

労働組合

三菱自リコール問題で労組も謝罪

三菱自動車工業、三菱ふそうトラック・バスのリコール問題で、グループの労働組合を束ねる「三菱自動車労働組合連合会」（早川勝治会長）と傘下の「三菱自動車工業労働組合」（水川敏秋委員長）、「三菱ふそうトラック・バス労働組合」（大泉康夫委員長）の両労組は七月二三日、一連の事件に対し連名で謝罪するメッセージを連合の笹森清会長に届けた。メッセージのなかで三労組は、労働組合としても「その当事者として猛省する」「弁解の余地もない」と深く陳謝した。

三労組が笹森会長に届けたメッセージは、「三菱自動車、三菱ふそうトラ

ック・バスのリコールに係わる一連の事態について お詫びと再発防止に向けた決意」（以下「お詫びと決意」と略）と題し、A4紙二ページにわたるもの。冒頭、一連の不祥事について「国民のみならず、自動車ユーザーのみならず、あわせて連合に集う労働組合の仲間のみならず多大なるご迷惑とご心配をおかけいたしましたこと、深くお詫び申し上げます」と謝罪。また、二〇〇二年一月横浜の母子死傷事故、同一〇月山口のトラック運転手死亡事故の両被害者に対し哀悼の意を表した。

事件に対する労働組合の見解として



東京・品川の三菱自工本社が入居するビル

は、「死傷事故につながる『品質問題』は自動車産業の一員として、絶対あつてはならないことである」という認識はもちらんのこと、「隠蔽」「虚偽」という企業としての『遵法精神』が全く欠如していることの重大性を考えると極めて遺憾であり、安全を最優先しなかった旧経営陣の責任の重さは計り知れないもの」と、退

陣した旧経営陣の責任を強く追及。ただ一方で、労組として経営をチェックする立場にあつたことから、「二〇〇〇年のリコール隠し」の際、全てを洗い出せず、再び同じ過ちを繰り返してしまったことについては、労働組合として『お客様第一』『風通しのよい職場風土づくり』を最重要課題として、都度の労使協議において建議し努力してきただけに、その当事者として猛省するとともに、弁解の余地もありません」と組合側の非も認めている。

今回の事件以降、三菱自動車労連、自工労組、ふそう労組は、中央労使会議や労使協議のなかで、経営側に対して、①一刻も早い事実説明と社会・組合員への透明性ある説明責任の遂行②お客様の安全第一を考えた販売会社と一体となった迅速な市場措置の対応③再発防止にむけた意識改革、品質管理体制、開発品の品質向上など抜本的改革のアクション④経営責任の所在の明確化と厳正な対応⑤企業改革に対するチェック・フォロー機能強化に向けた労働組合の監査的参画の検討——などを強く申し入れてきたという。

これに対し三菱ふそうは四月、旧経営体制との完全決別を宣言し、役員を刷新。社外有識者を交えた「品質諮問委員会」、中堅社員中心による「企業風土改革推進委員会」を設置した。一

方、三菱自動車も、社外有識者をリーダーとする「企業倫理委員会」や「CSR（企業の社会的責任）推進本部」などを設置し、経営建て直しに向けて再スタートを切っている。

三菱自動車労連では今後、従来の慣習にとらわれずに、現場に根ざした職場組合員の意見を「ボトムアップ」でとりまとめ、「市場情報への迅速対応」「品質向上」に向け経営に関する建議を積極的に経営側に行う方針。組合員の雇用については「雇用機会の絶対確保」を念頭にあらゆる努力を行う」と「お詫びと決意」のなかで表明している。

「お詫びと決意」をうけ連合は七月一五日、草野忠義事務局長の談話を発表した。談話は両社に対し「責任の重さを十分に認識した上で、徹底的な事実説明と再発防止へのあらゆる努力を誠実かつ着実に進めなければならない。このことは、当該労働組合としても強く自覚しているところであるが、連合としてもこのことを改めて強く求める」と強調。企業の社会的責任をチェックしていくことは労働組合の当然の役割であり、他の組合も今回の事件を他山の石として、「自らの問題として再度捉え直す作業を開始しなければならぬ」としている。

（調査部 荒川創太）

長期休暇

厚生労働省が本格導入を後押し

厚生労働省は現行の連続休暇とは別に、使途を限定しない一年以上の新たな長期休暇制度の導入を促進する。労働基準局勤労者生活部長の私的研究会「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会（座長＝今野浩一郎・学習院大学教授）」が、制度のモデル案を報告書にまとめた。

モデル案によれば、休暇中は原則無給。とはいえ企業には制度の導入経費をはじめ代替人材の調達コストもかかる一方、個人にとっては生活費をどう工面するかが最大のネックになる。同省はモデル案や先進事例をもとに制度の普及に努める考えで、「休暇時の生活費を融資する制度の創設など環境整備について、財形制度の活用なども含め今後、政策的に検討する必要がある」（勤労者生活課）としている。

長期休暇を充電期に

報告書は労働者が失業や予期せぬ処遇の変化に見舞われ、生涯を見通し安心して働き続けられなくなるとともに、ストレスも増大していると指摘。フランスのサバティカル休暇やベルギーのタイムクレジット制度、イギリスのワーク・ライフ・バランス施策などを参考に、仕事に追われる職業生活からまとまった期間離れ、大学院で学び直したり地域活動に参加したりできる長期

休暇制度の導入が必要と提言している。報告書は、制度のモデル案として「一

定期間以上の勤続者」（例えば一〇年程度）を対象に、「今後の職業生活に必ずしも直接係わることに限定せず、個人の主体的な判断のもとに行うさまざまな活動」について、「少なくとも一年以上」の休暇を付与するフレームを提示している。企業には雇用関係の継続を保障し、休暇終了後の処遇に不利益を生じないような配慮を求める一方、休暇中は「基本的に無給が一般的」との見解を示しつつ、具体的には労使で客観的な基準を設定すべきとしている。

大阪 ガスの事例

わが国でこうした長期休暇制度を導入している企業は稀で、大阪ガスはその数少ない事例の一つ。産業用の大口料金が自由化されるなどの規制緩和によって、ガス供給事業



長期休暇制度を導入している大阪ガスの本社

にも通算されず、社会保険料の本人負担は自己負担になる。だが人事部への定期的な近況報告を条件に、自己実現援助金として年収の四分の一（給与の三分の一、賞与の一分の一）相当が支給される。会社に届け出れば、アルバイトなどの副業も可能だ。導入から一年を経て、これまでに八人が休暇を申請した。休暇の

は競争が激化している。同社も業務の効率化を急いでおり、〇五年度末時点で約一〇〇〇人の余剰人員が出る見込みだ。転籍や採用抑制など従来の雇用調整策に加え、長期休暇などの自己選択肢の拡大により「一種のワークシェアリング効果」をねらう。

長期休暇制度は昨年四月にスタートした。資格取得、留学、大学・大学院進学といった「自己啓発」や、介護活動、国際協力活動などの「ボランティア・社会貢献」を目的に、最長四年の休暇（満五〇歳未満は一年以上四年以下、満五〇歳以上五五歳未満は二年以下）を認める。対象は満五五歳未満で勤続満五年以上（ボランティア目的の場合は三年以上）の社員約七一〇〇人。休暇を取るには三カ月前までに申請し、組織長に提出して承認を得る必要がある。

使い途は、①障害者デイケア施設でのボランティア（三九歳男性、四年間）②サッカー指導のボランティア（三三歳男性、四年間）③米カリフォルニア大学大学院で機械工学の研究（四七歳男性、二年間）④税理士（四〇歳男性、三年間）、保育士（二九歳女性、二年間）、弁理士（二九歳男性、四年間）の資格取得⑤法科大学院進学（三〇歳男性、三年間）——といった具合で総じて自己啓発が多い。

「必ずしも原職復帰させるものではない」という取り決めのため、取得者に不安がないわけではない。だが、「今やらないと後悔する」との思いで申請した人が目立つ。

会社側にもリスクはある。長期休暇を希望するような社員は仕事に意欲的な人が多く、業績の一时的な低下は否定できないからだ。また貯蓄を取り崩してまで休暇を取得しているだけに、会社への復帰も未知数の部分がある。厚生労働省が三月に開いたシンポジウムで報告した同社人事部グループ人事チームマネジャーの小島一哉氏によれば、新聞報道を見た顧客から「年収三〇〇万円と言われる時代に何という制度をつくるのか」と批判の投書もあったという。長期休暇制度を労使のオプションの一つに加えるには、社会全体の理解の醸成が不可欠だ。

（調査部・渡邊木綿子）