

With／After コロナだからこそ「声かけ」

いとう あきひで
伊藤 彰英

●日本基幹産業労働組合連合会 事務局次長

「コロナ禍」と言われ始めて、随分の期間が経過した。われわれ産業別労働組合においては、1年前は会議開催も一苦勞であったが、今となつては各構成組合にもWEB会議の環境が整い、移動時間ゼロという利便性もあってコロナ以前よりも会議出席率や集会参加数が高まっているのは皮肉なものである。

一方、事務職・技術職・研究職・営業販売職などの働く、いわゆるホワイトカラー職場においては、在宅勤務を中心としたテレワーク推奨のもとで、今なお出勤率が制限されている。通勤時間ゼロとなる在宅勤務は、むしろワーク・ライフ・バランスに好影響をもたらしているという結果も出ており、After コロナにおいても組合員の継続要望の声は強い。

こうした環境変化は労働運動に大きな変化をもたらすことから、ニューノーマルと言われる新たな日常に向けての対応や、With／After コロナ時代の労働運動への対応に向けて、テレワークを行っている組合員に対して「新型コロナウイルス感染症対策の影響に関する調査」を労働調査協議会との連携のもとで実施し、このほどとりまとめた。

調査結果のなかでもっとも目を引いたのは、「組合活動におけるコミュニケーションや情報発信のあり方についての組合員の期待」についてである。ホワイトカラーの若年層において、「組合活動におけるSNSの活用」や「オンラインによる集会などの開催」といったオンラインツールの活用よりも、「組合役員による声か

けや働きかけ」という直接的なコミュニケーションツールを求める声が圧倒的に多いことに驚いた。

若年層は、入社後間もなくテレワークや在宅勤務を経験することによって、上司・同僚との対面でのコミュニケーション機会が激減し、会社や職場での人間関係構築が難しい状況のなかで、組合役員や職場委員からの声かけ・働きかけに期待が膨らんだ結果であろう。とくに独身者の場合、「孤独感や疎外感を感じる」組合員が多くみられることもあり、声かけによって労働組合が会社や職場との橋渡し役として存在意義を高めていくことができる可能性がある。コロナ禍において労働組合がSNSやオンラインツールを積極活用することは、手段として有効であることに異論はないが、組合員の期待の本質はこうした環境下であるからこそ「声かけ」であり、声かけによって組合員に安心・連帯・信頼を築き上げていくことができることに改めて気づかされた。

なお、声かけや働きかけが行われている組合においては、年齢が高まっても引き続き組合からの接触が好意的に受け止められており、組合への期待が維持されるが、そうでない場合は、年齢とともに組合への期待が大きく低下する結果となっている。

With／After コロナにおいても、創意工夫のもとで組合員との直接対話の機会を増やし、労働組合への期待に応えていくことの重要性を考えさせられた。