

## 資料室



HOME | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組織活動](#) | [労使協議のあり方](#) ⑤ [労使協議のすすめ方 \(4\)](#)

[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 ⑤ 労使協議のすすめ方 (4)

#### 労使協議のすすめ方 (4)

##### 5. その他の留意事項

###### 1) 機密保持

協議の上決まった機密は、労使双方絶対に保持しなければならない。これがないと、相互の信頼関係を損なう原因となる。したがって、情報管理能力は、協議メンバーの重要な側面である。秘密の協議が本来の趣旨ではないし、また核心にふれないで漠然とした報告では、組合員の協議会に対する関心や注目が薄れる恐れもある。したがって、機密の範囲とその公開時期を決める労使の協議には、慎重な配慮が必要となる。

###### 2) 多段階設置の事前チェック

協議会の支部や職場レベルの設置は、次の点をチェックしてから実施するべきである。

①中央協議会において、組合提言能力の向上と、それが経営方針にも反映されているか。

②それに基づき、協議会に対する組合員の関心と注目そして期待感があるか。

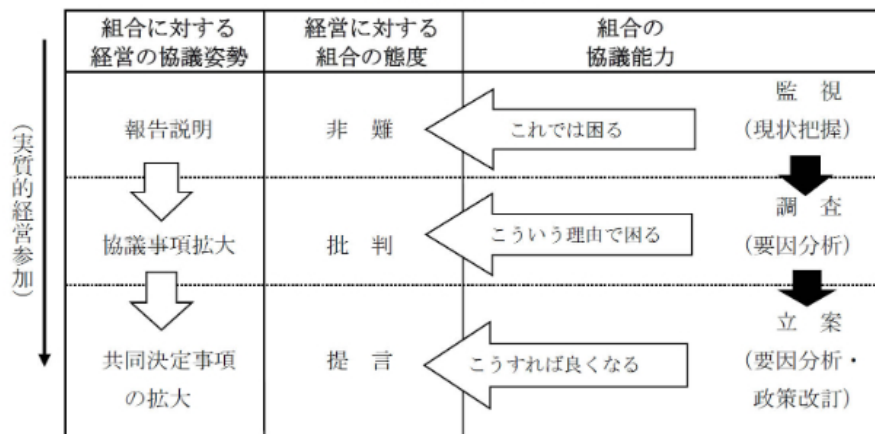
③支部や職場レベルにおいて、当該役員に自主的な問題解決への意識が高まっているか。

④組合の産業民主主義に関する教育（かならずしも集合教育に限らない。中央協議会の実践を通じた効用の把握も必要）が、支部役員クラスにも波及しているか。

⑤組合の組織面から、本部役員の支部に対するろぶ氏関係上の指導性が確立しているか。

###### 3) 非難よりも批判を、批判よりも提言を

#### 問題解決のアプローチ



[▶ 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](#)
[関連リンク](#)

[資料室](#)
[イベント情報](#)
[講師を探す](#)

