

業 務 速 報

NO. 1248

2021. 3. 8

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

2021年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 会社には余裕がある！

会社は経営が赤字で厳しいと言うが、役員は世間体のために報酬の僅か10%だけの自主返上、さらにリニア建設はなりふり構わず続行など、どこが厳しい状況なのか！

**社員への赤字の押し付けは止めろ！
ベア6,000円、夏季手当3.5ヶ月支給せよ！**

本部は3月5日、「2021年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第24号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今団交では、ベースアップ6,000円、夏季手当3.5ヶ月の支給、専任社員への夏季手当増額支給、コロナ禍における労働に対する慰労などについて議論しました。会社は、「状況は厳しく賃金改善を出せる余地もない」としていました。これに対して組合から、「会社は経営が厳しいと言っているが、役員はたった10%しか返上していないし、リニア建設を中断するわけでもなく、会社の言う厳しさが職場には一切伝わっていない。組合は、会社には余裕があるとの認識である。それは会社施策や役員の対応から見ても明らかだ。痛みを負う順番が違う。社員にだけ苦勞を強いることは許さない」と追及し、満額回答を強く求めました。第4回団体交渉は、3月10日です。

＜主なやり取り＞

JR東海ユニオンの春闘情報に関する質問

組合：冒頭確認したいことがある。昨日付のユニオンの情報についてなのだが、今回の団交の中で、制服の改善を勝ち取ったというようなことが書かれていた。回答自体は良いのだが、これは、この間J R 東海労も要求してきて

いることであるし、オープンについては全組合の交渉が終わって、一斉に行うべきではないかと思うのだが。

会社：それは、制服の改善について検討させていただくという話しだと思う。

組合：検討するということか。

会社：そうである。そのような方向で検討するとは話をしたが、まだ決まったことではない。

組合：前進を勝ち取ったと、内容について確認したと書いてある。

会社：検討することを確認したということではないのか。

会社：ユニオンには、「被服管理業務の更なる効率化のために、接客業務の服を統一していくことを検討している」と答えている。

組合：確定ではないのか。

会社：ユニオンからの質問に答えたものであるが、今、何も決まったものはない。

組合：ユニオンの情報では、赤字で、新幹線の制服をシングルにして開襟シャツに統一し、ネクタイを省略するよう検討していると書いてある。

会社：検討はしているが、これで決めたとかそういうものはない。

組合：ファミリーサポートへの補助の制度について確認したと書かれているが、これは確定されたのか。

会社：交渉の途中で確定されることはないと思うが。

組合：情報では内容を確認したと書かれている。

会社：書かれている通り、内容を確認しただけだと思うが。

組合：あたかも制度として確立されたような書き方だが。

会社：書き方について会社に言われても困る。

組合：差別されていると受け止める。

会社：ユニオンに言われたから返しているだけ。

組合：各労働組合がある中、会社は本当に中立性を持ってやっているのか。

会社：当然である。

組合：そのことを確認する。

リニア建設続行、僅か１０％の役員報酬自主返納で何が厳しいと言うのか！

一律６，０００円のベースアップは十分可能だ！

組合：ＪＲ東海労は、一律６，０００円の賃金引き上げを要求したが、会社の考えはどうか。

会社：これから議論していくが、今の会社の業績が業績なので、６，０００円というのは厳しいかと思う。いつも通りであるが、業績だけではなく、世間の相場や社員の努力、皆さんの主張を加味して最終的に判断していくこ

とになる。ここから回答するまでの業績や乗車率とかも見ながら決定する。

組合：世間相場というが、まだ分からない部分が多い。

会社：今はまだ出てでないが、これから出てくると思う。それだけを見て決めるわけではない。

組合：会社の発言要旨の中で、「これ以上月例賃金を改善する余地はありません」と言い切っているが、これまでとは違う表現になっている。

会社：今の業績と、これまでベアを実施してきて十分高い状態で、今の体力からして、「余地がない」という言い方をしたが、厳しいということである。

組合：今までは「改善をする理由はない」という表現だった。これを「余地はない」という言い方に変えたから、最初から出す気がないのかと感じる。

会社：出す気はないとは書いていない。赤字なので改善する余力はないということである。

組合：余力はないのか。

会社：余力は…ひねり出したいが…余裕はない。

組合：余裕はない、余力はない、赤字…

組合：今まで蓄えていたものがある。

会社：それはいろいろなものに回している。法人税とかも待ってもらっている。

組合：ベアを出さないとは言い切らないのか。

会社：出さないと言い切ったら議論が終わってしまう。

組合：ベアを出さないと言い切られたら、こっちにもやり方がある。

会社：言い切ることはないが、会社のスタンスとしては、要旨の通り余裕がないという今の状況からスタートしますということである。

組合：要旨の中の、当社の置かれている環境、経営状況、世間相場、社員の生活を考慮して決めるとあるが、当社の置かれている環境について、会社の考え、認識というものはどのようなものか。

会社：移動の自粛で人々が動かないという潜在的な環境により、その影響で数字として現れているのが経営状況だと考える。

組合：第1、第2四半期の頃は相当厳しい状況だった。しかし第3四半期だけを見ると黒字になった。第4四半期も第1、第2と比べてそこまでは落ち込んでいない状況になっている。

会社：第3四半期は過去から見ても費用構造的にいつも状態がいい。年度で見ると先日下方修正したが、そのようになっている。

組合：これから年度末にかけてどういうものが支出されるのか。

会社：具体的には分からないが、工事にかかるような年度契約とかだと思う。

組合：大規模改修やリニアとかなのか。

会社：大規模改修とか修繕工事とかで、リニアは別会計である。

組合：別会計というが、収支の中にある。

会社：リニアはリニアで別の項目になっている。

組合：特別会計というイメージか。

会社：ちょっと違うと思うが。そこだけ切り取って資産として項目が見れる。

組合：現在的に乗客の状態を見ると、割と乗っている。満員というほどではないが、第1、第2四半期のような状況ではない。また、ワクチンの接種も始まった。今の状況としては第1、第2四半期のような状況ではないという認識を持っている。

会社：第3四半期を見ればその通りだと思う。

組合：置かれている環境として捉えるならば、そんなに悲観するものでもない。

会社：G o T oもあったし、第1、第2から見ればそうかも知れない。しかし今はまた緊急事態宣言となっている。下方修正も行なった。

組合：2月の下旬から大分動き始めている。

組合：下方修正は、当初今の時点で60%まで回復するとしていたからだろう。

組合：あと、環境から見ると、一応東京オリンピックがまだ中止になっていない。

会社：やってもらえれば良いが。

組合：組織委員会も刷新されてやる気はあるのではないか。暗い未来だけではなく、そういうことも含めて悲観的な環境ではない。

組合：経営状況について、通期では赤字予想だが、会社としては厳しいということなのか。

会社：厳しい状況である。コスト、営業費も減らしている。

組合：会社は厳しいと言っているが、職場にその厳しさは伝わっていない。なぜか分かるか。

会社：分からない。

組合：それは、まず、リニア建設を止めないから。余裕がなければリニアなどつukれないと誰もが思っている。余力の象徴だ。それと、役員報酬。役員報酬は1割の自主返納を4月まで。僅か1割しか返納していないというところに余力を感じる。リニアも中断しない、役員報酬もたったの1割返納、これでは厳しさは伝わってこない。余裕ありありの状況だと感じる。JR東日本は、会長、社長などか2割、それ以外は1割だ。JR西日本は社長が5割、役付取締役が3割、それ以外は1割だ。

組合：こういう状況で、いくら会社が経営状況が厳しいから、ベアや期末手当を抑えと言っても、納得できるはずがない。本当に厳しい、本当にやばいというのなら、役員報酬など1年間全額返納したらどうか。それくらいのことをやって、はじめて社員に伝わるものだ。もし、そこまでやるというのなら、ならばJR東海労も夏季手当を返上して協力しようかという考えも出てくるかもしれない。それくらいしないと厳しさは伝わらない。

会社：そういう考えもあることは分かった。それぞれの考えはある。

組合：役員報酬というのは業績連動型なのか。

会社：詳しくは分からないが、賞与はそうかもしれない。

組合：JR東日本では自主返納と、業績連動式の役員報酬は支給しないとなっ

ている。J R 東海は1割の自主返納だけで、本当に返しているのかも分からない、リニアもやめない。これでは伝わってこない。余裕があるからだ。

会社：返していると思う。

組合：上は潤い、下は苦労だけの状態で、結局は職場のやる気にもつながり、出勤遅延やミスが起こっている。

会社：ご意見は分かった。

組合：会社は、当社の労働条件は、世間水準と比べ高いレベルと言っているが、どこと比べて高い水準と言っているのか。

会社：世の中に出ている数字、連合が出している目標値など。客観的に見て嘘は言っていない。

組合：一時は高い時期もあったかもしれないが、今は相当落ちてきている。

会社：トップではないと思うが。低くはないと思う。

組合：相当落ちてきていることを自覚した方が良い。

組合：賃金制度も変えて、年収も落ちた。昨年と比べて60万円も減った。

会社：休日出勤がなかったからではないか。

組合：元々休日出勤などほとんどしていない。

会社：今年は異常時であったこともある。

組合：制度によって多くの人が減収している。

会社：中には減る人もいるが、多くなるように設定している。

組合：減ったという声だけで、多くなったという声は聞いたことがない。

組合：世間相場について、まだ情報が出てきていないが、そもそも世間相場など関係ないではないか。

会社：会社は世間相場も見ている。

組合：社員の生活についてであるが、事実60万円減収している。会社は増えてるはずだというが、事実、実際に減っている。

会社：トータルなので、減る方もいる。

組合：減る方がいること自体問題だ。制度を変えたから減ったということは事実だ。このうち30万円は冬のボーナスが2.2ヶ月だったからだ。

会社：なるほど。制度ではなく、賞与の関係では減っている。

組合：賞与とは関係なく、制度の関係で減っていることは事実だ。そういう人がほとんどだ。

組合：冬のボーナスが2.2ヶ月だったことにより、ローン等でみんな大変な思いをしている。

会社：それはしょうがない。

組合：しょうがないではない、みんな苦しい思いをした。

会社：それは理解する。

組合：そういうことも考慮することだろう。

会社：考慮するからゼロとは言っていない。

組合：ローンだけではなく、子供の教育費などもある人は大変な状況だ。2.

2ヶ月にはみんながショックを受けた。

組合：安定的支給ベースの認識を会社が勝手に変えた。

会社：認識に違いはあるが、考え方は変えていない。

組合：赤字でも出すための安定的支給ベースだと事実やり取りをした。

会社：それは分からないが、状況が違う。

組合：状況が変わっても変えないためと言っていた。

組合：社員の生活を考慮するということについて、いったい何が考慮されるのか。

会社：今議論した中身である。

組合：ローンとか教育費とかか。

会社：日常的なこともあるし、お子様のこと、他に色々な支出など一般的な社員の生活についても考慮するということである。

組合：7年間のベアが累積8,900円とあるが、低くないか。

会社：人それぞれの考えがあると思うが、低くはないと思う。

組合：過去最高益を更新し続けてきたのに7年で8,900円というのはいかがなものか。

会社：6,000円に比べれば低いかも知れない。

組合：要求は7年間で42,000円だ。それに対して会社回答はたったの8,900円ということだ。これは相当低い。ということは、会社はこの7年で相当貯め込んだ。

会社：貯め込んではいない。

組合：そんなことはない、相当貯め込んだ、それを今出すべきだ。

会社：貯め込んではいない。7年間積み上げてきて8,900円にもなった。

組合：ぶっちゃけ、会社の考えはどうか、何とも言えないのか。

会社：緊急事態宣言がまた伸びるとか、変動要素がまだある。

組合：コロナが収まれば出すのか。

会社：収束かと思っていたが、またかという感じである。

組合：20日の連休あたりから乗客がまた増えてくるのではないか。

会社：そう願いたい。

組合：3月一杯は臨時列車はないのか。

会社：今のところはそうである。お客様の動向にもよる。

組合：3月後半は休業が指定されていない。走らせる気なのではないか。

会社：まだ分からない。

組合：ビックリするような回答を求める。

会社：ビックリとは6,000円か。

組合：6,000円満額回答だ。団交委員2人は社員としての最後の賃上げだ。最後にベアなしなんてやられたら目も当てられない。何としても満額回答を求める。会社には余裕がある。組合はそう認識している。リニアもやめない。全然切羽詰まっていない。

会社：余裕はない。やることはやる。

組合：助成金も入る。

会社：入る。

組合：それは全て社員に回すように。

会社：それは分からない。

組合：昨年と比べて生活は苦しくなっている。その分も含めいてしっかりとベ
ースアップを行うよう求める。

会社：検討する。

鉄道業の昇給の格差・競争は事故につながる！ 昇給は一律1,500円とせよ！

組合：定期昇給について、一律1,500円への引上げを求める。

会社：この間も議論してるが、回答の通り、会社の考えは変わらない。

組合：昇給における格差は良くない。認められない。

会社：がんばってもらって昇格してもらいたい。

組合：何年も主張しているが、がんばっていない者はいない。がんばっている
のに昇格しない制度がおかしい。

会社：考え方のすれ違いであり、みんな一緒にとという考えはない。

組合：会社が言うところの、かつてない厳しい環境の中でみんなが遜色なくが
んばっている。

会社：普段からがんばってもらっているわけで、状況は関係ない。

組合：会社回答の、「昇格の意欲を阻害しない観点」というのが理解できない。
昇給が1,500円というのと、昇格とは別である。昇格は昇格としてそ
のときに賃金が上がるのだから、それはそれでいいではないか。

会社：次に行こうという意欲が削がれる。

組合：昇格する意欲は別にそがれない。

会社：一律1,500円ならば昇格しても上がらないことになる。

組合：1,500円は1,500円、昇格すればプラスアルファになるだけで
ある。

会社：それはない。

組合：会社が金を出せばいいだけの話だ。難しい問題ではない。

会社：それはできない。

組合：乗数4については上げるということでもいいか。

会社：回答の通り、4以内で上げるということである。4以内ということは3、
2、1、0も含まれる。その中で会社が決定する。確実に4ということとは
ない。これは今年に限らず毎年言っていることである。

組合：400円しか上がらない者にとっては、金額的には0と400円の差で
大したことはないが、そういう問題ではなく、乗数を1つ減らされるとい

うことは大変な問題だ。そもそも400円しか上がらないところに問題がある。だから1,500円にしろと言っている。

組合：この制度は、競争して上がれというものだ。鉄道業には絶対になじまない。競争は危険の表裏である。仲間でやる仕事なのに、相手を蹴落としての上がる制度によって、うまくかみ合わないものが発生し事故につながる。

会社：確かに、売り上げで競うとかになればギスギスするかもしれないが、全体的な業務をみればそうではないと思う。

組合：綺麗ごとではない。必ずギスギスした感情が出てくる。絶対に競争は良くない。鉄道業は一律が一番良い。

組合：在来では売り上げがいくらというものがある。運転士ではICカードのデータで順番を出している。競わせることによって余裕がなくなり事故につながる。実際に事故も起きている。こういうデータを昇格試験に反映するから精神的にも追いつめられる者が出てくるのだ。

会社：そのデータがどれだけ反映されるのかは分からないが。

組合：競争は良くないということだ。

組合：実際に、昇格試験を受けても受からない。意欲はあるのに意欲を削いでいるのか会社の方だ。一律で出すべきだ。

会社：試験なのでそうなることもある。B年限もある。

組合：主任にはB年限はない。

組合：今の制度の逡減のせいで、主任が指導職に基本給が追い越されている。

会社：逆転はあり得る。

組合：そうあってはならないように一律にするべきだ。

会社：逆転も想定した中での制度である。あらかじめ逆転させないということを前提としていない。

組合：同期で大きく賃金に差ができた。

会社：そういう制度である。

組合：そういうことは良くないから要求している。

会社：一緒にとりあえずは分かったが、会社はそう考えない。

組合：落ちる人は同じで毎回落ちている。合格の基準も分からない。

組合：昇給が400円の人ほどどれくらいいるのか。

会社：分からない。

組合：一律1,500円、逡減の撤廃について考えは変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：対立。

**苦労、痛みを負う順番が違う！
冬の減額分も含め3.5ヶ月満額支給せよ！**

組合：夏季手当について、3. 5ヶ月を要求する。

会社：議論の上決定する。

組合：会社の考え方は、業績連動ではないということでもいいか。

会社：業績連動ではない。ベアとか賞与は制度ではないので、色々なことを考えて決めていく。

会社：要求に6月18日までに支給とあるが、どういう考え方なのか。

組合：早い方が良いに決まっている。

組合：会社が支給を6月30日に行うのは何か根拠があるのか。

会社：特にない。

組合：業績連動ではないということだが、この間の議論で、組合が、過去最高益なのだから、前年よりも多く出すことは当たり前だと言ったことに対して、会社は「ならば赤字のときは出さなくても良いのか、そのときのために安定的支給ベースがある」とハッキリ言った。組合は「そのときはそのときに考える」と言ってきたが、結局会社は安定的支給ベースを盾に支給を抑えてきた。しかし、去年の冬のボーナスで会社はコロッと考え方を変えた。会社は考え方は変わっていないというが、そのようなことはない。会社は誤魔化した。そして超低額回答を行った。

会社：賞与は業績に連動する。

組合：連動しないと言ったではないか。

会社：賃金規程に関わるものについては連動しない。賞与は会社の業績によって決まる。業績連動というより、影響によって決まる。業績連動からすれば赤字なのだからゼロである。そうではない。

組合：会社がそうではないと言い切ってきた。業績からすれば過去最高益のときにもっと出してあたり前だった。しかし、会社はそうではないと言ってきた。

会社：業績の影響は受けるが、連動していくというものではない。

組合：訳の分からないことを言って誤魔化している。

会社：業績によって影響されるという意味である。

組合：それなら業績連動ではないか。

会社：それなら赤字ならばゼロになる。

組合：何でゼロになるのか。

会社：そうではないから業績連動ではない。基本給や手当は賃金規程に規定されているから業績の影響は受けない。賞与やベアはがっちり決まったものはない。

組合：これまでの団体交渉ではそのような言い方はしていなかった。どんなことがあっても安定的支給ベースは出すという言い方だった。

会社：安定的支給ベース自体がルールというもでもない。

組合：それはこれまで組合が会社に言ってきたことだ。今更何を言うか。

会社：安定的にやっていきましょうねということだと思う。

組合：まさか執拗に主張していた安定的支給ベースをまでも覆すとは思わなかった。結局会社のいいところ取りにすぎない。

会社：どういう意味で言ってきたのか分からないので、何とも言えないが…

組合：社員が汗水たらしてこれまで稼いできた金を出せとみんな思っている。その金はいったいどこに行ったんだ。

会社：決算書に書いてあると思う。

組合：会社側の団交委員で引き継ぎはないのか。

会社：基本的な考え方は変わっていない。

組合：冬が2. 2ヶ月だった。安定的支給ベースマイナス0. 7ヶ月。夏の安定的支給ベースは2. 7ヶ月。冬の損失分0. 7ヶ月プラス2. 7ヶ月で3. 4ヶ月。切りの良いところで3. 5ヶ月。要求は抑えて出しているつもりだ。

組合：愛知万博のときはあれだけの輸送して、あれだけ儲けて、3ヶ月ちょいだった。あの時のお金はどこへ行ったのか。貯めたお金はサラサラ出す気はないのか。

会社：出す気がないわけではない。そもそも貯め込んではいない。

組合：冬の2. 2ヶ月のときに、困って相談に来た人はいないのか。

会社：職場ではあるかもしれないが、把握はしていない。

組合：どれくらい出す気なのか。

会社：様々なことを考えて回答したい。

組合：今回また低額回答だったら、それこそ大変なことになる。冬的时候は何とか貯金を崩してしのげたが、今回もまた低額回答だったら、それこそ路頭に迷う人が出る。家を手放して社宅に戻る人も出てくる。

会社：厳しい人がいることは認識している。

組合：分かっているのならきちんと出すべきだ。

会社：助けるために出すものでもない。しかし気持ちが理解できないとか言うつもりは全くない。

組合：役員に身銭を切ってもらえば良い。今は、借金をしても出すべきだと思う。役員報酬の返上ももっと考えた方が良いと思うが、まあ1割でも構わないが、それならば、社員に苦勞を強いるなど言いたい。苦勞を強いるのなら、その前に役員がもっと痛みを負うべきだ。役員が1割程度で社員のボーナスを削ることなど絶対に認められない。冬の2. 2ヶ月などともない話だ。役員がたった1割返上で、なんで俺らが2. 2ヶ月もと、今でも腹が立つ。間違いなく感情的になる。痛みを負う順番が違う。このことは強く言っておく。

会社：そういう方がおられることは承知した。

組合：J R東日本が賃金を抑えるのと、J R東海が抑えるのとでは人件費的に見てその影響は大きく違うと思う。

会社：J R東日本の人数がどれくらいかが分からないので何とも言えないが。

組合：J R 東日本は人件費が 3 0 % くらいで、J R 東海は 1 5 % 以下だ。J R 東海の人件費など微々たるものだ。これで何が 2. 2 ヶ月なんだ。
会社：そんな単純な計算ではないと思う。

苦勞を負わせている専任社員に5万円増支給を！

組合：専任社員へのプラスについてどうか。
会社：検討するが、賞与で改めて出すという可能性は低いと思う。
組合：専任社員は仕事と同じで給料が半分だ。何かしらの慰勞は必要だ。
会社：賞与で対応するということは考えていない。
組合：他社は高齢者用の仕事がある。
会社：そういう契約である。
組合：貴重な労働力である専任社員を大切にすべきである。5 万円を別途支給すべきだ。
会社：考え方とすれば賞与で特別に支給する考えはない。
組合：専任社員の総数など大した数ではない。気持ちの問題だ。
会社：ベースアップもしているので。
組合：今年もするのか。
会社：それは…
組合：専任社員は手当もない、その分ボーナスも目減りしている。給料では頭打ちがあるが賞与に頭打ちはない。賞与でカバーすべきだ。
会社：組合の考え方は分かった。

ローンなどの滞納の責任は会社にある！ 無利子で50万円の貸し出しを！

組合：冬のボーナスが 2. 2 ヶ月しか出なかったことで、5 0 万円を無利子で貸し出すことを求めたが。
会社：回答の通り、財産形成や住宅支援も十分な対応をしているのでそのような考えはない。
組合：会社の回答がおかしい。住宅支援など各種制度が充実しているからその制度で家を買った。しかし、ボーナスが超低額だったからローンが払えなかった。だから貸してくれという話をしている。
会社：持ち株会とか提携の小口融資、財形貯蓄などの財産形成の制度がある。
組合：そのようなものは、家を買うときにみんな使ってしまうではないか。その金がない人が困るのであって、金のある人が金を借りるようなことはしない。
会社：制度は充実している。
組合：制度は充実していて構わないが、お金のない人はどうするのかとという

話した。

組合：ローンを返せなくて家が持っていかれてしまう。そういう人に支援できないのかということだ。未来永劫のことではない。緊急的措置だ。

会社：…

組合：冬のボーナスが2．2ヶ月しかなかったからこういう要求になった。夏のボーナスが3．5ヶ月ならば何の問題もない。金など借りなくても良い。

会社：小口融資のフリーローンの制度もあるので、提携銀行で相談してもらえば良い。

組合：銀行が貸してくれればいいが、貸してくれない人もいるのではないか。

組合：会社はリニアのために無利子当然の超低金利で3兆円借りていて、困っている社員には貸さないとは不公平感がある。

会社：その話は少し飛躍がある。

組合：生活を考慮して50万円貸し出す。そもそもが2．2ヶ月しか出さなかった会社の責任だ。

会社：会社の制度を使ってもらいたい。

組合：本当に困っている人への援助だ。困っている人に無利子で50万円貸し出すこと。

会社：組合の要望は分かった。

新型コロナ禍で働く社員への報いを！

組合：コロナ慰労金を一律10万円支給すること。今まさに緊急事態宣言の中、新型コロナ禍の渦中で仕事をしている者への慰労の気持ちは大切だ。

会社：言っていることは分かるが、そのような考えはない。

組合：収束したら、お疲れ様という気持ちで何か出す考えはないか。

会社：業績も良くないので一律10万円というのは難しい。

組合：感謝の気持ちはないのか。

会社：感謝の気持ちはある。

組合：言葉ではなく、物で表したらどうか。

組合：ならば、感謝の気持ちを込めて、3．5ヶ月回答でも構わない。3．5ヶ月出すならば、この要求も、50万円無利子の要求も無しで構わない。

会社：10万円はどうか。

組合：8万円ならどうか。

会社：一律でというよりも、他の要求の方に気持ちを込めてという形になると思う。

組合：冬のボーナスのときに、「気持ちも含めて2．2ヶ月です」と言われた。あのときは愕然とした。「ふざけんな、何がご苦労さんだ！」と怒ったが、今回はそうならないように。

組合：全員に10万円出しても対した金額ではない。

会社：そのようなことはない。
組合：役員が返上すればできる。
会社：それだけでは足りない。

以 上