

# 労働組合は直接会うことで 活動する組織であるべきか

かとう たけし  
加藤 健志 ●事務局長

## 1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大で社会は大きく変わった。人と人が密集し話し合うことは制限され、飲み会やイベントなどは減少し、人と人とのつながりは希薄になった。さらに、働き方ではリモートワークが増加し、これまでフェイストゥフェイスで活動してきた労働組合にとっては、その活動の根幹を絶たれるような厳しい状況を迎えることとなった。

調査時点の2021年は、新型コロナウイルス感染症における初期の厳格な対応は一段落したものの、感染拡大が進み、ブレーキとアクセルを相互に利用しながら進んでいた時期である。労働組合の大会なども、一部リアルでの開催もあったが、多くのところがオンラインでの開催となり、集会や対話もオンラインで実施するケースも少なくなかった。リアルでの活動が制限される中、それでも労働組合はオンラインツールを使いながら、何とか活動を継続し、労組間、役員間、組合員との関係をつないでいた状況にあった。

そこから少々時間が経過し、本年5月に新型コロナウイルス感染症が5類に指定されて以降は、新型コロナウイルス感染拡大以前の活動に戻りつつあるが、オンラインツールも継続して活用されている。オンラインツールが使えるようになった今、労働組合の活動はどうあるべきなのだろうか。オンラインで活動できるのだからオンラインを中心にすべきという意見も聞かれることがあるが、今回の調査対象である若手役員からは、組合の活動は“人と人が直接会ってリアルに活動することを基本とすべき”という意見が多く聞かれている。そこで、本稿では、コロナ禍においてオンラインを活用できていた役員と活用できなかった役員で考え方・意識に差があるかどうかを確認し、オンラインツールを活用できていた役員でもリアルな活動を重視すべきという人がなぜ多くなっているのか、その背景を確認しておきたい。

## 2. 組合の活動状況とオンライン活用に関する調査結果の概況

本調査で尋ねた職場での取り組み状況を、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2014年調査と比べてみた結果、多くの活動において<行っている>の比率が減少していることが示されている。なかでも[組合行事などの開催]や[職場環境をチェックする職場巡回]といったオンラインではなかなか難しい活動が少なくなっており、[機関紙やビラなどの発行]、[組合の動きに関する組合員への報告]といった

情宣活動も減少している。

このようにリアルな活動を中心に組合活動の落ち込みが示されているが、一方でオンラインツールは「活用していない」が18.8%にとどまり、8割近くの役員はこれを活用しながら活動していた。活用された活動は「組合役員間の会議・打ち合わせ」(56.8%)や「職場集会・対話会」(47.9%)、「学習会や勉強会」(44.1%)などが上位であり、リアルでないと難しい「職場のチェック(残業や安全衛生)」(9.6%)や「相談活動」(15.1%)などでの活用は少ない。

オンラインツールのメリット・デメリットを若手役員にそれぞれ尋ねた結果では、メリットでは「時間を有効に使えるようになった」(56.3%)、「参加困難な組合員が参加してくれる」(46.3%)、「役員間の会議等がやりやすくなった」(39.7%)などがあげられ、デメリットでは「組合員間で交流する機会が減る」(39.3%)、「職場の様子がわかりにくい」(31.6%)、「組合員の意見要望を把握しづらい」(22.6%)、「組合役員間の意見交換がしづらい」(21.6%)などがあげられている。時間の有効活用という役員の業務効率化だけでなく、普段なかなか参加が難しい組合員がオンラインだと参加してくれることは、オンラインの大きなメリットといえる。ただし、やはり組合員のコミュニケーション機会の減少や職場の実態把握の難しさはオンラインにおける大きな課題となっている。

労働組合のあり方に関する設問において[A:組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ]と[B:組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ]のどちらに賛成か尋ねた結果をみておくと、<Aに賛成>が56.3%、<Bに賛成>が14.3%となっており、組合活動は人と会うことを基本とすべきと考えている若手役員のほうが圧倒的に多い。そして、これはオンラインの活用状況に関係なく共通した結果であった。

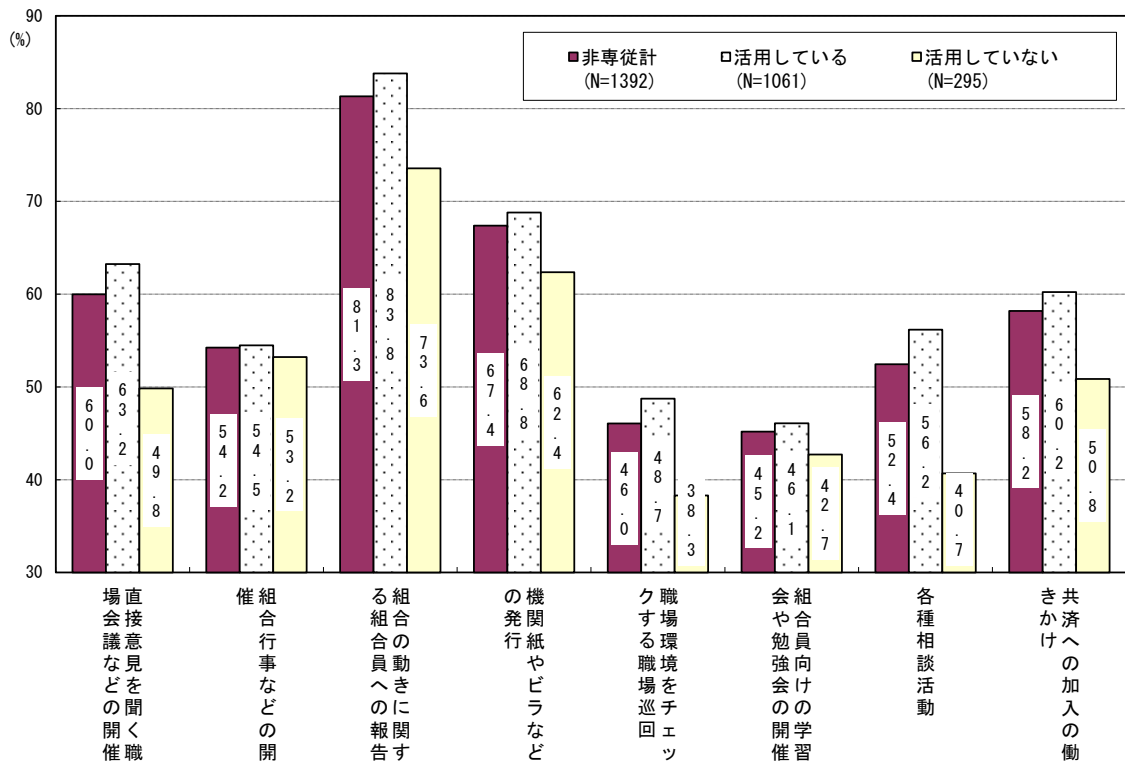
### 3. オンラインの活用状況による組合の認識の差

ここで、オンラインツールを活用しているかどうかで組合の活動認識や評価に違いがあるかどうかを確認しておきたい。なお、オンラインツールの活用に関しては、活用している層に専従が多く入ることで結果に差が出てしまうことを防ぐために、今回は専従役員を除いた非専従役員(1,392件)に絞って検討を進めていくことにする。

まず、オンラインツールを活用しているかどうかで組合活動の実施状況の認識差を確認すると、活用している層がすべての項目において活用していない層を上回り、とりわけ[直接意見を聞く職場会議などの開催]や[組合の動きに関する組合員への報告]、[職場環境をチェックする職場巡回]、[各種相談活動]などは10ポイント以上の差がみられる(第1図)。オンライン活用層は直接会えない中でも、オンラインツールで工夫しながら活動を維持・継続していたといえる。

次に、オンラインツールを活用しているかどうかで組合の評価をみると、活用している層ほど、労働組合が組合員からみて<頼りになっている>と回答している人が多い(第1表)。また、労働組合の影響力についても[賃金・一時金・退職金維持・向上]や[労働時間管理の適正化]、[雇用の維持・確保]、[教育訓練や能力開発などの人材育成]、[企業行動や経営に対するチェック]、[国の政策決定などに対する政治活動]など多くの項目で<影響力がある>と感じている人も多くなっている。オンライン活用層は、ツールを使って活動を維持することで、組合の信頼感を下げず、影響力も保っていたと認識していることがわかる。

第1図 職場での取り組み状況（＜行っている＞の比率）



第1表 労働組合の影響力と信頼度の認識

	取り組み課題に対する労働組合の影響力（＜影響力あり＞の比率）													組合の信頼度				件数					
	職金維持・向上・退	賃金・時間管理の適	労働時間の計	年度設計・継続雇用制	定年の維持・確保	雇用の維持・確保	要員の配置の適正化	発育訓練の適正化	教育訓練の適正化	ヘルスケア	安全衛生対策	平等の実現	職場環境の改善	立寄り支援	育児・介護との両立	労働者の待遇改善	企業行動や経営		国の政策や政治活動	社会貢献活動	ボランティア	信頼になつていない	どちらともいえない
非専従計	85.3	80.5	77.4	76.7	47.4	46.6	74.1	65.4	77.6	60.9	63.0	57.6	67.2	68.4	22.1	9.3	0.1	1392					
オンライン	活用している	87.4	82.6	78.7	79.5	46.6	49.0	75.3	66.9	79.3	61.1	67.0	61.8	69.9	71.3	19.9	8.8	0.1	1061				
	活用していない	78.6	74.6	74.2	67.8	50.8	39.7	70.2	61.7	72.5	62.0	50.2	44.4	60.3	60.3	28.5	11.2	...	295				

※下線数字は「非専従計」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「非専従計」より5ポイント以上多いことを示す

#### 4. リアル重視派とオンライン重視派の違いはどこにあるか？

次に、オンラインツールの活用ができていたのにオンラインよりリアルを重視すべきとする若手役員が多いのはなぜか、探っていく。データは非専従者でオンラインツールを活用していた1,061件である。

まず、組合への評価は、リアル重視派で「頼りになっている」としている人が多く、労働組合の影響力についても「賃金・一時金・退職金維持・向上」や「労働時間管理の適正化」、[雇用の維持・確保]をはじめとしてすべての項目で「影響力がある」とする人が多い（第2表）。一方、オンライン重視派は「影響力がある」の比率は全体的に低く、「頼りになっている」もリアル重視派を下回る。

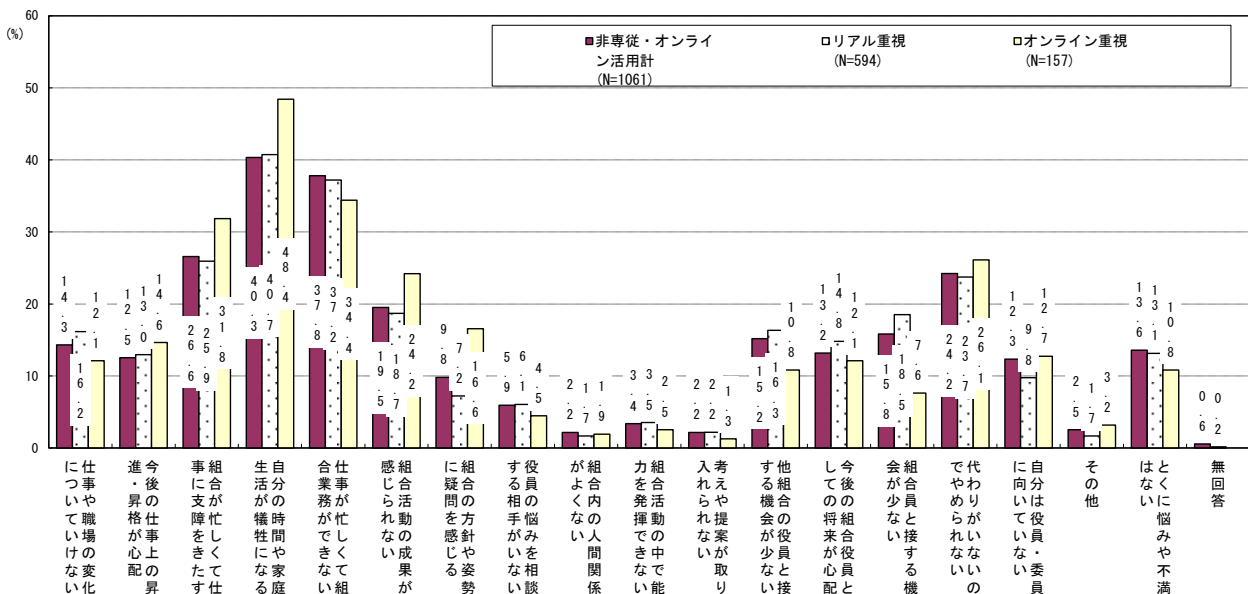
第2表 労働組合の影響力と信頼度の認識

	取り組み課題に対する労働組合の影響力（＜影響力あり＞の比率）														組合の信頼度				件数
	職賃金維持・向上	正金化	労働時間管理の適正化	年度の継続運用	雇用の維持・確保	要員の配置の適正化	教育訓練の適正化	安全衛生対策の実施	職場環境の改善	子育て支援	労働者の処遇改善	企業行動や経営に	国に対する政治活動など	の社会貢献活動など	ポイントになっている	頼りになっている	どちらともいえない	無回答	
非専従・オンライン活用計	87.4	82.6	78.7	79.5	46.6	49.0	75.3	66.9	79.3	61.1	67.0	61.8	69.9	71.3	19.9	8.8	0.1	1061	
リアル重視	90.4	85.5	81.1	81.5	49.7	50.2	78.5	69.5	82.0	64.3	71.2	66.2	72.9	73.7	19.0	7.2	...	594	
オンライン重視	<u>81.5</u>	77.7	75.8	<u>70.7</u>	<u>40.1</u>	<u>43.9</u>	<u>70.1</u>	<u>61.8</u>	77.1	<u>53.5</u>	<u>58.0</u>	<u>54.8</u>	65.0	<u>66.2</u>	20.4	12.7	0.6	157	

※下線数字は「非専従・オンライン活用計」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「非専従・オンライン活用計」より5ポイント以上多いことを示す

さらに、組合活動における悩みをみると、オンライン重視派は「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」や「組合活動の成果が感じられない」、「組合の方針や姿勢に疑問を感じる」、「自分は役員・委員に向いていない」などの時間的なゆとりのなさ、自分の適性を悩みとする人が多い（第2図）。

第2図 組合活動で感じる悩みや不満（複数選択）



これに対し、リアル重視派では「組合員と接する機会が少ない」や「他組合の役員と接する機会が少ない」などの人とのつながりを作れないことが悩みとして多くあげられている。オンライン重視派はそもそも組合活動の成果を感じられないことに悩みをもっているのに対し、リアル重視派は活動する上での悩みをあげている。同じようにオンラインを活用していても、成果を感じられない層ではオンラインを重視し、成果を感じている層はオンラインに課題を感じ、リアル重視になるといえる。

このオンラインの課題に関しては、次のような意見が聞かれている。

- オンラインが主流になったことで職場の状況把握が難しくなった。意見集約でも発言が少なく組合員の声が届きづらい。
- オンラインでの意見収集は、意見数は増えるものの意見の裏にある業務実態がわかりにくいことや、意見自体が乱暴になることが多く、直接対面での意見確認の重要性も改めて確認された。
- オンラインの活用により、数の面では従来水準近くを維持できていたりするが、質を伴っていないと思う。オンラインのツール等が充実しても、組合員の組合活動に対する意識の低下は進んでいる。可能な限り少ない人数の単位で、対面も含めた双方向でコミュニケーションをとっていく方向に進まないと組合員が離れていくと危惧する。
- 諸々の活動がオンライン主体となったことによる組合員や執行委員同士のつながりの希薄化。
- オンラインでの活動だと限界がある。コロナが落ち着いて集まったの対話だからこそ、話せるつながる絆があると考えている。
- 対面でのコミュニケーションが不足する中で、組合の存在感が薄れつつあることを危惧。ニューノーマルな社会の中で、組合の存在意義を理解してもらえる組合員を増やすにはどうすればよいか早急に検討が必要。オンライン化などへの極端な移行の動きは、効率化を望む一部の組合員・組合役員にとっては優先すべきかもしれないが、一人一人に寄り添う組合ならではの活動とどう両立するかが大切だと考える。
- 活動のオンライン移行により一方的な情報発信になりがちである。
- オンラインでの会議では、意見しにくい環境にある。やはり、今後の社会状況を配慮した上でリアル会議も必要である。また、オンライン会議は、気軽に開催できるだけ回数が増えているのは、問題。

これらの記入意見の結果から、オンラインでこれまでリアルでしてきたことと同様のコミュニケーションをとることは難しいと感じる若手役員が多いことが明らかになっている。大人数のオンラインでの集まりや会議では双方向で意見を活発に交換するという雰囲気はまだ醸成されていない面があり、それは労働組合に限らず、企業や行政の会議などでも同様である。また、オンラインが気軽にできてしまうがゆえに、無駄な会議が増えていると感じる役員もいる点は留意する必要がある。

ここで、オンラインツールのメリット、デメリットとの関係についてみると、オンライン重視派は「時間を有効に使えるようになった」や「仕事や家庭生活との両立がしやすい」といった時間的な部分にメリットを感じる若手役員が多い（第3表）。もちろん、リアル重視派でも「時間が有効に使えるようになった」はトップにあげられているが、その比率はオンライン重視派を大きく下回る。一方、デメリットはオンライン重視派でリアル重視派と比べて全体的に比率が低く、「悩みや苦勞していることは特にない」が3人に1人と多くなっている。これに対し、リアル重視派は、「組合員間で交流する機会が減る」や「組合員の意見要望を把握しづらい」、「組合役員間の意見交換がしづらい」といったコミュニケーションに関するデメリットをあげる人がオンライン重視派を大きく上回ることに加え、「職場の様子がわかりにくい」



## 5. まとめ

組合活動に限らず、オンラインでの活動が当たり前になる中で、組合も当然オンラインツールを有効に使うことは重要である。ただし、本調査の若手役員の思い、声を検討してきた結果でいえば、オンラインに頼りすぎずにリアルな活動もしていくことが求められている。

リアルな活動の重要性は、やはり職場の状況がその場でないとみえないこと、オンラインで伝わらない肌感覚のような部分を大事にすることが必要と考える役員が多いためであろう。ここで、次の2つの意見をみておきたい。

●コロナ禍において特に、組合活動（説明会など）への組合員の参加率が悪くなっている。集合型の時は「同じ職場の社員が参加するから」と一緒に参加してくれる雰囲気などがあったが、オンライン化を行った結果、在宅でも気軽に参加できるメリットはあるが、それ以上に「参加しておこう」という空気がなくなり参加率が悪くなっていると感じる。

●オンライン化が進み、自分ごととして組合活動が認知されづらい。

コミュニケーション不足とも連動する部分もあるかもしれないが、組合が職場でみえなくなることで、集団として、組織としての一体感が薄れ、組合への参加意欲がなくなること、さらにオンライン化が組合員の当事者意識をさらに低下させるといった部分の指摘は無視できないものであろう。

ただし、オンラインに慣れている若い組合員や現状組合にそれほど興味のない組合員に組合の活動に少しでもふれてもらうためにはコミュニケーションが多少阻害されてもオンラインで組合に関する活動をみてもらうことは重要である。この点は、次のような声が参考になる。

●組合活動への参加を億劫に感じる組合員が多い。活動の特性上業務時間外での活動になってしまうため、参加に抵抗を感じる人が多いのではないかと思う。なるべくオンライン化して気軽に参加でき、肉体的拘束がないほうが実は組合との距離が近づくように思う。

●在宅ではできない対応がなくなるようにしていただけたらと思う。また、フェイストゥフェイスが基礎だとは思いますが時代の変革に合わせてオンラインで組合員へのフォローが充足するように仕組み・風土を作っていただきたい。

これらの意見からは、「入り口は一方通行でもオンラインで組合にふれてもらい、関心を高めてもらう。そして当事者意識を醸成し、リアルでの組合活動にも参加してもらい、そのうちの一部が役員として次の組合を支える」という流れがみえてくる。

当たり前職場に組合がみえる時代ではなくなりつつある中、オンラインを使ってでも組合を組合員に見せて関心を高めるための工夫が求められる時期になったのではないだろうか。そして、オンラインを使いつつも、根底にはリアルな活動を残すことが重要だという若手役員の思いは心にとめ、リアルな活動もしっかりと残していくことが求められている。