

労働組合は、「労働者が主体となり自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」と位置付けられている。具体的な役割として、組合員の①雇用を守る。②職場環境を改善し、より働きやすい職場をつくる。③生活の向上を目指し労働条件（賃金等）交渉等を行うことだ。そのためには、日常活動として組合員とのコミュニケーションを大切にし、職場で働く組合員の声をもとに、職場環境等の実態を把握し、必要に応じて会社との協議・交渉を通じて、労働条件や職場環境の改善に取り組むことが重要である。この活動の継続が結果として経営基盤を支えることになり、会社の永続的な発展に寄与し、雇用の確保にもつながるはずである。

この日常活動に大きな影響をもたらしたのが新型コロナウイルスによる3密の回避だ。良くも悪くも長い年月をかけて作り上げた労働組合の活動に大きな変革をもたらした。その最たるものは組合運営におけるデジタル化だろう。私見ではあるが、例えば、組合集会や各種会議、研修会をオンライン開催に変更することで、組合員の移動負担を軽減し、家事や育児をしながらでも、どこにいても参加できるといった利便性を高め、参加者数を増加させた。また、組合新聞等の情報提供をオンライン化し、いつでも、どこでも確認できるようになった。膨大な組合資料もクラウド管理により、容量を気にせず保存することが可能になり、いつでも簡単に確認することも可能になった。組合活動のデジタル化は効率性や利便性といった点では優れており、アナログの組合活動を変化させる良い機会になったのではないか。

一方で、デジタル化により顕在化した課題もある。長年多くの組合で実践してきた対面での集会やイベントが軒並みできなくなり、一人一人との膝を突き合わせたコミュニケーションを取ることがままならず、「組合員の真意がつかめない」「組合執行部の考えを伝えきれない」といった問題を抱えることになり、組合活動の原点である組合員の声を聞き、組合員のための活動の幅が部分的に狭まってしまったように感じる。デジタル時代だからといって、デジタルツールの活用が唯一の最善策ではなく、労働組合が追求するコミュニケーションはもっと繊細であり、それは、長い歴史で培った対面活動での実績が物語っている。時代のニーズに合わせることは重要なことだが、原点を忘れずに組合員の声に耳を傾けることは不可欠であると思う。

これからの労働組合は、多種多様なデジタル時代のコミュニケーションを如何に上手く使いこなし、さらに、対面活動との融合で活動の活性化を図り、成果を出すことが重要であり、どれだけ組合員の満足度に繋げるかにかかっているように思える。

この課題を乗り越えた先に新たな労働組合の姿があるのではないかと思う。