**第1５回団体交渉2020年９月３０日（水）**

**大阪府立男女共同参画・青少年センター４Ｆ中２会議室**

濱欠　今日は15回目になりましたね。時間も早めさせて頂いて２時間という事で11時45分まで片付けとかも

あるもんですからそのような時間でお願いしたいと思います。議論の方も的を絞って進めて参りたいと思

いますので何卒宜しくご協力の程をお願いします。

清水　宜しくお願いします。会社回答をありがとうございました。その説明をいくつか求める前に、各地の講師から特約店の方にＷＥＢ会議をされたと思うんですけれども、特約店の動きに対してかなり不安な点が寄せられています。この事について説明をして頂きたいなと思っているんですけど、特約店、やっぱりロイヤリティの問題であったりとかその辺の所でかなり講師へのちょっと威圧的な物の言い方って言う特約店もあったみたいで「先生、次、別の事を考えて下さいね」とか、そういう言い方をされたりしている所もあったり、強制的に閉鎖する事が出てきたりとか言う事もあります。一応、雇用をエントリーするにあたって、講師の皆さんは現状をこのまま維持出来ればって言う風に、それ以上にまた増えればって言う風

に考えられていると思うので、出鼻を挫くじゃないですけど、先にポンと折られる様な形で特約店の方から、嫌な言い方をされたりとかっていう先生もいるみないなので、特約店に対してどの様に伝えているのか、それからそれがどんな風に進んでいるのか今後の見通しですね、それからやっぱり教育産業としてヤマハに通ってくれてる生徒達への責任として、急な閉鎖とか「継続したい」と言って下さっている生徒さん達が続けられる形っていうのを、まあ構造改革はとても必要だと思うんですけど移行期間として考えて貰うと言う事、会社として講師が職場をなくさない様にどの様に動いて頂いているのか、全国の特約店の現状を詳しく教えて頂きたいなと思っているんですけど。

濱欠　まず、非常に、ちょっと抽象的なお話に聞こえるんですけれども、具体的にはどの様な事を…、説明して頂ければ。

清水　ロイヤリティが問題で英語教室事業から撤退を考えている店に対してどういう風に動かれていますか？

濱欠　撤退を考えている店…ん？

清水　今、そういう所の声が上がってきていないですか？

串田　特約店にどう説明したかと言う事なんですけれども、あの９月１日にビデオを視聴してもらえる様にして、９月の３日からですね、３日からあのオンラインの説明会というのを６回やっています。午前午後で３日間、エリア毎に徹底させて頂きましたけれども、オンライン会議なので別に日程が合わない方は、首都圏の特約店が九州のパートに出たりみたいな事も有で説明会をさせて頂いています。あのその後にですね、丁度最後９月７日の日が九州でその日台風が九州来ちゃったんで欠席になった特約店もいたんで、９月11日のもう１コマ作ってですねそこに特に九州の当日出れなかった特約店さんのフォローという形で計７回、追加１回やって説明をしています。その後に個別に担当が各店と会話をしています。特にビデオの中では考え方を提示しているので、個別にそのＡ店さんが今、何会場あってどういう稼働枠になっていて、その稼働枠に現行の請求だとこうなるけど新しい請求になったらこうなって差がこうなりますよというシュミレーションを個別に提示をしています。提示するだけだとたいがいのお店は特約店請求が上がってしまうので、こういう工夫をして会場の集約やクラス集約を図って、ここまで机上の計算にはなりますけれども、こういう様な稼働にして貰えるとこれくらいのロイヤリティ請求になりますよという事で、まあなかなか在籍が50に満たない特約店さんはなかなか難しいんですけれども、ある程度規模があるお店に関してはですね、ここまで工夫をして頂ければ特約店請求が今までより下がって特約店の上りが増える計算にはなりますという様な個別提示をしています。その後に各店の状況等々を聞いていますけれども、明確に「もう、英語を辞めます」と言って意思表示をしているお店はですね、まあ前から辞めたいと言っていた某静岡のお店が1店ありますけれども、後はちょっと青森、前回問題になりましたけれども、青森のお店がありますけれども「なかなかヤマハの提案は厳しい提案だなあ」と言いながらもシュミレーション見ながら検討しているという事で担当からは報告をもらっていると、今そういう状況にあります。

清水　ヤマハ、会社としては講師の雇用というか講師の現状の職場の確保、現状の収入の確保に最大限努力して貰いたいなと思っているんですけど、ある程度の具体的に提示というか特約店に対しても必要かなと思って、やっぱり特約店がそのヤマハの提案を受けてうまく工夫してくれれば良いんですけど、もう閉めてしまうとか閉鎖するとかっていう形で今行っている生徒達が行き場がなかったり、先生の仕事がなくなったりという事ですると不安が大きくなるなと思っているんですけど、その辺はうまく…。

川西　今後も個別の会話も含めて、なるべく実施してもらえる様な働きかけ、その工夫やら色々示しながら努力をされて行くという事で、今出ているのが青森ともう１店、という２つ、掴んでいらっしゃるのがという事なんですね。色々その他の問題としては掴んでいる問題はあるんでしょうか。その店を、営業を辞める辞めない以外の問題で、特約店との関係で、今回のヤマハの提示に対して。

濱口　すみません。例えば「ちょっとこれ、うち、きついんですけど、もう少し何とかしてもらえませんか」と言っている特約店があったりはするんですか。

濱欠　「もう少し何とかして下さい」というのは。

濱口　条件が次、厳しくなるからそのロイヤリティの問題で「これ今、うちだったら厳しいから、ヤマハさん、うちだけ何とかしてもらえませんか」って言うのは言って来ている所はあるんでしょうか。そこまでしてでも続けたいと思って下さっているお店というか…。

串田　７月から新しい条件にしますって言っている事に関して、７月を遅らせてくれとかね、その初年度何かこう移行措置を図ってくれという申し入れをしてきているお店はあります。

濱口　それに対して検討はして下さるんでしょうか。

串田　７月をずらすっていう事はしないつもりです。今一番検討しているのは、１コマいくらという事で特約店さんに請求の仕方を変えますよって言っているんですけれども、我々は特約店全体でグロスで利益額を計算して貰えればと思ってかなり荒いんですよね、あの月謝の単価の幅がある中で一つのコマ請求になっているので、細かく見ると低年齢の月謝の安いコースに関しては４人集めても今よりも上がりが悪くなるみたいなコースが実はあるんです。そこの見直しを今、しています。特約店さんの中には１個１個のコースを見てですね「このコースは儲からないから、このコースは集めない」とかっていう風な判断になっちゃてるんで、我々はもう少し上の方のコースの方が凄く儲かる、儲かるっていうか上がりが取れる様な金額設定になっているんですけども、そういう所で全体で取れる所と取れない所とで特約店全体の利益を見てくれるって思って分かりやすい形のコマ請求にして出したんですけれども、逆にそれが「儲かる所だけやって、儲からないコースはやらない」という今、お考えになってる店もちょっと多いって聞いてるんで、細かいコマ請求に切り変えて、昨日もやってたんですけれども、改めて10月中には特約店さんにそこの所を再提出しようと。

清水　そのロイヤリティの問題に関しては確定ではないという事なんですか。

串田　単価が、あの最終的には契約書でしっかりお伝えしますという風に言っているんですけど。

清水　雑談に近い形だと思うんですけど、講師の方に「クラス数で取られるんやったら、まあ３つのクラスを１つにした様にして出したらバレへんかなあ」とかね、そういう事を講師にサラッと言ってしまっている特約店とかもあるみたいで「それはどっかでバレるから、そんな事はしないよね」っていう話をしているんですけど、そういうちょっと悪知恵というか言葉を働かせる所もあったりするので…

串田　まあ、会話だけででしょ。

清水　まあそうやって聞いてしまうと、講師は黙って３クラスやっているけれども１クラス分しかのあれで、まあ時給でそこでちゃんと時給が出されるんやったら講師は別に損にならないかもしれないけど、ちょっとやっぱりおかしいよねっていう話も出てきていて、雑談だと思うんですけどまあそういうね、話も出ているのはやっぱり凄い不安を煽りますよね。ちゃんと特約店はしてくれるんだろうかという風に…

川西　10月中には確定をするんですか、だいたい

串田　10月中にそのコマ請求単価を確定させて、特約店さんにはご連絡をしたいと思っています。逆に早くそれを、正確な確定の単価を教えてくれという事を特約店からも説明会の中で言われましたので、その契約書と一緒に提出するというそのタイミングじゃあ遅すぎるっていう風に言われて、確かにそれはそうだなという事でそこは、ただまあちょっと色々シュミレーションをですね、この先５年位先までシュミレーションをして、事業としてちゃんと成り立つという事を見定めてしなきゃいけないので、そこを…

清水　今、出て来ている金額はまだ確定ではないという事ですね、

串田　そうですね。ビデオの中でも書きましたけど、パワポにも書いたんですけど、最終は新契約書に書いて紙でお伝えしますっていう風に書いたんですけど、パワーポイントの中でもそこは強調してお伝えしているんですけど、じゃあ早く最終形を出してくれっていうお話を頂いているのと、まあ説明会の後、その説明会の場でもありましたけど、後ですねもう少しこう月謝の単価に見合った細かなパターン化請求にしないと、特約店さんとしてはさっき言ったような動きになりかねないから、そこは考えてくれという事で、そこは考えています。

野村　すみません。あの雇用と関係があるのでその特約店政策についてお伺いしたいんですけれども、先程ご説明された時に「工夫を伝えた」と。今後、統廃合されますね。「事業として成り立つ様な工夫を」と仰ったと思うんですけど「工夫を提示した」。それは成長戦略についてですか。

串田　成長戦略？

野村　つまりですね、前にもちょっとお伝えしたかも知れないんですけども、統廃合をしていく上では必ず成長戦略と抱き合わせをしなければ事業は縮小してしまいますよね。その成長戦略というのは統廃合の一方で新規募集をしなければいけませんよね。その新規募集についてヤマハさんがどれだけ特約店に政策を出したか、あるいは支援をするとか、そういう事を工夫という意味でされましたか。

串田　えっとですね、こういう話でいいんですかね？

野村　というのは、それが直接私達の雇用になる訳です。今、特約店は人数を減らすというか、統合する事によ

ってクラスが減りますね、それ以降、募集関係の事についてあまり聞かない訳です。実際今、体験を公表

していますけどホームページ等で、私10回位かな、コマを開けといて下さいと言われたんですけど１回

も出来ていない訳です。問い合わせもない。この状態で１人クラス２人クラス、凄くたくさんあります色

んな先生の方、かなり１人２人クラスありますね。それをその中には10年位続けてらっしゃる生徒さん

もいらっしゃる訳です「ヤマハが大好きで」って言って下さっている方もいるんです。それも統廃合が出

来ない時間帯かも知れませんね。そうすると新規募集するしかないですね。その新規募集についてどれだ

け特約店の方にあの政策をおっしゃって、特約店はそれだから、それならば４人まで増やせると自信を持

って頑張りますと仰って頂けるのか、そこら辺をちょっとお伺い出来ればと思っています。

串田　お答えしますけど、工夫って言ったのは生徒募集の工夫ではありません。新しい特約店請求方式になった

時にどういうようなクラス編成、開講枠としたら特約店として粗利を取り易くなるかと、そういう工夫を

お伝えしています。なので原則は会場10人15人20人みたいな所ではなくて、まず一つの会場に生徒を

まとめないとですねクラスの集約合併はですね。

野村　そうですね。でも一方でそのロイヤルティーの中におそらくこの英語事業の教育のパッケージも入ってい

るでしょうけれども、その営業支援もおそらく入っている訳ですよね、ロイヤリティーの中に。その親会

社として、親会社といったら変ですけれども、各、全国の代理店さんにヤマハはこういう営業政策で行き

ますから後は個別でそれを落として下ださいっていう風な形にする訳ですよね。その費用も入っている訳

ですよね。その所をどれだけされているのかという所をお伺いしたいです。でないと私達すごく不安です。

どうやったら生徒が増えるのかって日々考えています。ところが個人で物事を考える範囲のものではない

ですね。広告宣伝と募集とそこら辺は私たちの専門外です。どうしようもする事が出来ないままただ時間

の経過と共にクラスを編成されて、コマ数が減って行く訳です。そこです。そこをお伺い出来ればと思っ

ています。

串田　明確なお答えになるかは分かりませんけれども、前回の特約店説明会でお伝えしたのは、新しい請求方式

はこうなるんだと。新しい請求方式に沿うために、特約店さん「こういう工夫をして会場の統合やクラス

の開講枠をこういう風に整備してもらう」という事を提案しています。募集に関しては本当に「小学生の

募集を強化して行きます」位の話しか触れられていません。なので、そこに対して在籍生をこういう風に

集約して行く事は分かったんだけどご指摘の通り「新規募集をやってくれ」なんていうそこを示して欲し

いという話もかなりで出ました。

野村　私、この仕事っていうのは一番底辺は低年齢層のお母様ですよね。実際にそのお母様たちに認められない

と新規募集案は出来ませんね。と言う事でちょっと話を聞いてみたんです。「どうやって習い事を決めて

いますか？」と、そしたら「まずインスタです」と言われました。「インスタで検索して自分の子供にあ

った所を探す」と、地元で。そこから写真を見たり、良い雰囲気だったらHPに飛ぶと。HPを見ると母

親を安心させる材料がいっぱい揃っていると。体験を見ると満員御礼ばっかりなんですよね。行くと当日

すごく特典が貰えると。例えば良い特典だなと思ったのが兄弟はずっと入会無料です。つまり2人目、3

人目出来たら必ず無料ですから来て下さいねとか初めから言っておくとか、いろんな工夫で特典をそれ程

コスト掛けないのに、つまらない特典かもしれないけれども「アイスクリームの券を差し上げます」でも

意外とね、小さい子供にとって「アイスクリーム当日貰えるんだ」サーティワンのアイスクリーム券嬉し

いですよね。物よりも、もしかしたら嬉しいかもしれない。なので一番大事なのはまずヤマハの英語って

まだ知らないし、昨日も窓開けて仕事してたら、「こんな所にヤマハあったんだ」とか言う声も聞こえます

し、知り合いに聞いても「ヤマハ英語やってたの」って言うのがまだまだなんですね。なので認知性が無

いと募集出来ませんよね。認知性を上げる為にやっぱりスマホなんです。皆さんもうコロナですし、忙し

いし、スマホです。全てはスマホ。その為にはインスタを使うですとか、それもヤマハさんが主導しない

と多分特約店さん出来ないと思うんですよね。そこからHPに飛んだら迷わずに自分の子こどもが行くク

ラスに到達できる。それが今出来ないみたいです。いくらこうキーワードを入れてもなかなか出て来ない

と言っています。分かりにくい。行ったらどんなメリットが特徴もよく分かりにくいって言われます。な

のでホームページは徹底的に変えるべきだと、競合他社も色々見ましたがものすごく工夫されています。

そこら辺が無いから多分特約店は「どうしよう」と思っている所があると思うんです。あと入会率。実際

体験出来ました。昔なら同じ事をやっていても入会率高かったのに、私、今体験が無いので分からないん

ですけれども、他の先生に聞くと入会率が悪いと言ってる先生もいらして、一つは今ね「go to キャンペ

ーン」とかありますよね、トラベルとか。皆しんどい中でちょっと肩を押してくれたら、ちょっと補助金

貰えたら頑張れる、最初にちょっとした特典です。そしたらもうヤマハさんの生徒だったら10人位来る

かもしれないです。最初のちょっとした事があるだけで多分最後には入会率が上がると思うんですよ。そ

こら辺も特に無い。他の所は色々やっています。そういう面でものすごく不安を持っています。それから

他にお母様に聞いたら送迎バスがある所があるとか、振りかえ制度があるとか、後ですね託児所があると

か言うのがありますけれど、でもこれ全部難しいですよね。振りかえ制度も非常に難しい。だけど今の生

徒さんって、それでもその条件が悪くても10年来てくれているんですよ。その人達を1人だからって捨

てるんですかね。そこら辺もすごく心が痛いです。すいません、いろいろ言いましたけど。

川西　本当に今、講師の皆さん雇用か委任かとそんな事も考えないといけない中で、それ以上に店が生き残るの

かどうか、そういう事を匂わされるとものすごく不安になって来て、自分達の立場が掛かって来ているん

ですよ。だから今日も本来なら山程こっちの労働条件の事を言わなきゃいけないですけれども、どうして

もお聞きしたい、今もうスタートしてヤマハがどういう風に実態を掴んでおられるのか聞かせて欲しいの

と、やっぱり講師がこれほど経営面も含めてね、一生懸命悩んでいる訳なんですよ。どうやったら自分達

の所がやっていけるのか、自分達が何が出来るのか。だからそういう事は本当に講師一人一人が今考えて

いるんだという事はしっかりと受け取って頂いて、今まぁ努力もされてると、特約店との間でという事で

すけれども、やっぱり子供に対しても働いている者に対しても責任を持って継続して行く最大限の努力を

今後も続けて頂けるし、まあ色々と、私達からも、えぇ、あの…130、140のうち質問を今回の構想改革に

ついて出しましたけれども、それに対してきっちり文書で、ま、ちょっとはぐらかしている部分もありま

すけれども、でも、あの、きちんと文書で回答頂いた、その中にもう現場の宝物が一杯入ってると思うん

です、今後やって行く事業の上での、だからそれをきっちりまた反映させて頂くという基本の姿勢を持っ

て頂いて、今日はもっと特約店問題を言いたいんですよね。

清水　コロナで賃料が払えないから閉めるという所もあるんですよ。その辺の支援をと言うか、生徒を守る為

講師を守る為にも会社も何らかの事をして貰えないのかなと言う風には思って、やっぱり生徒に「閉鎖だ

から閉めるんだよ」と言わないといけないのは多分講師ですよね、一番ね。

串田　まあそうですね、それはもう最終的には特約店ではなく講師さんですよね。

清水　そうなると自分は辞めたくなくても、その生徒を辞めさせたくなくても、それを言わないといけない講師が何人も出たらダメですよね。一生懸命ここまで10年育てて来ている生徒達ですから。他に何かありますか、大丈夫ですか。

野村　後、音楽のダブルレッスンもヤマハの特徴ですから、ダブルレッスンをする事によって何か特典がある。

　　　金銭的なものがある。短期間でも構わないんですけど。以前ちょっとされていましたけど、まだまだ少ないと思いますね。なのでせっかく、あの、お母さんが仰るには英語と音楽一つの所ですましてしまったら楽だと言いますよね。それが、ほんとはね、ほんとは楽なはずなんですよね。

串田　そうなんですよね。音楽教室に来ていながら他社の英語教室に行っている子の比率は多いです。

野村　多いです。はい、もったいないですよね。

串田　はい、もったいないです。

野村　それ、乗換え割でもいいので何か政策を作って頂ければと。

濱口　後、現在ダブルで来て下さっている子たちが英語だけ閉めるなんてそこの教室がなった時に、じゃあ同じ

事が増えますよね。英語は他社、英語屋さんに行く。餅は餅屋っていう現象が起きちゃいますよね。音楽

はヤマハにする。それも防ぎたいですし、きっと簡単に英語だけ閉めますと言われた時に、「ああ、そうで

すか」とは仰ってないですよね「何とか続けて頂けないですか」と言って下さってますよね、特約店に。

串田　あの、それをやった事で特約店が赤字になるようなケースはやっぱりお勧め出来ないですよね。今回我々

の出している政策は基本的にはまとめて行くという方向なもんですから、その3人とか5人しかいない会

場で今の振替の形を変えると（？）になりますという会場の場合は、やはり生徒を増やすかもしくはこち

らの会場にまとめて下さい、どちらかのご提案になりますよね。最初はまあ生徒を増やして頂きたいとい

う話になるんですけれども、ま、場所柄難しかったり、施設がもう古かったりですね、そいうようなケー

スであれば生徒が集まり易い場所にまとめて下さいという提案にどうしてもなりますね。あの、この政策

出しておきながら、今英語をやっている会場は全てこのまま続けて下さいという言い方にはならないです。

濱口　でも出来たら続けて頂きたいとは仰っているんですね。

串田　そうですね、生徒を増やして続けて頂くという事ですね。

濱口　ずっとヤマハが英語屋さんになれてないのは、やはり音楽の片隅で、音楽教室の片隅でやってるっていうのもその意識も取れてないし、特約店自体も「頼まれたからやっているんですよ」みたい感じの雰囲気よく出す所もあるんですね。早く英語教室も英語屋さんだと私は思っているので、そこになれるように…

串田　そうですね。だから特約店にとってみると今の仕組みっていうのは5人になろうが50人なろうがあまり

変わんないんですよね。50人の方が、多い方が良いに決まっているんですけれども、母体が音楽教室があって、英語教室って大体音楽より少ないじゃないですか、生徒数が。そこが目減りして行って、そこの、その例えば我々が言う講師配置だとか、講師さんに対する交通費とか講師の稼働効率という所を我々は意識しているんだけど、お店はあまり関係ないんですよね。一律で生徒の人数の比率で請求が行っていますから、だからそこが英語屋さんになりきれない今の仕組みの一番の要因になっているので、今回の事はご指摘の通り英語を本気で英語としてやるっていうお店は、やっぱりやり方考えて下さいという提案に、特約店さんにはなっているので…

野村　はい、ただもう苦しいんだそうです。都心の所でも。とても立地が良くてもものすごく苦しんでいて「こ

れからもう続けられるか先生、分かりません」って言われてます。

串田　ま、その、場所によりますね。

野村　はい、良い立地ですよ。住宅街ですし。

清水　特約店からね、やっぱり特約店も不安なので、それを講師にぶつけたりしていることもあったりしている

　　　ので、それでもっと不安になってる講師が沢山いるっていう事ももうちょっと考えて頂いて出来るだけ現

状が残るような形でどこかにプラス、増えていけるような形でこの政策が進むように私達も協力したいな

とは思っているんです。そこを宜しくお願います。重要事項の会社回答についていくつか質問をさせて頂

きますが、前回の団交の時に動画説明会について講師に不安を持たせるような表現をなくして、まだ確定

してないという事が分かるようにして欲しいって言って、いくつかここにこういう文章を付け加えてくれ

ませんかとか、TOEICの事についてもエントリー時に今この時期に必ずしも必要ではないという事を仰

っていたと言う事とか、そういう事は何にも何ら反映されずそのまんま流れてしまっていたなと言う所が

ちょっとあって、せっかくこうやって私達もこうして欲しいという事で「検討します」という形で終わっ

ているので、ちょっと残念だなという風に思いました。

濱欠　具体的にはどの部分の事ですか、…（訂正？）…したように思っているんですけれども…

串田　そう、一ヶ所、二ヶ所はあれ、しましたよね。奥田さんから言われて

奥田　どこですか？

濱欠　奥田さんから言われて４つの所は…（？）…あのこれが形でって言う風な表現…

安野　本当にアップしたやつで変わってない、事前にあのお送りしたやつの変わってない所で議論した後なんで

清水　私、見たんですけどね、照らし合わせて見たつもりなんですけど

川西　退職金の所かな、今後とか書いてあったかな

清水　そうですね。

濱欠　表現はそういう検討中そういう事を進めた…

清水　あとTOEICのエントリーのね、色んな事がエントリーの時には必要ですっていう時に、まあTOEICの

事も今もこの時期で受験もなかなかという所でどうしても必要、エントリーする時には必要では無いと言

う様な事も仰っていましたよね。あの「取り敢えずして下さい、エントリー」という風に言っていた事と

かもやっぱり載せて欲しかったなと思うので、講師サイトの方にコロナで受験出来ない場合もあるので必

ずしも必要ではないとか、まあ皆自宅でSPIとかしないといけないと言うのは分かるんですけど、出かけ

て行って何かしないといけないもの、新たに何か取って来ないといけないとエントリーが出来ないと言う

状況は厳しいと思うのでその辺もきっちりとアナウンスして欲しいなと思うんですけど。

串田　確か、これですよね。時給の所…

安野　時給レンジの所ですよね。今TOEICの所ももっと先の所も我々やっていて、取り敢えずエントリー時の

所はフリーダイヤルであそこの所で回答渡していたもんですから、お問い合わせがあったらそこで回答で

きるような

清水　フリーダイヤルに電話できる先生もいてれば、一人なかなか繋がらないし電話できないし「どうなってん

　　　ねやろう」って不安な先生もいてるので、やっぱりそこは全体的に直して欲しいなと思います。

安野　すみません。そこは直してなかった訳ではなくて、申し訳ないんですけど

奥田　なんかね、730点TOEICがないと雇用にエントリーが出来ないのかなっていう風に思っているここにメ

ンバーがいるんですけど、そんなことはないですよね。

安野　そんなことはないです。

奥田　ないですよね。

安野　そこは何も

濱欠　そんな風に言っている所は無いと思います。

安野　TOEIC自体がエントリーする時に出して頂きますけど、それは参考資料というか、今現状どの位の点を

取られているんですかと言うだけの情報なんで、この前も回答しましたけど今なかなか受けれない申し込

みの証明さえあればそれでOKですよ。

奥田　だからTOEICの点がゼロでもエントリーは出来るって事ですよね。

安野　全然大丈夫です

清水　その辺をもう少しフリーダイヤルで答えるんではなくて、全体にアナウンスして欲しいな、まだエントリ

ーの材料が確定していないのかもしれないですけど、ある程度ちょっと不安に思ってる人たちに対しても

そこは今コロナ禍でなかなか受験出来ない状況なのでここはまあ「検討中であります」とか、何かしとい

てもらわないと

安野　そうですね。申し訳ないです。まだ多分その時点でちゃんとした対処が確定していなかったのかもしれな

いので

清水　あのアンケートは全部来ました。回収できてるんですか。

安野　えーっと、ちょっとそちらのほうは

濱欠　そうですね。まずTOEICに関してはTOEICの方もまあ色々コロナ対応という事でいろんな事を考えて

るみたいです。えっと団体受験の場合はオンラインも可能とかいう話も聞けていたりするので、そんな事

も含めて検討はしなきゃいけないなと思っています。

清水　その辺の所はね、お知らせして貰っておくのと

安野　ちょっと確定は出来ないので

濱欠　もちろんね、世の中がものすごいスピードで動いているので、半年前にはTOEICオンライン試験なんか

考えられなかったと思うんですけど、多分それがもうすでに実際可能ですという様な事になって来ている

というのは事実だと思います。やっぱり我々もそう言ったものに合わせていかなきゃいけないと言う風に

思っています。今ね、アンケートの話が出たでちょっとお知らせしておいた方がいいかなと思いまして、

速報ですけど、説明動画を見てアンケートが返って来ています。9月23日に締め切って対象は1,058人

いるんですけど、回答したのが返って来ているのが984人回収率でいうと93％、その時に取っているエ

ントリーではないけど意識調査というかという所で「雇用契約を希望」されている方が224人22.8％です

ね。あと「委任契約を継続する」を希望されている方が447人45.4％で「未定」っていう方が248人25.2％。

こんな結果になっています。後はこれって単純に今の感想的な事なので、今後面談等で詰めて行く事で変

わって行くと思っていますので、あくまでも参考値なのかなと言う風に思っています。そんな状況ですね。

清水　面談の希望者っていうのはどんな感じですか、多いですか。

濱欠　面談希望の方が人数でいうと378人38％ですね。この方々を中心にして面談を進めて行くという事だと

思っています。

清水　ありがとうございます。

森　　そのアンケートの結果っていうのを講師に全部を開示する予定はありますか。

濱欠　んーー、まあ、それをする事による意味は何だろうかなという所があるんだと思いますけれども

安野　まだ確定した結果じゃないもんですから、今のご希望とか、今どうしようという状態なので、変に出しち

ゃうと皆さん迷ってしまったりあおったりしちゃう事もあると思いますので、今は皆さんフラットに考え

て頂ける様にあまり下手な情報は出さない方がいいかなと言う風に思いますけど

森　　皆が共通して持っている様な疑問に対してのヤマハからの回答みたいな形で出して頂くと、迷ってる人た

ちも…

安野　あのFQA みたいな、あのそこは不明ですね。

濱欠　FAQですよね。Frequently Asked Questionですかね。

安野　あの検討していた所もあります。もともと持ってるもの全部出しちゃうと逆にそんなに心配なのみたいに

なっちゃうからご質問が多いですっていうのを検討しましたけど、今フリーダイヤルの方も件数がかなり

減って来ている事もありますから、あまり同じ様なご質問って集まってないもんですから、今ちょっとお

出しするのは適切じゃないかなという風な感じです。

森　　そうですか。そうすると講師の悩みは個々に違うという感じなんですかね。

安野　もう少しあのやっぱり面談とかでお話をする様な、あの皆さんのご不安だとか質問だと思いますので、や

っぱり面談の時にまあテレビ会議みたいになっちゃいますけど面と向かってお話しした方がいいかなと

言う風に思っています。

森　　それと今「委任希望が45.4％」という所で、私の周りでも委任を希望しようかなと言っている人たちもい

るんですが、ただ現状の委任と新の委任との違いが分かりにくいっていう風に仰っしゃってたので、是非

それはアンケートで書いて返答して下さいとお願いしたんですけども、今分かっているその委任との違い

その動画に書いてある事以外にも例えば、ごめんなさい長くなりそうなのであれですけど「現在の委任」

と「新の委任」との違いというのをもう少しはっきりと講師の人に分からせて頂きたいなと思います。

安野　それはなんか個別にご質問みたいなものにさせて頂いて、それをFAQなどに反映させた方がいいかと…

野村　ちなみにコールセンターに私電話してみたら「委任の今契約書の載っている賃金テーブルはこのままで

変わりませんか」と聞いたら「このままの方向です」という回答でした。それでよろしいですか。

安野　そうですね。基本的には今の委任っていう状態がそのままあのほぼ同じように移行する様なイメージ

野村　おそらくそれが皆さんご存じないのでどうだろうって思う所もあって

安野　えっと、まあそうい風な意味で説明会の資料を作ったつもりなんですけれども、そういう意味では変わ

ってないから書いてないっていう言い方になちゃうとちょっと…

野村　「変わりません」があったほうが分かりやすいかもしれませんね。

清水　動画の中でも委任参考としても読み上げてもいなかったので、委任の事に関して「委任報酬である」とか

「現状生徒数ベースにする出来高払いで現状通り」「給与所得扱い」って言う事は紙は出ましたけど…

安野　一応、書いてはいました。

清水　書いてはいても他の所は全部読み上げているのにここは読み上げないんだなって思ったものだから、別に

　　　意図は無いと思いますけど、わざわざどっちをしますかって言う形で最後希望としてはという風に選択を

させようとしているのに、現状通りの委任という事についてあまり説明触れてないなって言うか、せめて

対比として読んで貰っても良かったのかなと思ったんですれど

安野　あの資料は雇用制度の説明で作ったので…

清水　もちろんそうです。でも一応選んで下さいと言っているんですよね。そこはちょっと「あれ？」とは思っ

たんですけど。そんな感じですかね。

では、重要項目の所について質問させて頂きます。まず契約の所ですが、１番については新規の契約は全

部雇用契約のみとするという事で、今後ヤマハの英語講師っていうのは委任の先生たちがどの位残るかで

すけれども徐々に雇用契約のみになって行くと言う事ですよね。

濱欠　ま、新規の方はと言う事ですよね。

清水　２番の所でグレーゾーンの無い、グレーゾーンって何を言うんだと言う風に又来ているんですけど、前回、

全々回ですね、13回の団交で税務当局が判断の時期とか事由について説明を求めたら、串田さんが持ち帰

りますって言う風に仰ったんですけど、そのまま今回、前回の団交の時にもその時期ですね、税務当局が

判断した時期とその事由ですね、どうゆう事で給与所得になったかと言う事は説明されていないので、今

後、多分、委任契約の方、現状の待遇としては現状ままかもしれませんけれども、働き方としては大分整

理されて変わって来るとは思うので、今迄雇用的な働き方をしていた所は変わって来るのかな、指導の面

とかもね、思うので、その辺の所を又持って行った時にも変わらないのかとか、そう言った所をちょっと

教えて頂きたいなという風に思ってるので、もうこのまま税務当局の方に判断を仰ぐと言う事はしないと

いう事ですか。もう今後って言うか、今の契約に関して

川西　税務署には多分今度雇用化の制度が出来て、雇用の労働者が出来た時の取り扱いとして判断すると言うか、

雇用は当然所得税なんですけれども、こうゆう風になりますと言う時に今までの委任契約でやって、だけ

ど所得だと言う風に税務署が認定していたのは、指揮命令系統の問題、業務内容の裁量権やら事業主との

パートナーシップと、そういう様な所で今後新たにこの委任契約の人に内容がちょっと変わって行くと言

う事について言った場合、税務署としてはこれは事業所得だという風に判断する可能性もあると思うんで

す。事実上そうして貰わないと、今度今回のコロナでややこしくなったような問題がまた当然起こるし、

事業所得として個人事業主として契約をするのにかかわらずいろんな経費が申告出来ないと言う様な状

況にもなるので、そこら辺には税制も含めて分けて行くという事が最も明確になるし分かり易い事だろう

と思うんですけれども、その事について委任契約とうちの委任契約者はこうです、だから今迄はこういう

扱いだったけれども今後はどういう風になりますかと事は税務署に一応お聞きして頂いた方がいいんじ

ゃないですか。

濱欠　して欲しいということですか？

川西　はい。最終は税務署が判断する事でしょうけれどもね。ただやっぱり変わると言うそうゆう業務内容、一

定の業務内容の裁量権も持たせて行くし、それから指揮命令も明確に雇用の人はヤマハから、そうでない

人はと、そうゆう命令も違ってきますし、いろんな時間外の取り扱いも違いますし、そういう2つの労働

者が同じ業務をして行くそうゆう事態になるという事については税務署にも知らせ、そして最終的に税務

署が判断して行くと言う事なると思いますけど、それをやって下さいねという事なんです。そうでないと

今回皆さんコロナの問題、コロナだけじゃないいろんなウィルスの問題も出てくる時に同じ様なややこし

い個人事業主だけれども所得税ですという所の扱いが、また同じ事を繰り返していくかな、だからそうゆ

う証明を会社が出さないといけない事態になる訳ですから…という事を2番では、あの…で、グレーゾー

ンのない委任契約とは分からないと言う風に書いてありますが、そんな事今更言われたら困る事で、グレ

ーな状況があると言う事をお互いに認識をして、それが交渉のスタートでしたからね、じゃあちゃんと雇

用という形にしましょうというのがスタートでしたから、だからグレーの状況って言う事に自覚がなけれ

ば今後現場では又混乱して行くと言う事になりますから、自覚を持ってグレーゾーンを無くして行く。そ

う言うやり方が出来ますと断言されたから2つの雇用形態がダブルで行く事は問題ではありませんかと

言ったら明確にそれは出来ますとおっしゃったのだから、それをちゃんとやって頂くと言う事です…とい

う事でよろしいですかね。

濱欠　はい。

川西　じゃ、3番目。

清水　「開講状況を踏まえて現状を考慮して確保する努力」先程の特約店の問題もあるのでヤマハ、会社の方が

　　　いくら努力しても中々特約店がという所もあるので、ここは現状の状況が悪くならない様にはして頂きた

いなとは思うんですけど。丁寧に話し合いをする中で、個別の面談の中で、1対1で個別でされてしまっ

て飲まざる負えない状況はすごくしんどいなと思うので、そこは上手く言えないですけど、全体的にある

程度「守ります」とか、しっかりと「今、現状あるクラスはこのまま進級させて下さい」と言う様な事を

明確に打ち出しておいて欲しいなと思っています。やっぱり個々の丁寧な話し合いをする中で「先生、無

理です。飲んで下さい」となってしまわない様にして行って頂きたいなって言う風に…出来るだけ希望に

沿うようにという事は、明確に伝えて欲しいなと思います。

川西　ですからここで私たちが要求している３の所で「本人の希望に沿って職場の確保をする為の最大の努力を

し、協議をして結論を出す」と言っている事と出して頂いている回答とそんな差はないと思っています。

ですからここでの確認としては、私たちの要望の話を合わせれば7月の雇用契約締結については「本人の

希望に沿って職場の確保をするための最大限の努力をし、協議、合意して決定します」という文言で確認

しておいてはどうでしょうか。

濱欠　「協議、合意」って言うのがちょっと分からないんですけれども…あの…

川西　いや、それは皆さんが言っている「丁寧に話し合いをする」っていう

濱欠　基本的には契約だと思うんですよね。契約を締結するかしないかと言う事だと思ってるんです。

川西　そうですけれども、契約ですからね。

濱欠　契約を結ぶが結ばないか、ですよね。

川西　両者がいる訳ですからそこは話し合いで

濱欠　その時に当然、最大限の努力をした上で契約をするって言う事って思ってね。

川西　だからヤマハの方も言っている様に「丁寧に話し合いをする中で決定して参ります」っていうのが私たち

の言う「協議をしてお互いにこういう条件ですよ」と「うちの状況ではこうゆう厳しい実態になって来ま

した」という状況を出される、こっちはやっぱり「こういう条件で働いて行きたい」と言う「今まで通り

職場を確保して下さい」と言うそうゆう話し合いになりますよね。お互い丁寧に話し合いをするその中で

お互い合意点を探って決定をして行くと、一方的にやらないと、どっちも一方的にやらない。

濱欠　はい。仰る通り。勿論、その通りだと思いますよ。はい。

川西　そういう事ですね。だから今、言いました様な文言で確認をしたらいいでしょうか。ここ凄く大事な所で

皆さんに取ってみたら完全に自分たちはどうにも出来ない事はありますよね、経営上ありますよね。店が

閉鎖するとか言って周りにも転勤する場所もないとか、そういう状況も出て来ては本当に困るのですけど、

あり得るという事を想定して用心深く言ってらっしゃるんだとは思うのですけどね。

濱欠　そうですね。当然会場統合があれば「2㎞先の所に行って下さい」という事はあり得ると思います。

川西　それは、転勤はあり得る。その時は状況…

濱欠　その時にねぇなんか無理な所と言うのではなくて、なるべく出来る所でって言う事だと思うんですね。

川西　そうですよね。その時に至急お互いに話し合う訳ですよね「そこまでだったら、行けません」とか「こう

いう風にして頂ければ行けます」とか、働き方も含めて、距離も含めてあると思いますけど、そこのその

場合にもと言う事で、先程言った「お互い一方的ではなくて丁寧に話し合いをして、協議をしてそして合

意して決定して行く、歩み寄って合意していく。

安陪弁護士　あの合意っていう所が、合意と言うのが何かしらの契約を結ぶという話になるんで、お互いが合意

によって解約するって言うケースと、逆にある条件がもの別れになってしまったケースって言うのはおそ

らく合意とは言わないじゃないんですか。だからお互いの調整先とか話し合いがまとまりませんでしたと

言う事を想定しているので、話し合いの中で決定して参りますと言う回答になっていると思うんですけど、

そこにさらに合意という話になると、どういう合意なのですかと、契約しないって事を合意すると言う話

があるのかと言う事として、多分そこはちょっとニュアンスの違いもあるとだと思うんですけども、そう

いった観点からすると、こちらとしては合意するという所までのお約束って言うのは多分難しいと思うん

です。お話し合いは勿論しますけど、それが万が一話し合いでまとまらなかった時は合意しなかったとい

う話になるので

川西　話し合いでまとまらなかった

安陪弁護士　そこも可能性としてはこちらとしては勿論ある、無いとは言い切れないと思っているんです。そこ

も合わせてこちらはこういう回答になってるんですね。

川西　じゃ「最大限の努力をして、丁寧に話し合いをする中で決定する」でいいですか。

濱欠　はい。

安陪弁護士　はい、この中でそうゆう回答をしているのは…(？)…ご指示だと思うんですよ。

清水　だからまあ、一方的に、会社側が一方的に決めないという事を…

川西　そうですね。

清水　…の最大限の努力をすると言う事ですよね。

川西　冒頭のやりとりした様な特約店を簡単に閉めて行くという方向にならない最大限の経営努力をして頂く

という事が大前提にある訳なんですけれども。

清水　では、次、４、５番の所ですけれども、ここにある委任と雇用を自由に選択して変更する。毎年、変更は

出来ないという事ですよね。今、委任から雇用は選べる、雇用を選んだら委任には戻れないという事です

よね。そうですよね。委任から雇用には必要な採用ステップって言うのが今、言っているエントリーをす

る為のいろんなものって言う事ですよね。YMJの契約社員も同様にしているという事でって言う事なんで

すけれども、無期への転換の時にこれは会社から本人に無期へ契約を転換しませんかと言う事で会社から

言って行く。ある種のこうしたら無期になるとか、その、あれはないんですか。例えばまあひとつ…

濱欠　公表する様なものはありません。やはり簡単に言うと総合的に判断をしておりますという様なお答になる

と思います。

川西　ただね、あのすごく有期から無期、委任から雇用への、私たちは互換と言う様に要求しているんですけれ

ども、それに対して一つ言っているこれすごく交渉の回答が説明書の回答になっているから長過ぎてこの

意味がいくつにも確認をしなきゃならないと思っているんですけれども、いずれも会社からの申し入れで

初めてこの事態が発生するという事で講師の方から望むというのはダメだと、いずれも会社側からの申し

入れで無期にもなるし雇用にもなるしという事で一つ言っている事、この意味の確認なんですけど。それ

と更新1回以上が一つの条件であると、そして能力と経験が高いという事、それから長期的・安定的な会

社貢献をするとそうゆう事、それから各地域における中長期的な事業環境があるという事が前提だと言う

ような事が言われている訳ですけれども、ただ私たちにしたらこの一つ一つの意味が、言葉は一杯並べて

いますけれど、意味が分からないですよね。だから能力、経験が高いとは一体どういう事なのか、どうゆ

う能力が求められ、経験とはどれ位あれば経験が高いと言ってるのか、長期的・安定的な会社貢献、よく

使われる言葉ですけれどもヤマハが英語講師に長期的・安定的会社貢献とはどういう事を求めているの

か、各地域における中長期的な需要環境と言ってもそれでは今言われた会場政策が進行して行く中で中長

期的な需要環境があるというのはどういう場合を指しているのか、その事が言葉では一杯言っているけど

意味が不明って言うのが、私たちにしてみたら思うんです、だからそれを一つ一つ言って頂きたいのと、

それから段階的、計画的に転換を進めると言っているのですから、どういう計画でどういう段階を踏んで

無期に進んで行くのかというのも示して貰わないといけませんし、まずそこの辺で今言った事、言葉の意

味を教えて頂けますか。

濱欠　ヤマハミュージックジャパンの制度そのものを説明している訳なんですけど、こう言った事を公表してい

る所は無いですし、これはまあ会社の裁量の範囲の中でやっているという風に私としては理解しています。

ですので、細かにご説明するような内容じゃないなと言う風に思っています。

川西　でも講師にしてみたら更新1回以上は分かりますよね、誰に取ってもすぐわかる事ですけど。能力、経験

　　　が高いとその求められている能力、経験とは一体何なのか。私はそこに該当するのかどうかどうなのか。

それが今後、該当する為にどういった努力をして行ったらいいのか。そういう事を含めて分からないです

よ。だから能力とは先程言ったTOEICの事なのか、経験とは何年以上あれば経験ありと認めるのか、こ

こで言っているのは1年だから1回更新をしていれば経験ありと認めるのか、そこの所ですよね。皆、自

分に引き寄せてこの言葉を一々考える訳ですから。

濱欠　仰る事は分かりはするのですが、会社として人事の昇進とか登用とかそういった基準は全く明らかにして

いないと、すごいデジタルにね何点とかとゆう訳ではないので、そうゆう基本的な所なので中々こう説明

出来ないなと思うんですよね。

川西　じゃあ、基準がないと仰るんだったら、私たちは更新１回以上やって、問題なくそれが今の本当にここに

来てらっしゃる方たちも5年10年15年20年とやってる人がいる訳ですから、そういう人は能力が有り

と、問題なく今まで指導受けたり、クレームつけられたり、そうやって能力を問題にされた様な事ことが

無く、問題の無かった人って言うのは能力有りとそう思っていい訳ですよね。経験にしても1.2年

濱欠　ん～、まあ、もちろんね、能力があるから英語講師さんやっている訳で、講師としてやっているというの

は確かなんでしょうから、ただこれがその次のステップに行くかどうかっていうのはまた別の話じゃない

かなと思います。

川西　だからそういう事言われると全然分からない訳じゃないですか。それこそもう恣意的になんぼでも考え方

で言える訳ですから、それは今更社会的にもかなり透明性っていうのは求められる訳ですから

濱欠　えっと、その透明性のあるその人事っていうのはちょっとどういうものなのか私としては分かってない所

もあるんですけれども

川西　誰にでも分かるということよ。

濱欠　まあそれこそもうTOEICの点数だけでもう決めるっとかっていう事は、やっぱり会社としてなかなか難

しいんじゃないかなと。

川西　そうですね、それだけでは

濱欠　何か全てを数値化して、もうこの点数、数値だけで進むって言うのが、まあ少なくとも今のYMJではや

ってないと言う事をご説明するしかないですね。

川西　じゃあ経験はどれ位に思ってらっしゃいますか？

濱欠　経験も勿論だから今やっているのは１年と言う事だけなんですよね。

川西　そうですね。だから１年をクリアしていれば

濱欠　非常にこう大きく裁量を持っている訳ですよ。持たせる様な、もう何年、何か月出来ないと言う事には

しないで、まあ１年という事でやった…

川西　じゃあ１年としましょう。

濱欠　１年以上という事ですね。

川西　１年クリアすればそれでいいんですね。長期的安定的な会社貢献とはどういうことですか。長く働いて

くれということですか。

濱欠　あの、まあ勿論そういった部分はあると思います。

安野　長期的っていうのは評価の長期的な事もありますので、今年はいいけど来年はダメとか、波がある人と

かそういうんじゃなくて毎年毎年確実に実績を出せる人と言う、これも1つの貢献、継続的な貢献って

ていう意味合いがありますけれど。ただ１個１個今お聞きになられていますけど、結局足して割って掛

けてというのが人事ですから、１個１個出来ているから、じゃあなんで私はなれないんだと言われても

困るんですね。最終的には１番最後の事業の環境もありますから、生徒さんが１人もいない所で私をな

んで雇わないんだって言われても困る訳ですよね。だからそう言うのは全部足し算で総合的に評価をさ

せて頂きますよって言う意味合いになってくる。

川西　いや、ですからね、分かりますよ。総合的に評価するって言うのはここだけ取り出して評価すると言っている

　　　訳じゃないんですけれども、ただその意味が分からないからそれを聞いている訳で、だから今１つ１つ

大体の事が言われている事は理解しているんですけれども、先程言われた長期的安定的なって言うのは

要はそんなに難しい事ではなく、毎年着実に実績を積んで

安野　まあ一つの例としてですね。

川西　やって行ってくださると、積んで下さる人と、そういう人と言う風に考えたらいい訳ですね。

安野　一例ですよ、例えばで言う

川西　各地域における中長期的な事業環境とはこれはもう先程言った一定の人数がいて

安野　と言うのもあるでしょうし、講師さんが100人もいて10人しか枠がないのにとか、色んな環境ある訳で

すよね。そういう周囲の環境も含めてという風にご理解頂いて

川西　そして有期で採用してまずやって貰って段階的に計画的に転換を進めて行く、無期への転換を進めて行

くと言う風に書いているんですけれども、これはどういう計画なんですか。どういう段階を踏むのです

か。とにかくこれもすごい皆さん不安な所で、一体無期雇用をどれ位のボリュームで考えているのか、

有期雇用が圧倒的に多いのか、そしてそういう事でそんな事も全然イメージとして分かっていない、そ

れが段階的計画的に転換を進めると言うんですから、一種のシュミレーションなり企業としての雇用に

ついての考え方の大きな枠組みを持ってらっしゃると思うんですよ。それをちょっとは示してくれない

ともう全然分からないんです。こんな採用の大きな転換をするのにそういうのが何にも無いって言うの

がものすごい不安ですよね。長期的とはとにかく段階的計画的にという意味とはどういう事なんですか。最初は取り合えず１年の有期で全部やってもらいますよ、だけど、無期転換も考えていってます。

濱欠　あの勿論、有期だけじゃないという風に思って言るから、無期制度と言うのを考えてるわけ訳で、そこ

はご理解を頂きたい所なんです。じゃあこの先どうなるかって言う事をきちんと絵を示せって言う風に

仰っているのは気持ちは分かります。今はそこまで我々としても持って来れていないと、でもじゃあ無

期って制度が無いんですかと言うとそんなことはないです。有期しかないんですかと言われるとそんな

事はないですって言うと申し上げるしかないかなと

川西　ただね、すごく皆この雇用を選んだ場合、毎年１年の有期雇用終了後に無期雇用にして貰えるのか、もう１回同じように有期雇用、１年雇用を繰り返すのか、もう要りませんと雇い止めされるのか、どうなるのか全然分からないんですよね。毎年ビクビクしないといけないというそういう状況になるという事ですかこれは？

安野　それは雇用も委任も変わりなく。雇用としても委任としても同じようになりますので、雇用化したからという話では全くなくて、今色んな統廃合とか色々やって行かないといけないので、その結果としてその教室がどうなるのかという状態がまだ我々も掴めてない訳ですね、今から始まるので。そういう意味では１年先の所をまだお話するのはまだ早い段階という様に私は意識していますけれども

川西　ただねもうひとつ言っているのが、その５にも関わりますけれども更新の上限４回って言っていますよね、これはこれで大きな問題があるから後で詳しくやらないといけないんですけれども、雇用になったら最長で４年だと、５年経ったらもう首を切られると、雇用止めが決まっていると、そういうような事までも言ってる訳ですから、だから圧倒的多数は無期にして本当に少数が有期にして、その有期の人については４年で入れ替わっていく、そういう層もありますよって言うのだったらこの事業、英語講師として果たすべき仕事の役割の所では見えるんですけど、それも分からない。圧倒的が有期雇用ならばじゃあ５年で雇用を希望している200人の内、100人が有期雇用だったとしますよね、その人は４年後には2,026年には一斉に100人が辞めなあかんという事ですよね、一斉に100人また採用しないといけないという事ですよね。こんな事でこの経験が重要とするこの事業が４年毎ざらざらと入れ替えて行くという事は有り得ないわけですから

安野　それは、事業としてそういう選択は当然しない

川西　ないですよね、と言う事は

濱欠　なので、有期っていう制度だけじゃなくて、当然無期という制度が必要だと言う風に思っている。

川西　そうですよね。だから言われている事もはっきり言わないから分からないんだけど、その４年のうちに、期限がくる４年の間に無期転換をしていくと順次、そう言う事なんですよね。そういう無期の人がいない限りこの事業は成り立っていかない訳ですから、４年毎に入れ替えるでは。だからそう言う事で言えば、今はっきりは言えないけれでも、この段階的計画的と言うのは４年後に100人辞めて貰いますと言う事にならない様な、そういう様な計画的段階的で無期転換して行くという事ですか？

安野　まず、その先の事業が分からないので、今それにお約束は出来ないので、今そういう風に言われても我々

としては計画的、これからも計画を毎年繰り返す訳なので、その段階毎で判断して行くという風にお答え

して行くしかないと思うんですけど

川西　じゃあ、雇用のやり方についても全然見えないじゃないですか

安野　すみません。雇用のやり方というのは？

川西　今言っているのは無期雇用と有期雇用があって、有期は４年でもう終わりですよと今言っていますよね、

ここに書かれていますよね更新はもう４回だと、５の所ですよね。１年契約を基本として更新回数の上限

を４回迄としますと。これは労働契約法の１８条違反の無期転換への発生を回避している問題ではありませんよと言っていますよね。だけどその回避しているのではないと言っているけれども、これどう見たってこれ回避ですよね。だって経験が要って皆10年15年でやって来る、それで子どもたちは持ち上がりでやって行く、その先生が４年毎でいなくなるって言う事で言えば、もう事業自身が崩壊してしまうんじゃないですか。それなのに雇用計画では４年でね雇用止めをすると。それは無期転換の回避措置ではないと仰っているけど、それ以外考えられないんじゃないですか。だから１つにはそういう大きな問題、これはもう労働契約法違反ですから、そんな措置を最初からかましていると言うのは。それはおかしいという事と、片方で言っている事では段階的計画的に…

濱欠　「かましている」というのは何をかましているんですかね、我々は。何をかましているんですか？

川西　だから労働契約法18条で5年経てば労働者側が「私を無期雇用にして下さい」と言ったら当然拒否出来ないでしょ、使用者側は。皆を無期転換しければいけない。だから5年が来ない様に４年で雇止めしようと、更新４回でその措置をかましていると見る訳ですよ。

濱欠　なるほど。

川西　そうじゃないと言うんだったら、そういう措置ではないけれども４年で雇止めすると、４回で更新終わりにしますよと言うんだったら、４回は良くても５回目の更新は出来ませんという理由を言わなきゃいけない。それはもう貴方たちに５年以上の経験は要らないんだから、だからもううちは４回更新で終わりにしますと言うんだったら分かりますよ。だけどそうじゃなくて、先程も言ったような長期的安定的なそういう貢献をして欲しいと言うんだったら、やっぱり長く働いて欲しい、そして着実に経験を積み重ねて皆さんその為に研修も受けて、力もつけて、元々これが始まったのが現場のそういう講師をもっと大事にする事が企業の力を付けて行く事だと、だから雇用化をしてその人たちを長期に働き続けて行って貰える様な職場にしようというのがスタートだったはずじゃないですか。だから、それなのにも関わらず、何故この４年というのが入って来るのか、これはもう撤回しかないと思いますよ。

安野　あの一律に４回全員という意味で撤回してくれと言われると良い人も悪い人もいる訳ですよね。我々、会社としては後者の方も抱えている訳なんで、これを全部取ってくれと言われると我々成り立たなくなって行くんですね。

川西　だからそれを言っているんですよ。段階的計画的に転換を進めると言っているそういう100人の有期雇用の人たちが４年後を迎える2026年にはたくさんの４年更新が終わるという人たちが出てくる訳でしょ

安野　だから仰っている様に「必要な方」我々も必要な方は当然無期になって頂かないと我々事業成り立たない

ので、それは当然そうやって転換して行いかないと、もう毎年毎年何百人なんて講師の方採れないんで、

それは当然我々選択していく

川西　それは現実、不可能ですよね、と言う事は…

安野　ただ先程言った「後者の方」がありますので、全部が全部上限無くしてって言う風になっちゃうと、そう

いうお約束を始めから出来ないんですよね。

川西　だから、採らなくてここ残して行くともししたとしても、じゃあ４年後、2026年迄に出来るならば、もう

普通に真面目に仕事をして、そうやって行っている人は無期転換になると言う事ですか？

安野　そこが、先程言った事業の環境もあったり、個人の力だけではどうしようもない所も出て来たりしますの

で、そこをきちっと会社がお約束するのってやっぱり無責任になっちゃうものですから、悪い情報もやっ

ぱり今出さきゃいけない

川西　だからずっと聞いているのは、段階的計画的に無期転換に進めていくと仰られるその中身なんですね。それが先程言った事業環境もあれば、個人の能力の問題もあるのかもしれないけれども、そういう事を総合的に判断をして、そしてただ4年後に皆が雇止めになるという様な事にならない様ような、圧倒的多数の人が無期の方に行けれるという風にはなると言う事ですか。基本的に事業環境があって、真面目に働いている。今までもやって来たし、これからも同じよ様にやって行くそう言う様な人たちについては無期転換を４年の雇止めの前までに段階的に無期化して行くという方針があるんですね。そこを言って貰えたら良く分かるんですよ。

安野　多分我々がそこまで言い切れないのは、その時の事業環境がまだ掴めていないというのがありますので、

川西　それ、だから、事業環境を含むと言う事ですね。

安野　当然その時にきちっと盛り上がって、我々の事業が回復していれば、当然講師の方々皆残って頂きたいので、当然無期の選択しかない訳ですよね、我々としては

清水　だからそこをその方向で行くと言う事を会社として示して頂けたら、皆少し安心して雇用を選んできっちり安定的に働きたいと思っているからこういう事をしている訳で、そこでせめて事業環境が整っていてと入れながらも無期転換して行きますと言って貰っているだけでだいぶ違うと思うんですけど。

濱口　そうです。そこだけ見ていると結構怖いんですよね。4回しか更新出来ないんだったらもう今のうちに辞めておかないといけないかな、4年後に辞めることが見えているんだったら、非常に怖くて選びたくても選べないという状態も出てきています、私の場合。

安野　有期も無期もシニアも全部出していますから、別に有期だけに留まるという風に書いていませんし、そう読まれていたら私どもも残念です。

清水　そこを上手く「無期へ行きやすいですよ」と言ったらおかしいですけれども「ずっと有期が続きますよ」というような言い方「４回やったら終わりですよ」みたいな書き方になっているので、そこを「事業環境が整い、業務がきっちりとこなせている先生たちは無期への転換をどんどん進めて行きます」とか「長期的に働いて下さい」っていう一言があれば、もう少しあの…

川西　だから更新４回を除いて下さい。それで計画的にやって行く、無期化をやって行くっていう事でいいんですけれど４回っていうのが独り歩きをして４年で終わりになるんだったら、だってこれ皆辞めて貰いますになっていますよね有期雇用の人は、その根拠に言われているのがYMJの契約社員は４回を上限としているという風に書いているんですよねこの就業規則に。私見てみたんですけれども何処にも書いていない。

安野　それ特別契約社員じゃないですか、無期のを見られているんじゃないですか？

川西　ああ、そうですよ。

安野　無期のには更新は書いていないので。

川西　ああ、勿論そうです。じゃあ、これで有期の所はないんですか？

安野　あの…ちょっと、すいません、何の就業規則をお渡ししているか分からないんですけれども、無期と有期は別の就業規則なんで

川西　別にあるんですね、無期と有期で

岩城弁護士　ちょっといいですか。質問なんですけどね、まず４年と言うのはどういう事で、根拠のある数字なんですか？

安陪弁護士　根拠のある…？

岩城弁護士　先程、労働契約法の18条には違反していないと言っていましたが、そこは意識せずに出てきた数字なのか、それが４年という数字に合理的な根拠があるのかまず聞きたいんですけど。

川西　既に色んな所で裁判になっていますけど、ずっと判決はこう言う事を事前にかましたり、あるいは実際４年だと首を切られた人たちについてはずっと判決上は私たち労働者側の勝利なんですよね。

安野　実態として４年まで引っ張るというのは「もうきちっと４年ですよ」って事前に４回ですよと宣言している方と「それ以降無期になる方」であって、本当にこの人ちょっと残念だなっていう人は１，２回とか２，３回でもう雇止めになっている。

岩城弁護士　だから私の質問はね、例えば４年という法律を意識した脱法でないのなら、７回でも８回でも３回でも良い訳ですよね。４年と言う事に何か根拠があるんですかと聞いているんです。

安野　それは判断を社員に早くさせなきゃいといけないので、管理している側の…

安陪弁護士　その大元の所は、おそらく細かい話や内容などヤマハグループ全体で決めれているのに合わせたという事だと…

川西　それどこにあります、就業規則の？

安野　有期のですか、有期の頭の方にあると思います。

川西　雇用契約期間は第何条ですか？

安野　何条か今わからない

川西　雇用契約期間、これですね。

岩城弁護士　それともうひとつ、これはお願いの方なんですけど、やっぱり働いている方の受け止め方を尊重、重視して欲しいと思うんですよ。働いている側の立場に立ったら4年って不安ですよ、4年の間に無期にならなかったらもう自分はお払い箱だと、残りの年数考えるんですよ。そういう不安を持ちながら、毎年毎年仕事をしていかなければならない。さっきも誰か言いましたけれども、それだったら今の年齢だったら転職出来るという所で流出していく大きなリスクになり兼ねないですよ。ですから皆さん求めているのは、変な人でも皆残してくれって言っているのではなくて、普通にやっている人は基本は4年の間に無期にして行きますよと、ですから皆さん安心して長く働いて下さいと言うメッセージをやっぱり込めて貰いたいと言うのが皆さんの気持ちだと思います。要求している事は根本的な対立ではなくて、配慮の仕方とかニュアンスだとかに工夫をお願いしないと皆さん、働き手の方の不安が止まらないと言うかそこを心配されているのだと思います。

濱欠　仰っていることは確かだと思います。ただ会社の規則って割と会社側にプロテクティブな様に作りますよね、と言う所があって、なんだけど運用的にはこういう風にやっているからねって言う様な所があって…

川西　だから会社の内部での整合性がいるかと思うんですけれども、就業規則は「ヤマハ英語講師就業規則」と別に作る訳ですよ。そこにだからそういう言い方で巻き込むことは可能で、4回で上限とするみたいなこっちではそうなっていますけど、そういう事を入れなくてもいいじゃないですか、別に就業規則として。特殊性があるわけでしょ、クラス担任でその人たちが持ち上がっていく、子どもが減る理由で一番多いのは講師が辞めてそこで持っていた子どもたちが辞めて行くって言うのもある訳ですから、だからそう言う意味で言えば特殊性があるわけじゃないですか、ずっとその先生に長く働いて持ち上がって行って貰うと言う事が前提な所で、4年なんて、本体がそうだから同じようにその規則を入れないといけないなんて事はあり得ない。事業が成り立たないわけですから。だから別の就業規則を作って、そこにそういういらないものを入れなければ良いだけの事でね。それがあるから皆さん雇用になったら4年で終わりよって言うそれあるからもうすごくびびっている訳ですよね。

岩城弁護士　もうひとつだけ。講師と言うのはやっぱり特殊性というのがあって、今の有期の方の基準と言うかその就業規則をそのまま入れるのかどうかと、継続的な子どもたちとの信頼関係を作り持ち上がって行くと言う性質がある中で、横並びで4年を入れるのが良いのかどうか再考頂きたいと思うのと、少なくとも皆さんへメッセージとしてね、就業規則に書く場合は仰る様にある程度、何て言うんですかねこう冷たい言い方って言った何ですけどね、そうゆう表現が必要な場合は規則としてある訳ですけれども、皆さんへの説明用資料としては会社としてはこういう気持ちでやっていますし、一生懸命通常の仕事をされている方は4年以内に無期にして行きますというメッセージを、説明を入れて貰いたいと言うのは両立する話ではないかなと思うんですけど

川西　だから就業規則には4回更新上限を入れない、入れれないと思いますね。本体のYMJの社員はそうかもしれませんけれども、特殊性でそれで…

清水　講師が定着する事がね…

濱欠　岩城先生が、こういう機会なので、我々が違法性みたいな所をご指摘されているので、我々が少しでもそういう風にご指摘されるとしっかり確認をしないといけないのかなという風には思っているんです。決して過去からやっているからっていう事ではなくて、その時にどうして決めたのかと言う事も含めてしっかりと認識をしないといけないのかなと、ただ実態としては4年という期間の中でしっかりとこの人ってどういう人なのって見極めたいというのが我々会社側としては思っている事なんで。

岩城弁護士　これはちょっと技術的な話になるかもしれませんけれども、就業規則に必ずしも4年とか書かなくても会社の内部で4年の間に無期に転換出来ない様なレベルの人は外していけると、そう言う会社の内部基準を持って個別の事例でやって行ったらいいんじゃないですか。私が心配しているのは残りの年数を考えて、もしかして働けなくなるんだったらもう今から転職しようっていう人の流出を皆さん一番気にしていると思うので、さっき私が言ったお願い二つで、横並びで4年というのを入れないといけないという必然性もないし、講師の性格上、仕事の性格上ふさわしくないと今先程から出ている話、ちょっとご検討頂いたらと思うのと、仮にそれを入れるにしても講師へのメッセージって言うのはね、もっと温かみのあるというか皆さんが安心出来る様なメッセージを出して貰うと言うのはやっぱり必要不可欠で仮に「こうなっていますけれどもこうですよ」と言う様な事を言える様なものを用意して頂けたらと。今私がこの雇用化で迫られて、一旦決めたら戻れないみたいな中でマイナス面がすごく全面に出ていると言うか、不安だから委任を選ぶ、仮に雇用を選ぶ場合は４年後はいなくなるかもしれないと、居てもらわなくてもいいと言われるかもしれないと言う不安を抱えながら選ばなくてはいけないと言うのは本来の制度趣旨からしてもちょっと違うんじゃないかなと、そこを再考して頂いて、先生方もおられる訳ですから今の2点についてもう少しご再考頂けないでしょうか。

安陪弁護士　あの、お話し…かなりニュアンスの部分の話も大きいのかなという気はしていますね。さっきのお話しあった様に別にそのシャカリキに全員辞めさせると言うるつもりがある訳ではなく、事業を継続させる為には必要はないんだとは思いますけれども、他方でやっぱり今回のコロナのみたいな大きく事業環境が変わるという事、今後あり得ると言う事は考えざるを得ないのだと思うんですよね、その時に大多数が必ず4年経って無期化出来るかと言う風に迫られちゃうとなかなかそこをお約束するとは言いにくい。

岩城弁護士　コロナの問題と4年の問題を結びつけるのはやっぱりちょっと無理があると思います。

安陪弁護士　まあ、まあ、そこはあると思います…

岩城弁護士　そこはもっと上手な言い回しで…

安陪弁護士　団体交渉の場でお約束する様な形の話って、中々今の感じだとちょっとしにくい所があると思うの

で、ただ仰っている事は分かるんです。従業員に対する説明の部分はもうちょっと工夫が出来るのかなと

言う気がしています。

濱口　講師に長く続けて欲しいっていうメッセージが思って下さっているのかもしれないですけれども、伝わっ

てこないのが非常に残念で不安な所です。清水委員長いつも言いますけれども「講師の定着なくして生徒の定着はない」と言います。私もそう思います。ヤマハの本コース、私は幼稚園の年中TALKidsそこが本コースだと以前から思っていますけれども、そこから小学校6年生までの8年間ですね。ざっくり10年近くですけれども、講師としてはやはり一周見ないとこのコースの全容はわからないんですよね。なので経験が全てだと思っています。体験教室の時に保護者に言います「教室は沢山ありますから、色々なスクール見て1番お母様が納得されたとこでご入会下さい」何故ならそこで長く続けて欲しいから。それは「10年単位で考えて下さいと」言います。講師も10年単位だと思っています。入会コースから卒業コースまで見る事によって次出来る事は逆算して行きます。このコースでここまで出来ていないといけない、と言う事は一年前にここまで、こう逆算して行きます。それこそ経験なんですよね。なので私は講師は10年してやっと講師だと思っています。そんな中で4年と言われるとすごく不安ですし、4年で良い講師が育つか、そうは思わないのでこの部分はもう一度検討して頂きたいと切に思います。宜しくお願いします。

川西　全員がまず１年目は有期でやると言う事は決まっている訳ですね、これは動かせない。最初から無期の人

はいないと。

濱欠　はい、動かすつもりはありません。

川西　1年まあ、有期と無期で賃金が違うかと言えばそうでもない。

濱欠　ないです。

川西　違いはあまりないですよね。何が違いますか。１年目に有期になるのと無期になるのとでは。

濱欠　何ですかねえ、大きくは…勿論

川西　時間単価

濱欠　当然、あれかな、だから…

安野　現段階のまだ検討が追い付いていない所を置いとけば、ほぼ一緒ですね。ほぼと言いうか、一緒ですね。

あの、無期、有期、シニア、全部同条件になると思っています。

川西　１年目を何で有期にするのかというのは抵抗あるんですよね、内部的にはね。だって10年、15年やっ

て来て、なんで１年目は試用期間のように1年間様子を見ましょうでしょう。良かったら無期にしましょ

うと言う事でしょう。意味は何ですか。この１年有期でやって貰いますというのは

濱欠　我々としては雇用であると言う講師は初めての体験だと言うそこは大きいと思います。

川西　雇用で役に立つかという所で１年間の試用期間ですか？

濱欠　雇用講師そのものが…

川西　試用期間にしても長過ぎですよね。

濱欠　「試用」という意味合いはないと思います。レッスンの内容というよりは、制度そのものが初めての事と

言う事が大きいです。

川西　かなりプライド傷付けられますよね、長くやってる人にしたら。何で1年有期…

岩城弁護士　制度の設計としては既にもう５年の経験がある、かつ問題を起こしていない人は基本は無期から始

　　　めると言うのは制度的にも十分あり得る選択だとは思うんですけど、皆さんからしたら全部１年生と同じ

　　　スタートで有期から始まるというのは今までの経験はどのように見てくれてるのかなあという失望感が

　　　あるのかなと思うんですけれども。

川西　今までの経験を賃金の所で見ると言う事ですか、単価を決める時。

安野　経験の所も用途としては大きく含めています。ご要望というか今の報酬とこれからの賃金があまり相違が

ないようにと言う事からするとやっぱり経験年数、それが結果として生徒数とかにどんどん繋がって行く

もんですから、やっぱりそこに引っ張られる所があります。そういう意味では生徒数だとか色んな要素を

組み合わせたもので同じ計算式で皆さん出す

川西　１年目は皆同じ有期で、２年目で無期に転換する人もいればそうでない人もいる、それから３年目でなる

人、４年目でなる人、色々出て来ると言う事ですよね。最終的には今有期の人で、いわばそちらが持って

いる基準、評価に合う人は順次無期転換して行くと言う事ですよね？

奥田　２年目で無期になれるんですか？

川西　そうです。先程聞いた中で２年目で更新１回が無期への条件ですからね。

奥田　可能性がある？

安野　すべての条件が揃えば、まあ事業環境が多分一番大きいと思うんですけど。

奥田　条件が揃えば、そうですね。私たちの労働の環境があまりにも一般の企業とは違うので、やはり田舎の方

の教室を考えると、本当に少ない所で少ない先生でやっていらっしゃるので、並行してその現場を充実さ

せる為に先程の野村先生の言っている、募集の所を頑張って行かないといけないという課題はありますよ

ね。だから現場があってこその雇用なので、そこを並行してやっていく必要性は言って行かないといけな

いなと思いますよね。

川西　だから無期に転換していく為に一番ひとつの１年目をクリアしたときから順次、４年目で終わりですよと

言う所迄に必要な人材についてはすべて無期に転換して行くと言う事になる訳ですよね。そうでないと４

年で雇止めされてしまう訳ですから、それが皆さんが出した制度ですから。そうするとこの４年間の内に

無期転換して行くと見ていいですね。そうでないと子ども諸共終わりになっちゃいますからね。

安野　あの、それと同時に事業の構造改革が何年計画かで進んで行きますので、その進捗にもよると思います。

どういう風な状況に変わって行くかと言う事で、好転すれば当然ハッピーなんですれども…

川西　ただ、まあ次の私たちのクリアする部分というのは４年で多くの人が、4年更新上限になりました、終わ

りです、雇止めですと言う様にならない様にして行くメッセージをちゃんと出して欲しいんです。

奥田　「そういう訳じゃないですよ」っていう所を出して貰わないと。

安野　あの、当然、事業があれば講師は必要なので

奥田　ですよね。だからとっても優秀な先生がいらっしゃっても、そこに生徒がいなければそこを閉じざるを得

ないという事ですよね。

安野　どこか移って頂ける範囲内で移って頂ければいいんですけれど、限界がありますので

奥田　遠方の事を考えてしまうと、そんなに通える範疇ではないので、都心はまだどうにかなるかなとは思うん

ですけど

安野　田舎はきついですね。

奥田　そこはきついかなと思いますよね。だから有期にして１年ずつで切っていらっしゃる、あと無期にすると

辞めさせにくいって言う事ですかね？

安野　一緒ですよ、あまり変わらないですよ。

川西　だから、本当に今も言われてたよ様に変わらないのであれば、マイナスメッセージを出して４年でという

様な事がここに書かれていると本当にカウントダウンしますよね。

奥田　４年目から５年目の無期への転換は、別にそんなに高いハードルじゃないという事が分かる様な書き方っ

て言うか、まあ４年じゃなくてもなれる可能性はある訳ですよね、無期に。

安野　そうですね。

奥田　だから、そこの所を何かちょっと足しといて頂けたら

岩城弁護士　私の想像なんですけど会社の方の考えというか言う所も分かるんですよ、今の世の中の状況を見て

ね、事業全体の改革状況と言うかそれを見ながらね、でも一方では講師に辞めて貰っては困るので大量退

職は避けたいと言う事で両立させて行きたい、その形として今の制度を提案されていると思うんですけど。

そう言う事をしたら事業の環境とか見ながらになりますけど、基本はもう2年目、３年目でもうどっとね

雇用にする人は条件が許す限りして行く事になると思うんですよ。４年目の最後の年になって８割ぐらい

の人がまだ残っていると言う事になると、まあそれ自体がすごく不安定な事になりますし、もうその前に

辞めちゃうと言う事もあるので、だとしたら会社としては早い段階でね勿論事業の環境を見ながらですけ

れども、無期転換を基本広げて行きたいと考えていると、その為にはやっぱり子ども生徒の確保というの

が大事なので、講師の皆さんも一緒になってね、子どもの確保の為に共に頑張りましょうと、そういうメ

ッセージをやっぱり入れて貰いたいなと思うんですけれども、そうしたら安心して子どもたちにも声を掛

けて広げて行く事も出来るし、基本来年か再来年には無期にして貰えるという期待に繋がると思うんです

けれども、どうですか？

清水　やっぱり初めて受け持った生徒たちはずっと卒業するまで見て行きたいと思いながら皆、仕事をしている

訳で、そこへボンと４年とかで来られると不安でしかない、じゃなくて先生は継続的には続けて行けるし

ちゃんと進級させて行く、編入も受け入れて生徒を充実させて行く、勿論生徒たちの成長もきっちりさせ

て行くと言う所へ意識がしっかりと講師としての意識が向く様にこの「もしかして来年雇止めされるんじ

ゃないだろうか、いつまでたってもこのままなのかな」ってゆうね、そういう不安を無くして貰う様なメ

ッセージって言うのを会社の方から出して貰うと、皆ヤマハで続けて講師をやって行こうと言う人がもっ

ともっと気持ちよく働いて行けると思うんですよね。講師がいない生徒は本当に残らないですし、生徒は

講師について来ているんですよ。やっぱり講師は生徒１人でも、毎年毎年目減りしないように進級させよ

うと日々努力しているので、希望を持てるメッセージをしっかりと打ち出して欲しいなと思います。

奥田　私も今、２年目から無期になれると言う事を理解したので、４年やらないと５年目じゃないとダメなのか

なとちょっと思っていたので、２年目からなれると思ったら何かちょっと気が楽になりますよね。そして

やっぱり今ちょっとネガティブな見方ばかりしているのかなと言う思いがあるので、そうじゃなくて明る

く発展的にこうゆう風な募集活動をして、とにかく現場に生徒がいないと話にならないので、そういうも

のも合わせて出して行って貰えたら、さっき野村先生が一杯良い事を言って下さったので、ああいう斬新

な発展的なアイデアを入れて貰いながらやって行けたら先生たちもちょっと頑張ろうかなと、私も最近体

験レッスンをちょこちょことしたんですけれども、来るのは１人とか２人なんですね、よく来ても。でも

やっぱり入る枠があっての事なので、指導内容も今ちょっと緩くして下さったじゃないですか、まあこう

ゆうとこ合併してもいいみたいな、そういう意味で講師もそういう所を頭に入れながら純粋に１クラス作

るんじゃなくても、どこにこう追加して行くのかと言う所もやっぱり講師自身の営業力も持って増やして

行くという事も考えつつ、今迄結構制約が多かったのでヤマハの先生たちは真面目ですから、もうキチッ

キチッと考えてやって来たんですけどもちょっと緩んでいいよという所が見えて来たので、そういうので

ちょっと指導内容と募集活動とかも増やしながら明るく皆で前向きにやって行きたいなとは思いますね。

川西　なるべくテンポ早く無期化をして行くと言う事、できる範囲でやって行くと言う事を是非考えて頂きたい。

それが皆のモチベーションを高めて行く事とですし、デメリットあまりないと思うんですよ、会社の方と

しても、大きく有期と無期で処遇が変わるかと言ったらそうじゃないでしょう、今の所で言えば、だから

要はその人たちがずっと抱え切れるかどうか無期にしてと言う心配があるんだと思うんですね、今の事業

状況を見ながら、だからその見極めがついた時点でどんどんテンポよく無期化にして行くと言う事を是非

して頂きたいのをお願いして、この項目の所で４回上限は４年で講師を入れ替えて行くと言うのは現実的

に対応が出来ないので持ち帰り検討するという事でよろしいですか。

濱欠　あの、まずですね、岩城先生からちょっとご指摘頂いた違法性みたいなとこについての検討は必要かなと

言う風に思っています。あの…ね、そうではないという事でもあれば我々の方からもちゃんとご説明しな

いといけないと思っています。

川西　可能性、ありますよ。

岩城弁護士　就業規則はありますよ。

濱欠　就業規則にそれを書いて載っている事に関しても、話ですね…

川西　皆、どんどん撤回、どんどん撤去して行っていますよ。

濱欠　少なくともその件に関してはご回答申し上げないといけないんだろうなと言う風に思っております。

岩城弁護士　ま、その、メッセージを…

濱欠　メッセージは難しい所は、例えば優秀な方を２年目からどんどん無期にしますよと思っていたとしても、

これを文書にすると誤解される方がたくさんいらっしゃるというのが現実なんですね。まあ、その「私だ

ったらなれるでしょ」と言う方、やっぱり会社の期待感とご自身の思っているのとは違うというのがよく

起こる事であると思っているので、そこはあの…

清水　でも言いますよね、１年たったらどんどん無期に転換して行きますよと言う事は、別にそこで優秀な先生

とは言わずとも、事業計画に沿って無期転換して行きますと言う風に

奥田　１年を経過した人は無期雇用への登用

濱欠　やはり誤解のあるような言い方は出来ないと言う風に思います。あの、何でも出来るなと言う風に思うの

は違うと思います。

岩城弁護士　…上手な表現をね、皆さんに不安を与えずに、ま、それに誤解をする人はどんな表記をしても誤解すると思うんですよ。

奥田　それは言えてますよね。

岩城弁護士　ですから一部誤解されては困ると、じゃあその人がねその「私は何年たっても無期にならない」っ

て言ってね、最後(怒って来る？)訳じゃないんだからね。

奥田　評価は自分でする訳じゃないですからね。

岩城弁護士　だから大多数のここで働きたい子どもらを大事に思っている、だけど４年と言う事でね、すごく不

安に思っている人が本当に沢山いるんですよ。だから委任のままでいいとかね、本来の改定の趣旨に反す

る形で皆さん悩んでおられるのがあるのでそこをきちっとね、上手に伝えるメッセージをちょっと考えて

貰えないかなと

奥田　４年というのを取って貰うだけでもね。

岩城弁護士　やはり４年というのはねえ、私たちの仕事は４年で終わる仕事なんですかと言う風に皆さん真っ先

に思う訳けなんですよ。

奥田　そんな事あり得ないですよね。

川西　事業の中身から言ってもそうですけれども、先程言った違法性についても弁護士さん来ておられますから、

なんでその更新４回として行くのかという合理的な理由がそれが要るんですよ。これをどうしても入れるという場合はね、その合理的な理由を聞いているんですけど、出てこないんですよね、合理的な理由は、４回であって５回ではダメ、６回ではダメという、そのね…

濱欠　ま、ご説明はしているつもりなんだけれども、やはりあまりにも抽象的で説明になっていないというのがやっぱりね…

川西　それで違法性について検討をすると持ち帰りましたよね。弁護士さんがいるから答えて貰ったらいいんですけど「いえいえこれは違法じゃない」と言うんだったら言って貰ったらいいんですけど、そうでないと言うならそれについて持ち帰って検討するという事が一つ。もう一つは４年で講師を入れ替えて行くのは現実的に対応が難しい、この事業の趣旨から言って性質から言って、４年で皆入れ替えて行きますと言う事にはならないという事でそれで持ち帰ってこの事も検討しますとこの２つ、２点を持ち帰ってちゃんと検討して頂きたいと思います。いいですか？

濱欠　はい。そこについては継続課題になっています。だからもう一度回答を差し上げると言う事ですね。

川西　就業規則は別途すると言う事ですね。

濱欠　あの就業規則についても、まあ勿論検討して参りますと言う事ですかね。

川西　最終はそこに手続きする訳ですけど

清水　賃金についての所であれなんですけど、就業規則を10月にユニオンに提示して下さるという事なんですけど、これは就業規則案ですか、案ですよね？

濱欠　勿論、あの最終版と言うのは当然ぎりぎににならざる負えないのかなと思います。

清水　ま、そこにさっき言っていた４回が入るかは入れへんかと言う所にもなって行くと思うんですけど、この時給のランクの個々の時給基準と言うのは、その考え方とか公平な指針とかはあるんでしょうか。「個々の時給基準を検討しています」と言う事にはなっているんですけど、このランクありましたよねE1からE5迄、そこで個々のあれを決めて行くって言う事ですか。私たちもう数年10年、20年やっている先生たちがいてる中でもE１から始まるという訳ではないんですよね？

安野　基本的には現報酬に見合った時給というのを計算していますので、下回る場合は1,200に全部上げますと、（バンド？）の中で入って行きますので、そこはまず（補填？）させて頂く事になると思います。

奥田　それもう1,000人分出来ているんですか？

安野　…内容…もありますので、調整とかもありますし、あのまだ確定させていませんけれど一つの案として。

川西　だからその場合には現給には下回らない額、等級に位置付けると言う事で…。

安野　あの、委任報酬と賃金を一緒にそのこういう場合というケースで出して、揃えて出してそれで差が出ない様に調整を取って行きますので、そんなにおかしい数字にはなってないと言う風に思っています。

川西　分かりました。そしたらば一応現給の保証はされる、位置付ける場合には直近上位くらいに考えていると言う事ですね。

安野　そうですね。それが年収ベースって前、言っていましたけれど、報酬と賃金の賞与を含めた年収ベースでこう付け合わせた

川西　えーっ、年収ベースですか！？一時金も入れて？それで…

安野　そんなに…（ですか？）

奥田　あの、お店さんっていうのはヤマハに払うのはクラス単位ですよね。クラスの数で…

串田　新しい請求ですよね。新しい特約店請求ですよね。

奥田　ですよね。だから講師が委任講師であろうが雇用講師であろうが、お店さんはヤマハに支払う料金は一緒ですよね？

串田　考え方は一緒です。

奥田　一緒ですよね。だから別にどっちの講師を使おうが、店的にはあまり関係無いって事ですよね。

安野　そうですね。

濱欠　委任講師と雇用講師で特約店に対する請求額が変わるかと言うと、それはないと言う事になります。

奥田　変わらないですよね。

濱欠　変わらないです。

奥田　すごくそこを心配している先生が一人いて「私に質問されてもそんなん分かれへんわ」って言っていたんですけど。

森　　そうした場合、お店は講師を委任とか雇用とかの目で見ないと思った場合、委任の人は…

濱欠　払う額でと言う意味だと思いますね、支払う額で見た場合。当然やって頂く事は変わる部分はあるので

森　　そこはきちんとヤマハの方から説明して頂けるんですよね。この先生は委任なのでお店の事業は…

濱欠　そこは言わないと徹底出来なくなってしまいますので、分からないと言う事にはならない様にします。

奥田　だから委任でも雇用でも同等位の時給が設定されている訳ですもんね、今。

安野　生徒数が変わると委任の方は…

奥田　ああ、そっか、そっか

安野　そこは時間と生徒数なので全然ケースが違うんで。

奥田　でも雇用の人はちゃんと安定して生徒が減ってもその金額は貰えるって言う事ですよね。

安野　年収が決まっていますので、年収はほぼ一定

奥田　それは生徒がドンと退会しても行けると言う事ですよね。でも委任はそこでガタっと下がるって事ですね補償も何も無い。やっぱり雇用が良いと言う事だ。

清水　時間的な事もそうですよね。雇用の先生やったらこんだけの枠の中でなんとか働いて貰らおうとする所をもしかしたら委任の先生は朝一やってあとはずっと無くてと言う可能性はあり得るという事ですよね？

安野　なるべくそう言うものを無くそうと今、しています。

清水　やっていても、それは特約店が無理を言えると言う事ですか？

安野　まあ、従来通りだとそうなっちゃいますね。

野村　その件で話が出ている事なんですけど、雇用の先生がその枠を何時から何時まで何曜日働くと言った場合、空き時間が出てきますよね。空き時間を他の業務をするという場合に比較的恵まれた環境の楽器店はその教室をそのまま使って仕事をする事ができる訳ですよね、でも先生に提供する部屋が無いとか

奥田　あの音楽とか入れ違いに使っている時とかもありますからね。

安野　そこはこちらからも依頼と言いますか、特約店さんに「融通を聞かせて下さいよ」って言うお願いをしますし、教室を変わる場合もありますよね、それはちょっとこちらとしては特約店さんに「講師さんにちゃんと部屋を与えてあげて下さいね」というお願いで、後ちょっと現場で部屋変わったよとか言う場合は調整頂くかもしれないですけど、そこは声掛けをする予定です。

野村　逆にその特約店の負担が、小さいかもしれないけれど光熱費とかコストとかそれを全部特約店の負担になる訳ですよね、逆にそこが使えない場合、もしかしたら喫茶店に行って下さいと言うかもしれないですよね、そこら辺はどうお考えですか？それは特約店がやって下さいと、ヤマハの業務をするヤマハの社員であるけども場所はお宅を使わせて頂きたいけれども、お宅を使わせて頂きたいのでそのコストはお宅でみて下さいという様な感じですか？

安野　えー、あのー、そこの細かい事は…

川西　すいません、ちょっと大事な点、時間がもう少ないのでいいですか、そこは又具体的事例で検討して頂くと言う事で…ごめんなさいね、いいですか。

野村　いいえ、とんでもないです。

川西　後、先程言った賃金の年収ベースでと言う所ね、私たちは月収ベースで現給を下回らない様にと言っているんですけど、今になってると、ここ、えー時給で今迄の稼働状況と報酬額を便宜的に時給換算した、そういうものを一つは持っていると言う事ですね、数字を。

安野　ああ、すいません、えっと…

川西　回答に書かれているんですけど。賃金の２の所の回答ですけどね。その金額を参考にして今後の時給基準を検討していますと、これが今言われたのは、年収ベースでのそれを時給に換算したと、今迄、今の現行の賃金の年収ベースを時間給に換算した数字を持っていると言う事ですね、ひとつはね。それも参考にして次の何処に位置付けるかと言う事を決めて行くと言う事で直近上位にしていますと言う事で言ったら今度はこっちの新しい所が今度プラスされる賞与も入れた形での比較をしていると、今比較しているのはその２つ、それをそれで今度給料レンジの方に入れて直近上位の所を見て行くと言うのがやり方と言う事ですか？

安野　えー、今言っているのは年収（どおし？）そう言う事です。

川西　今迄、今現の現収とこれから取るであろう現収と賞与も入れた賃金を時給レンジの中に落とし込んで行くと言う事ですね。私達は一時金をそこに入れちゃったら何の事は無いと言うそんな感じで、雇用になって一時金も出ると言うそうゆう所になって、それが一つの楽しみっていうか改善の一つとして大きく位置付けている所が「なんや、賃金何も変わらないんだ」と、それも月々お金が本当に1,000円でも2,000円でも欲しい所を年収ベースでやられたら実質は下がっていく可能性もある。そうなった時に激変緩和措置をかますと言う事ですかね、下がる人については

安野　下がる人についてはもう1,200円に上げる時点で激変をかなりやっていますので、その他の所も一律の計算式でザアっと出しますので、当然バラつきありますから、そこは調整を取って行きます。

川西　そして、じゃあどういう場合に激変緩和措置を考えているんですか？そうゆう少々のあれでも下がった人については全てと言う事でしょうか？

安野　激変については、どういう状態が起こるかと言う所で見て行かないといけないものですから

川西　まだそれが予測出来ないと言う事ですか?

安野　まだ最終形になっていないので、あのまだ賃金回している所ですので

川西　じゃあ次回そこどう言う事が起こる可能性があるか、こういう場合に適用しますよと言う所を足して頂く

安野　そうならないように今やって…

川西　なるべく激変緩和を使わないでいい様に

安野　激変にはならないように。

川西　それが一番いいですけどね。そう言う事で是非次回その辺をもう少し詳しく…、問題は土日手当ですね。

清水　これ前回、あの濱欠さんが14回団交で要求書を出してく下さいと言われたので、この件についても出したんですけれども、今迄の回答と何ら変わりないと言うか、プラスされた事もなく検討された余地も無いと言う感じなんですけれども

濱欠　ええ、検討の上も決定していると言う事でご理解頂きて、最終決定させて頂いている。

清水　でもいくつかこうゆう場合はと言う事で、繁忙期であるとか繁忙曜日であるとかと言う事もお伝えもしましたし、それでももう検討しなかったという事ですか？

川西　検討どうされたんですか？結局ダメということの結論に至ったの？

濱欠　はい。

川西　どういう検討をされたんですか？

濱欠　ここでもう既にお示している通りですね。やはり今、他の雇用者の方との整合性って言うのもあるなあと言う事もありますので、まずこのスタートの所で土日手当という特別な手当を作るっていうのは適当じゃないと言う判断をさせて貰ったと言う事とになります。

清水　でも、何も変わらずって言う事なんですか？この要求書を出した後にも変わらなかったと言う事ですか？

濱欠　はい。この考え方は変わらなかったと言う事です。

川西　それはＹＭＪ全体としての統一的な取り扱いをすると言う事をまず重要視したと言うか、そこが動かな

かったと言う、特別扱い出来ないと言う事が…

濱欠　はい。そういう事で始めさせて頂くと言う事です。

川西　ただやっぱり、これも先程のあれと一緒で、４年有期の問題と一緒ですけれども、特別な事情があるとい

うように私達は前回も訴えさせて頂いて、そして英語政策、今回の構造改革の中でもやっぱりひとつのニ

ーズのある所に手厚く色んな事を政策を出して、そして全体的に営業的にもプラスにして行こうと言うお

考えで、まあ土日って言うのも今迄よりも重心を置いて、そこのニーズのある所にやろうと言う風に言っ

た中で今回開けますよとは言っているけれど、そこに対してどういうそういうじゃあまあ経営的にそこに

手を尽くしたのかと言う事で言えば、何も尽くしてないですよね、英語講師には雇用化になったから土日

も頑張って出て欲しいですってい言う風にこれから調整をされて行くだろうと思うんですけれども、その

場合にも強制して「土曜日は必ず出てください」とか「日曜日必ず出てもらいますよ」と言うそういう形

には当然出来ないすよね、今迄の働き方や皆さんの色んな事ことでね

濱欠　まあ、勿論そうでしょうね。

川西　だから、それはもう出来る範囲でいいと、今迄通りあまり変わらない状況でやって行くと言う事になってもやむを得ないと言う事で、こう言う事ですかね？

濱欠　あの、何だろうな、何という風にお答えすればいいんでしょうか。あの、えー「手当」という形でやる事

はないと

川西　じゃあそういう形でなくて、それはすごく目立ってＹＭＪの雇用者の扱いの中ではここだけ手当を付けると言う事にはならないと言うんだったら、まあ普通スーパーとかでもそうですよね、土日の人はちょっと時給が割り増しになっている、あるいは繁忙期にはなっていると、年末やらね。そう言う様な感じで時給に対して土日に割り増しを付けて行くと言う事は出来るじゃないんですか。

濱欠　あ、で、今の所はそこはまだ考えていない。

川西　考えてない訳ですか？

濱欠　はい。

川西　いや、それ位やらないと土日を本当に有効に活用して行くと言う考えがあるんだったら、そういうものを打ち出して皆さんのインセンティブを高めなければ、今まで通りで土日がやられたら今まで通りの状況になるんじゃないんですかね。だからそういう意味ではもう政策的に必要だという決断をして、その時給としてならば就業規則だけでいい訳ですから、それもヤマハの就業規則だけでいい訳ですから、だからそれはぜひ検討して頂きたいと思うんですけれども。

濱欠　あの、えっと、もう既に検討の結果をお伝えしていると言う風に思っています。

川西　時給の割り増しもダメということですか？

濱欠　はい。

川西　手当という制度じゃなくても？

濱欠　はい。

清水　でも通常のＹＭＪの社員が土日も出勤しているとして、平日の業務量に異なって英語講師の場合、土曜日にレッスンがかなりありますし人数も多いですし、一応雇用になったら休憩もままならない事にはしないと言っていますけれども現状ではそれは委任でもダメだと思うんですよね、そういう状況って言うのはねそれ位繁忙であると言う事も考えると少し時給を割り増しにすると言う事はもう一度再考して頂きたいと思っているんですけれども、レッスン数も土曜日は朝から夕方迄って結構長かったりもしますし

安野　労働なんで、時間の長さで時給でお支払いしてるので、長い短いって言うのはそういう収入になると思うんですけど、我々雇われている身ではそう言う風に考えますけれども

清水　繁忙期という意味、あれ…

安野　繁忙期も関係無いですよね。

清水　関係無いって事になるんですか？

安野　ええ、夏休みもない工員もありますし、そういう所での手当ては付いていませんので

清水　だからまあ、時給割増しという形で、そこを継続的にその急に繁忙期になった訳ではなくて、毎週毎週繁忙期がやって来る訳で

安野　そう意味では平日はちょっと気が抜けるって言う逆の意味になっちゃうんですけどもね。

清水　じゃあ土曜日日曜日にそこを担当したいと言う講師がいなくなるっていう事はあり得ますよね、希望しないっていう可能性は

安野　まああの、手当が有るからやるのか、手当が無くてもやるのかって言うのはちょっと我々もそこはちょっと答えを持っていませんので分かりませんけれども

川西　いやそりゃあ手当が有れば、じゃあ頑張ってみようかってなるのが普通じゃないですか。

濱口　現に土日の講師少ないですよね、代講頼みたくても「いないんです」って言われるんですよね、と言う意味では土日講師を確保しないといけないと思うんですけど、確保出来なくて前回私も申し上げましたけど、代講がいなくて代講・代講・代講で何とか繋げて、後任がいませんでした、その間に保護者の方はヤマハに不信感を持って辞めて行かれる、そうしたらヤマハとしても売り上げが落ちていますよね。講師さえいればちゃんと続けて下さる生徒さんを逃してしまっているって言うのは講師不足が原因しているんじゃないかなって思います。

川西　私が言っているのは本当に構造改革と言われる事の中身で言えば現場にもっと目をやって、本当に講師がこの事業の最前線で働いている、いわば鍵を握っている訳ですから、その講師にもっと働き安い働くインセンティブやモチベーションやらを高めて行く様な、して行く為の一つの政策として土日を打ち出して行くと言うならそれはもうすごくそこは当然大事な事で、社会が働く女性がどんどん増えて、そういう中で土日にしかそういう所に行けないという子達も当然出てきますから、だからそういう人達のニーズにも合わせて行くと言う事は企業としてはそのいいスポットの当て方だと思うんですけれども、それをやるという風にこうきちんと打ち出した、土日をやると言ったら色々な事が又展開出来て行ける、考えて行ける、企業のそのベースとしてもね、考えて行けると言う所で、場の人達がそこで働き安くして行くと言う事がすごく重要な事だと思うんです。それがまあ少々のお金を出す事をケチって、結局はこの政策の一つの大事なポイントである所が従来通りになってしまうという、ものすごく損じゃないかなと普通に考えて思うんですけど、だからそれがもう一度持ち帰ってその時給割増しでも出来ないのかと言う事ついては「出来ないと」言う事で、今ここでは…

濱欠　はい。

川西　じゃあ、もう土日は従来通りで、出来る範囲でやって行くと言う事で

濱欠　はい。はい。

川西　そう断言をされている以上、内部でかなりの検討をして来たと言う事ですから、皆さんもそんなに無理をして、そこに無理強いされるっていう事も無いと言う事ですね？どうしますか、これ頑張りますか？

奥田　でも評価対象にはなるんですよね、土日をやっている講師っていうのは

濱欠　あの、土日にやっているから、要するに先程の一番最初の話に戻ってしまうんですけど、評価って何でされるんですかって言うのは非常に難しいです。何をもってっていうのは難しいので何かこれをやると評価が上がるんですかっていう事は色々言われるんですけれど、そうゆう簡単なものじゃないですよって言うのがお答えじゃないかと思います。

奥田　あの、内申書が上がるような。

濱欠　（そうしたら？出ますよ？）はい、そういうものだと思います。

奥田　ですよね。だから先生にゴマするのと一緒で、会社にゴマするって感じで

濱欠　いや、そういう風な事とはちょっと違いますね。やはり、そんな簡単な話じゃないなという風には思っています。

清水　心配なのは、やっぱり土日に希望する先生たちが少なくなって行ってしまう事が一番心配で

奥田　だから募集の一つの手としてね、何かそこにおいしい餌があったらやっぱり「頑張ろうかな」っていう先生は多くなるし、やっぱり土日ここ頑張らないと生徒増えないと思うんですよね。

清水　今そこに生徒が集まって来ている現状もあるので、そこにちゃんと先生を安定的に配置する為にも先生たちが働きたい曜日にするっていうのは大きいんじゃないかなと思うんですけど。

森　　あの評価項目が難しいと仰いましたけれども、今現状で優秀講師制度と言うのがあって、あれの評価項目は全部覚えている訳ではありませんが、生徒何人以上それから代講への協力、それから土日が入っていたかどうかは記憶していませんけれども、そんな風に示されているんですね。なので多分進級率であるとか、

　グレードの受検率

奥田　Kids&Englishへの参加率とか

森　　何本出したかとか、そう言う様な事も今迄は考慮されて優秀講師に選ばれていたと思うので、そう言う様な要素を明らかにして頂くと「じゃあキッズ頑張って何本だそう」とか「代講もうちょっと行ってあげよう」とか言う様な講師のモチベーションになって行くと思うので、ご協力ご検討頂きたいと思います。

川西　あの賃金の所の９の所（重要事項要求書）に「賞与や賃金改定に関わる公平性・透明性のある評価制度の在り方について、評価要素・基準の考え方を明確にして、納得性を高めること」と言う私たちの要求に対して、今後本当に問題は誰が一体評価するのか、現場で評価する人がいないのに。何をもって評価するのかと言うのがものすごく疑問であり、そこで透明性を確保するというのは大変難しい問題があると思うんですけれども、その中でこの回答の中で、今後「評価要素や評価の考え方についてはお示しして行きたいと考えています」という風になっていますので、先程言われた優秀講師の項目の事もあるかもしれませんけれども、それとはまたちょっと違う、賃金やその今後のそういう事を評価する時に一体何が評価されるのかという、あるいは自己評価が中心なのか評価制度の在り方ですよね、それについても次回もう少し聞かないと大変まあ皆感心のある所ですので、宜しくお願いしたいと思います。そうしたらこの土日手当については私達は納得は出来ないと言うか、それはそれなりに今までの範囲で、やれる範囲でやればいいんですって言う事ならば、それでやり様があるんですけれども、今後企業としては土日をもう少し大事にしていく、現場的な感覚で言えば大事に位置付けるべきじゃないかなと言う事で言えば、今後の検討課題と言う事にしておいて宜しいですか？時間がありませんので…

濱欠　あの「今後の検討課題」と言うと何かまだ決まっていないというイメージになってしまうので、そうしたらこれはもう「一旦なし」と言う事で作業を進めさせて頂きたいという風に思います。

川西　今後もあり得ないってことですか？

濱欠　今後っていうのは、既に今私がイメージしているのはやはり７月っていうターゲットがあるので、そこに関しては「土日手当なし」で制度設計を進めなきゃいけないと

奥田　新規募集の所に絡めたらどうですか？

濱欠　新規募集と言うと？あの…

奥田　土日もどんどん新規募集をしたいから

濱欠　講師の？

奥田　講師の、あ、あーと、いや、私は個人的には土日のレッスン料を上げればいいのにと思うんですよ。

濱欠　なるほどね。まあ勿論そういうアイディアはあると思います。一律にする必要はないって言う事はあるかもしれないですけれども。

奥田　その分を講師に頂くと、お母さん達ほとんどの方もう今働いていらっしゃるのでね、お金を持っていらっしゃるんですよ、やっぱり働いている人は。そうしたらお金出してでもゆっくりしたいとかね、やっぱり出す人は出しますから、土曜日、土日を上げるのは私は大丈夫じゃないかなと思うんですけれどもね。

濱欠　なので、すみません、色々アイディアはあると思うんですけれども、少なくとも７月のスタートを切ることを見た時に、えーとまあ「なし」と言う。

奥田　時間が無いと言うやつですね。

濱欠　時間が無いというよりは、まず進めさせて貰いたいと言う所です。

清水　じゃあまあその７月の就業規則がある程度決まりました、今後、講師がすごく不足して来ていると言う事があった場合には又そう言う事も検討課題に上がり得ると言う事ですか？

濱欠　勿論、変わらないと言うのは申し上げないですけれども、当然何か変わり得るっていうのも勿論あると思っています。ただ私が言っているのは何度も言っているように「７月」っていうターゲットを考えた時に

奥田　そこが使命ですものね。

濱欠　ええ、という風に思っています。

奥田　何かやっぱりこの困難もアイディアで、いいアイディアでね、皆で乗り越えて行きたいなと思いますので、是非ともまた皆でね、発展的に考えて行けたらなと思います。

清水　７番（重要事項要求書）の時間外の所なんですけれども、説明会の資料に図解されて大体モデルパターンとして書かれていたものを見てると、やっぱりこう後片付けの時間とか短かったり長かったり色々しているのでこの辺をどうするのかっていう事と、レッスンの準備時間とかも経験とかによってまちまちだったりするのでそこをどうするのかって事、各コースレッスン回数毎のレッスンプランを提供すると仰っていますけれどもやっぱり担当するクラスに合わせてマニュアルを読み込んだりとか、落とし込んでそのクラスに合わせるって言う事はやっぱり講師としてして行く必要があると思うのでその時間であったりとか、あと生徒管理の時間ですね、お休みの生徒であったりとか色んな保護者管理だったりとかっていうそういう事の時間、まあさっきも出ていましたけど教室が使えない場合の運営業務はどうするのかと言う事、まあ一定のこう在宅ワークの時間として認めて貰うのかどうかって言う、ある程度みなしとしての時間外、時間外って言うか、そのクラスの時間っていう風にするって言う事とかって言うのはどういう風に考えられている、この…

濱欠　申し訳ないんですけれども、ちょっと時間がね、これまた呼びに来ると思いますけど。

清水　一応新しくコース改定するのにアドバンスが60分になるんですよね？

濱欠　はい、60分です。

清水　でも、この時の資料では60分になっていなくて10分だけの後片付けとかになっていたりとか、細かい所を見るとすごく分かりにくい準備だったりとか時間だったりするので

安野　一例で、イメージでやっていますので

清水　その辺の時間としてどれ位を見るのかと言う事はちょっと示して頂きたいなと思います。

川西　じゃあ次回その事と時間外労働の事前申請とか事後申請の手続きですよね、どういう風にやるのか、そう言う事も含めて

安野　それはちょっとまだ運用をあの検討している所もあるので

川西　じゃあ次回までには無理？

安野　そうですね、最終形の形ではお伝え出来ないと思います。

川西　代講システム、代講についてはどうなるのか。細かなそういうものに

安野　それはやっぱり有るには有るんですけれども、まだ最終形態になっていない。

川西　はい、次回、それでと言う事で

清水　じゃあ時間外の所のこの枠というか、その辺はまた考えて決めて頂て

安野　多分実際のレッスンをこう、合わせて行かないと出ないと思うので、一個一個一部実験でこう作って行くものをですね、ちょっとあの正確な回答は出来ないです。

川西　今の現行だとサービス残業、時間外、そういうのは

安野　そういうのは絶対

川西　絶対ダメですね。そういうのが出てくる可能性があるから心配している

安野　我々が使っているシステムと同じシステムを使って（？）と思っていますので。

川西　それはないです？

野村　すみません。こういうの業務量調査って言うの業務を棚卸しして業務量調査をして調査をするものなんですけれど、そういうのされていますか？

安野　業務量？

野村　業務量調査です。講師がどのような作業をしているか。レッスンプランを作るとか

安野　すみません、ちょっと私そちらの方は詳しく分からないので

野村　それは賃金と関わるんじゃないんですか？

安野　あのそういうのは全部、賃金というか、準備時間とかそういう

野村　実際調査されるのがいいと思います。

安野　講師さんとかに聞いたりして作っているはずですので

野村　ある程度あれですか？分母数は集めていますか？

(時間超過、片付けながらの話は途中で途切れました)