

2020年12月29日

ヤマハ英語講師ユニオン  
執行委員長 清水ひとみ 様

株式会社ヤマハミュージックジャパン  
代表取締役社長 押木 正人

### 「交渉の正常化を求める要求書」に対する会社回答

貴ユニオンからの2020年12月23日付「交渉の正常化を求める要求書」について、下記の通り回答致します。

#### 記

今後の団体交渉で以下のような「不当労働行為」をしないように、強く警告し改善を求めます。

(回答)下記の通り、会社として不当労働行為に該当する行為を行ったとの認識はありません。

1. 労働組合との正式な団交協議項目として、協議の最中にもかかわらず、合意し決定したかのように講師全体に告知することを繰り返していますが、これは重大な誠実交渉義務違反(労組法第7条2 不誠実団交)となります。今後協議中にも関わらず決定したかのような告知を行わないこと。

(回答)会社はこれまで英語講師ユニオンとの交渉には真摯に応じ、要求や質問に対しても繰り返し丁寧に回答・説明をして参りました。その中で、歩み寄れる部分についてはユニオン要望も踏まえて修正対応も行ってきております。

会社としてもユニオンとの合意ができることが望ましいとは考えておりますが、必ずしもユニオンとの合意が全てにおいて必須のものと考えている訳ではありません。この認識については、2019年11月29日付「賃金制度についての要求書」に関する会社回答の要求1. に対する回答でも、「雇用化後の労働条件の検討に際しユニオンと協議を行うことはやぶさかではないものの、最終的な労働条件は会社の責任と権限において決定するものと認識しており、雇用化後の労働条件につき貴ユニオンと合意することが必須であるという認識ではない」と申し上げている通りです。貴ユニオンは少なくとも現時点では必ずしも全英語講師を代表する立場ではないと認識しています。会社としては英語講師全員を対象に制度導入を進めており、それを踏まえての講師への告知であることをご理解下さい。

2. 2021年7月雇用化という最終期日が決まっているにも関わらず、直前になって12月18日の交渉延期を一方的に押し付けました。多岐にわたる協議項目と残課題が山積しているにも関わらず「会社の認識と違う内容と表現」があり、「回答が間に合わない」、「交渉を延期せよ」というのは、理由になりません。食い違いがあるというのなら、なおさら話し合いを急ぐべきですし、質問・要求の提出(12/7)から1週間の時間があり、回答が間に合わないということも納得がいきません。このような理由にもならない理由で、合意に向けての大事な時期の交渉を延期したにも関わらず、「意向調査」などの延期はせず、

会社スケジュールの変更は一切しないという姿勢に終始しています。

今後のスケジュールが変えられないのなら、なおさら交渉は何としても予定通り行うべきでした。このように交渉もせず、今後の働き方にとって重要な判断材料も与えないまま、「意向」を出せと迫るのは、講師無視も甚だしいと怒りが噴出しています。1月8日の交渉後に提出期日の延期をすること。変更がなければ、これも重大な誠実交渉義務違反(不誠実団交)に当たります。

(回答)会社としての基本的認識は前述1. でご説明した通りです。今回交渉の延期理由についてはメールでお伝えした通りです。会社としては、会社側に落ち度があって一方的に延期を押し付けたとの認識にはありません。

尚、雇用制度導入までのスケジュール変更は貴ユニオンの要求に則することはできません。

### 3. 会社回答の「指摘」は、ユニオンが提出した第1次、第2次、第3次の「質問事項」の回答を、要求書の回答と混同している大きな誤りがあります。

そもそもユニオンが出した142もの質問は、あまりにも多岐にわたる協議項目があるにも関わらず、不十分な資料・説明不足のため講師には不安が広がる中で、交渉の前段で整理しなければ時間が足らなくなると判断したためです。相互の理解をすすめる、交渉を効率よく進めるための準備的なやり取りとして行ってきました。このこと自体は必要な作業だったと思います。しかしこの「質問への回答」はあくまでも前段階の準備作業にすぎず、ユニオンが「要求書として提出したものへの「回答」とは性質が異なります。

ところが質問に一方的に答えたことをもって、それを交渉の最終回答となると考え、「こう答えたではないか」と機械的に押し付けるのは、あまりにも早計で「労使交渉」の意味さえ理解していないのではないかと言わなければなりません。このような混同は今後改めること。

(回答)先ず、ユニオンからの質問・要求の内容にはこれまで何度も会社が回答したものが多く含まれており、また会社側の「回答」と書かれているものには、これまで会社が回答を申し上げた内容と異なるものも含まれておりましたので、これまで会社が文書で正式に回答した内容を再記載させて頂きました。

ユニオンからこれまで送付を受けた「質問事項」の中には、要求と解されるものも多く存在しており、2020年12月7日付で頂いた書面も「会社回答・確認事項と実体の乖離についての質問と要求」とされており、会社としてはこれまでユニオンから送付された質問・要求事項について、その名目に関わらず、真摯に検討の上、文書及び交渉において繰り返し回答・説明をし、歩み寄れる部分についてはユニオン要望も踏まえて修正対応も行ってきております。むしろ、同じ質問や要求を何度も繰り返されるというのは、交渉をしてもその経緯が積み上がらず、大変遺憾に存するところです。

### 4. 12月17日付回答の多くの「指摘」の根拠が「第1、第2、第3の質問への回答」を根拠にしていますが、前記理由でこれをそのまま受け入れることはできません。

これらの質問への回答を精査して、ユニオンは要求書(9月10日「重要事項要求書」、10月19日「具体的要求書」)を提出しました。

労使で交渉し、そこでやり取りしてきた結果が「確認事項」となり交渉での回答になります。しかし、「指摘」事項は交渉での回答や確認は「認識していない」で片づけ、「質問にはこう回答したはず」(回答すれば即合意事項になるはず)とばかりに主張していますが、これでは交渉の形骸化であり、合意達成まで持つて行く意思がなく、当初の回答(それも質問書への回答)に固執する態度は、誠実交渉義務違反といえます。

別紙で「指摘」事項にはユニオンとしての考えを個別に回答しますので、交渉記録と照合して再度の確認を求めます。

(回答)会社はこれまでも交渉に誠実に臨んでおり、誠実交渉義務違反とのご批判は当たりません。

「会社回答」についての会社の基本認識は上記3. でご説明した通りです。上記の9月10日付「重要事項要求書」および10月19日付「具体的要求書」に対しても、現時点で回答し得るものを全て回答しております。いずれも会社としての正式回答であり、会社の考えに変わりがなければ、当然回答にも変更はないことをご理解下さい。

その中であって、例えば「具体的要求書」の1.「更新4回上限制限について」の撤回要求については、要求を踏まえ就業規則上の当該記述を削除することとしたほか、ユニオンとの合意形成を図れるように会社としては最大限の譲歩もしていることを改めて申し添えます。

以 上