

発行所 社会通信社 発行人 滝野 忠

ホームページ <http://shakaitsushin.cool.coocan.jp/> e-mail: shakaitsushin@nifty.com

東京都渋谷区本町六丁目二八―二九〇四 電話・FAX(03)3299―5367

郵便振替 〇〇一〇〇―九一五八四三一 労金 中央労金本店 No.1154163

くもくじく

■ 巻頭言 ■

ストライキ

伊勢 太郎：2

改めて『牙を抜かれた
マルクス主義』のすすめ 山下 俊幸：3

次世代に継承すべきは

『理論と実践』 国労上野反合研：6

国労東日本大会発言から …… 6

国労東京地本大会発言から …… 8

実質賃金は低下 実態から反撃を 本村 充：11

一国のみで労働者階級は

勝利できるか 原野人：14

―マルクス・エンゲルスの理論に基づく党建設と国際連帯が不可欠―

読者からのおたより …… 16

旬刊 社会通信

NO.1386

二〇二三年 十二月 一日号 二〇二三年 十二月 一日 発行

労働運動の潮流は大きく3つである。労働組合は共産主義の学校と考へ、社会主義政党との連携を追求し、社会主義をめざす労働運動。社会主義は専制政治を招く民主主義の敵と、日常の改良主義で満足する労働運動。3つは、労働組合の戦闘的行動と活動、ストライキが社会発展の力と考へる流れ。思想的に、第1は階級的労働運動、第2は労資協調、第3はサンディカリズムである。ヨーロッパの社会主義政党は労働運動の中から成長し、改良主義に転落した。アメリカは典型的な保守二党政治が労働者階級の成長を妨げた。アメリカに社会主義政党はない。アメリカの労働組合は文字どおりの「トレード・ユニオン」(モノ取り組合)である。

欧米はストライキの嵐。注目を集めるのがUAW(全米自動車労組)、16万俳優組合の終わりが見えないストライキである。現代世界も資本主義社会だ。欧米諸国も日本も労働者が物価高による生活不安、財政赤字による「入」をふやし「出」を減らす行財政改悪、機械化(今はAI)合理化による人減らし・雇用不安に苦しむなか、軍隊をでかくし戦争に走る政府や資本を、こん畜生と思う気持ちに変わりにない。欧米の労働者は怒りを態度で示し、日本の労働者は縮こまる。原因はなにか。

日本の労働運動にも発展の芽が生まれた。そごう・西武労働組合のストライキはこれからの労働運動のゆくえを考へさせる。第一は資本と労働の関係、労働運動の原則について。百貨店が繁栄を誇ったのは1990年代まで。コンビニやスーパーという新しい小売業に追い抜かれ、生き延びるため、「弱者連合」をさぐった。百貨店同士の連携・統合・合併だ。そごう・西武百貨店がこうして生まれた。左前はおさまらない。コンビニ、スーパーの持株会社「セブン」に身売りした。セブンの思惑は夢と消えた。お荷物になり、アメリカの投資会社へ売却だ。

そごう・西武は「セブン」の子会社だ。アメリカの投資会社がその上に君臨し、そごう・西武の労資はセブン、投資会社と事業のあり方、雇用について話し合えない。そごう・西武労働者の不安はつのも、雇用はどうなると、交渉を求める。セブン、投資会社は応じない。追いつめられてのストライキ権確立である。スト権確立がセブンを動かし協議となった。ここに労資関係の基本がある。労資は対立すること、要求し抵抗しなければ奴隷状態におかれつづけることである。

第二はそごう・西武労働組合の上部団体、UAゼンセンは、「企業の安定なくして雇用の安定、労働条件の維持・向上なし」を労資関係の基本とする労資協調組合だ。日本の労働組合は企業内組合、企業組合は企業の業績に弱い。『日経連五十年史』(いま経団連)は「このことが運命共同体意識、労使の信頼関係の基盤を形成している」、「階級意識が希薄」と結論する。

資本が万全と考へ備えてきた「健全な」労使関係がくずれた。総資本は大きな衝撃をうけた。資本支配の矛盾の新しい展開だ。「変わらない」「変えない」と資本が考へてきた企業内組合もけつして永遠の存在でないことを示した。

第三はストなしが組合組織率が低いからとされるが、正しくない。G7の国々では英の23・7%について高い。組織率は副次的で労働者の意識のありようが根本である。

(伊勢 太郎)

改めて『牙を抜かれたマルクス主義』のすすめ

マルクス主義

『牙を抜かれたマルクス主義』（原野人著）、この本が発刊された時（2022年4月15日）、本誌（No.1360、2022年5月15日）に簡単な書評を書かせて頂いた。最近、元日本共産党員の方が、『牙を抜かれたマルクス主義』斎藤幸平とマルクス・向坂・資本論』について興味深い書評が書かれていることを知った。

私は、この機会に改めて時間を掛けて『牙を抜かれたマルクス主義』を熟読することになった。結論から言えば、マルクス・レーニン主義Ⅱ科学的社会主義の核心を解説されていて、学習教材として最適だということを変更して認識した。中身が濃くコンパクトにまとめられているので、マルクスに縁がなかった人にも便利な教材である。

共産党員・民青の学習不足は知るところで気に留めることもなかったが、組織内で「階級闘争という言葉さえでてこない」とは驚きである。「歌って踊って民青」と揶揄されたものだが、社青同時代の私たちは支部や班で『共産党宣言』『賃労働と資本』『賃金・価格および利潤』『空想より科学へ』などは学習するのが当たり前のことだった。向坂逸郎の本はもとより、労働大学や社青同が発行する書物も教材とした。

また、党派による理論論争も激しかったこともあり、必然的に『帝国主義論』『国家と革命』『イギリスにおける労働者階級の状態』などもよく読んだ。当然ながら理解は不十分で「読んだ」という自己満足だけだったように思う。

まわりから「協会派」「向坂派」と言われることに反論したこともなかった。逆に、そう言われるほどマルクス・エンゲルス・レーニン・向坂逸郎の書物を充分に理解していたわけではなかった。また、労働争議の支援にかかわるようになること、陰では「協会派」「向坂派」と言われていたが、自ら所属党派や団体について話すこともなかった。

運動の前線から退いた今、これまでの自らの運動体験を自己批判的に総括して人生を終えようと考えるに至り、改めてマルクス主義を徹底して学び、特にマルクス・エンゲルス、向坂逸郎、岩井章、灰原茂雄ら先人たちの本を読み続けている。

核心部分

社青同時代の旧友に会うと、斎藤幸平著『人新世の資本論』が話題となる。かつて私に散々「マルクスを読め」と言っていた人の多くは、実は殆ど読んでいないことを知った。私は『資本論』を手にし挑戦するたびに跳ね返され挫折を味わい、本格的に読みだしたのは、70歳を過ぎてからであった。

この程度の私でも『人新世の資本論』を批判せざるを得ない。マルクス主義は唯物史観と剰余価値についての理解なくして全く意味をなさない。「コモン」「脱成長コミュニティ」「協同組合による参加型社会」「3・5%の人間が動き出せば資本の力は制限され、民主主義は刷新される」など上げればきりが無いが、一言で表する

なら「資本主義社会」とりわけ独占資本とその強大な権力について全く理解されていない。労働現場に身を置いてきた立場からすると、ただの寝言に過ぎない。

社青同や労働大学で学んだ当時の青年たちは、ソ連邦の解体(反革命)、中国の変質(資本主義への逆戻り)、更には総評解散を目の前にして、自信喪失、社会主義に懐疑的になっている。こうした問題に対して『牙を抜かれたマルクス主義』は、明快に解説している。非常に解り易い。

九州の友人たちと会った時、九州でも斎藤幸平氏の講演会に参加したことを聞いた。私は『人新世の資本論』を読むときは、セットで『牙を抜かれたマルクス主義』を読むことを進言した。しかし、『人新世の資本論』は売れて話題になったわりには読まれていないこともわかった。

協同組合による参加型社会で社会は変えられない

斎藤氏は「協同組合」を高く評価する。現実の農業協同組合、生活協同組合、労働者協同組合の現実を見るが良い。エンゲルスは「イギリスにおける労働者階級の状態」で、資本主義が最も進んでいた当時のイギリスの状態を詳細に分析している。斎藤氏には日本の社会構造、経済、労働、生活などの分析がない。よって、彼の著書には説得力がなく読む人に感動を与えることはない。

農業協同組合の職員で構成する労働組合の学習会に長期間関わりを持ってきたが、交流のなかで、共済(保険)の推進が何時も話題となる。最近、社会問題となった、いわゆる「自爆営業」である。保険加入獲得のノルマが課せられ、親・兄弟・親戚、それが尽きると自分が加入する。なん口も加入し、やがて保険料が払えずパンクする。地方では「農協」は就職口としては安定した職場と受け止め就職するが、「共済の一斉推進」(ノルマの強制)、「自爆営業」が原因で退職する人が多い。これが農協の現実だ。

生活協同組合においては、働く労働者の長時間労働が当たり前で、労働者の使命感と善意によって成り立っている。長時間労働が原因でうつ病を発症し退職に追い込まれた例もある。

次に、国労が闘争中に「生活と闘い」の両立をめざして取り組んだ「事業体」(労働者協同組合、NPO、企業組合、有限会社など)はどうであったか、今どうなっているのか。闘争中は最低限の生活を維持しながら闘い(運動)を優先してきた。また、闘争中という事情から地元のみならず全国の支援者から協力があつた。また、自治体や企業で正規職員・社員が嫌がるような仕事が多かった。責任者は重労働の先頭に立ち、涙ぐましい奮闘する姿に胸を打たれた。当時、現場を激励していた岩井章さんも涙した。

これらの事業体は自治体や親会社、企業に対して請負金の値上げは言えない、入札では他と競争となる。従って、賃金は低い。解決時に事業支援基金をえたものの、投資で何とか利益を補充しようとして、逆に膨大な損失を出すなど、この社会では非常事態(解雇)の時には有効な生活対策であっても、日本の平均賃金を安定的に獲得することは出来ない。ましてや独占資本に変わって日本社会を支配することなど夢想である。私は『人新世の資本論』を夢想・幻想・狂騒の世界と表現している。

社会主義の火を消してはならない

長い人間社会の歴史のなかで「資本主義社会」の歴史は浅い。日本の資本主義は1868年の明治維新から始まったと言われる。155年に過ぎない。マルクスは社会発展の法則を解明し、社会主義の必然性を科学的に明らかにした。このマルクス理論にまともに反論できる人は皆無に等しい。向坂逸郎が言うように「マルクス批判者の多くは実はマルクスの書物を読んでいない」。マルクス知らずのマルクス批判である。

『共産党宣言』の冒頭に「ヨーロッパに幽霊が出る―共産主義という幽霊である。ふるいヨーロッパのすべての強国は、この幽霊を退治しようとして神聖な同盟を結んでいる。法皇とツァー、メッテルニヒとフランス急進派とドイツ官憲。反対党にして、政府党から共産主義だと罵られなかったものがどこにあるか。反対党にして、進歩的に 反対派に対して、また反動的な政敵に対して、共産主義の烙印をおしつけて悪口を投げかえさなかったものがどこにあるか？」（岩波文庫・大内兵衛、向坂逸郎訳）とある。当時の支配・権力者たちが慌てふためく様子を如実に示している。これは今も変わることはない。

資本主義社会は金儲け自由、その為には資本家は全ての富（価値）を生み出す労働者から搾取し、収奪し、更に多くの資本を獲得し再生産を繰り返して巨大化する。従って、限りなく合理化を進め、首切り、賃下げを当然と開き直る。同時に中小零細事業は駆逐される。また、より利益を求めて国内ばかりか国際的競争が激しくなり激突する。戦争だって問わない。

このような真実が広まれば資本主義社会は潰される。従って、労働運動の階級的強化、資本主義の真実を暴露する勢力に対しては、彼らは猛烈に攻撃してくる。社会主義攻撃、労務管理、生産性向上運動は彼らの支配継続のための運動法則だ。立法、行政、司法機関は国家権力として労働者を監視し、強権的支配を日常的に巧妙に進める。私たちが希求する社会主義は労働者を資本の搾取・支配の鎖から解放し、徹底した民主主義の下で平和で豊かに人間らしく生きるための社会である。

読んでほしい

友人から送られた、小林節氏（慶応大学名誉教授・憲法学者）の新聞記事を目にした。原発の問題だ。「今回の原発処理水の放出は愚策だと思う。・・・わが国として、処理水を地上にためておく余地はまだあり、そのうえで、国力を挙げてトリチウム除去の技術開発を追求することが筋である。さらに、汚染水を増加させないために原発そのものを地中を含めて防壁で囲む努力が途中で放棄されてしまったが、それを完成させるのが先決ではないか。そして、何よりも、トリチウムが「安全」だと言われても、そのような人工の核物質を大量に放出し続けることが地球環境に悪影響を与えないのか？ 疑問である」（『日刊ゲンダイ』2023年9月8日）。

これまで原野人さんが『社会通信』『新社会』で繰り返し訴えてきたことを支持している。原さんは、対処策だけを提言しているわけではない。原発政策そのものを批判し、廃炉と自然エネルギーの普及を訴えている。こうした原発問題に対して

も原野人さんは『牙を抜かれたマルクス主義』で明快に書いている。また、「新社会党」内における理論・政策、いわゆる社会主義政党的基本問題に関わる諸問題について提言している。

この本を読むことによって、現代社会に不安・不満のある人、社会主義を真剣に考える人、また社会主義に懐疑的になっている人、マルクスを知らない人たちが、マルクスに近づく動機付け、キッカケになることを願ってやまない。多くの人に手にしてほしい。

近くの書店で時潮社の『牙を抜かれたマルクス主義』（原野人著）と言えば取り寄せてくれる。（山下 俊幸）

次世代に継承すべきは『理論と実践』

7月27日～28日、第92回国労全国大会が、8月19日に第37回国労東日本エリア大会、9月9日には第74回国労東京地方大会が、久しぶりに新橋交通ビルで開催された。今年の各級大会は、国鉄最後の採用者が60歳を迎え（工場は別）、次世代に機関運営を引き継ぐ重要な大会と位置づけられていたが、反面その難しさも明らかになった。労働者とは何か、資本主義とは何かといった基本的な学習や、職場・地域での闘いによって高められた労働者意識がますます大切であることを痛感させられた大会となった。

全国大会では神奈川の代議員が23春闘について、「3月中旬の回答指定日に向けて取り組みを始めた矢先、2月末の中央戦術委員会において、早々とストライキを行使しない判断をした。3月の山場に向けた取り組みの出鼻をくじき、交渉員を丸腰で席につかせる判断をしたのは何故か」と本部に回答を求めたが、本部答弁はまったく回答にもならない答弁であった。

今号では、東日本エリア大会・東京地方大会における東京支部代議員何名かの発言を、主に労働の実態を中心に要旨抜粋して紹介する。柏駅連合分会（取手駅）Yさんの国労加入に対して全国からいただいた激励へのお礼などは割愛させていただく。少ない要員で何でもさせてしまおうとするJR東日本の「統括センター」の問題、国鉄採用の国労組合員の多くが退職した後に職場に残される若い組合員の問題について、考えていくための材料になればと思う。

東日本大会発言から

〈岡部貴一代議員〉

これまでの「組織拡大」に、何が足りなかったのか総括し、方法の見直しを

初めに組織強化・拡大についてです。東京支部内の分会は、連合分会や一人職場が増え、分会自体が成り立たない状況になってきています。組織拡大は、分会からの地道な活動からというのは分かりますが、もう限界にきていると考えます。今までの組織拡大の方法では、なかなか難しいことは明らかです。今後、国鉄組がいなくなり、本体は平成採だけになります。組織拡大のやり方・方法を大きく見直すべきです。東労組が分断をされたとき、国労に何人が加入したでしょうか？あれから

何年がたったのでしょうか？ しっかりと現状を見つめなおし、何が足りないのか、何をすれば加入につながるのかを検証するべきです。また、分会任せにはせずに、それこそ組織一丸となつて上部機関も一緒に組織拡大の行動を作っていくべきと考えます。東日本本部としての職場支援、一体となつた具体的取組、今後の組織拡大のやり方・方法について、答弁を求めます。

JESSS だけではなく、組合員が就労するすべての会社と団体交渉を

今までは、エルダー出向先の提示が遅い、断れば他はないという話で、出向先提示の問題が主に課題とされてきました。しかし、諸先輩方がエルダー職場へ行き、そこでの劣悪な環境、仕事のきつさから何とかして欲しい、と労働条件や環境の改善を訴えています。60歳を過ぎて、JR本体職場と比べて過酷な労働環境に置かれています。例えば、警備会社や清掃会社では、一日2万歩以上を歩いている。仕事が終わって帰るのがやつとだ、と厳しい業務実態が訴えられています。

現在、東日本本部は、JESSSとの交渉は行っていますが、先に述べた警備会社や清掃会社等との交渉は一向に進んでいません。組合員が就労している会社とは、しっかりと交渉を行うことを要請します。そして、東日本本部だけではなく、東京地方本部も交渉が行える体制を作つて頂きたいです。

エルダーは5年という区切りはありますが、あまりにも厳しい労働条件では身が持ちませんし、満了を待たずに退職につながってしまっています。また組合とのつながりもなくなれば、国労を脱退するということも増えてきてしまいます。ぜひ、エルダー職場の労働条件問題についても重要事項として取り上げ、東日本本部として直接交渉への取り組みの強化をお願いします。

国労運動の世代交代を本気で考えるべき

最後に、今後の国労運動の継承・発展について述べさせていただきます。私の考えは、批判的と言われるかもしれませんが、今後を考えれば、60歳を過ぎた役員はさつさと役職を降りて若い人に継承するべきと考えます。どちらにしてもあと5年しかありません。早ければ早いほど伝えることができますし、対応をするのも分かるはずですが、そんなことは重々承知していると思えますが、これだけ組合員が少なくなり、JR本体にはほほいさない状況では、どうすることもできなくなります。くだらない派閥争いをしている場合ではありません。もういい加減にやめて、組合員が主人公・若者がやりやすい状況を作り、国労の発展・継承をどう引き継いでいくのが求められています。ぜひこの大会をきっかけに、世代交代を早急に行い、若い人にも覚悟を持ってもらい、運動の継承を行うことが必要です。

〈佐藤賢一代議員〉

2 徹体制では忙しすぎる、要員を増やすべき。管理者がいても仕事をしない

私は今年の2月からエルダー社員として大久保駅で働いています。大久保駅は、東中野駅、新大久保駅を含めて大久保ブロックと言います。各駅に共通しているのは、JRから天下つた管理者は仕事をしない、知らないということです。特に新大久保では改札口が1カ所ということで2徹体制にされていて、一人が休憩に入ると、

もう一人が窓口対応・券売機のトラブル対応など一人でこなさなければなりません。管理者は券売機の呼び出しブザーが鳴っていても知らんぷりで、管理者がやるのは車イス対応だけです。

JESSの交渉窓口はエリア本部となっておりますが、こうした要員の問題や管理者が仕事をしない問題について、団交で話しているかお聞かせください。特に要員問題については会社に対し、強く要求していただきたいと思えます。

集まって話し合う、情報を仲間に伝える「労働組合」の大切さ

コロナ禍により私たちの活動の生命線である「集まって話し合う」機会が減りました。年々組合員が退職してエルダー社員となる中、東京支部では昨年、「エルダー職場交流会」を開催して議論しましたが、残念ながらエルダーになって国労を脱退する仲間、出向先の仕事がつくて会社を辞めざるを得なかった仲間を引き留めることはできませんでした。今年に入って東京支部は「国鉄世代から次世代組合員への国労運動の継承」「その中心となる今後の分会体制を含めた組織の再編について」などの課題を議論するため、5月に一泊の会議を持ち議論してきました。例えば規約など「もう少し簡素化を」との意見もあり、次世代の仲間がやりやすいように考えていかなければならないと思えます。

次にニュースの発行についてです。この間東京支部はニュースを定期的に発行してきました。国労に加入してくれたYさんは国労の分会掲示板をよく見ていた、と言っていました。改めて職場に分会掲示板があることの重要性を感じました。ニュースを発行することの大切さ、そして広めることが重要です。支部から分会への情報類の配布についても、きちんと各組合員にまで情報類が届くように、支部へ足が遠のいている分会への対策を進めているところです。

JRは、65歳以降の「就業機会の確保」に於いても不当労働行為をするべきではない。東京地本 JESS交流会で神奈川県地区本部の仲間から、65歳以上のJESS雇用について、エルダー社員から引き続き JESSで働ける人と、引き続き働くことを希望しながらJESSから雇用を拒否される人がいて、そこには明確な基準、きちんとしたルールがないという問題提起がありました。JESSに雇用を拒否される人というのは、だいたいその職場の中で中心的に国労運動を担ってきた人たちだと思います。例えば、職場過半数代表者に選ばれた、あるいはプロパー社員の面倒見がよい方や国労の役員を担っている方などです。

仙台地本の山田さんも65歳以降の雇用継続を「JR東日本東北総合サービス(LivIT)」に求めて裁判で争っていますが、国労上部機関による「組合員資格はく奪」は理解に苦しみます。国労として裁判を支え、機関と組合員の信頼関係を強固にするよう努力していただきたいと思えます。

東京地方大会の発言から

〈〇代議員〉

車掌10年、輸送指令の後、再び駅業務へ。国労の先輩たちに支えられ・・・

私は1996年に入社、新入社員として赤羽駅で1年ほど勤務したのち、東京車

掌区で6年、新宿車掌区で4年、合計10年ほど車掌として勤務しました。ここから先が運命の分かれ目となり、2007年7月輸送指令室に異動となり、あまりにも厳し過ぎる体制から精神的に追い込まれてしまい退職も考えましたが、国労の先輩方が親身になって対応してくださり、自分自身も辛抱強く耐え続けた結果、有楽町駅に異動となり、JR人生としての一命をとりとめました。

10数年ぶりの駅業務は不安で仕方ありませんでしたが、この職場でも国労の先輩方が支えになってくださり、2008年4月に晴れて国労に加入させていただきました。有楽町駅で13年在籍の間に、東京地区分会の書記長や千代田区労協の常任委員を経験させていただきました。有楽町駅全面業務委託に伴い現在の松戸駅に異動となり、2年半が経過しようとしています。現在の松戸駅は国労組合員が私1人、駅連合分会の組合員を含めても4人で大変少ない状況ですが、今後は常磐沿線の分会の方々と積極的に交流を図っていきたいです。

営業統括センターはギリギリの要員のため、不十分な見習で不安なまま勤務

昨年11月、松戸営業統括センターが発足となり、松戸駅と新松戸駅の2駅を勤務するようになりました。とは言え、要員はギリギリの状況で発足したので、突発的に休む社員が発生してしまうと見習いが取消となり、結果として思うようにお互いの駅社員が行き来できていないように思えます。

私もようやく新松戸駅の担務のひとつに就くようになりましたが、先月の見習勤務3回のうち1回が突発的な勤務変更で取消となってしまい、不安な気持ちを抱えながら勤務しています。十分な見習期間を確保できないようであれば、勤務中のミスが発生する可能性が高いですし、結果お客さまにも迷惑をかけてしまいかねないのでは？と思います。

会社側に話して出札月報2人体制にはなったが、超勤しないと仕事が終わらない

現在、出札月報の仕事をしています。会社側に厳しい現状を伝えた結果、完全とまではなりませんが出札月報が2人体制となりました。しかし、また新たな悩みが発生してしまいました。

新型コロナウイルス対策が緩和され、まわりの駅で出札窓口が廃止されていることもあり、窓口の業務量も増大し、払戻原券等の帳票類もコロナ禍の頃と比べて圧倒的に多いので、2人体制でも与えられた勤務時間内では作業が終わらず超勤が発生してしまふことが多いのですが、先日の月報業務では私が非番で昼過ぎまで残業していたこともあり、これが先月以前にも数回あったのですが、管理者から嫌な目で見られている現状にあります。他の社員がミスしてしまった売上修正業務も伴うのですが、私がミスしたわけでもないのに管理者から注意されるのはとても腑に落ちないです。

国労の先輩方の退職は不安だけど、少しずつ継承していきたい

私が国労に加入させていただいたのは30歳の時でした。加入後15年半の間、楽しく充実して過ごさせていたいただいているのも国労組合員の先輩方の温情があるからこそだと思います。しかし現在は、国労組合員が徐々に減ってきていて、この先5年ほどで先輩組合員の方々が全員退職してしまうことを考えると不安でしょうがあ

りません。

現在は会社側が完全に主導権を握っており、組織拡大は大変厳しい状況ですが、残された数年の間で今後の国労の在り方を先輩方から継承させていただきたいと思えます。せっかく縁あって加入させていただいた組合ですし、現在まで築き上げてきた人間関係は何よりも大切な宝です。残り限られた時間ではありますが、この先に残された組合員へのサポートをよろしくお願い致します。

〈S代議員〉

車両故障が増えているにもかかわらず、要員は減らされ、危険な一人作業が急増

私のエルダー職場は、東日本運輸サービス田町事業所ですが、ここでは車両清掃、構内入換業務、車両の仕業検査といった業務を行っています。私はその中で仕業検査業務を行っておりますが、車両故障対応の件数も、車両の老朽化とコロナ禍以降の乗客増に伴い、車内設備関係故障が軒並み上がっているのが実態です。

車両の各種センサー故障、ドア故障、車内防犯カメラの故障、サービス機器では空調不具合、何日も放置されたトイレや座席の故障。運転台には乗務員による故障内容をメモ書きした引き継ぎなどがこれでもかというくらい貼られています。

さらに昨年、検査の周期延長が行われ、今年3月のダイヤ改正では、検査両数減に伴い2徹2日勤体制から1日勤が減らされました。車両故障が増えている中、要員が削られ、2人1組という検査の基本体制が壊され、本来やってはならない一人作業が急増しています。

要員が足りない事実を仲間と共有し、会社に声をあげ続けよう

先日、エルダー社員が修繕依頼を受け、一人だけで車両の水廻り関係の修繕を行いました。その時に修繕器具を車両に載せたまま出区してしまうというミスが発生しました。会社は、何故忘れたか、何故後確認をしなかったのかなど執拗に個人への責任を追究してきました。そして職場のミーティングでは、「どうすればミスを防げるか」をポイントに討論させられました。私自身、人が減らされた怒りから「今回は2人いたが、実際は一人で行かなければならない時が多い。やっぱり一人作業は安全配慮からみてもやめたほうがいいと思う」と話し、仲間からは「一人でできる作業とできない作業を明確に分けたほうが」などの声も相次いで出されました。当面、職場の中の話し合いで、出区直近車両の故障対応では、一人で水廻り作業はしないとの話し合いができました。

ただその後、会社から後付で工具チェック記入を無理やり入れてきました。なにかミスしようものならすぐにチェックシートを導入し、現在、どの作業もチェックシートだらけです。相変わらずの対策に仲間からも「作業もチェックシートだらけだとおざなりになり、その意味合いも薄れるぞ」と指摘していましたが、やはり平日頃から仕事優先ではなく余裕をもった安全作業を行う為には、もう一人要員が必要と仲間と話しています。

もちろん職場での要員の獲得は非常に難しいです。直接委託会社と交渉ができない歯がゆさもあります。ただ、今できることは「人が足りない」という声を上げる

こと、そして、問題を会社に知らしめ、仲間と共有し続ける事が非常に大切と考えています。

職場ではプロパー社員を含めた飯作りをしています。プロパーからは「エルダーの方達が居なくなったら飯作りも出来なくなるかも、職場もどんどんやられるかも」という不安の声も聞かれます。僕らは「会社にものを言わなければ、間違いなくやられるからね」と叱咤しています。なかなか組合員の拡大とはなりません、彼ら自身が少しでも会社に反論し、働き続けられる職場を目指すよう奮闘していきたいと思います。〔国労上野反合研事務局『討議資料』No.238（2023年9月15日）〕

実質賃金は低下 実態から反撃を

大企業は全企業数の0・3%

経団連は、5月19日に、「2023年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（了承・妥結含）（加重平均）」を公表した。経団連タイムスによると、「同集計は、21業種241社の大手企業を対象に、主に業種団体の協力により実施」したとのことである。内容は、「経団連に情報提供のあった15業種128社の回答（了承・妥結含む）のうち、集計可能な15業種92社（約54万人）の月例賃金の平均引き上げ額は1万3110円（第1回集計企業92社の前年実績比プラス5316円）、アップ率は3・91%（同プラス1・56ポイント）であった。引き上げ額が1万円を超えたうえ、アップ率が3%台後半を記録するのは、1993年以来30年ぶりのこと（第1回集計1万759円、3・83%、最終集計1万835円、3・86%）。引き上げ額の分布では、「1万円以上」の企業が7割強（77・1%）、「1万5000円以上」の企業は3割近く（27・1%）に上った。アップ率は、3・00%以上の企業が78・6%と大勢を占めており、4・00%以上も4割を超えた（44・3%）。今後、7月中に最終集計を公表する予定」というものである。

実に30年ぶりの高水準ということであるが、はたして、全労働者の生活水準の底上げという観点からみて、どうなのであるうか。

まず、経団連の数値は、あくまでも大企業における数値だということである。この数値が、現実にとりだけの労働者に影響を及ぼしているであろうか。言うまでもないが、日本の産業構造は、圧倒的に、中小企業、小規模事業者で成り立っている。中小企業基本法の定義による中小企業および小規模事業者は、中小企業は製造業その他で資本金3億円以下または従業員数300人以下、サービス業で資本金5000万円以下または従業員数100人以下とされている。

小規模事業者は、製造業その他で従業員20人以下、商業・サービス業で従業員5人以下の事業を指す。日本の場合、中小企業は企業数で実に全体の99・7%を占めている。つまり経団連が示す数値での賃上げ率が適用されるのは、企業数で0・3%という極めて狭い世界でのことということになる。

実際の日本の労働者の生活実態はどうなっているであろうか。

日本労働者の賃金等

まず、厚生労働省が2023年5月9日に公表した「毎月勤労統計調査 令和5年3月分結果速報」である。

1、賃金（1人平均）

- (1) 現金給与総額（就業形態計）29万1081円（0.8%増） ・ きまって支給する給与 26万9007円（0.5%増）（うち、所定内給与は24万9686円（0.5%増）、所定外給与は1万9321円（1.1%増）） ・ 特別に支払われた給与 2万2074円（4.6%増）
- (2) 一般労働者の現金給与総額38万0082円（1.3%増） ・ きまって支給する給与 34万8675円（0.9%増）（うち、所定内給与は32万1589円（0.9%増）、所定外給与は2万7086円（1.8%増）） ・ 特別に支払われた給与 3万1407円（5.4%増）
- (3) パートタイム労働者の現金給与総額10万1038円（2.1%増） ・ きまって支給する給与9万8894円（2.1%増）（うち、所定内給与は9万6155円（2.0%増）、所定外給与は2739円（2.9%増）） ※ 時間当たり給与（所定内給与）1254円（1.2%増）
- (4) 実質賃金指数（令和2年平均＝100） ・ 現金給与総額86.9（2.9%減） ・ きまって支給する給与97.4（3.3%減）（参考）消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）の前年同月比は、3.8%上昇
- (5) 共通事業所による現金給与総額（前年同月比）1.9%増 ・ きまって支給する給与1.3%増 ・ 特別に支払われた給与 10.3%増

2、労働時間（1人平均）

- (1) 総実労働時間137.5時間（0.6%増）（うち、所定内労働時間は127.1時間（0.7%増）、所定外労働時間は10.4時間（前年同月と同水準）） ・ 出勤日数17.7日（前年同月と同水準） ・ 製造業の所定外労働時間の前月比（季節調整指数）は、0.8%減
- (2) 一般労働者の総実労働時間165.0時間（0.9%増）（うち、所定内労働時間は150.7時間（0.9%増））
- (3) パートタイム労働者の総実労働時間78.8時間（0.9%増）（うち、所定内労働時間は76.7時間（0.8%増））

3、雇用

- (1) 常用雇用指数（令和2年平均＝100）102.2（1.8%増） ・ 一般労働者101.1（1.0%増） ・ パートタイム労働者104.6（3.6%増）
- (2) パートタイム労働者比率 31.86%（0.54ポイント上昇）

消費者物価指数 2023年4月分

そして次に、総務省が2023年5月19日に公表した「2020年基準 消費者物価指数・2023年4月分」である。

- (1) 総合指数は2020年を100として105.1前年同月比は35%の上昇前

月比(季節調整値)は0.6%の上昇
(2) 生鮮食品を除く総合指数は104.8前年同月比は3.4%の上昇前月比(季節調整値)は0.5%の上昇

(3) 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は104.0前年同月比は4.1%の上昇前月比(季節調整値)は0.5%の上昇

ちなみに実質賃金の前年同月比は、2022年4月にマイナスへと転じ、そこから12カ月連続でマイナスが続いている。つまり、この間、消費者物価指数が上昇したために、受け取った賃金が目減りしているということである。

労働組合の組織率

労働者の賃上げ闘争には、労働組合の存在が、大きな力になるが、その労働組合はどのようなであろうか。

厚生労働省が昨年12月16日に公表した2022年「労働組合基礎調査」結果によると、労働組合数(2万3046組合、前年比▲1.5%)、労働組合員数(999万2000人、同▲0.8%)ともに2021年度より減少した。雇用者数に占める労働組合員数の割合を示す「推定組織率」は16.5%(同▲0.4ポイント)と過去最低を更新。女性の推定組織率は12.5%で前年比0.3ポイント減少した。

労働組合員数の減少は2000年以來23年連続で続いているという。パートタイム労働者の労働組合員数は140万4000人。全労働組合員数に占める割合は14.1%と前年(13.6%)から0.5ポイント上昇、推定組織率は8.5%。民营企业の労働組合員数は871万人、前年比で5万2000人(0.6%)の減少。規模別では、「1000人以上規模」が579万8000人(構成比66.6%)。次いで「300~999人規模」111万8000人(同12.8%)、「100~299人規模」55万8000人(同6.4%)となっている。

主要団体に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数をみると、連合(日本労働組合総連合会)が683万7000人で前年比4万2000人減。全労連(全国労働組合総連合)は47万7000人(同1万7000人減)、全労協(全国労働組合連絡協議会)は8万2000人(同4000人減)と、いずれも前年比減となっている。

ちなみに、同省『労働組合基礎調査』によれば、22年で企業規模99人以下の推定組織率は0.8%であるということであるから、小規模企業を含めると労働組合がある企業の割合は、より低くなる可能性がある。このため、労働組合による交渉結果を集計した「連合」の調査結果が、はたして全労働者の賃金を引き上げることにも有効に作用していたか否かということである。なぜなら厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、令和4年(2022年)における労働組合がある企業の割合は21.2%となっているが、そのうち、労働組合からの賃上げ要求交渉の状況は、『賃上げ要求交渉があった』企業の割合は73.0%、『賃上げ要求交渉がなかった』は26.0%となっている」ということである。そうした現状を見ると、大企業以外では、賃上げ交渉がしにくい実態があると捉えるのが現実的であろう。ましてや労働組合がない企業では、言わずもがなということである。要は、労働組

合の存在が、「賃金」のみならず、労働者の労働条件全般に大きな影響を与えていることは確実であろう。

搾取

現存する社会の発展の物質的原動力となるのが経済であり、それを支えているのが、圧倒的な労働者である。その経済を下支える労働者がなげきりぎりの生活状態の中に置かれているのか。それは労働者が「搾取」されているからである。日本を含め、世界の主流である資本主義国は、一部の資本家が生産関係の中で「生産手段」を握っている。そして労働者の労働力もまた商品(労働力の商品化)であり、労働力と交換されるものが「賃金」である。

この賃金は労働者が働けるような最低限の衣食住の費用は保証される。つまり、労働者の「1カ月の給料」とは、次の1カ月を働くために生きつなぐだけの生活費ということになる。労働者が生活するのに必要な労働時間は「必要労働時間」と言うが、これは、労働者が生きていくための最低限のものであり、資本家は儲からない。そこで、資本家は労働者を「必要労働時間」以上に働かせて「剰余価値」を生み出す。これが「搾取」である。つまり、労働力という商品だけが、余計に価値を生み出すという特殊性をもっているから、資本主義が成立するということになる。要は、資本主義が成り立つのは、労働者の存在があればこそということである。

資本主義社会では、資本家が生産手段を牛耳る。その社会の仕組みの根源に向けた運動を展開しない限り、労働者の本当の意味での「解放」はあり得ないのである。その闘いの主体は、あくまでも生産関係のその中枢にある「労働者」である。労働者は、どの企業、業種で働いていようが、資本家に対する利害関係では、完全に一致する。全労働者の横断的な団結をどう形成していくか。まずは、身近な労働者の要求への取り組み、そして、職場、企業を超えた労働者間の交流を一步づつ積み上げていくしかないであろう。

(労働者研事務局長 本村充)

一国のみで労働者階級は勝利できるか

Ⅰマルクス・エンゲルスの理論に基づく党建設と国際連帯が不可欠Ⅰ

ソ連が崩壊し、中国もすつかり資本主義に変質してしまった今日、労働者階級にとって科学的な社会主義の理論に基づく闘いの国際的な協力がいかに必要不可欠であるかを、あらためてエンゲルスの次の言葉から学ぶ必要がある。

「ヨーロッパの労働者階級の勝利はイギリスのみにかかっているのではない。それは、少なくとも、イギリス、フランスおよびドイツの協力によって初めて確保することができるのである。」『イギリス版への序文』、岩波文庫版『空想より科学へ』旧訳107頁、新訳129頁)

松本の中澤秀行さんは大病に打ち勝ちながら、マルクスやエンゲルスや向坂についてよく研究しておられる。音楽を楽しむことも人一倍である。その中澤さんが『空想より科学へ』(岩波文庫)の新訳版を送って下さった。拙稿ではいつも旧訳によ

っているために、気の毒に思つてのことである。なるほど新訳は小見出しがついたりして、読みやすくなっている。だが学生時代に購入してすっかりくたびれてはいるが、いろいろな傍線が引かれたものも捨てがたい。

中澤さんは「堺利彦による『空想より科学へ』の訳業の足跡」を整理された。それによると

堺は1906年（明治39年）7月に初めて『社会主義研究』第4号に掲載している。

1918年（大正7年）には、『新社会』3月号〜4月号に若干訂正を加えた新訳として刊行している。われらの「新社会」党はこのような大先輩の師を継承していることを誇りに思う。（マルクスは『ゴータ綱領批判』で生まれ来る社会主義社会のことを「新社会」と呼んでいる）

1928年（昭和3年）8月の改造社『マルクス・エンゲルス全集』第12巻に所収されている。

エンゲルスは次のようにも述べている。

「フランス人も、ドイツ人も、イギリス人も、単独で資本主義を壊滅させたという名誉をになうことはないでしょう。もしフランスが―もしくは―合図を出すすれば、闘争が決定されるのは、最も根底的に社会主義のはたらきかけをうけていて、その理論が最も奥深く大衆のあいだに浸透している国、ドイツにおいてでしょう。それでも、イギリスがブルジョアジーの手に残されているかぎり、フランスも、ドイツも、終局的に勝利を確保したことにはならないでしょう。」（『エンゲルスからポール・ラファルグへ』大月版マル・エン全集第39巻78〜79頁）

ロシア革命に成功したレーニン等が、続いて第一次世界大戦の末期に成功するかにみえたドイツ革命に大きな期待を寄せたのは当然であった。資本主義の発展も、したがってまたブルジョア民主主義の発展も遅れをとっていたロシアで、社会主義革命を成功させるのは大変なことであった。ましてや一国のみで革命を成功裏に発展させるのは至難なことであった。

マルクスとエンゲルスがパリ・コミューンから学び取った教訓と、それをレーニンが簡潔にまとめた労働者階級の国家のとるべき三原則は重要である。これをレーニンがいかに重視して心血を注いだかは拙著『牙を抜かれたマルクス主義』の39〜41頁に書いたとおりである。

第二次世界大戦においてソ連軍によって解放された（東）ドイツやポーランドやハンガリーやチェコスロバキア等々は、エンゲルスが述べているような英・独・仏の關係による社会主義の勝利とはならなかった。

米・英・仏・西独・日に対峙してソ連は相当な経済成長を遂げたが、東欧諸国においても同様に官僚主義的な党と国家づくりを支援して、残念ながらマルクスやエンゲルスやレーニンが考えたような社会主義諸国の勝利と発展になることはなく、ソ連とともに崩壊してしまった。

ソ連等が崩壊して近隣社会主義諸国を失った中国も変質に拍車がかかった。もとも

と長く続いた封建制のあとに勝ち取られた社会主義だけに、官僚主義は生まれやすく育ちやすい。

官僚主義に陥らないための三原則の追求は少しも見られないまま、中国の共産党と国家は反革命ともみなされる鄧小平に指導された「改革開放」によって、すっかり資本主義に変質してしまった。ところが共産党等によると、中国はまだ社会主義を残し、資本主義・帝国主義になってはいないらしい。

実際には、クレディ・スイス社の調査によっても、2019年現在で資産5千万ドル（54億2千2百万円）超の超富裕層は、中国が米国（8万510人）に次いで世界第2位の1万8130人。3位ドイツ（6800人）、4位英国（4640人）：8位日本（3350人）を大きく引き離している。

別な統計によると、中国の資産10億ドル（1080億円）以上の超富裕層は米国の3倍の速度で増え、米国の696人を超え1056人となった。

企業の経営者や共産党の幹部や官僚幹部などが資本家になり、独占的大資本家になっているのは明白である。対極には都市にも農村にも米国や日本以上に多数の産業予備軍、失業者や半失業者が生まれている。建設業等の深刻な倒産も不況もある。資本輸出もある。

国内的にも国際的にも米日英独仏露と同様な国家独占資本主義、帝国主義に変容していて、不均等発展によりGDPはどうに日本を抜き去り、米国に迫っている。ウクライナ戦争を機にNATOに対抗して中露の帝国主義的軍事協力も進む。南沙諸島問題では近海諸国の領海を奪う。「一带一路」による資本進出も露骨である。

10年前に結成された欧州共産党・労働者党イニシアティブは、ウクライナにおける帝国主義戦争の評価をめぐり、ロシア共産主義労働者党など、社会民主主義の立場に転落する諸党が相当数発生し、分裂状態になり機能不全に陥って、崩壊してしまつたと報ぜられる。

同じ「共産党」といっても、科学的社会主義がその国にどのように適応されているかによって、キューバ共産党から中国共産党にいたるまで、ピンからキリまでである。

我々の課題はマルクス・エンゲルスによって確立された科学的社会主義の理論を労働者階級の中に根付かせながら闘いを拡充して、新社会党をいかに大きく成長させるかにある。同様に闘いを進めている諸国の社会主義政党との連帯をはかりながら。

（原野人）

◇読者からのおたより◇

高校3年生が「労働組合の活動を教えてください」と訪問！ 9月7日

17歳の初々しい京都市内の私立A高校の3年生が、電話で訪問依頼の希望を伝えてきた。9月7日に2人が労働相談センターを訪問された。「働き方改革」などと言われたりする労働問題について、社会科の政治・経済などで勉強していて、もっと調べてみようということだ！

熱心に質問事項をあれこれと勉強して準備して来られ、スマホに打ち込んできて、「外国人労働者は最低賃金以下で働いたりして、大変な生活をされてるんじゃないですか？」とか、質問は「働き方改革」にとどまらない。

私は、私が田舎から出てきて学生になった1971年の夏にアメリカの大統領の「ニクソンショック・ドルショック」があり、金・ドル交換停止が突然発表され、アメリカ経済が支配してきた第2次世界大戦・1945年後の「安定」した資本主義世界経済が崩壊し始め、いわゆる新自由主義が始まったこと、これが「働き方改革」の遠因となっていて、私が京都総評の「オルグ」という仕事に就いた1975年の直前が日本の労働運動のピークで何万円もの春闘でのベースアップ獲得があり、それを押さえつけようと経営者側がやりだした労働組合つぶしが行われてきた。そして今や少子化となり、労働力拡大のために高齢者や女性も働かせ、「多様な働き方」などと言って憲法28条や労働組合法など労働者保護法制をつぶしていく政策をとってきた、と話した。

私が総評に入る直前の1974年秋から日経連という経営者団体が春闘つぶし、大幅賃金引上げを抑える毎年春のパンフレットまで発行しだした、と説明しました。最低賃金引き上げの闘いなども話し、「いろいろ質問準備してきましたけど、お話の中で大体出てきましたので、ありがとうございます」と。

私の学生時代のアルバイトはうどん屋で皿洗いをして1時間250円で、今なら1000円だからちようど4倍。私の初任給7万円で、そのころに春闘で1万・2万・3万・4万円と賃上げ獲得し、毎週東山の円山野外音楽堂で決起集会と四条通・河原町通りのデモ行進をして、島津製作所や日本電池で工場の回りに赤旗が立ち、市電・市バスがストライキで止まり、当時の国鉄・JRや私鉄も止まった、と。これを経営者がほっときはしなかった、と。今百貨店が60年ぶりにストライキと言ってるけど、あの頃はどんだん他のとこでストライキしてた、という話で通じたようです。

今度は、具体的に工場・会社の労働組合を訪問して、労働組合活動が会社の中でどう行われているかお話を聞きたいので、紹介してくださいとのことでした。「ザ・労働組合」というような工場のある会社の労働組合を紹介してあげることにして別れました。10月何日かまで調べ上げて報告発表すること。春闘・賃上げや最賃のみならず、軍事費拡大反対、社会保障拡充、原発反対やジェンダー平等、敬老バス改悪反対や京都市政のことなども取り組んでいることなどチラシを渡して説明。京都府の行政機関としての京都府労働委員会や裁判所の労働審判、憲法9条改悪反対運動なども少し欲張りすぎかな、という感じで説明いたしました。JALの165名の不当解雇撤回の闘いも。

ちんぷんかんぷんな面が多いのではと心配してましたが、終始にこにことメモされ、質問を続けられて、「今時の若い子は?！」とかよく言われますが、熱心さと理解力の高さを舌を巻きました。(京都労働相談センターニュース『アドバイス』第225号)

(稲村守記) ※この9・7訪問の報告はクラスで授業中に行つて、拍手喝采の好評だったとのこと。そして次は、こちらの労働組合のある京都市南区の自動車部品など製造しているK会社&工場訪問です！ 高校生の皆さん、頑張つてね！

子熊に会いました 牧田さんの事務所は使い勝手が良さそうでした。1階であれば選挙などなおさら使いやすいのですが、家賃が安く条件の良いところはないでしょうが。帰りは上越市大島区板山を通つて、田麦山、旧高柳の上石黒・野田から柏崎市、海岸

線沿いに家に帰りました。

大島区から高柳に入って2 kmほどの県道に山栗が落ちていたので、「山栗が美味しい」と言っていた夫婦を思い出し、拾い始めました。県道脇に車を置き、すぐ近くの林道上にも栗イガが沢山落ちていたので10メートルほど拾いながら進みました。イガの割合に栗は少なく、ネズミカリスの食いカスカと思いがら、20個ばかり拾いました。

ブナの混成林でしたが何となく変な気持ちになってきたので、大きく足を踏み下ろすと、すぐ上で小さな音がしました。カモシカかなと思いついて、もう一度足を大きく踏み下ろし声をかけると、突然7〜8メートル先のブナの幹に小熊が慌てて飛びあがり、しがみついたままに固まってしまいました。

小熊の近くに母熊がいるだろうと思いついて、車まで10メートルなのでこちらも慌てて走って車の中に入りました（走らないで、静かに正面を見ながらバックして下がれと言われているのですが）。母熊は来ませんでした。私の生まれた旧高柳町は熊がいないと言われていたのですが、生態が変わってきているのでしょうか。最近の新潟県はエサのある所はどこでも熊がいる考えなければなりません。

ブナの実が不作でエサ不足と言われているくらいですから、山栗の実がたくさん落ちていてる所など彼らから見れば絶好のエサ場で、ネズミでなく熊の食いカスでした。ネズミだと栗の食い欠けがあるのにほとんどなく、皮だけでおかしいなと思いついて、まさか熊とは思いませんでした。田麦山に「熊が目撃されました」の看板が出てしまいました。こちらも心臓ドキドキでしたが、子熊もコアラのように幹にしがみつく様子が愛くるしかったです。

新潟県は熊と人の境界がなくなって（高齢化で畑もヤブになり、山に入らなくなった）どこにでも移動できるようになったこと、猟師（猟師の大半が山鳥やウサギ撃ちだった）も高齢化し、若い人がほとんど猟師にならなく人数が少なく、ヤブ化した山に入らないので、獣の数も増えているのだらうと思いついて、30年ほど前には県内にイノシシなどいませんでしたが、今は県北までいます。集落の近くの田圃でも電気柵を張っています。

（小林義昭）

上がる物価、上がらぬ賃金 猛暑からようやく秋らしい季節となりました。日本のとていより世界の気候がどうなっているのかと思うほど記録づくりの夏でした。

高齢者の方々と「今年の夏は暑かったね」と、話しかけると「何とか生き延びたよ」と、返ってきます。私は昨年から11年ぶりに家庭菜園をはじめましたが、今年の野菜苗、特に秋野菜苗が猛暑のため上手くできません。市場では既に野菜の値上がりをしていますから、秋深く冬となれば不足になることが心配されます。昨年からは物価が過去にない程度上昇しています。

1970年代だったでしょうかインフレのため生活が苦しく、労働組合がインフレ手当を要求したことを記憶にあります。円安が進むと必然的に輸入品の価格が上昇し、資本はカバーするために国内で販売する製品の価格を上げてきます。

それに日本は平均賃金が30年間増えていない国ですから中流意識などは程遠いことです。年金は物価の変動に合わせて上下するようになっていきます。物価が上昇しても年金額が変わらなければ、年金が実質的に目減りしてしまいます。税金は最も高く、国民の生活水準は世界の中で30位以下になっているのではないのでしょうか。（国分富夫）