

# 労働基本権をとりもどせ! 職場での取り組みを強めよう



## より一層の職場議論・組合員の参加を!

「給与決定の仕組み」について現在議論中ですが、勤務条件法定主義との調整はありますが人勸制度の下と違い、基本的には労使交渉による決定、労働協約締結が中心です。労働組合にとっては、要求の自己決定と提出、実現に向けた闘争の組織、要求の正当性の検証、結果についての自己決定と職場での団結など、現行以上に、一層の職場議論・組合員参加による組合民主主義の徹底、が重要になります。



## 組織の強化と拡大を!

労働協約は職場のすべての労働者を拘束します。労働組合が職場のすべての労働者の文字通りの要求と団結の担い手となり、職場を代表するにふさわしい組織の強化拡大が求められます。いま、少数組合を交渉から排除する検討も課題とされている下では、積極的な組織の強化と拡大により、すべての職員を代表する労働組合運動が求められます。



## 支部・分会での要求闘争の推進、体制の確立を!

支部・分会段階で協約締結をすすめていく運動も重要です。すでに自治体では適用されている時間外労働に関する36協定などを職場ごとの協定締結することを始め、職場要求での交渉・決定にむけた支部・分会での要求闘争の推進、体制の確立をすすめましょう。

