**第6回団体交渉2019年9月５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　皆さんお揃いですので、定刻よりも早いですけれども始めさせて頂きますので宜しくお願い致します。

では、冒頭濱欠さんの方からお願いします。

濱欠　では第6回目ということで宜しくお願いします。

清水　はい、お願いします。

濱欠　前回のレビューですけども、前回は我々から１人クラスの傾向と現状ということについて、現状として会

社の認識についてご説明をさせて頂きました。会社としても１人クラスが非効率であって、これが良いと

いうことではなくて、やはり事業を継続していく為には会場とクラスの効率化が必要で、やはりその特に

雇用化を実現する上では、いっそう講師の方の稼働効率の向上が必須条件になってくるというご説明をさ

せて頂きました。これが前回の１つだと思っています。

もうひとつあの、ユニオン側からの雇用化のイメージということについてお聞きを致しました。その中で

頂いたご意見としては、やっぱり雇用と委任が混在するっていうのは望ましくない。雇用化にあたっては

多様の働き方が選択出来ることが望ましい。賃金については現行から大きく変えるのではなくて、レッス

ンについては歩合制でも良いのではないか、というようなご意見も頂いたと。まあ、これについては会社

としてはやはり雇用契約になれば賃金もそれに即した体系が必要だというふうに考えております。で、ま

あ、ユニオンからもお話があった公平性と社会性という事をベースにしたものにするという事については、

基本的な一致はあったというふうに思っております。

まあ、ただ具体的にどのように制度にするか、経営的どう成り立たせるか、また雇用化にした場合に勤怠

管理とか、労務管理、必要になるわけですけども、ここについては会社として考えていくべきものという

ようなお話があったというふうに思っております。

今日はこれを受けて我々としては委任と雇用の契約上の基本的な違いについて改めて認識のすり合わせ

をさせて頂きたいという事。それとまあ実際に雇用化した場合の働き方のイメージ、あと雇用化に向けて

のその前に必要な準備という事についてご説明しようと思っています。ただ先日メールを頂きまして、要

求書を出しますという事で頂いている訳なんですけども、ちょっとまずこの要求書についてご説明を頂け

るようでしたらお願いしたいと思います。

清水　先週送らせて頂いた要求書、少しちょっと文言変えたりしたので、今日正式なものを提出させて頂いたん

ですけども、前回のあの交渉で双方で確認し合った事を基に、より具体的な形での要求ということで、私

たちが進めていただきたいという形で具体的にあげたものを作成しました。ちょっとあの奥田の方から説

明させてもらいます。

奥田　はい。まず最初に…結成当初より私たちユニオンは、個人の利益のためだけではなく雇用条件が改善され

ることで、講師が安心してより良い仕事ができ、優秀な人材も集まり、ヤマハ英語教室が発展していくと

いう信念で活動しています。ヤマハミュージックジャパンにおかれましても、教育事業者としての社会的

責任を果たすべく、雇用者として最大限の努力をお願い致します。

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変更し、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

働を始める。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。

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、直接労働契約開始後の課題とする。

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。

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。

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。

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。

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。以上です。

清水　ちょっと詳細について説明させていただきます。まず前回のところで、今の契約態がやはりグレーゾーン

であるという認識を双方で持ったと思うんですけれども、やはりこれをクリアな形にしていく為にも、実

態が労働者である以上ここで直接労働契約を結ぶことをお願いします。それで、して下さい、して下さい、

やります。やります。ではなかなか進まないと思うので、一応私たちの希望としては次の契約、新しく契

約をする前に2020年3月中にきっちりと労使で合意し、4月より新しい契約書の元に進めていただきた

いと思います。労働条件等に不利益が生じないようにするってことは当然の事かなと思っています。

２番の勤務形態に関しては現状と変わらない形でのシフト制で良いのではないかと思っています。他に指

導部の仕事であるとか色々な労務管理であるとか色んな所で必要ならば、正社員なりそういう形態の職種

を考えて頂いても良いのかと思いますけれども、今現在の講師そのものの仕事としてはこのシフト制って

いう形で一応無期契約でお願いしたいです。

３番目、賃金についてはあの新たにまた考えていかないといけないと思うんですけれども、現時点での賃

金の考え方を最後に全部説明し終わった後に一応ユニオン案として提出させていただきます。全ての事に

おいてですけれども合意をせずに見切り発車はやめていただきたい。せっかくこうやって交渉しながら色

んなことを一緒に考えて進めさせていただいてるので、あのそこはしていただきたいなと思っています。

４番、５番、６番、７番に関してはこれは労基法、労案方、それからパート労働法とか色んな法規、雇用

されるっていうことで、法令に則った形できっちりと順守していただきたいという風に考えています。ま

あ、女性が多数ですよね。ほとんどか女性の中で、講師が女性の中で、働きやすく継続できる環境作りで、

あの0歳から子供達を見ています。その子達がやっぱりすくすくと元気に育って欲しいというところで、

きっちりとした教育をしていける形を皆で作っていけるように、職場環境を整えていただきたいなと思っ

ています。直接雇用になると特約店との関係とかっていうところがまた難しくなるかもしれないんですけ

ども、今現在我々は特約店とは何の契約もしていない形です。なのでそこの指揮命令系統とかもきっちり

と整備していただきたいですし、まあ色んなハラスメントの事案が生じた場合もきっちりと対応出来る窓

口なりを設定していただきたいということが一応要求です。

ではこれについて何かご質問とかありますでしょうか？

濱欠　今日、賃金案を持って来て頂いてるというお話ですけども、そちらの方はいま、何かありますか…？

樋爪　はい、持ってきています。（ヤマハ側に4部配布）

清水　今もう賃金案を説明してよろしいでしょうか？ではこれについて説明させていただきます。あのとてもハードルの低い案で、そんなに無理せずにヤマハ側が呑んでいただけるというところで考えました。

現状に近い形の案です。現状に近い形で一応レッスンの基準単価っていう形でするんですけれども、

それを3人基準にしていただきます。１人クラスの所に補填。今、１日に10人満たないからってい

うところで補償しているところをそちらの方にあててもらう事が出来るのかなという風に思っていま

す。今の案、今の現状と違うところとして土日の基準単価の1.25アップです。やはり土曜日、日曜日

にレッスンが沢山増えてきているというところで、休日に仕事をしているというところを考えていた

だきたいと思います。

今の現状にないものを各種手当として考えています。レッスン前後の準備、後片付け、レッスンとレ

ッスンの合間の待ち時間、会議、研修の手当、これは時間に合わせた形でお願いします。

時間外手当、今度は労基法を基に働いていくことになるので、労基法に則った形で、レッスンの場合

は8レッスン以上、拘束時間は7.45時間、これはヤマハミュージックジャパンさんの基本労働時間を

参考にしております。に、発生する形で考えています。平日は基本単価の1.25倍、それから土日は、

その基本単価の土日基本単価に1.5倍、これは労基法に基づいております。レッスン以外も同じよう

な考え方です。単価を決めて頂いて、時給を決めて頂いて、それに対する拘束時間で手当をお願いし

ます。

体験レッスンに関しては、メイン、アシスタントとありますけれども、今までの謝礼であったら、ど

んどん減っていましたが、1回につきいくらっていう形でしていただきたいなと思っています。勿論

0回の場合も準備はしていますので、そこにも準備もして会場にも行っていますので支払いをお願い

します。

イベント手当に関しては、前回の謝礼改訂の時に決めて頂いたのと同じような形で進めてみてもらっ

ても良いかなと思います。時間に合わせて増えていくっていう形でお願いします。

代講手当は、レッスンの基本基準単価にその該当の手当、交通費は実費全額支給で、遠距離手当2時

間以上に関してはこれも現状と同じです。引き継ぎ手当は、今１日いくらっていう形で１日何レッス

ンでもいくらっていう形になっている謝礼体系ですけれども、それをレッスン時間に応じた手当とし

て下さい。今回は現状に近い形でユニオンの考え方を提示しましたが、金額については別途後日提案

させて頂きたいなという風に考えています。あのそんなに大きく今までの形態と変わらないので非常

に呑んでもらい易い案かなという風に考えます。

（沈黙）

濱欠　えーっと、そうですね。いずれにしてもえーっと、回答については後日改めて書面でという事にした

いと思っています。えーっと、やはりちょっと１つ必要なのが金額のインパクトというのが必要だと

思っていまして、我々が検討をするにあたってですね。それがどのくらいの金額のインパクトになる

のだろうということは当然試算はしなきゃいけないかなというふうに思っています。ちょっと確認で

すが、この一番上のAの部分、3人基準っていうのは、例えば4人だったら4人でも3人基準を使う

っていうふうになります？

清水　一人単価があるとしたら、3人えっとまぁ一人単価×３が一つのクラスの基準単価という形の考え方です。ただ増えた場合4人、5人となると、その一人分の単価が増えていくという形です。

濱欠　だからやっぱり歩合的な部分はあると…

清水　ただ一応最低のラインで1人クラスはしないということを言われているので1人クラスではないです。

3人以上という事…

濱欠　4人5人になれば単価が上がっていくという事ですよね？

清水　これは講師の努力もありますでしょうし、いろいろ特約店なりヤマハなりのいろんな努力があると思うん

ですけれども、一応、後もう一つは人数が多いクラスは講師の負担もかなり高いですので、そこにプラス

アルファという形で考えています。一応8名定員にしていますよね。なので上限は８までかな…。

濱欠　基本単価は今の現行の基本単価をベースに考えているって言う事ですね？

清水　それではないんですけれども…

濱欠 それは変える…

清水　それはどこ位迄が私たちが求められるのか、私たちもそんなに無茶苦茶な値段を言って交渉して行きたい

という訳ではないので、だからヤマハも呑める案で私たちも今の現状より悪くならない案というところで

考えないと、手当だけっていくというものでもないので、手当に関しては今まで全く出てないところにき

っちりと支払って下さいということですよね。

　それとは別に講師としての仕事に対する単価っていうところで、どのくらいのラインが良いのか。それで

も、もう、すごくば莫大なお金を要求してしまう現実不可能なね、ことをしてしまおうとは思ってなくて、

そこで自分たちもどこで折り合えるのか、講師としてのやはりあのキャリアなりそういうものがしっかり

と反映される単価を考えたいなという風に思っています。

川西　今日はとりあえず基本賃金の考え方を出させて頂いて、額については後日私たちの方からも出したいと思

っているんですけれども、ただこちらも皆さんの合意がいりますので、全国に散らばっていますので、だ

からそういう意味でももう少し時間を頂いて、先ほども金額のインパクトが必要だとおっしゃられた、そ

こが最大の争点でもあると思うので、今日は考え方をお示ししたという事でご理解頂いて、後日、労働組

合としてまとまって、全体がまとまった時点で、まだ、あのそこまで行けていませんので、正直に言え

ばね、そこは出させて頂きたい。今日お持ち帰り頂いてそちらも検討して頂いて、お互いに付き合わせて

ということになると思いますけど。

濱欠　やはりでもね、基本単価がいくらかっていうのはものすごく大きい問題ですよね。

川西　だからそれは先程言った、委員長が言った、中身、そんなにびっくりする様な現実不可能なことは考えて

はいない。

清水　かといってやはり専門職としてやる以上はそれなりの所っていうラインも個々に、ま、講師それぞれに持

っているイメージも違うと思いますし、まぁ組合員も増えてきているので、そこですり合わせもしないと

いけないというところで、金額はあの次回。今、本当にこういう形で進めていってもらいたいってところ

での案として出しました。あの要求書の方にも書きましたけれども、ヤマハミュージックジャパンの案と

してもあるのであれば出して頂いて、そこでやはりすり合わせしながら、双方合意しながら労働条件に不

利益が生じない形で進めていければなと思ってます。

川西　まぁ、それ作っていく過程で、皆さんすごく頑張って作られたんですけど、私なんかが見るともうものす

ごく最低、本当にこの時点でね、もうかなり、そこでまとめられている、それは何があっても雇用化をち

ゃんとやっていきたいと、それで働き続けられる条件を作っていけるということで、本当にハードルを下

げて、もっと言っていいんじゃないの？と、いう私なんかは思うんですけれども、そこまで下げているっ

ていうことは、もうある意味譲れない最低限の問題になっているということなんですよね。

もしヤマハの方がもうすでに金額的なことも考えていると、それが出せるようなものを現在持っていらっ

しゃるなら今日出して頂いたら、私たちも今後の議論の中で意見集約を全体としてしていかなくてはいけ

ないと思います。ただやっぱり皆さんが納得がいく、やはりプライド持って働かれているわけですから、

そして雇用が皆がじゃぁもうこんなんで働けないわと言って他に行かないように、やっぱり良い人材を確

保していくという意味ではいま頑張らなければいけない、企業としてもね、その時だと思うので、是非そ

れを考えて、お示し頂ける案があるのであれば、今日、お示し頂きたい。

濱欠　そうですね。今日、お見せ出来るものではないんです。けれども準備はしています。当然、お示ししなけ

ればいけないと思っていますので、その準備はしています。と、言うことになりますが…えーっと…

川西 例えば雇用の形が一律ではなく正社員も含めてパートであるきかんで働く人、そういう雇用の形はいくつ

か考えてるんでしょうか？

濱欠　これからちょっと考え方について説明したいと思いますけれども、我々が考えている雇用というものにつ

いて、まずちょっとご説明したほうがいいかなという風に思っています。えーっと…

川西　今、うちが説明した要求書の案については特にご質問はないし、理解して頂いたということでしょうか？

濱欠　そうですね。検討させて頂きたい。次回の回答までに検討させて頂きたいと言うことです。ただ、まぁ金

額は、規模感は、今日は、特に今のところは出さないということですね？

清水　はい、そうです。でも、あのこの要求書に関して実現不可能な形での要求にはなってないと思うんですね。

正直な感想として濱欠さんはどう思われます？そんなに私たちは無理を言ってないと思います。雇用の事

に向けての事であったら…。

濱欠　そのご意見は承っておきたいと思います。あの私の個人的な感想を述べるべきではないと思うので…。

清水　わかりました。ただそんなに無理な事をお願いしている訳ではなく、雇用するのであれば、これ位はあの

どの会社のところでもやってることではないかなというところで要求させて頂いています。

濱欠　それでは我々の方から我々の考えというのをお伝えしたほうがいいかなと思いますので、ご説明をさせて

頂きます。それでは資料をご用意…

山田　前の方すみません、ご覧いただいていると思います。

濱欠　今回はお渡しする事を前提で作ってきましたんで回収しません。なんですけど、何度も言いますけど、す

みません、この資料がちょっと独り歩きしないように表に出ていかないように、是非情報統制の方は宜し

くお願いしたいと思います。すみません、何度も言いますけどここは宜しくお願い致します。

それではですね、あの我々の方から雇用というものの考え方についてご説明をしたいと思います。我々が

考えている雇用契約を言いますね、委任契約から雇用契約に代わることで講師の方々の働き方や講師の考

え方が根本的に変わる事になると思っています。

今回変わるということに関して改めててと基本的な違いについて確認しておきたいということです。我々

が考えている今までの委任契約というのは、やはりあの業務の遂行ということに対して報酬を払っている、

いわゆる出来高払い。出来高に応じての報酬支払であると。これを踏まえて現行の報酬体型というのはレ

ッスンを実施した生徒数に応じた報酬を基本としています。これに対して雇用契約っていうのは出来高や

業務内容にかかわらず、労務を提供した時間、労働時間に対して賃金を払うというのが基本だと考えてい

ます。ですので、雇用契約にあたっては、あらかじめどれだけの時間働くのか、契約上で労働義務のある

日、時間ですね、いわゆる所定労働日であるとか、所定労働時間といったものを定めてそれに対してこれ

に応じた賃金というものを決めるものをこれが雇用契約だという風に考えています。この契約に基づいて

会社としては講師の皆様に業務命令を行って、講師がその指揮命令下で労務の提供を行うという事だと考

えております。

基本賃金はやはり生徒数とかで自己的な出来高では関係なくて、やはり労働時間に対して支払うべきであ

ろうという風に考えておりまして、やはりここにおいては法律的な業務遂行を行って、時間当たりの労働

生産性を高めていくという事が必要になっていると考えています。やはり会社としては、開講計画等の事

業計画に基づいてその運営上必要な日、時間について必要な要因を配置していくという事だと考えていま

す。具体的に個々の講師の方と雇用契約を締結する為には、やはり個人の希望を踏まえながら全体調整の

中で決めていくという風になります。全体としては事業計画に基づくことがありますので、必ずしも個人

の希望で働きたい時間に働くという事が可能になるという事ではないという風に思っております。講師の

皆様にはこれまでも事業面での協力を頂いて来ている訳ですが、雇用化を実現する上では、一層事業全体

の必要性というものをご理解頂いて効率的な事業運営にご協力を頂くという事が必要だと考えています。

こんなところで実際にその雇用化した場合の働き方の変化をという事を、やはりあの我々の具体例という

事をお示ししたいと思います。その説明は高本の方から説明します。

高本　私の方からは3ページ以降の所をご説明させていただきます。3ページにあります、現在の稼働状況を一

例という事でこちらの方に載せて頂きました。あるいち講師さんの稼働の状況という風にご覧頂ければと

思います。あるいは、いちセンターですね、という風にご覧頂ければと思います。

現在、実際には特約店ごとに稼働状況というのがまちまちですので、本当に曜日によって開講してる所が

あったりなかったり、時間によっても様々なのが今の現状になっています。基本的には生徒さんの希望す

る時間で開講しているというような状況ではないかと思います。その為に日によっては1クラスの為に先

生にわざわざ来ていただいている場合、教室もわざわざ開けている場合もあれば、時間が空いてる場合だ

とか、長時間の待ち時間が発生したりとか言うことで教室にとっても講師さんにとっても非効率な稼働が

現在は発生していると。生徒がたくさん集まっている時点ではこの合間に開講枠を作って生徒を増やして

いくという事ももちろんやっていたと思いますけれども、現状、近年の稼働状況でいくと非効率が多く発

生しているというのが現状になっております。あの前回も資料で説明しましたけれどでも1クラス1会場

10名未満の会場というのが200会場近くあります。こういったところも課題なのかなと考えます。

この現状の課題、稼働状況に対しまして雇用化した場合の働き方のイメージというのが次の4ページの方

にあります。先程、濱欠から申しましたように、所定労働時間、所定労働日というのを決めて勤務して頂

くという事になるかと思います。そうしますと例えば、平日であれば15時から20時半というような労働

時間、所定労働時間というのを決めて、この中でレッスンを実施したり準備、またはそれ以外の業務とい

うのを実施、会社の指揮、会社の指示によって実施して頂く、勤務して頂くという事になるかと思います。

この場合、効率化という事もありますし、午前中の開講、それから開講が1クラスしかいないような開講、

そういったものは全体の事業の政策としても、このままでは非効率な状態というのが変わりませんので、

こういったところは会場政策としましても基本的には10名以下の会場の統廃合を進めていき、先生方に

はお休みを取って頂くというようなイメージで考えています。またあの午前中も1クラスだけがポツンと

あるような…しか出来ないような会場という所では基本的には午後からの稼働という風にしまして、午前

中を稼働する会場は、ある程度の規模感がある会場に絞り込んでいきたいと考えております。土曜日は開

講枠が生徒さんの要望、それから生徒募集がやっぱり集まる曜日になりますので土曜、日曜というのは基

本的な出勤という風にしたいなと思っております。生徒が集まらない時間にお仕事を入れて頂いても結果

的にはお仕事がないという状況になってしまいますので、要望ある土日のところをこれからも積極的に進

めて行きたいと思っております。このような所定労働時間を決めた中でお仕事をして頂くという風にイメ

ージが変わってくるかのように思います。私の方からは以上です。

濱欠　次に雇用化に向けた、実現に向けて必要なステップというのを改めてご説明をしたいと思います。こちら

ついては山田から。お願いします。

山田　高本の働き方のイメージに引き続きまして、私共がこれから進めるにあたって必要な準備という事で少し説明をさせてもらいます。まずヤマハ、私共の中で事業モデル・雇用促進の構築ということで、一番大きな課題としては電算化システム、全体の設計、こういったものがあります。具体的には今回雇用にあたっては人事評価システム、労務管理、報酬システム、それから従来からありますけどもこれも変えていかなくてはいけないのが特約店さんの請求システム、在籍管理システム、こういったシステム管理のところを構築をして行こうというふうに考えていますし、必要です。

社内構築体制のところで、スキームのところ項目になってますけど、やっぱり全体でも1200名という非常にたくさんの先生方がいらっしゃいますので、その雇用管理ができる体制ということで、そういった組織体制づくりも含めて進めていきたいと思います。人事異動・拠点整備、こういったところが必要になってくるという形になります。

続きまして、すごく何度も申し上げてますけども事業スキーム構築という事で、やはり英語教室事業の収益構造、事業として成り立つスキームが必要なところですので、ここをしっかり構築していく必要があります。それから、雇用スキーム構築ということで、報酬基準・労務管理の方法・人事評価システムの方法、それから採用配置・対象規定・就業規則、一般的な雇用に関するスキーム構築を全てやって行きます。あと、講師さん個別の意向評価の報酬シュミレーション、のちほどまた触れますけどもこういったところも必要になります。それから特約店ですね。場は特約店さんですので、この会場政策の構築ってことが必要になります。特に労務時間算定のための会場別の稼働決め、これをきっちりやって行きませんといけないと思っています。これも移行にあたっての特約店の配分シュミレーション、これが必要になってくるという事になります。最後にコースウェアの整備構築、事業構造を変えていきますのでそれに向けたコース改定再編をして行きます。レッスン料の改定、教材の改訂も必要だろうというふうに考えております。付随してくるものということでご理解頂ければと思います。

次に先生に関わる項です。雇用への移行、雇用契約への移行へという事に関しまして進めるべき部分を（交換項目？）とされています。

まず最初に講師別のシュミレーション、これは1200名の先生と申し上げました。委任契約と雇用契約における稼働内容と報酬のやっぱり違いというのを、お一人お一人シュミレーションしていく必要があります。やはり全員同じではございませんので、ここはしっかりと個別にやってまいります。それから全体の説明、雇用化説明というものを各エリアでしっかりと説明していかないといけない。こういう形で実際にお話をお聞きになっている方っていうのはここにいらっしゃる方ですので、全体の全講師に対して説明をしてまいります。それからですね、一番最初にありました個別のシュミレーション、こちらの方が、これがもとになりますけれども全講師さんの個別の面接、面談をやらせて頂くという形になると思います。それぞれお一人お一人、労働時間・働き方の確認をさせて頂いて「大丈夫です」「分かりました」という意向確認が必要かなというふうに考えています。それで下のほうに二次面談・稼働調性と書いてますけども、一部の先生には、はやり一次面談の結果なかなかうまくマッチングしないという場合には配置転換、それから稼働日変更での対応、不足のエリアがでてくれば採用の試験なども同時に進めながらということで、しっかりと対応をしていきたいというふうに思っています。二次面談は全員というわけではないというふうに想定をしています。最後に、雇用契約というところで労務管理、実際に働いて頂く場合には労務管理の研修、それから就業規則の説明ということで、こういった手順が必要になるのかなというふうに思います。それで最後にですね、私共は直営という形ではなくて特約店という他人資本の会場に教室展開をお願いしていますので、特約店さんに対する契約更新・新スキームへの取り組みということをご説明していかなければいけないというふうに思います。こちらのほうについては特約店別のシュミレーションということで、先程、先生個別と申し上げたように今度は特約店さん個別の事業課題がありますので、そういったところを含めて統合プランの作成もありますけども、新しいたぶん契約になりますので、新掛け率と書いてありますけどもそういった部分で、どうお店の経営が変わっていくのかというところも個別にシュミレーションしていくということが必要になるかなと思っています。あとは先生方と同じ手順にはなりますけれども、特約店会議、雇用化前には先生の、講師の雇用化の説明と、これまでの委任契約と雇用化によって変わる先生との関係性といったところの説明をしっかりとしていかなきゃいけないかなと思っています。それからあと新しい会場政策、先程、高本のほうから説明がありましたように、少しこう、働く時間帯とかいうようなところもまとめ方とか考え方が変わってきますので、そういった部分の政策の進め方、あとは掛け率の変更説明、こういったところの説明をすることになると思います。オーナーさんが終わったらマネージャーさん、担当者の方にも階層別というか、それぞれ説明をしていくということになります。あとは特約店の改善取り組みということで、ここけっこう大事でございます。クラス人数の増加、これしっかりとやっていかなければいけないですし、クラスの統廃合、これも教室含めてしっかりやっていかないといけない、生徒募集ももちろんもう一回しっかりと。こういったことを1年かけて、やっぱり先生の稼働調整と合わせてやっていかなきゃいけないかなというふうに思っています。残念ながら、春の開講がほとんどですので、春、春でやっぱり進級時にこういったことをしっかり稼働調整していくのが一番ベストかなというふうに思っておりますので、これは来年の春がひとつチャンスではあるタイミングかなというふうに思っております。それから特約店の会議、新契約の説明、ということで新会場政策・掛け率変更シュミレーション、こういったところも実際に説明していきますし、で、まぁ、契約書、契約更改もしていかないといけないので、契約書の説明という形になるかと思います。まぁここに、契約解除ってカッコに書いてありますので、契約解除ということも当然ありうる話かなというふうに思っております。こちらのほうも、それぞれの会議でまた随時説明していく。最後に、特約店さんのところ、もし教材改訂とかコース、レッスン料の改定とかいろんなことをやれば、それについての説明も特約店さんのほうにもしっかりとご説明して一緒に対応して頂く、そんなスキームを考えております。このような形で３段階、今日スキームの方をご説明させて頂きました。

濱欠　まぁこのようにですね、雇用化を実現する為にはやはりいろんなステップホルダーがあって、今、お示ししたような事をひとつずつ着実に進めていかなければいけないということになっています。逆に言うとですね、これ１つでも進まないと実際に雇用化のスタートができないということですので、今の時点でいつスタートできますということを明言することを慎重にならざるを得ないという状況です。

特に講師の方への対応っていうのを取ってみても、やはり現契約との枠組みを大きく変えることになりますので、おそらく想定される委任契約を継続希望されるという方への対応も含めて、現契約、今の契約との違いについて正しく理解をいただくためには、やはり丁寧に説明を行う必要があると考えています。

当然ですけどもユニオンの加入・非加入に関わらず、講師の方全員に同じ枠組みでの対応を進めなければいけないということです。そのためには講師の方全員に対して丁寧に説明を行って、ご理解を頂くという事が必要になっているところです。何度もお伺いしているユニオンの加入者数はどの程度いるんですか？というのは、こういった理由によるものだと、やはりどのぐらいの方が所属していらっしゃるのかということによって、そのあとのステップの量感というのは随分と違うんだなというふうに思っております。

我々としては時期を先延ばしにしようなんて意図はまったく無くて、今も真摯に課題をつめていくということなんですが、やはりその、スタート（転結？）だけが先走りするということは、それを懸念しております。いうことで、それをどうかご理解を頂きたいと思っています。やはり先程の話として今の状況がグレーゾーンでありますよねという状態は認識しております。雇用化して、じゃぁ雇用なんだけどグレーゾーンっていうわけにはいかないなかというふうには思っています。やはり雇用化するからにはちゃんとした雇用にしなければならないと。雇用なんだけどもまぁあまり何も変わってませんね、ということではグレーゾーンのままと言わざるをえないということなので、やはり今回きちんと雇用化するためにはどういうことをしなきゃいけないんだということを今回洗い出しているという状況です。私共のほうからは以上となります。何かご質問あれば。

清水　まぁ、時期の限定がなかなかしにくいっていうのは理解ができるんですけれども、やはり、例えば全体に、講師へ、まずヤマハの社内として今どこぐらいまでそれが動いているのかとか、だいたい、おおよそ、本当に雇用するのであれば、どれぐらいの時期にしようと思っているのかっていうのが示されないと、ちょっとこのままずっと話し合っているだけになってしまうような気がしますし、やはりあの、もしくは、雇用化するっていうことをはっきりと言ってもらわないと、このままでずるずる委任のまま、雇用化してください、するつもりですっていうやりとりばっかりになってしまう不安は、まぁ期限がね、なかなかはっきりと言えないっていうとこがあるかもしれないですけどもある程度の見通しなりを言ってもらわないと、ちょっと進まないというか、私たちもどうして待っていればいいのか、それともここでもっと求めていったほうがいいのかっていうところがわからないので。

川西　やっぱり年度途中でできないですよね、ということになると来年春、という1つのめどですよね。それ以降、もしこの問題に何かがつまづくことがあったとして、それで1年先になる、それぐらいのめどは持ってるわけです？

濱欠　えーと、年度途中でやりにくいっていうのは、もちろんその通りだと思います。ですので、やはり年度がわりが一番望ましい、ということは間違いありません。なので、我々としてもやっぱり年度ということで、できないかなというふうには思っています。

川西　まぁ、１年もまたひっぱるのもねぇ、もうあれですから。

清水　次回3月にね、また同じ形での委任契約にハンコ押さないといけないことに不安を持つ講師がたくさん居

る中でね、なんかやっぱりそこでどうするかってゆうところを、会社としての姿勢ってゆうかそこを示

して欲しいなと思うんですけど。

濱欠　これだけやはり大変なことをやろうとしています。なので…やはりその…ある時期だけがありきで何か

いい加減なものでスタートしてしまうってゆうのはやはり我々としては避けなきゃいけない、というふ

うに思っています。

清水　ただまぁグレーなまんま放ってきたっていうところもあって、30年そのままになっていて、手をつけて

いなかったところかなって思うんですけど。

濱欠　はい。

清水　その中でやはり日々、本当、労災だけでもって思っている先生もたくさんいるんですね。やっぱり日々

の業務自体が不安だって言う方もいらっしゃるので、もちろんきっちり決まった形でスタートするのが

望ましいですけれども、少しずつ「直接雇用します」で、それに向けてというところを示してもらいな

がら、何かこう変わらないと「期限もわからない」「きっちり決まるまで進めない」というふうに言わ

れてしまうと、どう私たちは進めばいいのか。もう諦めてみんな辞めちゃえばいいのかということにな

りますよね。皆が続けるために、皆が働き続けられるように、しっかりと講師を続けられるようにこの

交渉を進めているので、何も言えないっていうふうになってしまうと、どうしたものかなってゆうふう

に考えるんですけど。どうでしょう？

濱欠　まぁ先程も申し上げたように、我々としては、例えば契約書だけ雇用契約になっちゃいました、でも実

態が全然グレーのままです、あの決して、なんかあの全くその委任なのか雇用なのかよく分からない実

態の働き方のままでいますってゆうのは、やはり望ましくないし…

清水　もちろんそうです。

濱欠　…やる意味がない。契約書だけなんか変えました、でも実態は何も変わっていませんという事では、や

はりそれではやる意味がなくなってしまうので、やるためにはこんな事が必要だという事を挙げて、今

一つずつ詰めていると言うことなんですね。

奥田　あの、現段階では一般に公表しているのは0%ですよね。今全く我々以外はこの状態を知らない状態です

よね、この交渉してる内容については。で、この5ページから7ページまでを100%とするのであれば何%

くらいまできたら公表出来るんですか？

濱欠　ま、公表が必ずしも、なにか我々が求めていることなのかってゆうところもあるんですよね。公表がな

んかゴールなんでしょうか。

奥田　あーいや、そういうのではなくって。

濱欠　やっぱり、きちんとした雇用化を実現するってゆうのが我々の共同目標なんで。

奥田　ただ、その。

濱欠　なんかその、ねー、どの段階で公表しますか？ってゆうのは、それはまた全然別の話じゃないかなと。

奥田　いや、ただそのユニオン以外の人達にとってみれば、全く知らない訳ですよね、この今の話し合いの内

容を。なので、その、「こういう方向性に向かっていますよ」ということを公表して頂いたら、あの、

ちょっと私たちも安心するというか。ここの全部100%行くまで言いませんってなると、それが1年2年と先になっていくと、ユニオンとしてはちょっと落ち着かないですよね。

川西　あの、確かに事業計画から変えていかなきゃいけない、でそれに合った働き方を一人一人の講師に提示

をし、それで合意もしていかなきゃいけない、特約店との関係もある、で、企業内の労務管理上のシス

テム変更もある、そういうことを網羅してだいたい問題点、これから準備すること書かれて、準備され

て計画はされていると思って見ているんですけれども、ただ、そんなに難しく、まぁあの、色々乗り越

えなきゃいけない課題はありますけれども、何が一番問題なんですかね？あの、今出されたこの問題の

中で。かなり課題、ハードルとしては高いなと思っているのはどの部分ですか？そんなに…

濱欠　我々が一番課題だと思っているのは、講師の一人一人の方と合意しなければいけない。

川西　あーそうですね。

濱欠　ここは、このステップは非常に大変だと思います。

奥田　合意の話をする事前には「こういうことに向かって考えてますよ」って言うことを公表しないといけな

いですよね？

濱欠　まぁ、もちろんね、あの、「こういう事についてお話しさせて頂きます」ってゆう…

奥田　ですよね。

濱欠　説明会、おそらくステップとしては、いきなり個人面談ではなくて

奥田　そうですよね。それはもっと大変な事ですよね。

濱欠　まずは説明会なりからスタートする。

川西　そういう意味では、労働組合が出来たことは企業にとってもむしろ良い事で、私たちが組織人数がどれ

だけあるかというよりも、例えば人数は少なくてもこの視点の中で意見をまとめていくとか、そういう

形で組織人数だけじゃなくて、影響範囲ですね、皆さんが改善を願っているわけで、これで今満足して

いる人ってゆうのは本当に少数で、みんな疑問や不満を持っているわけですから、そこをきちっと労働

組合の皆さんの意見を聞いていくということの中で、一定の方向を出していける。ただ、やっぱりここ

で一番課題になるのは、事業が時間がかなり、もう午前中を辞めてというようなことで働き方が変わっ

てくる人たちがいると。そこをどれだけお互いに歩み寄っていけるのか、あるいはこれは事業計画が一

切動かせないっていうのか。まぁそんなことも含めた話し合いになっていくかと思うんですけれども。

濱欠　まさにおっしゃったように、その、えー、いろんな事情、個別の事情がある中で、やはりお一人お一人

とお話ししていかなきゃいけないし、やはり事業も成り立てていかなければならないという、この両方

をうまくバランスとって成り立たせていかなきゃいけないので、そこは、やはり大変だなというように

思っています。

川西　じゃぁ、講師の働き方、講師の人たちがどれだけ納得してもらうかってゆうのが一番ハードルが…

濱欠　はい、高いと思っています。

岩城弁護士　ちょっと質問と意見と…まず、先程からのお話の前提なんですが、雇用化する場合はもう全員を

する、もしくは「いや、私は今のままがいい」と言う方、委託の方は残すのか、そこがちょっとさっき

の説明では分からなかったんですけど、その点はどうですか？

濱欠　はい、やはり、前回も確かお話しあったと思うんですけど、えーっとその並存というのは、委任と雇用

の並存というのはなかなか成り立ちにくいですよね、という事だと思っています。まぁまさにね、なん

かグレーとホワイトがなんか共存するってゆうのもおかしな話なんで、じゃぁ全然違う働き方ですか

と、委任の方と雇用の方は全然違う働き方で、今の教室の中でやっていけますか？というと、それはな

かなか難しいであろうと…。

岩城弁護士　あの、それはそれでね、ある意味明快なのでそういう前提でお聞きしたいと思うんですけも、そ

うするとね、ちょっと今回先に別に打ち合わせしてるわけじゃないので、私の今自体の感覚になるんで

すけども、これだけの事業計画が始まって個別面談をし、特約店にも対応して、やっぱり相当大変な作

業ですよね。かつ、それをきちっと時系列というかね、シュミレーションして、その終了まで計画を立

てると言う事になると、私の感覚ではね、今もう9月ですからこれ半年間でやるというのはそう簡単では

ない。

濱欠　はい。

岩城弁護士　それがその腹くくってやると…というのも１つの考え方だと思いますし、それは絶対不可能では

ないと思うんですけれども、そうだとすると、まぁ、長く見ても1年半後となりますよね。そこは皆さん

としては非常に関心のある事なので、やっぱり腹くくってやるんだという事なのか、まぁその2年半先っ

て言うのはちょっとよう待たんと、長くても1年半後という事になるかと思うし、仮にその、半年はちょ

っと難しいと、その次に向けて頑張るという事であれば、来年の4月から少なくともこの点は改善をね、

始めていくとか、雇用化はしなくても出来ることもあるんじゃないかと。例えばその手当の問題である

とかですね、ちょっと先走ってしまったかもしれませんけれども、その点の、ロードマップと言います

か、それを示して頂かないと、みなさんの不安になかなか答えられないんじゃないかなと思うんですけ

れども。

奥田　先程私が「公表はいつ出来ますか？」って言ってた意味も、来年度の2020年度の3月の時に来年度を目指

して雇用化でこういう状況にしますよっていう事を、皆さんにお示し頂けたら、1年間、皆はその気持ち

で待つと思うんですね。で、その間に面談をして頂くと、そう言う事で、その、来年の3月のところで何

かしっかり公表して頂きたいなと思います。

川西　でも、一番のハードルが講師の方との合意と言う事であればね、それはお互いに努力すれば説明会を持

って頂いて、まずは案をきちっと、もう一度作らなきゃダメですけれども、その後は、まぁ皆さんも良

くなればね、今の働き方がプラスして良くなれば反対しないと思う。ただ、問題はやっぱりシフト制で

基本的にこの時間なら空いてるから働きたいと思ってた人が、移行しなきゃいけない、そこが一番。そ

してそういうふうに固定をする事によって、ちゃんとした講師の数は確保できるかどうか、企業によっ

ては大事ですし、働く側にしても、その時間を選ぶと言うのは大きな条件ですからね、だからそこが一

番大変だろうと思うんですけど。それはもっと早くにこの計画を出して、皆さんの合意をし「働き方を

今後、こういう条件整備するから本気になってずっとここに腰据えて働いてくれる、そういう講師にな

ってください」っていう誠意と熱意を出せばね、変わってくる。こんな働き方こんなんでこんな条件や

ったら、もうここの時間だけ働いとこうかという人たちが、やっぱりきちっと長く腰を据えて、働いて

行って良い仕事していきたいっていう風になってもらえるという風に、まずは本当にこの企業としてそ

こを考えて行ってるわけですから、そういうことを早く示していただいて、皆さんの方も、それだった

らと、社会保険もついて、そして、子供を育て、病気になっても安心して休めるそういう体制になるん

だったらと、そういう労働者をきちんとこれから労働力少なくなる中で確保していくという構えを早く

示して頂かないと、こちらもまぁ来年までという風になったらそれまでで、ずっとズルズルと行ってし

まいますからね。やっぱりそういう意味では、ここまでせっかく準備するべきこともやって頂いている

んですから、まぁぜひ良いものをお互い協力してやれば出来るんじゃないかなと、私は思うんですけど

ね。社会的にそういう時期ですから。

奥田　新規採用もしやすくなると思います。

清水　採用した人がすぐに辞めることも少なくなると思いますし、やっぱり皆ヤマハが好きで、ヤマハの仕事

が好きで続けてきているんです。なんかおかしいなぁ…と思ってても、やっぱりこの仕事が好き、ヤマ

ハが好きというところでやって来てて、このヤマハがやっぱり講師のことも考えてた、社会に受け入れ

られる会社としてちゃんとやってるんだって、私たちも自信を持ってヤマハの講師ですっていう形で仕

事を続けたいですから、ここで本当に全部の講師に春には、3月にはここまでします、ということが、皆

に言えたら私たちも、例えばこう社外秘でこういう感じで、私たちはこういう予定で雇用に向けて進ん

でますっていうことを知ってるかもしれないですけど、他の講師は知らないですよね。そこで、あぁヤ

マハもしっかり考えてるんだ、やっぱりグレーは良くないって考えてるんだ、という事を1,200名の講師

が思う事で仕事へのモチベーションもかなり変わると思うんですよ。そしたら、まぁ辞めようかなって

思っていても、もうちょっと頑張って続けようって思いますよね。そうしたら新講師採用にこんなに苦

労することもないですし、休任する講師の後、誰をするっていう事で苦労することも少しずつ減ってい

くのかなって考えるんですけど…どっかでやっぱり他の講師に「ヤマハは雇用化を考えて動いてくれて

いるよ」っていうことをもっと声を大きくして言いたいですよね。

(長い沈黙)

もうひとつ、これはちょっと私の見ての感想なんですけれど、どうもなんか雇用契約するとすごい縛り

ますよと言う事を一生懸命言ってはるように思うんですけど…あのもう今も実態は結構、業務命令を受

けて、指揮命令を受けてやってる実態に近いんで、ま、そこを少し考えてもらえたらなと思います。な

んか雇用契約になると業務命令を受けないといけないんですよ、指揮命令下で動かないといけないんで

すよというふうに何度も何度も言われるんですけど、ちょっと委任の方が楽ですよというような形で言

われているように聞こえてしまうので…

濱欠　そのつもりはないです。雇用契約と委任契約とはどのように違うのかと…やっぱり…えぇ

清水　ただ、今のヤマハの実態として、ヤマハの出してる委任契約、あの委任契約書以外のところでの実態、

私たちが感じている業務に関してはやはり業務命令があり、指揮命令下で働いているという実態がある

ということは、やっぱり思っておいてほしいなって思います。そんなに意地悪な見方をしてませんし、

あの、実際、委任契約と雇用契約っていうのはこんな違いがあるんだなという事は私たちも分かってい

ますが、すごくその雇用契約というのに対してものすごく縛りがあるよってゆうようなふうに言ってる

ようなところが少し感じられるので…すいません、これは本当に私の感想なのですけど…

川西　すでにその、そういう業務委託って完全に裁量権があってやっているのではなくて、労働者としてほぼ

働いている実態があるからそんなに変わらないと皆さんは思っているんですよね。ただ、労働時間に応

じた賃金なると、労働時間に応じたそれに対する支払いという事になっていくという事が大きく違うん

ですですけれども、それも今まで働いてもサービス残業をし、特約店に言われればいろんな準備もせな

いかんし、行事もこなしていかないといかん、それが全部、労働時間に応じて支払われていうるかと言

ったらそうでもない、そうゆう中でやって来ているから労働時間をきちっとそれによって把握してもら

ってそれによる賃金になる、それはむしろ歓迎する。そんなにハードルが無いんですよね。ただ、ま、

言ってるように勤務する時間の問題が受けている講師の皆さんの生活スタイルと合うのかとか、育児や

介護やそうゆう事をやってる人たちがそうゆう時間でいけるのか、そこでは一人一人に配慮がいります

から、もちろん一人一人に納得をしてもらう。で、納得をしてもらう為には生涯ずっとここで働き続け

て下さいよという条件を提示する事によって皆さんの気持ちも変わっていく、そうゆう事にるのかな…

清水　安心して働き続けられる環境、ですよね、一番求めているのは…

川西　これ、もう午前中は一切やらないという事ですか？

山田　いいえ…あの説明を…

高本　大規模のセンターでは当然、ふたクラス、２クラスとできるような会場では午前中も稼働する事もある

かと思いますが、ここの表にあるようにひとコマだけポツンとできるかできない分からないような、会

場の在籍も20名しかいないような会場はもうそういうとところに関しては置かずに時間を変えていく会

場政策をやっていくという事ですね。

川西　まぁ、ここの部分についてはやっぱり講師の皆さんの働き方に大きく関わってくるから、ここはうちの

方も持ち帰って議論をしなきゃね…。

高本　現状、いま2，3歳ののところが10分の１に減っていますので午前中の稼働自体がほとんど無くなって

先生たちの非効率が発生しているっているのも、集まる時に本当に珍しく集まったみたいなかたちにな

ってる会場があるので、そういう非効率が…。それがお客様の都合によって急に特約店から先生たちが

言われて午前中開けるとかというよりは、特約店にもうあなたの、この会場は午後からにして下さいっ

て決めていくという事ですね、会場によっては…。

川西　それと、その統廃合の問題ですけれども、統廃合してその地域で働く場所が無くなるという事もあり得

るという事ですか？

高本　会場がどの場所にあるかにも、もちろんよるかと思います。特約店も赤字のままずっと続けていくかど

うかというところは微妙だと思いますけど…。

川西　効率化を図って統廃合をして、まあ利潤を上げられるような形に縮小していくということですか？

高本　生徒がある程度たくさんいる所に先生に行って頂いてお仕事をして頂く、今、人数が1人とか2人しか

いないのに行って頂いている先生がたくさんいらっしゃるので、それは先生にとってもそうですし、私

たちにとってもやっぱりコストなってきますので、そこが合わせて特約店の会場政策というところを進

めていかなければならなと思います。

山田　そこが、あの、先程の説明で申し上げたように、あの私共の直営でやっている教室ではなくてやっぱり

他人資本の教室ですので、そのオーナーさん含めたところへしっかりと説明して理解してもらって共通

認識で動いていかないと、やっぱり先程まとめていきたい午後にと申し上げても、教室の担当者がお客さんが来たから「先生 いい？」先生が「いいですよ」って言って、そこで気が付いたら我々のあの真意というかお願いとは別にもうできちゃっているというそういう事が無いようにしっかりとやっていかなくてはいけないという難しさが実は他社さんと違って1番大きい…

【大阪800万人防災訓練の警報音が数回鳴る】

川西　あの、ちょっと皆さんせっかくいらっしゃるから、あの今の提案についてこんな問題もあるんですとか

 こういう事やと困るんですという事があれば…。

奥田　ちょっと質問していいですか？4ページを見せて頂いて準備、後片付けというのを付けて下さったので嬉

　　　しかったんですけれども、我々もコマ数で働くいわゆる時間給で働く方がいいのか、あの１づつところ

の単価でもらう方がいいのか議論をしたんですけれど、やはり人数が多い先生達は、この今、私たちが

出したシミュレーションの形を望んでいるんですね。この時間給にすると生徒数が多い先生はちょっと

減っちゃう可能性が 出てくると…まあ、前回、前々回のところでも賞与という単語が出てきたと思うん

ですけれども、そこのところも今回ここには出ていませんけれども、何かの形でそういう先生には何か

を付けるという案は残っているんですよね？

高本　そこはまあ、私たちの社員もそうなんですけども、能力だとか評価だとかそういう所でまあ、報酬の単

価が変わったりだとか、まあ賞与になったりだったりとかは合わせて考えてます。

奥田　ですよね。

濱欠 なので、あの、これで頂いた案はやはり出来高の部分が大きい…。

清水　それは今後、例えば雇用化された後にね、今後ゆっくりと、まあ、じゃあ時給にしましょうかという形で、コマ数にしましょうかという形で、また話し合って、賃金について、あのこれがという形ではなくて、話し合っていけるとは思うんですよ。ただ、今あんまり大きな変化がなく、ただやっぱり私たちが安定した形での雇用になるというところを求めた時に、賃金に関してはこの制度には色んな問題があるけれども移行期間としてこういう形もあるのかなというところであまり大きな変化をしないという形で考えた案です。

私たちもコマ給のところとか時給とかいうところも色々シミュレーションしながら考えてやったんですけれども、やっぱりちゃんと安定して働きたい、しっかり色んな労災に入れてもらったり、ちゃんと時間働いているんだったら社会保障もしてほしい、そういう事もちゃんと自分たちは支払って行きながらいけると思いながらも、まだその大きくごそっと変わってしまうかもしれない企業形態にちょっとまだ不安、またそれがどういう時給設定にされるのか、ものすごく低くされるのかという事も考えるとあまり大きく変化がない形でゆっくりした移行で雇用化して頂けるように考えてこの案を出しました。

私たちもいくつかの案をあの全部の組合員、だいぶ増えて来ているのでその人達からもアンケート取るのに時間はかかりましたけど、一応はこちら方がちょっと数字は上回ってたというところであまり今この現状に違わない形でこうできないかなという提案をして１つこれを出したんです。

濱欠　そうするとどちらかと言うと暫定的な案であって、これを何十年も続けていきたいという訳ではないと

清水　そうです。そうです。

そこは本当に会社側と組合とでどういう形が一番いいのかということをもっと議論していくということ

かもしれないですし、少しずつ例えばこう事業が変わっていく中で単価とか、もしくは時給なりが変わ

ってくる可能性もありますから、当面私たちがまず求めているのはしっかり雇用してもらってそのあと

しっかり話し合っていける関係というところで考えるので、これが決定でこれをどうしてもして下さい

という形ではない、だから案です。本当に私たちの考え方として今、現状に近い形で緩やかに移行して

いけないものかと、来年の3月にメドとして考えた時に何か３月に契約をする前に変わらないものかと

いうところを考えてこちらの案を出さしてもらいました。

川西　あの、もしかしてこの所定労働時間という考え方で、このいま言われた午後の部分から8時まで、15時

から20時半ということを考えて、その部分をコアな時間帯として考えて、そこに月給制というような事

も考えていたんですか？

濱欠　どちらかというとやはり時給制ですね。そんなにガチッと決められるとは思ってないので、やはり時給

をベースに考えています。

高本　前回の資料でもご説明しました通り95％の講師さんが今のパートタイムに近い働き方なので、基本はシ

フト制にするという、だから全員を固定給のフルタイムで働くとは考えていない。あまり現実味はない

という事ですね。

佐藤　最初に契約する時に何曜日にどれくらい働くかという事を基準をやっぱり決めないといけないと思って

ますので、我々も労働法に縛られることになりますので 時間外支払い１つにしても じゃあ 総月収とい

うのはいくらですか、何時間に対していくらなんですかということを決めないと適切な運用ができない

のでこうゆうようなお話をさせて頂いている。そこの辺をちゃんとつめて頂いて、先生方にもよく理解

して頂いて、じゃあ私はこういう契約とするというとある意味ではその時間帯働く義務を先生方に負っ

て頂いて、我々はそれに対して賃金を支払う義務が生じるいう関係になりますので、それを超えると所

定外という事でその分の賃金をお支払いする。まあ、基準を決める考え方ですね。

川西　今の考えでは15時から20時半以外は割増が発生する、割増時間帯になるということになる。

佐藤　法定で言ったら８時間ですので、いわゆる我々の今、短い契約社員の方もいらっっしゃいますけれども

いわゆる法定内の時間給だけお支払いしてるという契約の方もいらっしゃいます。それは基準を決めて

何時間以上働いた人には割増を支払いますという事を決めています。

川西　法定時間外のみが割増と言う事ですね？

佐藤　そこはまだ決めておりません。

川西　労働組合的には所定労働時間以外はペナルティとして割増を付けています。そういう所もあります。

佐藤　所定というか、我々でいうと7時間45分というのが正社員の方の労働の基準なのでこれを基準にすると

いう考え方がもちろんまあ、 法定よりいいですよね？

川西　そうですね。

佐藤　それはまあ3時間契約の方が4時間働いたからといって1時間分を割増付けるというのはやっぱり公平

感が無いので、そこはある線で、例えば7時間45分なり8時間なりのところで決めて、それまでの所は

固定的に払うのに加えてプラス100％分の賃金払って、一定を超えたら1.25払う、こういう形態を取っ

ておりますのでそういう考え方になると思います。

川西　土日は考えていないということですか？割増は…今のところは？

高本　割増ではなく前回のシミュレーションでお話ししたのは手当ですね。土日勤務手当という形は必要かな

とは思っています。

佐藤 ま、やっぱり土日に多くの先生が必要ですので、なるべくここで働いて頂きたいというところで、そう

いうプレミアム的な事も考えるかなとは思っております。法定の時間外労働じゃないです。法定休日労

働ではないですけど。そこはある企業の工夫の中でそういう考え方も可能かなと思っています。

やはり大きく今までと、やはり生徒さんの数だとかコマ数でおっしゃられてる、全く考え方が変わるの

で先生一人一人にそういう事をご理解頂いて、ということは相当時間がかかるし、ご理解頂くのにはエ

ネルギーがかかるかなと思い、非常に重い課題です。

折田　すみません。あの、私、今日個人的に来させてもらったんじゃなくて、今日初めて参加させてもらった

んですけれども、九州の先生たちの代表として行って下さいという事でこの場にいます。

で、あの、都会のお教室とやはり九州の本当に僻地と言っても過言ではないような所では自分で車を用

意して行かないと公共交通機関の時間内ではレッスンが終わらないので、私も平成元年に入りました。

それからずっと以降、帰宅は10時前後です。だからそういったところでバスも通っていないところ

で行って車をずっと運転して帰ってきます。その間もやはり労災がないということを恥ずかしながら、

自分はなんとなく委任契約を毎年出してて更新はしていたけれども、実際は給与で、おかしいんだなと

いうことを何年か経ってから自覚したというような感じで、で、今回このユニオンが結成されて他の先

生と話をしていく中で「やっぱり、おかしいよね」って、その話している最中にある先生は「私、会社

員ですよね？」って言うんですよ。で、「え？」って、音楽の先生たちと仕事をしているので、音楽の先

生たちは完全に事業者所得者で個人事業主という形に綺麗になっているので、特約店もそういう扱いで

私たちをずっと見てきて、で、あの今回こういう事があってイベント謝礼の件とかでも社長ともこちら

が交渉して「あの１回につきいくらという事で決まったのでイベントしますか？しませんか？」という

事もこちらで交渉しました。その時に別の先生が「え？私、会社員じゃないんですか？」って言って、

それで「だって労災ついてないでしょ」「社保ついてないでしょ」と、いう事を言うと「あ、そういうこ

となんですね」っていうような感じなんですよ。

私も平成元年にヤマハに入って配属先をここですよと言われて、私はそれは第1希望にも第2希望にも

ないところでした。で、あの「先生はここに行って下さいね」「車運転できますか？免許ありますか？」

「いや、私、今アメリカから帰ってきて、学校卒業してここにいるので免許は持ってないです」「ではす

ぐ、取って下さい」と言われました。その状況で「先生はここの特約店だから、ここのところはきっと

頑張ってこれから増やしてくれると思うので、先生も頑張ってくださいね」って言われて「はい、委任

契約書」といって書いた覚えがあるんです。それを毎年3月位に2部送ってきて、書いて下さいって。

最初は何の疑いもなくやっていました。そういう先生がほとんどだと思うんですよ。ですけどやはり今

回こういう活動を通して、やはり委任契約を今回雇用する段階であの細かな説明が必要だってヤマハさ

んはおっしゃっていますけど、委任契約に関しても毎年毎年細かな説明が必要だったんじゃないのかなと、これだけは言って来て下さいと言われて今日来ています。

清水　委任契約、ほぼ自動で2部送って来て、一部だけ送り返して下さいですよね。細かな説明は無かったで

すよね。

山田　まぁ、あの…一番最初の…あの…本当に皆さんが先程、元年とおっしゃってましたけど、一番最初の研

修のところで説明はさせて頂いてますけれど、あの、それ以降のところはそうですねぇ、えぇ、お手紙

と合わせて修正変更点があれば、その部分を明記して出しているという形です。

清水　修正変更点に関しても、私たちと合意しながらというわけじゃないですよね。例えばパソコンを準備して

下さいというのもいつの間にか入っていましたしね…。

山田　あ、あ、そう、そうです、ごめんなさい。あのそうでしたかね。はい。はい。

清水　だから本当に委任契約の業務を委託するっていうのであれば、そこのところも、私たちもそこを無知だっ

たのがダメだったんだなと思いますけど、きっちりとこういうところで契約が変わりますけどもいいです

か？という了承を取ってからするべきだったんだなというふうに…なんとなくハンコを押してきたとい

うのが現状で、それぐらい実際がやはり労働者だったんですよね。労働してたんですよ。指揮命令下で。

配属されて、そこに個人の希望通りになるわけではありません。以前から個人の希望通りにはなっていま

せん。みなさん第１希望のところに行けるかって、この時間しか働きたくないところでやってるかって言

ったら、そうじゃないですよね。無理も聞いてきてる先生たくさんいます。だからこういうふうに雇用契

約になったら個人の希望通りになるわけではありませんとあえて言われてしまうと、今まで私たちは個人

の希望、すごく自由に働いてきたように思われますけど…ちょっと他の先生にも質問が…。

藤原　統廃合の話が前回からすごく出てるんですけれども、本当に午前中しか働けない先生とかいらっしゃると

思うんですね。そういう方がもしこの資料見たときにユニオンができたから仕事がなくなったっていうふ

うに思われると、私たちはそこは求めてはないのでもう少し統廃合に関しても丁寧にやって頂きたいなと、

ちょっとまずこの資料を見て感じました。

高本　あの生徒が集まるところでやっぱり稼働して頂だかないと結局事業として成り立たないという事もあり

ますので、そこは先生が働きたい時間にほんとに生徒がいなければこちらもお仕事をアサインする事は出

来ない。

藤原　それは説明を聞けば「あ、そうですか」って思うんですけども、ただ今までのやり方としたら資料だけ送

られてきて、午前中はなくなりますっていうようなふうにされるのかなっていう危険性をすごく私は感じ

たので…。

高本　これも（？）政策の一環なので…

藤原　もうすでに統廃合は始めているっていうふうに…

高本　統廃合自体は、非効率な会場を集約してくださいっていうことは…

藤原　その時期を思った時にユニオンができたからというふうになってほしくないところがすごく…前回の私

たちの同意もなく、いろんな会議に関することを公表されたじゃないですか、そこで多少トラウマもあ

って私たちの許可もなくそういう情報が流れてしまうんじゃないかという怖さを私は持ってるんですね。

高本　統廃合についてもここ20年近くずっと特約店には言ってきてることで、非効率会場を統合して下さいと。

収入保証制度にしても非効率を撤廃するという目的でやってるという事にしていますので、そこについて

改めて変わったってことはないと思います。ただ改めて統廃合して、やはり講師さんを確保、今なかなか

採用が難しい状態の中で本当1人とか２人とかしかいない会場に先生を配置して下さいって特約店に言

われてもこちらも先生の確保も大変ですし、実際に新講師さんが行ってみたら、2人しかいないとかって

言ったら、やっぱりそこのやる気の問題とかと関わってくるので、統廃合自体はこれはずっと昔から言っ

てますけど、基本的には大きくこの事によって変わったってことはないと思っています。ただ、この講師

採用の厳しい中でよりこっちをやって行かないとという事を特約店に強く言っているところはあります。

藤原　分かりました。

山田　改めてわかりやすく今日は1案のみというかたちで、１番ひとつ例を挙げて入れてますので、まあそうい

ういろんなとらえ方をですね、ご自分の働き方をあれっていう方もいらっしゃると思うんでそこは誤解が

ないようにしっかりとやっていくところです。ちょっとわかりやすくひとつ入れたので、たぶんこういう

ご意見が出てくるのかなっていうのが…

岩城弁護士　ちょっといいですか。さっきからいくつかの事が行ったり来たりしているんですけどね、私の理解

は、ひとつはまず今日双方が案を出し合った、まだ荒削りという双方ともにその認識だと思うんですけど

も、それについてのすり合わせというか、それがひとつ課題としてあると思うんですね。それは今日初め

て出たので、まあ次回までに検討してくるという事になると思います。

もうひとつ出ているのが、大きな方向性とかをいつ示すのか、それも皆さんのモチベーションに関わるし、

今後の採用に繋がるという事で、それをいつ示すのかという独自の問題として出て来たように思われるん

ですね。ま、私の一方的な何らかの意見ですけども、次回その点も双方意見を持ち寄って、いつ頃こうい

うふうに公表するということを出し合ってはどうでしょうか。整備の趣旨で申し上げました。

清水　はい。やはりどこかで決めて頂きたいものが…。どこで何をするかというある程度のマイルストーンを決

めて頂くということもあったので、それを全部の講師、特約店にヤマハこの方向で動くという事を示すと

いう時期なり、なんなりを明確にしてもらいたいなと思います。一応ここで一生懸命話し合っていますの

で、今後も労使合意を持って進めていってほしいと約束、前のようにフライングのような形での公表では

なくて、してもらいたい。それからいきなり「雇用化するんです」とポンというのではなく、私たちにい

ついつすると言って頂いて、それで準備して公表してもらうていう形でやってほしいなと思っています。

これはなかなかね、今までいっぱいいろいろ、こう書いてはりますが、これを全部するには時間がかかっ

て大変だろうなとも思います。人もたくさん要るだろうし、大変だろうなと。なかなかもしかしたら３月

には無理かもしれない、でも雇用化するということを決めたというんであれば動けるところからどんどん

動いたら、ある種早く進めるところはあるのかなと思うんですね。どこかで決断をしていただいて、私た

ちもその決断に、決断してもらったものに関してしっかりと考えて協力できるところは協力していきます

し、例えば、講師へのなかなか周知が進まないってところは頑張ってみなさんに「こういう形で会社は真

剣に考えてくれてるんだよ」ということを広報してまわることもできるんですね。なので、次どうするか

という方向性については示していただきたいなと思います。他に何かある方…

濱口　私が今、ふと感じたのは一人一人に説明して納得して頂くっていうのは大変だと伺いましたけれども、良

くなるわけですよね、その時代にあった、社会にあった、世の中にあった、それに対して1200人、一人

一人の同意、合意はいらないと思いますし、そもそも今の委任契約も全員と同意があった訳ではないです

し、本当に世の中どんどんいろんな企業がパート・アルバイトの人たちを正社員にあげますとか発表して

ますよね、ユニクロとかいろんなところ、あれってすごい宣伝だと思うんですね。ＴＶＣＭにお金を打つ

以上の私は企業イメージにつながっていると思います。それも戦略なのかなと思いましたし、実際、私た

ちのディーン・フジオカさん代がすごく安かったとは思えず、莫大だったと想像できますけど、それより

も、ちゃんと雇っていきますよと言っていくほうが、ＣＭ以上の効果はあると思います。そうしたら、先

程おっしゃってたような講師採用が大変ということもずいぶん軽減されると思います。事業好転すると思

います。そして講師会議、全面廃止という発表されましたし、全体講師研修も伝達のみのも廃止とおっし

ゃいました。そういうことになりましたが、その分でかなりの金額が削減できたのではないでしょうか。

会場代、遠くからの講師の交通費、その辺も考えまして、いろんな工夫をして頂きながら、あの先程あり

ましたけど、すごく私たちも最低ラインの人道的な辺りの要求を出してますので、是非ご理解頂きたいと

思います。で、以前にヤマハにいらした社員の方に「講師はすごくヤマハ愛あるけど、ヤマハに講師愛あ

るのかな？転職の方が早いんじゃない？」と言われたことがありました。でも今でも、もう少しヤマハの

こと信用したい、信頼したい、信じたいという気持ちがありますので、是非少しでも早く進められるとこ

ろからスタートしていただきたいなと思ってますし、きちんとした雇用になれば、ハローワークにも堂々

と講師募集を出すことができると思います。なので、皆がいい方にまわっていくと思いますので、是非、

早急に進めていただけると嬉しいです。以上です。

濱欠　はい、一応お時間なんで、次回については頂いた要求書についての回答ということを申し上げることを中

心に行っていきたいと思います。えーと、ひとつあったステップの話ですね。それについても我々として

出来る限りのところ検討をしてまいります。ということです…あと…

川西　いつ公表して頂けるか…。

濱欠　じゃあ、えーと、いま…なんか申し上げられるかどうかわかりません。

奥田　次回でも無理？

濱欠　あのー、わかりません。私の方から今申し上げることはできません。

まあ、それと、お願いとしては賃金の考え方を頂いたんですけれども、やはり金額が無いので、なかなか

判定が難しいというのが正直いまの印象としてはあります。それで、え…

清水　まあ、あの、ヤマハ側は時給でいくっていうふうにお伺いしました。例えばこういうふうに案を出したと

いうことは、これも考えうるということですか？金額があれば考えうるということですか？

濱欠　やはり、そこはある検討していかなければいけない、それが本当に歩合制という事を取った時、出来高を

取った時にそれは本当にその許容しうるというか、雇用契約として許容しうるのかどうか…

清水　じゃあ、時給で考えられている、その時給の金額っていうのもあるんですか？

濱欠　あのー、僕、シミュレーションしてますので…

清水　それは出してもらえるんですか？

濱欠　それを、お示しできるように考えて行きたいと思います。

奥田　それは今、言えないんですね？

濱欠　あの…どうしましょう…ある程度お示し…、まあ言うだけでもくらからいくらですと言っても何の事です

か？という事になっちゃうので…。

佐藤　一人一人もちろん違うので、多分体系は考えますけど、先生に具体的にどういうのを当てはめるかってい

うのは、あのそれぞれ違うんで、それをお示しする事は個人の話になってしまうということですので。

清水　でもまあ基本があるわけですよね？基本に一人一人いくらっていうふうに決めていくわけではなくって、

基本があって、そこにプラスになるか、マイナスになるかというところですよね？

佐藤　まあ基本というかいくつかのランクという形ですね。

高本　あの前々回のときに、一応モデルはお示ししたと思いますが…

清水　あれがモデルですか？

佐藤　水準はまたあとで、議論していただければと思います。

高本　水準だとか、そこにどういうふうに付加していくかとかはまた調整が必要ですけど、大枠としては時給の

ラインを設けてその中で幅をもたせるというような、時間の設定これが基本だと、それプラス、手当とい

う形で、そこに土日手当とかも書いてあると思いますけど、合わせた手当というものを、一応、今、基準

で試算をしているところです。

佐藤　先生方もこういうしくみ、やっぱり今の報酬の考え方とまったく変わってしまうので、いやぁ、生徒さん

が多い先生は減るという現象が起こってしまいますので、この辺をどう折り合いをつけるといったところ

が非常に難しい。そういった意味では個々の先生とお話ししていかなきゃいけないし、ポツポツといった

ところをこういうふうにまとめて働いていただけないかということもお話しないと、やはりクラスが成り

立たなくなる、会場が成り立たなくなってしまいます。そういう意味でも全部個別にやっぱり詰めて行か

ないといけないということですね、ある枠組みの中で、ご提示して…。

川西　えーと、その出した中のAからDまでのこっち基本賃金を加味してほしいという事については大筋、ま

あ出されていた事ともあって、あの出来高になってるんじゃないかというのは、この人数があれする部分

も言ってるんですか？

佐藤　あとやっぱりあの、コースによって単価が変わるとかですね、それは、やっぱり馴染まないと思うんです

よ。人に、何々先生に対していくら、労働あの、労務の提供としてお支払しますというのを決めるのが基

本になりますので、これはやった内容によって金額が変わると、やっぱり委任契約の考え方になってしま

いますので、なかなかこのままでは雇用というのは難しいなという印象です。

清水弁護士　さっきの稼働表だと準備時間とかレッスン時間とか一応分けられましたけど、そこでも時給として

は変わらず定額でという？

佐藤　基本的にはそういうルール、ただそれはあのレッスンどれだけやられたかとか、生徒さん何人、先程、高

本が申し上げたように、他の賞与的なものなのか、そういうような要素を加味できるのかもしれませんけ

ど、基本的には賃金というのは時間おいくらということをお一人お一人決めて、それが残業単価にもなり

ますので、そういう体系を作っていかないと、出来高払い的な報酬は全く変わってしまうんで、そこは少

しすり合わせが必要なところだと思ってます。

川西　先程も言った土日も含め、それから大変人数の多いところについては手当という考え方は出来ますよね？

佐藤　まあ、そういう考え方はあると思いますね。

高本　いや、評価、評価ですよ、評価で全体の時給単価が上がるとかして…。

川西　評価もここらへんに英語力の加算単価としてあのここにいくつかの保育士やら教員免許も含めて私たち

は考えて欲しいというのを出しているんですよ。そういうのも今は検討されていないのすか？

佐藤　ですから、先生のある能力に応じてあの金額を決めていく要素としては、入ってくるんではないかなと思

います。

川西　入って来ますよね？

佐藤　その結果、能力を発揮して頂いて結果として生徒さんを何人担当されたかと言うのは業務成果になってき

ますので…

川西　成果も？

佐藤　はい、それは出来高ではなくてその遂行した結果ですね、そういう利益を上げて頂いたと言う事は賞与の

概念になってくるんじゃないかと思いますね。

川西　現場にね、指揮、監督者がいない中で、成果を評価するというのはかなり難しい。

佐藤　ですからそういうのをつけていかなきゃいけない事になります。

高本　これから考えていかなくてはいけない。

清水弁護士　別にその…

高本　現場にいないというよりもいるようにする状態…

佐藤　作るようにしないとできないと思っているので。

清水弁護士　賃金が労働時間に対応して払われるものだと、ま、原則はそうなんですけど、歩合給だけで払われている業界も結構、トラックとかタクシーとかほぼ歩合だけでやってる…

佐藤　基本ベースがあって…

清水弁護士　あの確かに原則はそうなんですけど、この体系で出来ない訳ではないと思っていて、歩合給として

十分認められる体系だと思うので、こちらの方も検討は頂きたいなととは思います。

高本　あと、あの他の英語教室の他社の状況っていうのも、もちろん参考にさせて頂いていますので、そこらへ

んも合わせて業界としてふさわしい賃金形態とかを考えるって事では考えています。

川西　次回、もっと詳しく数字も含めて出るんですか？

濱欠　ま、常にお示しはしてますけれども、もっと詳細にということであればそうゆう事も可能かなと思います。

清水弁護士　あの、前回…私の認識不足だったらあれなんですけど、頂いた提案はあれはそのレッスン単価だけ

が反映されてて、準備の時間の賃金とかは反映されていなかったように思うんで、修正が必要になってく

るんじゃないかなと思うんですけど、さっきお示し頂いた…

佐藤　シュミレーションはそうなってますけれど、準備時間も入れてるんですけども、

山田：単価計算、単価

高本　基本的には前回の資料にも入れているんですけど、準備時間というのは考慮して採算していますでもそれ

は、それをベースにしながら…

佐藤　何時から何時までの雇用契約を決めてかなきゃいけないものですから。

川西　ま、大きな違いはないって、考え方についてね、基準の、水準は別として、ということで私たちもこれを

基準に皆が納得いく…

ヤマハ側が口々に「それは違う…大きな違いはあると思いますよ」

濱欠　出来高なのか時給なのかはやっぱり違うと思います。やっぱり我々は時給で今考えているんです。やはり、

出来高はやっぱりこれに馴染まないってことを考えてる。

川西　それはでも、手当的に考えていけるって案はありますよね。それを考えていって…

濱欠　でもやっぱり基本は時給ですよねって言うのを、出来高じゃないですよねって…

山田　何よりも英語の業界標準で見た時にどこもやはり歩合はではなく、時間給で計算されているので、色んな

働き方はあるのは伺ってますけど、英語の業界で比較される時にはそれに準拠した方が良いのかなという

のが今回の考え方です。

清水　でも、ヤマハもその準拠しない形で今まで来ていますから、こういう案もひとつとして考えてもらえたら

なと思います。私たちも一生懸命考えて、これが全てではないですけれど、ここからゆっくり、また変わ

っていけることもあると思うし、まずは本当に雇用するという事を公表して頂いて、そこに向けて、じゃ

あ、取り合えずここまでは今期これで行きましょう、来期はここまで頑張りましょうという形でずっと進

めていけば、もちろんねせーの－でポンとスタートできれば一番いいんですけど、より安心を早く欲しい

となるとちょっとずつハードルを越えて行くのも有りかなというふうに考えています。

奥田　すいません、もう一度確認なんですけど、時給って聞くと全員同じ時給なのかなと…パッと…

佐藤　それは違います。

奥田　違いますよね。だから、そこに、えっと、プラスアルファで、経験とか…

高本　経験とか、能力とかを元にランクを設けて決めていく。

奥田　ですよね。ですよね。

高本　ランクを設けて、人によって決めていくという形です。

奥田　ですよね。で、その評価をどうするかが今後の課題。

高本　その評価システムは今ありませんので、そこも考えて、

奥田　そこを誰がどのように評価する…

高本　労務管理も含めて…

奥田　それが課題であるという…

高本　はいそうですね。

奥田　はい、わかりました。

山田　一言で聞くとね、多分いろんなことがね（？）なので…

奥田　全員がね、時給って聞くとね、あ、全員2000円なのかなとかね、多分そういうふうに思ってしまって、

たくさん生徒を持っている先生は「やだっ！」ってなると思うし、少ない先生は安定ができるから嬉しい

なっていうふうになると思うんですけど。

清水　やっぱり少ない先生も安定していくためにはちゃんと仕事をしていきたいので、もちろん正当な評価もし

ていってもらいたいですけど、きっちりと安心して働ける環境が一番なので…

清水弁護士　雇用契約に馴染まないのは確かにそうなんですけど、ただ別に体系的に大丈夫ですし、むしろその

いきなり時給に変える事による講師側の受け止め方が悪くなるデメリットが大きいかなと思うので、そこ

のところを考慮に入れて頂けたらどうかなっと…。

佐藤　実務的には実に難しいとは思いますけどね、なかなか。並存する格好になるわけですね。(スイガイ？)は

時給単価に応じて、あの労働時間に反映してとお考えになっているので、なかなかちょっとこれは難しい、

実務的には難しいなという印象はあります。

濱欠　はい。我々の方で検討してまいります。また次回の団交の日程の調整ですかね。

清水　次回の日付より、えっとこの契約書に関しての回答というのは文書で頂けるのでしょうか？

濱欠　要求書ということですか？

清水　ごめん、はい、要求書。

濱欠　要求書の回答は文書で用意します。

清水　それはいつ頃に？次回は９月末か10月始めというふうにお願いしていましたが、どうでしょうか？

川西　その要求書の回答がまずできないと‥

清水　いつぐらいにいただける？

濱欠　やはり１か月位は欲しいところですね。

清水　団交までにはもらえる、団体交渉までにはもらえるということですね。

濱欠　はい‥その前にお渡しした方がいいわけですよね？

清水　はい、もちろん。

濱欠　やはり10月７日の週じゃないかな。10日を次回(の団交の日として)決定‥

清水　その１週間ぐらい前には(10月)３日ぐらいまでには‥

濱欠　そうですね。10月７日の週には‥前日というのは避けます。

清水　せめて前週には、回答、文書をもらうというのは難しい？

濱欠　えっと４日までということですね。‥( スケジュール帳を見ながら、ぶつぶつ )

清水　ちょうど(10月)３日、４日で１か月後。

濱欠　(10月)17(日)？

清水　17。じゃあ17にして10日までにもらう形だったらいけますか？

濱欠　えーと、まあ少なくとも回答書をお渡しするということですね。

清水　えっと次回の団交までにお願いしたい事は、契約の時期の確認ですね。これを、雇用化の方向性を示す時

期をある程度示していただきたい。

濱欠　えっと、先程も申し上げたように私がそこを約束することはできないんです。ただ、あの、えっと、何も

検討しない、してこないということはないんです。

川西　マイルストーンを、次できたら示します、というのが今日の交渉で本当は言っていただく予定が、あの今

難しい、今日は難しい。だから時期もマイルストーンを出す努力は最大限していただくと。

濱欠　します。今もしてるんです。

川西　はい。

山田　いろんな観点で、あの同時にいろんなことを進めていて、こういう意見は頂きながら、要望を頂きながら

やっておりますんで、やっぱりあの収益、事業構造をしっかりと組み替えしなきゃいけないということと、

あとは、先生のその先程のいろんな評価システムも含めて、ものずごく評価システムを設計しなければい

けない、そこが多分システム設計上一番時間がかかる話なので、これ、いつって言ってしまうとなかなか。

あのシステム設計というのは、平気で３か月、半年遅れてしまう性質のものであるので、そういった部分

もある程度見えて来ないと、あのイメージしながら逆算してやっていく必要があるかなと思っております。

そのことも含めておりますので、濱欠の方が、あのちょっと今なかなか言えないというのは、そういうこ

とかなと思いますので、できるだけ、そういった事、皆様のご意志と、あとは奥田先生が言われたような、

清水先生が言われたような、皆さんがやっぱり安心するようなということを含めて、そこは認識しており

ますので、そういうことでご理解賜ればと思います。

清水　十分理解してるんです。大変なことも分かっています。ただ、やっぱり私たちそれが欲しいという事と、

そこでやっぱり安心もしたいし、次へ進むことになるので、ぜひ次回には何らかの形で下さい。で、やっ

ぱり他の講師にもいろいろ言ったり、特約店にもいろいろ言ったりするところは労使合意で、しっかりと

約束をしてから進めて行ってもらいたい。労使合意をもって進めて行くという事は、約束してもらいたい

というところですね。私たちも真剣に向き合って考えて頂いているということはよく理解していますし、

だから、私たちもきっちりと毎回ちゃんとしたことを出せるように、ちゃんとした質問ができるようにと

いうことで、何度も話し合っても来てます。いろんな講師の先生たちの話を聞いて、アンケートを取った

りとかしています。人数って言われますけども、今日も九州から来られましたし、沖縄にもいらっしゃい

ますし、北の方もたくさんいらっしゃいます。その中の先生たち、ユニオンメンバーにはならなくても支

援したいからと言う人もたくさんいてたりしている中での、いろんな意見を集約して、私たちもどうやっ

たらうまく移行できるか、どうやったらうまく雇用が実現できるのかということを、実現可能なところで、

一生懸命考えてますので、できるだけ時期とか示せるようにして頂きたいのと、やっぱり労使合意をしっ

かりと約束して進めていってもらいたいなと思っています。

濱欠　では、以上でよろしいでしょうか？はい。今日はどうもありがとうございました。

清水　次回は17ですね。

山田　17、はい。

以上