**第17回団体交渉2021年1月8日（金）**

**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　コロナの条件の厳しい中、大阪まで来て頂きありがとうございました。今年もよろしくお願いします。

　　　本日の交渉は12月27日に提出しました４つの要求書に基づく交渉となりますが、今日全てを協議する事は時間的に不可能かなと思いますので、最初に今日の交渉について少し整理させて頂きたいと思います。

　　　最初は余り時間を取れませんが、今後の交渉の正常化の要求に回答を頂きましたが、不誠実団交を行っている認識が無いと言う事ですから、このままでは大事な最終交渉がスムーズに行かないのではないかと言う心配があります。それを受けてユニオンとしての見解を重ねて言わせて頂きたい。冒頭にここを少し頂いてすぐに賃金制度について協議したいなと思っています。講師が仕事を続けられるかどうかという重要な事ですので、様々な問題提示もありましたし、講師の失望がすごく大きくなっています。今日はこの問題を中心に、私達もたくさん回答を頂いている中にも疑問がたくさんありますので、その辺のしっかり説明をお聞きして、改善をして頂きたいなと思う所もありますので、ここに十分時間を取りたいと思っています。最後にこれまでの要求書に対しての会社回答と交渉の確認での会社から指摘を受けた１８項目について2回の文書でやり取りをしてきましたが、今日、両者の主張を精査して最終確認にまとめましたので後程提示させて頂きます。ユニオンとしては譲歩できる最終案ですので、本日は時間もありませんので持ち帰って検討して頂きたいと思っていますが、このような形での進め方で宜しいでしょうか。

濱欠　あの、何を出して頂けるんでしょうか。要求書を出して頂けると言う事ですか。

清水　要求書ではなくて、最終確認をまとめて双方で労使で確認をしたと言う事、こういう事を確認し合いまし

たよねと言う事を提出しますので、会社側の指摘を受けてこちら側も譲歩した所もありますし、確認を精

査しましたので、それを後でお出ししたいなと思っています。また、見て頂いて、それを確認して頂きた

いなと思っています。

濱欠　はい。

清水　まず一番初めに交渉の正常化を求める要求書の回答についてユニオンとしての見解を伝えたい思います。

川西　交渉の正常化を求めると言う事でその回答を頂きました。労組法による不誠実団交の自覚が無いと言う事

で、今回の回答も全てそう言う事になっていましたけれども、以前の皆さんの意見をまとめまして私の方

から簡単に冒頭に、この件についてユニオンの見解を再度申し上げさせて頂きたいと思います。

まず、第一には義務的団交事項についてはまだ協議している所ですよね。協議の内容がまさに義務的団交

事項について、賃金やら労働条件やら、そういう事をやっている労働組合と正式な団交の協議中にも関わ

らず、既に合意したかの様に講師サイトに告知するという事は、ユニオンが合意達成の為に一生懸命努力

している事に対する大きな裏切り行為ではないかという風に私達は感じています。これは不誠実でなくて

何なのか、と言うのがまず一つです。

その上、回答では更に不誠実の上塗りをする様な問題発言を理由に上げているんですね。回答では「2019年11月の交渉で雇用化の労働条件についてユニオンと合意する事が必須であると言う認識はない」と、「そう回答している」と、「そういう風に既に2019年にこう回答しているんですよ」と言うのを理由にしているんですけれども、このやり取りした事は私も覚えています。私はその時にそんな事、第５回交渉だったと思うんですけれどもね、「私はそんな事、冒頭に言っていいんですか」という事で、その釘を刺して言ったと思うんですけれども、協議が硬直している、もう平行線になってどうにも動かない時にそういう事を使用者側が言う事っていうのはそれはありますけれども、まだ交渉が始まってこれから合意に向けてやって行きましょうという時に「話し合いはやぶさかではないけれども、やらして頂きます、会社の考えで、そういう風に考えています」と言う事を言われた。ところがこれこそが不誠実交渉、義務、それに対する違反なんですね。あの本当に、それを言われてもやむを得ないと言われる事例の第一に上がるのが、こういう交渉の当初から合意達成まで持っていく意思の無い、そういう事を表面態度に出す、それを明確にした交渉態度、これを不誠実団交と最も事例として認められると言うそういう中身ですけれども、だから私はこの公開交渉、そちらが留意している「最初からこう言っているでしょ」と言う風に出しているけれども、最初からこう言う事が「不誠実団交」それに当たるという事を指摘している訳なんですね。こんな事言うと労使でいくら交渉したって「話し合いはしますよ、だけど会社のいう通りにやらしてもらいます」という事を最初から表明されていたら団体交渉自体が形だけになって形骸化されている、だから強くこの事については労組法で戒めている訳なんですよね。だから不誠実団交の最もそう言う事をそちらは利養に任してしまっているという事で、本当にこの様な態度は労組法の趣旨に触れる態度ですから、自覚がないと言うのなら前後の事を自覚して頂くという事が必要です。

そして2点目は12月18日の交渉を一方的に直前になって中止をしたと言う事に対してですけれども、意向調査は依然と出せよと言う事で、この理由も言わずにスケジュールを変えなかった事なんですね。これの何が一番問題なのか、何を皆さん怒っているのかお分かりですか。やっぱり講師の置かれている不安な立場、悩みに悩んで委任と言う制度を残したという中で、そして賃金やらも提示をされてきている中で、本当に悩んでいるんですよ、今。そしてその悩みに対して、一切その状況を尊重しないで、判断に必要な12月18日の交渉で色々聞いておきたい、判断もしておきたい、そういう時の交渉を一方的に判断の材料も与えずに、その上に意向は予定通り22日までに決めて出せと、そういう講師無視の態度、本当にこれを悪く取れば意図的に交渉で私達が疑問で色々要求を出している事に対して答えないまま、交渉は延ばして、縛られている回答を示さないままに自分達の意思を示しなさいという事ですから、意図的にやったのかと取られても仕方がないですよね。そういう状況になったと、結果的に。その理由が要求書に会社の認識と違う表現がある、回答が間に合わない、だから交渉を延期せよ、で、認識が違うのなら尚更この時期ですからきっちり交渉をして、認識を埋めていかなきゃいけないのに、それが例えどの様な要求書が労働組合から出たとしても、やっぱり期日が決まっていたらそれに対してちゃんとした回答を間に合わせると言うのが基本でしょ。その上でのやり取りをして認識が違うのならそこを埋めていくと言う事なのに、それを拒否してしまっている。ユニオンは12月７日に要求書を出して、そして交渉は18日でしたから、10日以上、その間に期間があったんですから、決して無理な設定ではなかったという風に思っています。そしてスケジュールが本当に譲れない、絶対優先だと、今の時期ね。そういう事にあるのなら、それに交渉日時を合わせて、飛ばすのではなくてちゃんとやるべきであったし、それが当たり前なのではないか。百歩譲ってもこの意向調査、これについては締め切りを早めてくれとユニオンが言っているのであったら、ユニオン以外の人にとっても影響が出て問題があるでしょうけれども、でもそういう事ではなくて延ばす事延ばして欲しいという事にどれだけの譲れない、その事によって問題が起こるという事があるのか、そういう事も理由に示してこなかった。で、理由にもならない事を理由にして、本当に伝えるべき理由、それを一つも言わない。この態度がやっぱりこういう事が今後にも言える事ですから、特にスケジュールが詰んできた時にスケジュールありきでユニオンを無視するやり方、こういう事は今後、絶対にして欲しくない。と言う事で、これが２つ目です。

３つ目は、労組が対等な立場で憲法に保障された団体交渉をすると言う事の意味をどう理解されているのかという事で、交渉での合意や認識がどれだけの重みを持つ物かという事を、これは基本の問題になると思うんですけれども、その事についてもう一度認識をして頂きたい。と言うのは、ユニオンはこれまで第一次、第二次、第三次にわたって142もの質問事項を出しました。何故なら普通の労使の団交とは違って、今回のこの団交、労働組合交渉の中では膨大な協議事項があって、そして最後の７月という最終の期日が決まっている訳ですから、決められた時間内に合意形成をしていかなければいけない。本当に高いハードルがある訳なんですよね。協議事項と言うのはたくさんありますよね。労働改革による会場政策、それから講師政策、業務内容の変更もありますし、委任契約から雇用への契約変更、これによった賃金制度や労働条件、もう本当あらゆる事を１から協議して行かなきゃいけない。その合意の達成には本当に双方の努力がいると、そういう状況なんです。それに対してこれだけの協議に十分な資料の提供と、十分な説明がやられると言うのが必須なんですけれども、それがどれだけどちらの資料の提出も説明についても、大変不十分です。取り敢えず分からない事を私達が協議する上では質問するしかなかった。それが142もの質問になったんですね。本来であれば、ユニオンが質問しなくても会社がちゃんと十分説明をするべき事で、142もの質問を出さなければいけない、この事自体が問題なんですよね。何故ならばと言うと、実はこの状況も誠実団交義務違反になる態度なんですよね。そういう誠実交渉義務違反の第2番目に上げられているというのが、事例として上げられているのはこういう組合の要求や主張に対して十分な回答や説明あるいは資料の提出を行わない態度、これが誠実、不誠実、不誠実団交のひとつになる訳なんですよ。それに対してユニオンは努力をして、質問をして、そこを埋めながら一生懸命何とか理解をしようとして、そうしてやってきた訳ですよね。更に会社が回答で言っているのは「同じ質問をするな」という事を何度も言っているんですけれども、あの何故かと言うと、これもちゃんと理解して頂きたいんですけれども、驚いた事に要求書の回答に交渉の前の時点の、事務レベルの質問のやり取り、第一次、第二次、第三次、これはあの、要求書に対する回答ではなくって、分からないから聞いた事に対するその実務的なやり取り、それを「回答の中に質問書の回答の何番か、それは回答にしているんだから、もうそれを聞くな」そういう風な形で言っているんですけれども、これもあまりにも酷い。ひとつには、とっても酷いと思うのは業務レベルの回答ですよね。ユニオンの要求書の回答に「講師説明会資料の通り」とそれだけ書いている。労働組合の要求書の回答としては本当にとても受け入れられない、業務レベルに説明した事を労働組合の回答、内容も書かずにその事だけ入っている。やっぱり事前の実務段階の質問への回答、それから業務レベルの回答、それを労使の団体交渉で回答をしているという事、労使交渉での回答の重みというのが全然違う訳ですから、それを混同して一緒くたにして私達に示している。だから私達は、質問書の回答の中で特にこれは色々説明して、向こうは質問には答えているけれども、特にちゃんと交渉の中できちんとさせて行かなきゃいけないという物をピックアップして重要な事項として、９月10日に重要要件の要求書としてまとめ、さらに10月19日はその中の具体的な回答を求めると言う事でまとめてきた。それに対して交渉の回答に対して、そういう事前の事や業務レベルの事で「言ったでしょ」と言うね、そういうあれはないでしょう。やっぱり交渉でやり取りをして、最終確認をして行くという作業が本当に必要なので、交渉の中で言わせるという事が私達にとっては今後その事をお互いに守るべき事項になる訳ですから、そういう事が混同されているという事に対して、労働組合への正式回答、内容も書かずに「講師説明会の資料の通り」と言う風に書いている様な物が９月18日の回答にも何か所かあるんですけれども、全く混同しているのではないかという事を言いたいんですね。業務レベルの説明や実務レベルの質問への一方的な回答というのは、それは一方的にそちら側がまたそれをひっくり返えせる様な物に成る訳です、そういう回答はね。だけど私達が本当に憲法で保障された団体交渉の中できちんと言わせた回答、確認、それは全然重さが違って、それを守って行かないといけない。だから私達は繰り返し、そこで聞いた事についてさらに深く、さらに具体的にと言う事で出している。そして交渉の中できちんと交渉の回答として答えて頂きたい、と言う事を求めている。それをいろいろ混同する、そういうやり方は今後やめて頂きたい。

　　　それから4つ目には会社は誠実に交渉して来てユニオンの要望に応えてきたと、その事例の一つとして更新4回の上限の事例撤廃をあげていますけれども、これはユニオンへの最大限の譲歩で撤廃しましたと書いています。でも私はこれ違うと思うんですね。確かに撤廃されたことは歓迎しますし、それはある意味で当たり前だと思っているんですけども、しかしこれはこの事業が講師が長期に努めることを前提にしているそれでこそ成り立つ制度設計がされているのですよね。だから研修を受けて、マニュアル通りの委任と言われても、マニュアル通りのレッスンをして、クラス担任を持って、それが持ち上がって、そして子ども達と信頼関係を築きながらなるべく長く働くことが前提ですよね。良く講師の皆さんが、「講師の存続なくして子供の存続は無い」と、講師の存続というのは本当に密着した形でやられていると、そういう制度設計がされている。だからこれを4年上限でころころ入れ替えて行くと言う事については業務自身の存続が出来ない位、大変な事になるんですよねという風に確認したら「そうです」と言いました。今年の7月に採用された有期の人達が4年後には全員辞めて、新たにその人たちをまた一回辞めてもらってすぐに雇えるか、そうじゃないんですよね。その人をまたスクーリング時間が0か月か置かないといけないんですから。そいうように培ってきた人たちが全部ダラダラと入れ替えて行く様な事でやれる事業ではないという事。そのことは認められた。それと労働契約法18条でも「5年以上働いていたら私を無期にして下さい」と言ったら会社はそれを拒否できないんですよね。全員を無期雇用にしなきゃいけない。だからそれを18条の無期化の回避措置ではないと言うんだったら、なんで4年で辞めて貰うという制度を作るの

かと言う事の理由を述べなさいと言う事に対してその立証もできなかった。ですからこれはユニオンへの

最大の譲歩ではなくて事実上撤回しかなかったと思うんですよね。そしてこんな事をユニオンへの最大の

譲歩と言うなら言わせて頂きたいんですけれども、ユニオンは本当に合意にむけて、随分もう呑めないも

のも呑みこんできたんですよね。どれだけの譲歩をしてきたか。いろいろ交渉の最初から思い出してみて

下さいよ。私このお正月にもいろいろ思い出していたんですけれども、希望者の全員の雇用化をしますと、

最初は全員が雇用化ですと言う風に言っていたのをそのうち段々スーパー講師の様な人たちは委任で残したい、でも1％位ですと、それは。そう言う風に言っていた。それが今度、委任と雇用の併用の制度にして行きたい。そして最後には皆さんに、講師に選んでもらう。そう言いながら実際は特約店や皆さんねこの間の賃金提示の中で委任に残るような事を勧められる。そう言う様な問題も出て来て実態との乖離と言うのはそういうものですけれども、実際はそんな問題が出て来ています。グレーゾーンの問題、委任のグレーゾーンの問題も私達が一番最初、何故これを始めたのか「やっぱりこのグレーゾーンがあって、このやり方については駄目ですよね」という合意のもとに、濱欠さんも「社会的にこの状況では持ちこたえられない」と2019年11月の交渉の中でそう言う風に言ってグレーゾーンを無くして行く本来のあり方に委任（？）った。ヤマハとしても「併用は望んでいない」委任と雇用のね、そういう事を言って来た。ところが一番新しい最近ではまた「グレーゾーンの認識は無い」と、そう言う様な事を言ってひっくり返して来ている。土日手当もそうですよね、最初土日をもっとニーズが有る所で拡大してやって行きたいと言う事業的な展開も言われ、土日手当もすると言って来たけれどもこれも出せないであり、それから激変緩和それをこの後賃金の問題で詳しくやりますけれども、現給保障出来ないと3年位のスパンで考えてやって行くと言ったけれども、実質はまあ個別対応でブラックボックスで、闇の中で、いったいそういう対応した人がどれだけいるのか、どういうやり方をしているのか、これもほんとに分かっていない、ですからそれも是非後の交渉で詳しく聞かせて頂きたい。試用期間についても第７回交渉では「貴方達には試用期間はありません」とはっきり答えたのに蓋を開けてみれば３ヵ月の試用期間が入っている。そう言う様な事で、本当にころころ回答が無原則に変わって行ったんですよね。そして普通、交渉の中で言ったからと言っても全て出来ない所も当然出てきますよね。でもその時はやっぱり謝罪をして「こう回答したけれどもこう出来なかった」その理由を言って、そして新たにじゃあこういう提案でやらせて頂きたいと言う事を言うのが、普通そう言う風にして交渉の中の重みがある訳ですから。それをうやむやにしてけじめもつけない。私、実は高知生まれ、高知育ちなんですよね。ですから本当に「なめたらいかんぜよ」と本当にもう言いたくなるのも呑みこんでこの間ずーっとこう言う事をやって来たんですけど、本当に交渉に出来たらそれで成立だと、まあ回答も取り敢えずしてみて上手く行かなかったら、それはまたかえって撤退すれば良いと言う風にもし考えているんなら、本当にこれは不誠実極まりない態度と言わなければならないと思います。

ただまあ本当にこの間、正直、安野さんはきっちりした人ですから本当にきっちりと実務的にもこなして

くれているので、そういう意味ではそこに凄く比重が掛かっていっているというのも良く分かります。だ

からその中で苦労しながら、工夫しながらやっていって下さっているのも分かりますし、濱欠さんが内部

での合意を得るためには随分汗もかいて頂いているだろうなという事で、本当に立場が変わればそれなり

にご苦労もある事もそれもほんとに十分に分かっています。ましてやコロナの今の状況ですから、当初ス

タートした時よりも困難な状況が出て来ている事もそれはユニオンとしても理解しています。ですから今

日まで取り立ててこの交渉態度を問題にしてやって来ななかったんですけれども、でもこれから大詰めに

なる訳ですよね。大詰めに向けてお互いに誠実に向き合って、そうして一生懸命合意に努力をしたけれど

も到達点がここですよね、組合にしてもヤマハの皆さんにしても、100点満点には成らないかもしれない

けれども、でもそれをお互いに努力をして合意点をして、気持ちよく7月のスタート地点に着きたい。そ

して皆も気持ちよく働き始め、そして事業が拡大して行くと言う事にして行きたい。ですから今後もこの

様に同じような事を繰り返して貰ったら一番大事な信頼関係が崩れてしまうと、そう言う事でその様な事ことが無い様に是非今言いました4点述べた件、組合の考え方に対して皆の総意ですけれども、今後とも交渉に臨んで頂きたいとお願いしたいと言う事で、多分、濱欠さんに一言、言いたい事もあるでしょうから言って頂いて、まあ、今日はこの事で交渉をやって行くと言うのでは無くて、ここで大事な賃金の事を聞きたいです。一言お願いします。

濱欠　えっと、ですね…、まずあの公式会社回答は出した通りです。ですので、ここから先に申し上げるのは、

まあ、私の知見みたいになるかもしれません。そこはご理解頂きたい。えっとまずですね…、あの、えっ

と誠実交渉義務違反と言うお話があって、我々はもう当初からそう言う事に成らない様に気を付けて、や

はりあの当初から弁護士の方のちゃんとご意見を伺いながら、こう言った義務違反にならないように進め

ていったつもりです。ですので、えーっと、まあ、そこは我々として誠実交渉義務違反を行わないように

して来た言う事はご理解を頂きたいと思っています。それと、まあ、あの最後の方に労いの言葉を頂いた

ので、まあ少しちょっとそれで落ち着いている部分はあるんですけれども、えーっと、私どもの態度であ

るとか、姿勢って言うものに対するご批判を頂いたのは、非常にちょっとショックを受けています。あの、

まあ中々こうえーっと、まあ、この態度で行われている事がどんな事なのかと言う所はご説明出来ない所

が多いものですから、えーっと、まあ、中々分かっては頂けないんだなと言う風にちょっと正直申し上げ

ると、あの、私個人としては、あの、非常にえーっと、まあ、憤りを感じたという所がございます。あの、

当然あの、我々として、えーっと、今迄も講師の方々に対してやはりリスペクトを持って対峙して来たと

思っています。で、まあ、講師の方だけではなくて、我々、その社内、社外も含めてきちんとその相手に

対するリスペクトを持って進めていきましょうと言う事で、まあそう言った、何ですかね、スローガンと

いうか、そういった気持ちで皆様と、えーっと、皆様だけではなくて、全ての関係者の方々と、えー我々

というのは、ヤマハというのは、きちんとやってきたつもりですので、その姿勢はこれからも変わりませ

ん。で、今迄もそうだったと私はそう信じていますし、ここにいるメンバーも、きちんとした回答をしよ

うと言う事で、えっと、まあこの回答を出すにあたっては、いろいろ吟味をして、えー、ご回答申し上げ

ていると言う事はご理解を頂きたいと思います。えーっと、やはりその、対面で言った事なかなかご理解

頂けてないなと言うのが、前回のえーっと、12月に頂いたものに感じた所でもあるし、であるからこそき

ちんと、まあ、我々の所で確認した上でご回答申し上げるといった所は決して無駄だったとは思っていま

せん。まあ、あのいずれにしても、基本的なそれこそ第1回目の交渉は、まあ、かなり前になってしまい

ましたけれど、から、決してユニオンを無視するような立場はとって来なかったという風に思っています。

えー、ここはしっかりと、どうぞご理解を頂きたいし、これからも変わらないと思っています。私の方か

らは以上になります。

川西　まあ、じゃあこの件は、はい、お互い気持ちよく最後の（労使交渉の？）到達点に行く所ですので、努力をお互いして行くと言う事でお願い致します。

清水　やっぱり、あの話し合いはするが会社がさせて頂くと言う形で進めるのではなくて、やっぱり少しずつ折

り合い点を見つけて合意して行ける様に、私たちも不安を一つでも取り除いて、講師を続けて行ける様に

して行きたい。まあ、「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無い

と言う認識である。」こういう言い方をされてしまうと、多くの人たち、ユニオンのメンバーになっていな

い人たちにもいろんな情報を流しながらその人たちからもいろんな声を頂いて私たちもやって来ていま

すし、私たち数人で独断で進めている事ではないんです。たくさんの講師の方からのいろんな意見を頂い

て、そこで進めている事なので、私たちはちゃんと労使としての対等な立場で交渉をしていると、ずっと

思いながらたくさんの質問にも答えて貰っている、ただ何回聞いても同じ回答しかない、何故ここで変わ

っているんだろう、最初に元に戻っているんだろうって言う事が何度もあったので、今回もう一度確認を

と言う事で要求書を出しました。まあ、あの濱欠さんが最初に「1,000人ユニオンのメンバーがいたらそ

の通りにしますよ」って言われましたけど、1,000人はいないかもしれないですけど、全講師がやっぱり

自分たちの働き方をすごく注視しながら、よりよく働きたいと思っている、長く続けたいと思っている、

だからここまで頑張ってやって来ているんだと言う事は理解して貰いながら進めて欲しいと思います。

濱欠　あの、ちょっと今の言葉は、私、その記憶は無いんですけれども「1,000人いたら何でも言う事を聞く」

　　　と言う事は…

清水　何でも言うこと聞くっていう訳ではなくって…

濱欠　私は申し上げた記憶はないです。

清水　何でも言うこと聞くって言う訳ではなくて「何人いたら、もっとちゃんと要求を聞いて頂けるんですか」

　　　って言ったら「1,000人いたら」って濱欠さん最初の時に言はりましたよ。

濱欠　だから、そういうなんか、全く私、言った記憶はないんですけれど…

清水　で、私たちがじゃあ全く代表してない…

濱欠　ようするに、人数が少なければ、あの、なんですか、交渉はしないとかそういう様なトーンで言ったって

そういう話なんでしょうか。

川西　交渉するしないじゃなくて、あの、まあうちも人数も言ってない段階でね「何人いるんですか」って言う

事を最初よく聞かれていたじゃないですか。そういう風に要求がなかなか…あなどって「言っても人数、

少数でしょ」と言う「たくさんいたら、そりゃうちも皆の思いとして受け止めないといけないけど」と言

う、そう言う事で要求に対して言っているんですよ。1,000人って言葉は言われました。で、「ええっ」て、

後で話題になったんですけれど「1,000人組合員増やさなきゃ、言う事聞いて貰えないだ」労働組合じゃ

ないって言う話をしていました。だからここの中でも「貴方たちが全講師を代表してないでしょ」って言

う様な事が端々に出て来るから、そうでなくってうちは確かに160人そこそこですけれどでも、でも16

0人ってやっぱり重いと思って頂かないと、使用者としてね、その人たちの声がやっぱりその160人だけ

じゃなくて、その店にユニオンの人が1人いればあと3人の入っていなくっても、その人たちも一緒にい

ろいろと話している訳ですから、影響力というのはすごくある労働組合だと思っているんですよね。皆さ

んいろいろきっと賃金提示の後の声を聴いて頂いたと思うんですけれども、あの皆すごいショックを受け

つつ、この仕事をやれるかやれないかかなとそう言う事で悩んでいる時に「意向だけ出しなさい」と言う

事で、まあ「私たちを一体どう思ってくれているの」そういう形になっているのは事実、ちょっと労働組

合としてもヤマハに対する信頼感を失ったという人たちの声がたくさん来ている訳なんですよ。「このま

まではやれない」それは賃金自身の低さというのもありますけれども、それだけじゃなくって「こんなに

頑張って来て、自分たちは何の権限もない中で本当に自分たちの善意でいろいろやって来て事が、こんな

に報われないのかという」ね、その思いですよね。ユニオンが大きい小さいじゃなく、そうじゃなくこの

声はやっぱりきっちり受け止めてスタートして欲しいと、その為のあと残された本当にあと７ヶ月、正味

で言えばあと6ヶ月位ですよね、やっぱり誠心誠意向き合って、お互いの努力をすると言う事、まあユニ

オンはユニオンで組合員の不満やらそれも含めて受け止めながらまとめながらやっていく大仕事がある

んですけれども。

清水　いいですか、じゃあ賃金の事について説明をお願いしたいんですけれども、報酬、給料についての改善要

求と会社回答とそれから英語講師の使用条件の比較表についての要求書の所についてちょっといろいろ

聞いて行きたいんですけど、その前に賃金表のランクと時給レンジが時給提示後に変わりましたね、で、

安野さんからのメールでも「元々ランクに区分していたE1からE3ですが、実際にはE1からE2、E2か

らE3へのランクアップ時に制限は何も無く、昇給と共に自動的もにランクアップする設計である為、ラ

ンク分けする必要はなく」と言う、そういう説明を頂きました。この回答書の方でもそう言う風にはなっ

ていましたけれども、一番最初にその講師説明会の所で「こう言うランクがありますよ」、それについて想

定レベルと言う事をそこに上級指導者、上級講師、中堅講師、一般講師という形でしていた。そこに時給

レンジを付けていた。求める指導力もそれもひとまとめにしてE1からE3を全部Ｔというランクにした。

一番最初に話をした時にE1と言うのは新講師は原則E1からとなりますが、他社での指導経験などによ

って別途考慮しますと言う所で、13か14回の所で何度も聞いているんですけれども、現講師はどうなる

のか、経験年数等はと言う事でいちからじゃないですよね、どの位からですかって言って、真ん中あたり

からスタートなのかなあ、E1からと言う事はありませんねと言う話を何度かやり取りしていると思うん

ですね。その事もあるので、やっぱりこうひとまとめにしたからこれでいいのかという所もありますし、

この時給の差が1,200から1,800って大きいですよね。600円の差があります。まあその事もあるのでち

ょっとこの賃金表のランクと時給レンジについて説明をして頂けますでしょうか。

濱欠　どういう説明をしましょうか。

清水　どういう風にこれ…

川西　何故これを変えたのか、その前の時にはE1は1,200円から1,400円と言う事でしたね。そこは今やって

いる人たちについてはここからスタートと言う事はないですよと、その上からと言う風に皆それで思って

いた。これ位なのかなっと、それがまあ今度ランクを一緒にした事によってＴの所にうちもユニオンで「ど

ういう提示を受けましたか」、「経験年数は何年ですか」、そういったアンケートを取ってデータを持って

いますけれど、Ｔの所にものすごくたくさんの、Ｔでも特に1,300円台が一番多いんですけれどもね、前

回でいえばE1に入る、あり得ないと言っていた所に一番多く入っている。だからE1をなくすためにこ

のＴというのを入れたのかな、Ｔで固めてしまっちゃたのかな。だからその意図ですよね。これを何でこ

うしたのか。そしてあまりにもなんここのランクが幅広い訳ですから、いったい自分はここの何処にある

のか、ますます見えにくくなっている。そう言う事があるので、取り敢えずこれを提示した後、元の賃金

表で賃金は提示されたのにかかわらず、その後にこう言う風に変えた。「いやいや何も変わりませんよ」と

言ってるけれどもこのひとつのＴの所に多くの人が入ってしまって、ますます見え辛くなったと言う所を、

だってここのTの所が「指導法に沿って滞りなくレッスンが出来る」から「後進の講師に指導面のアドバ

イスが出来る」迄、全部がここにはいるわけでしょ。ものすごく幅がある。求められる力の幅もあり賃金

の差もあり、そう言う事についてこれを賃金提示後に変えました。で、「変わりはありません」と、言って

いるけれども、じゃあ「変わりなかったら前の通りでも良かったんじゃないですか」「何故変えたんです

か」「その意図は何ですか」と言う事を聞いている。良くなったらいいんですけれど、ますますこれは分か

らない事になっている。その説明をお願いします、まず。だって自分たちの賃金表が分からないんですか

ら皆さん。何故こうなったの。そして調査の中で言えば1,300円の方もTOEICで言えば900点を取って

いる人でも1,300円がいて…

清水　一応、時給の制定に関しては「英語力・生徒数・稼働効率・これまでの貢献度を総合的に判断している」

と言っていますが、本当の中身が実質ブラックボックスになっていて、非公開になっている。じゃあこれ

講師が努力出来るものは英語力だけですよね。生徒数って配属される特約店の規模や力、能力によって違

って来る所いっぱいあると思います。落とさないようにして一生懸命持って来てる生徒たちもたくさんい

る。稼働効率、これも今迄で１人クラスとかでもどんどん開講させて来た、無茶な時間配分させて来たき

たっていうのも、これ講師が望んでして来た訳ではないですよね。これまでの貢献度、この貢献度って言

うのは何なんですか。これ面談の中でも、例えば「TOEICの点数上げてくれたら次のエントリーの時に

は時給はもう少し高い所から行けますよ」、「生徒数上げてくれたら…、稼働効率上げてくれたら…、これ

迄の貢献度…、今エントリーするのに、この1年でそこまで委任でやっといてもらって貢献度上げてと言

って貰ったら、そこがものすごく見えにくい所もあるので、やっぱりこれだけ幅を持たせたと言う事の説

明と、最初にE1,E2,E3って見せてしまっている中で、ランクを決めてしまった中でのそれを「全部ひと

まとめにしたから同じランクですよ」っていうのはちょっと理解しにくいと思うので、やっぱりこの変え

た理由もそうですし、じゃあE1レベルから始めさせませんと言っていたのにもかかわらず、ユニオンで

かなりの数字のあれを皆さん送って来てくれましたけど、やっぱり20年以上やっている先生でも1,300

円前半が多かったりします。生徒数を見ていてもそんなに無茶苦茶少なくなくても、稼働日数を見てもと

言う所で何故だろうと言う時給設定がされていますので、賃金表の変更についてはポンと講師サイトに載

せるだけではなくて、きっちり説明して貰いたいなと思います。Tに入っていても「私はE1なんだ」「T

に入っていても私は一般講師なんだ」「１、２年の新講師と一緒なんだ」と言う風に思ってる先生たちたく

さんいるので説明がいるのではないでしょうか。

川西　まず、変えた理由を教えて頂けますか。

濱欠　えっと…

安野　メールであの…ご説明した所になるのですけれども、元々E1からE3って言う所の区分と言うかですね、

そこ、あのランクを３つのランクでって言う管理を元々してないんですね、あの書きましたけれども、あ

の自動（償還？）て言うか、昇給して行く、あの制限は全然持っていないので、シームレスに作って全部

上がって行くっちゃう…

清水　ひとつでもハードルがあるって言う事ですよね。

安野　ないです。

清水　でもそうやって団交でおっしゃっていましたよね。

安野　いや、あるのは４と５なんです。

清水　それはTOEICの点数だったりとかで、それまでもE1からE2に上がる時、E2からE3に上がる時はど

　　　うなるのですかという話をした時に、それはランクを１つ上げるので何か設けますと言う様な感じの事を

　　　仰った…

安野　いや、うちから多分、私はそう言ってないと思うんですけど。４と５は1つステージがあるのでと言う側

面は出させて貰ったと思うんですけど、元々、そういう設計で作っていたので、それ私が作ったので分か

りますけど、なので、もしそういう説明しているのだったら私が間違った説明をしているのだと思います。

清水　ただ、そういう印象を与えた事は確かですよね。ここにE1・E2・E3と出してしまったのはね…

安野　それをランクを3つに分けたので、そういうイメージを持たれてしまうって言う、まあ逆にそういう風に

「あの、ここ上がるのが大変なのですよね」みたいなご意見を何かちょっと聞いたりしたものですから、

あ、これ、いかんなと思って「ここは全部自動的に上がる箱なんですよ」と言う、もう少し制度を簡単に

見せてあげようと思って…

清水　それの時給設定がじゃあ1,200円代が沢山出ているとか1,300円が沢山出ているって事になるんですか。

安野　いや、あのそれは元々もう時給の設定とランクひと箱にしたのは別々の話で、ここに３つランクがあると

「１から２に上がる時に何か試験があるんですか」とか、何かそんな風になっちゃうもんですから「いや、

そこは1,200から1,800の所は皆さん自動的にずんずん上がって行く箱なのですよ」と言うのを、そうゆ

う風に見て頂きたかったと言うので一括りにし直したんですけど。

清水　最初、当初は1,200円から1,400円のE1のレベルからは、今の経験年数のある現講師はそこからではな

いと、あの、まあ中堅講師位からですよねと言う話しをされていたと思うんですけど

安野　具体的にそこまで私、ちょっとすいません、私、あの、あまりそこの記憶が無いのですけど、あの…

清水　新講師は1、2年原則はE1となりますが、これはE1からE2に移る時どの様に移るのですかと聞いた時

に回答がありました。で、あの…

川西　安野さんがまだいらっしゃらなかった時の話だったかもしれません。

清水　いえ、安野さんはいらっしゃいました。

安野　新任講師は1,200円って言うのは確かに私、言ったと思います。

清水　はい。その後、ここにえっと他社の指導経験のある、じゃ自社の場合はと言う事も聞いてて

安野　他社の場合もご説明したと思います。

清水　はい。自社の場合はと言う所で、もう少しあれですよねと言う所で話をしたら14回目の時にその様に仰

っていたと思うんですけど。

安野　あの、一般的な…一般的なと言うとあれなんですけど、普通ある経験を積み重ねて、それなりに実績が出

てきたら上がって行くというのは通常のそうゆう設計をしていますので、あの**今回ちょっと移行の時の時**

**給設定とあのそれとは別に雇用化に入ってからの翌年の昇給とか、そういうお話しで私もしかしてそっち**

**の話の方で翌年以降の話をしたのかもしれないのですけども、あの今回、あのちょっと回答の所で少し説**

**明に触れたと思うのですが、どこまで回答したか覚えてなんですけど、今回移行時の基準時給決定でした**

**ので、皆さんの格差がはっきりお示し出来てない部分があります。それは今の報酬を踏まえて対応しまし**

**ょうねと、まあユニオンから要望もあったので「下回らない」とか、そういう所も引っ張られる所もあっ**

**て、例えばAさん、Bさんがいた時に現状の報酬でBさんが上がっている、実は一緒なのだけど上がって**

**いるそういう傾向は多少あります。それが微調整した結果の所もありますので、そういう意味では皆さん**

**横並びに比べて「貴方と私、こんなに違うの」と言う印象は出たかもしれないです、それはいろんな調整**

**の結果と言う風になっています。**

清水　その「いろんな調整の結果」が分からない、その差が…

安野　あの現状報酬を下回らない様な、下回るとか大幅に激減緩和にならない様にしましょうと言う調整をしま

したので、そういう意味では今…あの…

清水　ただ今回、通常の時給設定とは違う形で調整したという事ですけど、これがスタートとなって次の昇給と

かと言う所になって行く場合、そこでその調整によって低く時給が設定されてしまうと、スタートがそこ

になってしまうと言う事になるんですよ。

安野　スタートはそこになりますが、それ以降の評価で毎年10円単価のポイントと言っていますけれども、数

年で追いつける位の昇給はあると思います。

清水　いや、その数年がね、すごく漠然と中長期的な所で流していける、中長期的な…何て書いてあったかな、

中長期な所で適正になると言われても、その中長期的の期間が見えていない。もうそれこそ20年、30

年やってきた先生にとってやっぱり「はっ？」ってなりますよね。

安野　もう一つですね、その長期的に勤続というか更新頂いた方々についての考えなんですけど、雇用について

の勤続年数とか我々もそうですけど、数年で頭打ちするのですね、そういう熟練というか、年功で上がっ

て行く分については、最近の傾向それ強いんですけれども、そういう意味では習熟は数年位をメドに止め

てしまう位の設計はある程度しています。急激には、例えば初年度入って1年経ったらやっぱり習熟がす

ごく上がりますよね、初年度低いですから、そこからの上がりは結構あるんですけども、ある程度すると

なだらかに止まって行くという設計をしますので、あの20年と10年が違うかと言うと、多分20年と10

年はほぼ同じ評価になってしまうと言う様な設計をしています。

清水　1年目は試用期間という事ですか。だから我慢しなさいという事ですか、それは低い所からでもスタート

しなさいという事ですか。

安野　使用期間と言うか、えっとそれはあの初年度、あの全く皆さんとは別に初年度、新卒とかで雇用した場合

1,200円で始まったら1年目でかなり習熟出来ますので、ある程度経って昇給して行きますけど、数年し

たらその習熟の昇給は止まって行くという、後はいろんな評価で…

清水　じゃあ、今の現講師はどうなるのですか。

安野　そういう意味では、先程言った現状の報酬の所も引っ張られていますので、当然その方針改作とかも見て

いますけれど、そこは今回最低、言い方あれですけど、いくら保証は何年位しましょう位の所で、そこは

もう無条件そこまでは上げているというやり方をしている。

奥田　あの習熟の状態がある程度でこう止まるって言うのは理解出来ます。その作られた、構成されたフォーム

みたいのがある訳ですか。

安野　えっと、フォーム…

奥田　フォームって言うか、方程式の様なものが…

安野　それは作っています。

奥田　そうしましたら、そこの中にデータとして、一人ずつ数字を放り込んで行く感じですか、それでパソコン

の中でパンともう最終的に時給が出るという感じなんですか。

安野　いや、まず出してからそこからです。

奥田　時給をまず出して…

安野　時給を出してというか、そういうポイントじゃないですけど、いろんなものをやって、合計したものを出して、それぞれ出ていますけど、それがそのまま使えるかというのもありますので、それを1人ずつ全部見て、他の状況も確認して、あのそれはチェックして…

奥田　最終的にはその人間の感覚でそこを調整しているという事なんですか。

安野　感覚と言いますか、そこもあるルールを持ってやっていますけれど、この人はこうとか個別にそうゆう見

方ではなくて

奥田　ちょっとね、私のイメージではね、だからデータ表の様なものがパソコンの中にあってダダダと入れられてザッと出たのかなと思ったんですよね。

安野　一回それで出します。当然、出します。

奥田　で、微調整される。

安野　微調整、微調整と言うか…、それで出てきた時給と、例えば、例えばで言うので正しい数字じゃないです

けども、あの10年以上の方は最低限いくらまで引き上げるとかですね、そういう自動的な計算て言うの

は途中で入れています。出てきた答えが低いとそこ迄自動的に上げますので、ま、そういう計算はある色々

調整を要所要所で入れます。

奥田　パソコンの中にこれは英語講師用に作られたんですよね。

安野　はい、そうです。

奥田　今までの契約社員の方っていうのはそうゆうのはないですもんね、時間給が…

安野　いや、評価はあるので

奥田　でも、また私たちとは別物

安野　とは別です。

奥田　別物ですよね。

安野　要素が違いますので

奥田　ですよね。で、今までの私たちの報酬よりも下回らない様に考えて下さった訳ですよね。

安野　はい、そうです。委任の報酬と雇用のあれを両方出すようにしています。

奥田　この対象となった委任の報酬は2019年度分

安野　いえ、違います。

奥田　2020年度分

安野　いえ、今期ですとかなり

奥田　今期ですよね

安野　今期の直近の平常時

奥田　ですよね。だからコロナで3か月無い分の

安野　コロナ分は入れていません。

奥田　入れてない

川西　何月のですか

安田　直近という風にお答えさせて頂きます。

川西　直近の何か月かを平均ですか

安野　ですから平常時

奥田　1年分じゃないのですね

安野　1年分じゃないです。

川西　年収で比較してって言うけど年収に置き換えてるって事ですか。

安野　今年、年収にすると、とんでもない事になっちゃうので

川西　それはなんで今年なのか言う事と、何処と比較するかで大きく減給が

安野　あの今年と言うのは回答させて頂いたと思うのですけど、事業継続性がありますので、これから我々も始

まって行く、来期が繋がって行きますので、やはり直近の一番平常時で皆さんが普通に働ける状態になっ

た期間という様な所で見させて頂いています。

川西　平常時って何月ですか。

奥田　2020年の6月から大体平常で働き出したんですけど、それ位ですか。

安野　えっと、まあ、もう少し直近の所で

奥田　もっと、もっと、秋くらいですか。

安野　秋くらいで見ていますけど

奥田　何か月分くらいを…1か月？

安野　そこは平常時で見させて頂きました。

奥田　いや、まあ大体1か月をかける12にしているという感じですか。

安野　あの…

奥田　ははは、凄い苦笑いですね。

安野　あの、おかしい数字を使っているわけじゃなくて

奥田　あまり言えないのですね、そこは

川西　だけどね、賃金問題をする時に、やっぱりどこを基準として、そして私たちとの約束は下回らない様にと

言う事で、下回らない様にする為の比較する基準はこう計算しました。比較する今度の新しい賃金はこう

いうにして、こうゆう物を入れましたと、それとそれを比較したらこういう基本データが出来ました。そ

の基本データに対しては微調整がいるから、調整がいるのから調整をしています。調整をして、尚且つ問

題が残った分についてはこれからの7月スタートした時点の昇給で考えて行きますと、いう事だったら一

応そういうものを私たちに示して頂いたらみんな納得をするんですけれども、今それが闇の中だから「一

体私は何故20何年やって来て10年の人とでこんなに違う、大体人数は同じ位なのに」とか、何処が一体

違うのかと言う事を私たちも睨んでいるんですけれども、一つのルールがあると言うのなら、やっぱりそ

れは透明性を持たすという意味では最初のスタートの納得性、賃金にやっぱり不満があったら「やってい

られないわ」と言う人たちもいる、出て来るという事になりますから、それからもう一つ…

安野　賃金の詳細については会社も公開しないのが普通だと私は思っていますけれども、人事制度の概要とかそ

うゆうのを説明するのは通常当然やると思いますけど、昇給とか今回バンドを出していますけど、バンド

出すのもそうそう大々的に出す訳じゃないので、通常。

川西　バンドって何？

安野　賃金のランク。そこまでとか昇給額とかですね、そう言った所迄、通常はお伝えしないと言う風に私は認

識していますので、そういう意味では日本語になっちゃっていますけれども、こういう要素はこういう風

にして、調整もしてって言う様なご説明を差し上げていると言う所なんですけれども。

川西　その、今後上げて行くと言う所は、10円と言うのは出てますけれども

安野　10円単位ですね。

川西　最低10円で、最高はどれ位の監査であると言う所ですか。

安野　いや、そこもあれなんですけれども、最低が10円ではないです。マイナスもあります。

川西　ああ…まあ…、

安野　マイナスから。マイナスはほとんど考えてませんけれども、プラスはある程度見てますので

川西　先程言われたTのランクで、自然に上がる、自動的に上がって行くと言うのは、自動的に上がると言うの

は普通10円と言う事ですか

安野　いえいえ

川西　そんなことはない

安野　そんなことはない。10円単位。

川西　10円単位で上がると言う事だけれども、最高はいくら位上がると言う事は言えない

安野　そこはちょっと…評価の方、内容なんで

清水　13回の時に時給は個別でする、個別対応ですと言う事で、面談で最終的にその契約書を交わした時に「こ

の時給でどうですか」と言った時に「何故こうなっているんですか」と言う所で講師が交渉出来るのかど

うかって言うと、そこは言えないけど、まあ出来なくもないみたいな感じの表現だったんですけど。じゃ

あ実際に講師はこう言う時給提示されているけれども、もっと交渉すれば何とかなると言う事なんですか。

安野　いや、交渉は受けれないという風に考えてますけれども。あの…そうですね、考えられないですね。一回

提示してますので。

清水　じゃあ、ちょっと余りにも低過ぎるんじゃないですか、これは。やっぱりそのE1の新講師の所からスタ

ートしてる先生たちが多過ぎる。

川西　だから私ちたがこれをランクを、給料表が新しくこうなりますって言って出た時に、一番先に思ったのが

E1のここからの出発はありません、これは新規採用の人であって今現任の人についてはE1の1,200円〜

1,400円はありません、少なくてもその上から始まると言う事をお聞きしていたから、それなのに実際が

1,300円がかなり多くて、前の給料表で言えば「E1じゃないの」って言う。無いと言った所の人たちが多

いんじゃないの。だからそれをカモフラージュする為にランクをこう言う風に大きく分けて変えてえてし

まったのかなと、それは私たちに説明した事の整合性を取る為にしたんではないかなと思うんですけど、

それは間違いですか、そう思うのは。

安野　あの多分そのE1とかE2とかのスタートの話はまだその当時って時給出来てませんって言う話をしてた

んじゃないかなと思うんですけど、計算まだ出来てないって言うので、だから実際出ないとやっぱり分か

らないので、私そこまで確定して「2より上ですかね」て言う話をしたかどうかって言うちょっと記憶に

ないんですけど。

川西　この表が出た時にそりゃ当然聞きますよね、こんなん出たら…

清水　これは講師説明会で出してる資料なので、ユニオンに関わらず全講師が見てる…

安野　絵ついてはあの…どれも新入社員と言うかですね、新卒の方をイメージして書いたような絵になっちゃっ

てますねみたいに言ったかもしれないんですけど、そういうご指摘あって…

清水　（？）の中でもE1は新講師、新規採用、1年目

安野　まあ、E1と言うか新規講師は1,200円スタートですねと言う様なお話はしたかと…

清水　じゃあ「現講師はどうですか」って言った時に「E1からのスタートは無いですよね」て言ったら「そうで

すね」って言うお話になってたと思うんですけど

安野　ごめんなさい。そこはちょっと。詳細は覚えてないんですけども

清水　雑談で話した訳ではないので、私たちもそうやって書き起こしをしながら、こうやって言われてるって事をユニオン全体にも他の所にも知らせてますし、その中でのこの時給提示が1,200円台が年次が高くてもありましたし、やっぱり一体何でTOEICの点数も900以上あっても1,300円台だったり、年数もかなりあるのに、生徒数もそこそこ、この日数だったらまあまあ仕方ないかなという人数かなと思いながら見てるとじゃあ一体その決定は何だったんだろうと思いますよね。

川西　これ、このランクが何人と言う事は公表して頂けるんですか、ユニオンに

安野　いや、そこはちょっと考えてないんですけど

川西　それ位してくれてもいいんじゃないですか。賃金闘争を今後私たちがどう考えて行くか、全体像も分から

　　　ない、まあ組合員の所だけは調査すると分かりますけれども。それは公表して欲しいですね。賃金全体の

分布的は事で言えばどの層が一番多いとかね、余りにも不透明ですし、そしてこの表でももうひとつ分

からないのが私はTの1,800円とIの1,800円がありますでしょ、それからIの2,200円とSの2,200円、

ランク違うけど同じ金額があるって言うのは、これはどういう意味ですか。

安野　それは繋げてるだけなんで、実際の運用としては、例えばですねTの1,750円の方が上に上がりますよっ

て時にその昇給の幅ですね、それが50円アップだったら1,800円になるんでしょうし、その人が1,790

円で50円アップだったら1,840円になるしって言う、その選択だけです。あとTの人でTOEICの点数

がちょっと足らない方とか、ある程度評価が取れていない方、まだ1回評価が足らない方は1,800円で頭

止まっちゃいますよって言う方もいるので、そういう意味で特にそこは運用の中のものなので意味は特に

ないです。

川西　でもまあランク上がっても1,800円の人もいる訳ですよね。

安野　あの…、そうですね、極端な話をすると1,700円から1,800円に上がって上のランクになる人もいるのか

もしれないですし、そういう意味です。

川西　同じ金額でもTの人とIの人がいると…

安野　そういう意味ではTの人で要件がまだクリア出来てない人は頭打ちするので1,800円で止まります。

川西　これ普通1,8000円と次1,810円だったら分かりますよね。ここからここって、そうじゃなくて…

安野　いや、人事制度でこういう風に繋いてしまうのと、被せる所もあるんですよ。だからこう離すって言うの

は無いんですよ。

川西　ないですか。

安野　あんまり被しちゃうとランクでひっくり返っちゃうので、それは無くこうくっつけて…

清水　これはもう見直さないんですか、今年度に関しては

安野　そうですね、人事制度ですので一生そのままって訳じゃないんですけど、今の、今回の導入ではそれで行

こう、もうそれで行く事に

清水　まああの、やっぱり今までの働き方がほとんど雇用であるという考えから、こう言う労働組合を立ち上げ

て提案して来てる訳で、やっぱり指揮命令下でずっと働いて来ているのでって言う所ですよね。その中で

雇用を選びますか委任を選びますかではなくて、本来なら雇用であるべきだと言う風に考えているんです

ね。まあでも会社側としては2つの制度を併用して行きたいと言う事なので「ま、分かりました」と「そ

れは個々の選択でしょう」と言う事でやってますけれども、そこにやっぱり時給がこうネックとなってな

かなかエントリーしずらい、やっぱり金額が評価に見えてしまいますので

安野　あの、それ先程もちょっと触れたあれで、あの原理と言ういうか、報酬の所の調整もあるので、そういう

意味では、横、お隣同士見た場合に、それがその人の評価が正しく反映できてるかって言うと違うケース

もある…でしょう、と言うのは

清水　それは、今年だから仕方がない

安野　そうですね。ま、この移行なんで、あの、移行として我々も調整して来ましたので、それはちょっと

清水　それは私たちも移行として、調整するならやっぱりそこは、もう少しヤル気の出る形にして、しっかり働

いて行こうと言う気にね、させてもらうような形にはならないのかなと

安野　あのもうひとつには、委任講師の方がやっぱり年齢とかですね、色々あって委任を選択される方もいて、

そういう方との報酬格差というのを余りつけたくない、そこもちょっと調整の範囲になる。

清水　もうひとつシュミレーションも出てましたけども、ちょっと分かりにくいので、まあ言ったら春以降の、

稼働のシフトも決まらない中でどう計算するんだろうと言う所がありますよね。特約店からは「雇用にな

らない方が使いやすいから委任を選択してね」と言われる先生もいたりとか、雇用だったら休憩時間と取

らないといけないとか、拘束時間を短くしないといけないとか、だから「委任でないと使いにくいから雇

用の先生は要らない」と言う事を講師に言ったりとかって言う事もたくさんユニオンに寄せられているん

です、そういう声がね。現状、私たちは確かに制度としては変わるんだけれども、生徒とレッスンしてい

ですね、そうゆう声がね。現状、私たちは雇用、確かに制度としては変わるんだけれども、生徒とレッス

ンして行く事には何ら変わりがない。でも私たちが安心して働ける様にこの制度改革があって、特約店と

の関係もきっちりと整理され行くもんだと思いながら、こう色んな面倒臭いハードルもこれは仕方がない

と思って受け入れながら来てるんですね。ただやっぱり現場ではそう言う事を特約店の上のレベルの人が

言うこともありますし、普通に受付レベルでも「雇用の先生は使いにくいからダメなんでしょ」と言われ

たりとか、本当に実際にあるからこう言う声が上がって来ている、私が今想像で言ってる訳では全くない

のでね。その中で「どうしたらいいんだろう」って言う、本当はちゃんと雇用されてしっかりと長く勤め

て行きたいと思って、生徒ともきっちり向き合って行きたいって思ってる先生たちが、すごくもう「これ

は、この仕事すら続けられないんじゃないか」って言う風に悩んでしまう、時給はそうやって今までの経

験とか、そう言う事が全く加味されてなかった様に、以前のレベルで言うと「E1の新講師か新規採用レベ

ルなんだ」って思うとやりきれませんよね。

安野　ちょっとあの…、ま、実際の稼働が確定して、しかちょっと、あの、実際のあの、金額は分からないって

言うのがあったので、今回シュミレーションである感覚を皆さんに持って貰らおうと言うので、ああいう

ものを準備したんですけども…

川西　ちょっとシュミレーションに入る前に今迄の事で確認をもう一度させて下さい。この新しいランクについ

ては何故こうしたかと言うと、自然に上がる、自動的に昇給する、その範囲だから、特にハードルとかな

いから、もう一緒にした。考え方として変わった事ではないと。昇給監査については、はっきり言えない

けれども、ま、10円、マイナスの場合もあるけれども、普通でま、10円の人もいれば20円、30円の人

もいると、そこで現状のちょっとまだ残っているバラツキはこの昇給の所で徐々にならしていきたいと、

そう言う事ですか。

安野　その昇給の所で徐々に直すと言うか、そこは自然と評価で追い付いて行くと言う言い方ですけれども

川西　評価で追い付いて行くと言う事ですか。

安野　優秀な人は評価が良いものですから、どんどんこう上がって行くでしょうとそう言う事です。

清水　この評価は誰がするんですか。

安野　評価は会社がやります。

清水　評価は特約店とかの

安野　特約店さんのお話がすごく影響すると言う事はないとは思うんですけれども、我々のスタッフがやって行

く事になります。

川西　だけど、どの特約店に配置されているかによって、個人の努力ではどうにもならない部分もありますよね。

そういうのもその特約店に配置されたのが「運の尽きよ」でなるんですか

安野　あの、基本的にマイナス評価ではないと私は思っているので、基本標準だと思うんですね。プラスの加点

なのか、やっぱり大きなクレームを持っている方はちょっとマイナスになっちゃうかもしれませんけど、

そう言う風には…

川西　この表で新規採用者の所のランクは1,200円でスタートと言う事ですか。

安野　基本はそう考えています。

川西　今一番低い人で1,280円がいた。

清水　1,260円。

川西　1,260円がいますね。では現任者でも1,200円台は居ると言う事で。

安野　いますね、はい。

川西　それは、すごくクラスが小さいとか、時間が短いとか

清水　年次も

安野　入ったばかりの方とか…

清水　それでも、5年でも1,280円とか、それこそ20年でも1,300円とか、27年でも1,300円とか32年でも

1,300円とかいますから、ちょっと失礼かなと思いますけど。

川西　これって、あのやっぱり現状から下回らないと言う所で、現状がベースになっているとそうなると言う事

が一番の原因ですか。

安野　んー、あの、ま、現状は一つの要因です。

川西　それ、中でさっき出たけど、まだはっきり聞いていなかったんですけれども、現状の年収で下回らない比

　　　較をやると言う事2020年の通常時を基準として年収に置き換えたとしていますけれども、通常時とはい

つかというのは秋頃という事ですけれども、１ヶ月ですか。なんでそしてコロナですごく人が減ったこの

時期を基準にしたのか。確かにあの今年との比較で言ったら、あのこの去年の秋を基準にしてやれば全体

が低くなるから、子どもも減った後ですし、だから比較するには会社として賃金が上がらない様にと良い

時期を選んだと思うんですけれども。普通年収比較と言ったら、今年まだ年収終わってないですから、そ

の前の年2019年の年収比較で考えて頂きたい。当然そうで、年収っていつの事ってうちで議論した時、

年収だから今年ではないし、今年はコロナがあったし、そういう年なんだから、今年はしないだろうと言

うのが希望的観測と言うか私たちの予測でしたけれども。ところがそれを予測に反してこのコロナの年の

コロナで子どもも減り、いろんな状況があった後を基準に出していると、それはどう言う事ですか。

安野　先程もお伝えしましたけれども、事業の継続性がありますので、我々もこのまま来季を迎えますので、そ

の中でコロナの変な影響を受けていない平常時の稼働と言う所でさせてもらっています。

清水　ただ、通常時と言っても春募集も出来ていませんし、秋もまともに募集出来ていないですし、通常時と言

えるのかって思っているんですけれども。本来なら3月・4月に卒業した子たちを補う、補えなくても春

にはきっちり募集活動が出来ていて、2月・3月・4月で募集活動が出来ていて、生徒が少なくとも増えて

いたはず、それがコロナでこうなった。休業明けから戻った、でも秋もまともに募集活動が出来ていない

という中でこれを通常時って…、やっぱり時給を抑えたいからここにするのかっていう風に…年収ベース

でって言っていてもこう言う事になるのかなっていう感覚はちょっとあるんですけれども。

安野　このコロナ前から直近のって言うのは想定していたものですから、別にコロナがあったから変えた訳では

全くなくて、時給低くなるからここを選んだと言うのも全然そんな意識でやった訳じゃなくて、本当に一

番直近で、この状況をって言うのでやらせてもらっている。普通の稼働が取れている所って言う、休講が

無い様な所って言うのを選んでやっています。

川西　でも私たちにしたら去年が通常的な年だったのか、さっき言った募集もない中で、どうなのか。これまた

今コロナの状況でワクチンも出来て来ていますけれども、すごく状況が良くなっても、ベースはスタート時点の賃金から10円20円しか上がらなければ、すごい後々引きずっていく低賃金になっていくんではないかなと思っていますけれども。状況が良くなったときには、この比較した所が低い訳ですから、また何かそれはなんか考えるんですか。

清水　ま、移行時、今回は制度の移行時と言う事で、評価とか云々とかでなくて今の現状ベースでと言う所で、

特別と言ったらおかしいですけど、特例としてこの時給に設定したと言うのであれば、例えば移行時なの

で最初から皆さんに100円位プラスにしておますって言う事とか出来ないんですか、特例として。だから

ここからスタートしないといけないと言う事なんですから。本来、例えば2年目になってある程度安定し

た時に時給設定されていれば、こう言う事になっていないって言う風になれば、今回移行の特例という形

でプラス100円とかね、何かなかったらこの事業の継続性を考えて通常時にしたと言っても…

安野　実際ですけど、総額ではかなり増えているんですけど、あの…、ですので、足してます、かなり。あのマ

イナスにしている訳ではなくて。

川西　原資は増えている。賃金原資としては増えていると言う事ですか。

安野　ええ、ものすごく増えています、増えています。

川西　どの位増えていますか。

安野　そこはちょっと…

濱欠　申し上げられない所ですね。

安野　これ、本当にお支払いする賃金ベースの話なんで、そうすると我々他に社会保険とか色々プラスアルファ

払わなきゃいけない所ついてきますので、人件費という意味では相当増える話にはなります。

清水　でもちゃんと安定して働いて貰える講師が増えるんじゃないですか。

安野　あの、そういう意味でそこは経費、経費と言うかですね、必要なものとして計上して行くつもりなので、

増える事を決してマイナスと言う風にはと捉えてはいない。

清水　マイナスではないですよね。会社としても継続してきっちりと会社の意向通り働いてくれる講師が沢山い

る方が良いですよね。

安野　そうですね。

清水　そのための雇用化ですよね。

川西　年収、2020年の通常時としてやった所の中に計算する、委任の時の賃金ですけれども、そこにはどんなも

のが入っているんですか。時給ではなかったから比較しにくいだろうとは思うんですけれども、そこには

いろんな手当とかも入れていれているんですか。比較する時。

安野　比較するとは…

清水　委任報酬の所、秋のピックアップした所ありますよね、

川西　通常時と言われる所の賃金は…

清水　その委任報酬というのは収入保障も入っている…

川西　どうゆう要素として何が入っている…？

安野　収入保障も入っています。

清水　もう全部、全て入っている…？

川西　そしたらまだいっぱい項目あるから進みますか。

清水　これもう少し考えてみて下さい。

川西　シュミレーションのさっき話ですけれども…

清水　シミュレーションの所ですけれども、この新しい賃金制度で現給より上がる人とか現状維持の人、現状よ

り下がる人の割合の資料とかはあるんですか。さっきも言いましたけれども勤務シフトが分からないので、

付加報酬が分からないって言う所ありますよね、あの付加1.3から1.5どうたらこうたらって言うあれが

1.4迄にするっていう風になっていましたけれども、今の所、今の現状を当てはめてみると付加比率が1.

8とか2とかになる場合がありますよね、時間が空いているとね。

安野　そうですね。

清水　それは駄目だと言って、こうやってちゃんとやろうとしても…

安野　それを繋げてしまうと本当にガチガチになってしまうので、余裕率が必要ですよねって言うのが1.3から

1.4っていう…

清水　それプラス前後1時間。

安野　前後で1時間。

清水　前後で1時間って言うのは、6レッスンでも前後で1時間、1レッスンでも前後で1時間？

安野　そうですね、前後で合計1時間、合計で1時間と、1.3という余裕率がその間に入ってきますので、6レ

ッスンだったらその分の30％がまたプラスアルファどこかに入って行くんですね。

清水　そこにＡ契約の場合、1週間の計があって、平日のみの計があって、平日の稼働数と平日の平均レッスン数となっていますよね。**ここになぜ土日は入らないんですか。**

**安野　あの、土日、所定時間の確定、決定なので、平日稼働で行くかないと、ちょっと土日に引っ張られると、**

**あの平日が、あの所定設定してしまうと、あのまわらない可能性が非常に高いので、あの土日偏重の方は**

**特にそうなんですけれども。土日も所定がない訳ではなくて、平日、例えば6時間で所定が決まったら、土日も6時間は所定時間なので、それにプラス延長をして頂く。**

川西　ん？土曜日が労協が言う所定労働曜日に入らないのは何故ですか。

安野　所定労働日です。

川西　入っているんですか？え？どうなんですか？シュミレーション…

清水弁護士　普通だとそうなるんだと思うんですけれど、シミュレーションの中で土日が所定になっていなくて、それで計算するからおかしくなっている。

安野　いや、土日も所定です。所定時間の何時間っていう設定をするのが平日の平均で出して下さいと、それは土日も当然所定時間は適応になっています。

清水弁護士　それはそうだと思うんですけど、土日稼働が多いとか、逆に平日の稼働が少ない人がいる時に、ちょっと何か、平日の稼働だけで計算するとちょっといびつな所定労働時間になっているんじゃないかという所を我々は懸念してて

川西　この回答の所が「土日の延長時間の取り扱い」となっていますでしょう、回答に。だからこれは土日の延

長時間の取り扱いが所定労働時間に入れるのか、所定労働時間外として別にするかの違いであって、単に

給与実務上の対応であってその事で不利益はないと書かれているんですけれども、この土日の延長時間の

意味が、土日の延長時間と言うのは1.3とか1.5の延長時間ですよね。

**安野　延長時間と言うのはレッスンのある場合、レッスンのコマ数が例えばコマ数が平日が午後まで６時間位に**

**なりますよね所定が、そのまま６時間所定で土日に持って来るんですけれども、土曜日だけは10コマあ**

**りますと言うと４時間足さなきゃいけない、その４時間が延長時間という残業時間で対応しますよと言う**

**所ですよね。社会保険とかそっちの方の計算になると、そこはもう定常的な時間なので、そこは当然社保**

**の計算上の所定には入りますよと、ただ通常の休暇１日取りますよとか言う場合の所定何時間です、年次**

**有給休暇取る場合って所定分の給与を払おうと思っているのでそれを決めるのは６時間、どこで休んでも**

**６時間ですね、とそういうやり方をしようとしている。**

川西　土曜日の延長時間を分けて考えているんですか。

安野　A契約の場合、１日の所定を固定させないと計算できないので、月給制で。

川西　もし、A契約が固定で６時間の人

清水　このパターンが（？）って事？

川西　土曜日にもし７時間あったとしても、土曜日の所定労働時間も６時間…

安野　プラス残業

川西　プラス１時間は

安野　残業です。

川西　別途

安野　ええ。

川西　別途だけれども100分の125とかではなくて法廷時間内だから100％の時給…

安野　100％の時給です。

川西　時間外として払う

安野　はい。その100％分を延長、シフトとして組み込む残業、延長時間と言う風に表現しています。

清水弁護士　報酬の総額で変わらないと、そうだとは思うんですけど、平日だけで計算した場合は１日の所定労

働時間が４時間になると言った場合に、レッスンの時間だけが３時間だった場合、１時間だけが所定に入

ってくる、そのレッスン以外の部分も1時間が所定に入って来るんじゃないですか。

安野　え？ごめんなさい…

清水弁護士　平日の所だけで計算したら、１日の所定労働時間が４時間になりますと、ただレッスンに従事して

いる時間が３時間だった場合、残り１時間の部分はまああのこの作業をやっているとかとみなして、1時

間分は所定に入ってくる訳じゃないですか。

安野　所定ですね。

清水弁護士　ただ、土曜日の方もある程度考慮したら、例えば１日の所定労働時間が５時間になりますとなった

場合は、さっきのと対比するとレッスン時間が３時間の場合に２時間分は所定になる、そのレッスンに従

事していない部分が２時間分は所定に入ってきますよね。

安野　えっと…、それで？

清水弁護士　それで、結局１日の所定労働時間に対応して基本給の額が決まってくるので

安野　それだけ拘束も長くなっちゃいますけども。何も仕事の無い所で、１時間居て頂く訳には行かないので。

　　　一番効率の良い、効率と言うか、合理的な方法で出したつもりですけれども。

清水弁護士　平日だけでやるんじゃなくて、土曜日を全く考慮しない、もある程度考慮しないと、絶対に合わな

い１日の所定労働時間になっちゃって、結局それを前提に基本給の額が決められちゃうからおかしいんじ

ゃないかと。

安野　それ、あのA契約とB契約を見てもらうとわかると思うんですけど、B契約の場合は曜日によって所定

が違うので、マックス7.75時間、我々、うちの会社がそうなんで、7.75時間がマックス所定としてみな

しますよと、それ以降が100％残業として割増としていますので、BとAとちょっと所定の考え方…

清水弁護士　まあ、そりゃそうですね。

安野　あと、給与のシステムもあるのでちょっとやり方は変えています。

清水弁護士　Aの話ですね。

安野　Aの話だと平日で所定固めないと、例えばですけども平日の平均をするので５時間としてもデコボコは少

ないんですけども、１コマしかない曜日もあるんですね、そう言った時に「５時間居なさい」と言っても

結構大変になっちゃうもんですから、そこは平日の平均の４時間とかそう言う所で暴れをある程度吸収で

きるようにしています。

清水弁護士　そっちの理屈は分かるんですけど、ただ土曜日を全く考慮（するしないと言うのが目的？）なの

かと言う問題があるのと、結局土曜日を全く考慮しない形で１日の労働時間を決めていますよね、それだ

と結局、賞与を出す時に１日の所定労働時間によって賞与の額が変わって来る事になるので、そこが問題

じゃないかなと思っています。

安野　そこは評価でやって行くって言う事になると思うんですけどね、土日の稼働…

清水弁護士　１ヶ月分でやるんですよね、今の場合…

安野　今は１ヶ月分ですね。

清水弁護士　評価は関わってこないですよね、というかあまり反映されないんですよね。

安野　大きくは動かないですけれども。

清水弁護士　だからやっぱり土日の分を除いた労働時間で賞与が決まるのはおかしいなと思います。

安野　１つは計算方法の話なので、会社としては合理的に考えたつもりでいますけれども

清水弁護士　いや、結局平日の労働時間だけで賞与が決まってしまうんですよね、今の考え方を前提にすると

安野　ま、結果そうなりますけれども、賞与の計算はあのあるルールで我々の計算でやっているので

川西　賞与の計算教えてくれますか

安野　賞与の計算…、どういう風にでしょうか…１ヶ月分という話…

川西　はい。１ヶ月分の中に入る部分って言うのは、丸々手取り１ヶ月分とかそんなんじゃないから、基本…

安野　あの、シュミレーションの所に計算式入っているので分かると思うんですけど

川西　シュミレーションに入ってますか

安野　ええ、あの今、清水先生が言われた様な所定の部分です。

清水弁護士　だから、賞与の額が所定労働時間によって決まってくると

安野　そうですね。

清水弁護士　じゃあ所定労働時間と言うのは妥当なラインにした方がいいと思うんですけれども、それが今、平

日の時間だけが反映されていて、土曜日にたくさん働いている人の分があまり反映されていないので、そ

れちょっと計算方法が不公平でおかしいんじゃないかと

川西　所定労働時間が減ると言う事は賞与ももちろん関わってくるし、時間外の賃金割増にもかかってきません

か、そして退職金、まあ退職金はどうなるか分かりませんけれども

安野　退職金はあまり関わらないと思います。

川西　所定労働時間は関係ないですか、退職金の計算は

安野　まだ退職金自体の検討がまだ進んでいないので

川西　でも多分所定労働時間が「あなたは何時間働いていますか」と言うのは関わってくるんじゃないですか

安野　有り得ないと思いますよ、所定労働時間は

川西　じゃあ報奨金みたいな感じなんですか

安野　って言うか、B契約とかちょっとあれですけど、所定労働時間がバラバラなので、所定労働時間にあまり

引っ張られると、事細かくですね、あのそうゆうの出来ないと思うので、そこまで影響が出る様なものに

はしないと思います。

川西　でも普通に考えて、ずっと契約でこの時間土曜日は働きますよと言う事を契約時間に通常時はこうです、

土曜日はこう、それ全てが所定労働時間に入ると考えて、土日はたくさん働く、まあちょっと偏見になり

ますけれども、それを所定労働時間とは考えられないんですか

安野　それはシステムが対応出来ないので

川西　システムをじゃあ変えたらどうですか

清水弁護士　（？）のシュミレーションであのエクセルのファイルが、あれがその計算してもらう目安として出

しただけのものだったらいいんですけど、今回の時給を計算する時に、あれが前提となっているんだった

ら、やっぱり土日の稼働時間が反映されていない事になるんです…

川西　全部抜けているんですよ、あれ、やりましたか、あれで…

安野　何が抜けているんですか

川西　その延長時間だけじゃなくて、土曜日８時間やったら８時間全部が抜けていると、通常の平日だけが所定

　　　労働時間ですと出てくるんですよ、あのシュミレーションで、だからこれもしかしたら土日が休みの人た

ちのシュミレーションマップじゃないですか。

安野　あの、ちゃんと出ているはずです。それは我々もシュミレーション使って確認していますので

川西　土日が入っていないって言うのは、皆さんシュミレーションして…

安野　それは多分ないと思います、入っているはずです。

清水弁護士　想定ではそうなんですけども、賞与の計算の中に所定労働時間が反映されているかなと言う…

安野　それは年間で所定出していますので。あれを12で割っていますよね、Aは。だからそれでおかしくない

　　　と思いますけど

清水弁護士　あのそれで結局、平日だけを基準にしちゃうと所定労働時間が減っちゃう

安野　今、ちょっとお二人が言っている所が私には違って聞こえるんですけれども、今、清水さんが言われてい

るのはその通りです。だから土日の５時間って言う平日の所定だったら、そのまま土日は５時間が所定と

言うのが計上されていますというのはその通りです。土日も５時間を所定で計上します。

川西　平日が5時間の所定労働時間だから、土曜日も５時間だけは所定労働時間として、７時間やっていてもあ

との２時間を残業として

安野　残業時間として付けるます。

川西　延長時間と言う言い方なんですか

清水弁護士　それはそれでいいんですけど、その１日の所定労働時間を考える時に、土曜日の分が反映されない

から、１日の所定労働時間が短くなりがち、１日の所定労働時間を前提に１年間の所定労働時間を出して、

それを前提に賞与を出すから賞与が少なくなってしまうんじゃないかと

川西　年間の所定労働時間を合算しているんだったら、土曜日の余っていた２時間は入っていないんですよね

安野　入っていないです、残業手当ですので。

川西　その事を言っているんですよ、そこが外れているんですよ。

安野　いや、残業でやって頂いていると言う事をご説明しています。

川西　残業も100分の100であって、だから一時金に反映しない時間と

安野　そうなります。

川西　働いていても、それが問題じゃないですかと言う事で、所定労働時間が賞与の基準になっているとしても、

本当の所定労働時間、本当に常時、常にその契約して1年間働きますといった時間が弾かれたもので決ま

ると言う事を言っているんですよね。

清水弁護士　だから賞与に反映させないんだったら、あの計算方法でもいいかなと思ったんですけれども、形式

だけの計算でそれが賞与に反映されちゃうと、それはちょっとおかしいかなと思うんですけれども、だか

ら土曜日の部分、土曜日が特に長いというのはよく分かるので、そこを土曜日を全部考慮に入れちゃうと

（別になる？）と言うのは分かるんですけども、それじゃあ全部一緒にしますかと言う事で2分の１反映

させるとか、色んなやり方があったんじゃないかなと思うんですけど

濱欠　今回、ここに書いていない事を言われているって事ですよね、質問書に。

安野　ちょっと多分ここに書かれているのは、全部入ってないみたいなことを書かれていたので、いや、入って

いますよと言う説明をしました。土曜日は所定が入っていないっていう風になっていたので、いや、所定

はありますよと言う説明をした。

清水弁護士　なので、その記載が土曜日の稼働時間が１日の所定労働時間に反映されていないと

安野　所定を計算する上で、土日の時間を引いて、考慮していないと言うそういうお話であれば平日でやってい

ますよと説明でも書いていますし、そういう様に計算しています。

清水弁護士　だからその計算方法がおかしいんじゃないかと言う事で、まああの今回のシュミレーションが計算

の目安として出されているだけならいいんですけど、今回の時給を計算する時に同じような計算方法でや

られているのであればそれはおかしいかなと思うんですけれども。

安野　おかしいと言うか、我々はそういう計算方法でやる事で合意出来たと思ってやっているんですけれども。

清水弁護士　その土日の分が反映されていないせいで、１日の所定労働時間が短くされちゃっていますけど、それで良いと言う事ですか

安野　１日の所定労働時間を…あのＡ契約の場合は、そうゆう風に、ま、我々システムの対応も必要なんで、そ

うゆう風に、あの合理的な方法だと思っているんです。

清水弁護士　（合理的とかじゃなくて？）その土日の稼働時間長いですよね、平日短いですよね、平日だけでや

っちゃうと１日の所定労働時間短くなりますよね、でも土曜日の分を一定考慮したら、１日の所定労働時

間が長くなりますよね

安野　ええ、まあその分、当然、時給はお支払いする事にはなるんですけどね

濱欠　今、お話しされているのは賞与の部分でいいんですよね

清水弁護士　そうです。賞与の部分です。

濱欠　賞与の計算方法として、所定労働時間だけではなくて、延長分の時間を考慮した賞与支払いをして欲しい

と言う要望…

清水弁護士　して欲しいと言うか…

濱欠　我々はそうじゃないと言うのを今、考えてただけなんですけれども、延長時間と言われている所もちゃん

と組み込むべきであると

清水　延長時間と言う名前が付けられていますけど、土曜日のその稼働は固定ですよね、一応その１日６時間な

り５時間なり決められた所定時間をはみ出ているから、延長時間という言い方をしていますけど、レッス

ンとしてあったら、そこは全く１年間固定ですよね、土曜日。

安野　それは土日に限った事ではなくて、平日もはみ出る方は当然いると思うんですけれど

川西　平日5時間の所定労働時間なのに6時間働かないと…

安野　1日だけ長い人とかも…

清水　いますよね、でもそれも平日ならば考慮されているけれども、まあ言ったらその基本月給の所でね、賞与が１ヶ月分となるとしたら、基本給の所にその土日の考慮、そこがされていなかったら…

川西　でもそれ、平日にはみ出している人の分も同じ処理をしていると言う事ですか、土曜日と

安野　そうですね。延長時間は残業ですので

川西　だから労基法上で言えば所定労働時間は決められて働いている時間は全て所定労働時間と言う訳だから

安野　労基法上は全然…

川西　これは関係ない。

安野　法律は関係無いと思いますよ。

清水弁護士　労基法上の違反じゃないですよ。

川西　違反じゃないけど、所定労働時間って何ですかってなった時に、全て契約上ここは働きますと言った時間は所定労働時間と考えるのじゃないですか

安野　それは所定の捉え方によるんじゃないですか

川西　それを勝手にここははずしますなんて事が出来るんだったら

安野　いや工場なんかはそういう稼働たくさんありますから、残業・休日を組み込んだカレンダーなんていくらでもありますので、

川西　それで一時金を…

安野　それをおかしいと言われても、それはちょっとあの日本の生産が成り立たないと思いますよ。

清水弁護士　それは確かにそうなんです。所定はこれで良いと思うんですけど、繰り返しになっちゃうんですけど、土曜日の分が反映されていない計算方法で賞与の額が決められてしまうのはおかしいんじゃないかと言う事で

安野　それを払ったら如何ですかというご提案なのか、おかしいから直せと言う事なのか

清水弁護士　「おかしいから直せ」です。まあその合理的かどうかと言う話が出て来ますけれど、その土日の稼働が多いのにそこが反映されないと言うのは、あのそれだけ不合理だと思うんですよね。やっぱり働いている時間は日によって反映されるべきで、例えば計算の仕方として、土曜日と日曜日の稼働を0.5日評価するみたいなやり方はあると思うんですけれども、ゼロにするのはちょっとやっぱり実態とも合っていないし、不合理だと思うんですよ。

安野　土日所定分は見ていますので、ゼロと言う訳ではないですよね、我々土日稼働と言う特別な見方をしている訳ではなくて、曜日で、稼働曜日で見ているだけなので、土日は長い傾向にあると言うのがあって、計算する平均で取るにしては、そこちょっと、人によるんですけれども、暴れてしまうので、比較的安定的な平日の所で所定を固めないと、所定を毎年毎年コロコロと変える訳には行かないと思っているので、そこはやはり守ってあげたい所なので、土日の稼働でふられるのはちょっと厳しいとは思うのですけれどね。

清水弁護士　例えば全部考慮しないとしても、土日の稼働を所定労働時間に反映させると言うのは

安野　所定労働時間と言うか、賞与に組み込んで下さいよと

清水弁護士　ああ、そうです。

安野　それはこの場で回答できる話ではないので、一度検討させてもらうという事でよろしいですか

**川西　社会保険はもうすべての時間、恒常的に働いている時間に入れると言う事ですから、土曜日7時間働いている人は7時間入れたら20時間超えるなら社会保険に入れると言う事ですか**

**安野　あの、そういう風に組みます、必ず。あの、A契約の人は社会保険入れる様に絶対組みます。Bは逆に入りたくない人が沢山あれなので、あのそこは入らない。入らない様にって言うか、そこは会社としてあまり見れないんですけど、残業しちゃうと分からない**

清水　そうですね。まあA契約の人がコロコロ毎年毎年変わっていると大変ですし、そうですね賞与の所ですね。今回、先程も何度も制度の移行期なのでと言う事で、賞与、やっぱりこの一番低い所で、直近の所で計算された時給で、基本給が決まった所で賞与を年収に組み込んで、年収を14で割った分で２回出しますって言うのが賞与ですよね。

安野　あの、そういう計算では本当は無いんですけれども、14で割るというとちょっと表現があれですけど

清水　そうですよね。

安野　結果としてそうなるって言うのがあるのかもしれませんけど

清水　そうすると月収が減る。この異常時であれなのに、最初から移行期だから今年度は取り敢えず、7月からですよね、4月からではなく7月からになるので、せめて今年度は例えば12か月、12で割るとかと言う形で行くとか、7月からの新しい年度をね、何かちょっとないのかな、この組み込んだ事でいいのかなと言う風に思っているんですけれども、まあ賞与を払わなかった事はありませんと仰いますけれども、やはり賞与は基本給１カ月を標準として想定していますと言う事で、それと先程の土曜日は賞与に組み込まれないのではないかと言う事と同じ様に、すごく低く月収を抑えられているのではないかなという危惧があるんですけれども、ちょっと賞与額の所があまりよく分からないので、14回で割るって所が、何回も持ち帰ってあの後「14で割るってどういうこと？」って言う話になったんですけど、もう少しちょっと説明して貰えますでしょうか。この14カ月を基本年収と捉える事で実態に即しておりと言う所が良く分からないんです。賞与の考え方そのものが違うという事ですか。

安野　そうですね、あの…

清水　「賞与」って名前が付いているけれど違う物なんですか。

安野　例えばですね「契約社員から正社員になりますと給与が落ちます」と言うのは、賞与額が高いからと言うのが普通の会社だと思っています。あの要は年収ベース見る、何回も申し上げていますけれど、年収ベースで比較しますので、年収ではそういう場合上がるんですけれども月給は落ちますって言うのが普通なんです。

清水　それはヤマハの場合。

安野　いえいえ、他の会社もそうです。なので、そうゆう意味でずっと年収ベースで比較して下さいねって、まあ雇用から雇用という訳じゃないので、あの委任と雇用の比較なので特に難しいんですけれども、年収ベースではちゃんと比較していますよというのが、ここの回答になっちゃうんですけれども。

清水　この賞与の変動幅が小さく安定的な取り扱い「約1カ月が標準」という事はそこに評価が加わると言う事ですか。

安野　そうですね。ただあの前もちょっと説明しましたけれども、契約社員という限られたエリアのお仕事をして頂いているものですから、全社の業績を反映するのはふさわしくないんですね。今コロナで落ちているからって落とす訳でもないので、そういう意味ではほぼ1カ月というのを必ず、必ずというかお支払いするのを前提に生活給的に見てもらえれば、我々は見ているというのが事実なんです。

清水　そこで評価を入れると言う所で、例えばなかなか委任と比べたらって仰いますけど、委任の時だったら生徒が増えたと言う所で、何らか増やす事をあれしますよね。雇用も同じだとは思うんですけど、3人のクラスが4人になった、4人のクラスが8人になった、そこまで頑張ったと言う所が評価につながる。それから後はどう言う事を評価するか、その評価の基準みたいなものはあるんですか。

安野　基本的には評価シートと言う形で、ちょっと名前はあれですけれども、そういうのを書いて頂いて、まあこう言う事をやりましたよとか、そういう確認を自己評価の所をご提出頂くと言うのと、あと定量的に捉えられるものもありますから、そういったものをチェックしたりとかと言う事になります。

川西　一時金の評価として別個あるんですか。一時金は評価によって上がったり下がったりすると言うんではなくて、固定1カ月と言う風に大体なっている訳でしょ。

清水　プラスアルファが評価

安野　プラスアルファはあまり起こさない様にしています。振れ幅を大きくすると生活給的な1カ月位と言うのを目途にして貰いたいので、大きくは振れないです。

川西　標準1カ月と言うのはちょっと大きくはなくても幅があると。評価が低い人は1カ月も貰えない人もいるということですか。

安野　まあ、そうですね。ただ、そんなに大きく減らすようなことはしない。

川西　普通にやっていれば、普通にやっている人については

安野　基本1カ月。

川西　標準線。大きくマイナス、何か成績を落とす事があればと言う事ですね。ただ、まだ就業規則を昨日、頂いたまんまで私も目を通していないんですけど、就業規則にどう書かれるかと言う事ですけれども、以前のあの案で言えば、まあ2回、年間２回、12月と６月と言うのは言っているけれども、金額について2回と言うのは言ってるけど1ヶ月分と言う様な金額は入っていませんね。

安野　書いていないです。

川西　それはどういう意図ですか。

安野　意図というか、全部書いていないと思いますけれども、我々の会社ではそういうのは書かない。普通の会社でも多分書かないですけど…

川西　１か月分と言わないと言うのは、だから正規の人たちと連動している訳でも無く、１カ月は多分１カ月でスタートして、書いてないから２か月も可能ですよね、書いてなければ、まあそれはない。

安野　契約社員、我々、もともと持っていますので、そこの運用と同じく

清水弁護士　講師以外の社員の人も１カ月が目安になっている

安野　契約社員の方はそうです。

清水　講師が今年頑張りたい、頑張ろうと思って「生徒増やしましょう」「いいレッスンしましょう」それが例えば来期の昇給につながるとか、あと「自分の英語力をどんどん英語力上げて行きましょう」とか「会社に貢献しましょう」評価が上がる、それが時給に反映されるから、昇給になるから、それが一時金に反映されるからと言う事をモチベーションというか、今後やって行く、そこを見える形で、こういうことが評価につながりますよ、こういうことで昇給できますよという形の何かがあれば、今回特別に移行期だからこうなのか、もうちょっと考えて欲しいと言う所を今日提案して帰りますけれども、すごい低い20年30年やっていても「1,200円か…」って思っている人たちの気持ちを上げる評価の基準であったりとか、どれくらいやれば、どう上がって行くのかという、何か見える様なものが無いのかなと思うんですけれど。例えば委任の時だったら講師表彰があったりとかしました。ここでも賞罰とかいろんな所でそうゆう表彰があるのかなと思いますけど、それがどう言う事、これ本当に一般的な契約社員に対してのそのまま引っ張って来た感じかな、何がどう違うかなと考えていたんですけれど、やっぱり低い時給からでもちゃんと雇用なって、しっかり働いて行こうという人たちが、次、また来年、また来年と思える様な何かはないのかなって思いながらずっと見ていたんですけれど。あの、低いです。思っていたよりも、想定していたよりも、そのＥ1，Ｅ2と言うのを見せられたから、時給的には低いです。それで基本給が決まっているんだなと思うと賞与も低くなるんだなと言う風にがっかりの気持ちの方が皆多かったので、まあそう言う所でもう少し何か…

川西　賞与1か月は書かないと言って、ちょっとこの団交で標準という表現で出すと言う事で、ただ交渉の中では1カ月と言う事を答えて頂いていますよね。

安野　あの今回のシミュレーションの中に

濱欠　回答に書いていますからね。

川西　だから、その書いていない事の不安て言うのは交渉の中で一応押さえて頂いて、書いていない事のメリットとしては1カ月限定で書いていたら1ヶ月だけど、それ以上も、今後…

濱欠　就業規則には書かない方が普通だと思っているんですよ。

川西　まあ、私もどっちがいいかなとは思っていたんですけどね。

安野　今回シミュレーションに皆さんに分かる様に書いているので、1カ月2ヶ月付くんだなって言う事は思っ

て頂けたと思うんですけど。

川西　交渉の回答で今回言って頂いているから、それでいいかなと思っている。あと激変緩和の事、時間がないから。

清水　交渉の中で激変緩和、ユニオンのメンバーからのアンケートで初年度100％、２年目66％、３年目33％、４年目以降でゼロというアンケートが出て来たので、「そう言う風になっているんですか」と聞いたら「ユニオンにそういう回答はしたことはありません」と言う返事だったんですけれども

川西　そこ回答して下さい。

清水　はい。どういう風になっているのか、何％の減額から激変緩和措置を対象とするのか、措置した人数というか、大体どれくらいなんですか。

濱欠　ここはもう申し上げた通り、やっぱり個々の話なので、一律の回答は無理ですね。

川西　でも最初、正確には無理だけど、一定はやると言ったけれども、個々と言っても本当に今ほとんど100万円位減る人でもその話して貰っていないと言う様な人もいるので、一体どの位の人に。まあたまには（激変緩和措置を取られている人が）おりますけれども、それって本当に片手位の人じゃないですか。それもいない位じゃないですか。

安野　100万位とか色々問い合わせはあって、こちらでシミュレーションを作り直してあげて送ったりもしているんですけど、それは作り方が間違っていたりとか、そういう方もおられるので、問い合わせ頂ければこちらで対応出来るものはして行きますけれども、ちょっとシミュレーションの入れ方が難しかったかもしれない。

川西　というかまあ、それと皆さん、まさか昨年ので比較していると思っていないから。もう一つ前の年数でしてたんですね。

安野　そうですね。

川西　だから今回その比較が2020年の秋の段階だと言う事にそこまで私たちから見れば、そんな所を比較対象にしてしまったと言うのがすごく残念と言うか、納得行かない所でもあるんですけれども。そこで比較すれば、まあそんなに大きく違わないという人が出るかもしれませんね。元々の比較の所が違っている訳だから。ただまあそれで本当にいいのかどうかというのは皆さんの今後この回答を元にして激変緩和をどれだけの人がどういう風にやって頂いているのか。ただ今申し上げた数字と言うのは事実ユニオンの所に（譲渡？）して頂いた部分でもありますので、一応それはやっていると言う事ですよね、そう言う形で。これは事実かどうかって言う事については

安野　書かれたやつですか。まだ最終と言うか4月にならないと確定はしないと思うんですけど、そういうお話をしているケースもあります。

川西　今、提示されて激変緩和の措置をしますという風に言って貰っていない人は、今後出ることはないんですか。今後もまたあり得る事ですか、賃金調整の中で。

安野　現状想定はしていないです。こちらで一応1,000人分全部見ていますので。今の所は想定していない。

川西　想定していない。今後はもう今、措置を提示されていなければな無いと…

安野　基本はそう思っていますけれど

川西　じゃあもう本当に少ないですね。

清水弁護士　受け取ったアンケートの中身を見ていると、ヤマハさんが想定されている以上に「これだけ収入が

減ってしまうんだ」と思っている人が多くて、結局減っちゃうんだったら雇用化を希望するのは辞めちゃ

おうと思っている人が出て来ているんですよね。それは非常にもったいないと思うし、先程もこれだけ減

ってしまうと言う事でヤマハに問い合わせたら、シュミレーションを作り直すみたいな事だったと思うん

ですけども、もうちょっとそういう事を広くやって行かないと、雇用を希望しているのに、収入の問題で

希望が出来ないという人が漏れちゃうんじゃないかなと、今の話を聞いて思うんですけど

川西　まあすごく危惧しますよね。それで意向調査をこの間されて、現時点の意向ではどれ位いらっしゃいましたか、前のアンケートではね200人位でしたか

安野　そうですね。

川西　少なくなっているでしょう。もう皆さんすごく辞める事も考えているし、賃金提示でショックを受けて、迷っていますよね、すごく。これから変わる人もいるかもしれないですけど。何人ですか

鈴木　220人位。

清水弁護士　今、中身は大分議論はしていますけれど、雇用化の取り組みってすごい事だと思っているんです。

ただ、本当に雇用化を希望しているのに報酬の面でそれが出来無いという人が結構いると思ったら、そ

れは本当にもったいない事だし、もうちょっとエントリーは締め切られちゃっていますけど、改めて年収

ベースにして貰う事とか（？）をご説明をして頂いて、もう一度そういう機会を持って頂くとか、報酬面

の不安を感じて貰っている人にまたアンケートを取って「下回らないんだよ」って言う事を、しっかり安

心して検討して貰える様にと言う取り組みを今の内にやっておかないと、本当に希望している人が取りこ

ぼされちゃうんじゃないかなと言うのをユニオンとしてはかなり危惧しています。

川西　試験があるとか、それからこのすごく色々な事で特約店が言われる事、そんなこともあったりして

清水　実際特約店がそう言う事を言っているんですよね。どう対処したらいいですか、一講師は、そんな風に言われて「先生、委任を選んでね」と言われている先生、どうしたらいいですか、長くちゃんと雇用にされた形で働いて行きたいと思っている先生がそんな風に言われたりとか、他に「もうヤマハを辞めて部屋を貸してあげるから、安く貸してあげるから、先生独自でレッスンしたら」とかね、言われている先生もいるんですよ。

串田　それは…

濱欠　それは回答を申し上げたりしているんですけど。

清水　そうやってここに言って下さいって言ってはりますけど、でも実際には本人が中々言えないから、こうや

ってユニオンに相談されている訳で、やっぱり特約店からの圧力、それを雇用にするか、まだエントリーするかどうかと言っている所で、今回の意向調査も特約店と共有します。特約店が「そんなややこしい事はいらん、音楽の先生と同じ様に、好きな様に使いたい」と思っているとかね、平気で言われている人たちもいて、私がそこに乗り込んで行く訳にはいかないですよね。会社としては指導していますと仰いますけど、でもやっぱり個人の選択に関してね、そうやって何かいらない圧力を「先生、稼働クラスを渡さない」とか「春の開講を入れない」とか、そう言う事を言われている事が実際にあります。どう対処したらいいですか、それは。言っていますけど、なかなか個人的に特約店さんにも言えないしって言う先生がいっぱいいるんです。

清水弁護士　結局雇用化を希望する事を躊躇するきっかけにもなっていますし、委任の人と雇用化の人がギス

ギスするきっかけにもなっちゃっているので、やっぱりもう一回ヤマハさんから特約店に説明、周知して

頂く事が必要かなと思っています。

清水　あの、どうでしょうか。

川西　これ、この意向調査で雇用すると言った方にだけエントリーシートが配られる

清水　違いますね。エントリーが今度12日ですか

安野　来週、休み明けに。

清水　それが正式なエントリーですよね。

安野　講師サイトにそれが出ますので、そこから入って頂いたら簡単に出来る様になっています。

清水　その人にしか、どういう内容ですって言うのは行かないと言う事ですよね

安野　えっと、その後のレポートとかSPI受けて下ださいとか、そういう案内はそういう方々にメールで多分ご

案内する

清水　SPIはいくつかありますよね、新卒者用とか何か、パート用とか色々ある聞いたんですけど。

安野　いや、ごめんなさい、ちょっと、今、どの何か私もパターンかあれなんですけれども、いつも我々使っているやつですので、同じものを受けて頂くと言う事で

清水　いつもの我々、それは新卒者、新規採用の新卒の人

安野　いや、契約社員の方も全員受けてもらっています

清水　同じものを受けていると言う事

安野　はい。

清水　新規採用も全てって言う事ですか

安野　すみませんちょっと誰か

川西　賃金が低いからTの所に入って、そこから10円づつ上がって行ったとしても、もうそれは気の長くなる

様な長い時ですから、次の段階に行けないから、むしろTOEICでいい点を取って、一つ上のランクになるまでは委任でいて、そこに一つ上のランク行ってからじゃないと、Tにいる間はもうかなり厳しい、賃上げは。そう言う様な事が段々皆さんの知恵として働いて、そういうのもありますし、そういう入れ知恵をされると言う事があったりして、まあそんな感じにも危惧しているって言う事で、で、何人ですか

鈴木　すみません、全体の回答の状況としては対象の方に対して88.4％の回答率なんですけども、それが分母が934、A契約が16％、B契約が９％、委任契約が64％、あと休退任が12％です。ですからA契約が大体150名位、B契約が80、委任が600、休退任が100ちょっと位ですかね

川西　委任が600もいるんですね。これにはなかなか我々厳しいですよね。

清水　特約店から4月の開講じゃないですけど、4月のあれがもう全部回収されて大体のあれが出来ているんですか

串田　12月末を回収目標にしていて、確認しましたけど100％にまだなっていなくて、80％ちょっとですね。今その最後の回収中です。

清水　そこで閉めるって判断という特約店も出てきている、英語を縮小するという所も増えている。

串田　こちらのメッセージが基本的には集約をして行って下さいって言う事ですから、10会場経営していた所を例えば8会場になったりとか、そういう傾向にはもちろんありますけれども

清水　それがダウンサイジングなんですね。

串田　まあ、そうですね。（？）10名以下の会場は（？）一会場50名から30名位の（？）して下さいというのがメッセージなので、やはり10名を切っているような会場は、まずは統配合という方法にはなるとは思います。

川西　雇用をもうちょっと増やさないと、（？）この人数では厳しいですよね。

清水　一応、はい、じゃあさっきの会社回答に対する、（2020年12月29付）「会社回答・確認事項と実態の乖離について質問と要求」についての会社回答（指摘）の18項目について精査し確認をしましたので、提出致します。

川西　あのこれ、２回の文書でのやり取りとして、これまでの交渉の回答や確認ですけれども、指摘も頂いた。今回出しているのは3、54項目ありましたけど、そのうちの18項目の指摘がありまして、その事についてやり取りをした結果として、あの今日、うちとしてかなり指摘の所はお互いの所、精査をして、新しいものにしておりますので、そんなに依存はないと思いますけれども、お持ち帰り頂いて、もし何かあれば、また回答して頂いてたらいいと思いますけども、そんなにうちとしても交渉を確認して、言われたご指摘があった所はほぼ、まあご指摘通りに直しておきますので、これでいけるんではないかと思いますけれども、もし何かありましたらまた追加と言う事で、あと残ね30…,50（４？）項目の残りについて、また回答頂いて、こちらが言っていない所もありますけれども、とりあえず指摘の部分はこうして精査したと言う事お示しさせて頂きますのでまたご検討下さい。うちは就業規則について次回その事も、もうそろそろ就業規則の事もやって行かないと、あまり時間が（ガタガタ？）になってしまう、眼を通して行って、これはどうしましょうか、交渉でと言う事で

濱欠　あの是非、事前に頂けないと、我々としての統一見解が出来ないんで、我々としては事前文書で頂ければ一番効率がいいやり方と言う事になりますよね。

川西　まあそうですね、いちいちここで１ページずつ、くってやって行く訳にも行かない、そうしたらちょっと時間かかるね。

清水　そうですね。12日からエントリーが始まりますよね。それまでに先程、言っていた様な形で「安心してください」みたいな会社からのメッセージは出して貰いたいなとは思います。やっぱりすごく時給の事を不安に思っている講師が沢山いますので、今後の稼働に関しても。先程シミュレーション所であった賞与の所ですよね。組み込むか、組み込まないかという所とかもまた検討して頂けたらと思います。時給はもう少し上がりませんか、ちょっとそこもぜひ検討して頂けたらと思います。想定していたよりも雇用が少なかったらこれは出来るんじゃないんですか、今年度に限って。移行期間でかなりもし我慢しているんだとしたら、私達がね、やはり手間もかけますし、今後に向けてややこしいことも色々して行かないといけないという所もあるので、今後ちゃんと残って働こうとしている人材が雇用を希望している訳なので、そこは時給の事も考えて下さい。お願いします。

川西　東京の方は講座、どうですか、学校に連動しているんですか、コロナは、東京で

濱欠　閉鎖するかどうかですか、基本的にはそういう考え方です。やはり学校がやっているかやっていないか、っていうのが非常に大きな判断基準にしています。

川西　今の所は普段通りやっている。

濱欠　やっていると言う事だとすると、閉鎖しないと言う方向性でいる事は確かです。

清水　皆さん気をつけて帰ってください。

濱欠　はい、ありがとうございます。