

局内各労働組合は三式に当局の認許の下に立つ存在ではない。  
 又当局の資回機関でない組合は当局の認許の下に立つ必要もない。  
 現実には従業員の大多数を組織し其の意志を代表し統一的  
 な巨大な行動を持つ団体は、彼等が意識的に認めないに不  
 都合に取つては我慢感痛すも存在である。だからこそ非公式に  
 認めざるを得ない状態を余儀なくせしめたのだ。此の上更に我々は  
 求めねばならぬ。従業員の統一的意志と行動を干つた規制ある団  
 体に対しては、従業員の待遇や労働条件其他多少でも利害関係を  
 もつ問題に就いて団体的交渉の拡大を自由を共にせよとせよ。  
 従来種の交渉は共済組合評議員健康保険組合会試算た  
 る組合幹部のみ任せられて居るが、今工場職場からの組合の認め  
 る代表者は勤務中と否に拘らず、自由に外出交渉に参加出来る特

権を獲得せねばならぬ。そして労働者の兄弟は其の一部自身を取  
 り捨てるのだ。そして、労働者の利害関係は二対三、二対二、三  
 対二は二個の商品と其の取扱と賃銀報酬を従業員に強制され、物  
 的生産力は社会進歩の礎石を築き、生産は労働力の依存する。従  
 業員の消費は物質的文化的社会の進退器を決定するのだ。従  
 業員が労働者として労働者労働条件改善を要求する時、其は資本家や  
 当局の予備で決定する事はない。消費された労働力の再生産のため  
 に、労働者は労働者の人間性維持を要求する。労働者の精神は  
 労働者間から生れ、労働者間から育つべきだ。だから、同一環境  
 に同一目的に結合する従業員の組織的団体を背景にする代表者  
 の交渉条件其他利害関係の問題に対する交渉の自由を要求する  
 事は当然の事である。