

# テレコミュニケーションの積極的活用で 組合活動の充実・強化を

まつおか  
松岡こうじ  
康司

●連合総合生活開発研究所 主任研究員

## 1. はじめに

2020～2021年の職場環境の変化を振り返ると「在宅勤務」をはじめ、「モバイルワーク」、「サテライトオフィス勤務」に代表されるテレワークという働き方は、いよいよニューノーマルとして定着しつつある。

テレワークの進展・定着について、私は2019年初夏に書き上げた拙稿「第4次産業革命が進展した社会における労働運動課題 ―労働組合こそ新情報技術の積極的な利活用を―」（連合／教育文化協会主催「第16回『私の提言』」を参照<sup>1)</sup>）で、「情報通信技術のさらなる向上は、あらゆる場所をワークスペースに変え、時間の有効活用を可能とする環境を今後も広げていく」こと、その大きな転換点が2020年と予想した。結果としてはその通り、いや、それ以上の状況となったが、その要因の大半は「東京オリンピック・パラリンピックの開催や次世代移動通信システム（5G）の商用化」ではなく、新型コロナウイルス感染拡大が招いた「“フェース・トゥ・フェース”のコミュニ

ケーションの制限」にあったことは言うまでもない。さらに拙稿では、「第4次産業革命がさらに進んだ近い将来、これまでのように決まったオフィスで丸一日働く人はごく少数となるだろう」とも推察し、「対話活動に行っても職場に組合員がいない……。そんな状況が近い将来に起こり得る」ことについても指摘したが、2021年の今日、すでにそのような状況が起こりつつあり、職場第一線の労働組合役員が活動に苦勞しているという話もしばしば聞かれるようになった。

新型コロナウイルス感染拡大で大きな影響を受けた労働者が、日常を取り戻し、安心して働き、生活するためにも、今日ほど労働組合の役割発揮が求められている時代はない。テレワークによって職場に組合員がいない状況を乗り越え、労働組合がどう対処すべきか考えてみたい。

## 2. 労働組合活動における コミュニケーションの重要性

テレワーク等により職場に働く人がいないという状況は、労働組合の活動にどのような影響を及ぼすだろうか。オルグ（職場対話会）活動や職場

1. <https://www.rengo-ilec.or.jp/event/ronbun/no16/03.html>

点検に出向いても職場に組合員がいない。組合新聞や資料を配布したくてもフリーアドレス、または机そのものがない。団体交渉をしようにも、交渉相手も在宅勤務だった——など、一番の問題点は、労働組合の代名詞である“フェース・トゥ・フェース”を軸とした活動が難しくなることである。しかし、この問題は今に始まったことではない。例えばある情報サービス系の企業では、「客先常駐」としてほとんどの社員・組合員が他社の職場等で働き、情報流出防止の観点から、個人のスマートフォンの持ち込み禁止や外部との連絡手段がない職場もあるなど、組合設立当初より“フェース・トゥ・フェース”による活動が制限され、組合員とのコミュニケーションに苦慮している労働組合も存在する。ここまで極端ではなくとも、少数の組合員が本社や営業所から離れたロケーションや海外にいる、または一部の組合員が「客先常駐」をしているという労働組合は相当数存在するのではないだろうか。私自身も経験者なのでよくわかるが、労働組合の情報は「客先常駐」先にはほとんど入ってこない。同じ「客先常駐」の同僚が本社等に業務で立ち寄った際、またはその逆で本社等の社員が業務上、「客先常駐」先へ立ち寄った際に、副次的に労働組合関連の資料がもたらされる。それでも私が所属していた労働組合は組織規模も大きく、中央本部が作成した組合新聞を家庭に直送していたので、会社や労働組合全体の大まかな情報はつかめていたが、そのような労働組合は稀であろう。

話を元に戻そう。“フェース・トゥ・フェース”を軸とした活動が困難である労働組合や職場は新型コロナウイルス感染が拡大する前から存在していたのであるが、これまで顕在化することなく、悪く言えば放置していた問題である。そして、情報の共有、コミュニケーションができなければ、

当たり前ではあるが、労働組合も当該職場の状況を知ることはできない。互いの状況が分からないところでは労働組合組織と組合員個人との信頼感醸成は期待できない。つまり、コミュニケーションができない、職場によって情報格差があるという状況は、労働組合にとって求心力を失いかねない死活問題であり、早急に解決すべき課題である。そしてコロナ禍の今、その課題は多くの労働組合が抱えている問題となった。

### 3. 労働組合活動におけるテレコミュニケーションの有効性

結論から言えば、“フェース・トゥ・フェース”を軸とした活動が困難な職場や組合員とのコミュニケーションをとるには、やはりテレコミュニケーション<sup>2</sup>を活用していくのがよい。例えば、この論文を読んでいる方の中にも、「Zoom」などを活用したWEB会議に参加した経験をお持ちの方もいらっしゃると思うが、「相手の見える」テレコミュニケーションが“フェース・トゥ・フェース”による会議をほぼ代替できることを実感されたのではないだろうか。とはいえ、WEB会議システムの用途は、主に組織内の会議等がメインであり、直接組合員との対話会（オルグ）や団体交渉等に用いる事例はまだ少ないと感じる。もちろん今後は組合員への対応も含めて、活動そのものにテレコミュニケーションを活用していく機会は増えていくものと思われる。以下、WEB会議システムの導入を例に、主な有効性について述べたい。

#### (1) 経済的効果

すでにWEB会議システムを活用している労働組合組織が導入に踏み切った大きな理由の一つが

2. ここでは遠く離れた地域間で、無線や有線の回線を使用して行う通信全般を指す。

この経済的なメリットであろう。各地域に支部や分会を持つ多くの労働組合では、人件費について支出が膨らむものとして、旅費があげられるが、WEB会議ではその費用はかからない。資料もWEB会議システムを通じて画面を共有できるので、紙や印刷などのコストも抑えられる。さらに会議室をもっていない労働組合では、そのレンタル費用を削減することができる。

もちろん、本格的なWEB会議システムの導入にはPC周辺機器の購入や通信環境整備などの初期投資やシステム使用料などのランニングコストがかかるものの、例えば、定期的に航空機で移動する会議参加者が複数いるようなケースであれば経済的な効果が十分に期待できるものとする。

## (2) 稼働軽減

前(1)の旅費などの削減とも関係するが、WEB会議システムを導入することにより、移動に伴う時間が減少する。例えば、遠隔地を結んでのWEB会議であれば出張に取られていた移動時間も節約ができる。また紙ベースの資料がなくなれば、印刷、コピー、帳合という作業時間も軽減できる。ひいては在宅で可能な組合活動・作業範囲も拡大する。

一方、労働組合活動の基本は“フェース・トゥ・フェース”であり、WEB会議システム導入について慎重になるべきとの意見があることは承知している。リアルに顔を合わせて論議する会議の方が真意を伝えやすいという意見や会議後の懇親会も含めた意思疎通の重要性について、筆者は否定するつもりは毛頭ない。しかし、労働組合役員のなり手がいない、とりわけ女性役員がいない要因の一つには、労働組合の内部にある「男性的な働き方・活動の仕方」にあるものと推察される。組合員のために夜遅くまで、さらには休日を返上して活動し、会議の後は毎回懇親会がセットされ

る・・・、というのは極端な事例かもしれないが、テレコミュニケーションの活用検討と合わせ、これまでの組合活動を見直し、“フェース・トゥ・フェース”の活動との適切なバランスを探ることも必要ではないだろうか。

## (3) 活動参加と創意工夫のしやすさ

例えば、WEB会議システムの活用による対話会であれば、組合員がこれに参加するための移動などの物理的なハードルが下がるだけでなく、心理的なハードルが下がることが期待できる。昔、職場の先輩に半強制的につれられて組合の対話会に初めて出たときのことを思い出せば、普段なかなか話す機会がない労働組合の役員をはじめ、他部門の人たちが集まり、通常の仕事モードとは違う独自の雰囲気、正直、次回も行きたいとは思えなかった。対面方式により感じる「リアル」は時として、参加しようとする意思に良くも悪くも心理的な影響を与えてしまう。普段の慣れた場所から、自分のPCやスマートフォンのカメラのオン・オフも参加者の意思で選択できれば、とりわけ参加経験の少ない若年層組合員の心理的な負担を和らげることができるのではないだろうか。

またWEB会議システム一つとっても、対話会や会議だけに使うのではなく、リモート見学会・学習会に活用している組織もあり、創意工夫次第で労働組合活動の様々な場面での活用が考えられる。例えば、所属や職場ごとに曜日や時間を決めて、組合員が自由にWEB会議システムに出入りできる「オンラインサロン」的な場の提供なども、在宅勤務がメインになっている組合員にはニーズが高いかもしれない。WEB会議システムの一部には投票・アンケート機能、ブレイクアウトルーム機能などを備えているものもあり、物理的・心理的な負担の少ないWEBの特徴とこれらを組み合わせることで、未組織の労働者を含む組織外と

のコミュニケーションのさらなる拡大やこれまでにない新しい活動を生み出すこともできるかもしれない。

#### 4. テレコミュニケーションを生かした具体的な活動に向けて

最後に「職場に組合員がいない」労働組合における具体的なテレコミュニケーションツールの活用を考察していきたい。はじめにツールの活用には、組合員や会社（「客先常駐先」を含む）が所有するPCやスマートフォン、通信環境の利用ルールについて明確にしておくことを付言しておく。

これまで書いてきたことからすれば、職場オルグなどの労働組合役員と組合員とのコミュニケーションにWEB会議システムを活用することはイメージできると思うが、単に“フェース・トゥ・フェース”の会議をWEB会議に置き換えるだけでは、労働組合の活動として十分ではない。ここで重要となるのは、これまで総務や営業、または支店など「職種」や「職場」という単位で構成された労働組合組織をネットワーク上に再現することと、必要な情報の共有・発信が日常的に誰もが簡単にできる機能である。

もちろん、一番良いのは、これらの機能をはじめ、各種活動への参加意思や組合員情報の登録、課金による組合費の徴収など、組合活動に必要な機能を一元的に運用・管理できるアプリを開発することであるが、使用する組織が労働組合に限られることから、システム開発や運用に必要なコストに大きな課題が生じる。

そこで今回は、機能をコミュニケーションに絞ることとし、WEB会議システムと併用する形で、

「Slack」に代表されるビジネスチャット<sup>3</sup>の活用を提案したい。これらのツールの使い方は誌面に限りがあり、詳細は割愛するが、例えば「Slack」であれば、労働組合を構成する支部・分会・職場などそれぞれを一つの「チャンネル」と見立て、その中に立てられた「スレッド（課題やテーマ）」単位に、チャンネル全体、または任意の参加者でチャット（テキストによる返信）やリアクション（絵文字による意思表示）を積み重ね、コミュニケーションを図っていく。

組合員との日常のコミュニケーションはビジネスチャットを活用し、資料を見ながら意見のやり取りが必要なテーマや課題についてはWEB会議システムを活用するというように、それぞれの特徴に応じて使い分けるのがコツである。

しかし、これだけでは組合活動のテレコミュニケーションは活性化しない。労働組合は、2000年代初頭からインターネットを活用したコミュニケーションを模索してきたが、失敗に終わっているように思えるものも少なくない。その要因は様々にあるが、その最大のものとは丁寧な運用・管理がなされていないということであろう。あくまでもシステムは「畑」であり、そこにコミュニケーションの「花」を咲かせるためには、執行部のみならず、支部・分会役員や職場委員等が一致団結して、組合員の意見や会話に真摯に対応し、活動に参加を促すという日常的な「お世話（丁寧な運用・管理）」が欠かせない。WEBであろうが、“フェース・トゥ・フェース”であろうがツールが変化しているだけで、その本質は変わらず、そこだけは人がやるしかない。WEBに置き換えられないもの。それこそが効率化や稼働削減してはいけない労働組合の一番重要な活動である。

3. 「Slack」他にも有料のビジネスチャットでは「Chatwork」「Microsoft Teams」などが企業に広く使われている。なお、無料で提供されている「LINE」でも組合員規模によっては十分に対応が可能であるが、いわゆる「誤爆」といわれる「本来書き込もうと思っていた場所ではないところに書き込んでしまうミス」による情報漏洩が起りやすい。