**第1４回団体交渉2020年８月31日（月）**

**TKP大阪御堂筋カンファレンスセンター８E**

清水　第14回の団体交渉、宜しくお願い致します。今日、遠方から一人講師が参加してくれているので、一言

ご挨拶します。それからメールの方で「交渉にそぐわない発言」と書いてあったんですけど、どういう事

を指されて書かれたのかお聞きしたいのですけれども、先に進めさせて頂きたいと思います。

春山　おはようございます。今日初めて団交に参加させて頂きます春山圭子と申します。よろしくお願いします。

　　　今日は二つ程お伺いしたい事があって山口県から参りました。

まず一つ目なんですけれども、私達は闇雲に高い要求をしている訳ではないと思っています。ヤマハには、

やはり収益を上げて頂きたいですし、会社も大きくなって頂きたいと思っています。それに伴って、私達

もそれに見合った報酬とか仕事の環境が欲しい、そういう風に思うのは当然だと思いますし、皆様もそれ

はご理解頂けると思うんですね。日頃、私達が生徒に対しては、満足感とか達成感とか、そういう物を味

わって頂ける様に、どうやったら良いかと常に考えながらレッスンをしています。そうでなければ、講師

としては失格だと思っていますし、そういう風にやる事によって、生徒さんが長く続けてくれると思いま

すし、その先には、自分にもプラスになりますし、会社にも貢献できると、そういう風に思っています。

　　　皆様方は、経営者で、経営陣でいらっしゃいますから、やはりお仕事の一つとして、私達が安心して安定して長く続けて働ける様に、環境を整えるのもお仕事の一つだと思いますので、それをお願いしたいんですけれども、先日頂いた案を見ていると、そういう風にはなっていないと私は思いますので、今一度、考えて頂きたい。やはり、講師がいなければこの事業は成り立ちませんし、あの案で行くと、もう次々バタバタと退任して行くのは目に見えていますので、本当によく、もう一度よくお考え頂きたいと思います。

　　　二つ目なんですけれども、私は法律の専門家でも何でもないですけれども、私が見ててもこれはどうなのかなという様な事が多々あります。弁護士の安倍さんにお伺いしたいのですが、安倍さんは、日頃弁護士としてプライドを持って、社会正義を実現する事を使命として、毎日お仕事をされていると思いますけれども、その弁護士の安倍さんから見られて、委任契約でまだ給与所得をこのまま続行するというのは、これはどういう風に思われますか？

安倍　それは、私がお答えする所ではないかなと思います。

春山　社会的、一般的には、有だと思われますか？無しだと思われますか？

安倍　無いとは言えないと思います。

春山　無いとは言えないけど、有とも言えない？みたいな？

安倍　問題があるという認識では、今の所ないので。

春山　あ、はい

安倍　これは、しかも団体交渉でする話ですので、社会正義がどうのという話を我々にされても、ちょっとそこは、お答えしかねる。

春山　そうなんですね。そしたら給与所得であった為に未だ扶養範囲内の講師は会社からも国からもどこからも手が差し伸べられない状態というのも、これは社会が悪いと思われますか？会社が悪いと思われますか？

安倍　個人的な感想を聞かれてるのであればそれはお答えしかねます。今、団交の場でお話する様な事ではない。

春山　分かりました、ありがとうございました。私からは以上です。貴重な時間をすみません。

川西　でも、団交の場でも疑問を持っているんですから、そして見解は会社としての見解ではなくて、弁護士としての社会的役割を持ってやってくれる方のお考えとして聞いているから、別にそんな気にする事ではないじゃないですか…

安倍　今、その趣旨ではないとは思います。

川西　え？

安倍　団交の趣旨とは違う…

濱欠　今そういう事をする場なんでしょうか。安倍弁護士の何か個人的見解を聞くような場なんでしょうか。

川西　でも組合員が来て、そういう事で希望を聞いているんですから、答えてもいいんじゃないですか？

安倍　答える、答えないは、まあそれは個人的なお話なのであれば、今お答えしかねるというのが、これは回答した通りですので。

川西　わかりました。答えられないという事ですね。

奥田　では、濱欠さんから質問書の事をお願いします。

濱欠　はい、それではですね、まず今日の位置付けというか、まあ今、我々がどうゆう状況の所にいるかという事を今一度お話させて頂くと、前回８月７日が交渉日だったと思いますけれども、その時にお話しをした通り、雇用制度の導入を含んだその英語教室の改革という事について、９月上旬に動画配信しますという事をご説明したかと思います。今の所、具体的には９月８日の配信という事で進んでおります。この案内をですね、明日の９月１日に講師サイトで９月８日から動画配信しますという事をお知らせを致します。後、特約店に関して、これも、こちらは英語の構造改革という事が中心になりますけれども、こちらも説明動画配信というのを、明日９月１日出る事になっておりますので、今我々がそういう状況にあるという事をまずお伝え申し上げます。その上で今日については、すでに説明会の内容については、資料をお送りしております。質問についても、我々の方で文書による回答を行っているという状況だと思います。今日については口頭でその質問頂いた内容についてお答えするという場かなと思っております。

事前にメール頂いた中で、前回の所でコロナ感染症による休業補償による要求書に対する会社見解というのが説明がなかったと、文書はお渡ししているかと思います。そちらはお渡ししているんですけれども、説明がなかったというお話でしたので、再度説明をまずはさせて頂きたいと思います。休業補償に関する会社見解の所なんですけれども、我々としては３月について１ケ月分の20％ていう事を見舞金として、お支払いさせて頂きましたけれども、これが我々が今取りうる最大限の状況であるという事になります。今の状況で見ても、決してこの後どうなるかというのは分からない、少なくとも今年度に関しては大きな事業損を計上するであろうという予測を元にですね、かなり厳しい状況が続くという事になりますので我々としてはこれ以上の補償というのが困難であるという事を改めて申し上げさせて頂きたいと思います。文書に書いてありますけれども、これ以上の補償は困難であるという事を改めて申し上げさせて頂きたい。その中でも、少なくとも政府における持続化給付金の申請に関して、我々としても出来るだけ講師さんへの協力させて頂きたいという事があって、申請に関する文書の手配という事に関しては手筈を尽くして来たという風に思っております。実際に支給されている方も出てきたという風に聞いておりますので、こういった努力はしているという事をご理解頂きたいという事になります。私の方からは以上になります。

清水　あの、一応、新型コロナ感染症による休業補償に関する要求書という形で出しましたので、見解という形でしか来なかったという所で、それのやり取りですけれども、きちっと説明、回答書という形で欲しかったなと言う所です。それから、やっぱり漏れている方がいるという事は、深刻に受け止めて頂きたいなという事もあって要求させて頂きました。持続化給付金を申請するにあたって、会社の方で税理士さん等の手配をして頂いた事は凄く有難いなとは思いますけれども、それまでにやはり何故そこまで、なかなか政府も動かなかったですし、それだけ凄く無礼な契約のやり方だったんではないかなという風に凄く感じてるので、またそこからも漏れている人がいるという事で何か救済を考えてもらえないかなという事で、要求書を出しました。会社の事情も分かりますが、コロナに乗じて色んな事を業績が悪いという事にされているのも困りますし、やはり継続的に講師が続く様に考えて貰えるという風にして頂けたらなと思います。

奥田　では、本来の問題に入らせて貰います。講師政策の骨子について74ページ、大丈夫でしょうか。

濱欠　ページ数で言った時には、資料のページ数という事でよろしいでしょうか。

奥田　はい、ページ数が無かったので、勝手に書きましたら74ページでした。今日お話しさせて貰いたい一番

が、時給レンジについてという所で、74ページでランクと時給レンジ所、その下の表組の所なんですが

濱欠　映しましょうか。お互いにどこを指しているか分かるように

奥田　ああ、そうですね。

濱欠　違う所を言ってしまってるんで

奥田　そうですね。じゃあ、話し出してもいいですか

濱欠　はい、どうぞ。

奥田　その下の「新講師１～２年目は原則Ｅ１となりますが」ありますが、これＥ１からＥ２に移る時というの

は、どういう風に移るんでしょうか。

濱欠　それは確か回答の中に入ってたと思うんですけど…

奥田　すみません、見落としていたら…

川西　あのその前にちょっと、そしたらそれ入る前提としてですけれども、提示されたランクはＥ１からＥ５迄ありますよね。その中でこれの数字は例えばＥ３の所は1,700円とかいうのはこれは中央値だとという事は、1,600、1,700、1,800と言うのがＥ３のランクにはある。３つのランクがある。だからランクと言いったらおかしいかもしれない、１ランクの中に数字としては、時給レンジとしては、Ｅ１、Ｅ２は３つ。Ｅ３迄ですかね、３ランクある。Ｅ４とＥ５は５ランク。５等級と言ったらいいんですかね、あるという事ですね。という事はこの時給レンジは全体では19段階の時給があるという事ですね。

奥田　でも、これ100円で切るって決まった訳じゃないですよね。

安野　100円ではなくって、時には合法性を取っていますので、10円代…

川西　10円代もあると言う事で言えば一番低い１、一つ等級が上がるという時には10円上がるという事もある。

安野　ええ、まあそういう事もありますけれども…まあ、基本的には…

川西　レンジ全体の給料表のランク、５ランクの意味、何段階いったいあるのか、それがいちいち1人1人、個

人で決められるのかという制度の枠組みなんですけど…

安野　評価で号俸、何号俸上げるのかというのが決まって来ますので、それによってスタートが一緒でも毎年の

評価が違うと差がついてくる最もオーソドックスな人事制度のやり方ですよね。等級制があってその中を

号俸で分けて、ある基準まで達するといろんな基準がありますけど評価が何、例えば「何評価がよい評価

取ったよ」とか「何年間ちゃんとそこで実績を出したよ」とか、そういう実績を持って次の上のランクに

上がっていくと…。

川西　その時の評価。その評価の基準、そういうものがあるわけですよね。何の評価をするだとか、何か報告書

がどうのこうのと言う事がありましたけど…

安野　その2ページあとの所ですけれども、あの評価はS A B C D5段階です。

川西　そうですね。

安野　こちらでそれぞれの号俸のアップダウン…（？）

川西　それは分かりますけれども、その時に現場に管理監督者が居ないわけですよね

安野　現状はですね。

川西　現状は、皆講師、その人達をS A B C Dにランクして分けして評価しないといけない訳ですよね。その時

に何を持って評価をするのかと言う事を…、そうでないと公平性が保てませんよね。それを詳しく…

安野　実際運用の方とかですね、そちらは半年とかの間で準備していくことになると思う…その対応の仕方です

とかね…

川西　未だ無いと言う事ですかね？具体的にその評価基準がまだ無い…

安野　来期の頭の所からは準備は出来る様に、開始出来る様にすると言う事ですが、実際の所、評価の流れも少

し触れていたと思うんですが

川西　まぁ、どれだけ子どもが継続しているかとか、それから報告書がどうのこうのとか、まぁ最初の

安野　そうですね

川西　だから、そうなるとその報告書はいったい何なのか、報告書って個人それぞれが挙げるものですよね？

安野　いや、それは我々もそうなんですけれども、まず自己評価を行ってそれを提出して、その評価を評価者が

見たりとか、まぁ、その、えー、ちゃんとこちらの…何と言うんですかね…平らな面と言うんですかね。

あの、皆さん同じ条件で見た時に講師によって捉え方は違うもんですから、それをきちんとした一つの目

で見て、評価はして行く

川西　じゃあ、自己評価という評価表みないなのがあって、それに皆がマルするなり、そういう形にして、よく

ある自己評価ですよね、それをやって

安野　その時の評価を「何々をやりましたよ」とか、稼働、なんだっけ「生徒募集はどうだったよ」とか「どれ

だけ辞めた人が少ないですよ」とか、いろいろそういう指標はいま作って用意していますので、そこの所

を皆さんに報告して頂いて

川西　基本は自己評価が基になる

安野　自己評価、ま、定量的なものを書いてもらってと言う事ですね

奥田　あの、安野さんの今のお話の中で「開始の時までには」とか仰っていたんですけど、それは2021年７月

のことですよね。

安野　あぁ、そこまでには体制ですね

奥田　体制ですね、だから今の段階では詳細は決まっていないと言う事ですよね。詳細と言うのは、こんな個人

　　　評価を出すとか

安野　あぁ、もう大枠はもう決まっていまして、後はそれをきちっとした用紙に落とし込むとか

奥田　だったらもう大体は決まってしまってる

安野　大体、まぁ、今の段階で皆さんの始め時給、そういったところの評価を、それも評価ですのでやって行かなければいけませんので、それを今いま準備してます。

奥田　電話の何か聞くのが出来るみたいじゃないですか、コールセンターですか。

安野　あ、はい。

奥田　ああいうのとか、個人面談とかが始まった時には、もう決まってしまっている訳ですか？

安野　コールセンターで皆さんにお知らせする内容とかには時給とかですね、ちょっとそういった内容の物は無

いもんですから、その後、具体的な所、スケジュールはまた案内があると思いますけれども、面談の方は

説明会後に資料をみて頂いた後、より分からない所とかがあると思いますので、それはコールセンターで

答えられる事は、今何項目も出してお願いしています。それでもやっぱり分からない事が沢山あると思

いますので、それは直接お話しをして、面談でいいかなと思っております。

清水　面談は誰がするんですか？

安野　それは、我々会社の社員が

奥田　その面談の段階で決めていた単価だったりとか、そういう事が変わる可能性とかは？

安野　あの、ごめんなさい。何が変わる？

奥田　時給ですが

安野　時給はまだその時ではなくて、エントリーをお考えになる時に、その時に無いと困ると思いますので、その時までにきちっと用意して、皆さん、全員に出すかどうかというのはちょっとまだあれですけれども、どういう出し方をするかというのは会社で今検討していますけど、それまでにはきっちと、まぁ、そういう意味ではもう今ほとんど案という所では出来ています。それをもう一度、こう、きちっと皆さんの評価が合っているのか、そう言った所を今見直しているところです。

川西　あの、皆さん今凄い不安が高まって来ているんですね。まずは雇用を希望しても、そこで雇用と言う形にはいくつかのハードルがあって、それが出来ないんじゃないか、雇用になったとしても賃金がどうなるかが分からない、その上に今後昇給をするためには評価をされていく、その中でまたこの賃金の表も最高が2,600円ですよね、この表で行けば、もうここで頭うちなのか、そういうのがありますよね。その上4年で、更新4回で終わりだと、もうこんなんやってられないな、もう不安で不安でたまらない。不安解消されるのが雇用化だと思っていたのに雇用も不安定になり、且つその賃金も全然分からない、今の状況で言えばね、個人毎での面談で決めて行きますよ、（？）もあるかも分からない、それから激変した場合の緩和もちゃんと言ってもらえない、ある意味で賃金の体系が全然示されてないままに「どっちを選びますか」というのが9月にどういう説明会をされるのか分かりませんし、第一次の時迄にどこまで安心出来るものを貰えるのかっていうのがない限りは、本当に今お聞きしても「これからです」というお話し、じゃあ私、いったいこのランクのどこに、いくらになるのかというのが分からない、それが今よりも下がるのか上がるのかも分からない、これではほんと皆さんに、中々示したという事にならないんじゃないですか？だから組合員もとっても困っているんですよね。

安野　そういう意味ではこの一回これ出したから「じゃあ、決めて下さい」ではなくて、まずは「どうしますか」っていう打診ですね、我々もその規模間が分からないといろいろ雇用って準備しなきゃいけないのがありますから、そういう意味ではそこで一回お聞きして、それから面談とかで理解を深めて頂いて、それで最後のエントリーの所迄にはもう一度とかですね、そういった「いかがですか?」という確認をして行きながらとは思っております

奥田　そこでの交渉と言うのは出来る訳ですよね？

安野　交渉というのは？

奥田　個人的に面談の時に「もう少し上がりませんか？」とか、そういう…

安野　そうですね、個別に交渉は出来るっていうとちょっとお約束出来ませんけれども、そういう意味では…

川西　でも、そこで納得するかしないかは、そこで私…

安野　あの、そういう意味では今の報酬ですね、通常のやっている報酬、例えば今年はあれですから昨年とかの

やっているクラスを持った場合でどれ位の稼働時間が必要かですよね、それに対して時給がいくらだった

らそれに対する見合いで増減しますかっていうのは当然我々も試算はしております。それで稼働率が悪い

方だとか、もともとクラスが少ない方これは絶対上がります。で、効率的にやられている場合は当然時給

に落としますから、時間単位での評価ですので生徒人数の評価ではありませんからそれは落ちる傾向も出

ると思います。そこは雇用というのがありますので、そこはちょっと見比べて頂くしかないとは思うんで

すけどね、出来るだけその差がない…

奥田　…ようには考えて下さるんですね？

安野　ただ、激減緩和で「減」の方は激減なんですけど、激増の方もあるんですけど、そこを抑えきれない所が

あると全体の「πパイ」が膨らんでしまう訳なんで、そうなると事業がどんどん成り立って行かなくなり

ますので、そこはちょっと全体の相対的な調整というのが入ってきますので、そこは結果としてどう出る

かというのはちょっと実際まわしみないと分からない所もあります。

奥田　高収入だった講師さんが辞めるかもしれないという事ですよね。

安野　えぇ…。

奥田　講師さんが雇用になる事よって収入が減って、もしかしたら退任に至る事になるかも知れないと言う事で

すよね。

安野　そう、うーんと、ま…

川西　ま、だから委任を残したということですよね。

安野　そこの所はまだちょっと分からないですけれどね…

濱口　すいません、コールセンターで対応して下さるのはどなたがやって下さるんですか？

安野　コールセンターですので外部の業者さんでお願いしています。

濱口　外部の業者さんというのは、そういうコールセンター

安野　もうすでにFAQのいろんなものを渡して、そういう意味では我々もすべてそこにやってると、次の段階

　　　に進めませんので、初回、初動で初めの簡単なというか、いろんな皆さん想定している質問ですぐ答えら

れるような質問はそこで全て用意している。で、そこでやっぱりお答えできない事、沢山あると思います

ので、面談をかなりのコマ数ご用意しております。ほぼ1人一回出来る位のコマ数でご用意しております。

川西　賃金の決め方なんですけど、まずはこの7月に移行する人の賃金「あなたの賃金いくらですよ」とか決め

る時に完全に個々バラバラで、さじ加減ひとつで「この賃金どうですか」「駄目です、これだけ」とかそん

な事にはならない訳でしょう。決め方の一応の基本の考え方があるわけでしょう。だから基本賃金を決め

る要素ですよね、それはどういう風に考えているんですか？例えば経験年数をこれ位に…

奥田　あのその事なんですけど、経験年数の事なんですが、この74ページの所に「原則E1となります」という

　　　その次に「他者での指導経験等によっては別途考慮します」という一文があるんですけれども、これは自

　　　社での指導経験もという事ですよね？

安田　あの、この言葉の意味合いについてですけれども、雇用の場合は職歴がいくら長くてもその能力が、能力

と言うと失礼ですけれども、どれだけ上手に教えられるとか、どれだけの知識をお持ちだとかというので

時給は変わりますので、何年も何年も繰り返して頂いてても同じ事でずっとおられる方とすごい成長して

伸びる方もいると思いますので、この2人は当然同じ年数を繰り返していても時給は違いますので、そこ

の所でほんとにまったく大卒とかで初年度で子供さんを教えるの初めてですよとかいう場合、たくさん教

わって頂かないといけない事もありますので、そういう意味では1年、2年という所のレンジをいうのは

ここからまずはスタートしてもらいますよ、ただ得意な人とかいろいろおられますよね、そういう人はど

んどん上がって行きますから、そこでやっぱり同じ方が同じ条件で入ってもまたこう、差がついてという

ふうになりますので…

西川　ただその能力がね、これからの能力が、この人はグーンと伸びる人なのかどうなのかって、それが分かり

　　　ますか？それぞれ分からないから…

安野　だから初めは一緒ですよ、と言うのが1年目、2年目…

川西　いえ、いえ、いえ、そんな事ないでしょう。今まで経験を持って5年、10年、15年、25年の人も…

奥田　いま安野さんがおっしゃっているのは新規採用の場合ですよね。

安野　新規採用の場合でその新講師1、2年目という方のイメージとしては

奥田　と言う事ですよね。

安野　新卒の方とか…

川西　だから、新卒はもう、新卒と今までやって来た人と分けて考えないといけない。

安野　で、これ書いてて、後半の他社での経験がと言うのも、他社で5年10年やられていてもヤマハの5年の

　　　人と他社の10年の人が同じ10年、10年で同じですかと言っても違う可能性も有りますから、ですから

そこはもう個々のところでどの程度の生徒さんを教えられていましたとか、そういった内容でお聞きしてその当時のいくらの時給があったとかでね…

川西　今日はもうちょっと時間のない中ですので、新規採用についてはちょっと置いといて頂けます？いま皆さ

んが委任から雇用に移る時に自分の賃金がどうなるか、その時にどうゆう事を要素にして決められるのか

という所の一番大事にして欲しいのは、今いくらもらってるのかという事を基本にして、この賃金レンジ

の中でそれにふさわしい位置、あるいはそれをプラスする位置そこの辺に時給を決定する時にやって行っ

て欲しい。で、その為には今の時給というものを今度の賃金を計算する時、確定する時の大きな要素に入

れて行って頂く、その事によって激変して下がるということは基本無くなるだろう、その考慮はして頂け

ますよね？

安野　あの当然見ますけれども、先ほど一番始めに効率が悪い方とか生徒数の少ない方は必ず上がる傾向になっ

て、今までかなり効率よくやられている方についてはどうしても時間で縛りが入りますので落ちる傾向に

なってしまいます。

川西　そういう人に激変緩和措置を入れて欲しい。

安野　そういう意味では「激増」もあって「激減」もあって、我々同じ「πパイ」の中で配分しなきゃいけませ

んので、当然事業を続けるにはコストで講師費用は大きなコストですからそのコストは上がり過ぎますと

どうしても赤字を継続してしまうと事業を継続出来ないという状況になりますので、そこは我々もそんな

滅茶苦茶な事はしませんけど、大きく激減されてしまう方は当然言われてるように何かしら考えなきゃい

けないと思っていますけど、それはその出た時の話からになると思います。

奥田　何かしら考えようという…

安野　それは前回も濱欠からお伝えしたと思いますけれども、何も考えてない訳ではない…

奥田　ない訳ではない。

安野　今からこれもこれもという想定して準備する訳じゃなくて、そうなってしまった時にどうしたら一番いい

かという手を打って行こう風に思っています。

清水　そのあたりを説明会でもある程度触れてもらわないと、全くこれを表だけを見て計算した時に「やっぱ

り減ってしまう」「もう辞めてしまおうか」という事になると思うので、今回そういう事も検討するという

事はどこかで説明会の中でも触れておいて貰うと言う事はできますか？

奥田　それでお願いなんですけれども、今の所に引き続いて55ページ下に「手当、謝礼は現在検討中のものの

一例です」とあるんですけれども、55ページです。この右下の所に一文入っているんですけれども、この

一文を先程の74ページとかに入れといて頂けないでしょうか。

清水　謝礼って言い方がおかしくなるんですよね、雇用になると。

奥田　馴染みのある謝礼という言葉ですけれども、講師はこれを見た時にやっぱり金額が露骨にガッと出て来て

いるので、ここで計算すると思うんですね。なので、これはあくまでも検討中の一例であると言う、ある

程度の振り幅があるんだという様な意味合いで入れてもらえないでしょうか。

安野　正直申し上げますと、下に下がってい行くという傾向を作らなきゃいけない振り幅になってしまう部分も

　　　ありますけれども…というのが現状ですけれども。そうすると上にも伸ばせると言う、今のこの中で全員

のカバーは出来ないですから、本当は下はもっと下げたい所もあるんですね、ここを下げれたら上も上げ

られるというのもありますので、ちょっとそこはかなり細かな所を見なきゃいけない、今簡単に言えない

んですけども

奥田　この文章だけをここに持って来るって言うのは無理ですか？

清水　全体的にまだ検討してる所である訳ですよね。ま、一応これモデルは出してるとしても

安野　あのいったんこちらの所で固めさせて頂いて、皆さんに想定してもらわなきゃいけないから、見ていただ

こうと

清水　あの検討中のものであるという感じの一文があると、まだ

奥田　少し安心するかなと思うんですけど。

清水　あのユニオンの人たち…

濱欠　もちろん説明会の内容で基本的にまだ確定した契約書が提示出来て話をしている状態ではないので、当然

　　　全ておいて変わりうる事だとは思っています。ただやっぱりある程度は示さなきゃいけないんで、いやこ

れが契約書です、これ以上…えっと、例えば来年の２月、３月になって「これが契約書です。以上」では

なかなかやっぱり話が進まないはずなので、今の段階でもきちんと説明をしなければならないんだろうと

いう所から進めてますので、そういう意味では全てにおいてまあ「検討中」という事になってしまう訳で

すよね。でも、そうすると何かよく分からなくなってしまうので、全てのページが「検討中」なんて言葉

が入ってると何の説明会か分からなくなってしまうのでその為にやっている

清水　全てのページに入れてくれと言っている訳じゃなくって、この一番講師にとって自分の生活賃金なりなん

なりがどうなるかっていうことが一番不安で、今後の仕事をどうして行くかっていう事を考えた時に、や

っぱりそこに「これはもう決定ですよ」っていう風に出されるのと、まあ「時給に関してはもう少し検討

している」とかがあるのとでは全然使うと思うんですよ。他の所では例えばこういう風な評価はしますよ

と言う所とか、会場政策とかね、そういう所なんかはどうでも良くはないですけど、そんなにサーッと見

れるんですけど、やっぱり自分たちが次からどうなるのかという所が一番心配なので、そこの部分に関し

てはまだ検討中で、今後ユニオンとの話し合いをする中でいろいろな手当なり、時給の設定なりが変わっ

て行く可能性もあるっていう事の含みを残して貰うと言う事は必要かなと思うんです。これが一般の講師

が何も知らないままこれを出された時にどんな風に思うかと言う事もちょっと考えて頂いて、やっぱり講

師の退任は避けたいですよね。他社にどんどん流れて行く、いろんな研修をして、ヤマハでしっかり研修

した先生が他社に流れて行く事ほど勿体無い事はないので、そこはちょっと講師の心情も汲んで頂いて

「検討中である」と言う風に

奥田　ここの金額の所に入れてもらうのは無理ですか？一番目に留まりやすいと思うんですけど。

濱欠　具体的な要求事項としては…

奥田　55ページのこの文を、右下の文を74ページの所に持って来て貰う。

川西　その意図は？手当がまだ検討中ですって事が

奥田　この金額がね、多分これで皆、計算すると思うんですよね。まだ自分がどこになるか分からないですけれ

ども、だからまだどうなるか分からないよと言う所を伝えたいので…、で、あのTOEICの点数はE4、E5

だけですか？3以下の人はTOEICは無くってもいいんですか？

安野　あの、今回雇用に対してエントリーの時にTOEICの点数をスコアを出して頂こうとは思っていますが、

エントリー時には今、受けてない方で、今すごく受け辛い、ダメなもんですから、用意出来ない方もいる

と思うんですね。ですからその方々は申し込みで落ちちゃった方もそれを出して頂けたらOKです。

奥田　それは読みました。

安野　で、その後にやっぱりあの英語のその基本的な力を評価する訳じゃなくって知っておきたいんで、こちら

も、ですからその登録はエントリー時に出して貰ういう風には考えています。あ、後ですね、受けた後、

結果を出していただくという風に考えています。

川西　賃金レンジもこれも確かに私のには中央値が示されているだけで、あと幅がある中で例えばこのE1、E2

にしましょうかね、E2は1,400から1,600円でしょ。ところがE3になった場合も1,600からのスタート

ですよね。1,600~1,800円と、ここの数字がランクが上がっても同じ1,600円がある言う事ですか？1,620

円があるからという事ですか？

安野　あの、E3の人が毎年評価を受けてその時なった所でずっと止まっている訳ではなくて、その年の評価で

翌年は何十円上がるとか、それを繰り返して行って評価が継続して良い人はそのランクはまたそこで一個

上がるとか、あのランクと時給レンジはちょっと別々に考えて頂いた方がいいのかもしれないですけど、

時給レンジは毎年評価による昇給が可能になると思って頂ければと…、ランクの場合はそこを一段上がる、

ステージが変わりますので、その時の評価はまた別の評価指導を持って上げていきます。ただEの4と5

はやはり上級の方々ですので、指導者として皆さんをご指導して頂いている方々ですので、そこはもう少

し評価、いろんな指標を（？）なりますとTOEIC何点とかですね、まあ具体的に出て来てますけどそう

言った評価を加えさせて頂く事になる。

奥田　今、安野さんの仰った事は文字、文書になって、文面になってここには入って無いですよね。

安野　これはですね、雇用時の説明とかで、あの多分もう少し詳しくはお話しすると思うんですけど、基本的に

はこれ位が入社のエントリー迄の所の説明の内容になるのかなと、こういうレンジがありますよと言う事

は、今、10円って、ここ10円って書いていませんでしたけど、会社の運用なので普通あまり明らかにし

ないものですから、そこで何号法あって、どういう評価を受けたらこれだけ上がってこのランクで、階級

が上がったらこれだけ上がってとかすごく複雑な計算をするものですから、あまり皆様に細かくはご説明

しませんけど、基本的にはこちらの（そのイメージ後？）の評価って言う所でSABCDっていう所で評価

があるとそれの評価によってそれぞれ年間9種類位ですかね、の評価が出来ますのでそれによって昇給と

か賞与の所を変えて行きますよと言う事になります。

奥田　新規採用の方だったらそれでいいのかもしれないですけど、現講師には知らせてもらえないんですか？

濱欠　現在、我々社員であっても方法は非公開です。給与の方法は完全に非公開です。もちろんレンジは示して

いますけど細かい部分というのは非公開なんです。

奥田　このランクとレンジは違うって先程仰ったので、そこの違いだけでも

安野　あの例えばですね、我々のような社員だとランクが上がるときには昇格っていう

奥田　課長になるとかそういうですか？

安野　ではなくて、社員の中でも例えば普通の社員さんから主任さんになりますよとか、主事さんの下になりま

すよ、上級の主事になりますよとか、そこを上がるのが社員から主任は昇格だったり、主任さんから主事

は登用だったり、主事さんから基幹職は登用だったりとかいろいろ人事制度って区切り区切りがあるんで

すね。その時にはある評価を別評価を持ってくるんです。長期的な評価で継続的にいい評価で大丈夫な人

って判断出来ればそこを上げて行きますよ。そうならない人っていうのはそこで頭打つんです。だからこ

のランクの例えばE2のひとが1,600円でE3に上がれない人、ある意味そんな良い評価が取れなかった

としたとするとそこでずっと止まっちゃうんです。昇給がもう出来なくなっちゃう。ランクが上がってい

かないと昇給を続けて行けないんです。だた、平均以上の評価を受けていればある程度の線で上がって行

ける様に、そう言う意味ではE4はちょっと特別なランクになりますけれど、E3迄は普通に上がって行け

ますよと言うのが通常の人事制度的な組み換え（かん？）になります。

奥田　その評価ははっきり表示は出来ないと言う事ですよね。その評価の詳細については言えないと言う事です

よね。

安野　そうですね。ただこれだけの5段階の評価はしますよと言っていますので、契約社員の方はそれを年2回、

年2回すると9種類になる、組み合わせで、まぁBの方はあれですけど、そうゆうので一人一人評価で差

が付いて行く、変わって行くという事になるんですけど。

濱欠　申し上げると、評価結果についても非開示です。我々、社員に対する…

川西　それ、異議申し立ては出来るんですか？異議申し立て制度はあるのですか？

濱欠　ありません。

安野　人事権については通常の会社ではありません。

川西　言われたらそのまま…で、普通じゃ何故、これを言っているのかと言うと、これを見て「えーこんな感じ

なの？」という感じですごい衝撃が起って、これでここで1回決めてしまえば中央値で1,700円になった

としますよね、ずっとそれではなくって評価をやりますよと言う、評価をして上がりますよと言ってもそ

の評価の仕方も分からない、先程聞いたらランクが上がる時の指標とレンジの中の時給があがる時の指標

がまた違う、だからそれも分からない、どういう評価をされてどうゆう風に上がって行けるのか、上がれ

ないのか、それも分からない。皆に入って来るのはこれだけという所が本当に希望を失っちゃうっていう

か、最上級が2,600円で終わり、昇給ストップ、そんな事になれば専門職としてずっと重ねて来ても、そ

してその詳しい評価は現場に誰もいなくて誰がするのって言う、ものすごく恣意的にやられるのではない

か、不透明感があって、それに対する異議も申し立ても出来ない、言われるままに働くしかないという、

そういう印象をすごく持って、また、後で言うのですか、一応組合のアンケートも取っているのですけれ

ども、こういう時給の動き、そういう事に対しての反応は大変恐ろしい結果になっていますよね。だから

そうゆう事になって言えば、ここの所の表現の仕方、さっき言ったいろいろあって、今後上がって行きま

すと言う所もあまり見えないし、評価の中味も分かっていないし、それから社会的に言われたら同一労働

同一賃金と言う事の均等待遇が進んで行っている中で、正社員のヤマハの特別契約社員の給料表は私たち

まだ頂いていませんよね、そこも上限があったりとか、基本的にはこういう形なのかその特別契約社員の

就業規則に準ずると言われていますけれども、賃金について何も書かれていないので、よく分からない、

そこの均等処遇はどうなのかという事も大きな問題としては一体これが本当に正当なものかすごく思い

ますよね。不安が増して行っている。

安野　この時給レンジを作る際に当然今のYMJの契約社員の時給レンジと突き合わせています。

川西　ほぼ一緒と言う事ですか？

安野　ほぼ一緒です。

川西　それを基準としている、特別契約社員も上限があるという事ですか？

安野　上限あります。

川西　上限があって、時給レンジも大体似たものと

安野　人事制度ですので、我々社員についても上限があります。

川西　ただ一般の社員、どういう仕事をされている職種で比較されているのか知りませんけれども、彼女たちは

専門職です。その専門職という所がどれだけプラスされているのか、あるいは今度は新たにレッスンだけ

じゃなくていろんな業務がプラスされるという。だから皆さんにしたらプラスされる業務がどんな業務な

のかそれも分からない。後から後から雇用になったらあなたたちの仕事ですよと持ってこられるのではな

いか、そういう不安もありますよね。所が今の賃金よりも下がった、あるいは良くて同じとそういう状況

では本当に希望が持てないですよね。不安です。その不安を今、私たちが代弁して行ってるんですよね。

安野　現状のYMJの特別社員ですとか、契約社員ですけれども、彼らも特殊な職種でやっていますので、英語

の講師さんだけではなくて

川西　例えばどんな職種ですか？事務職とかですか？

安野　あの、えっとですね、あまり詳しくは言えないのですけど、地方、地方でそのエリアを見られている方と

かプレイヤーの方とか、そういう方がおられますので、そういう意味では同じ様に特別な職種の方って言

うのが内の契約者委員の方はそういうのを前提にさせて貰っています。

川西　ただ、そういう特別社員の規定の中では地域限定、職種限定というだけですよね。定義は

安野　定義はそうですけれども、その中で特殊な職種、技能を生かしてやって頂ける方で運用を揃えています。

川西　特殊技能？そんな仕事があるのですか？

安野　音楽系とかですね。

濱欠　例えばですね、県の吹奏楽事業を喚起するために学校とか吹奏楽団体を回ったり、普及活動って言うんで

すけども、普及活動をして行くような仕事です。基本的に音楽の相当の技術、知識が無いと務まらない仕

事があります。こういったのはやはり特殊技能なのではないかなぁと思います。

森　　英語教室で言えば契約社員というのは地区のディレクターと指導スタッフも何名かいらっしゃいますね。

濱欠　そうですね。はい。さすが、良くご存じだと思います。

川西　今、言った事が私たちのあれなんですけれども、もう一度賃金の所で確認させて頂くんですけど、時給

レンジの現給を下回らない時給ランク等級に基本的にはそれを考えていると言う風に思っていいのです

ね。全員ではないかもしれませんけど、基本はそこ…

安野　全く見てない訳ではなくて、当然そこも出して、現状を出してそこは調整は取っています。

川西　その今迄悩んでおられるのが、すごく今現状で沢山、効率的にやってられる方が下がってしまう可能性が

あるという所、そこには…

安野　そんなに人数が多い訳ではないのですが、

川西　そうですね。

安野　素晴らしい方がいますので

川西　そうゆう人達で、雇用に移りたいと言った場合には激変緩和措置を一定考えると

安野　あの、ちょっと一言、その件についてですね、ずっとユニオン側では時給レンジで調整取ってくれるんじ

ゃないのかなというイメージで私、聞いていたんですけど、どちらかというと時給レンジはこのままで他

のもので手当をしていくのがイメージです。

川西　それは一時金とか退縮金とかいろんな手当

安野　いろんなものがあります。

川西　そういう事で総合的に見たらという事ですか？

安野　人事制度としてレンジを飛び抜けるというのはなかなか運用し難い所がありますので、そこは個別対応と

いう形になって行くのかな。

川西　それは月給として考えないとダメですね。生活給ですから

安田　年収、年俸として考える事になるのかな、例えば賞与を付けたら年俸となっちゃいますし、月次で手当な

のかって言うのは、そこは出たものを見せて頂いて検討させて頂きたいなと思っています。

川西　月々、手にするお金が今より下回っては困るというのが賃金なんですよ。皆さんの

安野　我々も前回も申し上げますが年俸ベースで比較させて貰っています。

奥田　ここに年俸って書いてある。

川西　年収で言って、だから一時金が2か月分が下がっても下がったという事にならないという事ですか？

安野　基本的に年収、賞与分というのは多くの場合は会社の持ち出しになると考えています。

川西　それは当たり前ですけど

安田　ええ、あの、と言うかそれだけ1,200円の方が多いと言う風に思って頂いた方が良いと思います。本来は

それより低く設定したいけれども、やらない1,200円で止めているという状態ですので。

川西　一番下のランクと言う事ですか？

安田　はい、それが一番初めに申し上げました稼働の少ない方ですね、週1回2回とかコマ数が少ないとかまだ

入ったばかりとか保障がありますよね。最低の所のあれを貰っている方とか、そういう方は絶対的に時間

単位にした方がたくさん収入になってしまう傾向にありますので。

奥田　だからたくさん今迄稼働して、収入のあった人達が、この雇用制度になって収入が減ると計算した人、収

入が減ると思った人が残れるように委任を残されたのですか？

安田　そこを意図とした訳ではなくて、初めに我々も感触を掴むためにアンケートを取らせて頂いて、少し載っ

けておりますけれども、その時にまだ委任でやりたいという方がある程度の割合であったので、後、年齢

ですね。どうしても雇用は65がマックスなものですから、そこの所でもう少し自由にやられたい方とか

あと、兼業の幅ですね、いろんなことをされている方もいますんで、そういう意味では今までのある程度

の自由度を持って働いている状態って言うのが継続したい方がおられるんだなと言うのが分かったもの

ですからそれで今の状態になっていると思っております。

奥田　あの、一旦委任を選びました、でも途中から雇用にして下さいとか、雇用を選んだけどもやっぱり私、委

任になりたいとか出来るんですか？

安野　今回の場合は、雇用をまず選択出来ますよ、制度を導入しましたで、委任から雇用に移って頂いた場合は

ちょっと戻る事は基本的には考えていません。ちょっと分からないから委任継続しますよとか、今うちの

家庭事情で委任ですよという方で、来年雇用になりますよという雇用の一方通行は大丈夫です。

清水　ただ、65で定年になった後の人たちはそれで終わりという事になるんですか？

安野　そうですね、基本的に雇用で我々が今用意しているのは、今後法律が分かんないですけど、今ご用意して

いるのは65才

川西　それはAB全員ですね。

安野　そうです。

川西　それでちょっと賃金の所に戻りますが、激変緩和の部分で措置は一応考える、内容はまだ決まっていない、

と言っても激変とはどれ位の所が激変と考えておられるのですか？

安野　そこもちょっと、あのどういう状況で出てくるのか想定しきれてないものですから、あの…

川西　今後、具体的数字はどの程度

安野　今、300万の人が30万で1割なのか100万の人が30万で3割なのか、そこで金額を取るのか割合を取る

　　　のか、違いますよね。

川西　割合でしょうね。そこは

安野　ですのでそこはすみませんが出てくる傾向を見させて頂きながら考えさせて下さい。

川西　保障する期間はどれ位と考えていますか？

安野　そこも、今、確約出来るものはないですけども、基本的には昇給、昇格、まぁ昇給ですかね、そう言った

所で償却していくというか飲み込んでいく考えになると思うんですけど、何年、永続的にやるのかどうか

はまだ、いろんなやり方があるんですけどがその時に評価とか、通常評価以上取っていれば継続しますよ

とか、評価が悪くなっちゃった人とかは止めますよとか、いろんな制度がありますのでそこはちょっと今

は確約出来ないんですけどいろいろ検討させて頂きたいと思っています。

川西　それは正規職員の制度を一応、横引きして来るということですか？正規職員の激減緩和措置ってあるでし

ょ？一応。

安野　正規にはないですね。

川西　ないんですか？

濱欠　そういった考え方はないですね。もちろん移行なんてことは無い訳わけですから、今回は移行に伴うものですから。

川西　じゃあ同時に（？）ですか？

安野　落ちる場合とか、激変、例えばですね、極端な話で、我々、あの、ちょっと全然制度の次元が違うのでご

説明してもあれだと思うんですけど、ランクが変われば給与自体がポコンと落ちます、で、あるべき給与

に向かって激減して行きますので、その時の下げ幅っていうのを止めるっていうのはありますけど、あま

り10万20万下げられたら生活出来ませんので

川西　措置期間は、毎年の昇給でどんどん、まあここが現状、今までの賃金だった、下がった、で、それに対し

て、毎年変緩和措置を取りながら、何年間かかけてこの現状へ戻って行く為の時給の変更で考えて行くと、

そういう一応考えているんですか？

安野　そこが評価で上げて行った分、激変が無くなって行くとか色んなやり方ありますから、あと先程言われて

いました「どれくらいで激変緩和対応するんですか」とかですね、そこら辺にも関わって来ますので、ち

ょっと実態が出たところで検討させて頂きたい。

奥田　その緩和措置のひとつとしても、土日に働く講師がそれなりに評価されるっていう様な考え方になるんで

しょうか？

安野　そこはひとつ評価の指標としては、会社への貢献度とか稼働率とか、そういった所に表われて来るんだと

思うんですけど、そこは評価の一要素ではあると思います。

川西　評価の一要素であるという土日をね、私たちが言っているのは「土日手当を創設してほしい」と、今まで

　　　この間この交渉の中でも賃金体系全体の中で考えてとういう事と、交渉経過でも土日は手当が要ると、土

日手当、遠方手当、そのようなことはそちらの回答で、文書回答でも、社長名でも頂いてる中で入って来

ているんですね、今までね。だからそれを今後、今言った年収全体の中で考えるという様なそういう考え

方とは別に、賃金とは別に、手当ですから、手当として考えていく。それは何でかと言ったら、土日に働

く人が少ない、社会的に見てもスーパーでも土日に働く人には時給ちょっとプラスしていますよね。そう

言う様な事も、遅い時間は言わば出にくい時間、働きにくい時間に働いてもらうのならば、それなりのも

のが要るし、ヤマハが構造改革って言われて、今回構造改革の中で何をするかと言ったらその会場政策も

ありますけれども、土日も大きく需要があるんだから、そこを開けて行こうという。だからそう言う新た

な政策の中には新たな対応が必要で、それを今まで通りに働いてもらいます、でも働く人少ないですって

いうその状況を打開するのがこの土日手当をして、需要と供給のバランスをちゃんと託して行く為にそれ

なりのインセンティブを働かせるものが要ると言う事で私たちは土日手当を要求している訳なんですね。

だから、それは絶対考えて貰わないと成功しませんよ、この土日を大きく開けて土日で顧客を掴んで行こ

うと言うのならそれなりのものを考えないと。

安野　今の手当についてちょっとまずは確認ですけど、遠方手当、これ何度も出張日当ですよと回答してますけ

れども、出張日当は非課税です。ですので所得ではありません。諸雑費の固定になりますので、そちらの

方になりますので、年収からその遠方日当ですか、手当はちょっと外して頂きたいなと、で、土日…

奥田　すみません、遠方手当って今私たちが今貰っている遠距離手当の事ですか？

安野　ああ、遠距離手当。出張日当て言う今、会社の中で全て同じ条件ですけれども、50㎞以上、直線距離で

50㎞以上で、往復勤務を含めて6時間以上でだいたいもうそこに当てはまると思うんですけど

奥田　非課税なんですね？私たちは税金払っていたよね？

川西　遠距離手当、50㎞でいいんですか？私よく分からないんですけど。50㎞で？

奥田　何かあるんですよね？

川西　今出されている遠方手当

奥田　私たちは2時間でした。

川西　2時間。今度6時間くらい？

安野　往復と

奥田　片道2時間を超えたら遠距離手当が貰えてたんです。

川西　これ片道ですよね？50㎞というのは

安野　そうです。

川西　だからここをちょっとね、英語講師用に見直さないとダメじゃないですか？

安野　いや、もうそれは同じ扱いにさせて頂かないと、それが出張旅費、あの全てす。うちのグループほとんど

がそれになっていますので、それで対応して行こうと思っております。雇用ですから、雇用で手当を遠方

で与えるっていうのは当社はしていないです。となると当社の出張日当が変な話になっちゃいますので。

川西　だから遠方手当って言わなくでもいいんですよ、遠距離手当って言わなくても、出張旅費でも

安野　いや、同じことです。

川西　その手当の見直し

安野　その主旨で払うと日当がおかしくなってしまいますので

川西　だから出張旅費の見直し、50㎞って決められているけれども、そうじゃないしょっちゅう代講で行かなき

ゃいけない

安野　いやいやそれは過去の経緯としては

濱欠　我々としてはあくまでもYMJの社員の制度に則った形で導入させて頂きたいという事になりますので…

川西　でも別に就業規則を作る訳で、社員と同じような働き方を出張がしょっちゅうあるそういう仕事ではない。

濱欠　あの、もし誤解があるんだったらここで直して頂きたいんですけども、英語講師の方を社員にしますので、

社員というのは正社員があったり、契約社員があったりと言う事ですので、我々としては今回の雇用化っ

て言うのは、講師を社員になって頂くと言う事だと思っておりますので、やはり社員の制度の中で考えて

行く事かなと思っております。その誤解があるようでしたら、ちょっとここで直して頂きたい。

川西　いや、誤解はないです、社員、契約社員ですけどね。

濱欠　社員です。

川西　だから契約社員となぜ言っているかと言ったら、本当の社員と違う働き方をさせるという事でしょ。時間

限定、職種限定で、それが契約社員ですよとヤマハ側は提示されている訳わけですから。そういう人たち

の働き方を社員の条件と全く同じにする必要もなくて、違う働き方をしてるんでしたら、それにそぐう、

ま、ここであんまり時間をとるつもりはないんですけれども、でもこの今まで出していた遠距離手当、２

時間の範囲で出ていたのが、今度は50㎞、約6時間かかると、そういう形になったらほとんど出ない人

の方が多いんじゃないですか。だからプラスにもならなくて、手当がね、むしろ持ち出しになってくる、

森　　6時間っていうのは仕事の

安野　6時間っていうのは往復、家を出て授業やって帰ってくる時間です。

川西　で6時間？それは出るということですか？

安野　それが6時間。6時間で片道通うわけじゃなくって。

濱口　勤務時間も入れて6時間。

安野　勤務時間も入れてです。

川西　じゃ、今とほぼ一緒？

安野　ほぼ一緒と思っております。

奥田　ちょっと50㎞の感覚がないので分からない。

安野　非課税ですので、あの、ちょっとお得じゃないかなと思ってるんですけど。

清水　だからあれですよね、今までだったら遠距離手当という形で2時間以上にいくらかっていうのが付いてい

　　　たのが、全体の1日の稼働と言うか、1日の勤務として出張扱いするって事ですか？

安野　そうです、出張です、出張です。

清水　出張手当という形になるという事ですか？

安野　それと一緒です。

川西　出張手当というのは旅費と同時にその時間も計算してくれる

安野　そうです。そうです。

奥田　それとすみません、ちょっとまた次の話になるんですけど、73ページの雇用の処遇条件のところで、一応

社員扱いと言う事で健康保険組合に入るという事、ヤマハ共済会に入るという事、これも決まりなんです

ね？雇用にされた人はここに入るんですよという事…。

安野　これは契約社員の方には全て入って頂くものです。

濱欠　A契約の方という事ですね。

安野　A契約の。

奥田　すみません、私ちょっとよく分かってないんですけど、健康保険というのはこのヤマハを通した健康保険

安野　ヤマハ健康保険

濱欠　ヤマハ健康保険組合というのがあって、入ってもらいます。

奥田　ヤマハ健康保険に入って、あの共済会っていうのは、この共済会と私たち今入っているヤマハ英語講師共

　　　済会全然違いますよね。

濱欠　全く異なります。

奥田　両方入らないといけないんですか？

安野　いや、基本的に我々の会社側のヤマハの共済会に入って頂ければそれで、あとはその任意なのか、その今

の講師共済会の規定があると思いますので、雇用の方は入っちゃいけないよという規定かもしれないので、

そこは向こうの判断になります。

奥田　じゃあ、ヤマハ英語講師共済会の人数が減る可能性はあるという事ですね。

安野　そうですね。

川西　きっとヤマハの社員の共済会の方が内容はすごく良いと思います。

奥田　でしょうね。

川西　だから、それは、そっちに移行した方がいいと思います。

清水　これはB契約の人は入れないという事ですか？

安野　B契約の方とかは…

清水　そしたら、もしその委任の方のヤマハ英語講師共済会が入れないって、こっちにも入れなかったら、どっ

ちにも入れないって事ですか？

安野　ちょっとそこは、講師共済会の方の内容を確認しないと分からないものですから

奥田　今までになかったことですもんね。英語講師共済会も今後考えないといけないと言う事ですよね。

安野　そうですね。雇用を前提としていませんのでね。

奥田　ですよね。あと、社員会というのも入らないといけないんですか？

安野　社員会、うちはユニオンショップ制とっていますので、社員会入って頂くことになります。

奥田　これは強制なんですね。

安野　強制というか入った方が契約社員

奥田　入った方が契約社員、だから入らないといけなんですね。

川西　社員会のメリットは何ですか？目的は何ですか？

安野　メリットですか、あの社員会として組合員の方に色々、あの同じように団交と言いますかね、交渉する事

もありますし、色々と情報共有したりとかやっていますので

川西　じゃあ、社員会として会社に要求したりという事もあるわけですか？話し合いの、働く側の話し合いのひ

とつの場になる。

安野　当然、そうですね。労使のそういう、今ちょっとコロナですのでなかなかちょっと開催もあれですけれど

も、毎月やったりとか、そういうような報告会とかも

川西　それとヤマハの共済会の規定がありますよね、それを頂けますか？

安野　えっとちょっとそこは確認させて下さい。我社が持ってるのではなくて、ヤマハグループの共済会なので、

出していいかどうかという判断を我々はできないものですから。

川西　まあでも「入りなさい」という時には、貰えますよね。

安野　それは、我々も社員の入社式の時に渡します。

川西　入社式の時に渡す

安野　ええ。で、ひとつだけ先に申し上げておきますと、今の講師共済会と違うところは、病気の給付あります

よね、あそこはヤマハの共済会にはないと思って頂いたほうがいいです。

川西　そうですか。

安野　あと、Bの方も全く一緒じゃないですけれども、例えば慶弔とかのお花代ですとか、そういったものは就

業規則の方である程度カバー出来ますので全く無い訳でないです。

川西　ちょっとまた元に戻るんですけど、土日手当はどうですか？やるんですか？やらないんですか？

安野　あの、前回もちょっと…

濱欠　「やらない」という事でスタートします。

川西　やらないと言ってもね、それが本当に今までの交渉経過の中で言ったら当然やるという風にして何度も何

回も回答して頂いて、それが突然やらないと。やらない理由は何なのかって言ったら、今言った、正規の

方のそれに準じているからと言うでしょ。実態違う訳ですし、今回ヤマハが新に事業を展開しようとする

時に土日を、いわば構造改革のひとつの目玉にして行く訳ですから、そこに目玉の事業として打ち出しな

がら、でもそこへの体制については考えないと、片方で雇用の人たちに、じゃあ土日を全部業務命令とし

てやらせるのかと言ったら、それはしませんと、業務命令で全て義を務化はしませんと、土日を。じゃあ、

結局これって、せっかく打ち出しても、やれないんじゃないですか、人が足りない、この雇用化の中で本

当に継続していくのか迷ってる人いっぱいいる訳ですから、もう見限られてしまうという状況だってある

んですよ、4年なんて打ち出してる訳ですから。こんな専門職で4年なんて打ち出している様な所をね、

先見えない訳ですから、だからそう言う様な所の中で本当に土日もやりましょうと言う様な気持ちに社員

をさせて行かないといかん時に「手当は出しません」と、今まで交渉の中では出すと出ていたから組合員

には「土日手当は出そうですよ」という話をしている中で「いや、出ませんよ」って、「なんやぁ」って言

う「じゃぁ、もうやめとこか」と言う事になるんじゃないですか。もう土日は働かないって。アンケート

でも前言われていましたよね。アンケートの結果でも「土日手当てが出るんだったら、やってもいいかな」

と「今の給料ではちょっと厳しいから土日も働いてみようかな」と、或いは「夫や子どもがいる土日は家

にいたいと思っていたけれども、本当に事業として必要と言われているんだったら頑張ってみようかな、

雇用にもなったし」と言う風に思う人たちがそうゆうインセンティブを働かせるようなものに何故してい

かないのですか。土日手当は私は必須だと思っていますよ、この事業をやって行く為には。構造改革と言

った時に、本当に構造改革をやらなきゃいけないのは、会場政策や何や言うよりも現場で働いているこの

講師の人たちをどれだけ大事にするか、今までしてきていなかったと言う所に本当に気付いて欲しいです

よ。そのことの中で、やっぱり頑張っている所には、或いは頑張って欲しい所にはきちっと手当も出すと

いう風にしなければ、相互に気持ちが通い合わないじゃないですか。本当の構造改革は、私は今まであま

りにも現場の講師におんぶに抱っこにしてこの人たちの労働者としての権利も社会保険も労災さえも入

れずに働かせてきたと、そういうような中で今回構造改革と言うんだったら、現場は雇用化をします。身

分も安心して働いてもらいます。働けばいろんな手当も保障します、だから頑張りましょうと。それが改

革じゃないんですか。そこをのけておいて会場政策やどうのこうの言ってもついてきませんよ、皆。だか

ら、私は絶対、土日手当。これをやらないなんて言ったら、土日は本当に業務命令したって「私、できま

せん。それだったら辞めさせてもらいます」という人が出るだけの事ですからね。

清水　今、土曜は不足していますよね、講師、やりたいって講師って言うのが、そこでやっぱり「やりたいな」

「やろうかな」っていう気持ちにさせられる、デパートとか休日開いている所でも繁忙手当とかあるよう

に、土曜日のレッスン結構積んでますし、通常の平日よりもレッスン数も生徒数も多い中で、そこでしん

どい思いをしてでも土曜日も日曜日に働こうかって思ってやる一つの意識をそこに向けられるものとい

う事で、何らかの、それが時給にはプラスにしにくいという事なんですかね、手当にするということは…

年俸で考えたら出来るという事ですか？

安野　ひとつには構造改革って仰ってる所にあると思うんですけれども、事業の構造改革であって手当を払っ

て、構造改革って業務が成り立っていないから今やろうとしているところに「大銭出したから、やれ」っ

て話ではないですから、根本的な所を改革して行く事が構造改革であるという事と、手当については前回

少しお話しさせて頂きましたけれども、年収ベースの所を賞与も含めてですね、そちらの方で検討しない

と、講師費用というのは無限大に広げていける訳ではないものですから、今収入と支出がバランスしてな

いからこういう状態になっていますので、これ以上支出を増やしても我々自分の首を絞めて行くだけです

ので、それはやりたくないと。ただ皆さんにはちゃんとした評価とちゃんとした見合ったものをというこ

とで、現状も含めてそういうものを提示して行かないといけないと言う事で、今出している所がぎりぎり

の線の所だなと思っていますし、土日手当という事についても、強制的に「土日やって下さい」って言う

訳ではなくて、カレンダ―でそこが出来る人と相談させて貰いながらやって頂きますと。ただ、そこの所

やはり稼働が土日は長くなりますので、時給というか、働く時間が増えると言う事で年収ベースにも繋が

って行くと考えられますし、固定的な手当てがイコールすんなり繋がるかと言うとちょっと私も説明出来

ませんけれども、年収ベースの所をそのまま見て頂けたら、やりがいも含めて、納得頂けないかなという

風には思っています。

川西　そしたら、土日手当は何回も何回も交渉の回答で出され、そして交渉責任者である濱欠さんもこの場でも

　　　土日はと、交渉の中で言った中で、それを出来ないと判断された。そのあれは…

安野　過去の所から色々、今皆さんの時給をどうかと今試算を繰り返している訳なんですね。その中でその当時

だとこれをやっていいかなと言う様な案をいくつか、案の段階で皆さんにご提示させて頂いたりしていましたけれど、だんだん詰まっていく毎にですね、あの、そういう手当ではなくて、こちらの方でカバーちゃんと出来ているじゃないかとか、これ以上付けてしまうと…

川西　「カバー出来ている」と言うのはどういうことですか？何でカバー出来ているんですか？

安野　年収ベースでの収入で見合っているんじゃないかと、もうひとつは、講師さんが特殊だと言われてはいま

すけれども、我々も色々業界持っていますので、そういった意味ではそこに手当をつけている業種はない、

当社にはないという事もありますので、そういう色々な多面的なもので評価して、今回は止めるという結

論に来ています。

川西　だからね、他の業者が最初から土日がやられて、働く人も最初の雇用の条件の中でそういう事になってい

たら良いです。今までヤマハは違いましたもんね。土日というのは特別に出来る人で何とか都合つけてや

ってもらおうと、そういう中だから今の現状、土日を開設している状況と今後やろうという開設の状況と、

或いは他社が今までやってき来てそういう状況だと分かった中で採用された人たちとそれは違う訳で、新

たに打ち出したものに対する対策としてですよね。どこでも一緒ですよね、需要と供給がアンバランスな

所には手当をつけるなり一種の手を打って人を集めていかないといけないし、そこに継続して働いてもら

おうとしたらそうしていかないといけないし…。

安野　そこは最終的には会社の判断と言う事になると思います。

川西　そりゃそうですけど。

安野　ユニオンとして要求して頂くのは当然ですし、我々もある判断をしながら今のところは入れないと考えて

いますと。

川西　一番最近の回答でもそうゆう土日に仕事があるという所には手当は付けられないけれども、状況の中でイ

ンセンティブとしてならばちょっと理解できますが、みたいな事はありましたよね。本当に、だからそこ

はきっとヤマハの方も迷っておられるところだと思うんですけれども、さっき言われたような構造改革の

中ですごく無駄な部分と言ったら怒られますけれども、そこはなるべく縮小して見直していこう。だけど

伸びていく部分として見たところには投資もしていこうという風に考えるのが普通で、こっちの緊縮のと

ころはやっているけれども手当をしてここに打ち出そうというところがない、そこが土日じゃないですか。

そこを方手落ちで年収ベースでいいじゃないかと、気持ちの問題ですよね皆さんの。年収ベースで本当に

合うのかどうかもそれも計算してみないと、賃金もまだ確定されてないわけですから分からない。そうい

う中で土日手当も出ない、だけど土日には頑張ってもらいたい。無理じゃないですかこれ

安野　あの…、そういう意味では土日を是非お願いしますと言っているものの、業務命令までして「やれ」とは

言っていませんので

川西　もう無理な場合は土日も現状通りで良いと思っているんですか？

安野　そこは出来るだけ現場での会話になっていくかと思いますが、制度として持つのかどうかというと、今の

所は「土日手当は設定しないと」判断しています。

濱欠　お時間が…この件でよろしいんでしょうか。土日手当の件だけでよろしかったですか。ご意見としては伺

っておきます。何度も申し上げているように「土日手当はない」と言う事で。

川西　これ持ち帰ってもう一度検討して下さい。どっちが会社としても将来的に見てプラスになるのか。本当に

引っ込ます所だけでなく、打って出る所をどこにしていくのかというポイントがやっぱりもうちょっと検

討されたらどうですか。私たち130位質問しましたけれども、その内の本当に100近い事が業務の中身や

変更やそういう事について、或いは子どもたちのレッスンがどうなるのか、そういう不安がいっぱいあっ

たんですね。私は事実驚いて、自分たちの賃金や労働条件の事よりも今後自分たちがどんな授業をしてい

かないといけないのか、子どもたちがどのようなこ事を選んで行けれるのかという事にすごい不安を持っ

ている。プロとしては当たり前かもしれませんけれども、すごくそれは驚きましたし、感動もしました。

だからこそ、この現場の講師が働いて貰う時の事をもう少し考えてもいいんじゃないですか。そうじゃな

いとひとつのパイでこれを動かせないものとして、こっちが引っ込んだらこっちが出るのが当たり前みた

いな、そんな検討で人を動かそうとしてもなかなか今の社会の状況の中では動かないんじゃないですか。

皆さんどうですか。

春山　私、個人的な事ですけれども、土曜日9レッスン持ってるんですけれども、土日手当が付くなら日曜日も

やっていいかなと思いますけれども、付かないなら今の9レッスンも手放してもいいかなと思う位なんで

す。私みたいに思っている人は私だけじゃなくていっぱいいると思います。その辺りも検討して頂けたら

と思います。

濱口　私も何卒もう一度ご検討頂きたいと思います。ここにいる講師もそうですけど、ほとんどキャリアのある

講師って土曜日日曜日の同じ特約店で働いている中の講師がひとり辞めたい、辞めるとなった時に運営担

当者から「後任がいないから」とこの言葉をいつも聞くんですけど、代講、代講で繋ぐんですね。そした

ら講師が3か月、3か月。下手したら1か月。1か月の中でも何人も変わっている。そうなると次に起こ

るのが保護者の方の不信感です、ヤマハに対する。大きな看板だから安心して行かせていたのに講師がこ

ろころ変わるってどういうことですかってなって、大体退会に繋がっています、一年以内にかなりの人数

が。私が聞いた、この一年以内に聞いたのが、後任がいないんで代講で繋げていたんだけど、遂にその代

講の代講の代講もいないので、教室を土曜日閉めます。それは土曜日でした。結構人数いました。まだ皆

さん頑張って下さっていました。近隣の教室を紹介していましたけれども、やはり物理的な事もあって全

員行けませんよね。行きたくても行けない教室がある。そこで退会者を出している訳ですよ。なのですご

く減収がとか売り上げがって仰いますし、もちろんそれは大切ですけれども、それを落としている事は、

そういうことが原因しているんですね。なので、これからそういう収入を落とさないためにも土日の講師

を確保する事はすごく大切だと思いますので、私は本当にそこはお願いしたいと思います。多額なことは

要求しないです。必ず目に見えて「あっこれならやろうかな」という金額をつけて頂きたいと思います。

本当にそうやって私は少なくともすごい数を見てきました。土曜日あそこ閉めたんだってとか。そうじゃ

なくても土曜日なのにすごく少ないよねっていう教室もあります。原因大体見ると講師がころころ変わっ

ている。この待遇ではやっていけないという人の繰り返しなんですね。なのだ同じ事がずっとずっと起こ

っています。なので、本当に本当にお願いしたいです。少しでも検討の余地がおありだと皆さんの方に私

は信じたいので、もう一度ご検討お願いします。

藤原　私は土日両方とも稼働しています。土曜日は10時間やっていた事もあります。今は7時間になってちょ

っとほっとしているんですね。逆にすごく大変なので変な話、辞めてくれて良かったかなと思うこともあ

るんですね。ちょっとそれは生徒さんにももったいないし、非常に失礼な事をしているなと思うので、私

はその辺が報われると有難いと思っています。家族も当然土日が休みなので私はちょっと違う生活をして

いるので、家族は当然土日は仕事なので土日手当は付いているだろうっていう風に思っているんですけれ

どもそれは実はないと言ったらすごく家族は驚きます。そういう所で少し現場の声を聴いて頂けると有難

いです。

清水　検討のテーブルに載せて頂けたらなと思います。

川西　一応、今日は持って帰ってもらえますか。それ。

濱欠　具体的には何か要求書という形になるでしょうか。今、口頭で申し上げられた事を

清水　何度も要求はしていまして、その都度…出した方がいいんですか。

川西　出した方が良ければまた改めて出させて頂きます。内部検討する時に何かあれば分かり易いと言うのでし

　　　たら（？）よろしくお願いします。出しますので。

濱欠　よろしくお願いします。

川西　それから賞与についてですけれども、基準日は年２回って言うのは、今何日ですか。

濱欠　その前にちょっともうお時間が近づいているので、報告としては後賞与のお話になりますか？

清水　それとちょっと会場政策の事をお聞きしたいんですけれども。

濱欠　どのような時間割で、あの残りが限られてきているので。

川西　賞与はまあまだ時間があるからいいんですけれども、あと昇給制度についてですけれども契約についですね、大きな問題は。それは明確に今日提示していかないといけない。

清水　そうですね。契約変更と契約更新のルールみたいな事ですけれども、４回ってと決まっているとかね。と

りあえずそもそもグレーな働き方だと濱欠さんも認められた様に、それを基にの制度改革ですよね。少な

くともヤマハ英語講師を継続してきた人に対して新講師を選考する様な手間をかける必要が本当にあるのかという風に思うんですね。ものすごくきっちりとやりたいという気持ちは分かるんですけれども、今まさにずっと現場で働いている講師たちにもう一回新講師の採用の様な事をする必要があるのか。意欲、

まあ雇用になったらどんな事をして行きたいかという様な課題レポートとかは分かるんです。ただエントリーして、SPI受けて、課題レポート出して、面接してって言うその段階がそんなにいるのかと言う風に思うんですけど。今までの講師を何ら問題なく大きなクレームも無くやって来た人に対してちょっとこのハードルと言うか色々設けすぎではないかなと、委任を望む講師が多い方が良いと会社は考えているんですか？

安野　今回エントリーの所では適性検査と課題レポートこれは必須ですね。ご希望者に対して面談、面接じゃな

くてか面談ですので、基本的に一般的な雇用の所、レポートはご理解頂いている所ですけれども、適性検

査と言うのは我社では全員やって頂いてるものですから、ここだけは一般的な試験ですのでさせて頂いて、

雇用者としての適性を見させて頂くとご理解頂ければと思っています。

清水　そこにも費用がかかる訳ですから。

安野　そうです。そこは会社として雇用する事の大切さは分かっていますので、区切りといいますか一つの線引

きと言う事でさせて頂く。

川西　まあいわば形だけと言っているのか、一応クリアしておかないといけないと言う、そう言う事であって、

安野　社内的にもこれだけやっているので、これだけの雇用をという当然決済しないといけないものですからそ

ういう段階を普通はさせて頂いている。

川西　その次に契約で問題なのは４年ですよね。更新回数４回、５年ですよね。あれはやっぱりとてもじゃない

けど無くなくさないとダメですよね。

安野　あれはあの、現、今のYMJの契約社員も同じ運用というか、契約の中に書いているんですけれど

川西　それって、その労働契約法にはそういう事をあらかじめ設けると契約の中にと言うのは労契法の回避、5

年の無期雇用化の回避と言う風に取られるんですけれども、そうではないという理由はなんですか、言え

るんですか？

安野　そうではないと言うか、今は既存の契約社員の運用に揃えているというのが回答です。

川西　既存の契約社員の運用は変わりませんか。今、労働契約法も変わり、同一労働同一賃金法も今年の４月か

ら施行されて変わり、色々変わる中で私は変えないといけないと思いますが、既存の運用が変われば変わ

るということですか？

安野　前回もお伝えしましたが、退職金とかそうゆう所の見直しはこれからです。ですので現状の就業規則の条

件で今提示するしかないものですから。

清水　じゃぁやっぱり講師説明会のこの資料には、賃金と待遇、それからそうゆう契約の回数と言うか、その今

のやり方についてもまだまだ検討課題であるとか継続しているって言う風にどこかに載せて貰らわない

とやっぱり未来がないと言うか先がないって言う風に感じる講師もたくさんいますので

川西　やっぱりその、この制度、今制度設計をされている問題の大きくはその４年で終わりというものがまず皆

には入ってくる。それから60歳以上についてもこれはシニアにはみんな移行できると言う風に変えるん

ですね。有期の人は対象外になってますでしょう。無期の人だけがシニア制度に移行できると、60歳から

65歳まで勤められるとなっているのが、シニアのえっと有期の人あるいは週3日の人その人も含めて全

ての英語講師が望めばシニアコースに行けると言う風になるんですね。

安野　シニアは週何日にかかわらずそれぞれ契約社員の方も勤務限定の方もシニアがありますので、そういう意

味では今回…

川西　いや、無期、有期はどうですか？

安野　今回、移行措置で年齢で言うとちょっとあれなんですけ56歳以上の方は自動的に全てシニアを選択出来

る様にしていますし、60歳以上の方もシニアから入って頂けるようにしてますので、当面の間は全ての方

がシニアを選択出来るという事になっています。

川西　問題なのは、２つ問題は４回以上というのが労契法に抵触する、それから60歳で終わりと言っているの

もこれも高齢者雇用安定法で65歳までは義務化されていますよね。

安野　それをクリアするために移行期間中ですので、今回の方以降の56歳以上は全てシニアを選べると言う事

にして、これから規定は変えていかなきゃいけないので今の段階ではそういう…

川西　就業規則は新たにできる段階では変わっている可能性がある。

安野　ただ今の段階でかなりちゃんと言わないと皆さんご心配になると思いますのでそこは書かせて頂いた。

清水　それはこれに追加されるのですか。

安野　あ、もう入っています。もともと入っています。

川西　こっちの回答には無期の人だけがシニアパートナーに行けるとなっていますが。

安野　もともと説明書の方に入れていますので。下の所に。

川西　じゃあ、今の人は全員行けると言う事ですね。

安野　そうです。

川西　４年の問題についても今、かなりこれが社会的にも問題になっていて、その為に労契法が５年後には自分

が無期になりたいと言えばなれるという法が通っている訳ですから、だからその前に４年で終わりですよ、

４回で終わりですよというような事をやるのはよっぽどの理由、４回目までは更新はいいけど５回目は更

新したらダメだという理由がないといけない訳ですよね。それをちゃんとなかなかクリア出来ないと言う

事で、そして今４年なんていう期限をつけたら４回つけたら、もう人が来ないという状況もあって、だか

らかなりこれからも改善をされていますし、ましてこの経験を積み重ねる事が大事なこういう職種に最初

から４年なんてものを付ける一体どういう企業理念を持っている所なの、４年で皆コロコロ変えていいと

それでこの事業をやって行けると考えているのと言う信頼感にも、あの…専門職の所で４年なんて上限を

付けてそれで終わりにすると言うのもありますし、結局は本当に私も有期雇用の所のたくさん見て来たん

ですけれども、それが今大きく銀行にしろデパートにしろ変えて行ってるは何故かと言うとやっぱりそう

いう期限がつくとカウントダウンして働くんですよね、働く人は。あと３年、あと２年、最後の1年、次

の仕事探しながら働かなきゃいけない、ものすごいモチベーションが下がって来る。企業の戦力にならな

い、だから有期というのを辞めて全て無期にするけれどもパートかフルタイムか、それで雇用して行くと

いう形にすると言う様に今雇用自身が変わって行っていると思うんですね、ご存知だと思うんですけれど

も。だからこうゆう社会的な要請も動きの中に完全無視をした４年以上はダメ、あるいは60歳以上はダ

メみたいなそんな制度は、まあ60歳以上も全部雇用すると言いましたけれども、だけどここの所も４年

という所を打ち出すと、もうこれだけで皆いっぱい意見が出ているんですよ。もっと働かないとダメだか

ら４年で期限を切られては困る。じゃあ自分が無期を要求したら皆が無期になれるのかと言ったらそれも

言わない。だから基本的にどういうような、あれありますよね、就業規則第5条で契約期間、第6条で基

本契約条件の所がこちらにも書いてありますけれども、そこに一体英語講師の所はどういう風に書かれる

のなという、それが見えないんですよね、契約期間がどうゆう風に書かれるのか。だからそう言う事とそ

れから就業規則をこのフルタイムの就業規則を作るのと同時に限定とかそれから有期の契約社員の就業規則と３種類にする訳ですか？

安野　あの、正確に言うと６種類になるんですかね。

川西　6種類、あぁ、それで無期と有期と分けているんですね。

安野　あと現状のYMJの契約社員の方もいますので、今から９か10か分からないですけど、それを一発目に作

ろうと思っていますので、そういう意味では横に全部並べて書いて行こうと言う風には思っています。

川西　１冊の就業規則に有期、無期…

安野　あぁ、そこはちょっと内容が多少違う所もあるので、共通部分とか色々ありますから、それはあの構成上

の所でちゃんと対比表を見ながら合わせて行こうと思っています。

川西　じゃあそういう就業規則上はかなり明確にそれぞれの雇用コースによってやって行くという事ですね。そ

の就業規則はいつ出来るんですか？

安野　そこはちょっとすみません、あの…

川西　まあ、こっちの協議が整わないとダメですからね。

安野　できましたらそのエントリーをする時位にはやはり皆さん見たいのかなとは思ってますので、ちょっとお

約束は出来ないんですけど、今取り掛かっています。

川西　まあ、エントリー時期にはなるべく間に合わすように頑張りたいと

安野　頑張ります。はい。

川西　雇用契約についてはすごい不安がたくさん出て来ていますよね。４回上限についてはだからえっと再検討

はして頂けるんでしょうか。これは表現の仕方もあると思うんですね。基本をこれにするけれども、有期

でこういう人もいますよとするのか、４回を上限を明確にした就業規則をどのように作られるのかよく分

からないんですけれども、かなり問題が残るんじゃないかなと思いますし、だから基本を英語講師の基本

の契約をどうするのか、基本は皆さんの希望通り無期を基本にして雇用で働いてもらって、そして継続し

て力量も蓄えてもらってやっていく、そういう事業としてやっていきたいのかどうかと言うのが企業の資

質として見えるものになっていないと、ものすごい皆さんそこに不安がありますよ。年齢は勿論あります

けれども、４年ならばという、そこにカウントダウンして働く、そういう働き方になって行くそんなこと

ができる、カウントダウンして働けるような仕事じゃないですよね。自分で力量も高めて研修もして、そ

してレッスンプランは出ると言ってもそのレッスンプランを形だけしたらいいんじゃなくって、やっぱり

目の前にいる子どもたちに合わせて、かみ砕いて自分たちなりに作って行かないといけない訳ですから。

だからそう言う事も含めていたらそんなふうにカウントダウンして後３年だから３年の仕事をすればい

いわという風にはならない。皆さんに聞いてたら子どもがかわいくてかわいくて仕方ないと、だから店な

んかが閉めたりしたらこの子たちは一体どうするんだろうっていう、そんな話がむしろ自分たちの雇用の

話よりも出てくる位、本当に熱心なんです。講師の皆さん、だからそういう所も本当に考えてほしいです。

安野　ちょっと、あの、今の就業規則とかそういう現状の契約社員の所もありますので、今回のご提案という意

味では、全員まずは有期のご提案をさせて頂きたいと思います。今の既存の契約社員の方は必ず有期から

入って頂いています。何年かの中で無期に行くのか1年、２年で辞めて頂くのか、４年で辞めて頂くのか

とそうゆう風な評価によって変わってくる、また事業の環境によっても変わってくる、と言う様な事だと

私は認識していますので、今回の場合はそういう規定関係のものも整ってないものですから、まずは有期

から全員からと言う所で、それ以降は今後の宿題の所も含めて見させて頂きたいなと思います。

川西　皆さん怒っているのは10年20年やって来て、また1年からそうゆう事になるのか、そらやっている仕事

　　　がガラッと変わるんだったら分かりますよ、ほとんどレッスンと言う所では同じ事をやっている…

安野　そこはあの、もうひとつは退職金とかいろいろありますので、そこの事も含めて1年目からと言う区切り

は付けさせて頂きたいと…。

川西　退職金があるからって、どうゆう事ですか？

安野　退職金の規定を考えないといけないと、前回のお話しの中にありましたよね。

春山　今まで30年間働いていても1年目から…

安野　あの委任の場合は全て込み込みのお支払いになっているはずなんですけれども、雇用はここ一からの始ま

りなので、ここからカウントして行く事になっていると思っているんで。

春山　今迄の分は無かったと言う事に…

安野　無かったと言うか、もう含めてお支払いしているという事に考えて頂ければ…、ま、退職金と言う概念が

まず無かったと言うのもありますけど…。こちらの説明の仕方も悪かったかもしれませんが…。

川西　じゃなくって、今迄に継続して実力も実数も試されている人たちをいわば1年間をこれ試用期間と言う感

じで見る訳ですか。1年契約から始めると言うのは

安野　1年を試用期間でそんなに長く取られるんだったら

川西　それはダメですよね。

安野　そうですよね。

川西　いや、その意味が分からない。制度が変わっても今迄のやっている事は同じです。雇用者も同じです。そ

うゆう事になれば今迄の経験も一定考慮してやるって言う事は当然あり得ると思うんですよね。

安野　あの、まぁひとつ雇用と委任と言う所で、雇用者の所、あの説明と言う意味でエンプロイアビリティと言

う所、説明を資料が入っていると私は思っておりますけれども、やはりちょっと立場は変わって来ると思

うんですね、いろいろなやって頂きたい事もありますし、やるべき事もありますし、やっちゃいけない事

全部変わって来る筈なんですね、雇用と委任と言うのは。そこはやっぱり、慣れって言うのは失礼ですけ

れどもそうゆうのも含めて1年間は雇用と言うのはこうゆう事なんだなと言うのも含めて形で1回見て

頂く期間も必要じゃないかなと言う風に私は思っています。

川西　まぁね、今まで言われている事とちょっとその…

安野　違いますよね。ご自身が事業主である程度自分で判断持って色々やって来れたのが、いちいち何か聞かなきゃいけないのかよという話で

川西　いえいえ、そこがおかしい。

濱口　そうじゃなかったんですよ。自由に出来ていなかったんですよ。

川西　実態が雇用だったから皆さん雇用者として働くあれを十分持っているし、指揮命令の基にやって来ましたし、何にも裁量権なんて殆ど本当に無い中でやって来た訳ですから、だから雇用者としてのエンプロイビリティを一回また試さなきゃいけない、そんなような状況では無いという事と、それから今新たにそういうものがあるあると言うんだったなら、賃金もそれなりに考えないといけませんよね。今までの賃金はそうゆう皆さんの言う委任の賃金だったわけですから、それよりプラスして雇用者として今度は色んな仕事も付加してやって貰いますよ、経営・運営にも関わって貰いますよ、こういう風にやりますよというプラスの付帯業務が出てくる、そういう事になるんだったらそれなりの賃金をプラスして貰って当たり前であって、それが現状よりも下がる、そんな心配を皆しているからやりきれない。なんで仕事プラス付加される部分があって、そして今まで通りのレッスンをして、それで尚且つ賃金が下がって、4年で終わるかもしれないと言われて、本当にね、今恐ろしい状況ですよ。

安野　すいません、ちょっと業務付加されると言うのが、どういう風に捉えられているのか、ちょっと私もそこは分からないですけれども、基本的に雇用ですから労働時間の枠の中で授業が無ければそこで何かやって頂くって言う事の業務だと思うので、今年やってたら去年やっていたレッスンのスケジュールをそのままコポンとハメ込む訳ではなくて、来年度のスケジュールですので、まだきちっと決まった訳ではないので、全部レッスンになって、今まで通りの風にある準備時間もあって休憩時間もちゃんと入れ込んだもの出来ればいいんですけれど、やはり一個空いちゃうとかそういった所に普通の運営業務をやって頂く様になりますよという案内だと私は認識しているのですけれども。

川西　アンケートの中でも、一体どんな業務をやらされうのかがすごく心配。そういう見方をしたら私もそう取りましたけれども、だからこれは今日でなくてもいいのですけれども、付加される業務、運営業務とかあるいは書かれているここの所をもう少し詳しく主な運営業務とか、それからその他特約店への協力とか言うような形で書いてるけどそれが一体何なのか、やはり処分減点になっている以上、契約社員と言う定義の中で言えばどういう職務があるのか、一応職務給ですからね、職務の中身を明確にしてもらわないと、後からあれもこれもと特約店への協力と書いてあったでしょ。だからこれもあれもやりなさいになると困りますからね。ここも後日もう少し明確に43ページ「雇用制度導入による業務の変更」と言う所にいろいろと書かれていますけど、ここも、もう少し明確にしてお聞きしたい所なんです。

清水　まぁ一応「最初に1年契約とし、最短で初回6月迄は会社が一方的に契約を打ち切る可能性がある」事みたいな所もあって「打ち切る可能性がないとは言い切れません」という風に回答されてしまうと、皆もっと不安になりますよね。やっぱり継続を望んで、講師も継続を望んで、会社も継続を望んでやっている事でそんな無茶苦茶な事がない限りこんな言い方をしなくてもって思うんですけど、すごくない、酷い言い方じゃない「契約を打ち切る可能性が無いとは言いきれません」ま、確かにそうですけど、もう少しあの、表現というか、ないですか？

安野　会社としてはどうしてもそういう回答になってしまうというか、言わざるを得ないのかなと私は理解しています。

清水　いや、でもね、どう思いますか？これは正しい、それは正しいかもしれませんけど。

川西　だからもっと前向きに言えば、本人に更新の意思がある場合には本人の希望に沿って職場の確保を最大限努力すると、そして最終的には協議をして協議合意の元に決めると、そういうことでしょ。

安野　他のご質問への回答とかでは、ご本人の要望とかもお聞きして出来るだけ沿うようにしたいけれども、やはり事業の環境とかレッスンの状況でお仕事が無い場合も我々想定しないといけないもんですから、全てが全てOKですよという風にお約束は出来ないので、どうしても「無い場合もあります」と言わなきゃいけないというのもこちらの事情としてご理解頂きたい。

川西　それは言われなくても、お店が廃業をしたり止めた時にね、周りに自分が転勤して通える場所がない、そうゆう時単身赴任しても行けるかと言えばそんな賃金も勿論貰っていない、そんな事になった時にはそら判断せざるを得ないという場面もありますよね。でもそのことを以って「辞めてもらう事もあります」みたいな事を言わなくっても、私が言った様に本人が働く意思があって、そしてその場合にはなるべく最大限の努力をして職場の確保をすると、そして最終的には本人と協議して納得のいく形でやって行くということが基本でしょ。そうお互い持っている訳でしょ。

安野　何もしない訳ではなくて当然前提としては色々尽くして行くのは、それは会社としても当たり前だと思っておりますけど、ここで言う回答としてはこういう回答を置かして頂いておかないと、ちょっとという所でご理解頂きたい。お時間もかなり詰まっておりますので。

清水　会場政策なんですけれども、最初の方にいろいろ30～50の所は閉鎖するとかいろいろありましたけれども、特約店がコロナで倒産している所もあったり、閉鎖を決めている所もあったりしていますよね。ヤマハ、会社側がいろんな政策を打ち出した所で、もう先に特約店が動いていたりして、そこは講師、放たらかしの所がありますので、その辺の所、ヤマハ側としてはどういう風に、特約店さんの経営だから仕方がないですねという所で何百人も生徒がいてもそのままになるんですか？

濱欠　その辺の所って言うと、えっと「ヤマハとしては何もしないのか」と言う質問ですか？

何もしないという事はないですね。えーっと、生徒さんの継続が大事なんで、そこに向かってやれる事は何なのかという事を考えて、その条件によって色々違ってきますので「これをやります」と言う事ではないと思いますが、出来るだけレッスンが継続できるような方法を取って行く。

清水　青森の方で英語だけを春には閉鎖する事になっているお店がありますよね。

濱欠　話としてはもちろん伺っています。

清水　そこは生徒300人位居るって聞いたんですけど、どうゆう風にするのか…勿論、講師も10名位居るんですよね、全部で10名。

濱欠　今日この場でその話をするのはちょっとふさわしくないかなと思っています。やはり、特約店さん…

清水　青森の事だけを聞きたい訳ではなくて、今後こういう事が起こって来た時に、ヤマハとしてはいろんな動き方があるんでしょうけど、一応生徒が継続出来る方向、講師が仕事を続けれる状況を何とか作って行こうとゆう風な努力をして頂けるって事でしょうか？

串田　まぁ勿論、特約店さんが経営的に成り立たない様なケースは、前回も話しましたけど、近隣に継承出来る特約店があれば会場を引き受け、もしくは会場が引き受けられない場合はご自分の所に生徒に来て頂く様な働き掛けは勿論やりますし、そこに対する経験則というのはありますけれども、距離的になかなか難しいケース、特に地方では出て来ていますが、そこに新規投資をしてやるのなかなか今の経営環境が難しいものですから、場合によっては他社をご紹介せざるを得ないケースも考えられます。

清水　ヤマハだから潰れないからと思って通ってきている生徒さんも多い…300人って大きいですよね。

串田　そうですね。あと先生たちがどういう希望をお持ちかという事こともありますけど。

清水　先生たちも不安ですよね。音楽は続けてくれるけど英語だけ辞めるとかは…ダブルレッスンの子たちもたくさんいると思いますし、保護者からしたら「なんてこと」ってなりますよね。まだお知らせはしていないんですよね？

串田　まだまさにこれからどうするかと言う所です。

清水　その講師の不安もたくさん来ていますし、ユニオンに寄せられた講師の声もまとめてありますので後でお渡ししたいなと思います。特約店の説明会が3日から始まるんですよね。

濱欠　明日ですね。

串田　VTRが明日公開で、それを見て頂いて、オンラインになりますけどもオンラインでエリア毎に特約店さんからは一回見て頂いているので、見て頂いたものに対する質疑応答が中心になると思いますけれども、それをエリア毎に6回行います。

清水　その後にこの講師への説明の動画って言うか、この資料をこのまま流す感じになるんですか？

濱欠　はい。

清水　一番最初の骨子の所ではまだ出て来てた、委任契約における各種制度の所で「新たに業務上の災害に対する保険に加入します」というのがありましたが、こっちの資料では委任の所にそれが無くなっていますよね。それは無くなったって事ですか。

濱欠　どちらの話をしていますか、今？

清水　構造改革の骨子を頂いた時ありますよね。その17ページの所で「委任契約における各種制度」委任の事に関してですけれども「業務上の災害に対応」と言う所で「新たに業務上の災害に対応する保険に加入します」で、TOEICの受験補助制度は無くなりましたという事を今回の所では出てきてますけれども、この事については何も触れてなかったので、これは自然に消えててしまったって事ですか？

濱欠　今の所、当時検討していた事は事実なんですけれど、今は申し上げられる程の段階にはなっていません。

清水　だから付け加えていない。今後付け加える可能性があると言う事ですか？それとも…

濱欠　可能性が無いってゆう事はないですけど、あの、当時検討はしていましたし、今もしてないって訳ではないですけと、今まだ皆様に打ち出せられる程の状況では無い。

川西　じゃあその検討している中で、雇用に行く人についてはTOEICはいわば評価基準になっていますよね。必ず受けて貰います。そしてそれの点数が一定評価の基準にもなって行くと言う事ですから、雇用の人についてはTOEICについての補助金とか、試験は6,000いくらですか、それについては出して頂く、その日はお休み貰える、そうゆう様な形でその試験は研修として位置付けて頂ける訳ですかね？研修の一部として。

濱欠　細部についてはまだ…

川西　じゃあ、検討してください。

濱欠　…じゃあ、要求事項として加えて頂ければ検討します。

安野　あの、基本的にTOEICは必須にしていないです。新しいこれを見て頂くと分かりますけど。

川西　外しました？

安野　参考にはしますけれど、それを持って評価をどうするとはしない。それで入社の時も…あの今回遅れちゃいますよね(コロナでTOEIC受験が)どんどん遅れてしまいますから、入社の時に「時給、貴方いくらですよ」と言う時に読み込めないので、こちらについてもTOEICだけじゃなくて英検だとかいろんな英語のレベルがは図れるものであれば何でもいいんじゃないのかとかですね、そう言った考え方もありますのでTOEIC1本にはしていない。

川西　昇給のときの評価には入れるという事ですか？

安野　そこも参考ということで。

濱欠　あの、いくらなんでも時間が来てしまってますので…

川西　TOEICについてはもう一回次の時にそれは明確にしてください。要求書も出しますので。

岩城弁護士　すみません、1点だけ。あの前回の後頂いたメールかなんかで「交渉の場にそぐわない会話」というのがちょっとがあったと思うんですけど、今日の進行は問題なかったですか？今日もそぐわなかったですか？

濱欠　今日の話は勿論、交渉に相応しい内容だったかなと思います。

岩城弁護士　じゃあ前回のは「誰が」「どんな話」だったのかがちょっと分かりにくい、これからご指摘される時は具体的にご指摘頂きたいなと、ちょっと思い当たる所がなかなか無かったので、それからいつも会議が時間がぎりぎりで最後走り込んで終わってしまうんですけど、時間も会場も設定されているのは会社の方なんで今のこの具体的な議論状況だともう少し時間が要るのではないかと思うんですけどね。

川西　もったいないですよね、せっかく東京からきて。

岩城弁護士　せっかく皆さんも東京から来られて12時に絶対終わらなあかん理由があるんですか？単に会場との契約がそうなっているだけで、でも12時半なり1時なりとゆうのもあるかなと思うんですけど、如何ですか？

川西　休憩を取ってお昼からもう1、2時間も出来ますしね。

濱欠　あの…、効率化というのも必要なんじゃないかなと思うんですけども、お話し合いする…

岩城弁護士　今の議論、あまり無駄な議論はないと思うんですけどね。なんか時間で切って積み残しとか消化不良で終わる方が…

濱欠　そうでしょうか？

岩城弁護士　結局効果十分でないんじゃないでしょうか。時間と場所、時間帯の設定について少しユニオンと意見交換をして貰えませんかね。今日は12時迄しか取ってないと思うんですけど、ちょっとその点一方的じゃないかなと思うんですよ。これから大詰めになって来ますし、ご検討頂いていいですか。次のまた日時の設定にもなるんですけど、絶対に2時間で終わらなあかんと言う事は無いと思うんですよ。

川西　あのね、2時間を切ると不誠実団交という申し立ても出来る位のあれなんですよ。不誠実とは思っていませんけれども、誠実にやって頂いていると思っていますけれども、ただ時間があまりにも少ないって言う、それによって何回にもなって行って、それがおしりが決まっていますから今回の場合も、それに対して不十分な議論しか出来ないと言う事になってはダメですから、最低でも2時間、実質2時間やっていますけど、それ位の時間で設定して貰わないと、いつも1時間半で、これで本当にこんな膨大なもの…

濱欠　しっかり2時間やっているかと思いますけれども。

川西　実質ね、超過してやっていますから。

岩城弁護士　効率化が必要だと言う事は分かり。でもさっきのお話しだと何か効率が悪いからね、時間がかかってるんだと言う風に聞こえるのでね。

安陪弁護士　とにかくもう少しここは短縮出来たんじゃないかなと思えるシーンが私の方ではあったかと感じています。

川西　それは実務の…

安陪弁護士　あの…、議論の仕方の問題なのかなと言う風には思っていまけどね。

岩城弁護士　まぁそれにしても2時間で終わる理由はないと思うんですよ。

川西　実務の会議じゃないんですから。

岩城弁護士　早く終わるならそれに越した事はないんですけどね。

川西　実質ならもっと皆さんに発言して欲しい、皆さん本当に遠くから来てるから、でもやむを得ずこちらが進めているっていうのもあるんですけど、現場の話をもっと聞いて欲しい…

安陪弁護士　それはやっぱり長過ぎたら長過ぎたでそれはそれで（？）それは分からんか（？）とは思いますけれど…そういう意味では一般的にもたとえ交渉では2時間位って言う所はよく行われている所ですし、そんなに何かこれが短いとかと言う事でもないかなと思っています。

岩城弁護士　現に消化不良で終わっているんじゃないですか。

安陪弁護士　こちらとしてはもう少し効率化してもいいかなと思っています。

岩城弁護士　それはやりましょう、効率化は。しかし時間については最初から2時間を超えないと言う形の決め方は改善して頂きたいなと思います。如何ですか？

濱欠　あの事前に要求書を頂いて回答を申し上げると言うやり方は非常に効率が良かったと思います。その中でねきちんと会話をしてお答えする事が出来るので、やはりどこまで個人的な見解を述べてもいいのかなと言うのは必ずありますので、我々としてはやはり事前に文書を頂いてそれに対して回答を申し上げてと言う方式と言うのが非常に良かったかなと思っていますので「この番号についての話ですね」と言うのが我々としては望ましいと思っています。こう言った事で時間を有効に活用できるんじゃないかなと。

岩城弁護士　その辺否定はしませんけども、時間を柔軟にする事もご検討頂きたいとお願いしたいと思います。

濱欠　ご意見は伺います。

清水　講師説明会資料の方にまだまだ検討中であるという様な文言は入れておいて下さいね。

川西　労働組合としても見解出しますけれども、まだ協議中の中身の事がこんな風に出ると決定事項かのように

清水　会社から出るものはそういう風に思いますよ

川西　だからそれは重々検討中でこれから動くものだという風にして頂かないと、今後の交渉が意味がないものになりますからね。だから今までも労働組合として交渉の場や回答で頂いた事も突然ひっくり返って「いや、それは変わりました」とか言われるのが、私たちとしては本当に普通…まあ、それが一つや二つではないですから、四つも五つもある訳ですから、まあ本当にそう言う事はやって頂いては困るのと、まだ決まっていないことを決まったかのように出す事と、それは労働組合への誠意としてお願いしたいですし、。今回公表するのも本当を言えば、もう少し話が煮詰まるまでは置いて欲しいんですけれどもね。でも、そうじゃなくてどうしても第一次として一回分として出したいんだと言うんでしたら、そのことが重々分かるようにやって頂かないと、今でも不安がいっぱい組合に来ていますのに大変な事になりますので是非宜しくお願いします。いいでしょうか、そこ？

濱欠　ご意見、承りました。

川西　承るだけですか？ぜひよろしくお願いします。

以上