

資料室

[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [経営対策活動](#) | [企業・民主的労働組合の意識転換を!](#) 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](#)

企業・民主的労働組合の意識転換を! ②

2. 良好な労使関係を荒廃させてはならない。

良好な労使関係は一朝一夕には成立しない。永年にわたる「労使」の話し合い（協議）や人間関係を通し、徐々に形成されてきたものである。

特に労働・労務上の問題や（左翼による）外的攻撃に対しては労使協力による対策・対応が効果を発揮する。良好な労使関係は問題解決に不可欠である。

近年、事業のグローバル化及び経営スピードが速まるにつれ、労使協議が形骸化し、労使間の人間関係も疎遠・希薄化しつつある。

今日の「人権意識の高まり」「企業帰属意識の希薄化」「つながりの喪失」から、従業員（組合員）の不安感が増大していると見なければならぬ。ブラック企業の横行は労働者の不安を一層高めている。

このようなことから、労使関係の希薄化や労使の人間関係の疎遠は、企業への不信を否が応でもかきたてることになる。これでは「なるものもならない」ことになる。

民主化闘争時には、信頼関係に裏打ちされた「労使関係」によって共産党・左翼の職場からの一掃が成し遂げられたのである。

良好な労使関係なくして労働問題、左翼問題は解決しないのである。

勿論、良好な労使関係が昂じて、「労使癒着」の構図を招いては元も子もない。

良好な労使関係には「適度な緊張関係」——ほど良い緊張関係を保つことである。

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](#)

