**第16回団体交渉2020年10月29日（木）**

**大阪府立男女共同参画・青少年センター４Ｆ中２会議室**

清水　おはようございます。早いですけど、始めさせて頂きます。今日で16回団体交渉と言う事で宜しくお願

いします。昨日の午後に回答書を頂きました、有難うございました。ちょっと返事、レッスン中だったの

で、受け取ったっていう返事ができず、すみませんでした。昨日午後、帰ってからになって、皆、仕事終

わってからの読み込みになったので、ざっとしか読んでない所があるので説明して頂きながら進めて行き

たいと思いますが、今回の会社回答の、１つずつ、こちらの方で確認を取らせて頂きたいと思います。

一番最初、契約有期から無期、委任から雇用への契約変更についてと言う所で具体的な更新手続きについ

て説明する事という風にＹＭＪの契約社員の（更新管理？）において対応して行くという事なんですが、

双方の合意により行う事になると、今までの交渉の中でも丁寧に話し合って、最初に希望を出しますよね、

稼働、契約したいっていう、雇用契約をしたいと言う希望を出して、更新の時も更新をしたいと言う希望

を出して、会社がそれに伴って「ありますよ、仕事がありますよ」「ないですよ」と言う事に多分なると思

うんですけれども、その時にきっちりと話し合って希望を出しました「希望に添えません」「終わりです」

ではない形でやって頂けると言う事を確認取っておきたいなと思っているんですが、そういう事で、宜し

いでしょうか。

濱欠　双方の合意というのはそういう事だと思いますけれども、きちんと話し合いをするっていう事を意味していると思っています。

川西　ですから更新に当っては、前回押さえたのは、なるべく早い段階で本人の希望意向を聞いて、そして十分な話し合いの上で認定をすると、十分な話し合いという所が入っている所ですから、意向調査は当然されると思うんですけれども、来年契約をしますか、どういう風に希望していますかっていう風に意向調査はされますよね。

濱欠　まあ、そうでしょうね。

川西　その調査をして、それが合意すれば、お互い、本人の働きたい意思、契約の意思、曜日や勤務時間、それが合致すればそれで良い訳ですけれども、もしそれが合意しなかった場合に一方的にヤマハの方から、「いや、貴方はこう働いてもらいますよ」「こういう契約ですよ」という事が文章で返ってそれで終わりと言う事ではなくって、もし違った場合には十分な話し合いをして決定していきますという事だから、そのやり取りがあると言う事ですよね。

濱欠　当然、やり取りはあるという風に思います。

川西　それが今こちら、具体的な更新手続きについて説明して欲しいというのは、こういう段階を踏んで契約に

　　　至りますよと言う所、その確認なんです。それは宜しいですよね。

濱欠　はい、それは大丈夫です。

清水　更新４回の上限制限についてという事は、更新４回と言うのは就業規則なり規定から撤回するという事で理解して宜しいんでしょうか。

濱欠　そうですね。実態は変わらないと思っています。我々の今の運用も４回という情報を書いている事になっておりますけれども、きちんと毎年状況を見て有期から無期への転換という事になっています。そこは当然色んな条件を踏まえて決定しているというのは変わらないので、ここは実態は変わらない。ただこの規定と言うのが入っている事で講師の皆さんが不安に思われているという事であったら、これは外してもいいのかなぁという事でこれを外すべく、今検討をしています。今…

川西　だったら、その、いやこの所も、先程言った所と同じという事ですよね。更新の時には丁寧に話し合いをして合意をするという事で4回はもう取ったと、４回だからどうこうという事ではないと。

濱欠　はい。

川西　そういう事で希望を聞いて丁寧に話し合ってやって行くと、そういう事で宜しいんですよね。

濱欠　はい。

川西　ただ就業規則の中に労基法15条に基づいたら、当然この期間ついて契約期間について就業規則に書かなきゃいけませんよね。今のあれには４回という様な事を規定がありますよね、それを無くすると言う事なのか、労基法上にどういう風にこの期間について書かれるのかと言う事はお考えになっているんですか。

濱欠　期日を無くす、記述を削除するという事で考えています。

川西　削除する。期日は明確にしない。

濱欠　はい。

川西　で、契約更新を１年毎にしていく。

安野　元々が１年更新と言うのは有期は変わらないので、後、回数と言うか、そういう上限を外しますと言うので法律も含めて５年経って本人からの申し出があればとか、そういう所も一応分かりやすく書こうかなという事で本社と調整しています。

川西　また、じゃあ案を見せて頂いて…

濱欠　そうですね、本当は就業規則を何とか10月にという風に考えていたんですけれども、この件もあって今、色々協議をしています。他の所に影響がないかという所も含めて一応グループとしてもこういった事をやるという事に対して、一応（？）取ろうとそういった所で、今、今日、就業規則を持って来れなかったというのはそれが原因、要因によるものが大きい。

川西　合意してから作ってもらったら良いので、そんなに就業規則だけ先行っても一回内部でそういう形にしてしまうと、後、変更がやりにくいと思いますので、きちっと合意をしてからそこに書き込んで頂いたら良いと思います。ただまあ、就業規則はそうですけれども、後…、まあいいわ、それは後で言います。

清水　じゃあその次の「無期転換への段階的な転換計画について」という所で、現時点では会場統合等、色々決

まってないという事ですけれども、12月の末から１月には発表して決定するという事は、どこでどれくら

いの人員がいるかっていう事の数値って言うのは、ある程度出て来るのかなと思っているんですけど、今

現在、先行して示す事は出来ないって言うのは理解出来るんですけど、今後、やっぱり少しずつ、この辺

の所が明確になって来るかなと思うので、一応こういう形で人員配置を考えているっていう所は示しても

らえるのかなと思っているんですけど、どうでしょうか。

濱欠　人員配置というか、まずあれですね、来期の事業の状況という事だと思いますけれども、そこはやはり、今、まさにやっている所なので、えー、まあこれ（？）はい、えっと…

川西　１月初目迄には決まるんですかね。

濱欠　あの、大まかには決まってくると思います。

川西　１月初めに。

濱欠　はい。じゃあ本当に細かい所の進行表の所まで行くかどうかと言うと、それはないと思いますけれども、少なくても大きく来期、この会場をやるのかやらないのかという所ははっきりしてくると思います。

川西　会場数が決まればそれに従って講師、必要講師数も決まってきますね。まあクラスがどういう風になるか

濱欠　必要講師数かどうかは分からないですけれども、必要なそのワークロードというのは見えてくるはずです。

川西　それによって１月初めに必要会場数がだいたいこれ位になる、必要講師数がこれ位になる、そのうちに無期雇用をどの位にすると言う、そういう様な数字として出てくる訳ですかね。

濱欠　講師数って言う風におっしゃるんですけれども、どうしてもそれは先生によって、いっぱい出来る方と、そうでない方がいらっしゃるので、講師数っていうのは難しいのかなと思っています。

川西　じゃあ、いつ時点でだいたいそう言うのは決まるんですか、時期です。

濱欠　あの、えっーと言ってるのはやっぱり必要なワークロードが１月初めになると分かって来ますねという事。

川西　だいたい１月初めになっているけれども、それは会場が決まるという事ですよね。

濱欠　会場が決まるとどの位の、あの要するにワークロードが必要なんだという事が分かってくると、それがその数、講師数ってなると人の人数じゃないですか、そこにはすぐに押し込める訳じゃないですよね。

串田　５日稼働出来る方もいれば２日で働きたいという方もいますので、そのまあ割合によって何人かって言うのは変わってくる。

川西　それはじゃあ最終的に講師が、それぞれの講師に何か「あなた働きますか」「その委任にしますか、雇用にしますか」「何曜を稼働で、何時間稼働出来ますか」という様な事が決まらないとダメという事ですか、講師の働き方ですね。

串田　人数、人数でいう事で言うとそうですね。

川西　それは、いつになるんですか？

串田　人数は、最終的把握出来るのはあるんですかね。

鈴木　人数っていうか、結局さっきあの冒頭でお話であった様に個々にお話し合いをして、最終的に「出来る」「出来ない」っていう話になるので、それはもう本当にそのギリギリって言うか、さっきの閉鎖って言うか統廃合する会場が１月のあたりにだいたい分かって来たとして、そこから実際にそのまあ基本的には今稼働されている先生がその会場を持たれると思うんですけれども、逆にやっぱりここは誰か先生が必要だとか、そう言った事が出てきた時にそれぞれ個々にお話し合いをして行くんで、実際じゃあいつに何人って言うそこまでちょっと具体的には、今…

川西　じゃあ、皆さん、今本当にすっごい不安だらけですよね、店も閉まるかもしれないし、ここが無くなるかも知れない、雇用委任の前に「そこがあるのかないのか」って言うそういう不安がある。それがいつはっきりするのかって言って７月契約として逆算して行ったいつ頃になる訳ですか。それがはっきり分かるのは、皆さんに。皆さんも再就職を他の所にしようと思ったら３月４月ですよね。それを過ぎてずっと待っているのに６月位になってダメですよどうのこうのと言われても、もう本当に宙に浮いちゃっている事態になる訳ですよね。判断も皆さんもしていかなきゃいけない。それではお互いがその折り合う時点を目指してやって行かないと、とっても困った事になるんですよね。

串田　スケジュール上は特約店さんとの話し込みで12月頃に来ると思いますし、特約店さんからの来春の開講枠の提示も年内に頂く事になっています。ただそれは計画ですので、最終的にまあ新開講で春、枠を開けたいと思っていてもそこに募集が出来るか出来ないかっていうのは実際にやっぱり３月４月にならないと確定しないんで、計画は１月の所では立てられると思うんですけれども、最終的に何コマ新開講が開くかっていうのは３月末位にならないと見えてこないんで、おおよそのあの人員配置はさっき鈴木が言ったように先生方の意向を調整しながら１月２月で調整作業しながら、最終確定は３月４月っていう所が確定になって来るかなぁと思います。

川西　この件について、皆さん何か心配とか言いたい事ありませんか。

濱口　はい。今結んでいます委任契約書に「退任の場合は半年前に言うように」って記載されてるじゃないですか、でも今のお話を伺っていると半年前には決め、もう半年切っていますよね今だったら「今回に限り半年前じゃなくても良いですよ」みたいにはなりますか。実際はああいう風に書いていますけど、私ずっと見てきた中で本当に１ケ月以内で辞めた人もいますけれども、今回ちょっと事情が違いますよね。その辺はあの半年切っても構わないっている風にして下さるんですか。

清水　っていうか、３月の地点でポンと辞める人が出たら、ある程度計画を立てていもそこで講師の配置が出来ない可能性が出てくるっという事ですよね。これでは出来ないっていう風になってきたら。

串田　まあ、あの過去の経緯から言うとおっしゃる様に半年前に意思表示して頂いて全ての方がお辞めになっている訳ではないので、そうなった時にはとてもこちらとしては大変で、代講や何やらそこでいつも苦労しているっていう様な実態ですから、ある程度そういう事態はあのそういう事が起こってもらわない様には思っていますけれども、まあ実際問題はそういう方は出てしまうのかなぁと言うある部分の覚悟って言うんですか、まあ今回には限らずいつもしているんですけれども、今回は特にそういう事はあるだろうかなとは思っているんですけれども。

清水　それは想定していると言う事ですよね。

串田　まぁあまりそういう事が多く起こらないようにしっかり今から面談して、意向も確認しながら早い段階で

調整作業もして行きたいんですけれども、最後の最後で例えばこの日とこの日が開講出来なかったとか、

それでは厳しいかなという話も出てきてしまうのかなとは思っています。

清水　ぎりぎりまでどうしようもないと言う事ですよね。

川西　一応今日の段階でお聞きするのは、1月位に全体の特約店の状況が分かる、計画は出るだろうと、だけど

　　　その事については1月2月に調整をして、3月4月位になったら大体の事は分かるのではないか、そうい

う事ですよね。

串田　そうですね。あの、1月2月で計画上は分かるのですけど、その計画した通りに生徒は進級してくれるか

新開講を予定した所に生徒が集まるかという所が…

川西　そこはまだ流動的という事ですよね。

串田　そうですね。そこが最終的には3月にしか見えないという事ですね。

清水　次に行っていいですか、次に無期契約への選定基準の所について、契約書自体が個別契約によって決める

事になるという事で、個別に個々の契約書になると言う事ですか。「契約社員とは一般社員にはない特定

領域の専門性ベースに特定職務を特定地域おいて担う社員です。その内容は個別契約によって決める事に

なります」という事は、例えば今1200人いて600人半分が雇用を希望しました、じゃあ600通りの契約

書になるということですか。

安野　そうですね。契約書っていうのが就業規則の方は基本的な皆さんに関わる所のルールを書いてありますけ

れども、個々の契約書は「何曜日の何時のどのシフトです」とそこまで書くものですから600通り出て来

てきてしまいますね。

清水　それはその個別契約に記載される部分と言うのはその何曜日の例えば週、貴方は月曜日から金曜日迄の何

時から何時までの時給という事ですか、それ以外の事は皆な同じひな型と言う事になるのですか。

安野　基本的にはそうなりますね。後はどの会場とかね。

清水　会場まで限定してと言う事になるのですね。

安野　まぁ、そういう事ですね。

清水　その会場は、特約店ではなくて会場になるという事ですか。

安野　そうですね。特約店さん2つまたがる場合もあるでしょうから。

清水　会場になるという事ですね。それのひな型みたいな契約書という物の案なり何なりと言う物も出来たら見

せて頂けるのですか。

安野　まだちょっと出来ていない。

川西　そうしたらちょっとここは、各雇用の選定基準についてという事で聞いている所で、あとの回答とちょっ

と私は正確に答えていないなと思っているのですけれども、英語講師、この最後の回答の最後の一行、二

行ですけれども「英語契約講師については各地域での英語教室事業の長期的な見通しも踏まえての判断と

なります」と言う事で、まぁ本人の希望とかそれだけでは無くて、地域の事情がありますよと言う事を言

ってますよね。ただこれは「英語講師は」「契約においては」と書いてありますけれども、これはもう社会

一般的にそうですよね。例えば地域で保育事業、介護事業、何でもその事業をやる時には各地域での雇用

の長期的な見通し、需要があるのか、そういう事によって変動があるという事はあたり前の事で、これは

英語講師だけでは無い、そのことが前提にあるという事は、その前提の上にその無期雇用への選定をして、

その場合の基準を聞いている訳なのですよね。ところが高い専門性という風に言われているけれども、普

通この英語事業をやっている人、職務遂行能力が有ればね、普通にやって行けてる訳ですからそれでいい

じゃないですか。でも高い専門性と言う風にわざわざここで無期契約にする為には高い専門性と言う風に

言っているのは、普通の職務遂行能力以上に何か求められているのかと言う風に思う訳ですよ。それから

もう一つは長期継続による会社貢献がある人と言うのがあります。じゃぁ長期継続による会社貢献とは何

年以上と言う事が基準を持ってもっておられるのか、でも無期契約する為には1年働いたら2年目から無

期契約も出来ますと言う風に回答していますよね、だからここの意味が分からないという事で、私たちか

ら見れば本当に高い専門性とか長期継続、会社貢献をする人と言う風になんかものすごくいやらしくハー

ドルを上げてわざわざ言っているんですよね、これによって皆すごく「いや、こんなん講師になったとし

ても私、無期転換に本当になれるのかな」「4年でとか、3年とかで終わってしまうのかな」と言う風に思

う時に、ここの所はもう少し明確になって行って、そこで個別契約にしますよとなって行ってるから、脅

しつついやらしく「こんな良い人しかなれませんよ、無期契約には」と言う風にね、これ、そんな風にと

らえてよろしいですか。

安野　あの、まずですね、初めにおっしゃっていた地域の所ですけれど、それは無期なのか有期なのかでは無く

て「雇用が必要かどうか」って言う話なので、ここの話では無いという事で…

川西　そうですね。だから、いや、そんなもんどの事業でも関わる事でしょ、同じ…

安野　で、で、で、あの今迄ですね、何度も初めの質問からですね、繰り返して書いてますけれども、我々あの、

先生や皆さん、もう既に現在の方々は何度も更新頂いていますので、あるレベルの所はお持ちになってい

るとは思いますけれども、で…（沈黙）

川西　だから、要は、この仕事は無期雇用でないと求められている事が果せられない仕事でしょう、本来。だか

ら会社としても長期継続のそういう人たちをきちんと確保して行きたい、会社としてもその上の回答でも

言っていますけど「会社としても雇用の安定的な確保を図りたい」その思いは強く有りますという風に出

来ればそう言う事が前提に無いと成り立たない事業じゃないですか。

安野　事業自体はそう言う風に捉えていますけれども、あの何度も書いておりますように事業自体が今、非常に

不安定な状態でありますので、ここにも書いてありますけれども、無期という状態で今皆さんを受け入れ

てしまうと事業が成り立たなくなる場合のケースが往々にしてありますので…

川西　それはあの、そのご心配というのは皆も持ってるし、ヤマハの会社の方もそれを感じているのはそれは共

通して皆の思いなんですけど、ただ改めてここにそう言う風に書かれていますけれども、それはまあ英語

講師この事業だけじゃ無くて、今コロナの中で介護にしろ、保育にしろ、いろんな事業が地域でやられて

いる所が先行き不安を持っているし、いったいどうなるのかという中で、雇用についても不安が出て来て

いるというのは事実ですから、ま、あえてここでヤマハだけでの問題では無い、これは前提に流れている

という今の社会状況の中で言える事ですけれどもね。ただその中で無期転換にしていく時の人の事を言っ

ている、この高い専門性と長期継続による社会貢献の意味を聞いているのですけれども、ちょっとそれを

教えて頂けますか。

安野　ま、回答の一行目の所に当たると思いますけれども、これ一般的な考え方って言う意味で専門性の強い方、

我々が英語講師としてご契約頂くという意味では高い専門性と、長期継続と言うのはやっぱり長い熟練が

必要と言うのもありますので、そういう回答で今迄もさせて頂いていると思っています。

川西　じゃあ今居る5年、10年、15年やっている人達は高い専門性と貢献をして来ているんだと、そういう風

に見てよろしんですよね。

安野　以前の回答でもさせて頂いたんですけれども、有期とか無期だから高度とかそう言う風な判断をしている

訳では無いですよという回答させて頂いてますので、今もすでに委任で頂いている方たちは高度だと意識

しています。

清水　その辺の所をもう少し回答の所でも、もっと触れてもらえると…

安野　何回か前にも

清水　なんですが、でもこう、じゃあ例えばユニオンに対してはそう言ってたとしても、講師サイトでも同じよ

うな感じで講師説明会の所でも「無期は高い専門性と長期に渡る会社に貢献している」と言う様な事を書

いてあると「今迄は何やったんやろ」と思ってしまう所もあるので、どういう書き方が皆が安心するかは

分からないんですけれども、不安をちょっと煽るような感じに取られてしまうかなと思うので、全体にこ

う発信される時にはもう少し私たち講師が「希望を持って続けたい」と思えるような形で雇用を選択出来

る様な形で書いてもらえないかなという風に思うんですけど。

安野　あの、そういう意味では先程も言いました一行目の一般的な考え方っていう事で、我々は書かせて頂いて

いる事もありますので。

川西　まあ、一般的にそういう風に言われるのとその同程度だという事で、特に取り上げてどうこうしようとい

うお考えを持っている訳けではない。

安野　まあ、そうだと理解して頂いても良いと。

川西　じゃあ、まあそういう事で、今この書き方ですとね、どうしても皆さんそこにこだわっていますよね。本

当に超一部の人しか無期雇用はないんじゃないかと、人数も出てきませんし、だからそういう中で圧倒的

多数が有期雇用を繰り返しながらという事になるんではないかという事で、まあ「何のための雇用化か」

と言うのは、それが発表された時にも東大の研究室の溝口先生が仰ったみたいに「今の社会の中で不安定

で、だけど専門的な仕事をしている。そうゆう様な人達が、企業にとってもそういう人達を確保する。そ

れから働く側にとっても安心をする。ひとつの良い社会的解決の方法が、こういう人達を雇用化して行く

事だろう」という事にすごく高く評価していたんですよね、そのヤマハのこの雇用化について。だからそ

の趣旨が本当に実際活かされるような、今度の雇用制度にならなきゃいけないので、そこで言えば安定し

て、安心して本当に長く働けると言う、そこをきちっと皆が受け止められる様なそういう形にして頂かな

いといけないと言う風に思います。それがなかなか受け止められていない…

安野　多分パワーポイントの説明の仕方だったと思うんですけども、あそこでは雇用としての考え方なので、そ

ういう意味では有期雇用というのは一年目の方からも含めての説明になってきますので、そこで習熟があ

って、そこで無期はまあ一段経て行きますので、高いというような表現をして段差をちょっとつけたよう

な表現になっていると思うんですけれども。

川西　だからあの、有期から無期に変換できるのはひとつハードルとしてあるのは一年を経過後にという一年だ

けが今の所ハードルなんですね。

安野 　一年は前提にあるんですけれども、一番高いハードルはやっぱり地域事の事業環境だと言う風に思って

います。

川西　まあ、それは前提に企業として置かれている一番としては前提にあると。

安野　事業を継続して我々も継続して行きたいので、可能性というか、確実に見えた場合は転換して行くという

風になると思っています。

清水　だからその辺をもう少しクリアに打ち出して貰えると、何とか地域を盛り立てて事業継続を会社は努力し

ていく、講師は頑張って一年有期をしてもらった後は、随時受け皿がある限り無期雇用に転換して行きま

すよという様なこのメッセージ、まあ4回とか数字を書かれているとそれでもう終わりなのかとか思うと

言う所もこの前言って**4回は撤回しますと言う事にはなりました**けれども、でもやっぱり延々とずうっと

有期が続いて行くのかって言う不安ですよね、毎年毎年不安な思いをしないといけないのかと言う、やっ

ぱりそこで一年有期を経て貰った方は随時無期雇用へ変換していく、事業がこのまま存続、発展して行く

中でそうして行くと言う様な発信と言うかそういう事が出来ないのかなとは思うんですけど。

安野　あの、今回1回構造改革やってそれで終わりと言う訳では無くて、何年か計画で進めて行くっていうご説

明をさせて頂いたと思うんですけれども、ですのでここ数年やっぱり事業が立ち直る迄は毎年変化は起こ

って来ると思いますので、まあ確実にここは大丈夫と言うのがあればいいんでしょうけれども、ここはち

ょっと即一年後に何処がと言うのは今はお約束出来ない状態で、V字回復出来れば別ですけれども…

清水　そこをどういう風に表現したらいいのかなと思うんですけど、やっぱり皆ずっと仕事を続けたいと言うよ

り、生徒達がいる以上生徒達を指導して行きたいと言う気持ちがたくさんあって、続けて行きたいと思っ

てる中で、もしかしたら生徒がいても切られるんじゃないかとか、そういう不安もやっぱり持っていると

言う所もあるので、なんで有期に拘っているのか、なんで無期にそう簡単には出来ない様に言ってる様に

感じるのかと言う所はすごい不安を増長させるって言う感じはするんですけど、どうですか皆さん、この

ままでいいですか。勿論、Ｖ字回復して貰いたいですし、その為に私たちも頑張って協力して仕事して行

くってつもりで皆やってるとは思うので、このままどんどん衰退して行って欲しいなんて誰も思ってない

んですよね、やっぱりちゃんとヤマハ英語教室は続いて行って欲しいし、そこでしっかり働いて行きたい

って言う意思を持って皆さん講師されているので、なんかもう少しあのちょっと温かいメッセージのよう

な感じのいい方が出来ないのかなと思って、まあどうしても文章になってしまうと冷たい…

濱欠　あの、えっと、回答なので、メッセージじゃないんですよ。

清水　勿論そうです。ただ講師サイトの方の説明でもそういう感じでなっているので、やっぱりそこは会社とし

　　　てもう少しそこは何かメッセージがないのかと思いますよね。回答は分かります。ここであの私たちに甘

い言葉を言えないのも分かります。

濱欠　当然その色んな人が居る訳なんで、やはり我々としては全員に対して出しているつもりなので、やはりそ

こはある守りになるがあるので、それは我々の回答としてそうなる。規定とかね、通達とかは基本的には

ある厳しい縛りの様に見える様な文章にせざるを得ない。これは間違いなく言える事でそこを変えるって

事はないと思います。

奥田　Ｖ字回復できる業種ではないと思うんです。コツコツとこれからまた一から積み上げて行かなければなら

ないと思います。なので、交渉もここで終わりではなく繰り返し行われると、稼働が始まり業務が進んで

行く中で色々な問題点が出てくると思うので、その都度に話し合い及び改善して行く事はありますよね。

それに対して何月にその見直しをする、７月から契約が変わる事になりますので７月に開始する為には逆

算して何月位にはもう一度ユニオンとの交渉をもって改善をするとか、何月に話し合いをするとかって事

は決めて頂けるんでしょうか。今後の事として。

濱欠　すいません、毎月こうやって話し合いをしているのは何か違うんですか。

奥田　あ、じゃなくって今は第１回目のスタートに対して毎月の話し合いだと思うんですね。でもスタートしま

したらある程度の事が決まる訳じゃないですか、でもそれを見直していく必要性っていうのはあると思う

んですね、やっぱり動いてみないと分からないと言う所があるので、それを毎年いつかに話し合いを持つ

のか…

川西　いや、それはね、労働組合がある以上私たちがまた要求が出て来た時、スタートしたけれどもいろんな問

題が出て来た、ここはもうちょっと改善して欲しいとか、もっと前向きに改善を今の制度をもっと改善し

て欲しいとか言うには要求書を出せば受けざるを得ない

奥田　別に毎月する訳じゃないですよね。

川西　それはだからまあ春と秋にやるとか、大変すぐ対処せないかん問題が起こったからすぐ交渉して下さいと

言う事とかも出来るし、だから要求をこちらがすれば受けて下さる訳ですよ。そうゆう風な…

奥田　それは大丈夫なんですね。それは確約されている事なんですか。

川西　法で決められているから。

奥田　法律で

川西　理由がなく拒否できない。

奥田　それは何月って決めとかなくっていいんですね。

川西　それはまた決めたほ法が良ければお互いに決めたらいいんですけど

奥田　それはそういう基準がきちっとあるのであればやはり今の段階でね、濱欠さんが７月にスタートさせたい

って言う、そのここに早く集中したいって仰っているので、どこまでのお約束で今この第１回目をスター

トさせるのか、2021年のスタートを迎えるか、その所を早く決めた方がいいのかなと、あと…

川西　７月のスタートの時の事を決めて、この後当然次の１年間いろいろ出て来ると思うんですよ

奥田　はい。

川西　だからそれについてはまたこちらで整理して、この事について交渉して頂きたいという風に申し入れたら

受けて下さると思いますよ。

奥田　大丈夫なんですね。

濱欠　勿論、交渉しないという事はないです。ただ、必ずその通りになると言う事ではない。

奥田　勿論…

濱欠　会社に意思というのは当然あるので

奥田　あの現場がどうなっているのか分からないのも事実なので、遡って年明け２月位に必ず話し合いの場を持

つとかって言う風に決めて貰ったらなと私は思います。

川西　今から時期を

安野　会社から求めるものではないもんですから、川西さんおっしゃっているような所になるかなっと…

濱欠　それはどちらかというと具体的な要求事項をもって開催を

奥田　何月にお願いしますと、はい

濱欠　なんとなくやりましょうという事ではないと

川西　そうですね

奥田　はい、分かりました。

清水　土日の問題なんかにしても７月以降に問題が起きた時にはまた考えて行くという事をこの前も仰って頂

いているので、まだまだ継続していろいろ協議して行かないといけない問題がもっと多分出て来ると、

今まだ机上のものでしかない無い所が実際に動き出す時にはやっぱり色んな問題がもっと起きて来ると

は思うんで、その前に出来るだけ問題が起きない様にする為にこうやって交渉しているのかなと思って

て、私たちもだからいろんな回答を貰った中での疑問をここで確認させて頂いているんですけれども

川西　７月の就業規則が出来るの（？）って事ですし、それに向けて今取り敢えずスタート時にこれだけの最低

事を解決して、それを盛り込むと言うのが労基法で決めれた様な事をきちっと盛り込ませると言う事、そ

れでスタートしたらそれ以降取り敢えず先送りしている課題もいっぱい出て来ている訳だから、先送りし

てる部分についてはまた具体的要求をこちらでまとまれば出して行くと言う事で、それは今迄も交渉を拒

否された事は無いので言って行ったら良いと思うんです。

清水　じゃあ次の「教室運営業務の確認」と「指揮命令系統の確認」ここもすごく多くの不安が来てるんですけ

れども、一応は英語教室に関わる運営業務となりますがと言う事で、この前も骨子の方にいくつか挙げて

ある運営業務の６項目と**その他の協力**という所がとても曖昧で、コースの説明、生徒募集の業務の一環と

してポスティングハンディング等と言う、そんな事が出来る空き時間をいっぱい作るのかと言う風にも思

いますし、そこに同じ時給を払うのかと言う所もあるとは思うんですけれども、こういう事の命令系統で

すね、それは何かリストを上げると面談の時には仰ってたりしているみたいなんですけれども、それはリ

ストを上げて特約店に出しているって事なんですかね。特約店はそのリストに沿って「この事はヤマハか

らOKが出ているから先生やって下さい」と言う命令になるんですか。そこの指揮命令系統が分かり難い

言う所と、あのいちいち例えば特約店が「先生これして下さい」って言った事に対して「じゃあヤマハに

聞きます」って言う風にするのか、臨機応変に対応は出来るとは思うんですけど、皆が皆どの位の基準で

臨機応変になれるのかって言う所もあって、すごくあのこの時期にこんなコロナの時期にポスティングハ

ンディングをまだするんだと言う所もあるんですけど…

川西　あのだから、ひとつはっきりしておいて欲しいのは、ヤマハに雇用されたらヤマハの労働者になる訳です

からヤマハからの指揮命令を受けて働くというのが基本ですよね。基本的にはあらゆる事がヤマハから指

揮命令されると、それによって業務をすると、ここに書かれている「ＹＭＪから事前に包括的な業務命令

を受けている業務であれば」と言う、この「包括的な業務命令」って言うのはここで指しているのはレッ

スンのことですよね。それだけに関わらない…

安野　いや、レッスンと教室運営業務と言う様な…、はい。

川西　あ、そうですか。その後に所定労働時間内で実施それをして頂いてレッスンの事、それから教室運営業務

　　　については後で色んなこういう事がありますよという事って言う事ですけれども、皆さんが不安に思って

いるのはその後、最後に７項目に「その他特約店への協力」と言う風に書いているのが、だから教室運営

業務がまず何なのかというのは明確にして、それから「その他特約店の協力」って書いている事はこれは

何でも広がって行ける話ですから、いわばこの英語講師と言うのは特定の職務を特定の地域でやると言う

事で契約社員な訳ですから、だから特定の職務と言う事で言えば次も職務給になっていますし、職務を明

確にすると言う事はすごく大事、労働者にとったら大事な事ですよね、どんどん広がっていかないように。

それがレッスンと指導するレッスン業務と教室運営業務でその２つですよと、その他その特約店に協力を

するという事が入っているという事で、そこの所をちょっと明確に、例えば特約店がイベントをやります

と、その時の命令はどこから来るんですか。

安野　それは会社側から

川西　ヤマハに１回特約店がこんな行事をしてイベントしたいですと言うんですか。

安野　申請っていうか、そうゆうのが出ますので

川西　それをあげて

安野　そこに協力するようにという連絡

清水　そこの時給は後からの延長という形になるんですか。

安野　そうです。あの…

清水　そこにかかったものに関しては

安野　多分時間外の（？）になって来ると思いますので

清水　ちょっと私、講師サイト見落としていてメールも来なかったのであれだったんですけど、特約店に対し

　　　て「開講枠作成時の留意点」と言う事で特約店にこう言うのを出しているっていう事で講師サイトに載

っていたんですけど、ここにはＮＧとして平日のＮＧパターン同日のＮＧパターンとして空き時間60分

とか空き時間90分とか30分とかこれが空き時間があるっていう事がＮＧと言う事なんですよね。この

感じで取って下さいっていう事なんですよね。休憩１時間だけを取って、１日の枠を取って下さいと言

う事を特約店に出しているって事ですよね。

安野　あの必ずそこが埋まらないと思いますので

清水　この空き時間をその運営業務にあてると言う事になるんですよね。

安野　そういう風になると思う

清水　だからそうすると、そこを働くか働かないかって言う所が契約になると言う事ですか。空き時間に例え

ば、今これ90分の事ですけどもっと空いた場合とか…

安野　あの、雇用ですので中抜けと言うのはしたくありませんので、連続しますのでその間は全部労働…

清水　労働時間として考えるという事なんですか

安野　空いてしまうもんですから遊んでる訳に行かないんで、その間は手伝って、いろんな周りの事を手伝っ

て下さいねという意味で

清水　それは、外に出るポスティングとかハンディングとか

安野　ポスティングとかハンディングとか、そこまでの時間空いたらちょっと

清水　よっぽどですし、レッスン次あるのに外に出てあの帰って来ないといけないって言う事になるので

安野　やるとしても店先位だと思うんですけど、ただ、ま、例えばっていう提示なのでちょっと幅広く…

清水　でもこれがこうやってリストアップされて特約店にポンと流れたら、やっぱり勘違いして、そうやって

使う特約店も出て来ますよね。

安野　あの残業してまで（ではなく）、そういう意味では所定内でって書いてるのは特約店の社員じゃないです

から、間で空いてる時間ちょっとお手伝いって位の内容なので…

清水　そこがね、うまく運用されるのかな

安野　レッスンが主要業務なので（？）頂いて

清水　これはレッスンに支障が出るなと思ったんですけど、はい、あのまあだから空き時間、中抜けはしない

様に一応作りたいっていうのが希望ですね。

安野　それは、そうゆう風に組まないでねと言うのが先程の（？）ですね。

清水　まあその後の事にも繋がる賃金の所にも繋がって来るんですけども、一応ここはこのリストって言うの

はちょっと注意しながら作って頂きたいなと思うんですけど特約店に対して、特約店は結構ヤマハの言

う通りにする必要ないよと言う様な事で今迄も私たち散々色んな所で言われてる、多分お耳にも入って

いると思いますけれども、ヤマハの言う通りばっかりする必要ないよっていう形で講師は言われてる事

がたくさんあるんですね。その中でそういうリストがあって、そのリストを元に「先生、ヤマハがして

良いとなっているのでどんどんでやって」となって来ると「一体仕事は何なんだ」と言う事になって来

ますので、そこはかなり注意が必要かなと思います。この時代にハンディングとか…

安野　そこはあくまでも例とゆう事で…

清水　びっくりでしたけど。

川西　消した方がいいです。ものすごく時代遅れ。

清水　他の先生からはもっとまじめに真剣に生徒募集について考えて下さいという意見も来ていましんで、これ

　　　を見た先生からは…、反対にポスティングとかに時給をそれだけ払うとなったらもしかしたら得かなと思

ったり、どうなのですかねと思いましたからね。

安野　そうならないように

清水　それはヤマハさんの方が大変になりませんか、その時給を払うという事になると。次に賃金の所に行きた

いと思います。ここは特約店サイドに連絡される時には少し注意して頂かないといけないと言う所をお伝

えして行きます。賃金についての所なんですが、年収ベースで賞与が2回で、賞与も含めた年間14か月

分を基本年収と捉えると言う風になっているんですけれど、これは14か月分を12で割って毎年渡すと言

う事にはならないんですか。

【ここからの賃金の話では双方の言葉が重なり不明瞭な部分が多いです】

安野　既存の契約社員の所、YMJの社員の所の運用に合わせているので、月数とかそういうのも全部合わせてい

ますので、そこはこういう風にさせて頂こうと…

川西　正規の社員は賞与って言うのは年間何か月ですか。

濱欠　契約社員は約1か月。

清水　それは決まっているのですか。

濱欠　決まってないけど

川西　その前に正規の社員は

濱欠　正規は当然、毎回変わります。

川西　変わるのは分かりますが。何か月ですか。大体…

濱欠　大体も変わるので、これはちょっと今、申し上げられない。

川西　えっ、そうなのですか。調べれば分かりますよね。じゃ、

濱欠　社員の場合には当然、業績連動が当然ながら…、という事ですので、１か月が保証されているみたいな事

なないですね。

川西　業績によっては０にもなるし3か月にもなると

濱欠　そういう計算式は作っていません。業績で必ずパーセンテージが上がるというような事はやっていません。

川西　正規の就業規則には何か月とか言う事が書かれていない

濱欠　いません。

川西　業績によってと書かれているですかね。

濱欠　はい。

川西　だから、それで契約社員の方については1か月と書かれていると言う事ですか。

濱欠　書かれてはいないですね。

川西　それも、業績によると書かれていると言う訳ですか。

濱欠　業績によるとは書かれてない。

安野　まあ、一般的な賞与ですので書き方ですので、払う事があるって言う位の書き方…

濱欠　そんなしっかりと書いていない。

川西　そしたら、まあ私たち普通に考えて、どう考えても性質が違うものを一緒にして14で割ってやっている

と、そうゆう様にして時給を作って行ってると考えるとすごく違和感があるのですよね。というのは賃金

って言ったらそもそも何だとお思いですか。思っていらっしゃるんですか労働者にとって賃金…

安野　賃金の概念は広いと思います。

川西　例えば。

安野　例えば労働に対する…

濱欠　どういう意味でご質問されているんですか。

川西　労働者と言うのは賃金を貰って働く人はみんな労働者ですよ。何も資本を持たずに雇われて労働力を売っ

てその対価として賃金を貰っている訳、それが賃金でしょ。それで生活をしている、それが労働者だし賃

金ですよね、概念は。では賞与とは何ですか。

安野　あの、一般的な賞与って言うのは業績分とか色んなものに対して、ある金額を決めて過去の労働の対価と

多分言われると思うんですけども、我々の所の契約社員の考え方は固定的な給与と言う風に考えています。

ですので…

川西　賞与が固定的な給与！？

安野　年2回固定的にお支払いする、ほぼ差がなく1か月お支払いする。ある程度の評価で金額の少し金額の変

動はありますけれど、そんなの大きな変動はさせない。社員の場合は大きく変動させますけども

川西　いやただね、性質なんですよ、今回の最高裁の裁判でもそうですけども、それぞれ出している物の趣旨、

目的それが同じならば、同じ様に支払いなさいと言うのが今回の最高裁の判断なんです。

安野　ここの話しでこの性質の話のお話が関係ありますか。

川西　私たちが思うのは…

濱欠　要求事項としては、あの賞与を無くして、月払いにして欲しい、そういう要求でしょうか。

川西　いえいえ、それは、そういう事もあるでしょうけど、ようは…

濱欠　具体的にしないと、あの、なんか話が…

川西　要求は言っているじゃないですか！最初から！のけなさいと賞与を！

清水　現行より下がらない月額にして下さいと言うのが要求ですよ。

安野　我々はそれに対して年収で比較させて頂きますよと回答させて頂いていますよね。

川西　いやだから、こちらが言っているのは法の趣旨、賃金・賞与と言ったらいわば普通一般的社会で言ったら

「よく頑張りました」と言う一定の報酬、そう言う事で出すのですよ、いわばご褒美ですわ。賃金はその

労働に対する対価ですわ、皆さんが…

安野　ただ（？）は委任契約の報酬ですよね。それに対して雇用契約の年収というのはイコールじゃないですか、

そこで比較するのは普通、相当じゃないですか。

川西　それは違います！

安野　違うというのは…

川西　雇用になったらなおさら！！

安野　それは川西さんがそう思われているだけで、我々はそれが相当であると判断して、ここでずっと説明して

　　　います。

川西　だから、これは本当にずるいやり方で性質が違う賞与までもそこに入れてそれを14で割って、そうすれ

ば当然下がるのですよ、月額が！

安野　月額が下がっても年収とか手取りは一緒じゃないですか

川西　いや、年収は

安野　逆にやり方が汚くないですか。委任契約がここは月額だと、必ずボーナス分がプラスに働くって、そう

いう計算をしようとしている訳でしょ。

川西　違います。ちょっと黙って聞いといてくれませんか。

安陪弁護士　あの、多分ね、お互い話している事は考え方の違いでしかないんですよ。多分、お互い言い合いに

なるのは考え方が違うので当たり前なので、お互い「おかしい、おかしい」となると話が進まないと思う

んですよね。

川西　だから、私たちの要求をもう一回、言いますから

安陪弁護士　要求は我々、受け止めていますけども、それに対する回答としても年収ベースでお支払いしますと回答を出しているので、それが「おかしい、おかしいと」言われても多分こちらとしても回答は変わらないと思うんですよ。

川西　おかしいですよ。だって…

安陪弁護士　要求は分かりますけど、ただそれを「おかしい、おかしい」と言っても議論に進展がないので…

川西　だからいや違うんです、進展がないと言っても、皆さんが今迄私たち約束したのは、今迄の年収を下回ら

ない賃金にして行きますと、もし下回った場合は激変緩和で措置を一定かましますと、そういう事は合意

した事ですよね。だから、じゃあそうしたら今まで貰った賃金とこれから貰う賃金がどれだけの差がある

のかという所を今、比較している訳ですよ。その時に賞与の分までもここへ入れて、性質の違うそれを入

れて、そうして14で割って、12で割ったら全然違います。今迄300万貰ったとしますよね、年収を。そ

れを12で割って月額を決めるのと、今度14で割って低くなったものを月額として決めるのでは違いま

す。それは何故ですか、賞与が入っていますからと、そこの所で違いが出てくる訳ですよ。その措置をか

ませるのか、かませないのか…

安陪弁護士　ちょっと、仰っている意味が、私は良く分かりません。

川西　意味が分からないのではなくて、そうやって合意して来たんですよ。

安陪弁護士　年収ベースで賞与、賞与も賃金ですよ。

川西　年収ベースでって、ひとつもこそちらは合意していないでしょ。

安陪弁護士　年収ベースって言ったじゃないですか

川西　言ってないですよ。

安陪弁護士　今、言いましたよ。

川西　いや、違う、年収ベースでそちらがしようとしている訳でしょ、だから14か月で割ると言っている。

安陪弁護士　　年収は変わらないという話をしていて…

清水　年収が変わらないでは、月々が減ったら生活出来ませんよと言う所はお伝えしています。

川西　そう、言っているでしょ、月額と

安陪弁護士　それで濱欠さんが賞与を出さないで12か月で割ると言う事でやって、そうゆう要求なんですかと

言ったんです。

清水　それは賞与は出すか、出さないかの話になります。

安陪弁護士　年収ベースで比較すると、12で割って下さいという話をすると、賞与と言う部分は無くなるじゃな

いですか。

清水　それが普通じゃないですか。今の現行を下がらない為にそれが例えば14か月分出しているのが今の現行

ベースで下がらないって言うのであれば、そこにプラス賞与と言うのはまた別の話、賞与って言うのは業

績でどうたらこうたらって言う…

安野　賞与も会社にとっては同じ賃金ですから、そこをあの…

清水　じゃあその賞与…

安野　（？）で入れてくれって言うのであれば、逆に言ったら賞与は出せないと言う事になる事になるでしょ

清水　今の契約社員もそうゆう事になっているんですか。

安野　なので、今はうちの契約社員は賞与を出しているので、それを加味した形で賃金を計算していますと言う

　　　事を出している。

川西　だから、それはいいのですわ、それは…何を言っているのかと言えば、元々この交渉の経過で言っている

事は、現給を下回らない賃金にして下さいよ。下回る時には激変緩和措置で現給の所迄は保証して下さい

よ。それは月額の話でずっと言って来た訳です。賞与も考えていますと、ただ賞与を入れてまで最初出し

て来た時にそれはダメですと、最初からこれを言っているのですよ。賞与は入れないで月額ベースで下回

らない。

安野　月額ベースって仰った…

川西　そういう風に言って来ているのにも関わらず、こっちを入れて14ヶ月で割って、月々皆貰うのが去年よ

りも少なって来る、少なくなるんですよ今迄よりも、少なくなる賃金を貰いながら6月になってボーナス

貰って一区切りつくわ、12月に貰って一区切りつくわって、それでまだ回る人はいいですけど月額4,000

円でも5,000円でも下がったら困りますと言う様な人がいる訳ですよ、だから月額に私たちは拘って、月

額ベースで下がらない様にして下さいと、ボーナスは勿論この雇用化になって来て、正規が貰っているんだったら均等対応の考え方で言ったらこっちが100でこっちが0はあり得ない訳ですから、今どんな裁判でも、だからそういう事で言えば同じような賃金の計算をして行かないといけないし、そういうボーナスが出ているんだったら100%貰えるかどうかにしても、貰えるのが当たり前だと言うのがこの4月からの施行ですから、それも合わせて考えて行けば、ボーナスは別物という事で最初からして、そして激変緩和措置、一時金入れて激変緩和措置なんて言ってませんですからね。交渉の経過を全部無視して、突然これを出して来て、今新たに各個人にあなたの賃金教えますみたいな事を先走って、合意もしていないのにやっていくって、そんなんあり得ないですよ。もの凄くこれ汚いやり方だなと、どう考えても性質が違う物を入れて14で割って月額を低くする為の措置以外の何物でもない訳じゃないですか。

安野　あの法律の趣旨と賃金の、金額の確定は別物ですから、それをごっちゃにしてお話しされているのでちょ

っと14か月でって所で引っ掛かって来ていると思います。単価を決めるのは法律同一とは別なので、そ

こはご理解頂いた方が良いと思います。

川西　でもそれをそこに入れてしまったら、一時金なんて実質ないじゃないですか

安野　年収ベースで落ちない様に、そうゆう移行をしようとしている訳じゃないですか、我々はそうゆう風にし

て計算していますけど

川西　年収ベースで落ちない為に一時金を引っ張って来たと、それだけの事と言う事ですか。

安野　一時金を引っ張って来たというのはちょっと…

川西　でも一時金は、私の言うにはゼロという事はないでしょうと

安野　あの、ま、規定上はそういう風には書いていませんけれども、基本１ヶ月をお支払いするとほぼ固定的な

賞与、生活費、給与と言う風に我々は契約社員の方の場合は考えています。

川西　でも、そしたら今まで言ってきた月額は下がらない様にすると言った事が下がるじゃないですか

安野　月額が下がらないって風に我々は言ってなくて、年収ベースで比較しますよと言わせて頂いていたと思う

　　　んです。

川西　いやあの、月額で下がった場合には生活できないから…

安野　月額では…、それはずっとユニオン側がそうゆう風におっしゃっているんで、我々はそれに対して先程も

安倍さんの方からもありましたけれども、年収ベースで比較させて頂いていますよという回答させて頂い

たと思うんですよ。

濱口　でもその一時金…

折田　すみません、その一時金はいわゆる賞与ですよね、その賞与って言うのは業績がどうなっても確実に頂け

るものなんですか。

安野　あの、よっぽど潰れるとかになっちゃったらもう払えないですけど、基本的には特に契約社員の方々につ

いては生活給という風に我々は捉えているんで出来る限りの所では支払うつもりでいます。

川西　いやでもそれは就業規則にはどう書きますか。賞与と書いてあれするんですか。賞与と書いて…

安野　そういう文面で書いています。

川西　賞与と書いて、そして年1回1ヶ月支給って言う風に書くんですね。そういう風にして変動なしという事

が前提に勿論なってないと、こんな業績によって変動するような物を賃金の時間単価に組み込んでしまっ

ているという、そんなやり方が異常だから言っているんです。

安倍弁護士　異常ではないと思います。

川西　異常ですよ。

安倍弁護士　こういう事やってらっしゃる会社たくさんありますよ。

川西　むしろ…

安倍弁護士　これ自体は特にあの、おかしな職務規定上は…

川西　いや、反対はやっていますよ。

安倍弁護士　いや、いや、そんな事はないです。

川西　反対はやっているんです、いっぱい

安倍弁護士　あの、こうゆう風な形でやってらっしゃる会社さんはたくさんあります。

川西　一時金を…

安倍弁護士　賞与の規定上はあの（？）あるとしても、実質的には毎月、毎回同じように賞与として払っている

って言う会社は…

川西　分かっています。そんなんあるのは知っていますけど、それは反対なんですよ、反対。普通、月給を上げ

る為に一時金をそこへ組み込んで、上げる為にね、底上げする為に一時金を12で割って皆に毎月、プラ

スして、だから2ヶ月分を賃金に割ってそういう支給の仕方をするんですけど、これは下げる為のあれだ

から、今言っているのは、下がるんですよ、14で割ったら

安野弁護士　上げる理由って知っていますか。

川西　いや、だから、そうなってるじゃない実質が…

安野弁護士　なんで上げるか知っていますか、結局あれは採用する時に取り易い様に見せかけ上あげているだけ

でボーナス無しなんです。でも低いんでボーナスありって言うとイコールなんですよ、だからそれはちょ

っと逆の方向からの見方…

折田　イコールじゃなくないですか。だって賞与は業績が悪化したからボーナスはゼロって所は今一杯あるじゃ

ないですか。

安野　ま、あの当社は出していますけど。

川西　だから就業規則にどう書くかという事と、やっぱり賞与ってなると私達がもしその問題にぶつかって裁判

したとしても「いや賞与だからそれは仕方がないでしょ、賃金ではないんだから、それがゼロになったか

らと言って、言っても無理でしょ」という風になる訳ですよ。就業規則にこれはどんな場合も出すもので

すよと、そんなん賞与じゃないじゃないですか、賞与の規定からで言うとね。それで…

立花　賞与っていう考え方がやっぱりちょっとずれているんじゃないですか。私たちにとってみれば賞与ってい

うのは出るかもしれないし、出ないかもしれない物と言う捉え方なんですけども、ヤマハさんが仰ってる

のは年俸制に近い、年俸制の考え方ですよね。賞与っていう名は付いているけど年間ベースでそれはあげ

るものは決まっているんですよね。そういう考え方なんですよね。違いますか、違っていたら教えて欲し

いんですけど。

安野　年俸制の方が月割になっている様なイメージですけれども

安倍弁護士　だからまあ年収ベースで考えているっていう意味では仰る通りだと思います。

立花　そうなんですよね。私が知っている会社では年収と言う物があって月々で14で割って、やっぱりボーナ

ス月に渡すっていう会社が何社かあります。ですのでヤマハさんが今仰っているのは必ず出る物だと言う

考え方なんですよね。

安野　基本そうですね。

濱欠　今そう言う事にしていますと

立花　そうですよね。

濱口　出ない時は基本に無いんですね。出ないなんて言う時は無いって事ことなんですね。

濱欠　今までは無い。

安野　今までは無い。

立花　そこでちょっともう一度考え直した方がいいかなと言う気はします。やっぱりボーナス月にドンと貰うの

か、それとも毎月に貰うのかっと言うのはここはもう一度考え直した方がいいのかなって、私自身は賞与

って言われてしまうと「ないんじゃないか」と不安に思ってしまいます。ブラック企業で働いた人は皆そ

うだと思います。「賞与、出るって聞いてたけどやっぱり出ないよね」っていう不安になってしまいますの

で。やっぱり生徒さんが2人の時と生徒さんが6人の時とは準備の量や精神的負担とか作業の内容も大分

変わって来ますので、そこは同じ時給ではちょっと困るなっていう気はします。そこを賞与っていう曖昧

なもので、賞与で払いますからと言われたらちょっと心配になると思います。

安野　雇用なので、委任と考え方を変えて頂かないと、生徒さんが増えたから時給が上がるっていうのはちょっ

とそれは委任の方の考えになってる様に感じます。雇用は時間と自分のスケジュール、自分がいくらって

いう単価でお支払いするというのが基本だと思いますので。

川西　でもそれ評価、賃金の評価を時には考えるわけでしょ。

安野　毎年それは評価します。

川西　毎年、賃金上げましょうかという時についてはそれは評価の対象になるわけでしょ。

安野　対象になります。

川西　ですからそれ、全然あれではないんですけど、ただ就業規則の中に１つはどう書かれるのかって言うのが

問題で、絶対必ずもらえる賞与なんてものがまあ私は見た事は無いですけれでも、どういう書き方を一体

されるのかという事と、それと…

安野　当社の場合はグループで全部払っていると思います。

川西　ま、今までは払っていても

安野　どんな赤字、大きな赤字をくらっても、払って来ている。

川西　だからそうゆう風に賃金、就業規則上について必ず払う物として、どういう風な表現にされるのか知らな

いですけど「書きます」という事はそれは当たり前としても置いときますわ、そう言う風に仰る性質の賞

与だと仰るのなら、それはちゃんと書いて貰いたい。ただやっぱり今言っているのはうちはそれだけじゃ

なくて、この今やった賃金とこれからもらう賃金の激変緩和の問題があるから言っているんですよ。これ

がなかったら、今後の問題だったら「必ず出します。1ヶ月は出します」と「それを明記します」と言っ

たら「ああそうですか」と言って、1ヶ月じゃちょっと少ないと思うけど取り敢えずそれでも良いとう風

になると思いますよ。だけど今言っているのは、その私たちが月額を下げてもらっては困るとそう言って

来た中で、それに対してこれを入れて14で割って、月額は当然今迄より下がるという風になって行くと

困るから、その場合には、まあ、出してもいいんですよ、この一時金を出してもいいんですけど、その場

合はちゃんと激減緩和で減った人には手当してくれるとそういうことですよね。その2つのやり方しかな

いじゃないですか、下がらない為には…。とにかく色々変わって仕事も児童数も多くなるかもしれない、

色んな問題、業務にしても色々プラスされるかもしない、本来なら賃上げを要求して当たり前のところを

「現状維持、それを下げんといてね」って言うだけの、本当に最低の要求なんですよ私たちが今言ってる

のは。なんにも無理は言ってないと思いますわ。そう言う様な本当は賃金上げて欲しい思いなんですけど、

それを言っている。それをボーナス迄入れて14で割って下げる措置をするという事が私は許せないんで

すよ。だからヤマハがこの構造改革っていう時の一番やらないといけない事は今まで皺寄せをして来た現

場のもう絶対この人達無くして有り得ない現場の講師の人達、そこにもっと構造改革と言うんだったらき

ちんと目を当てて、その人達が安心して働き、一定賃金が、安心して生活できる賃金を貰うと言う事を現

場を大事にする所に転換して欲しい。その構造改革をして欲しいのにそこにはまた皺寄せをやって来てい

る。そして結局やっているのは構造改革と言いつつも、やっている事は負採算部分をリストラして行くそ

れで構造改革と言えるかなと私自身は思いますわ。本当に構造改革するなら現場に活力を与えるような改

革をして、そうして皆が安心して働いて、長期にここで働き続けて実績を積んで、それが仕事にも還って

行くと言う、そいう転換を作り出していく事にしないといけないのが本当の改造改革じゃないですか。だ

から私はもう本当に何処を取って見ても、土日の開設についてもそうです、ニーズがあるけれどもそこは

手当を出すのをケチって結果としては講師がきっと足りなくなるだろう、なんか構造改革とは名ばかりじ

ゃないかなと言う風に申し訳ないけど思いますよ。

安野　あの構造改革、ご理解頂いているとは思うんですけれど、今回は構造改革っていうのは何かっていうと業

務の縮小って言うとあれですけども、ダウンサイジングをしようとしているんですね。

川西　そうですね、だからただリストラやってるだけ

安野　今は腰を低くして

川西　誰でもできる改革じゃないですか

安野　今、変えなきゃいけない時なんですよ、赤字なんですよ、それにお金バンバン払って、今V字回復できる

のかっていう訳じゃないので、我々の身の丈に合わせた所迄行って、採算が取れる様になった時にやっと

そういう風な、あの前向きに、前向きと言うとあれですけど、前進して行けると思うんですけど、今は我々

は多少後ろずさりするしかないという理解をしています。

川西　だからダウンサイジングして、でも必要な所に手当をして行かないとだめでしょ、それが2つがないとダ

ウンサイジングして、縮小だけって事ではならないんじゃないですか。

安野　いや、2つをやる事が必要かどうかって言うのは、それは必ず必要な事がどうかっていうのは、今、川西

さんが仰っているだけで、我々は今それ両方やれないと思っているので、今、身を屈めている状態と思っ

ていますけれど。

川西　だからせめてこのささやかでしょ、12で割って下さいよと、14でなんで割るんですか、そこで一時金を

　　　正規の人が貰っている様に、同じその時期にはささやかでも、1ヶ月でも一時金を出しますよと言う事で

皆さんそれでやっぱり良かったと思って貰える様な所をすると思っていたら、こういう事で、あの何て言

うのか、ものすごいみみっちい時給の設定をして来たと言う所が、ほんま現場の皆さんの気持ちが分かっ

ていないなと言う思いですよ。

奥田　正社員の方は賞与は変動するんですよね。

濱欠　はい。

奥田　ヤマハの方ね。契約社員だけは変動しないで年俸制みたいに考えて、そこを割り算して賞与を別口で頂け

る訳ですよね、これ確実に。ここを賞与にするメリットって何かあるんですか。

安野　ま、逆に賞与とするメリットというよりかは、業績を反映させるっという、あの必ず契約社員というのは

特注業務の所もエリアもやって頂いてるので、全体の全社の評価をそこに充てるって言うのは相応しくな

いと言うのでほぼ固定的な、個人のまあ多少ブレるのは業務の成績というか評価の所を加味する位なので

ほぼ1ヶ月を毎回お支払い出来る様にと言う考えで…

奥田　それを年俸と考えて、割る12にした方がクリアになるのかなと思うんですけど。

安野　ま、そこは、現状はもう賞与としてお支払いさせて頂いているっていう事もありますし…

奥田　それが今もうヤマハのやり方なんですね、契約社員に対しての

安野　そうですね。

奥田　だからそこを変えるとなるととんでもない作業になると…

安野　それこそ先程の「同一労働同一賃金」とか、そこら辺の所も逆行して行く形になっちゃうんです。

清水　ただ、今の契約社員の人達がそういう方法で、私たちにそれ当てはめた時に、一応私たちの要求としては

「現給確保を出来るだけして下さい」「今の生活を、これで生活している人達が生活して行けるように」っ

て言う事で、それが下がってしまうという事で、それを補うのに半年に1回の賞与っていう事でしか出来

ないと言うのでは、賞与ってやっぱりイメージ的に頑張って仕事して業績が上がったからっていう感覚が

やっぱりあるので、ここの現給が下がってしまって生活が立ち行かなくなるという不安は大きいですよね。

だから14で割ってしまうのはいいのかどうかっていうのも、14を12で割るのがいいのかどうかとは思

いますけど、やっぱり今の現給に近い形で確保していて貰わないと、なかなか不安は拭えないんじゃない

かなと思うんですけど、ま、生徒が減ってる、今の委任の中で生徒が減っているから来期に同じ額がって

所もあるかもしないですけど、一応は今これ位で生活しているからここで働いていると思う人たちが、来

年度もそういう感じで働ける様にするには、そこで半年に１回その分を補填して貰えると言うだけではや

てないんですよね。あの…

奥田　その人たちはそれで契約しているからね。

清水　だからそこで、そこに当てはめる為に無理矢理に賞与という形にしている様な気がするんですけど。

折田　あの今度クラスを4人いないと特約店が赤字が出るからコース改訂云々色々やって、極力4人で１クラス

　　　開講するようにと言う事を目指して、クラス編成をするという風になっていて、例えば自分の事を当ては

めてみた場合に働く時間は激減しますし、激減してクラスがまだある程度残れば良いんですけど、自分の

時給は分からないけれども、おおよそこの位かなって形で計算した場合に、賞与を入れても減ります。あ

のコース改定をした事で、する事で、年収が上がる先生っていうのはいないと私は思うんですけど、どう

ですかね。そういった中で、例えば社保が適用できる１週間に20時間私は仕事をしたいんですと望んで

も10クラスしか１週間にない。1クラス4人にしなきゃいけないから、40人いても10クラスですよね。

でも今の委任だったら40人をするために6日とか出て、1日１人クラスでも2人クラスでもやって、そ

れで補ってきた今の年収と、ヤマハさんのコース改定とか改革によって１クラス4人以上という所をやっ

て雇用を選んだとすると、かなり下がる訳ですよね。それでも保障が付くからそっちも選ぶ価値はあるの

かも分からないけれども、そういった中で賞与で補える。私は最初は私32年ヤマハの講師をずっとして

いるんですけれども、一度も賞与とかを貰って仕事をした経験も無いので「賞与出るんだ」ってすごく嬉

しかったんですよ。嬉しかったんですけど、後から追随して見たら、「あ、これトータルで見たら、私どう

せ年収下がるんだな」という状況に気付いてしまって、ちょっと残念に今思っているんです。今のお答え

を聞くと「いや、年収でやるから。トータル同じやろ」とされているような気がして、そうじゃなくって

毎月いくら貰うから、こういう生活を今やっていてと言う事が、何万かガクっと下がって、それで半年毎

に補填されても、その半年間どうにかして乗り切って行かないといけない先生たちが当然出て来るという

風には思われないんですか。

安野　今お話し聞いていて思ったのが、現状を我々が年収の比較をするって言うのは、同じ状態をやった場合に変わりませんよねって言っていて、今お話しを聞いていると統合されたら委任の方が金額増えるじゃん、雇用になったら減るじゃん、時間減るじゃん、だから損するじゃんって、それ環境変わっちゃっているので、比較の対象になってないんですね、ですから…

折田　ですからじゃなくて、１クラス4人って言う事がとてもネックで、１人クラス・2人クラスがすごく多かったりしても、委任の場合はそれを１人の場合もやって下さいと特約店の方も作っちゃってるとやっている状態になって、講師は仕事をして対価を貰うから当然貰う事になるけれども、一人でも生徒がいると特約店もヤマハさんもある程度の収入にはなるわけじゃないですか。

安野　いや、持ち出しです。それだから事業赤字なんですよ。

折田　委任だったとてもそれだったんですか。

安野　赤字なんですよ。講師さんには必ずお金を払います。特約店さんも必ず手数料を取ります。でもヤマハはその調整弁なので人数が少なくて開講していて、例えば遠い所迄行かないといけないと言うのは全部ヤマハが費用を持っているので、そこの部分は赤字です。

清水　講師も赤字ですけどね。講師は赤字ですよ。最低時給を切ることもありますから、拘束時間を考えるとね、１人クラスになると。

串田　今の事業構造だと先程仰る通りで、１人・２人でクラスがあるとそこに必ず先生が行かないといけないですし、それを我々もそこに講師さんを配置する、その構造自体が今成り立たないんですね。それを維持して行こうと思うから、今1,200人位の講師さんの数が必要になって来るんですけれども、それを平均で4名目指して下さいって言ってますから、２人３人のクラスがあって、４人５人のクラスがあって合わせて特約店レベルで、3.8とかって言う所になればですね、そこを目指して頂きたい訳ですけれども、そう言う事をやることによって最終的には配置によりますけれどもそこの効率が上がれば、理論上は先生の数は少なくて済む訳ですよね。新規で採用しなくても良くなるし、代講、代講でツギハギで回している所が今いる先生の中でしっかり回る様になる。そうなると必然的に先生一人当たりの生徒数とレッスンの時間数が増えてくるので、そこで構造的にwin-winの構造を作り出してというのが基本的な考え方です。ただ会場を統合する中で、ちょっと遠方になって行きにくくなる生徒さんが出てくると思うので、そこは一瞬は下がるっていうのは覚悟しているんですけれども、それをやってもですね、１人２人でバラバラ、バラバラある稼働をぎゅっと集約して10人しかいない会場が散在している所を30人、50人に固めて行くと言う事をやらないとですね、ヤマハの英語事業自体がこの今、赤字のスパイラルから脱却出来ないので、そこで今回の構造改革があることで、最終的には今回の色々の稼働調整をやる中で先生の新卒というのは基本的には極力抑えていく予定です。いつも毎年100人から150人位採用していますけれども、それを今回採用しなくても多分今回ギュッとやって行く事で回る事になるので、新しい講師さんを採用しないで、そりゃ新しい人は必ず必要なのであるタイミングで入れて行かないといけないですし、場所的にどうしても不足する所はあるのでそこはやりますけれども。そういう様な構造を変える事で先生の頭数が減っても今の生徒数が収まる様な稼働枠に全体としてはして行くたいと言う事が大きな所です。

川西　ちょっとね話がずれたから、さっきの賃金の話に戻しますけれども。さっき言われた同一労働同一賃金法が出来て、ヤマハとしても今度の英語講師にはやっぱり賞与という形を残したいと。そこの視点から言っても賞与は残して行きたいと。だけどさっき言われた様に「賞与出来て嬉しいわ」と思ったけれども実はそれは月額のを削ってこの賞与を出していると、今のこの形はそういう事になる訳でしょ。14で割って。新たに賞与の資金を原資を出して来るのではなくて、そうじゃなくって皆の月額を削って、結局それを賞与と、賞与で貰うのか月額でも貰うか、どちらで貰っても年収で一緒だから、一緒じゃないかっていう風に取れるんですけれども、そこから次の問題があるんですよね。うちは今度この賃金決定をするときに月額が下がったら特別の措置を取りますよと言う事を約束してきましたよね。そうですよね、それ。激変緩和措置をしますと、月額が…

濱欠　月額が下がったらとか、そんな言い方ではなかったと思いますけれども…。

安野　そんなに特定してお話しされていませんでしたっけ。収入では…

川西　月額は下がったら困るんですと、その中で激変緩和措置を取って今まで通りにしますよと言うて来たのにも関わらず、それをこの14で割って月額を下げておいて「その分ボーナスを出しますよ」と「年収一緒でしょ」となっているから、私たちはそこの時に要は何の措置をしているかと言ったら、月額下がる人、措置をしないといけない人を減らす為に本当に特定の人だけしかそれが対応しない様にする為の措置。多くの人がこれをやったら下がって行くから一時金出しますよ、だけど月額にあれしますよとゆうね、この措置がどう考えてもまやかしに見えるんですよ。見えるだけじゃなくて実質まやかしですよ。だから私は怒っているんですよ。皆がこれだけ頑張っているのになんで月額を減らすんですか。なんで正規に賞与が出るとき同じ趣旨・目的で別に賞与を出さないんですか。それをごっちゃにして特別措置を取らなくてもいい人を減らして行く事、月額が減らない人を増やして行く為の措置じゃないですか。それで公募する時には新たに英語講師をヤマハが集める時には「ボーナスが1ヶ月ありますよ」とね、「あぁ、良いな」って、そう表向きには見えますけれども、何の事はないと言う所が余りにもせこ過ぎて、だからもしそれを言われるんだったら、今のこの形でやりますと、年収ベースでやりますと言う事で言ったら、措置をする人が変わって来ると思うんですよね。それを大体分かるんじゃないですか。それはきちっとするって事ですか。

安野　措置をする人があるって言うのはどういう意味ですか。

川西　だからあれでしょ、措置を取らなくていい人が増える訳でしょ。

安野　いや、減ると思います。最低を切っている人たちがたくさんいますので、その人たち、賞与を組み込むと、しなくて良くなるので。

川西　それは、だからよ、だってそれは措置を…、賞与を入れたら上がる人たちも出る訳ですよね。

安野　それは一緒で、我々としてはそうなると賞与金含むという表現で2カ月分を含んだ月額と言う事、同一労働同一賃金に対応するしかない。だから賞与は無し。

川西　それは賞与なしって言う事…

安野　賞与を含めた月額っていう表現でやるしかないですね、そういう要求で言われていますので。

川西　賞与を含めた月額

安野　ただ我々の企業のシステムが統一していますので、余計な開発をしなくてはいけなくなるので、出来れば避けたいですけどね。

川西　では就業規則にどう書くのですか。

安野　個別契約の時給単価の所になるんじゃないでしょうか。そこはまだ想定が出来ておりませんけれど、そういう風に仰っているので、そういう方向で検討しろと言うのならそこも一応検討すると言う事もこちらで受けるならそういう風に考えるという答え、するかどうかっていう回答ではありません。

清水　今の現契約社員の人たちは２回１ヶ月（年2カ月）の賞与が出る事になってて、それは業績を全く連動させていないと言う事ですか。

安野　業績はさせていません。個人の成績だけ。

清水　個人の成績は反映させるんですね。

安野　反映させますけど、そんなに大きく動かしてない。

清水　減るとか

安野　先程の話…

清水　例えば英語教室の場合は少しずつでも業績が上がってくる場合、それが成績に繋がって来るって言う所もあり

ますよね、講師の場合。

安野　あのそこは、毎年毎年、時給単価を評価で上げて行く様に事務制度は作りますので

清水　そこで今私たちが最初あれしていたのは「現給を確保出来る様な形で補填をして下さい」と言う様な事で出していますよね。それの補填の仕方としてこういう形を持って来たと言う事なんですけど、今後上がって行く時に賞与はなしにしますと言う風にすると、何で評価と言うかそれは時給にしか反映されて来ないと言う事になって行くんですか。

安野　そうですね、翌年の昇給と言うか時給をどれだけ反映するかと言う所にしか、後は有期の場合であれば雇止め

になるかどうかという評価もありますけれども。

清水　なんかちょっとね、やっぱり賞与という所…

川西　賞与を含むって言っているなら、それは大体賞与がどれ位入っているか分からなくなりますよね、それは

書く訳ですか。

安野　書く…、いや、そう言う風にしてくれと仰ってたんで、そう言ったんですけれども…

川西　そう言うっていうのは別にしてくれて、

清水　賞与は賞与で別にあった方がいいに決まっているじゃないですか

安野　（？）分かんないですけど

清水　賞与っていう一般的な考え方としてはね

川西　（？）賞与を入れないで月額本給を前年、今までを下回らない額にして欲しいというのが要求ですから、

　　　だからそれで１ヶ月の賞与を出しますっていうならそれはそれ置いといて、月額を…

安野　置いとかれても…、こちらとしては年収ベースで行くのか、先程の話に戻っちゃいますけど、年収ベー

スで比較して、あの激変にならないように対応しますよっていうのがずっと回答している内容だと思っ

ていますけど。

川西　年収ベースで賞与を入れてって、そして月額が下がるわけでしょ、だから月額が下がった人には措置をか

ますんですねってそれ言うてる…

安野　そこはもう繰り返しになるので、あの同じ質問されても困るんですけど…

川西　いやでも言って来たでしょ。

安野　いや、それに対して我々はあの年収ベースですよっていう回答を言っています。

川西　だからじゃあ月額、年収ベースにしたらね、賃金下がりますやん、月額の、一時金の14で割る訳だから

本当は12で割ってくれたら、それを言ってる訳で…

安野　委任と雇用の違いっていう風に理解頂いた方がいいんじゃないでしょうか。雇用でありますから残業とか

そう言うのであの時間は増えます、ですのでただ単純に今月どう、今月どうって言うので委任だったらっ

ていう比較もなかなか難しくなるので、我々はある年初で決まった枠の中での比較をして、プラスで残業

がある分には当然お支払いしますよという姿勢ではいます。

川西　あの時間外なんてそれはもうすごい…

安野　同じ話じゃないですか

川西　基本賃金になんか入れられないじゃないですか

安野　そういう様な話をそこにもつれ込ますと、年収ベースって言うのは我々は所定、あの初めに決まった所定

の規格でやっていますよという風に、あのお伝えしてますので

川西　だからじゃあそちらの言う通り一時金は置いときます、だけど14で割って月額が下がります、そしたら

　　　月額が下がった人、例えば今迄月15万貰っていた人が今年について14万になりますと、もしそういう風

　　　になった時にその中のその補填はして下さると言う事ですよね。

安野　だからしないですって言っています。

川西　何でしないんですか。します…

安野　だから賞与と年収で比較して下さいってずっとお話しているじゃないですか。

川西　いや違う、年収を入れてですよ、

安野　年収を入れて

川西　今言うように年収を入れて、それを14で割って、それで月額が出ますよね、その月額と前の年の月額

が差があった場合はそれは補填しますねって意味。

安野　それは年収ベースで見ますから同じ事です。

川西　年収ベースにしたら絶対一時金を入れたら誰も下がる人がいないと言うことですか。

安野　いや下がった場合は補填します。

川西　しますでしょ。

安野　だからそれは14ヶ月と報酬の比較ですから、言い方を変えてちょっとごまかして何か言われると困るん

ですよ。我々はずっと同じ回答をしています。年収ベースで比較して下さいと。年収で下がるあの計算に

なってしまうのは所定です。所定の所で下がってしまうのならそこはきちっと調整を取って行きますよというお話をずっとしている訳です。

川西　その補填の所は全員下がった人については全部しますと、下がらない様に前言われているのは、じゃあ特別措置を取らなくてもいいような時給になるべくしていきますと

安野　最初にそこは微調整して行って、下がっている人は上げて行くって言う、直して行く事になると思います

　　　けど、あのそこはちょっとテクニックの話なんであれですが、基本は一律の計算で出して皆さんに当ては

　　　まる様にして、後、調整して行く事になるという

清水　じゃその例えば年収ベースで考えた時に、１ヶ月分って言うのがもっと増える場合の人もあるって事に

なるんですか。その補填をするって事になると。賞与で補填って言うか年収で補填って言う事は…

安野　ああ、あの今効率が悪い方とか、始めたばっかりであんまりコマ数を持ってない方とか、その方々はあ

の下限につきますので必ず上がる方向に出ると思います。

清水　なんかちょっとあの賞与って言ってこうにんじんぶらさげて、ちょっと喜ばしておいて結局補填なんか

って言う…

安野　まあ、補填っていう捉え方では無いんですけれども

清水　いや何か、でもそう言う風に感じますよね。賞与っていうタイトルがダメなのかもしれないけど、何度も

言いましたよね、賞与って言うのは違うでしょって言う話は何回も今迄もして来たとは思うんですけど、賞与出しますっていう風にこう、にんじんぶら下げられた様な感じは…

安野　普通、就職する時とか敢えて大体年収幾らって言う風に普通探すんですよ。それって賞与から全部入って

いるんですよ。

清水　勿論そうですけど

安野　ですからあのそういう普通に見て頂いた方が良いのかなと思うんですけど。

浜口　またその補填の意味の賞与でも、あのやっぱり一般的なイメージとしては賞与って業績が悪かったら貰え

ないんじゃないかって普通に思うと思うんですね、だから凄く不安

安野　補填ではありませんので、年収ベースであの比較して

浜口　同じ様になる為にって事ですよね

安野　補填と言う訳ではないんです。

浜口　でも同じ様に保つ為に年収でって考えた時にその中にある賞与って言う部分がもしかしたら無いんじゃ

ないかっていうのが普通の一般的なイメージだと思うんですよ、特に今コロナで普通にこの冬ボーナス

無かった、夏無かったって普通に聞く話じゃないですか。

安野　ま、あの…

浜口　じゃあそうなるんじゃないか自分もって思った時に、こう、ガクンって下がりますよね。

安野　そこは、あの…

清水　じゃあどっかに書いといて貰いましょか、賞与は

浜口　必ず出ますと

清水　勿論、必ず出ますは必要ですし、今年度は減額分の補填とは書けないかもしれないですけど、減額分と調

整する為の物であるとかね、何かこの賞与と言う言い方がとても．．．

浜口　そうなんですよ、とても危険って言うか不安材料になっちゃうんですね

川西　だから就業規則の中にあの賞与って言う所に業績に関係なく年２回支給、各１ヶ月そんな感じで書いてく

れるって事ですよね。そうでないと…

安野　ちょっとそこは、あの…お約束出来ないですけど…

浜口　もしくは賞与っていうネーミング自体変えて頂くのか

川西　そうでないと、あれですよ…、普通賞与と言ったら…

清水　これいつか賞与で行くと会社の裁量で業績によって出すって言う様な感じになって来ると、いつか「や

ーめた」って言う事になるのかなって

浜口　そうなんですよ。

清水　まあ、皆、思いますよね。

川西　時給計算にこれが入っている訳なんですから、それで去年、今迄よりも下がりませんよって言ってる、そんな事をしてる訳だから、だからそれだった…これ位書いとかないと…

安野　先程から何度も言っていますけどね、年収幾らっていうのが普通のあの雇用をする時の比較だと思うんで

すけれども、だからそこを賞与はまた別とかって言われる、それは考え方の違いで先程もちょっとあの安

陪さんの方が仰ってましたけど、そこはもうお互い平行線になってしまっているので。

川西　賞与のその就業規則にどう書くかっていうことは大事でしょ。賞与って普通書いたら変動ですから。

安野　必ず支給するかどうかっていう風に書くかどうかって言うのは、そこは非常に大きな会社の判断ですので、

運用としては今までずっと払わないって事は無いですよっていう回答はできますけど

川西　ですけど、それを入れるという判断をしたんですから、会社の判断がしたんですから、そして14ヶ月で

っていう判断をして時給を作ったんですから、だからその計画から言ってもこれは今後も含めて必ず出

しますという約束をしたから私達は合意したって言う事なる訳ですから、それは何らかの形でその最後の

集約が就業規則に表れる訳ですから、濱欠さんどうですか、それは

濱欠　あの今はちょっとお約束出来ないなと思っています。

清水　ただ、ま、あのね運用で…

濱欠　これって移行の時の話じゃないかなって言う風に思っているんですよ。あの…ね、

川西　いや、移行後もそうでしょ。だって今決められた賃金がずっと続いて行く訳で、それにプラスしてそれが

リセットされて毎年毎年違うんじゃなくて

安野　毎年、昇給しますけど…

川西　昇給はするんですけれども、その昇給する時のベースが今決まる訳ですから、私が2,000円でスタートし

た、それはその時にはこの一時金も入った所の時給で2,000円でスタートしたと、それが再来年2,200円

になるとしてもね、そうでしょう、ここのベースが決まる訳ですから今年だけの事じゃないですよ。

清水　まあちょっと運用として今まで支払われなかった事が無かったから払いますようちの会社は、って言われ

てもそこが信用出来ないって言う訳ではなくても…

濱欠　先程から凄い事を仰ってますけど、やり方が汚いとかって言う事を仰ってるんですけど、まあ信用頂けな

いって言うんだったらそれは仕方ないなって、まあ我々頑張ってますけど

清水　どういう事で信用して行けるのかって、今まで支払われなかった事が無かったって言われても、私達は初

めてそう言う事に面してる訳で、賞与って言うイメージも今迄このヤマハから賞与って言う物を貰ったこ

とがない私達にそのヤマハではこうでしたよって言われても、やっぱりそこで理解するのに時間が掛かる

っていうのは分かって頂けるとは思うんですけど、それで皆が不安に思っているのであれば、まあそこは

解消して貰わないと、今まで支払わなかった事は無かったって言う事を、今初めて聞いている訳で「そう

ですか、そうだったんですか、じゃあ信用します」って、信用はしててもそこがほんとに大丈夫ですかっ

ていう所の不安っていうのはありますよね。私達はこうやって面と向かって「大丈夫ですよね、ちゃんと

してくれますよね」って言えますけど、この後ろに居る講師の人たち沢山は皆、誰にも聞けずに「こうや

って賞与って書いてるけど、この賞与の意味って何よ」って絶対思っていると思うんですよ。そこで、そ

こについてしっかりと何らかの明記をして欲しいっていうのはごくごく当然な事じゃないかなって

川西　長い長い交渉を何回もしてお互いに時間も使ってやっているその結果が集結するのが就業規則な訳です

から、そこに結論としてどう書かれるかって言う事が、ここで曖昧にされたらこの時間私達どうなのって

いう事になりますから、だからここはお互いが納得ができる書き方を書いて下さいねって言っているから、

今それが出せないんだったら、私達は業績に関係なく年２回支給しますと、１，２ヶ月間。そう言う事で

書いて頂いたら一番安心するんですけれども、それは持って帰ってじゃあ就業規則案の所でまた検討して

頂けますか。ここでどう書きますか、と言う様にずっと出します、出しますっていくら言っても今迄も出

して来ましたって言っても、普通もし裁判になって賞与って言ったらもう位置付けが社会一般的に違いま

すからね、毎年何で定額できっちり出すのが、そういう物の事がきっちり入れてやるのを決めて来たのか

って言う事が目に見えないと分からないからね。

安陪弁護士　だからあまりこの主旨が違うとかっていうのは主旨は色々ありますので、あまりそこを突っ込んで

もしょうが無いと思うんですよね。

川西　どう書いてくれますかって言う事だけ、うちはね、就業規則に。

安陪弁護士　そこは書けるかどうかを含めて、検討じゃないかとは思っています。

川西　じゃあもう時間もありますから、それは持ち帰って検討、どう書き込めるのか、お願いします。

清水　もう１つ、賃金改定の所で、その前にA契約とB契約の所のB契約はここで月毎の差異も大きい事が想

定されって言うことで、B契約は単純の時間計算になっているのが何故かなって言う所と、年間で生徒、

コースが決まりますよね、そうするとA契約の人も、B契約の人も変わらないと思うんですけども、この

大きな差異がって、カレンダーを見たんですけど、週５とか、週４の人たちはここが有休になりますよと

か、何とか休ですよっていう所以外の、週２とか週３の人たちはそこが勤務しないので休みというか、勤

務しない日になっているっていう所を含めても、月３になったり月４になったりする所の変動で時給が変

わる、時給というか月給が変わって来る、時給月給の考え方にはならないのは何故かなっていう風には思

っています。

安野　ひとつには時間外の計算の元になる月収があるんですね。それを出すのにあの長時間、長時間って言うか

Aだと２０時間以上ですので比較的長い間なので年間平均してもそんなに暴れないのである係数使える

んですけども、あのB契約だと１０時間の人もいますので、その人が月によってはあの5時間、極端です

けど半減してしまう可能性もある訳です、その時に年間の平均のそういう係数を使うとちょっと税法上も

多少問題がある事もありますので、そういう意味では月例給与と言うのにお支払いするのはある長さを

持った人たちが一般的に月例給与で毎月同じ平均した給与をお渡して、そのあと控除とか時間外の追加を

したりだとか、その時間外の元になる月の、その月によって支給額が変わるとそれなりの割り増しの元が

変わって来ますので、そういう意味ではBの人は毎月時間外割り増しの元が変わって来る人たちが多いの

だろう、Aの人はそれをしなくてもいいのだろうと言うので、当社のシステムと言うか給与のそうゆう考

え方をしていますので、そうなるとBの人は皆実績を翌月にボーンと払う事になるので、

清水　翌月払いって事になる。

安野　Aの人は当月の１日から30日の所を25日に払うので、当月当月って言う前払いなんです５日分。そうい

う意味では利益不利益がある訳ではないんですけどって言うそうゆう説明…

清水　ただ、毎月シフトを出してやる訳ではないじゃないですか、年間のコースとして決まっていると言う以上ね。そこでまあ言ったらそんなに変動がないのかなと思って、ゆったら月給ベースで考えていて貰う方が分かりやすいのかなっとは思ったのですけど。

安野　Bの場合はですね、実績でカウントして行くものですから、自ら振替をするとか、自分で代講をするとかをやったら、月で稼働がボンと変わる場合がある、ちょっとそれはあのまずいもんですから、そこは実績でやっぱり追って行く方が正しいもんですから、どうしてもBの方は実績で計算して行くと言う事です。

清水　なるほど、分かりました。一応AもBも無期も有期も全部同じ事で行くと言う風に仰っていたから、ここでこの違いはちょっと何だろうなと

安野　月給制と時給制ですね。

清水　はい。そこは引っ掛かりがあるかなと思って…全部同じ待遇で行くという風に仰っていましたよね。

安野　同じ待遇なんですけれども、ここは給与上の、システム上の対応とそう言う出し方、割増の金額の出し方の計算上の部分があってそこはご了承下さい。

川西　そしたら計算する時は「私は今月これとこれを働きました」と言うそれを、今迄もしていた月例報告をして、それに従ってと言う事ですね。

安野　今度はシステムで入力して貰って、それを自動計算して行きますので

川西　有給休暇ありますよね、その人が取る時はどうなりますか。別にここは有給指定で休みます、だけど賃金払って下さいと言う風になるんですか。

安野　Aの方は所定決まっていますからその時間になりますけれど、Bの方は年間で月によって大きく変わるとこの日取ったら損した得したとならないように平均した所定で使おうかなって、それはシステムの確認も必要なので調整取っている所です。

川西　有給の取り方のシステムをきちんとして取れると

安野　Bの場合もシステムで入力して頂こうと思ってます。

川西　同じようにシステムで入力して

安野　ちょっと変わって来ますけど、AとBの入力の仕方、そこはまたご説明、雇用の皆さんに説明できると思います。

清水　何かよく分からないので、そこの違いは理解しにくいなと思ったんですけど

安野　Aの方は普通の一般の社員みたいな感じで、Bの方はどちらかと言えばアルバイトに近い、時間が短いの

で、実績…

清水　時間が短いのでと言うのは全体的な時間が短いという事ですよね。

安野　１日の所定が固まっていないので、年間では週で曜日で決まっているのですけど、でも月曜日と火曜日の所定が違うので、ちょっとシステムでなかなかそこまでは対応できない

清水　評価の所が評価は出せないと言う風になっていますけれども、ある程度ちょっと透明性のある形で時給も個々と言う風になると、もう少し透明性のあるものがあったらいいなと言う風に思ったんですけど。その後、次の所「レッスン以外の拘束時間について」と言う所でシフトのモデルパターンを見ても、教室準備と後片付けが30分、30分になっていますけれど、その他に教室準備に机出したりマットを引いたり汚い所を掃除したりとか色々あってそこで30分位かかって、次に１レッスンにつき準備が必要だと思うのですけどその辺の時間とか、プランを全部提供すると仰っていますけど自分のクラスに落とし込む為の時間であったりとか保護者対応、欠席した生徒への対応とかそういう事と言うのは空き時間が無い場合どういう風に捉えられているのでしょうか。

川西　ちょっとその前に「評価」の所ですけどね、質問していいですか。自己評価の所で書かれているのは、自己評価を一つはするという事、それから業績データとありますけれどこれは何なんですかね。

安野　業績データは、例えば生徒の数だとか翌年の更新とかそう言った定量的に測れるようなもので

川西　だいたい生徒の状況みたいな、そうゆうものですか。

安野　そうですね。

川西　それから巡回レッスン状況というのは、そこでレッスンでこういう点が足りないとか指導を受けたとか補足をされたとか、そういう状況を見ると言う事ですか。

安野　どちらかと言うと、クレームがあったとかそうゆう大きな評価だと思ってます。

川西　大きなクレームがあったとか、レッスン見てもらったら大概色々言われますよね。

安野　それが通常の話…

川西　それが、その為の巡回レッスンですから、それが何か言われたという事じゃなくて、大きな問題があったと言う事ですよね。それから職制による面談と書かれていますが、毎年職制が面談するという事ですか。

濱欠　基本的にはやる事を考えています。

川西　そうですか。

濱欠　どういう方法でやるかという事はありますけど、本当に面等向かってやるのかって言うのもありますけど

川西　ではそれが決まった時には事前にお知らせ頂くという事と、定量的、定性的な評価を総合的に判断とありますが、定量的、定性的というのはどういう意味ですか。

安野　その前に書いてあることを書いただけで

川西　今ここ迄言って来た様な事を

安野　定量的、定性的、総合的に。

川西　こう言う事を言うとすごく大袈裟に聞こえるんですけれども、要は普通に職務遂行が出来て特にクレームもなくやっている人については昇給をするという事ですかね。

安野　基本的に確約は出来ないんですけれども、よっぽどひどいマイナスとかでない限りは昇給をさせて行くものと言う風にに私は理解しています。

川西　そうですよね。だいたい普通社会的にもそうゆう事やから、そこを言って頂いたら安心します。

安野　ただそれぞれのステージ毎で上限上がって次ランクアップする時の条件とか（対比？）とかありますのでそこは人事制度の制度の中で見ますが、基本的には昇給して行きます。

清水　10円ずつでしたっけ。

安野　ポイントが10円単位

清水　１ポイントが10円単位

安野　時給ですんで、掛ける時間で

清水　10円ずつ上がる。あれ見ると100円ずつになっていたから私たちは100円ずつ上がって行くのかなという風に皆思ったんですけど

安野　ああ…

清水　10円ずつ上がって行くんですね。

安野　10円ずつと言うか10円×時間という

清水　10円×時間ですけど、上がるとしたら時給が1,500円だとしたら1,510円、そうゆう感じ

安野　そういう事ではなくて5段階評価ありますので、その評価毎に10円×何ポイント

清水　10円×何ポイントですね。

安野　そこはちょっと、なかなかここでは言えないですけど

清水　言えないんですね。ポイントですね。その辺も今まで委任の考え方と変えて下さいと言われていますから、私たちも一生懸命変えようとして、時給で自分たちはどうなのかと考えながらそういう形で計算して行くのかと思っているんですけど、そうなって来るとやっぱりレッスンの時間給とそれに付随する所にも時間が掛かっていた、今まで委任で全部含まれてたよと言われていた所の教室準備、レッスン準備、教室片付け、レッスン後片付け、生徒管理、生徒対応、保護者対応とか、そのプランの作成ですよね、モデルプランが出たとしてもそれを自分のクラスに落とし込む為のプランの作成であったり、マニュアルもすごい量ありますよね、あれを読み込む時間、同じレッスンを提供しようと思うとそれなりに必要になって来る所の時間としては、それは全部延長と言う形で考えるんですか。延長時間という形の所入って来るんですか。

安野　どこまで何を細かく組み込めるかと言うのは全てを延長で対応出来るのか分からないのですけれど、多分マニュアルも人によって読むスピードは違いますよね。

清水　だからまあ、ある程度の平均的な所とか、準備に関しても手が早い先生もいてれば、ゆっくりな先生もいてる、ある程度の平均的な…

安野　平均的な時間の所は当然確保する為に今そういうシフトを組む様に中で検討しています、勉強会みたいな事をやっています。

清水　そうですね。その辺が反映されて来ないモデルになっていたりとか

安野　あれは本当に…

清水　でもそれで皆イメージすると思うので、時給の計算をすると思うので、そこをある程度、例えばレッスン準備、教室準備を別物として考える、ヤマハの教材を出してくる、カードひとつ出すにしてもこのクラスにはどのカードを持って来るかと言うのもこんな大量なカードの中から選ばないといけない、それをまたもとの形に順番通り何百とあるのを元の順番に戻さないといけないという、本当にしょうもない細かい作業っていっぱいあると思うんですけれど、しょうもなくはないです、大切な仕事です。それをパパパーッと入れれる人もいれば、ある程度の平均と言うのを言ってて、それが時給に換算されて行く時にあのモデルであったりこんなんであったりした時に、その時間ここには入れ替えも含めて１サイクル60分から70分と考えてくれという風に特約店には言っているんですよね、レッスンの考え方として、デビュー以外は。

鈴木　基本的にはレッスン時間50分の所なんですけど、60分も勿論ありますけど、そこの入れ替えとか色々準備、片付けをその間にするとかと言う事で10分は空けて下さいって言う風に…

清水　そうですよね。今の時期コロナで消毒とかそんな事でも本当に10分でもバタバタしながらテーブル拭いて消毒して、次の子が来る迄にすごくやっているんですね、10分で間に合わなくて押して押して行っている事がある中で何とかやっている状況なので、そこの空き時間をあまり取らない方がいいのはいいですよね、生徒たちにとっても、だけどそうやって片付けもせず次のレッスンをするのにガーっとどっかやっといて次のレッスンをやって、最後にそれを全部片づけないといけないとか、いっぱいレッスンが積んでくるとあると思うので、その辺の時間とかをちゃんと見てほしいというのと、やっぱり一つのレッスンにつき、準備が、レッスン準備、教室準備だけじゃなくてレッスン準備が必要だって、それがちゃんとやっぱり反映させるモデルというか、時給計算なりにしてもらえるようにしておいてもらいたいなっていうのが一番なんですね。

安野　時間の設定。

清水　はい、設定もそうですし、そこにまあ先生空き時間あるから空いているでしょう、運営業務とかね。もちろんそのレポートとかも書いていかないといけないですよね、今後。退勤の何とかとか。

安野　まあそんなにいっぱい書いていただくようにはしないと思います。

清水　でもまあね、それこそパソコン得意な人もいれば、一生懸命こう入れながらやっている人もいてると思うので、そこの時間ですよね。きっちり、どんな感じで。一体レッスン準備時間には一体どれくらい時間を取ってくれるんだろうか、とかはあるかなって思っています、はい。

安野　今調整している所ですので。

清水　その辺の案内というか、案というか、そんなんはいつ出てくるんですか。まだまだ出てこない。

鈴木　まあちょっと今色んな事を調査中と言うか、色々確認中で、まあどの位になるのか、あとその実際に先

程の時間の空いている時間で、本当にその先生によって全然違っていたりとかって言うのが、それも曜

日によってまた違っていたりとか、３曜日、４曜日で実際それがどの位空くのかとか、ちょっと色んなそ

の辺りも実際見てみないと分からない所もあるので、後は先程新しく入られた先生とやっぱりある程度ベ

テランの先生ではやっぱり準備の時間は多分違うだろうとか、そういった所をどうやって加味するのかで

すね。レッスンプランに関しては一応ちょっと私も今聞いているのは三段階位でかなり細かく作っている

物とその手前の物ともう少しざっくりしている物、出来るだけそこは上手く利用出来る様な物を作っても

らおうとしていますので、だから出来るだけそのレッスンの色々と生徒の個性だとか生徒の人数とか進捗

とか今までの進捗とか、そう言った所にどこまで対応出来るかっていうのは先生方に対応して貰わなけれ

ばいけない所があるんですけど、極力そこには時間をあんまりかけないように工夫はしていかないと、や

っぱり先程、今まで委任の先生方、委任契約の先生方が、今までレッスンの中身に対してかなりこう時間

を掛けてゆっくりやってらっしゃった先生もいれば、まあそこまでではない先生とか色んなパターンが、

ただそういう中で雇用ってやっぱりある程度効率もこちらも求めて行かなきゃいけないものですから、出

来るだけそういった所はこちらが用意する事で出来るだけ解消して行きたいなという風に…

川西　だから今までそれ言われたように、レッスンプランがすごく細かくマニュアルもあるから、一定それできるでしょうとか、今まで１人クラスだったけど、4人5人と人数が増えることによってスケールメリットができて、コミュニケーションもやりやすくなるでしょうとか、プラス面もすごく言われてる。そういうのも確かにあるかと思うんですけれども、でもそれによって人数が増えることによって、一人一人の子供が違うわけだし、一つのマニュアルのやり方でやっても、受け入れられる子と、それから遅れてくる子と、そういうのもあるわけですから。だから本当にそこが「教育」という所で、一人一人をどう見ていくか、そこにどう手だてを入れて行くかと言う事で言えば、本当に時間が掛かる。マニュアルがあるからそれで出来ると言う様なものでもないと思うんですね。そりゃあないよりあった方がいいかもしれないけれども。学校の指導要領だって細かく教科ごとに、この教科のこの部分はこう教えなさいって出るけれども、それでもそれがそのままじゃあやっていたら皆子供が分かるかって言ったらそうじゃないわけだから、細かく先生たちは一人一人を見ながらやって行っている訳でしょう。それと同じ事がヤマハの先生達もやって、やらなきゃいけない仕事になる訳だから。だから準備時間が本当にどれだけあったか、まあある意味でやってもやってもキリがないということもそりゃあ確かにあるし。

鈴木　はい。

川西　それから、だけどやっぱり一定の効率と一定の水準がいる為の一番効率的なやり方はどうなのかと言う事も研究していかなあかんと思うし、それはベテランも新参の人とでは違う訳ですから、なんかすごく時間設定というのが難しいんですけれども。一定、案を出してもらったことに私達現場からの声を言うという事でやり取りをしながら作って行くと言う事になりますかね。

鈴木　まあやり取りと言う事もあるし、あとは正直言って実際やってみないと分からない所もあるんですよね。

どうしてもちょっとそこは走りながら進めて行って、勿論残業なら残業と言うのをどういう風につけて行

くかって言う事もやりながら、実際にはじゃあ次年度の所でもう少しこの時間を取った方がいいのか、あ

るいはここはもう少し削れるのかとか、あとはその保護者対応について、まあちょっと後程出てくるかも

しれないですけど、突発的な保護者対応って言うのはやっぱりどうしてもあると思うので、それは最初か

ら想定する事はなかなか時間として想定することは難しいので、それはもう時間外と言う風に思っていま

すが、いずれにしても我々もちょっと手探り状態の所はあるので、そこは多少キャッチボールしながらや

るかとは思いますけど。

清水　ただ何か突発的な事がね、突発的な保護者対応が起きた時に、まあ一応時間外は事前申請ってなっていますけども突発的だから事前申請できないですよね。お母さん来ました、ハイ時間計ります、何分ですっていう風には多分ならないので、気がついたら終わってたという感じとなるとどういう形で、15分単位ですって言われた所でどういう風にして行くものなのかなと、事後のね。

安野　回答させて頂いている所だと思うんですけど、当然突発的な所って事後じゃないと出来ないものなので、そこはもう十分理解していますので、具体的に何がって言うとなかなかちょっと何が起こるか分からないものですから、事前に分かるものは当然事前に申請してくださいよ、で、事後になってしまうことが当然あり得るというのはもちろん理解していますので、それはそれで労働だよねって言うものであれば当然承認していきますので、そこはこう言うものですよっていう設定って言うとなかなか難しい。

清水　そこがすごい難しいなと思って。

川西　それパソコンかあれにフォームかなんかがあってそれに打ち込んで送信するっていう形ですか。

安野　実績投入はそこなんですけれども、その前にこういう時間が掛かりましたっていう連絡を入れて、分かりましたよっていう、その一回こう往復が必要だと思うので、そこは今ちょっとまだ確定できていないんで、そこはまたご案内します。

清水　結構、保護者からセンターに電話がかかって来てて、センターに行ったら保護者に電話して下さいとかっていう時間とかもよくありますし。今回のコロナの事での色んな連絡事項とか、結構、時間も取ったりとかしましたし、事後に突発的な事があった時のその事後の例えば15分申請、15分毎の申請とかっていう、その辺の細かい所とかって言うのは一体どうなるんだろうという風にちょっと思ったので。

安野　事由を書いてくれたらいいんだと思うんですけど。こういう事でこれだけ何時から何時までやりましたよっていう、そういうご報告でいいと思う。

清水　それはもう個々にその時の対応でのことが承認されるっていうことで考えておいたらいいっていう事で。

安野　そうですね。確認をさせて頂くと言う事だと思います。

清水　一応その退勤、どういう風にするかっていうその延長時間とかって事はきっちり働いた分は申請出来ると言う事でいいんですよね。在宅ワークって言う所があれなんですけど、急なその突発的に保護者に電話して下さいとかっていう連絡が来て、その日にはセンターに行く日ではない、センターにわざわざ行けないっていう時とか、あとそんなには多分ないとは思いますけど、何らかの家でしないといけないとかって言う時には、一応ここではね、特約店の場所の確保をお願いしてますと言う事になっているので、何らかの作業は特約店の会場で出来る事もあるかもしれないんですけど、本当に色んな場所があって、控室もない様な所もありますし、教室使えないような所とかもありますので、そうすると在宅というかちょっと違う所で作業すると言う所には、どういう風に考え、認められる時間になるのかどうかって言う所があるんですけど。すごく細かい事とは思いますけど、ほとんど持ち帰りの仕事はしないようにしたいですし、そういうサービス残業的な事はないようにしないといけないなとは思うんですけど。

川西　場所とパソコンの確保できるんですか、各営業所で。

安野　今あの特約店さんの方にはお願いをしていて、今後も徹底して行く事になりますので、まずはそちらをさせて頂くと言う事になりますね。

川西　ただ小さいお子さんがいたり、保育園のお迎えの事やらもあったりして、今まではそういう報告業務なんかも色んな準備も、家で、一回家に帰ってそういうことをしておいてからやるという、そういうので一定の事務所じゃなくて家に帰ってやると言う様な事は出来ないんですか。そして申請としては２時間こう言う事です、とか１時間こうですと言う様な一定みなし的に枠を取って。

安野　今までの委任のように自由な勤務って言うのはちょっと、雇用なものですから、当然その間で全て労働で見ますので、ちょっとそこは今の所は考えていない。

川西　在宅勤務は基本的にはそういう形では認めないって事ですね。

浜口　でもよくレッスンが終わってすぐ閉店時間っていう教室も結構あって

安野　ああ、そうなんですか。

浜口　そうです。そういう時にやっぱり、レッスンが終わって一時間位閉店時間まであると、そこで欠席者への連絡とか全ての事が出来たんですけど、やっぱり出来なかった所って全部もう急いで全部鞄に入れて、結局持って帰ってやったりって言う事だったんですね。今コロナでどこの特約店も、ちょっとそれまでも良くなかったのかもしれないですけど、状況が良くなくて、営業時間をすごく短縮しだしているんですよ、どこも。てなると、私が見てる限りでもその閉店時間と言うのはどんどん早めて行っている、私が行っている３会場は少なくともそうしているので、ますますそれが今後じゃあ家でするしかないんじゃないかな、と思っているので、少し気になる所であります、この点は。

清水　お休み連絡もハガキを書いている所もありますし、うちの特約店はもうハガキを廃止して全部メールでして下さい。一旦メール作成をしてセンターに送ってセンターから転送という形になる。メールにしようと思ったらその場で出来る時もありますし、もう結局家に帰ってしなくてはいけないと言う事になるんですね。そう言うのも在宅の仕事と言ったらそうですけれども、家に帰ってからしかできないって言う事になって来ると、それにやっぱり何らかのちょっと配慮というか、一定のあれがないとな、とは思うんですけど。多分そのね、すぐ終了して、「ハイ生徒出て、早く帰ってー」と言われるようなセンターがそんなにあると思われていなかったと思いますし、そういう仕事を私達が生徒管理の一環としてやっていると言う事もそんなには理解がなかったかなとは思うので、ちょっと細かい事ですけど、私達はこう言う事をやっていますよと言う事で在宅でする必要が出て来ている事もあります。

安野　まずは特約店にそこら辺の所は確認させて頂きながら必要な手は打っていかなければいけないので、ただ今の所は在宅は基本しないと言う所で考えています。

清水　一応そう言う事もあり得ると言う事でまた考えておいて貰うと言う事でよろしいですか。

安野　今いただいた情報とかで確認して、また確認して進めて行くことになるのかと思います。

清水　はい、分かりました。休暇と特別休暇についてと言う事はYMJの契約社員に準じて具体的に提示する事と言う事で、これは作成中で後日提示頂けると言う事で、次の代講システムの所に行きたいんですけど。

川西　これ今作成中の６つの雇用形態ありますよね。それ全部に別々にあると言う事ですね、この…

安野　就業規則ですか。今作っているのは就業規則本体と付属規定に、共通部分を付属規定に分けて作っている。

川西　（？）に６つの雇用形態別にこの休暇についても規定があると言う事ですね。無い所はあるんですか。

安野　ないというのは…？

川西　そういう休暇、特別休暇を支給しないなんて言うのはこの形態にはないですね。

安野　そのくくりの中で、現YMJの契約社員のくくりの中で、統一したもので組んでいる。ほぼそんなに変わ

らないという認識ですね。

清水　「今まで通り、あらかじめ代講が可能な曜日等を申告いただき、雇用講師の皆さんに代講業務を指示する

事になりますのでご理解ご協力をお願いします」ってなっているんですけど。雇用講師が年５回有休を取

る時に代講は必要になって来ますよね。それをこのシステムがまだ確立していないのに、ご協力をお願い

しますで上手く回るんでしょうか。

安野　ここでのシステムと言うのは運用の話でいいんですよね。

清水　はい。

安野　そこは従来とやり方って言うのは大きく変わる訳ではないと思うんですけど、今回雇用って言うので有休が発生しますから、そこの所で回数が今までより増えるのかなっていう風には理解していますが、ある意味セルフ代講って言うのが出来る事になるものですから。

清水　セルフ代講、ああ、自分の…

安野　自分が有休を取って、自分がクラスがない時に、今まで振り替えていたやつを、有休を取って救出するというようなやり方なんですけれども。

清水　セルフ代講。だから自分が勝手に振り替えて、その日に自分が代講するってことですか。

安野　今までは振り替えるだけだったんですけれど、それを有休を充てて休日にすると言う風な事はと言うかそこは認めて行こうっていう風に話しています。

清水　あと保護者に対して「先生が有休を取って講師が代わりますよ」って言うアナウンスは必要になって来ま

すよね。有休、一応は権利なので全員が５日取るとしたら、絶対そう必要になって来る所で、定期的に代

講システムを利用するとなると、生徒保護者への事前の状況説明とか理解とか協力っていうのが必要にな

ってくるのかなっと思いますし、地方とかでもちゃんと回るんですか。遠くから皆行くんですか。

安野　そういう所はセルフ代講。

清水　セルフ代講。セルフ代講。

川西　有休は自分の好きな時に取りたいですよね。

清水　そうですね。代講について大丈夫ですか。

川西　イメージとしては、今まで通りそういう風に「私この日有休を取ります」って連絡を入れて、まあそれネットなんかでも言い訳です、連絡を入れて手配をして頂けると、基本はそれですよね。

安野　まあ手配をするのか、指示が雇用の方に行って、そこの現場の雇用の人、ないしまあご本人かもしれませんけど、代講相手を探すっていう風になって行くと思うんですけど。

川西　だから、そこの中で休む人が自分で探さなくても良いって事ですね。

安野　えっと、必ず（自分で探さなくて）いいかどうかっていうのはありますけど。

川西　店の中で。

安野　人数が少ない所であれば、ご本人で探して頂かなくてはいけない可能性もあります。

川西　本人が探さなきゃいけない場合もあるんですか。

安野　ええ。

清水　これ突発的に、有休、今日休まないといけない、有休に充ててます、休みにしますよね。それは、それを振り返るのをセリフ代講になるって言っている事なるんですよね。

安野　まあそういう手法も取っていい、有給が残っているんだったら、そういう手法も出来ますし。

清水　なんかもう急に熱が出た、休むという時にそれを有休に充てるって言った時に、もう別な日に自分が振り替える、それがセルフ代講ということですか。

安野　風邪をひいた時はセルフ代講って感じなのかもしれませんけどね。計画的なものは他の方が振替とかっていうそういう手法なのかもしれない。そこはちょっとまだ（？）してない。

清水　元々有休は何日前に申請しなさいって言う事はないですよね、特に。

安野　厳密にそこまでなかなか幅広く運用はしていますんで、当日風邪をひいたからとかっていうのも当然有休を充てますし、事後で病気だったんですっていうのも、速やかに言って来られればやってますんで。

清水　ただちょっとその、上手く「協力」と言うだけで、協力、お好きですよね。大丈夫なのかなってすごく不安にはは持っているんですけど。同じセンターの中で顔見知りの先生が行けるとかっていうのが一番いいのかなって思いますけど、そんなに講師がいないセンターもありますし。あとやっぱり委任講師の所を何とかするとは書いてありますけど。

川西　例えばどういう事ですか。引き継ぎみたいな感じの時間を取ってくれるっていうことですか。

安野　ああ、そうですね。おそらく委任の方の所に代講する場合は（？）なんかも受け入れますよって言う風に

やって頂くんで、事前にある程度時間を準備しておいてもらう。

川西　指導スタッフがサポートするっていうのは、まあそういう時に2人だけでやるんではなくて、サポートの人が入って頂く事もあると言う事ですか。

安野　間に入っていただいて、連絡役とか。

川西　サポートが聞いて伝えるということもあるということですか？

安野　連絡役とかになる可能性もあります。ケースバイケースだと思います。

清水　せっかくね、有休という制度があって、それが絵に描いた餅にならないように、やっぱり使えるように運用するためには、この代講システムがきっちりと取りやすい、使いやすい形でなってないと、なかなか運用は難しいのかなと。

【時間切れ】