**第18回団体交渉2021年2月24日（水）**

**大阪府立男女共同参画・青少年センター４Ｆ中２会議室**

清水　こちらの方、揃ったみたいなので始めさせて頂きたいと思います。緊急事態宣言下の中、わざわざ大阪迄

ありがとうございました。解答についても3つ、たくさんあったのに迅速な対応に感謝致します。もうち

ょっと早かったらもうちょっとしっかりと思うんですけど、一応期日迄に頂けたと言う事でありがとうご

ざいます。本日の交渉たくさんあるので、進め方について整理させて頂きたいと思います。団体交渉の協

議項目についての要求書でだいたいどう形で進めたいと言う事はご連絡申し上げているんですけれども、

順番として、まず1番最初にこの「統廃合を理由とする契約終了についての契約終了となる講師への対応

についての要請書についての回答」からと言う所でしたいと思っています。次に2番に「就業規則案の改

定について」と言う事で上げているんですけれども、その後にこの協議項目の中でもある先に3番、4番、

8番について進めさせて頂きたいと思います。

濱欠　えっと「就業規則案の改定要求書に対する会社回答の1」ですか。

清水　いえ、って言うか、じゃなくて団体交渉の協議項目についての要求書の順番の...

濱欠　報告業務について…

清水　はい。「3番、報告業務について」「4番、土日の労働時間について」それから「8番、その他」の所の協議

事項についてと言う所を先にちょっとざっと確認と説明を頂いた後に、5番6番7番は就業規則案の所で

も重なっている所がありますので、そこで就業規則案の方の回答の説明を頂いた所でしたいなと思ってい

ます。それでよろしいでしょうか。

濱欠　はい。えーっと結構ですが、何ですかね、これも先に書いといて頂けると（これも？）すぐ済んだんじゃ

ないかと思います。

清水　はい。そうですね。回答が来たのが22日でそこから今回のこの2時間しかない中でどうするかと言う所

を考えた所で、ちょっとこの順番で「就業規則案」の所は項目も多数たくさんありますので、バラバラに

また飛んでも良くないと思うので、あとでしっかりと説明を聞かせて頂きたいなと思っています。なので

まず一番最初に「会場政策の現状について、統廃合を理由とする契約終了についての要請書の回答」もあ

りますが、その前にはちょっとそれに伴ってと言うか、それの前段階として会場政策の現状についてちょ

っと数字的な所をお聞かせ頂きたいなと思っているんですけれども。

濱欠　えっと確か書いてある所があったと思うんですけど。

清水　はい。そこで８番の４の所で教室数が870で講師数が870、これは必要数ってなっていると思うので、実

際にこれが…

濱欠　どこでしたっけ…

清水　8番の４です。④です。8の４。

川西　そこをもう少し詳しく

清水　はい。もう少し詳しく教えて頂きたいなと思っているんですけども、教室数が870で英語事業として閉鎖

した所、閉鎖数とか統廃合した店とか新規数とかって言うのは分かりますでしょうか。

濱欠　えーっと、うちではまずご質問の事項についてはお答えしていると思っているのですけれども、それ以上

　　　に必要になったと言う事になりますかね。

川西　はい。すみません。

濱欠　会場数870と言う、まあ数を答えてしまっているので、我々としても数を答えると言うこと事態は躊躇し

た部分もあるんですけれども、ある程度お答えしないと分かって頂けないんだろうなと言う所でお答えを

しています。

清水　じゃぁ講師の方、これは必要数という形で答えて頂いているんですけれども、現状870名、春以降…

濱欠　現状と言う、今、その来期に必要であろうと思われる講師数

清水　そこは確保出来ているってことですか、その人数に関しては

濱欠　確保…

清水　確保っていうか870名は４月以降いるって事ですか

濱欠　そうだと思っています。

清水　退任した先生、退任する予定の先生、こん年度中に退任する先生の数はどれ位でしょうか

濱欠　えっと、まぁ現講師数から考えて頂ければ想定できるのかなと…

清水　現講師数が最初、当初1200人とか1000人前後とか言っていましたけれども、そうすると約200人近く、

約200人以上…

濱欠　まぁ、今もう既に減っているので1200人いない状態なので、そこまでにはならないですね

清水　200人ぐらいって事ですか

濱欠　200人にはならないですね

清水　200人にはならないって事は150位って事ですか

濱欠　あのー、ちょっと正確な数字を私の方でお答えするのは憚れるんですけれども、おそらくその位の規模感

になるかなと…

清水　えーっとそれは契約終了と言う形で「もう仕事がないから契約できませんよ」と言う形で言った方達がど

れ位になるんですか「自分でもう仕事が少なくなるからやめる」って言っている人と…

串田　そうですね。まあ、あのー、期の頭の頃から「今期をもって退任したい」と言うお申し出を頂いている先

生方もいらっしゃいます。それと構造改革の話が秋から始まっていますので、そのあの話を聞いてみてで

すね、会場集約等々を進めて行く中で稼働がほとんどないので、今回退任したいと言う方とか、今まさに

悩んでいらっしゃる方もいる訳ですけれども、そのような方々の中で、うちの担当と先生方と話をする中

で退任をされるという風におっしゃっている方が、いま濱欠が言った位の人数になってくるんですね。当

初から期末をもってお辞めになる方とか途中でお辞めになっちゃった方もいらっしゃいますけれども、そ

ういう方々も足してそれくらいの数字に

川西　その内訳は…、まあ当初からもう自分で辞める計画だった人がどれ位なんですか

串田　それを、あの…

川西　毎年出ますよね、それは…

串田　それはですね、なんでしょう、担当のヒアリングベースでしか抑えていなくてですね。あの時期にお申し

出を入れて頂いて、それで数を数えているって訳ではないので、そこはですね、何とも内訳を数字で説明

するのはなかなか難しい部分もあります。ただ例年ですね、例年、構造改革のような事がないケースで辞

める方々が100人〜150人位ですね、もうちょっと前、先生方も生徒が多かった時代は200人位、毎年先

生がお辞めになって、その分新規で入れていたんですけど、ここ何年かは100人〜150人位の所かと思い

ますので、そこから推察すると構造改革要素の先生方の分と言うのは、まぁそんな莫大な人数ではないの

かなと思っています、で、さっき濱欠が申し上げた講師の数と言うのは、我々が補足している退任になる

先生方の数を引いた数なので、こちらがそこに持って行こうとしていた数ではなくて、今我々が来春稼働

して頂けるであろう、いわゆる数ですので、そこを目標に作って削減しているとかそういう事はないです。

清水　来春、予想している数字が870って事ですか。休任する先生と言うのは出ているんですか。休任数と言

うのは。

串田　休任は…、まあ、あの…

鈴木　少ないですね。そんなにたくさんはいらっしゃらないと思います。すみません、何人って言うのは今ちょ

っと分かりませんけども

清水　この休任制度って言うか、結構、曖昧になっていた時もいっぱいありますよね。届けをすぐに出しなと言

う時があったり、最近は厳しくなっていたりとか、出さなくても休任状態になっていたとか、何か色々、

昔はあったかなと思うんですけど、最近は休任したら、休任届を出したらだいたいどれ位迄有効って事に

なるんですか。

鈴木　休任届は契約上は1年間と言う事ですね。休任届が受理されて稼働がそこからなくなった状況で1年間。

清水　その間に会社の方から連絡があるのではなくて、本人の方から「仕事がありませんか」と言う形なんです

か、今の委任の契約上

鈴木　運用としては基本的にはご本人からもあるでしょうし、こちらから「そろそろどうですか」と言う声かけ

をするケースもあるので、一概にこう言う決まりでやっているって訳ではないと思ってます。

清水　新規採用されていますよね、募集をされましたけれど、採用予定ってあるんですか、新規採用予定。

鈴木　採用予定って言うのはちょっとまだ詳しく分かりませんけれど、ちょっとまだ稼働の調整中なので、ただ

やっぱりちょっとあの曜日によっては必要、まぁエリアですかね、エリアによっては必要な所もあると聞

いているので、それでもそんなに例年の様な数を取ろうと言う事ではないです。

清水　去年で何人位取られたんですか

鈴木　えっと去年、ちょっとごめんなさい、ちょっと私も…

串田　去年は丁度コロナの騒動でですね、春に何かきちんとそれが出来ずにですね、追加で秋とかに採っていて、

４、50人だったんじゃないですかね、春と秋と

清水　例年ではもっと100人近く、100から150例年退任しているって事は、だいたいそれ位は新規で採っているって事ですか

串田　イコールじゃないですね、あの８掛けとかそれ位の数字で、まあ採りたくても採れないって言う事もある

んですが、なので年々先生の数が減っているのは、やっぱり退任の数よりも新規採用の数が少ないのでそ

の位の感じですけども…

清水　じゃあちょっとあの雇用の方の、雇用エントリー数が130人って言う風に回答で頂いてるんですけど、A契約とＢ契約の人数って言うのは教えて貰えますか。A契約希望は何人位いたか、Ｂ契約希望が何人位いたか

安野　詳細は分からないんですけど、大体Aが２に対してＢが１位の割合です。

清水　２：１の割合ですか。

安野　はい。

清水　委任希望者数はじゃあ870いるだろうと言う所から130引いたって事になるんですか。

安野　そうですね。

清水　このエントリーに関して問題とか色々出てきたりとかしていませんでしょうか。辞退者は居ましたか、たくさん…

安野　辞退者含めて、あの都合130名。

清水　辞退者含めて、辞退者の数は言えない。

安野　まああの、理由も色々あってですね、間違ってボタンを押しちゃったとか色々な方も居るので、全員が本

当のエントリーかどうかって言うのも…

清水　22日に全部終わりましたよね、あの…

安野　月末まで延ばしましたので、エントリー…ああ、あれですね

清水　SPIとレポートと

安野　ええ

清水　それが出てなければそこでもうエントリー失格になるんですよね。

安野　あのレポートが出なくて失格って方はいなくて、皆さん事前にご連絡頂いてって言う…

清水　SPIに関してもそう言う事ですか。漏れた人がいなかった、エントリーした人はきっちりそれが行ったって事ですね。

安野　レポートは出して頂いています。あのまだSPIの結果が出てないので、そこはちょっと…

清水　SPIっていうのは受け付けましたとか何も来ないんですね。課題レポートの方も受け付けたかどうか、添付して出しても

安野　メールが返って

清水　来ませんでしたね

安野　ああ、そうなんですね。

清水　来ないもんなんですか。

安野　すみません、どういうシステムかって

清水　行っているのかも分からないし、何回も添付するのもおかしいしって思いながら、これで合っているのかなっていうことはすごい…、前もTOEICのスクショを送る時も何も無いで、その時は問い合わせましたけど「行っていますか」って言う事で、期限もあったので、今回はまあ行ってるだろうと思って…

安野　我々はそのシステムの中で確認が出来るもので、それが返信メールがあるかどうかまでちょっと私、知ら

なかったので…

清水　多分、皆「えっ、送ったけど何にも返信無いわ」ってきっと思ってると思うので

安野　そうですね

清水　はい。一応そういう採用担当みたいなのをもし設けられているんだったら、その辺の連絡はちゃんとして欲しいなって思いました。

川西　それと、退任数150って言われる事は、例年通りと言う事ですか、大体

串田　ここ、2，3年の傾向よりちょっと多いんじゃないですかね。

川西　この2，3年の傾向で会場政策をやったから特に減ったとかそう言うことは無いんですか。

串田　いや、なのでここ2，3年は100名から150名位の間位なんですけど、この春は150名から200名の間位ですので少し多いかもしれないです。

清水　それは統廃合とかって言う事もあって、まあコロナで閉鎖っていう事も。

串田　はい。

清水　分かりました。

川西　本人は働きたいけど働けなかったって言うような人の数は掴んでらっしゃらないんですか。雇用をしたいって言う希望を出したけれどもダメだったというような数。まあうちにしたらそこが一番問題なんですけれども。

串田　その辺が非常に微妙で、明らかにちょっとまあ、ある特定の東北のエリアで特約店さんが事業を辞めると言う事でですね、浮いてしまった先生っていうのは明らかに頭数が分かるんですけれども、ま、んーっ、その…

川西　だから特約店とヤマハとの間で、この今の人数やら、大体これ位のクラス開設でこれ位の人数になりそうだとか、あるいはその中で働きたい人よりもクラス数が少なくて辞めて貰わなきゃいけない人が出てるとか、そう言う様な事はお互いに一定の期間を切ってでも集約したりしてるんですか。特約店から上がってきた数字で、どこでどうやって集約されてそう言う事を全体を掴んでおられるのか、取り敢えず特約店任せなのか。

串田　我々のラインのお店の担当のライン担当がですね、自分の担当エリア担当特約店と会話をしてですね、会場の数、そこで統廃合の結果、残る会場の数ですね、それと先生のご意向って言う所は把握をしていますので、そこの積み上げの数字が会場数と講師数になっていますので、特約店とまあ会話をした我々のライン担当の会話した結果のこちらのまあなんと言うんですかね、特約店の報告を100％鵜呑みにしている訳では無くて、これはこうじゃないですかとかと言うあたりの会話の結果の数字なんです。

川西　私達の所にリテイリングも結構色々来ているんですけれども、リテイリングも含めてそういう状況である。

串田　そうですね、今のは全国の数字です。

川西　えっとそれはまた後でやりますよね。

清水　はい。そうですね。じゃありがとうございます。契約終了の件について、統廃合を理由とする契約終了の件について行きたいと思います。さっき契約終了の回避に向けて全力で交渉する事って言う事をお願いして、まあ現状をさっき言って貰った形にはなるのかなと思いますけど、まだそこ頑張って頂いているのかどうなのか、合意に至らずっていう所で、何も出来ずに契約終了せざるを得ない場合もありますって言う事で、今ユニオンに寄せられている声としては、運営のライン担当者から「もうありません」って言われたきりって言う人もあれば「探します」「他のお店で探します」って言う事をこうやって下さる方もいてたり、ちょっとご病気になられて担当と連絡がずっとつかないまま後任と言うか次誰と話していいのかが分からないっていう状態の人がいたとかって言う事もちょっとあるので、その辺の現状はどんな風に、一応は例えばそこが閉鎖になりました、統廃合で生徒がもう無くなりました、じゃあ次どうしますかっていう所で、希望とかどこまで通勤して行けるのかとかって言う事をしっかりと聞いて仕事を継続したいって言っている先生に対してはやって貰っているのか、それがほんとにエリア担当の人によって違っているような対応だったらちょっと困るなとは思うんですけど、その辺はどうでしょうか。

串田　あの基本は会場が、例えば4つが2つになっちゃって、4人が3人で済むって言う時に、お一人の方が稼働を継続希望の場合は、当然その近隣エリアで稼働出来る所はないかを探すのは、基本そういう対応をしています。ただその人その人のキャラクターっていうか、話し方もあるので、話し方によってまあ今仰った様な取られ方をしている、まあＡさんが言えばそうじゃないのにＢさんが言うと割とはっきり言った時にそう言う風に取られてしまったケースもあるのかどうかどうかっていうのは、多分にキャラクターに寄る部分はあると思いますけども、基本的な対応は、まずはご本人のご意向を聞いて、そのエリア内での稼働を探すって言うのが基本的な対応で、その結果なかなか難しそうだ、もしくは春の新開講を待たないとちょっと分からないって言う様なご回答になっているケースもあると思いますので、基本的な対応はそれでやっています。ただ100％その方の稼働を確保出来るかどうかっていう所は、あの本人の担当の能力と言うよりはですね、そこにマッチングする機会があるか無いかっていう所の方が多分に高いので、そこはですね100％ご回答、稼働のご回答が出来てないケースもあるって事が事実としてある。

清水　やっぱりあの、まあそんなしょっちゅう連絡が欲しいとは皆思っていないと思うんですけど、やっぱり定期的にどういう状況かって言う事を連絡を頂くとか、やっぱり春以降仕事が無いかも知れないっていう不安をずっと年末ぐらいから持って、じゃあ就職活動もしようか、どうしようか、これを副業にするべきなのか、もう辞めて違う仕事をするべきなのかって言う事を考えている段階で、何の連絡も無くって言う場合もあったりとかするみたいなので、まあそこはキャラクター、担当者のキャラクターによってって言う事で片づいてしまうと、生活が掛かっている先生たち沢山いらっしゃるので、それはちょっと冷たいなと思うんですけど。

串田　そうですね。そこをまあキャラクターで片づけるってつもりは無いんですけども。私が言いたかったのは、物の言い方とか使い方の部分で…

清水　まあ勿論それはあると思うんですけど、やっぱり放ったらかしにされている先生もいらっしゃるみたいで

濱口　そうですね、私も放置されていて、こちらから私は稼働はしたいんですけど、自分が、そちらの仰るダウンサイジングにより無理な統廃合を今されていまして「特約店に仕事がないので、他の特約店とかであれば教えて下さい、紹介して下さい」って言って、でもずっと放置です。私から連絡して「どうなってますか？」「何かありますか？」って「今の所、紹介出来る所無いんです」、じゃあこちらから連絡しないと頂けないんでしょうか。

串田　まあ、それは…

濱口　非常に不親切かなと思いますけど

串田　それは、なかなか良いご回答が用意できない

濱口　良いご回答が用意できなくても、現状は知っておかないと皆、進退問題というかありますよね。

串田　そうですね、あのそこは…

濱口　放置はどうなんでしょうか

串田　そこはまあ、こちらからある定期的な時間を持って「まだなかなかいい回答がないんだけども引き続き

やっていますよ」みたいなコミュニケーションは取るべきだったのかもしれませんね。そう取られてし

まうって事に関して「私から連絡しなければ何も無い」と言う風に取られてしまう事は、こちらからの

連絡が少しそうだったのかなあと思います。

濱口　それを全体のラインの方に徹底して頂く事は可能ですよね、串田さんのお立場でしたら。みんなに定期的に連絡するようにと

串田　まあ定期的に…、まあちょっと中途半端にどっちに転ぶか分からない様な方に関しては、しっかりコミュニケーション取って、ご不安な状態をね、少しでも解消出来る様なコミュニケーションを取ってくれと言うのは私の方から勿論伝える事は出来ます。まあ毎日電話しろとはさすがに…

濱口　勿論そうは申し上げていません。放置は止め下さいと言っているだけです。

串田　はい、分かりました。

川西　雇用の問題の、最初の交渉の時からですけれども、雇用政策を取ると、就職も含めて考えていると言う様な事はコロナの前の段階から構造改革として定義をされていましたよね。ところがコロナが始まって更に社会全般的にも雇用の状況が色々出て来たと言う、そういう中で政府も雇用（助成？）金等いろんな政策を打ち出して、何とか雇用を維持して行くと言うのが国の政策として、特に大きな企業はきちんとそれを守って欲しい、ところがそこに給付金が出なかったので、それを大企業の非正規労働者にも適用する、あるいは契約がきちんと出来ていない、飲食店の人たちも仕事が決まっていない人たちについてもカバーして行くと、だんだん社会一般的には社会として雇用を守って行かなければ大変な状況になると言う事で国が政策を税金を注ぎ込んでそう言う事を今やっている訳ですよね。やっぱり大きな企業の雇用責任として、こういう計画の元で進めて来たけれどもコロナが入って来て、こういう状況になってきた時にもう一回見直して、この時期に計画通りに4人なんて数字をそのまま機械的に押し込めて来ては大変な状況になると見えて来た時にはそこの見直しをして行く所が、特約店の方には4人と言う所が頭にあって、なかなか柔軟な移行期間でそしてこの社会状況で、そういう中で働きたいと言う人には雇用をちゃんと作って行こうというね、そう言う様な状況を頭に入れた形での打ち出しが、もっと新しい雇用を守って行くと言う視点で無かったのかなあとちょっと私たちは残念で、機械的にやって「ありません」尚且つ最大限の努力を1人1人の個人と話し合ってやって行くと言う事を交渉の中で確認しましたよね。そう言う事が本当に誠意を持ってやられているのかと言いたらそれが感じられないと言う所で、うちの所にたくさんレポートと言うか訴えて来ている部分があるんですよね。交渉の結果の中では「組合員については雇用しますよ」と大きく変わる時には相談もしますよと言う事を前の人事の方、お名前何だったかな、交渉の中でも言われて、濱欠さんのいらっしゃる所ですけども、私たちは確かに色んな店舗の縮小がある中では雇用問題が出て来るだろうとは思っていましたけれども、最大限努力して色んな形で吸収されて行く、そう言う努力をして下さるんだろうなと、それでもどうしてもその地域に無い、転勤して行く場所に無い、そういう事態が出てきた時には本当にやむを得ないと言う事態にはある一定仕方がないだろうと、私たちもちょっとは覚悟はしていたんですけれども、ただ今回の場合、そうゆう様な事を全部やって頂いていてるかと言うとそうではない、本当にかわいそうにパワハラまがいにやられたり、色んな事が私たちの方に一方的と言われれば一方的ですけども、訴えて来ているそう言う問題が出て、特約店でもリテイリングでも様々な事を無理をして押しつけて来ている。そして最後に雇用の問題を講師と特約店がかぶっていかないといけないという、そういう事態になっているのではないかと言う推測をしているんですけども、それはどうなんでしょうか。

濱欠　あの…、ちょっと論点が良く分からないのですけども…。まあ我々としては、事業の継続が基本にない

といけないと思っていますし、努力を感じられないと仰るかもしれませんが、我々としては努力してい

ると言う事ですので、これ以上論点としてどう言った所を危惧して行けば良いのかなと言う所だと思い

ますね。

清水　では、いくつか例をちょっと挙げさせて頂きます。寄せられた声を挙げて行きたいと思うんですけども

リテイリング広島の方でリテイリング側の方から急に「もう統廃合するから貴方の居場所はうちには無

い」と言う事で12月に退任せざるを得なくなった。生徒さんはその先生が辞めるからと言う事で皆、辞

めてしまった。結局クラスが無くなった。で、その後…

濱欠　それは誰が言ったんですか。やっぱりYMJのライン担当が言ったんですか。

清水　そうですね。面談をしてやっていると書いてありますので、そうだと思います。一応契約は3月末迄あ

るはずなのに「貴方の居場所は無い」稼働停止を告げられたと言う事があったそうです。今、現在は仕

事が出来ていない状態で、今後どうするのか「まずは休任届を出してください」「すぐにでも書いて下さ

い」と言う事をエリア担当から言われたと言う風に来ています。生徒が辞めた事も大きいですよね。統

合する前に生徒に先生がきっちりと変わる理由とか、こういう状況って言う事をきっちり説明で出来て

いたら生徒たちももう少し残ったでしょうし、先生ももう少し協力的に出来たかもしれないのに、こう

いう言い方「あなたの居場所はうちには無い」という言い方は問題発言だなと言う風に思います。契約

途中でこう言う事をしてもいいのかと言う事ですよね。それから鹿児島の例ですけれども、特約店から

ミーティングで「生徒を全部持って行っても良い。会場はここをこのまま使っても良い。うちは会場費

だけもらえればいい。先生は独立したら」と言う風に言われたと

濱欠　それは特約店がですか。

清水　はい、特約店です。「それはヤマハを辞めろと言う事ですか」言う風に聞いたら「そうです」と言われた

と。それを運営担当者に言ったら「それは店がアウトです」と、協業禁止義務違反になると、撤退する

としても、そこは講師がお二人いらっしゃるそうなんですが、１人だけ残して、もう１人を独立させた

形で稼働、仕事させると言う事は無理ですと、２人とも無しにして撤退するか、２人とも残すかと言う

風に言われたと言っていますが、なかなか結局これパワハラまがいというかパワハラですが、そう言う

事を言って退任と言う事を選択されたと言う風になっています。そこで運営担当者がもう少し間に入る

なり何なり、まあだいたい「独立して」と言う様な事を言って来る事自体がおかしな話ですよね。他に

5日稼働していた先生が人数も少なかったと言う事で、全部統廃合して行くと1人のセミナークラスだけ

しか残らなくなった。今、雇用エントリーもしたいし、Ａで雇用エントリー、週5日働いているのでし

たかったけれども1になる。Ｂすらも難しいかもしれない。これはヤマハの仕事を続けるには委任しか

無理なのか。委任でもう１回更新した所で仕事がないんじゃないかという声も出ています。もう1人、

大阪の先生もやっぱりＡで希望出していますけれども、そんなに曜日がないので、取り敢えずエントリ

ーはしていますが今はクラスがないと。一応ここはエリア担当者から「稼働が増える様にはしたいが空

いてる所がない。2月から4月で空きが出るかもしれないが」と言う風に言って来た。ただ、「副業も考

えておいた方が良い」と説明をされた。またその後から別のエリア担当から可能な通近距離を聞かれて

遠くでもあれば行くと言う事は、どれ位だったら行けると言う事は伝えていると言う事、一応は稼働を

増やす様には動いてくれているのかなと言う風には感じていると言っています。あと、週6で稼働されていた関東の方の先生は「4日に集約しないといけない」と言う事で、そうするとＡ契約でやろうと思っていても時間が足りないとかがあって「週5日働きたい」と言ったら、今の所、他の店を探してくれて何とかやろうとしてくれていると言う風には言われました。ただ何かあの、埼玉県のリテイリングで店舗３店舗あるお店の１店舗を閉じるそうですが、そこの店舗が一番生徒も多くて、開講もどんどん出来ているセンターなのに何故英語だけが閉まるのか、その統廃合で生徒が辞めているっていう現状がある様なので、そこはまあYMJとしてはお店の判断です、お店の経営判断ですって言う事になるのかもしれないですけれども生徒がそこそこ居てて、その人達が辞めざるを得ない状況というのはYMJにとってもすごく損失だと思うので、その辺が特約店とYMJとでどの位話し合えているのか「お店の判断なので任せています」という事で切ってしまっているのかという所が、ちょっと、もしそうだとしたら物凄く残念です。まあちょっと色々…、あの後もう一つ、神戸のリテイリング、リテイリング結構、色々来ているんですけど、あのまだ５月以降の枠と言うか、知らされていないと、いくら５月開講でも遅いんじゃないですか。統廃合についても、教室が残るかどうかについても連絡がないとの事です。もういちいち担当者の名前とかをここで挙げる事はしませんが何処のあれが担当されているかというのはお分かりだと思います。それからもう一つ、エリア担当がご病気になられて休職された時にエリア担当同士での引継ぎと言うか、そこが上手く出来ているんでしょうか。例えばその休んだ事も知らなかった。休職されている事も知らなかった。連絡したら繋がらなかった。誰に連絡したら良いんだろうって言う所で、やっぱりそこで長い期間出てきますので、その引継ぎと言うかその業務、その地区の担当として他の地区の担当者にやってもらうという事の連絡というのはきっちりその引継ぎ体制とか言うのは出来ているんでしょうか。なかなかやっぱり運営担当者と１回も話した事がないと言う、私もうちのエリアの担当の方と１回しか電話で話した事はないです。１回しかメールを貰らった事がないです。別に文句を言う事もなかったのでそのままにしていますけれども、誰が担当者かも知らないと言う人も沢山いますのでそこはちょっと問題じゃないかなって、何かあった時に何処に言ったら良いんだろう、特約店に言うのでは本当は違いますよね。YMJと契約している。委任であってもYMJと契約しているので、自分の稼働についてどうするかっていう相談はそのエリア担当者とするべき事ですよね。

串田　あの、ご指摘のちょっと病気になっちゃったのは大阪の担当の神戸から中四国の担当している人間です

けれども、まあ病気もあって入院をして、当然すぐ後任を付けて、２人付けました。ちょっとエリアも

広かったのと、その２人の習熟度って言うんですかね、１人で大きなエリアをやっていたんですけれど

も、そこに２人付けて引継ぎをしてもらってですね、引継ぎミーティングをしてうちの会社もフォロー

しながらやっていますので、あの担当が空白になったっていう事はちょっと病院に行く様な事で２～

３日ちょっと連絡が取れなかった、その本人と連絡が取れなかった事はあると思いますけれども、組織

的には後任をしっかり付けてですね、フォローをしたつもりではあります。ただあのまあ前任程、コミ

ュニケーションが、顔が売れてなかったという事もあってですね、特約店さんや講師さんからですね、

あのちょっとコミュニケーションが不足しているって事で引継ぎ当初は、あの言われた事は理解してい

ますけれども、まああいにく講師会議に出て行く様な事も今出来ないものですから、顔を覚えて頂く迄ですね、ちょっと時間がかかっちゃったかもしれないんですけれども空白にしていたって事は無いですから、そこはこの後の時間の中でですね、しっかりキャッチアップして行かないといけないかなという様には思っています。

濱口　でも自分の担当がどなたかって言うのは知りたいと言うか、講師は知っておくべきだと思うので、すぐ

にメール１通でも良いので、知らせて頂くべき事なのではないでしょうか。自分のライン担当、運営担

当の方がどなたか存じ上げないまま、いる講師が凄く多い様に感じます。

清水　特にこの病気とかでね、病気が悪い訳じゃないし休職が悪い訳ではないんですけれども、そこでやっぱ

り業務としては動いているので、引継ぎなり何なりがキッチリ出来ているかという事の連絡ですね、「次はこうなりました」という事の連絡、それが平常時だったらそうそう良いかも知れないですけれどもやっぱり凄く問題が起きてる時の状況だった時って言うのは、その連絡って言うのは必要だとは思うんですけれども。

串田　ま、そこは、あの、ちょっと皆様のご期待に添えるスピードじゃなかったという事なんでしょうね。ま

あ全くやっていないという事じゃないですのでキチンと「私が担当です」「後任です」と言う事はお伝え

しているはずなんですけれど、そのスピード感の所はご期待に添えてなかったのかなと。

川西　まだ色々、こちらの状況なんかも聞いて頂きたいんですけれども時間の制約もあるので、要はここで私

達が結論と言うのか結果として言いたいのは、契約の公開、努力、打ち切りの回避努力をね、そう言う

事を本当に手を尽くしてやりますと、十分話し合いもしますと、そう言う風に言っておられた事が十分

に出来ていないんではないかという事で、特に私達が掴んでいるのは組合員について、まあ色々言って

きた所と周囲から聞いたり特約店の色んな状況があるみたいな事をそこらへん店の人に聞いたりとか、

そんな形で情報収集出来ますけれども、出来ている所についてね、組合員ですし、私達は雇用を守って

行くと言う事は凄く大事だと思っていますので、個別にお話を聞かせてもらうなり、こちらの状況をお

伝えするなりと言う事で、この交渉の場でやるにはあんまり時間もないしそぐわない所もありますので

そういう事の対応をして頂けると言う事で宜しいでしょうか。

串田　そういう対応って言うのは…

清水　個別の先生からの

川西　さっき言った色んな事例みたいな所を

清水　この場で持って来るのもちょっと違う話だと思うので、個別に問題の起きている先生から来た事に対し

　　　てユニオンとしては会社に対してアクションを起こさないといけないという事もあるので、そういう場

合の窓口と言うか、誰に「こう言う問題が起きていますよ、動いてもらえますか」と言う事を連絡させ

てもらったら良いですか、窓口というか

串田　あの、先程もあった様に特約店としっかり対話が出来ていないんじゃないかという様なご指摘もありま

したけれども、そこは会話はしています。ただ、我々が助言した通りになっているかどうかと言うのは

最終的にはお金を出しているのは特約店さんなものですから、特約店さんが３つの内どの店を閉める事

になっているのかは、そこはこちらとしてはアドバイスはするんだけれどもアドバイスをした上で特約

店さんが決めるという事で、そこは会話もしていますし、先生方とも、まああの担当が変わってコミュ

ニケーションがそこ抜けたと言うご指摘はありますけれども、あの、まあ頂いた例の中に何と１日、他

で探していると言うコメントも、さっき２つ位、２つ３つあったと思うんですけれども勿論そういう形

で対話をしていますので、特約店や先生方と会話をしてより良い着地点を見つけてそこに落として行く

と言うのは我々の業務そのものですから、我々の担当の所にご相談があれば言って頂けると…

奥田　すみません。あのね広島のリテイリングの事なんですけれども、講師になった時に講師契約の様な書類

を出していた様で、最後のレッスンの時にリテイリングの面談をした方に「この契約解除の書類を書い

てくれ」って言われたらしいんですけれども、そういうのがあるんですか。

串田　ちょっと…

奥田　分からないですか

串田　契約解除の書類ってのは…

清水　契約してないですよね。

串田　ヤマハ英語講師の書類じゃなくて、リテイリングの自店みたいな事を言っているんですかね。

奥田　私も分からないんですけれども

清水　それを、いきなり出されても

奥田　本人も「私はこんな契約をしていたの」と思ったらしいんですよ。

串田　ヤマハの英語講師の方ですか

奥田　そうです、そうです。

串田　ちょっと…、どういう…

濱欠　あのもし個別報告と言う事であれば、何か具体的にお名前とかを出して頂いて、こういう物ですってい

う風に…

奥田　えっと、広島の宮川まどか先生です。

濱欠　渡された物はこんな物なんですとかって言う事で…

川西　だからそれは個別にって言うのはそういう事なんですね。それはそのご本人がやると言うより労働組合

として個別の対応で「ここは問題でしょ」という事で対応させて頂きますよ言う事なんです。ずっと経

過がありますから、ここのこう言う契約終了やらそういう事が出てくる統廃合の問題が出てきた時に個

別に労働組合としてはそういう組合員は守って行きますと、そういう事でお話し合いをした中で言って

る。どうしてもと言う事態が当然ありますという事は私達も了承はしているんですけどね、あのその転

勤迄出来ない、そこに転居しようなんて事は出来ないから、その時には仕方がないと言うのはあるんで

すけれども。色んなやり方についてこれは努力が、いわば正規解雇の（？件）とは言わないけれども雇

用では無いですから、ただやっぱり回避努力をどれだけ、今のこの社会の中であのヤマハという企業が

人の就業いりませんと言う時にどれだけの回避努力をしてくれたのかという事は、やっぱりきちっと本

人も納得をしないと、ここまでしてくれたけどダメだったという事に、やっぱり辞めるにしても信頼関

係を残して辞める訳じゃないですか。だからそういう意味での努力をどれだけしてくれたのかと言う事

で、まだまだこういう事もあるんじゃないですかって言う事も含めて、個別事例としてお願いをしたい

と、それをここでいちいち言うのも時間も取りますし

清水　まあ、そうですね。組合員は全員雇用すると言う事をこれまでの団交でも何回も明言されているので、じゃあ個別対応が出来るのであれば、自分は稼働を無くされた、もう退任届けを書かないといけないと思っている人たちの個人名を出したら対応して頂けると言う事ですか。

濱欠　対応っていうのはどういう

清水　だから稼働をちゃんと継続出来る様な雇用をして頂けると言う事ですか

川西　だからお互いに条件を出し合って最大限の努力をしますと言う事と、それから回避努力をしますと言われたし、そういう所のお互いの努力をする場っていう事で個別って言う事を、それを言っているんです。そんなにたくさん10も20もあるという訳じゃないですので

濱欠　その、えーっと、一人一人に対して、まあ何人かわかりませんけど、その個別の、その人に対しての努力、回避努力を、結果みたいのを示せとか、そういうことでしょうか。

川西　あの、だからまだこういう努力はして頂けるんじゃないですか、こういうやって行き方、まあ突然そうい

う物を出して来て書けと言われたとか、そういうような問題とか…

濱欠　だから、ちょっと待ってください。その特別な広島の例を何か全ての様に言われてしまうと、あのちょっ

と我々としても分かっていないので、そんな事があったかどうかも分かっていないので、だからですね

川西　それは掴む必要があるでしょう

濱欠　なので掴む必要があると言う事であれば、個人名とその渡されたというものを見せて頂かないと我々とし

ても対応のしようがないので…

清水　渡されたと言うか、渡されたのではなくて回収されているので

川西　もう書かされたのね。

清水　個人名はユニオンにそう言って訴えてきている人達に関しては、この人の事例と言う事で出しますし、その人が稼働をと言うか、今後、講師継続を希望している場合は雇用するって仰っていたので、その雇用を出来る努力はして頂きたいなと思っています。せめてユニオンは「ユニオンは全員雇用します」と言う事は何回も仰っていたので、そこの努力って言うのはやはり努力義務があるのではないかと思います。

串田　私、ユニオンは雇用すると言った覚えはちょっとないんですけど。

（この後、声が混在して聞き取り困難）

川西　何ですかそれは…

清水　じゃあ何ですか、今迄の…

安野　「ユニオンは雇用する」とは、それは言ってないと思いますよ。

濱欠　我々の中にそう言った考えは無いですから

清水　佐藤さんも言われましたし

安野　雇用するって事を…

清水　いや、言いましたよね。

安野　なにも教室が無い様な所に

清水　それは知らないですよ、そう言う風に言われたのはYMJ側なんですから

安野　先程も言われていましたけど事業環境がダメだったらしょうがない

清水　それは分かっている

安野　最終的にはしょうがないですね

清水　それはこちらの考え方です

安野　と言いつつこちらで絶対雇用と言われても、どっちもどっちになっちゃうじゃないですか

清水　そこまでちゃんとしてくれないと、全然無い所に雇用して下さいと言う訳ではなくて「組合員は全員雇用

しますから安心して下さい」って言いました。

川西　それは言いましたよ。

清水　だから…

川西　と言うことは、あの雇用の時のいろんな事、試験をするとか

串田　あの、ちょっとすいません、そういう理屈が私には、自分でもし言ったとしたら、ちょっと全く自分が理

解出来ていません。組合員だから雇用するとかね、組合員じゃないから雇用しないとかそれは何か理屈としておかしいと思うんですよね。

川西　おかしくないですよ。

清水　名前をね、全員ね、組合員の名前を全員あげて下さいと言った時もそう言っていましたし

川西　労働組合が「雇用化しなさい、雇用化するにあたっては雇用を希望する人は全員雇用しなさい、試験などしなくても今の実績でやりなさい」そういう経過ですよ。その話の経過の中で「大丈夫ですから、組合員の皆さんについては全員雇用しますから」そう言う事に…

安野　それは多分エントリーされて、あの…

濱欠　試験を厳しくして（貰わないですよ？）という意味合いじゃないかと思います。あの、何かね、先発試験

の様にして、とにかく何点以上だったら…

清水　その以前からですよ。ずーと

川西　うん、その前から、この話が一番最初に出た時から…、そして、あの人なっていったけ

清水　佐藤さん

川西　佐藤さんが（従業員？）として言われていたから、その問題は佐藤さんが答えてくれたという事で

清水　まだ、だから社員なのか社員じゃないのかと言う事を話している時に「全員社員ですよ、組合員の方は全員雇用しますよ」

川西　講師記録引っぱらないといけないですね。

清水　だから、一応個別対応で、そこの人に対しては努力して頂けるという事で…

濱欠　あの、すいません。くだらないようですけど、組合員と非組合員をそんなに我々は区別とか差別とかをし

ようとしとていないですよ。

清水　私達もしてないですよ。でも最低そこだけはすると言う風に仰ったので、私達も組合員だけの為に動いている訳ではなくって、ヤマハ英語講師の為に動いているのですよ。ヤマハ英語講師が同じようにきっちりと、クリアな形での契約が出来る様にと言う事で、委任の先生もそうですし、雇用の先生もそうですし、私たち本当は全員雇用と言っていたんです。でもYMJ側が「選択肢は沢山あった方が良い」と言う事で委任も残した。その中で、今この構造改革でこぼれていってる先生たちが、本当は継続したいけれども、もう泣く泣く去って行かないといけないという事は出来るだけ避けたい。その中で組合に組合員が訴えて来ている。それに対して私たちは動いている。と言う所で組合員だけをして下さいと言っている訳ではない「最低限組合員は雇用しますよ」と言ったから、じゃあせめてそこは守ってくださいよと言う事を言ってる。全員をどうやっても雇用してくれと言ってるんじゃなくて、雇用する為の努力をして下さいと言う事をお願いしているんです。訴えて来られているのでね。

安陪弁護士　まあ、その、議論が若干かみ合っていない気がするんですけれども、多分過去言ったか言わないかと言うよりも、組合が組合員の為に個別の困っている人がいるんでこれなんとかしなければいけない、それは組合として当然の事だと思います。それは言って頂ければ会社の方で対処すると言う風になると思うんですよ。まあ、それは何処まで出来るか出来ないかと言う事は個別の事情を見ないと、会社としても状況が分かっていないので、この場で何かお答えすると言う事には多分ならないと思うんですけれども、

川西　だから個別対応して下さいと言う事

安陪弁護士　今、組合からこう言う風にお話しを伺ったので、より具体的な今さっき広島の名前もありましたし、

ま、と言う事で会社の方で確認して、対応出来るか出来ないかも含めて確認すると言う事で、適宜個別の

お話しであれば個別にそちらから情報提供頂ければ、それは会社として確認をすると言う事になるんじゃ

ないかと思うんです。多分それが仰りたかったのかなと言う風に思います。

清水　そうですね。個別対応と言うのはそういう所です。だからどういう窓口で、どの人と話したら良いのか、

その就業規則何なりとはまた別の所で何とか動いて行かないといけないという事ですよね。

安陪弁護士　あの、それは組合で組合員の話をして頂ければ、別に多分団交じゃなくても言って頂ければこちらの方でも対応すると

清水　ただ、ひとつお願いしたいのは、団体交渉の場で発言した事と言うのは大事ですよね。雑談をしに来ている訳ではないので、やっぱりそこはしっかりと「いや、言ったかな、言いてないかな」と言うことではなくて、しっかりと責任を持って発言して頂きたい。私たちもすごく言葉に気を付けながらやっているので、そこで皆さんと話し合ったことは一つ一つ持ち帰って確かめているので、やっぱり団体交渉の場で発言すると言う事の重みというものをもう少し考えて頂きたいなと思います。ちょっと戻りますね。

清水弁護士　あの、その組合員の個別の事案を交渉するのは全然OKなので、組合として後に個別の事案として

組合員に報告するとして、どう言う風に対応するかも会社から組合にも報告して貰って、それで交渉を続

けたらいいんじゃないかと思います。

清水　それでお願い出来ますでしょうか。感謝金のお話しも出て来ていましたけれども、回答の２の所で「個々

　　　の月額、一律支給ではなく、継続契約年数に応じて支給月数を定めて個々の月額報酬実績に乗じて算出し

ています」乗じてと言うのは何をかけているのでしょうか。基本モデルと言うか、だいたい何年のどれ位

の月収があった先生がだいたいどれ位という多分計算式があると思うんですけれども、そういうのを示し

て頂く事は出来ますでしょうか。もう一つは３の所の感謝金の要件についてと言う所で、3月末で今の現

契約は終了するんですけれども5月開講の…

川西　金額から、それから

清水　はい。そうしましたら先にすいません、金額の計算式の方をお願いします。出来ますか、出して頂けるん

でしょうか。

濱欠　あの、我々も最初はこれ、かなり悩んでいて、まあ細かくは数字は見せませんでした。只、まあ、やはり

あの、ユニオンの幹部の方にはある程度見せないと話が続かないだろうという事で、これ実は公表出来る

話ではないんですが、お見せする事は出来ますので…

鈴木　あ、はい。ま、取り敢えず口頭でお伝えします。継続契約年数と言う事で１年次、２年次、３年次とか年

数で切っています。まあ、これは後程お渡しするとして、１年次で月額の報酬の1ヵ月、２年次で２ヵ月、

３年次で３ヵ月、あと４年～６年次で６ヵ月、７年～９年次で８ヵ月、10次年～14年次で10ヵ月、15年

以上で12ヵ月

川西　15年以上で

濱欠　15年以上で12ヵ月。一応個々に月時の報酬が違うと思うので、最低金額として５万円としています。それとあと支給額の所は、例えば出してみた時に69,000円だったら70,000円で切り上げる。ですから仮に10万１円でも11万円になりますね。それで色々大分差が出てきちゃう事もあるんですけど、万単位で切り上げると言う風にしています。

清水　対象人数というのは、計算する人数はもう大体出て来ているんでしょうか。

濱欠　あの、勿論…

清水　何人位というのは今分かりますか。それが退任の150～200と言う所ですか。

濱欠　まあ、そこまでは多分退任の方はいないと思っています。もうすでに辞めちゃっている方いるので。

清水　で、えっと、ありがとうございます。あのー、3番の所の3月末で今期が終了…

濱欠　あの、先にコメントを言わせて頂くと

清水　あ、はい。

濱欠　僅かな見舞金って言う様なものではないと言う風に思っています。あの、我々としてはこの所まだ赤字な

んですよね。赤字事業なんです。そういった中でやはり長年貢献頂いたと言う事を何とか言葉だけじゃな

い所で示せる事って言ったらもう感謝金しかないと言う事で、まあこんな経営環境でしたけれど出来うる

限りさせて頂いたと言う事を是非ご理解頂きたいなと。我々としても苦しい決断でしたけれどもやはりこ

の程度は講師の方にしないと言葉と行動が見合っていないと言う事で考えた金額になりますので、この辺

はご理解を頂きたいと思います。

清水　分かりました。

川西　えっと、ちょっと聞きたいんですけれども、最低５万円と言うのは、×月額が例えば40,000円とか39,000

円、月額がそういう低額の方もいらっしゃるんですね。そういう人の場合は月額として最低5万円は出す

と言う事ですね。

串田　そうですね。

川西　通常金額の

鈴木　先程の１か月とか２か月で、例えば月々２万円位の報酬だった方が×２で４万だったら５万円出すと言う

事です。

川西　最高はないね。

串田　最高はちょっと

清水　ただ、あの、ポンと講師サイトに「感謝金を出します」と言われた時に自分から辞めたくて辞める訳じゃ

ないのに、本当に僅かな物しか貰えない、これで出されるのかっていう風に追い出されるのかって言う風

に感じた人が居た事も確かなので、やっぱりユニオンとしてはそこの感謝金のね、本当は感謝金とかは無

しで講師継続をしたい人の方が多いと思うので、こんな支払いを無しに出来る位事業がちゃんとなってれ

ばいいなとは思ったので…。あの、そこの金額がどうなっているのかと言う事はユニオンからも、あの、

これはここは出さない方がいいんですよね。ユニオンの人には出してもいいですか。

濱欠　あの私としては、あのなんですか、この話がやはりその世間一般にそんなに話をする様な事ではないと言

う風に思っています。

清水　そうですよね。これだけ貰えるから辞めるとか言われても困りますし、あのこれだけしかないから続ける

って言うのも違いますし、やっぱりただ、まあ、辞めざるを得ない人、全員に知らせる必要はないかもし

れないですけど「頑張ったね」と言う気持ちが出ているかなと言う風な形で伝えれたらとは思います。

濱欠　ではそう言う事ですので、個別にお話をすると言う事でお願いします。

川西　これについてはうちも持ち帰ってまた回答すると言う事で、ただまあ努力はして頂いてるな、一般的に考

えたらまあそうは思いますけれども、辞めざるを得えなくなった人との感覚と、またそれはそれぞれ捉え

方があると思いますので、一度持ち帰って検討させて頂きます。と言う事で、要件…

清水　はい。えーと、その前にもう一つその感謝金の要件ですよね。要件の所で３月末で契約が切れます。５月

開講の場合もう1ヶ月あるので、もう１年分を本当だったらするんですよね、契約書を出しているんです

よね。今回の場合は４月から６月の分の契約書として出すんですけれども、その1ヶ月をする為に次の契

約をしないといけない、しないとこの要件を満たさないと言う事になるんですか。

串田　あの５月開講って４月、1ヶ月だけやるってケースありますよね。春で退任される方は過去を含めて４月

1ヶ月だけレッスンをやって頂く為に契約書全部取ってるんですよ。

清水　そうですよね。1年、そうですよね。

串田　今回の特に感謝金をお支払いするから取る言う事ではなくて、３月で契約が切れてしまうものですから、

　　　４月に1ヶ月だけレッスンをやって頂く方は感謝金のみにかかわらず、今迄も取っているので、ここはや

っぱり出して頂かないと4月のレッスンがありますから

清水　それはいいんですけれども、出来る人は良いんですよ、1ヶ月でも残って出来る人は良いんですけど、も

う退任せざるを得ないってなった場合、次の就職を考えた場合、大抵４月１日とかってなってたら、一応

自分の契約はレッスンの年度は1ヶ月先であっても自分の契約自体は３月末だから、これでもうここで終

了で次の仕事を見つけて来たら、この1ヶ月は出来ないですよね。その場合この要件を満たさない事にな

るのかと言う所は大きいと思うんですけれど

串田　あの…

清水　レッスンしたいとかしたくないとかを言っている訳じゃないんですよ。ただ３月で切れるからと言う事で

　　　次の仕事を見つける場合

串田　そう言った事は分かっていますし、対象になっている方って言うの全員こちらで顔もかなり一致していて

状況もほぼ分かっています、こちらの方であとレベルですね、なので基本的にはこれで運用したいんです

けれどあと会社の方である程度の判断はさせて頂きたい。

清水　それは良い方に判断すると言う事ですか。そこは約束出来るって事ですか。

串田　それはまあ個別事情をお聞きした上でですけれども、まあ事情が今回の構造改革に起因していると言う事

が有りですね、そこはある程度取捨しないといけないと言う所で会社が判断する事かなと、感謝金に関し

ては会社としての…

清水　でも感謝ですよね。長年やっていて、その1ヶ月だけの話でって言ったらその要件を満たさないからって

言う所でポンと線引きをされてしまっているんであれば違うかなと思うので、そこはきっちりと対応して

頂けると言う事でいいんでしょうか。

川西　基本的に感謝金とこのあの1ヶ月の最後の勤務と言う事とは、まあそちらの考えとしては要件にしたいん

だろうけれども、個別的にどうしても出来ない人については個別の対応も考えて頂けると言う事ですよね

ご相談すれば

串田　そうですね、基本的には１ヶ月だけ他の方の代講と言うよりも、やり切って頂いた方がいいので、可能な

　　　限りは…

川西　可能な限りはそうするけれども、ダメな場合もあると

清水　でも物理的に出来ない場合も出て来ますよね、生活がある人は次の仕事を探していると思いますし

串田　はい。

川西　あの、それでここ今年だけの問題じゃなくてね、７月にしているでしょ、今後うち契約が雇用になった時

　　　の、その時にも出て来る問題なんですよね。７月から最後まで６月までやらなあかんけれども

串田　そうですよね。

川西　そこの時にちょっと早く、他の所は大体４月スタートですからね、その新しい仕事に移る場合には、その

場合には本当にじゃあ辞めれないのかと言う事なっちゃうから、その時はもう1ヶ月前位にもう辞めると

言う事を言えば良い訳ですか。

串田　1ヶ月前とかじゃなくてですね、契約上は3カ月とか…、3カ月だったっけ

川西　今は何か６カ月みたいな事を言っていたけど、今度の契約（？）ですか

串田　雇用化の場合…

清水　雇用は１ヶ月ですか…

串田　１ヶ月半ですか…

川西　だから1ヶ月前に言えば、あの事前にそれは良い、だから今回また７月にした事の問題は色々出て来るだ

　　　ろうから、そう言う場合よう考えとかなあかんね。

串田　そうですね。ただまあ、こちらもあの後任の手配とかあるので

川西　それはそうですね。

串田　ある程度、意思が固まったらそれは早く言って頂きたい。

清水　それは勿論ね。それはそう

串田　契約書上はある一定まあ分かるんだけれども、そのレッスンの継続とか代講含めた手当を考えれば、もし

意思決定をご本人様がしているんであればね、それは早い連絡を頂いた方がお互いにやりやすいじゃない

かとは思います。

川西　じゃあ働く側としてもやっぱり最後まで４月５月開講の時に、４月のそのレッスン終了までいてあげたい

と言うのはやまやまな気持ちもあるし、それからそちら側としてもちゃんとやって終わって欲しいと言う

風にあると思いますけれども、でもそれと長年やってきたその感謝金とは完全にセットでは無いと言う所

を確認させて頂きたいです。

串田　なので、打ち出しとしては、あの様に打ち出しするしかないんですけれども、後はこちらの方でちゃんと

考えますので…

清水弁護士　あの感謝金の…、今回の提示されている感謝金の性質と言うのは、実際、退職金みたいな物だと思

うので、５月、１ヶ月やるかどうかで変わってしまうと言う問題は（強引？）だと思うので、そこはご配

慮頂きたいと言うのと、あの案内が来て「４月レッスン出来ないから私はもう貰えないや」と思っている

人もいると思うので、そこはそう言う漏れが無い様にちゃんと公表して頂く事を思います。

串田　そうですね、あの個別に今ご連絡しておりますので、そこで個別事情を含めて会話をしていますので、あ

の雇用がある方とは面談をしておりますで、そこでその（？）はきっちり（？）改めて先生からご要望を

聞いて面談をして、その上で決めて貰います。

川西　個別に金額も知らせてと言う事にしているんですか。

串田　そうですね。あの先程お渡した様な物は開示していませんので、その計算式に沿って担当から「先生の場

　　　合はこちらの表に沿うとこう言う風になりますよ」と言うのを個別にお伝えしています。ただ今ですね、

電話で最初、初動の連絡を取っていて、その後面談をしている方には面談で伝えています。電話口でやっ

ぱり金額迄言ってないケースが多いものですから、最終的には書面をお渡ししますので、今自分は感謝金

の対応かどうかって言う事は聞いていても金額は知らないという方も中にはいらっしゃいます。そう言う

方には書面でお送りしますし、面談をご希望の方は面談時にお伝えします。

清水　そうですね。まあその1ヶ月でもう自分は対象じゃないって諦めている先生もいるかもしれない所は…

串田　そこは個別に対応しているので、そこはご指摘の様に漏れがないように、ご指摘の通りだと思うんですよ、

この1ヶ月がね、対象かどうかと言う所は、我々としては長年の英語講師の業務業績と言うかご努力に対

する物なので、確かにそこは…

川西　で、あの、退職金については今度の就業規則にはまだ間に合わないと言う事で無いんですけれども、これ

の、今、この今回のは、今回限りのと言う事ですか。

安野　これは退職金ではありませんので

川西　ええ、でないですよね。だから今回限りの事が書かれている。で、退職金は今検討中と仰ってましたよね。

安野　そうですね。まだ既存のYMJの契約社員の方も出来ていないものですから、そちらと合わせて作らせて

頂きます。

川西　別物だと

清水　わかりました。個別の対応を宜しくお願いします。出来ればこれがあるから辞めたいと思う様なのは絶対

　　　避けて貰いたいですし、何とか雇用というか、講師継続を出来る方法を是非考えて頂きたなと思っていま

す。それから貸与資料の返却の送料のもう一度確認なんですけど、これは会社負担でOKって言う事です

か。回答書にはそう書いてありましたけれども、一応YMJ負担で準備していると言う事で

鈴木　こちらで着払い伝票を用意致しまして、それを先程の書類をお送りする際に同封できればしたいと思って

います。

清水　分かりました。ありがとうございましす。やはり、長いこと…

串田　ダンボール2つ3つあると聞いていますから

清水　勝手に捨てられないですし

串田　逆に困ります。

清水　困るでしょ。沢山あって何度か「持って来い」と言われた時に持って行っている先生もいますが、それで

も凄い量ですので、これは助かります。

川西　すいません、あの辞退の人も出るかもしれないと予想されていますけれども、これはまあ130万を超えて

しまうと、貰ったら、って言う人について辞退と言うかたち、この時に60万貰ってもいいんだけどって

言うそうゆう貰うのはダメですか。あの130万とか全額貰ったら出てしまうけど、半分だったら大丈夫だ

からその分は貰いたいと言うのはダメですか。

濱欠　まあ、今ちょっとそれ、そこまでの答えは出来ませんけど、いろいろご相談しなきゃいけないかなっと…

川西　個々と相談して、と言う事で

濱欠　勿論…ええっと…、

川西　それと「感謝金支給の主旨にそぐわないと判断した場合は払わない」と書いていますけど、これは例えば

どう言う事ですか。何か非行行為があったとか。

濱欠　まあ、そうですね、あまりにも何か

川西　社会的に

濱欠　どう言っていいですかね。何ですかね…犯罪的な行為をされていたとかね。

川西　反社会的な問題

濱欠　はい。

安陪弁護士　一般的には背信的な行為をした様なケースだと思います。

川西　背信、社会的、普通、まあ、ほとんどあり得ない事ですね。はい、分かりました。

清水　背信的…。ここはこれでいいですか。まあ一応、先程ユニオンからの声をお届けしたので、いくつか動き

のいない所の話も出したので、その辺の対応はして貰っていいですね。契約書についてはこの様に行きま

す。じゃあすいません、次、運営業務。協議項目の3の報告業務の所ですが、一応雇用講師に関してはパ

ソコン及びモバイルルーターを貸与する予定ですと言う事で、これはAとかBとかも関わり無くてと言

う事で宜しいですか。

濱欠　それはそうですね。

鈴木　はい、雇用の方

川西　携帯は本当にもう無しですか。前回の回答に携帯はとか言って、パソコンは無いってなっていたけど

安野　携帯と言うのは多分、個人情報が色々あるもんですから、個人の携帯はお使い頂かない様にと言う様なお

話だったと思うんですけれども

川西　ああ、そうですか。

清水　生徒への連絡をどうしてもしないといけない場合とかって言う所はどういうアイデアがあるのか、緊急時

の対応ですよね。災害等で自宅も出られない、センターにも行けないとかって言った時の一応ここでは「緊

急時の対応についてはその時の状況を踏まえて適切な対応を考えます」と言う事なので、想定している事

があるとしたらどう言う事なのかって言うのは上げて貰えますか。どういう方法で、想像がちょっと私た

ちつかなかったもので…

安野　緊急事のものですから、通常の対応では出来ない言うのが前提にあると思いますので、ちょっとそこは想

定外の所で、まずは通常の時の対応で考えて行かないといけないと思っていますので、今いろいろと検討

はしております。

清水　どんな事を検討しているのかって言うのは…

安野　ただ、その個人情報とかそう言ったものがあるものですから、あのそう言う個人対応って言うのがまず出

来ないって言うのをまず前提にしておりますので、まだちょっと検討段階なので今お答え出来る事はちょ

っとないです。

清水　ん～、やっぱりここがみんな不安な所だったので、想像がつかないので、どうやって連絡したらいいのか

家も出られない、何も出られない…

安野　まあ逆にあの例えばですね、病気になっちゃって「今日休みます」と言う場合はお家から何かしらの連絡

をしなきゃいけないと言う時に、簡単に一番出来るのは携帯ですよね。だからそう言う風なものになるの

か、まあそれがちょっとした日常の緊急時なんですけど、本当に災害になってしまうと何が止まっている

のかも分からないですよね。まずは連絡を取れる事が大事な事になって行くと思いますから…

清水　そうですね…。

安野　そこはちょっと我々もまだ想定出来ていない。

川西　まあ、やっぱり

安野　おそらくあの…、我々、その連絡網は持っているんです、そう言う災害時の、とか他メールでこう送るや

つとか、そう言う設定をして頂きますので…

濱欠　今、もう実際、入っている…

安野　今でも、もうしているのですか。

鈴木　ええ、まだ電子記号の導入の期間から入っています。

安野　そう言ったもので連絡を取り合うって言うのが、まずは「体が、自分たちが大丈夫ですよ」って言う（？）

の確認って言う所も含めて、まずはそこから始めて、次にお仕事の段階に入って行きます。

川西　教室を閉鎖しますと言うのを皆に知らせなきゃいけない…

安野　あの、それはお客様向けのサイトで表示出来るようになって来ているので、そこであのかなり…

川西　個々でしなくてもそう言う情報発信は本部の方でして頂ける…

安野　えっと、ディラーさんの方、特約店さんの方ですよね、鈴木さんそうでしたよね

鈴木　えっと、今、ごめんなさい、台風とかそう言う話ですよね。

川西　危機管理もやっぱり今の時代必要ですので、是非またそれを周知して頂いて…

清水　本当に地域的に、台風、本当に大きな災害になった時はこっちの安全とか、どうのこうのとなりまけど、

地域的に大雪で動けないとか、台風で動けないとか、その行っている所の地域の小学校とかが全部休校に

なっているとかなった場合の連絡とか、そこは特約店がするのでしょうけど、何らかの私たちも行けない

そうしたら良いのとか、その後の振替もありますので、そういう所の連絡ってどうするのかなあ、雪でセ

ンターに行けないとなったらどうしましょうという話も出て来ていたので、そこはきっちりと対応して、

それは委任の講師であっても同じ様にそうですよね。委任も個人の電話は使わない様な形にすると言う事

ですよね。

安野　そうです。あの個別に特約店さんと約束している方は別なのですが、あの別にお支払いしているとか

清水　特約店さんと講師が電話代なり何なり、そこは講師が個人情報を持っても良いという事ですか。

安野　あの個人情報、勿論、個人情報は（電話を）かける場所は特定しないといけないですけど、基本的には出

来るだけそのネットを使って個人でやるのではないく、まとめて皆さんが見て頂ける環境を作ってって事

になると思います。

清水　分かりました。じゃあ、えっと４番の土曜の労働時間が１日の所定労働時間に反映されない事について回

答を読ませて頂いたのですが、ちょっとやはり分かりにくく、あの例えばですね、土日が所定労働時に反

映しない事により週20時間に足りなく雇用保険等に入れない場合、A契約になれない場合例えば週４日

川西　まず、社会保険にカウントされるのかどうか

清水　前回の団体交渉の時に安野さんがその事について延長時間で実質の全体の労働時間として20時間超えて

いる。ただ、ヤマハの給与の計算が時給月給なので、働いた分は必ず出るけれどもと言った所で、ただ、

土曜日は所定6時間、他がそれだけなかったら20時間にならない場合どうなりますかと言う事を聞いた

時に「土曜日には必ず毎週、延長時間が付いて来ると言う事を考慮して、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当然、社会保険の計算上の所定には入りますよ」と言っている

って事は、これはこういう人達はA契約で行くという事であっていますか

安野　えっと、B契約の人にはコマ取りの時間を週で設定しない様に

清水　様になっているんですよね。だからそこで微妙な時、18時間19時間とかってなってしまった時とかにA

契約を希望していた場合、それでB契約を希望していたらそれ以下になる様に調整を今後していかないといけないかもしれませんが、A契約を希望していた場合18とか19の微妙な20に行くか行かない場合、もっとちゃんと開講をしてくれたら、もっと働きたいから1レッスンでも2レッスンでも入れてくれたら何とかなるのに…と言う所で、そこで土曜日もって言うのもあって、そのギリギリの人たちはどの様に救うというか、対応するして頂けるのか…

安野　週の20時間をギリギリと言う人は実は社会保険料の対象にはならないのです。と言うのが年間52週あっ

てですね、今、我々のレッスンは42週ありますから、A契約の方は一斉有給を1週間取って貰いますか

ら43週なんですね、だから後9週足らないのです。9週分の20時間を年間でオーバーしなきゃいけない

ので、通常は25時間とかそう言う風な設定を組んで行きますので、20時間ギリギリの人はもうBにしか

ならないんですねもともと。だからそれで我々年間で研修日を入れていたりとか、色々追加しているんで

すね時間を、それで余裕を持って必ずAになる様な設定でって言うので、ああ言う時間の1日の平均まあ

5時間か6時間で稼働が4日5日って言う人がAのセットが出来ますよと案内している

川西 だからヤマハのちょっとそこは置いといて、その前に社会保険全般は20時間で入れますよね。

安野 それは年間52週要りますから

川西 その52週が、あ、その52週が足らないと言う事か…

安野 年間52週ありますから

川西 そりゃそうですよね。42週しかない…、それがあるから…、

安野 それの平均が20時間なので、あの43週で20時間ではとても足らないので、あの我々もっと大きく所定

を取ってセットしているので、ああ言うご案内に…

清水 じゃあ20時間ぴったりの人だったら、でも20時間、一応A契約のクリアの規定のラインとしての20時

間以上って事になっているって事は、20時間ピッタリの人でも、そこには何とかつけるって事ですか。

安野 そういう意味では4時間の5日とか、あれはほぼ設定がしていますけれでも、あの使わない。ほぼ5日の

6時間とか、6時間の4日とか、そういう人たちでないとクリアして行かないので、そこで設定して行っ

ています、いま、それであの…

川西　でも、雇用保険は20時間クリアすればいいんですよね、その週何日働かないといけないとかじゃなくて、

所定労働時間が20時間以上の人については雇用保険入れますよね

安野 それが、あの年間で52週の20時間なので1040時間をクリアしなきゃいけないんです。

川西 え、そんなん…

安野 いや、そう言うものなので、我々は準備時間とか延長時間の場合も組み合わせて必ずクリアする様に…

川西 その何週働らきゃいけないとか、週3日以上とかそう言う事があると言う事ですか。2日3日とかそう言

う期限とか、社会保険に入るのにね

安野 週20時間以上

川西 でいいでしょ、だから

安野 だから所定の20時間ではなくて、法定の20時間なので。年間平均して20時間で年間が365を7で割る

と52なので、その1週間で

川西 いや、そんな52週のうちの42週勤めなといけないなんていうのは一切入っていませんよ。

安野　え？

川西　社会保険も短期間労働者にも適応されて法改正ありましたよね、それによったら所定労働時間が20時間

以上であると言う事と1年以上の人であると言う事で月収が8.8万円以上である事、学生で無い事、これ

が4つの要件なんです。

安野 週の20時間の捉え方ですよね、今、ご説明したのは

川西 え？

安野 週20時間と言うのを今、説明しました。

清水弁護士 確かにそうみたいですね。

川西　20…、20時間…、

清水弁護士　契約上、週何時間働く事になっているかって言う時に、それは1年間でバラつきがあるんだったら

ならして計算して行くと言うのが

安野　そうですよね。あの普通は社会保険なんか入りたくないって言う人が主に多いんで、あの入らせて下さい

って言う逆のパターンが少ないもんですから、あのそういう制限が逆の方に見えていたと思うんですけど

あの逆に言うと週平均20時間以上の人は入らなければいけないって言う、あの縛りの方ですね。

川西　そうですよね、20時間は入らなければいけないって事になっている。

安野　ですから我々は1040時間が年間をクリアするようにカレンダーを組むようにしているので、一斉有休も

入れて、延長時間も足して、準備時間も足してって言うので全部切り上げてって言う計算で確保する様に

しています。

清水 それでA契約を希望している人は

安野　ご希望された方は優先的にそういう風に組んでいるんですけれども、どうしてもダメな場合がありますの

で、その場合はあの、曜日が全然合わないとか、1日だけ極端に長いとか、そういう場合はちょっとBで

しかないなって言う状態になってしまう。

川西 だから土曜日の所定労働時間を6時間最大にして行くって言う所がネックになって来るでしょ。

安野 いや、関係ないです。延長時間とかああ言うシフトに入っているものは

川西 社会保険は全部入れているって言う事ですね。

安野 全部、社会保険とかあれは

川西 実働時間を社会保険のカウントの時には土曜日・日曜日は入れるって言う事

安野 そうです。通常の残業になる時間は別ですけれども、年間で始めに決めてしまった時間、それはもう…

清水 だから「延長時間」と「残業時間」は違うと言う事ですよね。

安野　そう。それで、わざわざ「延長時間」

清水　「延長時間」て言う名前を付けたんですね

安野 って言っているのはそこが分かるように

清水弁護士 前回のシュミレーションの流れで出て来た所定労働時間と今回、社会保険の所で想定される所定労

働時間は変わって来るって言うのは

安野 全く一致しないですね、そう言う意味では

清水　だからA契約を希望してA契約でいける先生は必ず全員きっちりとそこに入れるって事ですよね。

安野　そうです。

清水　ちゃんと社保も雇用保険も全部して頂けるって言う事ですよね。

安野 そうです。

清水 少ない時間しか働かなくって引かれるものだけ多かったら給料も少ないので、先生たちも大変なので

安野　それはないです。

清水 やっぱりちゃんと、それも払ってでも生活出来る位の所でA契約は設定して頂かないと、とは思います。

安野 はい。

奥田 私たちの中でね「週に20時間働けばいける」みたいな事だけが先行していて、私、今初めて52週掛けて

　　　1040時間って言うの今初めて知って「ほう」と思ったんですけど、雇用Ａを希望しているのにライン担当

から「Ｂですよ」と言われた場合、こう言う説明はして貰っているんですよね。

清水　多分してないですよね。

安野　出来て無いと思います。

奥田 私、今これですごく納得は出来たんですけども

清水 あそこの構造改革のA契約の所にこう言う事もちゃんと書いといてくれたら、週20時間以上だけじゃな

くて週20時間×52週とかって言う、なんか違うことをちゃんとそこを説明して貰ったらこんな問題は起

きないと思うんですけど

奥田 それと有給休暇の事もそう言う風にシフトを組んでくれているんだと思ったら、お正月にポンと取られて

　　　ても「仕方がないのかな」とは思う。

安野 有給休暇って言うのは10日以上の義務化って言うのが法律化されていて、調整大変だと思うので

奥田 ええ、そうですよね。

安野 始めにもう決めておいた方が良いと、そこでもうお金もちゃんと支払えるしって言うので

奥田 こういう1番基本的なルールがちょっと私たち分かっていないので

清水 て言うか、説明していないからきっと皆分らないんですよ、説明して下さいよ。これもっと他の、私たち

まだここでこうやって直接聞いているから何とか理解、それも前回、その前からもずーっと話をしていて、

やっと分かった、3回目にやっと分かったって言うのはもったいないですよね、時間的にもね。

安野　そうですね。あの、そうですねAとBを、だからあの社保の対象になる、ならないって言う様なそこの設

定しているんですよって言うので説明してある、細かく言うと多分みなさん混乱しちゃうので、あのあま

り説明して…

奥田 いやいや、これ聞いたらね

清水 混乱しないですよ、ちゃんとみんな大人なので分りますよ。

清水弁護士 まあ、今の実態やったら週20時間超えるんだけど、今の雇用エントリーしたらAになっちゃう、でも社会保険にはちょっと入りたくないからという人がいると思うので、やはりそこは今後の課題として認識頂いてもいいと思うんです。

安野 まずはシフトとかカレンダー組む時にも講師の皆さんと相談しながらやっていますので、Aの方はAにな

　　　る様に、Aになっちゃイヤだと言う方はならないようにと言うのは、そこはちゃんと、そこまでは各担当

分かっていますので、あの調整出来る様にしています。

清水　でも担当者と話しなんてしてないな、全然連絡もしてくれません。特約店から締め付けばっかりです…は

い、分かりました。ええっとじゃあ、ここについてはユニオンの方から出来るだけちゃんと説明したいと

思うので、もう少し分かりやすく説明を頂けたら嬉しいです。ここにやっぱり賞与の所が関わってきたり

していたので、やっぱり金額だけ見ると「えー⁉」って思いますから、もう少しここは説明欲しいです、個別説明ではなくって。じゃあ8番行きます。8番の休業補償について確認です。「労働法上の休業手当の支給はAもBも同様です」と言う風になっていましたが、それで合っていますか。8番の1番コロナ等の感染症による休業の場合の賃金補償について再度確認をします。雇用者に対しては労働法上の休業手当の支給を行いますで、これはAもBも同じですよね。

濱欠　確認ですか。

清水 そうですよね。

濱欠 ちょっと待って…、あ、はい。

清水 一緒ですよねAもBも同じで、委任の先生の場合、同じ職場で働いていて、委任の先生の場合は何か考

えられている事はあるのでしょうか。

濱欠　あの、それは無いですね。あの、今考えている事は無いです。

清水 今後、考える予定とかも、同じ所で働いていますし

川西 今年起こった事と同じ事が起こるって事ですか。委任の方は救えないと、ま、あの給付金で何とかしまし

たけれど…

濱欠 あの、見舞金を払うかどうかって言うのは、またその時の状況によるんじゃないかなと思います。

清水 ま、見舞金って言う対応になるって事ですか

濱欠 あの、その…

清水 もし考えるとしたら

濱欠 決まっているものでは無いので、今何かお答えする事は難しい。

清水 見舞金についても考えて行くと言う事ですね。

川西 ただまあ、国が休業について何かの対応する場合もありますよね、今年の様に休業補償、補償金も、そう

言うのが出た時について拡大を、今年なんかもどんどん拡大をして行きましたけど、対象、あのフリーラ

ンスとか、シフトの労働者にもとかってそう言うのも出て来ていますけれども、それから大企業の非正規

の人にもとか言う拡大して行きましたけれども、そう言う事では当然、委任の契約者、組合員にも委任に

もまた沢山残る人もいますので、そういう人も含めて何らかの対応して、同じ職場で働いて、同じ様に休

業させられて、片方には出るけれども、片方には出ないでは、今年以上の違和感って言うか差別感を感じ

るだろうと思います。まあ契約が違うからと言われればそれまですけど、何らか考えて頂けたら、今は回

答出来なくても

濱欠　はい、ご意見は承りましたけれども、今はお答えできません。

清水　８の２です。ハラスメント規定について、独立したものは設けていないと言う事なんですけれども、この

コンプライアンス行動基準等の冊子と言うのはどの様なものなのか提示して貰う事は出来ますか。社内で

作っている物ですか。

安野　社内のものですけど、概要であればヤマハのコーポレートサイトで見れるとは思いますけれども。詳細に

ついては社内のイントラで開示していますので、これはグループ全体のものなので開示するかどうかは確

認が必要。

川西　今、法で決められてハラスメントなんかの被害にあった場合の窓口や手続きとか、そう言う事が分かれば

いいんですけれども、どう言うものがそれに当たるのかと言う様な啓蒙をするパンフレットとかね。

安野　我々の所では外部もあって、内部もあって

川西　外部のも作っているんですね。それはすごく良い事です。

安野　外部っていうのは言語も10何か国語、ちょっと今覚えていないですけど、世界各、グループ会社全部な

ので言語対応もしている。

川西　そう言う物も頂けると言う事ですか。

安野　それの案内のページだけで宜しいですか、窓口の

清水　はい。見たら良いんですね、私たちが。分かりました。8番の３の委任契約書の提示。今回して頂けるっ

て言う事なんですかね。

川西　これあの2回に分けると言う事と、それから7月からの委任契約書はこれまでとはやっぱり中身違って来

る訳ですかね。本当の委任にすると言う風に言っていましたし、そう言う変わっている部分も出来ると言

う事で検討されていると言う事ですよね。

鈴木　ええっとすいません、本当の委任って言うのが申し上げられないんですけれども、基本的には4月～6月

と6月～7月の２つに分けました。

清水　内容は一緒ですか。

鈴木　内容は基本的には変わりません。期間によってその3か月しかない場合は最初の3ヶ月は先程の予告期間

が今迄だと「6ヶ月前」って書いてあったのが6ヶ月も書けないので、1ヶ月に変えたりと言うのはあり

ますけれども基本的には、先程ご質問頂いていた4月～6月のレッスン回数、そこの所について実際にこ

ちらの方で雇用をその後希望される方については4月～6月のレッスンを我々が提示させて頂いているも

ので展開する様に行って下さいねと言う様な事は書いてある、そう言う所ですね、今迄の物と変わる所は

無いですね。

清水　これ3月末で現契約が切れますよね。4月末迄レッスンがあったとしても、それ以降のレッスン数が0に

なる可能性がある場合は契約更新しておくって事ですか。

鈴木　えっ、何ですか？

清水　3月末で今期のが切れますよね。5月開講の場合4月１ヶ月、もう１個ありますよね、ここ契約しないと

いけないじゃないですか。5月以降０になる可能性がある場合も一応契約するんですね。

鈴木　ああ、契約期間の所は一応先程、感謝金の話でもありますけれども、例えば5月末迄レッスンして頂くと

か4月末までレッスンして頂く方とかそれぞれ個々にいますよね、そこは手書きの状態にする予定です。

最初から印刷してお渡しする方は今後継続される予定の方。

清水　来期のレッスンが決まっていない場合も更新という形にしておくのですか。４月、６月…来期のレッスン

がまだはっきりと確定していない場合。今迄だったら確定していなくても、多分、更新を勝手に送られて

来てハンコを押して出していましたよね。それが予定が決まっていない、可能性としては0になる可能性

もあるかもしれないって言っても一応更新しておけると言う事ですか、こちらから休任なり退任なりを言

わないと、特に委任なので自動的に今迄だったら送られて来ていましたので。

鈴木　基本的に感謝金を先程面談で、電話連絡をして面談をするケースがあると言う事で、その方々については

　　　もうそこで終了って決まっていますから、4月以降もある方はもちろんこれをお渡ししますし、3月に終

　　　了する方に送ることは無いと思います。

清水　一応は継続希望をしていたら先が決まっていなくても、契約は更新出来るって事ですか。

鈴木　基本的にまあ今、多分、稼働調整、休任じゃない方、休任の方もいるか、復帰して貰らいたいと声を掛け

　　　ている先生もるかもしれませんけれども、今、全体の稼働調整を運営担当、ライン担当がやっていますか

ら、そこから一応誰に送るかっていうのをこちらの方でまとめてお送りする事になるので、ですから今迄

去年どう言う風に送っていたのかちょっと私は詳しく分かっていませんけれども、契約を希望しているけ

れども稼働が無いという方に行く機会は、行く事は無いんじゃないかと思いますけれども。

清水　まあ、急に退会とかなる場合もありますから。

鈴木　ああ、そう言うのはあるかもしれませんよね。

清水　それが決まっていない、確定していない所が…

鈴木　こちらの方で送ってからそう言う話があるっていうケースはあるかもしれません。

清水　まあ、契約しているって事もあるって事ですよね、分かりました、何となく。送って来るって事ですね。

　　　８の５ですね、出来ませんって、説明するものではありませんっていう風にはなっていますけれども。持

続化給付金の税申告について、今迄「給与所得者」だったと言う事が原因でなかなか出来なくて、給付を

受けられた先生たちについて、やっぱり確定申告が必要であるとかそう言う本当に簡単な情報でいいので

講師サイトに流して貰うって言う事そんなに大変な事ではないのではないかなと思うんですけれども、知

りませんって感じで

鈴木　元々確定申告って課税対象ですと言うご案内はしているはずなので

濱口　何か検索してもやはり出て来ないんですよね。普通にネットで検索しても、どの収入にするのかとか、私

たちが特殊過ぎて、いろんな社労士とか税理士さん達が説明しているサイトを見ても、事業収入がある人

の為に解説しているので、例外過ぎて何処にも出て来なくって、すごく困っているんですけど。

清水　どんどん調べて行ける人は良いですけれど、パッと見て分からないってなってしまったら困ってしまう人

がいっぱいいると思うので

川西　貰ったものが給与所得

清水弁護士　これまで確定申告をした事が無い人が沢山いる事と、今回給与所得もあって、且つ今回の持続化給

付金についても申告しないといけないと言う事もあって、ちょっとややこしくて僕も分かってないんです

よね。そこは講師全体の問題となるので、会社の方で…

鈴木　全体の問題では一方あるんですけれども、我々も逆に言うと先生方がどういう形で収入、他のお仕事もさ

れていらっしゃる方もかなりいるし、これが正解って言うのが正直無い、何とも言えない所もある。

濱口　でもどういう収入の区分にあたるのか位は教えて頂けないですか、それって１つですよね。その人によっ

て違うって事は無いと思うんですよ。

鈴木　年末調整していて、源泉徴収票を出させて貰っている訳ですから、それを例に従って給与所得として入れ

て頂けたら

濱口　そこはそうなんですけど、この持続化給付金がどの区分にあたるのかで一番困っているんですよ。

鈴木　そこはその他雑収入

濱口　雑収入…

鈴木　雑収入なのかなあ…

清水弁護士　多分そこがね、講師さん１人で迷われていて、税理士さんに相談するみたいな話もあって、え

っと持続化給付金をどの項目に入れるのかと言うのと

鈴木　その点だけ

清水弁護士　給与所得があるので、特に持続化給付金（？）申請書があるので（？）なのでヤマハからのここに

こんな風に入れたらいいって言うそんな案内は

清水　本当に簡単な事で良いと思うので、その他の事業者所得を得ている先生がいると言う事は無しにして、普

通にこのヤマハの給与所得だけとそれから持続化給付金を給付を受けたと言う場合はこう言う風にって

言う位のちょっとした情報はあってもいいのかな。

清水弁護士　ネットで調べてもよく分からないブログみたいな物しかなくて、なかなか分かりにくいんですよね。

清水　皆それぞれ調べたりして分からないから、どういう風にしたら良いんですかって連絡が来たりとかしてい

るのだと思うんで、そんなん一括でポンと会社に多分税理士さんがいらっしゃってその辺の所がパッと分

かるんだったら。

串田　すみません、会社に税理士いないです。

奥田　でも前、助けて貰ったよね。

鈴木　あれはいろいろなツテを回って

清水　まあ、ちょっと情報が欲しいなと思います。それこそ持続化給付金を申請するのも大変だったんですよね。

奥田　あれしっかり出してもらえたから良かったですけど。

鈴木　あれは燃え尽きました。正直言って…。

清水　本当大変だと思います。

奥田　そのときの税理士さんにちょっとまた頼んで頂いて。

清水　本当にだからそれをどういう風に、簡単な所の情報だけで良いんですよね。

濱口　どの区分に入れるかだけでも。

奥田　ポイントだけでもね。

清水弁護士　これはして頂いた方が良いと思います。

濱口　ネットでは出てこないので。

川西　確定申告をしないといけないという事も知らない人もいるかもしれませんね。

清水　一応は最初に連絡はしてくれているんですよね。

鈴木　それはしましたね。

清水　ただやっぱり「は～？」って思っている人も、そんなの今迄やった事もない人がネットで調べても、もう

わけの分からない言葉が分からないってなっていると思います。

濱口　すぐにヒットすれば良いんですけど、出て来ないんですよ、実際、特殊過ぎて、私たちが。なのでご案内

して頂けたら。

清水　できる範囲でお願いします。よろしくお願いします、して頂けますか。

鈴木　努力はします、私もそこの知識がないので。

濱口　区分だけ教えて下さい。

鈴木　個別にご相談頂くのが間違いないかなと思いますけれども。

清水　個別に税務署に行けと言う事ですか

鈴木　確定申告の各会場だったり

濱口　でもなかなかこういう時期なので、オンライン申告が主流になって来ているので、人ゴミの中を行くのは

と思っている人も

清水　余計ね、皆、行くのも怖い、そんな人ゴミに行くのは怖いと

川西　長時間待ってやると言う事で、子どもに対応する事からなるべくその様な所は避けて行ってる訳ですから。

濱口　お願いします。

清水　はい、お願いします。えっと、８の６番の４月から６月のレッスン回数、年間の勤務数についてと言う所

で、年間勤務日はここでは10回にして下さいと書いてあるのかな、年間勤務日が決められますよね、１

年間で。例えば自然災害とかで休講になった場合とか、特約店の休業日、特約店の方がお正月とか夏休み

とか沢山取ったりとかしていますし、あと音楽教室の発表会とかでカレンダーが急に変わったりとかする

場合とかは、これ迄だったら講師が日にちを最初に予定していたレッスン日を振替えたりしながらとか、

何とか回数を対応して来ているんですけれども、委任講師はこれが出来ると思うんですけれども、雇用講

師はこれができますか。講師の判断で振替とか、安野さんが言われてたセルフ代講と言う形でやるとかい

うのは可能なんでしょうか。

安野　理由がちゃんとしていれば振替可能と言う事になると思います。届け出と言うか許可を得てと言う事にな

りますけれども。

清水　だから「その後」になるので、事前にこうなったからここで振り替えますと言う事の連絡をしたらOKと

言う事ですか。

安野　特に災害とか病気とか言うのは十分な理由だと思いますので、大丈夫だと思います。

清水　まあそう言う事も、特に今回コロナの事があったので、皆やっぱりもう先に休講になる事とか休業になっ

たら怖いからと割と前倒しにしようとして来ているのに10回でとか言われてしまうと「ここで11回やっ

ておきたかったのに」とか言う事もあるので

濱口　その１回が大きいんですよ。

清水　結構本当に、特にここでも月曜日の先生の意見を出しているんですけれども、月曜日の回数がすごく少な

　　　いですよね。42回ギリギリの時もありますから、祝日にセンターを開けてもらったりもあって

安野　月曜日はもともとこちらも認識ありまして、中で検討はさせてもらっています。ただ、あの全曜日ありま

すので基本10回と７回ですか、それでやらせて頂いて、どうしてもと言う場合は担当者に相談頂く様に

なっていると思いますので

清水　そこはもう、ここは前倒しも出来ずにこれでやってくれと言う事ですよね。

安野　基本はもう、このあの例一律でやらせて頂きたいと言う事で

清水　今の所、じゃ個別対応、委任の先生、雇用を希望している先生で、この間委任なんで、ここはちょっとや

っておきたいと言うのは、個別の対応と言うのはエリア担当と話すと言う事ですか。

安野　そうです。ただ、５回するって言うのは基本ですので、ちょっと心配だからとかそう言う理由ではちょっ

と難しい。

清水　動かせない。はい、分かりました。ありがとうございました。じゃあすみませんが、就業規則の方に行き

たいと思います。この就業規則については、案についてはちょっと説明を頂けますでしょうか。

川西　先程の、あの協議した14日付で出した団体交渉の協議項目についてって所にかなり就業規則に係る部分

があったので、それをこちらに入れて貰う、就業規則の中で入れて貰うと言う事でお願いしたいんです。

濱欠　仰っている事がよく掴めていません。

川西　５の所ね、先程の要求書の５の所、就業規則の６条に係ると思いますし、復職規定、6番目の復職規定に

ついては就業規則の26条に係るのかなと、そこの所でまた全体でやって行く、そして７の自動車の駐車

場の問題も48条の補足するならここだろうなと言う事。そこで駐車場の事もやって頂くと言う様な形で、

あの先程の所から除外した部分についても今度の就業規則の中で一緒に議論して頂くと言う様にした方

が話がまとまるかなと言う事でそういう整理をさせて貰っていますので、また言いますけれども。

濱欠　我々としてはもう基本的には頂いたご質問には回答していますので、まあ変える必要は無いのかなと言う

風には思います。

川西　新たな回答じゃないですけれども議論をね、そこにすると言う事で、先程一切それに触れていませんので、

今度の就業規則をやる中で項目もこちらに移してやりますよと言う事を了解して頂きたいと言う事だけ

です。それで今日は本当にこの時間になっていますし

濱欠　そう言う事であればこの方に書いていないと何かバラバラになっているんですとなっちゃうと、あのこっ

ちにも書いてあるし、こっちにも書いてありますと言われると

清水　こっちにも書いてありますじゃなくて、この項目については就業規則に係って来る事なので、そこの例え

ば６条の所についての所ではこの５番の項目についての所で６条の所で話す時に転居の時の事については一緒に説明して頂きたいと言う事と６番の復職規定についても26条の所で説明して頂きたい、７の自動車の駐車場とかについては48条の所で就業規則案の説明の所でそこもプラスして説明頂きたいと言う事で入れて頂きたい。

川西　あの、だから新たな回答はもう必要ないんですよ、もうして頂いていますので

濱欠　ご説明しているつもりなんですけれども。

安野　併せて説明すればいいと言う事なんですね。

清水　はい、そうです。

安野　そういう風にお聞き頂ければ回答します。

川西　今日は本当に時間が無いので説明をね、就業規則の説明を回答は説明を頂いて質疑が出来たら質問が出せ

れたら出しますけれども、時間的に言えばかなり厳しいので今日説明を受けて、次回交渉で具体的には

やり取りをすると言う事で

安野　え？こちらから説明をすると言う事ですか。

川西　はい、そうです。就業規則ですのでね、一応文書で理解はしていますけれども。

安野　あの今回、回答させて頂いたもの以上に説明をすると言う事ですか。読み上げる事になっちゃうので時間

がちょっと足りないと

川西　読み上げじゃなくて、じゃあこちらで質問した方に答えて頂いた方がいいですか。

安野　その方がいいと思います。疑問点に対してお答えして行った方がいいかと。

清水弁護士　まずは身元保証書と契約書

清水　所属長と言うのは「所属組織における直属の上司、通常課長の事を所属長といいます」と言う事になって

いますけれども、英語講師の場合は誰になるんですか。大阪だったら、今は双田さんでしたっけ

安野　担当の方になりますけれども、所属長の方が担当に命じて、その担当の方が責任を持ってやると言う事。

清水　そのエリア担当と講師の関係と言うのはエリア担当が上司と言う事になるんですか。

安野　そうですね、まああの上司の代理になりますけれども「窓口上司」と言う事になります。

清水　「窓口上司」って言うんですか。

安野　あの、規定上そう言った職務…

清水　指揮命令を伝えに来る人と言う事ですか。

安野　そうですね。

川西　色んな時間外、職制、所属長に許可を得ないといけない事、色んな休業とか遅刻早退外出とか自己欠勤、

育児休業とか、いろんな休業の申請をする相手ですよね。

安野　あの、そう言う方々も所属長１人で何百人も見れないものですから任命していますので、誰々が勤怠の窓

口ですよとか、そう言う意味ではパソコンで勤怠入力して貰うんですけれども、承認ボタンを一番始めに

押す人が承認の方になって来ますので

川西　そういう研修はして頂けるんですか。

安野　はい、やります。

川西　組織図で言ったら英語講師の人は何処に所属するんですか。

安野　えっと、推進課でしたっけ

鈴木　英語教室推進課ですね。

川西　英語教室推進課、そう言う課があるんですね。

清水　推進課の中に課長がいてて、エリア担当が地区に分かれていますよね、えっと指導担当じゃないわ、何か

　　　指導、何かなってて…、ですよね。そのだから、エリア担当の所に講師と言う形で来るんですか。

鈴木　そうなりますね、はい。

安野　システムの場合とか、色々、勤怠の場合だと班コードと言いまして、課の下に班があるんですね、そう言

った所で区分して行ったり、エリア毎にとか、その括りとか色んな手法があるものですから、基本的に見

て分かる担当者と言うのが色々な事の相談窓口になります。

川西　研修の時にそう言う組織図的な、あの何処のどう言う所に所属しているのか分かると言う事と上司にあた

る指揮命令される所、申請用紙を出す人、申請の仕方、そう言うのは実務があるんですね、研修には

安野　そうですね。ほぼ、紙で出さなきゃいけないものもありますけれども、パソコンの中で申請頂くのが多い

と思います。

川西　態度・能力は必要だと言っているんですけれども、こちらが思うのは恣意的と言う事もありますけれども、

管理職が現場にいない、そこでどうやっていくのか、評価がそこまで細かく上手く行くのかと言う所の不

安がありますよね。そこは出来ると言う事ですか、公正な評価が。

濱欠　公正な評価…、んー、

川西　公正でない場合もありますよ。

濱欠　評価はします。それは公正かどうかというのは人の感じ方次第なのかなと思います。

川西　それをするのは、やっぱりエリア担当と言う事になるんですか、現場でのその態度。

安野　そこはエリア担当と言う名称でいいかどうかあれですけど、あの、きちんとそれぞれに誰が言う風には付けていく感じ。

清水　誰が評価するかというのは講師には分かるという事ですね

安野　そうですね。あの、提出先があります。

清水　分かりました。講師一人一人に付くと言う事ですね。

川西　雇用契約書はひな形を頂けると言う事で、それから…

清水　身分保障のがさっきのですよね。

川西　第７条は最低限何があればいいのですかこれは、その…

安野　５号の話ですか。

清水　はい、５号について。

安野　そうですね、あの個人番号カードという物理的なカードではなくて

清水　番号だけで良いと言う事ですか

安野　番号の方だけだと顔写真付きの証明書がいるんですね、免許証とか、そういった合わせで

清水　マイナンバーとプラス顔写真付きの証明書か、マイナンバーカードかって事ですか。

安野　マイナンバーカードは顔があるものですから。

川西　顔があるものが良いって事ですね。

安野　そこは又、別途提出頂く書類とかのご案内がありますので、そこできちんと書いておきます。

清水　６条の所で聞いておかなければいけないのが転居の所ですね。勤務地の事ですね。転居先の通勤エリアを勤務地とした上で再契約して下さいと言う事ですが、もう１回新たに契約、もし早めに転居を言っていた場合はそちらで探すという事も可能で、その後また契約をしてもらう事も可能になってくる。

安野　それ、あの個人の都合の転居で次の行き先でって言うのはそう言う雇用なので契約はしてないものですから、たまたまそこに空きがあって受けて頂けってそういうケースもあるかもしれないですけど、お答えとしては想定しておりませんと言う事になります。

川西　それが時期もありますよね。７月の更新の時期に６月に転居して７月からの雇用契約は新しく転居した所で、勤務場所をそこに指定して変えたいですという時は問題ありませんよね。

安野　それは契約更新ではなくて、ここで説明している様に場所を変わりますので新たな雇い入れという形になりますと言う事です。

川西　契約更新の時に勤務場所を指定を変える事は出来る。第6条に係る事で

安野　ですから新たな契約になりますよと言う事です。契約更新の時期の話ではなくて契約する場所の話ですので、大阪で働いて頂いている方が７月１日に東京に行くのでそこで契約しますと言う事であれば７月１日の募集を受けて頂いてそこで新たに雇用頂く、大阪はもうここで終わって頂くと言う事です。更新時期であったとしても10月１日であったとしても同じ事になります。

清水　もう１回

川西　勤務場所の

安野　勤務エリア限定の契約なので。

川西　限定外は勤務場所の変更はいかないということですか。

安野　そうですね。

川西　その時すごい不利益が起こりませんか。

安野　それを不利益と言うかどうかですけど。

川西　それまでのキャリアは引き継がれないのですか。

安野　それは個別の判断になりますので、今ここでお答えはできませんけど。会社としては新たにここで雇い入れると言う事になります。次の場所で

川西　それは例え空白が出なくてもだめなのですか。

安野　一旦契約を終えて次の所へ行って頂くと言う

川西　そのエリアを取っ払うと言う事は出来ないのですか。

安野　できないです。あの個人の事情で、そんなの社員でもやっていませんから、そんなに皆さんのご意見を全部受け入れるのは会社としてやっていけない。

川西　いや、違う、違う、だって更新の時にな、他は全部一緒で、働く時間も…

安野　新たな条件にならざるを得ないですよね、次の所では

川西　次の所では受け入れる状況が

安野　新たな契約になってしまう。何も引き継が無いので、今までのレッスンの、そこはちょっとご了承頂きたいと思います。

清水　それは有期から無期になっていた場合ももう一回、有期に戻るという事ですか。

安野　それも一緒ですね。

清水　もう１回有期に戻るという。

安野　１回退職して頂かなければいけないので。

清水　もう１回、１から試用期間。

安野　また入り直して頂く、採用するかどうかと言うのはまた次の枠があるかどうかと言う事も含めての話になりますが。

川西　んー、それってすごくあれですよね、働く方にとったら異動と言う考え方が無いし、エリアという枠があると、その２つによって１回契約終了させてまた新たな契約をする…

安野　異動と言うのは会社の業務命令で行きなさいですけど、私が行く先に契約を持って行ってと言うのはあり得ないので、それはあのごめんなさい、あのここでは…

清水　そうですか…

川西　いや、それはなぁ…

濱口　では、例えば雇用契約から委任契約に戻れないと仰ってたじゃないですか、雇用契約で家族の転勤で一旦そこで辞めて違う地域、次の転居先でやる時に

安野　（意に捉えられてる？）

濱口　もう一度応募して1からって言う事になるんですか。

安野　はい、そこは全然関係なく、あのきちっと今迄のご経験もありますから、多分そこも回答する訳ではありませんけど、加味するはずですので、ただそこからの新たな契約の開始となります。

清水　これ委任の先生の場合は可能であれば

安野　委任はもう、委任契約ですのでも同じだと思います。

濱口　転居先でもそのまま

安野　転居先で今迄も枠があれば入って頂いたりしていると思うんですけど、ただ雇用の場合は一旦雇用を切って行かなければならないので新たに入り直して頂くという事になります。

清水　そうか、エリア…

川西　ただ、今言わばヤマハとしては一番底をついているって言うか、英語教室はね、春の子どもの募集もなく秋もほとんどしていないと言ういう状況の中で、子どもの数が一番最低になっていると思うんです。そういう中で今度の事もあってすごく収縮させて行っている。ただこれは本当にある意味、一時的な状況でそして今後長い目で見た時に今は採用する方が強気ですが、ただ今後はもっともっと講師数が少ないと言う所でむしろやりくりをして行った、今後状況が変わって土曜日は人数があると言う時に、やっぱりここ迄ずっとやって来た人を引き続き働いて行けると言う所では、エリアという考え方も、それから人事異動と言う事も含めて、ま、人事異動を入れるのかと言う事は労働組合側としては考える事が出てきますけれど

濱欠　もし今、移動を可能にして欲しいと言う要求でしたら、それはそれだと思いますけど、今はそうじゃないと思っていますので。

川西　そうじゃないと言うのは

濱欠　勤務地を限定する契約の方が実態に合っていると思っていますので、全国転勤が可能な契約と言う事になるとそれは大きな影響になってしまうと思います。

川西　地域限定、職種限定だから契約社員と言う事ですね。

濱欠　はい。で、あの転勤、再契約が可能と言う事について就業規則に盛り込むと言う事は我々としては無いという決断ですね。

川西　分かりました。だから事前になるだけ６月位、契約更新の時期に転居が決まった場合には事前に早く情報としてお渡ししていて、新しい所でも働きたいと言う意向を伝えれば、そういう所での仕事があれば紹介頂けるという事ですよね、それは個々の問題として。

安野　雇い入れのプロセスは同様にまた繰り返してやって頂かなければならなくなりますので、一度雇われたからと言って、全部フリーパスで入れると言う訳ではちょっと無いものですから、そこだけはご了承頂きたい。

川西　その場合にもこちらで10年20年やっていたとしても新たな所に行ったらまた採用試験とそのゼロからの出発とそう言う事なんですか。

安野　そう言ったものを経て入って頂かないといけない。

川西　それがなぁ…、それは物凄くもったいない。

安野　そう言う意味ではエントリーは１、２カ月前ではありませんので、今回と同じようなタイミングで少し前にきちっとエントリーを終えてアセスメントもしないと我々も受け入れ出来ないものですから、かなり準備が必要になると思います。

清水　毎年１月にはエントリーをすると言う事、エントリーの受付を１月にすると言う事ですか。

安野　その状況によると思うんですけれど、今期はやってないと言う、止めるケースもあります。あと募集枠もありますので、その時にならないと

清水　その時には枠が出てくるという事ですよね。今回は枠は設けないと言っていました。

安野　今回は移行ですので、皆さん受けられる方は受けて頂くと言う風にしていますけど、募集の時って言うのは普通何名募集とかなりますので

川西　じゃあそこはうちとしては課題にしておきましょうか。

清水弁護士　またその受け入れを新たには仕方がないにしても、これまでの実績とかがちゃんと評価、考慮され

た上での新しい契約になるように配慮は出来るかなと思います。

安野　ここで回答は言えないですけれど、普通の一般的な内容を取らせて頂くと思います。

川西　今回、無かったんですけど、普通採用する時、前歴をね、やっぱり一定に評価するというのがあると思いますのでそういうのも入れて頂いて、移動も可能と言う様に将来なっていったらいいかなと思うんですけれど、じゃあそう言う事にしましょう。あと5分間なんですけれども。いつもあまりにも短いので本当はせっかく東京から来て頂いているのですから、休憩一旦取って午後からもと言様な感じにして頂だかないと、なかなか就業規則の中身が詰まって行かないと思うんですけれども。次回について、いいですかちょっと、就業規則の届け出の事についてしとかなあかんので、もう時間が無いので、就業規則のこの残課題と言うか後の問題については引き続き早めに交渉日を設定して頂くと言う事でお願いして

清水　労働基準監督所への届け出を会社がする必要がありますよね

安野　まだ先ですのでそれは

川西　それは何処ですか、それは所在地の港区の監督所になるんですかね、一括で出来ますでしょ。

安野　一括、ちょっとそこは司法書士とか、そこら辺との相談もありますので

川西　一回だから相談をしてみて頂けますか。そうしてうちとして、まあそれは会社の問題でしょうけれども、

　　　うちとしては意見書、最終的にやってみた中でですけれども、労働組合としては意見書を付けるって言う事になっていますので、あ、労働組合、労働者代表がね

安野　代表は今の所、過半数を超えていますので、ユニオンと社員会を考えています。

川西　ユニオンの代表で意見書を付ける場合にはそれで良いと言う事とですね。

安野　えっとユニオンの意見書って、どこのユニオンのことを言われていますか。

川西　え？うち（ヤマハ英語講師ユニオン）。

安野　今、我々は社員の過半数でカバーしていますので、既存のヤマハミュージックの社員会でやろうと思っていますけど

川西　あっ…

清水弁護士　あっ、あ…

川西　あー、ヤマハ…

清水弁護士　そう言う事ですか…

川西　そう言う事ですか…、うち独自の（英語講師講師）ユニオンで

安野　独自、この規定、あのこれミュージックの中で全部揃えて来てますので

川西　あー、そう言う事ですか

安野　ええ、ええ、ええ。

川西　で、その代表者公募はされるんですか。

安野　はい？

川西　代表者は公募。

安野　公募じゃなくて、もう、あの。

川西　ユニオンの委員長が。

安野　ユニオンの委員長がいますので。はい。

清水弁護士　それはよくある問題で、正社員だけの組合があれば非正規の組合が無くてもその代表でいいかと

川西　うち、そうですよねえ。

安野　過半数越えていますので。

清水弁護士　いやまあそれは…

川西　独自のユニオンかと思っていた…

清水弁護士　まあそこはちょっとまあ…

安野　それでこう言う場で色々確認をされているんじゃないかと思っているんですけれど、当然出来上がった就業規則も皆さんにお渡ししてお配りする訳で、その前に沢山ご指摘も頂いていますから、よっぽどそんな最後のサインよりかは重要な事をやってるんじゃないかと思いますけれどもね。

川西　まあでもそれは今後の問題で色々課題は残して行く事になりますから、それは100％、100点満点なんて事にはならないから、一定意見は言いたいと思うんですけれども。その場合はそうしたらそっちのユニオンとの関係とうちとの関係はどうなるんですか、うちはあれですか、じゃあユニオンの、何て言うユニオンですか、ユニオンの名前。

濱欠　ヤマハミュージックジャパン社員会ですね。

川西　社員会？

濱欠　はい。

川西　ああ、社員会。

清水　ユニオンと社員会って言ったのは２つあるわけじゃなくて

濱欠　２つあるわけじゃなくて、社員会。

清水　だからこの社員会の規約は出せないと言う事ですよね。この前

安陪弁護士？　こちらとしてもお渡しする訳にはいかない、社員会の物なので。

清水弁護士　まあただその社員会の組合員も今回すぐ（英語講師には）適用されないので、それは適用される英

　　　語講師の代表者の意見もあった方が良いと思います。ちょっとまたそこはどういう風に対応するか考えて

　　　もらえれば

清水　時間が来たので、ちょっとこれで終わらずに…、次回やっぱりこの就業規則についてきっちりともう一回確認したいので、3月の初め位に出来ないでしょうかね。

川西　もうちょっと次回、延長しませんか、2時間なんて

濱欠　いや、すみません、やはり文書でやり取りしないと、我々もなかなかその場でお答えすると言うのは難しいです。やっぱり一人一人の意見では困る、我々としても回答できない部分があるので、やはり文書で頂きたいなと思います。

川西　いや、あのいいんですよ、この今頂いているのが今回出来ているのが第6条位迄ですから、だからその後を頂いている回答について、こちらは

濱欠　あの読み上げるっていう形になっちゃいますよ。だから無駄じゃないですか止めましょうよ、それ。

川西　いえ、違う、違います。今の所でも、それで色々私達はこう思っていると言う所「それは違う」と言う解釈、それを読むだけで解釈して行っていたら、そうしたらそれすごくお互い勘違いしている場合もあるわけで今回だっていくつかありましたから、だからそうやって就業規則なんですから、もうそれはお互いが十分理解をして合意をして、そしてこれが10年20年続いて行く規約になる訳ですから、私達としてもこの場に居ると言う事がすごく責任がある事なので、それはきちっとやって頂きたいと言う事がお願いなんです。だから後、もう回答を文書でしたからこれでいいんだと言うそれは不誠実極まりない、それも就業規則に対してそう言う事を言って貰っては困るから、引き続き交渉で詰めて行くと言う事でお願いしたいです。質問したい事が一杯ありますし、まだ回答を頂いたのが22日なんです（今日の団交まで）2日しかなかった、十分読み込みもしてない訳ですから、だから今日は色々説明を頂いた部分もある訳ですから、だからそれは是非次回必要、それも３時間位は必要ですよね。

濱欠　やはり交渉なので、あるその効率みたいな所を目指して行きたいと思います。

川西　それはそうです。

濱欠　と言う事で論点と言うのがはっきりしていないと、集まってからさてどうしましょうって言う事ではないので、やはり事前に頂きたい、そこだけは申し上げておきます。別に交渉する事自体は全く我々は否定していないので

川西　だから今日も

清水弁護士　それは出しますので、多分これ読み上げるだけの時間が無駄じゃないかって言う話ですよね。

濱欠　そうなんです。

清水弁護士　それは確かにそうです。

安陪弁護士　やっぱり争点をある程度…

濱欠　どこですかって言う所が分かんないんです。

安陪弁護士　回答した所と新たな疑問が出て来た所って言うのを抽出して頂いた方が効率的に良いんじゃない

かと言う事なんだと思うんです。

川西　だから、今回も…

清水弁護士　今回それはちょっと時間がなくて

安陪弁護士　だからご検討頂く時間を作って頂いた方がいいのかもしれない、そこはちょっと組合員さんの考え

もあるかと思うんですけど。

川西　だからまあ次引き続いて回答頂いたものをやると言う事についてはよろしいですか。

濱欠　ああ、それは大丈夫です。はい。

川西　じゃあそう言う事で、確認する資料は

清水　雇用契約書のモデルは4月頃に提示して頂けるんですか。

濱欠　はい。

清水　委任契約書は今日頂けるんですよね。

濱欠　はい、今日です。

清水　ハラスメントの社内規定のことは、ヤマハのあれに

安野　概要は載っているはずですので、窓口の所をお伝えすると言う事で

清水　それはお願いします。それからこれは

川西　健康保険の事についても頂けますか、健保

濱欠　何か頂いていましたっけ

安野　健康保険じゃなくて、社保の

川西　社会保険の、はい

濱欠　ああ。

川西　そして、それから。

安野　ホームページの切り抜きになるかもしれませんけど。

川西　ホームページに載っていますか。

安野　調べると色々出て来るとは思うんですけど、ちょっと見てみます。

川西　はい、そして労働安全衛生の規定について。労働安全衛生というのは就業規則は一行だけあります。これに沿ってやる

安野　別規定の話ですか

川西　それは頂けないんですか

安野　今回、何か入っていましたっけ？

濱欠　あ、時間です。

川西　え？はいはい。

（この後は雑音が多く聞き取れないです。）

安野　ちょっと書面でまた出していただけますか

川西　共済会の一覧表は貰っているんですけど、給付の、共済会の規定がありますよね

安野　共済会はお出ししていますよね

川西　え？全部もらっている

清水　社員会は貰えないいと言う事ですよね