**第10回団体交渉2020年2月20日（木）**

**大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）**

濱欠　それでは本日第10回目の交渉…マスクさせて頂いておりますけれども、新型コロナウィルスということ

で、特に私どものオフィスで感染者が出たという情報はないんですけれども、隣のビルで感染者が出とい

うような情報もありまして、念の為マスクをさせて頂いておりますでご了承下さい。

奥田　こちらの方も体験教室と重なった講師、同じく風邪をひいた講師、ちょっと人数少なくなっちゃんですけ

ど、ご了承下さい。

濱欠　それでは本日の内容です。ひとつは英語講師のアンケート結果について、それと基本合意書案について、

お話させて頂きたいと、それと追加で講師説明会を予定しますので、その説明会の案内についてお話した

いなと思っております。事前に基本合意案については会社見解、ユニオン案についての会社見解、及び私

どもの対案というのをお送りしていますけれども、その回答の背景っていうのが、やはり今回行った講師

アンケートの結果をふまえての会社認識という側面もありますので、まず、このアンケート結果について

高本より概要の説明をさせて頂きたいと思います。概要だけでなくて全部の回答もお渡ししたいと思いま

す。ただ、今日の説明は回答だけということにさせて頂きたいと思います。では高本さん、お願いします。

高本　今、２つお渡し致しまして、ひとつは今日の資料になります。もうひとつがアンケートを全て集計した結

果になりますので（？）で、アンケートの回収状況ですけれども、対象が1,330、この内稼動中の先生が

1,127、休任中の講師さんが（200？300？）しております。回答率が稼動中の講師さんが704、休任中の方

が11、合計で715ということで、今回の回収率は53.1％となっております。

この中からいくつか抜き出しました。あと細かいところはヤマハの資料また後でご覧頂きたいと思います。

まず12番になりますけれども現状の働き方、曜日とか時間とかについてお尋ねをします。現状の契約、委任契約がご自身の働き方に合っている、メリットを感じる部分はどこですかという回答でお尋ねをしています。これに対しまして１番多かったのが「一部のレッスン日を自由に決められる」これはレッスン回数、スケジュールを先生方自身で決めて頂いておりますので、ここが１番73％という事で一番高いです。続いて「稼動日や稼働時間を協議、決められる」それから「自分の要望に合った稼動日、日数等を決められる」というのが上位に入ってきます。また、「稼動年齢に期限がなく働ける」それから「代講等の依頼について最終的に受けるかどうかの選択を自由にできる」という順に続いております。

続いて、14番の雇用による働き方についてお尋ねした部分です。雇用による働き方を導入した場合に感じるメリットということで、先生方はどういった面を期待されているかというものをお尋ねした内容になっております。１番上位だったのが会社が加入する「社会保険」ですね、「健康保険及び年金というところの加入が可能」というところが75％ということで1番になっております。続いて「労働保険の加入が可能」になるという事。続いて「レッスン以外の業務についても給与が支払われる」それから「労働時間に応じて一定額の報酬が保証される」それから「有給休暇」という順に続いております。

続いて雇用契約による働き方を導入した場合に不安な点とか懸念する点をお尋ねしております。1番回答が多かったのが「希望する勤務日とか時間以外での勤務が命じられる可能性があるのではないか」というところが１番高かったかなと思います。続いて「希望する勤務場所、会場での勤務」、それから「レッスン付随業務以外の業務がどんなものがあるのか」というような不安ですね。それから「代講を含めて会社からの業務指示というのがどういったものなのか」というのが続いておりまして。続いて5番目が「レッスン準備等の場所とか時間とかが労働時間内」になりますので、こういった順番で続いております。こういった不安を感じていらっしゃるとのことですので、この辺については（面談？）の際も分かりやすく説明していく必要がある優先順位かなという風に感じております。

続いて16番です。現時点で今後の稼動についてどのようにお考えですかという質問になります。質問が同じですけれどもグラフの集計自体は少し分けております。左の方は、質問項目ですね、「現在の委任の働き方を希望したい」、「継続したい」、それから「どちらかというと現時点では良く分からないけれども委任を継続したい」。続いて「雇用契約に変更したい」、「現時点では良く分からないけれども雇用契約に変更したい」。「現時点では判断出来ない」という風になっております。お手元の集計した資料は質問項目順になっておりますので「委任契約を継続したい」の後に「雇用契約に変更したい」になっておりますけれども、委任を指向される方を先に雇用を指向される方という風に分けています。これでいきますと、36％が今の委任契約を継続、まあよく分からないけれどもという回答も含めて36％。雇用の方が25％。判断できないというのが39％という風になっております。ただまだ今の段階ですので、現段階では判断できないというのと、よくわらからないけどどちらかというと雇用、どちらかというと委任、というところ合わせて70、まあ4分の3の方がまだよく判断出来ないというふうには回答されておりますので、これについては詳しく説明が必要になってくるのかなと思っております。

続いて社会保険の対象、稼動制限のある方にお尋ねしています。社会保険の対象になるなら、稼動時間を

増やしたいという回答に対しては「積極的にそう思う」「そう思う」というところが合わせて31％という

ところで、社会保険の対象になるなら増やしたいというところはなかなかやはりちょっとここはそこまで

数としたら増えてない、希望としては今の時点ではちょっとなかなか難しいのかなという気がしています。

同じ回答にはなりますけれども、社会保険が対象とならない範囲で働きたいという方が合わせて67％、と

いう状況になっています。前の質問のところで社会保険がつくことが１番魅力という風な回答もあったん

ですけれど社会保険に入らない範囲で働きたいという方も結構多くいらっしゃるんだなと…。

最後に「手当がつくなら土曜日に稼動してもいい」あるいは「日曜日に稼動してもいい」という回答にな

ります。社会保険のつく時間までは増やす事は考えてないという回答があったんですが、「手当がつくな

ら積極的にそう思う」「ややそう思う」日曜日に関しても4分の1の方が稼動しても良いという風にお答

え頂いておりますので、こうしたところが今後考える必要があるかなという風に感じております。

私の方からは以上になります。

濱欠　以上がアンケートの結果ですが、このアンケート結果をふまえて基本合意案を作っていくつもりです。そ

れでは次の案件、基本合意案のところですが、事前にメールでお送り致しておりますけれども、ユニオン

から頂いた合意案を読ませて頂いた時に会社認識というのを回答申し上げさせて頂きました。これについ

ては事前にお送りしていますので、改めて読み上げる事はしませんけれども、必要であれば後ほどその機

会を設けて…、その内容をふまえて現時点で我々会社側がユニオンにお約束できる内容、基本合意とゆう

もので、できうる内容をというもので（？）という事でお送りさせて頂きました。ちなみに基本合意書の

内容というものは（？）になります。これについては改めて読み上げさせて頂きます。

1. 会社は、2020年度中を目標に、英語講師に係る雇用制度の設計・実務運営の基準を行い、2021年度中を目標に、英語講師を対象に雇用契約の導入を行う事を基本方針とする。

　　但し、これは現委任契約のヤマハ英語講師全員を雇用契約とすることを約するものではない。

1. 会社は、前項により導入する雇用制度の設計・実務運営にあたり、労働関係法令を遵守することはもとより、同制度が社会性のあるものとなるよう十分に配慮するものとする。
2. 会社は、第1項の雇用制度の導入にあたり、ユニオンに事前説明を行い、ユニオンの意見を聴取するものとする。
3. 会は又はユニオンが、本基本合意の存在及び内容を、第三者へ公表することは妨げられない。

以上が会社意見になります。まず、これに対するご意見、ご質問等がありましたら、お願い致します。

川西　ちょっと質問させて頂いていいですか。１番の英語講師全員を雇用契約とする事を約束するものではない、

というところですけれども、これはどういう意味ですか？

濱欠　どういう意味も何も書いてある通りであります。

川西　ということは委任も残すからということですか？じゃなくて、もう選抜をしていって、雇用に移りたいと

か、あるいは引き続き契約をしたいと言ってもお断りする人が出るということですか？

濱欠　当然、契約ですので、委任契約にしても雇用契約にしても、やはり双方が合意しないことには結べないで

すよね。そこは変わんないと思うんですよ。

川西　契約はどういうことか分かってますけれでも、今回について…

濱欠　なので、今の契約がそのままスライドするというような事はないですよというような意味で書いています。

川西　今の契約をそのままスライドすることはない…？

濱欠　全員がそのまま移行するということではないですよと。

川西　じゃあ、今働いている人が委任にしろ、雇用契約にしろ、もう一度契約をしたいと言ってもお断りするこ

とがあるということですか？ということは解雇する人がいるということですか？

濱欠　解雇という言い方はどうかと思うんですけども…

川西　条件が合わなければ辞めて頂くと…

濱欠　お互い条件が合わないということがあり得るんじゃないかなと。

川西　その場合という事ですか？

濱欠　はい。

川西　条件が合った人は採用してくれるんですか？

濱欠　当然条件が合えばお互い合意して、契約を結ぶわけですから。

川西　それから２のところの、社会性のあるものとなるようにというのは、その今社会的に企業が要請されてい

るような女性の働き方やまともな働き方をきちんとさせると。そういう意味での社会性という事ですね。

濱欠　そうですね、はい。

川西　社会の要請に応えていくような制度を作っていきたいという事ですね？

濱欠　もちろん。

清水　雇用と委任の並存は避けるという風に最初おっしゃっていましたよね。５回目からずっとそれは望ましく

ない、ダブルで２つのスタンダードが存在するのも良くないということでおっしゃていたんですけれども、

ここでは今の講師、ヤマハ英語講師そのものの仕事として２つ作るということになるんですか？

濱欠　まずですね、我々も決してその複雑な制度を望んではいません。それは確かです。ただ、まず、このアン

ケートを我々独自に作った時に、やはりその過激な移行というのが非常にリスクがあるという風に感じて

いまして、非常に大きく変わった時に混乱が生じてしまう、（？）しまうという事を恐れています。という

ことで、ある現実的な案が必要なんだろうなあという事で、雇用契約と委任契約の並存型というのを止む

を得ないんじゃないかなという風に、少なくとも…

川西　今までとちょっと違ったのは、アンケートの結果からですか？私たちも今日、初めてアンケート見ました

けど、思ったより、私たちが予想したより、あんなアンケート出せば当然もっともう今のままでいいわと、

だって雇用の安定も言ってもらってない、賃金やらも示されていない、指揮命令は強まりますよと言って

る。だから、ああいうアンケートをした場合にはかなり皆さんもう危機感を感じて、今のままでいいわっ

てなっていくんじゃないかと思ったんですけども、思ったよりは私たちが予想していた感じ、もっと低い

かなと思ったんですけど、だから、やっぱり今の働き方を変えたいという人たちがいらっしゃるという印

象は持ちました、あのアンケートについてはね。だけど本来ならば現状の不満をすごく感じてる人は雇用

になって、もっと色々労働者としてきちんと認識されるべきというのが出るはずなのが出なかったという

のが反面ではあのアンケートの取り方の問題があったんだなというふたつの面が見えましたけれどもね。

高本　コメントではそういった回答は頂いています。ただ、コメントに関しては（？）前提としては取っていま

　　　せんので、今回、集計結果しかお持ちしておりませんけれども。それについてはもちろん雇用にすごく期

待しますという声ももちろんあれば、まあ色んな今までの（？）もあれば（？）色んな声というのももち

ろん頂いています。内容についてはこれからの説明の際に真摯に受け止めていくというという事が必要だ

と思っております。

奥田　急激な変更をすると混乱が起きるというのはすごく私たちも思っているんですけれども、この並存するっ

ていうのがある程度の期間だけという事がお考えですか？

濱欠　そこも含めて検討していかないといけないんじゃないかなと…要するに何としても変えなさい、それしか

ありませんという事が本当に良いのかどうかというところを感じ始めてるというところです。

清水　出発点はグレーゾーンであったと、委任の形であるのにも関わらず、税務上は給与所得になっている、個

　　　人事業主ではない形で委任されている。その委任の中もかなり指揮命令を受けて、マニュアル通りにやり

なさいという事を求められ、やってきているのが実状のレッスンですよね。やはりそこを直していかない

とという事で、これはもう雇用に近い形の働き方だったからという事で、雇用化をしましょうという事で

進めてきたとは思うんですど…。

高本　ただ、あの…

濱欠　ただ、いずれにしても今までやはり問題として一番大きかったのは、１つの契約書しかない。1つの形態

しかないという中で、他に選べませんよという形だったんですね。そこに対してやはり1つ我々としては雇用形態というものを打ち出すというのはある真意なんじゃないかなと…。

岩城弁護士　ここ、大事なところだと思うので…このような今の段階でアンケートを取るという事については慎

重にするべきだとお伝え申し上げました。今回の結果を見て、もちろん予想以上に雇用に期待する声はあ

るんですけれども、まず現状を変更するということについては誰だって不安があります。今までもなんと

かやれているというわけだからね。よっぽど慎重でないとリスクを負いたくないという、一般論としてあ

るのと、それから雇用・委任の違いだとかいうことについて十分な情報提供が、今はどう不十分なのか、

委任にだったとしたらどこが不十分なのか、どちらも問題があるからグレーゾーンなわけで、どっちつか

ずのところがあるからグレーゾーンなのであって。一般的な契約として比較するという事だけでは現状の

説明としては不十分な訳ですよ。その点での説明や情報が不足しているという事。それから会社からの顕

名の誰が出したか分かっているアンケートへの戸惑いもあるだろうと、いう中で非常に制約の多かった

(？)アンケートだったということは事実だったと思うんですね。それでも現時点での意識動向を探るとい

う意味では意義はあったとは思うんですけれども、このアンケートを根拠にですね、前は(委任を残すの

は)１％とかおっしゃっていました。ごく一部のスーパー講師だけを会社の為に残さざるを得ないという

可能性があるとおっしゃっていました。それをいわゆる複数の選択肢が出来たとういう形でですね、する

っていうのは大きな講師の変更だと思うんですね。そのあたりはまず変更だと言う事はきちんと言っても

らわないと駄目だし、いや前から両方あり得るみたいな話でしたというのではなくてね、大きな原則とし

て雇用化するとおっしゃっていたのを、いわゆる選択制にするんだという事で変更になったのではないか

という話になっているんだと思うんですね。もう一つはですね、委任で残るといった場合に今までの委任

でいいのかという話ですよね。それが問題だった訳だから、じゃぁ今までの委任をどう変えるのかという

のを言わないと駄目ですし、その上でどちらを選びますかとしないと駄目なので…、

濱欠　そうですね。

岩城弁護士　そこのところをメリハリをつける必要があるんじゃないかと思います。

濱欠　おっしゃる通りだと思います。

川西　併存があるというのなら、どんな形に、今までと違う形が必要ですよね。委任の、契約の、実際の指揮命

　　　令もすべて、教材の問題もあるしね。そういう今の委任を逸脱している実態のところをどう改善していっ

て、**本当の委任契約**にするのか、それと実態の雇用の人たちが同じ店で同じように働いて同じイベントを

やって、同じように働いて行く時にそれが現実可能なのかという事、それを是非聞かせて欲しい。どのよ

うな委任に変えるんですか？

濱欠　まず、岩城先生の言うひとつ目のところ…最初から我々考えていたのはやっぱり複雑なテンションは避け

たいと言う事からなるべく原則、雇用化でいけないかというふうに考えてはいたんですけれども、やは

り…その、そんなんじゃ困るというような強い声がいくつかあって、じゃあやっぱり例外は設けなきゃい

けないんだねというところで…やっぱりちょっと色んな話を聞いていくと、あの…やはり委任契約を望む

方、積極的に望む方の存在というのがある程度あるのかなという風に感じ始めてきた。それもあって今回

のアンケートと言う事で、いったいどのぐらい(委任希望が)あるのだろうかと…。例えばこの…やはり、

で、一番このアンケートで分かったのは、まだ、やっぱり分かっていない方が多数だし、もっと説明をき

ちんとしなきゃいけないんだろうな…アンケートという形ではなくて、きちんとその説明しないといけな

　　　いんだなというのが分かったというのが正直なところです。どっちかと言う事ではなくて、やはりきちん

と説明しないといけないというのが分かったというのがこのアンケートの結果だと思います。で、ここで

きちんと…で、この後の話になりますけれども、講師の説明会というのをしっかりと行っていくという事

が重要だなという…

岩城弁護士　会社としての姿勢をしっかりと示すべきだと、まさにその点なんですよ。どちらもある得るみたい

な形でするんじゃなくて、会社としてはこう考えているけれどもどうなんだと、それがやっぱり経営者と

しての姿勢の示し方だと思うんですね。その前に「いや、どちらでもいい」というのが会社の姿勢だとい

うのは…今のところまだ十分な説明、ご理解は頂いていないが、会社としては原則雇用化を考えています

と、それについてのいろんな不満点、心配点を出して下さい、説明会で出して下さいというのでは、会社

としての姿勢としては全然違う訳ですよ。私はそれで、それがかえって不安をあおる、混乱を招く恐れが

あるんじゃないかと言っているんで、先程も言われましたけれども、同じ職場で両方の人がいると、例え

ばそれ自体にはもっと委任を純化していかないと問題が起こると、そうするとかなり構えていくというか

ね、権限も変わっていく訳ですよ。雇用の人と委任の人がね。その人たちが同じ職場にいて本当に一緒に

チームを作って出来るのかというのは十分な検証が必要で、それだったらもう私はそれには参加しません

とか、あの人たちは抜きでやりましょうとか、そういった事になりかねないと言う事は結構深刻な問題な

んじゃないかと思うんですよ。そのあたり十分な検討をされた上でのお話なのかという事をちょっと喚起

したいんですけれどもね。

川西　現場の問題に入る前に委任契約としてどういうふうに変えていこうとされているのか、純粋に委任契約を

される、いま労基も事情聴取をしておられるし、これは本当の委任契約と言えるのかという所に目が当た

っているところですよね。そこでやはり委任をやって行くと言うのだったら、本当に純粋に委任契約に、

今の状況から変えていかざるを得ないところたくさんあるんじゃないんですか？そこをどういう風に変

えて行こうとしてらっしゃるのですか？だって労働者性が、今まさに新しい人はここに行きなさいと言わ

れるところに行っていますし、それを今度は選べると、委任の人は一人の事業主ですから。私はここを動

きませんと言われれば動かないのか、そしたらそういう問題も出てきますよね。教材をどうしますか？今

もヤマハから全部その教材を使って、何の裁量権もなく言われた通りのシステムでやっていますよね。そ

れも今度は違うように、その人たち(委任の人たち)は勝手にやってもらうという事になるんですかね？委

任契約というところに、どういう風なそれを正当に法に触れない形で、偽装請負ではない、法に触れない

形でやっていけるというんだったら、そのシステムをちゃんともう一回作り直さないといけないんじゃな

いですか？そこをどうお考えですか？

濱欠　まず、岩城先生のところからお答えさせてもらうと、えーと、あの…事業を…事業の中核になる存在とい

うのははやはり雇用だと思うんです。

川西　雇用ですね。

濱欠　はい、雇用でやっている先生が事業の中核になるという風に思っています。やはり会社としては、やはり、

ま、委任契約と雇用契約というのは…やはり我々としては雇用契約の方と一緒になって事業を続けていく

というのが基本だと思っています。やはり委任契約の方というのは独立しているわけですから、我々の意

思も入りにくいし、目指している方向ももしかしたら違うかもしれないということもあるので、えーと、

ここはまあ基本的にはまあ、事業としては(？)串田の方が考えてはいる事ですけれども、メインとしては

雇用の方がメインだという風に中核になっていくということを申し上げたい。じゃあ委任の方はどうい

う風に対応していくか、どういう風に位置付けて、明確にどういう違いをさせるか…

岩城弁護士　委任の方も委任契約を純化していかないと駄目なんですよ。まさにそれがグレーゾーンで問題だっ

たからこの問題になっている訳でね。だから委任契約の方もこう変えて行きますとしていかないと、それ

は(条件？)だと思うんです雇用にする。原則雇用にする、雇用の方を中核にするとおっしゃるならね。だ

から委任契約の方はどうするんですか？今からどう変わるんですか？を言っていく責任がある。

川西　まずそれを言って頂けますか？本当に委任契約としてどうするのか。もうそれは一番最初の議論なんです

よ。そこ振り出しに戻ってるからめっちゃ腹が立ってくるんですけど。そういう労働者性をこちらは主張

し、今の委任契約が逸脱している部分でありますよ、偽装請負…本当は偽装請負と言いたいんですけれど、

そこは柔らかく偽装系的になりますよね、という形で言っているんですけれども。それを今回、本当に雇

用というのをやりながら委任を残すというんだったら、本当に純化してどこから突っ込まれても「この人

たちは委任です」というところを作らないと労基も抜けられませんよ、これはね、二つになった場合は…

ヤマハ弁護士　あの、もし言い方間違っていたら言って頂きたいんですけれども。ここの但書の方向性を変えて

いるというのは、現時点で基本合意として結ぶという前提で作っているので、要は基本的には雇用の方向

で進めるということで否定している訳ではないと思いますし、できればシンプルにしたいと会社側も言っ

てるとは思うんですけど、委任にしたいという人が出てくるかもしれないという、まあこれも実際フタを

開けてみないと分からないんですけれども、じゃあそこで本当に委任で残りたいと言ってきた人を「じゃ

ぁ、雇用、合わないですね」と契約を切るんですかという話になってくるかもしれない。その時に委任契

約を全く残しませんとは今の段階で言えるかどうかというのを、そこはちょっと(？)を残して、今の段階

で基本合意として結ぶとしてはどうかという観点で多分申し上げているんじゃないかなという理解の中

で、なのである程度、まだ具体的にどうこうというより方向性として述べているという理解なんですけど

もそういうことでいいですか？

濱欠　もちろんそうです、はい。

奥田　じゃあこの段階で期限を決めるというのはできないってことですか？

ヤマハ弁護士　２月の今の段階で基本合意として結ぶのであれば、決まっていないことは決まっていない。決まっていることについて合意しましょうという主旨で出していると思うんですよ。

奥田　期限を決めるかどうかというのは今後の話し合いということですね？

清水　じゃあこの「但し」はいらないんじゃないですか？わざわざ…

清水弁護士　結局ここで但し書きを入れちゃうと、なんかその委任と併存するというのが当然の前提みたいにな

って、むしろこれ基本合意なので、基本的なスタンスとしては雇用化にするということで…。

清水　原則雇用化で行くという風に、雇用化の流れを止めるつもりはないって前回も濱欠さんがおっしゃったよ

うに、そっちに向かって進んでいくのであれば、約束しないっていうような形でなんかちょっとこうボワ

ンとした形で残しているのがちょっと気になります。ここはいらないんじゃないですか？

串田　私も申し上げたんですけれどもね、仮に全員雇用にすると先生にお話しした時に、私は委任の働き方の方がいい、雇用はいらないという先生が結構出たとしますよね、それも生徒さんをたくさん持っていらっしゃる先生がそうなった時に成り立たなくなってしまうんですよね、先生が不足して…なので英語教室事業を進める立場の人間からするとですね、先生がレッスンを継続して下さるようにですね、受けをしないとある意味一面的なアプローチだけですと先生も抜けて行ってしまう。それはレッスンが継続できないので。そこが私たちとしては…

川西　まあご心配でしょうけれども、それだから前回のアンケートがおかしかったわけなんですよ。ああいう風に言うと、すべて自分たちが指揮命令の下、決められた曜日、決められたように、決められた時間働いて、ものすごい硬直的に働かざるを得ない、雇用化になれば。だから今のままがいいわというふうになってるけれども。当然そこは時間にも配慮して、月の時間や曜日についても一応一人一人面談されて決めていくわけでしょう、雇用になったとしても。だからある一定ご無理を言って、本当はもうちょっと働いて欲しいとか日曜日も働いて欲しいとか、そういうのも当然出てくると思うんですけれども、だから前回のアンケートがあまりにもそういうふうにとれるアンケートだったから委任に残して欲しい、今のままがいいわ、という声になっている事の実際がわかっていない。雇用になったらどうなるかということが。

串田　あの、よく分からないという回答が多かったですから、まあそういうようなよく分からないようなアンケ

ートになっていた部分もあるとは思うんですけれども、仮に正しく理解したら100人全員が雇用がいいと

は言えないと思うんですよ。やはり正しく理解した上でも…

岩城弁護士　それは今の委任が前提だからでしょう？今の委任が前提ですよ。委任を選ぶというときに、今の委

任じゃ駄目なんですよ。今の委任自体を純化していかないとね。法律に適応した事にならない。その人た

ち委任で残るという時は今の制度を前提にしてる訳ですよ。委任はこう変わるというのを聞いていない訳

だから、そこを両方提示しないと、正確なね、提示にならないんじゃないかとそれを私は申し上げている

んです。

川西　委任は今後こうなりますよとね。

岩城弁護士　今のままでいいんですかという質問なんですよ結局はね。今のままでもいいですか？それとも雇用

を導入したらそっちにのりますか？という提示の仕方なんだけれども、今の委任がこれでいいという前提

自体が間違っているんじゃないかと言っているんですよ、私は。

（濱欠？　おっしゃる通り。）

佐藤　委任の問題なんですけれども、今は契約上の形式的には、私は必ずしも不適合とは思っていないんですけ

れども、それが実際にその…

岩城弁護士　実態がどうかということですよ。

佐藤　実態がですから、そこだと思うんですね。

岩城弁護士　指揮命令やってるじゃないですか。

佐藤　指揮命令はやっていないつもりなんですけれども、会社は…。そこはきちっとしなきゃいけない、と思っ

ておりますので。それは特約店の教育も必要でしょうし、それをやっていかないといけないんですけれども、委任自体が悪いものだと必ずしもないと思っています。

川西　悪いと言うんじゃなくて。

佐藤　それを適合するように変えていくのはもちろんです。

岩城弁護士　委任を改善してね、本当に自分の裁量で出来るとなったら、そちらを選ぶとなってもいいわけで？

佐藤　そうです、そうです、そういう風にしていく、もちろんそれが前提です。

岩城弁護士　そういう委任の説明が載っていないじゃないですか、新しい体制での…

佐藤　名実を合わせるような運用をちゃんと徹底していくということしか…

岩城弁護士　それを併せて改善策を出さないと本来の選択肢じゃないのではないですかと言っているんですよ。

そこどうお考えですか？委任をどう変えていくんですか？

佐藤　だから、委任を名実合わせた運用を徹底していく…

岩城弁護士　そうおっしゃって大丈夫なんですか？

清水弁護士　こちらの考え方としては、今もうレッスン内容も具体的に決められていて、働く場所とかもすでに

決まっている状況で…

佐藤　それは必ずしも本当は、それを意図しているわけじゃないです。今に制度自体は…

清水弁護士　実態はそうだと認めているんです。

佐藤　そうでないところもあると思いますよ。そういうふうに決めつけてらっしゃいますけれども、そうじゃな

い運用を我々はずっとやってこようと思ってきたつもりですし、ただ一部そういう所もあって、そういう

ふうにお感じになったこともあるかもしれませんけれども、そこは再徹底していかないといけない。特に

雇用が入ってくるので、そこはきちっと峻別していかないといけない。委任契約の先生は本当にこのレッ

スンを単体でここだけお願いするという事ですので、雇用がベースになるといったのは、雇用の先生はそ

れに対してそういう先生を使ってですね、お店が成り立つようにしていくという、雇用じゃないと出来な

いと思ってますので、そういう意味では単発でやりたいとかですね、常用的な雇用者じゃなければ…

川西　すみません、委任で純粋に委任でやるとおっしゃってましたけど、どういうふうにやられるんですか？委任、今までと違う。

佐藤　自由度のある…

川西　内容も自分で考えて？

佐藤　発注して受けてもらって仕事をして頂く。会社でも委任と雇用が混在しているケースはいっぱいあります。

川西　ありますけれども…

佐藤　私どもの会社もちゃんと仕訳けてやっております。

川西　そりゃあやろうと思えばできますよ、法的にできるんですけれども。じゃあ委任という形で今言っている、こちらが指摘したことに全部じゃあどういうふうにやりますというのは持っておられるということね？

佐藤　本来のやり方に徹底すると。今の全員先生が委任者で…

川西　一人の事業主としてやる、税制も全部違って徴収も違えると。今は所得でやってるけれどもその人たちには一人事業主としてのやり方として今後は…

佐藤　それは税務の問題

川西　税務の問題も会社的に…

佐藤　税務の問題はそれは税務署の判断で変えられないもんですからそれは…

川西　それは損してますよ。

佐藤　損しているとは思っておりません。

川西　だって所得として税として払っているけれども、本来事業主ならば経費も色々言って…

佐藤　あの、そのことは給与所得控除でほとんど賄えているのが実態だと認識しております。

川西　そうなんですか？いやいや、違うということでみなさん不公平感を持っておられる。一人事業主としてなら、そうしてもらいたいと。

佐藤　それは誤解です。給与所得扱いの方がいいというふうに思っております。

川西　それとマニュアルに従って仕事をしている、それは変えて、その先生の好きなようにしていくということですね？

佐藤　いや、そこはマニュアルをベースにしてやって頂くということは変わらないと思います。

川西　講師の裁量はないというわけですか？

濱欠　ヤマハ英語教室の事業を依頼するのであって、やっぱり全然違う数学とか教えられたら困るので、それはやはり**ヤマハ音楽教室を教える**（濱欠さん、言い間違えました）

佐藤　先生もやはり困りますので、独自にやってくれと言っても、これを使いたいという事になりますと…

川西　じゃぁ、どこが変わります？

清水弁護士　だったらちょっと委任に馴染まないと思うんです。もちろん委任の方が併存しているところはあると思うんですけど、音楽の場合は馴染みやすいと思うんですけど。

佐藤　馴染まないと思うんですけど、選択ができないという事ではないですよね？これは完全に違法ですと。

清水弁護士　ちょっと無理なんじゃないかと。

佐藤　無理だとは…

清水弁護士　どういう形であれば、委任で…

佐藤　それでもし個々の先生が契約は自由が原則なのでこれでは嫌ですと。雇用に門戸を開くんです、とそういうつもりですから。全部委任にしろというわけではないので。委任じゃないとどうしても嫌だという先生がいらっしゃる。（４０：１６）

清水　生徒はね、同じセンターで委任の先生がいる所と雇用の先生がいる所、同じレッスンをやっているはずだ

と保護者としてはヤマハに通わしているんだから同じレッスンが同じコースならやっている所がありま

すよね。だから、全国どこへ転勤になろうが、同じレッスンがある、ただ、委任の先生がそこでマニュア

ル通りにやっているかどうかのチェックがされてなければ分からないですし、ある程度ヤマハの教材を使

っていますよと言うけれども、どこまできっちりと同じレッスンをやってられるか？ここはこっそりとも

しかしたら英検対策をやっているかもしれない、英検対策をやってもらっている所の先生から違う所に行

ったが、前の先生はやってくれていたのに、でも、こちら側は雇用されているからそれはしません。

佐藤　基本…

清水　でも、そういう事もあり得るじゃないですか？

佐藤　そ、そ、それは基本的にはヤマハの英語教室をお願いするので…

清水　ヤマハのテキスト使っていますよといっても英検の面接の練習をしましょうか？とこっそりやってはる

かもしれないじゃないですか？

佐藤　それは…

川西　だから、今までも委任であってもスタッフが巡回をして回って、マニュアルに沿って指導しているかチェ

ックをしたりそういうことをしていた訳でしょ？ヤマハ自身が

清水　今も続いていますよね。レッスン巡回

川西　レッスンやイベントのレポートをヤマハの方に提出をしないといけない。こまごま試験があれば提出しな

いといけない。ヤマハとの関係は完全に指揮命令とマニュアルに沿ってやっているそれも点検されている

状況を今後なくしていくと委任の先生には一切そういう事はしません。という事なんですか？

佐藤　いや、ヤマハのテキストに沿ってやって頂くという事を委託するという概念では出来ないというご理解で

しょうか？委任で

川西　委任契約の時にこれを使ってやって下さいとは出来るかもしれません。だけど、それをいちいち報告をし

てチェックもされる指揮命令をヤマハがやる

佐藤　いちいちチェックではなく、今も具体的にこーだ、こーだじゃなくて実際に請け負った委託業務やりまし

たという報告をしてもらわないとお支払いが出来ませんので、そういうことは残るかもしれません。

岩城弁護士　すみません、少し話がずれてきている。私はその委任契約がグレーの部分があった、税制の問題含

めてグレーな部分があったと、そこからスタートしている議論であって、だからこの様な話になっている、

じゃぁ委任を残すと言う場合はそれを純化して行く必要があるわけです。指摘を受けても大丈夫なように

純化していく必要、そこの部分はちゃんと描けているんですかという話をさせて頂いている訳なんです。

（今のまま現状、法的に…？ごめんなさい今のは撤回しますけども…？）

その現状を前提にして選ぶというのではなくて、委任は委任でこうして行きますという事も合わせてする

という事が課題じゃないですかという事を言いたい訳なんですね。

佐藤　もちろん、おっしゃる通り。

岩城弁護士　その点について是非ご検討下さい。それを今後どういう形で最後に決まるか別として、仮に委任の

方が残るとした場合にも同じ問題が残るんです。（？の問題ですからね？）それと私が言ったのは基本的

な会社のスタンスとしては中核という事をおっしゃいました。雇用化を原則として考えているんだと、そ

れについて皆さんのご理解をこれから得ていきたいという事を全面に出すべきであって、その頂いた案と

雇用化の導入みたいな言い方をされている、むしろ雇用する方が例外的で雇用も取り入れるという風にと

れます。ここは絶対にスタンスの問題として、正しい提示の仕方ではない。そこは是非再考をお願いした

い。導入という所はですね。

清水　そうですね。おととい頂いた追加のアジェンダの所にありましたけれども、ヤマハ英語教室講師説明会開

催についての所で2021年度中に新たに雇用契約制度の追加導入をして参りたいと考えておりますという

事は、追加導入というのは、こちら…あの、雇用が…

岩城弁護士　原則、雇用化という事が出て来たんですよ。

清水　そうですよね。原則、雇用化で進めるという話で来ているのに、こういう書き方になるのかと思うと、や

はり委任と雇用と併存させながらやるのかなという風に考えてしまうんですけど、これを出すつもりなん

ですか？

濱欠　そうですね、これを出すつもりです。

清水　追加導入という形で書くのですか？

岩城弁護士　そこを今日は提案されているわけでしょ？それについて我々は異論があるということです。

高本　追加導入じゃないですよ。

清水　追加じゃないですよね？新たに原則そこにもっていくということですよね？

濱欠　今が委任契約ですよね。今は事実ですよね。これは正しいですよね。これはあの…

岩城弁護士　契約公式がね

濱欠　契約公式が委任契約。これと違う雇用契約という全く違う公式になりますよね、今までと…

川西　そんな事、分かっていますけど…

岩城弁護士　実態が雇用なんだから、正しい形式に合わせるんだと言う事が我々の認識…

川西　ベースがどっちかって言う事でしょ？

清水弁護士　ある制度があってそれを使うっていうのではなくて、切り替えると言う話でしょ。

清水　これは別に新たにもいらないし、追加もいらないような気がするんですけど…2021年度中に雇用化制度

の導入をして参りたいと考えておりますでいいんではないかと思うんですけど…

岩城弁護士　どういう事をおっしゃりたいのかと思うんですけど…原則、雇用化に雇用契約にして行きたいと、

原則という言葉を入れるのはいいと思いますよ、先程言ったスーパー講師の問題もある訳ですからね。

清水弁護士　まぁ、こちらがこれだけ言っているのも今回出てきたので追加導入になっていて、なんか講師がど

ちらか選んでみたいな形になるんじゃないかというかなり大きな不安があって、ただ、本当に委任という

形で残すことが現実的に可能なのかどうかという問題もあると思いますし、分かれちゃうと委任の方はか

なり自自由度を高くしないと実態と離れちゃうと思うので、そうするとやっぱり委任と雇用の間で働き方

が違う、それはそれで講師間の不公平感が生じたりとか、それで一体感が損なわれたりすると、そこで…

川西　士気が下がると思いますね。

清水弁護士　士気も下がるのかな…それは会社から見てもよくないじゃないかなと…

川西　もっとも現場はぐちゃぐちゃになるだろうし、お互いに不公平感を持つというそういう状勢にもなるし、

最も企業として人を働かせる立場でやってはいけない事をやって行く事、どう考えてもこれは分からない

し、その前に委任という形が本当にどこから言われても「これは委任です」というものを作れるのか、こ

のヤマハ英語講師という形でね、と言う事はさっきいくつか言いますので、弁護士さんもいらっしゃるか

ら次までに検討しておいて頂きたいんですけれども、今、配属も楽器店、採用されたら配属も決められる

のですね、基本的に「ここに行って下さい」委任の人に、それ決められる。

佐藤　そういう…

高本　交渉はしています。

川西　交渉、それは交渉はしますけど、「ここに空きが出て、あなたは明日からここに行って下さい」っていうの

　　　はあり得るでしょ？

高本　そう言う事は…

佐藤　それはオファーするだけですから、別に会社が勝手に決めている訳ではない。

川西　ほとんどはね…

清水　でも、私たちは配属はここですという形で説明されましたけど…一番最初に研修が終わった後に「貴方の

配属先はここです、楽器店の社長にご挨拶に行きましょう」という形でした。

佐藤　そういうところをなおす…委任の人に…

川西　だから現場の話をちょっと聞いて下さい。

清水　現場はそうですよ。みんな、ほとんどはそうですよ。

高本　こちらの現場ですから

清水　そうですよ。

高本　採用して

清水　でも、そういう風に「あなたの配属先はここですよ」と言われます。

高本　それはオファーして聞いています。まず「この会場行けますか？」という事を…それで駄目と言った方は

お仕事はないからこちらとしては取れないんですよね。それは全てをお話をしてから決めてます。

清水　それは、最近の話ですか？

高本　必ずやってます。

佐藤　そういう問題があればそういう…

清水　でも、ほとんどの講師がそうやってやっぱり自分は「どこどこへ行って下さい」という形で最初に言われ

たと…

高本　もちろんオファーはしています。

清水　オファーではない「配属先です」と言う形で説明されたと言ってるんですね。

佐藤　ちょっと言葉も含めてそれは誤解を生じるかもしれませんね。

清水弁護士　「そこに行って下さい」と言われたらそこで働くと受け止めると思います。働く側からすればそれ

はあたりまえ…

佐藤　それはあれです、「ここでお願いします」という事に対して…

清水　それはでも最初からそうゆうあれではないじゃないですか、一応あの…

高本　それはもちろん担当者によって言い方とかが違うかったりはあったかもしれませんけど、基本的には必ず

会場を提示してご相談しています。

佐藤　例えば他にもですね、ピアノ技術者、私ども社員の技術者もいれば委託の方もいるんですけども「お客

様ここにあるから行ってもらえませんか？」と委任契約の方は行って頂きますし、それは発注して受託す

るんですよね。社員なら「ここへ行け」ですけど…

清水　それ、同じですか？

佐藤　同じです。

清水　いや、違います！考え方として同じですか！？

佐藤　ピアノの調律をして頂く中身は一緒だと思っています。

清水　でも、現場は…

佐藤　働かせ方が違う。

清水　ピアノは物です。この前も何回も濱欠さんとも最初っから教育産業ですよねヤマハは、ヤマハのやってい

るレッスンは教育ですよね。という話をしていますよね。そこに行くのにやはりちゃんと私たちはそこで

しっかり生徒を教えるという事でやってきているんですよね…

佐藤　はい、そうですよ。

清水　それをピアノの調律の一回行ってもらう、そこに行ってもらうというのと委任が一緒という対応が…

佐藤　委任と雇用が併存する…

清水　そ、それは例えとしてちょっと良くないと思います。

佐藤　どうしてですか？

清水　失礼ですよ。なんか…

佐藤　どうしてですか？

高本　調律師に対してですか？

清水　調律師に対して失礼なのじゃなくて、一回行ってとかじゃないじゃないですか？

高本　いや、同じ事になりますよ、同じですよ。

清水　長く継続して生徒をみている訳じゃないですか、私たち…

佐藤　そうですよ、はい。

清水　1台をきっちり、どうのこうのじゃないんですよ。あの…

佐藤　1台でもピアノも連続してやれば、毎年毎年やるんですけど、それは例えとして不適切というのであれば

申し訳ないですけども、委任と雇用の働き方が併存するということはあり得ると思っています。

川西　それは否定してませんけども、だから委任は委任にして下さいよという中でいま問題点を言ってますよね。

時間、場所の拘束、一定される「いや」と言えない色々、現場の事はあまり知らない、現場ではそういう

ことが常にやりとりされているんですよ。代講の問題でも1人で10人見れば実入りも多いけども1人の

所でも持ってくれと言われたらそれは否定できない、ある意味全てそういう事に動いて行ってる訳なんで

すよね、そういう事もあります…

佐藤　それは…

川西　ちょっと待って下さい！

代者に任意に委ねる「私、今日は用があるから駄目だから仕事をこの人に頼みますわ」という事が個人事

業主なら出来る訳ですよね。でも、そういう事は出来ない。代講をお願いするか、そのお店で手配が出来

なければヤマハにお願いしているんですか…そうゆうような形でやっている。ある意味で全て雇用の働き

方の人たちと同じ位拘束をされている。1人事業主という形にはなっていて、さっきも言った様にレッス

ンの中身も含めてですけれども教材もそう、あの普通私たちが言う労働者性の要素の中にかなりそこが全

て入っていってるわけですよね。

佐藤　そこを直していかないといけない。はい。

川西　そこを全て直すという事なんですね？

佐藤　はい。全部…

川西　濱欠さんそうおっしゃてるんですが出来るんですね？委任、全て…

佐藤　今もそうゆう事で努力はしているんですけれども、そういう実態が出て来てしまっている。

川西　ちょっと部長に聞きますけど、それは「やる」と言う事で…

濱欠　勿論、勿論です。

川西　全て委任の人たちの働き方はそう言う事、今までやってきた契約のやり方も含めて全部変えて行って、完

全な委任に特化していくと…

佐藤　完全な、完全と言われるのは全ての要素すべての…

濱欠　完全という言葉通りには難しいのは難しいですけど…

佐藤　難しいですね。

川西　完全なとは法に抵触してないという事です。

濱欠　勿論。

佐藤　法にはいまも抵触はしていないと思っておりますので。

川西　しているからこういう…

佐藤　合意でやっていますので。

川西　そうじゃなかったらこんな問題は起こってきません。だから！

佐藤　法律違反だとは思っておりませんので。

川西　振り出しの振り出しの、一番最初の…もう、うんざりするんですけど…。

で、まぁそういう形でじゃぁ委任としてやられるという事を次にきっちりと出して頂いて頂けますか？委

任の人はこうなりますと…

佐藤　ここはあの申し訳ないですけど「法違反」という言い方は止めて頂きたいと思っておりますので。

岩城弁護士　ここは当事者の見解の違いなのであまり言っても意味がないですよ。

当事者の合意で言ったら全てが合法になりますから。労働基準法の選択肢じゃないかというのが今、問題

になっている訳ですから、**労働基準法は強行法**ですから。

佐藤　そこはあの…

ヤマハ弁護士　ま、ま、ま、あの…（？？法っていうか？？）の判断をなされることもあるので最終的に何をお

互いの主張を受けて聞かなければならないと思っておりますけれども。こちらとしては別にそこを問題点

があればそれは改善すると考えています。

岩城弁護士　共通課題だと、改善するのは共通課題だと思っています。

ヤマハ弁護士　あの組合からこうやて頂いて、直せる所は直すべきだと…

岩城弁護士　合意があるから基本合法だとおっしゃったので、そういう単純な問題じゃないですよと言う事です。

佐藤　もちろん、おっしゃる通りです。運用が100％ちゃんと出来ているかというと、出来てない所もあると認

識はしていますので、そこは直していく。

川西　委任としてやるとして、中身、次の委任はこうですよというものを出して貰う事と、もう一つはその範囲

ですね。基本ベースは雇用にして行きます。じゃぁ、それは前回第7回の交渉かなんかで濱欠さんが言わ

れた様に本当にごく一部なんですと、それは本人が委任にして下さいと言ったからやるのではなくって、

それはヤマハが決めるんですと、この人を委任にするんですかどうか…って言ったその基本の考え方は

変わっていないという事ですか？だから…

濱欠　双方が合意しなければ出来ない話ですから。

川西　むしろ、そうですけども、本人たちがまぁ100人委任に私たち残りたいですとなれば委任に残しておくと

いう事ですか？

濱欠　あの…そこはやっぱり、ある条件があるんじゃないかなと思っています。無条件では…

川西　だからその物差し持っていますか？と言う事を言ってる…委任に残す人はこういう人っていうの…

濱欠　どういう物差しですか？

川西　えっ？そういうものを持っていますか？

濱欠　やっぱり個別判断じゃぁないかなと思っています。

川西　だから一定の100人(の生徒)を見ている人とか、そういうベースを持っているのかどうか、こういう人た

ちは委任として残って頂くけれども、基本は雇用ですよという形をして…、前の第6回交渉を読み上げま

しょうか？濱欠さんの第7回の交渉の…、それがベースになって今度、委任を残す時にも生きているんで

すよね？っている事を聞いているんですけども。

濱欠　あの…それは最終的には一人一人の講師さんとの個別な交渉事なんじゃないかな、と言う風に思います。

だからある基準があって●✖つけて、合ってる、合ってないというようなデジタルなものじゃないと考え

ています。

川西　だから会社の考え方があるでしょ？何をやるにしてもこういう制度とこうゆう制度を残す事になった、こ

ういう制度にはこういう人を残ってもらいますと、そういうのがないと一人一人面談してこの人は●この

人は✖となるんですか？そういうことはすごく透明性がなく皆さんとっても不満が残る結果でしょ。

岩城弁護士　最低、相手の合意が必要で、個別の判断をするとか、全然こちらの質問の答えてないんですよ。「そ

　　　の人たちに完全に自由に選んでもらうんですか？」という事を聞いているんですよ。会社として原則とし

てこちらを考えていますとそこを示すべきじゃないのかと言う事、それに対していや、最終的には合意が

必要だ、個別判断だとするとかみ合った議論になっていないですね。

濱欠　嚙み合っていないですよね。

岩城弁護士　嚙み合っていない。

川西　だから、私が確認しているのは第7回交渉で文章回答なんですけれどもね、そこで「原則として英語講師

全員について雇用契約に変更することを考えているが、例外として個人事業主としての独立性が高く、委

任契約を継続することが適当であると会社が認める場合で本人も委任契約を希望する場合、合意の上で一

部委任契約を継続する事はあり得ると想定している。委任契約の継続を希望する講師全員が対象になるの

ではなく、例外的な場合のみを対象として想定している」と、そこで私がどれ位ですか？というやりとり

が交渉の中でありました。これ、覚えてますよね？これ、回答文書ですし、この第7回交渉の回答と変わ

りはないのですか？という事を言っているんです。それはいいですか？

濱欠　あの、えーっと、変わっていると思います。

川西　変わってきているんですか？！

濱欠　はい、変わってきています。

川西　それはおかしいですよ。文書回答というのは社長名で私たち頂いた…

濱欠　もっと現実を見始めてる…本当に雇用化を導入しなきゃいけないと考えた時に、今、現講師さんたちにど

ういう発信するべきなのかという所で、なるべく混乱をしないような形で進めて行きたいというとこから

言い方は慎重にやって行かなきゃいけないんだなと…、原則「雇用」と言った時に反発される方が多数いという事がやっぱり分かって来たので…そこは十分に考慮していかないと事業の継続性に関わる。

川西　いやただね、何故反発するのかって雇用の中身がきちんと伝わっていないからでしょ？そこがないから…

濱欠　きちんと説明しなければいけない、説明会をやりたい。そこの説明をするのにすでに説明会の案内をした

段階で反発を受けてしまって混乱することを我々としたら避けなければいけない。

川西　だから、前回のアンケートでもみんな、雇用にすごい悪い印象を持ったわけですから、だからそれを払拭

していくために会社としては努力していかないといけない。

濱欠　おっしゃる通り

清水弁護士　今回のアンケートで「雇用化した場合で、どのような懸念する事がありますか？」としてとあるん

ですけれども、30％以上の人が回答をしているのを見ると、比較的雇用でも問題ないようなことばかりだ

と思いますし、説明の仕方かなと思いますけど。

佐藤　そういうところはちゃんと説明していかなければならない。

清水弁護士　その委任契約を望まれている方がどうゆう理由で望まれているのかよくわからないですけれど、望

まれている事を雇用契約でも実現出来るケースは多々あると思うので、例えばその勤務地はここじゃなき

ゃ駄目なんだというのであれば、それは雇用契約の中で勤務地を検討する方向でいい話なので、ちょっとその何故そんなに委任契約を望まれているかを追って、柔軟に雇用契約に繰り返しつつ対応することも可能であると思うんで、やっぱりその「雇用化が原則です」っていう方針はちゃんと打ち出さないといけないいんじゃないかなと思うんですけども。

川西　そうでないと、本当にこの１年せっかくやって来て…

岩城弁護士　あのねちょっとその話で先程、濱欠さんの話でおかしいと思うのは「その現実を見るようになって

来た」というのは何なんですか？今まで見てなかったという事なんですか？って言う事になりますしね。

濱欠　いや、そんな事はないです。

岩城弁護士　会社の見解なり認識が変わる事は一般論として否定しないんだけどね。ここまで先程の読み上げた

所まで事を言っておられながらね「今回その認識が変わり始めました」みたいなのは、やはり誠実な対応

と言えないと思います。ですからそれについては整合性を含めてきちんと説明してもらわないと駄目です。

今、清水君も言ったように、多くの方は今の現状を前提にして雇用化のリスクを取りますかと受け止めて

いるんです、質問の趣旨をね、ですので今の現状のままで基本は行けて、かつ雇用になるんだと言ったっ

ら、皆そちらに行く訳ですよ。だからその前提を十分説明しないまま、そのままになっているという事を

私は言ってる訳ですけれども。その点も含めて少し今現実を見たらこうだったみたいな、現実を見たらど

うだったのかという詳しい説明もありませんし、単に今のままが良いって言う人が多かったという以上の

説明がないと思うんで、皆、勤務地とか不安を抱えて何処に行かされても仕方がない、どんなこと言われ

ても雇用だから言われて所へ行かないといけない、それだったら今ぎりぎりの生活している中で今の方が

何とかやれてるんだからこのままの方がいいですと消極的な回答の方が多いと思うのでね。

川西　それとやはり、賃金とかもどうなるかわからない。雇用もずっと継続して、委任契約は１年で1年毎で当

たり前だけど、やっぱり雇用の安定を願っている人もいる。それから毎月きちっと給料が貰えて生活も見

通しが立つということも皆望んでいる。そういうような中でそれらが一切示されていないわけですから、

賃金もいくらになる、そういうことも分からない、それで今まで通りで何とか回るんだったら今まで通り

でいいわってなってる訳わけだから、前回のアンケートの取り方がそういうことで私たちは時期尚早だと

言った、もうちょっと枠が決まって、もうちょっと魅力的な雇用の中や賃金・労働条件が一定出された中

で皆が判断すれば、こういう結果にはならなかったかもしれないけれども。でも今回その努力をこれから

していくと仰られている時に、会社としてどういう姿勢を基本持って行って、皆さんとやって行くのか？

それを持っていないのか？皆さんの意見を聞いて個々にやりますという形だとなかなか上手くいかない。

魅力的な雇用化のアンケートでは出すべきだった。もうちょっと後できっちりと決まった枠組みがあって、

出せば良かった。その中で尚且つ疑問や不安があるところに個別に答えていくという形を取るべきだった

んですけれども、あまりにも早期に雇用ですか委任ですかみたいなそんな取り方になってしまっているこ

と、その危惧を最初から私たちは言って来た訳で、そしてそうなった。

清水　「委任ですか？」「雇用ですか？」というより「現状ですか？」「新しい雇用ですか？」っていうような聞

き方になっている。私たちユニオンからもちょっとこれはものすごく恣意的なアンケートであると指摘し

て、このへんもう少しちゃんと補足してもらえませんかと意見として出しましたけれども、それも出して

貰えず。例えば、社会保障になるなら稼働時間を増やしたいという人が「積極的にそう思う」という人と

「ややそう思う」という人が31だった。社会保障の対象とならない範囲で稼働したいっていう人が「大

いにそう思う」が31「ややそう思う」が26だったっていうことですけれども、社会保障っていわゆる厚

生年金とか健康保険とかそういうことだけではなくて、何度も私たちが最初から言っているのは、**直接雇**

**用になったら私たちは労災に誰でもが入れるんです**よってお話ししましたよね。そういうことの説明すら

アンケートにはなく、これはがっつり働きたいですか、働きたくないですかというような意味合いの強い

アンケートだったなというように思ったんですね。そこで委任の現状の実態のところの説明もなく、ほと

んど雇用化になったらこういう命令がありますよ、雇用化になったらちゃんと残業をしてもらわないとい

けないですよ、色々そういうことが書いてあって、じゃあもう今まででいいわって思うような人たちの回

答が多かったんじゃないのかなと思うんですけど。だから本当に私たちこの回答を見て、思ったよりもっ

と委任に流れる人がいるのかなと、あれだけすごい雇用化は厳しいよ、雇用化するとしんどいよ、と書い

ていた割にはそこまでいってなかったなという感じがしたんですけど。

川西　だからまぁ危惧されていると言った雇用ということを打ち出したときに、じゃあそれに移行して貰えなく

て、沢山辞める人が出るのかなといったら、それはあまり考えなくて、それよりも雇用化でこういうこと

をきちっとして「長く働いてもらえる」「安定して働いてもらえる」「わが社の戦力になって下さい」って、

そういう打ち出しにして行く事がきっちり説明の中でいけると思いますけど。その中でどうしても、それ

こそスーパー講師という人が何人いるか分かりませんけれども、多分片手ぐらいかなって思ってて、そし

たら１％位みたいなことを言ってたんですけれど、そういう人はどうしても残るって言うのなら、そうい

う人たちは委任と言う、もう一回それを構築し直して、そして出されたら、そういう事を残していくのは

移行時期に止むを得ないかなと…。

清水　濱欠さんもその例外に基準は設けれないと仰いましたよね？なので基準はどういう人たちを委任に残す

んですか？って言って、基準は？って言ったら、そういう風におっしゃっていた。本当に例外なんだ。で

も一応原則は雇用なんだという形で打ち出さないと、こうやって一部導入するような形の言い方の説明会

の案内であると、やっぱり不安に思う人たちの方が多いと思うんですけど。

川西　そういう人たちが、委任ががある一定の固まりがいたとして、現場がどうなりますか？と言う事で、ちょ

っと現場の話を言って下さい。どんな問題が出てくるのか？そういう委任と働き方が違う、貴方たちが同

じ業務をする、同じ店で…。

奥田　まずイベントを同時にした時に、雇用だと時間が決まりますよね。そしたら雇用されてる人間だけ先に帰

ってしまうのか…

清水　もしくは残業代は出るのか？

川西　残業命令が出れば

奥田　事前準備に対してそれも時間内の労働として考えて貰えるんだったら、準備に対して雇用の人間だけは幾

ばくかのお金が貰える。委任の人には出ない。今まで通り出ないって事。労災の問題が一番大きいかなっ

とて思うんですけれども、同じように怪我をしてもこっちは出るけど(あっちは)出ない。あと、指導部の

巡回も雇用の人間はするけれども、委任はしないのか。マニュアルもきちっと、テストのことも含めて決

まっていますけれども、委任の人はそれに沿ってにしなくていいのか。テキストもどこまできちっとやっ

ていくのかっていう線引きの部分、などなど色々あるんですけれど、どうですかね。

川西　働き方が違ってくる、賃金や労働条件についての不公平感がお互いに出る。そういうようなことが現場的

には日々起こってくる訳ですよ。そのことが本当に企業的に得なのかどうか、というかあり得るのか、こ

ういうことが、現場の意識が割れて行く事自身が一番マイナスじゃないですか。まして専門職でやってい

く、10年25年やっている人たち、そういう人たちもいて、そういう人たちがいろいろと後輩にもアドバ

イスしながらやって行ってる時に、この雇用の違いが起こっていることが本当にプラスになるんですかね。

ちょっと目先のほんのそういう人たちを失いたくないっていう事でやっているけれども、実際企業の体質

として、現場の空気として、どんなことが起こって行くのかっていうのを見ておかないと、そんなに甘い

もんじゃないと思いますし。それから、今後そういう人を残した場合、残し方もその人たちも、ものすご

い雇用化になって「私たちマイナスやわ」って思う人たちを何とか賃金、給料のところを手当とかそうい

うところでそこをカバーして雇用化の中で包括していけれるような制度が作れるんじゃないかな。そうい

うことにもっと力を入れて、皆が同実行という形でスタートしてもらえますよっていう形にしたほうがい

いんではないか。どう考えても、こんなややこしい会社にしてもダブルスタンダードで、給料も違う、働

き方も違う、それをどこが管理する。現場には管理する人がいない。委任のところにどれだけ頼むのかし

りませんけれども。委任のところには指導できる人とできない人がいる。そんな中で一つの行事やらいろ

んなことを特約店としてやっていくのも、特約店の方からでも色々と問題が出てくるんじゃないかなと思

います。どう考えても私は理解が出来ないですけどね。

岩城弁護士　原則、雇用化をするっていうのを前面に出さないと、やっぱりおかしくなると思いますよ。それで

先程言ったように、ひとつの同じ楽器店の中で違う人が、例えば半々みたいに本当に想定されているのか

な？それで現場が上手く回って行くと思っているのか、それで実際上手くいかなかったら、やっぱり現実

が分かっていませんでしたっていう話に、同じようになりますよ。そこは今日も問題提起を踏まえて検討

して頂きたいんですよ。どういう打ち出しをするのか。本当に会社として併存を避けたいのか、基本雇用

だったらっていうことを前面に出さないとかえって、混乱するんではないかっていうことを指摘させて頂

いているんですけれどね。

串田　私は現場の担当をしていますけれども、YMRJで。僕のイメージは、特約店のYMRJの教室の責任者の脇

に英語の雇用の先生がいて、さっきも質問があったですねイベントの準備とか、レッスンそのものじゃな

くて、イベントに近いようなものは陣頭指揮の中で雇用の方に準備をして頂いて、それでその方は当然レ

ッスンもして頂くんですけれども。委任の方はそういう部分からちょっと外れてですね、レッスンを専任

でやって頂く。そんなことで当面は成り立つんじゃないかと思います。あの拠店長に話をし始めているん

ですけれども、そういう形で教室が回るんではないかと捉えています。もう少しそこを明確にご指摘頂い

たように、委任の方の仕事範囲を明確にしないと、今まで通りずるずるになってしまう、同じような働き

方ではいけないことは改めて理解しましたので、そこをしっかり修正しないと。ただそれが正しい姿かど

うかっていうのは別途考えないといけないと思うんですけれども、当然移行期においてはそういう工夫を

して現場は回していかないといけないと考えています。

岩城弁護士　ですから実態としては委任の方を選んだけれど、あまり変わらない。言われる通りやらざるを得な

い。雇用に変わったといっても今までの流れがあって、サービス残業をせざるを得ない。そういう形にな

ったらかえって…

串田(佐藤)　サービス残業はしてはいけないですね。それは止めないと…。

岩城弁護士　ですからきちっと賃金が出るもの以外は働かないようになるわけですからね。

川西　今まで持ち帰る事もいっぱいやって来たからね、実際、そうゆう事を「しない」って事になれば、強引に。実際に。

串田　実際に私は委任しかしないって形で一緒に働いて横で見ていて、１年後に契約が変わることも当然あるで

しょうから。

岩城弁護士　その一年間大変だと思いますよ。

串田　そこはですね、何度も申し上げている。そこで一つの指針しか出さなくて講師さんが抜けてレッスンが成

　　　り立たないことの方にわたしはリスクを感じているので、運用の難しさは、ご指摘さているのは分かりま

　　　すけれども。

清水　現状と変わらない働き方で行けますよっていう事をもっと言えば、行くと思うんですけどね。だから結局今やっているのが、ほとんど実態が雇用されているのと変わらないのであれば、そんなに委任を強く推していく必要…

串田　委任じゃなきゃ嫌だ、私は雇用の働き方はしたくないという方はほとんどいないんじゃないかっていう…

岩城弁護士　いやいや、言ったのは、雇用化してもね、基本的には今までと変わりませんよともっと安心感を与

えるように話して頂きたい。

佐藤　それはやっぱり違いますよね。

濱欠　やっぱり違う、変わって頂かないといけない。

佐藤　今と同じじゃないです、もちろん。

岩城弁護士　委任も雇用も変わるわけですよ。そしたら今のままで良いというアンケートが、今までのままでい

いとリスクを取りたくないと言った人の思いとも離れていくわけですよ。

佐藤　そういう誤解でそうおっしゃっている方は誤解を解かなくていけないですけれでも、先ほど串田が言った

ように、じゃあどこで線引きするのかっていうと、やっぱり我々の職制としてですね、ちゃんと雇用の方

をきちっと配置していかないといけないので、中核人財の方は会社としても是非雇用になって欲しいとい

う思いはあって、そういう人を作っていかないといけない、まわらないので。

清水　で、あとは委任の人ですか。

佐藤　委任でやりたいと言ってもですね、そういう人は説得して雇用になってちゃんと…

清水　じゃあやっぱり原則雇用で行きますっていう形で打ち出さないとおかしくなりますよ。委任の人たちもこ

のままじゃ駄目です、是非こちらの方に雇用で働いて下さいっていう形に持って行かないといけないのに、

このあれでは雇用が追加で導入されるような感じの書き方である。やっぱり原則雇用化していくっていう

風に打ち出して欲しいと思うんですけど。

佐藤　なかなか現時点では困難っていう判断させて頂いたという事ですね、会社としては。原則雇用という事に

対してやっぱり抵抗感もある。想像以上に(？)したという認識です。

川西　じゃあこの開催の案内状については、これは実態、先程言ったように雇用がベースであって、委任は残す

けれどもごく少数って言うような事であれば、この言い方はちょっと変えて頂きたいんですけれど、どう

いう風に変えて頂けますか？「新たに雇用契約制度の追加導入をして参りたいと考えています」って言え

ば、今のベースをそのままに追加して雇用というてる人もいるから、雇用も導入しますよっていう言い方

ですよね。そうではなくて先程お話を聞けば、そういう考えではないと言う事だったら、この言い方をど

う変えて頂けます？

佐藤　原則全員雇用って言う事は、少し濱欠が申しましたけれども、実態からすると現時点では難しいという…

川西　ですからそこまで言わなくてもここの案内状だから「2021年度中に雇用契約制度の導入をして参ります」

でいいんじゃないですかって私たちは言っている。

佐藤　追加を取るっていう…

川西　そうです。新たにもいらないし、追加導入もいらないし。「雇用化2021年度中に導入していきたい、雇用

契約制度を導入して参りたいと考えています」ということ。

清水　もしくは移行して参りたいっていう形で…。

川西　これはまた余計、問題が混乱が起きますよね。

清水　本当にちゃんと説明会をしてやろうとしてはるのに、この文で案内が来たらやっぱり不安をあおっている

ように思いますけれども。

高本　完全に切り替えると言う風に見えるのも混乱が起きると思いますけれども。

岩城弁護士　ですから今の段階では玉虫色でね、「導入」っていう言葉はちょっと抵抗があるんですけれども、そ

の一般的な導入っていう形だけにして出したらどうかって…。

清水　そうですね。本当は2021年度中に…

川西　あいだ取って…

岩城弁護士　本当は移行とか…

清水　はい。そうですね。

岩城弁護士　その原則移行だとかにすべきだと思うんですけども。

清水　移行とか変更していきたいとかにして欲しいとは思うんですけど、そこに

川西　こだわっているのならね、そういう風に移行っていうと、もう皆がそうなるのかなっていうことで、ハレ

ーションが起こるっていう事だったら、その「導入」っていう、そうしたらいいんじゃないですか。

濱欠　具体的にいうと、追加っていう言葉を入れるっていう。

清水　はい、新たに。だから「2021年度中に雇用契約制度の導入をして参りたいと考えております」位でいいんじゃないかなとてん

川西　事実ですからね、それが。

清水　追加っていうと何か色んな制度があってそこにポンとくっつけて行く感じで…

濱欠　それはその時にどう感じるか、我々はそこでまたミスリードがあっちゃうといけないなっていう、そこだけなんですけど…

川西　え？何があったらいけないんですか。

濱欠　ミスリードがあったらね。

川西　ああ、ミスリードね。

濱欠　いやもう委任の人「私委任がいいのに」と思っていた人がこれだったらもう続けられないわって思わなければいいなっていうそれだけです。

高本　かなり抵抗したコメントをした方も中にはやっぱりいらっしゃるので、そこはやっぱり考慮して。

岩城弁護士　考慮、考慮言っていたら、原則雇用化していきたい。例外はね…

清水　でも会社の方針としては「原則雇用化して行く」っていう方向で進めるっていうこと

岩城弁護士　と言うべきだと我々は考えているんですけどね。そこはまだ表現として迷っているんであれば…

高本　それは説明会で言うんではなく、案内にもないといけないということですか？

清水　いや、案内というより、そうなのであれば、ここで追加とかっていう風にやってしまうと、本当に制度がいくつもあって、そこにもう一つ新しい制度をつけますよっていうような。

濱欠　我々が恐れているのは、それ以外は絶対ダメだ、みたいなイメージがあるのは避けたいなと。

　「追加」っていう言葉を取って、まあ「新た」を取るっていうこの２つですかね。

岩城弁護士　そこで玉虫色的にどっちが…

濱欠　「新たに」っていう言葉を取って「追加」っていう言葉を取る。これだったらどうですか？これ、先生の

受け止め方の話だと思うんですけれども…。

川西　それはもう雇用化を検討しておりますという前提でアンケートも取られているし、ああ雇用化はやっぱり

あるんだなあ、入るんだなあってそれは思う。

濱欠　それ以外絶対ないっていうイメージがないようにひとつしたいなって。

清水　でも例外なんですよね？そこは。

高本　いやだから今時点でそう思っている人達が話を聞いてやっぱり雇用にしましょうと思うんだったら別にいいんですけど…

清水　いやだから、だから…

高本　今は絶対に委任だって思っている人もいるわけなんで、そういう人達にそういう誤解を与えたくないっていう…

清水　でもどうですか。追加の方が誤解を与えませんか、反対に。

濱欠　いやまあ。私はまあそれでいいかなあって思ったりする。

串田　案内文に関しては私はそんなにこだわってはいませんので、ただ何度も言っている通り来年2021年度のところで100％切り替えるというような政策は、非常に私は危険を感じているので…

清水弁護士　委任がいいと仰っている方がいて、その方とどう対応するのかっていう現実的な問題に直面してお

られる事はよく分かるんですけど、その原則として雇用で、例外的にその委任が残るという事なのか、皆

に選んでもらう形を取るのかが、ちょっとその今どう考えておられるのかがよく分からないところもあっ

て…その辺り如何ですかね。そのこちらとしてはその中途半端な形で両方残しちゃうと、やっぱり色んな

リスクもあるし混乱も生れるし、会社にとっても良くないだろうと思っていて、それよりは雇用化をしま

す事を全面的に出して、そういう説明をして説得もして、どうしても駄目な人だけ委任という形で全然い

いんじゃないかなあと思っているんですけれど。ちょっとこの間の追加導入みたいな話も出ると、やっぱ

りその選択式みたいな事を考えておられるのかなと不安はあって、そこがちょっと中途半端なままではな

かなかそのこれからどう動くのかっていうところをどう議論していくのかなあって…。

串田　ただここで先ほどその委任を残すのであれば、言葉忘れましたけれども…

岩城弁護士　純化。

串田　純化した委任の働き方の提示をすると言った時には、やっぱりこう我々が誘導するものでもないんだと。

ユニオン側の声　誘導する？

串田　その今ヤマハの先生になる方は、某英語教室のような運営業務をやるという事ではなくて、委任ということが良くてヤマハの教室になる先生がいらっしゃると聞いていますものですから、最近の採用の方で。そういう方々は純化した委任の仕事を多分望まれているみたいに思うんですね。そこにこうどのように話をしていくかというところで言うと「まずは雇用だ」というような言い方はちょっと危険なんじゃないかと。

岩城弁護士　それは説明会もしてね、直接色んな意見を聞く中で具体化していくというのは分かりますけど、今

の段階ではそのどちらについても先入観を持ってもらわないように表現をしようということで、先程の所

で落ち着かせたらどうでしょうか。

串田　はい。

清水弁護士　やっぱりちょっと、基本合意がどこに向かって行くかというところなので、今ちょっとはっきりお

聞きしないと…

清水　はい、やっぱり…

岩城弁護士　今落ち着いた文書のね、個々に出す最後の文書はもうその…

串田　講師案内、講師説明会の案内…

岩城弁護士　はい、そこをその二か所で取るという話で、基本合意の文言をどうするかっていうのをちょっとま

た次の問題で…

濱欠　じゃぁ説明会の所はこれでいいですね？我々としてもその「新たに」っていう事と「追加」という言葉を取りますということで。ではその基本合意のところは如何でしょうか。我々としてはやっぱり現実問題が理解が、今、合意できている内容でしかやっぱり書けないという所なんですけども。

清水　今までのやりとり、何回か交渉の中で雇用契約によって英語講師の賃金が減少する可能性がある場合には、会社は激変緩和措置を講ずるということをずっと言われていたと思うんですけど、その辺は合意には入れられないんですか。

濱欠　基本合意には馴染まないように思いますけれども、我々としてそこに約束、何かこう…

清水　でもずっとくり返し…

濱欠　超具体的な話に聞こえるので、そこが今、合意しているようには思いません。

清水　合意してないことを仰った…

川西　あのね賃金も何も出ていないんですよ、まだ、その中で賃金がどうなるの？減るかもしれないと、そう皆思っているから、だからその時にこのことを入れることによって、今の給料は一定、契約が変わった中でも保証されて行くんだなという安心がありますよね。そういうことで、皆が判断する一つの基準にはなっていくと思うから私達は言っている。今賃金制度がきちっと出てれば、それはそれで皆さんはそれを見て判断をしていくと思うんですけれども、それが何もないんですから、だからそれはもうちょっと時間をかけてやりましょうという中での基本的な合意はこの激変緩和措置を取りますと、本来ならもうちょっと私たちとしてはそれもきちっと、激変緩和措置と言ってもピンからキリまでありますからね。だからそれの問題については危惧はありつつも、まあここぐらいでとどめて、せめてこれを言ってもらわなきゃなという風な感じですよね。だからそんなに細かな話ということではなくて、合意をしていくにあたって、うちとしては外せないという思いで入れているんですけど。

清水弁護士　この激変緩和措置についてはこちらが要求する前からご提案頂いてる事でもありますし…

川西　もう、何回も…。

清水弁護士　これを入れ込むことでやっぱり今の講師の人が安心してこうできるかなと思うので…

川西　普通賃金下がりますけど来てくださいっていうね、それはなかなか難しいでしょう。だからそこを担保しとくってことは会社にとってもメリットがあるんじゃないんですか。

濱欠　基本合意っていうのはあくまでも今までお話してきたところで、正直やっぱり一番、四番（基本合意書の）にて第三者への公表っていうところまで含まれてしまっているので、そこまでいった時に今ここまではお互い合意していますよね、というところにしか、もう限定されてしまうと思っているんですよ。ですので、今交渉中のものについて、あまり今ここに書き加えていくのは避けたいなあと…。

清水弁護士　第三者への公表という所だけ気にされているのであれば、その第何項は第三者へ公表しないとか、

そういう形もあるように思うんですけど。

川西　ただ今迄の交渉の到達点を私達は入れているつもりで、そのそこで言えば激変緩和っていうのはもうそちらから回答も、何回もそのやり取りもしてきた。

濱欠　実際それは当然考えていかなければいけないと思っていますけれども、やっぱり書き物にした瞬間にそれはどうやるんだ、とかっていう話になってきますから、なのでまだそこについては合意してませんよねという事ですよね。

川西　うーん。でもそういうことを言うと色々合意していない。

濱欠　そうすると何も書けないということになっちゃうので、であればこの位じゃないですか、いま…。

川西　公表の時は５を外せばいいってことですか？公表、私達が…。

清水　まだ…

川西　まだしてない…

濱欠　そもそもその合意書って何ですかっていう事になったので、今のところ合意書っていうのは、それこそ外に出てもいいよねっていう位の物を合意書として残しましょうという風なことじゃないのかな。

川西　だから激変緩和措置を入れるということはまだ出せないと。

濱欠　それはあるよねえ。

高本　でもどの程度の緩和をするかとかっていう細かいことまでは何も話は出ていないので、それを100％どこまでの範囲で言うかっていうのはちょっと。

清水　その策を、その措置を講ずるっていうことまでは話し合って、してきたので、それは到達点として書き加えてもおかしくないんじゃないですか。

川西　だからそれは3年激変緩和措置を取るとか、そんな具体的に言えば問題が残るかも、まだ何も合意してないわけですから。

岩城弁護士　講ずる方向で検討すると仰っていたんじゃないですか。考えてはおられないわけじゃない訳だから。

講ずる方向で…

川西　講ずることは事実でしょう？

佐藤　まだ分かりませんですけどね。何と何を比較するかも難しいので個々に決めて行くっていう事になると思うんですね。いや、最終的には先生と先生の会社との話し合いの中で決めていくような事なので、なかなかその一般的にこの精神としてはこの通りなんですけれども、一般的にお約束するということでちょっと文字にするのはなかなかちょっと会社としては分かりましたというのは即答は難しいところだと思います。もちろん精神としては、そうしないと先生辞められても困りますので。

川西　そりゃそうですよ。

濱欠　そういう先生に対してはちゃんときちっとやっていかないといけないという風に思っています。

岩城弁護士　いや、仰る通りでね、だからむしろそれ言葉として入れなかったらね、その下がるというだと、自

分(の賃金が)下がるかもしれないと思って辞めちゃう人がいるとかね、そういう可能性があるから、むし

ろそういうことは検討中だということも含めて言った方がいいんじゃないんですか？ていうところなん

ですよ。それをなんか約束させたとか原則だとか、現に交渉事項になっている訳だから。

清水弁護士　そのヤマハさんの方が提案された事で、共通認識になっていると思っていますし、別にここで書い

たからと言って、何年間受けますとか、それについては何も決めてないので…

佐藤　ちょっと危惧するので、具体的に何も決まっていないのにというところですね。まだ分からない。

清水　措置のところは決まっているという理解でいいんじゃないですか。

ヤマハ弁護士　恐らくは多分そうすると要は何が合意、何があったと言う事になるのかな？検討するっていうの

が多分今の実態に一番近いのかなとは思うんですけれども、検討する事を合意するって言うのが果たして

どういう意味があるのかっていうところなのかなってね。

岩城弁護士　むしろ中間報告みたいなね。

ヤマハ弁護士　だから、結局だから…

岩城弁護士　方向性の話なんでね。

ヤマハ弁護士　その基本合意と言うべきなのかどうなのかな、っていうちょっと…

清水弁護士　現時点までの交渉を確認して…

ヤマハ弁護士　多分位置づけが若干なんかこの認識がちょっと違っているような気がするんですよね、この基本

合意をすることについてですね。

佐藤　やっぱり会社としてはきちっとお約束をして必ずこれはやるという宣言をするという位に思ってますので、まだ本当にやる、激変緩和しなければいけない自体が生じるのかどうかも含めてですね、未確定のところではちょっとしにくいという状況であります。ちょっと重く考えていますので。

川西　激変緩和しなくてもいいような、激減をしない人達を皆にそこがねえ、保証していただければ。月給が下

がることはありませんという事になればそれはいらないんですけど、それはそういうことも危険性も、下

がる危険性もあるから激変緩和措置を考えていますよ、それも3年間位ですよと言うのは交渉の中でも言

って頂いているから、だからまあこれ位入れても…。

佐藤　それはですから会話の中で信頼頂いて、もしそういう事態があればですね、やるという姿勢をお話してい

ますので、そこでご了解いただければ…

川西　そこですごくここに拘ると言う事は、かなり危険なのかなというような感覚を私達は持ったんですけれども、それはないですよね？

岩城弁護士　お言葉を返すわけじゃないですけどね。濱欠さんが誠意を持ってやっていないっていうのが、前怒

られたことありましたけどね、先程のその認識が変わったというようなお話が現にある訳ですよ。ですか

ら激変緩和措置を取るとそちらから出てきた話であってね、それは表現の打ち方は別にして、入れときた

いというのはこちらとしてはあるわけですよ。そもそもその点で認識が変わりましたとまた言われてしま

ったら困りますから、ですから一定のこういう交渉事っていうのはまあまだまだ先の具体化していく話だ

けれどもここまでの大まかなところは確認できましたと言う事を形にしましょうと、それについては簡単

に撤回しないという前提のものと私は理解しているんですよ。そうだとしたら激変緩和装置を取るという

こと自体は合意に達していたんじゃないんですか？とこう言っているわけです。少なくとも検討するとい

うことは書いていた訳だからね。具体化の検討するとの回答で一切取らないという選択肢はないとこちら

は理解している事でそれが前提が違うと一切取らないということもあるんだという風に今仰っている…

濱欠　基本合意という言い方があまりよくないのかなと…。

岩城弁護士　そういうことを書いてもらわないとね。いわば申し合わせですよね。

ヤマハ弁護士　基本合意っていうとなんか本当に根っこの所っていうか、そういう感じのイメージなんかね、だ

からまさにある一種の現状の確認みたいな感じで。

清水　でもね、ここまでやってきた交渉の中身としての双方の確認ということで。

岩城弁護士　確認書でいいんじゃないんですか。

ヤマハ弁護士　そういうですね。そうゆう形でちょっと考えた方がいいのかも。

清水弁護士　合意(？)

川西　確認しはったら、労働組合(？)

ヤマハ弁護士　かなりやっぱりこう構えたものとならざるを得ないんじゃないか。

川西　確認書にしましょうか。労働組合としては？

佐藤　岩城先生が紳士協定というような仰り方をしました。やはり会社としてはこの非常にやっぱり重いものと

受けますので、それは会社にもこういうものを結びますよという事をきちっと決済もとらないといけない

中身なので…。

濱欠　だから勿論、書いたからにはやりきらなきゃいけない。何度も私言っていますけども、実際本当にやらな

きゃいけない。絶対、体制もこうやって揃えた。部長級も連れて来た。それだけじゃない、ここには見え

ていないスタッフも揃えてきてますということで、ちょっとなかなかお見せはできないんですけど、そう

いう意味で確実にやらなきゃいけない。で、書くからには書いて、これ当然やっぱり私は外側に出ていく

んだろうなあという風に思っていますから、言うからにはしっかりとやれる事にしておかなきゃいけない、

という事なんで、やっぱりそう意味で非常に慎重になっています。書くことに対しては非常に慎重になっ

ています。

岩城弁護士　でも書かないことによってね、それは取り上げられないんだと思う人もいるので、そういう意味で

はいわば安心させるという意味もあるのでね、表題は確認書としてその検討するというような形でもいい

から入れた方がいいんじゃないかと。その二つについては。

奥田　一講師としてはこれが入ってるのと入ってないとでは非常に大きいです。

清水　外に出すっていうより講師にあてて出すあれですから。

濱欠　そういう事なんですけれど、その時にその言葉だけを見た時に、妙な誤解をされてしまっても困ってしま

うんですよ。

川西　誤解ってどういうことですか。

濱欠　正しい理解をして頂かないといけない。

岩城弁護士　書かないことによる不安もあるわけでね。

濱欠　まあ仰る通りですよ。

清水弁護士　回答するぐらいは全然いいんじゃないかと思うんですけど。

奥田　配慮して頂けるんだという印象は持ちますね。それは具体的に話をしないとどの程度の配慮なのか分から

ないですけれども、会社は考えてくれているんだな、私の事をという風には取ると思いますけれども。

清水　やっぱりいい方向に講師も会社も進んで行きたいという所で、まずここまで話し合って来た事の確認事項

として挙げている訳で、要求書ではないっていう所ですよね。

佐藤　必ずしも現状全部保証してという事だけ、やっぱり色々と大変厳しいこともお願いしなきゃいけない事も

ありますし。

奥田　もちろん。

佐藤　なかなかその今のまんまじゃもう保証してくれるんだっていう誤解をされても困る。

濱欠　すみません、保証のことで激変緩和措置のことだけがなんかクローズアップされてしまうのはちょっとま

た違うんじゃないかなと。

佐藤　先生方にも本当に協力をいただかないといけない。結構大変な事をやって行く事になりますので。

高本　今までと同じ保証をされると思ってもらったら、そうじゃない部分ていうのも多分出てくると思うんです

よね、これから。その時に、いや激変緩和されると言っていたのにされていないんじゃないかという風な

事が、まあ…、ある。

川西　激変緩和されなきゃ困るんですよ、それは。

高本　いや、だから会場をやっぱり集約したりだとかっていうケースとかもこれから出てきますので、今と全く

同じで変わらないまま、そのまま働けるという事ではないので…

清水　そんな事はここには書いてない…

佐藤　働き方自体が変わってきちゃう…

高本　…私には緩和されていないんじゃないですかって、全員がそういうふうに出来る訳ではないという事が出

てくる可能性がない可能性がありますよね？（？）

清水　じゃぁ、検討するはいいんじゃないですか？別に入れても…

清水弁護士　うーん、検討…プラスになるようそ…（？）

川西　検討はしてもらわないと、賃金は下がるわそんな事の検討もしないなんて言われたら、そりゃあもう収ま

　　　るものも収まらない。

岩城弁護士　ここ要求事項の話をしてるんじゃないんで、どうゆう今迄の到達点を読み込む(？)のか…

清水　はい。今、配ったのがヤマハからの雇用化に関する基本合意書って言うのを見て、我々としてはこうして

下さいという事で前回の所から少し変えて…

川西　譲歩もして、

清水　はい、譲歩も大分して、はい、してきました。

川西　こんなんだったらどうですか？

岩城弁護士　…(？)したの？

清水　えっと、ここだけですよね？読み上げて宜しいでしょうか？

濱欠　はい。

清水　上は一緒ですね？記のところからいきます。

１会社とユニオンは2020年度中に英語講師雇用化制度の設計実務運営の準備を行い2021年4月から全

英語講師全員を雇用化する事を基本方針とする。

２会社は前項により導入する雇用化制度の設計実務運営にあたり労働関係法を尊守することはもとより

同制度が社会性のあるものとなるように充分配慮するものとする。

３基本的な労働条件の骨格については2020年5月までに会社とユニオン間で協議し合意する事を目指す

４2020年3月以前から在籍する英語講師については原則として無期雇用とする。

５雇用契約によって英語講師の賃金が減少する可能性がある場合には会社は激変緩和措置を講ずる事を

検討する。

６労働日、労働時間、時間外労働については個々の英語講師の事情を積極的に勘案して調整する。

７会社又はユニオンが本基本合意の存在および内容を第三者に公表することは妨げられない。

以上です。

濱欠　今この場でちょっと即答出来ないので、持ち帰らせて下さい。

川西　持ち帰ってって、なんか、問題点はどこですか？

濱欠 どこが問題点なのか、そこも含めて持ち帰らせて貰いたい。

川西 違いがあったのは、今いる講師については全員無期にして無期雇用にして頂きたい。そこが大きくハード

ルお互い高い所かな、違いが大きいかな。そこですよね。それはちょっとご意見を聞かして頂きたいと前

回も申して、何故、有期から入るのか？それは会社規定によると言われてましたよね？基本はそれがネッ

クな訳ですか？無期雇用にするという事については…

佐藤　委任の方と雇用の方の働き方というのは大きく変わると認識しておりますので

川西 それで？

佐藤 最初から無期でってことは慎重にならざるを得ないというところもございます。

川西 最初から無期にしたらどういう問題が起きるんですか？

佐藤 有期がですね、事業がどういうふうになっていくかも今の段階では見通せない所もありますので、そこは

段階を踏んで考え行かないといけない。一律にですね、最初から無期というのはリスクとしては会社とし

ては大きいかなという認識になっています。

川西 今いる人たち、今現にやってる人というのはこの協議をしても私たちは今年4月から雇用化をしてちゃんとして欲しいと言ってたがずっと伸びて来て、1年伸びた訳ですよね。だからそういう事で言えばもう一年経ってる訳ですから。社員規定による契約社員の規定によったら2年目、1年目はもう有期で2年目から無期でという事を書いてますよね。

佐藤　2年目以降ですね？

川西 2年目以降だから

佐藤 会社として常態的に今後長く会社に貢献して頂ける方に対してご提案して無期にしているのが現状です。

清水 今までの契約更新、今の委任契約の契約更新のタイミングで非更新とされた講師はほとんど存在してない

はずですから、今ここ長期一年以上に渡って働いている講師に関して無期雇用にしたとして別に会社側の

大きな不利益にはならないのではないかと。

佐藤 ただ仕事やり方が違うと認識しています。雇用、先程言ったように端的な業務をやって頂くような常用的

な方はですね、雇用という事なんですけれども、それといまの委任契約、現実は違うとおっしゃってまし

たけど、やっぱり大きく変わると思いますので、委任の働き方ではない。雇用としての働き方、会社のラ

インとして働いて頂く方という事になりますので、その適性と講師を今迄やって頂いた適性とは必ずしも

100パーセント一致 と言う事ではないと思っておりますので

清水 でも基本、今いる先生たちに辞めて欲しくないと言う所があるんですね。そうですよね。

串田 成り立たないです。

清水 成り立たないから今いる先生たちに基本、存続して欲しいというところで委任も残そうとかどうのこうの

という話になってるんですよね。そしたら今までの交渉の中でもずっと伝えて来たように、現状の働き方

に大きな不安を抱えてるから退職を考えている英語講師も少なくない中で、無期を原則とすることを積極

的に会社側がアピールする事でしっかり頑張って働いていこう、もっともっとちゃんとクラスたくさん増

やして行こうと思う講師、不安を解消する事でそこが大分、雇用の継続というか、講師の定着ですよね、

になると考えるんですけれども。

川西 雇用の定着がすごく大きな課題だった訳ですし、言われるように委任と雇用は違うから雇用になったら無

期にしますというのが、その方があってるんじゃないですか？雇用にする、無期にするから皆さんずっと

安心してここで、経験積んで、キャリアも積んでずっと働けるので来て下さい。育児休暇やいろんなこと

も休暇制度も介護休暇もこうしたことも全て整備して雇用者として働いて頂きますよと言う事と整合性

が取れて行く考え方になると思うんですけれどもね。だけど有期にする、それがどれくらいの期間なのか

何故有期するのか？有期にするなら有期にする理由がいる。試用期間というんだったらわかりますよ。で

も有期にする、そしてそれを会社側が指定をしない限りはその人は無期にはなれないという制度にするの

か？それは今の無期契約社員の就業規則上ではそうですけれども、でもそれと同じものを横引きする考え

はないと言う事は無いと言われて、独特のものをヤマハ英語講師の契約社員のを作るんだと言う事をおっ

しゃっているんだったら、それは独特の継続して働いてもらえる形。だから採用の時から継続して働いて

行けると言えるような形を作って行くのをやられたらいいんじゃないですか？今こそやるべきじゃない

ですかそれを、そして皆に示して行くという…。

ヤマハ弁護士　それは分かるんですけれども、先程申し上げたように現段階で合意している物なのかという観点

　　　からすると、今のお話からすると必ずしもなんか意見が合致しているようにはちょっと思えなかったんで

すけれども…

川西　ん？何が一致してる？

ヤマハ弁護士　今の段階で合意しているものについて確認書に書くと言う意識なんです。今のは雇用としてなら

分かるんですけれども必ずしも会社としての見解としている状況ではないかなと言う風に思ったんです

けれども…。

川西　だから、してるんです。私たち…

ヤマハ弁護士 だとすると、この確認書に書くべき内容ではないんじゃないかという気がしますが…

川西 確認書に持っていく為に基本的に今交渉している。

ヤマハ弁護士 それはこれから交渉した上でのと言う話になりますよね。

川西　ただね、経過があるんです。今までの経過があるんです。

清水　今までも…

ヤマハ弁護士 今の段階…主旨が(？)ちょっと…(？)です

川西 いや、経過があるんです。経過を聞いて下さい。

佐藤 会社見解ってお渡しした通りです。無期、有期の問題についてはですね。

清水 でも、英語講師の就業規則を別に作るっていうふうにおっしゃっていましたよね？

佐藤 もちろん作りますけれども、それとこれの話はイコールじゃないんですよ。ですからこうすべきだという

　　　事ではないですし、雇用になるのはこれからなので…

川西 あのね無期雇用にしますというのはずっと交渉の中で言ってきてるんですよ。だから無期にするんだな…佐藤 それは言ってません。

川西 いや、言ってます。言ってます。

佐藤 無期になる先生が多い、長期間働いてる方ですね。全員一律に無期にすると言う事は言ってない。

岩城弁護士　そこまで言ったと言っているんでしょ(？)

川西　無期にしてると言ってる…

佐藤　全員一律に無期というのは出来ない。お約束は出来ない。

川西 全員一律には言ってませんけど、あの私たち雇用に移る時には

佐藤 現時点ではこの回答で申し上げた通り。全員一律には有期から入ってということで考えたいというのが現

状です。

川西 それはいつの交渉からですか？

佐藤 これから回答申し上げて…会社…

川西 何回目の交渉ですか？何月何日の？

佐藤 この間の…

川西 あ、この間ね、だから交渉するたびに変わって行っているんですよ。

佐藤 でも併存があるという事は…

川西 併存もある。それを言い出しましてね。

佐藤　それは今後も継続的に併存は有るというふうに考えております。

清水 でもいま現職の…

佐藤 採用の時から無期というのは考えていない。

清水 そこを言ってないですよね。

岩城弁護士　そうは言ってないでしょう。

佐藤　最初の採用から無期にするなんて一言も言ってません。

岩城弁護士　こちらもそうゆう事は言っていません。

清水　それは私たちも言っていない。今、継続的に働いて来て貰っている先生たちには無期を考えてますって言

う事をずっと言われてきたじゃないですか。

川西 だからこういう確認書…

佐藤 ま、でもあの…短い…

岩城弁護士　この議論が始まって一年経ってるわけですからね。

清水　少なくとも一年以上は勤めてる訳ですよ。

岩城弁護士　今いる人たちについてはね、2年目にあたるという考え方もできるわけで

清水　で、もう一年ですから、また。

岩城弁護士　その人も一から有期からですかという話が問題になっている訳ですから、ちょっと絞って答えを

言って下さい。

佐藤　現時点ですから有期というふうに考え方を持っております。

岩城弁護士　噛み合った答えじゃないんですよ、貴方のは。

川西　今までずっとそう言って来て、皆そのつもりで無期なんだな、雇用化になって無期になってずっと働いて

行くと思っていた。今いる、働いている人はその能力も持っている事も立証されているし、労働契約法で

言ったら５年経ったら私たちを無期にしなさいと言われたら無期にしなきゃいけないというそういう法

もあるわけで、その法から言えば5年いる人がざらにいるわけですから、そんな事一からやる為に皆一回

有期なってもらいますよなんて事はね、あまりにも冷たいというか皆さんの気持ちを逆なでするような、

皆、笑いながら怒ってますよ。「こんなの、なんなの」って…。自分たち10年 15年やって来て、それも

社会保険も何もない、大変いろんな不安抱えながら低賃金でやって来た、本当に貢献して来たと思ってい

る人たちが、一回じゃあ雇用化にします、一回チャラにして有期から始めてくださいと、それは試用期間

なんですか、どういう意味の有期の期間に設けるんですか、その説明もない。それが本当にプライドを打

ちつけられる思いですよね。こんな事をやるんですか、天下のヤマハが…中小企業でも今迄頑張って貰っ

たから、それはこうしましょうというのがね、それが使用するもの側としては当たり前じゃないですか？

私もこれ見て驚きましたよ。

岩城弁護士　基本は残ってほしいと、今いる講師に問題講師がたくさんいてね、切りたい人がいっぱいいるんだ

というなら別ですよ。基本、残って欲しいというスタンスであれば、既に雇用されてる、今もう勤務して

いる方については無期から入るっていうのはちょっと全体としてあるんじゃないですか？何故そこで会

社の存続の話が出るのかちょっと理解できない。

佐藤 選択としてはあると思いますけど…

清水 濱欠さんも 8回目の時に契約年数の短い方も含めて現契約がある方一律に無期雇用には考えていないが、

契約期間が長期に及んで安定的に貢献されている現講師については雇用契約の展開になると考えている

とおっしゃっているので、そういうやりとりずっとしてきていますよね。もう一年この話合いを続けて来

て、これだけでもまず一年過ぎました。その前からって考えるともう一年次の雇用契約に行く迄にもう一

年あるという事。少なくとも今年4月に入った人でも一年は勤務する訳で、それ以上の先生たちは2 年3

年もっとの人たちですよね。それをもう一回、一年づつ 5回、4回更新して貰って、無期雇用にして行き

ますっていうのは、今言う方がおかしいじゃないですか。ここで原則無期雇用へ考えているというふうに

雇用転換して行くというふうに言って貰っていいのかなと思うんです。

岩城弁護士　続けて行って貰う為にはその方がいいじゃないですかという事を言ってるのであってね。(対立？)

する問題じゃないんですよ。

川西 ただ英語講師を全員、今後も含めて英語講師の制度として無期にしなさいよと言っているのではないです

よ。私たちの言っている所は今いる人たち、能力認定もされて頑張ってやって来た人たちを制度以降にあ

たって「今までも頑張ってくれて、ありがとさん」って「もうこれからも安心して働いてくださいね」と

移行させて行く事が当たり前じゃないですか、普通に考えて…。何故それをやらないんですか、事業者と

して…そういう所をきちんとストックしておいた方がいろんな所でどんどん人の取り合いもある、まして

そうゆう学校の英語教育の始まった中ではそのへんで補助委員としてたくさんしていくと思うんですよ

ね。そういう中でますます講師は足らなくなって行く時にきちんと無期にして抱えておくと言う事につい

ては企業としてもむしろ打ち出して行くべき事じゃないんですかね。本当に感覚がおかしい、ズレてるな

と思いますよ。

清水弁護士 基本合意の話について、この場で…

佐藤　分かりました。

轟木　もう時間も12時という所ですので、今、確認書の話をされてると思うんですよね、だから今後の所で…

川西　確認書の中にだからそれを入れて欲しい。

清水弁護士　ちょっと、まあ、だからこちらからちゃんと意見を出した方がいいと思うんですけど、検討はお願

いしたいなと…

ヤマハ弁護士　要望として今日頂いたものを踏まえてこちらで検討すると言う事で…

川西　じゃぁ、ここから持ち帰りということですか？

濱欠　そうです。

川西　うちはそんなに急ぎませんけど…

清水弁護士　若干補足すると、1項については今回頂いた意見書を踏まえて、折り合える形で修正したつもりで

はありますけれども、2行目の「全英語講師を」と言う所がそこはまたご意見を頂きたい所ですね。

2項はお互いに(？)したい所、3項の所は今回新しく出したものなんですけれども今後のスケジュールを

考えると(９？)月位には骨格を出さないとはいけないという所で、それ位迄にユニオンの中で協議すると

いう事で、4、5、6の所はお互いにまだ議論があるという所でまたご意見頂いて早めに基本合意をした方

が講師さんの説明とか採用の関係とかもあると思うので…

濱欠　そうですね。

ヤマハ弁護士　6項の(12時の時報ピッピッピップーにかき消されました)

濱欠　時間限られてるんで、ま、これ訂正して、次回また回答については送ります。

以上