

資料室



[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組織活動](#) | [労使協議のあり方](#) ① [組合（職場）活動の成果は労使協議の中から生まれる](#)

[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)[▶ キーワード検索はこちら](#)

労使協議のあり方 ① 組合（職場）活動の成果は労使協議の中から生まれる

組合（職場）活動の成果は労使協議の中から生まれる

企業システムの流動化「経営のスピード化、企業再編（合併、営業譲渡、会社分割）」現象及びその背景にあるグローバルな競争の激化、企業の社会的責任の増大に伴う社会的経営活動と、経営環境は大きく変化しました。

このような中で、本来は十分な労使協議を通し、難局を乗り切る施策を講じていかなければならぬのに、「経営のあせり、近視眼的な態度」「労働組合の組織力の低下」「組合役員の力量不足」などから、労使協議が軽視され、職場から「働き甲斐や生き甲斐」「人間尊重」の精神が消え、自分の立場だけに固執する「自分さえ良ければ」という素漠とした風潮を醸しています。

また、経営の社会性、労働の社会性が高まる中で、社会的側面における労使協議（労働法）は増加する一方であります。

経営の健全性（グループ化による連結決算・持ち株会社など）への対応も従来の経営チェックでは律しきれないところでもあります。

職場においては「コンプライアンスやCSRの取組み」が大きな課題となってきています。

これらの諸問題や課題を解決するには、これまで以上に労使の英知が必要とされ、労使協議の必要性は大きくなっていますが実態は逆の現象が起きているのです。

労使協議の軽視・形骸化が、職場を市場原理一辺倒にし、格差を増大させ、職場から人間尊重の心を無くし、経営に対するチェック機能も低下し、労使の信頼関係の希薄化を招き、職場における人間関係もなく、精神疾患（メンタルヘルス）の要因や連帯・協力をなくす原因ともなっています。

あらためて労使協議の必要性を再確認し、今日的課題に対応する、機能する労使協議を徹底しなければなりません。

労使協議制に期待を寄せる理由

労使協議制の目的は、1. 経営の民主化を促進する。

2. 企業経営の社会的公正な活動を推進する。

そして、このプロセスのなかから、

- ①労働の人間化を図る。
- ②働き甲斐・生き甲斐を創造する。
- ③経営参加意識を高める（安全衛生・仕事への創意工夫）。
- ④自立・自律的労働への意識の転換や醸成を図る。

職場で働く労働者の知恵と経験、そして人間の生命や健康を大事にする「人減尊重」の経営実践を労使協議制によって確立することを期待したものです。

それでは、組合民主主義の実践を通し、職場の声、ニーズを把握し経営に生かしていこう。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

