

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幡ヶ谷九〇四 電話(03)33774649 FAX(03)329915367
振替〓〇〇一〇〇一九一五八四三一 労金〓東京労金本店No.1154163

購読料〓月額600円 6カ月前納制

へもくじへ

■巻頭言■

日経連総会にみる「人間主義」 滝野 忠……………2

―不断にクビ切る「経営体質」つくれ―

労働組合員は何を求めているか……………3

―各組合のアンケート調査から―

◇資料 平成十二年版日経連労働問題研究会報告から◇
今次 労使交渉の課題……………5

「瘦せ我慢」の精神に徹し、輪をひろげる……………7

―「本も読むにも時間なく、集まろうにも集まれぬ」けれど―

◇キューバ外相の国連総会での演説から◇ 富山 栄子訳……………9

宣戦布告なき対キューバ戦争 アメリカはキューバに何をやってきたのか(上)

◇ある介護保険の学習会の発言要旨から◇……………12

「介護」は哲学、思想である ―悲しい日本の高齢者福祉―

◇読む、詠む、積ん読◇ 経済企画庁編 一五八〇円……………14

世界経済白書(一九九九年版)

◇交流の広場◇

社民党支持から民主党支持へ方向転換……………14

G 市労連の状況報告

読者からのおたより……………15 編集部だより……………16

刊社旬 社会通信

NO. 759

二〇〇〇年二月一日号

二〇〇〇年二月一日発行
(毎月一日・二日・二二日三回発行)

日経連総会にみる「人間主義」

不斷にクビ切る「経営体質」につくれ

日経連「奥田丸」が船出した。奥田氏は、「乾いたタオルをなお搾る」カンバン方式とジャスト・イン・タイムの労務管理を特徴とするトヨタ自動車会長である。昨年の日経連会長就任以来、①社会の主人公は人間であり、資本は人間がより高次元な生活をするために、適切に活用されるべきもの、②冷徹な市場経済ではなく、「創造的で健全な競争社会」、いわば「人間の顔をした市場経済」をめざす、③自己実現をはかつていける「多様な選択肢をもった経済社会」を作っていくことが、真の意味での「人間尊重」、④「従業員の首を切るのならば、経営者は当然、自ら腹を切るべき」と、世の資本家たちに「武士道」ならぬ「資本家道」を説いてきた。総会あいさつでは「大切なのは、人員整理に踏み切るのは、万策尽きた最後の手段」、「とことん雇用を死守せよ、などと云っているわけではない」と述べている。

今回の労働問題研究委員会報告の副題は「『人間の顔をした市場経済』をめざして」とあり、奥田の持論が前面に掲げられた。この「報告」に、連合は「理念はよい。しかし、理念の具体化は不十分」と批判する。なぜ今、「労働者いじめ」を専管事項とする日経連が、「人間尊重」を強調するのか。

すさまじい首切りと腐敗が日経連が結成以来掲げてきた①経営道義の高揚、②企業内における正しい人間関係の樹立、③企業活動を通じてする国社会への貢献の三つの目標を直撃し、日経連が至上命題とする「労資関係は社会の安定帯」が動揺していることだ。だから奥田は、「定年まで雇用する」ことを前提にして採用した従業員を、定年前に解雇するということは、ある意味では約束違反、真義違反であります。これは単に、法律上の問題ではなく、労使が長い時間をかけて醸成してまいりました、信頼関係の大前提を、破壊することであります」といい、「いかなる場合にも、取り組みの手を緩めないのが、経営者の本来の姿」と強調する。奥田はいっぺんに大量のクビ切りをやるのは愚策、ふだんにクビを切れというのである。

日経連は三井三池争議の教訓を『日経連五十年史』でこう強調する。

「第三番目の問題として、経営者の反省すべき点は何かということが浮かび上がってくる。三池争議の原因はいろいろいわれているが、本質的には経営者の企業経営の心構え、平常時の労務管理に誤りがなかったかどうかということであり、このことはひとり三井三池の場合に限らず全般的にいえることである」

奥田の理念は、四十年前のこの「日経連テーゼ」の具体化である。だから、労働問題研究委員会報告で、①高いコスト体質からの脱却策として民間活力強化があらためて強調され、②雇用問題への対処の基本方針として不安定雇用・雇用の流動化がうたわれ、③企業における高コスト構造改革として総額人件費管理のてつていが叫び、二〇〇〇年春闘策に①総額人件費抑制、②時間給概念を視野に入れたワークシェアリングが提案される。

日経連は日本の労資慣行の崩壊で、「職場の安定帯」が揺れる中、「資本の論理」と「労務管理」の原点を強調する。労働組合も労組の原点にもどることが歴史に強制される時代

に入った。

(滝野 忠)

労働組合員は何を求めているか

—各組合のアンケート調査から—

賃金労働条件に大きな関心

組合員は労働組合に何を望んでいるのか。私鉄総連調査では「労組が取り組む課題として特に重要だと思うもの」(二つ回答)と問う。「賃金・退職金」などの改善七一・五%、「労働時間の短縮」三八・一%、「雇用の維持拡大」三一・七%、「職場環境の改善」二四・二%とつづき、「労組が力を入れている政策」七・二%、「経営参加」三・九%、「政治」にいたっては一・五%である。

「今の生活で不満や不安を感じていること」(三つ回答)でも、「賃金・臨時給などの収入」七二・二%、「現在・将来における雇用」四八・一%、「長時間の労働」三三・一%、「休日・休暇が十分とれない」一九・六%と「賃金・労働条件・失業」問題がつづき、さらに老後の生活四〇・五%、自分や家族の健康二八%、住宅問題一〇・五%とつづく。

このように組合員の労組への期待は大きくなる一方だ。しかし、労組は期待に応えない。ある民間労組の調査(九八年十一月)では、「組合(単組)活動に対する不満」(一つ回答)に、「何をやっているのかわからない」十七・一%、「要求が何も解決されない」一一・四%、「情報が流れてこない」七・八%とともに、「下部の意見を入れてくれない」五・一%、「組合役員が職場に來ない」三・八%がめだつ。こうした組合員の意識が「日常活動に一般組合員の声が反映されているか」に、「反映されていない」一五・二%、「あまり反映されていない」三五・〇%の五〇・二%の数字となる。

電機連合の調査(九七年七月)でも「組合の交渉力や活動の期待」に「賃上げ」七二・二%、「福祉サービスの充実」六五・〇%、「労働時間短縮」六一・六%が「期待」と答えているのに、職場の労働条件にかかわる「職場の日常的苦情処理」四九・二%、「経営方針への提言」五〇・三%、「仕事の量や仕方の改善」五二・六%、「移動・配置転換に対する取り組み」五八・四%、さらに「昇進昇格への発言」については六二・一%の半数以上の組合員が「期待していない」と答えていることは、今の労働組合を象徴している。

びつくりしたのは九八年八月の商業労連調査で「組合事務所に行ったことがあるか」に、「二度も行ったことがない」四〇・五%、「場所がわからない・事務所がない」等九・一%が約五〇%もあることだ。なぜ、高い組合費を払っている組合員が組合に無関心になるのか。その原因の一端を示しているのが日立物流労組(九九年八月)調査だ。「職場に密着した組合にするには」に、「苦情へのていねいな対応」四〇・五%、「定期的な職場集会の開催」一七・二%、「職場巡視の定例化をはかる」一五・五%と答えている。

組合員の教育に力ネと人々

労働組合の予算書をみていると人件費、日常的組合運営費、上部団体納入費で八〇〜九〇%の金が消費され、現場組合員の意識をどう向上させるか、目下労組の中心課題となった組織拡大、それにとまなう宣伝、オルグ養成、教育訓練についてはほとんどといって

いほど支出されていない。組合運営について創意・工夫が求められるということだ。

労働組合への若者の意識は、①かっこう悪い、古くさい、②労組のイメージは「悪」、③自分は自分で守る、労組に期待はあまりない、というマイナス評価とともに、①労組が会社を恐れ何もやらないのは本末転倒、②会社に対抗する力が必要、③組織率低下は労組側が腑抜けになったから、さらに④労組は会社内警察になれ、上層部をとりしまり賃上げにつなげよとの積極的な意見も珍しくない。こうした相反する意見は何も今に限ったことではなく、我々の若かりし日もそうだったのではないか。

我々が若かりし時代は「右肩上がり」の高度経済成長時代で「パイ」は大きくなった。たたかえば賃金は上がった。逆に職場の営兵的労務管理は強められ搾取・労働密度は強化されたが。しかし、九〇年代以降の不況は若者だけでなく我々の世代にも大きな意識変化をもたらした。①会社と共倒れするならたたかわない方がよい、②大競争で従来のままでは企業はなくなってしまうとの雰囲気が一挙につくり出されたことだ。これらが労働組合の活動にも影響し「労働組合に対するイメージ」として、「暗い」一三・四％、「明るい」四・四％、「弱い」三六・四％に「強い」一・七％、「閉鎖的」一九・七％に「開放的」二・五％のイメージを与え、「保守的」三九・四％、「わかりにくい」四七・二％との評価になるであろう。

失業したら再就職先がない

ゼンセン同盟はだらしなしいといわれる日本労働組合の中で、もっとも組合員拡大に熱心な組合である。ゼンセンの旧い名前が「全織」（ぜんせん）であったことを知る若者は多くない。若者たちのおじいちゃんが労働者時代、繊維産業は花形産業であった。しかし一九六〇年代以降の石炭から石油への産業構造の変化で自然素材をあつかう繊維産業は石油化学産業にとって代われ、全織同盟は壊滅状況におちいり、組合員範囲の拡大で全織同盟は「ゼンセン同盟」と名を変えた。組合員数は六十万人を超え自治労、自動車総連、電機連合に次ぐビッグユニオンである。

このゼンセン同盟が昨年六月、「緊急離職者調査」（回答者一二六四名）をおこなった。労働省は「失業は自分を再発見する場」とし、「禍を福に転ぜよ」とキャンペーンをはっている。労働省の「大本営発表」をもっぱらとする報道機関は「生首」はとんでいない」と宣伝する。最近発表された『国民生活白書』が、現代を「選職の時代」と位置づけたのはその反映だ。しかし、ゼンセン同盟調査は生々しい首切りとその後の生活不安・動揺を赤裸々に物語る。

「なぜ離職したのか」に「希望退職」四五・二％に「企業倒産」二四・二％、「事業所閉鎖」一八・二％がつづき「奨励退職」六・九％、「解雇」三・六％であり、年齢は五五～五九歳が二一・三％、五〇～五四歳一九・四％、四五～四九歳一八・五％で四〇～四四歳も一〇％にのぼる。団塊の首切りが宣伝されるが、首切りは四〇歳以上の労働者を対象におこなわれている。大きな問題は「現在の就業・不就業状況」だ。「失業中」が四九・六％、「パート・アルバイト」一七・四％、「自営・家事手伝い」二・四％で「正社員」として働く者はわずか二四・〇％である。年齢別不就業割合は「五〇代」六四・七％、「四〇代」四七・六％、「三〇代」四四・二％といったさんたんたる状況で、一度首切られ

ば再就職がほとんど不可能であることを物語る。

五〇をすぎれば仕事がないのである。あつたとしても賃金は大幅にダウンで五〇代は三四万二〇〇〇円から二万円、四〇代で三万三〇〇〇円から二万四〇〇〇円、三〇代ですら二三万九〇〇〇円から二万円へのダウンである。

制度化された「首切り」

日本においては「首切り」がすっかり制度化されてしまった。希望退職、退職前提休職、転身援助制、等々に名称はさまざまだ。こうして合法的に首切られていく。これをさらに制度化しようというのが、昨年十月のニッサン大首切り合理化後、日経連とユニオン連合が結んだ「雇用安定宣言」だ。この宣言は「首切り根絶」には一言もふられていない。それどころか、首は安易にはでなく慎重に切るべしとの宣言だ。たとえば第三項にこうある。

「経済・社会のグローバル化が進む中で、産業・企業はその構造転換をせまられている。安易な雇用調整は慎まなければならない。仮に雇用が過剰になったとしても、雇用確保を第一に考え、新しいビジネスに生かす方策や残業削減など経営の社会的責任を果たすよう努める。万やむなく雇用削減に至る場合には、その規模を最小限にとどめるよう努めるとともに、関連企業、地域経済等への影響などにも十分配慮することが必要である」

さらに十月二〇日に発出された「日経連の回状」は、この雇用宣言にたつて、「従業員にも、企業の再活性化への取り組みにおけるコスト削減の重要性を十分に理解し、人件費をはじめとする費用の低減について、一層理解を深めてもらうことが必要である」と、日経連の基本的な考え方である「総額人件費管理」について、賃金引き下げに協力させるよう脅しをかけている。

そのモデルとされようとしているのがニッサン二万一〇〇〇人首切りである。

ニッサン「リバイバル・プラン」については、本誌第七五七、七五四号で報告されている。日産労組の対応策は①雇用確保、②痛みの分かち合い、③転勤・転居への特別条件の設定、④異動困難者への就労の場の確保というものであり、会社は①家族帯同社への不動産処理や異動面のコスト支援、②単身赴任者への生活費負担の軽減、③異動困難者への経済的支援をいう。あの国鉄「分割民営化」時とその対策は変わっていない。

「会社分割」促進をねらう商法改正案が国会に上程される。金融二法、会社再生法につづく「首切り」法だ。独占の頭にはニッサン、旧国鉄がある。

◇資料「平成十二年版日経連労働問題研究会報告」から◇

今次労使交渉の課題

雇用・賃金・労働時間の総合的検討を 今次労使交渉は、日本経済社会の行方を左右する重要な交渉である。企業を成長・発展させつつ雇用の維持・創出を実現するためには、雇用・賃金・労働時間を総額人件費の視点から総合的に検討することが特に重要である。

ちなみに九九年の春季労使交渉の場で雇用問題が取り上げられた企業の割合は三〇%を超え、そのうち「賃上げをある程度抑えて将来に向け従業員の雇用確保を優先させた」企業は約半数である。雇用・賃金・労働時間は、いずれも企業の人件費コストに直接かわり、これら三つの積が総額人件費となる。高コスト構造下では、雇用の維持・創出のためには、もはや賃上げか雇用かという単純な選択では対応できない。今後の福利厚生施策のあり方を含め、総額人件費を抑制するため、労使はあらゆる工夫を講じなければならない。

ワークシェアリングの検討を時間給概念も視野に入れて 雇用・賃金・労働時間の総合的検討にあたっては、ワークシェアリングの考え方を視野に入れる必要がある。

ワークシェアリングとは、一般に、就労時間を減らし、その分、賃金を下げて雇用を維持する手法であるとされている。ヨーロッパでは、時間短縮による雇用の維持・拡大にさまざまな施策がとられてきたが、現実には高失業の国が多く、課題を残している。わが国においては、これまで不況のつど、採用抑制、配転・出向、残業規制、一時休業、臨時的従業員の雇い止めなど、さまざまな雇用調整措置を講じ、雇用安定を図ってきた。

今後、わが国労使は、こうした経験を活かし、勤労者間で、雇用・賃金・労働時間を多様かつ適切に配分して、雇用の維持・創出を実現する観点から、改めて柔軟なワークシェアリングについて、種々の具体策を検討・実施していくことが必要である。

過剰雇用について、あらゆる対策をとった上で、なおかつ対処が避けがたい場合に、労働時間の縮減に応じて賃金を削減することがひとつの選択肢となろう。実際に、緊急避難の時限措置としてではあるが、こうした選択を行った労使もある。

また、正規従業員の仕事・価値を洗い直し、仕事の性格・内容によって時間給管理が可能なものは時間給賃金とする発想も必要ではないか。現行でも基幹労働者といわれるパートなど短時間就労者とを区分して賃金管理が行なわれているが、仕事の性格・価値や労働時間、雇用形態の差異に即した多様な賃金処遇を徹底することによって、雇用の維持・増加が可能となろう。

さらに、情報化の進行や就労ニーズの多様化を背景に生じつつある多様な就労形態についても、単に人件費コストの抑制、雇用の維持・創出という観点だけでなく、従業員に多様な働き方の選択肢を提供するという視点から、適切な人事・雇用管理に留意する姿勢が望まれる。企業内の特定部門の分社化、アウトソーシング、在宅勤務、SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）などの活用は、今後、一層進展すると思われるからである。

ワークシェアリングについてはさまざまな捉え方があるが、人件費コストの合理化と雇用の維持・創出という困難な課題解決のためには、新たに柔軟な発想が労使に求められると考える。

企業の支払能力を基礎に、総額人件費管理の徹底を 企業の高コスト構造を改善し、雇用・賃金・労働時間を総合的かつ適切に決定するためには、総額人件費の視点が不可欠である。企業の総額人件費は、賃金、賞与、退職金費用、福利厚生費などからなるが、雇用確保のために、どの人件費項目にメスを入れるべきかは企業の実情によって異なる。労使の十分な話し合いによって、知恵を絞ることが必要である。

特に、退職一時金・年金制度と福利厚生制度の見直しが重要である。退職金については、一時金の算定方式の改定や企業年金の給付の引き下げ、資産運用の見直しが行われているし、企業が任意に行う福利厚生についても、従業員のニーズの変化に応じて、アウトソーシング（外部委託）やカフェテリアプラン（従業員に一定の福利費用枠を与えて、いくつかの福利厚生のメニューを選択する方式）の導入も進みつつある。

個別企業にとって、総額人件費がどの程度であれば適正であるかは、その企業の支払能力によって決まる。企業の支払能力は、計画的に導き出されたその企業の名目付加価値生産性（付加価値額÷従業員数）の動向に即して判断されなければならない。人件費と利益の源は付加価値であるが、その、人件費への分配（労働分配）と利益への分配（資本分配）のいかんによって、企業の業績と成長が大きく影響される。

もちろん人件費の従業員への適正配分は、従業員個々人の成果・生産性評価に基づくかなければならない。個々人の賃金・賞与・一時金は成果などの評価によって差異がつくのであって、公正で納得性のある人事評価制度の設計と運用が大切である。

こうして日本経済の実力と企業・個人の生産性に見合った適正な人件費水準、健全な労働分配が実現されれば、経済・経営は立ち直る。

これからの労使交渉 産業構造や雇用・就業構造が大きく変化し、企業業績にも格差が生じている。これにともなつて、産業・企業間のいわゆる横並びの賃金・労働条件決定が実質的に崩壊しつつあることを背景に、労働組合の側からも、春闘改革論議が活発に提起されている。

労働側からは、従来型の春闘方式や賃金要求の組み立て方を見直そうとする見解が示されており、具体的に、賃上げ中心の方式を転換し、隔年労使交渉をめざす産別労組もふえつつある。

隔年春闘、複数年賃金協定の考え方は、労使交渉、労使関係のあり方に大きくかわる問題であ

り、賃金要求の組み立て方の見直しは、賃金決定のあり方そのものに影響する事柄である。

労使交渉や賃金協定をどうするかは、個別企業労使が自社の経営環境に即して決める問題であるが、経済・経営環境の激変を背景に労働組合が自ら春闘改革を意図し、賃金決定の合理化を図ろうとする姿勢は評価できよう。

労使交渉のあり方は、引き続き、個別企業労使間での慎重な論議が望まれるが、労使交渉の究極の目標は、企業の健全な存続・発展による雇用の安定と勤労者の生活の質的向上にある。この目標の実現に向け、個別企業労使の真剣な話し合いを基本に、地域、産業、中央のそれぞれの段階で、労使が自己責任・労使自治の原則に立って協力し合うことが大切である。

※これは「労働問題研究会報告」第五章の全文です。

(編集部)

「痩せ我慢」の精神に徹し、輪をひろげる

——「本も読むにも時間なく、集まろうにも集まれぬ」けれど——

今、労働運動再建に向けて、「集まる・交流・学習」ということを中心として、様々な取り組みが各職場や地域で有志によって開始されています。このことは、当誌にも既に紹介済みのところですが、そこで、これらのことを実践するにあつて障害となつていっていると聞く本を読むにも時間がない、集まろうにも時間が合わない等々の問題について、私もその状況下に直面している者として、職場の実態を含め現状を報告してみたい。

通勤、住宅、労働 まず、通勤の実態は、片道の所要時間が二時間四十分で、新幹線や自家用車を含め三つの交通機関を利用する。鉄道・バス・車・船といった具合であり、利用しないのは飛行機だけで、その他の交通機関はすべて利用しなくては通勤できないという遠隔・交通不便地への配転で、起床は、毎朝五時で出発は六時前、帰宅は超勤のない時だけ夜九特という具合です。平均睡眠時間五時間程度で、さらには、通勤手当の上限設定がある関係で、月々の通勤赤字が三万五千円なりというオマケ付きである。

そして、住まいの方はと言えば、配転に伴い宿舍の貸与条件を満たさないということで、月々一万円弱の家賃の宿舍から、子どもや親の介護問題から当地から転居できないために、月八万円余の賃貸住宅に住まわざるを得ないことを(当地は、賃貸相場が非常に高い)余儀なくされ、先程の通勤手当同様に上限設定があり、月々六万円強の赤字。月々の赤字補填を一時金や僅かな貯えで凌いできたものの、それも限界というあり様で、配転に伴って引越し費用・宿舍修繕費用・賃貸住宅の敷金等費用・配転先に公共交通機関が皆無のため、交通手段確保のため自家用車の購入費用等々で、しめて百ウン十萬円の借財という状況で、まさに地獄。どこやらの金融機関ではないが、破綻寸前とも言える状況です。ちなみに私の場合はバブルのツケではありませんが。

一方、職場の実態といえは、一口に言つて異常な労働実態(過去、経験がない)。始業前から仕事にとりかかり、お茶を飲む暇もなく、昼休も一〇分程度が関の山で、トイレに行く時間さえも考えてしまうくらいに、黙々と仕事をこなしても定時退庁ができれば御の字、業務担当が完全な縦割り配分となつていゝために、繁忙が一点に集中し慢性的な超過勤務の実態から、実は一カ月の超勤時間が、仮眠時間いっさい無しの徹夜労働を含め、軽く九〇時間以上突破で、もちろん、これ以外に土日出勤付き。

また、船便の最終が一九時であるため、乗り遅れると必然的に職場に寝袋持参で宿泊せざるを得ない。そして、超勤手当も上限設定のために、労基法違反のタダ働きで、しかも

年休や夏休みも無理。たまの休みの日は、慢性的睡眠不足解消のため、ひたすら睡眠をむさぼり、持病の高血圧症・心臓病治療に通院へといった繰り返しで、過労死寸前と言っても良いくらい。

まさに「やめろ」の強制配転 行革と人減らし付きのOA化の強行で、LAN計画が進められ、仕事の多くが、それらを使いこなすことを要求される。年配の人たちは、OA化の進行によって早期退職を考えている人が多くなってきた。配転によるこのような労働実態や、先述のやつと食えるか食えないかの経済的な問題を含め、まさに辞めろと言わんばかりの状態にあります。現在の職場は、不便地なことや人員配分に対して極端に業務量が特定ポストに集中することなどから、希望者が皆無のために管理職を除いて、独身者等新採用者が配属されています（四月に採用された新採用者は、今年一杯で退職予定）。既婚者の場合、家庭上の問題や子どもの年齢等を考慮し、配属を言っただけでなかった職場ということを配転後に知りました。

組合は、国内唯一の「階級的ナショナルセンター」を標榜してやまない全労連傘下の労組ですが、職場の闘いは皆無に等しく、上部機関の役員は組合員こそ弾圧はしないものの、当局とはお決まりの馴れ合いというスタイルで（代々木系の方々の特徴ですが）、スローガンこそ連合とは異なれ、実際の行動は連合のそれと大差ありません。こうした過去体験したことがない程、過酷な実態にあつて想うことは、労働者として、あたりまえのことですが、「学び・抵抗し、闘う」ことの大切さと、その必然性を改めて身に染みて実感しています。

それでも月二回のペースで学習会 今回の配転については、様々な背景と要因が重なり合っているのですが、現在、今後の帰す方を左右するという意味で、重要な局面にある国鉄闘争が脳裏をよぎります。私自身もレールを去り十二年余が過ぎ去ろうとしています。今回で三度目の配転です。業種的には同一ではありますが、全くの異専門分野への配転です。このような異動を経験するのは同産別では、キャリアと呼ばれる人たち以外には、まずあり得ないレアケースです。分割民営化後の自分自身を振り返ってみれば、あの時言われた「去るも地獄・残るも地獄」の言葉通りの道ではなかったかと思えますし、生涯けっして許すことのできない国家的犯罪「分割民営化」であつたと思います。その意味で、国労には節を曲げず頑固と言われようとも完全勝利の日まで原則的な闘いを継続して欲しいと願っています。

現在の職場への配転前は、学習グループを組織して、継続的に「集める・学ぶ・交流」するが、可能であつたわけですが、前述の状況下では、率直にかなり条件的にキツイ状況にあります。しかし、困難な特、苦しい時にこそ原点に立ち返ることが必要であることから、ここは苦しくとも踏張らなければと考え、充分な体制には至っていませんが、何人かの仲間たちに呼びかけ学習会を月二回ペースで行っています。

今日の資本の巧妙な労働者の分断政策によって、団結崩壊の危機的状況にあつて、個人優先の意識へと後退させられている等の状況が色濃く蔓延しつつありますが、一方で大失業時代の最中で首切りや権利侵害に対して確実に矛盾や怒りも拡大している条件を反転攻勢に転ずるためにも、地道であつても今は力（質と量）を蓄積するべき時と考え、当面、「瘦せ我慢」の精神に徹して輪を抜けていこうと考えています。

（広島A生）

◇キューバ外相の国連総会での演説から◇

宣戦布告なき対キューバ戦争

アメリカはキューバに何をやってきたのか(上)

わたしは世界の大多数の国々が直面している劇的な状況を論じていますが、自分自身の国について話さなければならぬ感じがします。強国と弱小国の間の関係についてやってはいけないことの実例があるとすれば、それはキューバで生じていることによって提起できます。

ありとあらゆる敵視政策・侵略 四〇年間ずっと、キューバ国民は米国による野蛮な敵視政策とあらゆる種類の侵略にさらされてきました。米国の高位政府当局は、この敵視政策はキューバ国民が自らの自由意志で建設した政治、経済体制を破壊し、一九五九年一月一日のキューバ革命勝利をもって米国が明確に失った新植民地的勢力を復活させることを目指したものである、とあからさまに公言しています。

様々な出来事によって、米国報道官によって出される公的な声明によって、米国内で解禁された秘密書類によって明らかにされたように、この侵略政策は政治、外交行動、宣伝活動、スパイおよび破壊行為、亡命の勧誘と非法法出国から、テロ、サボタージュ、生物兵器戦争にまでわたる、あらゆる手段を通じて実行されてきています。この侵略政策は、武装グループの組織化と支援、キューバ領土への空と海からの攻撃、六〇〇回を越す革命導者暗殺の謀略、傭兵部隊による軍事攻略、一九六二年一〇月の国際的な核戦争という深刻を極めた脅威、そして最後に、四〇年間継続しているキューバに対する野蛮な商業的、金融的封鎖、凶暴な経済戦争を見落とすことはありませんでした。

米国政権に民事訴訟を提起 キューバに敵対する侵略の経済的側面を除き、米政府の実行した物理的侵略および暴力行為だけに限って、キューバの多くの社会組織が、三四七八人のキューバ市民の死亡者ならびに、米国によって仕掛けられた陰謀と汚い戦争の結果として身体に障害を負った二〇九九人の生存者の損失と損害に対し、賠償と補償を求めて、米国政権に対して民事訴訟を起こしました。この提訴は、人的損失と負傷に責任のある米政府に賠償金一八一億ドルを支払う判決を下すよう求めています。これは明らかに取り返しはできず、値段を付けることが不可能であるもの、つまり、米国の執拗なまでの対キューバ敵視政策の犠牲となった五五〇〇人を越えるキューバ市民の生命と身体上健康的な生活の損失に対する最低の象徴的補償金です。

この提訴を検討する公開法廷は全国にテレビ放送されており、この法廷で、米政府がこの継続的な侵略に直接の責任があること、宣戦布告のない対キューバ戦争は四〇年間の歴代連続九代を下らない米国政権が実行してきた正式な国策となることが明かになりました。

こうしたキューバに敵対する汚い戦争を計画、実行してきた罪、何千人というキューバ人の死に対する責任というモラル上の重圧によってその良識が打ちひしがれている米政府の指導者、高官と要員たちは、自分の孫たちに向かって何を言おうとするのでしょうか。一つの大国が、組織的かつ横暴に仕掛けたこのような怪物的な行動を完全に免罪させる国際体制の継続を、わたしたちは次の世紀にも受け入れることができるでしょうか。

経済封鎖（「経済戦争」という対策） キューバの外国貿易と金融関係のどのアングルにも、最小の詳細さをもつてかけられた凶暴な経済封鎖には、特別の注意を払わなければなりません。

四〇年以上も続いているこの封鎖は、革命勝利以前から画策され始めていました。一九九一年に解禁された米国秘密書類は、一九五八年一月二三日、ドワイト・アイゼンハワー大統領が出席した国家安全保障会議の会議の席上で、キューバの状況が討議され、当時CIA長官だったアレン・ダレスが、「われわれはカストロの勝利を阻止しなければならぬ。」と断固として言明したことを明かにしています。

三日後の一月二六日、アイゼンハワー大統領はCIAに「自分は（キューバに敵対する）秘密作戦の具体的詳細が国家安全保障会議に提出されることのないよう望む」と指示を出しました。すべてを厳重に秘密にしておかなければならなかったのです。

六日後の革命勢力の急激な、圧倒的な勝利は米国指導者に「カストロの勝利を阻止する」時間を与えなかったのです。わたしたちの国民経済への初めての米国の攻撃は、まさに一九五九年一月一日、国庫を略奪した者たちが、キューバ国民に対する極悪非道な虐殺と虐待の加害者たちと共に米国に逃げたその日に行われることになっていました。

革命勝利後五週間たった二月六日に出された報告では、エコノミストで米政府部内で良く知られ、尊敬され、キューバ国立銀行の経営を引き継ぐために革命政府によって任命された専門家のフエリペ・パススは、前政権がキューバ・ペソを支えていた金とドルの準備金から、四億二四〇〇万米ドルを横領し、奪っていた事を明らかにしました。ニューヨーク・タイムズ紙は後に、キューバ唯一の準備金となっていた基金の窃盗に関して、この報告書の主張を確認しました。この巨額な窃盗の戦利品は米国の複数の銀行に集められていました。しかし、一セントもキューバに返還されていません。国立銀行は即、この緊急事態に対処するために控え目な金額の基金を要求しました。しかし、要求は却下されました。

一九五九年五月一七日に通過した農業改革法は、栄養失調に陥っていた多数のキューバ国民には食料を、当時失業中だった国民の大半には直接もしくは間接の雇用を、与える目的を持っていました。この法律は、キューバでまだ社会主義が口にされない時期に法制化されました。ところが、これが米国内で極端な反応を引き起こしました。米国籍の会社はキューバで最良の、最も肥沃な土地の多くを所有していたのです。この法律自体に明記されていた所有者に対しては合理的かつ実現可能な分割払いで後に補償する、というキューバ側の主張は、米政府の即時の、実際上の満額現金補償の要求と衝突したのです。米国の要求を満たす公的資金は国庫には全くありませんでした。

一か月後、キューバに反対する行動の策定について国務省が招集した会議で、「米国政府がただちにこの法とその施行に反対して、非常に厳しい立場を取ることは義務であり」、「必要な成果を達成する最善の方法は経済的圧力である」ということが提起されました。

砂糖割当枠の撤廃 提案された戦略の一つは、機密解除になった文書によれば、「砂糖産業は急速に衰退し、失業率は一層広がる。こうして失業した国民の大多数は空腹になり始める」という確信に基づいて、米砂糖市場の割り当て枠をキューバから奪い取るということでした。この会議ではハーター国務長官があからさまに、この提案は「経済戦争という対策」であると性格付けました。

一九六〇年四月六日、國務省高官L・D・マロリーは「キューバ国内の支持を退ける唯一の予見できる方法は、経済的な不満と窮乏にもとづく幻滅と人心の離反を利用することである」と述べました。マロリー氏はさらに「キューバの経済生活を弱体化させるためにあらゆる可能な方法を即時にとらなければならない」と強調し、「金銭そして実質賃金を減らし、飢餓、絶望、政權打倒を実現するためには、キューバへ流れるカネと物資を否定すること、そして一連の最大侵略行動」を提案しました。

三か月後の一九六〇年七月六日、米国は以前に提案されていた対策のうちの一つを採択しました。キューバ産砂糖割り当ての撤廃でした。この時以来、米国はキューバからポンドの砂糖も買わなくなりました。米国とキューバの間で百年以上の月日にわたって作り上げられてきた市場は瞬時に破壊されました。この市場は米国が世界でもっとも豊かな、強大な国として立ち上がることになった二〇世紀前半、二つの世界大戦の間、キューバが米国とその同盟国に砂糖供給を保証していた市場でした。砂糖割り当て枠の撤廃は、キューバの雇用と歳入の主たる源泉に残忍な打撃を与え、国民の生存を確保するのに必要な食料、医薬品、燃料および原料を入手する本質的な資金を奪いました。

この時以来、キューバ国民に敵対する継続的な経済政策は、完全かつ総合的な封鎖という形態を帯びるようになり、米国製のアスピリン錠すら輸入できない、キューバで栽培の花一輪さえ輸出できないまでになっています。

完璧な経済封鎖、別の言葉で、明らかに害のない単語「禁輸」という正式の用語を用いて恥も外聞もなく、婉曲的に言及されているこの事実、過去四〇年間、程度を増しつつ強化されてきています。

ソ連崩壊とトリチェリ法、ヘルムズ・バートン法 その後、わが国の歴史上最も危機的で困難な時期が訪れました。ソ連と社会主義圏が崩壊し、米国海岸からわずか九〇マイルの位置にあるこの島に敵対してかけられる残酷な経済戦争に、キューバが持ちこたえるのに頼りとしていた基本的な市場と原材料供給源が、消滅したのです。この時、米国は一層容赦なく、キューバに敵対して行動することを決め、封鎖は最大限まで強化されました。真に卑俗かつ忌まわしいご都合主義でした。

その他の規制措置は、キューバと世界の国々との間で行われる食料やその他の商品の海運に大きな影響を与えました。そのうち一九九二年トリチェリ法は、第三国に子会社をもつ米企業にキューバとの貿易を禁じるものでした。食料と医薬品について世界の国々からの輸入する七億ドルを越す金額の商取引が、この法律で断絶されました。

米国のジェノサイド政策はヘルムズ・バートン法という悪名高い極みにまで達し、過去の行政的規制をすべて成文化し、経済封鎖を拡大、強化し、それを永続化させました。

ヘルムズ・バートン法が通過すると、キューバ国民に敵対する封鎖を一層締め付け強化するため、無数の修正が、急激な速度で通過させなければならない法案に挿入されました。それは同時に長たらしい修正文だったので、多くの米下院議員はそれを読む時間さえないほどのスピードでした。修正案は下院で挙手で採決されました。極右勢力と密接な関係をもつキューバ系アメリカ人テロリスト集団は、経済封鎖を行政命令から厳格な、固定的法制化へと転換するという目標を達成しました。このようにしてジェノサイドは制度化されました。

（富山 栄子訳・つづく）

◇ある介護保険の学習会の発言要旨から◇

「介護」は哲学、思想である

悲しい日本の高齢者福祉

老人の「権利宣言」が必要

鶴見和子さんという社会学者の本を読んだ。「介護とは何か」と言う文章を書いてらして、メモしてあるので読んでみますと、

「介護というのは哲学であり思想なのです。それなのに今度の法律は、六段階で人を振り分け分刻みで管理しようとする。そして、ランクを決めるときに介護をされる人の人格を認めていないのではないかということです。どんな病気になったとしても人間は人格を失っていないのです。痴呆になった人、失語症になった人、いずれもバカにはしてはいけません。私は亡き父に教えられました。」と言っています…。

そう言えば、児童憲章はその冒頭で「児童は、人として尊ばれる」と宣言し、さらに児童権利宣言は「権利と自由を享有することができるようにするため、この児童権利宣言を公布し、(略)これらの権利を認識し(略)これらの権利を守るよう努力することを要請する」と謳っています。ところが、老人にはこの権利宣言がない。「生活保障」にとどまっている。老人福祉法第2条で、「老人は、多年にわたり社会の進展に寄与してきた者として、かつ、豊富な知識と経験を有する者として敬愛されとともに、生きがいを持てる健全で安らかな生活を保障されるものとする」としているにすぎません。

世界では「高齢者の人権を保障していこう」という国際高齢者年のとおりくみが活発だと聞いていますが、日本ではいたって静か。ついでに言わせてもらえば、一九四八年世界人権宣言が国連で発せられ、世界中の人々が第二次大戦を反省して、戦後の世界に人権保障を貫く決意をし、そのことが、再び戦争をおこさない。平和を築くと、固く誓い、日本の憲法でも宣言したのですが…。子ども、障害者、女性…と、さまざまな差別や人権侵害を克服し、二〇世紀の最後が「高齢者の人権」となったわけですよ。

日本政府は、「『高齢者問題』として、高齢者が増えすぎて大変だ。呆けた人が多くなっている」というとらえ方で、人権意識がその根底にない。「お互い同士、人権を大事にしよう！」とは言いが、政府が責任をもって高齢者の人権を保障する」とは言わない。

ですから、介護保険で、全国の市町村がおこなっている要介護認定の八五項目の心身状況の訪問調査も、選別システムとしても問題だが、人権侵害と思わせる質問項目もあり大きな問題ではないか。さらに、調査結果をオンラインで厚生省のコンピュータに直結しようとしていると言われている。東京武蔵野市はこれに対し、「プライバシー保護の観点からきわめて重大な問題」と提言した介護保険ブックレットⅢを市内全戸に配付、全国会議員と東京都の都議会議員、市会議員、全国の市町村等々に郵送し問題提起をしています。

高齢者のための五つの原則

「高齢者のための国連原則(以下「国連原則」)は、一九九一年に作られ、一八の原則を五つの節にまとめたもの。第一は独立の原則。この『独立』は、日本の政府は『自立』と訳し、「人様のお世話になるな、家族の世話になるな、ましてや行政や福祉の世話にな

るな」ということを「自立」だとしている。国連の原則からすれば余りにも違いすぎる。いろいろなケアを受けて、そのうえで自分の生活を築いていくことが「独立」「自立」だというのが国連原則。これは人にケアされるが、他者に支配されない、行政に生き方を決定されない、家族にも生き方を決定されないということのはずです。

第二は「参加」です。これもまた、日本の政府や地方自治体は「社会参加」を、「まずボランティアに参加しなさい」、「町内会の活動に参加しなさい」とか言うだけですが、本当のところ、「高齢者の福祉に直接関係する政策の立案および実施に積極的に参加すべきである」「政策を作るところに参加する」ということですよね。

三番目は「ケア」ですね。「ケア」というと普通「介護」をいいますが、介護だけでなく、医療や看護、広い意味で「世話」のこと。すなわち世話を受けて暮らしていくことができる充分な条件を作れ、といっている。さらに、「自分の受けるケアと生活の質について決定する権利を最大限尊重される」ということだ。しかし、ケアをしてやるから黙っている、文句をいうな、甘えるな！ というのが日本の福祉。悲しき実態ですね。

自己決定をするのはあくまで高齢者本人で、その援助をするのは職員であり行政であり、ケアを充分にすることで、その人が「尊厳ある生活」を営むことができるはずなのに……。四つ目が「自己実現」だ。高齢になっても発達や自己実現の可能性があるという考え方は最後の五つめが、「尊厳」です。「虐待を受けない」ということ。「経済的な寄与とは関係なく評価されるべきである」ということだ。社会に貢献し一生懸命働いてきたから大事にされるのではない。お金をたくさん稼いだ人が大事にされるのではない。人間が人間であるという、そのことが等しく価値があり、それを大事にしようというのだ。

こうした五つの原則が満たされたとき、人権が保障されたことになる。しかし、介護保険の要介護認定もそうだが、民間事業者の参入と自由競争の介護保険の下では、高齢者には「選別される自由」、「企業には儲けさせる保証」となっていく。それは、「国連の五つの原則をどう貫いていくか」という思想、あるいは哲学の貧困によってますます拍車がかけられていく。

実態は「選別の自由」と「企業・行政の自由」

介護保険の国会論議では、「質の高いサービスの選択」、「権利として保障されます」と大きく宣伝されましたが、実際は、そうではなく、「選別の自由」、「選択ではなくて選別する自由」、「サービスを提供する企業、行政の自由」だったんですね。

二〇〇〇年四月から、「権利として保障されます」といっても、要介護「認定」という「決定」で、決めるのは行政で、言っていることは大きく違いますよね。いうまでもなく、企業に儲けが保証される、「儲けてもよい」ということの保証だけで、「高齢者を相手にして商売をしてもいいよ」ということがいよいよスタートとします。「預金者保護だ」「銀行の救済だ」と公的資金（国民の税金）六〇兆円投入した。これと同じで「介護を必要とする人のために企業に儲けさせます」ということがハッキリしてきました。この本質を腹に据えて、訪問調査、質問項目、要介護認定、認定審査会、ケアプランの作成、民間事業者の指定と動向、不服申し立て機関の内容、さらにはわが街の老人福祉施設のあり方等々、もう一度洗いなおし、点検していく必要がありますね。（つづく）

◇読む、詠む、積ん読◇

世界経済白書（一九九九年版）

経済企画庁編 一五八〇円

一万二〇〇ドル台だった株価は一万七〇〇ドルに近づいている。アメリカ株価上昇に引きずられ、日本の株価も一万九〇〇〇円目前だ。アメリカの株価がバブルであることは誰もが認めていることで、FRB議長ですら、「バブルの一つかも」、「資産効果（株高）による消費は無限に続かない」と発言するほどだ。だから問題はその株価がどう調整されるかにある。とつぜんの崩落なのか、軟着陸なのかは、日本をはじめ世界経済に重大な影響を与える。調整のあり方いかんが、まさに二〇〇〇年を「世紀末」とするからである。

『九九年版世界経済白書』は「アメリカ経済の長期拡大と問題点」と副書され、第一章世界経済の現況、第二章アメリカ経済の長期拡大の要因と課題、第三章物価安定下の世界経済からなる。とりわけ興味をひくことは、「絶好調」といわれるアメリカ経済のアキレス腱を四つの視角から分析していることである（第二章第四節アメリカ経済のアキレス腱）。その第一は株価動向で、少なく見積もっても二〇％、大きければ五五％高い水準にあることが指摘される。第二は低下が続く家計貯蓄率である。過剰消費は株価と密接連動していることが明らかにされる。第三は経常収支赤字の拡大である。九九年度の赤字は三千億ドルをこえた。基軸通貨の上につかった安易な通商政策に原因がある。

以上、三つは株価の高騰と関連しており、株価動向いかんでドル安になることも可能性として大きい。そして第四に指摘されているのがインフレ懸念の拡大である。アメリカの長期金利は六・六七％をこえた。

◇交流の広場◇

社民党支持から民主党支持へ方向転換

G市労連の状況報告

「G市労連は、民主リベラル勢力の結集をめざし、来る衆議院選挙は、地方連合会、連帯する会、地区労の方針決定や、自治労県本部方針を受けて、自民党の対抗軸となり得る政党を『民主党県総支部連合会』として位置づけ、選挙区及び比例区について、民主党公認・推薦候補者を擁立し、G市労連統一闘争としてのたたかいを強化します。

民主党は一区から五区的全選挙区に公認候補を擁立したたかうこととしています。自民党に対抗し得る政治勢力の確保として、民主党を推薦します。衆議院選挙は参議院選挙と異なり、選挙区・比例区が連動することから、民主党・社民党の並列推薦ということは困難であり、市労連統一闘争の基本に立った方針の確立が必要です」

一月二十一日に開催のG市労連選挙闘争方針（案）です。一昨年の参議院選挙では、比例区社民党斉藤昌助候補を推薦し、自治労県本部の中で唯一社民党を推薦し、都市交、全水道、関連労組を束ねる市労連を社民党支持にまとめた市職労が民主党支持へ方向転換した。

書記局専従者や五役のメンバーの多数が社民黨員という状況にありながら、民主党推薦へと変節する方針を執筆したA書記次長。

昨年十月二十一日大会決定した市職労運動方針では、「当面、自民党に変わりうる民主・リベラル勢力の結集に向け、民主党、社民党との支持協力関係を堅持すると共に、衆議院解散・総選挙に向けて取り組みを進めます。」

いとも簡単に変節できるのか。選挙で支持されない（支持しない）政党に、他にどういう支持協力関係というものが存在するのだろうか。

県本部、市労連、市職労と三つの委員長を一人で兼務するという珍事から起きているにもかかわらず、それを必死に守り抜こうという社民党員籍を持つ専従者とおかしいよという専従者とのあつれきはますます大きくなってきている状況です。

市労連方針案を確認した六日の夕刻に「社民党一区支部連合は新年旗開きを開催しますが、同時刻にG市職労青年部委員会をぶつけ不参加の理由を作り上げる党員籍を持つ集団には恐れいります。当然のことながら、党県連合常任幹事の役職を持つ、市職労A書記次長には、県連合代表名による要請文書が送付されています。

党一区支部連合の旗開きには六十人の党員、支持者が結集。

一区支部連合代表の松原のりかず岐阜市議が、「総選挙待ったなし」の年明けとなった元旦から三日間、伊奈波神社をはじめ、スーパ―前などで、戸田二郎衆院一区予定候補と共に街頭演説をおこなってきたが、反応はすこぶるよい。平和憲法の危機と言われる中、「護憲の党、社民党の灯を消さないために党員、支持者の皆さん一層の奮起を」と訴えた。

支部代表、女性、O・B、町議など各界代表から激励のあいさつをうけたのち、戸田二郎衆院岐阜一区予定候補があいさつに立ち、「衆院比例区定数の削減や、憲法調査会の設置など、平和憲法、とりわけ九条が危機にたたされている。護憲の党、社民党の灯を消さないために全力でたたかいの先頭に立つ。前回総選挙で、東海ブロック比例では一・八人ということで一人の当選しか勝ち取れなかったが今回選挙ではなんとしても二名以上の当選をめざす。」と力強く決意表明をした。

参加者によるなごやかな歓談が続く中、憲法改悪を阻止するためには、護憲勢力の総結集が急務、個人加盟方式の憲法九条護憲ネット（仮称）を岐阜市内で一〇〇名を目標に起ち上げ、社民党再建の足がかりにしよう。小さくなった社民党を大きく再生させる意見も出された。また、大先輩の皆さんの力添えを得るためにも、社民党O・B組織の起ち上げを早急にとの意見も出されるなど、和気相々の中にも意気盛んな旗開きでありました。

少し長くなりましたが、岐阜市の状況報告とさせていただきます。

（岐阜・K）

◇読者からのおたより◇

がんばっています 全林野労働組合もまだがんばっています。

（全林野・T）

編集部より 二〇〇〇年代、ムキダシの資本主義の発現で、労組の存在感が問われます。

明るい家庭をつくる 落ち着いて家庭での初のお正月を迎えることができました。今年も二人、力を合わせて明るく前向きな家庭を作っていきます。

（木更津・I）

編集部より Iさんの幸せぶりが目に見えるよう。仲間とともにさらに前進を。
今年で定年 たいへんですすががんばって。私は今年で定年「首切り」です。新社会党を強く大きくするため全力あげます。

（北海道・S）

編集部より 今や人生八〇・九〇歳。第二の青春の始まりです。自由時間はいっぱいですから。
原稿募集 手作りで左記のを行います。「戦争体験集を毎年作ってきた私たちは、今年からのち・人権・平和の総合誌（題名も募集）を編集発行していくことになりました。創刊号は四月予

定です。少しでも働きたい、くらしやすい思いを原稿にして下さい。戦争体験も歓迎です。原稿の量はあまり問いません(四百字×五枚)。どなたでも気軽に原稿を送って下さい。

(奈良・いのちと平和を考える会 TEL・FAX 〇七四二一四六―二六七六)

編集部より 私も書かせて。

闘いつづく 三月・四月、卒業式・入学式・市議選ときびしい闘いがつづきます。一歩ずつ着実に闘いが組織できればと思っています。福山において下さい。

(福山・N)

編集部より 「日の丸・君が代」問題、その後いかが。原稿いただければ嬉しい。

(北海道・K)

編集部より ウサギのように耳を長くし、フクロウのように冷徹に分析し、タカのように爪を研ぎ、タツのように飛躍して。

(京成・O)

職場から 世の中悪くなる一方。原則を守り職場からの抵抗闘争を強化します。

編集部より 京成労組は日本労働運動の「宝物」。さらに強めて。
禍を福に「読書」入院で、日常生活の中ではつくり出せない時間をもって、「少年H」「五体不満足」をはじめ多くの本を読むことができ、病気に「感謝」。「竜馬がゆく」(八巻)も読了。幕末から維新という変革期の歴史のダイナミズムと人が歴史をつくる楽しさを一冊の本を通じて知ることができ、得をした気がします。今年はどんな本と作家に会えるか楽しみです。

(東京・C)

編集部より 病氣されたこと知らなかった。でも維新の歴史おもしろいでしょう。

(県職労・S)

「流れ」変えたい かつての仲間とのいがみ合い。苦しいがなんとか流れを変えたい。

(自治労・K)

編集部より 思いは私も同じ。敵を見失わないようにしたい。
燃えつづけた 戦争を忘れる人、社会にとり残される人がいないように、私はまだ燃えつづけた。そして私の小さな夢の実現も。

(東村山市・S)

編集部より 最近の傾向は戦争を知らない世代が戦争政策を押し進めていること。
ユニオンつくる しつかり大地に根を張る大木(ユニオン)をつくります。

(神戸・T)

編集部より 日本的労資慣行の崩壊は企業別組合の再編を余儀なくします。

(鹿児島・M)

編集部より 先般はお会いできず残念。必ず連絡します。

介護を実習 十二月に介護の実習をしました。これは重労働だと実感しています。

(東京・O)

編集部より 私も社会福祉協議会の実習で参加。特養ホームの実態を突きつけられ、肉体的にも精神的にも疲れ果て。回を重ね仲間と語り合い、課題もみえて楽しくなりました。でも大変。現職場でがんばってます。国労は出向先がないとのこと、課題もみえて楽しくなっています。職場では最年長。出向先の労働条件にくらべ本務はいくらかよいようで、出向者は羨んでいます。

(東京・Y)

編集部より 国労の闘いはこれからです。さらにがんばって。

団結力 どんどん返しの世の中。その行方は革新陣営の団結力にかかっています。大所高所からの指導を。

(松江・H)

編集部より Hさんこそ、私どもにアドバイスをよろしく。

年収マイナスはね返す「春闘」へ コンピューター二〇〇〇年問題で迎えた辰年。卒業すれば職なしの雇用問題、介護保険スタートと定まらぬ医療・年金制度、税収不足と地方財政、広域連合・市町村合併、沖縄サミットと基地問題、何時なるかの衆議院選挙など今年も課題は山積。まずは、「年収マイナス」をはね返す春闘を頑張り、元氣・明るさをとりもどしたい。

(自治労・N)

◇ 編集部だより ◇

▽前号は合併号でした。「お知らせ」忘れ、読者諸氏から「まだこない。どうしたの」と連絡を戴いてしまいました。ごめんなさい。『付録』は参考にしていただければ嬉しい。ご意見もよろしく。
▽今年から、二つの欄を新たに設けました。「読む、詠む、積ん読」「交流の広場」です。あふれるばかりの本、本、本。しかし、どれを読んだらいいのか分からない。読んで面白かった本、書評として「詠ん」下さい。

▽「交流の広場」はいろんな分野で活動される仲間の「悩み」「不安」を語っていただき、二〇〇〇年代を「力合わせつくつくっていく」との交流ができればとの読者の希望からです。ぜひ、いろんなご意見、ご投稿を！