

E 分會を確立するまで

(イ)最初の手がかりが出来たら、今度は分會を確立することに努力を集中しなければならぬ。そのためには、如何なる方法で活動したらいいか？ もし最初に懸念になつた労働者がシツカリした人物なら、早速、その人物を中心にして、分會の確立にとりかゝることが出来るが、實際には、さう簡単に行かない。最初に懸念になつた人物は、必ずしもシツカリした人物とは限らないのだから、さうした場合には、我々は、なんとかして分會のメンバーになり得るやうなシツカリした人物を探し出さなければならぬのだ。そのためには、先づ、最初に懸念になつた人物から、充分に工場内の様子を見て、最もその状態に適した對策を樹てなければならぬ。誰れか組合に入るやうな人はゐないか？ などいふやうなことを聞きださうとしても駄目だ。何等かの運動を巻き起して、その中からシツカリした人物を探し出すより外に道はない。もし、工場内が、首切りや賃銀値下げで動揺してゐるやうな場合は、直ちに「各職場で相談會を開いて首切り賃下げ反對の對策を立て

ろい」といふ意味のアジピラを持ち込み、——外から持ち込むことはかなり困難だが、相當の冒險を試みる氣なら、やれないことはない——それと同時に、工場の周囲に同じ意味の傳單をジャン／＼張り廻すのだ。そして、それが、工場内の大衆にどんな影響を及ぼしたかを、最初懸念になつた人物から聞き出すことだ。さうすれば「俺の方の職場の誰れそれは、斷然ストライキをやるべきだ」といつて頭張つてゐる」といつたやうなことが判る。さうなつたら、その一番頭張つてゐる人物を紹介して貰つて、近づきになれば、こん度は、その人物が、三人か四人の最も戰鬥的な仲間を引つばつて来るやうになる。そうなれば、それらの連中を中心にして、分會を確立することは易々たるものだ。

(無論、その場合會社へ知れないやうに充分注意しなければならぬ。)

(ハ)もしまた、工場内の事情がそれほど切迫してゐないやうな場合だつたら、別の方法を樹てなければならぬ。

『首切り賃銀値下げ絶対反對』のアジピラを持ち込みますれば、いつ何時でも、大衆が思ふやうに動き出すと思つたら大あて違ひだ。ではどんな方法があるか？ 方法はい

とが出来たら、もうしめたものだ」と或る老練のオルガナイザーは言つてゐたが、これはほんとうだ。

F 分會の活動と基本的闘争方針 決定の必要

るゝも、たとへば、工場内に野球部が盛まつてゐるといふことが解つたら、野球に熱心な青年労働者を幾人か紹介して貰つて、工場野球團結成の相談をしたり、その連中の野球をコーチしてやつたりして、成るべく多くの青年と知り合ひになることだ。そして、その中のシツカリしてゐるやうな連中を集めて、徐々に分會確立の相談を始めれば、分會確立の契機をつかむことが出来る。(この場合にもあせつたら失敗する。)

(ニ)又、工場内に文學好きの青年が澤山ゐるといふやうなことが解つたら、文學サークルを作るための運動から始めて、中心分子をつかむことも出来るし、職場内で時事問題に就いて、いつも議論の花がさいてゐるといふやうなことが解つたら、早速、その中心の連中に紹介して貰つて、時事問題の座談會を計畫し、さうした運動の中から、しつかりした人物を探し出すことも出来る。

(ホ)以上は、分會確立までの、活動に關しての二三の例にすぎないが、このほかにも様々の方法が考へられると思ふ。一番肝心なのは、大衆を動かす、その中から中心分子をつかむことだ。どんな問題でも、工場内の一角を動かすこ

とが出来たら、もうしめたものだ」と或る老練のオルガナイザーは言つてゐたが、これはほんとうだ。

(イ)三人でも四人でも中心分子を掴まへて、分會を作ることが出来たら、その分會に一定の方針を與へて、極力活動させることが必要だ。何々工場には十人ほどの分會があるが、それ以上はどうしても減大しない」といふやうなことをよく聞くが、それは分會に活動方針を與へず、分會を沈滞状態に陥し入れて了つたからだ。『闘争を通じて組織を擴大せよ』といふ原則は、どこまでも正しい原則だ、闘争を抜きにして組織の擴大を計ることなんかは到底出来るものではない。折角出来た分會も萎縮してしまふ。

(ロ)では、分會に如何なる闘争を敢行させるか？ 無論、いろ／＼な闘争題目がある。闘争題目のないといふやうな工場は斷じて一つも無い。だが、分會のあらゆる活動は、一定の『基本的闘争方針』に基いて敢行させなければ駄目だ。基本的闘争方針が樹つてゐないと、刻々に起つて来る