**第1３回団体交渉2020年８月７日（金）**

**ドーンセンター**

（冒頭、少し録音が切れています）

清水　…それについての回答を頂きながら、その中で特に会場政策、それから契約制度の事、動画配信、賃金政

策についての事を主にお話聞かせて頂きたいなと思っています。持続化給付金の対象から外れた講師の要

求書の回答も頂いたんですけれどもそれについての説明も口頭で頂きたいと思っています。

今日、新しく来られたのが安野さんですよね？

濱欠　え、はい、そうですね。まずメンバーの交代、担当の交代ですね、轟木に代わりまして、安野が今回から

参加しております。

清水　宜しくお願いします。

安野　宜しくお願いします。

清水　今日はリスクのある中、わざわざ来て頂いてありがとうございます。有意義な時間にしていきたいと思い

ます。

濱欠　はい、是非お願いします。

清水　まず、再質問書に関する回答というのはまだないんですよね？

濱欠　そうですね、それでは私の方から説明させて頂きたいと思います。7月の交渉につきましては新型コロナ

の影響という事で延期させては頂いたんですけれども、その中でも書面でのやり取りという事で頂いたい

てる質問、それとは別に休業補償に関する要求書も頂いたと、そんな中で書面でのやり取りは受けさて頂

いたという風に思っております。実際の交渉が行えなかったんですけれども、こうやって書面でのやり取

りという事がなされる事で、我々としてはある意味有意義な交渉の一部であったんじゃないかなととい風

に思っております。講師説明会の資料についてもご指摘を頂いた部分については修正を実施したという風

に思っております。今日は我々も出張禁止となっているんですけれども、やはり９月には講師説明会を行

いたいと思っていますので、今日は改めて直接ご説明するこの場を設けるという事で直接参ったという次

第であります。

清水　指導関係の専門の方に同席して頂きたいとお願いをしたんですけれども、それはかなわないんでしょう

か？　指導部というか…

川西　指導関係についてはどの方が責任もってお答えして下さるんでしょうか？

濱欠　もちろん最終的な責任は串田が負うという事になっておりますし、実務的なところは鈴木の方が…

川西　鈴木さん？

濱欠　はい。

鈴木　鈴木です。

濱欠　鈴木が担当しておりますので、このメンバーで会社側の代表としては十分対応できる…

清水　ただ、今回はいろいろ質問書読んでもらったらご理解頂けたと思うんですけれども、細かい指導のやり方

とか内容の事についても質問しておりましたが、あまり明確な指導面での回答にはなっていなかった様に

思うので、例えば表面的にはこの様にしますとなっていても現場ではその様になってないとい事がたくさ

んあったので、出来れば現場と直接接してる指導面で責任もって回答して頂ける方に来て頂きたいなとい

う風に思っていたんですけど。

川西　鈴木さんは普段はどういうお仕事をされているのですか？現場との関係で言えば…

鈴木　今はどちらかというとスタッフ業務みたいな感じで…

川西　スタッフ業務？

鈴木　企画関係、それはもちろん指導関係も含めての、あの…何て言うんですかね、企画関係の…

川西　今日はその現場のいろいろ細かな質問、委任と雇用との…

鈴木　それは、まぁ、あればお伺いしますけれど、じゃあ、今すぐ何かしら即答出来るかというと、そこはちょ

っと申し訳ないですけれども…

清水　そういう意味でお願いしたんですね。実際にこれから委任と雇用の２本立てで行かれるという風に考えた

時に、そこの線引きがすごく曖昧な業務がたくさんありますので、しっかりと委任に関してもきっちりと

した形にしてもらわないと、このままでは漠然と今のままのいびつな委任の形が残る事になりますので、

そこで指導部というか指導に関する責任者の方にきちんと答えて貰いたいと言う事があったのでお願い

したんですけれども、今日答えてもらえないということであれば、文書でのやり取りにもならないし、

ちょっと…

川西　じゃ、ま、やってみましょうか。課題として答えとして貰えない部分についてはまた引き続きと言う事で

濱欠　はい。

川西　やって行くとい事でよろしいですか？

串田　英語教室の中には指導部という部署はありませんで、企画課の中に指導担当がいます。そこに今、基幹職

はいません。なので、企画チームをまとめている基幹職は鈴木になるんで、責任者ですね…。

ただ細部の質問については一部もち帰りになるかもしれませんけれども、わかる範囲のお答えしますし、

出来るだけその労使の話し合いの中において、まあ労働条件のそちらのほうの話がメインかなとこちらは

捉えていますものですから、そちらのほうを優先的に皆さんとお話し出来ればなと…ただ答えないという

事ではございません。

清水　答えてもらわないと困りますし、雇用のほうの所で業務拡大している部分がありましたよね。そういうと

ころもきっちりと確認をし合うところで、その指導面での事とかもお聞きしたいなという風に思ってまし

たので、指導部というものはないということは私たちも知っていますけれども、実際には研修とかもあり

ますので、それに沿って私たちが動いていてるという事もありますので、そこの責任の方に来て頂いて説

明して頂きたかったなという風に思っています。

まず、第２次の質問書に対する回答を頂いたんですけれども、会場政策について特約店への説明はどのよ

うにすすめるのか、講師には言う必要はないと書いてあったりするんですけど、このコロナでのことで経

営不振に陥ている特約店であったりとか、倒産した特約店があったりとか、教室の閉鎖が既に出ていて実

際に会場の状況において臨機応変に対応するとおっしゃっていますけれども、こういう事が出来てない緊

急の案件はたくさん出て来ていると思うんですけれども、特約店に対してはこの雇用制度導入に関してど

ういうふうに説明されているんですか？

濱欠　あの…今日の進め方ですけど、この頂いた再質問書とは全く違った形で進められるという事でしょうか？

清水　いえ。

濱欠　進めたいと言う事になりますかね？

清水　この再質の事と、雇用と関わっていますよね？再質問書と会場政策のことっていうのは関わっているので

もちろん…

濱欠　その中のものを要約してご質問と、そういう感じなんでしょうか？

清水　これ一個一個答えて頂けると言う事ですか？　再質問書に関して

濱欠　よろしいですか？私の方から説明させて頂いても？

清水　はい。

濱欠　まあ、あの８月４日の夜に頂いて、我々としては何とか報告しようと言う事で努力はしたんですけれど、

今日は回答書という形では持って来て来れていません。それは事実なんです。

我々としては文書で回答という風に思っているんですけれども、ただ、今日のお話し合いと言うのは、雇

用化におけるその諸問題だったり、労働条件の事をやはり詰めて行くというのが大きな目的なのかなとい

う風に思っております。そこから派生する業務について一つ一つ議論して行くというよりは、やはり雇用

条件といったところにフォーカスすべきなんじゃないかなと、労使交渉という場においてですね。コース

改訂の内容といったところが本来の労使交渉の場にふさわしいのかというところもありますので、私とし

てはできれば労使交渉の場というのは、雇用の…ま、もともと労使交渉をやるきっかけというのが雇用化

を求めていらっしゃったと、我々としてはそれを実現をさせようとしている、ということの中でなんとか

それを成し遂げたいということだと思っておりますで、今日はこの内容というのが、まあ多岐にわたって

おりますので、質問の内容がですね、そこを一つ一つというよりはやはりこの交渉を雇用化に向けての前

進をさせるためのこのようにさせて頂きたいという事になります。ですので、今日回答をやはりしたいと

思っているのは、雇用化に関する部分という風に思っています。具体的な番号でいうと13と14、21から

27、あと30から31、このあたりがいわゆる雇用に関するご質問かなと思っております。そこについてな

るべくこう、今回は口頭ではありますけれども答えて行きたいなと言う風に思っております。

川西　あの雇用化については、労働条件についてはまだ本当に賃金も賃金体系としてはなんにも頂いていません

し、だから一応時給は提示はして頂いていたけれどもとてもそれではというのがありますから…

濱欠　「それでは」とははなんなんでしょうか？

川西　え？

濱欠　すいません、ちょっと、申し訳ない「それでは」先には進めないとか、そういう事なんでしょうか？

川西　「それでは生活できない」ということなんですよ。自立してここで仕事をしてこの職場でずっと働き続け

て行くというところ、いわば今度の雇用もヤマハの構造改革ならばの一つにはそれがあったと思うんです

ね。ずっとそこで人材も育成し、そういう人たちが担い、現場のノウハウがドンドン活かされて行って、

そしてそこで働く人も蓄積しながらやって行くというような、そういう人材育成的なそういう観点も含め

て、構造改革の一つは大きなものの中身はそこで働く人々、だから雇用化もやって行かないといけないし

と言う様に考えておられると思うんです。だからそういう意味ではこの「基本賃金×時給」これだけです

よといわれても困る訳で、もちろんそうは思ってらっしゃらない、この４回５回の交渉だったら全部回答

もして頂いている事もありますから、だからあるんですけれども、私も私自身はそういったところが早く

きっちりしないとなかなか皆さんにも提示する、労働組合としても提示するにしてもね、難しいなと思っ

ているんですけれど、ただ、今回の一次二次再質問書の回答を見ても分かるように、皆さん本当に仕事に

ものすごく、私もびっくりする位、皆さん熱心なんですね。仕事に対する疑問「自分たちは今後どう働く

んだ」という事と、委任と雇用という二つの働き方の中で自分たちのいま受け持っている子供たち、ある

いはコース改訂がある時に「この子はどうなるんだろう」具体的にそういう思いをもって見ている訳です、

だからそういう事がきっちりされないと、なかなか賃金労働条件まで行けないというような思いの方が私

はもうすごく感じていて、皆さんは本当にこの仕事の事「どういう風に今後自分たちが指導して行くのか」

「指導の在り方がどうなって行くのか」そういう事についてものすごく疑問と不安と、そして「こういう

やり方で本当に今迄ヤマハが大事にしてきた事が守られるだろうか」という疑問と、そういう思いがあっ

て、どうしても圧倒的にたくさんの事が仕事に係る部分になっちゃっているんですね、だけども今日すべ

てに回答してもらうということでないとしても、一番の問題は「委任と雇用の人たちが同じ職場で働いて、

同じ様に子どもの指導をしていく時にどんな問題が出てくるんだろう」「それに対してどういう風に考え

てくれているんだろう」これが一番の不安なんですよね。雇用の働き方と委任の働きとが違ってくる、指

揮命令も違ってくる、そういう中で一つのイベントをやったり、そういうことが果たしてできるのかも含

めて。コース改定やら裁量の問題も、委任についても雇用についても、一定の裁量を持たせてくる、その

裁量のやり方とヤマハの基本理念とが本当にうまくいくだろうか、現場でのそんな不安がまず仕事に関し

てあるわけです。それについてどうしても聞いておきたいところをまず出してもらって、そこに答えて頂

いて。そしてそういう仕事をするんだと、仕事も付属業務を拡大されるわけですよね。じゃあどんな仕事

なんだろうか？拡大するのだろうか？で、雇用としては特約店としてはどんな立ち位置でどんな働き方を

するのか頭に入ってそのための職務労働条件なんです。だからまだどんな働き方かも漠然としてイメージ

がよくできない中で、賃金労働条件だけ先に話すわけにはいかないと、それが皆さんの気持ちの整理の仕

方なんです。だから今日は全部しようという気はありませんけれども、最初の時間を区切ってはこの仕事

の業務の中身をもう少し明確にしていく事に使っていきたいと思いますど、よろしいですか？

濱欠　あの、そういう意味では、我々は労使交渉だと思っていたので…

川西　労使交渉ですよ。

濱欠　あの、あの…

川西　労使交渉なんですけど、仕事の中身も含めて。

安陪弁護士　あの…、4日に来た回答書でどこに重点を掛けるかと言う所で、労使で認識が大分食い違って来て

いる様なところがあるの様な気がしたんですけれども、まぁ仰る様に多分、今日、全部回答を用意して来

ているわけではないので…、

川西　だから、今日全部…

安陪弁護士　えーだから、組合さんの掘り下がってという事となると、結構、答えられない所も出てきちゃうか

　　　もしれませんけど、それでも良いですか？

川西　まぁ答えられなかったらそれはやむを得ないですね、それが到達点ですから。それは引き続き次回にまた

回答してもらうとい事でいいと思うんですけれども。あの、労使だから賃金労働条件の事だけを話すとい

う事ではないですやん、「働き方」どんな働き方をさせられるのかというのも労働条件の一つですから、ど

ういう職務の中身になっていくのか、それを受けるが為の賃金労働条件や働き方、時間配分の問題ですか

ら、だから当然この働き方の問題、どういう風に自分たちが働くのかという事の問題にもよって(？)出て

きますよね、だからそういういくつか大事な点を確認した後で賃金労働条件に入る、それだけでも本来時

間が足らないぐらいですけどね、賃金労働問題。だけどそこの所大きなところだけ確認していきますか。

清水　はい。細かい質問も色々したんですけれども、やっぱり会場政策のところで会場の閉鎖、４名以上にして

いくという事でどんどん閉鎖、会場自体が３０～５０人幅を持たせてそれ以外のところは閉鎖していく、

とう所で、実際に生徒が今まだいるにもかかわらず整理していかないといけないとか、どこかに移動させ

ないといけないとかということは、春からとかいうよりももう現在始まってますよね？リテーリングの方

ではもうどんどんやっていっているんですか？先駆けて…。

串田　会場政策の話と賃金の話に入る前に、大きなことを確認するとおっしゃってたんですけれども、項目をまずいくつあるんですか？会場のことと…

清水　会場政策のところでね、

串田　会場政策のことと何の事と何の事があるんですか？

清水　契約制度です。

串田　契約制度。

清水　雇用に関しての説明が色々されていますけど、それの一つ一つ聞きたいところもありますが、委任も残すと言っているのに、委任に関しての説明がなされていないということですね。税務上の所得の扱いというところももう少し説明して欲しい所です。こうやってまだはっきりしないにもかかわらず、動画配信するという事で、その動画配信についての事、本当なら説明会をするべきですよね、全講師の質疑に答えるべきかなと思います。もちろん賃金制度について、ヤマハでの報酬が主たる収入になる講師が生活できる賃金になるのか、同じようにYMJの特別契約社員の方の業務歴ですよね、業務して来た人たち１０年２０年やってきた人たちが貰っている報酬とどれ位差があるのかと言う所、ちゃんと生活収入になるのかという所はきっちりとしてもらわないとダメかなと言う風に思っています。一応そういう所でお聞きしたいんですけれども。

串田　会場政策の事と、委任者の事、契約の事をもう一度説明して欲しいという事、講師説明会のやり方と最後は賃金ですか？そこを確認して、そこをやった上で我々の用意している労使交渉の所の議題に入るという事でよろしいですか？

川西　そうですね40分位業務の中身についてまずやって、その皆さんの会場政策でどんどん閉鎖している所、

やめている所もある中で不安を持っている、そしてそこでの業務の店のしまい方についてもいろんな負担

が講師の方に来ているという事で、12月に提示する以前に実態は進んでいるという事で、会場政策につい

ては基本的な事を聞きたいという事ですよね。

串田　それでは4つの点と説明会と言う事でしたら、さっきの話で言うとYMRJはですね、来年の春の進級・新

開講に向けてどういう風に会場を効率的に持っていけるのかというシュミレーションを始めたんです。机

上のシュミレーションを。それを具体的に言うと、８エリアにまず先行させてシュミレーションをして、

そこに新しいコースウエアの事なんかもちょっと先に情報を入れてですね、こうなるとどの位クラスが有

機的に動かせて、そこに新しく新規の小学生を入会させられるかみたいな事も念頭に置きながら、会場を

集約したらどういうような形でクラスの平均率を上げられるかみたいな事を考えてもらっていて、それを

ですね先だって先月ですかね、全エリアのYMRJの教室のチーフの人たちにお伝えし、彼女たちにも８エ

リア以外の所でも考えてもらっているというのが今の状況ですね。それをベースに夏休み明けにはですね、

各エリア毎の会場の集約プランを作ってですね、それを確認しながら進めて行くという、まぁ、我々YMRJ

である程度シュミレーションが出来ていないとですね、それを特約店さんにご説明するときに、一番いい

のをこうやってやろうとしても、実際には秋以降は並行して話をしていく事になっちゃうと思うんですけ

れども、過去YMRJ、特約店さんもそうだと思うんですけど、２つある会場を１つにすると言う事はです

ね、そういう事は過去からもずっとやって来ていますし、その時にどの位のスパンで生徒・保護者にご説

明しなきゃいけないかと言う様な所もですね経験則を持っていますので、それに照らし合わせるとやっぱ

り秋位にはきちんと計画を作ってですね、もちろん先生方の稼働も含めてですけれども、年内にはきちん

とご案内をして、来春はこの会場はコースがなくなるのでこちらの会場に移って頂きたいみたいな事をお

客様への説明は年内、年明け位からやっていかなきゃいけないと思っています。その前にきちんと新しく

行く所にちゃんと稼働枠があってですね、そこの稼働、そこをある程度見定めた上じゃないとお客様にお

話しできないので、計画をエリア毎に練り始めている所です。もちろんレッスンの間で会場を潰すみたい

な事は考えていないので４月もしくは５月の年度替わり、テキストが変わる所でというのが今の状況です。

清水　それは回答の所では退会につながる場合も、それはお客様の判断ですという事で、会場はなくなりますと

いう案内は、普通は経験則に基づいて進めているとおっしゃっていましたけど、普通どれ位前に生徒・保

護者に連絡されることになっているんですか？

串田　理想は半年前ですけど、行先の稼働等々の事もありますから、さき程も説明しましたが年末から年明けに

はご案内出来ればなと思っています。

清水　それは準備が出来てからという事ですよね？受け入れ先が何もないまんま生徒に連絡は出来ないですよ

ね。講師はその時どうなるんですか？そこを担当していた講師は…

串田　あの、若干、稼働が…、集約を目指していますので、コマが減ると言う事になります。

清水　それは仕方が無い事で我慢して下さいという事ことになるんですね。

串田　そこはご相談ですよね、あの…

清水　ご相談と言うのは？

串田　いつも英語教室の所で考えると、先生がいつも足りない状態になって新講師を募集して、年間200人位の

人の入れ替えをしている訳ですけれども、その募集、ま、通常でもお辞めになってしまう先生とか違う仕

事つかれる先生もいますから、そうゆう所で考えれば新規募集をしないでおられる先生方で稼働を回して

いくと言う事になると思うので、そこはやっぱり状況、状況に応じて変わって行くのかなぁと思います。

全く先生の数が変わらないで、会場をあるエリア８個ある会場を４つに集約して先生方が全く残ってその

まま稼働したいという事になるとですね、場合によっては先生の全体の生徒数が減るとか、もしくはちょ

っと違うエリアの通える範囲の違うエリアの方に、特約店を移って頂くという事も含めてですね、そちら

のエリアの方の会場の皆様の所を現場現場の状況で判断して行かなきゃいけないかなと思っています。

清水　それは生徒に言うのが半年前だとしたら、講師に言うのは？

で、講師とその相談を始めるというのはどの位なんですか？

串田　あの、やっぱり年内ですよね。会場の部屋の数はこちら分かるですけど、そこで稼働して頂ける先生は、

先生の稼働の来期の稼働意向を確認しないと決められないですから、やっぱりそこが、あの、通常の会場

の方法で、この会場も、あの、例えば大家さんとの交渉…等々で潰す場合はもう無くなっちゃったらしょ

うがないこれ、そっちに行く場合は、このコマがここにはまるか、その場合はだいたいここで稼働してい

た先生もここにきて空いているコマに合わせて頂く訳で、そんなに、あの、先生の…まぁ、お辞めになっ

ちゃうという事であればですね、それは、先生は…（？）まずは入る部屋の数、時間をずらすなどしなが

らてコマを作って、そこでこっちの先生が稼働出来るかという所を当然確認しながらこの調整作業を年内

にやるということですね。そこが固まったところで、保護者・生徒さんに出来るだけ早い段階なんですけ

れども、年末から年明けにお話しして、４月・５月以降のお話をしていくということ。それがまぁ通常の

段取りですので、先生方の稼働も年内の所ではしっかりと終えたいと思っています。

清水　まず、でも、まぁ閉鎖するかしないかとか、どこをどう移動させるかという計画が分かってる時点で、あ

る程度講師には知らせてもらわないと、準備がありますよね、心の準備が…。

串田　そうでしょうね。

清水　次はどこへ行くのかというかと言う所も考えるにあたって、その辺の予想というか、やっぱりある程度説

明はして貰っておかないとと思うんですね。一応１年の契約で１年間で考えて言う事になっているので。

で、今の契約だったら、で、あの、倒産した場合の所とかありますよね、そこではやっぱり保護者への連

絡とか、急に先生も明日からとか言う様な感じでとか言われたりとかして、かなり混乱しているみたいで、

そんなんがユニオンにもたくさん「こんな事させられています」って言う、保護者へ連絡取って下さいと

言われていますとかね、あの、運営担当が連絡を付けてるはずだったのに、保護者は何も知らなかったで

すとかね、そういう苦情も来てるので、緊急で倒産した場合の所とかどのように人は回ってるんですか？

濱欠　その意図がよく分かりません。

清水　倒産した所も沢山出てきていますよね。沢山ではないですけど、

濱欠　たくさんではありません。

串田　大阪ですか？

清水　大阪だけじゃなくって、関東の方でも出ていますよね？

濱欠　例えばどこですか？

清水　栗原楽器さん

濱欠　はい。

串田　ただ、まだそこはちゃんと社長もいらっしゃって、あの、大阪と違ってまだ話が出来るだけまだましで、

大阪は大変だったみたいですね。正直、びっくりする位の状況で３月の月謝を頂いて休講になっちゃった

訳じゃないですか。で、他の皆様方の所、例えば3月に頂いた月謝は6月に充当するという事になってい

ましたよね。なので生徒さんはお金払ったんだけど、ま、３カ月待ったら、払ったお金で6月レッスンが

出来るから7月分から払えばいい訳わけじゃないですか。ところが某楽器店さんは月謝を持ったまま倒産

したのでお金を返さないといけない、なのに名簿がない、そこからやっていました。だから我々財団は音

楽教室の生徒さんのお返しし、英語の生徒さんにはYMJから返金し、可哀想なのはの生徒さんですよね、

払っただけでレッスンが実現出来る所がなくなっちゃった、そこはもう我々としてはお客様に対してはヤ

マハの契約があるヤマハの生徒さんに対しては精神誠意対応してですね、そこで名簿が無い状態でですね、

誰がどこのレッスンに通っていたとかはもう最後は先生に聞くしかないので、財団の担当は講師に聞きま

した。英語の担当は英語の先生に聞いてA子ちゃんは何人のトーキッズで月謝いくら払っていたとこちら

でリストを作って、そのお客様にこちらで返金対応までをしているという事たことが実際に起こっていま

す。そうゆう事は東京ではそこまでの事態になっていない。まあ大阪が一番大変でした。その話はさっき

のYMJの話とは全然違うと思うんですけど、あの…

濱口　質問いいですか。ずっと気になっていたんですけど、YMRJというのは特約店と同じ扱いなんですか？

一特約店という位置なんですか？

濱欠　はい、そうですね。ま、どういう意味で聞いているのかよく分からないけど…

濱口　YMJのすぐ下にいるのか、

濱欠　どういう意味ですか？

濱口　例えばYMJから通達がありました。一番近いですよね。そこでそうやってリテイリングが先に先行して

とおっしゃいましたよね。特約店に統廃合を伝える前に、すぐ下にいるという事ですか？そこは並列で

す？YMJとリテイリングは

濱欠　YMJとリテイリングの関係は資本関係があってYMRJ方がYMJの100%子会社です。

濱口　じゃ特約店という

濱欠　はい。英語教室事業に対する考え方としては特約店のひとついう取り扱いにはなります。

濱口　なので、YMJとリテイリングと講師は３分個、他の特約店と同じ図式ということですね？

濱欠　はい。同じ

濱口　でも、情報としても一番早く先行していろいろやってるという事なんですよね。

濱欠　親子関係ですから、子会社ですから利害関係は無いと言う事ですね。

濱口　気になるのが、よく前任の山田さんでいらしたり串田さんも「特約店がヤマハが通達している事を守って

いなかったり、違反していたら僕たちに言って下さい」といつも言って下さっていたんですけど、再三申

し上げてたんですけど、「私たちは指導しています」「びっくり、そんな事を特約店が勝手にしていただな

んて！」と…、例えば開講の3名以上を守っていないところがあると「3名以上ですよね、２人はないよ

ね」と言う風にと山田さんは言っていたんです。「僕たち指導しています」って。でも実際、特約店は１人

とか２人で無理矢理開講している。ちゃんと通達しているんだけで勝手な事をしているのは特約店だとお

っしゃっていたんです。そんな事は一応しない前提ですよね？リテイリングは直属だから、でも以前に聞

いていた3名以下のクラスは解散して統廃合、でも、昨年の秋ごろはすでにYMJR、リテイリングの一つ

の地域の講師からは店から一方的に4名以下のクラスは解散と言われすごく動揺している混乱している

という連絡を受けたんですね。なので、直属というか直結している所がそんな独自なことをするはずない

んじゃないかなと気になっていたんで、一度お聞きしたなと思いました。

あと、私たちは名簿を特約店から持ち出せない設定じゃないですか。だからコロナの休講なんかでも基本

的に休講連絡するのは特約店の仕事、講師の仕事ではない、個人情報なので、でもそれを強要されている

所がったりする。それがリテイリングにも少しあるようにあるとわたしは聞いている、そのことに対して

「これってに私たちがするのですか？」と聞くと、報酬が出たというのもあるんですね。その辺でリテイ

リングに行っている講師は報酬が出て、特約店で生徒さんへの連絡を強要されている講師には出ないのか、

同じYMJと私たちは同じ契約書を交わしている講師同士なのに行っている所で違うのはどうかなとすご

く思います。それが私はYMJの通達とかルールを守っているのがYMJRリテイリングだと思っていたの

で、その辺気になっていたのでお聞きしたいです。ひとつの特約店という理解でいいんですよね？

串田　ま、お答えしますけど、個別にそうやってお答えしていっていいですか？大事な話…

濱口　でも、いや、私、これ、大事な話…

串田　ま、これはお答えします。ただ、進行をやって頂きたいという話も以前頂いているので、私として先に確

認したいのですが11時までさっきの4項目をお話させて頂いて、11時以降はその労働条件についてお話

をさして頂きたいと思っていますので、そこは含んで頂いてお答えしますと、もちろん濱欠が言った様に

YMRJは100%子会社ですんで、日常的な通常の通達事項は販売業務についても募集業務とかについても

フラットに普通の特約店と同じレベルで情報が来ます。現場はそうです。なので、IDNに載ったものをで

すね、見て募集会議に出かけて行って、そこで聞いて「ああ、こういう支援があるんだ」みたいな事を聞

きながら募集計画をやっていますし、日常の会場運営に関するいろんな資料ですよね、防犯対策だとか後

は先生方への仕事の伝え方みたいなものもですね、基本的には他の特約店と同じレベルでのお仕事ですの

で、全国組織とは言えですね、元々の出発点がYM大阪だったり、地元の採用の方がプランズの時代から

ですね、直営店の方もいましたけど、入っているので、どっちかって言うと管理職や店長クラスは転勤を

したりもしていますけど、地元でずっとそのやり方でやって来ているというのが多くて、私も困っている

のは東京の銀座のやり方と福岡のやり方と大阪のやり方と微妙に違うんですよね、教室の運営の仕方。そ

こを出来るだけ均一化して来ていますけれど若干エリア差があると言うのがあるので「模範的にヤマハが

出している事はしっかりやれ」といつも口酸っぱく言っているんですけども、そのエリアエリアのやり方

と言う所もあって、多少これに関しては「今までこうゆう風にやっていたからこうやってやってる」とい

うのがまだ若干残っているのがありますが、その都度指導していますけども、全国すべてに金太郎飴のよ

うな同じオペレーションになるかというとそれは若干エリアによって違う所もあって、そのやり方の違う

ちょっとした所がですね「いやそれは違うんだ、こう考えないといけないんだ」という事がたまに出てく

るんですね、それはその都度是正していくっていうのが実態です。

但し、先程のこの会場政策みたいなものって言うのは、非常に10年に1回あるかないか位の大きな改革

でありますし、それをフラットにYMRJと特約店に言ってもですね「これ本当にやるの？」みたいな所に

オーナーさんとかがなっちゃう時に、こういう劇的に変えなきゃいけない所があると、経営が判断をして

引っ張って行かないといけないような事はですね、今回はYMRJの方に先に情報を流してですね、どうや

って会場統合をして行く、その為にはどういう問題点があり実際やるにはどういった問題点ですか、どう

解決して行くかみたいな事をきちんと我々が実際にそれを特約店に指導、アドバイスが出来る様にならな

いといけないので、こちらは先にこちらで進めて行くというのが実情です。

川西　それで、その会場政策あるいは倒産が起こっているそうゆう特約店に今いろんな形で起こっている事につ

　　　いて、あのひとつのやり方というかルールはあるんですね？YMJとしては、特約店にはこういう事をやっ

てもらいます、今、皆さん何が問題かというと、特約店と講師との関係、そことの関係が様々な形でいろ

いろこれから大きく変わって行こうとする時に問題が出て来るので、いろいろ苦情が労働組合の方にも来

ていると言いましたけれど、一定のきちっとしたルール、倒産して閉じる場合にはこうするとか、子供た

ち保護者にはこうゆう風に連絡をしてと、そういうのは一応あるんですね？マニュアルというかヤマハと

してこういう形でやって下さい、こうゆう事をきっちっと押さえて、講師には…、そういうのはあるんで

すか？それを、今、言われた様にYMRJの方が今いろいろと先行的にシュミレーションをして、そして先

行事例として提示して行くと、そういう所の中に含んでいるという事ですか？今でも現場では既にいろん

なことが起こって行っている、そこで講師が振り回されている事についてもっときちんとやって欲しいと

いう意見と、こんな事がどんどん会場政策だと言う、統合する、どうする時に無差別的にいろんな問題が

出てくる、いろんなやり方がある、それじゃたまったもんじゃないよというのが皆の思いです。そこはも

の凄く不安もあるし、そこをもう少しこれからその問題がまさに進行して行く、もっといろいろ出て来る

時ですから、それを整理して頂きたいという事ですね。

串田　あの、会場閉鎖とか廃業するようなケースのマニュアルみたいなものはあります。基本的なものは…

川西　開場の時？

串田　開場、閉鎖もそうですし

川西　閉鎖

串田　ある法人が辞めたいと、店じまいする時の(閉場書？)みたいなものはあります。

川西　あるんですね。その時講師はどのように扱われるというのはその中に入っているのですか？

串田　そうですね。もちろん生徒さんを基本的にはレッスンを引き続きやってもらうという事が基本的ベースで

すからその為に選択肢は２つ位しかなくて、近隣の特約店さんがその市場を受けて頂くもしくはYMRJ

がですねその市場を受ける、もしくは先生が独自ですね、もしどこの特約店さんもカバー出来ない時は

先生が自宅で教えると言う事になるというケースもまれにはありますけど。

川西　そういう一定のマニュアルがあるってゆうなら、今回もきちっと指導して頂いて現場でいろんな問題が起

こらない様にして頂きたい。

串田　それはそうですけれども、ま、しかしその今回の大阪で起こった事件のようにこちらとしては特約店の経

営ウォッチはしているんでけども、突如行ったらシャッターが閉まっていたという事になってしまうとで

すね、もう相手側の経営の判断、もうそうなった時は今起きているような大変状況が起きてしまっている。

これは我々がいかにマニュアルを作ってですね、経営ウォッチをしていたとしても、あるオーナーさんが

今日で終わりと言ってどっかへちゃったらですね、それはもうどっか行っちゃった後の後処理は何とかす

ると言うレベルの話になちゃうんで、マニュアル通りには回らなくなっちゃう、そうゆう事になる、だか

ら今、東京の方でさっき出た来た特約店さんの名前の所なんかはこちらの手順に則って対応しています。

大阪で起こったケースはこれは突発的な事件に近い状況で、マニュアルが無いのでそこの所はご理解頂け

ればなと…。

清水　一応、受け入れ先とか言うのも、生徒の受け入れ先に関してはギリギリまで受け入れ先を探すと言う事で

すよね？

串田　そうですね。

清水　特約店を別の所、お店毎じゃなくて会場毎に対策をとる？例えばこの会場を閉める、その会場の残ってい

る生徒たちはその店の中で振り分けられればいいけど、それができない場合は他にという場合はちゃんと

案内が出来るという形になっているということですか？

串田　YMRJなんかで今やってますけど、どうしてもできないという状況がありますので

清水　その場合はお客さん判断で辞めて頂くということですか？

串田　そうですね、あの、長万部の会場ですね、北海道の、最寄が函館なんですけど90分位かかるんです。そ

こはもうどうしようもない。札幌から函館に行ってもらう、そういう状況の会場もありますけど、そうい

うところは「ごめんなさい」と言うしかないですよね。

清水　もちろん講師も職を失う事ですよね。

串田　そこで稼動している方はそうですね。そういう場合はもしご自宅で教えられるようであれば、その生徒さ

んをご自宅で教えて頂く事も…我々YMRJとしては…

清水　ホーム教室はもうなくなっていますよね。

串田　ヤマハの制度ではないです。

清水　ヤマハの制度ではなくて、個人宅で…

串田　そこから先は、我々はノータッチです。

清水　ヤマハのメソッドでやるわけではなくて…

串田　テキストは渡せないですね、もちろん。

清水　ヤマハ外の…まあ、言ったら自宅でやる…

串田　て、事になる事もある。そこはだから我々は…、そこは…、後は…

清水　ま、積極的に進めはしないということですね。そういう選択肢もないことはないと言う事ですね。

串田　そこはマニュアルには書いてないです。…ありましたけどね。そうゆうところは現場判断…

清水　まあ結構、生徒・保護者に連絡して下さいと言うのが特約店の方から「先生が連絡してください」「先生が

調整して下さい」と言うのがよくあったみたいなので、そこは徹底してお店でやって頂く、YMJがやると

か言う風に…

串田　その生徒に連絡して下さいって、何の？何をですか？

清水　だからこの閉鎖する場合とか、あの時ですね。

串田　ああ、一件埼玉の特約店のケースでクレームが入ってまして私のところに。

清水　そういうのが結構あっちでもこっちでも聞こえて来たので、一応そこが、ま、多分クレームじゃなくて、

やっぱり特約店も多分大変だと思うので、そうやって猫の手も借りたい時に、講師がいたら講師に連絡し

てと言う事も有り得るかもしれないですけど、実際それは本当は講師が直接連絡するものではないし…

串田　私が聞いているその埼玉の件は、店じまいをしてしまうお店の所の教室を別の特約店が受ける話になって、

受け入れる側がその生徒さんの保護者に連絡をしなきゃいけないんだけれど、新しい特約店の担当の方は

分からないものだから先生に連絡してって言ったんですよ、それはダメだと、それは先生がお客さんと繋

がっていて生徒のことは分かっているけれども、特約店から電話しなきゃダメなので、そっちのお店にち

ゃんと指示を出して、ここからちゃんと生徒・保護者と連絡するようにと言う事をそっちのお店に申し入

れはしましたので、100％できてないかもしれないけれども、それはやっぱりあった時はその都度…

川西　店じまいと統廃合、今後、起こってくる大きな動きがある、それに対してのマニュアル、これはこういう

　　　風に手順を踏んで、こういう事をして、講師にはこうしてほしいという風なことは徹底して頂けると言う

　　　事ですね。

串田　そうですね、そのためにはYMRJが先にやって行って、その時の問題点・課題を整理していますので、そ

　　　れを特約店さんに、通常の会場閉鎖とは別のやっぱり課題も出てくるでしょうから、それをやってるんで

すね。

清水　じゃあ、契約制度の事なんですけれども、いっぱい質問の方でも出してますが、やっぱりこのコロナです

ごく、元々なぜ雇用化をして下さいという事を訴えたかというと、働き方が雇用であるということ事、税

務上が給与所得になってるという事で雇用化して下さいと言う事を訴えてる訳ですが、今回、委任の部分

が、委任を本当は濱欠さんも最初おっしゃっていたように委任も残したくないとおっしゃっていましたけ

れど、どうしても残さざるを得ないとなった時に、この委任契約の所が余りにも今と変わらないままでは

ちょっとダメなんじゃないかなと思うんですけど。昨年、会社が税務当局に相談した際に、現英語講師を

事業所得の取り扱いに変更できないと言われた、理由とか説明、詳しく説明して頂けますでしょうか。

濱欠　えーっと、あの、質問番号で言うと31番ですかね？

清水　はい。

濱欠　よろしいですか。この話って何度も申し上げていると思っていて、まず1次回答書の方でも申し上げたと

思っているんですけれども、えーっとこれはあくまで税務当局の判断…

清水　だからどうやって税務当局は、何故、英語講師は事業所得にならないという事を判断したのかという事を

教えて頂きたいんです、どういう説明があって。会社としては当局が言う事だからそれは合法だとおっし

ゃるんですけど、今回のコロナでも色々問題が起きて、働き方と所得のねじれという事で、だいぶ不利益

を被ったと思うんですね。そこは整理整頓しておいた方が、今後委任をゆくゆくは全部雇用にする、新規

採用から雇用にするとなっているので委任の講師もゆくゆくは少しずつ減って行くだろうと思ういます

が、その所がはっきりと整理整頓されていないまま、このままの委任を残して行くという事はちょっと問

題なんじゃないかなと思います。まだこのコロナの状況も春の緊急事態が終わったらそろそろ落ち着いて

来てまた変わって来るかなと思っていましたけど、まだどんどん増えてますし、今後休講とか休業となっ

た時にまた同じことが起きますよね、どこからも補償されない。やっぱりそこが一番働く上で不安な所な

ので、どういう風に税務当局が説明して、だからできないと言われたのかという所をきちんと説明して頂

きたいんですけれども。

濱欠　あの、ま、我々税務当局ではないので、あの…責任を持った答えは出来ないんです。結果としては今、そ

　　　の給与所得であると言われている事は事実です。

川西　いや、ただね、時間があまりないので私から経過を言わせて頂くと、なんでこの問題にいつもこの税法の

問題に返って来るかと言うと、やっぱり契約についてひとつ言える事は、ヤマハとしても委任と雇用契約

を併存させるという事は会社としても積極的にやって行きたいと思っているものではないのがひとつ。今

後は新規採用については雇用に一本化していくという事がひとつ。これが契約について確認できる事だと

思うんですよね。これここは…

濱欠　なんか、ちょっと違います。

川西　え？どこが違いますか？だって、雇用契約移行にあたっては委任と雇用契約を併存させることについて、

　　　これは回答にも何回も書いてます。

濱欠　そうですね。

川西　積極的に進めるものではないと、濱欠さんが言われた通りの言葉ですよ。今後の新規採用については雇用

契約に一本化していくという事ですよね。もう委任は新たに採用をして行かないと言う事ですよね。だか

ら契約についてはひとつこれ確認できると思うんです、今後について。もうひとつはその2021年度から

の残していく委任契約についてはこれまでと違うルール、例えばどういう事かと言うとグレーゾーンのな

い委任契約、私たちが言う純粋な委任契約としてきちんとさせると、変更して行くと言う事で、それは何

があるかと言えば、ひとつは税法の問題、もうひとつは指揮命令の問題、この問題についてはグレーゾー

ンのない委任契約にするという事だったらこの2つは解決しなくてはいけない。今、言っている税法上の

問題で事業所得と委任ならば当然事業所得なるはずなのに、これができないのは税務署の判断だから仕方

がないというのがヤマハの考え方ですけども、じゃあ、税務署はどうして事業所得でなく給与所得にした

のかという事なんですけども、これは2018年にソフト事業部の山田さんがこのまだ労働組合結成前です

けれども、私たちが、皆さんが、質問書を出した中に答え来た、それにはずっと今までは所得税法204条

の規定があるからダメだと言ってきたけれども、山田さんが8月1日に芝税務署に行って聞いたという事

の中では204条は違うんだと、204条は要は一律10.21％をかけますよ言う事を言っているんであって、

当該この報酬が事業所得か給与所得であるかの判断には204条は関係ないんだと、今まで私たちはずっと

204条があるからダメなんだと言って来たけど、それは違ったと言う事。じゃあ、何故かと言うと事業所

得か給与所得かであるかの判断は、ひとつは時間的な拘束はどうなのか、好きな時に来て好きな時にやっ

たら良い「私この日休むから違う日にするわ」みたいな時間的な拘束が無いのか有るのか、それから場所

的な拘束があるのか、機材等の自己負担があるのか、何かあった時に本人がリスクを負うのか、この4つ

だと、この4つの観点、これ私たちが労働組合が言う【労働者性、使用従属性の関係】と言っている。

その4点の観点から税務署は考える。そうすると個々のこの講師の契約内容を総合的に勘案して、これら

のことを判断するんだけども、英語講師については全く事業所得性がないとは言えないけども契約内容等

を総合的に勘案して給与所得と判断したと言っているんですね。今後これは契約内容が変わったり、現在

の取り扱いを変える事は契約内容が変わって働き方が変わったら取り扱いを変える事もあるが、実態が変

わらないのであれば、事業所得の取り扱いに変えることは難しいと言ってるんですね。だけれども実態を

今度変えると言ってる訳ですから、委任契約に完全、これあの、そちらが出した文章をいま読み上げた、

そちらが出した文章ですね、こういう風に私たちには説明があった訳です。だから変える事が出来ないの

は今の働き方、実態が変わらなければ給与所得、いわばだから税務署は労働者性を認めてこの4つの条

件からして給与所得だとそういう風に指摘されて、そこでヤマハがこれを変えた時に事業所得から給与所

得に変えた時に、本来ならば雇用化しとかないといけなかったんですよね、ところがそれをせずに、税だ

けを給与所得に変えた、いう所でこのねじれが出て来ている訳です。でも今度私たちが指摘しているのは、

今度はやると言ってるわけでしょ、委任契約は中身も柔軟性を持たせて、裁量も持たせるという事も言っ

ていますし、時間的拘束や場所的拘束はどこまで柔軟持たせるのかは知りませんけれども、この労働者性

で言う部分を違っていくならば、本当に今まで皆さんも認めてた、今の委任契約の働き方はグレーゾーン

であると、そのグレーゾーンを無くする新たな契約を今度するという事ならば、税法上も指揮命令につい

ても改善が必要だと、と言う事で言っている、これはご理解頂けますか？

濱欠　えっと、その…えーっと、これ交渉なので…

川西　え？

濱欠　今、労使交渉ですよね？

川西　はい。そうです。

濱欠　ですので、えっと…要求事項としては、事業所得に変えられないのか、検討せよと…

川西　そうです、あの

濱欠　と、言うのが要求事項？

川西　確認していたのは、今回2021年からの委任契約ついてはこれまでと全く同じ働かせ方をして、同じ扱い

をして委任ですよ、この人たちは委任ですよ、こちらは雇用ですよという訳にはいかないでしょと、委任

は委任できちんと明確に今までやってたグレーゾーンを無くした純粋な委任契約にして行くという事が

あって初めて併存が有り得るわけですから、だからそういう併存にして行くんだったらこの税法上も指揮

命令も完全に委任という形でやっていくべきではないですか。そうすれば、また第二波、第三波が来て休

業というような事があったとしても、事業主の人は今回のようなややこしい事どっちにも入らないような

ことにならなくて、事業主、名ばかり事業主ではなく本当の事業主として扱われ、税法上も会社の契約上

もあれば今回のような持続化給付金もぱっと貰える訳ですよね。ところが今のまま放置しておくとまたや

やこしい事が起こるんじゃないですか、実際は委任、委任って言ってるけれども税法上は給与所得になっ

ていると、だからそんな事を改革と言うなら、併存させると言うなら、そこの線引きをきちっとやってお

くべきではないですか、ここの矛盾をこのまま持っていきますかと言う事で、また新たな問題定義ですよ。

濱欠　えっと…要求事項としては事業所得の方がやはり望ましいので、事業所得に出来るような検討をせよと…。

川西　そうです。

濱欠　それを税務当局に…。

川西　そうなるんです。税法を取り上げてこれを言っている訳ではなくて、私たちは本当にグレーゾーンのない

委任契約をした場合に当然税法上もこうなって行きますね、指揮命令もそうですね、ヤマハからの指揮命

令は受けない、委任契約の人たちはね。そういう形になって行くと言う事でその線引きは並列してこの二

つの制度をやって行くと言う事はそういう事ですし、それを整理しなきゃいけないですよという事を言っ

ているんです。だから、税法上事業所得にしてくれというのが要求ではないんですよね。グレーゾーンと

いう状況をなくした本当の委任契約にすれば、やらなければいけない、整理しなければいけない問題が出

てきますよね、それが税法上の問題であり、指揮命令の問題であり、それから仕事の裁量権の問題であり

と言う事に、だから今のままいけると思うとそれはおかしいのではないですか。

濱欠　もちろん変わらないと言っている訳ではなくて、もちろん税務当局の判断で変わり得ると。

川西　変わり得るんです。だから働き方が変われば、実態が変わらなければ今の給与所得のままになるけれども、

それが変わればあり得るという事ですから、今回うちは２つの働き方があります、雇用契約の人は給与所

得です、事業主の人は事業所得になりますという形で申請すればそれは税務署もOK出すでしょう。

濱欠　結果どうかわからないですけど。

清水　まずそこをちゃんとしないと、今の形のままの委任を残すのでは、雇用制度と委任契約制度があります。

講師の方にとっては選択肢が増えるという点でメリットが大きいと考えていますというのであれば、委任

契約の方もちゃんとしたものにしないと…

川西　変わらない…

清水　今のままの変わらないままのものを残して、それで選択肢がありますというのではちょっと違うと思うん

ですけど、事業所得にしろとかどうのこうのではなくて…

濱欠　「どうのこうのではなくて」と言うのは何なんですか？

清水　ちゃんと実態に合った委任契約の働き方にして、そうしたら事業所得になるでしょってことを言っている

んですよ。

濱欠　なるほど。

清水　違いますよね、今のままで委任契約…

濱欠　税務当局に確認をされている訳ではないですよね？

川西　あぁ、それは…

濱欠　委任契約になるなら事業所得になるはずという確認をされたのではないですよね。

清水　だから、それをどういう形で説明されたんですか？税務当局に相談された時に！会社側はどういう風に説

明されたんですか？何が個人事業主なのに、委任契約の個人事業主なのに、なぜ税法上は給与所得にしな

さいと言われたかの説明はちゃんと受けられていて、そういう制度にされている訳ですよね。どうゆう風

に言われたんですか？

川西　あの、山田さんが芝税務署に行って聞いたらこういう風に言ったと、言っているその事4つの観点、これ

が労働者性だと判断した訳ですよね。時間的な拘束、場所的な拘束、機材等の自己負担、それから本人が

リスクを負うか、この４つの観点から個々に契約の内容を総合的に判断しないといけないんだけれども、

いずれもまだ判断が微妙な部分もあるけれども、英語講師の報酬について全く事業者性がないとは言えな

いが、契約内容等総合的に勘案して、給与所得と判断されたと言う事なんですよ。だから、時間的な拘束、

皆さんありますよね、場所的な拘束もありますよね、それから機材等の自己負担、これもヤマハの機材と

か教材を使ってやっているから本人の自己負担はありませんよね、それから本人がリスクを負うか、もし

何かがあったときに個人事業主だったらそのリスクを全部負わないといけないけれども、直接にリスクを

負わない、こういう４つの判断上、これは私たちの使用従属者性、労働者性を問うときの４つの視点にな

っているんですけども、この4つを税務署が見た所でこれは給与所得だな、労働者性があるなという事で、

給与所得として判断をしたと、いや、これ事業所得になりませんかと言ったときに、現在の働き方、実態

が変わらないのであれば事業所得の取り扱いに変えることは難しいと言ったという事なんですね。実態が

今度は変わる訳でしょ、そうしたら、その実態を変えて持っていけば、当然こういう人たちは事業所得に

なりますねって言われるんではないですか。そうでないと委任と雇用を提出して、そこにきちっと線引き

をする、事業所得の人は今後税法上も事業所得として申告をして下さい、その時には車を使っていたら車

の出費したものは全部控除として持って行けますから、そういうのを持って行きながら事業所得としてや

るし、もし何かがあった場合にも事業所得として、今後コロナのような色々な問題もやって貰えると言

う事なんです。今回は雇用になった人は今後もし何かがあれば、休業補償も最低6割保障されますし、そ

ういうような形になるけれども、事業所得の人たちは個人事業主としてのそういう寄付なり手当なりが貰

える言う様に分けないとダメでしょ。

濱欠　あ、えっと…持続化給付金の事が、何か、今、取り上げられていますけれど…

川西　例えばですけれどね。

濱欠　そういう話で、今、変わって行ったりする訳じゃないですか。

清水　それがあって、出て来ただけで、表に出て来ただけの事であって、今まで捻じれていた訳ですよね。それ

をきっちりと委任やったら委任の働き方の労働実態を変えて行くという事が必要ですよね。そうすれば事

業者得になるんじゃないですか、今までの実態が労働者であると税務署が判断したからそうなったんでは

ないですかという事を聞いているので、たまたま持続化給付金という事で私たちは何者だったのかと言っ

たら個人事業主だった、でも給与所得だった、それでは持続化給付金も下りない、もちろん会社からも保

障されない、どこからも保障されない人たちが1200人もいたということが大きな問題じゃないですか。

そこで、そこを今のうちにせっかくこうやって表に出たのであれば、整理するべきだと思いますし、私た

ちにとって選択肢が増える点でメリットがあるという風に会社が仰るのであれば、ちゃんと委任の方もき

っちりと委任としての裁量やらなんなりという事も、委任契約の働き方の実態に変えて雇用は雇用でとい

う風にしないと、選択肢の扱いにならないじゃないですか！今のまんまでは！

濱欠　(沈黙)

清水　違いますか⁉

濱欠　あの、だから…、えっと…今一度、確認してくれって言うのが、要求事項ではないんですか？

清水　だから、税務署に、

川西　結論としてそうなって行かざるを得ないでしょっていう事ですよ。向こうに確認をする時に何が必要かと

言ったら、やっぱり労働者性、使用従属性はありませんよと委任契約者の人はと言う事が証明されないと

いけないから、だからレッスンの中身も裁量で個人事業主としてやれますよと、それから時間的な拘束、

これについても一定の幅は持たしていますけれども、ある意味もう自由にやっていますよと言う事、機材

もヤマハの物も教材も使うけれども、柔軟性持たせて、裁量持たせて、違う教材でも良いですよ、ただ、

ヤマハの教材を使う時にはリース料を払っていますよとか、何かがあった時に子どもが怪我をしたとか、

それには今、保険があるみたいですけれども、個人事業主なら個人が責任を取らないといけないですよね、

そういうリスクを負いますかと、そういう完全に個人事業主にしたら、そういう事がクリア出来ています

と、この人たちは個人事業主はこういう働き方をします、雇用の人たちはこういう働き方をします、だか

らこの人たちは給与所得でこの人たちは事業所得になりますと、ずっと最初から言ってるのはその事なん

ですよ、このグレーゾーンと認められたのも、労働者性があるじゃないですか、今の皆さんの働き方、拘

束もされ、機材も全部、マニュアルも全部使って教えている、だから労働者なんだと私たちは言っている、

それなのに個人事業主扱いの契約になっていて、社会保険も無ければ、様々な保証も無いのはおかしいで

しょという事が事の始まりですけれどね。

だけど、その事に気が付かれてすっきりと全員を雇用に変えるという事になるだろうと私たちは思ってい

たら、途中で「いや、委任は残します」って言うから、これはややこしいですよと、同じような働き方を

して、片方は委任、片方は雇用、これ労基署的にも、うちも今、労基署にも出してますから、判断的にも

通りますかというのを私たちは言っている、それをずっと指摘して来たけど「併用出来ます」と言う事だ

から、じゃ併用でやるんなら、税法上も、指揮命令もヤマハの指揮命令じゃなくて、委託した特約店から

の指揮命令になるんですか？今度の？だから、そういう指揮命令を受ける人たちがヤマハから直接受ける

人たちとそうでない人たちが同じ職場にいて、同じ行事や指導をする、あるいは代講をどうするのか、委

任の人が休んだ時の代講を違う教材でやっている人の代講を雇用でやっている人たちが行って、代講授業

が出来るのか、様々な問題が起こって来る。

清水　あの…、選択肢を作るというのであればそこをきっちりと整理して貰いたいので、もちろんどういう説明

が税務当局からあったのかというのを開示して頂きたいというのは質問の一番の思いです。それが何故そ

うなのかという所で、この併存は本当にこのまんまの委任契約を残していいのかどうかと言う所は考えて

もらわないといけない。

川西　でも、裁量もできるのは２つのコースだけだと言っていましたよね。

清水　はい。（セミナーと成人コース）

川西　あとは全部ヤマハのやり方、ヤマハのマニュアルでやるという事ですよね。そういう事で個人事業主と言

えるのかどうかっていうのは、まだまだ問題はいっぱいありますよ、中身にしても働かせ方にしても…ど

うでしょうね。

濱欠　要求事項としては…何でしょう？

川西　だから今まで言ったように、要求事項としては…

濱欠　昨年相談した税務当局の回答の内容を教えるのが要求事項なのか、それとも、今回新しい働き方になっ

た時にそれが給与所得なのか事業所得なのかを今一度税務当局に確認するのが要求事項なのか、どちらに

なりますかね？

川西　どちらって、それ全部やらなあかんのと違います？

清水　どっちにしても今の働き方を変えないと、今のまま税務当局に持って行っても、どういう説明をされたの

か私たち分からないですけど、開示して頂いたら「ああ、やっぱりそれやったら」という事ことになりま

すよね。今の働き方を指摘されての税務上の扱いが事業者所得なのであれば、やっぱりそこは働き方その

ものの実態を変えないといけないんじゃないですか？委任契約の部分に関しては…。

川西　「変える」とおっしゃって、今までも、この委任契約を大きく変えるんだということをおっしゃったんで

すよね。じゃぁ、だから皆さんが言っているのが、雇用の働き方、委任の働き方2つの働き方が職場で、

日々それがあるわけですから、その事について明確に委任で働く方はこうですよ、雇用はこうですよとい

うのを出して頂いて、皆さんが判断して「私、雇用にするわ」「私、委任にするわ」になるわけでしょ。そ

の時に税務上の問題も示していくべきではないんですか。指揮命令についてもこうですよ、レッスンの中

身についてはこういう違いがありますよそういうことになるわけですから、だから頭の中がもしかして、

今まで通りの委任契約のまんまでやって行って、委任というのか雇用というのか、そのあれだけが違うと

いうことにはならないということをずっと言ってきた。それでも二通りで行くと言うんだったら、二通り

で明確なものを示してくださいという事を言っているんです。だから皆さんに説明する時にだって、そう

でしょ。委任を選んで頂いた人にはこうですよと、それとその前に税務署にもちろん、なぜ個人事業主と

同じ業務をしていますけれども、個人事業主と委任と二つ作りましたと、だから働き方もこう違います、

だから税法上の扱いもこういうふうに違いますよね、違う方向で申請をしまとと言う事で…、でもそれは

最終は向こうが判断するでしょう。だからとりあえず私たちが、だから二つ目の確認で言うなら、2021年

度からの委任契約については、これまでとは違うグレーゾーンのない委任契約として変更していくと、そ

して税法上、指示命令についても明確化して行く、これが一つの確認ですよね、二つ目の…、契約につい

ての、先ほど1つ言いましたよね。

濱欠　確認というですね。

川西　確認。

濱欠　はい。

川西　労使での今ここでの確認。

濱欠　(沈黙)

川西　それはいいですかね？

濱欠　(沈黙)

川西　だからそれを次迄で税務署との関係がありますでしょうし、もう少し委任について整理がいるかと思うの

で、それは委任契約の…。

串田　(沈黙)…持ち帰っていいですか？

川西　はい、そうしてください。

串田　あと40分しかないですけれど。

川西　あと契約について言えばもう一つ大事なことが、契約更新についてはね、本人の意思が、働く意思がある

場合は、やっぱり原則、職場の確保をするように、最大限努力をすると、そして、協議して決定をすると、

この事はどうしても必要ですよね。今後…。

今度、委任契約に移る時も、委任契約の有期期限の人が1年終わって次に行く時も、その事について、ま

ぁずっと言っていたのは雇用契約になったら雇用が安定しますよと、いろんなものの働き方として安定し

ますよと言っているんだけれども、実際今出されているのは一体どうなるのかわからない、職場があれば

雇いますけど、なければ仕方ないという言い方をされていますよね、いたるところで。そうではなくて、

やっぱり使用者側の思いとして、本人に働きたい、今まで蓄積してきた力を生かしてまた働きたいという

意思があった場合には原則その人の働きたい有志を尊重して、職場を確保する最大限の努力をする、だけ

れどもどうしても近隣になくて遠いところまで行ってもらわないといかん、ところが本人は行けないとい

う所でそこが合わないという、そういう場合はあるかもしれない、だけど使用する側の使用者責任として、

最大限、働きたい意思のある人に対して努力をして行く、協議をして決めると、一方的に言い払って終わ

りということではない。

濱欠　えっと、番号でいうと、22番のご質問の採用でしょうか？

串田　さっきから散発的に入って来ていますけど、こちらでもっと具体的に説明させて頂いてもいいですか？

川西　え？

串田　散発的に...

川西　いやいや、今、契約について言っているからね。契約の問題で確認しておきたいことは、1つはさっき…

濱欠　他にも…

串田　他にも入っていますよね…

川西　いいんですよ、何番であってもね。契約の問題について、今まとめて聞いてるんですけどね、それはいい

　　　ですよね。最大限努力して頂けると。

濱欠　だから、22番のご質問という事でよろしいですか？なんか何番って答えてもらわないと

川西　だからいちいちそれ全部やられるんだったらそれで何番何番ってやって行ったいいんですけど。そうでな

ければ、雇用契約について労働組合的にどうしても確認しておきたいという事について言えばそういう事

ですよね。そうでないと今の言い方にはものすごく不安を感じますよね、皆さん。

で、今私が言った範囲で…

串田　なので、お聞きしているのは22番のことに関して

安野　最終的には全部の回答をつけてお出ししようと思っているものですから。

川西　はいはい。

安野　ここの話と揃えたいんですね、回答も含めて。

川西　最終的には、最後に出した分はまだ返して貰ってないからね。

安野　それを用意しようとしてますんで。

濱欠　なんか、さっき言っていたのと回答と違うじゃないと言われるとねどうかなと思うので、やっぱり何の事

を言われているのかというのかは、ちょっとちゃんとしておきたいなと…

川西　これは最初からの1年有期、期限付きでやると、何年働いていようが、その問題ですよね？

22番というのは…。

串田　今、質問された何処に部分か…

安野　22番と言うのは。

清水　今までの所でも、働かせ方というか、その契約をちゃんとして下さいということに対して、ご希望に沿え

るようにしますがという所ばかりなので…

濱欠　番号で言って頂いて

串田　質問書を出して頂いて、こちらもそれに回答の用意をしているので、どこの部分を掘り下げて行くかと言

う事にかかっているんですから…。

清水　すみません。第二次質問書の時に37番で質問もしているんですけど。

濱欠　じゃあ、再質問書じゃないわけですね。

清水　再質問書でも同じような形で、もうちょっと詳しく聞いているんですけど。

濱欠　はい、それどこですか？

清水　この会場政策の所で、例えば20番で、大きな影響が生じる場合には事前に説明すべきではありませんか

ということと、あとそれから

濱欠　20番？２0番は、これまでの経緯もあって…

清水　それと、えーっと

川西　業務内容のところ…

清水　はい。

濱欠　20番は違うんですか？

川西　22番の所の…

清水　そうですね、22番と。

濱欠　22番、はい。

清水　その前に24の回答のところでも、37番の回答で。

濱欠　ちょっと待ってください。二次回答の…

清水　二次回答の37の回答ですけれど。「構造改革による会場の統廃合により、必要とされるレッスン会場や曜

日・時間・必要講師数が決まることになります。質問 36.で回答した通り、なるべく個々のご希望も踏ま

えて稼働配置を調整したいと考 えていますが、全員の方のご希望に則することは困難です。これは雇用

契約を希望されるか委任契約を希望されるかに拘らないこととご理解下さい。」であるとか、

濱欠　とか？

清水　雇用を希望しても…

濱欠　今、何番ですか？

清水　すみません、その前ですね、36の回答でも、

濱欠　はい、36番。

清水　「なるべく個々のご希望も踏まえた対応をしたいと考えておりますが、提示できる業務がない場合や稼働

日等の条件が合わない場合には契約更新ができないこともあり得ます」という事で、こちらの方で申し上

げた通り、原則は働く場所の確保に務めるという形で使用者責任として頂きたいという事ですよね。

川西　そうですね。それでこの契約の事について、今3つ大事なことを確認させてもらったんですけど、この考

え方を基本にしつつ、ここの細かい回答はね、また文書で回答して頂いたらいいんですけど、あちこちに

出ている更新についてのあやふやさというのか、それは労働者にとったら、雇用という問題と賃金という

ものはもう2つの大問題ですから、その雇用についてやはり使用者を、信頼するしかこうなったらないん

ですけども、やっぱり長く働いてきた人、あるいは経験を蓄積してきた人を企業としても活用していく、

まぁそれは次の労働契約法との関係であって、有期期限は4年でもう更新4回で終わりにするとかゆう

事も、4回が良くって5回目はダメというその理由があるのかないのか、そんな事も細かく聞いて行きた

いですけど、基本の姿勢としては、働く意欲がある人、そして今までずっと働かせて来た雇用者責任とし

ても、働きたいという意欲のある人については原則職場の確保するように使用者としては最大限の努力を

する、そして協議を進めて行く、そういう事については確認できるでしょと言うのが大きな事ですけれど

もね、あと細かな事が各それぞれの雇用形態、スタイルによって更新の仕方があると思いますけども。

濱欠　まぁさっきの会場集約のところでかなり串田の方が答えていたと思っています。できる限りの事はやって、

当然生徒さんにも迷惑をかけないし、講師さんの稼働も減らさないようにするという方針を示したという

つもりです。ただ、我々会社としては、全員が完全に保障されるという事は言い切ることは出来ませんと

いう事を申し上げておきたい。

川西　だからそこまで会社としては言いたいでしょうけど、別に最大限の努力をして協議をして行くと言う事で、

濱欠　はい、それは事業の継続という意味でやはり必要な事ですので、そりゃやらざるを得ない、やるんですよ

ね、当然ながらね。

川西　まあそりゃ閉めていく店もあるでしょうし。

濱欠　小さくすることが目的ではないので、

川西　え？

濱欠　だから小さくする事が目的ではないので、やはり効率を上げて行く事が目的ですので、決してその闇雲に

会場を閉鎖しようとしている訳ではないので、そこはもし誤解があるとすると、なんか、減らすことが目

的ではなくて、合理化することが目的ですので、そこはもし…、あのとにかく、閉鎖、閉鎖として行こう

という風に思っているとしたらそれは違いますので、誤解されているのかなという風に思います。

川西　はい。それはそういう事で覚悟できればと言う事ですね。

清水　誤解なんですね。最大限努力して頂ければと…。

串田　今、ある会場が1000以上ある訳ですけど、10名以下、在籍が10名以下が240ある訳ですよ。そういう

所を、そういう所は効率が悪いんです。

清水　それは1曜日に10名以下と言う事ですか？

串田　いえいえ、在籍…、

清水　1週間で10名以下の会場があるという事ですか？

串田　はい。A会場に8人しかいません、英語の生徒で。音楽と大体一緒にやっているじゃないですか。英語の

生徒だけの事を言っていますけれど、だから一日、三曜日だったら2、3人ずつみたいな教室が全国で240

ある。そういう所をまずは優先的に整理して行きたい。そんな50人も60人もいるところをバサバサ潰し

て行く訳はなくて、そういう所をまずは、本当に過去からの流れでやっていて「いやあ、生徒が何人かい

るからやめられないんです」と言う所は申し訳ないけれど移って頂くと言う様な話し方をしてですね、そ

の先生も移って頂いて、稼働の良い講師配置と稼働効率を上げて行いきたい。まずもちろんそこからやっ

ていきますから…

清水　これは会場政策としてそうですよね。特約店が独自にもう勝手に閉めようとしたりとかって場合もありま

すよね？

串田　それは、お店はお店の経営がありますからね。

清水　そこは例えば、ヤマハ側がこういう風に、まあ例えば30から50の幅で一会場して下さいと言う事を優先してもらう形になると、もし40とか50とかいてても閉めるっていう場合も、それは会場の経営判断でっていう事で良いと言う事ですか？閉めるかどうか…

串田　それはあり得ないとも限らないですよね。例えば大幅に家賃が上がっちゃったとか、それこそ立ち退きがかかるっていう時もありますよね。この我々の政策とは別の多分影響でそういう事はあり得ると思います。普通安定的に回っていれば、40、50生徒がいれば、英語の生徒がいれば、そのまあやっぱり何倍かは音楽の生徒がいる、よっぽど家賃が高くなければ普通はありません。それは普通、何か別の要件があった場合は分かりませんけど。

清水　そうやって特約店が個々にやったことに関して、ヤマハは例えば他のお店に行くとかっていう形は、ヤマハが話をする事はないんですか？それは特約店間の話ですか？

串田　それはケースバイケースでしょうねえ。ただ、ある経営店さんがこう布石をしている真ん中にＹＭＲＪが出ていく、英語の教室をやるっていうのはそれはちょっと考えにくいですからね。

清水　分かりました。じゃあ賃金の方に。

川西　その前に契約のことで、英語講師の特別契約社員、無期雇用の契約社員ですよね、それについては今度新しい最新のあれで２４番で、就業規則の定義作りますよね、英語講師特別契約社員という就業規則を。

濱欠　そうですね。そのつもりですね。

川西　その就業規則上に無期雇用の契約社員のその定義、特別契約社員の定義と、それからそういう人たちを大体何名位採用しようとしているのかと言う事、あるいは無期契約社員、有期契約社員、勤務日限定の無期と勤務日限定の有期と、そういう比率、それをどういう風に考えて全体を回していこうと考えているのか。そういう事については雇用のイメージ、全体のイメージですよね。ここから皆さんがこう移っていく時のそういう構想をどういう風に考えられているのか、もう既にいろんな形でまだ会場が一つになるのかというのが分からないだろうけれども、大体メインになる無期の契約、特別契約社員というのはどういう風に考えているのかと言う様な事で、もし次回にお示し頂けたら、今日はあれだと思いますけど…。

濱欠　就業規則上定義は、まだ就業規則を作っていないので、出来ておりませんので、申し上げる事は出来ないですけれども、今のＹＭＪの特別契約社員の就業規則に準じたその定義という事になろうかなあと…。

川西　週４日以上とかそういう事？

濱欠　そういう意味じゃなくて、定義って仰っているのは、どういう事かというと、有期の契約社員が1回以上契約更新をした者のうち、期間の不断がない契約への転換を会社が申し入れ、本人が承諾し、有期契約満了日に継続して無期雇用契約を結び、契約に基づく(？)業務を行うというのが定義です。

川西　そうですね。

濱欠　それが定義です。

川西　そうですよね。それに準じた形で作られる。

濱欠　まあ、あまりかけ離れたものにはできないかなあという風に思っています。

川西　で、その何名というのはなかなか言えないと思いますけれども。

濱欠　はい。

川西　パーセンテージというところではどれ位あるんですか？

濱欠　パーセンテージをちょっと、全く今のところ考えておりません。なんか採用枠みたいな形でやるつもりはなくて、やはり今後の中でそのふさわしい方に転換して頂くという事かなあと思っています。ですので、今の所申し上げることは出来ないだろうし…

川西　で、各営業店…

濱欠　これからそれを7月迄に出来るかというと、そんな事ではないと思っています。

川西　特約店に最低一人は配置しなけりゃいけないとか、そんな風に考えている訳ではないんですか？

濱欠　そういう訳ではないですね、はい。

川西　だから要望があって、希望して来て人の中でふさわしいと思えば沢山も取るし、いなければ少ないと、そういう事ですか？

濱欠　そうですね。

川西　何かそれ全部事業のイメージというか、描く方、実施する側としてはものすごく曖昧ですよね。もうちょっときちっと描かないと、色んな雇用形態がある人たちが働く中で、この人、この無期契約のこの契約社員についてはこういう働き方をしてもらうから各お店何人位は必要だなとか、そんな緻密なやついるんじゃないんですか？

濱欠　ご意見としては承りますけれども、今の所は無い。

川西　そういう事で一定のイメージが出来たらまた教えて頂かないと、こちらとしてはこの４つも選択肢がある中で、すごく難しいですよね、今後については…。

清水　じゃあ賃金について。

川西　賃金については、時給かけるその、基本賃金かける時間というのが雇用の働き方の基本ベースだと、そういう風になりますよね？

濱欠　えーと、また番号でちょっと仰ってもらってもいいですかね。

川西　それは26番ですね。表の一番新しい。今までもヤマハの方が第4回交渉やら、それから8回交渉なんかで繰り返し言ってきたのが、基本給に労働時間をかけてそれを時間給とする場合には、そういう賃金にしていく場合には、その他の手当てね、「手当」という形でフォローしていかないと、ものすごく低くなりますよね今までも含めて、だから当然、時間に対して時間給をそういう風に選出をするのならば、時間給はどういう風にして決定するのかと言えば、まあ前歴換算、今までの経験ですよね、そういうものを評価し、それから激変緩和措置、それも交渉の中で言って頂いた、激変緩和措置も大幅に下がる人についてはそれもすると、そういうことが前提になって基本賃金が、時間給が決まると、それと同時にその時間給だけではなくていろんな手当、土日手当とか遠方手当とか今まで言われていた休日出勤手当とかそういう手当を別途考えなければいけない。手当で補完していく。それからもう一つは、給与や退職金、賞与や退職金についても賃金体系の中で考えていく、そういう風に言われていましたよね。だからその賃金体系を全部出して頂かないと、今出して頂いたのは時給レンジで何時間、週6時間働く人は大体これ位ですよ1700円ですよとか、そういうものは出して頂いていますけれども、それだけで私たちは判断出来ない訳ですよね、一時金も一か月位というような事のそれは理解ですか、そこ位迄は有額に出ていますけれど、それ以外は何も示されていないですから、手当類がどうなるのか、あるいは時間給って決められた時、皆一律その時間給になるんではなくて、その人の経験、能力、そう言う様なことを勘案して、一人一人の時間給が決まっていく訳ですよね。皆一律とはまさか考えていないですよね。だから今出されているのには一切そういうことが触れられていないので、判断のしようがない訳です。だから出されているものが賃金体系として大変不十分で、これで判断して下さいと言われても出来ないので、今迄の交渉の中でもずっと言ってきた手当、それをどういう手当をどういう風に考えているのか、それから賃金を一人一人の時給を決める時に、能力や経験をどう反映さすのか、賞与や退職金については社員、ヤマハの契約社員、無期雇用契約社員の規定を、ボーナスに何も書いてないんですよね、ボーナスについてもどういう風に考えているのか、基準日①が6月1日と12月1日ですか、賞与の基準日は、それが今度の場合7月実施になったら6月の一時金が出ちゃうんですよね、4月からだったら6月の一時金も賞与を貰えるんですけれども、そういうようなことも含めて、これでは賃金を提示した事になっていませんし、今まで回答された中身とも整合性はとれないので出して頂きたい。

安野　あの、ちょっと賞与に関しての認識ですけど、

川西　はい。

安野　賞与は過去勤務に対する。

川西　え？

安野　過去の勤務に対する報酬というか。そういったものなものですから。

川西　賃金の後払いっていう感じですよね？

安野　そうですね、ですからその時にいたから貰えるっていうものでもないものですから、今回7月から6月っていう間で、7月からの勤務は12月で、その後半部分は最後6月でと、そこは評価がちゃんと出来てそれを反映出来るっていうそういうお支払い方が出来るような振り方を今、賞与はして行きます。

川西　だから4月もし採用、私たちが当初のように4月採用だったら7月には期間率があるとしても一定の…

安野　それは無いですね。

川西　無いんですか、そんならもう7月に採用された人は12月までないんですか？

安野　そうですね。一般的に賞与は法定のものでもないものですから、寸志とか、そういったものが出る可能性はありますけど、それは今想定していないので、6月の時点で払うっていうのは基本的にはもう下期ですね、10月から3月という勤務に対しての報酬になるのか、今回4月～6月をどう取り扱うのかっていうのはあの今ちょっと我々はそういう想定で組んでいないものですから、7月～6月っていうので考えていたものですから、4月からの契約開始っていうのはちょっと前提していないので。

川西　今回は4月からのはなくなったからね、7月なんだけど、もしじゃあ4月からやっていたとしても、6月の賞与は無いということですか。

安野　そこはあの、分からないです。その前提で考えなかったものですから、ただ、前回回答させて頂きました、ご指摘もあった所でこちらもちょっと悩んでいた所があったんですけれども、（契約）Ａ，Ｂの方で賞与の組み合わせが違うというのもありましたので、それはやっぱり揃えるべきだという風にこちらも考えていましたのでね。

川西　そうですか。ただやっぱりね、今年の2020年の4月からの同一労働同一賃金とかパートと派遣のね均等待遇の法も施行されましたから、きっとこの就業規則でも私、正社員とこのヤマハのこの特別契約社員の、これも中身が変わらざるを得ない、変わらなければいけない中身になってくると思うんですよね。だから新しい中身に対してそれを準じて私たちに、来年だからまだ時期ありますから、これが改訂されれば変わるということですよね？

安野　そういう意味では先程言われていた退職金についても、現当社の契約社員は退職金は無いんですね。

川西　あ、そうなんですか？

安野　ですから、これから検討していかなきゃいけない部分になって参りますので、それは同じように、英語だからとかそんなことは全然関係なく、皆さんも同じように考えて行こうと思っていますので。そこはちょっと、そういう意味ではご案内がこの説明とかそういうタイミングではちょっと難しいと思いますけれども、こちらのタイミングで導入ができれば考えていくべきではないかと思います。

野村　すみません。話の途中なんですけど、時間が少ないので、課題をちょっとまとめて来ましたので、お配りさせて頂いても宜しいでしょうか。今日、全てを話し合うことはできませんけど…。

川西　そしたら手当についてはどうゆう…、土日手当を考えていると仰ってたんですけど、文書にも書いて頂いたんですけど、土日というのは回答では勤務日にするのか非勤日するのかと言えば、勤務日になるだろうけれども、夫も休みで出にくい時、あるいは土日は希望者が少ないと言う事も含めて言えば、一種のペナルティというか、そういう意味で、何か手当を付けてもいいのではないかとそうゆう考え方、土日も含めて英語講師については基本的に勤務日としておいて、それを選ぶか選ばないかという事になるという事なんですね？普通の土日を勤務をしない、ようしないという事にはならないという考え方でで土日を考えていきたいという事なんですよね？今の現状では…。

濱欠　だから、土日がカレンダーとしての出勤日になるという事。

川西　で、だけどもそれに対して、その、やっぱり土日働ける人は限られた人だと思うのですね、子育て中の人とか(？)それに対して一定のそういうものがないと、一つのヤマハの今回の構造改革の一つが土日でニーズのあるところでしっかり稼ごうという考え方だとすれば、そこで働く人をきちんと確保して行かなければいけないわけですから、そこに何らかのあれが要りますよね、そういう風に検討して頂きたい。

濱欠　14番への質問という事でよろしいでしょうか？

川西　今日、その回答については頂いてないので、それ抜きに言っていますけど、

濱欠　あ、あぁ…、

川西　ま、雇用契約の人は土日勤務を前提にして行きたいという事でしょう、これ？

安野　前提と言いますか、あの…当然それはご相談という事になります。やってくれとは言えないものですから。

川西　ただ、土日が休日という考え方に立たないという事ですか？

安野　あの、我々の、今、当社についても日曜とか出勤されている、通常の出勤日としておられ方はおられます。ですので、当社グループとしては尚更ですけれども、そうゆう意味では土日、法的休日も何曜日とか決まっているものではないものですから、業種とか職種とか、特に皆様先生方というのは休みの日の需要が多いと言う事実もあるものですから、そう言った事に関してそこは普通のカレンダーのあり方、今逆に我々平日に休みたい位のそういった暮らし方、働き方の構造改革というのもあるかもしれませんけど、そういう意味ではちょっと話はずれましたけど、基本的には土日も含めた全曜日でカレンダーを組みたいと言う風に思っています。

清水　そこに手当は付けない。

安野　あの、今のところそういう考えには…あの、一旦検討したんですけれども、当初、そうゆう案もお話ししたと思いますが…

川西　回答書にもありましたよね。

安野　最終的には時給とか全体の年収の中で吸収できるだろう、吸収というか組み立てていけるだろうという風に考えました。

川西　それで土日の講師は確保できると思いますか？

安野　そこは今から話し込みをしていくしかないと思いますけれども…。

川西　手当もちょっとでも付いて働いてくれというんだったら、じゃあ働いてみようというのもあるかもしれませんけどね、全く無しで土日出にくいところで…

清水　土日に関してはレッスン数が多いですよね。

安野　多いですね。

清水　だから負担というか、通常の平日よりは休憩時間もないままにレッスンが組まれている場合も多いので、現状…

安野　雇用と言う形で考えるのであれば、きちんと準備時とか休憩時間も用意していく事になって行くと思いますけど、今までみたいに立て込んでしまってご飯も食べられないという状況にはさせない、そうしてはいけないと思っています。

川西　じゃあ手当を考えないとしたのは、さっきどう仰いました？当初考えたけど止めたという理由です。

安野　全体と言いますか、我々通常雇用という事を考える場合は、年収で考えていくと思うんです。ある規模のお仕事がある場合にどれくらいが見合ったものかっていう、その中で組み立てられるという風に考えています。

川西　けど、皆さんの思いとしては、それはこちらに来ているやつでも、土日に何の手当も無く、出勤の日として長時間働くという事について、やっぱりすごくハードルが高いですよね。だからやっぱりなんらかの検討をお願いしたいという事をもう一度返しておきます。

濱欠　ご意見として伺っておきます。

串田　あと10分ですけどいいですか？

川西　で、もう一つ、現行を下回る賃金について激変緩和措置、これもずっと言ってきたんですけど、これは大きくまだそれやってみなければ、大きく下がるのかどうかも分かりませんが、下がるという場合は激変緩和措置は当然考えるという事ですね？

安野　これは今何かお約束することは出来ないかなと…。

川西　いや、その場合にはしますという事を今までも回答して来たし、確認書にも入れましょうかという所迄行ってた訳ですから、それは言って頂いたら、何らかのこういう制度にしますと言う所迄では要らないですけれど、現行を下回る賃金について、皆さんも今までのレッスン以外にも付随業務もやりますよ、今後現場的に言えば、大変になるにも拘らず、賃金が下がるなんて事になったら、とてもやってられませんよ。だからそれについては、当然普通働き方や賃金制度が変わる時には激変される場合には緩和措置をとるというのは普通のやり方で、ヤマハのような大きなきちっとした企業がそんなこともせずに賃金下がるけど、業務大変になるけどやって下さいと、そんな事はありえないでしょう。だからこれは当然今までも言って来られてた様に激変緩和措置をどのレベルなのか、どういう風にするのか、そういうことは案を出して来て頂いてまた議論するとして、無いという事はあり得ないと思います。

濱欠　ご意見は承りますけれど、今、激変緩和措置について何か約束することは出来ません。

川西　出来ませんって、今までの交渉経過から言っても、それに対して、交渉の中で答えた事についてそれにつ

ていもう出来ません言う事ではないという事ですよね？それにとって…

濱欠　やりませんと言う風な事は言っている訳ではないんですけれども

川西　やりませんとは言わないですね。

濱欠　はい。それをその制度化するとかプログラム化してお見せる事はできませんと言っているのです。

清水　何らかの策は講じて頂けるという事ですね。

濱欠　そうです。それは勿論考るんですれども、それは個別の話なので、どちらかと言うと…

川西　んー、まあ、やりませんとは言わないと

濱欠　やりませんとは言わないですけれども、プログラム化するのは非常に難しいだろうし、誰に対してどの程度やるという事をやっぱり言えるとは思いません。

川西　でもこれは絶対必要ですよ。絶対これがないと。

濱欠　ご意見としては勿論承りますし、分かりますし、それは、意味合い的には分かりますし、

川西　そら、皆さんの良い労働力を確保しようと思えばそういう風にしてやって下さい。それが絶対必須の制度だと思います。それから基本の賃金を考える時に今出されている日数と時間でいくらって出ていますよねそれだけではないですよね、だから年歴換算というか、事前の今までの経験、20年やった人も1年、2年の人もいる中で、20年やってきた人にはそれなりの評価、前歴の経験も換算すること、あるいはその能力、英検ですかね？結果、そういったものを加味して一人一人の賃金は決まるという事ですね？時間給。

濱欠　時間給の決め方としているのが、デジタルに提示できるものではないと思っています。

川西　デジタルに提示する事じゃないというのは？

濱欠　えっと、あの26番を見てそうなるのかなと思っているのですけど、賃金体系という意味合いでは我々かなり詳細なものをお渡ししていると思っています。ここから先はやはり個人の方の試算になるんじゃはないかと、雇用を希望される方に「貴方についてはこういう試算になります」という事を提示すると言う事なので、賃金体系という事じゃないもう個人レベルの話になってくるのかなあと思っています。

串田　すみません、あの、もう5分を切ったんで、この後どうするか決めるのと、この後の方向性をどうするか

を決めないと私たち時間が来たら出ないといけないので…

川西　すいません、個人レベルでは駄目ではないですか？一人一人ソロバンはじいて「あんた、これです」と決めるんですか？そうじゃなくって、何年目の人にはこの賃金、そういう風にして年功賃金と言う訳では無いですけれども、経験は一定、5年迄の人はこれくらい評価しますとか、そういう透明性のあるものにしないと、そんな、お互い皆、隣の賃金は知らない、個人レベルでやるなんてそんな事にはならないと思いますよ。

濱欠　えっと、そこまで透明性のある給与の払い方をしている所ないと思いますよ。

川西　だって、無期

濱欠　少なくとも我々はそうじゃない。

川西　じゃあ、無期契約の人はどうします？じゃあこれから？有期の人は毎年契約して今年これだけ働きます、こうゆう風に何時間働きますって言う風に決めれると思いますよ、賃金いくらですよって

濱欠　だから契約更改となる訳わけですよ。

川西　だけど無期契約の人については一回契約したら後はもう無い訳わけでしょ？その人の賃金はもう闇の中ですか？

安野　いや、無期も基本的には同じです。稼働は変わって来ますので

川西　一回一回、面接をして決めて行くと言う事のですか？

安野　そうです。

川西　それにしても…

安野　評価はしますので、評価で翌年の昇給と言うか、給与の判定をして行く。

川西　だから、それならば…

安野　闇雲に我々も言ってるのではなくて、仰る様に色々な要素を出しています。

川西　だから、それを勝手に決めてやっていますと言わないで、こういうきちんと示して貰わないと、こうゆう要素を考慮してこういう風にやりますと言うのが、賃金の私たちは評価の問題にも言いたい事はいっぱいありますよ、どんな評価はどうするのか…。

安野　それは会社が総合的に評価するものですから、そういう風に条件を出して総合的に会社の評価なので、そこの評価の中身を、ある程度の項目はご説明出来るとは思うのですが、ただ詳細にここはこうですよとはそこは難しい内容になるかもしれません。

川西　皆さんだって給料表ある訳でしょ？

安野　我々の基本給しかない。

川西　基本給だけですか？あとは査定とあれでここ出来るという事ですか？

安野　はい。

川西　正社員全部そうですか？今？そのほかの人も？

安野　はい。

川西　そうですか。ちょっと酷いですね。

安野　そういう人事制度もあるんですよ。我々は昇給もするし、落とされる事もあります。

川西　まあ、それはあるでしょうけど。

安野　ですから、我々はそういう人事制度ではありますけれども、そんな事を皆さんの所でやるとちょっとあまりにも乱暴な人事制度なので

川西　そうですね。

安野　それは従来の昇給方法を見ながら合法問題とかそういったのはちゃんと考えてやる。

串田　あと1分なんで、これせっかくこれを頂いたのでしっかり見ましたんで…（？）…。

清水　動画配信についてなんですけれども、やはり今、これだけでもこんなにいろんな質問が出ているのに一方的に動画配信でこの80何ページの説明、これをこのまま動画配信すると言うのはあまりにも一方的過ぎませんか？

濱欠　最後にやる話ではないですね。残念ながら時間切れですね。

川西　て、言う事は、どうするんですか？

濱欠　やるしかないと言う事ですね、我々としては。

川西　じゃあ、うちも公開しますね、今までやって来た事もまとめて。

清水　そうですね、これはあまりにも一方的過ぎて、会社側だけの話になるので、私たちも正確に今の委任契約の事とかそうゆう事を一応この団体交渉でいろんな事を話し合って来て事に関しては、できるだけユニオンの中だけで止めていましたけれども、皆さんに知って貰いたい事もたくさんあるので、それは私たちも勝手に公開していいということですか？

串田　（？）

清水　動画配信を私たちもまだ見ていないのに…？

川西　そんな一方的な事…

安野　動画配信を一回やったら終わりというわけではなく、フォローもします。

清水　だから、フォローをする前にちゃんと、まだこんなに揉めているような事を勝手に動画配信します、どんな内容をするのかという事も、まだ作成途上だという事に対してもここはどうですか？と質問してもまだはっきりとした回答も出ていないのに。

川西　いっぱい持って帰らせて頂きますと言った話に、どう出てくるのですか？

清水　「はい、時間切れです」「はい、動画配信します」「徐々にやっていきます」と言うのはちょっと酷くないですか？

安野　「酷くないですか？」というのはもちろんご意見としては分かるのですけど、それと我々も公開しますと言うには…

清水　だから私たちもちゃんとした情報を知るべきかなと思って、これは会社側からの情報でしかなくって、私たちはいっぱい色々聞いた委任契約の事についても何もほとんど載っていない状況の中で先生たちには選択肢が増えていいですよねという様な言い方をするのはやはり良くないですね。

岩城弁護士　あの、すいません、今日初めて発言しますが、少しだけ。あに、ちょっと整理なんですけど、団体交渉の結果を全部公開するとかいう話ではなくて、今回会社が見切り発車で動画配信するという事についての批判的見解を当然述べるこちら権利はあるわけですよね。それは信頼関係に反しない、我々の立場にしたら批判を持っているという事を述べるのはある意味当然のことであって、そこをちょっと区別する必要があると思うんですよ。こんな議論を詳細に明らかにして信頼関係を破壊するという趣旨ではないので、その点をご理解頂けたらと思います。今までだってそうだったと思いますし。

川西　労働組合は労働組合の立場でやるべきことはやらないと、むしろ信頼を失いますからね。こんな事で合意したのかということになっちゃうでしょう？

濱欠　そこの所を特に求めていないので、別にその「労働組合と合意した内容です」と言うつもりは全くないので、我々は来年の7月にスタートする為にはやっぱりあるステップ、ステージに進まなきゃといけないと

岩城弁護士　それは良く分かりましたので

濱欠　そこは分かって頂かないと…

岩城弁護士　そこはね、会社の立場としてやることはやりますと、それについては我々は批判的な意見を述べますというそれだけの話なので、そういう事でお互い理解し合いましょうよ。

安陪弁護士　それは仰る通りですね。

奥田　「合意していません」と言う事を書くのはいいって事ですよね？

岩城弁護士　それは事実だからいいんですよ。

安陪弁護士　合意していないのは事実ですから。

奥田　それでは書かせて頂きます。

川西　中身についてはそれは書きますよ。こう言っているけれども私達はこういう主張をしていますと、まだ協議中ですと。

濱欠　でも、あの、最後ですけれども、私としては当初の目的であった雇用化という事に対しては前進していると思っているんです。

川西　ま、それは評価します。

岩城弁護士　そうだと思います。はい。

濱欠　そこを我々として全く拒否している訳ではありません。

岩城弁護士　そんなことは全く言っていません。より良いものにしたい為にお互い頑張っていると理解しております。

濱欠　で、やっぱり時期的なものもあって、我々実務も抱えているので…

【時間切れ強制的に終了】