第５回団体交渉2019年７月１１日（木）

クレオ大阪中央　大阪市立男女共同参画センター中央館

濱欠　前回の交渉の時には、私どもの方から雇用化の中間報告という事をさせて頂きました。また、詳細な資料

も渡させて頂いたかと思います。そういった中でユニオンの方からは１人クラスというところの現状につ

いて状況の分析と問題、課題のご指摘をいただいたということですので、まず今日はですね、１人クラス

の現状というところについて我々も分析しておりますので、ここの会社結果についてご説明をさせて頂き

たいと思います。

奥田　あの、すみません。１人クラスの前にメールで戴きました６/２０のご質問に対してのご返答を先にさせ

　　　て頂いていいですか？

濱欠　はい、どうぞ。

奥田　2020年から完全実施を目指すという講師会議等の運用のお知らせに関してなんですが「我々組合にご了

解頂いているかと思います」とありますが、私たちは何を了承したんでしょうか？（沈黙）

　　　私たちは何を了承したとご理解されてるのかまずお聞かせねがいますか？（沈黙）

濱欠　あの、そのまあ細かい言葉はあるかと思いますけども基本的に今回、講師会議の話というのはもちろん、

まあ既にスタートしてしまっていることですよね。そこに対してこうやって、今日をもって変えるという

のはなかなか難しいというのはご理解頂いているんじゃないかなという、そういう話じゃなかったかと思

うんですけど。

清水　ただ今、雇用化を検討とかっていう事をしている中で３月末に契約書にサインするのは信頼関係を持って

という事で、じゃあ今回はこれで変更もありえるっていう事も話しながら、ハンコを押して今年度の契約

をしたと思うんですけども、まあ手続きの問題はやっぱり前回も抗議したとおり約束違反であったという

事で今後はしないという事で…まあしないっていう事を言って頂いたのを確認したんですけれども、その

中身について２０１９年度に限っては理解しているつもりだったんですけれども、2020年から完全実施

という事について、中身のいろんな事に関して私たちは中身については了解してないですし、事前にもら

えていたものではなかったので、組合にもご了解いただいていたが…というような書き方で説明が終わっ

てるというのは解せないな、と思うんですけれども。

奥田　どうでしょう、その点は？

濱欠　あの、今お話し合いをさせて頂いている内容というのが、決してそのすべての講師の方に伝わっているか

　　　どうか分からない状況ですので、え、あ、まあ…このユニオンの交渉の中でこう言いましたけど…、って

言うのは書くとよくわからなくなってしまいますよね。ですので、そういった、今は過渡期だけれどもと

いうような表現を使わせてもらってる。

奥田　では、今ここでですね、あれは表向きの事だったっていうことだけは確認させて頂いてよろしいですか？

濱欠　もちろん、案内そのものは全員に対して出しているもので、ユニオンと約束した事、お話し合いしてる事

っていう事を反映できないかもしれない。

奥田　もちろんそ分かるんですけれども、あの文面をみてああいう風に出されてしまうと2020年度からあれが

すべて施行されるという風にとれますので、今ここでそれはあくまでも…

濱欠　あの、少しずつ変わっていくっていう書き方で、2019年は少しずつ変わっていくっていうことなんです

けど…

佐藤　あの…

奥田　今は濱欠さんとお話したいんですけど…

佐藤　ちょっと行き違いがあるようなんで少しよろしいですか？あの2019年度限りっていうのは契約を現在、

委任契約の枠組みで会社が提示させて頂いた単価改定、これも引手はないので2019年に限ってこの内容

で契約しますという事で理解しておりまして、我々も契約の中身自体をですね2020年まったく同じよに

やろうという気は毛頭ありません。

奥田　今そうおっしゃっていただいても、あの文面を見ると我々は…

佐藤　ちょっと聞いていただけますか？で、その後ですね、じゃあその契約をした中で委任契約の枠組みででき

る工夫を会社は考えます、という事を申し上げました。それで皆さんの方からクレームが講師会議の運用

についてのクレームがというかございまして、じゃあそれについて工夫しますよ、と。講師会議について

は任意っていう事を再徹底をして、で、基本的には不要不急な定期的なものはやめますと。で、その中で

ですね、ユニオンの方から、じゃあいつからそれが徹底されるんですか？と。一軒一軒特約店を回ってご

説明をしないと理解して頂けないので、2019年度はもう始まってしまうので2019年度全部それを徹底す

るのは無理です、というご理解を頂く中で、じゃあいつ頃徹底できるんですか？と。じゃあ、次回の、あ

の第４回目の時には徹底状況についてもご報告しますという事でお話をさせて頂いていて、第４回の資料

にもこういう状況ですと。で、2019年度は講師会議の運用、これがすぐには徹底が難しいので2019年度

は、特約店に理解を得て2020年度からきちっと講師会議の運用が徹底できるように…

奥田　だからその2020年度から運用される内容を私たちは…

佐藤　それは講師会議の話だけですよ…

奥田　あの、ちょっと不満を持っている訳なんで…

佐藤　それは誤解のないように申し上げたい。講師会議のあくまで運用なので…

奥田　講師会議に対してもそうですよね。

清水　じゃあ2020年度から完全実施って言ってしまうともう雇用化はしないっていう…

佐藤　違う、違う。これは講師会議の通達ですから…

清水　ちょっと聞いて下さい！ちょっと聞いて下さい！

雇用化になった場合、講師会議そのものがおかしいですよね？ってことからこの話になっているんですよ

ね？雇用化になったらこの講師会議、特約店が主催であるとか…

佐藤　それは違う。契約の内容と講師会議やらないという事はまったく別の話ですので、それは会社の運用なの

で講師会議をやるとかやらないとかですね、それについては委任契約の中で無給でやるのはおかしいじゃ

ないかという話があったので、合意が得られないような定期的に「けんあん化？」しているやつを止めて

いきます。こういう話をしたのでそれは仮に雇用化になっても何も関係ありません。それは会社として…

清水　以前、濱欠さんは雇用化になったら講師会議そのもののあのあり方が変わるからっていう事をおっしゃっ

てましたよね？と言う事は、ここで2020年度から完全実施っていう風に書かれると、あの、ちょっと…

佐藤　講師会議をやらないという方針の徹底という意味でご理解頂ければ、そういう文脈で会話させて頂いてお

りますので、契約をまるまる2020年、同じでやるなんでつもりはまったくありません。

奥田　すみません、またその議論になると長くなると思うので、あのとにかくここで組合に了承頂きました。と

いう一方的に言われていますけど、了解はしていません。

佐藤　じゃあ講師会議をまあ、基本的には不要な定期的なやつはやらないということで…

奥田　いやいや、講師会議うんぬんではなく、ここに出されてる、この資料に関して、これを理解して下さいま

したねと書かれているのがちょっと…

佐藤　でもこれは講師会議の話ですよね。

清水　ここまでの内容について理解したつもりはありません。まあいろいろ他の所の先生方からも色んなクレー

ムっておっしゃってましたけど…来てるっていう風に言われてましたよね？だからこれに関して、この内

容に関して私たちは了解したという風に思われてるのも困る。

佐藤　講師会議の運用徹底はいつされるんですか？という会話しましたですよね？この交渉の場で。第３回の…

奥田　とりあえずこの回答に関して我々はちょっと納得してないってことだけ、今、お伝えします。

川西　あの、すみません。やっぱりね、最後のところせっかく話し合いをしても、最後のところで１回労働組合

に公表する前にここまで話し合ってきたんですから見せてくださいね。と。で、それをしたうえでこうい

う内容でもう１度確認をして公表してくださったらよかったんですけど、それをやらずに…

佐藤　お見せしましたでしょ？

川西　だから最終的なそれをやりとりを最後にやらせないままでサイトにバッと送ってしまったと。そういう事

が…なぜそういう事を言ってるかというとこの手続きについてはね、2019年と2020年の手続きについて

１つ。もう１つは中身のことですよね。その講師会議の。大筋、講師会議を無くしていく草稿は一致して

たと思うんですね。ただそれを完全にしていいのかという事も含め、あるいは今、その内容で言えばほと

んど今までと変わらない現状を認めるという事で。様々な問題があるからその問題をこちらからは指摘し

てたはずなんですね。

佐藤　講師会議はやるべきだという事をおっしゃっているんですか…？

川西　いやいや。そうではない。無駄なものは省いていく。

佐藤　そこは一致してるんですね？

川西　ただこの楽器店から必要という風に言われた時、じゃあどこがそれを必要と認めるのか？とか色々そこの

中の細かな問題がありますよね？だから今なんでややこしいのかと言ったら、指揮の命令がヤマハからも

ある楽器店からもある、と２つのところからあるというところで混乱しているわけですから、今度2020

年にむけて私たちはそう思ってるんですけども、ちゃんと雇用化をさせていくという中ではこの講師会議

の問題も当然どうしていくのかというものがはっきりさせていくべきものですよね？

　　　それをまあ2020年から完全実施という風にこれで決まったかのように一方的に言われると、それはちょ

っと違う。まだまだこれは話し合いの途中じゃないですか？ということ…

濱欠　あのー、おっしゃるとおりです。２０２０年完全実施という風に書いています。で、その心配をされてる

のは完全実施と書いたからには、もうユニオンとの話ももうないのか？という風に思われたのかな？と想

像するんですけども,そんな事はないです。あくまでもこれは講師全員に対して発信してるんでこのよう

な今の交渉状況を知らない中で見た人が戸惑わないようにと、言うような事になってるとご理解頂きだい。

佐藤　繰り返し申し上げますけども、不要な講師会議はやめていきましょうと言う事はご理解いただいて合意し

たと思うんですね。それは我々は2019年度の時点でするのは無理ですという話を何回かさせて頂いてそ

の都度進捗状況をお知らせくださいと言う事でした。で、それを含めて2020年度には我々の方針を徹底

していきます。と、2019年はちょっと徹底が不十分があるかもしれないという事でやりとりをさせて頂

いてるという風に理解して組合にもユニオンにも十分理解していただいて、同じと思っておりましたので、

そういう表現をしたんですけども。契約について全部という風に受け取られたんでそれは間違いですんで。

誤解のないようにお願い致します

奥田　はい、じゃあ２番にいきます。個人事業主と給与所得のねじれについて。

川西　その前にまとめたら…

奥田　あ、はい、組合側が了承しますのは…

清水　この運用については…

濱欠　2020年限りという事でこれで話し合いがおわりという意味合いはないです。それははっきり申し上げた

ほうがいい-…

清水　これは、他の講師にむけても一応徹底するという事をお知らせするという意味…

奥田　濱欠さんから言っていただいた方がいいですね。

濱欠　はい、2020年限りという意味合いは決してこの後も話し合いをしないということではありません。2020

年完全実施という意味合いですね、講師会議運用の意味合いが決してこのも後お話しないという事ではな

いです。

奥田　では２番にいきます。個人事業者と給与所得のねじれに関しまして、我々がまず最初にこの問題を持ち上

げたというのが「雇い方がおかしい」という所が１番基本になりますので、その点について今こうやって

出てきていただいて話しをして濱欠さんが代表で権限をお持ちなんですよね？

濱欠　あの権限というのはちょっと難しい言い方かもしれません。この場で全て私が決められる権限をもってい

ますか？と言われるとそれを正しいっていうと間違いになってしまうんです。

ですので会社で決められたルールに沿って、私が代表、当然代表であることは間違いではありません、会

社のルールに従って色んなことが決まっていくという事はご理解ください。

清水　いつも持ち帰られて返ってくる言葉が、ちょっと「ん？」と思うようなメールの返答だったりするんで。

ちょっと確認なんですけど。個人事業者と給与所得者のねじれについて、昨年山田さんの方から説明があ

って、それの文書を添付させてもらったと思うんですけれども、あれはまだ組合結成以前のことでだった

ので、やっぱりこの団体交渉の場で責任者である濱欠さんの方から、きちんともう一度どういう経緯でそ

うなったかのいうことの説明をして頂きたい。それを前もって教えて頂きたいということで、メールさせ

て頂いたので、これ以上ご説明することはありませんという風に返答されてしまうと

奥田　濱欠さんの口から聞きたいので、税務署はいつと認識されておられますか？

濱欠　あの、この場がどういう場なのでしょうか。そういうテクニカルな質問に対してお答えをするという場な

のか。私はそう思っていなくて、もっと難しいことを成し遂げようとしているんですね。その中でどうや

ってこの難しいことを成し遂げられるのかということをユニオンの方と考えていくという場なのかなと

いう風に理解をしているんですけれども。そのことが、説明がないと前提として進められないんだよと…

清水　もともとはなぜこのように組合を結成して雇用化を求めていこうとしたかというと、それはやっぱり捻じ

れが大きいんですよね。我々は事業者だったみたいだ。こんなに色々、実態は労働者として働いてきてい

るのに事業者だったんだ。ただ源泉徴収されて、給与所得になっている。それがおかしいよね、というと

ころから始まっていますよね。そこで説明に来て頂いたときに、一番最初は運営の大久保さん、それから

山田さんと大久保さん、それから佐藤さんと山田さんという形で説明に来られましたけれども、そこでも

ちょっと理解できないことがあったので、じゃあ、この雇い方として、ヤマハ30年この雇い方をしてこ

られたので、きっちりそこ説明できると思うんですね。税務署がどう言ったのか。そこをちゃんと団交の

場で聞いてからじゃないと進められないなと思うんですけれども。

濱欠　それがないと先に進められないと言う事なのでしょうか？

川西　言われることもわかるんですよ。テクニカルの問題と捉えられているけれども、私たちはテクニカルな問

題じゃなくて根本問題がここにあると思うから、かなりこだわっているわけなんですよね。だから言われ

るように、もっと大きいことを目指していくためには、それを成し遂げようとするには、労使という対立

関係だけではなくて、お互いに情報を出し合っていいものを作っていくという、良い雇用関係にしていく

というのを目指していくんだと、それはわかりますけれでも。ただ、ここのところになぜこだわるかって

いうと、根本問題があるという風に見ているから。山田さんの説明がかなりプリントで整理をされているから。だからそれをもう一度労働組合の立場として。それ以外の場所で言っていることですし。以前のプリントですから。ただそれは会社の考え方が明確に出ているし、税務署の考え方も出ているし。だからそういうところでもう一度そこを確認して、そこを出発点としていきたい。それはなぜかっていうと根本の問題があるということ。だから山田さん、もし、今説明を要求しているんですけれども、して頂ける…

濱欠　準備をしているのかと言われますとしていませんけれども、同じことになってしまうと思います。説明と

しては以前も説明した通りのことになるかなと。

川西　以前に説明したことになるとは

濱欠　８月にですかね。

清水　９月ですね。これ８月９日ということになっていますが、９月ですよね。税務署がなぜそう判断したのか

というところ、これはここに書かれている通りですか？もうひとつ、山田さんがこの中で、文書も出せな

い、メモもありませんとしていますけれども、開示できる資料もありませんと来ていますけれども、山田

さんが７月に来られたときには、東京国税局より指摘、１枚だけが社内で当時の文書が見つかったという

ことになっているので、いわゆる是正措置という風におっしゃっているんですけれども、その文書は出せ

ないのですか？

佐藤　是正措置というのはちょっと間違っていると思います。

山田　違います。

佐藤　税務署から是正措置があったという事実は確認できておりません。会社側が…

清水　山田さんがおっしゃったんですよ。

山田　だから文書自体が明確に書いていないので、メモなんですよ。そういう意味では、何て言ったら良いのか

な、表現として。そういういろんなことを想定してしてそういう風にこちらの方で判断しましたっていう、

だからそこには多分何かのご相談なりあったと推測はするんですけど、その推測で全てお話ができません。

残念ながら。30年以上前の話なので、これを私が知る術もなく、ですから私が7月の段階で申し上げたの

は我々の諸先輩から言い伝えられている表現をお話しをしたというのが正直なところです。

清水　8月9日の文書を添付させてもらっていますけれども、濱欠さんもご覧になってますか？

濱欠　はい。

清水　ここの所轄の芝税務署に相談に伺い、下記の回答を得ましたというところで。②のところなんですけれど

も。事業者所得か給与所得かであるかの判断はというところで、そこ山田さんが書かれた文書ですけれど

も、時間的な拘束、場所的な拘束、機材等の自己負担、本人がリスクを負うか、等の観点から、個々の契

約内容を総合的に勘案して判断するものであること、ということで、給与所得になったというのが、これ

山田さんの文書ですよね？

山田　それは税務署の方からそういう項目…

清水　この項目を言われた…

佐藤　そういう風には書いてないと思いますけれども。それは税務署に相談に行ったときに、そういうので判断

をされるんです、と。英語講師のことについて個別にその場で判断するわけではないんですけれども。事

業性はあるとも言えるし、給与性もあるともいうことで、明確にそこでは判断しておりません。総合的に

判断するんです。過去、今、給与所得で来ているということは、当時そういう判断をしたんでしょう、と。

ですからもし変えるとなると、全く違う契約形態自体に変えないと出来ませんよと、いうことが確認でき

たということです。

その前の、ユニオン前の話ではですね、事業所得の方が良いというご発言もあったんです。先生方一部の

方で。我々は感じたんですけれども。念のために聞いています、そこは。経緯については、当時の30年

前のことについては、税務署の方でもそれはわからない話でした。我々が推測するのは…

清水　これは推測で出された確認事項ですか？

佐藤　確認事項は違いますよ。それは、あの、税務署がこういう観点から判断するんですよ、それは我々も認識

しております。ただし契約形態、報酬の支払い形態ですとかは、委任契約に基づいております、形式的か

もしれませんけれども。それで、もしこれが委任契約にふさわしくないということであれば、委任契約に

ふさわしくないことを運用を改めましょうというご提案はしましたけれども。

やはり雇用というご要望もあって、今、雇用に向けて、今、検討・議論しているところで、何故こういう

お話をするのか、ちょっとわからないんです。

契約上は事業者の委任契約で、報酬の課税上は給与所得っていう、違いがあるのはわかりますけれども、

全くこれは一緒ではありません。我々としては委任契約に基づいてやっていると思いますし、税務的には

給与所得として扱っている。

最初、英語教室が出来た時には、10％の源泉徴収をしてスタートしたということは確認できております。

ただし当時10％を徴収する、源泉徴収するという根拠がどうも税法的にですね、税法上見つけられなかっ

たという経緯があるようなんです。それでしたら、給与所得にして源泉徴収しようと。それの方が10％よ

りずっと安いので。当時稼働が少ない先生もいらっしゃったので、源泉なしの方もたくさんいらっしゃい

ます。講師さんにとっても良いし、きちっと給与所得で源泉すれば、税務署的にも源泉していますよと言

えることがどうも判断にあったようなんです。それでそういう切り替えをして、一時10％の源泉してたや

つを、翌年ですかね、お戻しをするような調整をして、そのときに税務署にも相談をして給与所得課税で

良し、となったというようなことを推測しております。後から税務署から指摘されて変えたということで

はないというふうに認識しているところです。

清水　ではこの7月の山田さんのあれは間違いだったということですか？

佐藤　そういう風に書いてあると思います。

清水　東京国税局より指摘という風になっていたので、7月の時点では。所轄に相談に伺い、下記の回答を得ま

したということで書いてありますよね。

川西　そうですね。だから、これを行かれたのは2018年の8月1日－

佐藤　はい、私が行きましたので。

川西　それが税務署の見解ということですね。

佐藤　税務署の見解は一般論を言ったんです。

川西　いやいや。そこでここに書かれているのは、この②のところに書かれている時間的な拘束、場所的な拘束、

機材等の自己負担

佐藤　それは、税務署がものの方をコピーをしてこられましてね。それでこういうことで決めるんですよ、と。

個々の判断と言うのは、それぞれのいろんな事情が違うので、これを総合的に勘案して決めるんです、と

川西　それでいいんですよ。この4点が基本的に税務署が給与所得なのか事業所得なのかを決める判断基準で、

それをそういうことの中で、そのほかの事情も総合的に判断して、給与所得にあなたのところはなります

よと、こういう風にして源泉徴収しますよと、なったわけなんですよね。

佐藤　それは30年前のときにですね。

川西　30年前に税務署がこういう風にした。

佐藤　こちらが給与所得にして源泉してよろしいでしょうかと、相談したみたいです。

川西　だから、そのときの判断が、ヤマハとしては今はもう30年前の話はわからないではなくて、ヤマハとし

てどう判断したかというと、税務署が言うそういう指摘をされたことについて、その通りだと一応納得

をして変更をしたということじゃないんですか。

佐藤　それは、違いますけれども。

まず第一義的にこれは、給与所得として源泉するか、委任契約として源泉するかで、会社が第一義的に決

める。そうですね。それは税務署もおっしゃってました。

当時最初は10％源泉を我々しておったのは、なかなか10％源泉の根拠は当時はどうも見つけられなかっ

て。それに対して、税務署から指摘されるんじゃないかということもあって、給与所得にして源泉徴収し

たほうが良いのではないのかということで、どうも相談をしたようなんです。ですから我々の方から行っ

て、委任契約なんですけれども給与課税で源泉しますよ、ということについてご了解をもらった、という

ことのように認識してます。

川西　ではヤマハの方からそれを言われた、給与所得にしましょうと。

佐藤　そのように認識しております。

川西　そのときに、給与所得になりながら、給与労働者ではない扱いにずっとしてきたと、そこが私たちが言う、

捻じれと言うか、本来、税務法上も給与所得者と考えているんだったら、当然そこをしないといけない。

30年前に、本来ならばすっきりとしておいたら一番問題がなかったところが、委任と言われて税法上と実

態とが全然違うと。8月1日に聞きに行ったら、この4点を言われたと。まさにこれは労働者性の問題

ですね、この4点は。労働者性を判断するときの問題ですよね。

佐藤　ただその時には、我々の英語教室の先生が事業者性がないとは言いませんがという話もあります。それは、

両方ありえますねと。だけれども、当時そうゆうことにして30年間ずっとそういう形態でやってきたわ

けですからそれを変えるというのはちょっとできませんよ、という話なんです。

今、我々のところは、これは給与課税が正しいとか正しくないとかの判断があったわけではないです。税

務署はですね、それはかえることができないという。

川西　今の働き方が変わらない以上は、実態がね。

佐藤　契約の中身であり、何かが大きく変わらない限りは変えることは出来ませんというだけのお話でした。

それについては組合ユニオン発生前にですね、本当に変えられないのですか、いや望んでないかもしれま

せんけど、こうゆう状態を変えられないのですかということは念のため、税務署に確認して下さいという

話だったんです。それでわざわざ行くたんです。説明をしてその後、税務署にいって、やはり確認をして

変えられませんでした。と、いう回答がそれなんです。

川西　そのときの判断がこうゆうような、今ここに書かれているような事、そのことについてやっぱりヤマハと

してはこの状況というのはあまりよろしくないということを思っていらっしゃるのですか？認識として。

佐藤　今もちろんそうゆうご要望もあってやっぱりねじれがあるやつを組合からもご要望があるので、雇用化の

実現が可能かどうかということをまさにここでやっているんじゃないですか？

川西　わかりました。

佐藤　そうゆう、交渉の場ですよね？ここは。過去30年前のところのねじれの話をしても何の生産性もないと

わたしは思うんですけれども。

川西　ただ、皆さんね。心配しておられるのは、この間のずーと、膨大な資料をいただきましたし、その調査をする。していただきたということでそうゆう方向というものを大きな方向と調査の実態等がわかった。でも、最後のところでやっぱり雇用化については、生産性もきちんと経済的な根拠もなければ、これもできなければ実現できませんよ。と、いう言い方に最後なっていますよね。やっぱり、そうやっているところでみんなが不安に…

佐藤　今ここでユニオンができて、ちゃんとそれを雇用化をテーマにして議論しているんじゃないですか？

川西　やっぱり…

佐藤　それは大変なことですよ。雇用化。簡単におっしゃいますけれども。

川西　わかってます。

佐藤　事業が成立しなかったらどうするんですか、という話ですよね。

川西　確かに。そりゃそうですよ。

佐藤　それを成立できるように知恵を出し合ってやっていこうという事を議論しているんじゃないのですか？

川西　確かにそうですよ。だから…

濱欠　すみません…決してこの事業を成り立たせているのは我々だけではないと思っています。当然、まぁ、講

師さんは大きな要素ではありますけれども、これだけではなくて、当然生徒さんがいて、特約店があって、

我々ヤマハがいて、４方あるわけですね。これをどうやって、一番望ましいのは４方良しが一番望ましい

わけですよね。それをどうやって一番よいバランスをみつけていくのかということと思っていますので、

決してだからこの場で我々だけでも決められないし、いろいろなことを考えていかないといけないし、だ

けどもやはり、講師さんというのが一番大きなファクターだある事は確かなんで、その事についてきちん

とお話し合いをして、ある事を決めていきたい、という風には思っているんです。

もう一度言いますけれども、やはり30年前に誰がどう言った、誰がどう言ってとか、本当にこの後の事

に本当に有効なのかどうか…

清水　認識の問題として、この時点で30年前にこうゆう労働性を指摘されているのにも関わらず、委任という

形で続けてきてますよね。その中には最低時給を下回る600円とかいう人も出てきてますよね。そうゆう

いびつな働かせ方をさせてきたんじゃないかというところがやはり一番の疑問で、実態は労働者ですよね。

そこを…

佐藤　それは違います。ただ、初期の頃から、これでうまくいってきたことは事実です。先生からもご不満はな

かったですし、今、何故問題かというと生徒さんが減ってきて、実際の収入が減ってきているということ

が問題だと思っているんですけれども、30年間これでずっと工夫の中でやってきたわけです。先生方も何

年も更新されて…

濱欠　正しいか正しくないかはわかりませんけれど、事実としてその30年間があったんです。

佐藤　更新してきて頂いて下さっているんじゃないですか、先生方…

清水　何度もおかしいですよねということが、色んなところから声は上がってきたと思うんです。今回、こうゆ

　　　う形できっちりと声を上げさせてもらうという事になったときに、やはり実態が労働者であるような形で

働いてきたという認識があったということですよね？ヤマハ側の方には…

佐藤　それは違いますね。

清水　実際、時間的な拘束もありますよ。場所的な拘束もありますよね。機材等の自己負担はしてないですよね。

本人はリスクを負っている。

佐藤　そうゆう部分もありますけど…

山田　総合的判断…

清水　でも、実態はどうですか？

佐藤　支払いの仕方というのは、ここでも問題になっているよう委任契約に附則してますし、代替性もあります

し、拒否することもできます。雇用であればそうもできません。こっちにいってください。どこどこにい

ってください。

清水　今もそうじゃないですか。配属って言われるじゃないですか。

佐藤　それは意見をちゃんと聞いて、どこに行きたい、何曜日ってことをお聞きして同意の上でお願いしている

ということです。

清水　すごくきれいに聞こえるんですけど、合意に至るように電話も何度もかかってきた。

佐藤　出来ませんとか無理ですと言って先生方もたくさんいます。多々、いらっしゃいます。

山田　多々、いらっしゃいます。

清水　やっぱり、実態をもう少し見て頂きたいということが一番の出発点なので、ここにこだわるのはそこなん

です。やっぱり今まで働いてきていても「ん？」というようなことがたくさんありましたし、指揮命令を

受けているというふうに感じてきましたし、実態ですよね、実態が労働者であったということからやはり

ちゃんとした形の「労働者としての雇用」をということを、今回求めてお話し合いをさせて下さいという

ことにしているので…

佐藤　その後の要求はよく認識しておりますので、それに向けてどうやったら雇用化が進めていけるのかを考え

　　　ているところで…

川西　その努力が今、始まったというとこなんですけども、ただ、じゃぁ、もうこれは後戻りできない、いわば、

働かせ方のコンプライアンスの問題としてもヤマハとしては手を付けていく、本当にその腹をくくって手

を付けていかれていると、今日、来ていらっしゃる皆さんは、それで必死になってやって下さっていると

思うんですけれども、ヤマハとしての、会社として、そうゆうふうに腹をくくってやってくださっている

のか、そうゆう問題ですよという事が私たちは労働者性の問題、税務署からも指摘されたそうゆう問題と

して、そこからが出発点だと私たちは思っています。

皆さんの話をずっと聞いていても、出された資料を見ても、企業としての収益の問題、収益性がなかなか

成り立っていかない、今の状況ということを説明されて、これではうまくいかない限りこれはできない話

なんですよというのが結論にあるというのが、もう見え見えで分かるから、だから皆さん不安をもって、

そうじゃないでしょ、って、ヤマハが企業として解決していかないといけない働かせ方の問題としてある

んでしょ、そこをスタートならば、企業の中で色々な多彩にやっておられる企業の経営の中でこれを解決

をして、ちゃんとした健全な雇用のあり方に直していと、そこの立場に立っているというふうに企業とし

て腹をくくって頂けるのならば、ここをあんまりこだわらないことでもいいんですよ。

だた、皆さんがいうのは、ここに一番最初からこだわりを持ってきていて、この事についてはもう30年

前の話でよくわかりません。と、言われても、そこのところで今の自分たちがきているというところで疑

問をもっているというところで、いつか又、ここに帰ってくるのではないかと、今回だっていろいろやら

れているけれども、最後のところではどうなっていくのかがわからないというような不安をお持ちで、今

回そこのところでもう一回、ヤマハの認識を責任者として、今日来られている濱欠さんの言葉で頂いてそ

れですっきりとそれに向かっていきたい。そうゆうそうなことで、申し訳ないけれども、ここをもう一度

確認させて頂いていると言う事なんです。

佐藤　必ずしもコンプライアンスとしてですけど、違法な状態でやってきたという認識はございませんけれども、

ただこの仕組みがなかなかうまく回らなくなってきたという認識を持っております。だけれども、仮に雇用化のことで今までに検討はしてきたことはありますけれども、これで事業自体が成立しなくなっていくということでは成り立ちませんので、それを前提にご理解していただきたいんですけれども、その前提として雇用化が出来るような道を探っている。事業が成り立たなくなったらなんにもならないということは、ご理解いただけると思うんですけれども。

川西　まぁ、でも…

濱欠　もう一回言います。やはり我々は４つのステイトフォルダーがいると思っています。やはり講師、生徒、

特約店、ヤマハ、この4つ。このバランスがあまり大きくくずれるとやはり成り立たないというふうに思

っています。ですので、やはりそこはある許容できる把握できるバランスの中でならないといけない、と

いうことはご理解いただかないと、この先前に進めない。

佐藤　事業も出来なくなるしという事態にならないように雇用化、組合のご要望にもあるし、今までのやり方で、

なかなかうまくいかないところをどうやって解消して雇用化という手段でですね、どうやったらうまく回

っていくのか、事業をしても成立していくのか、ということを考えているところですので、最初の発想が、

違法だから変えるということは必ずしもそうでないことをご理解いただきたい。ただ、うまくいかなくな

っていることは認識している。それは講師さんが、充分な報酬を得られなくなっている状況がありますし、

生徒が減ってきてると、一人クラスの現状の話もありましたけれども非常に採算性が悪いです。会社とし

てでもですね。これもなんとかしていかなければならない。そうしないと会社としても収益上がらないし、

講師さんにも報酬を支払うことができない。事業として成立しないということになりますので、これをう

まく改善して成立するような方策を是非あみ出して行きたいと考えております。

岩城弁護士　1点だけ、最小限の事だけ申し上げます。

先程、30年程前のことは分からないという風におっしゃったと思うのですが、30年前の話ではなく今の

話じゃないですか、そのまま今迄来てる訳ですからね、今のこの現況に非常に問題があるということで。

先程ずっと今まで満足をされてきたとかおっしゃってた、満足されていたらこうやって集まってないわけ

ですよ。ずっと今まであったのは、不満があったのがこういう形で今回ね、ひとつの形になったという事

であって、そこの認識を改めて頂きたくその必要がある。今までの方は、みんな満足している…

佐藤　いや、満足しているとは言ってませんけども、いろいろなご意見があるのは承知していますけれども…

岩城弁護士　それでね。やはり問題を内包しているからこういう事に至っているという事を共通認識をする必要

があるのと、じゃ、何故、その最初のスタートの時にね、スタートは問題がなかったのかということで30

年前の話になってる訳ですよ。そこをちょっとの考え方の順番がね、整理する必要があるというふうに思

うのがひとつと、それから、その事業の成立とか維持っていうのが大前提とおっしゃるのは皆さん同じな

んですけど、先程の濱欠さんの言葉を借りるならば、4つのステージ分担ね、やっぱり鍵を握っているの

は講師であって、その講師の人たちの待遇なり、インセンティブなりにそれに問題があるから、そこをき

っちと変えればね、事業を好転させる事もできるのではないかな、と皆さんは思っているわけですよ。そ

こをちょっと事業が成り立たないから赤字だからということばかり言われて、その割を食ってるという

のは自分たちだと思っているわけですから、そこをやっぱりその会社の立場と皆さん自分の生活を守りた

いと、今の状況では講師を続けられないと言ってる皆さんの気持ちと立場を尊重する必要がある。お互い

ですけどもね、あるんじゃないかと思います。

川西　違法性はない。コンプライアンスには問題ないと言われますけども、濱欠さんもそうおもわれますか？講

師の雇い方、働かせ方についてコンプライアンス上問題はなかったと…

濱欠　我々としては、正規法になるべくして常にやっている。

川西　努力はしたけども、いわば、委任契約したけども特約店とは委託契約している。けど指揮命令が両方から

皆さんきてる。それから特約店との関係もいわば、偽装請負的なものになっているわけでしょ。

だからそう言う事の問題ありますし、皆さん本当に労災もなく、ずっと不安を持ちながら仕事をしてこら

れた。そういう不安をもって、それもすごい不満になって、自分達が通勤途中に何かあったらどうしよう、

職場で何かあったらどうしよう、そんなことを色々思いながら病気になっても病欠さえもないし、そうい

う中で生活も休めばその分お金も引かれるし不安だらけの中で、なんとか仕事が好きだから頑張っておら

れたし、時間外の労働も特約店から言われれば拒否できかねないという事で、色んなことも準備やらいろ

んな事もやってきた。そういうようなことにも今、社会的にそれを見れば、やっぱりこれはきちっと賃金

が払われていない。超過勤務について、まあサービス残業に全部なりながら、そのことも含んだ委任契約

ですよと言われるかもしれないんだけれども、賃金はその時間になった単価になって、それに何かがつい

てるぐらいでしょ。何もそれを包括した委任契約にみなさんの特別なそういう、あのー技能やらについて、

それの全体を把握した上での、そういう契約になっていっていない。だから胸をはってね、違法なんかな

いんだと、これは間違いなかったと絶対言えないと思うんですよ。そこを、もしそう言われるんだったら、

やっぱりそこはほんとに徹底的にやっていかないといけないし、そこを正すためにこの話が始まってるし、

企業としては、そういう気持ちを出してほしいし、私たちとしては、まともに働いていく、そういうこと

でここの場に機会を持って、ずーっと働き続けている、後輩にも「是非おいで」と引っ張ってこれるよう

な、そういうことにして企業が好転していくんではないかという事であって、だからそこでこの労働者性

の問題、４点の問題を一体どう思ってるんですかということで、この問題にこだわっているんです。でも

もうそれはわかったと、そういうものの上で今やっていくと、だからこの問題については過去の問題だけ

ど、今現在も同じ状況が続いていってるわけですから、そこを改善したいから腹をくくってこれをやるん

だという意思表明を今して頂ければね、みなさんも納得すると思うんですけど。

岩城弁護士　すみません、もう一度…、先程、適法だとか合法だとか、はっきりしているのはこの件はグレーゾ

ーンですよ。実際にその労働者性がどうかっていうのはね、最終的には司法で判断されるべきものだと私

は思いますけど、少なくとも社会的に見てグレーゾーンであることは間違いないですよ。それは先程その

税金の払い方としてもね、グレーゾーンだからそういう問題が起こってるわけですよ。だからそこは適法

だと開き直ってしまわれるとちょっと困るんじゃないかなと。

濱欠　あの、まぁ、ちょっと…。完全な適法、ホワイトでそれ以上なにもないというのは、ちょっと言い過ぎだ

と思います。

岩城弁護士　実際は皆さん、労働基準監督署にも相談に行かれているわけでね。実際これが労働者性だという事

になると、例えば不払い残業だとかね、割り増し賃金ということが出てくるという事は、労働基準監督署

の方も言っておられるわけですよ。ね、だからそういう意味ではその自分たちはそう思ってないという言

い方っていうのはやっぱり建設的な議論を妨げると思います。

佐藤　それは、あのぅ…(言い訳に出てくるが、そこを濱欠さんさえぎって)

濱欠　待ってください。だからそこはちょっと言い過ぎだったと思います。

佐藤　30年前…（あわわわわ、また、濱欠さんがさえぎって）

濱欠　グレーゾーンであるということは我々も当然認識をしています。ただそこが白黒はっきりしないと先の話

が出来ないと言われちゃうと我々として中々打つ手がなくなってしまう、お話し合いが出来なくなってし

まう。グレーゾーンの白黒がはっきりしないことには一言もしゃべれないんだと言われちゃうと、あの…

岩城弁護士　いや、皆さん、そこまで言ってないですよね？

清水　今、白にしてくださいと言ってるんじゃなくて、やっぱりグレーはよくないでしょ。だからきっちりとし

た形でしましょうよということで…

佐藤　それは、もう、認識してる、うまくいかなくなってきているのもわかってきておりますし…

清水　うまくいかなくなってるっていうのは

佐藤　システムとして

清水　システムとしてどうこうじゃなくて、やっぱりグレーだからなんでしょ。

佐藤　だから事例が生じるのはやっぱり今のシステムはうまくいかないから。

清水　合法だと言い切れないものがあるから。

佐藤　ですから、あの、我々としては、指揮命令をするという意識まったくないんですけれども、特約店もそう

いうそういうつもりではないんですけれども、現場ではそういう事象が起きてしまう…

清水　現場ですか？

佐藤　現場ではそういう事象が起きるという事もあるっていう風に思っておりまして、我々は指揮命令をしよう

なんて思ってないですけども、そういうような運用になってしまいかねないのがグレーのところがあるの

で、これを整理していこうっていうのは同じです。

山田　あの…すみません。私は専門家ではないので30年前のおかれている契約、その時の契約形態とかいろん

な社会状況で、それがグレーとか白とか黒とか認識がない段階でのスタートで、やっぱり時代変遷でやっ

ぱり色んな法制化が進んで、いろんな事が変わる中で、やっぱりこういった課題が出て来たなっていう流

れをさかのぼってみるとそう感じておりますので、我々の認識としては、今のままではお互いうまくいか

ないんだというところが正直なところです。そこはもう同じ認識でございます。

佐藤　今のままでいいとは全く思っておりません。そこは…

川西　じゃ、すみません。ここのところでちょっと1回まとめを、お互い合意点ですよね、この問題について。

ちょっと言わせていただくと、やっぱり今の雇用の在り方は、一つはグレーゾーンにあるという認識は一

致しましたね。で、そしてそれを改善はしていきたい。そのための雇用化を今ヤマハとしては真剣に取り

組んでいくという決意を示して頂いたということでよろしいですか？

佐藤　えっと…

濱欠　今までの我々の態度や、真剣にないように見えますか？

川西　いや、そんなことはないですけど。

濱欠　そこを私は非常にこだわりたいですけれども、我々としては真剣にやっています。

川西　わかりました。じゃあ、あのそれでもう一度。

ただやっぱり経営との関係でいって、最後のこの間出して頂いた資料も、最後も基本はこの経営の問題が

基本だと。それはまあコンサルの方が作られた資料ですから、経営第一で書いているでしょうけれども、

私達がいうのは、その雇用の今の在り方について、そこが果たしていかなければならない。それは経営が

どうあろうとも、そういうやり方をしていていいんですかということを問うているわけで、だからその経

営の問題はそちらで考えて頂かないと私達は口は出せないわけですから。それはそっちの問題として引き

取って頂くにしても、私達の立場としてはそうですよということで、そのことが今日確認できてお互いに

背負う部分は違いますけれども、やって行こうということになればそれでいいんだと思います。

ただやっぱりどうしてもその不安が拭いきれないというのが、みなさんの不安でした。ということで、根

本にかえってのお話しでした。じゃあわかりました、その今確認させて頂いたことで、この問題を次に行

ってもらえますか。  
奥田　はい、じゃあ回答に対しての１と２が終わりましたので、1人クラスの現状についてお話しを伺います。  
濱欠　それでは資料お配りします。

今回、出してもいいと確認したので、このままお渡しします。回収しません。  
山田　後ろの方5部なので、こちらの方を見て頂ければと思います。

であとここ12時に遅れると、前回もお叱りを受けましたので、11時50分を目処にと思ってますので、

この中で意義がある会話が出来ればと思っております。よろしくお願いします。  
濱欠　それでは1人クラスの現状についての我々の見解になります。

私の方からはちょっと先に、やはり我々会社としても課題を認識してますよということは申し上げたいで

す。やはり個々会場、1会場の規模が小さくて、あとコースの課題、これは我々の特長でもあるんですけ

ど、売りでもあるわけですが、学齢制ということをとっているので、細分化しているので、中々統合が出

来ないというのが大きな課題だという風に認識してます。ということで結局非効率な運営になってしまっ

てるということです。で、講師の方に対しても、非効率な稼働になってしまってるということなんですが、

ここに対しては我々もある対応をしていこうと、講師の方々に対して収入保証制度というものを作って対

応していますということで、このご理解をまず頂きたいということになります。詳しくは、高本の方から

ご説明します。  
高本　それでは私の方から1人クラスの現状について説明いたします。

こちらは2018年6月のレポート在籍によるコース別1人クラスの割合です。子どものコースは平均23%、

1人クラスが存在しています。コース別にみますと、途中入会の可能な低年齢のコースでは徐々に1人ク

ラスに入っていきますので低下していきますが、Talkids2,E.Com1の9%のそこに、その後は進級ととも

に転出や退会による1人クラスの割合が増加しています。大人のコースは英会話アラカルトの新設によっ

て37%から19%に減っています。えーなおこちらは在籍がピークになる時期ということで、6月のレポー

トを取っておりますので2018年の数字になります。従ってアラカルトが昨年の6月から開講しましたの

で開講途中のクラスも含まれるということになります。また2017年の春よりE.Com1~4までのコースで

編入会カウンセリングを導入して参りましたが、実際にはまだ小学生の入会自体は全体の量としてはかな

り少ない状況となっております。

こちらが講師別のクラスの平均生徒数です。1人クラスの割合から想定されるとおりクラス別の、コース

別のクラス人数は最も多いTalkidsで3.6人。子どもコース平均は2.8人、大人の平均2人になっていま

す。そもそも平均が6〜8人までのグループレッスンを想定していて、それを基準にコースの指導内容も

考えられていますので、生徒さんにとってもグループレッスンのメリットを感じて頂けにくいですし、先

生にとっても十分な指導が、指導力を発揮できない、競争力の低下につながっていくという点もいなめな

いかなという風に感じております。このような1人クラスが発生する要因として、1つは会場の問題があ

ります。他社の公式サイト、及び「やるけざい？」の研究所が発行する語学ビジネス調査レポートに、ヤ

マハ英語教室を比較して説明いたします。ヤマハではほとんどの会場が音楽教室が併設されています。そ

のため、英語のレッスン室は多くても2部屋、中には音楽教室と併用して0.5部屋というのもあるかと思

います。これに対して他社、たとえばイーオンなどの語学を専門とする直営会場の場合は、駅前などの便

利なところに集中しています。1会場あたりの部屋数も大体10部屋ぐらいあって、1会場の平均生徒数は

100名を超えています。さらに大人のビジネス英会話が併設されているところがたくさんありますので、

もっと稼働率は高いのかと考えています。このように同じコースが複数の曜日で展開しているため、生徒

さんが会場を変わらずに曜日、時間を検討できる。クラスの再編がしやすいのが他社の特徴としてありま

す。他のところでいきますとセイハは直営教室はショッピングセンターに集中しています。ビジネス英会

話併設していませんが、託児事業との相乗効果で教室の効率を高めています。

ベネッセBスタジオですね、ここには捜査資料がわかれてないので、わかれてないんですが、プラザ校こ

れ旧ミネルヴァになるかと思います。提携校かフランチャイズ、それとホーム教室というのが混じってい

ます。ホーム教室が入ってますので、会場あたりの平均は15名となっています。ただこれも同じように

中心部の直営とホーム教室というのをわけているためかと思われます。あ、これはECC英語学院とECC

Jrも同じような形なのではないかと考えておます。

もう一つ、1人クラスが発生する要因として、これはユニオンから頂いた資料にもありました通り、コー

ス体系が1つの要因になっていると思います。ヤマハでは学齢制をとっておりましたので、コースが細分

化されており、クラスの合併が容易ではないという特性があります。生徒がたくさん集まっていた時には

低年齢から徐々にクラス人数を増やして、その後は学年ごとの細やかな指導が出来るため、生徒の定着も

よく、先生も教えやすく、また運営にとっても学令で決まっているので高度な運営スキルを要せずともお

客様にきちっとしたコースをご案内出来るといういわゆる理想定なモデルであったと言えます。

ところが低年齢の募集が苦戦してくると生徒募集で低年齢の人数が積み上がってこず、4.5才のコースに

なっても十分な人数が確保出来ない、あるいは開講出来ていないと言う現状があると思います。

また同じコースの開講クラスも少なくなっているため合併したくても同じクラスが同じセンターにないといった事も効率化が図りにくい構造になっていると思います。

これに対して他社のコースは、コースを分けずに生徒や人数の状況によって、初心者や経験者クラスというのを分けてコントロールしています。会場自体が多くクラス数が多いコースというのもある上に、コースも小学校1,2,3年生コースとひとつのコースにしながらその中で生徒さんの能力、経験だとかそういったもので分けているという事でレベル別にクラス作りをすることもできるし、また少ない会場では分けずに運用しているという柔軟性が高いというのが他社の特徴ではないかなと思っています。

会場の課題、コース体系の課題など考えて行かないといけない課題はありますが、この様な非効率に関して先生方に対しては収入保証制度によって対応しています。

そもそも収入保証の考え方ですが、新設会場や新たな曜日を開設して生徒を増やして行く場合、その場合最初は1コマとか2コマと本当に非効率な稼働の為に先生に来て頂かないといけないわけですので、将来の生徒数が増加する事を見込んで、一定期間、講師さんの収入面を保証するという事が目的として導入された制度です。収入保証が発生している会場や曜日は、生徒募集に力を入れて早期に生徒数を増やす事を目的としていました。また、収入に制限のある方や時間に制限のある方は適応対象外とさせて頂きます。

現在、収入保証の対象になっている講師さんは2019年5月、最新の稼働講師数1105名に対して511名の方に保証を適応しています。2日稼働以下の講師さんは3年未満の講師さん…、新講師さんも対象となります。新講師は最初から稼働を増やしたくても、こちらが稼働を用意できなかったりとか、最初は慣れて頂くために少ない稼働で始めて頂くことも多いため新講師に対しては収入を保証しています。

こちらは曜日、稼働曜日毎の収入の平均値です。なお、計算を簡略化するためにここでは収入、謝礼額や稼働時間を一定の数値で計算させて頂いてます。※２の平均謝礼合計額はこれは基本の謝礼に収入保証と英語力加算を加えた１か月の謝礼金額の合計です。※１の月間稼働時間数ですが、１クラスを１時間、全てのクラスを年間42回という事で算出をしています。実際には月に3がありますけど、上限につき平均3.5回で計算しています。また、稼働時間の日数に対して0.5時間を加算しています。たとえば4日稼働であれば週に2時間、月7時間を稼働時間にプラスして計算を出しています。この表の一番下の総計で見ますと、1時間当たりの基本謝礼額の平均は1,671円ですが、収入保証を加えることで1,894円になっています。更に英語評価を加えた最終的な謝礼額は1時間当たり1,977円の平均額になっています。なお、この数字はレッスン謝礼のみですので、これ以外の体験レッスン謝礼とかイベント謝礼そういった手当は含んでいません。前ページのところは平均なのでちょっと分かりにくいと思いまして、講師さん個々の謝礼をリストにしました。こちらは、収入保証の対象になっている3日以上稼働している講師さん、その中で先程の1時間当たりの基本謝礼が1,000円未満の講師さんの全リストです。全国講師さんの内の全部で22名です。3日以上稼働している講師さんで稼働の制限をされていない方が、この様に収入保証によって、全ての講師さんの平均謝礼は1,000円以上になっています。1,000円を下回っている方はいらっしゃいません。こちらが同様に2日以下の１年目、2年目の講師さんになります。ここも同じように全講師さんの中で21名が対象になりまして、ここも1,000円を下回って方はいらっしゃいません。

なお、クラスの平均生徒数を見て頂きたいんですが、収入保証の発生している講師さんはクラスの平均生徒数がほとんど2名以下、ほとんど1人のクラスを担当しているという形になります。やはり、クラスの人数を上げていくという事が重要だと思います。最後にこれまでの話をまとめさせて頂きます。非効率な稼働に対しては収入保証というセーフティネットがあるものの、そもそも根源となっている課題を見直さない限り、やはり教室事業の安定的な存続というのは難しいと考えています。会場の課題に関してはクラスの合併を引き続き進め、会場の規模を規模の大きい会場に集約していく必要があります。お客様にも複数の時間や曜日を選んで頂いたりまた、グループレッスンの良さを実感して頂けるよう、中には特約店をまたぐ合併、吸収、統廃合こちらも考えながら競争力のある会場に絞り込んでいく事が必要かと考えています。一方でコースの課題に対しても対応を早急に進めなければいけな考えています。小学生の編入の強化などは引き続き進めて行きますが、講師体系についても他社の手法などをしっかりと研究しつつ早急にここも対応を考えていきたいと思います。以上です。

清水　収入保証のことについて聞きたいのですが、収入保証はどこが支払いをしているのですか？

特約店だと聞いています。

高本　特約店です。

清水　そうですよね。という事は特約店が無理な開講を言ってくるのもうなずけますね。例えば朝一にやって晩

に7時、8時にしかなくても1日、曜日×人数10ですよね。なので特約店は１人でも増やさないとペナ

ルティーで収入保証を払う事になるので、無理な開講を言ってくることがある。そうすると拘束時間が伸

びて、それが新しい先生たち、実際に時給が1,000円下ってる人はいないとなってましたけれども実際す

ごい時間拘束されて、結局、すごい最低賃金を割っているぐらいの時間になってる人も沢山いるので…

高本　トータルではいらっしゃらないですよね？最終的には、本当は少ない曜日、人数ところだったら約店も統

廃合を進めて非効率を解消していかないと特約店の負担も増えていくということですので…

清水　１人でも入れたら、どの時間でも１人でも入っていれば、特約店は収入保証を払わなくていいので、無理

な入れ方をしますよね。現状そう言う事になっているので…

高本　ただ10名未満だったら稼働曜日が１日増えれば10人分は保証しなきゃいといけないとなっているので。

清水　稼働曜日ではなくて、稼働日に無理な開講をしますよねという事を言っているんですよ。拘束される時間

が長くなるという事です。今、現状5時と6時と2時間しかない先生に朝一9時から１クラス持って下さ

い。ここに１人しか入りません。でも特約店は１人収入保証を払わなくて済むから入れたい。講師は９時

から終わるまで拘束されないといけない、ですよね。

高本　どっちもどっちだと思うんですよね。特約店にとっても１人はもちろん減らせばいいのかもしれないんで

すけれども、稼働曜日自体を増やせば、その分に人数は増やさないといけないわけですから…3日だった

ら30人保証ですけど4日だったらなら40人保証しないといけないわけですから、それは特約店にとって

も同じだと思います。

清水　ヤマハはどこが痛いんですか？ヤマハは払ってないですよね？講師は一人クラスを持たないといけない、

保証をもらっていても長い時間拘束される。特約店は収入保証を払わなければいけない。同じ月謝をみん

なで3つに分けているというにしてはヤマハは痛くないですね？

山田　その分、今回のようにいろんなパターンをタイミングを見てレッスン単価とか変えていって、上げてきて

いますから、ここはあの、なんてのかな…？全体が先生方のやっぱり謝礼の所を見ながらやっていく…

清水　この収入保証の制度、これがいいと思われますか？

高本　収入保証自体がいま上手く機能している状態ではない所があるとは思っています。例えば２人しかいない

のに稼働を受けてくれない先生も中にはいらっしゃって、特約店も収入保証も発生している場合もありま

すし、今、先生がおっしゃった様に1人でもいいから開講してしまうというケースもありますし両方とっ

てよくないケースがおきるのは実際あるかと…

清水　じゃ、1人クラスの3人に満たない所にその収入保証をあてるとか、違う方法で考えないとこの収入保証

自体がずるい収入保証の取り方をしている先生もいることはいますよね？

高本　先程申し上げた様に、元々は生徒を集めるための制度としてたのですね、それが今では上手く機能してい

　　　ない、これは雇用化も含めて考えていかないといけない事だと考えています。今の現状は、あくまでも今

の委任契約の状態をお話していますけれども。今の状態が良いかと言うと決して良くないのでそれは雇用化して考えるべきではないかと考えています。

清水　分かりました。雇用化すれば、まぁ、そこは変わってくるという事ですよね。

濱欠　我々も30年間何もやってきてなかった訳ではなくて、いろんな事をやって、何か良いものができないか

という事は続けて来ている。ただ、いくら何でも、難しい局面に来ているという事ではないかな？(沈黙)

奥田　はい、続けて下さい。

濱欠　よろしいですか？はい、えっと、ここから少し話をさせて頂きたいのは、前回山田の方から雇用化の中間

報告をさせて頂いて、資料も渡したというところで、ユニオンとしてはこれをどのように受け止めておら

れるのか、そうゆうところについて率直にお伺いしたい…という事です。

清水　この前の中間報告というかいろんなシュチエーションになってましたけど、いくつかの数字にも疑問があ

ったので質問させて頂いたんですけど、この少ない人数で決めていいのかという事でしたけれども、私た

ちとしてはやはりこのグレーな所はきっちりしたい、それはやはり雇用化でしかないと考えているので委

任と雇用される人たちが混在しているのはおかしいと思うんですね。

この給与所得であって事業主であるこのグレーの所を合法だと言い切れない、グレーの所を正す意味でも

しっかりと雇用化をしてもらわないと困ると思っているんです。

だから、そこで、例えば月謝収入が少ないからできませんというのはちょっとおかしな話で、ヤマハミュ

ージックジャパンとしての全部の収益の中でやっぱりちゃんとした雇用を、ちゃんとした働かせ方をさせ

ないとダメなんじゃないかなと感じているんですね。だから、ぜひ、やっぱり雇用化を進めていきたい、

直接雇用を進めていきたい。いろんなパターンがあると思います。いくつか出されたので、それに対して

もいろいろ私たちも考えましたけれども、今の現状の働き方で、選べる形での雇用形態をしっかり直接雇

用というのを考えて頂きたいなと思っています。あの…難しい…お金がないからできないっていうふうに

言われてしまうと、じゃあこのグレーのままで放っておくのですか？という事ですよね。実態は十分労働

者性があって労働者なのにそこにないもない。労災すらない。本当に教室で何か事故が起きて、大きなテ

ーブルが足に落ちて骨を折っている先生もいます。その中で、それ自分たちでしないといけない…おかし

いですよね？やっぱり、そこをそのグレーの部分をできるだけ白に近づけていくという形での作業の中で

雇用化っていうのが避けて通れない道だと思っているのですが、いかがですか、濱欠さん。

濱欠　おっしゃってるのは、まあわかりやすく言うと委任と雇用の共存はあり得ないと…？

清水　どうするのですか？今のままで、委任って、本当に事業者になってしまったら先ほど私たちが30年前に

指摘された事を掘り返しているとおっしゃっていましたけれども、その労働者性を無くすとなると、会場

も勝手に選べる、時間も勝手に選べる、機材もまぁ自分で持って行きます、好きな教材を持って行きます、

それでいいです、というのが本来の委任という形になって行きませんか？事業者として扱うのであればね。

それがヤマハ英語教室という名前を名乗って共存してもいいんですか？

奥田　現実問題として共存するのは…

濱欠　それは難しいじゃないかと…

奥田　それは無理だと思います。あの、私、個人的に考えているのは、雇用契約の中に直接雇用をするわけなん

ですけれども、平たい言葉で言うとフルタイムの人とパートタイムの人がいて、いっぱい働きたいという

人は５日稼働、６日稼働とかすると、部分的に働きたいという方、お子さんが小さいから午前中だけ来た

いとか、はたまた他の所で日中働いておいて、夜だけ来るような人がいてもいいんじゃないかなと思うん

です。だから、本当に部分的にやる人と、土日だけで集中してやりたいという人、そういう選べる雇用と

いうのが一番みんなハッピーになっていけるやり方なんじゃないのかなと私は思ってるんです。

濱欠　その辺り詳しくお伺いしたいですけれども、選べるといった時にどういう選び方、どうゆう選択肢を考え

ておられているのか…

清水　ま、もちろん転勤も可能ですという人もいてれば、フルでしっかり働きますという人もいるし、それ以外にスタッフの仕事をするであるとか、指導部なり、なんなりの仕事をするとかっていう、いわゆる拘束時間もあってというところで働く人もいてれば、地区限定の人もいてるかもしれない、あと特約店、その近隣を含んで特約店限定の先生がいてもいいかもしれないし、曜日を固定したい人もいてれば、先ほど言ったように、収入保証が曜日固定になっているから出てくる事で、収入保証を付けないといけないから午前だけの選択はダメですよと言われるのであれば、その曜日を固定する先生もいれば、曜日固定なしに午前中だけ働きたい、午後だけ働きたい、土日だけ働きたいという人、時間制限も何時までというのがなくて大丈夫ですよと言う人。もうひとつは代講要員という形での登録もあって、今、それこそイオンにしてもユニクロにしても色々な働き方のパターンをたくさん作っていますよね。そこで皆がいきいきと気持ち良く働ける、できるだけ長く働き続けられる、いい環境の中で続けられるというのが一番ですよね。

やはり先生が定着していないから生徒が減っているんですよ。今、一生懸命、まだ、どんどん講師募集されて、１人、２人ってゆって、無理な研修をしながら無理に出す。それですぐに辞めるというというその悪循環がおこっているというのをきっちりと安定させることで生徒は集まってくると思うんですよ。

だから選べる雇用というところで、今の給与をどうするかというところは、それはもう会社で考えてもらうことですけれども、例えば今のレッスンに関しては歩合制でもいいかもしれない、ただ拘束されている時間にはいくらか払うのがいいのかもしれないというところで、ある程度、なんかこうしっかりとそこで雇用されているという認識をもってやるとみんな定着していくんじゃないかなと考えているので…。

濱欠　講師の定着は当然我々の大きな課題だと思っていて、魅力的な制度にしないと人は集まらない、それはそ

の通りなので、じゃ、何がね、魅力的なのか？もちろん給料よければよいほどいいのですが…

奥田　もちろん。

清水　でも、みんなお金だけで働いてないですよね？

濱欠　今、クライテリアをね、どうゆうクライテリアにすると一番望ましいのか？今おっしゃったのはフルタイム型とパートタイム型、この２種類だけなのか…？

奥田　大きく分けるとその２種類で…

濱欠　もうひとつは転勤ありと転勤なしか…

奥田　はい、もうそれはいっぱい働きたい人。その人たちは指揮命令の元に、はい、あそこ行きなさい、ここ行きなさい、あれしなさい、これしなさいに準じられる人たちですよね。そうゆう人たちは新卒の方だったりとか、２０代・３０代の方だったらそうやって働きたいと思うんです。ただ子育て時代のママたちにとれば午前中だけ、ここだけ来たいというそれはすごく魅力的だと思います。

　　　私もちょっと色んな先生に聞くと、やはり直接雇用とパシッと言われてしまうと本当にがんじがらめにされるみたいで怖いって言ってた先生もいるんですね。ただ、そうじゃないよ、自分でいろんな働き方をどこの会社でもしてるやんという話をした時に、本当にその時だけ行っていいという雇用があるのであればどんどんやりたいって…。

濱欠　言葉の定義なんですけれども、パートタイムでも直接雇用は直接雇用になると思うんですよね。

奥田　はい、そうですね。

清水　なぜ直接雇用かというと、その労災の事もあるんです。週１時間でも付けるべきですよね。労働者として働いているので、実態、労働者ですよね？

奥田　保険も健康保険にしても付けれる人にはきっちりつけてもらって、いらないっていう人も…

清水　社会保険にも条件があって、その条件をクリアしている人に関しては自動的に入るような形にしないとだめじゃないですか。

濱欠　そうですね、パートタイムだとしても、ある時間を超えれば…それはどちらかというと我々が選ぶ話にじゃなくて…ま、その…

奥田　それが、そのチョイスができるようにしてもらえたら…

川西　直接無期雇用を原則にしつつ、フルタイム・パートタイム・エリアと転勤可能の人などと大きく雇用の形は挙げられます。皆さんが言うには、今の働き方の中で、無理なく選んでいけること、それで初めて継続して雇用関係に変わってもして続けていけるのではないかと…まあ移行期間ありますよね。

本当に最終的にはやっぱりここでずっと働き続けられるというそういう安心感と、いい働き方ができている事がないと…今のような状況ではとても不安定であるというところですね。だからその不安を取り除いて頂きたい。それとフルを取っているけれどもパートに変えたり、またパートからフルへという互換もできるという、働き方によって生活スタイルも違ってくる中で、今は新たに雇用を色々考えている会社は当然そういうことも考えてますでしょう？女性が働き続けるというところでは多様な働き方を用意するということが人材を確保する一番の鍵、そのことをまさにヤマハもやって頂きたい。

奥田　出産の時でもね、すぐその間休んでも、またすぐ復活できるとか…

清水　やっぱり研修を受けたからといってすぐにできる仕事ではなくって、少しずつ皆スキルを上げていきながら講師をしているわけで、１年２年の先生たちがポンポンポンポンコロコロコロコロと変わってるところで本当に生徒は定着しないし、在籍を定着させるというよりも、生徒のやっぱり英語力なりいろんな気持ちの面だったりいろんなところの成長を一緒に見ていくというところで、しっかりと講師が安定しているというのが一番大きいと思うんですよね。教育産業ですよね、ヤマハは？

濱欠　もちろん、そうです。

清水　こどもたちを育てているんですよね？

次の未来へのこどもたちを育てている、私たちは一端を担っているんですよね？

濱欠　そのとおり。

清水　そうですよね、じゃあやっぱり、その私たちが安心できる所にしないと。だから生徒たちがね、本当にヤマハの先生とずっと一緒にやって来て楽しかった、英語楽しかった、だから私も将来ヤマハの英語の先生になりたいと言った時にどう言えますか？この安定していない状況の中で。「ああ、いい仕事だよ、いい会社だよ。頑張ってやっていこうよ。」って誘えますか？そういう会社にしましょうよ。そこが一番の求めているところなんです。お給料だけでは動いていないんです。拘束時間が長くても頑張っているのはそういう所なんです。一人一人のこどもたちの顔を見ているからなんです。是非そこは考えてしっかりと直接雇用をして、私たちに安心をください。

樋爪　雇用条件って結局、どんな人に働いてもらいたいかという条件じゃないですか。例えば安くて学生のバイトを使いたいんだったら学生のバイトが来てくれるような雇用条件にしないとだめですよね。午前中とかで学生のバイトを募集しても来ないですよね。バイトでも来られるような時間帯で募集しないと学生は来ないし、小さい子どもさんがいるようなお母さんに働いてもらいたいと思うなら、その人たちが来られるような時間帯に設定しないとその人たちは来ないですよね。だから今の収入保証の制度も１日単位になっていて、１日のどの時間にレッスンが入るかわからないという、結局そうゆう雇用条件でしかないので、本当にそれで働ける人というのは、ごくごく限られた人しか働けないですよね。女性の生き方とかが多様する時代で、女性を使って仕事をしてもらおうと思うと、やはり色んな人が働きやすい雇用条件を設定してもらわないと皆な働きにくいですよね。よっぽどいろんな事で子どもを預ける、おじいちゃん、おばあちゃんとかが子どもの面倒を見てるから夜でも働けますとか、そうゆう人じゃないと保育園に預けても夜、保育園に預けてこのまま働けないし、ねぇ、誰も働けないですよね今の状況では…

清水　実際レッスン入ってしまうと何かあってもそこを放りなげてどっかに出ていけるという事はないんでよ。

高本　それは私たちも同じです。

清水　でも、実際そうじゃないですか。でも雇用されているでしょう？直接雇用されているじゃないですか。私たちはそれもないんですよ。不安定な状況の中にいるんですよ。そりゃそうでしょ、どんな仕事でもそうでしょう？出られないでしょう、何かあったからといって。でもちゃんと雇用されている方と不安定な…

高本　雇用の件で、これをやる前提の話で、雇用した方がいいという話はちょっと置いといてもらって、逆に今までに設計している内容で、例えばこんな手当を付けてもらった方がいい、とか今まで検討してきた中のできればご意見を頂ければなと思っています。それをやった方がいいというのは分かっています。その前提で話をしているので、実際に今まで検討しているものが、実際これは現場では無理じゃないとかそういうのがあればお聞かせ願いたいのですが。

濱欠　今、一番最初にお話しがあった、やっぱり委任との併用は現実的ではないという事ですね。

奥田　それはちょっと…あの指導内容が混在するというのはあり得ないのでそれは無理だと思います。

濱欠　塾講師だったりするとスーパー委任講師みたいなのがいて…

奥田　テレビに出ているような人たちね。

清水　でもテキストは自分で選んでますよね？

濱欠　まあ我々にとってそういうのができるかどうか…

奥田　あとね、賃金の払い方なんですけれども、ガサッと変えてしまうと先生たちビックリすると思うんですね。増える減るとかいう話もあるので、それで私たち考えたんですけども、基本的な考えは今のままで、コース単価・歩合制みたいな形にしておいていいんじゃないかなっていう話をしていたんです。ただ、私たちここに前後に準備だったりとか、終わってからとかあるので…

清水　休憩時間を除いたとしてもスタンバイしないといけない時間とか…

奥田　その分をプラスαで考えて頂くシステム、土日に働く人間のなにか歩合、夜に来る子がいたらその子たちへのプラスαとか、なんかちょっとプラスαがあって欲しいというのと、保証制度の問題に関しても、やっぱり変に分散させて必要以上にもらっている先生いるのは分かっているので…

高本　あの、多分、雇用になった収入保証自体がなくなる…

奥田　そしたらこの１人クラスのところに対して、ちょっといちおう２人分・３人分という保護をつけてもらえると、ほとんどの先生たちがものすごく気持ちよく働いてくれると思うんですよね、今すぐにでも。

樋爪　今、収入保証というのが仕事をしていない事に対して、ゆってみれば生徒募集で人が集められないということに対しての収入保証になっていて、結局、講師の負担感とその収入保証がミスマッチのところがあるので…

山田　まぁ、おっしゃる通りで、スタートした時の経緯をご存じの方と、今の最近入った先生方の認識って大きく違っていて、あの、もう既得権益って言った変ですけど、権利になってて、どうゆう理由でっていうの分からなくってやってらっしゃる方もいて、一生懸命やって１名（えんちょう？）で付けられたという方もいれば、これが保証されているから楽でいいやという方もいらっしゃるので、やっぱりそこは、我々、良くないと思ってますので、次のステップでどうゆう形になるか分かりませんけど、先程、高本が申し上げたような事を前提で考えたら、当然ないものですよね…別の形…

奥田　だから逆に、保証を貰って少ない人数で楽にレッスンができるっている傾向にも…

清水　いちおうグループレッスンが一番基本で、２人まではペアですから、３人以上、基本単価のところは3人

をベースに考えるとかというところで、コース単価という形で考えてもらって。じゃあ、ここに1人のク

ラス、1人で持たないといけないというところには収入保証ではないですけど、きっちりと補填されるも

のがあれば、もう少し楽にレッスンができるのではないかなと…

奥田　それはものすごく全員が喜ぶ問題。

山田　ま、だからだから、今ね、平均がさっき言ったように（クラス平均人数）2.8人なので、逆に3っていう

と下回ってるので、このままのコースウエアでいいのか、とか色んなことを含めて、ね。で、やはり少子

化で子ども自体がグループ化しにくくなっている。

　学習塾でも個別指導がどんどん流行ってるということ考えると、そうしたところも色々と加味しながら進

めていかんといかんな、というのは逆に言うとこの裏にあるので、ま、それは一緒に、というか、色々な

ことを現場からの情報をもらいながらやっていかんといかんかなと思っている・・・大きな改革？？？

奥田　そう、前回ね、高本さんがそのコースウエア自体を考えないといけないと言ってたように、本当にこの今

の時代に合わせるように切り替えていかないと本当に週末にしか生徒は来ない。

山田　この間申し上げたかどうか記憶が曖昧なんですけどあちこちに行ってて…2,3歳の夜のコース、7時とか

ね、6時半とかね、要するにショッピングセンターで、お父さんお母さん働いてるから…働いて終わった

後、だから夜の先生が欲しい、午前中は全然いないみたいな…

奥田　わかります、実際そうなってたセンターも知ってますので、パジャマで来るって言ってました、こどもが

…お風呂に入った後に…

山田　それで２歳、３歳児がいいのかってなると…

奥田　それは思いますよ。

清水　やっぱり働くお母さんが増えてるんですよ、そうしたら何かさせたいと思った時に、そこしか時間がない

となるとそれも１つなんですよ。でも私たちがそこを選べるか選べないかっていったら、いや、もう今の

状況の働き方の中では、その夜だけ行くというのは誰もできないですよね、曜日固定ぽーんとされてしま

って…

奥田　ちょっとその曜日固定もね、今後の課題として考えて下さってはいるんですよね？

清水　一応私たちの考え方としては、現状のレッスンに対しては歩合でいい、3人基準として。で、やっぱり人

数8人が、グループレッスン8人までとなっていると、8人いると先生の負担も保護者対応も負担なのでそれはプラスαして、1人ずつ上がっていってもおかしくはないと思いますね。コースウエアがグループになってる以上は、この2人とか1人とかというところはきっちりと補填してもらわないとダメですよね、で、そこに人が入っていけるような形にもっていってもらわうというのと、色んな働き方を選べるといのが1番、今の現状が変わらない形での直接雇用になれば一番いいかなと思っています。

高本　でも労務管理をするようになりますので、例えば雇用になれば、時間がここからここという形になります

よね。その前に人数比例給で払うっていうのはどうゆう事なんでしょうか？

清水　それはレッスンの時間ですよね。レッスンに関しては人数比例給にして、それ以外のところは時給にする

こともできますし、拘束されてる時間に合わせる感じもできますし、選択制でできるんじゃないかなと思

ってますけど…、組み合わせて、完全歩合にしなくても…

高本　それは…？…ということですか、生徒数と…

佐藤　組み合わせは…

山田　組み合わせはあるかもしれない…

奥田　経営者じゃないので詳しいことは分からないですけど…

佐藤　基本的には残業…？…ＡさんＢさんでいくらお支払いしますかってやつを決めなければいけない、それを

どう決めるかっていうのが前回お示ししたように社会性のある基準にして、先程の歩合とおっしゃったところは、ま、社員で言うと賞与的なところで出来高のところをね、反映するように…

奥田　ちょ、ちょっと、本当に経営的なところは分からない、今は希望的なところをお伝えしてる段階なので…

佐藤　あの完全歩合というのは雇用にはなじまない…

奥田　ただ、今の形態から余りにも変えてしまうと先生たちが多分…

清水　労務管理と言われますけど、それはできるじゃないですか、何時に入りましたって言って…

高本　えっと、ヤマハの社員は分からないですよね。

清水　じゃあ、入った時間をセンターの…

高本　だからその、そうゆうシステムが必要になります。特約店の仕事とやっぱりヤマハの仕事を分けないとい

けないので、先生方たちはヤマハで雇用されているんだったら、特約店の仕事を請けて頂く事は、それはやはり特約店のお仕事になってしまうので、そういうところも必要になってくるなというのはやはり難しいなと思っています。

奥田　特約店もどうするんですか？えっと、すいません…

高本　例えば「先生、これお願い」と特約店に言われてもそれはヤマハがお願いした仕事じゃないんで、先生方

もそれはもちろん請けて頂かないという事でヤマハとしてはお願いしたい。

奥田　そうですよね。

山田　もし、受けて何かやるんだったら別の話になる訳ですよね。

奥田　それがもっとクリアになる。今もありますよね。

清水　今もそうですよね、特約店が無理を言ってくる仕事を断りますよね、ダメですよね？

山田　そこはやっぱり…？…直接うちが持っている教室がない特約店さんが全国にあるわけなので、特約店さん

の会社によって違うんですよね、色んなことがね、頼んでることとかとか本当全国違います。だからそこ

はあの認識はしてるんですけど個別に特定はできてないんで、ここはこれこれっていろんな所で起こって

んだろうなって…。

奥田　直接雇用になるとそれがもっとクリアになるってことですよね

山田　クリアになる分、さっき言った労務管理とか…

佐藤　指揮命令で動くようになりますので…

高本　ヤマハの指揮命令動いて頂く…

清水　今もそうですよね、ヤマハの指揮命令で動いてますよね？

奥田　いや、まぁ、動いてる…

高本　今は一応委任契約で…例えば先生たちが何時に来ているかも知らない…

山田　知らないもん…遅れて来ていてもわからない…

高本　そういうこと毎日報告して頂いたり、そういう事が必要になってくる。

清水　それは全然大丈夫ですよ。

佐藤　報告だけではいけなくなるんです…

高本　むしろ事前の申請で、今日はこうやって…

佐藤　管理者のような方が必要になってきますので、先生が自己申告で今のように事業主として申告してお支払

いするんじゃなくてですね、会社が指揮命令をしてこういう仕事をやって下さいという形を…

奥田　ゆってみれば、なんかデータで送るとか、そういうことですよね？

佐藤　それを承認する…

奥田　それはどうなるか分からないですけど。

清水　それは私たちが考えることではないですよね。労務管理してください。

奥田　だからね、一応ね、いま希望をお伝えした。

山田　？…うちの労務管理と特約店さんとの関係も少し色々と変えていかないといけないねと、今日、高本と私

　　　がお見せした中で、あの教室運営がやっぱりその雇用になってる所は皆、直接か個人なんですよね。

高本　当然、教室のお客様の接客から何から全部直営でやっている所だったら講師さんがやっている所あると思

いますけれども、そこはうちの場合は特約店の仕事なので、明確に切り振り分けて頂かないとその分の労

務費用というのはヤマハが持つだったり…、特約店のお仕事なので…

山田　仮にね…だからそういうかたちで…

高本　それは…

清水　でもそれは特約店とヤマハとで話す事ですよね。

高本　…それが毎日見えない中でどういう風に管理していくかという事を非常に考えなくてはいけない。

奥田　だから、それがひとつの課題だと言う事ですよね。

山田　すごく今でで言うと180度違う考え方になってきているというのは事実です。

川西　今後、もしシフト制にするんだったらシフトもヤマハが考えるということですね？

山田　労務管理ですよね？

川西　労務管理の中の時間の管理はタイムカードを置けばいいだけで、そんなに高い物でもないし、今はスマー

トフォン等でもできると思うんですけど、ただこのシフト決めたりとか、あるいは臨時的に色々起こる事

をどこから指令もらうか、あるいは特約店に管理者的任務を持たせてその一定の契約を結んでするとか、

そんな事も考えられると

山田　ま、色んなパターンがあり得るので…

川西　だから要約したらそれはできない問題では全然ない、クリアできるものですよね

清水弁護士　シフト制はヤマハが決める形をとらないと…

川西　そうそう。

佐藤　派遣じゃないですからね、こちらが決めないと

川西　だからどっちにしろ、特約店からの要望が入り、本人たちのあれも入るとしても最終決定を下して、また

戻していくとか、そういう形をやってますよね、直営のところとか。

佐藤　最終決定を出すときにはそういう体制がないとできない、今は…

高本　本当に今の体制では当然できないわけですよね。

清水　でもやっぱりグレーを少しでも白にしていくためには、そこはやっぱりやらないといけないんじゃないで

すかね。私たちもレッスン以外にこうやって色んな頭を働かせながら色んな事を考えてるんですね。それ

は安定した、しっかりとしたヤマハ英語教室が続けていってほしいと思っているからなので、やはり頑張

って一緒に考えていって頂けたらなと思ってます。

奥田　2020年3月位にはどの程度いけそうですかね？

川西　ちょっとごめんなさい、さっきの賞与の問題ありましたけど、あまり詳しく説明がなかったので、もし時

給と賞与という考え方になるとしたら、賞与はどういうことを考えてますか？

佐藤　今、歩合という風におっしゃったので、歩合的な要素は賞与というような雇用であればですね、考えられ

るのではないかというアイデアでございます。この場で具体的に今お示しできるような、具体的に煮詰ま

ったものがあるわけではございませんので…

川西　前回の説明の時、賞与については賃金がすごく下がる人について賞与という形で、手当という形で出して

いけたらみたいな話を説明受けたと思いますが…

佐藤　前回はどちらかというと組合の要求が今の収入を維持するような、というような要求だったので、それを

シュミレーションして、でもこれはなかなか難しいのでお投げしたところなんです。やはり余りにもバラ

つきが大きいので同じ仕事をしてても全然時給単価が違っちゃう人もいらっしゃる、これをどうにか工夫

できないというところのお話なんですけれども…それであの、収入保証でたくさんもらってらっしゃると

いうお話ありましたけれども、それをベースとして移行するっていうんじゃなくってですね、社会性のあ

る賃金体系で当てはめていく、ただ、今とのギャップが大きいときには、やっぱりその歩合的な要素って

いうのも入れたほうがいいというお話があったんで、そういうことも含めて考えていきたいと思いますけ

れども、基本はやっぱり、あの、残業するにしてもこの人は1時間あたり賃金がいくらということを決め

ないと運用ができないと、それがベースになってくるという、そういうイメージなんです。それにどうい

う工夫が賞与なり手当なりというところで、まあ現状と余り大きな格差がなくですね、移行できるかと…。

生徒が増えれば収入も増えるっていうのが今の仕組みなんで、それをカバーするためには賞与的な概念で

カバーするのかなと、時給…

川西　世間一般的に言う賞与とかボーナスではないということですね、この概念は…

高本　賞与というよりは歩合の分ということですね。

山田　現段階では…

佐藤　払い方という…

川西　私たちの方もまだその賃金ベースをどう考えるのかとか、全体の手当問題をどうするのか、というのは考

え切れてないというのもあるんです、要望は皆さん色々聞いてますけど、ただ日本全国色々なところにい

らっしゃるから地域によっても違うので、最終的にはそういう意見もこちらで調整をしてまとめて提示さ

せて頂くということになると思うんですけども、ただそこまでいってなくて、ざっと見たところの問題点

を今日は言ったことで終わってしまうんじゃないかなと思います。

清水弁護士　歩合って説明したのも本当にレッスンの報酬に応じて何パーセント払うみたいな今の形も在り得

ると思うんですけど、今の報酬額を余り変えずに時給換算して計算するという手もあると思うので、こち

らも検討はしないといけないなと。

佐藤　それが前回お示ししたかなりバラつきが出ちゃうので、ある納得性があるのかどうかというところなんで

すね。ま、ある程度やっぱり社会的な水準にしてかないといけないので、上がる人もいれば、見た目は下

がる方もいらっしゃるかもしれないというシュミレーションをお示ししたところです。

清水弁護士　収入保証が入らないのであれば、余り変わらずにいけるのではないかと…

清水　そうですね。新しく計算し直してもらったものに、収入保証が入れないものがありましたけれども、3-2

講師の稼動現状・講師の報酬金額の分布を見てもらったら、そんなにバラつきが大きいかっていうよりも、

それよりも600円以下の人たちがこんなにいてる、委任契約や請負であっても最低賃金は下回ってはダメ

なんですよね。

佐藤　ちょっとその話は…今の委任契約の仕組で、たまたま基本のところでそうなってるだけで…

清水　だから結局そんなにバラつきがないということは、そんなにもできませんっていうのはね…

佐藤　我々は収入保証を含めて払ってます、そこだけは申し上げておきたい。

清水　いや、収入保証は楽器店が払っているんですよね？

佐藤　最低賃金の話はもう…

山田　元を言うと、うちが払ってました。

佐藤　こういう話じゃない…

濱欠　？…我々ですから…

清水　だからそんなにバラつきはない

佐藤　だからそれを変えていこうとしてるってところに最賃とかっていう…

清水　いや、でも最賃割ってる事の方が「ええ！？」って思いませんか？

佐藤　最賃は割ってないですよね。

高本　委任契約だから…

山田　委任契約で…

佐藤　最低賃金は割ってない…

清水　委任でもダメなんですよ。

佐藤　基本報酬だけで切り取って計算するとそういうのが出るかもしれませんけれども、我々はその為に収入保

証も払っているもので、工夫としてですね。それが上手く機能していないのかもしれませんけれども、そ

こはあの会社が工夫でやってきた、ここだけはご理解頂きたいと思っています。

川西　でもまあやっぱり賃金については求める事は、私達は公平性ですよね。誰が考えても公平だなと、色々あ

るでしょうけども、手をつけるところはだいぶん難しいところもある、いまだ現状には大差もあるからね。

でも誰が考えても公平性があるなということと、それからやっぱり経験が一定加算されていかないと、ど

うしてもそのモチベーションが下がりますよね。だからそういう意味ではあの、経験や能力をどう評価し

ていくのかっていうところも当然でてくる。

濱欠　まさにおっしゃる通り、公平性っていうことと、まあそうですね、能力、まぁそれは能力のある人が加点

っていうのは公平ですよね。

川西　まあ、おっしゃる通り。

濱欠　えー、なので、じゃあ今の本当に時給単価そのものが公平なのかどうかというところから考えないといけ

ないので、えーっとそこがあのなかなか今単純にね、時給換算が公平な数値を表しているっていうことだ

ったらそのまま残したら良いのかもしれないけど、そうじゃないっていう考えてますので。

川西　そうですね。だからまあまだまだ賃金問題についてはお互いに議論もいるし、こちらも意見集約がいりま

すので、次期課題として…

樋爪　収入保証についてはどうお考えですか？まあ、あの今回の話し合いとして、雇用に向けての課題っていう

ことと、まあ当面、その雇用化いつになるか分からないので、当面のまああの処遇改善っていうことと、

2通りあると思うんですけれども、その収入保証のことが、まあ今問題になっているというこは、共通認

識としてあると思うんですけども。そこにまあその雇用化まで置いておくのか、少し収入保証のしくみを

変えるっていうようなことについて、少しあの今すぐにでも手をつけるのか、それについてはどう…

高本　今の収入保証の…

樋爪　まあ例えば1日になっているのを逆に午前と午後っていう風に分ければ、午前だけの先生とかもまた確保

出来ますよね。収入保証が1日単位になっているっていうことが、やはり長時間労働に繋がっていますよ

ね。それについてはどうですか？そういう認識はないですか？ 収入保証一日…

高本　だから先生が断れるような状態になっていないのが問題ってことですね？

樋爪　まあ、両方ですね。だから先生が断れないっていう状況にもなっているし、例えば１つの曜日…

高本　今は委任契約なので、受ける、受けないというのは先生が決めて頂くっていうのが、基本的に委任契約、今回もそのマニュアルで出した通りなんですけども。

樋爪　えぇ、はいはい。ただ講師の確保っていうところから考えると、午前だけの先生、午前と午後で別の先生

が担当する場合が…

高本　してるケースもあります。

樋爪　でもそういう風に、そういうことをし易いような環境を作るとまたその講師募集もし易いですよね。

山田　まぁ、そうですね。そういったこともあるんですけども、一方で、まあ当面のっていう…

高本　ただ今午前中の稼働が非常に少ないので…

樋爪　まぁそうですね。

高本　午前中だけで、じゃあ本当に午前中だけやりたいっていう人に仕事を渡そうと思った時に1クラスや2ク

ラスだけなので、まぁ1ヶ月、結局働いても本当に1万ぐらいにしかならない。低年齢だったら単価も低

いので結果的には実現していないっていう、一応そういう収入保証で午前と午後に分けて５人までするか

っていう、一旦考えたことはあるんですけど、現実問題、そういう講師さんを配置するようなケースが発生しなかったっていうのが…

山田　少なくなった。

高本　出来なかった。実際に来た方にそういうことをオファーするような案件が出てこなかったっていうのが、

　　　まぁ、ここ近年の状況です。

山田　まぁ、システムとしては用意してあったんですけど、機能できていないという…

高本　システム的にも一応そのように適応してやるようには考えてはいるんですけども、現実問題いなかった、

　　　ほとんどいない…

山田　ということもあって、先生達の生徒数が減る、少ないっていうのも大きなポイントですし、会場の方も、

会場効率が悪くなりますし、収入保証が発生するってことで、最初そこのあの効率化っていう意味で…

清水　それは特約店にもそういうこういう事を考えてたっていうことは言ってあるんですか？その、5名に午前

だけで、5名とかっていう収入保証になってるっていう制度は特約店は知ってるんですか？

高本　その制度としては打ち出していない…

清水　打ち出していないんですか？そうゆう事は可能ですって事ですか…？

高本　実際にそういう方があの、講師の今、ここが講師がいないとかっていうのは私どものラインが担当者が把

握してますので、その時点でそういうことがあれば対応しようということで、内々には用意をしてたんで

すけども、実際にはやっぱり午後の先生がいないと困るので、1日働ける先生を探したりとか、あの、い

うことをやってるうちに、結果的に午前中だけでいいっていう先生はいなかったという。

清水　いや、いま既存の先生の中でも午前だけとか、夕方だけとかっていう先生もいてて、それをまあ言ったと

ころで特約店が、イヤイヤ1日じゃないとダメっていう風に、もうそこでつっぱねてたらこの話は進まな

いですし、ヤマハまで上がってないですね。

高本　まぁ、今の先生のとこらへんまではまだ対応してないです。だからまずはその新講師を採用する時点でそ

ういうことがあるのかどうかっていうのは検証としてはやっていたということです。

樋爪　まぁ、新講師の方ではあまりいらっしゃらないかなって思うけど、既存の講師の中では午前だけ働きたい、

あの午前のオファーだけだったら受けたいっていう人は沢山いると思いますけれども。

山田　まあ、今…

高本　どっちかっていうと、午前よりも午後だけの方が足りなくって困っていることの方が多いので…

山田　まあ、現実その変化がおこって、冒頭何度も言ってますけども、土日と平日の夜、４時以降っていうのが

多くて、もう平日の9時から４時ぐらいまでっていうのがスカッともう、あの今既存のクラスはおありに

なるかと思うんですけども、なかなか新規が出来なくなっている。

樋爪　でもコースも逆にその午後の４時以降からしか稼働はありませんっていうようなあ決まり方だったらも

う1日働いてもいいかなって思う人はいるかなって思うんですけども、なんか1日この日を引き受けてし

まうと、もうどの時間に言われるかはもうそこは、やっぱり1回引き受けてしまうと断れない。

高本　断れない？

樋爪　やっぱり楽器店からね、あのじゃあもう1日稼働しますっていうと、やっぱりその自分のどこの時間帯に

仕事が入れられるか分からないっていうことで、仕事をセーブしている人もいるかもしれないので、もう

じゃあお願いするんだったら、もう例えば４時以降しかお仕事はお願いしません。みたいなあの、お願い

のされ方だったらそれはそれで夜の時間帯とかでもやってもいいかなっていう人も見つかる…

高本　現実問題はお店が先生と相談してやっているケースっていうのは実際にあります。午前中からはちょっと

無理だけど、夕方からあの３時以降だったら受けてもいいですとか、何時までだったら受けてもいいです

っていうケースで、時間を制限している場合は本当は収入保証対象外としているんですけど、お店と

承諾して結局オッケーとするところは現実問題としてはあります。

山田　すみません。あの時間の都合もありますので、ちょっと、最後、次回のところも含めて、今後のところも

含めてですね…

奥田　2020年3月にはどれくらい考えてらっしゃいますか？

濱欠　あの時期のお話ですよね。

奥田　雇用化の…

濱欠　あの、私、軽々には申し上げられないって思っています。あの、やはり1つあるのは、えっと、まあ、ユ

ニオン側でどの程度意見集約して頂けるのかっていうところも実はあるんじゃないかという風に思って

いるんです。えっと、やはりもちろんあのさっき４方って言いましたけども、まずはですね講師さんとち

ゃんと合意出来ないことにはやっていけないということはあるんだと思っていますので、やはり１人１人

とお話していかないといけないって考えると、どの程度ユニオン側で意見集約を計っていただけるかって

いうことでスピード感がずいぶん変わってくるのではないかという風には思っています。勿論、あの、こ

れね。特約店もあるので、すみません、やっぱりそっちも簡単ではないという風に思っています。

川西　今のその特約店との契約書を私達に知らせていただくことは出来ないんですか？

濱欠　えーと、具体的にはどういったものが必要ですか？

川西　どういう契約を結んでいるのか、だから…

濱欠　契約書の雛型みたいのだったらお渡し出来ると思いますけれども。

川西　じゃあ、それいただこうかな…

濱欠　個々の契約書は差し控えたいですけど。雛型はある。

清水　特約店によってで違うんですか？

山田　いや運営委託の契約ですので、だから非常にまあ基本的なことが述べられていると考えていただければ…

川西　あの、中には仕様書のこういうことみたいなものも書かれていますか？仕様書、契約の中身、こういう事

もやって頂くいうところまで書かれているんですか？

山田　ある程度は書いてありますけども、その仕様書っていうのは教室の基準とかそういった細かいところまで

は基本契約には書いてございません。要件としては…

清水弁護士　講師の方のなんか仕様とか、まあどういう風に指示するとかは記載されているんですか？

高本　講師との関係っていうのは書いてあります。

山田　書いてあります。

川西　まあ、とりあえず頂きましょう。

濱欠　はい、えっと

清水　2020年3月に何か変わりたいな。変わって欲しいなっていう希望を持っているんですけども…

川西　もう1年遅れるっていうのは長いですよね。

清水　はい。

川西　年度途中は難しいですね。だからまあ、どこまで今日の代表である濱欠さんが言っておられて、タイムス

トーンを前もって示すっていうふうにおっしゃって、最後の到達はどこなのかっていうのを決めてお互い

そこに向かってお互い努力していく風になると思うんですけど。

濱欠　えっと、ちなみに今、何名ぐらいユニオンの方いらっしゃるんですか？

全員　（失笑）

濱欠　すみません、規模感がちょっと知りたいんですよ。

清水　何名だったら進める？

濱欠　いや、ちょっと分からないんですけど。

清水　何名だったら進むっていうことですか？

濱欠　いや、だから1000人いればやっぱりこれは随分あの…

川西　そりゃそうでしょ。そりゃ多いでしょ。

山田　あの、スピード感が上がる。

川西　ただ、あのやはり労働組合は、そこの労働組合に属しているかというのは別にして、やっぱり労働者の代

表として労働者の現状やそういうことをやって、それを代表して意見を言ってますから、かなり重視して

もらっていいですし…

清水　いちおう地域的にも…

濱欠　重要視はしています。だけど、結局最終的には１人１人とやらないといけないんだけども、どこまでその

話がついてますかということはあると思うんです。

川西　まあついてますし、地域毎でまとめて下さる方が出てきたら、あのこちらが一定の物が固まってきた段階

で労働組合的には皆さんにもお示して、こんなんでいきたいと思いますということでまあ、あの皆さんに

むけて…、ただもう隅々まで行くのかっていうとそれはかなり難しい…

濱欠　難しいですよねぇ、やっぱりね、ちょっと我々地方の方もあるんでねぇ…

川西　でも、でも(基本案？)を出していただいて…

清水　地方の先生からも加入していただいてますし、あの、そこの特約店の方々に連絡してもらったりとかって

いう事も沢山ありますので、あのまあ雇用化に向けて動いてるっていうことに大きな反対っていうのは聞

こえて来ていないです。で、やっぱりそのこれから新しい先生募集するにしても、その安心があの新しい

雇用を生むと思いますし、講師の安定にもなると思うので…

奥田　帰ってくる先生も多くなる。絶対。

清水　はい、この前も１人帰ってきてると思いますけども、やっぱりこの組合の動きを思って、じゃあもう１回

信じてみようかなっていう人が出てきてます。私もこの前、出産した先生がいて組合のことニュースで知

りました、で状況が変わったら帰ってくる？って聞いたら帰ったきますって言ってました。

奥田　他社にいってる子も帰ってくると思います。

清水　もったいないですよ。せっかく一生懸命研修して良い先生になってるのに、他社で活躍してるとなると。

せっかく人材にお金かけて育てているのに。

川西　だからやっぱり企業として最終的に私達もなるべく沢山の意見を集約してそしてお示ししていきたいと

思うんですけども、最終的にはやっぱり今の社会の流れの中できちんと雇用してやるんだっていうことを

社会的に打ち出す。まあ、マスコミもすごい関心を持って頂いているんで、その辺りでは良い雇用制度を

作ればいい宣伝にもなりますし、そういうところで企業は判断して…まあその信頼を私達も得るためにま

あもう少しユニオンの中でもお話が出来たらとは思います。

清水弁護士　言ってる事は同じなんですけどもやっぱり早く実現するべきだと思うので、やはり目処としては

2020年3月かなと。逆にその時期に実現するんだったらどの時期にどういう所がその、ちゃんと合意出

来ないと出来ないのかっていうところはある程度ちょっと今の段階で把握しておかないとなと。

濱欠　えっとまあ、お話伺ったところで我々としてもあの詰めたいんですよ。えっと、制度のイメージがまだま

だちょっとバックしてるっていうのがあるのかなと…制度のイメージをやっぱりそれこそえっと、日程の

イメージ、大きな日程のイメージこのところについて次回やらしてもらいたいなというところです。

次回、夏休みも挟んでしまうので、8月の後半か、9月の頭ぐらいかなと思ってるんですけども…まぁ、

また日程は清水さんにお話させて下さい。

清水　場所なんですけども、いつもころころ変わると、あのとても大変なので、出来たらどこか、いつも地図を

見ながら、ここなのかって思いながら来るっていうのも。

奥田　私達が取って連絡っていうのはダメなんですか？

山田　そこは、逆に言うと我々会社の方でご用意するべきなかと思いますので。

清水　いつも地図持って、早めに出て、すごく意地悪されてるような。

佐藤　いやいや、それは我々も同じで、取れないもんで。苦労して取ってます。そこはご理解ください。決して

意地悪ではありません。

清水　なんかちょっとやっぱりイヤなんかなって感じてしまいますよね。

濱欠　一応、利便性とかも考えて決めてるでしょ？だって最初の所が確かに遠かったなというのもあるので。

山田　空いてないのよ。結局そこで空いてるところで押さえていくっていう風にしてるので…

濱欠　まあ、以上にさせていただきます。ありがとうございました。