

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） 5

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） 5

#### 話し合い（労使協議と団体交渉の位置づけ）

##### 非難より批判を、批判より提言を！

	団体交渉	労使協議会
話し合いの前提	労使対等（信頼）の関係	
目的	賃金等の労働条件など労使対立する問題（分配面）について交渉により妥結（合意）する。	経営計画、生産計画等労使の利害が共通する問題（賃金資源の増大）について相互理解を深める。（組織的協力関係の促進。）
テーマ	①賃金 ・ 所定内賃金・基本給。 ・ 各種手当。 ・ 超過勤務手当・一時金。 ②広義の賃金 ・ 退職金。 ・ 福利厚生。 ③労働時間、休日・休暇。など	①経営方針（経営計画、目標、業績、経営状況など）。 ②生産・サービス計画。 設備投資、付加価値向上施策、サービス向上施策。など ③組織・人事方針（採用・人事異動計画。出向・転籍など） ④能力開発（教育・訓練計画等） ⑤安全・衛生・福祉、作業環境、地域社会問題等
最終結論	交渉により妥結（決定）する。 <基本的に力づくでも合意する。> ◆組合は実力行使（ストライキ）の手段に訴える場合もある。	①経営からの結果報告。 ②経営からの事前説明。 ③②についての意見聴取。 ④労使協議。 これらは必ずしも合意を必要としない。 ⑤労使協同決定。 合意決定する（④の場合も合意する場合もありうる。）
結果のフォロー	交渉結果は労働協約として締結、調印し、それを遵守しなければならない。	労働協約として、締結する場合もある。合意に至らなくても経営の責任で実行する。いずれの場合も組合は事後の経営の実績を注視し、必要な問題指摘さらには提言を図る。
法的バックアップ	労働三権により保障（憲法第 28 条） 労働組合法	個別労使関係の協約、締結は保障（労組法第 14 条）するも、相互の信頼と協力を基礎とした自治に委ねられている。

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.