

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組織活動](#) | [労使協議のあり方](#) ③ [労使協議のすすめ方（２）](#)
[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 ③ 労使協議のすすめ方（２）

#### 労使協議のすすめ方（２）

##### 2. 協議能力を高める基礎

###### 1) 交渉・協議メンバーの自覚

###### ① 三役中心のチームワーク

日常活動はもとより、経営との実際の協議場面で、組合主張の統一性が損なわれてはなりません。事前・事後の打ち合わせ会議で十分に意思統一を図り、それをもって協議に臨みます。

###### ② 機密保持の心得

経営との協議によって得た機密もあれば、組合協議メンバー間で立案した方針に関する機密もあります。それら「トップシークレット」の情報管理に対する配慮は、協議メンバーの資質の重要な側面です。

###### ③ 専門能力ではなく、人格を経営と競う

労使協議や経営参加への道は、組合の企業運営能力や専門知識だけを競うものではありません。あくまでも、“人が活かされる”経営とは何か、個人の人格・能力が最大限伸長される環境は、そのための施策は何か、という視点を据えた姿勢が基本です。

これに基づく具体的提言が経営の視野を変え、時に、“相手に目を見張らせる”説得性を生み出します。

###### ④ 職場の冷気を克服する自己練磨

以上のような自覚と使命感が協議メンバーに課せられ、組合役員としての情熱や信念といったものがその支えになります。しかし、そのような自らの熱い情熱と職場の意識との間には当然格差が生じます。そのような場面に接した時、落胆する事なく、逆に職場に対してエネルギーを流入する喜びに転化させていく努力が必要です。

したがって、前述の①の役員のチームワークは、そのバックボーンとなります。

###### 2) 組織的教育と情報収集網の充実

###### ① 協議内容の報告徹底

協議経過と結果の報告がなされないと、次の政策・立案への組合員の参加も得られません。

###### ② 政策・立案への組合員の参加

労使協議会のテーマは、労使協議制の付議事項を見て明らかのように、毎日の仕事や職場の人間関係すべてに、直接間接的に係わりのあるテーマです。

組合の会議で述べた個々の意見が、労使協議の場を通して、全社の方針や計画に実際に反映され、結果としてそれが源泉の増大に結びついていくとすれば、それこそ魅力ある労働組合の姿としてその組合員には映り、事実、組合そのものもその方向に発展していきます。

###### ③ 専門家養成と計画的人材育成

民主的労働運動の教育目的の一つを運動面から見た場合、具体的・現実的な目的として、組合役員候補を誕生させることがあります。

役員の自覚次第で、決議機関における討論や専門部会等の日常活動も教育の場ともなります。民主的労働運動の理念の学習と、このような実践の場における問題解決の体験の積み重ねにより、計画的人材育成も可能になります。

[▶ サイトマップ](#) • [▶ このサイトについて](#) • [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)
[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[関連リンク](#)