

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!](#) ⑦

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! ⑦

7. 労使の「異質の協力関係」を高めること。

経営（会社）と労組の目的には相違がある。労使一体ではないのである。

「労」は労の、「使」は使の目的があり、立場も違うのである。

ただ、同じ組織（会社）の中に位置し（企業内労働組合）、それぞれの目的を達成する活動・運動をするもので共通の活動・運動基盤にあるという事実がある。

経営は、企業の利益と会社組織の健全な発展を目的とする、労組は生み出す利益を基に組合員の生活向上を目的とする。その為に労組は生活向上の基盤となる会社の健全な発展を図る責任と役割を持っている。

経営は、会社の健全な発展には従業員（組合員）の意欲や頑張りが必要であり、そのために従業員（組合員）に対する利益配分による生活向上に配慮する。

人を大事にする「人間尊重」の経営とは、従業員（組合員）の生活向上に視点を置き、職場環境や仕事遂行方法が「健康・安全衛生」などの危険領域の排除を常に求め、そのために従業員（組合員）の代表である労働組合と胸襟をひらき、信頼関係に裏打ちされた労使協議のなかから結論を導き出し、その合意した労使共通の目標を達成するために、労働組合の組織力を、会社の経営力を相協力させる「異質の協力関係」を構築し、労使一体で取り組むのである。共通の目標がありその達成の為に労使一体と表現されるのである。

このような労使関係のなかでは、左翼の入りこむ余地はないものである。

このような労使関係も一朝一夕には出来上がらない。

双方が相手を理解し合い、経営理念や労組理念の融合を図り、労使リーダーの成長意欲と労使リーダーと組合員・従業員の間に信頼に近い絆が構築されることが必要となる。

このような労使関係を民主化闘争を通じ、労使の話し合い（協議）と協力関係の実践を通じ築き上げてきた実績がある。

この貴重な財産を失うような疎遠な関係になってはならない。

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](#)

