

ある。

お互いの領域を確認しながらも、双方の人格尊重の上に立って全て（経理内容、財政、人事）の内容を協議相談の対象として持ちかけられたとき、我が港合同の組織員は求めて苦労を背負い、再建を果たした事も数多く実態として存在する。

逆に窮状のみを訴え、自己の立場・権利に固執する経営者は、口で労働組合を美化しても、本質的に協調的立場には立っていない。事前協議や同意約款などは双方が人格を認めあう端的なバロメーターである。

あえて結ばれていた協

定さえも『破棄通告』するようでは、資本主義体制下の労使の協調による苦境打開策を経営自ら放棄したようなものである。

二 労働者事業とは

俗に言う労働者事業には、労働者医療機関・生活協同組合・生産協同組合・労働組合の自主生産等々がある。

何れも体制内で事業運営に制約は課せられているが、労働者や労働者を主体とする会員に利点をもたらす為の事業である。この中でも事業への踏み込み方に動機の違いが多少ある。

労働組合の自主生産体

制から事業体を確立する場合、企業が倒産や経営者の運営打開の為に、生活を守る当面の手段として自主生産に入ることはしばしばある。又、もう少し決意し、再建と自らの職場生産の自立をめざして突入する事もある。

この場合も体制内で合法的な事業体となる為には、あえて資本の導入を求めない限り、労働者の中から形式的にせよ役員を作り、労と使が発生する。

協同組合や医療機関を労働者が主体的に設立しようするときには、前者と異なり、目的の為に労働者事業を設立せんとする者が決意を語り、協力者・

賛同者を募り、事業の具体化を実現する。

したがって後者には、事業の目的と協力者・賛同者（出資者・会員）への当初の約束を遂行する責任は免れない。

しかし体制内で事業を遂行する上では、例えば当初の身分は同じであっても、形式上は労と使に分かれる。だから本質的には労働者性は変わらないにも拘らず、事業の遂行上は経営的立場にある者は資本家性に移行した如く往々にして意識する。

特に他の経営者との対応や金融機関・業者との間では通常の経営者の如く扱われる。ここに至っ