

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 | 雇用の確保・安定化（労使協議） 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](#)

雇用の確保・安定化（労使協議） 4

労使協議の実施に当たって

労使協議は、労使関係を「どう見るか」、その見方（思想）によって変化します。また、立場や社会環境、企業の存在基盤などにより変化します。

ここでは、民主的労働運動を基本理念とする見方にたつて労使協議のあり方・実践を捉えます。

なぜなら、私たちは自由主義社会の中で生活しています。その社会では、①感情の対立。②意見の対立。③信条の対立。④思想の対立。⑤利害の対立、などあらゆる対立が共存し得る社会であり、これを肯定します。

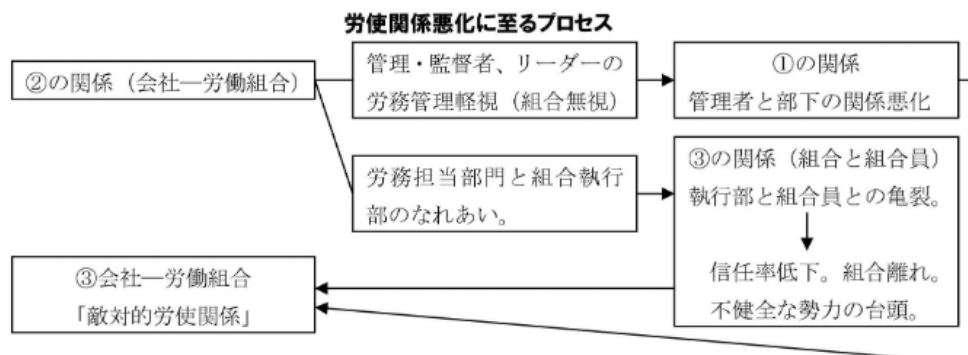
会社と労働組合はその目的や運営に相違があります。

したがって、労使間に政策面で協力的な面があったとしても、本質的には「共存し得る対立関係」であります。ゆえに労使対等の立場を堅持しなければならないのです。

民主的労働運動は、労使関係を「共に共存し得る対立。 相互補完・競合的対立」と捉えます。

労使関係の二元的関係

- ①個別的労使関係 経営者（管理者） ———— 組合員（従業員）
 ②集团的労使関係 会社（経営者・労務担当者） ———— 労働組合（組合役員）



労使関係というと②の関係（会社—労働組合）を捉えがちで、管理者や職場リーダーの役割は軽視されがちです。

しかし、いくら②の関係が良好でも、①関係（職場の人間関係）が悪ければその労使関係は不安定であり、不健全な方向に転化する危険性をたえず孕んでいます。

つまり、管理・監督者と部下の関係が悪いところには不満があり、不満のある従業員（組合員）の集団である労働組合と会社との間に信頼関係は生まれません。

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.