

# コロナ禍を経た 組合活動について思うこと

こしま たかひろ  
小島 隆洋

●電機連合 産業政策部門長 兼 総合研究企画室長

今回から New Wave の執筆陣に加えていただきました電機連合の小島隆洋と申します。よろしくお願いたします。

何をテーマにするか悩むところですが、担当の編集者様から気軽になんでも良いですよというお声がけもいただきましたので、月並みですが「コロナ禍を経た組合活動について思うこと」といったテーマで、書かせていただこうと思います。

コロナ禍で組合活動を進めていく中で、私の所属する電機・電子・情報関連産業において従来から大きく変わったことは、やはり、多くの組合員の皆さんが在宅勤務をするようになったことと、それにもなってオンラインでのコミュニケーションツールが広く普及したことだと思います。当初、3密を避け集まってはいけないウィズコロナの時代への対応として始まった在宅勤務ですが、電機・電子・情報関連産業においては大手企業を中心にその後一般化し、今やコロナに関係なく在宅勤務等と併用する働き方が定着しつつあります。

このような変化を受けて労働組合としても目の前に組合員さんがいないというテレワークの時代への対応、言うなれば、労働組合としてこれまで良しとしてきた直接的な対面を中心とした活動やコミュニケーションの形を、状況に合わせてどのように変化させていくのかということを考え、対応していくことが求められています。

一方で、そうはいっても、情報量の多い質の高いコミュニケーションということを考えるならば、直接的な対面に勝るものは無いのと思いますので、必要性に応じてできる限り対面を模索していくということは間違っていないと思います。その中で、いかにオンラインコミュニケーションのメリットを活かして、活用していくのかを考えるべきではないかと思っています。

では、オンラインコミュニケーションのメリ

ットとは何かというと、①距離（時間）の制約が少なくコミュニケーションが取れることと、②人数制限が緩やかであるという2点が大きなメリットではないかと思います。①の距離（時間）の制約が少ないというメリットですが、文字通りの物理的には参加が難しかった遠方の方ともコミュニケーションできるということの他に、気軽にコミュニケーションできる（コミュニケーションをするハードルが下がった）というメリットも大きいようです。組合事務所まで行って相談する、職場集会の中で発言するというと少なからず躊躇する組合員さんも多いと思いますが、例えば、相談では自宅からでも相談できるオンラインでの相談窓口を設けたり、職場大会ではオンライン開催として回数を増やすことで、1 on 1 や少人数グループ開催として発言しやすい環境とすることができたりということがあり、結果として従来より組合員の皆さんとの直接のやり取りが増え、個々人の組合への信頼感が上がるという効果も出ているようです。②の人数制限が緩やかであるということですが、こちらも文字通りの意味以外では、組織を越えて連携し共同で活動を行えるようになったというメリットが大きいと思います。コロナ禍では通常の活動ができなかったこともあり、教育や各種講演会、イベントなどで様々な試みが行われました。その際、単独の組織を越えて複数の組織の共同開催や県単位の産別組織の開催とすることで、スケールメリットを活かして、著名な講師を呼んだり、参加者数が読めない実験的なイベントを試みたりすることが行われ、好評を博した事例も多いようです。

このように、今後の組合活動においては、極端に従来基調のリアル開催に戻すのではなく、文字通りのメリットではなく、コロナ禍で試行錯誤したことにより経験的に得られたメリットも踏まえて、オンラインコミュニケーションを活用した組合活動にしていくことが必要なのだろうと考えます。