

第5回 次代のユニオンリーダー調査 パネルディスカッション (連載第2回)

<パネリスト>

法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科・教授	ふじむら 藤村	ひろゆき 博之
NTT労働組合 中央本部・事務局長	しばた 柴田	けんじ 謙司
連合東京・事務局長	さいとう 斉藤	ちあき 千秋
労働調査協議会・専務理事	おぐら 小倉	よしかず 義和

<コーディネーター>

労働調査協議会・主任調査研究員	ごとう 後藤	かよ 嘉代
-----------------	------------------	-----------------

2022年10月3日、全電通会館において「第25回 労働調査セミナー」を開催した。専務理事の小倉から「第5回 次代のユニオンリーダー調査」の調査結果報告を行ったのち、パネリストとのディスカッションを行った。当日の講演録について3回にわけて掲載する（連載第2回、第1回は3月号に掲載。文責は事務局）。

○後藤

ここからは各テーマごとに議論をしていきたいと思います。まず、小倉から今回の調査データで特徴的なところを紹介した上で、柴田さん、斉藤さん、藤村先生にコメントをいただく形で進めたいと思います。

[オンラインの活用]

まず最初のテーマは、オンラインの活用です。組合活動のやり方はこの2年間ぐらいで大きく変わったと思います。私たち労働調査協議会が行う調査も、それまでは紙の調査が主体でしたが、この2年間でウェブ調査が大きく増えました。その点について、取り上げたいと思います。

○小倉

今回、コロナ禍の中で調査を実施して、やはり組合活動が変わっているというような状況もありました。コロナ禍を経て、組合活動の中でもオンラインツールがこれからどのように活用されていくのか、メリット、デメリットも含めて多くの組合が悩むところかと思います。

オンラインツールのあり方については、考えられることは2つあります。一点目として、今回の調査結果から、組合役員の間ではかなり使われてきていることがわかります。例えば、単組や地方連合会の中での構成組織との関わりや、職場、支部、あるいは分会、そういったところでオンラインツールを活用した組合活動がされてきたことで、時間的な部分や参加する組合役員の幅、特に女性

などで土日に活動しやすくなってきた、などといった実感もあるのではないかと思います。

もう一点は、一般組合員とのやりとりです。今までは、組合役員として現場に行き、組合員に個別に説明しながら意見交換や相談を受けることができたが、コロナ禍の中で、オンラインツールはどのように使われているのでしょうか。オンラインでできないことや、リアルの大切さを実感されている部分もあるかと思います。そういったオンラインツールを活用されている中での課題感や実感を含めてご紹介いただければと思います。

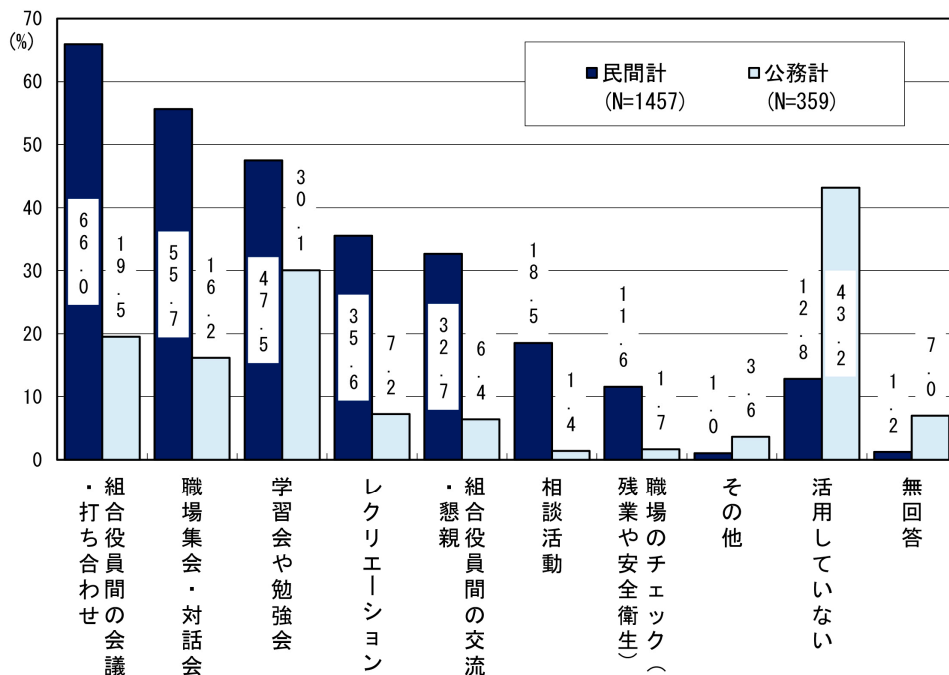
○柴田

オンラインツールの活用にあたっては、新型コロナウイルスが大きな要因ではありましたが、その機を捉えて、会社がリモートワークを積極的に

推進しました。そのため、東、西、コミュニケーションズ、ドコモ、データなど会社によってリモートワーク率は異なりますが、組合員の皆さんのリモートワーク率が大きくなりました。そういう実態があったので、非専従の役員の方も含めて、まずは組合活動にオンラインツールを活用せざるを得ないというところから始まっています。

オンラインツールの活用には時間の有効性があり、また、今までのように人を集めて組合の取り組みを行うのに比べコスト面でも有利です。一方、オンラインではなかなか難しいこともあります。リモートでのコミュニケーションだけですと、相手が何を言いたいのかうまく伝わらないこともあります。そういったときは、やはり現地に行き実際に意見を聞いてくる、というようにハイブリッド的な活動を行っています。

1. オンライン会議システムの活用状況



会社は、自宅を職場にすることを“リモートスタンダード”と銘打って取り組んでいます。ずっと自宅にいてコミュニケーションの問題も生じてきますので、ハイブリッドワークということを目指さなければいけないと思っています。

多分、オンラインツールの活用をやめるということにはならないので、どうやって組合活動との整合性を取っていくかが重要ですが、これは本当に難しいですね。人の顔色が見えるかどうかは私たちにとって大事なことなので、これからどのように解決していくかが課題だと思っています。

【オンラインに適した活動／適さない活動】

○後藤

ありがとうございます。組合活動のオンライン化を進められたというお話ですが、オンラインでやりやすい活動とそうでない活動があると思います。先ほどお話に出ていた研修も、参加する人は増えるかもしれません。一方で、どのようにして効果的なものにしていくのかという難しさがあると思うのですが、いかがでしょうか。

○柴田

例えば藤村先生の講演を開催するとします。藤村先生のお話を聞けるという価値を幅広く提供するという意味では、オンラインでいいと思います。けれども、生で藤村先生を見てもらいたいという場合には、東京の方は実際に足を運ぶことができても、地方の人には難しいです。そういう意味では、ある程度の合意形成ができそうな会議はリモート、オンラインでいいかなと思っていますが、組合としてこれから決めようか決めまいかといった生煮えの話や、腹を割って話すような話というのは、やはり集まったほうがいいのではないかと思います。この2～3年、そういった活動も全てリモートで行っていましたが、これでいいのか悩む場面もたくさんありました。

【地方連合会でのオンラインの活用】

○後藤

ありがとうございます。では、地方連合会のオンラインツールの活用について、斉藤さんからお願いします。

○斉藤

地方連合会や連合の活動でのオンライン活用ですが、私が地方連合会の事務局長になって4か月経った頃からコロナ禍になって、地方連合会の活動らしい活動をあまりやらないまま3年が経ってしまったな、というのが正直なところです。やはり地方連合会の活動ですから、従来はアナログを中心にやっていたのですが、2020年3月末の緊急事態宣言が出ているときに、これは長期化するだろうと思い、4月からはみんなが在宅勤務できるようにしようということになりました。一方で「こういう時期だからこそ、労働者のために」というこだわりで、労働相談だけは、輪番で事務所に出勤して電話を取ることにしていました。

そして、連合本部よりも先にオンラインのテレビ会議システムを入れて、執行委員会もそれで行うようになりました。民間労組の方々は結構オンラインで組合活動をしていたのですが、例えば現業で社会インフラを支えている方々の組織は出勤して働くのが基本なので、オンラインのシステムがなかなか入らなかったというところもあります。毎月1回の執行委員会では、現場を離れられずなかなか参加できない役員もおり、地域に行けば行くほど、オンラインの活用状況のギャップがあり、やはり活用の難しさはありました。

一方で、オンラインツールを活用してよかったこともあります。リアルで開催だと、会場を押えたり、参加者を集めたりというのが大変ですよ。私たちは、コロナ禍でも法律改正の勉強会などのセミナーをやっていました。オンラインのセミナーであれば、200人とか申し込みが来るわけです。会場開催だと参加が難しかった方々も、オンラインなら参加できると申し込みが増えました。組合

活動はコロナとともに変わってきていると実感します。

今の活動はリアルとオンラインの併用が普通になっています。参加はオンラインでも、リアルでも構いません。執行委員会に今まで一度も入ったことがなかった産別が、オンラインになったら参加するようになったりもしました。

なお、会場の席の関係もあるので、リアルで来る人は必ず先に連絡を入れてもらうようにしています。執行委員会で何か言いたいと現地参加する人もいます。やはり皆さん、選挙の話とか政治の話で言いたいことがいっぱいあるので、リアルの参加の中でそういった意見を聞いたりしていました。

○後藤

ありがとうございました。では、柴田さん、斉藤さんのお話を伺って、藤村先生からコメントを

いただければと思います。

[オンラインの使い分け]

○藤村

オンラインツールは本当によく使われるようになりましたよね。コロナが始まる前はできない理由ばかり挙げて、無理だと言っていたのが、やらざるを得ないとすると何とかあったと思うのですが、オンラインというのは手段です。目的に合わせて手段を選ぶという、そこを間違えてはいけないと思います。

これは組合というよりも、会社側の方とお話をするときに、よく言うのですが、業務処理と業務革新とは違います。業務処理というのは、オンラインで十分できると思います。でも、業務革新という話になると、オンラインでは難しいのではないかと。革新をするためには、今、何が問題か発見

2. オンラインツール活用によるメリット

	や組合 要員が あらか の意見	が参加 し難く 組員を 見	や個別 の相談 を受け た	アセス メント が等 増え た	細く SNS の活 用が 進ん だ	機 関 の 紙 等 の 進 歩 が 大 幅 に 進 ん だ	が取り 組む 幅が 広が った	役員 の間 の議 論が 活発 な り ま し た	時間 の有 効性 が 高 ま り ま し た	の仕 事 が 家 庭 で 行 え る よ う に な り ま し た	そ の 他	感 じ る こ と は な い	は お し や り な い	無 回 答	件 数
オンラインを活用している計	12.3	46.3 ^②	8.4	6.1	27.3	24.6	39.7 ^③	56.3 ^①	24.2	2.0	9.6	2.0	0.5	1431	
民間計	12.9	48.3 ^②	9.3	6.9	29.9	25.8	43.2 ^③	58.5 ^①	25.7	1.5	8.5	1.9	0.2	1252	
組合の役職別	13.9	57.5 ^②	12.6	8.8	41.8	33.3	56.8 ^③	67.7 ^①	36.7	1.0	4.8	1.0	...	294	
三役	11.7	47.9 ^②	8.2	6.6	27.7	25.9	42.8 ^③	58.5 ^①	23.4	1.7	7.8	1.6	0.1	752	
執行委員	16.2	36.8 ^②	8.3	4.9	21.1	14.2	25.5 ^③	45.1 ^①	18.6	1.5	15.7	4.4	1.0	204	
三役・執行委員以外の役職	7.8	32.4 ^②	2.2	1.1	8.9	16.2	15.1 ^③	41.3 ^①	14.0	5.6	17.3 ^③	2.8	2.2	179	
公務計	11.1	38.9 ^②	5.6	2.8	8.3	30.6 ^③	19.4 ^③	52.8 ^①	19.4	8.3	13.9	36	
組合の役職別	8.5	40.7 ^①	1.7	1.7	6.8	18.6 ^③	18.6 ^③	32.2 ^②	18.6 ^③	3.4	16.9	...	3.4	59	
三役	6.0	23.8 ^②	1.2	...	10.7	8.3	10.7 ^③	42.9 ^①	8.3	6.0	19.0 ^③	6.0	2.4	84	
執行委員	12.8	45.7 ^②	9.0	6.2	27.6	24.9	38.2 ^③	54.5 ^①	22.6	2.0	10.1	2.2	0.3	1186	
三役・執行委員以外の役職	9.9	49.2 ^②	5.4	5.4	25.6	23.6	47.5 ^③	65.7 ^①	32.2	2.1	6.6	1.2	1.2	242	
性別															
男性															
女性															

※下線数字は「オンラインを活用している計」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「オンラインを活用している計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「オンラインを活用している計」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3位まで表示)

しないといけない。問題を発見し、その原因を究明し、対策を立て、ではこのように変えていこう。そういう話になると、オンラインではなかなか難しいなと思います。やはり現場にいる人たちが日々活動していく中で、「この辺り、変だよな」とか、そういう感覚はとても大事ですから、業務革新をやろうとしたときに、オンラインだけというのは難しいでしょう。だから、そこは使い分けることが必要だと思います。

ある会社の社長がこんなお話をされていました。海外に事業所があって、以前はそこに行って、会議をやっていた。でも、コロナでいろいろな制約があって行けないので、オンラインでつないで会議をやった。伝達事項や事業所の状況といった基本的なところは伝わる。でも、実際にその場に行って会議室で話をしていると、何か言いたそうにしている人がいて、指名すると意見を言ってくれる。その意見がとても大事な意見だったりするそうです。オンラインだと、なかなかそれが分からないという、もどかしさがあるとおっしゃっていました。これは、組合活動においても同じだと思います。

オンラインというのは二次元なのです。画面に顔が映っていて、二次元なのです。でも、実際に会うと三次元で相手のことが分かる。こちらに伝わってくる情報量が格段に違うのです。その辺りの使い分けというのをうまくやっていかなければいけないと思います。

もう一点、ある関西の労働組合が子育て中の短時間勤務の女性に組合の役員として活動してもらっています。というのは、短時間勤務の人でないと分からないことがあるから、それを発言してもらうために組合役員をお願いしているそうです。例えば、仕事が4時で終わって、子どもを迎えに行き、一旦家に帰る。いろいろ子どもの世話をした上で、6時半からリモートで会議に参加をすることができる。これはとてもいい手段ですねとおっしゃっていました。

ですから、これまでは組合の役員として活動してもらうのは無理だと思われていた人たちが、実は工夫次第で十分に参加できるということも、オンラインのよさだと思います。

(第3回に続く)