

資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 経営対策活動 | 労使協議の実施に当たって

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

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。

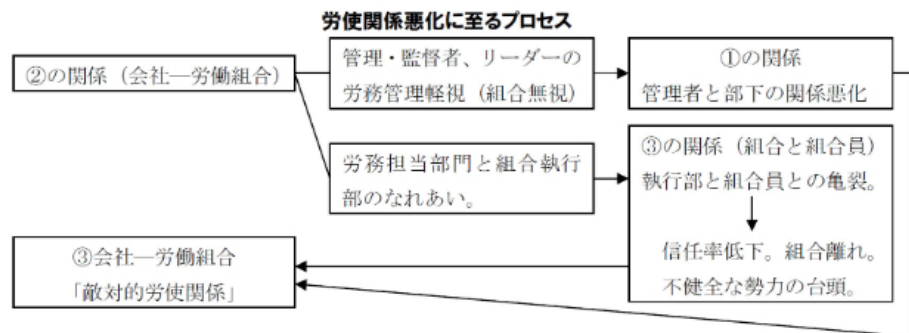
なぜなら、私たちは自由主義社会の中で生活しています。その社会では、①感情の対立 ②意見の対立 ③信条の対立 ④思想の対立 ⑤利害の対立 などあらゆる対立が共存し得る社会であり、これを肯定します。

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集団的労使関係 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。

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	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

	<p>②広義の賃金 ・退職金。 ・福利厚生。</p> <p>③労働時間、休日・休暇。など</p>	<p>設備投資、付加価値向上施策、サービス向上施策。など</p> <p>③組織・人事方針（採用・人事異動計画。出向・転籍など）</p> <p>④能力開発（教育・訓練計画等）</p> <p>⑤安全・衛生・福祉、作業環境、地域社会問題等</p>
最終結論	<p>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。</p>	<p>①経営からの結果報告。</p> <p>②経営からの事前説明。</p> <p>③②についての意見聴取。</p> <p>④労使協議。 これらは必ずしも合意を必要としない。</p> <p>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。）</p>
結果のフォロー	<p>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。</p>	<p>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。</p>
法的バックアップ	<p>労働三権により保障（憲法第 28 条） 労働組合法</p>	<p>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。</p>

- [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](#)

<ul style="list-style-type: none"> ● TOP page ● 資料室 ● イベント情報 ● 講師を探す 	<ul style="list-style-type: none"> ● 関連リンク
--	---