

資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 組織活動 | 労働協約と団体交渉 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

労働協約と団体交渉 2

労使間の審議形態と協定

1. 通知・報告協定

文書・口頭などによる通知（お知らせ）及び報告。

2. 意見聴取協定

組合の意見や考え方を聴取したうえで、実施すること。

3. 協議協定

労使が話し合い、合意が得られない場合は、提案者が実施する。

4. 同意協定

労使の合意が前提であり、労使合意がなければ実施できない。

言葉の意味

諮問 — 相手方の意思確認を求めるもの。

協議 — 労使の話し合いのこと。合意が不成立の場合は提案者が実施する。

協議決定 — 労使が話し合い、合意の上で実施すること。

同意 — 労使の完全な合意がなければ実施できない。

組合として「合理化対策指針」をもつことが大切。

人事条項の項目内容

- ① 応援・派遣（社内・外）
- ② 配置転換
- ③ 臨時休業、一時帰休
- ④ 教育訓練
- ⑤ 能力開発
- ⑥ パート、派遣労働者の雇入れと打ち切り
- ⑦ 継続・再雇用
- ⑧ 出向
- ⑨ 転籍
- ⑩ 要員の変更削減など

団体交渉について

労組法はその第1条で、「使用者と労働組合との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする」と規定しています。団体交渉権は労働組合の基本的権利の一つであり、現実には団体交渉を通じて組合は要求を獲得していきます。したがって、同法第7条では「使用者が団体交渉を正当な理由がなく拒否することは不当労働行為」として禁止しています。

団体交渉は労働組合に与えられた権利なのです。

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

[🔍 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](#)

[🔍 ページTOPへ](#)

[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](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.