

## 資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 経営対策活動 | 経営対策の方法（労使協議の基本的進め方）

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](#)

### 経営対策の方法（労使協議の基本的進め方）

## I 経営対策の方法（労使協議の進め方）

経営対策の方法は大きく2つのレベルに分けて考えることができます。一つは企業を超えたレベルの経営対策（産業政策）であり、もう一つは個別企業レベルでの経営対策です。日本においては企業別組合が主になっていることもあり、ここでは企業内レベルの経営対策の方法について述べます。

企業内レベルの経営参加の方法は、以下の3つの方法が代表的です。

・団体交渉 ・労使協議制 ・労働者重役制

この3つは企業の意思決定に対しての経営対策ですが、この他にも所有への参加として従業員持株制度や、利益への参加として利潤分配制度などもあります。

### 1 団体交渉

日本においては労働組合法で明確に決定されている交渉方法であり、経営対策においても最も基本的な形と言えます。これは労使が対等の立場で交渉できる団体交渉の場で経営対策の内容を議題として取り上げ、実質的に経営施策の中に盛り込ませていく方法です。

### 2 労使競技制

日本において労使協議制は、法律に裏付けられた団体交渉とは異なり法的根拠は持っていません。これは労使間で独自に結ばれた労働協約に基づいて労使協議機関を設け経営課題を競技するものです。

この競技には基本的に3つのステップがあります。

#### (1) 通知・説明

経営上の決定について「事後」に報告、説明を求めることができる。

#### (2) 協議

経営上の決定について「事前」の報告、説明、資料、情報の提供を求めたり協議を行うことができる。

#### (3) 協議決定

経営上の決定について「事前」の報告、説明、資料、情報の提供を受け、施策など実施にあたっては、労使合意を前提として協議できる。

活動にあたっては、いかに通知・説明の段階にとまることなく、協議決定の段階に活動の範囲を拡げていくことが重要です。

協議される代表的内容は以下の通りです。

- ・ 経営的事項            経営方針、生産合理化など
- ・ 生産的事項           生産計画、設備計画、新技術導入など
- ・ 人事的事項           採用、異動、勤務態様、人事整理など
- ・ 社会的事項           安全衛生、福利厚生など
- ・ 労働条件的事項      賃金制度、労働時間、定年制など

労使協議制の抱える問題点としてあげられるのは、法律的根拠がないことで単なる意見交換の場となりやすいことです。ともすれば「労使協議会を開きたい」という事実だけが残り、実質的な経営対策に結び付かない恐れがあります。

### 3 労働者重役制

労働者重役制とは、労働者、労働組合の代表者が企業の経営最高機関（取締役会や監査役など）に参加するものです。メリットは、労働者の代表が株主などの出資者から選出された重役と同等の権利を持つ重役として経営に参加できる点です。これは同時に責任を負うことにもなりますので、その点がデメリットとも言えます。

この労働者重役制はドイツの例に見えるようにヨーロッパで採用され、労働者の権利保護が進むこととなっています。

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.