

コロナ禍に生じた 組合活動の変化とその影響

なかがわ たかし
中川 敬士 ●主任調査研究員

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は社会や経済に大きな影響を与えた。感染拡大防止のため「密の回避」、「不要不急の外出・移動の自粛」などが呼びかけられ、社会活動や経済活動は大きな制約を受けた。労働組合の活動も、各種活動が対面形式からオンライン形式へと変更となったり、イベント・レクリエーション等が中止になるなど、それまで当たり前に行われていた活動は見直しを迫られることになった。本稿では2014年に行われた第4回次代のユニオンリーダー調査、2021年に行われた第5回次代のユニオンリーダー調査を用いて、コロナ禍にかけて生じた組合活動の変化と、その変化が組合活動に与えた影響について考察を行う。

2. 分析方法

第4回次代のユニオンリーダー調査、第5回次代のユニオンリーダー調査のQ5「あなたの職場では、以下のような取り組みを、日頃どの程度行っていますか。」を用いて、労働組合の活動量（以下、組合活動量）の総得点を作成した。

3. 組合活動量の総得点の作成方法

Q5の各項目a～hの回答を0～4点に得点化した。その際、活動頻度が高くなるほど得点が高くなるように「1. 日常的に行っている」を選択した場合は4点、「2. ときどき行っている」を選択した場合は3点、「3. あまり行っていない」を選択した場合は2点、「4. まったく行っていない」を選択した場合は1点とした。「5. よくわからない」を選択した場合は0点とした。

各項目a～hのうちどれか一つでも回答が欠けている場合は無回答とした。

各項目a～hの得点を合計した組合活動量の総得点を作成し、総得点に応じて以下の3つに分類した。

●組合活動量の総得点の3分類

総得点が0～16点 = 低層

総得点が17～24点 = 中層

総得点が25～32点 = 高層

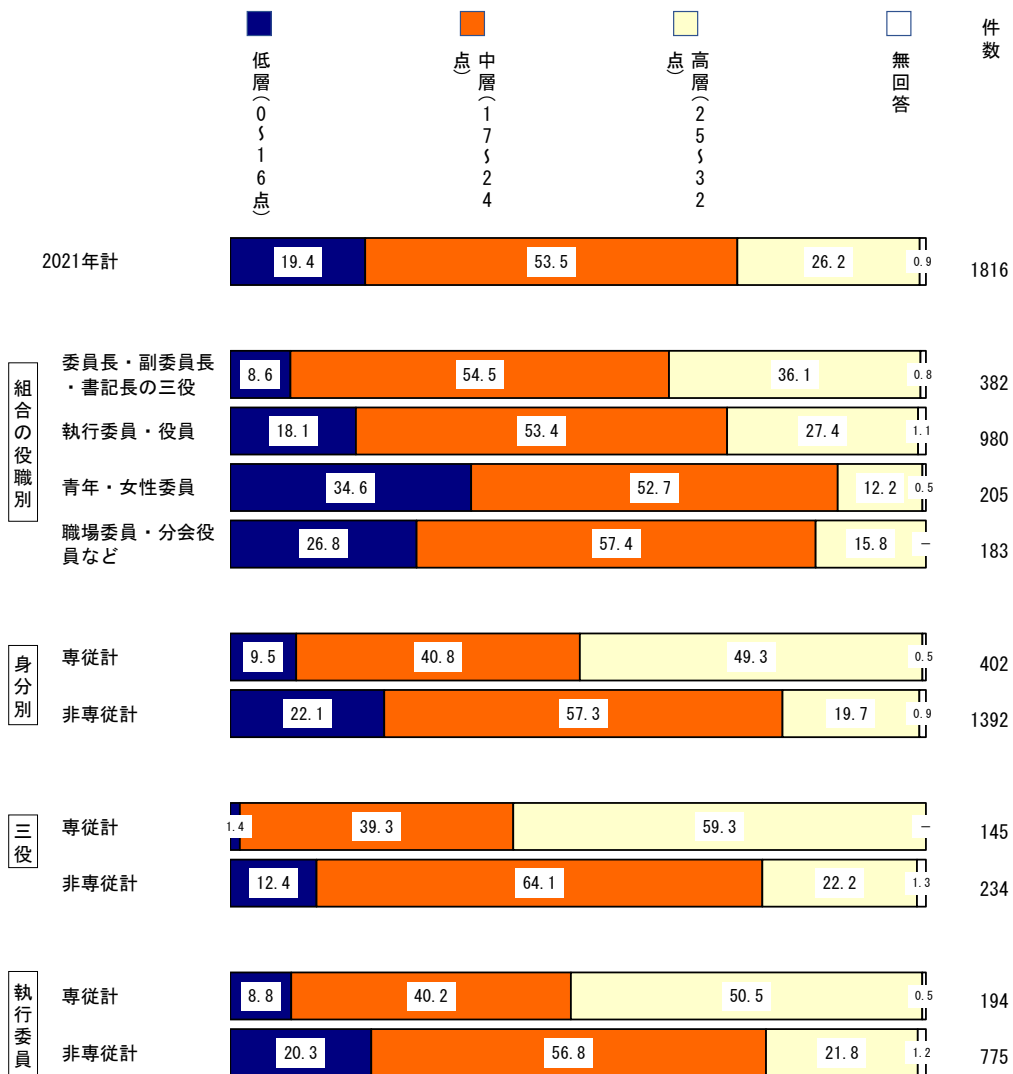
4. 組合活動量の総得点の分布

組合活動量の総得点の分布を確認すると、全体では活動量中層（以下、中層）が53.5%と多く、活動量高層（以下、高層）は26.2%、活動量低層（以下、低層）が19.4%となっている。

組合の役職別にみると、高層は三役（36.1%）や執行委員・役員（27.4%）で多く、反対に低層は青年・女性委員（34.6%）や職場委員・分会役員など（26.8%）が多い。

身分別にみると専従と非専従による違いも大きく、専従では高層（49.3%）が半数であるが、非専従（19.7%）では2割となっている。このような専従と非専従で違いが大きい点は、三役や執行委員にも共通している（第1図）。

第1図 組合活動量の総得点の3つのカテゴリーの分布

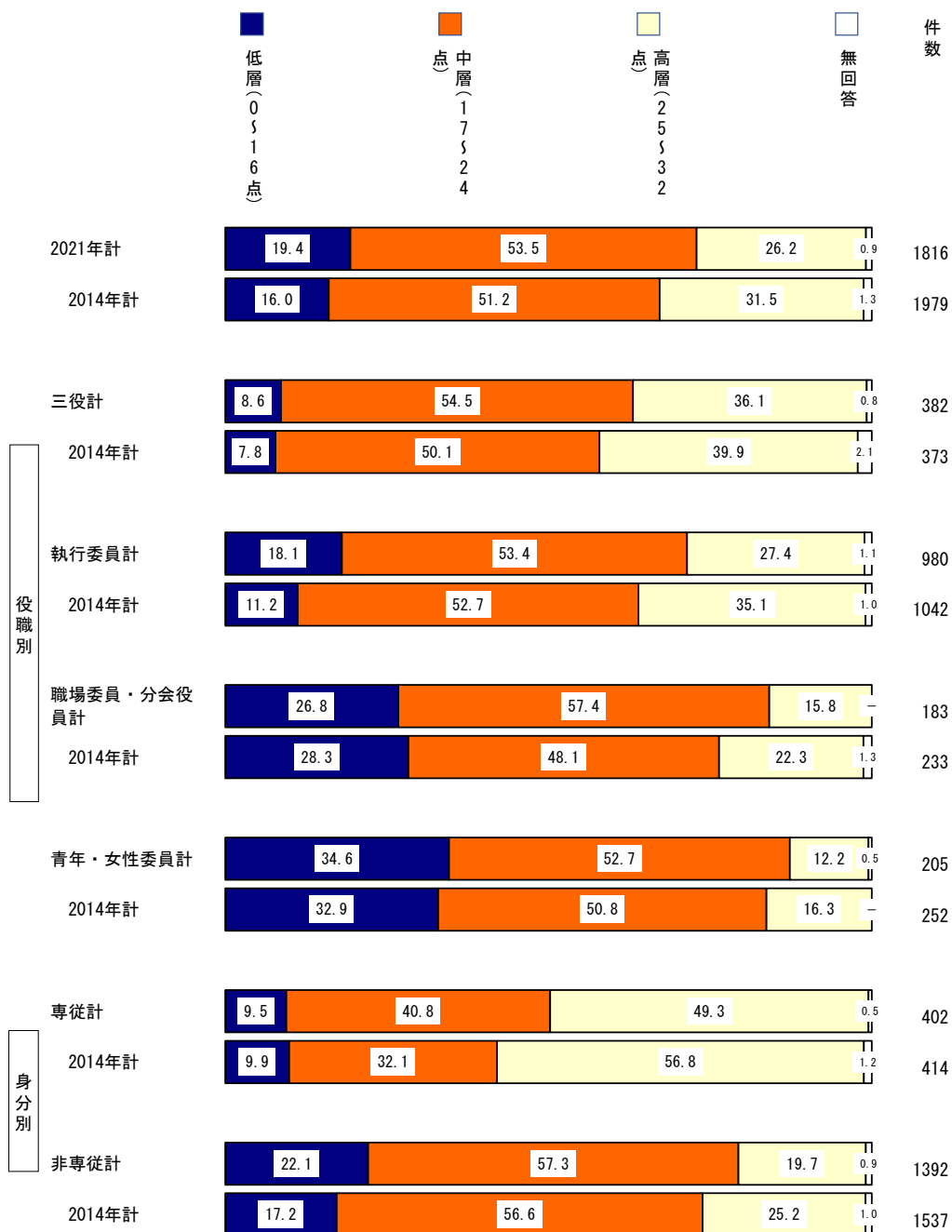


5. コロナ禍に生じた組合活動量の変化

組合活動量の変化を確認すると、全体では2014年調査から高層が5ポイント減少（31.5%から26.2%）し、低層は3ポイント増加（16.0%から19.4%）となっている。コロナ禍にかけて組合活動量の低層が増えている。

役職別の変化を確認すると、いずれも高層が減少している点は共通しているが、なかでも執行委員（35.1%から27.4%、8ポイント減少）や職場委員・分会役員（22.3%から15.8%、7ポイント減少）での減少が目立つ。身分別にみても、専従と非専従ともに高層が減少している（第2図）。

第2図 組合活動量の総得点の変化



コロナ禍にかけて組合活動量が低下している。以下では、組合活動量の総得点の3分類別に結果を確認し、組合活動量の高低による違いが組合活動に与える影響を確認する。なお前述したように、組合活動量は属性別の違いが大きい。役職別にみると三役と執行委員は高層、職場委員・分会役員や青年・女性委員は低層が多い。さらに身分別では、高層は専従で半数を占めるが、非専従は2割と少ないといった特徴がみられる。こうした属性の違いが結果に与える影響を取り除くため、以下では役職別の三役と執行委員、身分別の非専従に限定して結果をみている。

6. 組合活動量の総得点が低い層の特徴

(1) 組合活動で感じる悩みや不満

総得点別に組合活動で感じる悩みや不満をみると、「とくに悩みや不満はない」に大きな差なく、組合での活動量が少ないために悩みや不満が無くなるわけではない。層別の特徴をみると、「仕事が忙しくて組合業務ができない」が多いことは各層に共通しているが、「組合が忙しくて仕事に支障をきたす」や「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は低層に比べて中層や高層で多く、このうち「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は中層や高層における最多の項目となっている。一方、低層では「組合活動の成果が感じられない」を4人に1人があげており、他の層に比べて多い悩み・不満となっている（第1表）。

第1表 組合活動で感じる悩みや不満（複数選択）

	仕事や職場の環境が変化に	進後の格心上の昇	組合が忙しくて仕事に支障をきたす	自分の時間や家庭生活が犠牲になる	業務が忙しくて組合活動ができていない	組合活動の成果が感じられない	組合の方向性や姿勢に疑問を感じる	組合の相手が悩まない相談をしない	組合内の人間関係がよくない	組合活動の中で能力を発揮できない	考えや提案が取り入れられない	他組合の役員と接する機会が少ない	今後の組合役員としての将来が心配	組合員と接する機会が少ない	代わりがないので	向いていない	自分以外の役員・委員に	その他	とにかく悩みや不満はない	無回答	件数
2021年計	18.0 ⑥	12.4	21.4 ④	37.8 ①	30.2 ②	19.9 ⑤	10.5	6.5	3.5	3.3	2.5	13.1	13.6	16.0 ⑦	22.0 ③	12.9	3.4	15.0	0.9	1816	
非専従・ 執行委員以上計	15.0 ⑦	13.0	28.3 ③	43.2 ①	39.3 ②	19.9 ⑤	11.6	6.1	2.4	3.1	2.6	13.5	13.3	15.8 ⑥	25.6 ④	13.7	3.4	12.1	0.9	1009	
総組合 活動量 の 別 層 別	低層(0~16点)	12.9 ⑦	11.3	23.1 ⑤	36.6 ②	43.5 ①	24.7 ③	13.4	8.1	4.8	2.7	4.8	11.8	11.8	18.3 ⑥	23.7 ④	17.2 ⑦	3.8	12.4	1.1	186
	中層(17~24点)	15.1 ⑦	13.1	30.3 ③	44.2 ①	38.6 ②	20.7 ⑤	11.7	6.6	1.9	3.1	2.2	13.6	13.2	16.4 ⑥	27.6 ④	13.1	3.2	12.5	0.8	590
	高層(25~32点)	17.2 ⑤	14.5 ⑦	27.6 ③	45.2 ①	38.9 ②	13.6 ⑤	9.0	3.6	1.8	3.6	1.4	14.0	14.9 ⑥	12.2	20.8 ④	11.8	3.6	11.3	0.9	221

※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

(2) 育成実感、組合活動の充実感、組合関係の役職でやりたい・やってもよい役職

組合活動量の総得点の高低によって、組合役員としての育成実感や組合活動の充実感に違いがみられる。第2表から、総得点別に組合役員としての育成実感の〈ある〉比率をみると、高層では84.6%を占めるが、低層は43.0%にとどまる。さらに組合活動における充実感の〈感じている〉の比率についても、高層の73.3%に対し、低層では33.3%と少ない。組合活動量が低い層ほど、組合役員としての育成実感や組合活動の充実感も低い。さらに組合関係の役職についてやりたい・やってもよい役職をみると、低層では「執行委員・役員になる以前のレベル」が31.7%で、高層（15.4%）や中層（15.4%）に比べて多く、昇進意欲も低い特徴がみられる。

第2表 組合役員としての育成実感、組合活動の充実感、組合関係の役職でやりたい・やってもよい役職

	組合役員としての育成実感		組合活動の充実感		やりたい・やってもよい役職		無回答	件数	
	〈ある〉 ▽	〈ない〉 ▽	〈感じている〉 ▽	〈感じていない〉 ▽	る執行委員のレベルになる	べ支部執行委員以上			
2021年計	64.9	13.2	54.4	14.5	24.2	74.3	30.2	1816	
非専従・執行委員以上計	67.8	12.1	57.4	13.5	18.4	80.9	29.0	1009	
得組合活動量の別	低層(0~16点)	43.0	23.1	33.3	23.1	31.7	67.7	30.6	186
	中層(17~24点)	69.3	11.9	59.0	13.6	15.4	83.9	28.5	590
	高層(25~32点)	84.6	3.6	73.3	5.4	15.4	84.2	29.4	221

※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

(3) 最近経験したこと

総得点別に組合活動で最近経験したことを「経験する」と「ときどき経験する」を合わせた＜経験する＞比率からみると、[執行部へのなり手がいない]は低層（68.8％）に比べて中層（77.1％）や高層（77.4％）が多い。組合活動量が低い層では、組合執行部のなり手不足を課題として感じる組合役員が少ない。

一方[憧れや目標となる先輩役員がいない]は組合活動量が低い層ほど多くなり、低層（48.4％）では5割を占める。組合活動量が少ないと、ロールモデルとなるような組合役員像を示すことが難しくなる。また低層では[組合活動に理解のない上司が多い]が少なく、活動量が少ない分、職場の上司との関係に悩むことも少ないようである（第3表）。

第3表 最近経験したこと（＜経験する＞の比率）

	い執行部へのなり手が	の組合役員と組合員間の	で意思決定が三役主導	害職間で組合員の利	い組合活動に理解のな	組合財政悪化で取り	経験が蓄積・継承さ	地方組織への参加・	慮性が参画できる配	の組合役員間の考え	への参加が悪い	取決められた行ない	輩役員が目標となる先	な力あるキャリアで	件数	
2021年計	71.1	56.1	24.5	33.8	36.8	23.7	34.0	45.4	28.9	27.5	53.9	52.3	40.3	63.7	1816	
非専従・執行委員以上計	75.5	59.3	23.4	36.1	37.1	22.4	31.6	45.2	29.3	27.0	55.9	53.3	37.6	65.0	1009	
総組合活動量の別	低層(0～16点)	68.8	55.4	25.3	35.5	<u>30.6</u>	22.6	<u>26.9</u>	43.0	26.3	29.0	<u>46.2</u>	55.4	48.4	65.1	186
	中層(17～24点)	77.1	60.8	24.1	35.4	39.2	21.9	32.0	45.6	29.8	25.9	59.3	57.5	37.8	65.4	590
	高層(25～32点)	77.4	59.3	20.8	38.9	36.7	24.4	33.9	47.1	30.3	27.1	55.2	41.2	28.1	65.6	221

※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

(4) 労働組合やその活動について感じていること

総得点別に組合やその活動について感じることを「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせた<そう思う>の比率からみると、活動量が低い層ほど〔気軽に参加できる活動が少ない〕が多くなり、低層では73.1%に及ぶ。低層であっても、参加できる組合活動の少なさを認識している組合役員は多い。

さらに低層では〔組合の方向性と自分の考え方に温度差がある〕と〔組合員は労働運動に期待していない〕も多く、本人と組合、組合員と組合との間に温度差を感じている。また、〔組合情報は正確に提供されている〕や〔執行部は会社情報を正確に伝達〕といった情報の伝達や、〔職場問題改善に組合の役割が大きい〕や〔生活改善には組合の役割が大きい〕といった労働組合の役割の大きさに対する肯定的見方が少ない。

ただし、〔組合員である以上、組合の協力要請にこたえるのは当然だ〕は層別に大きな違いはない（第4表）。

第4表 労働組合やその活動について感じていること（<そう思う>比率）

	動気が少ない に参加できる活	え組合の協力は 当然だに	組合情報は正 確に	正執行部は会 社情報を	の職場問題改 善に	役生活改善に は組合の	よ集意では組 合員から	員執行部は経 営に	に組合と自分 の考え	が組合費に見 合う活	期組合員は 労働運動に	件 数	
2021年計	61.6	64.5	74.1	85.2	86.0	74.8	47.2	87.1	29.1	68.3	40.2	1816	
非専従・執行委員以上計	64.4	62.8	73.4	85.1	86.6	73.1	45.8	87.5	29.1	68.9	41.6	1009	
得組合活動 量の	低層(0~16点)	73.1	59.7	63.4	72.6	76.9	62.9	40.3	82.3	39.2	58.6	47.3	186
	中層(17~24点)	67.1	64.7	73.6	86.6	87.3	72.9	44.7	87.3	27.8	69.2	41.5	590
	高層(25~32点)	49.3	61.5	82.8	92.3	94.1	82.8	54.3	93.7	24.4	78.3	37.6	221

※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

7. まとめ

組合活動量の総得点の変化をみると、総得点が高い層が減少した一方、総得点が高い層が増加しており、コロナ禍にかけて組合活動量は全体的に低下していることがわかる。

次に組合活動量の低層の特徴から、活動量の低下が組合活動に与える影響を考察すると、組合活動量が低い状態では、「組合が忙しくて仕事に支障をきたす」や「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」といった組合活動と仕事、組合活動と家庭生活のバランスを悩みや不満と感じたり、組合執行部への“なり手不足”を課題視する組合役員が少なくなる。組合活動量が低下すると組合活動・仕事・家庭生活のバランスの改善や、活動量の少なさから組合執行部を務めるハードルが下がるためか、“なり手不足”の改善にもつながることが示唆される。

一方で組合活動量が低い状態には、組合役員としての育成実感や組合活動の充実感だけでなく、組合関係の役職における昇進意欲も低下する。さらに組合役員本人と労働組合との間に温度差を感じるようになり、労働組合の役割の重要性に対しても肯定的見方が少なくなる。組合活動量の低下に伴う組合活動・仕事・家庭生活のバランスの改善や組合執行部の“なり手不足”の改善には、こうした消極的な側面が含まれていることに留意する必要がある。

アフターコロナにおける組合活動を見据え、組合活動量を高めたり、コロナ禍以前の水準に戻すことは、組合活動・仕事・家庭生活のバランスをめぐる悩みや不満、組合執行部への“なり手不足”につながる可能性があるものの、組合役員としてのモチベーションの向上、組合役員本人と労働組合との間に生じる温度差の解消、労働組合の重要性に対する理解に寄与すると思われる。なお、組合活動量が低い層であっても、組合役員は“気軽に参加できる活動の少なさ”を実感しており、労働組合の活動量を高めることが求められているといえるだろう。そして組合活動量を高めていくには、活動量の高低による影響を認識することが有用になるとと思われる。