**第8回団体交渉2019年12月12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　では、第8回目の団体交渉を始めます。最初に担当者の変更の件をお伝えします。事前にご案内の通り、

12月付の人事異動で英語教室事業推進部部長が交代されています。串田が担当する事になっておりまし

て、団体交渉におきましても山田から串田に交代致しますので宜しくお願いします。それでは…

串田　はい、串田敦と申します。久しぶりにまた英語教室を担当することになりました。宜しくお願い致します。

清水　宜しくお願いします。

濱欠　先に交渉に入る前に、先日問い合わせて頂いたヤフージャパンの掲示板についての現在の状況について教

えてて頂けませんでしょうか？

清水弁護士　削除の申請はしようと思ってはいるんですけれども、今日まず話をしてからかなと思っていて、こ

ちらからの回答では組合の関係者があのような投稿をしたという事は確認できなかったんですけど、私も

自分の書いた文章があのような形で貼られるのは心外で削除の申請はしようと思っているんですけど、あ

あゆうところに投稿される方なので、今後削除の請求をした場合にいろんな所に投稿される可能性がある

んです。そうなってくると、ちょっと私の方でも対応することに限界が出てくるので、今回はちゃんと対

応しようと思ってますけど、今後の事についてはなかなかめったな事は言えないという事を確認させて頂

いたうえで、少なくとも来週中には削除の申請をしたいなとは思っています。

濱欠　正直申し上げて、私どもも決して悪意があって組合関係者がやったとは思いたくありません。今の状況が

決して交渉がとても悪い状況に行ってるとは思っていないので、ただ、ああやって不特定多数が見る所に

ああゆうものが載っかってしまう事によって世間からすると必ずしもいい状況ではないんだなと思われ

てしまっている言う事が事実だと思っています。これが決して、我々の関係にとって良い事にはならない

なと正直思っています。私共、社内的におきましても正直申し上げて私の努力を無にするような状況にな

っているという事もご理解頂きたいと思います。私としては大変遺憾な状況だという事だけはご理解頂け

たらというふうに思っています。

川西　ただ労働組合にとってもあれは何のメリットもない…

濱欠　おっしゃる通りだと思います。

川西　むしろ、かえって私たちも一生懸命にマスコミやらいろいろ取材もある中で、守ってきたところ信頼関係

こそが大事だと思ってきたから、それはお互いそうしているのを無にされたというのは濱欠さんのお怒り

も分かるんですけど、私たちとしては本人からの取り下げを要求するとその後の進展についてはまた何か

あればご相談をしていくという事でよろしいでしょうか？

濱欠　私共としてはちょっとお願いしたいのは文書にて回答願いたいという事を申し上げました。そこは聞き入

れてもらえないものなのでしょうか？

川西　本当に短な文章になりますけれどもよろしいですか？

清水　一応メールでは連絡をさしてもらった通り、これ以上の事がなかったので、これはもしかして委員長印で

しっかりした回答がいるという事でしょうか？このぶんに関してという事ですか？これを書面したらい

いという事ですか？

濱欠　お願いします。

それでは要求書の回答の方からご説明して参りたいと思います。読み上げるような形になって参りますが、

読み上げた後、清水委員長の方から追加でご質問頂いているので、その回答も交えながら進めたいという

ふうに思っております。まず、要求の1番ですね。

要求１ 2020年４月の雇用化実施に向けて協議を継続して、2020年１月までに、2020年４月の雇用化実

施の可否について判断する。

あ、申し訳ありません、まず回答書の原本をお渡しします。本日のパワーポイントのコピーをお渡し致し

ます。こちらにつきましては毎回同様、ユニオン内部に留めて頂くようにお願い致します。

川西　要求していました契約社員の規定とかそれは今日頂けるのですか？

濱欠　この回答の中でご説明の中で申し上げてまいります。

川西　規定自身は頂けないのですか？

濱欠/佐藤　就業規則はあとで…

川西　それと職員の給与規定に沿ってていうのもあるんですけれども、私たち判断する材料がないんですね、後

で賃金のところでまたいろいろお聞きしたうえで、まだ確定でない状況ですよね？

佐藤　賃金規定そのままという事は考えておりませんけれども、枠組みのところは私どもの社内の規定に即して

考えておりますので…

川西　そのしくみについては明らかにして頂ける…？

佐藤　就業規則をお送り致します。全部そのまんま適合するかどうかというところはございますけれども、基本

的な考え方はその考えでやっていきたいと、後程1項目ずつご説明を申し上げます。

濱欠　それでは要求1番、雇用化についてという事ですけれども、まず要求の方読み上げます。

要求１ 2020年４月の雇用化実施に向けて協議を継続し、2020年１月までに2020年４月の雇用化実施の

可否について判断する。実施が困難であると判断した場合には、遅くとも2020年２月迄に①2021年４月

を目途に雇用化を実施すること、②雇用化後の労働条件については、2020年内に労使間で協議して決定

することを内容とする基本合意を締結し、これを公表すること。

回答を申し上げます。

前回交渉でも回答した通り、雇用化に際しての検討・決定事項が多岐に亘るため、2020年4月からの雇

用化は現実的に困難である。現時点では早くて2021年4月からの契約変更を目標に準備・検討を進めて

いるところである。雇用化後の労働条件の検討に際しユニオンと協議を行う事はやぶさかではないものの、

最終的な労働条件は会社の責任と権限において決定するものと認識しており、雇用化後の労働条件につき

貴ユニオンと合意する事が必須であるという認識ではない。また、仮に労使間で何らかの合意がされた場

合であっても、社外への公表は予定しておらず、また適当ではないと考えている。

補足でメールについての回答を致します。メールで頂いたのは「雇用化の時期の確定と、全講師への公表

ついて説明してください。また最終的な労働条件は会社の責任と権限であると認識していますが、新たな

人材を雇用するのではなく、既存の講師の契約形態の変更であるため双方で合意の上協議する必要がある

と考えます。」それでは補足を申し上げます。

雇用化につきましては講師各位との同意があって初めて成立するもので、確定というものを申し上げる事

事ができない事だと思っております。2021年4月を目途として検討を進めておりますが、全講師への説

明については来年度の契約更新時までに会社としての方針を説明したいというふうに考えています。会社

としてはユニオンの組合員であるか否かにかかわらず講師全員に対してその考え方を説明する必要があ

ると考えています。そのうえで個々の講師に対して具体的な契約案を提示して双方の合意があれば新たに

雇用契約を結ぶという事だと思っています。英語講師の雇用契約の大枠について雇用条件の大枠について

ユニオンと合意できるという事が望ましいという事は考えてはいますが、必ずしもユニオンの合意が条件

として雇用化を進めるという事ではないというふうに考えております。

要求2　雇用化について

1. 現状が既に雇用関係にあることや英語講師間の公平性の観点からも例外なく全員と労働契約を結ぶ事。
2. 希望する講師全員を直接・無期雇用とする事。
3. 勤務のシフトについては現状を基本として合意して決定すること。

回答を申しあげます。

1. 会社としては、講師との契約関係が現状において既に雇用関係にあるとは認識しておらず、あくまも

委任契約から雇用契約へ契約形態を変更するものと認識している。会社としても、委任契約と雇用契約が併存する形を積極的に支持するものではないが、契約変更は個々の講師との個別的な合意に基づき行われるものであるため、現時点で講師全員について例外なく雇用契約とする事を約束する事はできない。

メールでご質問頂いた、「委任契約と雇用契約の講師の併存について説明してください」という事ですけ

れども、コメントを申し上げます。

委任契約と雇用契約が併存するという事は必ずしも望ましい事とは考えておりません。講師の方から委任

契約を継続したいというような声も実は頂いております。現時点ではどの程度の方が委任契約の継続を希

望されているのか感触を持っておりません。ですので具体的な想定が難しい状況です。今後ですね、具体

的に講師対応を進めていくにあたって事前に講師の方全員に対して雇用に関するアンケート調査を行っ

て参りたいと思っております。それで現時点での講師各位の意識とか意向というのを大まかに把握してい

きたいというふうに考えております。YMJにおきましては他にも委任契約の方だったり派遣契約の方から

社員に採用するという例があるんですが、この場合はですね適正検査や面接等の採用選考を経て採用され

ます。雇用契約で社員になるという事は業務範囲であったり立場も異なるという事ですので、適正やスキ

ルも異なるものが必要となりますので、英語講師の雇用契約への切り替えにあたっても採用に準じた選考

を行う事を想定しています。なお委任契約と雇用契約の講師が併存する場合にはそれぞれの業務範囲やそ

の指示、依頼指示の仕方は改めて明確に区分しての運用を想定しています。実際の運用においては講師、

会社、及び特約店がそれぞれの契約の本質であるとか、その違いを正しく理解する事が必要だというよう

に考えております。

1. 前回交渉でも回答した通り、これまでの契約年数に関わらず講師全員を一律に無期契約とすることは

考えておらず、契約期間に関しては契約年数等にも応じて有期契約と無期契約の両方がありうるものと考えている。有期契約・無期契約の運用については関連法令の趣旨も踏まえ、会社の契約社員規定に則しての運用するものとする。回答を申し上げました。

補足でですね、委員長から頂いたご質問「前回の団体交渉で現講師は全員無期契約にすると発言されていますが、有期と無期の線引きについて説明をお願いします」それではコメントを申し上げます。

前回も私として申し上げたのは全講師を無期契約にするというふうに申し上げたつもりはありません。前回交渉でもお話しした通り契約年数の短い方も含めて現契約がある方一律に無期契約にする事は想定しておりません。契約期間がですね長期に及んで安定的に貢献されている現講師の方については基本的には雇用契約への展開になるというふうになると考えております。

1. これまでの交渉でも説明した通り、英語教室事業を継続して行く為には会場やクラスの統合・再編を

行い稼働効率を高める事が不可欠である。また、雇用契約への変更により働き方そのものが根本的に変わり、会社や特約店の事業計画に則した人員配置・勤務体制の整備も必要である。そのため勤務シフトについては、出来る限り個々の講師の事情を勘案し調整したいと考えているが、全員が現状と同じ勤務条件（レッスン曜日・時間）とはならないと考えている。ユニオンにもご理解とご協力をお願いしたい。

追加で頂いたご質問ですけれども「会場、クラスの統合・再編について、その基本的な考え方と時期について説明してください。その際、職場を失う講師が出ないように配慮を願います。また、雇用契約に変更した場合、会社と特約店、講師の三者の関係性についても説明して下さい」コメントを申し上げます。

教室を継続的に運営する為にはやはりその事業上の採算性と言う問題は避けて通れません。ただまあこれが必ずしも一律の基準によって対象の線引きをするという事ではなくて、やはり現生徒が通える地理的条件ですとか今後の生徒募集にあたってのお客様の時間帯ニーズであるとか立地条件等をふまえて各地域であるとか特約店の状況に則した総合的な判断によって特約店と相談の上で進めて参ろうと思っています。講師の方については現在の会場であるとか時間帯の変更をお願いするという事が出て参ると思いますけれども、そちらについてはご協力をお願いしたいと思っております。

雇用化後の会社、特約店、講師の関係性については、講師と会社との関係が現在の委任契約から雇用契約となって、会社の指揮命令に従って働いて頂く事並び他に基本的な関係性に特に変わりはないと考えております。会社と特約店に関しましては現在と同様業務委託の関係にありますけれども講師各位には会社の社員として特約店への対応を行って頂くという事になります。

要求3賃金体系について

(1)基本的な考え方

 　　 歩合給制を採用し、基本的には現状の報酬基準をそのまま適用する。報酬の水準が大きく変動することを

懸念する声が多数上がっていることから、 報酬の水準に変動をもたらす可能性のある時給制の採用を安易に認める事はできない。尚、時給制の採用について協議することはやぶさかではないが、報酬の水準が大きく変動しないことが協議の前提である。生徒数・勤続年数・時間帯・レッスンの種類等が時給に反映され、支給額は少なくとも現状を下回らないことが必要である。また、意欲を持って働き続けるために昇給制度を確立すること。

回答　前回交渉でも回答した通り、契約形態を雇用契約へ変更するのであれば、賃金体系もこれに則した

ものとすべきで、委任契約に則した現在の報酬体系をそのまま維持・適用することはできない。雇用契約

においては労務提供(労働時間)に応じて賃金が支払われるのが原則であり、かかる原則に則した社会性の

ある賃金体系とする事が基本である。雇用契約への変更後も現状の歩合制的な報酬体系を継続するのかを

含めて、様々な考慮要素を勘案し検討しているところである。

雇用契約への変更により、新たな勤務形態や賃金体系となる事から結果的に個々の講師の現在の報酬と雇

用化後の賃金には増減も生じる事が想定されるが、雇用化に伴う安定性の確保や社会保険等への加入等の

ベネフィットもあり、単純な金額の多寡の比較による議論は適切ではない。

なお、現時点における雇用化後の賃金体系の基本的な考え方としては、講師毎の時間あたりの賃金額を各

講師の経験・能力レベル等を踏まえて、会社制度に則して決定した上で決定された時間当たりの賃金額に

基づき契約上の労働日数・労働時間数に応じて月額の基本賃金額を定めるというものである。昇給(時間

あたりの賃金額の見直し)については、毎年度の各自の業務遂行実績や取り組み姿勢について会社が評価

を行い、会社が定める基準に則して決定する事を想定している。

(2)付加的な要素

上記の基本的な考え方に加えて、教員免許の有無・保育士資格の有無・英語の資格の有無と内容等に応じ

た資格手当が導入される事を求める。また、賃金の後払いだある一時金(ボーナス)・退職金についても一

体的に検討し支給する事。

回答　「資格手当」制度は現在の会社社員規定にも設けられておらず、各種資格は必ずしもヤマハ英語教

室の講師に必須のものでもない事から、当該資格所有者に対して特段の手当支給は考えていない。

一時金については、賃金体系の一部として考えている。具体的な枠組は会社の契約社員規定との整合性等

も勘案して検討・決定したい。退職金については前回交渉でも回答した通り、賃金制度の全体検討の中で

検討予定である。

メールで頂いたご質問ですが「賃金体系について、会社の契約社員規定に準じるとあるので契約社員規定

を提示して下さい」コメントを申し上げます。

契約社員規定に準じると言う事ではありますが、賃金体系までを現、私共のYMJの契約社員規定に準じ

るとは申し上げてはおりません。賃金体系についましてはやはり英語講師固有の対応が必要だと言うふう

に考えております。ただ、総論で労働条件としては現在のYMJ社員との一定の整合性とか均衡な取り扱

いが必要であるというふうに考えております。

英語講師契約社員という事で、おそらく就業規則を作ると、別に作る事になろうかなぁと思いますが、そ

れは現在の契約社員規定、契約社員の就業規則に則ったものになるであろうという事を指しています。賃

金体制はやはり違うというふうに考えております。あと申し上げておかないといけない事は、当社におい

ては正社員、無期雇用の契約社員の定年を60歳と定めております。60歳以降の雇用についてはシニアパ

ートナー制度がありまして、再雇用という形で65歳到達迄の再雇用という形になっております。今後そ

の英語講師についてもその枠組みが適合するのかどうかという事に関しては別途の検証が必要だと思っ

ています。

要求４　通勤費、休暇、福利厚生などの労働条件については正社員に準じた制度とする事。

回答　通勤費、休暇、福利厚生などについては会社の契約社員規定に準じて取り扱う予定である。

就業規則はお送りしている？

佐藤　早急にお送りします。

濱欠　通勤費や福利厚生については基本的には正社員であろうが契約社員であろうが異なる扱いにはなってお

りません。ただ、休職であるとか休暇制度については有期の契約社員については長期雇用を前提とした制

度の適応がないので正社員や無期雇用契約社員とは異なる部分がございます。以上、要求書に対する回答

及び後で頂きました補足のご質問に対する回答という事になります。

清水　ありがとうございました。前回お話した事から少し後退したような回答になっていたような気がしたので

質問を送らせてもらいました。その前に串田さんですね。初めまして、委員長の清水ひとみと申します。どうぞ宜しくお願いします。

では、もう少し補足質問についてコメント頂いたのですが、もう少しはっきりさせて頂きたいと思います。前回の団交で雇用化実施のスケジュールを示すと言われて次回2020年3月までに全講師への説明会をすると言われていましたが具体的な日程などは決まっていますか？

濱欠　まだ決めていません。

清水　その所でアンケートはいつ取られるのですか？

濱欠　なるべく早く取りたいと考えています。

清水　それはどういう形ですか？雇用がいい？委任がいいですか？という形になりますか？

濱欠　その単純なものではないと思っています。まず、やはりどういう風に変わるのかをきっちりとご説明しない事にはいけない事だと思っていますので、やはり、まずは今の制度もご理解頂けてないのであればそこからしっかり説明をする。

清水　そうですよね。なぜ元々何かおかしいと労働組合を立ち上げた委任契約という名の元にどうもこれは雇用されている働き方だなという所から始まっていますので、その部分に対して30年間運営するなかでグレーな部分が強かったという事で話し合いの中で出ましたよね、そこまで今の現状に合わせた形で雇用契約に切り替えるという理解をしているのですが、そこがどうなんでしょうか？

濱欠　もちろん、おっしゃる通りです。現状が合わなく委任は正しくないという現状があわなくなってきている事がやはり見受けられるので変わらなければならない

清水　単なる委任契約から雇用契約に契約形態を変更するものと認識するとなっていますが、そこを実態に即した形で雇用契約にもっていくという風に私たちは考えています。違いますか？

濱欠　一番なかなか折り合っていないのはやはり歩合的な働き方とかそれとも労働時間に対する働き方なのか折り合っていないと思いますが、私どもは雇用というからにはやはり歩合制的な考え方は馴染まないという風に考えています。

清水　今まで

濱欠　変わらざるおえないおそらく

清水　そこを委任という名のもとに雇用しているような実体を持ちながら歩合制で来たという認識があるのですが

濱欠　ただやはり報酬の払い方としては、結局業務に払っているので要するに収入に応じて払っているのでかなり委任的な払い方ですよね。

川西　賃金の払い方と働き方の実態、指揮命令とかね、それとちぐはぐになっている認識が

濱欠　はい、変えなければならない

川西　単純な契約形態の変更だからではなく元々の交渉の経過から見たら現状はグレーゾーンにあってこのままではられない。これは共通認識になりじゃどうやって行きますか？という所が出発ですから次の２番にも関わりますけど委任契約と雇用契約の併存、これもあり得るのか、根本問題ですから今日はこれももう少しお話を聞かせて頂きたい。

濱欠　私どもにも決して今の形態が併存するのは望ましいと思っていません。ただ現実的にビジネスを継続させないといけないので、継続するといった時に今の講師の方が大量にいなくなったら困る。ひとつしか道がありません。それ以外はないという事になる事業計画が厳しくなるという事がありますのでそこについは慎重にならざるを得ない。

川西　その現状は分かりますが、アンケートを取るにしてもどういうアンケートを取るのかすごく大事で、それは企業側のきちんとしたこういう問題があったから、だから今後こういう契約にして行きたいんだけど皆さん安定して継続的に働いて頂きたいんだという姿勢を示してアンケートをとるのと、それはそうですよね。雇用でとるのですよね。これもありますよ。どうですか？というアンケートではないですよね。一つとして企業の方向としてこういう雇い方をしてこういう働き方をして欲しいんですということを明確に示さないと受ける方もすごく混乱してしまいますよね。そこを今問われているんじゃないですか。

濱欠　きちんと違いを分かって頂く事が必要だと考えています。

川西　委任と雇用の違いはこう違いますよ

濱欠　はい

川西　それは雇用契約でこうしていきたいと言う事で説明がつくのではないですか？

濱欠　歩合制を望む人が一定数いるんじゃないかというのが我々が危惧している、思っているところです。

川西　歩合制の方がよりメリットがある人たちがいるのは事実ですけど、それを今度の賃金制度の中でカバーできるようなものを提示して、こうだからこちらに来て下さいというのを出さないと歩合制でメリットのある人と雇用に行ってここに不公平感が出てきたらもの凄く今後の事業継続にとって、働く側にとって問題が出てくるわけだから、なるだけダブルスタンダードでなくて１つにして行くその努力を今される時で、大変で今格差があるのは事実ですから制度的に難しいと思いますけれども、それを作って行かない限りこれはまた大きな矛盾を抱えて行く事で、その事を今日すごく聞きたいのですが、委任契約を雇用契約がこういう今の現状の中でなぜここに手をつけなればいけないのかと根本的な問題に関わってくるわけですよね。そこをどう考えておられるか賃金体系をダブルでいくのか、働き方もそうなのか指揮命令系統もそうなのかあり得るのかそんなことが…。

濱欠　２つのスタンダードがあるのは望ましくないと何度も申し上げています。ですが、実際に我々もまだ分かんないわけです、正直言うと…。で、声を聞いてしまうんです。変えないでほしいという声を聞いちゃうんですよ。

川西　今度変わって、先程言われた賃金も色々あるかもしれません。だけど安定して働ける休暇や一時金や退職金そういう事を含め、全体的にトータルに労働条件を提示してこうして安心して働いていただけるような制度を考えました。全員こっちに来てくださいと、高額の人はまだ賃金について回答になっていないから、私たち契約社員の規定も貰っていなければ、社員はどうなっているのか、その枠組みで行きますと言われても私たちには何もないので判断基準がないわけです。だから賃金の所は詳しくお聞きしてという事になるんですけれども、そういう全体の構想の中でどういうふうに出されるというのが、アンケートを安易に取られるというところがね、もう少し固まらないと私たちは取れないんじゃないのかと思っているんですけど。現時点で早急にアンケートを取りますと言うのは、よく制度の理解をしないままになっていってしまった時のアンケートの取り方だと望むような回答が出てこないかもしれないわけですよね。それと③の回答で根本的に違うと雇用契約になったら働き方すべて違いますよと書いているのですよね。

濱欠　はい。

川西　根本的に違いますと言いますけれども、委任契約も残すとその人達の働き方はぜんぜん違うのか？そういう事になってくるから私はその格差のある実態も今後考えられる賃金体系の中で含めて一本化できるのではないかなと思いますが、どうですかね？

清水　今のままアンケートを取ると委任がいいですか？雇用がいいですか？どっちの契約がいいですか？となんの条件もないままに変わらない方がいいわと思って委任がいいと言う人がいたり、ちゃんとしてほしいと思う人がいたり、判断基準がはっきりした所で選べないというか、アンケートを取って委任の人が多かったら今回は雇用化は辞めますというわけにはいかないとですよね、ここまできて。グレーの部分をちゃんと正していくという所で雇用化にするということを話し合いの中で決めて頂いて進めて行きましょうということになっているので…。

濱欠　もちろん雇用化に向けて進みだしているんです。ですからそのステップの中で一つとしてのアンケートですから決して委任がいいんじゃないですか？というものではないと思っています。

川西　会社として出される、私たちはこういう雇用を考えています。そしてその雇用はこういう働き方をしてもらいたいと思います。だから、今までとは違う部分がありますと、ということでポンと出されるのはいいと思います。その中で併存もあるし一人一人が決めるんだからと言って、英語講師に責任をかぶせられてやるんではなくて、企業の姿勢というものを制度が大きく変わるというのを出す事によってみんな安心もし、信頼もするというところでは是非そういうものをして頂きたいですよね。今までここまでいろんなデータをきちんと調査されているら、そういう意味では出来ていくかな…、確かに生みの苦しみはあると思うんですけど。

濱欠　雇用化について話し合いが決してオープンになっていない今、ユニオンと我々の間で話し合いがされているという状況の中で、今の段階で雇用化に向けた動きをしていますというアンケートを取るというのはなかなか難しいと思っています。やはりそういう事を言う時はきちんとこういう事をやって行きますと、　　ついては説明会はいつです、その後にちゃんと面談もやりますというところまで言わないといけない。ただその前にやはり今どんなふうに皆さん考えているのかという事は事前に知っておく事が我々としては必要だと思っています。

川西　それは元の振り出しに戻った。それは一番最初にやるべき事で、今の時点で曖昧なアンケートは…すごくそのアンケートの趣旨が…それより会社の姿勢を出す方が大事じゃないですか？

清水　会社としては向かって行くと決められて動いている訳ですよね。それ以前の所でまだ、先生たちをどう思っているんだろうという事のアンケートを取る。そしてそのアンケートの結果をどうされるんですか？

高本　それがどれくらいの方が委任に対してどのように思っているのかという状況を知ることによって、これからの説明会をどの形で進めて行くのか、面談をどういう量感でやっていくのかそういう事に対しても影響して来ますので、そういった意味では今の先生たちが、今の先生っていうのは全部、今の委任契約で合意をして契約されてる方ですので、そこはもう急にどのくらい雇用に対する知識も勿論そうですけど、今の働き方と変わるのかどういう事に不満を持っているのかという事に関しても見て行かないと、それからその後の計画が立てにくいって事なんですよ。

川西　そうでしょうかね？

清水　実態がおかしかったという事がみんな分かっているので…

高本　みんなって、どのみんなですか？1200人全員じゃないですよね？それは…

川西　それはないですけど…、でも雇用としては…

清水　でも、これを…こうゆう…

高本　先生たちに講師さんたちにアンケートを取って、そこら辺の状況を知りたいと言う事なんです。

清水　それはもっと前にしておくべきのことで、もう雇用化に向かって進んでいるのであれば…

高本　それは雇用化を「する」と決めたからアンケートを取れるという事ですよね。「する」か「しない」か分か

らない状態ではアンケートは取れません。だけど「する」という決断をしたのでアンケートを取りたいと

いう事です。

岩城弁護士　なんかちょっと、すみません、空中戦になっているような感じがするんですけど…アンケートと言ったら具体的な話なので、こういうアンケートを考えているんだという事を示して頂いたらどうですか？アンケートそのものが一般的に悪いという事ではなくて、どっちがいいかというものにしたくないとおっしゃった、だけど委任についてどう考えているのか知りたいという事もおっしゃった、そこはもうひとつコンセプトが私分からないです。もちろん質問事項とか選択肢など決めておられるなら提示頂いたらどうでしょうか？もっと建設的な意見を…。

濱欠　アンケートにつきましては会社の責任でおいて行う事だと思っておりますので、決してこういう交渉の場でこれがいい、悪い、ということではないと思っております。

岩城弁護士　いや、別に合意とかそうゆう話ではなくて、そのすることについて意見を述べる権利があるわけですよね。ですからいわばこういらない所でね、反発を招くようなアンケートを取るというのは会社にとってもマイナスだと思うんですよ。少なくても今こういうアンケートを取るということについては大枠の理解を得ておいた方がいいんじゃないですか？もしお持ちだったらね、少なくともこうゆう質問の形態を考えてると提示して頂いたら、何か問題があるのでしょうか？もう、出来ているんでしょ？違うんですか？

濱欠　まだ、完成しているものではありません。

岩城弁護士　完成していなくてもいいんですけどね。なんでこんなもん今頃って反発を受けるような物はしないほうがいいんじゃないかと思うんで言っているんです。だからいたずらね、反発してるんではないんです。

川西　混乱を避ける事と雇用化に向けてスムーズにしていく為の建設的な内容にして行きたいという事ですか？

濱欠　おっしゃる取りです。

岩城弁護士　それなら我々も歓迎するべところでね。

川西　なにも…まぁ、そうなんですけれども…。ただ、まぁ…。

濱欠　我々が危惧しているのは時間がない！という事だけはご理解頂きたいし、もう2021年４月っていうのはあっという間にやって来るというふうに思っています。正直申し上げて、契約書の文言だけぽっと変えればいいという話ではないと思ってますんで、やはり実態が伴わないと何ら意味がない事だと思っています。実態を伴う為にはやはりきちんと労務管理とかがですね、ここが非常に実務的に大きな話だと思っています。そこが出来ないまま単純に契約書だけ変わっているのは決して何も変わってないと言う事になってしまいます。グレーが委任契約がグレーな雇用契約になっただけという事になってしまうので、我々としてはきちんとしたものを作り上げていかないといけないと…

岩城弁護士　おっしゃってる事は全面的に理解をしておりまして、それでいろいろとご苦労頂いていると思ってるんですけど、今はアンケートの話でね、その必要性についてまだ胸に落ちてないんですよね。内容によってはかえって混乱するんじゃないのかという不安も持っているので、別にそれをこう…何て言うんですかね急いでいるというのも分かります、それだったらむしろ現時点で示してもらってね、まぁここをこう変えて欲しいという意見を言う事もあるかもしれませんが、理解を得て進めた方が、例えばこちらもアンケートに協力しましょうという形でね…

川西　それはいまの契約に、委任契約についてどれだけ皆さんが理解をしているという事が分かりたい、ひとつは…それがその中でどうゆう不満を皆さんが持っていて、どういう点を改善して欲しいと願っているかという事が知りたい。そいうことを取った上で今度雇用契約については出せないんですよね？今回のこのアンケートには？

濱欠　「します」という事は言えないと思っています。

川西　「します」とは言えないけども雇用という働き方があります。その場合こうゆうふうになりますがどうですか？と言う事も取るんですか？「やります」とは言わなくても雇用契約についての情報を提供するんですか？

濱欠　ある程度の情報が入っていないと決して意味のあるものではないと思っています。

川西　今の委任契約と違う雇用契約の場合はこうなります、という情報提供する？

濱欠　どこまで、示すかという事はありますが、ある程度の情報を見せない事には…

川西　私がいま言った以外にどういう内容を聞こうとしてらっしゃるのですか？

濱欠　もちろん雇用契約そのものを検討しているという事は言わなくてはいけないとは思っています。

川西　ん？雇用契約？

濱欠　雇用化というのを検討して中でのアンケートだとは言わなければいけない。

川西　そうですよね。このアンケートの趣旨

濱欠　はい。

奥田　アンケートをする側の講師としてはアンケートと言うと自分の意思をこれから通じるのかなと言うふうに思ってしますので、意向の所をきちっと抑えておいてもらうのは大事かなと思います。先程言っておられたどなたかが委任のままがいいとおっしゃってた方も雇用に話が進んでいるとどこからか聞いたからこそそういう声をあげたんでしょうかね？その誰か分からない方ですけれども…

高本　それは多分ユニオン記事をお読みになってからじゃないですか？ニュースだとか…

清水　ユニオンの記事というのはあの雇用化を求めてという事しか書いてないですよね。

高本　そういうことをされているという事で雇用化をユニオンが求めているという事についてはいろんな情報で知ってるんだと思います。

奥田　それで会社に言ってこられたという事なんですかね？

高本　そうです。

川西　ほんの一部の方でしょうけど、その人たちはデメリットの方が多いと判断をしているという事ですよね。

高本　そうゆう声も聞こえてきているという事です。

川西　本当にこうゆうふうに変えて行こうというのは企業としてここに人材もきちんと入れて育成もして更に企業的にもキャリアを持った人たちが更に拡大をして行く企業的にも、いい物の中身にしてこれから英語教育が始まって行く中でそこに打って出ようとという、そうゆう企業戦略をもって人材を考えているのならば、完全にこの雇用契約の中で働き続けている女性が子育てをしながらも、介護もしながらも働いていけるそういう人材としてやりますよというそういうようなことを企業イメージとして、ポンといま出す事が社会的にそうゆう事が注目されてる時ですから、そういうことを出してやって行くときに中途半端に委任で残った人の方がメリットがあるから、そういう一部の人にとってはね。だから、ダブルスタンダードでいきますよというような事を残して行く方が公にそういう事はもちろん言わないだろうと思いますがじわじわとそれをやって行くとマイナスじゃないですか企業としては、だからその移行的な、この雇用契約になって行く時に、あまりにも今の格差の中でみんなが引き続き働いて行ってもらう為には移行の一時期のやり方として、移行の時期の限定したやり方で残さざるおえない、最終的に企業として判断されることがあるかもしれません。ただそれは公には一切出ない形にしないと何やってんのとそんな感じになるんじゃないですか、併用という形が、ですから英語講師についてもこれで行きますというものを出して、だから皆さん安心して長く働いてそしてキャリアを積んでいい内容にしていって下さいという一本のものでいかないとすごく勿体ないと思うんですよね。せっかくのそのご苦労と英断が…。

濱欠　社会に対するインパクトというもありますが、まず我々が考えなければいけないのは事業の継続です。非常に厳しい状況にあると思っていますので、やはりどうやったら事業を継続できるかという事を第一に考えて行かないといけないといった時に我々は現実を見てしまうのでやはり講師の対応批判みたいなものは非常に恐れるところです。ですので講師の動向は大きく捕まえておかなければいけない。とゆう所があってどのくらいの方がどう思っているのだろう、要するにいまおっしゃるように特別な人かもしれない、どのくらい特別な人がいるかという所が知っておかないといけない所というふうに考えています。

岩城弁護士　雇用か委任か一般的な比較ではなくて、雇用化するとしたらこういうものを考えているという所まで提示しないと選べないですよね。

濱欠　おっしゃる通りです。

岩城弁護士　それから委任についてもね、まったく今の現状を前提にしたものにするのか、それとも一から出直すのか、まだ検討課題じゃないかなと思うんですけど、どちらにしても選ぶ方、対象物というか選択肢を内容を明示しないと正確なものにならいんじゃないでしょうか。

濱欠　おっしゃる通りだと思います

奥田　雇用の中で特別なポジションみたいには出来ないんですか？役職をつけるじゃないですけど。

濱欠　そもそも、歩合という考え方そのものが雇用と馴染んでないと思っています。

奥田　だからその歩合ではなくて普通に全員雇用になった中でちょっと不満を持たれるようなたくさん収入のある先生たちに対しては何かこう特別な対応みたいな…

高本　委任を望まれる方の中には報酬だけではなくて自由な働き方とおっしゃる方も多いんですね。だから労働時間で年間何十時間働いて下さいみたいな働き方が合わないとおっしゃる方がいるという事です。

清水　だから、それも雇用になったから自由な働か方が出来ないわけではない。だれも例えば半年だけ働いて半年休みますなんで事はしてないですよね、１年間のレッスンをしている訳で、だから雇用になったら自由な働き方が出来ないというような宣伝をしてしまう事の方が怖いなと思うんですよ。やはり週1しか…

高本　労働時間は…

清水　労働時間もそうですよね。それでも週1回しか働きたくない人は週１回の労働時間でいいと思うんですよね。そこを雇用になったらその辺の時間が選択できませんよと言うふうにするとそれは正社員というかどこでも行って下さいという形になるんですよね？ヤマハさんの場合は正社員というのはそういう職域も変えないという事ですよね。でも、英語講師として別の職域にするのであれば契約無期雇用にするのであればそんなに別に自由な働き方が出来ないわけではないですし、世の中的にも自由な働き方をみんなどんどんしていってますよね。会社の中で雇用されている中できっちりと自分たちの職務を果たし…

高本　職務を果たすんじゃなくて、労働時間を…

清水　もちろん労働時間もそうですけど、全員が週5働いてという事を雇用でしていくわけではないですよね？今、現状も週1しか働かない人もいますし、午後からしか働かない人もいてるって中でその選択をしないということですか？雇用化というのは…。自由な働き方が委任だったらできが雇用なら出来ないっていう言い方をしてしまうアンケートというのがすごく怖いなと思うんですけど。

川西　まあ一般企業のパートでもね「私は何曜日と何曜日は働ける」という選択の中で女性がなるだけ多様に　　　働けるという形を作っていくというのを企業が今考えていう所ですよね。だから、まあ私は週1日だから絶対ダメよと言わないで統廃合もあったちする中で店舗数も色々と変わってくるそういう中で1時間と言ってたけどもう少し頑張ってもらえないか、それは個々の契約の中で当然あると思うんですよね。今まではこうだったけどもう少し働かなきゃいけない。そういう条件はお互い出し合って特約店との関係をも含めてやっていくと思うんですけども、委任だから今まで皆さん自由な働き方をしていたかとゆう全然そうじゃないじゃないですか。ほぼ日は選べたとしてもここと決められる年間のこれだけの事の範囲の中でずっと働いて来たわけだから今回もそうゆうところでは大枠そんなに変わらないんじゃないですか？その中での調整はあると思いますけどね。

濱欠　…には諾否の自由はありますから、受けないという事はありうるんですね。ただ…

川西　もう1時間増やして欲しいといわれたとき私出来ませんとできたけど、今後は業務命令としてここを持って下さいというふうにある事があるという事ですか。

濱欠　そうですね。明日はここの特約店に行って下さいという事がありうる。

川西　それはあるかもしれませんけど基本はその働き方、私たちがいま提示しているのは今のところが前提で基本はそこにしつつとしないとまあなかなか…

高本　大幅に変えるということではもちろんないです。今のクラスがあって今3日来られてる先生があってその時間帯の所が基本的には労働時間となっている。そこがなくなっても年間契約書に労働時間が入りますのでその分を違う業務に行って頂いたりとかが労働契約書の中に発生するということです。

清水弁護士　誤解がよくあるんですけど、雇用化されたら自由に働き方でできないわけではなくて通常の労働者と違う合意を別にすれば自由に働けますし、歩合給も別に歩合給を（？）出来ますし、完全歩合でやってる会社もたくさんあるので、そこはその雇用化する事の支障はないと思うし、むしろそういう合意をする雇用化もできますのでという提案した方がいいのではないかと思います。

濱欠　まずやはり時間についてはこの後クラス統合とか会場統合を進めて行かなければならない。今、かなり効率の悪い運営をしているだから赤字というのがあります、だからここについてやはり効率を高めて行かなければならない。クラス統合と会場統合を進めて行かなければならないその時にやはり変わって頂く、今の時間から変わって頂く事を指示命令によってやるという事が必要だと思っています。これが事業改革の基本にんると思っています。それと歩合給につきましては、我々は時間に対して労働時間に対して支払っていくのが根本的な考え方だと思っています。ですので我々の営業マン沢山いますけど決して歩合給ではありません。もちろん成績という形での違いは生まれてきますけど、売り上げがいくらだったから報酬がいくらというような人は一人もいない、ということからしても時間という考え方で労働力を提供してもらっているという考え方で雇用契約を結んでいるのでここについては歩合給を採用するのは難しいというふうに考えています。

岩城弁護士　いずれにしても雇用契約の中身がきちっと提示されていないので、いまそのようにおっしゃられてもイメージわからないじゃないですか。

濱欠　高本の方で準備しているのでご説明致します。

高本　では、雇用化の考え方についてご説明致します。こちらは第6回の交渉の再掲で既に説明させて頂いてますが、再度説明させて頂きます。委任契約が委任業務、委託業務の遂行に対して謝礼を支払います。その報酬、算定方法として生徒数や各種手当、英語力などの規定を設けそこで報酬額を決めています。これに対して雇用は労務の提供おいて賃金を支払います。労務の提供に関しては所定労働日、所定労働時間に賃金をかけたものを支払います。所定労働日、所定労働時間についてはこの後説明します。こちらは雇用の賃金（？）になります。こちらの第4回の交渉からの再掲になりますが、一部若干表現を変えている所もあります。常用雇用者に対しては等級に応じた時給単価に月平均契約労働時間をかけて月額基本給を算出する時給月給制を基本とし当月分をお支払い致します。諸手当の支給及び控除は翌月の給付になります。月額の給与は基本給と諸手当で構成します、諸手当には労働法規に準じたものと有りますけれども現在の講師さんの稼働にあります、遠距離手当に相当するものとか生徒を集めるには土曜日曜の稼働を増やしていかないと生徒数は増えませんのでそういった意味では土曜日曜手当、こういったものを今、検討しています。こちらも再掲になります。こちらが現在の稼働状況の一例を現したものです。現在ヤマハの方で管理しているのはレッスン時間のみという形になっています。特約店ごとに稼働状況はまちまちですので、日によっては1クラスの為に先生が来られるとか、午前中と午後の間に長時間空きが発生していて教室効率にとっても、先生にとっても非効率な稼働になっています。今後の政策としては1日10名以下の稼働それから大規模センター以外の非効率の稼働は午前中の募集はやめていく予定です。集まる曜日集まる時間に集約をしていきます。特に生徒が集まる土日の開講を増やしていく方法で考えています。これを所定労働時間の考えを表したのがこちらになります。雇用化後の勤務のイメージになります。まずは開講枠を基準にはしますが、所定労働日、所定労働時間を定めます。この場合ですと平日は15時から20時半までの5.5時間、土曜日は休憩をはさみ実務労働時間は6.5時間になります。日曜日の勤務も一様考えています。この場合ですね、5日稼働で週26時間勤務という事になります。所定労働時間を確定しましたら次は所定勤務日を決定します。この様にですね講師さん一人一人の個人別勤務カレンダーを作成します。年間の労働日を算出し、この稼働日を合計したものを12ヶ月で割って月平均の労働時給をかけたものが１か月の基本給とします。これでいきますと全部は書いていませんが４月ですと78時間、７月の18日の95.5時間、10月が1９日の101時間。月のよって労働時間が異なりますが、平均して基本給っていうのがここの書いてありますけど、基本給が時給1500円と換算した場合13,4250円これが基本給になる。こういう形で基本給を算出していきます。最後にこちらは求人サイトハローワークから淘汰した各社の英会話講師の時給レンジになります。社会的にどの位の時給レンジを設定したらいいかを算出するための資料となります。上限の中央値、下限の中央値がこの赤の線のところになります。今、私どもで考えている時給レンジはその右にあります1,200円から2,500円のところで、社会的に一般的な平均的な時給として社会的にも妥当であるという支給レンジというのを検討しています。以上です。

佐藤　補足ですけど、私共現行の契約社員というのも基本的にはこういった考え方ですけれども、手当みたいなところは特に無いのですが、英語の場合は遠距離だとか土日だとか特殊な対応を検討しているのが違う所です。それから、先ほどの勤務日数の話がありましたが、私ども契約社員の規定では現状は、正社員は会社が決めたカレンダーで、会社が決めた処遇でいわゆるフタイムでサイズ的（？）に決められるんですけども、契約社員の方は契約でカレンダーを決めて働きますと決めてる事になってるんですけど、ある程度バラバラではいけませんので基本は週3日以上という事で現状の契約社員は運用しています。1日2日はになってしまうといわゆる日にち単位のアルバイト契約みたいになってしまいますので、安定的に働いて頂く方、月給的なお支払いする方はある程度の勤務日数を稼働して頂きたいなと考えています。そうしないと、なかなか組み方ができなくなってしまって、そういう事からすると自由な選択肢が少し狭まるかなという意味もありますので、現実的にうまく組み合わせシフトで稼働が出来る様に組んでいかないといけないと事情がございますので、それは先生方にもご理解頂いて、なるべく3日以上とかですね、そういう安定的に稼働頂くというふうにご理解頂けたらなぁと思っています。

川西　週3日以上がひとつのスタンダードにすると…

佐藤　現在はそうですね。

川西　ただやっぱり今回は、移行時期ですからね。一定の配慮要ると思うんですね、そうでないと3日以上働け

ない人はみんな切っちゃうというと、実際足りなくなる、今でも足りない状況、いくら統廃合したとして

もそういう状況は出てくると思うんですね。それはまあ具体的に動き出した中での数字と睨み合わせて出

てくる課題として、移行の配慮は要るだろうと思います。時間外については今まで言ったら準備の前時間、

あるいは待ち時間ですよね、そういうことは今後はこのシュミレーションを見れば、そういう待ち時間は

なくなるという考えた方ですか？

高本　基本的にはなくしていくような稼動を考えているということですね。

川西　もしある場合にはそれは所定時間外として支払うということですか？

高本　所定時間外というか、その分労働して頂くことになります、違うことを。待ち時間というのを何かのお仕

事をして頂くことになります。

佐藤　労働義務のある時間帯となります。

清水　日曜にしか体験生徒募集となってないですが…。

高本　これはあくまでも一例です。

清水　例えば平日のレッスン前やレッスン後に体験レッスンやイベントが入った場合は時間外という考え方は

しないということですね？

佐藤　残業命令です。そこをお願いします、とうことは月給以外のところで時間外の賃金をお支払いします。

川西　一度こういうパターンを、私の勤務はこう、年間はこう、と決まった、それに対する時給月給とおっしゃ

った、そういうことですね。時給を基本として月給として渡す。

佐藤　それぞれ皆さん労働時間が違うので、ある能力レベルの同じ方は時間で同じ額を払うという考え方です。

川西　その代わり、その空いた時間のところは他の業務をしてもらって月給自体は毎月定額で決まった状況？

濱欠　同じ時間ではないです、労働時間です。

川西　それに対するペイはするという事？

佐藤　もちろん、これで決めますので…

川西　時間外についてはこれ、所定外については支払うということですか？

佐藤　もちろんそういうことです。時間外命令…

川西　時間外命令に対する報告をして…

佐藤　いわゆる残業ですよね…

清水　英語講師の職域を設けるっておっしゃってましたけども、これは新たに教える以外に、月報とかならまだ

分かるんですけど、準備とかもね、センター受付とか清掃というのは、特約店のセンターの受付ですよね？

そうすると行ってるセンターの受付をするということですか？そういう仕事もあるということですか？

高本　ある可能性はあると思います。

佐藤　全く違うのは委任契約というとレッスンをお願いしますという、基本的にはレッスンのお願いで、これを

やって頂くといくらというお支払いになんですけれども、雇用っていうと何曜日の何時から…

清水　だから雇用の中にそういう仕事を入れていくということですか？

佐藤　入れていくというか、そう、まあそうですね、レッスンがないところはですね。

川西　基本は業務の中に全てそれらが組み込まれているという事ではなくて、基本はレッスンでしょ？

佐藤　そうです。基本はレッスンです。

川西　もしそこで子どもたちが皆休んで空いてしまった時は、それ以外の業務でその時間は働いてもらうと…

佐藤　もちろんそうです。

川西　それによって月給は同じように支払うと…

佐藤　そうです。

清水　これは1年を12で割るということですよね？月給の算定をする…

佐藤　そういう運用をしております。今の契約社員の制度は。

清水　今の英語教室の場合、春と秋に募集時期があって、春と秋とにクラスの編成が変わる場合がありますよね、それも込みで12で割るんですか？６で割って６で割るというにはしないということですか？半年毎に見直しというか…。

高本　基本時給は決めるんですけど、時間がオーバーしたものは翌月に調整して支払うことになりますので、開

講で時間が増えれば、その分が増えるというかたちです。

川西　月額頂く賃金としては減ることはないけれども増えることがあるんですよね？

佐藤　欠勤をしたら減額になりますけれどもね。

川西　有給休暇はない？

佐藤　有給休暇があれば、もちろん有給でいいんですけど。遅刻すれば遅刻控除という世界に入ってくるという

ことになります。この時間に遅刻すればもう10分でも控除させて頂く、オーバーすればその分をお支払

いする。まず基本をこういう軸を決めて、私はいつの日に何時から何時まで働くようになるという事をお

互いに固定してやって頂くということになる。そこにレッスンの時間を組み込んでですね…

川西　皆さん(主席講師)質問されたらどうですか？分からないこと。今日持って帰って議論しますけどもね。

藤原　扶養の範囲で今働いている講師でいっぱいいらっしゃると思うんですけどね、ここに当てはめるともう扶

養家族から抜けてしまうことになると思うんですね。そういう方は今後続けていけないというふうに…

高本　それだったら２日とか

佐藤　これは例です。

高本　あくまで５日で出してますけれども、一例ですね。

佐藤　それは先生毎に決めていくことになるんですね。ですから全員一律にこうなるということではなくて、場

所によっても会場によっても違うので。ただなるべく効率良くやっていかなきゃいけないのでとうい事に

これはもうあくまでも一例です。

清水弁護士　ちょっとまだ理解できないんですけど、1年間の所定労働時間を出して12で割るとかじゃなくて、

もう単純に労働時間×時給で計算できないのですか？

佐藤　月払いでするってことになると、まあ12で割るってことになりますけれども。月当たりの平均の労働時

間を出す、正社員も同じなんです、カレンダーによって若干労働日が違いますよね。お休みの日とか、そ

れをおしなべて平均、月あたり、月給で払ってるわけですね。

清水弁護士　こうゆうケースだと単純に時給で計算して、働いた時間に対応して出している所が多いかなと思っ

たんですけど、1年間の…。

佐藤　そうすると翌月払いになってしますので、あの基本固定的な方は当月分をこれで当月お支払いして、翌月

超過分だとか欠勤分だとかを調整する、というやり方を一般にやっております。

高本　時間で計算すると８月とかお給料が減ってしまうという事ですよね。

佐藤　やっぱりあんまり増減するのが雇用の場合望ましくないので、月給は基本的には固定的にした方がいいだ

ろうという事です。

清水弁護士　そしたら、途中で半期毎に今してるんですよね？シフトっていうか、担当してもらう場所とかっていうのは…そうなると…

清水　場所は変わらないんですけど、春と秋には募集があったりとかしますので、秋に新しい開講クラスができたりとか増える場合が…

佐藤　そうゆう場合は契約を変えるっていう事もあり得ますね。この勤務は新しくこうしますは有り得ます。

高本　でも秋はほとんど既存のクラスに入ってくるだと思いますので、労働時間がコマが１つ増えたとかという

のに対しては、その分を翌月に時間外として払っていくという形になると思うんですね。

川西　働く側としてはこの賃金が１年間一応決められたらね…

佐藤　基本は１年契約の場合はそういうふうにしております。

川西　いや、無期でも、１年毎で見直しをするということで理解していいですね。

佐藤　ま、有り得ますね。それはあの契約内容の変更になります。

清水　時間の事とかですね。

佐藤　合意があればですね。

清水弁護士　契約社員の場合は１年の契約社員だったら毎回更新のタイミングでそこをしたらいいと思うんで

すけど、無期の正社員はいる…

佐藤　無期の契約社員の方は固定をしております、今の運用は。どうしても変わる場合には合意のもとで変えて

参ることはありますけれども…

高本　どうしてもレッスン時間を中心に時間を決めていくことにはなりますので、毎年時間は調整をしていかな

ければ…理にかなってるかなと思っています。

清水　例えば、現状のままのレッスンでいくとなると、デビューだけが秋開講ですよね。それも入れるとやはり

秋でも変更があるということになるのは、そこは翌月の対応にしていくという事ですね。

高本　いや、だから特別の場合、時間分を払うということですね。秋から開講した分…

奥田　逆に1コマ減ったらそこに何か業務が入ってくるというですね？

高本　そういうことですね。

川西　働く側としても、1年間どれだけの賃金がもらえるかということを確立してないと、安定をするからいい

と思うんですけど、でもその基本賃金としては経験・能力・労働日数・労働時間、この4つの要素で決ま

るんですか？

佐藤　ランクを決めて…

川西　例えば能力とか経験によって、ここの人もいればここの人もいるという一定の月給は月給でも同じ時間…

佐藤　時間あたりですね、賃金を決めて、それで時間当たり、それぞれ先生方によって労働時間変わってきちゃ

いますので、同じ物差しを持つというと時間当たりの金額というテーブルがあって、それを基に労働時間

を掛けて決めていくということです。

川西　そういう賃金体系表みたいなのはできるわけですか？

佐藤　できる？それはもちろん作って行きます。

川西　それを見ればみんな自分がどこにいて…

佐藤　ランクは分かりますけれども、その中でいわゆる成績によって、昇給をどうするかっていう事は出て参り

まいりますけれども…。

川西　そのだから、また別途協議になりますけれども、その昇給を評価、評価によった昇給制度ということにな

るわけですよね。その評価についてはまた具体的にどういう評価の項目があるのかとか、あるいはその評

価を誰がするのかとか、現場に監督者がいないわけですから。だからそういう評価制度自身はそれによっ

て賃金が変わるって言えば公平性という意味では、そこはまた別途示して頂いて、正社員の制度に則した

考え方というのになるんですか？

佐藤　正社員というか契約社員ということですね。

川西　契約社員の評価に則したという事になるんです？

佐藤　基本的には一般的に言うと期首に目標を共有することになって、それに従ってそれがどれだけ到達できる

かと言う事と、日頃の業務を遂行して頂く上での協力の姿勢ですとか、そんなところの評価というのが一

般的になりますので。

濱欠　ですのでこれをどう実務に落としていくかっていう事が非常に難題なんです。どうやってきちんと正しい

評価をしていくかという所が今ないわけですから。委任の場合にはそれはしなくても良かった。ところが

やはり雇用にするときちんと評価しないといけない。できるだけ公平性みたいな担保しないといけないと

なるとなると、これはやはりなかなか大変…でもやんなきゃいけない…。

川西　ただあんまり細かいのじゃなくっていいんじゃないですか？多くの所にはそうゆう現場にあれがいない

場合には自己申告的なそうゆうような評価とか、よっぽどの無断欠勤があるとか、そうゆうような場合と

いう事でかなり大雑把な評価制度っていう基本の基準があってそれ以下に違反するような事があればそ

うだけど、そうでなければ、ま、そんな感じでやってる所が多いですね。

佐藤　どうやるかというのはありますが、おっしゃった通り今期はこれでいきましょうと目標を決めて、期末に

どれだけできましたというのでご本人が自己評価をして、というやり方もあるとは思います。それに対し

て上司がここはできた、できないと判断をするという事ですね。それは確かに定量的に決めて行くという

事でなくて定性的な決め方になるんだと思うんですけど、主要な項目として生徒さんの定着率やお客様の

評判だとかいうのも入るのだとは思いますけれども。

川西　それは特約店が評価するわけですか？

佐藤　事業主です。もちろん特約店の意見というのも反映されるかもしれません。ある意味、特約店もお客様と

言えばお客様になるので…

濱欠　特約店もお客様の評価のひとつです。

佐藤　特約店もお客様と言えばお客様になりますので、今後英語の先生も私どもの社員という扱いになりますの

で、社員として出先で仕事をして頂く。

川西　業務についてなのですが、仮にレッスンが空いたとします。今までレッスンを中心にやってきていたので、

いきなりその空き時間にパソコンの業務をと言われてもできないかもしれません。だいたいどのようなこ

とを想定されているのですか？本部に行って仕事をするというのは無理なので特約店で受付の業務をや

るとかそのようなことですか？

佐藤　それは現社員も同じですが、手が空いたらどんなことをやったらいいか、自分で考えてやるものです。もちろん、時間が空いたらこれをやってほしい、というのもあるとは思いますが。

川西　レッスンの準備にその時間を充てるというのもありというわけですね？

佐藤　もちろんです。また、特約店で手が足りない時は「～手伝いましょうか？」というのも積極的にやってほ

しいですし。雇用化になるとそのように変わるのです。上司が逐一あれこれやれ、というのは現実にでき

ないですし。自分で仕事を見つけてもらうのです。

奥田　今まで私たちも、例えば掲示物やテキストを修理したりとかそういうことも含めていいわけですよね？自

分で仕事を探して。あと、稼働曜日のことで理解できていないのですが、例えば一つのセンターがこれだ

け（例を見て５日）の稼働があったとします、そうしたら会社側としては「では先生５日稼働お願いしま

す」となるとします。そこで「いえ、私は２日だけお願いします」というのは言えるのですよね？

高本　最初の契約の段階で稼働日数は決めます。

奥田　そうですよね？そこで選ぶ自由はあるわけですよね？

高本　そうです。

奥田　本来ならば特約店としてもヤマハとしても１人の先生で５日間回したい、でも致し方なくもう一人を配属する。そうなったら月・火を一人の先生、週末をもう一人の先生で回す、しかし週末の土曜日の先生が「私はどうしても２時には帰りたい」となったとします。そういうのはダメってことですよね？

高本　契約の合意の時にお話しはできます。なので２時までしか稼働できないとわかっているのであれば、残りの３時からのレッスン１コマのために別の先生を配置することはできないので、最初から他の先生にお願いするのがベターですよね。

奥田　契約の話をするときにある程度の自由はあるということですよね？

佐藤　自由というか合意ですね。

奥田　それと勤務カレンダーというのが会社から提示されますよね、それである曜日、この週が休みになっているけど、別の週を休みにするということはできるのですか？

高本　それはできます。

奥田　そこの自由度もあるということですね。

佐藤　自由ということでなく合意の上で。

清水　スケジュールは会社から下されるのではなくて、各月いつにレッスンするかは会社と合意の上で決められるということですね？

高本　実際に先生に決めて頂くことになりますね。

奥田　ではカレンダー渡されて、ここが休みになっていますが私はここをお休みにします、というのはできる…。

清水　というか最初真っ白でくるのでしょう？

佐藤　レッスンが基本なので。レッスンと他の業務と合わせて、合意して考えていきましょうとなります。

清水　これは例として提示されているだけで・・・

奥田　でも自由はあるということですよね？

佐藤　自由、というのではなく会社のニーズとのマッチングです。

奥田　意見は言えるということですよね？

佐藤　意見というか必要性に応じて・・・

高本　月に５週あればレッスン４回、まあ平均すると３．５回ですか、それをもちろん生徒さんの都合も考えた上で、どの週を休みにするか選択肢があるのであれば先生に決めて頂くことはあります。

奥田　では今とあまり変わりませんね。

佐藤　残業命令や休日出勤命令とかはあります、例えばある日が５時までだけど、８時までやってくださいとか。

高本　本来水曜日は休みだけれども、研修があるので出て下さいとか。

奥田　午前中に研修に出掛けていて、そのままレッスンに行くというのはあるということですね。

佐藤　午前中は早出命令になります。

奥田　その分はプラスでもらえるということですね。

佐藤　早出命令は拒否できないので。

奥田　それはもちろんです。

清水　それなら今までと変わらないですね、拒否できなかったですし。

佐藤　今までは（委任契約なので）拒否できたのですが・・・

清水　そういう風にはおっしゃりますけど、それが結局ずっと指揮命令を受けていたとみんなが感じていたからこのように話を進めているわけで。

高本　（研修に）出席して頂いていた先生はそのように感じていらっしゃいますけれども、私どもからしたら、欠席しますと断られる先生もいらっしゃったので。

清水　それはもちろんそうです。

佐藤　（これからは）嫌だということは言えなくなるわけです。

清水　嫌だ、というよりちゃんと合意をして契約しましょうということですね。

佐藤　残業は基本的には拒否はできなくなります。

清水　でも残業拒否して帰られる正社員の方もいらっしゃいますよね。

清水弁護士　例えば、その日が全く出勤じゃなかった日に行きなさいと言われて絶対に従わないといけないか、というとそれは…

高本　もちろん事情は聞きます。それは私たち社員でも、どうしても今日は体調が悪いから休むとかもちろんありますし。

清水　命令だから必ず遂行しないといけない、命令とはそういうものですけれども・・・

佐藤　できない事情は聞きます。

高本　（今までは）代講の依頼でも「遠いしやめておきます」となっていましたが、今後はお願いして行ってもらうことになる、とかはあります。

佐藤　そうしないと回らなくなってしまいます。そのような事が大きく変わっていきます。

奥田　実態としてはそんなに変わらないですよね。規約的には変わるのでしょうけど。会社側の感覚と我々の感覚を変えていかないといけない、でも我々の受け方として実態はほぼ変わらないと思います。

佐藤　我々にしたら大きく変わるのですが・・・

奥田　でもそこを理解してもらわないといけないとは思います。

川西　理解してほしかった所を、理解して頂いた、と。

清水　代講行ってくださいと依頼しても断られるとのことでしたが、自分の所属している特約店内ならなんとか調整しようとなりますが、とんでもない場所、どうやって行くのかわからないようなところでも断れないのですか？

高本　我々もそんな所でも出張で行きますから。

清水　それが全く勤務でない日に入れられて断れませんよ、と言われるのは違いますよね？事情を聞いて頂けるのですよね？

高本　勤務日でない日ではないです。

清水　どんな事情であれ、みんな勝手に休んではいないので。「自由」という言い方が惑わしているのかもしれませんが、自由に働き方を選んで働いているのではなくて、今までも特約店やヤマハと話し合いながら勤務日や勤務時間を決めてきています。

高本　そうやって協力して頂いている先生がたくさんいらっしゃって非常にありがたいのですが、奥田先生はよくご存知ですが、代講が必要となった時に、依頼の電話を掛けまくってスタッフも困っている状況で・・・

奥田　私はその苦労もなくしたいのですよ、本当に。そうなると、社員さんたちは他の仕事ができないですよね？だから今回の一件を通して、お互いにうまく回っていけるようになればな、と。そしてそれが在籍増につながると思っているので。

清水　そもそも代講が必要になるというのは、急に辞める先生がいるからですよね。条件がよくない、とか色々あって辞めてしまう、そこで緊急に誰かが遠いところであっても頑張って行く、一生懸命つないでも結局先生が見つからずにその店舗は閉鎖になるということも起こっています。安定した雇用であればもう少し（長く）みんな安心して働けるんじゃないか、というのが私たちがこの件を進めている根本なのです。みんなが安心して継続して働けるようにしたい、と。優秀な講師たちが今までも辞めていきました、研究会とかもしてお互いに高め合いながらやってきたのにそうやって辞めていく先生たちがいて、それが残念です。ヤマハもたくさんお金を掛けて研修してきた先生たちがよそで活躍していたら損じゃないですか？

　　　雇用化に進むとおっしゃってくださっていますので、ぜひ公表してみんなに安心を与えてもらいたいと思っています。

高本　生徒が１日に３人しかいないところに、無理な代講で講師を配置しないといけないというのが現状なので、今回統廃合を含めて、雇用化を進めていかないといけないというところです。

川西　統廃合については現場の講師には相談もして頂けるわけですか？勤務場所や労働時間も変わる、など働く側の労働条件に大きく関わってくることですから。突然ここは閉鎖して別の所に行ってくださいという話にはならないのですよね？ヤマハとしても、講師に継続して働いてもらうための努力をする、その為には本人とのコンタクトは当然必要ですよね？

奥田　労働問題について考えるようになって、内容がとても難しくて理解するのに非常に時間がかかるんですよね。だから現行の講師さんたちもこの問題を聞かされた時にすごく混乱はされると思うんです。そこをご説明されるのはすごい並大抵な苦労ではないかと思います。実態は一緒だという所に落ち着くとは思うのですが、そこにい行くまでにすごく大変だな思うので、アンケートの話に戻りますけれども、その辺も慎重にやっていかないと受け手側の感覚にすごく影響してくるかなと思いますので、アンケートに関してもできたら案が出来た段階で一度私たちにも見せて頂けたらなとは思います。

濱欠　そのつもりはありません！

奥田　ありません！？

濱欠　やはり我々はもう進めなきゃいといけないという事ですので、やっぱり時間がない。て言う事がありますので、ここは会社の責任においてやらせて貰いたいと思っています。

清水　そこで働き方、実態としては変わらないということはもう少し全面に出してもらってもいいのかなと思うのですが。

高本　働き方、変わらないということはないと思います。

清水　いや、ほとんど変わらないです。今までと大きく変わるとは感じないです。

川西　むしろ、時間外やサービス残業的なことをやってきたことがきちんとペイされるという部分が変わるのであって、今までやってきた業務内容も拒否できなかったことも多いし。そこを根本的に大きく変わりますよ、と言うと理解より不安の方がり先にくるのではないかと思います。

濱欠　決して不安を煽ろうと言うつもりでやっているわけではないんです。どういう風に考えているかというのを知りたいというわけです。

川西　賃金の支払い方にどういう要素が入るのか、そこはみんなで理解した方がいいし。時間に対する支払われ方であるが、その基本となる時間給を設定するには経験や能力が考慮される、ということなど。

串田　おそらく変わるのは、今までは生徒数に応じて計算されていたのが、今後時間数に応じて、になるのでタ

イムカードを作るとか、その辺が大きく違うとは思います。今は生徒数を報告することで謝礼が決まって

いますね、これからは毎日働いた時間を報告しないといけません。

岩城弁護士　ちょっと議論が混乱していると思うんですけど、いまアンケートについて事前にある程度概要を教

えて欲しいというふうにこちらが要望して、それに対して「時間がないからそれはできない」とおっしゃ

った。そこが必然性が分からないんですよ。それが「会社の責任においてやらせてもらいます」という言

い方をされたらそれだ反発されるリスクも負うというわけですからね。あまりそのようなおっしゃり方は

されない方がいいと思うんですよ。こちらも別に会社に権限がないと言っている訳ではない、また我々が

合意するのが条件だと言っている訳ではないのですから、事をスムーズに進めるためにアンケートの概要

を教えて欲しいと言う事を申し上げてる訳ですから、先程の言い方だとやや硬直的な印象を受けますけど。

そんなに見せられないものですか？見せると言うか概要をこうゆうアンケートだという事をこちらも安

してアンケートに応じられるようにしてもらいたいという気持ちで言っているわけですから。

川西　組合員からもそれに関して問い合わせが来ることもあると思うんですよ。その時に私たちがきちんと伝えられるようにしておかないと混乱しますから。

岩城弁護士　時間がないとの関連で何を危惧されているのか教えてもらえませんか？

濱欠　あの…このようなやり取りを何時間も続けることが本当に必要かどうかと思っております。やはり決めなきゃいけないことがたくさんあります。

岩城弁護士　一般化しないでください、前にいて話しているんだから。今、アンケートを事前に概要を教えて欲しいという事に「時間がない」とおっしゃったからね。「このようなやり取りが何時間も…」ってどういう意味ですか？さっきから建設的な議論をしているのではないのですか？

濱欠　していると思っています。

岩城弁護士　でしょう？だったら事前にね、その我々に示すことが「時間が足りない」とどう関係があるのか説明して下さいよ。なぜ我々に示すことで時間が足りなくなるのか？その説明責任はあるでしょう。

川西　現場感覚的に受け止めるには、こういう表現よりこういう言い方をした方が適当ではないですか、この質問よりもこういう方がいいんじゃないですか、ということが言えるわけです。組合員の全員とは言わず、せめて３役ぐらいは目を通して…

岩城弁護士　今までお互いに関係を築き上げてきているじゃないですか

濱欠　今の関係が友好的なのでしょうか！？

川西　どういう意味ですか？

岩城弁護士　おっしゃっている意味がよくわかりません。

川西　友好的関係って…まあ労使ですからね。誠意を持ってお互いやってきたという…

濱欠　私もできるだけ誠意を持ってやってきているつもりです。

岩城弁護士　誰もそれは否定していないので…。良くやって頂いていると思っていますけど、「友好的なんでしょうか？」という問いかけの意味がよくわからないんですけど。それからそのアンケートを事前に開示すると時間ないという事についての説明にはなっていません。私がこういう質問をしていること自体が友好的でないのですか？どのような趣旨のアンケートかわからなかったら、ユニオンの方たちにしたら心配じゃないですか。

濱欠　やはりあの、2月、3月にある説明会に発表するということを考えた場合、なるたけ早くやんなきゃいけ

ない。やっぱりどの位の人がどの位の事を考えているか…

岩城弁護士　こういうアンケートを考えているというのであれば、たとえば一週間以内10日以内に意見あった

らを言って下さいと、その意見を全部採用しないとダメだとか、同意しないといけないと言ってないんで

すよ。ですからそれはテンポを遅らせるつもりはないので。

濱欠　わかりました。わかりました。

清水弁護士　どうしてもという期限があるんだったら、今日アンケートの用紙を持ってくるのがスケジュール感

的には…

濱欠　お見せする事には…別に…それが事前になるか事後になるかの話だと思っておりますので、それはお見せ

したいと思います。しかし会社の責任でやらせて欲しい！ここはご理解頂きたいし、我々やることが山積

みになっていることはご理解頂きたいと思います。

奥田　そこはすごくよくわかります。すごく大変な状態である事は…。

川西　ただね、労使交流をしなくても、会社としてはやりますよと言っておられますが、基本的に今の時点でこ

　　　れを言われると、誠意を感じられなくなるんですよ。今まで誠意を持ってやってきてくださってると思っ

　　　ていたのに、最後は会社が押し切ってでもやりますよという。どういうことかというと働き方が根本的に

　　　変わる、賃金を現状よりアップするかということも言い切っておられない。労働条件の不利益変更になる

　　　人も出てくるかもしれないんです。そういう場合には労使合意が必要なんですよ。一方的に利益変更を押

　　　し切るということはできない。労働組合があって協議をしていかなければならない。現時点では労使合意

　　　を目指して努力をしてやっていくというのが現時点での回答であり、最終的に具体的な問題を話し合った

　　　ときに労使合意に至らないこともある。そのときには合意がなくても最終的には会社が押し切るというこ

ともあるかもしれない。でも最初っからまだ枠組みもできていない中で、わたしたちが判断すべき資料も

いただいてない中で、労使合意がなくてもやりますというのは、そういうような言い方は今回の回答では

まったくいらないことであって、それを最初に言われるのは　労働組合が長い時間をかけて話し合ってき

て、働く側も使用者側も新しい制度でスタートすることを目指してやってきたわけですから、根本のとこ

ろは目指してやってきたわけですから。労使合意を目指して努力をするということなんですよ。お互いに

岩城弁護士　先程ね、建設的ではないとか友好的ではないというお話があったので一言だけ言わせて下さい。そ

ちらから提案があったらこちらはものすごく忙しい中で深夜まで集まって議論をして、建設的な対案を出

来るだけ出しているつもりなんです。そこはやっぱり使用者側としても理解をすべきではないですか？あ

たかもこちらが足を引っ張っているかのような妨害しているかのようなおっしゃり方というのは、なんと

言うのですか、リスペクトに欠けると思いますよ、そう言うおっしゃり方というのは。

濱欠　そんな事はないと思っています。

岩城弁護士　そんなことはないんですか？

濱欠　決してその私のほうから…何か…

岩城弁護士　じゃあね「いまこの話し合いは友好的なんですか？」とか、「こんなに長時間かけて意味があるんで

　　　すか？」というような事をおっしゃったりするから、それを撤回してくださいと言っているんですよ。私

　　　が言っていることはおかしいですか？

濱欠　あの…「友好的じゃない」といったのは言い過ぎだったと思います。これは撤回します。我々、正直言っ

てこれだけ回数重ねて、8回になりましたね、決してそれは無駄ではなかったし、あるものに向かってる

という手ごたえとしては感じています。

岩城弁護士　それは共有しましょうよ、我々も本当にその点については感謝もし、再来年の4月に向けてね、全

面的に協力する基本スタンスですよ。こちらが要求して始まった話なんだから。ですから例えばアンケートにしても「いついつまでに実行しないといけないから、ご意見があればいついつまでに下さい」とそう言う事を言ってもらえばスムーズに行く話しなんですよ。その点はやって頂けませんか?まぁ、さっきやって頂けると言って頂ききましたが…。

濱欠　わかりました。繰り返しになりますけども、私の持っているやはり実行に関する危機感というものは察し

て頂きたいですし、このまま何か何度も話して結局時間切れでしたねと言う事にはなりたくないです。お

話し合いに時間がかかっていたので、結局出来ませんでしたというのは決して双方にとって望ましい事じ

ゃないと思うんですよ。

奥田　私たちもそれは同じです。

川西　2021年4月を目指してやっていくということですか？

濱欠　そうです。

奥田　濱欠さんがすごく頑張って下さっているのは私はすごく感じてて、すごくお疲れだろうなぁと思います。

だから是非共協力させて頂いて、2021年4月を目指して何とかして達成して、やり切りたいというふ

うに私たちも思っていますので、力を貸せるところは貸させて下さい。

濱欠　宜しくお願いします。

川西　その2021年4月を実施日とすれば遡ったらどういうテンポになるんですか？いつぐらいまでに労使合意、

労働協約についての労使合意はしとかなければ、会社内部の決済で言えば。

濱欠　最終的に雇用化というのは、それこそその一人一人との契約が済んだ時に雇用化が済んだ時と考えられま

すので、労使合意がどのステップかというのはあまり問題ではないと思っております。

川西　それはちょっと違うのでは。労働組合とずっと協議をしてきて労働組合との関係で、雇用化に当たっては、

個々の人との関係も勿論あるでしょ、最終的には。でも、どっちかというとまず労働組合に提示して頂い

てここでお互いに合意をして、あるいは合意をされない項目もあるかもしれない…でもそれをして、会社

側はそれを持って、それぞれに行くというのであって、会社側が先に個々人にあたって、というのは、そ

れはもっともやってはいけないことではないですか？

清水弁護士　英語講師を代表して労働組合をやっているので、まずそこで基本的な合意するのがやり方かなと。

佐藤　雇用化というのは、ある方針としてですね、いつっていうのはなかなか確約はできないんですけど、雇用

　　　制度を入れていく事の合意はできるのではないかなと言うふうには思っています。ただ、会社主導でって

いうのは先程の細かい制度設計とはテクノプラドの世界になってしまいますので、会社がある一つ一つ協

議じゃなくて作らせて頂いてこうゆう事でやらせて頂きますよという手順を踏ませて頂きたいという事

が真意です。それについてはご意見はお伺いさせて頂いてここはこうだという事はありますけれども、最

終的にはこれで行きますとゆう事は会社側の方でさせて頂きたいという意味合いです。

川西　いや、だからね、21 年 4 月それを目標にするという事それに向けてじゃあ、労働組合との合意をする対

　　　抗合意でもいいですよ、大きなところで組合員にはどの時点で公表して・・・講師の方ね全員、全講師の

方に対してどの時点で公表していくか、その後個々の契約に入るわけでしょ？そういう流れじゃないんで

すか？

佐藤　方針の予定というのは前から申し上げた通り、来期の契約を提示する前には基本的な方針というのはちゃ

　　　んと打ち出してご理解頂いて、という事にはなろうかと…

川西　一般的に社会への公表っていうのも、これだけ注目をされていて、

佐藤　社会的に公表するかどうか、というのは…

川西　だからそれはね雇用化としてヤマハとしてやっていきますよというのは労働組合側としてはそれを当然

　　　いわなきゃいけない、ずっとそれを私たちはそれをどの時点にするか労働組合も勿論ありますし、もしこ

れ労働組合を無視して個々の契約が始まっていくとそうゆうようなことになって行くとそれはね、今まで

流れの中の話し合いなっていかなくなるんですよ。

清水弁護士　こちらが要求している雇用化目指します基本合意をする事もできないんですか？ それは明確な回

答を頂いてないのかな気がしますけれども…必須であるという認識はないのかな、と。

川西　公表まずは講師の人にやらないと皆辞めようかどうか、迷っている人もいるなかでこうゆう事でちゃんと

　　　言って下さるんだったらもうちょっと頑張ろうかという意味では一番いいのは今年の来年の3月の更新

時期に次の展望も含めてお話して頂いて・・・だから皆さん一緒に引き続き頑張ってもらいたいという話

をしないとそして 1 年後にはこうなりますよという話が具体的になって行く、労働組合も出来て、皆さ

んも意見を言う、私たちが労働組合英語講師のその要求の今全面に立ってやってる訳ですからそことも合

意をしましたと、だから皆さんこの内容で受けて下さったという話にしていかないといけないんじゃない

ですか？そうじゃないと労働組合と合意したあるいは話し合った結果というのがそれはお互いに守るあ

の、あれがあるわけですから。義務がでてくるわけですから。

清水弁護士　別にその合意をする事に、公表するかどうかは別として、支障ないと思いますし、労働組合と合意

　　　して、今回提案するんですと言った方が提案もしやすいかなと思うんです。そこはもう少しご検討頂いて。

濱欠　労働組合との合意については専門家とも相談した上でご回答申し上げたいと思います。

佐藤　合意の中身にもかかってきます、全員一律でいつという事迄ですね、方向性はあるすり合ってると思うん

　　　ですけども具体的に全員が例外なく 2021 年 4 月というところまでは合意はできないという状況です。

清水弁護士　確定的な事は言えないでしょうし、個別・具体的な事はあとあと個別に契約する事になると思うん

で、目指す形になると思うんでそれは問題ないかなと思うんですけど

濱欠　それについてはこちらで相談させて下さい。

清水弁護士　合意書の案を提示したほうがよければこちらで作成します。

岩城弁護士　会社の責任と権限においてとおっしゃる、それはもちろんそうですよ、基本はね、そうだけども労

　　　使交渉として今これはやってて、その交渉の結果に基づいて・・・大枠のね、それに基づいてやって頂く

のは必要。やっぱり全く違うことをされたらね、話が違うという事になるわけだからやはりその前提とし

てその大まかな確認事項をね、それは先行する話だと思うんです。それでまたご検討頂いて、我々の方で

も１つの区切りとしてね 考えてみたいと思います。そこはすり合わせを宜しくお願いします。

濱欠　時間ですね。

清水　もう一回、私が送らせて頂いた質問についてのところで、雇用化の実施のスケジュールについては 2021

　　　年4 月にはする、それまでのところでこの 3 月で来春までには講師に公表するという事で？

濱欠　必要だと思っています。

清水　と言う事ですね？でないと次の契約ができなくなるという事ですよね？前回に、継続して講師してもらっ

　　　てる方とは無期でという話が出てましたけど有期と無期との線引き、前回は今の契約社員 YMJ の契約社

員は 4回更新しててという事言われてましたよね？それに合わせた形になるという事ですか？有期と無

期の線引きが分かりにくかったので、新しく採用する人に関しては分かるんですね、1 年目の人とか試用

期間って考えるのであれば分かるんですけれども、英語講師の場合は継続してやって行く方が生徒定着に

なっていっているので、4 回更新していくというのが決まっているそれが一応案として考えている…？

佐藤　後ほど就業規則をお送りいたしますけれども、契約社員制度というのは初回、最初からの無期という事で

　　　は受け入れてないんですね。

川西　講師が契約社員になるわけではないですよね？

佐藤　契約社員です。

濱欠　契約社員か？と言えば、契約社員です。それはなぜかと言うと、地域限定職…？？？

佐藤　そういうふうにしているんです。そこで有期の契約社員と無期の契約社員がいるんですけどあの、いきな

　　　り無期で採用はしておらないです。当社ではですね。有期契約で採用させて頂いて最低でも 1 年更新し

た方の中で安定的に長期的に継続して会社に貢献して頂けそうな方を会社側から無期に契約切り替えい

かがですか、とご提案をして了解となった方を無期契約にしているのが今の会社のやり方です。有期って

いうと 4 回更新までという事としておりますので、なかなか適正が上手くいかないなとかそういう場合

にはその期間途中でも 1 回更新、2 回更新で終了頂く場合もあります。ただ、先生方の場合はこれから

の雇用契約になるので、そこから 1 年とするのかどうかというところはありますけれども

清水　一応前回は現講師は無期っておっしゃってたかなと思うんですけど。

佐藤　言ってません。現講師って言っても今年まだ入ってばかりの先生を最初から無期契約でっていう事は考え

　　　ておりません。

清水　原則っていうふうにおっしゃっていましたね。今まで契約期間が長期に及び安定的に貢献されてる講師の

　　　方については今の所無期雇用契約を原則、というふうに考えている、と。

佐藤　それは手続きをどうするかは別なんですけれどもあとはもう実務的な話になりますけれども、いったん全

　　　員有期でさせて頂いて、更新時に無期という事もあるかもしれませんけれども。

川西　それを判断するのは基準は見せてもらわないと何が基準なんですか？個々のこの人はもう1年有期でこ

の人はもうすぐ無期になってもらう、そういう判断を個々にしていくわけなんですか？

佐藤　今の会社の制度はそうです。それを英語の先生全部に当てはめるって言ってるつもりはないんですけれど

　　　も今の会社の制度との整合性にもならわないといけないので、

川西　その場合でも基準はある、何も基準がなくして恣意的にやるわけではないんでしょう？ その基準を示し

てもらわないと 有期と無期が混在してこの人は 2 年この人は・・・というのは・・・

高本　今の契約社員は混在しています。

川西　そちらが混在しているのはいいんですけれども。

清水　それは今の契約社員ですよね？ただ英語講師の場合の契約は違う形で作るというわけですよね？

佐藤 　今のルールでいうと一律有期契約にして、１年以上更新頂いた方の中から順次していくということを

 やっているんですけれども、それがいいのかどうかということも含めてですね、検討させてください。

川西　それは契約社員のをそのまま横引きするのではなくて、契約社員の今の規約を当てはめて、新たに独自の

　　　ものをつくるわけですか？

佐藤　当てはめると、全員有期で契約して頂いて、ということにはなります。

川西　全員１年目は有期？

佐藤　今の契約社員のルールは、ですね。

岩城弁護士　それをね、５年も１０年も長いことやっている講師に対して機械的にやるかどうかということは

ご検討されるということですね？

佐藤　そうです、そうです。単純にそれを持ってきてしまうと、委任契約の方他にもいらっしゃいますので、

そこから契約社員になった方もいらっしゃいますので、その辺のバランスで進めていく・・・

川西　それは次に出して頂けるということですか？まだ私たちは契約社員の規定も知りませんし。

佐藤　それはお送りいたします。

川西　そういう中で判断できませんし、そのまま機械的にやらないということならどういうことなのか。

佐藤　有期と無期、基本的に条件・・・枠組みで変わるものはありませんので。そこはご安心頂きたいと思いま

すけれども。有期雇用の方でも無期にされると困るという方も中にはいらっしゃいますので、そこは合意

でやっております、運用としては。

川西　…無期にされて労働者が困るということは何もないと思うんですけれども。

佐藤　まあ、縛りが出てしまう、といいますか…

川西　いやいや、それは違う。縛りは有期の方が強いんです。無期の人は「私、辞めます」って１か月前に言え

　　　ば辞められるんです。有期の人が縛られるんですよ。

濱欠　では時間ですので、この辺で終了させてください。

清水　まず、会社の契約社員規定を送ってください、お願いします。

濱欠　はい。

清水　それからアンケートについても、どのぐらいのものなのか、ということでご提示お願いします。2021年４

月の雇用化に向けて、というところで私たちの方も基本合意書案を作成したいと思いますので、次回その

ところで交渉結果を合わせながらしていきたいなと思っているんですけれども。私たちもただ単に話し合

いをしに来ているわけでなくて、文句を言いに来ているわけでもなくて、やっぱりヤマハ英語講師全体が

いい形で雇用化に向かっていけるようにしていきたいということで、私たちもユニオンのメンバーにもそ

うですし、他の講師にも、よくなるよ、ということでヤマハに残ろうね、というふうに持っていきたいと

は思っているので、合意を目指して協議していって頂けたらな、と思っております。少なくとも講師への

早い段階での公表ですよね、それはしてほしいなと思ってます。それで…特約店会議などで押木社長の方

から色々話が出てたみたいで、それが色んな講師のところにもきてて、2022年には体制が変わる、とかど

んどん統廃合を進めていかないといけない、とかいう話が普通の一般講師のところに聞こえてきてて、と

いうところで。この間も、ユニオンの方から情報が漏れているんじゃないかというふうに言われましたけ

れども、私たちはユニオンの中でしかこういう情報は共有してませんし、宣伝しているわけではないので、

そこはご理解して頂きたい。反対に、社長の方から特約店会議等々で色々お話しされたことが、講師に嫌

な形で広まっているということはご理解して頂きたいと思います。