**第12回団体交渉2020年６月２２日（月）**

**TKP大阪御堂筋カンファレンスセンター８E**

濱欠　ご存知のように移動の制限というのは解除されてはいるんですけれども、会社としては今、原則として出

張禁止という事になっています。今回は例外と言いう事で来させて頂いているんですけれども、最小限の

メンバーと言う事でご了解を頂きたいと思います。

まず最初に、ユニオンからマスコミに発表がされたという件なんですけれども、事前にメールでも送らせ

て頂いておりますけれども、まず合意に至っていないものをあたかもなんか合意というような形で公表さ

れてしまっているという事に関しては非常に遺憾に思っています。

正直言って、どういう意図で今回の事を発表されたのかなという点についてまず、お伺いしたいんですけ

れども、そのへんは如何でしょうか？

清水　事前に、基本合意が取れなかった時に私たちは発表しますという事をお伝えしましたし、合意案のところ

でもほぼほぼこれまでの団体交渉で確認し合って来た事しか言っていませんし、私たちは私たちの立場を

証明する、やっぱりこのコロナの間、休業しましてそれなりに皆さん生活も大変でしたし、今後の事をち

ゃんと進めていく為にも、きっちりとこういう事をやっているという事は世間の人にも、他のヤマハの先

生方にも知って貰いたいと言う事もありましたので、させてもらった。そんなに会社にとって不都合なこ

とは何も言っていませんし、ちゃんと守秘義務は守ってさせて頂いたと思っています。

濱欠　あの、世間の反応っていうとこなんですけれども、あるポジティブな反応とネガティブな反応があったと

思っています。ポジティブな反応もあったんですけれども、やはりかなりヤマハ英語教室に対するネガテ

ィブな反応というのがかなり多くありまして、我々としてはそれが決して事業運営において良いものにな

っているとはちょっと思えないんですね。こういった事になってしまっているというのはユニオン方はど

う思っているのでしょうか？

清水　どのようなネガティブな意見があったというのでしょう？

串田　例えばですね、教室の大家さんがヤマハはそういう、誤解も多分にありますけれども…そういうような…

あの…

濱欠　いわゆるそのあくどい事をやっている事業であるいう、ヤマハ英語教室というのが非常にダーティなイメ

　　　ージをつけられてしまったのかなと…

清水　新聞報道を見る限り、そんな事は私たちは言ってませんし、そんな表現の報道にはなっていなかったと思

うんですけど。

濱欠　あの、やはり報道機関によって、誤解をされているようなところもあるのかな、まぁわりと好意的に受け

止めて頂いている報道機関もあったんですけれども、そうではなくてヤマハに対して非常にネガティブな

印象を与えるような記事のされ方、それに伴う世間の反応ですね。SNS上で発信される反応というのが非

常にネガティブな面を増幅してくるようなところがあって、我々としては非常に、あの、正直申し上げて

例えばこれまでの交渉が全く寄り添うようなものじゃない、聞く耳持たないとかいう事であれば、まあし

ょうがないのかなという部分もあるのかもはしれませんけれども、これまで真剣に話をしてきたし、一番

のメインの要求事項である「雇用化」ということについてはある道筋は付けてきたと思っているので、そ

れに関しては私どもはここまで丁寧にやってるし、一生懸命成立に向けてやってきたことに対してやはり

世間からネガティブな反応を受けるというのはやはり非常に悔しい感じがしています。

川西　あの具体的にどういう報道で、どうゆうネガティブな反応があったんでしょうか？私たちは本当にものす

ごく配慮して、言葉も選んでやって来ている訳ですし、あのちょっとそれぞれ言ってもらえますか？

濱欠　あの、ちょっとバッシングを受けてて、ちょっとここの部分がと言うのもあれですけれども、決して皆さ

んがこの事業に対してネガティブにならないようにというような発表されたのかもしれないですけれど

も、残念ながら世間の反応は違っていたことは言えると思います。

川西　それはね、今の社会のSNSで一定のもので増幅していくというのは、それはどんな問題であれ、それをど

う私たちが捉えるかと言う事で、そこは口に蓋は出来ないSNSの状況ですから、そうですけれども。

私たちは本当に避難される筋合いは全然ないと思っているんです、今回の私たちユニオンのとった行動。

いつまで待てないですよということでなかなか合意に至らない、２月からずっと合意に至るようにやって

きて、私たちは随分譲歩もして提案もして来た中で、どうしてもそれに合意に至れない、そういう事も

あるでしょう。だからそれならばという事で、一転、私たちは支援してくれた労働組合、団体等と無関係

にやっている訳ではないですから、だからメディアに対しての公表はしますよと、労働組合としてやりま

すよ、本来ならば労使でこういう事になりましたとできればすごくよかったんでしょうけれども、そうで

はならないから労働組合がやりますよと私たちは、と言う事になって、それは合意をして頂いた。だけど

合意をしていない事については触れないようにしてくれと言う事がありましたよね。だからその事につい

ては私たちは一切合意してないことについては言っていないと思うんです。言っているのは2021年の雇

用化、それを合意に至りましたという事で、７月という事も出していないんですよね。具体的にそこに至

る時に、もしまだ合意していないのに全員を雇用すると言ったとか、賃金を引き下げないと言ったとか、

そんなことをもし労働組合が公表してしまえばそれは非難されてもいいかもしれません。まだそこに至っ

ていない訳ですから、だからその協議中の事についてはいっさい触れずに、雇用化について大筋合意に至

ったという事を私たちは発表した訳なんですよね。だから言っている事は具体的に事実のみで、委員長も

そういう取材は受けてますけれども最大限に配慮した言い方、一切悪口とかそういう事は言っていない、

事実はこうです。私たちは実態に沿った雇用化を求めて、それについて合意に至ったという事を言ってい

る訳ですから、全然、私たちの報道については、特に第一報は朝日が出して来たと思うんですけれども、

朝日の記事を見て頂いても、それに追随して各社が後追いの記事を出している訳なんですけれども。ただ

むしろ私たちがこちらからお聞きしたいのは、報道関係はやはり裏を取る為ヤマハに対しても取材をする

訳でしょう。されたんじゃないんですか？そのときに誰が取材を受けられて、どういうコメントをしたの

か私たちは一切分かりませんけれども、ただやはりその後に何度も何度も報道関係の人から執拗に本当に

雇用化やるんですかというような形で聞かれたのは事実です。だからそういう意味では一定そうですよ、

協議の途中ですけれども合意したのはここですと、そういう形で言っているんですよね。それ以上、踏み

込んだ問題は一切出していませんし、もしそうゆう事を報道をしていると、私たちも大概マスコミにこそ

言っていますけど、それ以上踏み込んだ報道をしているとか言うのがあれば指摘して下さい。それは無い

と思いますよ。

岩城弁護士　私もかかわったものとして…

濱欠　はい

岩城弁護士　私が非常に違和感持ったのは「抗議します」というのがありました。「抗議」というのは私たちの取

　　　った行動について、公に批判するという事ですよね。何をどの部分をもって、対象に抗議と言われたのか

が分からない。そうゆう団体交渉をしている事は事実だけど、それにも関わらずおよそあらゆる発表する

事自体が信頼関係を破壊するとおっしゃっているのか、中身に事実と違う所があったと言うのか、先程の

話だったらマスコミ自体の判断もあって出している訳ですよね。ですから具体的にどの部分の事を言って

いるのかが分からない。事実でない事は全く言っていませんし、大筋合意になっているという事自体は両

方とも争えない、双方出してる文書としても確認されてる訳ですからね。信頼関係を傷つける事は一切し

ていないと思うわけです。それにも拘わらず「抗議」という言葉を使うという事自体が私は不相応だと思

います。どうですか？

川西　私たちは何ら新しい事は言っていないんですよ。むしろヤマハさんの方がまだ私たちが時期早々だと言っ

ているのにアンケートを出して雇用化の問題を講師に示して、ああゆう事をやられた。その後にも講師サ

イトにも雇用化について考えて説明会をしますと言われた。それはもうオープンになってる事じゃないで

すか。雇用化をやるという姿勢を会社として示されたというのは、日本全国の講師が知ればもうオープン

になる事ことですよ。だからそういう事を片方でしておられる事を私たちは労働組合として大筋合意に至

りましたと、それも2021年度中ですと言う事を言っただけですからね、それがまぁすごく社会的反響が

大きかったという事はあります。それは今そういう雇用が社会的にたくさんあるから、そういう中で一歩

進んだ解決策を出したという事で、むしろ学者も含めて私たちが知っている所でもヤマハがそういう判断

に踏み切ったという事についての評価はあるわけで、だからそれはすごくお互い努力して来た事の方向が

評価されたという事、今後の働き方についても社会的にも提示出来たと思いますよ。だから何も抗議され

る筋合いはないし、そう言う事で社会的に引け目を感じることもない、おおいに胸を張ってやられたらい

いんじゃないですか、ただこれまでのところにいろいろ問題があったという事は事実、交渉の中で指摘し

て、皆さんもグレーな部分があったと、そして今後はこのままでは社会的にももたないだろうという事が

共通認識の元で話し合いに入った訳ですからね。だから非難される筋合いはないと思いますし、今後もそ

ういう事では交渉中の問題については対応してやっていきたい。確かに内部的には微妙な立場で頑張って

貰っていると思っていますから。

濱欠　もし私たちの立場を考えて下さるのであれば、やはりそういった動きは考慮して頂きたかったかなという

　　　ところです。

岩城弁護士　発表するべきではなかったとおっしゃるんですか？

濱欠　そうです。

川西　それは公表しますよと、公表する為に合意に至るように話もずっとしてきて、至らなかった時にうちとし

ては社会的にはもう、だってそうしなかったらあの時点では、もう講師サイトに公表しますというのがそ

ちらの姿勢でしょ？それは何も私たちの方には全部回答を貰った訳でもない、そんなことも含めて講師サ

イトに説明しますという姿勢だったじゃないですか。だから私たちはその前にちゃんと合意した点は合意

した点で明確にして、そしてまだの分はまだと言う事にしてやりましょうと言う、この大筋のところでそ

ういう方向を目指していた訳でしょ？でも皆さんはもう公表の日程まで決めて、それも公表もして、コロ

ナがなければやってたわけでしょ？貴方たちがそうやってやることは良くて、私たちが合意した大筋合意

ですよと言う事はそれほど悪い事ですか？それも事前にお断りしてる訳です、うちは公表しますよと言う

事を、こちらの意思が分かって頂けたら、それで先に進みませんか？

（ヤマハ側の沈黙）

川西　労働組合っていうのは、うちは基本合意まで考えて、そこが出来たらそこで公表しましょと言ったけど、

そうじゃなくって、会社の回答が労使交渉で言えば会社の回答、社長名の回答がそれが一番到達な訳なん

ですよ、それとしては貰ってる訳なんですから、マスコミに流して、今はこうゆう段階ですよというやり

方はあり得る、そうする労働組合もありますけれども、私たちは「待ってくれ」という事の中でずっと守

ってやって来た訳でしょ？だからそういうやり方はしなかった。協議事項の事をあたかも既成事実かのよ

うに公表して、労働組合に優位なようにしていくような労働組合も無きにしも非ずですけど、それをやら

ない、本当に厳密に出された答えについてもほぼ合意している事についても一切触れずに、7月と言う時

期も出さずに、これをとやかく言われたらほんとに…

（ヤマハ側の沈黙）

濱欠　結果としては、私は良い方向に向かっていなかったと思います。

川西　え？

濱欠　いい方向には向かっていなかったと思います。

川西　向かってなかった？

濱欠　はい。良い反応にはなっていない、やはりマスコミに対して、マスコミの次に世間の反応なんで…

岩城弁護士　全体としては好意的だったんじゃないんですか。

川西　その、どうゆうところ、どうゆう新聞が、どこをヤマハを攻撃しておかしいと言われたんですか？今回の

事が、社会的にも雇用化というのはすごく評価されている訳でしょ？うちが言ったのはそれだけですから、

それに対して問題が起こっているのならば、雇用化はけしからんと社会的に言っているんですか？コロナ

の中でもこういう働き方が本当に不安定で、何かあれば生活が脅かされるという、そういう事態になると

いう事が本当に明らかになって、やっぱりこれはフリーランスのような働き方についてはきちんとやって

行かないと駄目なんだというのが、社会一般の今の働き方に対する流れじゃないですか、考え方も。そん

な新聞、論調たくさん読みますよ。本当に弱い人がなお弱くなる、生活すら出来なくなる。皆さんの中で

も後で直訴して貰ったらいいですけど、本当に生活保護を申請しようか、社会福祉協議会の小口融資、緊

急小口融資を皆さんいっぱい受けていますよ。そんなにして頑張ってやって行っている、そういう状況が

ある訳ですから、皆さんもそうゆう状況になっいて雇用者としてどのように考えておられるのか、そんな

事も聞きたいですけれどもね。何もこんな細かな事でこんなに時間を取る必要はないんじゃないですか？

（ヤマハ側の沈黙）

濱欠　それでは、話を進めさせて頂きますけれども、あの…ご存じのように、あの…まぁ前回3月19日でした

かね、お会いした時と今日、6月ですけど、まぁその…事業環境が変わっています。それはご理解は頂け

ると思いますけど…ま、あの…まるまる2カ月ですかね、2カ月以上ですね、あの、え…全国でレッスン

が行われていないという事態は初めてです。え…まぁ勿論、震災とかがあった時に一部地域でレッスンが

行われなかったという事はこれまでもあったんですけれども、え…あの、ヤマハ英語教室始まって以来の

事態に陥ったという状況です。えっと、…まぁ、今、各地で開き始めているという状況なんですけれども、

えっと…、とても今、先が見通せない…という位、あの…非常に厳しい状況であります。で、えっと、こ

れは、あの…決してその英語教室だけではなくて、私どもヤマハミュージックジャパン全体に関わってき

ています。あの…なんですから、あの…楽器の売り上げも、えっと…相当厳しい状態になって来ています。

あの、勿論、今後の需要という事で入る商品はあるんですけれども、とても全体をカバー出来る状態のも

のではないという事で、ま、象徴的に言うならば、管楽器ってご存じかもしれませんけれども、いわゆる

飛沫があるという話になってしまって、えっと、例えば学校の吹奏楽部が全く活動していないと言う事で、

あの…ま、簡単に申し上げると会社の危機、今は…（？）、そんな中で今、何が出来るのかなと言いう事な

んですけれども、えっとこの英語事業の構造改革についてもやはりあの…あるスピード感の見直しが必要

じゃないかなと言う風に思っています。串田の方から今の状況についてご説明をしたいと思います。

串田　今、濱欠が話した内容を…

清水　その前に、コロナの事で私たち方からもお話したい事があるんですけれども

濱欠　はい、どうぞ。

清水　何度か私たちが個人事業主だと言う事で、最初は会社の方にちゃんと保証して下さいと言いましたけれど、「貴方々は委任なので」という事で、お見舞金一回切りと言う事で、何かじゃぁ本当に生活保護を受けようと言う人もたくさんいて、もう悲痛な声がユニオンにも寄せられていたんですね、その中で公的支援をという事で「持続化給付金」の事が出て来た時に、我々が個人事業主なら対象かもしれないって言った時に、会社が出されたのが「個人事業主証明」でしたよね。結局これで申請しても、これを持って行った先生もいましたけれども、「一体これは何ですか？」と言う事だったんですね。講師サイトにこうゆうものを載せると言う事は、何らかのちゃんと裏付けがあって出されるのかなと言う風に思っていたんですけれども、それでもなかった。ある講師が運営担当に聞いたら「会社の社労士が書いて出したみたいだ」とか、そういう、なんだかすごく不確かな事が講師サイトにドンと載って来たという事と、それからなんどか轟木さんの方にもこの休業中に私の方から「持続化給付金」について、私たちもいろんな所に問い合せやなんなり、いろんな事をしていました。濱欠さんにも一度お電話したんですけど繫がらなかったんですけれども、轟木さんの方にメールして「どうなっていますか？」お尋ねしたら、毎回「コールセンターが繋がらない状態で」とか、「連絡が取れていません」「コンタクトが取れていません」と言う形、なのにこの前の講師サイトでは「関係各所に働きかけを行っておりました」って言う風に来ている、これこそ信頼関係が無いんじゃないかなと私は感じたんですけれども。コロナのこの対策についても、きっちりと2カ月まるまま無給だと言う状況で、生活、どんな状況か想像できますか？本当にいろんな所に貸し付けに行って、長い密の行列に並んで市役所とかに行かれている先生たちがいらっしゃるんです。

奥田　コールセンターの事をもう一度確認して…

清水　一応コールセンターにどうなったかという事と、なんでそんな返事になってたのか？

奥田　そこの違いを教えて欲しいですけど。

清水　どういう問い合わせなり、働きかけをしてという事とかをちゃんと説明して頂きたいです。

奥田　轟木さんどうですか？何度も委員長へのメールに「コールセンターへ問い合わせしましたが、繫がりませ

ん」というメールをされたと思うんですけど。それはどうでしたか？

轟木　…。（返事をせず、濱欠氏と串田氏の顔を覗き込む）

奥田　あれ？されてないんですか？電話…。

濱欠　コールセンターへ連絡は、英語の担当が何度かしました。

奥田　英語担当って？轟木さんがした訳じゃないんですね？そこに轟木さんの名前で来ているので、私たちは轟

木さんに対する信頼がそこでガタガタと崩れたんですよ。

清水　講師サイトには「関係各所に働きかけていました」ずっとコールセンターに連絡取れてないと言っていた

のにどういう働きかけをされていたのかなと…。

奥田　最終的に「関係各所に問い合わせていました」と講師サイトに出ましたので、そこのギャップに轟木さん

はどうしたのだろうと、すごく思ったんですけれども。

濱欠　まぁ、個人で仕事してる訳ではないんで、えっと、まぁ、轟木さんが回答していると言っても、それは個

人がやったという訳では…

清水　いや、個人が、轟木さんがじゃなくって、でもそうやって何回もコールセンターにやっているけれども、

　　　コンタクトが取れてない状況だと、コールセンターに電話するというのが関係各所に働きかけるという事

なんですか？

奥田　その件はご存知ないんですか？

濱欠　えっと、そうではないですが、えっと、詳しい所はあの…控えさせてもらいたいと思っています。

清水　でも一生懸命私たち本当に日々、「どうしようか」という所で「何とかならないですか」という事、「会社

　　　の方からもそういう問い合わせしてもらえないですか？」という気持ちで、「どうなっていますか？」「連

絡取られているのはどうなっていますか？」というメールをしているのに、返答は「コールセンターとの

コンタクトが、コールセンターにつながらない状況です」「経産省ともコンタクトが取れない状況です」い

う返事しかなかった。で、講師サイトにいきなり「関係各所に働きかけていました」

串田　1回も会話してない訳ではないです。かけるとほぼ繋がらないんですけれども、会話は何度か出来ていま

す。

清水　そのことを講師サイトで言って下さいではないですけど、私たちが「どうなっていますか？」「どういうふ

うになっていますか？」という事を聞いたときに言えなかったんですかね？

串田　ただ、真意を得た回答になっていなくてですね。検討中ですとか、今「持続化給付金」の給与所得者の方

に対する新しい制度を経産省が準備しているという話まで、え…

清水　一緒ですよね、それ、私たちとみんなね、はい。

串田　そこでこちらの社労士の方を通じて聞いてもらったりとかして、あと業界、他団体の業界の方のから経産

省のあるパイプがあるんで、そちらの方に聞いてもらったりしている情報があるんですけども、検討して

いるけど最後の設計がもう少しと言う事で、もうちょっと時間かかるという位のレベルの情報しかないも

のですから、それをなかなかね…。

奥田　じゃぁ回答はやはり「検討しています」という回答で頂いた方が良かったんじゃないですかね？「コール

　　　センターに繋がりません」という返答で返ってくるというのはおかしいんじゃないですか？

川西　皆さんものすごく不安を感じている訳なんですよね。だからヤマハが何とか動いてくれるだろうという事

　　　で期待もあったのに「繫がりませんでした」というのでは「私たちと一緒じゃない」というそうゆう状況

　　　の中で、だから労働組合としてはあらゆるツテを使って、本当に政党にもひとつ持ち上がっている、そう

ゆうところにも「持続化給付金」が貰えない人がたくさんいるんですよという実態を知らせ、そしてその

ことを第二次補正では入れて欲しいというような（？）な話というのが、うちのユニオンだけではなくて

いろんなフリーランスの人たちもそう、署名もした。そういう社会的に皆がなんとかしもらわないと、ど

うにもどこからも労働者としてのお金が入ってこない、事業者としても入ってこないという中で生活して

いけない。仕事をこのままではやっていけないと思っても、じゃぁ他の就職がすぐに見つかるかというと今の状況の中ではない。だからこれはやっぱり雇用者としての責任を果たしてほしいのに「休業です」と言ってシャッター下ろして…

清水　電話も通じない、メールしても「コールセンターに繋がらない」って言うメールでしか返ってこないって

言ったら「いったい会社は私たちに何をしてくれているのだろう？」という思いの方が強くなりますよね。

岩城弁護士　ちょっといいですか。そもそもね、会社の方は委任だというところで来てる訳でしょ？現状、委任

で問題なかったと言っている訳ですよ。私たちは雇用化を求めていますけど、会社の立場としては委任だ

と言う事なんですよ。そうだとしたら本来ならば「持続化給付金」を受けられないといけないんのですよ。

にもかかわらず添付書類が揃わないと、確定申告が出ないから出来ないという事で、皆、両方から保証が

受けられないという事になった訳なんですよ。それに対してまず会社の方は「うちの扱いの為に、皆さん

に迷惑をかけている」と謝罪するのが当たり前じゃないですか？真っ先に！それで「最大限に自分たちは

こうやって動いています」と「委任契約という形にもかかわらずこんな形になって申し訳ありません」と

いう対応をすべきなのにしないから全員怒っているんですよ。

濱欠　それって、なんなんですか？！　謝罪って何に対してですか？

岩城弁護士　いやいやいや、講師の方が…

濱欠　政府の制度が悪いだけじゃないですか？違いますか？

ユニオン一同　えっ！？　違います！

岩城弁護士　きちんとね、源泉徴収していなかったら受けられたんですよ、「持続化給付金」も。

濱欠　政府がやっている制度のやり方に問題があるんじゃないですか？

ユニオン一同　（呆れた笑い）

岩城弁護士　制度の問題じゃないです。だから我々は国会議員にも頼んでですね、この問題も実態がみんな委任

でね、形だけ源泉徴収されているんだから広げて欲しいと我々も働き掛けをしたんですよ。それに対して

ヤマハの動きはほとんど見られないという事でみんな怒っているんですよ。その「謝罪ってなんですか？」

という発想自体、私は理解できないです。今までの取り扱いによってみんなが受けられないと「持続化給

付金」を、それについての反省はないと言う事なんですか？　濱欠さんが導入した訳ではないでしょうけ

どね。異例な状態になっている訳ですよ。その為に制度からこぼれ落ちていた訳ですよ。今回、第二次補

正でそれに入れて貰えるように我々は働き掛けをしたんですよ。しかしいつになるかもわからない。その

現実に対してどういう認識なんですか？

濱欠　(沈黙)働き掛けについては、ちょっと言えない事ばかりですので申し訳ありません、これは言えません。

岩城弁護士　言わなくていいですけど、結果に対してね、一定の反省を示すべきではないんですかと。

濱欠　努力が足りなかったということですか？

岩城弁護士　いえいえ、このような扱いをしていた事によってね、皆さん全く受けられていないですよ「持続化

給付金」を。会社の取った制度でしょ？皆さん悪いんですか？　源泉徴収を今までしてきたのは会社の取

った制度でしょ？その為に「持続化給付金」を申請出来ない訳ですよ。それに対してどう考えているんで

すか？

濱欠　(沈黙)おっしゃっているのは「持続化給付金」が受けられるような制度にしとくべきだったという事を言

っているのですか？

岩城弁護士　違いますよ。「持続化給付金」が受けれるような制度にすべきだったのはコロナになってからの話

でしょ。そうでしょ？

安陪弁護士　コロナにならないまでは、ここまで顕在化している話ではなかったと思うんです。「持続化給付金」

で確定申告が必要になったという事で、そこがネックになっているんじゃないかと思うんです。

清水　でももっと前からずっと…

川西　労働組合を作るそもそものきっかけがこの…

安陪弁護士　だから、そこはそれとして分かり安く(？)、要件のお話しとは何でしょうか…（？）

清水　でも、結局…

川西　それが「給与所得になっているのに事業主、これおかしいね」で始まって、皆で「これを聞こうよ」と言

う事でヤマハに質問書を出して、労働組合前に、その時から一番最初に不思議に思ったのはこの事だった

んです。でもそれをずっと放置していた。いくら聞いてもそれに対して明確に答えない。

清水　この制度は私たちが給与所得にして下さいと選べるものではないですよね？会社が決めた制度でやって

いる訳で、私たちが「個人事業主だったら、事業者所得にして下さい」と言った所で会社は出来ませんと

言いましたよね？じゃあ会社の制度が公的な所でもこうやって抜け落ちてしまう、で、会社が出してきた

のがこの書類ではやっぱりダメでしょ？これを1200人の講師サイトに載せたわけでしょう。これでいけ

ると本当に思われたんですか？これを信じてこれを役所に持っていった講師何人もいますよ。大きくない

ですか？その罪というか…ちょっとあまりにも責任のがれではないかなと思うんですけど。

川西　だから最初のそのねじれた状況で税の徴収と実態とが雇用契約とは違ったという所が、今回、コロナでも

当然こうゆうふうに分かれている事になっている訳で、それについては「こういうふうにしたら持続化給

付金が貰えますよ」というような形で1回目出されてましたよね。その証明書も出された。ところがそれ

が駄目だった。これでは駄目だという事を皆さんに伝えたはずなんですね。その次の手をどう打たれたか

という事なんですよ。皆が困っている持続化給付金、そして雇用調整助成金もどちらも出ない皆困ってい

るだろうと思われましたよね？思われませんでした？

濱欠　一応、我々としては出来るだけの努力はしてきたつもりです。

岩城弁護士　全然伝わってこないですね、説明がないから。

川西　できるだけの努力を今、こういう事をしているんだと、ここが問題と思うから、そうゆう風にしているん

だと、そういう努力の跡を皆さんに示して頂いたら、待つ方としても随分気持ちが違ったと思うんですけ

ど、一切それがない。「休業に入ります」と電話も繫がらない。じゃあ「一体どうすればいいの？」と皆が

言う。で、労働組合の中にいろいろと情報がお互い出し合って、助け合って「こんな給付金が貰えるよ」

「市役所にこうゆう書類を持ってったら緊急融資が貰えるから、それで生活一ヶ月つなごうよ」と、そん

なね事を労働組合に…本当に私も悲痛なメールを頂いたり、具体的に相談を受けた方たちに聞いて、本当

に世界のヤマハというそこで働いていながらこんなことになるのかと、皆さんも自分たちの働き方がどれ

ほど不安定な働き方であったかという事を身を持って感じられた。だから今言ったように労働組合にも情

報を求めてどんどん入って来る、そういう状況になっているんです。それに対して、やっぱり雇用主とし

てそういう人たちを雇って、末端ではそうゆう人たちに働いてもらわないとどうにもならない事業じゃな

いですか。英語講師の人たち、そういう人たちをどれだけ大事に思って、この難局を乗り切ろうとしたの

かということを聞きたかった訳です。確かに国の制度の中で抜け落ちている部分というのがあったから、

だからその事について、労働組合は気が付いたからそこを一生懸命なんとか解決しようと、どこにどうや

って働きかけるかというか、どういう事でこの制度、まともにそうゆう人たちも救ってもらえるような制

度にしていけるのか、それがこの間のやるべきことだったでしょ。

清水　今、レッスン始まりましたけど、交通費は来月の25日しか来ないんですよね。皆、子供たちが待ってい

るからレッスンに行っているんです。全部、自腹で交通費を払っているんです。何万円という先生もいる

んですよ。でも来月の25日しか入らない、そういう状況でレッスン再開しているんですよ。それも本当

に危険な中、電車を乗り継いで行ったり、教室に行っても子供たちと消毒しながら大変なレッスンをして

いるんです。それが7月の25日しか何も支給されない。

川西　出勤しなければ、その通勤費をどうやって工面しようという、そういう人たちがいるんですよ、本当に。

(ヤマハ側沈黙)

川西　やっぱりそこで当該の責任者である部長としてはそこで一言あってもいいんじゃないんですか、皆さんに。

濱欠　それは謝罪を求めているってことですか？私に対して。

川西　まあ謝罪というふうに思われるのか、大変ご苦労をかけたとか。

岩城弁護士　会社のこれまでの扱いによって皆さん大変な目にあっていますという事を言って貰うだけでもい

いんですよ。さっきからのお話、まるで人ごとみたいじゃないですか。会社の責任でこうゆう事になって

いる事に対してね…

濱欠　それは違います！人ごとなんて言わないでください！人ごとなんて言わないでください！

岩城弁護士　だってそういうコメントが全くないから。「皆さん大変でしたね」というと共感することなんて全

くないじゃないですか。ただ沈黙しているだけじゃないですか。皆さんがそういうマスコミに出した事に

よる抗議だけ言っただけで、濱欠さん自身がね「この間、コロナで皆さん大変でしたね」というのが一言

でもありましたか？謝罪までなくてもいいです。少なくとも共感を示すべきじゃないですか？

川西　交渉の結果は全国の組合員に報告しますからね、その時にやっぱりヤマハとして今回のコロナについては

こういう発言がありましたと言う事がやっぱりないと…それは普通、言われるんじゃないですか、雇用者

として。

岩城弁護士　会社としてね、ああいう紙も作って、証明書も作って、出来るだけの事をしましたと、結局それが

駄目だった訳ですよ、ああいうものを出したにもかかわらず給付がされてない事については、謝らなくて

もせめて遺憾だとかね、会社としては努力したけどこうだったいうことが必要じゃないですかと言ってる

んです。全く問題がなかったというような対応…（？）とおっしゃるんですか？

濱欠　努力はしていますと言うしかないです。

岩城弁護士　その努力の中身を言わないじゃないですか。コールセンターに電話っていうのは伝わってきますけ

どね「つながらなかった、つながらなかった」ばかりなんですよ。どれだけ私たちは期待をしていたか、

会社は一体何をしてくれているんですか？だから少なくともこの間の経緯について、それこそ入口で簡単

なペーパーでも作ってね「会社としてはこういう事をしてきました」と「結果としてはまだ出来ていませ

んけど、出来るだけこれからもやって行きます」という事を一言でも言うべきじゃないんですかって言っ

てるんです。

（ヤマハ側沈黙）

岩城弁護士　私が言っていることおかしいですか？

（ヤマハ側沈黙）

岩城弁護士　こういう沈黙の時間が私すごく無駄だと思うんですよ。進行役を誰か進めて下さいよ。それなり

の区切りをつけて…。

濱欠　誰がいいんですかね？

岩城弁護士　だから、濱欠さん以外の人で…

安陪弁護士　今多分、この話をこれ以上多分繰り返しても、これ以上の話、今、会社としてしている事は今以上

の事はないんだと思いますし、そこでもう何か一言と一言と繰り返しても、これ以上多分話の進行はない

んじゃないかと思って、次の議題に移られた方が良いんじゃないかと思います。

岩城弁護士　何も言葉を発しないということで確認していいんですね。

安陪弁護士　今の段階では言えないという事をさっきおっしゃっていたんで。

岩城弁護士　今回のコロナの問題についてね、会社としての対応についてのコメントは特に無いと。

濱欠　努力はしていますけど、努力の中身について申し上げられないという事です。

川西　皆さんの窮状についてはどう思われますか？雇用者として。そこにやっぱり一言ないと皆さん、納得しま

せんよ、ほんとに。濱欠さんは、今回コロナをうちが流行らせたわけでもないし、うちの責任でもないし、

国の制度が悪いんだから、皆さん救われなくても仕方ないと、そういうふうに聞こえますよ。全部他の要

因であって。どんな事があろうが、やっぱり人を雇ってそれで事業やってるわけなんです。その事業者と

しての、あるいはその人を雇って来て、働かせて来て、これからも働いて貰おうと思っている人に対して

やっぱり一言あるべきじゃないんですか？何もここでそれを言ったから沽券にかかるわけでもなんでも

なくて、お互いに1つの事業を進めていく、立場はそれぞれ違う、現場を守る人と経理の方でやる人と役

割は違うけれども1つの事をやって来ている中で起こった困難に対して、何かそこの辺が、そこも一言も

言えない…私いろんなことも経験して来ていますけど、まず今日みたいな交渉だったら冒頭に言いますよ。

まず「皆さん大変でしたね、大丈夫ですか？」という事と、今も現場で危険を犯しながら頑張って貰って

いることの労をねぎらい、かつ「今回の給付金については私たちも努力はしたけれども、今だに出ていな

い空白のこの何ヶ月間、生活もそれぞれ大変だったと思います」と。で「今後も引き続き努力していきま

す」とそんなことぐらい普通言いますよ、冒頭に、だって組合員を、働いて貰ってる人たちを目の前にし

ているんですから。

（ヤマハ側沈黙）

川西　それが一切ないからわざわざこっちは言っているんですけど、もしそれが一言もありませんでしたと、全

国に流して行くとまた皆みなさんのモチベーションも随分落ちるんじゃないですか？「なんなのヤマハっ

て、私たちの思いを何にも捉えてくれてなかったのか」と思いますよ。まあそれでいいって言うんでした

らそれで流すしかないんですけどね。いくら言ってもそれについては答えませんでしたということじゃ本

当に…契約者としても残念ですよね。

清水　今後「持続化給付金」に関して、制度設計がちゃんとされた時にいろんな書類、証明等が必要になった時

には会社の方からきっちり出してもらうような形を取って欲しいなと思います。やっぱり個々に、今回も

例えばゼロの給与明細を送って下さいというのにいちいち返信用封筒送って、それでも「休業中のため１

週間以上かかります」と返信が来たとかね、そんな事、有り得ないじゃないですか。いついつまでに出さ

ないといけない書類がいつまでたっても届かないとかね。やはり今後、努力された、動いて来られた、今

後も努力して頂けるという事であれば、きっちりとそういう証明なり書類なりは会社の責任において、私

たちが揃え易いようにして頂きたいと思っているんですけど、如何ですか？

濱欠　それは最大限の努力を致します。

清水　宜しくお願いします。

川西　やっぱり全員にどう周知していくのかっていうのも大事ですから、今後どうゆう風に周知していくのか？

清水　個々に問い合わせてっていうのも大変じゃないですか。メールしかない、FAXしかない。で６月１日から

まだ在宅勤務します、まだ休業しますとかね。連絡がつかない。市町村によって出す書類も様々ですけど、

やっぱり欲しいという書類はすぐ出るようにして欲しいですし、全体が「持続化給付金」が取れるとなっ

た時には一斉にそういう書類を送って貰うという事も検討して頂きたい。お願いします。

濱欠　もちろんそれは考えています。

川西　今後について一応参考に聞かせて頂きたいんですけれども、ヤマハの社員については、雇用者ですから休

業補償をされたわけですよね？正規の社員。

濱欠　詳細についてはちょっとお答え出来ません。控えさせて貰います。

川西　一応でも休業補償をしたと…。

濱欠　まあ、法に則ってと言う所じゃないですかね、言えるのは。

川西　最低では６割のそれを上回る状況で補償されたとそういう事ですね。契約社員についてはどうですか？

濱欠　あの…今、その質問をされる意図は何ですか？

川西　意図は今後についてです。今後、又これがこれで終わるわけでなくて2波3波が来て、来年雇用化されて

契約社員になる可能性がある。そういう時にそういう人たちはどういう風に今回のコロナの問題に対応さ

れたのかなと、参考に聞かせて下さい。

濱欠　適法に処理にするという

川西　契約社員も雇用者として休業補償をされたという

濱欠　まあ、あの…答えとしたらそうなんでしょうけど、ここでは具体的な質問については控えさせて頂きます。

川西　ま、一応、法の範囲内に従って

濱欠　はい。

川西　そういう事で言えば何も無かったいうのは、2割のあれだったというのは英語講師、音楽講師、そういう

人にしかしなかった

濱欠　まあ、そこはご理解の通りだと思います。

川西　まあでも本当に色んな企業の姿勢が示される場、こういうコロナで見えてきたものがあるのが、やっぱり

アルバイトや、そういう非正規の人にも補償して休んで貰うという事で人材を確保した所もあれば、しな

かった所もある。ヤマハとして2割しかしなかったという所も前回もお聞きしましたけれどもそれが精一

杯だと、それだけで終わったんですけど。毎月最低でも2割くらい「これが誠意です」と出したならまだ

分かり易かったんですけど、2月1回だけで、そういうことについても全体ヤマハ社員色んなことの中で

どうしてもこういう労働者については、まあ私たちから見たらそういう努力はやっぱりもっとして欲しか

ったなと思います。差別的扱いしているという風にも社会的には見えますし、だから今後そういう事が無

いように、2波3波本当に出て来る可能性があるわけですから。

皆さん、言いたい事があれば言って貰ったら…

濱口　私も公的な所に色々貸付とか給付金というのを申請に行きました。まずは社会福祉協議会に緊急小口貸付

をして貰いに行きました。最近でしたら国民健康保険の減額申請ですとか、住民税の減額申請に行きまし

たけれども、非常に細かくどれだけ減収したのかだとか、どういう契約で働いているのかとかというのを

どこに行ってもすごく聞かれます、細かく、書類も見せて下さいと言われますし、どこ行っても皆さん、

同じ役所の皆さんが反応されるのが「え？こんな有名な所で」「え？どういう契約なんですか？」と、皆さ

んにすぐお分かり頂けないんですね、「委任契約だったら事業者所得ですよね？」といつもの話です。私た

ちの根本に戻るわけなんです。何の補償からも外れてることにすごく驚かれますし、どこに行っても「良

い会社なのに」「大きい会社なのに」と皆さん言われる。せっかくそういう会社で働けていると私も思って

ましたし、大きい会社、良い会社、有名な会社、みんなが持ってるイメージを崩さないようにきちんと対

応して頂きたいと思います。

森　　先程お話にあったような無休証明書を出して頂きたいという事をヤマハのメールで、明日から休業ですよ

とというギリギリの最後の金曜日にメールしたんですけれども、メールでお返事あったのは「通常通りの

手続きをして下さい」。先程もその話ありましたので、すごく怒りました。こんな緊急時に通常通りって何

なのって、まるでお役所仕事みたいなことをヤマハがするなんて、すごくびっくしました。でもヤマハは

そういう会社なんだなって諦めはもう30年やってきて分かってますので、今日申請書持ってきましたの

で会社にお持ち帰り頂いて、郵送、返信切手も入れていますので、して頂こうと思いますので宜しくお願

いします。それから私の所はレッスン出来なかったのは3ヶ月なので無給期間は3ヶ月になりますけれど

も、無給期間にシールド代2,000円っていうのも入っちゃたので無給じゃなくなった1ヶ月があって、な

んかタイミング悪いなとすごく思っています。

折田　私の所は感染がそんなに酷い所ではなかったので、再開したのが早かったです。ですから他の方より無給

の期間も短かったと思いますが、やはり皆さんもそうだったと思うんですけれども、マスクが一切手に入

らない中でのレッスン、それからヤマハがこうして下さい、ああして下さい、細かくそれぞれのコースの

レッスン形態を今までの通常通りではなくて、こういう風な対応して下さいという中でやっていて、給料

もひと月入らない中でそれをやらないといけなくて、マスクをしながらのレッスンというのをヤマハのこ

の私たちにその指令を出したその考えた方たちに1回本当にシュミレーションしてやって、それから私た

ちにその話を下ろしているのか？と思う位の本当に現状は過酷な中でやって来ました。なので、やはりそ

れに対しての「大変なんじゃないですか？」とか一言でも1回でも運営なりなんなり、あるのかなと思い

ましたけど一切それも無かったのでこちらの方からメールをして「ちょっともう酸欠で大変です」とか、

「こういう現状では無理です」とか、そういう事も訴えています。そちらの方にお話が行っているのかな

というのも今ちょっとお話を伺ってる中ではちょっと疑問に思いました。

藤原　泣きそうになってしまうんですけど…、今日お久し振りに皆さんにお会いして「本当に大丈夫だった？」「元気だった？」という風にまず声を掛けたんですね。本当に久し振りに他の講師と会えたことが嬉しくて、コロナの事で休業になって子どもたちに会えない寂しさがすごく大きかったです。本当に毎晩泣く事も多かったです。それに加えて2割の補償は余りにも酷過ぎて、20何年やって来たんですけど、本当にそういう扱いしか受けてこなかった事に家族の前で大号泣をしました。もう少し寄り添って考えて頂いていると思っていたんですけれども、本当に嫌なら辞めればいいじゃないかとおっしゃるかもしれませんが、ヤマハの仕事はほんとに大好きなんですね、子供たちに会うこともすごく楽しみにしています。無給なのに6月からはレッスを開始しますからというふうにおっしゃられて本当に事務的だなと言う風に痛感しています。私たちは人を育てる仕事しているのです。もう少しお願いですから気持ちを考えて接して頂きたいです。よろしくお願いします。

野村　無給で3か月というのはご自身の事を考えて頂きたいですが、非常に本当に精神的にも肉体的にも非常に

辛い3か月です。それは、ご想像頂きたいと思います。しかしながらですね、過去の事を振り返って反省

等する事は大事ですけど、いち早く軌道に乗せる事の方が大事かなと私は思っています。私はサラリーマ

ンの経験がありますので比較的恵まれた環境にいた時代もありますし、今の真逆の状態、こんなに条件の

悪い所で働いてるにかという事で寝込んでいました、実際のところ…。でもですね、他社の動きは早いで

す。ものすごく速いです。競合環境が激しくなっている中で今ちょっとお話を伺うとコロナで皆さん大変

ですけれど、これからの経営が心配だと、事業を元々の英語教育・音楽教育以外の楽器事業が上手くいか

ない。これが上手く行かない、これが上手く行かない、会社の経営として今、危うい、という事が果たし

てこの場で皆さんどう思うか？逆に今こういう状況だからこうゆう方向にビジョンとしてこうあります。

3年後にここに残っていたいからこうゆう所はこう変えて行きます。会社全体的にこう変えて行き、英語

の事業もこうして行きたいと、競合はこうなっているオンラインをやっている所もある、他社はこうなっ

ています。でも我々もこう変えて行きますからという言葉がありましたら、ちょっと将来が見えるかなと

思うんですが、逆に今日、おそらくですね、このレジメを見る限り非常に環境が苦しくなってヤマハとし

ても英語の事業が非常に難しいと、だから特約店の統廃合をやって行き、おそらく人員整理もしましょう

と言う様な話が続くんじゃないだろうと予想しています。ほんとにこれでいいでしょうか？ヤマハの英語

っていうのは35年以上続いて非常にいいものを作っていますよね。中身は。折角ここまで知的財産・人

的財産を作っているのに縮小ばかりを考える、それは必要ですよ、でもその先に成長の戦略があるなら別

です。だけど今の話を聞くと縮小していきますという話しか想像出来ない。その点でほんとに他社はスピ

ードが速いです。することが速い。その点について後程英語の事業に対する考え方をお伺いしたなと思っ

ています。会社というのは人を大切にする会社、人が個々に考えを持ちそれを最大限に発揮できる人的資

源を最大限に発揮できる企業が伸びて行くと思っています。それは御社もそうですし講師もそうだと思う

んです。で、今はそういう雰囲気が見られなくて込み入った話になるかと思いますが、不安に感じること

は会社の組織がどんどん変わって行く。お話を聞くたび半年毎、1年毎にどんどん組織図が変わっていく

それもこちらとしては非常に不安です。一体、ここの指揮命令系統はどうなっているのか？と思います。

その辺も我々がここにも書いてありますが要するに会社と講師と楽器店の三者協力して最大に力を発揮

すると会社は伸びて行くのに、それがバラバラですよね。その点も非常に不安を感じています。ですから

凄くいい人的資源を持っているので、いかにそれを活かすかについても今後、お話頂ければと思います。

すみません。長くなりました。

清水　じゃあ、進めていいですか？他に意見言いたい方はいらっしゃいますか？はい、じゃあ説明をお願いしま

す。経営が悪化しているというお話になるとは思っているんですけれども、経営悪化が雇用契約への移行

を妨げるものではないと考えています。元々、経営が良いから雇用するとか経営が悪いから雇用出来ない

という事ではないと思いますし、私たちの働き方の実態に合わせた形で契約を見直すという事でお願いし

ている事ですし、雇用制度を導入するというふうに会社も考えておられるのであれば経営の悪化が原因で

雇用が出来ませんという図式はなり立たないかなと言う風に思っています。

岩城弁護士　とりあえず？どうですか？

串田　説明してよろしいですか？では用意して来た資料に沿って簡単にはなりますけれども説明させて頂きま

す。あのこれはですね、現状認識はコロナが起こる前から勿論考えていた事ですけれども、何人の方のか

らもお話しがありましたけれども、ヤマハは非常に英語教室事業、ノウハウ的にも非常に評価されていま

すけれども、今のままではこの事業は生き残れないと思います。やるべきことは英語教室事業を継続する

事。これを第１優先で考えます。その為に特約店さん、YMJそして講師の皆さんと新しい関係構築が基本

になる。これがそもそも現状認識でそのベースに沿って今日のお話しも作って来ていると私は認識してお

ります。なので講師さんの働き方の問題だけじゃなくて、特約店さんと講師さんの関係、特約店とYMJの

関係、YMJと講師さんの関係。これが全体がバランス良く新しい関係構築がなされないとどこかが飛び出

しても事業として成り立たないというのが現状認識です。これに対して今回のコロナの事業環境への影響

は甚大という事で、まだ6月の在籍は閉まってみないと分からないのですけれども、YMRJという直営の

会社がありますので、そこの在籍はほぼリアルタイムで見えて来てますけれども、そこの数字をベースに

推測すると在籍が3割位昨年に対して減っているんじゃないかと思われます。この減り具合は我々が想像

していた以上でありましてですね、こうなると事業的に３分の２になってしまいますので、まずその現実

をしっかり把握しなければいけない。それと特約店さんが廃業されたりしております。大阪でもご存じの

所もあるかと思います。その他、全国的にですね今回の状況で事業継続を利益損失をして経営的に厳しい

お店も出て来ているので、この三角形の特約店の一角がですね厳しい状態でありますけれど、先程からも

ありましたけれども我々、YMJ自体があまりよろしい状況ではない。そんな中で今まで考えていました英

語事業の全体の構造改革案をもう一度在籍規模がこれだけ凹むという前提で見直しをして、緊急対策も含

めたメッセージをですね特約店さんと講師さんに発信をしようという所で、10月以降ですね具体的に特

約店とは話を始めて行かなければいけない。基本的には先程ちょっと触れましたけれど、在籍は減るけれ

ども一部特約店さんが廃業するにしても会場は残る状態で在籍が減ってしまうので非常に損になって来

るのであります。そこを集約をしてですね会場当たりの在籍を増やしていくなりの事をやって行いかない

とですね、事業的には非常に厳しい、これははなから思っていた事なんですけれども、特約店との話し込

みの結果からですね会場の統廃等々を4月以降新しい新規のタイミングで図って行って、その継続会場の

規模を見据えてですね、講師さんの雇用化の所に、どちらかというと量ですよね。どの位でやれるのかと

いう所を考えて行きたいと思っています。なので、今、ちょっとご指摘がありました今後のビジョンとい

う所はですね６、７月でしっかり作りますので今日の所はこの程度の説明にさせて頂きます。以上です。

濱欠　まだ、分からないんです、状況が…やはり今、6月22日ですね。まぁ、直近の所もまだよく分からないで

す。どの位の在籍の方が戻って来て下さるのかと言うのが分からないという事があります。それとこのコ

ロナがもう終わった、終わっているという状況ではないのはご理解頂けるかと思います。と言う所でまた

新しい生活様式でと言う事で、いろんな制限が掛かった状態で、我々の強みと言うのはグループレッスン

と言う所なんで、グループそのものが否定されるような状況に世間の雰囲気としてはなりかねないと言う

事で、ようするに人数が一クラスの人数が増やせないという事態を見ると、事業的には非常に苦しいもの

になってしまうのかなと言う事なので、まずは今の状況を把握したい、と言うとどうやってこの後、正に

生き残っていくかと言う事を考えて行きたいと言う段階に来ていると思います。これはとても2か月前に

は考えられなかった、こんな状況になるとは思っていませんでした。突然3割以上の生徒さんを失われる

という状況を全く想定していなかったので、それについては我々としては非常に危機感というか、感じゃ

なくてもう危機ですね、と言っていいかなと思っています。特約店の話、出ましたけれど、やはりこれも

ちょっと詳しい事は申し上げられないのはご理解頂きたいのですけど、いわゆる大手と呼ばれている特約

店も非常に厳しいという声が正に会社存続そのものが厳しいと言う話を多々聞いているんです。そんな現

場でやはり大手の特約店さんが突然破綻したりすると、やはりコロナの影響は甚大と言う事なんで、我々

としてはどうやってそうゆうのを回避しながら事業を続けて行くかと言う事を毎日模索している状況で

あるという事をご理解頂きたい。と言う事で5月にやろうと思っていた説明会はとても出来るような状況

ではないと言う事をご理解頂きたいなと…。

清水　もう一回一からやり直すということですか？この前…

濱欠　一からやり直すと言う事ではないと思いますけれども、それよりもまず先に事業存続の事を考えないとい

けないなと…。

清水　特約店で閉めたとか、何軒位とか言うのはわからないのですか?その所属の講師の今の処遇とかどうなっ

ているのでしょうか？閉じてしまった特約店の…全国の綴じてしまった特約店の数は分かりますか？

串田　まあ、それはちょっと…今、何とも申し上げられないですけれども…まあ、そこをどうするかですよね。

そこの廃業になっちゃった店を受ける特約店が出てくるか、そこを受けて継続するかになるかと思うんで

すけれども、どこも受けなければ廃業、最終的には閉めざるを得ない。

清水　講師もそのまま、無くなるという事ですか？

串田　生徒さんがヤマハの教室に残れなければ厳しい状況になる。

濱欠　今までは特約店の破綻の場合でもなんとか近隣の特約店等に引き受けてもらう事によって、難着陸して来

たという状況なんですけど、ただここまで厳しい状況になると、引き受けてくれる所も無くなってしまう

という事もありう…その位、今、厳しい状況にあるだろうなと…。

川西　現状は労使で共有するという所で言えば、今の現状は厳しいという事はお聞きしましたけれども、特約店

の廃業は今も何件かは出ているけれども、なるべく代替えの所を作るなどして、引き受けて貰える所を探

しながら、そういう努力をして、現状は維持していこうと努力している途中という所ですか？

濱欠　はい。

川西　それでも全体としては減るだろうという見込みですか？

濱欠　今まではそういうやり方で何とかやれた。えーそういう事が効かなくなってしまう位…あの、えー

川西　まあ、業界自身がね。

濱欠　大規模なものの恐れがある…。

立花　質問してもいいですか？

濱欠　はいどうぞ。

立花　グループレッスンというのは、もう大分前から破綻しているなと私自身感じていたんですけど、グループ

が集まらない、生徒さん集まらないじゃないですか。対面でのグループレッスンにこれからもこだわるん

ですか？一部の先生からオンライン化のレッスンもして欲しいと要望も出ていると思うんですけれども、

それに対してどういう対応をされるんですか。

濱欠　それは非常に根源的な話で、ヤマハの英語教室というのをどういう風に捉えますかね？今は対面によるグ

ループレッスンというのが我々は強みだと思っているんですけれども、もはやそうじゃない…

立花　私は2年前に来た時からもうグループレッスンというのは崩壊しているなというのはその時既に感じて

いたんです。今までそれでいいとずっと思っていらしたんですか？このままずっとグループレッスンでや

って行こうと思ってらっしゃたんですか？

濱欠　少なくとも我々の強みがそれであると、個人ではないっていう風には思っていました。

立花　それでやれていると思っていらっしゃったんですか？オンラインレッスンに関してはどう思ってられる

んですか？どういう風に対応しようと思っていられるんですか？

串田　オンラインレッスンはトライアル的に今実験を始めようとしていますけれども、これはまだ事業化という

事でななくて、インフラも含めてですね、どのインフラを使って対応するかという事で今、もちろん実験

的に本社レベルで検討を始めていますけど、事業化までのまだビジョンはまだ立てられているとは…

立花　ご存知だと思いますけど、オンラインレッスンってすごく生徒さんが増えているんですよね。

串田　そちらの業界は増えていると話は聞いています。

立花　それに対してもっとスピード感をもって対応してもらったほうがいいんじゃないかと思うんです。

串田　そこは事業として考えなければいけない。ま、ただオンラインレッスンってご存知の通り、場所が部屋と

個人宅で話が済んでしまう訳で、ある意味特約店の会場を使ったグループレッスンというのが…

立花　そうですよね。先程のどこが突出してもいけないという考え方は、これからはちょっと成り立たないので

はないかと思うんですけれども。

串田　そこも含めて次の絵を描かなければいけないと思っています。

立花　今こんな話をしているって、ちょっとおかしくないですか？事業を継続したいと思うんだったら、今この

話をしている場合なのかなっていう…、対面でのグループレッスンって、もっと違う事も考えて欲しいな

と私は思います。

川西　時代に即した事も考えて行くという事ですね。

串田　それはもちろんです。ただヤマハの強みも残しながらそこに踏み込んで行かないと、全く今の事業モデル

を置いてそちらに行くと、まあ英語は英語ですけども違う英語の事業になりますね。なのでそうなると今

のインフラが不要になるわけです、だからこちらを残しながら新しい所に踏み込まないといけなくて…

立花　勿論です。残しながら…

串田　…残しながら移って行くと思いますので、全くやってないという訳ではないので、皆様の所にアナウンス

出来る状態ではない…

岩城弁護士　これは私のお願いというか提案ですけれども、そうゆう新しい事業の道を模索するについても、や

っぱり現場の意見も、例えばそうゆう意見の人を何人か、最新の現状をビビッドに反映する形で議論を進

めたほうがいいかなと思いますけれどね。

串田　それはそうですね。

川西　講師の離職とかもこの間増えているんですか？いつもよりは、このコロナで…

濱欠　最新状況をちょっと掴んでないんです。

串田　特にこの5月、6月で退職者が増えたとかという情報はないですね。

川西　例年と同じような状況ですか？

串田　はい。

清水　半年前にと言う事で、9月末に辞めたいという先生の話はまだそんなに出ていないって事ですか？

串田　そうですね、この後レッスンが再開して来て、現場の状況がコミュニケーションが潤滑になって来ると思

うんですけど、そのあと少し情報が来ると思うんですけど、昨日の時点の段階では特に増えたっていう話

は無いんで、例年通りだと捉えています。

川西　この前、追加情報で出して頂いた所では、会場の数と一つの会場で30人以上、それから1レッスンが4

人、そのような線を出していましたよね？まだ具体的なこと何も入っていませんけれども、その考え方は

今も変りありませんか？基本の…

濱欠　これが本当に今の流れで成立しうるのかとか、やっぱりその平均の人数を増やす、1クラスあたりの人数

を増やすという事になった訳ですけど、これが本当に現実的に可能なのかどうか、こんな状況の中で…っ

ていう事を見定めないといけないと言う状況です。

川西　そのことについても見直しをしていると言う事？

濱欠　そうですね。そこが大きなところです。

川西　その数によって講師の必要数とかも決まってきますよね。

濱欠　おっしゃる通りです。

川西　会場と…今の見通しではどれぐらいの見込みですか？

濱欠　えー、勿論分かれば申し上げたい所ですけど、それが今無い、見通しが無いない状況です。

川西　でも企業としては持ってらっしゃるでしょ？それ位は教えてください。何も無いと言う事は無いでしょ。

大体30名以上で1会場、4人としたら今の現状ではこうなる。でも多分こうゆう事で色々な事も出て来

るからこれ位なるだろう…、それはあるでしょ。

濱欠　いや、本当に無いんです。それぐらい大きな変化が起こっているんです。…いやあ、本当にびっくりされ

るかもしれませんけど…本当に無いんですよ…。

串田　本当は、こうなる前はある程度はありましたですよ、勿論。ですけど…

川西　こうなる前って言うのは、コロナ以前って言う事？

串田　コロナ以前ですね。ただコロナになって、先程の6月在籍が3割減になってしまったとした時のその後、

その3割減というのもYMRJの直近の数字だけなものですから。特約店さんレベルでいうと6月の在籍

は把握しているんですけれども、それが最終的にうちに上がってくるのが7月なんですね。7月になると

大体正確な数が掴めるので、そこからもう一度線を引き直さないといけないですね。

川西　コロナ前でいいですわ。コロナ前は？

串田　今、会場数と講師数はニアイコールなんですね。なので会場をどこまで絞れるか、どこまでなるかとほぼ

ニアイコールだと算出していたんですけど、それが本当コロナ後成り立つかどうか…

川西　どの位かというのは非常に大事な事で雇用と関わってきますでしょ、皆さんの、どれだけあるのか、だか

らいつそれが、7月ということですか？生徒数が確定して7月、その中でそれと会場の設定と、行けば7

月位には出ると言う事ですか？

串田　実際に会場の数が決まるのは、来年の…10月から特約店さんとの話し込みが始まりますから、我々が案を

作ってもこの通りになるかわからないですね、特約店さんと話をしていかないと。

川西　特約店との話し込みの中身はそういう会場や人数の問題やら、それから雇用化にあたっての問題とかそう

ゆう事になりますか？

串田　主には会場の集約に関してですね。

森　　今現在は何会場あるんですか？英語は、コロナ前で。

串田　約1200会場。

森　　1200。

串田　先生の数がその位ですね。

森　　先生の数も1200。

串田　稼働している方はもう少し少ない1110位ですね。名前が残っていらっしゃる方が1200位です。

森　　ざっくり3割生徒が減れば、ざっくり計算すればセンターも3割ぐらいは減るという事ですよね。

串田　それはね、そういう事にはならないでしょうけれども。

森　　先程、7月にならないと特約店からは数が上がってこない、それは通常の計算のルーティーンでは7月で

しょうけれども、こんな時期なので各特約店にヤマハの方から電話をすればすぐに数は把握できると思う

んですね。こういう時期に通常のやり方をやっているという事が全てにおいてそうだから、こういう時期

に一番困る共済会のお金を下げるシステムもいつも通りにしかできていないという事だと思うんですよ。

こういう時期だからこそやり方を変えないといけない面が多々あると思うんですね。その辺はどのように

お考えですか？

串田　最終確定するのがレポートが固まる７月なんですけど、もちろん直営の教室には通常25日位に一回締め

るんですけれども、それをまず予測値を出せということで２回予測値を出させていますので、ただ直営で

あればある程度コントロール効くんですけれども、特約店さんにレッスン再開のこんな混乱時期にですね、

生徒数を予測して出してくれというのはなかなか厳しいものですから、一旦６月末ぐらいでやらないとい

けないんですが、指くわえてレポート出してもらうのを待っているという訳ではないんですけど。

森　　そうですよね、やっぱりコロナに適した対応というのを各面でして頂かないと困りますよね。

串田　そこで、何人生徒さんが残ってくれるのかという所が本当に、この先の一番の試金石となってしまうので、

そこを一番早く把握したいと我々も思っています。

野村　すみません、現場の意見で、私個人的に言えば、本当にみんなで共存共栄していければなと思っておりま

す。６月からレッスン開始して思ったのは、やっぱりグループレッスンって素晴らしいと思うんですね。

三密でなかなか難しいという環境ですけれども、実際に子どもに会ってみると、やっぱり子どももすごく

喜びます。ですから今のビジネスモデルはもっと続けていくべきだと私は思っていますし、予想外にほと

んどの生徒が辞めていなかったです。みんな待っていてくれていました。その間、講師の皆さんもそれぞ

れ生徒とのコミュニケーション、電話をしたりメールをしたり、すごく努力されていた方もいらっしゃい

ますのでその結果もあるのかもしれないんですけれども、意外とですねもっとシビアに出てくるのかと思

ったら、学校が始まりますと、学校の中で子どもたちが集まりますと、ソーシャルディスタンスとか言っ

ている状況じゃなくなってだいぶ緩くなっているみたいですね。保育所もマスクしなくて良くなっていた

りとか、それはマスクが下に落ちてまたはめるとかえって汚いのでもうしなくていいとか、段々緩くなっ

ていますね。電車に乗っていてもかなり人がいて座れない状態、通勤時間に。なので、コロナがちょっと

落ち着けば、やっぱりヤマハの良さはいいと思うんです。ヤマハを好んで来ていらっしゃる保護者の方は

辞めないですから、逆にもっと攻めたらいいんじゃないかなと思います。それと、さっき楽器店が１つ廃

業になったケース、私それ経験したんですけど、リテーリングさんがその後に継がれました。今まで老朽

化した所でやっていたんですけど、それが一新して会場きれいなところになりまして。地方の場合は結構

兄弟の方が多いですので、逆に私は生徒が増えました。兄弟の方のタイミングが良くて入ってくださった

ケースもあります。だからグループレッスンの良さは逆に皆さん人と会えなくなって、より一層大切さを

気付いたんだと思います。うまくそれを発信して行って、グループが増える方向にしていって頂ければな、

と思います。逆に、先程おっしゃったようにプライベートレッスンみたいなものも、別の柱としているか

もしれないです。というのはやはり１クラス４人の計算は非常にキツイと思います。たくさんいるクラス

もありますけれども、１人クラス・２人クラスも非常に増えていますので。設定自体もなかなかこの数値

を目標にされているならキツイなというのが感想です。

串田　あの、同感の部分が多々あります。レッスン再開されてヤマハのレッスンに来られてよかったという声も

本当にお聞きしていますし、やっぱり英語は辞めていません。本当に先生方のご努力のお陰、ただ一番痛

いのは春の生徒募集が出来ていないという事で、そこが在籍に与えたダメージが出来てしまっている。あ

とあのやっぱりグループレッスンが強みであるので、それを無くすとですねヤマハ英語教室の特長がです

ね無くなって行くという事に関しては非常に…三密を避けないといけないんだけれども、避けながらどう

やってグループレッスンをやって行くかという事を考えてやっていかないといけない。現場なんかでは一

生懸命シールドを教室の中で作ったりですね、テーブルの中で間仕切りをして英語のレッスンが出来ない

かという工夫をYMRJの方ではやっておりますので、そういうのを積み上げてですね、グループレッスン

を継続出来ないのかと言う事と、それと今の時世に乗ったオンラインレッスンみたいなものを組み合わせ

てですね、どっちかなに（？）したものではなく、両方を上手く進めていかないと厳しいんじゃないかな

と思っています。そこを軸に再開のイメージを固めて行こうとしています。ただ今、４名は苦しいという

という話ですが、ある目標を掲げてですね、今2.6か2.7位なんです、全国での平均１クラスの人数が、

2.7を３にするというのはあまり現状と変わらないし、目標を４に据えてですね、やっぱり指導の方々と

お話しをしてもグループで４人だと２－２の会話がし易くて、３人だと１人は先生と会話する形、２人だ

とその子たちだけでしか会話が出来ないので、レッスンする上でも特にEcomから上になってくると４人

いて、毎回会話する相手の組み合わせがせいぜいいくつか出来るってが理想なんですと言うのを聞いたも

のですから、そこを目指して行きましょうというのが今のこちらの思いです。

野村　そうしたら、その足りない楽器店さんをどう見るか、（？）

串田　1.3人

野村　1.3人。そうしたら、その施策が出ると私たちも安心してそれに協力しようと、特約店さんと現場でして

いこうと思うんですけど、それがないとただ見えない不安ばかり募る状況ですね。さっきおっしゃった春

募集がないという、では秋まで待つのか？

串田　ま、そこの具体策まで話ちゃうと何かあれですけど…

野村　はい、またそれは別件で…

串田　あの、あります。基本的には会場政策、こうすれば解決…

川西　だから今から子どもが３割位、3割から3割5分減るだろうという事で、今の状況で減るだろうと、そう

ゆう状況の中で、だからこそこれから現場でどれだけ講師の皆みなさんがヤマハのレッスンが良いものだ

とと言う事を伝えていくか、現場がすごく大事になってくる。みなさんもモチベーションが大事になって

くる。だからそういう時だからこそ私たちは話し合いの中で良いものを引き出して皆さんを激励しながら

引き続き頑張って貰うように持って行かないといけないと思っているんですよね。それでいつも私、思う

んですけど、ヤマハのやり方には色々不満もあり意見もあるんだけど、ヤマハの英語のメソッド自身はす

ごく良いんだと皆さんおっしゃるんですね。辞めたいけどすごく良いと。それに皆さん自信を持ってはる

し、だから私なんかも孫をヤマハに行かそうかななんて思う位、皆さんすごく喜んでいるんですよね、や

りがいを持ってそこを評価している。だからそんな良いものがあるのなら、それを生かしてやれば、やっ

ぱりもうちょっとやっていけるだろうし、現場で頑張って貰えるようにやることが企業にとって大事なこ

とだから、だからコロナの対応はもう１回話を戻して悪いですけれども、もうすごく下げちゃったと、そ

れをね。だからそういうことが第２波でないように、これからも雇用化についても皆さんの気持ちが上が

って行く様なそんなようなものにしていって欲しいなとすごく思います。だからこの在籍人数を減らすと

いう所をなんとか止めていくって言う事を協力してやって行く事だなと思いますけれどもね。色々現場か

ら提案も出ましたからそんなことも検討して頂いて、で、雇用化についてはどうなんですか？今日は…。

一応企業の流れは大体あれしましたけれど…

濱欠　はい、あの前回資料をお渡ししているかと思うんですが…

川西　全部の資料はもらってないですよね？一部しか…

濱欠　そこについて何かご質問がある、ま、いつもなんかこう説明してくれ（？）いやあ…その中繰り返しのよ

うに思うんですけれども。具体的なご質問がないですね、頂けないんですか？

川西　いやいや、いっぱいしていますよ。

清水　このまま進めるって事ですか？この前出された…

濱欠　あの、少なくとも今、骨子はこれで進めていく。

清水　でも、これにはまだ委任が半分、委任が残ると書いてありますし、委任の形も今の給与所得のままで残る

と書いてありますよね。この期に及んでもまだこの形で残すと言う事なんですか？

濱欠　(沈黙)…委任契約のお話をされたいですか？

清水　私たちは今の働き方の実態が雇用だから雇用してくれと言う事を言っていますよね、指揮命令はあったっ

　　　ていう事で、会社側もグレーだった、こうゆう給与所得もだったと言う事もあるので、じゃあ今の人たち

はそのまんま雇用しないといけないと思っているんですね。そこに委任も残しますと言う所で、委任が今

と全く同じ形で２つの柱として提示されているのが理解が出来ないんですけれども。委任の話をしてくれ、

と言うんじゃなくて、雇用するのにそういう委任を残す形の所を見せているというのが何かちょっと不思

議なんです。雇用を進めていくという所ですよね。

川西　当初は特例中の特例で委任は残すんだという所からみなさんに選んで頂くという…

清水　これを見ると２本柱みたいな形になってますよね？

川西　それは変わらないんですかって、まあコロナの事もあって、色んな社会的な状況もあって、税制上の問題

もあって、それを委任として残すなら、委任という本当の純粋に委任契約になる様なものに具体的に指揮

命令も含めて、特約店との関係も含めて、そういういう事ことをいっぱいうちは質問をして、イメージが

持てないんですよね。委任と雇用とが一緒に仕事をして…

清水　で、ずっと最初話をしていた時は、英語講師としての雇用でという話をしていたのに、これを見ると運営

　　　社員的な事をやったりという業務も増えて来ていますし、労働条件については会社が決めるけれども協議

　　　するって言う風に私たちは提案していたのに、これで決まりですか？違いますよね？

濱欠　あの…具体的に、その…要求という形で、文書で頂けないですかね？どういう所が直すべきなのか、いつ

　　　も話として噛み合ったのか、噛み合ってないような…

川西　委任契約の細かな問題、第11回交渉で色々お聞きしてちゃんと答えて貰ってない事が多かったんですけ

れども、だからそれをじゃあもう一回うちとしては、細かなことも含めて要求書として出した方がいいと

いう事ですか？

濱欠　具体的でないと答えも具体的にはならないと言う事だと思います。

川西　だけどまあ、委任とその仕事の中身がどうなりますかというのを一応出してもらいましたよね、前回、雇

用の人たちにこういう仕事をして貰いますよという、そういう前回出したままで変わらない？税法上も委

任の人は今のまんま給与所得のまま残ると、そういうことなんですか？

濱欠　税法上のことについてはなかなか監督官庁が違っていて、結局税務署は税務署、だから委任契約か雇用契約かは関係

なく判断という状況ではあるので、今すぐに何か変わるかというと、変わらないと思っています。ただ今

回ね「持続化給付金」の話で色々問題があると分かって来ているので、そこについては何らか変わる可能

性はないことはないなと…

岩城弁護士　ちょっと整理の意味でいいですか。2、3ヶ月振りの話し合いなので確認します。まず、今まで大き

な流れがあってちょっとそれがストップした事もあったと思うんですけど、基本的なその流れは今までの、

例えば本来５月に説明会するとかね、と言った事もがあったじゃないですか。それが後ろに2、3ヶ月ず

れると、だけど来年のゴールは同じという時期的な確認が１つね。それからこの今までの構想があります

よね。ま、会社の考えておられる構想についても、今回コロナの問題があったけれども大きな変化はない

と、構想自体に変化はないのかという事と、それと今までの内容について変わらない事、その中身につい

て質問があったらして欲しいと、問題が３つあります。①時期的なコロナの影響という問題と②会社の構

想自体に変化はないのかという事とそれからその③今までの構想自体に対する質問というか、そういう理

解でいいですか？まあちょっと僕は三つ位の問題があるのかなと思ったんですけれども。それについてど

うですか？そういう理解。

濱欠　まずはそれではえっと…時期については勿論このコロナによる中断というのはかなり大きい影響があります。実務において、さまざまなその運用であるとか、というところ、運用であるシステムですよね、といった所がかなり中断してしまったというのは事実としてあります。ということなんで勿論何度も申し上げているかもしれませんが、その雇用に対する検討を辞めたという事はないですし、その方向性が変わったという事はないです。ただブランクがあったということはご理解は頂きたい。と言う事が一つ。で大きな方向性として、この事業をやるにあたってこの改革、その中の雇用化っていうのは変わったことはないです。ただ事業環境そのものが大きく変わっていますとい事とを申し上げたい。その為にはそれというのは講師の皆様にはやはり一番大きな話ではないのかなあと、いわゆる継続できない特約店が出てきますっていう話になるのかと言う事についてはかなりダイレクトに影響するんではないかなあという事があって、やっぱりここは一緒にお話しをさせて頂きたいという事になるんだろうと思います。

岩城弁護士　そうしたら、その今のお話だと改めてこの大きな構想とかは中断は避けるんですね、変わっていな

いという前提で、この雇用化の問題が、例えばその事業の在り方といいますか、具体的な要求があったら

出してもらったら、その真摯に検討するという理解でよろしいでしょうか。

濱欠　勿論はい。個別具体的なご質問、ご意見等あれば、それに対しては一つ一つお答えして行くという事ですので…。

川西　でも、貰ってないんですよね、その資料。前その説明会に出しますって言った項目ね、この中で貰っているものは黄色の線した所だけを貰っていて、それ以外が無いんで私達が判断する上でも色々質問する上でも資料が元が無いと出来ないで、雇用形態についても1、２があって、それからそのそれについても貰っていません。それから契約期間の考え方、委任契約の業務内容の再定義、委任契約の運用見直し、それから基本となる時給の考え方、基本となる労働時間の考え方、所定労働時間の決め方、時給と評価ですね、それらの評価、諸手当・給与の考え方、評価の考え方、労務管理について、それから組織体制では特約店との関わり、こんなことが説明しますよという項目になっているんだけれども、労働組合に提示がないんですよ。だから前も言いましたように、労働組合に一切そういう提示がないままに回答をこうなります、というようなことを講師説明会でしてもらっては困るわけですよ。それこそが労働組合の無視で、なってくるわけですから。まずこれを頂かないといけない。その上で私達はじゃあ細かく質問を、分からないことについては質問を挙げていきますよ、そういうやり取りをしないとダメですよね。もう大きく変わる講師の雇用制度の概要がまだ示されてないという訳ですから。

奥田　前回の最後に串田さんが入っていない資料は送りますか、渡しますかと仰いました。

川西　うん、うん、それ仰いました。

清水　で、それは送ってください、どうなりましたか？ということは問い合わせたんですけど。

奥田　忘れました？

川西　それは意見を言えと言っても、提示される中身がなかったら言えないので、それを協議が出来ていないにも関わらず決まりましたという風にやられたらそれはもうもってのほかの話ですからねえ。だから言われた様に合意するか、しないかは最終的にはあるかもしれない、合意できない中身でね。だけどもうちら労働組合が何も知らないまんま、この雇用化の問題についてね、意見の言い様も無い訳ですし、貰ったものもあります。貰ったものについては検討を始めてます、うちとしては…。

岩城弁護士　追加資料を頂けるようなものは検討して頂けませんか。

濱欠　我々としてはまずその全部出来上がってからお見せするという方式ではなくて、出来上がったもの、ある骨子だと思った、このハイライトしてある部分ですけれども、骨子の部分だけでも出来たので、この3月にお渡しした。

岩城弁護士　じゃあ出来たものから頂いた、そういう理解でいいですね？

濱欠　そうですね。

岩城弁護士　その後出来ているものがあれば…

川西　送りますって言ってから頂いてないんですよ。

岩城弁護士　追加で頂けるものがあるか無いかだけでも今確認してもらって。

川西　もうここまで来ているでしょ。5月に説明会をする予定で作業を進めておられたんだから。

濱欠　まあ、3月の時点よりは出来ているのは確かだと思います。

岩城弁護士　とりあえず出来ているものだけでいいので、頂けるものは頂いた上でこちらも検討したい。

清水　動画配信を予定されていましたよね？ぎりぎりまで…。

濱欠　勿論、それも考えていました。5月末位迄に出来ないかなあという事ことで。

川西　まあコロナでそれ止まって良かったんですけど、そんなんされたらもう、全然話にならないですよ、ここまで誠実にやって来ていても、肝心な所ところがね、だからそれは置いといて…だからこれで言えば、8月9月位に…

濱欠　3月の19日に…

川西　今度は講師説明会が8月から9月ということで予定を組まれる訳ですね？

串田　そうですね。日程はこれからですけれども、現状認識をしっかりやった上で、もう一回その全体のウェイトがぐっと縮んじゃった中でこのままで本当に大丈夫なのかという確認をして、補正すべきを少しの修正をして、それをベースに特約店さん講師さんに話す内容にもう一回修正箇所はチェックを入れなければいけないので、その上で会議日程を確定させてご案内をしていきたいと。

奥田　あの私一ついいですか。第２波、第３波が来ることを非常に恐れています。

串田　はい。

奥田　今回は世の中の人が初めてこういう休業状態に陥ったので、全員が何をどうしていいか分からない状況ではありましたが、第２波、第３波に関しましてはある程度の予測を踏まえて準備をする事が出来ると思うんですね。なので今回のことを踏まえて私達に対しての準備をその第２波、第３波が来た時のことをしっかり考えて頂くという事をお願いしたいんですけど、どうでしょうか？

濱欠　どういった準備を我々に期待していますか？

奥田　今回はお見舞金っていう事と、私達は無給で過ごしたという現実があるんですけれども、次回もそういう事が起こるのかなっていう不安が今あるんですね。これは誰にも予測が出来ない事なので、どれ位の期間でどうなるかは分からないですけれども、やはり1200人なりの講師がおりますので、そこを踏まえてまだ私達の立場は今すごく中途半端な立場のまんま行きますので、そこをちょっとこう考え、準備して頂くのをお願いしたいんですけど。

川西　それはあのスケジュールのこの今のスケジュール全体の中の項目として組み込んでほしい？

奥田　雇用化の骨子の中に入る部分とはちょっと違うのかなと思うんですけれども、ちょっと読み切れない部分ではあるとは思いますが、また何にもしないで休業に入るという事になるのが怖くて。

川西　また遅れちゃって結局来年7月に出来ないという事になるかもしれない。また休業になったり。

奥田　そうですね。

川西　それはそれでも一応の6月から8月初旬ぐらいまでに中身が決めておけば出来るっていう事ことですよね？労使で一定の話でこの内容を詰めれば。

濱欠　そうですね、2021年っていうね、2021年度っていうのは我々として考えている事なので。

川西　講師の説明会の8、９月っていうのがずれこんだとしても出来るっていう事、そう言う事ですよね？

串田　やはりシステムの事ですよね、ちょっと不安なのは。浜松がもし仮に止まったりすると、謝礼、労務、管理、時間管理の部分、勤怠管理の部分と謝礼システムですね、そこのシステム開発のところが追いついて出来るのかという所が実務的には一番私は心配しております。決めたことを実際にやるために1200人なり、まあ1200人全員じゃないかもしれませんけれども、そのね人を管理しなきゃいけませんから、そのシステムが動くのか…

川西　機械化していく時のシステム、時間管理して給料計算したりっていうそこのところに一番時間がかりそうだということですか？でもそれは休業中でも出来ますしねえ、もし第２波が来たとしても内部で。

串田　ま、会社が動いていればですけれど。

奥田　そこの部分と、その間も私達はずっとこの中途半端な立場でずっと行かなければいけないので、そこのフォローをお願いしたい。

清水　本来システムがきっちりと固まってから移行するのが一番良いのかもしれないんですけれど、今もう雇用に近い状態で働いているのであれば、契約だけを変えて、後はゆっくり変えていくって事もできないんですか？本当にどこからも救われないっていうような状況がやっぱり一番危険だなという風に思うんですけど。また本当に第２波、第３波が来た時に本当にどうなるんだろう…、今回は「持続化給付金」でもしかしたら何とかいけるかもしれないけど、次はそんなもの無いかもしれない。じゃあどうする？っていう事になりますよね？

串田　ですね。

奥田　だからそれはちょっとここの部分とは違う、それはその雇用化が決定するまでの間の話なんですけどね。「その間、自分で何とかしなさい」って思ってらっしゃるのかもしれないですけども、正直今でも貯金を食いつぶし「やっていけるかなあ」みたいな感じなんですけどねぇ。それはもう何とも言えないですか？

濱欠　今その第２波が起こった時の、その見舞金なり手当てなりっていうことを申し上げるのは非常に難しいですよねえ。

奥田　まあ、難しいって仰るのも分かりますが、考えて欲しいという事です。来ないかもしれませんしね。

濱欠　すみません、時間で…はい。

川西　もう一回確認しますけれども、６月今の早急に資料を頂くと言う事と、それについて労働組合とは遅くても7月末位迄にうちは一定の文書で質問を出しますので、それに対して質問に答えて頂いて次の交渉でやると言う事になりますよね。そして7月末、8月初旬位迄にそれをして、そして順調に行けば、８月の中中旬から9月って言うのが講師に説明会をすると言う事で段取りはそちらになっているけれども、そのうちとの話し合いが１回で済むかって言ったらなかなか済まないと思うので、多分２回位の交渉の中へ入れて講師説明会と言う事になると思うんですけれども、一応その段取りでして頂きたいと思います。と言う事で言えば、早急にこの残りの資料を見せて頂くと言う事でよろしいですよね、濱欠さん。

濱欠　それはもう。

轟木　残りの資料がないと質問が出せないということですか？

川西　え？何？

轟木　残りの資料が出せないと、こちらから提供がないと、その…

川西　だって分からないですもの。

轟木　前回のそのコメントでお送りしている

川西　え？前回の分については早く送れっていうんだったら大事な質問送ってもいいですけど、ある程度…

奥田　ピックアップしていますよね。ある程度はやっています。

轟木　メールで送らせて頂いていますよね？それに対する質問、さっきの委任と講師(雇用？)の違いが分からないって言うはその資料をご覧になってと思っているんですけれども、その他の追加の資料がないと質問が

清水　いや、もう一つは、私達の労働条件について考える所は何もないですよね？

轟木　でも、それはそれでまた、質問として…

川西　いや、一斉にいっぱい来たら困るから、今渡した分について早く出して欲しいという事ですか？それは出来るでしょう？

奥田　この間、やっていたよね。頂いた分に関してはチェックはしています。

岩城弁護士　今ある分を。今ある分を例えば今週中に送ってもらうとかね、決めておいて、区切って、その範囲

でもう質問を出すというようにしたらよろしいんじゃないですか？

川西　轟木さん、分かりましたか？その今言っている意味。第１弾出しますわ。一斉に全部送って頂いて、それから一斉に出すということで時間がかかりそうだったら、うちはどっちでもいいです。いつ貰えますかね？この残りの資料。

串田　帰って確認します。

川西　もう、出来ているはずですから、それは早速送ってください。

串田　ただもう一回その全体の事業の規模が変わって来ているので、ここから見直しを全部しなければいけないので、そこはご理解頂きたい。

奥田　でもこの質問は今渡したら一緒ですか？私達が先にチェックしたのは…

川西　いやだから今それが・・・

清水　それを先に出しますか？

川西　いや今…

清水弁護士　もう一度検討…だから今の段階の意見はちょっと…

川西　今はまた一弾目送りますけれども。

奥田　変わるかもしれないんでしょ？

川西　その、いやあの状況が変わって、ここの件についてはまだ検討が詰まっていないっていう風に状況が変われば、そういうことを言っていただいて確認して頂いて、それを出せる段階でこっちに。まあそれが出来ないからと言って、全部今私がずっと言いましたけれども、そこの辺がないと、肝心なことですから。じゃあそういう流れでいいですか？

濱欠　いいですか？はい。以上で終わりにしたいと思います。ありがとうございました。