

## 特別企画

# コロナ禍での労働組合の動向

調査部

新型コロナウイルスが労働組合の活動に大きな影響をおよぼしている。大会をはじめとする機関会議や集会の持ち方、組合員とのやりとり等、対面を基本とする活動はこの間、どのように変容しているのか。労働組合はこの難局にどう対峙し、活動を進めているのだろう。ビジネス・レーバー・モニター組合調査や、主要産別の大会資料などから、コロナ禍での労働運動をウォッチする。

### ビジネス・レーバー・モニター単組・産別調査

## オンライン化や Web 利用が浸透、働き方でも リモートワーク化が進む

産別の半数が2020年の大会を書面またはオンライン方式で開催し、機関会議などでもWeb利用が浸透している——JILPTが実施した産別・単組対象の「ビジネス・レーバー・モニター調査」の回答からは、新型コロナウイルス感染症の拡大(コロナ禍)が労働組合の活動にも大きく影響したことが明らかになった。主に2020年4月以降の雇用状況や「働き方」の変化(制度の変更やあり方の検討を含む)を見ても、コロナ禍は広く影を落としている。今回は調査票を産別24組織、単組26組織に配布し、産別12組織、単組14組織から回答を得た。単組は、ほぼ大手企業の労組が対象。調査期間は2020年11月13日から11月26日。調査では産別、単組ともに、①2020年の大会・機関会議等で決定した方針や会議・集会の持ち方、日常活動の変化と工夫②組合員の雇用状況(時間外労働・休日勤務の削減、雇用調整などを含む)③コロナ禍が顕在化して以降の「働き方」——のそれぞれについて聞き、自由記述方式による回答を得た。

### 産別の活動方針

#### コロナ禍での対応や産業の抱える問題への取り組み

2020年度の産別の活動方針の特徴は、コロナ禍への対応や産業の抱える問題点への対応、およびこの両者が絡み合う問題への取り組み。コロナ禍への対応については、「方針のなかで『新型コロナウイルス感染症拡大に伴う加

盟組合への支援』について確認した」(基幹労連)との回答があった。産業固有の問題については運輸労連が「経済団体等に対し、トラック運輸産業が置かれた現状への理解と協力について、行政および事業者団体等を通じて要請していく」方針を示した。さらに、産業がもともと抱える問題に加え、コロナ禍により、「緊急事態宣言に伴い、食料品や生活関連品など特定品目の輸送量が急激に増加していることで、荷

主の構内等での長時間の待機時間が発生していることや、荷主が臨時休業した際の荷物の持ち戻りなどにより、長時間労働を強いられるなど混乱した状況がある」と指摘している。

コロナ禍によって大きな影響を受けた産業では、航空連合が「2カ年方針の中間年だったが、ローリングを行い、『産業の存続と雇用の確保』を方針の大項目に追加した」とする。宿泊業、レジャー関連業、旅行業などの組合で

構成するサービス連合も、「コロナ禍により観光産業は甚大な被害を受けている」とし、「人流が止まった現状のなか雇用を守り、産業を守ることに組織を挙げて最大限の取り組みを展開する」とともに、「特に雇用と事業を同時に守る新たな仕組みの創設も求める」としている。

私鉄総連は、感染症が拡大するなかで、「人の移動が急激に減少し、大手・中小を問わず全ての公共交通が深刻な影響を受けており、特に貸切バスや高速乗合バス、ハイタクでは、事業の存続にも関わる状況となっている」としたうえで、「自粛による影響への補償や、やむなく休業した場合のさらなる雇用確保対策、交通産業の活性化に向けた観光振興策をはじめとする経済対策の強化を求めていく」姿勢を示している。

### 雇用維持や働き方へのサポートも

このほか、生保労連は大会でコロナ禍に対応した「特別決議」を採択し、営業職員・内勤職員の働き方についてのサポートなどを打ち出すとともに、春闘方針の策定に先立って10月に示した「基本認識」のなかでも労働環境の整備に努めることなどを確認した。セラミックス連合もコロナ禍の影を踏まえ雇用維持・拡大に取り組むほか、「在宅勤務等により、地方本部や構成組織・組合員との接点が限られるなかでコミュニケーションを基軸とした活動の担保が大きな課題となった」との認識のもと「連携強化」の取り組みを掲げた。ゴム連合でも、コロナ禍を踏まえて方針に「雇用といのちを守る取り組み」を掲げている。日建協では、方針で「新型コロナウイルス感染症による職場環境への影響や生じている課題など情報収集を行い、必要な対策を講ずる」とうたっている。

## 産別の活動状況

### オンラインや書面形式で大会を開催する動きが

コロナ禍の影響を踏まえ、2020年の大会の開催をオンライン（またはWeb）方式としたのは、電機連合と基幹労連。書面による開催としたのは生保労連、JEC連合、紙パ連合だった。これらの産別では、通常の会議（産別によりセミナーや研修会などを含む）でもWeb方式や対面方式、その混合など工夫を凝らしている。

また、私鉄総連は、今回の定期大会で役員改選があったことから、「書面開催の方法（規約に未規定）を含め、書面による賛否および委任出席で2回に分けて開催」することとし、役員改選については、「『続会』大会を再度開催し、書面確認で決定」した。

他の全ての産別も、何らかの工夫に取り組んでいる。運輸労連は「人の集まる開催は感染を避けるため、Web会議に変更している」ほか、これまで集会も中止を余儀なくされてきたという。12月開催の集会では、「ソーシャルディスタンスを配慮したリアルに参加と、Webの参加とのハイブリッド開催を予定している」とした。「オンラインとリアルを両立するハイブリッド形式での開催を主としている」（航空連合）、「会議は対面とWeb併用で行っている」（サービス連合）など、併用方式が目立つ。

環境整備についての言及も見られ、ゴム連合では「Web会議システムの利用環境を整備する」とした。セラミックス連合は「11月末までTeamsによるWeb会議としていた」「年内は、2021春闘方針策定と重要な会議があるものの、Webも併用しての会議運

用となる模様」と現状を紹介したうえで、「本部、各地方本部においてはWeb環境が整いつつあるが、加盟組合においては、パソコン、通信環境が整っていない組織もある」とし、課題として「引き続き、費用面も考慮しながら、環境整備が急務となっている」と述べている。

こうした動きに対し、日建協では「会議等については集合・対面型での開催を基本とすることは変えていない」としつつ、地域や組合員の個々の状況などを勘案し、「ほぼ全ての会議等でオンライン参加の選択肢を提供し、対面とオンラインの併用を行っている」とする。定期大会もこの併用方式で実施し、感染症対策を徹底している。

## 単組の活動状況

### オンライン・リモート活用の流れが鮮明に

産別同様、単組においてもオンライン、リモート等の手法を用いる流れが明らかになっている。【建設】の単組は、中央委員会の開催を「オンラインをメイン」とし、本社ビルの委員のみ現地参加方式を取った。同労組は大会開催にあたって、「会場は大ホールを使用し、1人1テーブルとした」「アクリル板を設置し、飛沫防止に努め、懇親会は中止とした」などの対策を講じている。来賓あいさつも「Zoomでのオンライン挨拶にもらった」という。ただしこのような開催方式は「来年は絶対に避けたいと思う」と述べており、苦勞も感じられる。

製造業では、【自動車】の単組（A社）がこれまでのやり方を見直し、「従来の全職場一律の活動スタイルを改め、各職場の実態に合わせたやり方（例え

ばリモート会議、電子アンケート、集まる懇談から個別のヒアリングへ)を検討し実行していく」などの取り組みを挙げた。【自動車】B社の単組も、大会で決定した方針で「活動方針に大きな変化はないものの、各種活動においてWeb対応など新しい生活様式への対応内容が織り込まれた」とし、緊急の事態などを想定して「大会運営方法の変更や組合費の減免などについて、規約改正を実施した」と報告。また、役員選挙でWeb投票システムを導入するなどの対策も講じている。

【電機】のA社単組はコミュニケーションの手法について「従来の対面に加え、オンラインを積極的に活用していく旨を大会議案書に明記した」とし、「コロナ禍の影響がなくとも、フリーアドレス化や在宅勤務が進んでいたことからコミュニケーションの取り方について課題となっていたが、コロナにより検討が加速した」と報告。【電機】B社単組は「職場単位での活動として、会社では原則テレワークでの就業を行っていることから、オンライン会議をベースとした機関会議を実施している」と回答し、組合員の要望では「テレワークに伴って発生する光熱費や通信費の補助」の要求や「テレワーク中心の働き方におけるコミュニケーションへの不安」が出たとしている。

【輸送機器】の単組はコロナ禍に対する取り組みとして「三密を避けるため会場収容率50%での使用」や在宅勤務、飛沫防止など日常の対策に加え、「膝詰めでの対応が叶わない場合は、メールやラインを活用している」としている。【機械】の単組は情報技術を積極的に取り入れ、「Web会議を導入し、Web会議方式で支部委員会・中央委員会・大会を開催」「職場の投票に電子投票を導入」「組合ニュースを

紙より電子配信に」などを実施している。【精密機器】の単組は「オルグに対して、対面での意見収集は行わず、オンラインでのコミュニケーションを図るように提案した」とし、職場委員会の開催方法なども見直して、日常活動でも「集まったの会議体は極力行わず、個別相談やアンケートなどはオンラインで行うようにした」とした。

## Webを活用した組合員との対話促進も

主に活動面の見直しとしては、【繊維】の単組が「重点課題にコロナ禍での組合活動対応という課題を掲げ、感染防止対策を最優先にしながら組合活動が停滞しないよう工夫をしながら活動推進する」と強調。【化学】の単組は3カ年方針自体の変更はないが、「職場集会など組合員を集めにくい状況であるため、ウェブシステムを活用して、組合員との対話を進める」とし、「ウェブシステム(マイクロソフト Teams)の活用の促進」「組合ホームページへの相談窓口の設置」などを実施している。【ガラス・土土製品】の単組においても、「コロナ対応ではない」としつつ、「職場単位でのレク費の決裁権を職場代表の組合役員へ渡し、多種多様なレクを立案実行してもらう」「職場単位でテーマを決めて、4半期に1回議論をする場を設定」などの取組事例が挙げられた。

建設および製造業以外の単組も、傾向は似通っている。【運輸】の単組は、【自動車】B社の単組と同様に、コロナ禍を踏まえての大会方針で、「危機管理体制の構築」「ライフラインの確保(備蓄等)」「組織内の緊急連絡体制の整備」「組織内会議やオルグの開催方法(Webを使用した諸会議等)」などについて組織内での対応検討を確認。

活動においても「諸会議やオルグ等の開催方法について、集合開催にこだわらずにWebを活用するなど、個々の実態に応じて工夫している」と回答した。【卸売業】の単組は「今大会は実施できず、議案等をメール等にて事前提案を行った」「会議体についてもリモート会議を不定期に行う予定」とし、職場環境については「テレワーク規程等の処遇改善提案、安全衛生管理委員会へ参加のなかでコロナ対策等共有対応」などの取り組みを挙げた。

## 産別・単組の雇用状況

### 業種で異なる雇用面への影響

コロナ禍の影響で、産業・企業によっては雇用調整を行うなど組合員の雇用状況にも変化がおよんでいる。そこで、①時間外労働・休日勤務など労働時間の調整②勤務・生産体制などの見直し③雇用調整助成金の活用④希望退職など雇用自体の調整——の状況を見る。

産別では、電機連合が「加盟組織の業種によってバラツキがある」としつつ、「一時帰休で対応していた組織も今は繁忙状態にあるなど、回復の兆しのあるところもある」と状況の変化を指摘。基幹労連は「時間外労働、休日勤務の減少」を挙げ、「会議時のヒアリングでは臨時休業・一時帰休などが多くの組合で実施されている」とする。

一方、生保労連は「現在までのところ雇用に大きな影響は出ていない」としつつ、営業職員については「緊急事態宣言に伴う営業自粛への対応として資格・給与保障等が図られた」「営業活動をオンラインで行うためのインフラ整備が進みつつある」などの対応策を挙げた。内勤職員に関しても「テレワークによる業務への移行」などが行

われた。運輸労連は「トラック運輸事業者のコロナ禍に起因する倒産が増加している」と危機感を示す。取扱品目による差異などを挙げつつ、4、5月には雇用調整助成金を使用していた事業者が存在したとし、「雇調金の条件として前年同月比の5%以上減少している」ことが前提となるが、物流の回復傾向下においても「5%未満の減少であっても事業者の経営状況の悪化や賃金所得の減少は生じており、生活や雇用への影響が出ている」と指摘。また、「取扱品目により労働条件にも濃淡があり、時間外労働・休日労働においても業種による増減がある」とした。

JEC連合は「大きな雇用問題は発生していないが、時間外労働は削減されている」「雇用調整助成金の申請も実施されている」としている。

私鉄総連は、組合員の雇用への影響について、「調査は行ってない」としつつも「これまでに企業閉鎖や解雇などの話は聞いていない」という。時間外労働に関しても、「鉄道や路線バスについては、利用者は激減しているが、ダイヤはほぼ削減されていないため、所定外労働はこれまでと同等と思われる」とした。他方、貸切バスでは、「3月以降、稼働がほぼなくなり、時間外どころか事業所自体が開店休業状態で、勤務そのものがなくなっている」ことを指摘。「事務職や貸切バスなどを中心に、大手も含め、雇用調整助成金制度を利用していると思われる（方法の問い合わせは多くあった）」としている。なお、臨時給については、「多くの組合で『再協議（＝削減）』の申し入れがある」という。

### 雇用維持を前提に労働移動推進の動きも

業況への影響が大きい産別では、

サービス連合が「希望退職、賃金カット、一時金不支給、出向転籍など多数ある」とする。航空連合では「部署によってバラつきが大きい」としつつ、「国際線業務を扱う部署や担当は一時帰休やテレワークでの教育などが多い。雇用調整助成金を活用している」「国内線は空港によって繁忙。航空貨物は従来の業務量」などとした。産別としては「雇用の維持を前提に、グループ外への出向などで『失業なき労働移動』を推進する」方針だ。

このほか、ゴム連合は時間外労働が減少傾向にあり（休日勤務はほぼなし）、「休業対応を行った企業は雇用調整助成金を活用して雇用を維持」している。紙パ連合は「企業により異なるが、生産体制の見直しなどがされている」状況。セラミックス連合の9月末調査によると、加盟組合の約7割弱が雇用調整助成金を申請して一時休業を行っている（補償80～100%）。同調査による9月以降の状況は、約2割弱が「回復傾向」、約4割弱は「影響が継続する見込み」、約4割で「一時休業の実施予定」。さらに10月の聞き取り調査では、「約2割弱が年内4～10日/月、また、特に来年度予算が立たない一部は、年度末（2021年3月）までの雇用調整助成金の延長」が望まれている。

一方、日建協では、むしろ人手不足を背景に外勤の組合員などで「休日勤務の削減が長年の課題となっていた」ことから、「土曜日は工事を行わず閉所とし、完全週休2日の実現を目的とした『4週8閉所ステップアップ運動』に取り組んでいる」という。現在の状況については、「施工中の工事のうちかなりの割合が新型コロナウイルスの流行前に受注している物件であることから、直ちに組合員の雇用に影響がある状況ではない」としつつ、「ただし

多くの企業で新規採用をここ数年と比べて減らしているなどの動きは出ている」と述べている。

### 時間外労働・休日勤務の削減で

各単組の状況では、時間外労働・休日勤務の削減などが多いが、産業によって状況は異なる。【建設】の単組は、「時間外労働・休日勤務の削減等については、6月に時短アンケートを行い、その結果をもとに労使協議会を開催している」といい、支部レベルまで協議の場を設けている。

【自動車】（B社単組）は、「雇用確保を前提とし大規模な臨時休業を実施した」とし、間接部門での在宅勤務も含めて、労働時間は「結果的に大幅に減少した」と回答。【輸送機器】の単組では「一部事業において時間外労働や休日勤務が減少しており、一時帰休や自社内での応援・出向、社外への応援等を実施」している。【機械】の単組も「ほとんどの事業で減産」。国内の工場ではまだ休業が続いており、「時間外労働・休日勤務はほとんどない状況」としている。減産による影響から、「他社出向はほぼないが、事業部内での応援（地区異動）が進んでいる」状況だ。【精密機器】の単組では「関連会社では、業績不振に伴い、早期退職の募集をしている」状況。時間外労働や休日勤務に関しては「現場レベルで調整はしているが、組合としての特段の取り組みはしていない」という。【非鉄金属】の単組では職場ごとに時間外労働の削減が出ている。【化学】の単組では時間外労働に大きな変化はないが「雇用調整助成金の申請は、いくつかの事業で行っている」状況。【ガラス・土石製品】は「有給休暇の取得必達日数を年6日から年10日へ引き上げの要求をしていく予定」とし、コロナ禍

を機に有給休暇の取得率アップを図る。

一方非製造業の単組では、【運輸】で対象者を限定した「在宅勤務制度」について、コロナ禍を踏まえ「規程を例外的に取り扱うことで、制度利用が可能な業種・業態にある従業員に対し、積極的に利用させていた」としつつ、5月以降は「顧客企業における需要の減少や減産等が見込まれる場合などに、休業（特別帰休）として取り扱う運用が行われている（2020年12月末までの予定）」としている。

### 産別・単組の「働き方」をめぐる動き

#### モバイルワークを軸に労働環境の整備を検討

コロナ禍は、企業における働き方に大きく影響し、労働組合は「在宅勤務」「テレワーク」などを軸に、働く環境の検討・整備に取り組んでいる。産別の動向を見ると、電機連合では活動方針で、フレックスタイムやテレワーク、年休の時間単位取得など「柔軟な働き方の実現」に向けた取り組みを確認。特に「在宅勤務を含むテレワーク」について「従来の仕事の進め方や働き方の見直しにつながることから、制度の導入、既存制度の利用促進や拡充に向けた取り組みを行う」としている。

基幹労連は、次の春闘の基本構想において「テレワーク（在宅勤務）などの柔軟な働き方への対応については、浮かび上がった課題への対応に加え、労働時間管理などワークルールの徹底に向けた取り組みを進める」としている。また年末年始に「コロナウイルスに関する特別調査」を予定し、必要な取り組みの参考にする考え。生保労連は営業職員の活動と内勤職員の働き方をともに変えていくとして、「オンラ

インによる活動やテレワークに関する各種支援策の充実等、社会環境の変化に対応した営業活動や働き方に必要な制度・施策等の整備・充実に取り組む」方針。労使協議に活かすため、「コロナ下での営業支援策やテレワークに関する情報交換を積極的に進めている」としている。

運輸労連は産業を取り巻く状況の変化を踏まえ、「運輸産業における『働き方の新しいスタイル』について論議していく」とした。航空連合は春闘に向けて働き方の点検を行うほか、「アフターコロナの産業としての働き方について今後検討予定」としている。ゴム連合は運動方針に沿って「テレワークに関する情報発信」「Webシステムの導入によるオンライン会議の推進」や「機関会議の書面決議」を図る。紙バ連合は「諸会議のWeb併用」などに取り組む。セラミックス連合は「在宅勤務を引き続き推奨しているところもある」現状を踏まえて、「個々人のニーズにあった多様な働き方のしくみを整えることが重要となっている」として、「働き方や労働条件（労働時間管理、通信環境などの費用負担）などの職場環境整備に取り組む」。

日建協では情報収集や加盟単組間での情報交換を行っている。産業の特性から「テレワークなどの働き方を比較取り入れやすい内勤部門と、現状ではそれが難しい外勤部門（現場監督）との間に発生する労働環境の格差や、不公平感の解消のための取り組みについて検討を始めている」としている。

#### テレワーク推進に向けた工夫の動き

単組からは、働く現場に近い立場からより具体的な取り組みが示された。

【建設】の単組は、「フレックスタイ

ム勤務制度を利用する部署が増えているが、外勤部門は適用しにくい制度であるため、対象部署を増やすためにはコアタイム・フレキシブルタイムの多様化などの検討が必要である」と指摘し、テレワーク勤務制度については、外勤部門の導入が難しいことを認めつつ問題点を調べるとした。会社では「働き方改革コンテスト」を行い協議の材料とするなどの動きも出ている。【自動車】（A社）では事務・技術系職場で「コロナ対応で緊急的に在宅勤務の対象者大幅拡大を行い、後にそれを恒久制度化した」とし、「従来からコミュニケーションがしっかりと取れている職場」ほど在宅勤務にも「やりにくさが少ない」傾向という。組合活動も変化に対応させている。【自動車】（B社単組）では、間接部門で、契約社員も対象とし、育児休業者などに設けていた在宅勤務時間の上限を外すなどの「在宅勤務の対象者・上限の撤廃（時間的措置）」を行い、措置の恒常化を会社側と協議中だ。

直接部門では、「ソーシャルディスタンスを確保した作業エリアの検討」などの対応策を実施している。【電機】（A社単組）では「東京オリンピック・パラリンピックに向けてテレワークの推進を進めてきた」ことから在宅勤務の導入がスムーズに進んだ一方で、「事業内容や職種により出社中心、在宅中心の比率は異なっている」としている。

【電機】（B社単組）は2020年3月より「会社として原則テレワークでの就業を実施」し、「各職場におけるオフィスへの同時出社率を、原則30%以下に制限」と徹底した態勢。「出社・出張時、会議室利用時における対応および制限」が留意事項として周知されている。

【輸送機器】の単組でもリモートワー

ク（在宅勤務）の増加が見られ、生産職でも在宅勤務で「医療用ガウンやフェイスシールドを作製」する事例が出ている。Zoom等を用いた会議が増加し、組合活動でも書面对応・リモート会議などが行われている。【機械】の単組は「本社では従業員の6割～7割がテレワーク・在宅勤務となっている」としており、工場・地区間の出張もWeb会議に置き換えているという。【精密機器】の単組では在宅勤務に限ったテレワークを実施している。【非鉄金属】の単組も「緊急事態宣言時には一斉在宅勤務を実施した」としている。【ガラス・土石製品】の単組では、【自動車】（B社）に似た対象者拡大のケースが報告された。「会社ではテレワークの制度を、これまで育児・介護対応者に絞っていたが、出社が前提となる職種以外の全職種に対象を広げ、現在使用可能上限日数について、トライア

ルを実施し、チームとしての生産性維持が図れるという前提で模索中」とし、2021年3月より制度として適用の予定。【化繊】の単組も対象拡大に触れ、「4月以降のコロナ禍においては、元々労使の制度として運用していた在宅勤務、テレワークを本社および営業所地区で拡大運用した」とし、今後労使の課題として「新しい働き方」の整理を行っていく予定だ。

### 組合員へのきめ細かな対応が必要に

【化学】の単組では「在宅を前提としたジョブ型を望む声」が複数出ているなど組合員の意識の変化が感じられるという。問題点として「在宅勤務をしていると職場からの情報が限定され、メディアに影響される傾向がある」ことを挙げ、「職場でのコミュニケーションも不足しており、これまでより

もきめ細やかな従業員対応が必要であると認識している」と述べている。一方【運輸】の単組は、「従来の在宅勤務制度を『リモートワーク制度』に改定し、対象者を拡大するなど、制度を利用しやすく見直してきた」との取り組みを報告。問題点としては「一定の時間外労働が常態化していたものの、コロナ禍にあって時間外労働が減少したことにより、生活給の一部となっていた超過勤務手当が減少し、生活が苦しくなってきたという声が多くなっている」と産業特有の事情を指摘している。【卸売業】の単組はテレワーク時の時間外労働についての規定（現状は未支給）の改正を申し入れたという。

# JILPT BOOKS

# 好評発売中！

濱口桂一郎 著

## 日本の労働法政策

働き方改革関連法案成立までの日本の労働政策の成立過程を余すところなく考察した体系書の決定版！！

### 労働政策関係者の座右の書

日本の労働政策の歴史、基本思想、決定プロセス、体系、個々の制度内容、実施機構、等を余すところなく考察した労働政策の体系書。働き方改革関連法の深い理解のためにも必読。

——— 東京大学名誉教授 菅野和夫  
(本書帯より)

2018年10月30日刊行 / A5判 / 1,074頁 / ISBN978-4-538-41164-4



日本の労働法政策

濱口桂一郎

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

3,889円+税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

