**い第７回団体交渉2019年10月17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**

山田　これから第7回目の交渉始めます。よろしくお願いします。

濱欠　本日は第7回目の交渉ということで内容としましては、前回9月5日にユニオンから提示のあった雇用契

約締結に向けての要求書についての会社回答というのを補足も交えながら申し上げたいと思います。

それでは原本をお渡しします。既に清水先生にはお送りしていますけども、改めて原本をお渡しします。

このスライドにつきましてはもう既にお渡ししおりますけれども、そちらについてはユニオン内での共有

でお願いしたい、いつものお願いになります。要求と回答をひとつずつ読み上げさせて頂きます。

要求1　ヤマハミュージックジャパンは、ヤマハ英語教室講師との委任契約を現行し、直接労働契約を結

ぶこととする。2020年3月中に労使合意し、同年4月より新契約書のもと、ヤマハ英語教室講師として

稼動を始める。また、契約形態の変更により労働条件に不利益が生じないようにする。

回答　ヤマハ英語教室の講師の契約について、雇用契約への変更に向けた検討を進めているところである

が、交渉でもお伝えした通り、数多くの事項を検討・決定する必要があることから、2020年4月からの

雇用化は困難である。早くて2021年4月からの契約変更を目標に進めるものとしたい。

　　　委任契約から雇用契約への変更は、当然、英語教室講師にとって不利益な変更となることを意図するもの

ではないものの、両契約形態における報酬の考え方や基準が根本的に異なるため、結果として個々の講師

の報酬額に増減が生じうることはご理解いただく必要がある。

　　　また、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こと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）。

補足　前回の交渉でもお伝え致しました通り、雇用契約への変更というのは、やはりあの教室運営そのも

のの根本的な変更を伴うもので、特約店との契約変更ですとか、システム開発、そしていて1番大切な

個々の講師の方々との調整、これがいずれも相当困難で、時間がかかる課題と認識しています。後ほど雇

用契約の変更までの対応スペック、というものを改めてご説明を致しますが、2021年4月からの契約変

更を目標とする事を提示させて頂きましたが、この期日であっても目標通り進めるのは大変な困難さがあ

ります。雇用化に向けて今後会社が進める諸対応に対してユニオンとしてもご理解、ご協力を頂きたいと

思っています。今回初めて会社として雇用化の時期目標について提示をさせて頂いたんですが、この雇用

化目標の時期について、現時点では、社内の関係部署であるとか、特約店にも説明しているわけではあり

ません。万一、情報が外部に漏れてしまって無用の混乱を生じさせてしまうと、雇用化自体が頓挫してし

まう、ということを危惧しています。ですので、講師、社内の皆様や特約店への開示時期、方法について、

今後、早急に体応検討して、決めてまいりたいと思います。ユニオンにも事前にご連絡の上で進めてまい

りますので、公表までは、交渉途中の内容として、くれぐれも内容の漏れることのないよう、改めてご留

意をお願いしたいと思います。

要求2　ヤマハ英語教室講師の勤務形態は現状を基本としたシフト制とし、無期契約とする。正社員化に

ついては、直接労働契約後の課題とする。

回答　英語講師の勤務形態が「シフト制」となる可能性は高い。ただし、雇用契約への変更によって働き

方そのものが根本的に変わること、教室の運営を行う会社や特約店の事業計画に則した人員配置・勤務体

制の整備が必要であることから、必ずしも全員が現状と同じ勤務条件（レッスン曜日・時間）となるわけ

ではない。会社と特約店の間で協議の上、勤務条件を個々の講師に提示し、講師と調整し、具体的な勤務

日・時間帯が決定されることになる。契約期間に関しては、有期契約と無期契約の両方があると考えてい

る。又、会社の正社員とは職種限定なし・フルタイム勤務・転勤あり、業務の内容と責任の範囲や、これ

らの変更の範囲が英語講師と全く異なることから、英語講師の雇用化とは別の問題であると理解している。

補足　まずシフト制の意味合いなんですが、全員がフルタイム勤務ではないという前提で営業時間帯をカ

バーするためには、複数人によるシフトによってカバーするということになります。こうした意味では雇

用化後はシフト制勤務が中心になると、ということになりますが、これは個々の講師が現在と全く同じ曜

日、時間のまま移行するということではありません。前回交渉でもご説明したと通り、教室の統廃合を含

めて、稼動効率を高めていくことが必要になってまいりますので、現在の曜日、時間帯からの変更をお願

いすることを多くなるという風に予想しています。

次に無期雇用、有期雇用というところなんですが、会社側としては労働契約法等の主旨も踏まえて適切な

対応を考えていますが、新規採用者なども含めて全員を当初から無期契約とすることは考えておりません。

特に新規採用者については一定期間については有期契約で必要に応じて更新を行うということを想定し

ています。ただ、もちろん、今までの契約期間が長期に及び、安定的に貢献されている講師の方について

は、今のところ無期雇用契約が原則という風に考えています。また、無期雇用契約の制度検討にあたって

は、当然ながら、定年ということについての検討も必要と考えております。

要求3　ヤマハ英語教室講師の賃金については、労働契約への変更に伴い不利益が生じないように留意し、

新たな賃金形態を構築するため、ミュージックジャパン案とユニオン案を迅速に労使協議し、双方合意後

施行する。

回答　賃金の支払い総額は現在の報酬支払い総額を前提に考えるが、その配分・体系については、雇用を

前提とした合理的な賃金制度となるよう設計する。結果的に個々の講師の賃金水準に増減が発生すること

が想定されるが、変動幅が特に大きい場合には、別途激変緩和のための時限的な移行措置(一定の差額補

填等)を設けて対応することも考えている。なお、賃金制度の構築に際してユニオンの意見はお聞きする

が、具体的な制度設計については会社の責任と制限において行うものと考えている。

補足　まず賃金案についてですけれども、委任契約での出来高払いの報酬支払い現行ですけれども、雇用

契約での時間賃金の支払いというものが混在したような体系というのは、やはり社会的にも一般的ではな

い。更に実務的にも運用が困難だということから、会社案の通りレッスン時間も含めた労働時間に対して

賃金を支払うとという事を基本に考えております。賃金についての基本的な考え方ですが、総論としては、

現在の報酬を下げるといことは意とはしておりません。もちろん会社としてはおそらく負担増になるのか

なと、まあ社会保険料等がありますのでこの部分が増えるんだろうなあという風に思っております。それ

と基本的にはやはり業界、同業他社というところも参考にして社会性のある賃金体系、水準、というもの

で設定するとという事を考えてます。また個々の処遇につきましては、能力とか貢献度に応じてランク設

定、時間単価を変えて行く事を考えております。また特別な業務付加であるとか、業務成果に応じた賞与

というものも考えておりまして、これによって公平性と納得性のある賃金体系というものを目指していき

ます。その上でこの制度変更によってやはり大きく収入減になる場合には、時限的な激変緩和の移行措置

というものも考えております。具体的な制度設計については専門的、実務的な作業となりますので、労使

協議で1日1つを進めていくということは馴染まないと考えております。制度設計についてはやはり会社

の責任において行って、案がまとまった段階でユニオンにご説明するという形が望ましいのかなあと思っ

ております。

要求4　各種保険について、労災保険は全員加入。雇用保険、健康保険、厚生年金保険は加入条件を満た

す該当者には適用する。

回答　雇用契約となれば、当然そのように対応する。

要求5　労働基準法、労働安全衛生法、パート労働法等の労働者保護法に則り、時間外労働、各種休暇（年

次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇、忌引き休暇、傷病休暇等）の制度を整備し、該当者に

は適用する。

回答　当然ながら労働関連法規を尊守して対応を行う。

若干補足を申し上げますと、基本的な考え方としては現行のヤマハミュージックジャパンの現制度との整

合という事を考えて制度設計をして参りたいという風に考えております。

要求6　意欲をもって働き続けるために、一時金、退職金制度を整備する。

回答　当該要素についても、賃金制度の全体件検討の中で併せて検討を行う。

補足　こちらにつきましてもヤマハミュージックジャパンの現制度との整合という事と踏まえて検討す

ることになると思います。

要求7　講師が特約店から不当な扱いを受けた場合は真摯に対応し、雇用者責任を果たす。その他のハラ

スメントの事案が生じた場合も、相談できる窓口を設定する。

回答　現状においても、講師からの相談に対しては会社として真摯に対応している。ハラスメントの事案

等が生じた場合についても、相談できる窓口を設置し周知する。以上となります。

続きまして、最初に申し上げた雇用化へのステップについて、もう少し詳しくお伝いえしたほうがいいの

かなと思います。これは決して講師さんだけに関係しないので、やはり全体像を知って頂くという事は必

要かと思いますので、雇用化にあたってどんなステップがあるか、まあ、前回もご説明してるんですが、

それがどのような時間間隔で動いて行くのかいう事についてご説明をさせて頂きたいと思います。

高本　それでは私のほうからはスケジュールについて説明していきます。

こちらは前回の交渉の際に説明しました資料から再掲させて頂きました。先ほどの濱欠からの説明の通り

雇用契約への変更は教室運営の根本的な変更を伴ってまいります。ヤマハ社内でも1200名近い講師の

方々の雇用管理ができる体制を整備するための組織体制、人材配置、こういったものも必要になって参り

ます。また、雇用化後も安定して事業継続していくためには事業構造の大きな変革も必要になります。

雇用化のスキームだけではなく事業スキーム、特約店・会場政策、コースウエアの整備、こういったもの

合わせて進めていく必要があります。また、様々なシステムの設計開発も必要になってまいります。

講師の皆さんに対しても新たな雇用契約の内容や雇用によってどう変わるのかの説明、それから意思確認

を一人一人に行っていく必要があります。それから特約店に対しても同様で一店一店、契約内容の変更を

伝え、事業継続の意思確認をしていく必要があります。ここまでは前回までの再掲で項目を行っておりま

すが、具体的にスケジュール化したものがこちらになりますのでこれをもとにもう少し詳しく説明をさせ

て頂きたいと思います。

2021年４月からの構造改革開始というところを目指してまいりたいと思います。具体的には大きな変更

として講師さんの雇用化、それと雇用化を前提とした特約店との新たな新契約の開始、というところが

2021年４月からの開始というところでスケジュール化をしています。

まず、ヤマハ社内では早急に事業のスキームを固め、様々な手続き等はもとより報酬評価、報酬の基準だ

とか、会場の展開基準、こういったものを整備して、それぞれの講師さん、それからそれぞれの特約店に

個別に説明していくためのデータを整備・作成していく必要があります。

その後、新しい、講師さんには雇用契約書、特約店には特約店との運営委託契約書、これを作成していく

必要があり、それに合わせた新しい運営の仕組み、マニュアルの整備、それらを伝達、浸透、徹底してい

くための仕組みを構築していく必要があります。

それと急務なのがシステム開発です。講師さんたちの労務管理をするシステム、それから給与を支払うた

めのシステム、特約店の振り替え請求をするシステムなど、これまでの先生方からの生徒数の報告をベー

スとしたものとは異なってまいりますので、新たなシステム開発が必要になります。

このシステム開発について少し説明しますと、通常はヤマハグループ内で様々な部署がありますので、事

前に計画・申請し、年度ごとに順番に割り振られていきます。開発から設計・プログラムをテスト、稼動

開始まで、早いものでも半年くらい、かかっているもので３年以上かかっているものもありますので、今

回はかなり大きな開発であるという事と、急務ということがありますので、他の部署で取り掛かっている

開発との調整も含めて、急がないものは後にして頂くとかですね、そういうことも含めて調整することが

必要になってまいります。

それから事業構造の改革では、今、学齢性によって細分化されたコースウェアの整備・再編、これも必要

になってまいりますので、これらにも着手しコース体系の柔軟化これを進めてまいります。

次に特約店と講師さんのところですが2021年春からの事業構造改革を実現するために2019年度末、2020

年３月ですね、までには特約店・講師の皆様にお知らせし、なるべく早い時期に説明会を実施する必要が

あります。その後、講師さん別、お一人ずつに作成した移行に関する稼動内容や報酬基準、それから社会

保険料などの金額がどのくらいになりますよというような事も含めたデータを講師さんお一人お一人に

説明し、雇用契約への移行を確認、一定の猶予期間を経て最終確認の意思決定、意思確認をしていく必要

があります。

同様に特約店に対しても、個々のお店毎に契約内容が変わってくる可能性もありますので、個別訪問し

今後の契約内容の説明、会場政策、これらを会話していく必要があります。

新契約の内容説明を経て、稼動枠の調整等を行った後に一人一人の方と所定労働時間を決定することにな

ります。その上で労働契約を締結していくという流れになります。

また、新しい働き方に対しては労務管理の方法だとか諸制度、申請の仕方とかも一気に変わりますので、

これらの人事システムの研修が講師に対しても必要になりますし、同様に特約店の担当者にも、雇用化に

踏まえた新しい運営業務のやり方とか変更ついての説明、研修、こういったものを徹底を計って行く必要

があります。ということで一覧にまとめさせて2020年4月スタートでまとめさせて頂いてけれども、そ

れ以降も毎年、こちらについては個別面談だとかですね、継続して実施していく必要があります。

ヤマハ英語教室としてはこれまでにない大改革になりますので、今考えてる項目以外にも、次々と課題が

出てくる可能性がありますが、事業の継続というところを踏まえて雇用化をこのスケジュールで急ぎ進め

ていきたいという風に考えております。私の方からは以上です。

濱欠　ヤマハ英語教室30年経って、やはり大きな改革を迫られてる時期だと思っています。もちろん今まで上

手く行ってたわけですけれど、上手く行ってたから30年続いたんですけれども、今後続けていく為には、

やはり変わっていかなければいけない。世の中は変わってるのにヤマハ英語教室が変わらないということ

はない、という事ですので、やはり大きな改革をしていかなければならない。それもあるスピード感をも

ってやって行かなければ、これを4年５年かけてやっていっては、とてもじゃないけどいけない。という

ことで我々としては今から考えれば１年半くらいしかないわけですね、この10数ヶ月でこれをやりきら

なければならないという覚悟を持って取り組みたいという風に思っておりますので、是非とも講師の皆様

にもご協力頂きたい。やはりこれ、ヤマハだけじゃないと思ってます。ヤマハが変わるだけじゃない、講

師も変わらなければならい、特約店も変わらなければいけない、場合によっては生徒さんにも色々なこと

をお願いしなきゃいけないということで、皆様にお願いをしてこの改革をやり切りたいという風に考えて

おります。それではご意見とご質問を…。

清水　はい、ありがとうございました。回答書頂いて私たちも読ませて頂きました。雇用化へ進むことに舵を切

って頂いたということを理解して本当に有難いなと思ってますし、話し合ってきた甲斐もあったな、これ

から一緒に良い方向に進めれるように私たちもできるだけの事はやっていきたいと思います。

ただ、やはり2021年４月というのが、今の説明でもギリギリだということ、まあ分かるのですが、やは

り2020年４月から１年間また同じ委任契約を結ばなければならない事に多くの講師が不安を抱いてます。

なぜ2021年４月なのかというところをもう少し…元々、この委任契約自体が実態に合わなくなってきて

いるが発端だったと思うんですね。我々の働き方そのものがしっかり労働者であるという認識がありまし

て、労基署などに相談に行っても、これは実態は労働者ですね、というお話も頂いたりしているので、そ

の実態に合わせた形で考えていって下さいというのが元々の発端だと思うので、もう1年、この委任契約

をしなければいけないという事がやはり多くの講師が不安に思っています。色んなシステム開発なり、色

んな講師への面談、特約店の事もあるんですけども、どこかで雇用化を2021年４月には全員雇用すると

いうような形で公表して頂くとか、来年１年間については何か安心できる材料というか、例えば労働者に

ならなければ労災には入れませんが、労災に替わるような教室での事故等に対応する保険であったりとか、

そういうこともちょっと考えてもらえないかなと思っています。この回答書にあったように困難であると

いうのは充分理解しているんですが、『早くても』というその言葉が、もしかしたらもっと延びるかもしれ

ないということを連想しまして、やはり2021年４月とするならばそこで言明して、もう全講師にも公表

して頂きたいと思っているんですけど…どうでしょうか？

濱欠　このスケジュールを他の講師の方々にどのように、というところがやはり一番大きなポイントかなと思っ

てます。それと特約店、この２つのスケットホルダーに対してどのように伝えていくかとという事がポイ

ントだと思ってますし、きちんと我々の意図が伝わらないと困るなと思っています。ですのでやはりこの

説明会としては４月からやることになりますが、やはり…あの、特に講師さんの皆様には2020年４月か

らの契約をお願いする前に、この雇用化という事について示しつつ、今回は過渡期としての委任契約をお

願いするとという事で、きちんとその先を説明した上で、今回2020年４月の契約をして頂くという事が

必要なんだろうなあという風に思っております。ですので「説明会やりますよ」という案内の中に、やは

りその前に何か方針のようなところを示さなければいけないのかなと…ま、その時にあまりフワッとし

たものを示すとかえって不安になってしまうので、ある程度我々としての考えをきちんとまとめた上で先

生にお伝えするという事が必要だなと思っております。

川西　その時期は３月に更新があるわけですから…

濱欠　だから、その前じゃないと…はい。

川西　前ですね、はい。内容も固めて遅くても３月には示す…

濱欠　はい、だと思っています。できればその３月ギリギリではなくて…

奥田　委任契約書が来る前ですね？

濱欠　はい、だから…

清水　せっかくこの大きな変革をしていく中で、やはりヤマハが本気でやってるということが講師だけでなく色

んなところにも分かるというのはヤマハの企業イメージとしても大きいと思うんですね、この時代におい

て…なので、フワフワッとしたことは言えないというのはよく分かりますし、だからこそきっちりとして

もらって公表してもらえたらなと思っています。

濱欠　我々としては企業イメージの話より前に、やはり講師の皆さんと特約店っていう、今、現状、ビジネスや

ってる方に対するきちんとして説明が必要だと思っています。

川西　その３月に講師全員に公表した時点で社会的にももう公表ということでよろしいでしょうか？

濱欠　我々から記者会見までするかどうかっていうのはまた別の話で、それはまあ関係部署との相談ですけども、

講師さんと特約店に言うってことは社会的に公表されていくって言うことじゃないかなと思っています。

川西　じゃあ、私たちもそういう事で…

清水　もうひとつ、前回の団体交渉において委任と雇用の共存は有り得ないということになったのに…

濱欠　そうですね…はい。

清水　ここに例外として設けられてるのがちょっとやはりひっかかるんですけれども…。

濱欠　あの…ちょっと想定しているのが、あの…まあいわゆるそのすごい稼動が多いというか、あの予備校の講

師なんかでもいらっしゃるじゃないですか、その…いわゆるその…名前が知れてるというか…

清水　ただ予備校の講師とかは、例えばヤマハが予備校だとしたら、ヤマハの教材を使って下さい、ヤマハのカ

リキュラムの通りやって下さいではないですよね。トップで個人でやってる方は、自分で教材を持って来

たり、自分のメソッドなりを持ってされている方がいたり、例えば私たちは英検対策やりませんよ、受験

対策しませんよて言ってるのにそういうことまでも認めることになるんですか？

濱欠　えっと、その…

清水　個人事業主としての独立性っていうところが、例えば同じセンターでたくさん持たれてる先生、分かるん

ですけど、同じセンターでその先生たちが共存する可能性があると思うと、やはりこれはヤマハですと名

乗って良いものなのかどうかというところがあるんですけど…

川西　だから残す場合は、これまでの委任契約と全く違うものを作っていかないと…法に触れない…。

濱欠　そうですよね、まず全く違いますよね、ということにしないと…。

清水　その先生はヤマハのメソッドをしないということになるんですか？

濱欠　メソッドの話はもう少し詰めていかないと…。

川西　だから有り得るか？　前回の交渉の中で…。

清水　共存は有り得ないって…。

川西　有り得ないでしょう…と。何のためにこの見直しに入ったのかということで言えば、やはり今の委任が実

態に合っていないということろから始まった話で、それが残していくとなると…。

濱欠　残していくというか…例外的にも、やむを得ない場合があるんじゃないかということを申し上げてるんで

す。

川西　例えばどういうことですか？

濱欠　…まあ、非常に…この…スーパー講師さんというのがいらっしゃって…えっと…雇用なんかとんでもない

と…で…我々としてはその先生を失いたくないと、いった場合にやむを得ず、その…私は個人事業主なん

だと、他のところでもいっぱいやってるし、あの…というような…方がいらっしゃった場合、我々もそ

の方を手放したくない…といった時にその委任契約というのが有り得るのかなと…。

川西　その場合、同じ店に委任の人とそうじゃない人がいても成り立つとお考えですか？

濱欠　成り立ちにくいとは思っています。成り立ちにくいとは思っていますが、やむを得ず例外的に起こる事は

あるのかなと…なので…。

清水　一応、原則は…

濱欠　そんなに…、何百人もいるイメージは全くない。

清水　原則は、なしという風に言っておかないとちょっとやはり…ここで元から例外を認めるつもりですというような形で宣言されてしまうと、ちょっとおかしいなと思うんですけど…。

佐藤　おっしゃるイメージの通りです、原則がそうなんですけれども、本当に例外でそういう方がいらっしゃれ

ばという…。

山田　ありうる、かも、ということです、現段階では…。

川西　現時点では何人くらいいるんですか？

佐藤　これまでも過去の経験でも委任の方にですね、雇用どうですか？いや、どうしても困るという方も、英語

の先生ではないんですけども、いらっしゃるケースもあって、ご希望通りするわけではないんですけれど

も、ある工夫の中で委任契約というのも残さざるを得ないことも有り得るじゃないかという、逆に言うと

雇用しかダメですってなった時にそうゆう先生がもう英語の先生を続けるというのができなってしまう

という風にとられても少し困るのでこういう表現をさせて頂く、だから先生についての説明の仕方とは別

です。ユニオンとの間ですので、こういう話をさせて頂いているということになります。

奥田　書面には載せないということですね？

佐藤　書面？ユニオンとの間？？？

山田　要求に対する回答ですので、あの…

佐藤　講師の先生への説明と全く…

奥田　契約の中にこういう例外は…

山田　いやいやいや、これは全く、これとは全く別で…

高本　全体で1％未満ですね、10人以下…

濱欠　そのくらいの人はやはりまあ、ある…逆に言うと我々も先生も多分雇用契約を望まないし、やはり実態と

してそれで事業主としてできる、ということもあるんじゃないかなと…

奥田　その人一人が特約店みたいになったら…？

佐藤　出資元は当然変わりますので、委任契約の先生はレッスン、基本的にはレッスンをコマでやって頂く…

清水　もうひとつはレッスンの内容ですよね。日本のどこに引越ても同じレッスンが受けれますというのがヤマ

ハの強みであり謳いですよね。で、そこで同じレッスンがされるのかどうかというのがありますよね。例

えばそこの生徒が引越ました、違うところに行った、ここの先生はこれをしてくれていたけど、ここの先

生はしてくれない、いや、ここはヤマハの言う通りにやっております、ていうところでのこの、やはり不

信感出ますよね。じゃあ、ここは個人事業主として、しばりをつけるってことですか？ヤマハのカリキュ

ラム通りやって下さいという、委任契約の中にそういうしばりをつけるってことですか？

佐藤　ん…、しばっりっていうか…今もそれは踏まえて頂いてアレンジは先生の意向で付け加えて頂いているか

と思うんですけれども…

清水　そのアレンジが英検対策だったり…

佐藤　何回も申し上げているように、こちらが委任で続けたいという事ではないので、全員の方が雇用にします

という事であればゼロなる可能性もあります、もちろん。

清水　ま、ちょっと、これは、何か、その…（笑）

佐藤　我々がそうしたいと言ってる訳ではない、誤解ないように…

濱欠　（その言葉を隠れ蓑？）にしようとしているつもりはまったくありません。（？）こちらから委任でいい

ですねと言うつもりはまったくありません。

清水　そうですよね。実態は労働者だったというところが元々なので、それに合わせた形で社会も変わってきて

いる会社も変わっていくというところのひとつの流れですよね。

山田　言ってみればグレーゾーンですよね。今、流れがかわっていく最中ですから、我々はそれに合わせてしっ

かりとやっていこうというところです。

佐藤　もし委任契約の方いらっしゃったら、委任契約としても対応というかですね、もういちだん徹底しないと

いけないと思っていますけれども…。

川西　労働組合がみんな委任ですよ、雇用化ですよねと言った事に対して、労働組合への今の説明として、そう

いう部分が残る可能性があるという事を言われている訳ですよね。

佐藤　組合に対しては全員が雇用化というのが前提だと思うんですけど…

川西　公表の部分では雇用化をしますという事を言わないと社会的にものすごくそれが…

佐藤　もちろんそれは社会的に言う話ではありません。

川西　だからそれをひとつ…

佐藤　交渉の場で言っている事です、誤解のないようにお願いします。

川西　そうゆう事と、それから将来的にもしそう人が何人か残ったとして、移行にあたっての経過的にそうゆう

人が残る事ですか？将来的には全部雇用化していくそう言う事ですか？一定の雇用の時期に…

佐藤　新規の方は少なくとも雇用として契約する事になると思います。

川西　それを残してレッスンの内容的に矛盾が起こるという事、それから社会的にみてもこうゆう事をやってい

る人もいるんじゃなないのっていうのが出てくると言う事になれば…

濱欠　やはり、あの、公平性というのをしっかり担保していかないといけないので、そこは当然ながら注意して

いかないといけない、なので極めて限定的なものだというように考えています。

佐藤　会社が委任でやってくれませんかと言うつもりはまったくありませんので…

清水　原則は…

佐藤　社会、対外的にも、委任を残しますなんて言い方は発表の中では毛頭するつもりはありません。これは交渉の中で言っている話です。

山田　委任は極めて限定的でかつ移行に関してこういう事が起こりうる時限的な考え方だという風に、ここでありませんよと言ってしまえば実際に出てしまったときに出たじゃないですかと言う事にない我々は想定出来ない事なのでゼロではないかもしれないという事でここに書かせて頂いている。

佐藤　先生個々との面談でご事情の中でそういう事もあり得るかもしれないという意味でぜひ捉えて頂きたいと思いますので…。

清水　この時の例外的な場合の会社が認める場合とありますが、その時の会社が認める条件なり何なりは示して貰ったりとかできるのですか？どういう例外があるか？

濱欠　例外の条件は示すのは非常に難しい。

清水　例外の条件というよりハードルです。何十人、何百人と持っている先生だからという所でするのか、どういう形で例外を認める場合があるのか？ある程度の決まりはいると思います。

濱欠　基本雇用になって欲しいんです、そういう方は我々としてはそういう先生ほど雇用になって欲しい訳です。いなくなるという行為があり得る訳なんですね、今回…「雇用なんてちょっと勘弁だよ、私は事業主としてやりたいんだ」という方に対して、それじゃさよならと言われてしまいたくないっていう…。

佐藤　契約終了しかなくなっちゃいますので、そうゆう方…。

川西　労働組合的が問題にして来た事は、労働者である働き方をして来たのに委任という形にしてきていることの矛盾について、それは社会的にもきちんと元に戻していくべきですという事でスタートしているわけですから、そういう人が残っていく時にその人達も今までと同じような委任契約ではだめだと思いますから…。

佐藤　運用をきっちりとして行かないといけない…。

川西　だから、委任で残った人についてはそういうことを考えてやられるという事ですね。

佐藤　もちろんです。現状は運用も含めて委任としての取り扱いを決定をきっちりしていくという努力は会社としてはしてきたつもりなんですけど、なかなかそうはいかない実態が出てきてしまっているのでということですので現状は最初から労働者だったからと必ずしも会社のスタンスとは違いますので…。

清水　30年前が労働者であったがどうかではなくて、現状実態として我々はほぼ労働者だという事になっているという所でのお話し合いのスタートだと思うのですね。だから、そこで…

佐藤　それはですから選択肢として委任契約は完全に委任契約に変えるという選択肢もあるし、雇用契約にもっていっちゃうと、少なくとも現状まま曖昧な所で進めるのは出来ないだろうということで雇用にしたわけですので、現状は100%間違っているという事では必ずしもないというふうに思っておりますので…。

清水　実態は労働者であると私たちは考えていますので…

佐藤　感じていらっしゃる…。

清水　この話し合いになっているわけですから、この様な形で前回の団交でも共存はあり得ないと言われました。

佐藤　あり得ないとは言ってないですよ。望ましくない。

清水　お互いにそうやって

佐藤　望ましくないです。望ましくないのは変わっていませんから…雇用で全部統一されればいいんですけど…、

清水　そこは会社に努力して貰いたいな。

佐藤　努力します。

清水弁護士　今回の回答を前提に進めると個人事業主のままがいいと希望した人の中で会社から認めて貰えた人とそうでない人が出て来得ると思うんです。そしたら私、個人事業主がいいって言ったのに雇用化を強く押されて雇用契約をして一方で個人事業主の方がいらっしゃるとなっちゃうと思うのでその基準を設定頂いてそれを組合とも協議をした方がいいのはないかと思います。こちらとしては全員の雇用化を求めてるので、そことの関係も非常に重要だと思います。事前に講師との関係も関係してくると思いますので、そこは協議事項…

濱欠　この話しは個別、具体的じゃないかなと思っています。何処何処にいる何とかさんという人がというレベル感だと思うんですね。その時に基準化してYES/NOというのは中々難しい。原則は、当然ながら雇用です。なので、例外の規定を作るというのはそれがあり得るという事になるので、委任があるという事になるので、それはなかなか難しいじゃないかな？と思います。規定を作るというのは…

奥田　あの、その方自身にですね、まずは「我々が労働者である」という事を理解して頂いて、委任契約を取る事で他に影響がでるという事もその方に分かって頂きたいですよね。

佐藤　そうですね。

濱欠　我々、しっかりと今回の変更について講師の方々にきちんと分かって頂かないといけない。

奥田　はい。

濱欠　ま、それこそ過去がこうであったという事も含めて説明しなきゃいけないのかなと…ですのでこの様に変わるんですよと言う事をしっかりご理解を頂いた上で労働契約を結んでいくと、雇用契約を結んで行くという事だと思います。

清水　曖昧な形で残るのは気になる所で、講師一人でポツンと仕事していますけれど、誰とも連携していない訳ではなくて繋がっているので「あの先生委任で残っているらしいよ」と言う話にきっとなると思うので、「あれっ？」とどんどんなって行きますから…

濱欠　逆に言うと誰が見ても「この人は委任だよね」という人しかできないと思います。

佐藤　抽象的な言い方ですけど…

濱欠　この人はまあそうだよねっていう…

佐藤　そういう先生がいらっしゃるどうかわかりませんけれども

清水弁護士　組合とすれば個人事業主を希望した人はそっちの方に流れてしまうのではないかと危惧もあってなのでどういうケースがもう少し具体的にお示し頂いた方が協議もし易いかなと思います。

川西　希望しても全員が事業主として残れる訳ではありませんと書いてありますが、ある程度はそちらに一定の判断基準が会社としてはお持ちになっている。それが先程おっしゃった誰が見てもこの人は事業主だなと

　　　と言う…ほんとに…

濱欠　そういう中身のことではなく、少なくとも「皆さん雇用になりますよ」と言う事は言うわけです。

佐藤　選んで下さいとは言いません。

川西　そうですね。そこの原則は皆さんにどんな人であろうが、全員にまず雇用化になりました。このシステムの中で働いて下さいと言うお話をまず持っていく、その中でどうしても折り合いがつかなった人について考えますよという事を労働組合の場に言っているということですね？

佐藤　もちろんそうです。

川西　そのことを社会的に公表する訳ではないという事ですね？

佐藤　もちろんそうです。

川西　何とか残ってほしいがための一つの方策としての例外として残してやれないかという事を一応労働組合に了承を求めているという事ですが、皆さんはどうですか？

奥田　水面下でやるという事ですね？

濱欠　それ位の数じゃないかなと思っています。

奥田　一人二人位が頭に浮かんでらっしゃるわけですね？

濱欠　今、私の頭の中に浮かんでいるわけではないですが、あり得るじゃないかなと…。

清水　ま、例えば…

奥田　音楽教室でもそういった事があったんですか？

佐藤　とは言えませんよと位にとって頂いて…

清水　基準を設けるというのは例外でおかしい、例えば何人の生徒を持っているからとかね、そういうものでも

ないんですよね？

佐藤　そういうことではない。

清水　その先生がもう辞めると言ったときの引き留め策としてその例外として出すということですか？

佐藤　辞めると言うか、先生の方でこうゆう事情で雇用はどうしても出来ないんです、という事があった場合に検討の余地があるという位にとって頂いたらいいと思います。講師先生に最初から委任契約の道もありますよとお示しするつもりは毛頭ありません。100人ユニオンに入っている方、入ってない方含めて全員が100%雇用といったことを言いきれないと言う事をこの場で正直に申し上げていることだけはご理解頂ければと思います。全員、雇用化になれば我々もありがたいです。二重管理になりますので。

川西　今後、賃金の問題を考えた時にプラスになる人マイナスになる人がいる中で、沢山生徒を持っているそういう人が今回まだ確定しませんけれども、賃金システムの中ではそこのカバーの仕方が難しいという所はあると思うんですよね、今、現行賃金を出して…。だからもしその人にしてみたら移行したくないという思いを持ってる、でも会社としても手放したくないし、だけどその人の今回の賃金システムでは保証できないと…そういう所の中でその方には保証していくという事をとる訳でしょう。企業としてそういう人員を手元に置いておきたいという所ではわかるんですけども労働者側から見たら確かにそういう形で自分の賃金を守る訳ですからそういう人は一部に出ることですから公平性でみたら何か問題が残るなと…。

濱欠　やはり公平という所が重要で、だからこそ、そんなに委任制度を残したくないんですよね。やはり大きく変わる訳ですから、その時に公平性が失われているような雇用の仕方というのはやはりいけないなと言う風に思っています。ですのでやはり、今の報酬が高いから委任にするというのは避けたいなとこれは間違いなく我々も思っています。ただ、現実的にじゃそこで失われることによる事業の打撃ということもありますから、そこは勘案してしかないといけないということでの例外です。

川西　ちょっとその問題は一度引き取るということで考えますか？

清水　はい。私たちとしては全員雇用、全員同じように公平にして下さいとお願いしているので例外があるかもしれませんという事に不安を持つのは仕方がないかなと思うのでそのことについてはもう少しユニオンで話し合ってもいいかなと思います。一応は原則会社としては全員雇用をするという事で進めていくと言う風に理解してよろしいでしょうか？

濱欠　はい。そうしないとこの事業改革は進んで行かない。

清水　分かりました。それから、要求２の所でシフト制になるであろうと私たちもそう思っていますが、雇用契約の変更により働き方そのものが根本的に変わるとありますが、根本的にとは変わるものとは？時間と場所がもしかしたら変わるかもしれない。中身については変わらないんですか？講師が担うのは英語を教えるという事で、中身については変わらないとは思いますが、この根本的に大きく変わるとはちょっと分かりにくいなと思います。

濱欠　これからはある時間の中で働いて頂くので、なんらかの業務指示がある、教える以外の業務指示が行われる可能性があるということです。

清水　今も…

濱欠　もしかしたら今、グレーになっている生徒とのカウンセリングであるとか、もしくは生徒募集といった所がいまグレーになっている、ここをしっかりと雇用化することで業務の中に組み入れるという事はあり得かなと思います。

清水　いまはグレー。私たちが日常していたことはグレーだったんですね。

佐藤　グレーというのは会社として明確に指示をしている

清水　つもりはなかったけど、してたってことですよね。

佐藤　していたかどうかは分かりません。これからは雇用になると基本的には会社の業務指示において仕事をするという事になりますので…

川西　ただここで働き方が根本的に変わると言われているけれども、講師の皆さんからすればこれまでも特約店や会社の事業計画によって人員配置や仕事の管理は決まっていたのでそこはそんなに変わらないであろう、それはさっき言われたプラスアルファでは賃金、時間で働かなければならない、人数で賃金が決まっていたのは今度は時間になるところの中でプラスアルファ的に業務が増えると言っても…

清水　今までやっていた業務に支払いがされると考えていいですね？

山田　明確に業務指示として会社側が、

清水　今までだって…

山田　今までは特約店さんがお願いしている形だったり、個々にA店B店C店、全国それぞれやり方が違う…

濱欠　やり方が違っていて、そのレベル感も全然違う…

山田　それを統一していくということなので、ですから他のお店からしたらやったことがなかったのにこういう

業務が増えました。それは会社の指示ですよ。という事になると思います。

川西　当然、それは時間の範囲ですか賃金の支払い対象になるわけですね。

濱欠　そういうことですね。そこをちゃんと時間で考えます。

清水　もう一つは有期契約と無期契約の両方がある、新規採用の方についてはというふうにおっしゃってますが、有期契約というのはどういう風な意味合いがあるのですか？新規の人はどっかで切るという事ですか？

濱欠　そういう意味ではありません。例えば最初の3年間はやはり1年毎の契約更新ですね、という事じゃないかなと思います。

川西　3年は長すぎるのではないですか？

佐藤　現状のヤマハミュージックジャパンの契約社員制度は同様ですので、1年間の期間雇用で、場合によって

更新をして、ある一定の段階では無期にするという方もいらっしゃるという流れです。

川西　試用期間ではなく？

濱欠　試用期間というのは無いです。

川西　ヤマハミュージックジャパンが1年間なんですね？

佐藤　1年が基本です。

川西　じゃ、1年にしたら…

山田　契約期間が1年間で、

濱欠　1年間毎の更新です。

佐藤　そうです。その間で相手の方と来年どうしますかと、是非継続でお願いします。会社も是非お願いしますとなるまた1年更新という事をやっております。それが5年も6年もという事を今はしておりません。

清水　じゃ、いずれは切るという事ですか？

佐藤　いつで切るという事ですか？

清水　無期になるという事ですか？

佐藤　必ずしもそうじゃないです。1年更新ですから1年で終了する方もいれば2年で終了する方もいたりとそれは様々です。

山田　お互い双方のマッチングですよね。

濱欠　当然、だから無期雇用に転換する人と、正社員に転換する人がいる。

佐藤　終了する人もいる。

山田　終了する人もいるという。

川西　双方マッチングと言いますけどそれはもちろんもう働きたくないと言えばそれですけれど基本的には有期雇用の期間は何年と決めた方がいいんじゃないですか？

佐藤　1年です。契約は

川西　1年でもう1回その次に

佐藤　更新の上限は会社で決まっておりますので、最高の更新期間というのは決めております。同様の形を想定はしております。

清水　それは期間としてはどれ位何ですか？3年ですか？

佐藤　更新は最高で4回。

川西　4回更新とは5年ですか？

佐藤　最高でですね。

川西　5年になれば労働契約法で無期転換しないといけないですから、当然

佐藤　そうです。会社としては

山田　それを想定して最大更新して

佐藤　制度上の話です。全員5年まで行って終了というなんてことをしているわけではありません。

清水　ヤマハの英語講師の場合ずっと持ち上がっていきますよね。生徒がね。今は1年契約ですけど、出来るだけ長く生徒を見ているという所の意味合いもあると最高5年ではもしかしたら切られるの？と思うかな…。

高本　生徒の持ち上がりに関してはクラスの人数の確保も必要ですし、楽器店によっては毎年クラス替えをやっている所もあります。そうやってクラスの人数を確保して生徒数が減ってない楽器店とかもありますので、どういったやり方がいいかという所は考える必要があるかなと思っています。本当に先生が同じ変わらずにやせ細っていくというのは事実ですのでそれに関してはコースの柔軟化を含めてなるべくクラス統合を進めて行くようにしていきます。先生も変わるという前提です。

清水　それが生徒さんへの負担がかかる可能性があるという事ですね

高本　ただ、一人二人でやって行くのが生徒さんにとって負担がないのか、ある一定人数でちゃんとコミュニケーションが確保しているのがといったこととがありますので、そこはちゃんとヤマハの理念に基づいてしっかり考えて行きたいと思っています。

清水　会社の正社員に合わないからと、ヤマハ側が考える正社員の定義と私たちが考える正社員の定義にちょっと差があったのかなと感じているのですが、英語講師としての職域という形で設計するのか職種限定なし、フルタイム勤務、転勤あり、いわゆる総合職の社員だけが正社員と呼んでいるいうことですか？

濱欠　今は総合職、担当職はなくなっているので正社員の定義って何かは申し上げた通り、職種限定しない地域を限定しないというものを

清水　ヤマハの中ではそういう定義

濱欠　我々の中ではそれを正社員と呼ぶ。職種に限定したり地域を限定したりする人は契約

清水　という名前にしているという区分けをしているということですね？

濱欠　フルタイムとかいう事ではないです。フルタイムがパートタイムかで正社員かそうじゃないかを決めている訳ではないです。

佐藤　正社員はフルタイムが原則

清水　原則だけでも、ヤマハの正社員の考え方は契約か正社員かの分け方ということですね？

佐藤　はい、ここに書いてある。

清水　例えば、ユニクロなどでも地域限定社員とかお店限定社員という形で社員という言い方をしているので正社員という言い方をしている所も沢山増えて来ているので、私たちが正社員化と要求したことは職種限定なし、フルタイム勤務、転勤ありの社員であるという事を限定したわけではなくて長期雇用してもらいそれなりにヤマハの社員と言えばだめなんですよね？どういう定義で

佐藤　それは無期雇用契約社員ですね。

濱欠　社員だと思いますよ。雇用契約イコール社員です。

清水　社員です、だからそこで正社員じゃない、そぐわない、異なると言われたらそこにずれがあったのかなと感じたので。

山田　言葉って曖昧で定義は難しいなと思っています。

清水　無期雇用ですよね。新しく別の会社を作るのかな？という雰囲気も持てなくないじゃないですか？と呼ばないかというとそんなことはないです。

濱欠　時間限定があって社員と呼ばないかと言えばそんなことないです。

山田　社員ですよね。

佐藤　いわゆる正社員というのは何でもやる人なんですね。英語もやって

清水　ヤマハミュージックジャパンの考え方の正社員ということですね。

佐藤　はい、そうです。それに付随してフルタイムで転勤もある方、そうしないとあちこち仕事を変えてやって行く。

川西　大きく変わらないのは今まで外部社員的な取り扱いだったのが直雇用の

佐藤　直雇用ですのでもちろん社員です。

濱欠　今までは社員と呼べなかったんですよね。

川西　そうですよね。

濱欠　委任契約なので社員と呼ぶわけにはいかない。

清水　分かりました。そこがもしかしたら私たちの考える正社員という言葉と社員か契約が何なのかというのが、

濱欠　契約も社員なんです。

佐藤　沢山いらっしゃるヤマハミュージックジャパンにも

清水　はい、それにずれがあったのかなと気持ちがしたので私たちがここの正社員化についてはという所の正社員は社員というくくりとして

佐藤　雇用化イコール社員ですから

清水　フルタイムの人もいるという所で考えます。

佐藤　はい。

川西　ヤマハミュージックジャパンの契約社員とパート社員がいらっしゃる？

佐藤　パートと読んでいる方はいらっしゃらないです。社内で読んでいる方はいないです。

川西　アルバイト社員？

佐藤　短い方はいらっしゃいます。フルじゃない方もいらっしゃる

濱欠　時間が限定されている人はいるんです。だからその人がパート社員かと言えばパート社員なのかもしてないですね。

清水　そういう言い方をしない

濱欠　契約社員という言い方をします。

佐藤　私的な取り扱いで

川西　契約社員と2種類いらっしゃる？

佐藤　大きく分けるとそうですね。私も契約社員ですけれども、ですから契約社員は契約書で労働条件をお互いに合意して決めるので、正社員は一本のサイズ的な取り扱いですから転勤もありますよ、仕事も限定しませんよといった方です。

川西　うちの最初の要求書の中に正社員化についてはとにかく先送りしていますので、今回、あの…

清水　どういう言葉の認識というか差がもしかしたらあったのかなというところでそこに今回私たちも正社員化についてという所で正社員はこういう人を指すとは思ってなくてきているので

佐藤　先生の中で正社員になる人も出てくるかもしれませんけど、それは仕事のやり方が当然変わってくる運営の仕事をやって頂いたりという事で中身が変わって来ると思うんです。

清水　要求３の回答の所で激変緩和のために時限的な移行措置となっているがこれはどれくらいに期間を考えてられますか？

濱欠　我々がそういうことをやる場合、例えば企業制度変えました時にやはり移行措置は一般的には3年です。3年間で徐々に無くしていく。

清水　例えば3年が満額と言えば少しずつ下げて行く、がたっとではなく緩やかにですか？

山田　激変緩和ですから

濱欠　こことここに今、現状あるとすれば1年目2年目3年目という感じにですね。

清水　いわゆる補助するお金がですよね。こちら側で給料が上がっていけばよい訳ですよね

濱欠　そうそうそうですね。

清水　3年で緩やかに

濱欠　これが我々の一般的なやり方なんです。

清水　ヤマハミュージックジャパンのやり方がそうなっている。賃金制度の構築に際して意見をお聞きするがとあるが、ポンと決まってこれで発表しますとなれば、ちょっと困るなと思う。業界や同業他社とかと言ってますけど、同業他社とは違う形で今まで来という所もありますし、やっぱり協議して最初の1から協議しましょうではないですけど、たたき台が何があった中でこちらもあーですよ、こーですよという事をいろいろ質問も含め意見をさせて頂きながら合意して進んで行きたいなとは思っているんですけども、どうでしょうか？

濱欠　もちろん無視しようと言うつもりではないんです。細部の設計であるとか、結局は最終的に一人一人との交渉となりますのでじゃこの人いくらにしますか？というのは合意で決めていくのは馴染まない。

清水　そういうことを言ってる訳ではなく基本の所はこういう方針でいくという所を、一人一人の単価設定を私たちと一緒にやりましょうというのではなく、制度設計の中身について協議してある程度の合意を持って進めて行ってほしいなと思っているんです。

川西　それはそうでよ。今まで既にどこを基本にするとか？手当をどうするか制度設計をどのようにするか私たちからもいろいろ提案しているしそれを受けて最終的の最終案を出して頂くのはそちらが私たちの意見も取り入れて頂いたものを出して頂いたことで私たちが受けるどうか最終合意を経て行くのが普通のやり方で、一方的に押し切ってしまうという事ではお互いにできないわけです。それはよろしいですよね？

　　　最終的に今まだ詰ってないですから詰めないといけないことがあると思うんです。それをやりながら最終案はそちらが全部持って帰って検討してもらって出して頂くそれは普通のやり方です。そしてただ労働組合的に言えば最終合意はして行く100%私たちに言い分が通らないと妥結はできないんだということもない。協議ですからお互いに譲りあって決めて行かないといけないとこもあると思っていますけど、最終的には合意でやりましょうということはいいですよね？

濱欠　もちろん、合意したいと思っています。

川西　それを目指している…

濱欠　勝手に進めるという事は避けたいと思っております。ただ、最終的な責任は我々にあるというところは申

　　　し上げたいと思っています。

川西　ま、責任はね、最終責任はそちらに出して頂いたというところで、お互いにこちら側も組合員を納得させる責任はあると思っています。それで、すごく問題と思うのは、賃金問題についても、原資が基本だというふうに書いていますよね。今の原資がだいたい、いくらありましたかね？出してましたっけ？資料で…、講師の原資です。金額は？全部の原資。第四回ですかね？

佐藤　はい、前回お示ししております。少し何回か前になりますけど、それで原資が膨らみますという…

川西　あれも良く分からないんですけれども、莫大な数を書いてましたけど、それをやらずにいわば今の原資で行くと言いってる訳でしょ？

高本　それは基本です…負担が増える。

山田　もちろん増えます…

川西　社会保証は別ですよ。

佐藤　増えますし、移行措置も増えますし、これからもうちょっとシュミレーションしないといけませんけれども、当然ながら単純に原資って言うと膨らむ、どの程度膨らませる許容量があるかという事はもっと詰めていかないといけないとは思いますが、少なくとも減るということはまったくないです。最低でも今の原資は別ですという意味合いです。今の原資を１円も増やすことはないということではございません。ただ原資があまりにも膨らんだらできませんので、事業自体が成立しなくなってしまいます。

川西　ここには原資についてこう書かれているので心配しているのですけれども…

佐藤　それは最低限の基準ですね、下げるつもりはありませんので。事業改革が難しいからといって、原資を下げることはありません、とそういう意図で書いております。

　　　ただ、無制限に上げることはできないので、ある程度の工夫の中で考えていかないといけません。

川西　今の報酬支払の総額を前提に考えるけれども、それプラスアルファがある、とは思っていらっしゃるんですね？

佐藤　原資的にですか？全員の方がプラスになるというわけではなく…

川西　その制度、何をやるにも賃金報酬という枠でいきましょう、というのは当然考えられるんですよね？　　　その時に、今までの支払総額が前提でこの枠の中で決めていくということではなくて、それプラスアルファがなければ…

濱欠　プラスアルファというのは何ですか？

川西　賃金プラスアルファですよ。だから、今言っている全体のニュアンスの中で、私たちが言っている色んな手当分は今回はなくしていくけれども、人数が減って３人以下とかになったりしたらクラスを再編成したり、そういうことをするわけでしょう？それで今までのように人数ではなく、時間でやっていくというところでプラスされる部分は出ないんですか？時間外手当も業務命令ということで出せば、支払われるわけですよね。特約店との関係もあると思うんですけれども、そういうことを考えると、全体を見直したときに、当然今まで通りでいけるとは私は思わないんです。

佐藤　会社も今まで通りでいけると言っているつもりはありませんので…

川西　なので、（資料）この言い方が引っ掛かっているんです。「賃金支払総額は現在の支払総額を前提に

　　　考える」、と。

佐藤　それは下げるつもりはない、という意味で捉えて頂いたらいいと思います。そこからいくらまで上乗せします、というのは今の段階ではお伝え出来ませんが…

川西　その額を聞いているわけではないんですけれども、

山田　ですから、クラスを効率化させることで、減る時間はあるけれども、逆にこちらからの業務命令で増える時間帯もあるので、そこで総額の中でマイナスやプラスが生じるかもしれませんが、変わらないように考えた上で、保険料の部分はプラスになりますし…

川西　なぜ雇用化を図るか、という根本には事業の安定を図っていくということ、そして働く側としてはこれでずっと働いていけるか、生活できるかという賃金にして頂いて、安定して働いていけるかということが一番であり、それと同時に女性として、圧倒的に女性ですから、結婚・妊娠・出産、介護まであります。女性の職場として働き続けることができるように、ということになれば制度としてそういうことも考えてもらわないといけない。そして労災や社会保険も考えて頂いて、それからスキルの向上、ずっとモチベーションを持ち続けるには、研修もきちんとお金を支払って研修をして頂きたいんですね。交通費だけじゃなくてね。

佐藤　それは当然です。

川西　雇用者となるということになっていくわけですからね。なので、そういうことも全部含めたら、今の状況の中で、今の原資でやるというのは…

濱欠　なので、社員になるわけですから、能力が上がって頂かなければならない。今までは委任ということで、なかなかそれができなかった。非常に何かこう気を遣いながら委任契約に反しないように研修みたいなのをやっていたというところから、やっぱりここは変えていかないといけない。講師の方の能力アップをはかれるようにして、我々としてはきちんと講師の確保と質をよくしていくということが必要となっていくと思っています。

川西　全体でそういう見直しをしていくという中で雇用化を図るというのは、私たちの思いと一致していると思います。

佐藤　我々は当然だと思っております。

川西　その時に必要な財源はきちんと確保して頂くと…

佐藤　それはこれ（原資）には入っておりませんので…

川西　では今言ったような必要なこととかは、今後入れていくということですね？

佐藤　（現段階では）この原資には含めておりませんので。直接の報酬と賃金で設計しております。それに付帯するものは当然原資としてかかりますけれども、それはなかなか算定が困難ですので、今はそこまでは入れておりません。それは当然今後やってまいります。

川西　はい、是非ご奮闘して下さい。

岩城弁護士　この要求３の回答の「現在の報酬の支払い総額を前提として考える」というのは、やや言葉として誤解を招くというか、支払総額を下回らないことを前提とするというなら理解できるんです。しかし逆に増やすことも考えていないというふうにこれ自体は読めますから、そうすると一部増える人がいるとそのあおりといいますか減る人もいるんじゃないかという不安を皆さん持たれると思うので、もうちょっと表現を工夫されることを提案したいと思います。

濱欠　おっしゃる通り、私も補足で申し上げた通り、今から減らすということは全く意図しておりません。　　　ですので、まずは今を前提としていったん整備設計しましょう。我々としては単純に考えてコスト増となります。社会保険料とかの増があるわけですけれども、これをなんとか会場統合等で効率化を図るとかしてまかなっていくという考え方なんですね。それでこれは皆さんにご協力頂かないといけない。そういうことはご理解頂かないといけない部分もあると思います。

岩城弁護士　おっしゃる通り私もそれに賛成なので、こういった無用な不安とか不信を招かないようにした方がいいんじゃないかと、むしろ全体の企業としての魅力もアップして、効率化も図って、全体として向上していくというように働いている人にも協力を呼び掛けて行く、そうゆうニュアンスの方がいいかと思います。表現上のことですけれど…

清水　今回、しっかりした回答を頂いたということで、今回参加している講師の方からも感想・意見というところで話をさせて頂きたいのですがよろしいですか？

濱欠　どうぞ。

藤原　世の中が変わってきているのにヤマハが変わらないわけにはいかないと言って頂き、それに向けて覚悟をしていると言って頂いたこと感謝しています。私自身ヤマハメソッドがすごく好きで、気が付けば２０年越えております。研修に行けば音楽を使って英語を指導するなんてすごいでしょ？って。内容は他社よりも一歩先を行っています、他には真似できないような内容なんですよ、と言われて私も共感してまいりました。ただ、働き方に関してだけ、なぜ他社と一緒にとおっしゃらないのかわからなくて、内容が他社よりも一歩先をいくのだったら、働き方もぜひ他社の一歩先を行って頂いて、他の英語教室が真似できるようなシステムを考えて頂けると嬉しいです。逆に他社の優秀な先生たちがヤマハって画期的な雇用をしているんだな、といい先生たちが入ってきてくれるんじゃないかと感じました。2021年では少し遅いかなと思っているんです。システム的なことで大変なことはよくわかるんですけれども、何か変わるんだよ、というところを全体的に見せて頂けるとありがたいです。

濱欠　画期的な雇用というのはどういうことですか？

清水　賃金を極端に上げてください、というわけではないですけれども急に競合他社と合わせた感じで、と聞くと、今まで違うことしていたのになというところは少し感じました。

濱口　回答書ありがとうございました。具体的に早くて2021年４月から、ということで数字も出して頂き感謝しています。できましたら、「早くて」というのもそうですけれども「遅くとも」という数字も出して頂きたいです。私だけでなく多くの講師が１日でも早く実態に合った雇用をして頂くことを望んでおりますので、引き続き、スピードを上げてよろしくお願いしたいと思います。あと１年半ありますけれども、私たち講師にとっても極めて重い１年半だと思っております。色々な労働問題を勉強すると、自分たちがいかに危険な状態で仕事をしていたのかがわかりました。１年半、教室での事故だとか自然災害を含めまして、その場合も労災もなく、講師だけが危険な状態で働くのは不安と怖さでいっぱいですので、１年半の間になにか労災に代わるものをつけてもらいたいと思います。最近自然災害が多いですし、そして重ね重ねですが、部署の外注先ではなく、一日も早く轟さん率いる人事部で私たちが扱って頂く日がくるように引き続きよろしくお願いしたいと思っています。

高本　教室の事故に関しては保険が出ますので。

濱口　講師にも出ますか？

高本　はい、出ます。

濱口　それは教室内、ですよね？

高本　はい、特約店で施設賠償保険というのにヤマハが負担して入ってもらっていますので。

清水　でも道中、通勤途中は関係ないですよね？

濱口　そこを含めて、なんですよね、家を出てから、という。あと災害の時、避難誘導は講師と指示されていますがそこも不安です。

高本　それは我々も同じですので

濱口　ではなく、社員さんはきちんと保障されているじゃないですか？私たち講師が生徒さんの安全確保を強制されているんです、規約・安全のしおりによると。

高本　それは講師だけでなく特約店も含めてですよね。

清水　でも私たちは教室の中でしか保障されないのに、どうするんですか？

濱口　それを含めて、今一度お考え下さいというところです。

濱欠　「早くとも」2021年４月からとしたのは「遅くとも」という文言だとそちらの言葉に引っ張られてしまうからです。それでもいいか、と思ってしまうからで。自分の認識では、相当覚悟を持ってやらないといけないということから「遅くとも」ということにしたとご理解ください。

清水　では「早くとも」とか「遅くとも」という言葉なしに、「2021年４月に雇用化」としては？

佐藤　まあ、一番早いのを目指してはいるのですが・・・

清水　でも年明けには公表してもらえるんですよね？

佐藤　その言い方をどうるすか、というのもあるのですが・・・

清水　その中で来年度、どうするか。半年前に私たちは契約書に判子を押してしまってるので、次の３月末までは仕方がないです。ただ、2020年４月以降の契約書にもう一度サインする時に労災も何もないと不安な状況です。研究会などの拘束に対しても何もない…

佐藤　何もない、ということは（苦笑）一生懸命会社としてやれることはやってきたつもりです。

清水　なので、そこに対して、この１年をどう乗り切るかというところで考えて頂きたい。（来年度も）同じ契約書でいくんですか？

佐藤　基本はその考え方でおります。

濱欠　やはりこの2020年度をなにか小変更するだけでもすごく大変なことなんです。返ってそれをすることによって2021年以降の雇用化に向けたスケジュールに無理を生じさせたくない。ですので…

清水　１年間我慢してください、ということですか？

濱欠　もちろん、そういうことです。

佐藤　「我慢」という言い方はちょっとひどいんじゃないですか？

山田　「お待ち頂きたい」という表現ですね。正直なところ、特約店との契約変更から講師の変更、それに伴うシステムの変更、大きく３つありますけれども、この３つの変更を同時にやったというのは、実は起ち上げた時しかないんですね。これを我々の通常のスケジュールでいくと、１年ではやれないことなんです。それを１年でやれ、というオーダーですから、それに向けてとにかく色んなことを迅速に、カットしながらでも進めていくしかないかなというところです。もう変更というよりも新しく作るという認識です。

佐藤　本当に大変なことをするという意思を固めたので、我慢して欲しいということではありません。やり切るつもりでおります。ただ１００％出来るかどうかというのは誰にも分かりません。表現としてはこう書いてありますけれども、我々としてはやるんだという意思で進めております。今がとんでもない状況だというわけではないと思っておりますので。不十分ではありますが目標に向かって進んで参りますので…。

谷口　雇用化されると今のレッスン以外の業務が増えることになると思うとおっしゃられていましたけれども、

他の講師とかも話ししていると、今まさにKids & Englishに向けて準備を進めているところです。任意だ

からと支払われもしない時間外以外の労働も休日にこなして、下手したら、変な言い方ですけれども、小

道具の材料も自費で賄いながら、皆頑張って準備してます。本当疲れがたまって熱が出ても、レッスンの

代講とか頼んでしまうと自分の給料から引かれてしまうことになるので、気合だけで乗り切りというこん

な日々を皆送っています。講師が働き方に不満を持っていたり、気持ちに余裕をもっていないと、そうい

う状態で良いレッスンは出来るはずはないと思っていますので、生徒に笑顔で楽しくレッスンを受けても

らうには。講師がやっぱり温かく皆を包み込む余裕が心にないといけませんので、一日も早い雇用化をお

願いしたいと思っています。それはみんな、ここにいるメンバーだけではなくて皆の切実な願いだと思っ

ていますので、ぜひよろしくお願いします。

三吉　今現在講師不足という話をよく聞くのですが、私も同期と集まったときに「いつまで続ける？」という話

をよくするので、実際辞めていかれた方もいるんですけれども、やはり働く環境の悪さや、無給の仕事の

多さが原因で続けていく未来が見えないというのがあるので、雇用化を考えてもらえてすごい良かったな

と思います。が、早くても2021年4月ということなので、やることが沢山あるというのはよくわかるん

ですけれども、その間にもどんどん講師が、社会が変わり消費税も上がったりなど費用が出ていくので、

賃金体系の方が変わっていくのが遅いとやりくりするのが大変なので、出来れば2021年の4月よりも前

倒しで、もっと早くかわっていくことを期待します。英語教室は、音楽教室のイメージが強いのであまり

知られていないのが現状だと思います。でも先生の待遇を良くしたら、そのことがどんどん広まってヤマ

ハ英語教室の名前、イメージも良くなって、生徒の方も集まってくるんじゃないかと思います。なので、

大きなインパクトを与えるためにも、先ほど別の先生がおっしゃられた様に、何か法律の規定に満たない

人にも年金の支払いをしますみたいな、ちょっとインパクトのあることをされたら、先生も集まって、そ

のイメージも広がって生徒の方も集まるのかなと思いました。

樋爪　今回頂いた回答書については、私は一定の評価をさせて頂きたいと思います。すみません、偉そうな言い

方ですけど。もう本当に雇用化になるってことでそちらに向かって進んで行くという事で。あとはもう皆さん言って下さっているので…。

奥田　私からの質問は、私たちの委任契約書は確か3月中旬には提出しないと…でしたよね。

清水　3月前に

奥田　届くのが2月

山田　毎年ちょっと前後しますので、（？）はありますけど、去年は遅かったですから3月中旬に送って

清水　4月１日からの稼働にかかってくるんです。

山田　例年で言うと、3月の頭に届くのかな。

奥田　ですよね、手元に届くのは3月の頭ぐらいですよね。となると、２月には何らかの公表があると思ってい

て良いんですよね。

山田　だからそれに間に合うように取り入れてやらないといけないんでしょうねというのは今までの話で。あと

はどういう風なね…

奥田　オフィシャルになるのは大体2月を思っていたらいいんですかね。

山田　ちょっとごめんなさい、そこは何とも

奥田　でも

山田　別の範囲で、そういう手順になるから大体これぐらいになるかなという想像していて頂くぐらいかな。

奥田　3月だと遅いかもしれないですよね。

清水　まあ、希望としては年明けかなと思っています。やっぱり講師サイトに早く載せて頂きたいです。こうい

う方針で行くということを講師サイトに出して欲しい。もしくは私たちに講師サイトに載せさせて下さい。

奥田　ユニオンが出来た時に「一部の講師さんが」っていう表現で載せられたのはちょっと嫌でしたね。

清水　決して一部ではないので全国に広まってますし。

山田　規模も状況も全くわからない中ですし…。

清水　そこを今までも責めては来ていないですし、こんな風に言われるんだなというのは感じましたけれども。

ただ、今は規模も大きくなってきていますし、こうやって会社ときっちりとお話し合いしているってこと

も、他の講師の先生にも、知らない先生にも知ってもらってもいいかなと思って。講師サイトの方にこの

スケジュールなり何なりを早く上げて欲しいなと思ってます。

山田　先ほど申し上げたように外部の方以上に内部の方、濱欠が申し上げましたように、先生それから特約店さ

ん、そしてそこのオーナーさんにもしっかりとお知らせをしないとやっぱり順番が違うとまずくなるので、

いろんなことが進まなくなるので、やっぱりそこは手順を踏んでやっていきたいと思います。

清水　日にちは言えないってことですね。こちらの希望としては年明けすぐに出るかなというふうに期待してお

きたいなと思います。2020年4月に無理な場合としての、ちょっと何らかの対応策みたいな形のもので

もちょっと考えてもらうと有難いなと思っているので、会議・研究会等の拘束に対する時間、自給の支払

いであるとか何かないと。この前も発表会をやった特約店が、9月中にやったので、時間帯がSがまだ10

月以降だったのでなかったと。こんな１日2日の違いでこういうことになるんだなという話が聞こえて来

たので、一応2021年4月からスタートするのであれば、この2020年の間に何か労災に代わる保険のよ

うなものを全講師にかけて頂くとか、会議・研究会とか、特約店主催のものには交通費だけ支援しますと

いうのではなくて、今回も大東の場合はケンブリッジの説明を特約店がするというのではなくて、ヤマハ

の運営の方からしたいっていうことで、特約店の方に講師会議を開いてくれませんかっていう依頼が…

高本　それは違います

清水　いや、一応そういう風に大東の方からは聞いたので。特約店は講師会議を開くことにした。

高本　基本的にはお店に説明して頂きたいと思っていますけれど、なかなかお店だけでは説明が困難なので…

清水　そのへんはわかりませんが、私たちとしては、ヤマハが要請したから…

高本　私たちは要請していません。それはお伝えしておきます。

清水　という風に感じたので、そういうことにも任意なので、どちらでも良いですってね。そういう言い方をし

てまたこの一年逃げるのかなと思うと、ちょっと残念。

山田　逃げてるわけではなくて、今の委任の実態にきちんとご案内させて頂いたほうが良かろうということで、

　　　今回きちんとご案内させて頂きますので、それが逆に不都合ということもございますけれども、明確に今

までそういうところが曖昧だったところだったのかなと思っていましたので、そこをご理解頂ければ…

清水　今日持って返って検討して頂きたいということで、2020年4月以降の一年間について、そのあたりのと

ころはもし検討して頂けるのであれば、考えて頂きたいと思います。そうすると来春の契約更新も何とか

皆、もう一年頑張ろうという感じで残るかなと思います。やっぱりもう退職を考えるって思っている講師

もいますし、他へ移ると考えている講師もいますし。沢山優秀な人たちが他社へ行きましたので、戻って

来てくれる良いニュースになればなと思います。

川西　そしたら、今後なんですけれども。まだまだこれから制度設計については、大筋出して頂いただけで細か

いところは一切出ていませんので、これからそれにも精力的に詰めていかないといけないと思うんですけ

れども。例えば基準賃金の問題、それはどういうものを加味してやっていくのか、激減緩和はどういう風

に考えているのか、あるいは、前の資料、一度なのでわからないですが、それを見直しした場合にプラス

マイナス１０％ぐらいの範囲に入る人が33％ぐらいいると前に一回出されていましたよね。そういうこ

とでは絶対的に、私たちは不利益があってはならないと思っているんですけれども、それがもし少々下が

る人があったとしても、その他の制度で改善ができることがあって、少々下がることがあってもここで働

き続けたいな思えるものが総額として、そういう風になれば、皆がプラスになるっていうのは難しいだろ

うなということぐらいは腹をくくっていますけれども。そういう数字とかも含めて次回是非出して頂きた

いし、協議を、これで言えば来年4月に講師説明会、ここでかなり詳しいものが出るとしても労働組合に

対しては年内でそういうものを示して頂けたらと思うんですけれど。それはどうでしょうか。まあ、一か

月半しか…

濱欠　どの程度のものを想定されているのかがちょっとわからないんですが

川西　先程言ったような賃金の基本の構成と制度的にどういうものを考えておられるのかということとか、これ

を適応した場合に現行の人たちがどういう状況になるのかということですね。ひとつのシミュレーション

を出して頂きたい。

高本　ざっくり概算したものは5月にお示しした通りです。考えている制度については、そこに土日出勤手当だ

とか入れてたと思いますので、こういうものがいるんじゃないかというのは考えて出したというのが前回

5月のものです。

清水　その後、例えば、時給で考えるのであればどれぐらいで設計しているだとかというところはまだ

高本　それは

清水　一応グラフでありますけど

山田　それを整理してもう一回お出しする…

高本　ただシミュレーションのためにまた時間をとるのであれば、今度の移行に合わせたデータを作っていきた

いので、シミュレーションのためのデータ作りで時間をとるのはちょっと、またそこで他の仕事で遠のく

ので、それは避けたいなと。

川西　それはそうです。今度のそちらの考える構成の中で、それを実施したらこういうことになりますよってい

う制度。

高本　その設計の途中で、途中状況をお知らせするということは出来るかもしれませんけれども、一旦概算を示してほしいためのデータ作りはちょっと勘弁して頂きたい。それはもう前回の5月に出したものを参考にして頂きたいと思います。

川西　中間的な報告をして頂けるということでいいですよね。

濱欠　中間的な報告というのはどういうものでしょうか。

川西　大筋時間単価はこのぐらいにしますとか、それに考えられること、それにプラスしてそれぞれの経験をどう評価していくとか、そういうのが出てくるわけでしょう。だから賃金制度の設定を

高本　それは5月に示したときに5段階ぐらいでこのぐらいの幅でっていうのをお渡ししたものだと思ってい

ます。

川西　あのままそれでいくという

高本　いったんはそれでシミュレーションしていますけれども、その金額をまた詳細に詰めていくのは、本当に

一人一人の報酬がどう変わっていくかまで詰めていって、最終的にそれを講師さんに提示する段階まで詰めていかないといけないので。

佐藤　制度の骨格だけもう一度

山田　概略だけは

川西　5月に出されたのは色々なことが書いてありますけれど、あれを全部基本的にはやると考えてよろしい

高本　フレームとしてはそうです。ただ金額は変わって、もう一度シミュレーションとかが必要になってくると

思います。

佐藤　最終のというか現段階の案というか

山田　全体の考えるシルエットがわかればいいわけですよね。単価がいくらとか置いたのが、それが決定事項で

も何でもなくて、5月段階のものをベースに、例えば5段階ですよ、3段階ですよ、こういう形になって

いますよ、というのがパッケージとしてもう一回お示しができればいいのかなと。

川西　5月を基本にして、まだ労働組合はそれだけではいいという風にはなってないから、例えば、昇給制度を

考えるというか、経験加算制度をどういう風に考えて欲しいとか。あるいは手当ての問題でも、土日には

手当てがつくけれども、夜遅くまで仕事する、いわば働きにくい時間帯に働く人たち

高本　その時間にレッスンをする必要があるかも含めて考えていく必要がありますので

川西　だからそういうことについて、あそこの5月に示出したものに書かれていなくて、労働組合的にはここが

要求であるというところはプラスして要求書として出させてもらってもいいということですか。それを検

討、加味して頂けると

濱欠　要求書を出して頂くというのは否定はしませんので

川西　中間報告的なものはいつ頂ける

濱欠　今の決定のままでっていうことであれば、12月ぐらいですかね。

高本　前回のもので？

山田　そうそう、あれを基本にこういう手当だとか

清水　先に私たちが…もう一回先にまとめて頂いて、そこに私たちがこういうものが足りないなとかこういうも

のを考えて欲しいなというものを出したらいいですかね、もし要求するなら。

濱欠　頂くのであればお答えするようにはしたいと思います。

清水　時給でいくということですよね。

濱欠　はい。

清水　制度としては。

濱欠　はい。

清水　そこに人数は加算させないということですか。

濱欠　はい。やはりそれがいわゆる従業員としての公平性を保つという一番の根幹だと思っています。

川西　それで足らない部分を私たちは手当として要求することがありえると思いますから、そういうことも含め

て検討して下さい。

清水　それを検討して出して12月にしますか。

川西　12月に出してもらってから検討したらどうですか。うちが早めに出して。

清水　そうですね。私たちが5月のものをみて、あれで骨格いくということなので、それに足りないものとかを

先に出してもらって、12月に回答ということですね。

濱欠　そうですね。これご覧になって頂くとわかると思うんですけれど、やっぱり、講師説明会というところに

はもう詳細が固まっていないといけないですし、あとこの面談というところでしっかりお一人お一人の影

響っていうのも示さないことには、これは金額だけではなくて、稼働みたいなところを含めて話し合いし

ないことには、やっぱりよくわかんないけれど雇用にしますっていうのでは説明にならないと思います。

面談にならないと思います。そこまでにしっかりと個別の影響まで含めてやらなきゃいけないということ

だと思っています。

以上