

て、当初の想いと現実の中で矛盾する事態に往々にして悩まされる。

しかし、そもそも同様の想いで設立し日常運営に協力・協同しつつある労働者との関係は何ら変わっていないはずである。

従って、外的には資本者性を持つ事業家の如く振舞い、内的には労働者性、特に労働者の心をとらまえないといけない。いわゆる二面性をもちながらも、本質的には労働者性を失ってはならない。

この経営に対して経営権・人事権を労働組合は求めていない。しかし経営側が、当初の同志的立場と異なる経営権・人事

権の権利固執をするならば、労働者から見れば変質したとみられるのは当然であろう。

更に注意せねばならぬのは、管理職をいたすらに増員し、経営側の人的領域を拡大せぬ事である。それは管理職と労働者

(組合員)の人数的対立の因となる。経営的立場にある者と管理職の立場の者の野合が、自覚なきまま経営と労働者として

分断、対立すれば、それはそのまま身分的・人格的差別となり、本質的には労働者ばかりで構成する組織であるにも関わらず労働者を生み出す原因となる。これは資本

主義の悪しき支配者構造を踏襲した事にもなる。

こうした労働者事業において、労働者は労働者の自覚によって日常的職場での職務遂行義務が

あり、労働者側が経営の立場にある者の相談に同志的立場に立って応じ、協力者となるべきである。

労働者事業がもともと一体の労働者の立場にあった者の発展的事業形態であるとすれば、松浦診療所で当初おこなわれていたような職員会議による経営内容や人事の相談は当然のことだと言えよう。

経営側は労働組合が結成され成長するのと逆行

して、経営権や人事権が我にありと主張したり、この主張を理由に労使協定まで破棄することが如何に愚策であるかを反省するべきである。

間違った権利の主張によって、警察権力や訴訟に依拠し、進歩的弁護団や地域労働組合との対立につながるような現在の南労会方針が、如何に弁明しようとも社会悪・労働者弾圧に手を染めていることを自覚し、早急に攻撃行為を撤回し、紛争解決へふみきるべきである(以上、抜粋の要約です)。

【南労会支部】