

一九七七年二月一日第三種郵便物認可

発行所 社会通信社 発行人 滝野 忠

東京都渋谷区本町六丁目二八の二コーポルケ谷九〇四 電話(03)3337714 649 FAX(03)329915366
振替 〇〇一〇〇一九一五八四三二 労金 東京労金本店 No.1154163

購読料 月額 600円 6ヵ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言■

- 二大政党制は幻想―政党助成金を廃止せよ……………2
JC組合には「日の丸」揚げた組合も……………3
―労組大会、後半の特徴(二)―……………6
情報通信革命で変わる職場……………6
―大企業の中で何が起きているか―……………9
歴史の必然性を学び実践する団結をつくらう!(二)……………9
―発信しよう一人ひとりのメッセージ―……………11
- ◇資料と解説◇
「日の丸・君が代」法制化と教育……………11
資料 学校における国旗・国家の指導について……………12
平和への分かちあいをとともに……………15
―新谷のり子さんのコンサートへのお誘い―……………16
国労「十・三一」団結まつり……………16
読者からのおたより……………15
お詫びと訂正……………16

旬刊 社会通信

NO. 749

一九九九年一月二一日号

一九九九年一月二一日発行
(毎月一日・二二日・三三回発行)

「二大政党制は幻想——政党助成金を廃止せよ」

さきの自民党総裁選、民主党の党首選のさなか、「二大政党制はありえるのでしょうか」という質問をいただきました。

結論からさきにいえば、二大政党制にはならないと考えられます。二大政党制には、まず政党の理念と支持基盤がしっかりしていなければなりません。今の自民党を中心とする保守と、保守「革新」を自称する自由、民主とどこに違いがあるのでしょうか。自民は「政・財・官」のトライアングル、党員・党友組織（業種・利権）、議員後援会を支持基盤とし、民主、自由は議員後援会です。政策についてもさきの国会に明らかのように、反動立法、首切りと税金投入で巨大資本救済の金融・産業再生法、さらには国家的不当労働行為で採用を拒まれた千四十七人をめぐる問題でも、これら政党に根本的な違いはまったくありません。最後は自民党案で一丁上がり。いつでもくつついたり離れたりできる状態で、二大政党制になる要素はなにも一つ見当たりません。

「二大政党制」をアメリカ流の民主・共和、イギリス流の保守・労働というように考えても、日本で二大政党制になることはまずありません。新聞の政治欄、とりわけ知事選、首長選挙結果をごらんいただきたい。全国どこでも自民、民主、自由、社民が競い合って候補を立てているでしょうか。九九パーセント無所属相乗りです。この無所属候補を共産党を除く政党が推薦しているという構図です。社会党が消え、「反・非」自民票を吸収している共産党も最近では「あの市長はもと共産推薦だった」、「われわれの考えを受け入れてくれる」と、共同推せんする動きがないわけではありません。もし二大政党制というのであれば、知事、首長選でそれぞれの党が候補をたて競い合う、そしてせっさたくまし合うことが絶対条件になるからです。

小選挙区制は二大政党をつくる一つの条件ではありません。しかし、理念、理想をもたない政党間では、助成金めあてにくつついたり離れたりだけになってしまふことは、ここ数年の動きにも明らかです。一般の自民、民主の党首選では、「異星人」鳩山由起夫は「おれは保守本流」だと祖父の一郎ばりに憲法九条改正を掲げ、党首に選ばれました。民主党は民間政治臨調がつくった政党で、民主党のスポンサーというより「オーナー」のユニオン連合は、この組織の中心メンバーです。

本当に二大政党を望むのであれば、選挙へのもっと自由な参加が必要になります。選挙区一人三百万、比例立候補六百万円の供託金では、出たい人が出られない、大きくなってほしい党が大きくなれません。これから必要なことは、まず政党助成金を廃止させること、次に小選挙区制を改め比例区一本にすること、そしてべらぼうな供託金を選挙民の手の届く金額にすることです。国からは「選挙にさらに金がかかる、この財政難のときに」との批判が来そうですが、三五〇億円もの政党助成金を廃止すれば、おつりが返ってきます。昨今の銀行への六〇兆円、景気対策の百兆円余で、財源問題はすでにふつとんでいます。

小安を保っていた経済状況は、①円高、②アメリカ株価の動揺でいよいよ正念場。階級対立は地下のマグマがふきだす寸前にあります。私たちの声に時代が動のはこれからです。

J C 組合には「日の丸」揚げた組合も

― 労組大会、後半の特徴 (二) ―

労組大会がほぼ終わった。十月一四日から始まるユニオン連合十周年大会を機に労組は二〇〇〇年春闘の方針づくりに入る。本誌第七四四(八月一・二一合併)号で、大会前半の特徴は報告している。今日は八月以降におこなわれた大会から主要傾向と特徴を語ってほしい。

ユニオン連合に対決する組織として結成された共産党系の全労連(全国労働組合総連合会)は、どんな論議があったのか。

「対話と共同」がすべて

A 全労連方針案からユニオン連合批判が消えた。これが全労連の最大の特徴だ。この背景に、「対話と共同」、「一致する要求での大同団結」が、全労連運動の基調とされたことがある。方針案は「全労連は、あらゆる運動課題について、職場・地域の大多数の仲間の気分や感情にも合致し、たたかいに結集する要求・政策・闘争方針の確立に努力する。そして、全労連のすべての活動を通して広範な労働組合・労働団体、国民との共同を追求する」とある。

ユニオン連合指導部を批判するより、現場の矛盾をテコに、連合傘下組合との「対話と共同」、「共同行動を展開」し、影響力を上げるとの方策だ。そのモデルとされるのが昨年の労働基準法改悪のたたかい、さらには今年五月の宗教者と陸・海・空・港湾二〇単組のよびかけによる「周辺事態法反対集会」だ。たとえば五月の集会は、「戦後史上、最高の広範囲な共同集会」との評価だ。だから、全労連はむろん傘下組合大会の論議は、「対話と共同がどう拡大したか」が中心となった。

共産党の「下請け機関」としての様相をさらに強めていることだ。政党支持自由を「建て前」としているから、方針案に手放しの「共産党礼賛」論はないが、「この国の政治や社会をどう変えるのか」が、運動方針の柱とされている。論議はどう選挙にかかわり前進させたかがやはり中心で、「対話と共同」と同一線上にある。

ここから、「三つの緊急課題」が提案されている。第一は雇用・反失業闘争、第二は介護保険の改善・公的介護保障の拡充と年金改悪反対・改善などの社会保障闘争、第三は憲法違反の戦争法発動阻止のたたかいだ。

雇用・反失業では①時短による雇用拡大、②大企業の解雇・リストラ規制、③雇用創出・反失業者の就労保障、④職場からの反「合理化」闘争、⑤中小企業の倒産防止が主要課題とされる。

方針案の章だても大きく変わった。従来は情勢、総括、運動の基調と課題というものだったが、これらを一括し、第一章に「いま、全労連運動に何が求められるのか」として、これまで述べた①三つの緊急課題、②基調が提起される。これは共産党の中央委員会総会のスタイルが全労連に適応され始めたことを示すのではないか。したがって、メインスローガンは「くらしと雇用を守り、憲法擁護、政治の転換、すべての労働者・労働組合の大同団結を」というものだ。

「過労死予備軍」つくる

C 党と労働組合は組織と性格がちがう。労組は労組で固有の闘争分野をもつ。労組の独自性が党運動の一環に包み込まれ、独自性が消えている。

A 私もそう思う。共産党は「ふつうの党」に大変身中だから、その矛盾が現場にあらわれ始めているといった感じだ。もつとも端的な例が、周辺事態法・盗聴法で全労連本部が「歴史的成果」ということに、現場では「職場が崩壊状況」にあることへの戸惑いがある。国労大会でも共産党系の代議員は、千四十七人の解雇問題に「人道的解決でやむなし」、「これは戦術的配慮」との姿勢で、現場組合員の気分と気持ちからかけ離れた議論に終始してた。

共産党中央が望む労働運動は「国民の共感を得る労働運動」だから、職場から反「合理化」闘争をたたかい、「みんな労働者じゃないか、ともにこうたたかおう」との視点は皆無で、職場から首切りを阻止しよう、その力をつくるとの提起はまったくない。「国民の共感を得る労働運動」では職場は過労死予備軍をつくるだけだ。

職場からの情勢分析は不十分!?

司会 大会では賃金要求方式で大きな論議があったということだが。

A 事前配布議案で要求確立の基本的考え方として、「二〇〇〇年春闘を新たな出発点に『賃金の底上げ・最低保障』を重視する賃金闘争に切り替える」とあったことだ。これにたいし、多くの単産から「大幅賃上げ要求方式はどうなる」との不安と危惧が出された。もつともな意見にたいし、「大幅賃上げを実現するためには、情勢を踏まえた(中立組合や連合系組合との)共同が必要。その意味で、底上げ要求の追求という運動方針と受けとめたい」との意見も出されたが、「大幅賃上げ要求とともに(前述部分)をより強くする」と修正した。

方針案の特徴は「最低賃上げ要求をより重視」するということなので、その中味は、①だれでもどこでも〇〇円以上の最低保障要求、②時給、日額、月額を設定する最低賃金要求だ。連合の統一要求基準廃止の動きと軌を一にしていることは面白い。

この他、特徴として①全労連会館建設(二〇〇一年一月竣工)、②第三次組織拡大・強化方針(二百万全労連実現)③中労委員獲得と、④労働省が「労働組合基礎調査」に次回から地方組織加盟組合員を含めた集計方法に改めることなどを「全労連外し」に風穴をあけることができたと手放しで喜んでいいことだ。

司会 傘下組合の傾向はどうか。

A どこもいっしょで、全労連そして共産党の考え方が浸透している。全教は子ども達が入園として大切にされる学校と教育、社会の実現をめざす教育国民運動、自治労連は国と地方の政治革新・地財危機の民主的打開、医労連は医療・福祉・社会保障を守る国民的運動がメインにおかれていることで、地域共闘中心、労働者の賃金・労働条件は横におかれている。

ある組合では「職場からの闘いを通じての情勢の分析は不十分」と、「職場の分析というよりも、むしろ今日の情勢を考え、職場はどうなっていくのかという大局的な立場から

情勢そのものをみていかなければならない」と提案されていた。これが今の共産党の労働運動論を象徴的に示す。

もう一つ、今の労働運動の流れの一つである産別再編成について、傘下の運輸関係労組が新組織を結成した。運輸一般、建設一般、全動労が統一し、建交労（全日本建設交通一般労働組合）が結成された。組織人員は六万七千人で、民間労組では医労連、生協労連に次ぐ第三位の組織となり、組織形態は地域と職場の二本立てとなっている。

「民主・リベラル」と「自由民主」は同じ

司会 金属労協（ＪＣ）をはじめ傘下組合の大会はどうだったのか。

B ＪＣ系労組のポイントは①「春闘」のあり方、②雇用対策、③六十歳代前半層の雇用確保、④産別組織統合の動き。

司会 政党支持問題はどうか。

B 政治問題は議論ならぬ。ＪＣの中心組合である鉄鋼、自動車、電機、造船重機はどれもよく知っているように「親自民」だ。造船重機大会では「日の丸」が揚げられた。

連合は旧総評の自治労、日教組、私鉄といった単産、さらには北海道、東北、北信越、四国、九州の「民主」、「社民」支持に配慮し、「民主中軸」を政治方針としている。「民主・リベラル結集」がお題目だが、リベラルは「自由」だから「民主・自由」勢力結集は、「自由民主」と変わらない。最近カタカナ語の氾濫（はんらん）でハッキリとした概念なしに使われ、それが政治の混乱に輪をかけている。

「隔年春闘」「ＪＣ産別化」

司会 ＪＣの特徴的な動きについてお願いしたい。

B 電機は二〇〇二年から「二年に一回の協約改訂交渉」に転換する「春闘改革案」を提起した。内容は今後の「春闘のあり方」として、「連合傘下の各産別がそれぞれ一つないし二つの職種の賃金決定に責任を持ち、職種別賃金を絶対水準で決定するような賃金の社会化の機能を検討していくことが重要」とし、春闘方式については「賃上げ中心の方式を転換し、トータルな総合生活闘争として二年に一回の労働協約の改定を中心とした闘争」を提起している。具体的には二〇〇〇年の定期大会にはかられる予定だ。

鉄鋼は昨年大会ですでに「春闘見直し」を隔年春闘として実践しているが、自動車、造船重機、といった組合は「春闘のあり方」に改革は必要としながら、電機や鉄鋼のように、「隔年春闘」に踏み込めないでいるのが現状だ。

造船は「当面の春季交渉では賃金・一時金優先の姿勢を持ちつつ、毎年労使が真剣に幅広い協議を行うことが必要」と電機や鉄に一線を画し、自動車も「要求の根拠（定期昇給＋物価＋生活上分）が成り立たなくなった。次の時代に耐えうる要求の考え方を作りたい」としているが踏み込むまでにいたっていない。

司会 ＪＣは結束力が強いようだが、実際はバラバラなんだ。

B そういうことだ。企業別組合だもの、企業、産業間格差が拡大している。それがＪＣの「大産別化」にも影を落としている。ＪＣの産別化にもっとも熱心なのが鉄鋼なんだ。鉄のものすごい人減らして鉄鋼労連は今では二〇万を割った。連合は株主総会みたくなも

ので、組合員は持株数。一番の株主は自治労の百三万株で、自動車、電機、そして九月九日に結成されたJAM（ゼンキン連合と金属機械の結集組織）とつづき、鉄は一七万だから発言力はほとんどない。JCを大産別化し、そこで発言力確保がねらいなことがミエミエだけに、七〇万以上の組合員をもつ自動車や電機にすれば、「ソロソロお引き取りを」となる。

日経連会長はトヨタから出、金属労協の議長はトヨタ出身、電機の委員長は「オレが連合のけん引車になる」とヤル気満々だから、鉄の役割は二年後の連合の役員選で、新日鉄・鉄鋼出身の現会長の退任とともに連合は新たな段階に入る。（つづく）

情報通信革命で変わる職場

—大企業の中で何が起きているか—

産業構造が変化し、産業・経済・労働政策が変わり、企業の経営理念が変わると、当然、職場でも変化が起きる。今、職場で何が起きているのか？ 経営者はリストラ（首切り）の標的をホワイトカラーにしている。今回は、オフィス業務を中心に、その代表的な事柄から述べたい。

人権さえも丸裸

組織の平坦化と権限委譲の中でパソコンの普及と情報通信技術の発展は、オフィス業務を一変させた。各自の机の上には端末機が並び、従来の帳簿類はパソコンの中に入ってしまった。同時に、メインコンピュータに情報を集中する方式から安価な各自のパソコンを独立・連結させるダウンサイジングへと変更させ、労働者への情報処理業務負担が、著しく増加した。

オフィスへのパソコンの普及は、各自の業務の推進のみならず、経営トップからの経営メッセージが電子メールで、瞬時にして全員に伝えられるようになった。また、職制からの業務指示も電子メールで伝えられることもあり、業務の推進状況を職制が本人に分らないようチェックすることもできる。さらに重要なことは、個人の電子郵便函をこっそり開函して読むことも可能だ。つまり現在、OA化が進む民間職場では、人権さえも丸裸にされている状態である。

さらに、電子出勤簿は、業務内容の細々とした事柄から残業時間まで簡単に入力できることを前提に、労働者の個人負担によって処理されるようになっていくし、事務用品などの購入、会社保養所の使用申込み、福利厚生申請など、業務以外の事柄も、これまでは専任のスタッフがいて処理していたが、全部個人の責任に任せられ、労働者への負担は著しく高まっている。パソコンの導入による業務の軽減は、企業組織にはある。これによって省力化が推進されているからだ。しかし労働者個人は、「関連業務」の一言で、負荷が加わり、残業の毎日になる。また、パソコンの電磁波対策、パソコン入力作業に関するILO条約など、守っている職場は、まず皆無といつて過言でない。

椅子も机もない

オフィスが変わると、当然、組織も変化する。まず、経営意志の通訳者としての部課長などの中間管理職が急激に減少する。そして、仕事単位のプロジェクト管理が重視され、

現場長、つまりプロジェクトリーダーへの権限委譲が行われ、プロジェクトごとの収益管理の名のもとに、チームスタッフの残業管理、事務用品の購入、アルバイト・パート・派遣社員などの社外労働力の導入計画・交渉・面接などの権限一切が委ねられ、アルバイト・パート・派遣社員などの賃金と雇用期間の決定は、企業の上下限のガイドラインに沿って、交渉・面接で決定される。こうした業務の結果として、どのように企業の収益に貢献したか、必要ならばパソコン上に瞬時に表示され、現場長の経営能力が判定されるシステムになり、プロジェクトリーダーに代表される立場の人びとは、収益成果にもとづく見返りとして、一応、企業との雇用契約交渉を経、年収などの雇用条件が決定される。これが成果主義にもとづく年俸制の仕組みである。蛇足だが、こうした企業は、表向き労働者のやる気と能力が発揮できるようにと、開かれて撥刺とした社風を演出し、組織内で、係長から社長に至るまで、職階で呼ぶことを禁じている。

営業部門では、会社に机も椅子もない、移動体通信手段（モバイル）を持たされて目一杯営業活動に駆り立てられる、新しい形のモバイル社員といわれる労働者群も出てきた。これらの人びとは、会社に顔を出すのは、月に一度か二度の打ち合わせだけ。営業活動の成果は、持ち歩いているノートパソコンか、自宅を会社の出先事務所（サテライト・オフィス）としてパソコンを設置し、これで営業成果を報告させられている。

この手法は、企業にとつてオフィスの維持費が軽減できるばかりでなく、営業社員を二四時間拘束し、いつでも思うままに、仕事に駆り立てることが可能となる。結果、携帯電話の呼び出しに脅え、電子郵便函の開函を恐怖し、精神疾患を患う営業員が多くなったとある産業医は報告している。

非正規労働者は増大の一途

オフィスの中で起こっているもう一つの特徴的なことは、嘱託・パート・アルバイト・派遣などの非正規身分の労働者の著しい増加だ。派遣社員は、繁忙期のお助けマンとして一人か二人というのではなく、部署の過半数、場合によっては、部署の管理責任者以外は全員という驚くべき事態が起きている。こういうことは、コストセンターといわれる総務・人事・経理などの管理部門に顕著である。最近では、本来その企業の正社員であった労働者が、会社のアウトソーシング化の方針で、会社と派遣会社の契約で、部署ごと派遣社員にされる場合が出てきた。この場合、本人の同意などは、まったく意に介されないばかりか、失業恫喝を受け、労働条件の一方的切下げを強要されている。

福利厚生削減

私たちはこれまで、職場の福利厚生を利用するのは、社員として当たり前の権利と考え、その拡充や適用範囲の拡大を企業に求めてきた。しかし、収益性を向上させ、ROE（株主資本利益率）に対応する経営者の思惑によって今や状況は一変した。新しい福利厚生理論の台頭である。

「カフェテリアプラン」と聞いた人は、社内に社員用喫茶店か、新しい喫茶店が職場の近くにでもできるものと考えがちだが、これは、福利厚生の利用点数を社員一人ひとりが与えられ、その持ち点の範囲内であれば、社内の福利厚生メニューの中から好きなだけ利用できるというものだ。この狙いは、福利厚生を総額抑制にある。なかには、成果主義と連動した運用を取り入れている企業もあり、こうなると、福利厚生は名ばかり。なぜな

ら、成果の上がる人は仕事一筋の会社人間、福利厚生を使う機会がほとんどない。こうなると、職場の雰囲気として、福利厚生を権利として行使するなどということは、たいへん勇気のいることとなる。結果、権利である職場の福利厚生は利用されず、利用されない福利厚生の削減・廃止を経営は、当然化するという仕掛けである。

福利厚生をめぐる大きな関心は、厚生年金や社会保険などの負担の行方だろう。高齢化社会に対応する医療費の組合健保の負担をいかに軽減するか。労働保険・さらには介護保険などの企業負担分の軽減に、最大の関心を持っている。とくに、年金基金制度を持っている企業においては、最近の低金利で運用利益が上がらず、赤字運営を余儀なくさせられている年金基金では、出るを減らし、入るを増やすあの手この手の方策をめぐらせている。その代表的な方法が、確定拠出型年金（四〇一k）制度の導入である。

搾取は巧妙化

確定拠出型年金は、確定給付年金とは根本的にちがう。拠出金は株式等投資信託で運用される。運用は個人の選択権があるが、個人の乏しい知識、情報で大半博打で運用するのは危険。低利でも堅実な運用方法を選択されることが肝要。企業が確定拠出型年金を導入しようとするのは、企業負担分の軽減と、収益が上がった場合の運用を考えてのことである。

この確定拠出型年金の導入をめぐって、静かに浸透しつつある考えがある。「総合報酬（トータル・コンペンセーション）」といわれる考えだ。これは、労働者の取り分（賃金、社会保険、厚生年金、福利厚生など）をいかに抑えるかという発想から考え出され、しかも、この考え方の巧妙な点は、成果主義と結びついた「敗者のいないゲーム（ゼロサムゲーム）」理論で展開するところだ。簡単にいえば成果の上がる人にはすべてに厚い配分を、能力のない成果の上がない人にはそれなりに。つまり、能力重視の誰も損をしない方法というものだ。これで労働者の取り分は総額で抑制され、かつ従業員親睦会の社員代表や従業員組合（大企業にはこの種の組織を使った労務管理がかなりある）との協議を儀式的に行って実施しているところもある。また、成果の判断基準は経営者の掌中にあるから、後は経営者のやりたい放題。つまり誰も損しないどころか、労働者が騙され、損する巧妙な搾取方法である。

福利厚生をめぐる顕著な動きをもう少し上げれば、例えば、社宅・独身寮・社員保養所などを廃止し、不要資産として売買することだ。最近、好立地のマンションの売出しが話題になるが、これがその仕掛け。また、独身寮、社員保養所の運営をアウトソーシングする企業も増え、この業種が急成長して、新産業の創出といわれている。

蛇足だが、女子社員に評判の悪かったお仕着せユニフォーム。これを廃止する企業が増えてきた。男女雇用均等法がきっかけだが、これも、経費削減の思惑と一致し、全廃するか個人の選択とするかのどちらか。全廃すると被服費の負担や私服の汚れなど、意外と女子社員に不評な面も出ている。

下請け系列の崩壊と貸し渋り

大企業の流れは、産業構造ピラミッドの下支えをしている中小零細企業にも大きな影響を与えている。

これまでの中小零細企業は大企業の下請け、孫請けという製造業が中心。したがって、多くの中小零細企業では大企業の系列化に入って、仕事の流れに委ねれば何とかやってこれた。しかし、大企業の生産工場が生産拠点を東南アジアに移し、技術力のある必要な下請け企業は移転させ、また、進出国の現地の企業の育成も進んで、わが国に残った関連の中小零細企業は客先をなくし、存亡の危機にある。加えて、金融機関の貸し渋りが、企業基盤の弱い経営を圧迫している。

また、次代の産業の華として期待されている情報システム開発に代表されるベンチャービジネス（VB）は、不動産などの担保物件に乏しく、新規の中小零細企業には金融機関の融資はほとんど期待できない。したがって、資金不足からなかなか成長できないのが現状である。

政府も新規雇用の創出先として、また産業構造改革を成功させるうえでも、ベンチャービジネスの育成策を出しているが、日本の風土のなかでなかなか定着しないのが実情。生き残りは独自の技術と情報投資

こうしたなかで中小零細企業の生き残り策は、系列に頼らず、受注産業から脱するためどこにもない独自の技術力と、順速に対応できる情報システムの構築にあるといわれる。しかし、これらのことが理解はできても、そのための資金調達が困難ななかで、経営に行き詰まった転廃業が後を絶たず、中小零細企業が生き残るのは容易なことではない。経営と一身同体の中で

中小零細企業で働く労働者は、相対として最大の存在になる。ここで働く労働者は、何らかの形で経営の内容が見え、経営者と一体化しなければ自分の職場基盤がなくなる脆弱さのなかで、社会の動きを直接的に受ける存在でもある。

わずかな手間賃・工賃が経営を支え、自分の生活を支えていることを考えれば、少しのミスも許されず、一方、客先からは通常年二回、当然のように製品の値引き納入を強要される。それは、労働者の労働条件の低下と低賃金を強いることを意味する。(O)

歴史の必然性を学び実践する団結をつくろう！(一)

—発信しよう一人ひとりのメッセージ—

六月一日に大野の地で『読者の会』が発会すると聞いて、仲間とともに賛同しました。今や情報化の時代、一人ひとりのメッセージをより多くの皆さんに発信し、お互いに意見交換することは、たいへん大事なことだと思います。読者の皆さまへ、討論の素材として徒然（つれずれ）の記をしたためてみました。

「絶頂期には崩壊の兆候が現れている」との言葉がありますが、日本の戦後を概観したとき、いくつかの歴史の節目に出会います。それを私なりに取り上げてみると、

- ① 朝鮮特需と五五年体制の確立・春闘開始・太田―岩井ライン（総評）の誕生
- ② 六〇年安保・三池闘争以降の高度成長政策
- ③ 七〇年代の春闘高揚と国労・動労の反マル生闘争勝利とスト権ストの挫折
- ④ 八〇年代の労働戦線の右翼的再編成（民間先行から官民「統一」へ）と総評系労働

組合の分裂

⑤ 九〇年代連合結成と総評・社会党ブロックの解体

⑥ 労働委員会勝利命令と国鉄「改革法承認」

以上大きく六つの転換期が考えられます。戦後、朝鮮戦争特需景気によって日本独占資本（旧財閥）は、息を吹き返します。五五年には、独占資本の要請を受け、保守合同（自由党・民主党・国協党）により自民党が結成され、全面講和か否かで分裂していた社会党も左右統一します。

① 三池以後、総評・社会党つぶしが

六〇年、総資本対総労働の闘いといわれた三池闘争、広範な労働団体を結集した安保反対闘争の終結を契機に、池田内閣が登場し「低姿勢」「所得倍増」「バラ色の経済構築」を旗印に、高度成長政策へ。このことは、労働者への合理化攻撃の全面展開となり、総評労働運動への切り崩しがはじまります。総評・社会党の右潮流は「三池のような職場闘争、抵抗闘争ではだめだ。政策で勝負」と政策転換闘争を主張します。

しかし、どんな政策闘争でも働く者の団結と闘いが必要です。おおもとの闘いがちゃんとしてきていること。説教はやめよう！

② 高揚期に総評指導部の動揺

七〇年代になると、総評労働運動は盛り上がりを見せ、春闘は、二〇・一％（七三春闘）、三二・九％（七四春闘）と軒並み高率賃金アップを獲得します。一九七四年参議院選・七六年衆議院選では保革伯仲を勝ち取り、革新知事は一〇都府県にも上がります。しかし、一方で国労・動労のスト権奪還闘争の挫折など総評労働運動の指導に微妙な陰りが見えてくる時期でもありました。

③ 徹底した「協会」攻撃

七〇年代後半から始まった『協会規制』は支配者階級の戦略目標としての社会主義協会への攻撃となり、マスコミもいっせいに連日トップ記事で叩きました。七五年以降は、社会党と労働運動を右へもって行くこと、つまり社会党の綱領的文書『日本における社会主義への道』と労働運動における階級的（マルクス・レーニン主義的）な部分の排除を目的としたものでした。

その総仕上げとしての労働戦線の「官民統一」が上げられます。民間労働組合から始まった労働戦線（総評・同盟・中立・新産別等）の統一の目的は、日本の労働運動を丸ごと資本と闘わない、権力とパートナーシップを結ぶ労働組合の結集とまともな労働組合を分断することでした。さらに労働戦線の統一により、保守二大政党の確立、社会党の解党つまり日本における社会革命の道を根絶させることにありました。

日教組『四〇〇日抗争』と呼ばれた内部抗争も実は労働戦線の問題と大きく関連をしていますが。労働戦線統一問題について総括的に言えることは、労使協調的な労働運動の育成と総評系労働組合の分裂という悲劇でしかありませんでした。

④ ゼロからマイナスへの道・連合

九〇年代はいよいよ限りなくゼロに近いユニオン『連合』の誕生と総評・社会党ブロッ

クの解体です。限りなくゼロに近いなどと形容していたら、連合の有力単産では『春闘解体』を自ら主張するなどマイナスでしかないユニオン『連合』の本姿を露呈し始めました。労働組合主義の目玉である賃金闘争まで放棄することは、これを産業報国会といわずして何と表現しようか？ 否、産業の発展をもって国に報いる思想的確立は既に、多くの単産・単組の職場ではなされようとしているのではないか。労働組合のなかで既に自由な発言ができづらくなっているということにも現れています。

⑤ 国労に集中する攻撃Ⅱ今日的階級闘争の天王山

突然、国労の「改革法承認」は全戦全勝を続けた地労委命令にも反し、自ら武装解除をもたらずものです。今日、階級闘争の頂点である国鉄闘争の帰趨が我が国の将来にどのような結果をもたらすかは、火を見るより明らかです。

戦後の過剰生産恐慌とも言える現代の経済状況は、あらゆるところで行き詰まりを見せ、危機に瀕しています。にもかかわらず、節目、節目で墓掘人であるべき日本の労働運動が資本の補完勢力として作用していくという事実だけは不変のようです。(河野 康臣)

◇資料と解説◇

「日の丸・君が代」法制化と教育

「日の丸・君が代」法制化という新たな事体のもと、文部省は「学校における国旗・国歌の指導について」と題する指導文書を作成した。

内容は、一、国旗・国歌の法制化の意義について／二、国歌「君が代」の歌詞の意味についての政府の解釈について

【法制化と学校における指導】三、国旗・国歌の法制化と今後の学校における国旗・国歌の指導について／四、学校における国旗・国歌の指導の意義について／五、学校における国旗・国歌の指導内容について

【国旗・国歌の指導と児童・生徒】六、学校における国旗・国歌の指導と児童・生徒の内心の自由との関係について／七、国旗・国歌の指導と児童・生徒の評価について

【国旗・国歌の指導と教職員】八、国旗・国歌の指導に係る教職員の職務と内心の自由との関係について

【国旗の歴史及び国歌の由来】九、国旗・国歌の歴史や由来について／十、学校における日章旗及び君が代の歴史や由来の指導について

【君が代の歌詞の意味】十一、国歌「君が代」の歌詞の意味についての政府の解釈と学校における指導について

【歴史教育】十二、歴史教育、特に近現代史の指導について

【その他】十三、入学式・卒業式の実施方法について／十四、学習指導要領に特に定められている場合以外の国旗・国歌の指導について

というものである。今なぜ「日の丸・君が代」法制化なのか。大日本帝国憲法下、国家統合策は、「万世一系の天皇」であった。この統合策は大日本帝国の崩壊で瓦解し、日本国憲法が「民主日本」の象徴となった。憲法空洞化が云われた一九六〇年代以降、日本は「生産力向上」が至上命題となりこんにちにいたった。しかし、一九八〇年代から日本が

帝国主義的進出を開始すると同時に、「生産力至上主義」は破たん、企業忠誠心を軸とする「会社社会」、「会社人間」が揺れ、政府ですら「会社社会」崩壊を云う。「ポスト会社社会」の統合策がもさくされていくのだ。

その統合策が、「日の丸・君が代」法制化である。それを示すのが四(2)、十一、十三の(1)であり、強制はしないといいながら強制を示唆しているのが八項等である。

この文書は県教委を通じ各学校に徹底されると思われる。資料として全文紹介する。

(編集部)

資料 学校における国旗・国家の指導について

一、国旗・国歌の法制化の意義について

(答) 「日の丸」「君が代」が、長年の慣行により、それぞれ国旗・国歌として国民の間に広く定着していることを踏まえ、21世紀を迎えることを一つの契機として、成文法にその根拠を明確に規定することが必要であるとの認識の下に、法制化を行うこととしたものである。

二、国歌「君が代」の歌詞の意味についての政府の解釈について

(答) 「君が代」の「君」については、日本国憲法下では、「日本国及び日本国民統合の象徴であり、その地位が主権の存する日本国民の総意に基づく天皇」のことを指しており、「君が代」とは、「日本国民の総意に基づき天皇を日本国及び日本国民統合の象徴とする我が国」のことであり、また、「君が代」の歌詞も、「そうした我が国の末永い繁栄と平和を祈念したもの」と解することが適当であると考えている。

三、国旗・国歌の法制化と今後の学校における国旗・国歌の指導について

(答) 1、学校における国旗・国歌の指導は、児童生徒にわが国の国旗と国歌の意義を理解させ、これを尊重する態度を育てるとともに諸外国の国旗と国歌も同様に尊重する態度を育てるために行っているものである。

2、今回の法律は、国旗・国歌の根拠について、慣習であるものを成文法としてより明確に位置づけるものであり、学校教育において、国旗・国歌に対する正しい認識をさらに促進するものと考えており、意義あるものと受け止めている。

3、文部省としては、学習指導要領に基づく、学校におけるこれまでの国旗・国歌の指導に関する取り扱いを変えるものではないと考えており、今後とも、学校における指導の充実に努めてまいりたい。

四、学校における国旗・国歌の指導の意義について

(答) 1、学校における国旗・国歌の指導は、児童生徒に我が国の国旗・国歌の意義を理解させ尊重する態度を育てるとともに、諸外国の国旗と国歌も同様に尊重する態度を育てるために行っているものである。

2、具体的には、

①社会科では、国旗・国歌の意義を理解させ、諸外国の国旗・国歌を含め、それらを尊重する態度を育成すること。②音楽の授業では、各学年を通じ国歌「君が代」を指導すること。③入学式や卒業式などでは、国旗を掲揚し、国歌を斉唱するよう指導することとしているところである。

3、入学式、卒業式については、学校生活に有意義な変化や折り目を付け、厳粛かつ清新な雰囲気の中で、新しい生活の展開への動機付けを行い、学校、社会、国家など集団への所属感を深める上でよい機会となるものであり、実際の入学式、卒業式という場面において適切な態度がとれるよう、国旗を掲揚し、国歌を斉唱するとしているところである。

五、学校における国旗・国歌の指導内容について

(答) 1、国際化が進展する中で、自国の国旗・国歌は、もとより、他の国の国旗・国歌を尊重し、敬意を払うことは、当然身に付けるべき基本的なマナーとなっている。

2、新しい学習指導要領においては、国旗・国歌の取扱いに関する国際常識が、小学校段階から児童生徒にきちんと身に付くよう、次のように定めている。

(1) 社会科においては、

① 小学校第3・4学年における都道府県の人々の生活や産業と外国との結び付きの学習及び第

5学年の国土の位置の学習に際し、我が国及び諸外国には国旗があることを理解させ、それを尊重する態度を育てること、② 第6学年の国際理解・国際交流の学習の際に、我が国の国旗と国歌の意義を理解させ、これを尊重する態度を育てるとともに、諸外国の国旗と国歌も同様に尊重する態度を育てることとしている。

(2) 小学校音楽科においては、「国歌「君が代」は、いずれの学年においても指導すること」としている。

(3) 特別活動においては、小・中・高等学校とも、「入学式や卒業式などにおいては、その意義を踏まえ、国旗を掲揚するとともに、国歌を斉唱するよう指導するものとする」としている。

六、学校における国旗・国歌の指導と児童・生徒の内心の自由との関係について

(答) 1、我が国の国民として、学校教育において国旗・国歌の意義を理解させ、それらを尊重する態度を育てることは極めて重要であることから、学習指導要領に基づいて、校長教員は、児童生徒に対し国旗・国歌の指導をするものである。

2、このことは、児童生徒の内心にまで立ち入って強制しようとする趣旨のものではなく、あくまでも教育指導上の課題として指導を進めていくことを意味するものである。

(注) この考え方は、平成6年10月13日に衆議院予算委員会の理事会において、政府統一見解(参考を参照)として示したものであり、法制化された後もこの考え方は変わるところはない。

◇参考◇

学校における国旗・国歌の指導について

1、学習指導要領は、学校教育法の規定に基づいて、各学校における教育課程の基準として文部省告示で定められたものであり、各学校においては、この基準に基づいて教育課程を編成しなければならぬものである。

2、学習指導要領においては、「入学式や卒業式などにおいては、その意義を踏まえ、国旗を掲揚するとともに、国歌を斉唱するよう指導するものとする」とされており、したがって、校長教員は、これに基づいて児童生徒を指導するものである。

3、このことは、児童生徒の内心にまで立ち入って強制しようとする趣旨のものではなく、あくまでも教育指導上の課題として指導を進めていくことが必要である。

七、国旗・国歌の指導と児童・生徒の評価について

(答) 1、入学式、卒業式などの特別活動については、指導要録や内申書におけるいわゆる五段階評価等による評価の対象にはならない。

2、これらの書式の中には、児童、生徒活動状況についての主な事実や所見を記載する所見欄が設けられているが、指導要録等の所見欄は、当該児童・生徒の長所を取り上げることが基本となるよう留意することとされていることから、児童・生徒が単に国歌を歌わなかったり、起立しなかったこと等を、指導要録等に記載することはないものと考えている。

八、国旗・国歌の指導に係る教職員の職務と内心の自由との関係について

(答) 1、学校は、児童生徒の発達段階に即して教育を施すことを目的とするものであり、校長、教員は、関係の法令や上司の職務上の命令に従って、教育指導を行わなければならない職務上の責務を負うものである。

2、学習指導要領については、各学校の教育課程の基準として法規としての性質を有するものであり、各学校に置いては、学習指導要領を基準として、校長が教育課程を編成し、これに基づいて教員は教育指導を実施するという職務を負うものである。

3、一般に、思想・良心の自由は、それが内心にとどまる限りにおいては絶対的に保障されなければならぬが、それがそれが外部的行為となつてあらわれる場合には、一定の合理的範囲内の制約を受け得るものと解されており、校長が、学習指導要領に基づき、法令の定めるところに従い所属教職員に対して本来行うべき職務を命じることが、当該教職員の思想・良心の自由を侵すことにはならないものと考ええる。

九、国旗・国歌の歴史や由来について

(答) 1、日の丸の由来については、江戸時代以前にも使用されていたという記録が残っている。江戸時代に至って、日の丸は、寛永十一年に幕府官章として定められ、その後日の丸は、安政元年に日本総船印(にほんそうふなじるし)に、また、安政6年には御国総標とされたものと言われている。明治時代に入り、明治三年に布告された商船規則で、船舶に掲げるべき国旗として日の丸の

様式が定められた。

2、君が代の歌詞は一〇世紀の古今和歌集に由来するもめで、鎌倉時代以降、祝い歌として民衆の間で広く支持されてきたと言われている。その後、明治十三年に現在の歌詞と旋律を持つ君が代として成立して以降、国民の間に浸透し、国歌として広く演奏され、歌われてきた。

十、学校における日章旗及び君が代の歴史や由来の指導について

(答) 1、学校における国旗・国歌の指導は、児童生徒に我が国の国旗と国歌の意義を理解させ、これを尊重する態度を育てるとともに、諸外国の国旗と国歌も同様に尊重する態度を育てるため行っているものである。

2、国旗・国歌の意義を正しく理解するためには、我が国の国旗・国歌の歴史や由来などについて学習することは大きなことである。

3、現在でも、例えば、小学校6年生社会科の教科書において、「国旗や国歌はその国の成り立ちと深い関係があること」「日の丸は幕末から、日本船の総船印(そうふなじるし)として定められ」、その後、「明治政府によって、日本の商船旗としても定められた」ことなどの経緯をたどって、国旗として扱われるようになったことなどの記述が見られるところである。

4、今後とも、我が国の国旗・国歌の歴史や由来などについて適切に指導が行われることを期待している。

十一、国歌「君が代」の歌詞の意味についての政府の解釈と学校における指導について

(答) 1、学校における国旗・国歌の指導に当たっては、我が国の国旗・国歌について、その意義を正しく理解させることが必要である。

2、これまで文部省としては、国歌の指導に当たっては、社会科と音楽の指導が相まって、小学校卒業までに、国歌「君が代」は、日本国憲法の下において天皇を日本国並びに日本国民統合の象徴とする我が国がいつまでも繁栄するようにとの願いをこめた歌であることを理解できるように指導してきたところである。

3、このことは、今回の法律の審議に際して示された政府の見解と異なるものではないと考えているが、今後文部省としては、各学校において政府見解に則った適切な指導が行われるよう配慮していく必要があると考えている。

十二、歴史教育、特に近現代史の指導について

(答) 1、学校における歴史教育は、小・中・高等学校を通じて、児童生徒の発達段階に応じて、具体的な事象の学習を通して歴史に対する興味や関心を高め、歴史的事象を多角的に考察し公正に判断する能力と態度を育てたり、歴史的思考力を培い、国民としての自覚と国際社会に生きる日本人としての資質を養うことをねらいとして行われているところである。

2、特に、近現代史の教育については、従来から国際理解と国際協調の観点から、バランスのとれた指導の充実が努めてきたところである。

3、歴史教育においては、客観的・学問的な研究成果を踏まえつつ、事実が事実として正しく指導すること、また、あくまで児童生徒の発達段階に応じて指導することが重要である。

4、戦前・戦後の客観的な事実については、子どもたちにしっかき教えなければいけないことであり、こういう意味で歴史教育、特に近現代史を、正しく日本の児童生徒に教えることも国際理解を深める上で重要であると思っている。

十三、入学式・卒業式の実施方法について

(答) 1、学校において行われる様々な行事の中でも、入学式や卒業式は、学校生活に有意義な変化や折り目を付け、厳粛かつ清新な雰囲気の中で、新しい生活の展開への動機付けを行い、学校、社会、国家など集団への所属感を深める上でよい機会となるものである。このような意義を踏まえ、入学式や卒業式などにおいては、国旗を掲揚するとともに、国歌を斉唱するよう指導することとしている。

2、入学式、卒業式は、新しい生活の展開への動機付け等を行う機会であり、厳粛かつ清新な雰囲気を作り出すよう工夫することが大切であるが、その具体的な実施方法については、各学校や設置者である教育委員会の判断にゆだねられている。

十四、学習指導要領に特に定められている場合以外の国旗・国歌の指導について

(答) 1、学校生活に、有意義な変化や折り目となる行事としては、全校の児童・生徒及び教職員が一堂に会して行う行事として、例えば、始業式、終業式、運動会、開校記念日に関する儀式な

どがある。

2、各学校において、これらの行事をどのように実施し、またその意義・ねらいや実施方法をどうするかは学校により様々であるので、入学式・卒業式以外の行事に国旗の掲揚、国歌の斉唱を行うかは、各学校や設置者である教育委員会の判断に委ねられているものである。

平和への分かちあいをともに

—新谷のリ子さんのコンサートへのお誘い—

新谷のリ子さんは、戦後第一世代の私たちに大きな刺激を与えてくれた。時はベトナム反戦が世界を揺るがし、アメリカのフォーク・シンガー、ジョン・バエズの「ウィ・シヤル・オーバークム」は世界の反戦歌となった。新谷さんが「フランシーヌの場合は」で鮮烈にデビューしたのは、このような時、まさに激動の時代であった。

新谷さんは「フランシーヌの場合は」の道を一貫して歩まれた。差別され抑圧される弱い者を励まし、平和を訴えつづけられた。活動は全世界におよぶ。

新谷さんとはじめて面識を得たのは、国鉄分割民営化に反対する集会に、連帯していただいた時だ。その時のさわやかな笑顔は今も変わらない。故岩井章氏とともに朝鮮民主主義人民共和国にもご一緒した。朝鮮民主主義人民共和国では、南浦の閘門（運河）が建設最終過程にあり、一万トンクラスの客船の渡航はまだ困難をきわめている状況にあったかと思われた。その時、新谷さんが朝鮮労働者を歌で激励された。

新谷さんは東京での久しぶりのコンサートへの参加をこう呼びかけている。

一九六九年：「新谷のリ子」として『唄の旅』を始めて三〇年の月日が過ぎてゆきました。沢山の出逢いをさせていただきました。

その間、傷つけてしまった友、失った友、教えをいただいた友、支えてくれた友、…。愛を知らない私が愛することを幾人もの友から学びました。

良い「時」に生を受け、良い「時代」を生かされていると……一人一人に感謝です。混沌と不安がますます深まるであろうこれからを前に新たな旅立ちの唄を歌いたいと思います。本当に久しぶりの東京でのコンサートになります。足をお運びいただけたら幸いです。元気でお待ちしております。平和への分かちあいを共に！

◇日時 一九九九年十一月十三日（土） 開場 P M四時一五分、 開演 P M五時

◇場所 なかのZELLO 小ホール（西館）

◇入場料 （全席自由） 前売り 三三〇〇円、 当日 四〇〇〇円

◇お問い合わせ先 アズ・カンパニー 電話〇三（三九八五）四二二二

※お申し込みは、社会通信社でもとり扱います。

◇読者からのおたより◇

政策宣伝運動で第一声 新社会党名寄支部で最近、外に積極的に出かけてゆき、街頭で政策宣伝運動をすることを始め、私も新社会党の党友として第一声をあげました。市民の中に生きる政策をこれからも伝えていき、政治の流れを変えていきたい。
(名寄・S)

編集部より 私も政策宣伝運動に参加したいくらい。次ぎにおじやまする時はぜひ加えて。活躍の分野が次ぎつぎに拡大していらっしゃるようで、嬉しい。
(栃木・D)

再び送って 送金、遅くなつて迷惑かけました。止まっている号から送つて。ご支援を。
(北海道・S)

編集部より 再購読、心からありがとうございます。一所懸命がんばっているつもり。ご支援を。
(北海道・S)

編集部より 国労大会、傍聴しました。現場、闘争団の迫力はいしたものの、さすが国労と感心させられました。おっしゃるとおりこれからです。国労だけでなく、いろんな組合に新しい動きが出始めたようです。その中心になつて引つ張つて。

強権的手法で不祥事 橋本（大二郎）知事の強権的手法による県政は組織間の風通しの悪さを生み出し、元県幹部職員の不祥事に揺れています。県職労のたたかひによって民主的な県庁組織をとり

もどすしかありません。

編集部より 近畿、関東、九州を旅。具職の仲間と交流しました。みなさん、Sさんはお元気がしらとっていらつしゃいました。ムキダシの搾取と抑圧に抗する新たな動きが始まりはじめたとの印象です。さらにご奮闘を。

四名分です。ご苦勞さま。四月頃、一名減でご連絡したつもりです。したがって、四名分の支払になるかと思えます。

編集部より 先日はお元気なお声を聞けて嬉しかった。久しぶりでしたから。最近、九州にうかがうことが多くなりました。次回、お会いできれば嬉しい。

本気で歯止めが必要 あまりにも政府の暴挙に、そして怒りに立ち上る勢力を結集できない外野にいら立つうちに時が流れてしまいました。TV、一般新聞、マスコミの軌道修正(敵権力による)にも本気で歯止めをかけることを考えないと：

編集部より 商業ジャーナリズムは政府の広報機関となつてしまいました。読売、産経、NHKは「日の丸・君が代」賛成、日経もその流れです。朝日、毎日には抗しているかのようですが、大きな流れに引きずられています。雑誌(月刊・週刊)、「文芸春秋」十月号に象徴されています。ごらんになられましたか。

分会長になりました 過日、県本部労働委員会で第二回の合宿を行いました。「継続は力なり」といいますが、今後も質・量ともに向上させたい。一方で、次期の分会執行部で分会長を担うことになりました。再度の戦線復帰です。闘志を堅持し、かつ階級的労働運動を着実に進めたいと考えている今日この頃。がんばります。

編集部より ごぶさたです。新居の住み心地はいかがですか。全国を旅して、活動家層に「なんとかしなくては」との前向きな気分が生まれ始めたとの印象を強くしています。日本の労使慣行をつぶしておいて、「企業別組合」だけは維持したいという資本・当局への反撃の始まりです。

国労「十・三一」団結まつり

まつりのスローガンは「譲れない 不当労働行為への謝罪と解雇撤回! 実現しよう地元JRへの復帰を! 許さない リストラ! ガイドライン・戦争国家づくりの全てを! 築こう 失業のない平和と協働の地域社会を!」

国労闘争団・家族を励まし、国労組合員との一体感を勝ち取り、「かつて日本の労働運動を再生する」ため、ぜひいまから予定を入れて。

日時 一九九九年十月三十一日(日)、午前十時〜午後三時
場所 亀戸中央公園(東武亀戸線「亀戸水神下車二分」)

国労闘争団は六月十五・十六日、全国代表者会議を開催し、「国労闘争団が求める解決要求」を内外に打ち出した(本誌第七四七号参照)。政府・JRは、こうした当事者たちの要求をも一顧だにせず、昨年の五・二八東京地裁不当判決以降、国労に対して解決水準の切り下げを迫る一方、JR職場では、相も変わらず不当労働行為を繰り返している。

新ガイドライン関連法の成立以降、盗聴法、「日の丸・君が代」法制化、住民基本台帳法改悪など有事体制づくりが「自自公」翼賛国会のもとで急速に推し進められ、倒産・失業攻撃にも一層拍車がかかっている。

それだけに、国鉄労働者一〇四七名の解雇撤回をはじめとする要求貫徹は、すべての労働者・国民諸階層の課題であり、いまこそ、十二年を超えた解雇撤回闘争と支援共闘の力を総結集して、政府・JRの解決引きのばしの動きを跳ね返し、平和と民主主義を守る広範な人びとや運動を結集し、反失業の国民的諸課題を結んだ秋の一大結集点である。

(お詫びと訂正) 本誌第七四七号「総団結・総決起」への心がまえ―国労大会を傍聴して(十二頁)に、十四頁所掲の「資料4 闘争団・家族を激励し、国鉄闘争の全面勝利をめざす全国集会アピール」に「人民の力」が加わり、共同している記述があります。人民の力は八・二五全国集会、アピールの作成にもかかわっておらず、この箇所は誤りでした。ご迷惑をかけた関係者各位にお詫びして訂正します。