**第9回団体交渉2020年1月30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　今日は第9回の交渉という事になります。まず、その前に事前にご連絡させて頂いたように、新しく英語

教室推進部の副部長となる鈴木龍彦が今回交渉員として参加させて頂いております。これ2月1日付けの

人事異動でして、まだ社内にも公表前となっておりますので、この場だけでということでお願いします。

今回の人事異動は雇用化も含めまして英語事業の構造改革を進めていく、その為の人材体制強化の一環で

あるということをご理解下さい。一言だけ。

鈴木　はい、只今ご紹介頂きました鈴木龍彦と申します。引き続き宜しくお願い致します。

濱欠　今回の交渉は雇用化に関して何らかの労使合意を結べないか、ということが議題であるという風に認識し

ておりますので、今回初めて弁護士のお二方にも同席を頂いております。安倍先生と田中先生になります、宜しくお願いします。

ヤマハ側弁護士2名　宜しくお願いします。

濱欠　それでは、本日の内容なんですけれども、私どものほうで理解している本日の内容は、この雇用化に関す

る労使合意についてと、あと雇用化・事業改革のスケジュール、この2つという風に認識しております。

清水　事前に私の方からもメールさせて頂きましたが、アンケートの件についても少し説明も頂きたいし、それから先に始めさせて頂きたいと思います。

濱欠　なるほど。そうしましたら労使合意に対する案というのは特に持ってきては頂いてるのでしょうか？

清水　持参しております。

濱欠　持参してる。まだ、見せては頂けないという状況になるのでしょうか？

川西　そうするとそこから始まっちゃいますので、今日必要な事を先に済ませて。

濱欠　それからということ？

川西　はい。一応持ってきますけれども今日も交渉の中身によっては、大綱合意できるのかどうなのか、という

のもありますし。

濱欠　我々としてはまずこのスケジュール感というのを、共通認識を頂きたい部分があるので、できればちょっ

と先にこのスケジュール感というのをご説明、そんな時間かかりませんので、ちょっと前提条件として、

まずちょっとご理解を頂いた上で、話をしていった方がいいのかなという風に思っております。じゃぁ先

に今の改革スケジュールを…。

串田　ではスケジュールにつきましては、私串田の方から簡単に説明させて頂きます。今投影してお手元にある

資料はですね、基本的には以前一度ご説明したスケジュールという風にとらえていまして、具体的に日時

等々決めたところをですね、赤字で追記しておりますので、そこを中心にご説明したいと思っています。

特約店というところにございます特約店オーナー説明会、3月16・17日とございますけれども、特約店

さんは英語教室を展開していく上でのパートナーでございますので、そこに対してですね今回の英語教室

事業総合改革をですね、アウトラインをしっかりとご説明する機会を3月16日は大阪で、17日は東京で、

西日本の特約店さんは16日の大阪、東海から東日本の特約店さんは17日の東京にいま集まって頂くつも

りで、会議の案内文をもう送付しております。そこがひとつでございます。

講師の皆様に関してはですね、アンケートは開票？させて頂いて、講師サイトにですね、この先2021年

度以降の先生の働き方の選択肢についてですね、大筋のご案内を出すつもりでおります。そのご案内の詳

細の説明会を5月の中旬から6月の初旬にかけて全国7エリアで計8回、講師さんの研修をやっていたく

らいのエリアのくくりでですね、説明会を今、実施をするつもりでおります。昨年度はですね、4月から

の新しい契約更新のご案内が大分遅れて混乱をきたしたという風に聞いておりますので、今年はですね、

3月の頭には2020年度の委任契約のご案内を出して、3月中に回収をしたいと思っておるんですが、この

今の組合の皆様との合意の内容を含めてですね、2021年以降この先私たちの働き方はどうなるんだろう、

と不安を思われていらっしゃると思っているんで、その為のスケジュールとしてですね、24日にはアウト

ラインの案内を出して説明会をきっちり5月にやりますよ、という風にインフォメーションした上でです

ね、3月の頭に2020年度の委任契約のご案内をし、来年度は今と同じ内容ではありますが、2021年度以

降はですね、このように変えていきますということをきちっとお伝えした上で来期の契約を結びたいと思

っています。こんなところでですね、今5月の講師説明会の日程も会場のおさえもほぼ終えておりまして

24日には日程を含めて先生方にご案内をする予定です。簡単ですけど以上でございます。

濱欠　ということで、やはり前々からお話してたように、来期の契約更新の前にはやはり何か言っておかないと、

というお話があったと思うんですね、やっぱりそれは我々としてもMUSTだと思っていて、詳細は説明

できないんですよ、詳細のところは講師説明会5月というところにせよ、やはりこのまま来期も同じ契約

書がいくことになるんですが、だといっても何も言わないままというわけにはいかないという風に考えて

います。とゆうところが大きなスケジュール感として共有させて頂ければ…ま、前々から共有してたと思

ってるんですけれども、改めて今回共有させて頂きたいということです。

川西　こちらの日程の入ったのは今回初めてですけれども、24日にアウトライン出すっていう、それはどこまで

出すんですか？

濱欠　えっと、まさにそのどこまで出せるのかなあっていうところを検討しているところなんですけれども。

川西　契約の大きな…雇用契約しますとかそういう大きな事を出したとしても、それによる労働条件やらが…

濱欠　その辺はやはり説明会でとかで、その後個別の話に当然なっていくと思うんですね。その為に個別の面談

というものを用意してある。

川西　そうですね。当然…どういうアウトラインですか？どこまで出すんですか？それがすごく、先行されて、

まだ合意もしていない、あるいはまだこれから詳細も聞かなければいけない話を勝手にここで、アウトラ

インですと出されたら困りますよね。だから諸労働条件に関わるものについては、労働協約に関わるよう

なものについては、ここでは出さないということですか？だから事業としてどうなる…

濱欠　どこまで出さないとかえって不安をあおってしまうのかな…、というところはやっぱり慎重に考えないと

いけないかなと…。

川西　それでしたら、そこまでに私たちにもきちんと説明してもらって組合にも当然質問やら出てきますから、

ちゃんと答えられるようにしておかないといけないですし、そうなると２月24日までに合意しておかな

ければいけないことになりますよね。本当に細かく。それにしたらほとんど賃金については額も言っても

らってませんし、その制度全般についてもないですし、給料表作るんだったらそういういことも聞いてお

かないと、もう一切何になるか分からない状況でね、ここでアウトラインでそんな事も含めてそういうこ

とをやられたら、後々問題が起きますよね。ということでこのスケジュールで言っても２月24日に講師

に出すというのは今後、会場の統廃合とやらもし、事業としての在り様が大きく変わっていきますよとい

うところは今ひとつ出す。そして、雇用契約をして頂きます、それについては今後、今協議したり検討中

ですから、後日出して個人面談としていきます、という風な感じで出していって頂く、ものすごいアバウ

トな枠を言って頂かないと…。

濱欠　まあ多分そうなるんだろうなという風には思っています。もちろん詳細はあまり示せないであろうと…。

24日の段階で詳細を示せるとはちょっと思っていません。

川西　ただね、すごく心配なのは今回のアンケートもそうですけれども、まだ協議中のものやら、どうなるかわ

からないことについてもかなり出しておられますよね。こうなります、という。だから…

濱欠　ちょっとごめんなさい、何を出していますか？

川西　賃金やらについても出していますし…

濱欠　賃金は出してはいないと思っているんですけれども…

川西　いえいえいえ、時給になって、こういう風になっていきますよ、と。だって前回の12月の回答では色々

言っているんですけれども、現状の歩合制的な体系を維持、継続するのかを含めて、様々な要素を考えて、

できるのかどうか検討していくところですになっているんですね。何を検討しているのかな？という風に

思っている…、それから一時金やら当初、月給制はやれますか？と私が聞いた時に「月給制は考えていま

せん。時給です。」になっていたけど、次の回答になったら「時給月給です。」という風になってきていま

す。回答もコロコロ変わっていってきていますし、私たちにしてみたらどの時点に答えを言っているのか、

それをまた先行して色々説明されてはいろいろと問題も起こりますので、もう少し賃金体系や手当、昇給、

一時金、退職金、全般付随したものとして考えると言っている全般のものを出してもらわないと困ります

よね。だからそのことを何度も言っているんですけれども、回答が「何度も言っています」と高本さんは

いつも言うんですけれども、ただ私たちが聞いている事には答えてないんです。だから11月の回答も12

月の回答も全く同じですよね。コピペなんですよ。だから私たちが聞きたい事をいくら聞いても、それに

答えないまま同じ回答を何度もして、回答しましたからって…。だから今日も「１から４番まではもう回

答済みですから」と、終わったものにして「だからこの２つにしましょう」って言っているんですよね。

ただ、私たちが聞いている部分はほとんど、賃金の問題もそうですけれども、無期雇用と有期雇用をしま

すよという、その回答は確かに聞きました。でもそれはじゃあ、無期と有期の違いをどういう風な区分を

するんですか？有期にする場合はどういう理由で有期にするんですか？そういうことについても何にもそれに答えないまま12月の回答も全く同じ回答ですよね。会社社員契約の規定に沿って、という風に言うんですけど、それも頂いてなくて、やっとそれを頂きましたから見ましたけれども。だから私たちが、英語講師が一体どういう身分で、会社の中でね。どういう就業規則で別物にするのか、今の無期雇用の契約社員のあれにするのか、そいういうことも含めてほとんど知りたいことが聞けてない、だからそういう状況の中で24日の説明会でどんな説明をされるのか、大変、アンケートを見てても不安ですよね。ちょっと私しゃべり過ぎてますので…。

清水　何回も回答書をさかのぼって見たんですけれども、ほとんど答えてないというところで、会社の権限にお

いてで終わってるんですね。時給でいきますということも、はっきりと言われたわけでもないし、前回は

月給で考えてるていう風に言われた。まだ賃金のところに関してはまだ協議中だとは思うんですね。そこ

で今回のアンケートにしても「時給でやります」という「雇用になった場合は時給です」というような形

で書いてあったりとか、どうも誘導していくような…委任がいいのか、雇用がいいのかということを選ば

せるようなアンケートになっていたと思うんですね。やっぱりいくつか意見書でも指摘させて頂きました

けれども、本当に講師の真意を把握しようと思った形でやってるのであれば、雇用契約についての補足説

明、委任契約についての補足説明、現状、実状はどうだったのかという事とかもきっちりと知らせた上で

アンケートをするべきで、この調査をしたところで会社にとっても講師にとってもマイナスでしかないよ

うなもの。どういう風にこの集計を使われるつもりなのかも分からなかったですし、一応私たちはこうい

う場所でしっかりと協議をしながら、私たちの要求ばかりを通していこうではなくて、お互いのだ妥結点

のところをしっかりとやって、今後、英語教室、英語講師の仕事なり、英語教室が続いていく形で考えて

いきたいというふうに思っているので「全部回答しました」とういう風に言われてしまっても「一体どれ

が回答？」「どこにはっきりとしたことが書いてある？」かという、全部分からないんですね。で、やっぱ

りもうひとつ、時給になるかもしれないという話はずっとありましたけれども、その時に賃金が下がる人

に関しては「激変緩和措置を取る。3年は考えてる。」て言われた事とかもアンケートには全然反映されて

なかったですし、アンケートの結果次第でどうゆうふうに会社はいったいしたいのか、これで本当に講師

が正直に回答するだろうかという風に思われなかったですか？ものすごく不安をあおるっている。次の雇

用に向けて講師は「ちゃんとしっかりと働いていける体制を作ってくれるんだな」という風に会社に対し

て思っているのに、すごく脅しのような印象を受けたんですね。「委任契約は自由ですよ、雇用契約は不自

由ですよ」って言っている印象を与えるようなアンケートになってたと思うので、これを集約されてどう

いう風に使われるのか、そこもちょっとお聞きしたいですし、やぱりこの１番から４番のところ、就業規

則、特別契約社員でしたっけ？１年で無期雇用になっていく…そちらには近い形でするするのかなと言っ

てましたけれども、英語講師は英語講師で就業規則を作るっておっしゃってましたよね。それのアウトラ

イン的なものも入れていかないといけない、賃金の事とかも入れていかないといけないのに何の提示もな

いまま、それこそ会社からも案もないまま、就業規則は勝手に作りますっていう風に言われてるような印

象を持つんですけど…。

川西　アンケートの事でもうちょっと…別の項目の事は、今日の議題、６つの中に入れさせてもらってるので、

あれとして、アンケートの問題としてやっぱり、私が最後に濱欠さんに、アンケートをとる主旨は混乱を

させない、そして雇用化を前向きに進めていく為のそういう主旨のアンケートですねという風に押さえた

ら「その通りです」とおっしゃいましたよね。ところが実際やられたアンケートは今、彼女が言ったよう

な大変混乱をおこしているんですよ。組合員も色々言ってますけど。混乱を起こしていますし、そして、

１年かけて私たちは本当に向き合って、真摯に交渉してきて、そしてその中で、雇用化をなんでするのか、

という根本問題をね、ずいぶん話してきた。それはお互いに一致をして、じゃあ新しい制度でいきましょ

うとなってるんですけれども、そんな事が少しも理解されていなかったのか、こう言ったら失礼ですけど

そんな風に思うアンケート、なんでこんなことを今ここで聞いて、何を聞き取りたいのか？委任と雇用が

あって、委任は自由に働けますよ、雇用は大変不自由ですよ、指揮命令があれば何でもきかないといけな

いんですよ、組合員のところにもきてるんです「恐ろしい」って、そんな風に言われたら…。

今までだって実際は特約店から指揮命令があり、ヤマハからもあり、むしろ両方からきていたという状況ですから。実態はそんなに変わらないのにすごくそれを…ああいう文言でこういう風にやられるとすごく恐ろしい。雇用化になかなか〇がつけられない。その結果をああいう形で、私たちからすればかなり正確さを欠く、実態の把握も違う。現在の委任契約の中でどんなことが行われているかということをきちんと把握されないままに、委任契約とはこうですよ、雇用契約とはこうですよ、そういう感じになってますでしょう？だから今言ったように混乱を起こさないためにやる前向きなアンケートになっていないということですね。それと同時に、今そんなようなお考えの中で、ここのスケジュールで言われる講師サイトの案内をしたり、特約店に説明したり講師に説明していく…当然これは必要な順序ですけれども、今はそれができるような形になっていますかというのをすごく危惧しているわけです。だから、一生懸命努力されて頂いていることは全然否定しませんけれども、いわば今度のアンケートでいえば趣旨が生かされない、むしろアンケートとしては失敗と私は思うんですけれども。その結果の中身をどう活用していくのかということは大変今後も問題を起こしていきますから、だからどう使うんですか？と聞いているんですけれども、何が知りたかったんですか？

清水　委任か雇用かを選択させるようなアンケートにはしないと言ってましたけれども、委任がいい・雇用がいい・やや委任がいい・やや雇用がいい・どちらともいえない、これは選択させていませんか？

川西　委任も残す、どっちも選べますよという…

清水　どっちでも選べますよ、というね。原則、雇用でいきますとおっしゃっていたじゃないですか。例外をどうするかということで、その例外に関してここで議論というのは違うと思うんですね。原則全員雇用でないとおかしい、その為に激変緩和ということを考えて下さっているわけですよね？なので、雇用に全員ができるように会社の方としては努力してもらう必要もありますし、そこで委任がいいですか・雇用がいいですかというような問いというのはちょっと…

川西　あれは何のために出したんですか？

濱欠　あの、決してですね、我々はアンケートが失敗であったとか、アンケートで雇用を拒否したいとか、そういった意図は全くありません。そこはもしかして、全くご理解頂いていないのか…我々の意図を全く理解されていないとすると私としては非常に残念です。我々がやろうとしているのはあくまでも今回大きな変更になるので、まずしっかりと分かって頂く必要がある、ここに注力をしたというふうに思っています。

清水　ならば足りなかったんじゃないかなと思うんです。私たちが補足説明として、委任は、雇用は、という形で表にされていましたけど、そこの問題点を指摘していますけれども、ほぼほぼ考えても頂けず、少し足してありましたけれども、一時金のこととかと言う形で、すごく恣意的というか、ものすごく限定的な雇用のイメージ・委任のイメージという形を与えたような気がします。ここが問題です、ここが問題です、ということを伝えたにも関わらずそのままやってしまう…

川西　だから、雇用化になれば指揮命令ですべて自分たちは動かされる、それには逆らえないんだ、そういうような印象をすごく持つ。そして一般の人は指揮命令という言葉もあまり知りませんからね、その言葉自身がすごくキツイ。じゃあ今までのように曜日を決めたり、自分たちの要望も聞いてもらって話し合って決めていたけれどもそういう働き方はもうできないのか？一定に、この日、この曜日、こういう風にしてあなたには行ってもらいます、一日何時間働いてもらいます、とそのように全部決められてしまうのか？それだったら私、もう働けないわという考えにもなりますし。そうではなくって、雇用化になったとしても、スーパーでも銀行でもどこでもパートで働いている人はみんな条件を出しながら擦り合わせてやっていく、社会の中で一般はそういうことですよね。女性も働いて、その代わりそういう多様なの働き方ができるようなものを企業はきちんと、それでも安定して働けるようなものを作るからここに来て落ち着いて働いてくれ、キャリアも積んでくれ、というのが今の社会の流れで、この４月から同一労働同一賃金が施行されて、いまは企業も契約社員やらパートやらの働き方をもう一回見直しながら処遇を考え直していっているという時代ですから、そこにヤマハがこうゆうふうにやる時にね、この間のアンケートではものすごく固定的な雇用に対して否定的イメージ、だから組合員でも雇用化に〇をするのをためらったという人もいれば、あるいはこれは何を聞きたいのか？きっとヤマハはこれで組合員をあぶり出しているんじゃないか、そしてそういう今回のやり方も含めたら信頼感も、ヤマハに対して、何をしてくるかわからないという思いを持っていたら、雇用化しますとかそうゆうふうな事を言うと組合員とみなされて、組合員を気圧されるようなことに使われるのではないかという位に危機感を持つわけですよ。だからそういう風に（危機感を）持たれるような中身のアンケートであったということは自覚して頂いて、そして職員ナンバーからしか入られないんでしょう？要は記名アンケートでしょう？本当の実態、みなさんが何を考えられているのかどんなことを問題と思っているのかということを知るためだったら記名はいらないはずなんです。それぞれの働き方をどうしますかというのは後で個々に聞くわけですから。面接されるわけでしょう？個々と契約していかないといけないわけですから。その時にそれを聞けばいい事であって、そういう風な記名にしたことでものすごく回答が実際より誘導されていってしまっている。だから私は失敗だったと思っています、本当に実態を知りたいんだったら記名でなく、みんなが言いたいことを言い、自分の本当の思いを出していくアンケートにしてこそみんなの働き方に対しての意見が出るわけですよね…それを記名にして、雇用ですか？委任にしますか？ってね、どれか選びなさい、みたいになっていませんか？そのことで私たちは意見書で何回も注意もし、これは絶対やめた方がいいですよと言ったんですけれども強行された結果として…

岩城弁護士　ちょっといいですか。最小限のことだけ。先ほど濱欠さんがスケジュール感についてお話しされました、それは理解できますし、こうして見たら結構大変というかね、そういうことで一生懸命されていることは十分理解します。その関係でアンケートも急がれたという事も理解するんですけれども、そうであればね、我々もそれはむしろ雇用化を望んで今こうやって、やっているわけですから。それを遅らせようとかというよりむしろ進めて欲しいという立場でやっていますから。そういうことであれば、もう少しなんというか「こっちで決めたことですからやります」みたいな対応というのはやっぱり、いかがなものかと。そしてアンケートについてももう少し早く提示してね、我々のユニオンの方の意見もやっぱり必要なものは取り入れますと、だから意見を言ってください、というスタンスで臨んでいくべきであって、実際こちらが直前に見せられたもの、私もちょっとびっくりしました。これでもし委任の方が多かったら（雇用化を）やめるんですか？というね。そういう意思にも取られますし。川西さんがおっしゃったように、本当に本音を言うなら自由欄、自由に書いてもらうとかね、無記名であるとかね、今の現状に対する不満、どう改善をして欲しいのか、それとの関係で雇用はどうなのかということを考えられるようなものにする。そのために建設的な材料を提供するようなものにしないと、かえって不安を招きかねないと。特に私は名前を、誰がどのようなことを言ったかと全部集計される仕組みになっているわけですよね。それって自由な発言が、それでなくとも使用者がアンケートを取るというわけで、もうちょっと敏感になるべきというか、本音を聞こうとするならばね、やり方を無記名で、郵送で、というようなやり方もあったと思いますし、改善する余地があったのではないかと…。ただ、今後の事にもなるんですけれども、できるだけスケジュール感という事で急がれるというのであれば、早めにいろんな事を言って頂いて、意見を言う機会も与えて欲しい。今回もずいぶん短期間、数日、１日、２日しかなかったんですけれども、一生懸命考えて提案を、意見を述べさせてもらった、実際その中でも一部入れて頂いたものもあるわけですよね？そういった意味で、建設的な進め方をお願いしたいと。先ほど濱欠さんは残念だとおっしゃったんだけれどもね、多くの人がそう受け止めるようなやり方をされたということ自体はやはり考えて頂く必要はあるんじゃないかなと…ちょっと長くなりました。

濱欠　まず、ご懸念されている、じゃあ雇用をやっぱりやめるんじゃないか？というご懸念は、それは今のところ私のとこでは無いという事。ここまで進んでますのでね。これを止めるつもりは全くありませんし、もう止められないような状況に来ているのかな、という風に思っています。まずそれはご理解頂きたいです。その上で、それをどうやったらやりきれるのかということで、これ、（雇用化スケジュールを指して）見えているのは、非常にこう…日にちが入っているのはある一部のように見えますが、例えば上のあたりは非常に重たくて、本当にできるのかなと不安に思ってはいるんですけれども、まあそんなこと言ったって、できないと言ってたらいつまでたってもできないので、まずやりきるということで、特にシステム開発のあたりですね、労務管理だとか（募集の？）支払いだとか、しっかりやらないとお支払いできなかったですねなんてことになりかねないので、契約書だけちょっと変えればいいという話では私はないと思っています。あとビジネス構造そのものを変えていかないとならない。感じられているとは思いますけれども、やはり非効率な稼働が多いというお話が元々あって、それはやっぱり変えていかないといけない。１人、２人クラスというのを変えていかないと特約店も儲からない、先生方も収入にならない、我々も収入にならないという状況にいま段々陥ってしまってる。それを変えないといけない。とうことで、決して雇用化ということだけでなくて、ビジネス構造そのものを大きく変えていかないといけないということを含めてご理解頂かないといけないんだろうなと…、特に一番重要なスペックホルダーでいう講師のみなさんにしっかりご理解頂くことが必要だと思っています。そんな観点でどちらかというと、今回のアンケートというのをどうしたら一番伝わるんだろうなぁという事で我々としてもいろいろと議論した上で今回作っています。そんなところで…

岩城弁護士　ですから、それはよくわかるし、それでいいと思うんですけれども、それを労使間の関係ではできるだけ早く私たちに提示して意見を求めて欲しいということをお願いしているわけです。実際今回でも一部聞いてもらった部分あると思いますしね、私たちの方も時期的な事を考えたらそれに合わせて出来るだけ建設的な意見を言えるようにしたいので、今後はそのあたりを留意して頂けないかという事なんです。どうでしょうか？

濱欠　あの、すいません、常に留意しているつもりなんです…これ…

岩城弁護士　３日前はないですよ…

濱欠　対応が遅いというのは…

岩城弁護士　アンケートをやるというのは12月に言ってたわけですからね。そうでしょう？まさに今回の事は私たちが事前に教えて欲しいと言って最初は「いや、その必要はない」というような言い方、スタンスで言われていて、「事前に教えて下さい。我々も前向きにしますから」と申し上げていて、来たのは３日前ですよ。みんな夜遅くまで働いている人たちがね、だから本当に意見を聞く気があれば３日前、それも休みを挟んでね、21日だったかな？もう発送します、みたいなね。それってなんというかアリバイ的にやっているとしか普通は見えないですよ。事前に送ったからいいでしょうと。そう取られるやり方というのはよくないんじゃないかという事で、いや、間違っていなかったし、これからもそういうやり方をされるんだったらね、それは批判せざるを得ないし、そういう趣旨じゃないんでしょう？

濱欠　そんなつもりは全くないです。

岩城弁護士　今後はその辺り改善して頂きたい、ということなんですよ。

川西　そうしたら講師の説明会はこのスケジュールでいうと５月中頃ということですね？

濱欠　はい

川西　ここでは、かなり明確に雇用化になった場合に賃金はこうなりますよ、休暇はこうなりますよ、社会保険はこうなりますよと…

濱欠　まあそうしないとたぶん説明会にならないでしょうね。

川西　ということで全部出すということですね？会場も押さえられているということで…ただそうなるとそこまでに私たちが…だから今日、基本合意と言っても、ほんとに基本の事なんでよ。基本の合意。あとは色々な問題については今後協議をしていく、私たちの間ではだいたい８月ぐらいを目処に完全に決めて、それ以降で説明会をされていくというのが本位で…

濱欠　2020年の８月？

川西　うーん、2020年の８月…それではダメですか？

濱欠　我々とあれですね、ちょっとね…

川西　５月になってますでしょ？それを８月ではどうですか？それだったらちょっとね、まだ中身の説明が…８月に説明をしてその後に皆さんのそれぞれの面談を始めて1月迄にというのは無理なんですかね？

濱欠　例えばね、やはり1,000人からの先生がいらっしゃって、その方々に…

川西　1,200人ですか？

濱欠　…先生がいらっしゃって、その方々とちゃんとお一人お一人とお話することを考えた時に、やはり期間というのは相当…ちゃんと…１回すればいいでしょうって話でもないと当然考えられる、２回・３回となる方もいらっしゃるかもしれない。

川西　じゃぁあの…５月中旬がどうしても動かせないスケジュールだったら、それまでに、今日言った中身についてもね、もう少し説明を私たちにして頂かないと、全然イメージが持てないんですよ。だって有期と無期の事についても今日の議題に入れてましたけれども、もう終わりです、みたいな話にされてるんですけどね。それだって関連法令に従っていうことと、会社の契約規定に従うこと、そういう風に書いている。じゃあ今度の、講師の人についてはどうするつもり…会社規定は確かに見ますけれども、講師は別規定を作るわけですから、講師規定はどうゆうふうにします、更新の時にはもし短期の人はどうしますとか、あらゆることでもっと聞いておかないと、私たちがせっかく交渉しても組合に聞いても何もわかりませんという事になってしまうわけですよ。だからそういうこともやってもらわないといけないし、賃金についても先ほど指摘したようなこと、手当について昇給についてどうするか、あるいは昇給に関わる評価方法はどうなるのか、一体どうするのか？それも前回聞きましたよね？誰がどういうような評価をするのですか？ということについて「いや、まだ考え中」「これはなかなか難しい問題だ」というふうになっていますよね。だけどそれについても聞かないと、今後に大きく関わってくることですよね。だからそういうことも色々聞いているんですけれども、何回も同じ回答したんですよ、本当に。11月と12月と全くコピペでしょ、同じのを持って来ているだけなんですよ。質問したことを何も言っていなくて「今も言いましたけど」と言いましたという話になっていて。いい加減私たちも、気長にやってきたんですけれども、こんなこと何回やっても同じだなと思ったんですね。だからそれにはきちんと答えて頂きたいということですし、激変緩和措置もどうなるのかという事についても聞いていませんし、答えないというのは「まだ答えられない」のか「私たちに答えなくていい」と思っているのか、その辺もどうのようなお考えなのか。今後もその姿勢でいくのかということも聞きたいですし、労務管理の問題も、今ここでみたら電算システム化するというふうに書かれていて、こんなふうにして労務管理するんだなと。労務管理についても時間やそうゆう管理をどうするのか、休暇の申請をどうゆうふうにするのか、業務命令はどのよう下りてくるのか、今後は特約店から業務命令はないのか、ヤマハからだけなのか、そういうことも含めて３者の、ヤマハと特約店と講師、この関係についての労務管理や指揮命令はどういう風になっていきますか？それもわからないですよね。具体的にそうゆう事を皆さんが不安がって聞いているわけですから、それに答えてもらわないといけないですし、会場の規模、統廃合もそうですけど規模の問題にしても最高1200人と聞いています。一番縮小した場合600人くらいとなっていますよね。じゃ、それはどこに今、どういう状況になっているそういう事も不安なんですよね。じゃ、もう働きたくても働けない人も出てくるのかとものすごい人員削減の案にもなる訳ですよね。だから、この概要について統廃合の問題についても賃金、労働条件に大きく変わるから労働組合には知る権利がある訳です。それは、そちらついては一切情報は貰えない、ただ現場は今すごく動いてますよね、各特約店は。いろんな状況が特約店状況としては入って来る、それで余計に皆さん不安になっているんですけど、企業としての説明が一切ない。だから聞かなければならないことがいっぱいあり、何度も聞くのですが、それの対して答えないままスケジュールだけ進んで説明しますよと言われて一体、何をどう説明するのと現場聞きたい人たちが混乱するわけですよね。だから、申し訳ないですけども5月にどうしもやらなければならないと言うのならここまでに私たちとの交渉も進めていろいろ議論をしておかないといけない。そこで一定の合意をしておかないといけないですね。それを私たちは8月と思っていたけど前倒しにするなら5月までにスケジュールがタイトになったにしてもこっちも厳しいですけど、だけどそれ位やらない限り一方的にやりますよとやってしまった時に大変な問題で皆さん受け入れられないとなっては困る訳ですよね。皆さんも困るしこちらも困る。そうならない様に話し合いをしましょう。前回、一方的に会社でやらしてもらいますと言ってらっしゃったけどそうではない、不利益に変更させられる人やそれで働けなくなる人がいた場合にどうなるのですか？そんなことを許すわけにはいきませんから大きな戦いになってくる。

岩城弁護士　すみません。議論を整理して…5月に説明会を開くという事は説明と言う言葉からは大枠決まっていてね、理解を求めると、細目の説明をするという理解ですよね。だから意見を聞いてまた考えますというのではないでしょ。そうだとしたら説明する会までに全体の大枠の点について少なくとも合意されている必要がある。その点を心配されている。1月なので2，3、4の3か月間で説明する時の骨子というか内容的な事はほぼ決まっていないとそれは8月位じゃないかと想像していたんです。5月と言われて大丈夫ですか？という話なんです。だから、その辺りについてこれからタイトでも協議をここ2か月位に集中してやって行くという事でいいですか？という確認なんです。

濱欠　もちろん、我々としては5月の説明会に向けて調整を詰めて行きますし、それは少しずつ決まって行く、5月の説明会以降も当然就業規則がこうですと見せられるかと言えば多分そうじゃない、勤退管理システムはどうなっているのですか？見せられるか？多分見せられない。評価のシートはどうなっているのか？たぶん、そこも見せられない。

岩城弁護士　ですからこういう事は大枠から決まっていくものだと理解するので、ただ、我々が要求したものである訳ですけど労働条件を大きく動かすものですからね、大きな所から我々ときちっと確認して行ってほしい。それが今日の合意のね、基本合意の話になるのですけども、そこに方々お願いをしたいです。これは会社が決める事項ですからという言い方を濱欠さんは時々されるんだけど、それなら労働組合いらないわけですから、労働条件の根本に関わる話をする訳ですからね、そこの点は大事な事ほど早く提示し、きっちりと了解を得ながら進めて行ってほしい、我々も建設的な意見を述べる努力をしてという事ですからその点はよろしいでしょうか？

濱欠　もちろん、当然ね、意見交換をしながら作っていくという事ですから、最終的に責任は我々会社に責任が

あると理解しているので…

岩城弁護士　まあまあ責任と言えばもちろん権限はもちろんでしょう。

濱欠　我々が最終的にちゃんとした物を作り上げないといけないという…やはり責任があると思っています。

岩城弁護士　お言葉を返すつもりはないのですが、組合には組合の責任があるので、労働者全体の利益を考えて

最善の提言をして行く責任がある訳です。だからそこは違う立場同士ですり合わせていく行くという事に

ついては基本を大事にして欲しいという事です。そういう意味では大事な事程早く教えて欲しい。こちら

が出した要望に対してはきちんと誠実に回答して欲しい。基本的なところはご確認して頂けますか？

濱欠　勿論そうです。やはり1000人の先生がいらっしゃると色んな事を多分思っていらっしゃる、そこをどう

やって折り合いをつけていくか、当然特約店もいろいろな所があるのでどうやってそれも折り合いをつけ

ていくのか、単純にまだ雇用化とは言ってないので言った時にどういう反応をされるのか分からないとい

う所があるので慎重に我々も正直言うと事業の継続を目指して行かないといけないので、そこについて何

度も言いますけれど、ステークホルダーを満足させないといけない。それをちゃんとバランス良く作り上

げて行くと思っています。

岩城弁護士　基本合意の話を…この流れで…

清水　この5月の説明会までにどこまで大枠はもし決まっているならいつ位までに私たちに教えて頂けますか？

濱欠　正直言ってあまり隠しているものはないです。

佐藤　大枠、今まで議論した考え方になります。

高本　細部についてはもっとシュミレーションしてから決めて行かないといけないので、時給がいくらだからこ

のくらいと出してはいるが、本当にその金額になるのかシュミレーションしながら変わっていく可能性は

もちろんあります。

川西　だからそれをね、いま1,250円～2,500円の幅がありましたよね。それも市場調査した結果ものを持って

来ようとなっていますけれども、ヤマハ講師の経験やそういう事も加味した賃金表をつくる訳ですよね？

そういうものをきちんと1回、基本の賃金の考え方を聞きましたけれど、最高で2,500円はとても安いと

思います。だから、基本が契約社員の賃金表を無期の契約社員の表を貰ったんですけど、それはそのまま

横引きの賃金にはしませんとおっしゃいましたよね。だから、そしたらその英語講師の賃金の考え方はど

うされるんですか？と聞いているんですよ。そういう事もちゃんと出して賃金表も作って、あるいは休暇

はこの様になりますと、全体の今度労働条件はこうなって行きますよというのを私たちいろいろ要求は言

ってますので、それも加味して全体的にヤマハとしての考え方を一度出して貰わないと、そしてそれをお

互いに詰めて行くということにして行く事が必要じゃないですか。急がれるんでしたら。私たちは今一つ

一つ出して行っている賃金の関してはこうして欲しいという意見を出して行っているんですけど、まずは

それを出せるのは5月の時点では難しいですよね、そんな詳細なものは？

佐藤　骨格は今までお見せした通りですので、そこの具体的な所を詰めて行かないといけない。

川西　額が出ていないですよね。

佐藤　額は一人一人違う。

川西　だから、その水準が分からなくて議論は出来ないんですよ。賃金の問題はね。

佐藤　想定しているのはさっきおっしゃった水準は世の中の市場の値段を想定しています。後、賞与や退職金と

いうご要望もありましたが、それも踏まえてトータルの収入をどう確保していくかと言いう所、これから

細部、具体的な金額は詰めて行きます。今の段階では金額まではそうゆうテーブルという形できっちりと

お見せするのは難しいです。

川西　無期の契約社員の賃金の規定、それはあるのですか？表は？

佐藤　賃金の内規はありません。

川西　ない。

佐藤　契約社員は基本的には個別の契約なので、そうは言っても一人一人ばらつきがあってはいけないので、あ

る指標は設けてあります。それで合意をして、じゃこの金額という事で契約になりますので…。

川西　そういう考え方の指標があるならそれを示して頂いて…

佐藤　それはこの間お見せしたイメージです。

川西　お見せした？

佐藤　ランク別に時間辺りの単価を決めて、それぞれの方の契約の時間に応じて月の金額を決めている。それが

月給だとか時給だとか誤解があるかもしれませんが、基本は時給で合わせるという。あるレベルの先生に

ついてはですね。働く時間が多ければもちろんその分大きくなりますし、これが基本骨格です。賞与の所

ででもどういう工夫が出来るか、基本は出来高払い的な所は雇用なので基本は労働時間に対してですけれ

ども成果を上げて頂いた先生には賞与みたいな所でどれだけカバーが出来るか工夫して考えて行かない

といけない。それは今までもこの場でお話した通りなんですけれども詳細の超具体的な案というのは会社

の中でも最終的に決定するには時間がかかるので今の段階ではお見せ出来ない。

岩城弁護士　今、お聞きした中でも一定の柱建てと言いますが、大きな枠組の所は出てる所はあると思うので、

我々も超細かなところまで、今全部と言っている訳ではないのでね。

佐藤　それはお見せした通りです。

濱欠　お話し聞いてると、私はどこになるのですか？とそういった風な話に聞こえなくはないのですよね。

佐藤　今までのお話しの資料に出していた通りです。

岩城弁護士　それは現時点での構想と言いますかね、それを1回ペーパーにして出して頂いたらどうですか？

佐藤　資料でお出しした…

岩城弁護士　提示という形になっていますかね？

佐藤　資料でもお渡ししていますので、交渉にはなっていませんけども、今、会社が考えている骨格はこうです

とお見せした通りです。

川西　出して貰ってますけどね…

佐藤　それについては具体的にここはこうだと言う質問であればこれから詰めていきます。

川西　それを今日は聞きたかったんですよね。時間帯の賃金の出し方、経験、能力レベルも踏まえて会社制度に

則って誠心誠意と書いていますが、その会社制度が分からないんですよね、私たち…

佐藤　それはこれから指標を考えて行く。

川西　会社制度に則って決定するというのは今、会社制度が無期雇用契約社員についてある、それを基準にして

　　　という事ですか？

佐藤　無期も有期も…

川西　全然、ゼロから出発で…

佐藤　すみません、今の会社の制度は無期だから有期だからとかと言って賃金が違うという事はないんです。契

約期間の問題だけですので。それは正社員ともある水準は合わせています、当社の場合は…

川西　そして賃金で言えばね、昇給については毎年見直して会社が評価する。評価制度は私たちにはどの様な評

価をするんですか？という事もお聞きしているし…

佐藤　基本的に会社が、職制がしていくということ…

川西　ただ現場には職制がおりませんからね、その場合…

佐藤　それを作って行くこと…

川西　その場合に本当に公平な評価がどうゆうふうに出来るか、細かなものはいらないと私は言っている…そう

ゆう制度になるのじゃないかと思っているんですけど。それから時間外業務についても月額に換算、個々

で突発的に起こる時間外制度というのはありますけれども、要はレッスンの準備時間は必ずいるものなん

ですが、定額にいつもいるものは基本賃金の中で入れていってもいいんじゃないか…

佐藤　それも前もお話した通り…

川西　そういう精査がね、精査がこの問題の基本に入れるべきなのか、突発的に…時間外問題…

佐藤　話の順番がですね、前にもお話しましたけれども、社員というのはどの日にどれだけ何時から何時まで働

　　　きますという契約をすることになりますので、勿論レッスン想定も踏まえてそれを決めて行く、個々に契

約で決めていくんですけども、そこには当然レッスンもあればレッスン前の準備もあればその時間帯をど

ういう風に稼働して頂くかという事になりますので、今までとは全く考え方が変わるんですね。今は仕事

があると仕事を依頼してお願いしてこれについてはいくらですとなるんですけども、雇用というのはまず、

働く日、時間帯をまず決めなければいけない。

川西　それは分かっています。

佐藤　プラスアルファがあれば会社の指示で労働時間5時までなんだけど今日は2時間やってくれませんか

とお願いする事になる。

川西　わかっています。だから独自の制度がいると、英語講師のね。

佐藤　独自では、そこはない。

川西　いや、ていうのは恒常的な時間外がある訳ですよ。突発的な時間外もありますけど、恒常的に…

佐藤　恒常といえば、所定時間にしいないといけない。

高本　最初から所定時間にしますよと前回お話しましたよね。

川西　そうゆうふうにして全部を基本給の中に、基本賃金の中に…

佐藤　時間が増えれば基本給が上がりますので、それで時間ベースと申し上げています。人によって正社員は皆

一律なんです、時間が。働く日も一律なので、月給って決まるんですけども、契約社員の方はみんな違う

ので時間単位で決めている。

川西　分かっています。だから精査が必要でしょ？こういうものは準備時間は基本の所に入れますよね。それ以

外にどういう業務があるのか。今まで待ち帰りして色々やってきた事をどこでやるのかとかね。そういう

事で言えば、ただ所定労働時間が決められたから、その労働時間以外は時間外でやって時間外は労協に則

った割り増し賃金で払いますと、そういう事しか今のところ言えない訳ですよね。だからそれが細かな実

態的にやる中で、どれをどうゆう時間内でやるのか考えていくのは当然出てくると思うんです。それと一

時金についても契約社員規定との整合性と考えると12月、6月支給で額や支給方法は別途だという事で、

額も分からないし支給の方法についても分からないし、退職金も全体の検討の中で、賃金全体の中で検討

して行くと言われるのですが、契約社員の規定にはこれはありませんよね？

佐藤　無いから具体的な事が申し上げられない。

川西　そういう事で言えば、そういう事が今ここで「この間の交渉で全部言ったから、それはいらない」という

風に切られちゃったんですけど、そうじゃないんだという事。

佐藤　詳細はまだ申し上げられない、それは…

川西　こちらも聞きたい事は一杯ありますよという事を言っている訳なんです。だから5月にもし、やるという

　　　事になれば様々な現場的にはこんな問題は出てきますよ、こうゆう事は今度どうされますかという話がた

くさん出るわけですから、今日言った１から４までをきっちりやらないと進めないんじゃないですか？統

廃合の問題についてもすごく不安が出てきていますから、それについてもお聞きしないといけないし、今

の現状をどう把握して、今後の展望的にはどうなっていくのか？事業的にどうなっていくのか？という事

を私たちに聞かせて貰って、みんな心構えもいる訳ですよ。そういう事についても何も知らされていませ

んし。私いつもこんなに喋らないんですけれどとにかくちょっとね、あまりにも誠実にやっていますと仰

りますけれども、言う割には中身が全然誠実に答えてもらってない、そういう中でもう日が迫っています

からという感じでやられたらすごく不安なんで、もうかなり今日は色々喋らせてもらって、皆さんも言い

たいのに申し訳ない。どんどん言ってもらったらいいんですけれどね。どう思いますか。

濱欠　我々が不誠実だと仰って…。

川西　いや不誠実な、そうですね、回答がね。いつもちゃんと来て頂いて、そして回答するんですけれども、11

月も12月も私たちの回答に一切答えない。見ましたか、濱欠さんも。全く同じなんですよ。文言も全て

一緒のことを書いている。その間に11月の交渉で色々聞いた質問には答えないで12月回答になってい

る。だからそういうことで言えば本当に不誠実だと。そういうことにいつ答えるんだろうか？そうしてお

いて前回の交渉では、「いやもう回答はさせて頂いていますから、あとはこちらが責任をもってやらせて

頂きます」と言われたら、何のためとの交渉ですか、一回回答したらそれを動かさない。何回でも同じ回

答を繰り返して、そしてそれで終わりだということにはならないと思いますよ。だからそのことを言って、

その点については不誠実です。きちっと整理して。

濱欠　非常に細かいところに入ってきているように思うんですけれども。それで不誠実と言われるのは心外です。

川西　心外でしょうけれども

濱欠　心外です。

川西　事実はそうですよね。

濱欠　はい。大きなところで言ってる、最初に、今なんかおかしくありませんかという疑問があって、我々も真

摯に考えた。30年もやってきたから、正直言うと、このまま30年やってるんだからという思いがあった。

ところがやっぱり今の時代の流れに、働き方にあってないし事業構造も変えなきゃいけないというところ

も分かってきた。それで我々としては正直言えば大きな決断をしてこれを進めようとしています。そこに

対して不誠実だと言われるのは非常に心外です。

川西　だから、大筋のところでは基本合意はできているところはできているんですけれど、もうその話は一定の、

何度も繰り返してその方向で一緒に行きましょうとなっているわけですから、一緒に前に進んでいくため

に私たちは必要なことを聞いているわけです。そのことに答えてもらえないと次へ進めないじゃないです

か。それでスケジュールだけ出てきてもね。だからそのことを言っているんです。だから今言ってる講師

の無期雇用の問題についても、賃金体系についても、雇用化の…

佐藤　だから全員無期ということは考えていませんと申し上げました。

川西　だからそれについては何度も聞いているけれど、それに対してこっちは質問しているわけでしょ。じゃあ、

全員が無期雇用にしないんだったら、無期と有期の線引きは何ですか？それは線引きのことについて、有

期になった人はどういう経過を踏んで有期に変更するんですか。それは法に則ってというんだったら、労

働契約法でいえば5年ですから5年も待つんですか？そうじゃないしょ社内規定によれば1年ですよね。

川西　1年ですけれども、それは会社が言わない限りは…

佐藤　社内規定でお示ししたのは、今はそういう基準になっているということです。

川西　それは社内規定ですけれでも、別規定を英語講師には作るということですから。英語講師は来年になった

らもう1年経過して次更新なんですよ。

佐藤　今の社内規定になりますので、今の社内規定の他の契約社員の方と不整合があれば合わせていかないとい

けないので、具体的なところはまだ申し上げられる段階ではないんですけれども、今の規定だとそういう

ことですと前回資料を…

川西　だからそれについて重ねて聞いていることに答えて欲しいんですよ。

佐藤　そこはまだ詳細は未定なので…

川西　それを無期と有期がありますよ、社内規定によりますよ、それしか言わないから、そのことについて私た

ちは疑問をもって言ってるんです。

佐藤　わかります。そこはまだ…すみません、未定です。

川西　もう来年になれば、2年目になるわけですよ、現職の人は。もっと20年、25年やっている人もいるんで

すけれども。だから、今現職の人たちの扱いをもう2年目になる来年度、契約更新のときにまた有期にす

るんですか。その人も含めて今現職にある人たちは全員まずは無期にするんですか。その人と今後採用す

る人に分けるんですか。そんなことを聞いているんですよ。

佐藤　まだそこは決まっておりませんけれども、今のルールですと例えば、派遣の方、委任の方で社員化した方

もいらっしゃいます、これまでも。

川西　だから決まっていないなら決まっていない…

佐藤　その方も1年契約社員として働いて頂いて、それで社員の働き方と委任契約の働き方とは全く違うますの

で、社員としての経験を見さして頂いてというのが今までの雇用のルールです。それを英語の先生にその

まま当てはめるかどうかっていうことは具体的にはまだ決まっておりませんので申し上げられないんで

すけれども、今の制度はこうですとご説明しているに留まっています。

川西　だから言ってるんですよね。まだいっぱい話し合っていないし、回答が具体的に私たちが聞きたいものに

頂いていないし。英語講師の契約社員という位置づけになるんですね。身分。社会的、会社内の位置づけ

は。この英語講師は、英語講師の契約社員、その無期契約社員っていうことですよね、基本は。

佐藤　無期になった方はですね。無期契約になった方はそう想定しています。

川西　無期契約社員というのが基本で、

佐藤　基本ではないです・・・

川西　一定の使用期間が1年間ぐらいの有期があるかもしれない。だから有期があるっていうんだったら、その

区分は何ですか。その有期の区分の人たちは有期にする理由ですね、それはパート労働法の中でも決めて

いますよね。意味のない短期雇用を繰り返すのは駄目ですよということは規定されてますから。そういう

ことでいえば有期にするならその理由とその人たちはどうするんですか。そのこと何回も聞いてるんです

よね。だからそういうことを是非きちんと答えて頂きたい。そのことを言わずにずっと来ているっていう

ことが私は不誠実だと言ってるんです。基本給についても今まで聞いたことが言えてない、やれていない。

佐藤　基本給についてはいくらって提示はやっぱりできませんので、人それぞれなので、契約社員の方は。例え

ば新入社員の大卒1年目の初任給はいくらっていうようなことは言えるのかもしれませんけれども、契約

社員の方はそれぞれ違いますので、条件が。ですから、いくらなんですかと言われてもいくらですという

のはそういう事情を汲んで頂いて、ですから時間のところですり合わせをしていきます。時間給、時間当

たりの賃金ですね。

川西　時間当たりの賃金は、だいたい5年目ぐらいのモデルラインとしてはこういう風な賃金になってこういう

風になっていきますと。そういうようなものがないと何にもこちらいくらになるかもわからない、それで

どういうことが加味されて、その人の能力として認定されるのかもわからない。昇給の時の評価も一体何

を評価するのかもわからない。労働組合の交渉に出す答えになってないということを言っているんです。

回答が回答になっていないと言っているんです。

岩城弁護士　あの、すみません。やや空中戦になっているような印象を受けるんです。不誠実だとか決めつけた

りとかそういう言い方はお互いするべきではなくて、一生懸命お互いのために良いように考えているんで

すから。むしろこちらが質問したことについて整理して受け止めて頂いているのか、それについて回答し

たという認識なのか、検討中だという認識なのか、その辺がちょっとこう、きちっと押さえていくという

のが我々の方も含めて不十分だったんではないかという気が、第三者的にみてね。

佐藤　今の時点で回答できることは全部しているつもり…

岩城弁護士　隠していることはないと仰ってね、私はそれはもちろん誠実な対応だと思っているわけですけれど、

そうだとしたらこちらの質問にはいつ答えてくれるんですかと、そういうことになりますから。ちょっと

ここら辺りで基本合意書のことも調印に向けた話をしつつ、改めてこちらが今まで質問したと認識してい

ることをですね、これは答えてもらったけれどこれは答えてもらってないというところを少し整理をして、

じゃあこれについていつまでには、次回にはお答えしますとかね、最低限概略でもお伝え出来るようにし

ますとか、そういったまとめにしていけたらなと思うんですけれど。

佐藤　質問の趣旨が、食い違いがあるのかもしれないですけれども。ご質問の頂いたところは前回もその時でお

話しできることは回答さして頂いて、それがまだ超具体的な金額だとか、何年経ったらとかそういうとこ

ろはまだ出来ていませんので。考え方、基本の枠組みだけで回答している、今の時点でお話しできるのは

そこまでしかないというのが現状でございます。

川西　だからこちらは次回いつも、こんなこと別にやらなくていいんですけれども、交渉がスムーズに進んで効

率的にいくようにということで、次の交渉ではこういうことを重点的に聞きますよということで、こちら

がわざわざメールをさせて頂いていますよね。それをして、それに対して準備をしてきてくださって向き

合って話が出来れば一歩ずつでも前進しますし、そのお互いに相容れるところと相いれないところが出て

くるかもしれません。だけどそのことを明確にさせていきながら最終的にはお互いに歩みよって合意して

いくということになるんですけれども、そこのところが、ずっと言っても言っても同じ回答しか返ってこ

ないということで前に進めない。皆さんからも金額もない、自分がいくらになるかもわからないのにこん

なアンケートきてもねぇ、という声もあるわけですよ。

佐藤　どの位になるかはこの先の話になってしまいますので、それは個々の先生とお話し合いをしてこういう条

件で…

川西　5月にそれを説明するときには当然一定のものが、水準が出ないと駄目じゃないですか。

佐藤　でも水準は個々にはもちろん出ないですけれども。

川西　いや、個々には出ないけれども、何年勤務している人でそしてどういう何人ぐらい…

佐藤　それは一律ではないですよね。

川西　一律ではないけれども、モデルライン的には出さないと駄目じゃないですか。

佐藤　ある目安的なところは出せるのかもしれませんけれども、やっぱり個々の先生で違いますので

川西　ここの人たちはこういうのですよっていうモデルラインはこうですよっていうのがあって、それを見なが

ら、ああじゃあ私はここの辺かなって。そういう風なものがないと。

佐藤　それは個別になってくると思いますね。

岩城弁護士　今問題になっているのは、モデル的な賃金体系をどう作るかって話で、それを踏まえて個別に話を

していくわけでしょ。それを今わからないって言ってるわけでしょ。

佐藤　それはお出しできるかもしれません。例えば、週何日でこれだけの時間帯をしてこういう成果を得ている

方だと、みたいなのは出せるかもしれません。

川西　賃金っていったら、それはモデルラインを作りますよね、基本。

濱欠　例えば成績標準者とかいう言い方になるんですよ、我々の場合には。

佐藤　それならお出しできるかもしれませんね。

岩城弁護士　というか、説明会のときにそれがなかったら皆さんどうなるんですかっていう質問ばっかりになる

と思いますよ。

川西　ひとりひとり電卓たたいて、あなたこうなりますよって言うわけじゃないでしょう。

佐藤　もちろんそんなこと。

川西　それと、今日どうしても聞かせて頂かないといけないのは、会場・クラスの統廃合の問題ですよね。現時

点でどうなっていますか。

濱欠　それはまさに串田のところでやっていることですけれども。そういう意味ではまだ始まったばかり。これ

から実際に効率化に向けて動き出していくということなんですけれども。今どんな見込みなのかっていう

のを我々としても今はまだ持ち合わせていない。どれぐらい出来るかっていう予測もまだもっていないっ

ていうのが事実です。

串田　私のところでですね、ヤマハに長い方はご存じなんですけれども、特約店も外部資本のいわゆる一般的な

特約店さんとヤマハの直営のヤマハミュージックリテイリングという会社がありまして、僕はそのリテイ

リングの教室の方を担当していまして。今は特約店に話をする前に、ヤマハの直営の会場でどういう英語

の統合が出来るかシミュレーションを始めたところです。そこは私の管下にあるので、例えばこの前も広

島を例に、広島だと音楽教室が12会場ぐらいあるんですけれど、英語をやっている会場が8会場です。

8会場別の在籍を全部見ますとですね、例えば60人もいる会場もあれば、20人を欠けてしまうような会

場もあったりして。場合によっては2人というような会場もあるんですけれども。そういう在籍の少ない

会場を近隣の在籍の多い会場に寄せていくというのをまずやりましてね、その上で同じクラスを曜日も合

わせてクラス合併をしてクラスの人数を増やしていくというようなシミュレーションもやっていますけ

れども、これはやはり場所場所によって全部違うもんですから、一概に会場の集約が何割とか数でなかな

か言えなくてですね。広島はシミュレーション上はその8個ある会場を4つの会場に寄せるというシミュ

レーションが出るんですけれども、札幌や東京はまた全然違うシミュレーションになるわけですから。３

つ４つパターンを作らないといけない。地方、超具体的な話になってしまいますけれども、新居浜は会場

が4つしかないんです。新居浜エリアは。４つで全て英語をやっているんですけれども、距離が遠すぎて

寄せられないんですよ。ということは、各会場ごとでいかに在籍を増やしながら一クラス当たりの生徒を

増やすかっていうほうに考えないといけないので、そういうシミュレーションを新居浜ではやっています。

新居浜では会場は減らない。広島は半分になる。平均するといくつになる。やはり平均値はあまり意味が

なくてですね、そういうのをリテイリングの各拠点で全部今やっています。それであるたたき台を、いく

つかのパターンができますから、それを作った上で特約店さんの集約パターンを我々の担当の方で作って

特約店のオーナーさん、音響のマネージャーさんと話しをしながら進めていくということになりますので、

今そういう段階にあるということです。

川西　リテイリングでやっているのを、それ以外の特約店にお願いしている部分にも同じように作業をやってい

くということですよね。

串田　そのつもりです。あとは特約店さんの考えもありますんでね、特約店としてはこちらは机上では6会場を

4会場に集約したいと言ってもですね、いや、それぞれの会場で在籍を伸ばす方向で頑張りたいと言えば

そこは話し合いになりますけれども、こちらとしてはあるリテイリングでやった基本的なプランをベース

にしないと、いきなり特約店さんとゼロベースで話すのは難しいと思って、それで今リテイリングで雛形

を作ってそれを作った上で特約店さんに話に行く。

川西　スケジュール的にはいつ頃までに確定するんですか、全国的に。

串田　机上プランは、YM、リテイリングのところは出来れば3月中には作りたいと思っています。

清水　まだ特約店は動いてないということですか。

串田　特約店は秋のメッセージで、春募集のときに、春募集に向けてのメッセージで、近隣の会場は出来るだけ

統合を考えてくれと。これは前から言ってることなんですけれどね。稼働保障も発生していることなんで。

例えば10人満たないような会場は近隣会場に統合するようなことを考えてくださいというのは言ってま

すよね。だからそういうレベルでの動きはありますね。

川西　働く側にしてみたら心配なのはかなり縮小して、半分にしてしまった、会社がね。そうした場合にそこで

今まで働いてきた人たちはどうなるのか。1,200人いらなくて、半分の600人で良いと。シミュレーショ

ンでも1番少ないのはそうなっていましたよね。そういうようなかたちになったときにどうされるんです

か。今働いている人たち。

串田　どうされるかまではまだ働き方の部分がまだ出来てないので出来ていませんけれども、会場を集約して、

クラスを集約して、どういうコマ割りになって、そのコマ割りになった時にどのくらいの講師さんが必要

になっているというのは、はめてみると分かってくるのでその実態を把握するという作業を今しています。

川西　大体予想としてどのぐら…半分には、そんな形にはならない？予想は？

串田　始めたところなんで、3月ぐらいの作業完了を待たないと何とも言えない。

川西　皆さんに今言っているような働き方のシミュレーションとしては、結構バラバラになっているのをまとめ

て5時間ぐらい働くのをモデルとして考えているみたいなことを言っていましたよね。1,200人が5時間

働いて、これ今までより沢山働ける、仕事の量としてはやれる。ところが仕事する場所が少なくなるとそ

ういう事態も起こってくるわけですよね。

串田　まあ会場数は減る方向に動きますから、働く場所は減りますけれども、１クラスあたり、１会場当たりの生徒は増えるので、そこで…

高本　そこで先生が多くなるってことは…今までバラバラの会場で一人の先生がやっていたところを一つの会場に3人の先生がいるっていう事ことにはなってくるとは思います。

川西　そりゃそうですよね、会場を少なくするならば…そういうことでは今いる人が…私達がすごく心配しているのは今働きたいと言って雇用化になっても、そういう条件で働いていきたいと思った人がどれだけいるのか、今一番それが知りたいところでしょうけれども、それが本当に人材を確保できるかということが一つ、あるいはもう一つは余るかもしれないということも一つありますしね。その、これによってはね…。そういうところをどういう風に考えておられるのかなって、まだ分からないということですか？

串田　それは最大限マッチさせたいですよね、こちらとしては。

川西　働きたいという人については雇用を保証していくということは言って頂いているんですけど、それでよろしいですよね？

串田　雇用を保証するということになると、言葉はちょっと。あの、難しいと思いますけれども。

川西　働きたい人については雇用契約を全員と結んでいただくと。

串田　まあ、働く人、まあ、週５日働いている人もいますし、１日２日でこう扶養の範囲で働くことを希望されている方もいらっしゃいますよね。だからそれぞれ働き方の日数が違ったり時間が違うので、基本的にはこの先のご要望を聞きながら、我々は会場をできるだけ効率のいいような形にまとめていって、働きたい意向のある先生方と我々の会場の稼働がフィットするようにもちろん最大限努力はしたいと思っていますけれども、それが100％希望が叶うかどうかはですね、そこはやっぱりちょっと100％保証しますとは今ちょっとここでは言えないですね。

川西　うーん、それはまたちょっと違うんですよね。今までは働きたい、今後契約して雇用契約を働きたいと希望する人については全員働いて頂きますという風に言っていたんですよね。それで基本はいいんですよね。

佐藤　そういう表現はしていないと思いますけれども、これから色々なやっぱり改革をやっていきますので、それでご協力頂く方は是非いて欲しいんですけども、そこでなるべくマッチさせたいとは思いますけれども、全員今いらっしゃる方を今と同じようにということまでは言えないっていうのはありますね。

川西　それは聞いていますよ、当然。ただ、言われた言葉で言えば、最大限その今の働き方というものを尊重して調節をしていきたいということを言って頂いた。

佐藤　最大限というか、なるべくマッチさせるように。

川西　いやいや、だから、やっぱりもう少し働いて欲しいとか、いやこの曜日に行って欲しいとか、土日も頑張って欲しいとか、そういうのは言って、その全体の調整の中であるかもしれないということはお聞きしています。ただ、その今働きたいと意欲のある人が、全員引き続きその人については雇用契約をしていきますということは言われていたんですよね。だからああそうです、それは私達一番聞きたいところですから、雇用契約になっていっぱい首切られて、働けないという人が出たら大変ですから。基本はそういう形ですよねということを確認をして…

佐藤　全員がっていうのは、それはもちろん条件がありますので、委任でも雇用契約でも、会社として必要な配置でこういうことでお願いしたいということは、やって頂けるという方はもちろん是非働いて頂かないと困りますけれども。

川西　まあそれは雇用契約だったらそれは当然ね。

佐藤　はい。マッチングができた場合ですよね。

川西　マッチングをさせて頂くという事ですよね。

佐藤　極力それはマッチングをさせて頂きたいんですけれども、今までとは違う場所なり時間帯なりにもご協力頂かないと、それが出来ないということは申し上げていた通りです。

川西　当然、講師説明会をもしされるというなら、そこでもきっと移動して頂く事とか、働く時間の問題とかありますよね。

佐藤　だから、そうゆう事は申し上げていた通りだと思います。

川西　だからそれまでに、スケジュール的にもこのクラスの統廃合の問題についてはもう確定しておかないといけないということですよね、５月…

佐藤　それは全部は確定は無理だと思います。全部動きながら考えていくので。

濱欠　それは無理だと思います。全て動きながらですから。その時点で何か全てが確定していて、こう来年はこうなります、ということを言える状況になるとは思いません。

串田　実際に稼働が決まるのが2021年の春ということになりますと、先生方は皆さんご承知おきの通り、進級作業というのは秋から始まっていますよね。まあ今度春募集をやって、開講が決まって枠が決まって、来年の５月からと、スケジュールが動きますけれども、まあこれは今まで通り動くとして、で、2021年の春に向けて一部会場を、この会場をこうまとめていくというような作業を秋口からやって、その時にはやっぱり先生方のやっぱり稼働がある程度こちらもつかんでおかないと、来年の秋、あ、春以降の稼働、のところがはめられませんから。それで５月にある程度は方針を先生方に話をして、早目から面談をして、来年の春以降の先生方の働く意向をこちらは秋には確認をしておきたくて。その秋のタイミングで会場の統廃合と統廃合した所にどの先生に行って頂くかみたいな、こう絵を描いてですね、それでこう生徒さんへのいろんな案内をしていくわけですよね。結局はその場所が変わったら行けなくなるというような生徒さんもいるし、実際に2021年の春募集でどんだけ集まるかにもよるわけですから、2021年の春の進級の絶対数とその春に募集した数が決まらないと、最終的に稼働は決まらないですよね。なので、ただ意向をお聞きしておかないと、秋に意向が確認できないと、春の半年後の稼働が見えなくなるので、今、運営的には今みたいなスケジュールでやらしていただきたいんですね。で、その上でご質問の稼働がいつ決まるかっていうのはやっぱり2021年の春募集が終わって、進級も含めて全部在籍がミックスしたところじゃないと稼働は決まらないと思いますんで、細かいところまでは…

濱欠　すいません、あの、最初の話なんですけども、合意書案をお持ち頂いているという事だったんですけど…

川西　あ、合意書案の話ですか？ありますけど。

濱欠　今日は話題にはしないっていう感じでございますか。

川西　いや。

岩城弁護士　もうその話したらいいんじゃないですか？

川西　いや、ただもう本当に今までのようにもう少しピッチを上げて私達の質問や疑問に答えて頂けるという事ですね、今後ね。

濱欠　それは常にやっているというのが、まあ正直…

川西　ははは、そうですか。

佐藤　やっぱり動きだしていかないと、先ほどの統廃合の話もそうですけども、正式に何か決まらないと動かないというのはやっぱりなかなか難しい。動きながらやっぱり考えていくところが沢山ありますので。それで講師の方のご要望も踏まえて、それも踏まえて改善できる所もありますので。先にこれで決まり、ということでフィックスして何も動かないということではないので。動きながらなるべく良いようにですね、やっていこうということはもちろん思っていますし。先ほど会場の方も動き出してみないと最終的には分からないところがありますので。

川西　そうですよね。そういうことでいったらもうぎりぎりにならないと…

佐藤　ですから確率的なことは申し上げれない。会社の立場としてですね。全員雇用ってことで、全員雇用ではないという風な回答もしておると思いますけれども。どうなるか分からないので。

串田　あと会場を統合するという事は非効率な稼働を辞めるという事と背中合わせな事ですから、ご指摘頂いているような会場に行っても一コマか二コマしかレッスンがない、そのクラスが一人とか二人しかいないという事を問題視されていると思います。こちらもその現実が事業の効率性を落としているんですよね。それを改善しようと思うと、逆にいうと在籍をですね、大きい会場に固めて、僅少会場の所のそこに行って頂くようなレッスンをですね、できるだけ大きな会場にこうまとめていって、今後の募集はそういう会場に生徒を集めていくという事になりますので、非効率会場での非効率な稼働を収束させていくという事は会場統合していく事と同義語で背中合わせだという事だということはご理解頂きたいなと思いますね。

清水　この前に2020年度の契約について、現行のまま行かれるとおっしゃっていたんですけれども、このままで説明をされてからそのまま発送していくという事ですか？

濱欠　基本的には。変わらず。はい。

清水　変わらず、あのままの文面ってことですか？

濱欠　あ、もちろん、多少あれかな？なんか民法改正で変わるらしいね。

高本　民法の改正で一部表現が若干変わることがあるとは聞いてますけど、ほぼ同じです。あと昨年追加したイベントの一万円とかそういうのは変わります。

清水　以前、高本さんが７回目の交渉の時に教室の事故に対して保険が出ますのでと仰っていたんですけれども、「講師にも出ますか？」ていう質問に、「はい、出ます」ということで、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という事を仰っていたんですけれども、それの内容っていうのは？

高本　施設賠償保険は会場に問題があった場合に先生に対しても出ますよという事です。

清水　それはどういうあのあれになっているんですか。

高本　どういう？

清水　どこかにその規定があるんですか？

高本　特約店の契約に入っています。

清水　特約店との契約の基本契約書というのを以前もらってて、そこにある第三章「会場」のところで第28条の４番に「乙は甲が指定するヤマハ教室総合保険、または同等の内容の保険に加入しなければならない」と書いているけれども、これのことですか？

高本　そうです。

清水　それを見るとこれですよね？ヤマハ教室傷害補償サービスっていうところで、この対象者になっているところに講師は入っていないんですけれども。

高本　傷害保険は対象外です。

清水　何が入っているんですか？

高本　施設賠償保険です。施設側に、例えば床がめくれてて先生が転んだみたいな、会場の不備があって先生がケガをしたら対象になります。

清水　生徒が例えばまあ鉛筆を先生の目に当てたとかっていのはどういう風になっているんですか？

高本　先生…？

清水　たまたま当たった。先生が目をケガしたとか…

川西　原因が施設の場合のみ補償されるっていうことですか？

清水　講師間とか生徒がケンカしているのに仲裁に入ってケガをしたとかそういうことは？

高本　保険会社に聞かないと分からないですけれども。

清水　講師がどうゆうふうに対象になっているのか…

高本　施設の不備に対して払うことが施設賠償保険。

清水　そうですよね。それしかないですね。講師に対して何かあった場合に何か保険に入っているということはないですよね。教室の中であった事故に関して、そういう教室の不備だけに、不備の。

高本　不備だとか。あとは発表会とかあって外で何かあった場合とかも出ます。

清水　何かあった場合というのは？

高本　運営側の問題ですね。

清水　それ以外は出ない。

高本　だから自分で転んだとかは出ないんです、もちろんね。

清水　まあ、勿論そうですけども。でも、人相手にする仕事ですから、自分で転ばなくても転ばされることもありますし、ケガさせられることもありますし。

高本　そういう件は対象外です。

清水　そうですよね。そうすると、ちょっと不安だなとは思うんですけど。それが今まで分かっていなかったところもあるんですけど、講師にも出ますっていうのはちょっと違うかなって。

高本　私が申し上げたのは施設賠償保険のことです。

清水　はい、だからそれを講師には出ますか、っていうところで、ここに一応その前にこういうことがあったっていう説明もして、生徒に色んなことをされたということを説明もして、労災じゃないですよね、ということを言った時に、教室には事故だということで、教室の賠償保険は出ますという風に仰いましたけども、例えば生徒や保護者や色んな所でのケガに対しては出ない。特約店の何軒かの特約店にも問い合わせたんですけれども、講師に対してはないっていう風に聞いたので、それはが次回への…

川西　ここにも何か子供と保護者については書いてあるけれども、講師のことについては書いてないですよね。これはない。適用外。だから施設のことだけ。施設が原因になれば出るというのはどこに書いてあるんですか。これどこで補償される？何でもそこに？

高本　施設賠償保険のご案内というのは特約店が持っています。

川西　施設賠償保険…

清水　それは特約店に見せてくださいって言わないと見せてもらえないんですか。ヤマハさんからは出してもらえないんですか？

高本　いや、そのパンフレットを出したりするのは構いませんけども。

清水　で、それに入っていて、まあじゃあそれは一応教室の不備ですよね？

高本　はい、そうです。

清水　それ以外に色んな事で何かあった場合っていう時に講師には無いですよね？でも2021年春に雇用化して労働者になるっていう事で、皆その時には労災がかかるっていう事で、一年じゃあ我慢してやりましょう、という中で、あのままの契約、色んな法律が変わったことへの書き直しとか以外に、講師に対しての何もないっていうのはちょっと不安だなと思いますし、まあ気持ちよく次の契約更新をするためにも、やはり何らかの労災に代わる形のものをかけていただきたいと思うんですけれども。

川西　ということがこの基本合意の中にも入れていますので、まあちょっと説明させて頂きました。

基本合意皆さん持ってる？

清水　はい、持ってます。読み上げて宜しいでしょうか？

　英語講師の雇用化に向けた基本合意

　　　株式会社ヤマハミュージックジャパン（以下、「会社」という。）とヤマハ英語講師ユニオン（以下、「組

合」という）は、会社に所属する英語講師（以下、「英語講師」という。）の雇用化に向け、次のとおり合意する。

1. 会社と組合は2021年3月末日までに全英語講師を雇用化する（契約の名目・実態を委任契約から雇

用契約に転換する）ことを基本方針とし、具体的な労働条件について協議する。

2.　全ての英語講師と無期雇用契約を締結する。委任契約と雇用契約の併存はしない。

3.　加入条件を満たした英語講師は厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険等各種社会保険に加入する。

4.　雇用契約の締結によって英語講師の賃金が減少する場合には、会社は激減緩和措置を講ずる。

5.　基本賃金、手当、一時金、退職金、昇給などの賃金制度や休暇制度をはじめとする労働条件は2021

年3月末日までの雇用化に向け、2020年8月までに協議、合意することを目指す。

6.　労働日、労働時間、時間外労働については個々の英語講師の事情も勘案して調整する。

7.　2020年度の契約内容は、原則として現行の契約内容と同様のものとするが、英語講師が安心して契約し、1年間働くことができるよう、会社の責任において、労災に代わる保険に全英語講師を加入させる。保険料については会社が負担するものとする。

8.　会社は、雇用契約を締結するにあたり、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働組合法などをはじめとする労働関係法を遵守する。

9.　会社又は組合が、本基本合意の存在及び内容を、第三者へ公表することは妨げられない。以上。

2020年1月30日　ヤマハミュージックジヤパン　代表者代表取締役

ヤマハ英語講師ユニオン執行委員長

ということで、署名をしたいと思っています。

濱欠　ただこれ今頂いたばかりで、今お答えすることは難しいということはご理解ください。ということなんですが、基本合意と、ちょっとまず所感ですけれども、基本合意というわりにはただこう項目の、何ていうんでしょうかねえ、ばらつきがあるなあという風に感じています。なんか詳細に入っている部分と、大まかな部分と、だからまあ、ばらけているなあという風に今感じています。特に2020年度の契約のことについては非常にこう具体的な内容になっていますけれども、ここについては今の所感としては難しいんじゃないか、というのが正直に思っているところです。

川西　期日の問題ですか？

濱欠　それもありますし。今、今回ここだけ変えるっていう風なところがあると思いますのでまそれもありますし…

川西　7番か一番難しい？

濱欠　全ての項目について難しいのではと感じていますけれども

佐藤 あの、1番の全英語講師のユニオン加盟以外の講師も全員という意味ということでしょうか？

川西 もちろんそうです。

佐藤 それの代表制の問題みたいになるところは？

川西 労働組合が

佐藤　非組合員の

川西 今日はまずは最終、限定、厳密に線引きしてくれと言ったら私たちが守らないといけないのは組合員で

すから、最終的にはそう言われたらそうですけれども、でも組合員だけ守ればあとはどうでもいいとい

うことではない。英語のこれ自身が発展させなきゃいけないわけですし…

濱欠　ちょっとわからないのは、組合員じゃない方もこれで約束した事になる？

佐藤 そうしちゃうと、どういう効力をするのかなと…

川西 雇用化を全員にせよということはそういうことですか？

濱欠　組合員じゃない方も、これで約束しちゃった事になっちゃう…

川西 あの、して欲しいということです。労働組合的に言えば、一部そういう人を残していくということじゃ

なくて労働組合の合意するところに言えば…

佐藤　我々はもうユニオンと合意したら、この合意の内容は少なくともユニオンの組合員に対しては守ってい

くつもりはございますので、ちょっと確認したところなので ユニオンの組合以外の方にもですね。こういう前提を置いてというのはなかなかちょっと対応としては難しいのかなという印象です。

川西　ただ、言われている事はきっと委任契約と雇用契約の並存はしないというね、そこのところで並存はし

　　　たいという意向はお聞きしているんですけれども実際…

濱欠 実際、併存にならざるをえないんじゃないのかというところですね、あの、したいというよりは…

川西 ふふふ…いやいやいや…

佐藤 アンケートもどういう事になるのかわかりませんけれども、必ずしもユニオンのご要望が全員、全講師

が同じように考えているところではないという認識でありましたので、それは前にもお伝えしましたけ

れども、その全体をという事でお約束するというのはちょっとハードルが高いかなという印象です。

川西 元々の何故私たちが労働組合を作ったのか、何故長期に渡って交渉してきたのか、それは基本、やっぱ

り今の委任契約が本当の委任契約になっていない、逸脱している部分があるという事が前提で…

佐藤　そこは実際食い違いがあるというところだと思うんですね。

川西 いえいえ、委任契約から逸脱しているんです。だから今、労基も3月には判断しますと言ってるんです

けれども、そういう状況になってるところ言えば、だから委任契約と雇用契約が１つの業務で共存する

ことがあり得るのかどうか、それについては濱欠さんも何度も「それを望んでいるわけではない」と…

佐藤　もちろんそうです。

川西　だから基本、ダブルスタンダードでやる、ひとつ業務をそんな事、企業的にあり得るんですかというの

が私たちの（…疑問点）。今、ひとつの特約店の中で、こっちは委任契約こっちは雇用契約、そして全然

違うという事が本当にやり切れるんですかという中で労働組合的に見ればそれは併存はダメでしょうと

それが前提、たてまえ。だからこれをきちんと分かって頂かないとダメだなということで書いてあるん

ですね。ただ今一人一人の契約を結ぶ前に色々言われる方あると思うんです。その時にヤマハがどうい

う態度を取られるかという事が問われてる訳ですけれども。労基的にもそれは成り立ちますか？

佐藤　すいません、あの、基本的なスタンスに少し食い違いがあって、ユニオンの立場も現状はすでに雇用な

のである、だからもう今すぐに雇用にしてくれ…、我々はやはり今の運用がなかなか今までのようにう

まくいってない事は認識しているんです。大きくいえば「変える」ということ、契約の内容を変えると

いう事なので、もう先生一人一人、今の契約をやめて新しい契約にして下さいという事になりますので

そこはやはり大きくスタンスが違う印象なんですよね。今すでに雇用だという認識でいらっしゃると思

うんですけれども、我々は全く違う契約をするんだというふうな認識ですので、ですから先生の方にも

全く違う契約を結んでいただくということをオファーすることになりますので…

岩城弁護士　ちょっと時間の関係もあるので、議論を整理させて欲しいのですが、この基本合意の提案をしに

来たんですね。今日聞いたばかりで持ち帰り検討したいと、それは当然理解できます。ただね、基本合

意というのはどういう性質のものなのか、それからそれが誰との間でどういった拘束力を持つのかとい

うことについては、それ自体今回は初めての提示なんで、そう検討する必要はあるのと思うんです。

ただ少なくとも現時点でのこちらの最小限の要望をバラつきはあるとおっしゃいましたけども整理をし

たつもりなので、それについてはこの点はこうだこの点はこうだという形で一度摺り合わせする必要が

あるのではないかと…そこを今日、確認させて欲しい。

川西　特に細かいというのはどこですか？

東京弁護士　細かいっていうより、具体的なご要望になっているっていう趣旨だと思うんです。7項…

川西 　7項ですね？

東京弁護士　基本的な枠組と言うよりは、具体的なご要望になってる。

川西　まあ、これは皆さんの強い希望で、最終的にね…

清水　次の年度をどう気持ち良く契約を更新させるかというところで、ユニオンだけではなくて他の不安に思

っている講師も気持ち良く一年待って頑張って仕事しようという、そこですね。だから、ここが具体的

になるのは近々に契約更新が近づいていて、ヤマハ側も時間がないとおっしゃる、我々もやはりここで

どうするか、この契約をもう一回するのかという事を毎年考えながら、昨年も同じ事を言ってたと思う

んです。昨年の3月にも私たちこのままハンコ押すんですか？でもやはり 信頼関係を持って雇用に向け

てやっていくから、じゃあ頑張って押しますという事でみんな継続してるんですよ。じゃあもう一年、

ある程度のスピード感を持ってやって来たとおっしゃいますけど、やっぱり大きいですね、この一年の

不安というのは…ここも細かいと言われるかもしれませんが載せさせて頂いた理由です。あと一年、実

態が雇用であるというように感じている、委任契約にハンコを押さないといけない、皆、不安に思って

いる講師たちに、少しでもこれがあるからこの一年は頑張れる。次はしっかりと働ける環境を会社は整

えて、私たちはそれに合わせて自分たちの意識も変えていきましょうというところで進んでいきたいと

ころの細かい具体的な事になって入れたんです。

川西　言われる通り確かに別に要望書で出していっていい事ですし、それは今までも言ってきた事なんですけ

れども、強い思いというのはそういう経過があってここに入れたということです。これがあるために基

本合意が出来ないと、この問題は外せというふうに言われるのでしたら別途、要求書として出してもい

いですし、と言うのは前回の高本さんの発言で「ありますよ」と「講師も入ってますよ」と言うふうに

聞いたから、それだったらと調べても見当たらないけど、別に私たちの知らないのがあるのかな？そう

だったらすぐにできる事だから今年の契約更新にあたってこれも入れておいても出来るんならという事

で入れさせてもらったんですよ。ぶっちゃけて言えばね。ただそう言うことでこれが問題だと言う事に

なれば、また別の要求の仕方をするという事で、合意書にはうちとしては持ち帰って検討するとしても

いいかなとは思うんですけど。

濱欠　我々も持ち帰って検討しなきゃいけないんですけれども。一番最初からお願いしているユニオンの組合

数というのはやはり教えてもらえないもんなんですか？

川西 (笑)

濱欠　あの、これ、やっぱりね…

川西 (笑)あのね…

濱欠　やっぱり当然、私一人で決められないので、当然説明して回ると言った時に、これどれくらいの人と約

束するかという事は当然ながらあるわけですよ。

川西　まぁ、聞かれるでしょうね。

濱欠　僕もあの…ちょっとわからないです。だから説明しづらい。

川西 ただ今回ね、かなりずっと一年間交渉してきて、それぞれ皆さんのお人柄も分かってきて、信頼関係が

高まって来ていたと思うんです。ただ今回のユニオンのアンケートについて、それでガタガタっと落ち

ちゃったんですよ、信頼関係が。もう皆すごく怒り心頭、こんなアンケートが今になって、なんでこん

な形で出てくるの？と言うことでの信頼関係は損ねちゃったというのは事実なんですね。だからそこで

私たちが何回も言ってるように労働組合の存在が何名ですと、規模はこれだけですと、その周りにこれ

だけの支援者がいますと、組合員は何人ですけれども支援者は何人ですと、そんな事を本当は言えたら

いいんですけど、ちょっとね、またその時期が遠のいちゃったというのは事実です。だけど人数はあま

り関係ないんじゃないですか？言っている私たちの主張がどうなのかという事が本当に無茶な要求して

的外れな事を言っているのか、それとも本当にここで働きたいと思って真摯に意見を出していっていっ

てるのか、それは見て頂いていたら分かると思いますし、そういうとこでの判断はして頂いたらいいん

じゃないんですかね。

岩城弁護士　ちょっと私も一言だけ、所感を…今日の話で事業の存続、それから事業の改革、大きな視点で進

められていると、それはもう大変なご苦労だと思うし、それは是非協力したいという事なんですけれど

も、やはりこの事業で一番大事なのは子供さんですよね、生徒さん。それとその人たちと現場で一番信

頼関係作り、要望に応えるというかね、それは講師の方だと思うんですよ。そういう意味では事業改革

すると言っても、例えばそう言う事は無いと思いますけど、例えば半分の人が辞めちゃうとそんな事に

なったら会社の存続も成り立たない訳ですよね。ですから我々としては全ての講師の方がね、事業を改

革しつつ自分たちも働き甲斐を持ってやれるようにするには、講師としてどういうことが出来るのかっ

て言う事を考えてるわけです。そういう観点で私たちの要望を見て頂ければ、じゃあ何人の人との約

束であり、それ以外の人はいいんですねという事にはならないはずなので、そのあたり一番大事なステ

ークホルダーが講師だという事をね…

濱欠　やはり結ぶというのことは書面なんで…

岩城弁護士　基本はね、こういったものは労働協約じゃないので申し合わせなんです。ある意味、紳士協定な

　　　んです。ですからそれで直ちに賠償とかね、義務の履行みたいな話にはなる訳ではないので、そのあた

　　　りは柔らかいものとしてお互い捉えて、それに向けて努力していくという主眼があると思うんです。

濱欠　そう言う事もあって、今回は弁護士の先生方にも来て頂いて…。

岩城弁護士　それは良かったです。是非それをね、そういう趣旨も含めて受け止めて、摺り合わせができてい

けばいいかなと思っています。そういう意味では弁護士さん来られたのはある意味前向きに進む面もあ

るのかな…。

濱欠　別に聞かれなければ、別に知りませんと言っちゃえば済むんですけど、そうじゃなくて真剣に検討した

いんですよね。

岩城弁護士　はい、是非それをお願いします。

濱欠　時間が足りなかったんですけど、これに対する回答を2月20日ですか？

川西　それで どうですか？

濱欠 もちろん検討して参ります。

以上