

新型コロナウイルス感染症流行前後の組合への積極的関与と活動評価の変化について

(公社)国際経済労働研究所 研究員 向井 有理子

2019年度末、中国を発端とする新型コロナウイルス感染症の流行（コロナ禍）は我々の生活のあらゆる側面に影響を及ぼした。企業活動はもとより、組合活動にも多くの制限が生じ、我々は新しい働き方だけでなく、新しい運動のあり方について改めて模索する必要性を突き付けられた。インターネットなどを活用した新たな運動の在り方について、全く検討されてこなかったという組織は少ないだろうが、降っ

てわいた災難に十分な対応が困難なことも多かったのではないだろうか。執行部を中心に試行錯誤される中で、組合への関与意識にはどのような影響があったのか、2019年以前の新型コロナウイルス感染症流行前に実施された調査と2020年以降の新型コロナウイルス感染症流行以後に実施された調査の結果を比較し、検討することとした。

分析対象データ(方法)

2020年、2021年に（公社）国際経済労働研究所の第30回共同調査（ON・I・ON2）に参加し、調査を実施した35組織のデータを「コロナ禍後」データとして構成し、この「コロナ禍後」データに含まれる35組織の1つ前の経年調査（2015年～2018年実施）のデータを「コロナ禍前」データとして構成した。コロナ禍前後の全体データについては、個別の組織の調査データから、調査時点の組合員総数の10%（不

足の場合は全数）をリサンプリングして合算した。なお、非正規従業員については組織化されているところが少数であったため、分析対象からは除外した。「コロナ禍前」データは34,386件、「コロナ禍後」データは35,915件であった。なお、組織ごとの変化を確認するにはリサンプリング前データを用いて35組織ごとに各組織の全体集計の結果を算出し、その値を用いて分析を行った。

結果と考察

1. コロナ禍前後の組合への関与意識の変化

ON・I・ON2においては、自ら組合活動に参画し、活動を担う意識を「組合への積極的関与意識」とし、組合活動への関心や、役員をにない、活動に積極的に参加するといった項目で

構成している。一方、主に受益者として組合にかかわる意識を「組合への消極的関与意識」とし、組合の有益感や必要性の認知など評価項目を中心に構成している。また、会社への帰属意識についても、会社に対する愛着といった情緒

的なコミットメントや会社への貢献意識から構成して測定している。

これらの指標の合計得点の高い組合員をそれぞれの関与意識が高い組合員としてその割合を算出したところ、いずれの指標もコロナ禍前後での変化はあまり大きくはないものの、会社への関与意識の高い組合員がやや減少した。一方で、組合に対する意識においては、積極的関与の高い組合員は1.1ポイントとわずかな減少、消極的関与の高い組合員は0.6ポイントとごくわずかな増加となり（図1）、会社に対する意識ほどの変化はみられなかった。コロナ禍による関与への影響という点では、会社への関与意識に比べ、組合への関与意識にはほとんど影響はなかったといえる。

これらの関与意識について、35組織それぞれにおける変化を確認したところ、組合への積極的関与に5%以上の変化があった組織は低下した1組織のみであり、やはり、会社への関与意識に比べて、組合への関与意識の変化はなか

った。ただし、消極的関与に関しては、5%以上高くなった組織が1/4程度あった。全体としての変化は大きくはないものの、個別組織をみれば、積極的関与が上がらない中で消極的関与だけが上がり、組合員がコロナ禍以前よりも受け身になった、つまり“組合員のお客様化”が進行した組織が一定数みられたといえる（図2）。

コロナ禍前後において会社や組合の活動を取り巻く環境の大きな変化としては、WEBなどの新たなツールの組合活動、企業活動への導入が加速した点である。WEBなどを導入し、テレワークのように、組合の活動も遠隔地において参加できるようにしている組織も多いだろう。ON・I・ON2では、組合活動のWEB化などがどの程度行われているのかは測定していないが、仕事における在宅勤務等のテレワーク導入の状況を現在とコロナ禍前の2019年4月時点についてたずねている。仕事におけるテレワークの導入が進んでいる会社においては組合活動においても同様のシステムの導入が進みやすい

会社への関与の高い組合員 (%)	コロナ禍前		55.7
	コロナ禍後		51.7
積極的関与の高い組合員 [担い手としてのかかわり] (%)	コロナ禍前		9.9
	コロナ禍後		8.8
消極的関与の高い組合員 [受益者としてのかかわり] (%)	コロナ禍前		50.8
	コロナ禍後		51.4

△/△△：コロナ禍前と比較して5%/10%以上高い（▽/▽▽は低い）

図1 関与意識の高い組合員の割合

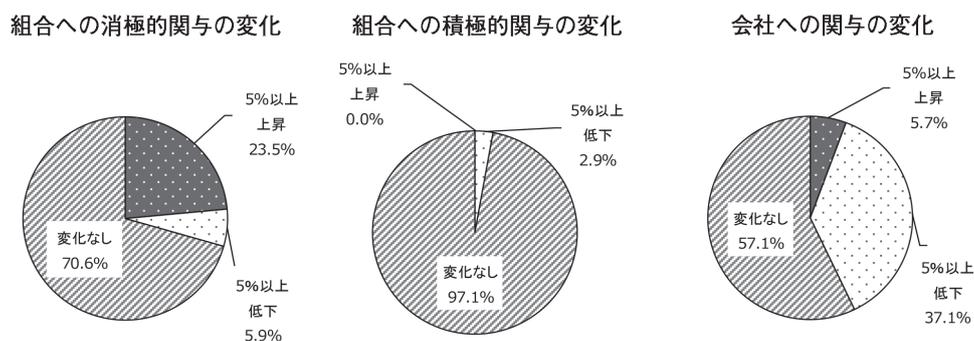


図2 組織ごとの高関与者割合の変化

表1 テレワークの導入と高関与者割合の相関係数

		2019年4月時点のテレワーク50%の割合	調査時点のテレワーク50%の割合
コロナ禍前	消極的関与の高い組合員の割合	.12	.04
	積極的関与の高い組合員の割合	.33 *	.12
	“お客様”組合員の割合	-.16	-.06
コロナ禍後	消極的関与の高い組合員の割合	.47 *	.47 *
	積極的関与の高い組合員の割合	.31	.14
	“お客様”組合員の割合	.33 *	.45 *
コロナ禍後 -コロナ禍前	消極的関与の変化	.56 **	.67 **
	積極的関与の変化	-.17	.00

** p < .01, * p < .05, † p < .10

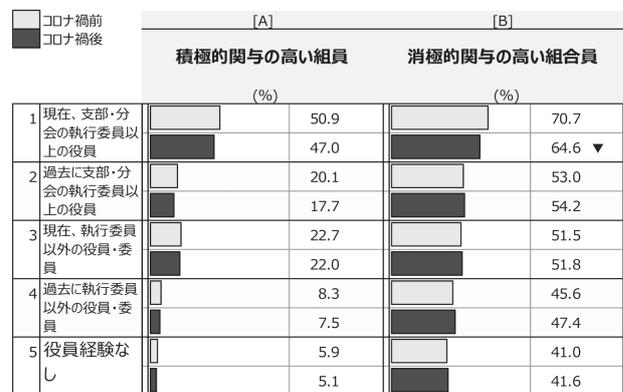
と考え、この指標と組合への関与意識との関連を調べることにした。組織ごとにテレワーク率が50%（勤務日の半分以上がテレワーク）の組合員の割合をテレワーク導入率とし、コロナ禍前後の消極的関与の高い組合員の割合、積極的関与の高い組合員の割合、コロナ禍前後でのそれらの変化との相関係数を算出した（表1）。また、積極的関与の高い組合員の割合と消極的関与の高い組合員の割合の差を“お客様”組合員の割合と便宜的にみなし、その値との相関も算出した。なお、テレワークについては、コロナ禍後に急遽共同調査項目として設けており、導入が間に合わなかった調査などがあり、この相関分析においては27組織分のデータを対象としている。

コロナ禍後の消極的関与の高い組合員の割合や“お客様”組合員の割合、消極的関与の高い組合員の増加については、テレワーク50%以上の組合員の割合と統計的に有意な正の相関があった。テレワークが多くの組合員に導入されている組織ほど、消極的関与の高い組合員は多くなり、“お客様”組合員の割合が増えているといえる。

テレワークと同様に組合活動も自宅などの遠隔での参加が可能になることは、これまで活動にかかわることが難しかった組合員のかかわりが見込める側面もある。しかし、WEBシステムを介した活動では、特定の人だけが準備を行い、情報の伝達が一方通行になるといったことも考えられるのではないかと。例えば、イベントや集会での会場の準備はみんなで手分けをしていたものが、WEB会議システムを利用する場合には、設定する特定の人だけが準備を行う形

になる。わいわいがやがやと話ができている場面でも、同時に複数が話すことはシステム上難しいため、役員からの連絡事項が話の中心となりやすいといえるだろう。組合活動の場として新たにWEBなどを用いることで、より多くの組合員が組合活動に接することは可能になったものの、自ら活動を担う組合員は増加せず、活動を受け取るだけの受け身な組合員だけが増加してしまった、あるいはそうした受け身な姿勢を助長してしまった可能性が懸念される。

組合への積極的関与の高い組合員の割合、消極的関与の高い組合員の割合について、役員経験別に分けて算出したところ、図3のようになった。現在、執行委員以上の役員をしている組合員では、他の組合員とは異なり、消極的関与の高い組合員も積極的関与の高い組合員も減少傾向であった。コロナ禍後の活動が執行委員以上の役員という一部の役員だけに負担がかかるものになってしまい、役員は組合関与の低下につながっている可能性もあるのではないだろうか。あるいは、コロナ禍後、自らが思うような組合活動ができなくなったことによって組合から心が離れた執行委員がいるかもしれない。



△/△△：コロナ禍前の同属性と比較して5%/10%以上ポジティブ（▼/▼▼はネガティブ）

図3 組合役員経験別の組合への関与意識

もちろん、このような傾向には今回の分析対象であるコロナ禍後の調査が実施された時期は新型コロナウイルス感染症の流行期であり、組合も会社も様々な対策を手探りで進めていた特殊な状況の真只中であったという点も関係していると推察される。一方で、テレワークの導入などはこのコロナ禍が収束しても、新しい働き方として一定程度定着していくと考えられる。

組合活動においても WEB を通じた活動は今後重要度を増していくだろう。利点を取り込みつつも、欠点を補う対策が望まれる。このコロナ禍に伴う変化において、組合員を受け身にした要因がどこにあるのか、執行委員以上の役員の疲弊や気持ちの変化などがなかったかなど、各組織において改めて具体的に検証を行うことが重要だと考えられる。

2. コロナ禍後の組合活動のサービス化の懸念

組合活動は多様な領域にわたるが、そうした個別の領域として ON・I・ON2 では9 領域に分けて意識を調べている。各領域について、自らかかわりたい組合員の割合を「一般関与」、そのかわりたい組合員のうち、組合を通じてかかわろうという割合を「組合関与」、さらに、現在の組合の活動について評価している組合員

表 2 類型の名称と特徴

類型	一般関与	組合関与	組合評価	特徴
1. 組合活動浸透型	HIGH	HIGH	HIGH	組合員の関心が高く、労働組合の活動としても浸透しており、評価も十分になされている領域。
2. 活動内容検討型	HIGH	HIGH	LOW	興味、関心があり、潜在的には労働組合にかかわる意志がみられるが、評価が十分な水準に達しておらず、活動内容が必ずしも受け入れられているとはいえない領域。
3. 恩恵享受型	HIGH	LOW	HIGH	興味・関心が高く、評価もまずまずだが、恩恵だけを受けたいと思われている領域。
4. 組合無関心型	HIGH	LOW	LOW	興味・関心はあるものの、労働組合で取り組むことは思われておらず評価も低い領域。実際に取り組んでいない、あるいは取り組んでいるも組合員に知られていないか、期待が持てる内容ではない可能性。
5. 活動浸透類型	LOW	HIGH	HIGH	一般的な関心は高くないのに、労働組合としてかかわっていくべきと考えられており、評価も高い領域。
6. 内容検討型	LOW	HIGH	LOW	ほとんど興味・関心がないものの、潜在的に労働組合を通じてかかわろうという意志がみられる領域。ただし、評価は低い、活動不足、活動内容への不満もしくは活動していること自体、組合員に知られていない可能性。
7. 受け身類型	LOW	LOW	HIGH	ほとんど興味・関心がないのに評価だけが低い領域。労働組合活動自体の取り組みを期待していない、もしくは改善を論じてしまっている可能性。
8. 無関心類型	LOW	LOW	LOW	ほとんど興味・関心がない領域。現状に満足しており、労働組合活動で取り組む必要性を感じていない、あるいは改善を論じてしまっている可能性。

表 3 各領域の一般関与・組合評価と類型の結果

コロナ禍後

領域	一般関与 (%)	組合関与 (%)	組合評価 (%)	類型	二次
1 基本的労働条件	35.0	20.9	32.9	7	
2 地域社会	18.2	6.2	12.3	8	
3 社会的活動	19.7	7.7	13.6	8	
4 会社の属する産業	14.8	3.7	11.1	8	
5 会社の経営全般	17.3	5.4	13.0	8	
6 教育やセミナー	28.1	5.1	13.7 △	8	
7 老後対策	34.4	15.7	12.7	8	4
8 人事制度や雇用	29.0	10.9	21.1	8	7
9 イベント活動	15.9	8.9	17.3	8	

太字 : 1次基準値以上の高関与領域

網掛け : 2次基準以上の高関与領域

△/△△ (▼/▼▼) : コロナ禍前と比較して 5%/10%以上高い (低い)

コロナ禍前

領域	一般関与 (%)	組合関与 (%)	組合評価 (%)	類型	二次
1 基本的労働条件	33.0	19.6	28.7	8	1
2 地域社会	17.2	5.1	9.8	8	
3 社会的活動	17.6	6.8	10.8	8	
4 会社の属する産業	13.5	3.1	7.6	8	
5 会社の経営全般	15.6	4.0	9.0	8	
6 教育やセミナー	25.9	3.2	8.3	8	
7 老後対策	34.6	15.0	9.9	8	4
8 人事制度や雇用	29.4	9.0	17.7	8	
9 イベント活動	16.8	8.5	21.3	8	7

太字 : 1次基準値以上の高関与領域

網掛け : 2次基準以上の高関与領域

の割合を「組合評価」として算出し、これらの指標の高低の組み合わせによって活動領域を類型化した（表2）。類型は2段階で行い、一次基準を超えているかどうかをもとに分類したのうち、第8類型である無関心類型に該当した領域のみを一次基準よりは少し緩和した二次基準をもとに分類したものである。コロナ禍前のデータ、および、コロナ禍後の一部データにおいては、領域が24領域に分かれていたため、9領域に対応するように値を変換したものをを用いた。

コロナ禍前後の一般関与、組合関与、組合評価の値と類型の結果を示したものが表3である。コロナ禍前後で一般関与、組合関与の値には大きな差はないが、組合評価に関しては多数の領域でコロナ禍後の方が若干値が高くなっており、特に教育やセミナー領域については5%以上評価している組合員が増えた。コロナ禍後の活動形態の変化を、サービスの享受しやすさという点で最もポジティブに活かすことができた領域なのかもしれないが、関与の高まりにつなげることができなかった点は課題である。

類型の結果では、「基本的労働条件」領域は評価の上昇によって、評価だけが高い「受け身類型」に該当するようになった。コロナ禍前は一次類型では「無関心類型」、二次類型で「組合活動浸透型」であり、比較的組合活動として浸透している領域と判断されていた。コロナ禍後も、これまで通り、他の領域に比べると比較的関与が集まっている領域ではあるものの、成果を享受するだけの組合員が増え、特に組合員を“お客様”にしている活動領域になっている。「人事制度や雇用」の領域についてもコロナ禍後は二次分類で同様の傾向がみられる。

この2領域は伝統的な組合活動の領域であるが、会社と直接対峙するのは一部の組合役員に限られ、組合員は結果だけを知らされるだけといった形になりやすい。コロナ禍において社会情勢が厳しい中で組合活動の成果が以前よりも好意的に評価されているとも考えられるが、一方で、そのプロセスに多くの組合員が無関心であり、組合を通じてかかわろうとしていない状

況が変わっていないことは大きな問題だろう。コロナ禍を経て、組合員が今まで以上に成果を享受するだけになってしまっていないか、改めて活動を見直す必要がある。

コロナ禍前後の組合評価の変化で他の領域と真逆の変化を示したのは「イベント活動」の領域である。コロナ禍前に比べてコロナ禍後は組合の活動を評価する組合員が4%程度減少している。コロナ禍で人が集まることが禁止される中、世の中の大小様々なイベントが中止や計画の見直しを迫られた。組合の「イベント活動」も例外ではなく、その影響を受けた結果であると考えられる。

3. 組合への積極的関与の主要な規定因

組合への積極的関与の主要な規定因は何かという点について、組合への積極的関与を目的変数とし、ON・I・ON2に含まれる組合関連項目から24指標を説明変数とした重回帰分析を行った。主な規定因として考えられる上位5指標の結果を表4に示した。コロナ禍前後で主要な規定因5指標の内容にも順位にも変化はなかった。

いずれにおいても最も重要な規定因は「視野と人的交流」である。この指標は組合活動にかかわることで自分の社会的視野が拡大し、人との交流が促されることを実感していることを示すものである。社会的視野の拡大や人との交流は、ON・I・ON2では組合の関与を伴う基本的な活動、機能の一部として位置づけられている。

ON・I・ON2で測定されているこの基本的な活動4種（各種相談、能力発揮の機会提供、社会的視野の拡大、人的交流）の中で、コロナ禍前後で評価が最も変化したのは、「各種相談」機能であった。この機能については、肯定的回答の割合は4.2ポイント（19.3%→23.6%）上昇し、否定的回答の割合は4.6ポイント（33.5%→29.0%）減少しており、コロナ禍前後でやや評価の高まった項目の一つである。「社会的視野の拡大」については同様の変化があった（肯定的回答1.7ポイント増、否定的回答2.8ポイ

ント減)。

前節で取り上げたように、コロナ禍の中、実施されてきた組合活動の評価は、変化は大きくはないものの、若干高くなる傾向があった。コロナ禍という厳しい状況の中、活動していること自体が評価された、あるいは改めて活動の意義を感じたという可能性もあれば、新しい活動の在り方が肯定的評価につながった可能性もあるだろう。組合の基本的活動においても、同様の傾向が反映されたと考えられる。

しかし、そうした中、「人的交流」についてはコロナ禍前後で回答傾向にほとんど変化はなかった(肯定的回答0.2ポイント減、否定的回答1.0ポイント減)。組織別の変化傾向をみると、「社会的視野の拡大」について肯定的回答の割合(%)が5ポイント以上増加した組織は35組織中6組織(17.1%)あったが、「人的交流」では35組織中1組織(2.9%)のみであり、反対に5ポイント以上減少した組織が9組織(25.7%)あった。そのうち、2組織では10ポイント以上肯定的回答の割合が低下していた。

「社会的視野の拡大」と「人的交流」の2指標には強い正の相関関係(コロナ禍前 $r = .74$ 、コロナ禍後 $r = .75$)がみられることは変わらないが、組合における「人的交流」は幾分停滞傾向であり、一部の組合ではかなり評価を下げていた。個別の活動領域の「イベント活動」は交流促進の重要な機会でもあり、そうした活動の制限が「人的交流」にも影響した可能性はある。一方で、全体としては「人的交流」機能の評価はコロナ禍で“下がっていない”ことも事実である。組織によっては評価が上がった組織

もあった。困難な状況下においても、活動の工夫などを通じて、多くの組織で組合としての基本的な機能は損なわれることなく、保持されていたともいえる。

組合への積極的関与の2番目に強力な規定因は「集会への強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感」である。この項目は、コロナ禍前後で批判的回答の割合が最も大きく変化した項目である。強制参加のような運動スタイルを好まないという批判的回答の割合は、コロナ禍前は48.7%であったものが、コロナ禍後は57.2%になった。コロナ禍前後で全国の組合活動において強制参加のような運動スタイルが増加したということは考えられない。組合活動において参加が強制的であるという漠然としたイメージが以前よりも広がっている、活動参加の意義が十分に伝わらず“やらされ感”が強まっている、あるいは“全員参加”といった形態を否定的にとらえる風潮が生まれている可能性など、考えられる可能性はいくつかある。実際には活動にかかわっていない組合員の中でイメージだけが構成されているということも考えられるだろう。現在、多くの組合で“強制参加”のような活動形態は少なくなっていると推察されるが、少なくなってきたからこそ、一部断りにくい集まりなどがあると、目立ってしまうということもあるかもしれない。

ON・I・ON2ではそもそも集団や組織での活動に適応しやすい価値観を持っているのかという点を集団・組織観として測定している。これは、集団や組織で行う活動を好ましいと感じている集団志向性と、強制参加などにもみら

表4 組合への積極的関与の規定因の上位5指標

組合への積極的関与の規定因	コロナ禍前		コロナ禍後	
	標準偏回帰係数	相関係数	標準偏回帰係数	相関係数
1 視野と人的交流	0.26	0.45	0.22	0.44
2 集会への強制参加のようなスタイルへの嫌悪感	-0.18	-0.34	-0.16	-0.30
3 教育やセミナー(一般関与)	0.11	0.40	0.13	0.43
4 基本的労働条件(一般関与)	0.10	0.35	0.11	0.38
5 イベント活動(一般関与)	0.10	0.40	0.11	0.43
決定係数/重相関係数	0.36	0.60	0.37	0.61

：標準偏回帰係数の絶対値が0.10以上

れる集団や組織の拘束を受け入れる傾向である拘束受容性によって、4つのタイプに類型化するものである。強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感はこの拘束受容性と関連していると考えられるが、コロナ禍前後で拘束受容性の高い組合員の割合は2.3ポイント減少（60.3% → 57.9%）した。若干、集団からの拘束については忌避する傾向が強くなったとはいえ、その変化はわずかな範囲にとどまっており、集会への強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感における大きな変化をすべて説明できるものではない。“強制”という言葉の持つイメージが変化するなど、項目の読み取り方が変化してきている可能性はないとはいえない。

また、こうした変化はコロナ禍前から起こり始めているとも考えられる。ON・I・ON2では2年ごとに5年分の調査結果を集めた「共同調査データ」を構成しているが、2011年度更新データ（2006年度～2011年度までの調査の合算データ）から2015年度更新データ（2010年度～2015年度まで）までは、強制参加のよ

うな運動スタイルを好まないという批判的回答の割合はおよそ43%程度で推移してきた。2017年更新データ（2012年度～2017年度まで）では約45%、2019年度更新データでは約50%となっており、特に2017、2018年あたり以降、批判的な回答が急速に増えてきている。今回のコロナ禍前後での変化は、コロナ禍が引き起こした変化というよりは、コロナ禍以前から起きていた変化がここでも表れていると考えるのが妥当であろう。

この変化がどのような層に特に生じているのかをみると（図4）、年齢層では「30代」で特に変化が大きい。この年代は子育てに追われる人が多い年代でもある。婚姻状況と子どもの状況で分けた場合には、「末子が就学前」「末子が小中学生」の層で変化が大きかった。子育てや家庭にかかわることで何らかの変化があった可能性も考えられる。しかし、今回の分析対象データの範囲内だけで、この強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感における変化の要因を明らかにすることは困難である。

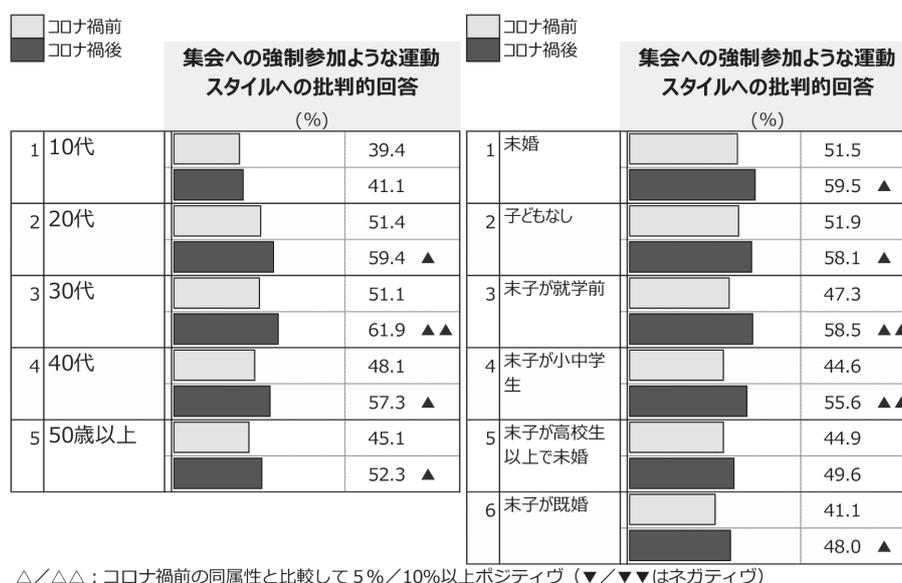


図4 強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感の属性別変化

まとめ

組合の活動を自ら担う意識である関与意識に関しては、コロナ禍前後でほとんど違いはなかった。組合への関与意識だけでなく、多様な領域に対して何らかの形でかかわっていきたいと感じる個別領域への一般的な関与意識にも差がない。また、組合関与は規定因も同様であり、その意識構造においても変化は特になくといえる。「関与」という点についてはコロナ禍が何らかの影響を及ぼしたとは考えにくい。

一方で、イベントや人的な交流というコロナ禍で最も制限された活動を除けば、大きな変化ではないものの多くの評価次元の項目でポジティブな回答が若干増加し、ネガティブな回答が若干減少する傾向であったことから、コロナ禍は組合活動への評価をやや高めるよう作用したと考えられる。今回の分析対象は「コロナ禍前」と、対になるように「コロナ禍後」と記載してきたが、実際には新型コロナウイルス感染症の流行期にあたり、緊急事態宣言や蔓延防止措置が断続的に発令されていた期間である。コロナ禍という厳しい状況の中、組合が多くの制限を受けながらも活動を模索してきたことや会社と対峙してきたことが肯定的に受け止められ、組合の存在意義を改めて感じたこともあったのではないだろうか。また、今回の分析対象組織はそうした厳しい状況下でも ON・I・ON2 を実施し、組合活動の充実を図ろうという意欲的であり、ある程度安定した会社基盤があるような組織が多かった可能性も考えられる。結果として、コロナ禍は大きな影響ではないものの、組

合のイメージの若干の向上にはつながった可能性がある。ただし、こうしたイメージの向上は厳しい状況下における一過性のものとも考えられ、結論を出すには真に「ポストコロナ」といえる時期を待つ必要がある。

コロナ禍で私たちの行動は多くの面で制限を受けたが、新しいツールとしての WEB の活用などが進んだことはコロナ禍における“怪我の功名”といえるだろう。ただ、組合活動におけるこの新しいツールの活用はいまだ途上であり、現状としては“受け身なお客様組合員をわずかに増やしただけ”にとどまっていると推察される。今後、こうしたツールを組合活動で活用していく場合、いかに関与につなげるか熟慮していく必要がある。こちらについてもさらなるデータの蓄積が望まれる。

集会への強制参加のような運動スタイルへの嫌悪感の高まりについては、コロナ禍前後で変化したというのではなく、コロナ以前から起きてきた大きな変化として嫌悪感の高まりがあると考えられた。本稿はコロナ禍の影響を検証するものであったため詳細を明らかにすることはしなかったが、この点については ON・I・ON2 におけるより長期にわたる経年の変化と組合活動の在り方の変遷を考慮した分析が必要である。

※公益社団法人国際経済労働研究所の調査項目は、営利目的ではなく学術研究が目的の場合にのみご使用いただくことが可能です。営利目的あるいは非学術研究での使用を目的とされる場合には研究所からの書面による許可が必要となります。