**第19回団体交渉2021年3月22日（月）**

**TKP大阪御堂筋カンファレンスセンター8階**

0～12　関沙也加先生（加筆：奥田）

清水　おはようございます。宜しくお願いします。回答書、ありがとうございました。今日はこの前頂いた回

答書、就業規則案の改定要求書に対する会社回答で確認したい事をいくつか質問させて頂きたいと思い

ます。それからその後に先週送りましたそれ以外の課題についての要求書の所でちょっと急いでお聞き

しておきたい所に関して、こちらの方の回答はまだですよね…

濱欠　はい、我々の方で今、討議している所ですので、回答は控えさせて頂くと言う事です。

清水　控えると言うか、ちょっと…

濱欠　今、検討しているので今すぐでは…

清水　じゃあ、そこは確認したい所けさせて頂きたいと思います。では始めさせて頂きます。

濱欠　はい。

清水　A契約、有期A契約社員の第6条についてなんですけれども、(3)の第6条更新の有無の項目を記載の上契約締結時に明示すべき事項を記載すると言う風に回答して頂いていますけれども、雇用契約書の提示はいつ頃になるでしょうか。4月とは言われたと思うんですけど、もういつという感じの事は決まってますでしょうか。

濱欠　ここに書いてあるように、4月頃と言う事で何月何日と言う所はちょっとまだ申し上げられない。

清水　それは先にユニオンの方に示して頂けると言う事でしょうか。

川西　「モデル提示は致します」と言っていたからして頂いて、あの…

安野　事前に何かご心配と言うか、確認したいと言うのがあれば、今回みたいに雇用契約の更新の事とかそう

いう風に先に指摘して頂いていた方が我々も対応しやすいと思うんですけど

川西　じゃぁ一応労基法に基づいて、この契約書に書かなきゃいけない最低限の記載事項ありますよね。それ

プラス私たちでもし要求と言う事があればその要求をこちら側からしておけば良いということですか。

それで提示は直接本人たちにするという。

安野　そうですね。個々の全体の統一的なものって言うものでは雛型は1本になりますけども、もしユニオン

の方で気にされている、個々の条件とかそう言った所であれば、そこは書くスペースがあるとかそうい

う風な提示にしかならないとは思いますけど、あの括弧書きがあって、特別な場合は（？）と言う項目

があると言う見方になるかもしれないです。

川西　まあ、これすごく契約書と言うのは縛られるものですら、お互いに…

安野　ただ個別の契約書の上に法律がありますので、全て法律を網羅するべきかと言うと書くべきものは今回

の指摘の、指摘と言うか確認の所のように書くべき事は書くんでしょうけれども、全てを網羅しなくて

も上には法律がありますので、まぁどこまでご心配されているかちょっと我々も想定できないものです

から。

川西　一番問題は更新の所がどう言う風に書かれるのかと言うのが、色々な裁判でも後々問題になる所でもあ

りますので、どういう風に更新の有無について書かれているかっていうのはすごく注意、関心のある所

と言うか労働組合としては重視しています。この有期雇用ですからね、繰り返しの有期雇用ですから。

安野　逆に更新の話ですので、個々に更新するしないってありますよね、ですから書き方はそれによって変わ

ってくる可能性もある。更新有り無しだったら無しってなる人もいるし、有りってなる人もいるってい

う風になると思いますけれども。

川西　雇用契約書に更新は有りですよね、今度のここの場合

安野　いや、あの、それは全体の考え方はそうかもしれないですけど、例えばもう来期このエリアは全部教室

がなくなっちゃいますよって言うのがもう予定されている場合とかで、更新有りって言う風に契約して

も我々更新出来ないので、あの極端な話してますけど今、そういう意味ではそういう何と言うんですか

余裕、対応出来る様な契約書じゃないと全てが対応出来ないので、そういう意味では有り無しと言うと

有り無しと言う両方の選択がないと、会社としてはなかなか雛型として1本では持てないと言うそこを

今ちょっと説明させて頂いている

川西　普通は更新はこういう場合、前提として繰り返し更新をして行くと言う事ですから基本はそうですよね

安野　ただ基本で全てが出来るって言う訳ではなくて、先程言ったように特殊のケースもあります。

川西　だからそう言う普通の場合って、雇用更新について有りか無しか雇用更新の有無と言うのはこれは明確

に入れなきゃいけない項目ですよね。それを入れて有無にした時には雇用更新は有りにしておいて、そ

して但しこういう場合には、と言うね、更新しない場合があると言う事は分かっているんですけれども

安野　それは書かれている事だと思うんですけれどもね、逆にもう明らかに…

川西　だからそう言う意味がある部分もありますし、ものすごく大事な部分でもあるので、それは全体モデル

を今まで私たちに提示すると言って来たんですから、出来るだけそれでやって頂きたい。そうでない場

合にはこの更新の有無と言う所についてはどう言う風に書かれるのか是非、提示して頂きたい。

安野　まあ、そこは取り敢えず見て頂いてとは思いますけど

清水　じゃぁ、その部分に関しては先に見せて頂けると言う事ですか。

安野　雛型と言うか、形が出来たらの所で

川西　個々にそれを雛型を中心にしつつ、個々には契約をして行くと言う事ですよね。もう少し先程も言った

駐車場の問題やら（ふか？）にして行く…

安野　それは後、また次の所でやって行く

清水　じゃぁ7番の(7)10条の所ですけれども、こう言う風に記載を変えて頂くと言う事ですけれども（しゅせ

ん？）無期転換が1年後でも2年後でも本人が希望すれば可能なのか、それとも4回待たないと出来な

いのか、多分以前にもその確認をさせて貰ったと思うんですけど、もう一度ちょっとお聞きしたいのが1

年後でも無期転換が可能であるって言う事ですよね。

安野　それは会社が申し入れた場合と回答させて頂いている。会社が無期転換を申し入れて本人が良いですよ

と言った場合は当然両者の合意ですので、今ここに規定されているのはご本人が無期になりたいですっ

て言う申し入れをされる場合のケースはこういう条件ですよって説明させて頂いている所です。

川西　ですから、もう一度確認したいのは、この5年後に、5年目の更新で無期になると言うのは1番遅い人

であって、今年4月にスタートして、次の契約で更新されて無期になる方もいれば、2年目で、3年目

で、4年目であり、最低遅くても労基法の5年を超えてはならないと言う事で5年で遅くてもそうなる

と言う事であって、全員が5年待たなければダメだとかそう言う事では無いですねと言う事をもう一度

確認させて頂きたいです。

安野　まあ、ここの条項とは関係ない事だとは思うんですけれど、ここはご本人の意思表示の所ですので、も

う既にに何回もその事の所はお話しさせて頂いいるとは思うんですけども、事業環境が整う整わないと

言うのが第一条件ですよと。で、その後継続的に、継続と言うのもおかしいですけれど、継続して働い

て頂きたいと言う条件が整った所でそう言う会社側からの申し入れに変わって行くと言う。で、逆に言

うと事業の環境がより悪化してしまっただとか、そう言った場合は逆の方向にお願いするケースってい

うのも出て来る場合もありますので

川西　そうですけど、あの基本的に本人の意思確認を何処でしてくれるのか、皆さんが無期に成りたいと言う

所は更新の時に意思表示をするべきなのか、むしろ会社から言われた時に答えるだけなのか、どうなん

ですかね、次の更新の時には当然来期も更新して働きたいですとか言う調査されますよね、事前に

安野　はい、します。

川西　その場合、雇用する曜日は何日で、そして大体20時間以上とか5日とか、そう言う事も含めて今迄通り

なのか、もっと変更を希望したいのか、あるいは無期を、是非無期に早くして欲しいと言う風に言うの

か、そう言う事を言う機会と言うのはあるんですか。

安野　あの、当然、翌期と言うか、毎年毎年そのレッスンの枠を皆さんに確認しながらしないと組めないので

会話する機会は当然あります。で、無期に成りたいと言うのをその場で言って頂いても結構なんですけ

ども、それは会社側の状況が整えばと言う事になるもんですから、言って頂く分には全然我々受け止め

ますので、ただそれが実現するのかどうかと言うのは事業の環境だとかそう言う所よりますよという

清水　で、その更新の仕方って言うか手続きですよね。希望調査とか来期どうするかって言う希望調査の時期

の大まかなタイムスケジュールみたいな感じのはもう決まってるんですか。何月位に希望調査してって

言う

12～24　菱川佳奈先生

安野　あの、まあ今迄もそうだと思うんですけど、来期どうされますかっていうので、早い方は来期もうちょ

っと辞めますっていう方は早く言って頂いていたりとかすると思うんですけど、で、あのもう少し増や

して欲しいだとか、そういったのは日頃の会話の中で、ライン担当の方も捉えていますので、それをあ

るタイミング、まあ募集の時期とかですね、開講とかも翌期の開講とかもありますので、あの特約店さ

んがどういう風に組んでいくかも含めて、従来の大体タイミングになってくると思うんですけど。まだ

具体的にいつっていうのは、こちらちとしては、かちっとしたスケジュールはまだできていない。

清水　今のライン担当がそのままそういう形で、まあ委任講師も雇用講師も動くって事ですか？

安野　そうですね。基本的にそんなに変わらないとは思うんですけども、あの枠というか、レッスンの設定は。

清水　じゃあほぼ特約店が決めてくるって事になるんですか？

安野　まああの特約店さんが開講しないとやはり枠が無いので、そこはあの色々ご相談だと。

清水　まあいろんなライン担当の方すごく心配なところもありますけども。いいです、じゃあ次18の11条について、審議やりましょう。３号…退職と扱わないっていう風に…

川西　あの、会社が退職したものと、まああの一方的に取り扱い…

清水　扱い方は問題ないと考えておりますっていうことですけど、解雇と？？にはならないと？退職と扱う事…

川西　病欠以外で自己欠勤てそもそも病欠以外で様々な休暇の対象でもないのに、休んでいるということですね、理由は様々でしょうけれども

安野　まあ猶予を持ってるっていう

川西　えっ？

安野　猶予を持ってるって

川西　猶予？

安野　例えば無断欠勤であれば1週間とか2週間で解雇になりますけれども、この場合は、例えばですね、これ

昔の制度ですので、あのまだ介護や育児も無いとかそういう所から始まってまして、私傷病以外の物だっ

たんですけど、

川西　ああ

安野　今は介護、育児があって、まあその他っていうのは本当にあのまあ例がある無いは別として、今は海外の

ボランティア休暇とか休職とかあったりしますけど、そういうのが無い時で、あのボランティアに行きた

いんだけどとかそういう場合1年間とかそういう特殊な休職、欠勤っていうご理解頂けるかと思います。

川西　だから、懲戒の規定の7条では1週間、無断欠勤だったら

安野　無断の場合ですよね

川西　懲戒解雇になる。それに比べてこの自己…

安野　連絡があって、正当というか…まああの病欠以外とかそういうふうな事由であるっていう。音沙汰あるけ

ど休んじゃってるっていう人ですね。

川西　まあ私たちがここ何故退職と解雇とっていうのはやっぱりあの労働者にとってみたら雇用権との関係で、解雇の場合とまあ自己退職ということになると、そこのところの補償がね、全然違ってくるというところで、ちょっと引っかかってるんですけどね

安野　まあこれはもうご本人の意思なもんですからそういう意味では猶予的な期間ていう、1ヶ月が来たからっ

て実際の運用であのまあ無いんですけど、バサッと切る訳ではなくってきちっとあの退職なっちゃいます

よっていうのを確認をしながら進めていく事にはなります。多分殆どこういうケースは出ないという風に

ご理解頂けばいいと思います。

清水弁護士　ちょっと疑問に思っているのは、退職の扱いになるっていうところで、解雇事由にするんだったら

わかるんですけど、退職扱いにするってほんとにその無断で連絡なく来なくってっていうケース

安野　無断はもうあの解雇です。無断欠勤は解雇ですけど、これはあの休みますって連絡があって無断じゃ無い

状態

清水弁護士　そういう場合に退職扱いにしちゃうっていうのができるのかっていうのが

安野　それが1ヶ月間以上の猶予を持ってますので、本人がもう働く気が無いという意思表示をしたという風に

言わざるを得ないと

清水弁護士　なので連絡あるんだったらその就労の意思が無いとまで言えるのかっていう問題もありますし

安野　連絡あるけど働きたくないですっていう人ですよね

清水弁護士　働きたくないっていうか働けない状況があると

安野　働けないっていう理由があれば、それ正当な理由なので何かってはっきりするんですけど

清水弁護士　またその正当な理由の解釈についてもまたトラブルになったりしますし、こういうその無断で連絡

無く1ヶ月来なかった場合に自然退職って見たことあるんですけど、自己欠勤の場合に1ヶ月で自然退職

って見たことなくって、あのこれはそもそも退職扱いにできるんかっていう法的なところに疑問があるの

で、まあ実際殆ど適用されないっていうのを考えておられるのであれば消してしまってもいいんじゃない

かなと

安野　これ逆に言うと自己決欠にするかしないかって会社の判断ですよね。あの私ちょっと世界一周行ってきま

すっていうのを認める可能性もありますよね。その時にそれの期間を超えても帰ってこないっていうのはもうじゃあ帰って来る意思が無いんですねと、その期間も含めて猶予を持ってますので、あの解雇と、あっ解雇じゃない、退職とそういう意思をお示しになったんですねという、そういう解釈をして

清水弁護士　それが解釈が成り立つんかですよね

安野　まあほとんどケースが無いっていう

清水弁護士　まあまあそうですね、それだったら逆に消してもいいんじゃないかなというのがこちらの考えで、

ただちょっとあんまり議論しても実益が無いかもしれません

安野　我々の場合あのすぐ雇止めじゃなくて多少の猶予をもって見てあげたいっていう昔の休暇というか休暇

なので、今はちょっとそぐわないかもしれないんですけど、あのそういうものだという風にご理解頂いて

清水弁護士　そぐわないと思いますし、もしこれが適用されてどうこうって話が後々出てきたら、ちょっとこう

いう意見もあるというところだけ

安野　過去うちのグループの中でも殆どないと思うんですけど。

清水弁護士　はい。

清水　次の（11－19条）これは誠実に業務の引継ぎを行わなければならない、とユニオンの指摘通り修正して頂

くということですけど、まあ7月が契約更新時期で今回始まりますけど、なんかこう想像する中でもこう

いう時にはどうなるんやろうっていう、まあ色んな不安とかもたくさん出てきてるんですけど、この時期

で今後問題でないのか、この時期で決定したままずっと行くのかちょっと様子を見ながら変更していく可

能性とか、検討課題としていくという風な考え方っていうのはありますか？

濱欠　今仰ってた契約期間を変えたほうがいいっていんじゃないかっていうお話ですか？

清水　なんかね、今回のまあ退任のタイミングであったりとか色んな事を思う中で、後、クラスが1年のコースであるという事と、担任制っていう形をとってますよね、生徒たちに対してはほぼ。その中でこの時期に契約が変わるということで、今までも色んなタイミングで辞める方はいらっしゃったかもしれないですけども、やはりあの責任を持ってこの1年のクラスは持ちたいと思っている。そこから辞めたりとかいろいろ考えてる中で問題出てこないのかなっていうことは凄く危惧するというか心配していることなんですけれども。まあ今回開講枠が決まって、新しいクラスがスタートしてからでないときっちりと契約ができないっていうことで、契約期間が、契約時期が7月にこうしましたけど、たぶん決定ではあるんでしょうけれども、まあちょっと検討することも考えてるっていう風に、やっぱり問題が大きくなってからでは遅い気もするので、この辺の契約時期についてのことについてはどんな風にお考えかなと

川西　中途採用もあるでしょうけどもまだまだ日本ではやっぱり4月新規採用っていう状況が続いている中で、まあこの時期に今後7月採用っていう形でね100人規模の毎年採用されているみたいですし、今後もまあ段々人材不足っていうか、まあそういうことがどの企業でも言われている中で、7月に100人規模の採用をしていくという事が、それも専門職で一定の基準も持っている、そういう人達ができるのかっていうところではちょっと危惧があるっていうか心配をしている人も多いですよね。だから今年だけの問題ではなくって今後も7月採用ということで一定の人数を確保する、してもらわないとまあ働く現場は困るわけですし、っていうことについては見通しはどうなんでしょうか。

濱欠　えっとまずあの今回についてはもう変えません。そこはもうはっきり申し上げないと進まなくなってしま

うので、今回の契約期間が7月から翌年の6月というところは変えません。で、この先どうするのかって

いう事については、今ただご意見は承ったと。じゃあそれが4-3がいいのか、そうじゃない月がいいのか

っていうのはやっぱり考えていかないといけないし、じゃあ実はこれが一番良いんだっていう事も当然あ

り得るとは思ってます。

川西　そういう？？にやっていくということですか？実際にやってみた色々な問題が出てくればということで。

濱欠　勿論、あの当然そういう問題があれば潰していかなきゃいけないですし、変えるべき時には変えなきゃい

けないでしょうし。そこは今あの何か確約するような事はできないと思います。

24～36　村上恵津子先生

清水　まああの、はい。じゃあ次の（17-第35条）なんですけど、ライフサポート休暇についてなんですけど、これ就業規則の①から④に関しては、制限が書かれてないんです。⑤からは、連続5日を上限とすると書かれてますけれども、①から④に上限はあるんでしょうか。

安野　ごめんなさい、5日？〇〇

清水　主傷病１、家族の看護、3、不妊治療、4、育児、養育する子の送迎

安野　おそらく、おそらくと言ったらなんですが、この休暇の成り立ちがありまして、当初ですね、こちら傷

病休暇というところから始まっています。そこが傷病介護になって、その後傷病介護ボランティア休暇

というふうになっていって、その後にライフサポートなどどんどんどんどん取得要件を広げていった休

暇になりますんで、その目的目的というか、例えば傷病ですと1週間か休まれるケースありますよね。

ですから、入院されたとかありますよね。そう言う場合とかに当てられる休暇なので制限があまりない

とか、ボランティアの趣旨からしてあまり制限がないとか、ただ後ろの方になると制限を入れないとい

けないような、制限ないと。。というと言い方悪いんですけど多少後からつけてるので、これぐらいかな

と取得の内容になってきてると思うんですけど。

清水　じゃあ、これに対しての大きな上限というか、個別な条件によってということになるんですか。

安野　もともとの目的は病気をした時の休暇だったんですけども、それをどんどん広げていったのでそういう

ふうな考え方になっています。

川西　ライフサポート休暇というのは素晴らしいと思うんです。ワークとライフを両立していくというために

はほんとに大事な休暇だと思いますし、それは良いんですけれども、これ全部有給ですよね。

安野　有給です。

川西　それはほんとに働きやすくなるだろうと思うんですけども、ただこれはA契約のみでBにはこれは全然

ないんですよね。

安野　そうです。

清水　例えば、A契約も1年以上経ってる〇〇の人には適用するということを考えている？

安野　そもそもの休暇の成り立ちのところもあって、有給休暇ありますよね、長期の、もともと正社員の規定

ですので、有給休暇を使ってもまだ足りない病気、1ヶ月ぐらい入院されるとか、そういうケースに足し

て使えるようにという、すぐ休職に入らないようにというそういうサポートなので、長期働いてくださ

ってる人のための保障という意味があって、有期の場合一年更新ですので、無期になったら当然先ずっ

と定年までありますのでサポートしていくという考え方がありますので、有期の方にはおつけしていな

い、短い方にもおつけしていないということです。

川西　ただすごく理不尽に思うのは、別に誰も有期を望んでるわけではないんです。短時間の人であってもず

っと無期で働けるという人、働く側の希望としては〇〇。ほんとにもうここまでしか働けないから、妊

娠してここまでしか働きたくないから1年間とする人もいるかもしれません。それは特例であって、皆

さん無期を望んでいる。AもB も無期を望んでいる。その中で無期の人だけ〇〇だけれども、有期の人

にまでできないと書いてますけれども、有期の人の方がむしろ多いんですよね。当初、1年目は全員が有

期ですし、そのあとどんどん早いテンポで無期に転換してくださったら良いんですけれども、それが一

切見えない中で5年有期で働かないとないけないかもしれない、そういう人たちと無期になった人たち

と同じ仕事をしていてもそこに大きな格差があるというね。そこはもうちょっと考えて、差を縮めてい

っていただかないとすごい不公平感が募るんじゃないかなと。自分で有期を選んでるんならいいんです

けれども、Aの無期を選んでるのにそれに。

安野　有期と無期の選択は会社側にあると思うんですけども。会社を受けに来て私は無期でしか受けたくない

んですと言う人はまずいないと思うんですね。ですから、会社と従業員との契約ですので。それはある

期間、有期という期間を設けさせてもらうのは会社の考え方だと思いますので。ただ、大半と言われま

すけれども、数年経ったらほとんど皆さん無期に、入れ替わりの方だけ有期と言うのが普通のありかた

になっていくと思いますので。数年経てばあるべき姿になっていくんじゃないかと思いますけどね。

川西　それがどのテンポでやられるのかというのが見えてないですから、

安野　まあでも、マックス5年ですよね。

川西　5年って長いですし。病気も出産も育児も待ってくれませんからね

安野　まあ、出産、育児も育児休暇対象になってきますからね。有期であったって。

川西　育児に関するサポートはいろいろあるんでしょ？育児というか、子どもを育てていく上での学校への参

観とか

安野　そこらへんは有期と無期関係なくA契約であればほとんど同条件だと思いますから。それは長い人と短

い人の差があるだけで。

川西　だから、育児というか、育児休職とか出産とかに関してはそうでしょうけどライフサポートで言ってる

部分ってありますでしょ。不妊治療もあれば養育するときの送迎など、行事であるとか。育児に関わっ

て補償されていること、あるいは出産に関わって〇〇休暇とかそういうものがありますから、5年後には

これが補償されると言っても、なんでこのことがライフサポートとしているか趣旨がね、働く時間が長

かろうが短かろうが、今回の同一賃金同一労働でも働く時間が短いからと言ってそれで正当な理由がな

いのに差別してはならないというのが趣旨ですから、そういう社会を変えていこうというときにたとえ

週3日であっても有期で働いていたとしても、その人たちにとっては、ヤマハにとってはなくてはなら

ない。むしろ有期の人の方が多数派を占めているという状況の中でこういうところ、せめて家族の看護

とか不妊治療とか育児、子どもを養育するために必要なもの、会社が認めるとそういうところでライフ

サポートとして入れていってもいいんじゃないかなと、それがほんとにみなさんが働きやすいなって、

女性としてやっていきやすいなと思う。もう一つ大きなものとして病気ですよね。病気で有給が出るの

はAの無期の人だけですよね。あと病気休暇になれば〇〇も出ますけれども、そういうことで安心して

病気にもなれないという状況になる。ですからこの差はとても大きくて正当な理由となかなか思えな

い、なんで3日の人、A契約の人とB契約の人と、有期と無期で。

安野　先ほども申し上げましたけども有期は1年更新なので積み上げていく休暇というのはあまり制度として

そぐわないと思うんですね。無期とか、正社員もそうですけれども定年までの期間があるのでそこに毎

年2日ずつ積み上げていく休暇というそういう考えで制度設計してますので、有期と無期は考え方が違

いますよと。

川西　でもね、有期と無期って言われますけどね、それは会社が勝手に区分をしているだけであって本来この

仕事は有期でできる仕事じゃないと思うんですよ。本来ならばこの雇用化の時に全員無期にするべきだ

と思うんです。だって経験も必要

安野　いつ無期にするかと言うのは会社の判断なので

川西　会社の判断で、地域に事情があって雇用しにくいという事実はわかります。基本のところとしてはそう

いう職種じゃないですか、経験を積んでそして子どもとの関係を作りながら長期にわたって働く、本人

もキャリアを積んで勉強もし研修もしながらやっていく、そういう仕事、有期にそぐわない仕事なんで

すよね。それを会社の事情で地域の事情もあって有期にしてるわけですから、全員をスタートから全員

を無期にせよといっても、地域の事情や今の社会状況もあってそれは難しいとわかりますから私達もそ

こを強行に言ってるわけじゃないんです。

36～48　春山圭子先生

川西　基本、そういう仕事なんだというご理解を、きちっとしていただかないと、あの、間違っていくと思うんですよ。その上で、本当にライフサポートというのならば、しばらく有期でやっていただくけれども、そういう人達に対しても、せめてここでいう病気やら、それから育児に関する部分とか、これだけでも全て全部をライフサポート全部、いけないとしてもね、せめて、そこのあまりにも格差と理不尽さを思いながら、働くよりは、そこは凄いね、女性のこういう育児や日々やっていく事、病気になった時、そういう時ってね、あの、こういう格差を付けられる所の、凄く痛みを感じるというか、そういう部分でもあるんですよね。賃金格差ももちろんですけれども、こういう事、それぞれの生きていく上での権利やら、そういう部分で、色々痛みを感じるというのは、凄く感じやすい所です。だから、自分が選んで有期になっている訳でもない。本来この仕事は有期でやるべき仕事でもない。という所なのに、それを区分された事によって、これだけの格差を生じるという事については、やっぱりもっと考えていただきたいと思うんですけれども、考える余地はないんですか？

安野　あの、英語講師の方、制度だけを考えて、これ作っている訳ではなくて会社全体の契約社員の方も含めて。

川西　いえいえ、これ、英語講師の就業規則ですよ。

安野　いえ、英語講師の方だけ、特別な扱いはしない。しませんので。

川西　だって。

安野　同じ条件で、あの、組ましていただきたいと思いますので。

川西　英語講師の就業規則ですよ。

安野　？？考え方、無期の方の考え方です。

あの、英語の講師の方の働き方とか、そういう特殊なケースの所は、当然対応していきますけれども、こういう基本の休暇の考え方とかは、あの、統一した物でやらしていただきたいと思います。

川西　統一、まあ。

安野　あの、英語の講師の方だけが、女性じゃなくて、我々女性、たくさんいますので、たくさん今、働いていただいてますので、同じ様に。

川西　まあ、音楽講師も。ですし。

安野　いや、音楽講師は、うちのあれじゃないですけれども。雇用じゃないですけれども。

川西　まあ、雇用でなくても、そうですけどね。

これ、ちょっとね、時代から言ったら。

安野　かなり、先進的だと思っています。

川西　いやいやいやいや。ライフサポート。

安野　これ、法律でも何でもないですから。

川西　だからね。

安野　こんな休暇、じゃあ他にどこの会社があるか、言って下さいよ！先進的じゃないって言うんだったら！

川西　いやいや

濱欠　あの、我々。

川西　正規や無期にとっては、そうでしょう。あの、くるみん、プラチナくるみんも、取っているという、まあ、あそこ、ホームページ。

濱欠　我々は、取ってないですけども。

川西　ホームページも見せていただいたんですけれども。

濱欠　えっと、まずちょっと、この付加的な制度の部分について、えっとやはり、それは我々の方で、決めさせていただきたい。というのが、基本的な考え方です。それは、申し上げさせていただきたい。で、あのご意見は承りましたけれども、今回は、？？でスタートされていただく。それが結論かと思います。

川西　一切、動かないという事ですか？

濱欠　はい。

川西　まあね。あの、その有期と無期を本当に、あの分けて、まあ後で、雇用のエントリーの問題もありますけれども、色々問題が出てきてる訳です。これに収まりきらない状況で。そういう中で、まあ、こういう、せめて、こういう先進的な部分を作っていく、ライフサポート休暇っていう作っていく時に、もう少し、そこの考え方を広げていただきたいですけれども、まあ、今回、今日はまあ、次への課題として、あの、引き続き私達は、要求していくという事で、言わせていただきたいと思うんですけれども、それで、宜しいですかね？

濱欠　あの、先程申し上げた通り、今回は変えないで進めます。以上です。

川西　そしたら、なるべく早くに、皆を無期にして下さいね。そうすれば、それはもう、あの解決する問題ですから。

清水　そしたら、次の５０（１９）の５１を。

　　　全社的な、先程の、あの事とも関わってくるんですけれども、全社的な取り扱いの公平性の観点から。という事で、あの、そうですね、言われてますけれども、その公平性、まあ今回、英語講師の就業規則を作るという事で、英語講師の特殊な、今までの契約社員の方になかった働き方という事で、就業規則を作るという事になってますよね？その中で、あの、社内、全社的な取り扱いの公平性の観点という所で、言われている事と、それから代講講師とかの負担とか、考慮して、そのできているのかという事。それから、まあ、時給とか、その辺は、どういう風になるのかという事とかも、お聞きしたいんですけども、その全社的な取り扱いの公平性の観点からと言われても、私達と同じ様な働き方をする今の契約社員であったり、特別契約社員がいない中での、その公平性という事を、ちょっと説明していただきたいなと思っているんですけれども。

濱欠　どういう事を説明すれば良いんですか？

清水　これね、例えば外出規定、外出旅費規定ってありますよね？５０ｋｍ未満だったら外出、５０ｋｍ以上だったら出張扱い、でしたっけ？で、あの、代講、私達が、その外出規定とかになる事っていうのは、代講、後は、まあ研修とかもそうなんですかね？ちょっと、あれなんですけど。まず代講とかで考えた場合、その普通の人達は、別の仕事、例えば、どこかの会議に行きます。っていう事で、外出規定で行った。体一つで行けば良いかもしれないですけれども、英語講師の場合、全然違うクラスの、事前にどれくらいの進度なのかっていう事も確認であったりとか、そのクラスの人数であったりとか、色んな事も、初めての場所での、あの事になるっていう事もあって、そのレッスン前後の時間であったり、色んな準備がありますよね？その辺の事であったりとか、まあ日頃行ってない所であったりという事で、そこにその外出規定、同じ様な公平性を持って風に言われるのは、当たるのかどうか。で、私達は、時給なので、その時給は、どこからどこまでの換算になるのか、とか、例えば、委任講師の代講をする場合、委任の先生、空き時間たくさんあっても、このまま現状のまま行ってる様なので、そうすると、すごい拘束時間になる。その拘束時間全てが、代講に行った雇用の講師の時給になるのか？とか、その辺の所もちょっとわからない事もあるので、私達の要求としては、その特別手当っていうのは、違う仕事をしに行く訳で、レッスンはするんですけれども、違う仕事をしに行く訳で、そこに何らかの手当を付けます、付けるという事は、考えませんか？っていう事で、要求しているんですね。そうすると、会社としては、全社的な取り扱いの公平性の観点からってなりますけど、どの人達と公平性っていう風に考えたら良いのかという所があるので、その取扱いの公平性でっている観点からと言うのであれば、少し説明していただかないといけないのかな。と思うんですけど。私達の仕事をやる今の契約社員はいないのに、そこに、こっちに合わせるからっていう風に言われると、何かちょっと仕事が違うのになという風に思うんですけれども。

安野　あの、我々、今日、ここに来てるのも出張ですけど、これ、身一つで来てる訳ではなくて、事前に準備もしますし、で、通常やってる業務でもありません。ですので、ただそれに何の手当、特別な何か付いてるかっていうと、特に付いてる訳ではありませんので。

川西　出張手当ないんですか？

清水　でも、それは。

安野　出張ですよ。出張ってのは、距離だけですから。日当ってのは、非課税の諸雑費の補填ですので、労働に対する対価ではありませんので。

清水　それは、正社員の方で。

安野　いや、一緒ですよ。

清水　働いてる方の。

安野　いや、一緒ですよ。一緒。この制度は一緒ですので。出張旅費規程は。考え方、全て一緒ですので。だから、労働に対する対価ではありません。これは。

清水　出張規定がって事ですか？

安野　出張、あの非課税です。あれは。あの日当は。

清水　そうすると。

川西　それは、そうですけど。あの。

安野　ここで書かれてる特別手当とか、これは、指導費の手当とか、これがちょっと理解できなかったんですけれども、何か今、払ってますか？もし、代講手当とかいう事であれば、その間の時給というか労働としての対価を払ってますよね？ちゃんと。あの、払う事になるんですけれども。それが先程のご質問の所になると、どういう時間の管理をしますか。っていうので、あのその日の所定は当然何もなければ休出になっちゃいますけれども、あの、移動は、そもそも労働じゃないですので、移動分は、お支払いまではしませんので。ただ、通常の稼働日であれば、所定内、所定時間帯内の移動は、控除は致しません。という事は、労働としてみなします。で、あの、行った先でのレッスンとかは、時間管理できますので、そこで働いてる時間は、きちっと管理いただいて、それを申請いただく。いう風になってきます。あの法律通りだと思ってますけど。法律通りというか。

清水　それは、拘束時間という事ですか？

安野　拘束時間じゃないです。労働時間です。準備時間も含めた労働時間です。

清水　それは、じゃあ超過してる場合とか。

安野　超過というか、例えば、代講頼まれましたと。あの３つ頼まれて、１時～４時までして下さい。と言われて、で、１５分１５分くらいの準備時間があったら、えっと、３時間半くらいですか？で、間に休憩取られて、それは当然、休憩として控除していただきます。まあ、そういう風な、あの、本当通常のカウントと同じ。

清水　それは、空き時間がたくさんある場合は、どうなんですか？

安野　空き時間は、手待ち。という風に、あの休憩として、あの食事される様な時間帯であれば、それは休憩として取っていただきますけど、どうしても空いちゃう事ありますので、そういう場合は、手待ち時間という事で、労働としての、あの見なしになっていくという思われます。思われます。っていうのも、どういう勤務形態かわからないので。

48～60　金城百代先生

清水：一応みなしにするという事になるんですよね。

安野：ま、てまちであればそうなります。

川西：もう一回確認しますけれども。移動時間は、旅費は出るけれども移動時間は仕事と含まないと。

安野：基本は含まないです。

川西：それから、レッスン時間は１２時間含めて、ま、４レッスンだったら５時間になるんですよね。

安野：そうですね、あの、管理できるところの場で管理できますから。

川西：通常の考え方と同じものという事。そこにいるということですね。

安野：そういうことですね。

川西：その場合に空き時間、中に空き時間があった場合には、それはてまち時間として労働とみなす。

安野：休憩があれはそれ。

川西：休憩時間がもしある場合には、それは、あの。

安野：当然こうじょして頂きますし、６時間を超える場合には必ずいれないといけないので、そこらへんもきちんと設定してください

清水：これA契約の場合、週５ですよね。ま、４の方もいらっしゃると思うんですけども。そうすると、

　　　ま、４でも５でも、休日出勤という形になる。

安野：あの、その稼働日以外の所であれば、今休日出勤６日目からですよね。稼働５日の方で、６日目だったら休日出勤扱い、割増も休日扱い

清水：他の、４以下の人達は、

安野：は、５日目は１００％ですね。６日目も出て頂いたらそこから休日の割増。

川西：これは１３０号支給

安野：１３０号支給

川西：その管理はどこがするんですか？その行ってくださいというのは人事がされるのか？

安野：指示は出すことになる

川西：それは、この人は週休を超えているから１００分の１３０支給になるとか。１００分の１００支給になるとか。そういうのは、

安野：勤怠の入力でもうそうなっていくので。パソコンで皆さん入力頂くので、そこで承認していきますので大丈夫。

川西：それで計算して支給すると。それで、そのまあなんで皆さんがそう言っているのかというと、やっぱりこの仕事の中身が子供との信頼関係コミュニケーション労働だから、そういうことで、コミュニケーションとってやらないといけない仕事なのにそれが取れていない所に突然行って、そしてその進路や状況も把握しながらレッスンをするという所で、まあ、どっちかというと代講というのは大変まあ、講師の皆さんにとっては負担が大きい。で、今後また有給休暇やら皆さんいろんな休暇も保障されるなかで、代講というのが増えてくる可能性もある。で、そういう中で、同じここの場所でやっていた仕事をここでやっているだけでしょう？だから何も無いですよ。というふうじゃなくって、やっぱりそこには、行ってそういう付加がかかるという部分も評価をして頂けないだろうか。それが１つのと、同時にこの仕事の中身もね、現場の皆さんよくわからないと思うけども、本当に私も子供に関わる仕事に現役の時はしていたので分かるんですけれども。子供の集団はどういう子供のひとりの特質を掴んでくるからこそ、話し方も、ああこの子にはこういう言い方しないともうひとつわからないな、とか掴んでやるわけなんですよ。ね、仕事って。でそういう事を深めながらやっていくのが、なんかこう、ここでやっていることをこっちでやってるからおんなしやろ。というふうに思わないで欲しいなと、それだけ付加のある仕事をやらなきゃいけないという事で、ま、そういう手当的なもの、あるいはちょっとプラスアルファ、時給をアップしてやっていってもらうこともあればもっとでやすいな。というそいう思いでね。いままで委任の時は３レッスン６千円で、日当がちょっとプラスになって、そういう意味ではそういうことを考慮してなっていたのではないんではないかなと、それがまあ、今回まったく賃金同じになってしまうという所での配慮していただけるものがないのかということなんですけれどもね。

濱欠　あの、結論から申し上げると、こういう考え方のなかで、その、今日のこの時間だけは、難しい事やっているから、あの、時給を上げるという考え方は通りません。そこはまあ、申し上げておかなければいけません。

川西：ただまあ、本来業務ではないですからね、代講というのは。それが日常的に入ってくるという事になりますから。で、皆さんがそれを拒否したらそれは成り立っていかないし、自分が休んだ時に来て欲しいから皆さんも頑張ってるわけなんですけど。やっぱり本来、今後この事業を、ずっと継続させていく中で、そういう事も配慮して頂きたい。まあ、皆さんがどうしても出来ないというんだったら、ぜひ今後の課題としては重視して欲しい。この仕事をもっともっと現場的に理解して欲しいということなんです。

安野：あの、英語の講師の方の仕事としては、本来業務って自分の授業だけしゃなくて、あの、教室全体の運営も当然かかわってきますので、代講っていうのもひとつの役割だとおもっていますので、本来業務と思って頂いたほうがいいとおもうんですけれどもね。雇用ですから。委任の方はご自分の授業だけってのは

　　　当然ありますので、契約ですから。でも雇用の場合は会社との契約ですので。会社の業務命令、その仕事の枠の中ですよね、その枠の中でのお願いをしているわけですから、それはちょっと特別だというふうに

　　　あまり考えて頂かない方がいいのかと思います。

川西：で、それで将来的には代講専門の人を置くとか、そういうのは考えていないんですか？

安野：そういう雇用はできないと思いますけれどもね。あの、「来週行ってくれる？」っていってどこでも行ける

　　　様な人はいないと思うので。確保が絶対出来ないと思いますけど。よっぽど何か月も前から予約してくれたら良いですけど。３ヵ月前に、「有給取りたいんで、代講取りたいんですけれども、誰か行ってください」と前から言ってくれたら分かりますけれども。だいたい急に取られたりとか、曜日で取られたりとかの場合はバタバタですよね。

川西：うーん、でもやってる職種ありますよ。保育園や学童保育とか。

安野：それを全国のエリアに全部配置するっていったらとんでも無い事になりますよ。

川西：じゃ、地域ごとにそれをやればいいことで。そうった登録をしておいて、私は代講に行きます。ずーとフルでクラス担任はできないので、

安野：それをいま講師の方に登録して、あの、「何時いつ大丈夫ですよ」という曜日を聞いて事前に確認してる訳じゃないですか。だから、外で特別な人を用意するのか、中の講師の方々でそれを回せるようにしているのか、というそれを後者のほうで、我々は今対応してるところです。

川西：ま、時間的余裕がある人がいるんであれば。

安野：それを、ご都合をお聞きして、あのお願いしている。

川西：ま、いまはそうでしょうけれども皆さんが心配してるのは、今後その代講の人がいないというようなことが無いように、どこかに電話をすれば必ずそういう穴があかないようにという体制をもって頂けるようになったらいいんですけれども。ま、そういうことも将来考えていって、登録の人で回していくということだってあると思いますよ。それも一つの提案ですけれども。

清水：次、福利厚生のA とB　の所の格差というところでこれにも絡んで後で就業規則外の所で聞きたいところがあるのでここは飛ばしまして、無期雇用の無期になったら新たな契約書を作成ということで、無期の契約書というのもできてるということですよね。同じように今度４月に提示してもらう時にはそれも見せてもらえる、どんなふうに変わっているのか。

安野：そうです。同時で準備していますので、

清水：そしたら、次金融規定の所で、No work, No pay.の原則っていってるんですけれども。あの、正社員の方はこの辺がとれてるということですよね。

安野：まったく正社員と同条件なんですけれども、厚生関連というのは。で、育児時間を有給にしてるところは

　　　多分ほとんどないと思うんですね。で、実際育児時間を取ってるというのは見たことないです。

川西：まあ、あの、遅出早帰りで

安野：いや、そこのそんな自由な事をやってる会社は少ないとは思うんですけど。あの、まあ、回答させて頂いた様に、我々事前に申請が有ればそういうふうな対応もだします。当然。あの、法の趣旨というか、休憩時間的なものもですけれども。前後に付けるということも良しということでやってますので。ただ、育児時間までも付けて時短をしたいという人は、もうすでに母性保護は進んできてますので、この育児時間ってかなり古い法律ですので、搾乳とかそういったやつですよね。お乳あげるとかいった、工場にまで持って行ってお乳あげる時間でしたので。こういう制度自体が残っているのは良い事か悪い事か分からないので、それを上回った制度がもうできちゃってるので、育児短時間勤務とかいろいろありますので、あの、あまりこここだわってもしょうがないなと思いますけどね、我々としては。

川西：いや、あの、やってない所が多いのは、まぁ、未だそんな普及していませんけど。育児時間というのはかなり、まあ、当初はそうでしたよね。搾乳や保育園が隣接している所でお乳をあげに行くとか。そういう事も含めて保育園の送り迎えに使うとか、そういう事もやってましたけど。ま、時短はわざわざしなくても、これあの常時ということでは無いです、必要な時の育児時間という事で、どうしても普段フルで働いてるけれども今日は早く帰りたい、体調が悪いから病院につれて行かなくてはいけないとか、そういう時に使っている。そういう形です。育児時間を有給でやっているのはかなりこの間進んできて公務職場ではもうほとんど、公が先にやらなきゃ中々できない

60〜72折田智恵先生（賀代先生代筆）

安野　公務員は元々滅茶苦茶な制度じゃないですか、有休とかの取り方も、分単位で取っちゃったり

川西　そんなことないですよ

安野　とんでもないことやってる。教師なんかそうですよ

川西　そんなことないですよ。そこの非正規の人、で、臨時とか非常勤の人にも育児時間は有休でやっていくと

いう、そういうようなことで、まあ今、それをやっぱり取れるところはそういう形にして、どういう形に

しろ、子ども育てて働きやすいところにしていくという意味でやってるんであって、ほとんどないとかい

う、そういうことではなくて、本当に子どもの、そうやって長く働き続けていける子育て環境を整備して

いくいう形をあらゆるところで、できる形でやってこうとなってますし、やっぱりあの経済的、時間的に

負担を、社会的に負担していくということで、特に少子化の問題で言ったら、必死に政府自身もやってい

っているわけですし、特にヤマハのような子どもにレッスンをしたり、少子化は大変大きな影響を与えて

くるわけですから、そういうところで、上手く整備をしていく、あるいは、会社の文化を作っていく、そ

れはすごく大事なところで、no work, no pay ていう、そういうね、本当にこれ、育児や出産やらをしてる

人にとっては、とってもそれが壁になっていくのは、no work, no pay。で、それが正規にはno workでも

payであって、非正規には、no work, no payと。特に時給の人には、きっちりそこ引いていくと。そうい

うやり方で今の企業の、まあ、くるみん取ってますけれども、本当非正規までそこがやっていっているの

か、こういう契約社員

安野　我々正規でもやってないって説明してますよね。

川西　いやいや

安野　ここ、条件変えてませんから一切

川西　産休産前産後休暇も

安野　一緒ですよね、払ってません。

川西　無給ですか？

安野　無給です。

川西　それでよくくるみん取れるんですね

安野　取れます

川西　えーーー、ひどい

安野　我々Y M Jは取ってませんけど

川西　そういう事やってる、やってる事前提だろうと思ってました

安野　調べてくださいよ、他の会社ちゃんと。くるみん取ってるところがどれだけ産前産後の休暇に有給でやっ

てるんですか

川西　育休はしてないですけどね、産前産後

安野　育休がなかったら産前産後するわけないじゃないですか

川西　育休はしてないです、産前産後はそりゃどうしても休まなきゃいけない

安野　うちは法定を上回った休日は与えてますけれども

川西　8週ですか？産前産後

安野　産前の方に長くしてますけれども、産後も必須ですので、日にち間違えると大変なので

川西　へーそうですか。

濱欠　答えからすると、有給にするという考え方はありませんので、そこは申し上げておきます。

川西　でも、今すごく、いつの時点の事を言っておられるか分かりませんけれども、変わってきてますよ、厚労

省自身も指導もそうですし、会社も変わってきて、それをウリにしていってる、そういう時ですからね、

そういう状況で今、就業規則を作るんだから、やっぱりここの育児、介護、それから母性保護、そこのと

ころにはやっぱり、もう全然それを上回って、法を上回ってやっても、むしろプラスになるという、そう

いう今状況で、むしろ彼女たちも雇用化がスタートになったら、まあ色んなメディアが今、待って頂いて

るんですけれども、どういう内容か、ていう時にやっぱり女性が働きやすい、そういう風になって、私た

ちは今後働きやすくなりました、と言えるような、そういうような中身にね、して頂きたいな、だからこ

こに課題はいっぱい残りますと、まあ、特に女性について今注目されてますから、そういうところでは

安野　そこちょっと変な表現されて誘導されたくないんですけどね。ちゃんとした比較をして、どこの会社がこ

れで、うちはこうです、て言って頂くなら分かりますけど、一般的にとか、なんか訳の分かんない、なん

か中途半端な言葉で、ここは遅れてるなんて言われたくないですよね

川西　遅れてる、てそんあ

安野　いや、そういう風にずっと言われてるからじゃないですか

川西　no work, no pay という考え方が遅れている

安野　no work, no pay て原則じゃないですか

川西　いやいやいやいや、それは

濱欠　これは、基本だと思いますよ

川西　企業の質ではね

濱欠　働きに対してお金を払う、これは基本です

安野　企業が奉仕をしているわけじゃないので社員に。働いてもらって、労働の対価でお金を払うので、それの

ために福利厚生だとか休暇制度、長く働いて頂くために、こういう条件を揃えてるので、だから、何でも

かんでもno work, no payが古いなんて言われたくないです

川西　no work, no pay で育児やね、出産を捉えたら、そりゃもう全部できないですよ、いくらそういう休暇与

えます、言ったって、賃金保証がない限り、なかなか取れないんですよ、そういう？？が、特に低賃金で

働く人たちは、はい、整備しています、これだけはい、取ってください、て言われてたって、お金は払い

ません、て言われたら、取れないんですよ。少子化進むんですよ。そういう事が今の社会的に問題になっ

ているからこそ、そういう人認知が広がってきたからこそ、今そこがno work, no pay で、そこで切って

いくような、そういうようなやり方では、そういう会社文化はダメだ、ていうのが、段々広まってきてる、

だからそこで、これだけで、no work, no pay という事で全て切っていく

安野　会社の制度、というのは、会社がお金を払うだけじゃなくて、我々共済会だとか、健保とか、そういうと

ころがありますので、ここで言う話じゃないので、ずっと言いませんでしたけど、我々はno work, no pay

ですけれども、ちゃんとした補償はつくような制度がありますので

安倍　あんまりその？？論としては組合のご主張は分かるんですけれども、？？no work, no pay 、これはある

意味大原則でもありますし、法律上、それで何か違法だという訳ではない、ご要望としては理解しました

けれども、これをこのまま繰り返しても、水掛け論で終わってしまうんじゃないかと思いますので、ご主

張としては受け賜わりましたので、後はもうちょっと、会社としては、考え方が違うんだという事でご理

解頂いた方が良いのかなと。

川西　まあ、あのせっかく今就業規則を作って、社会的にも発信していく時に、これでは、このno work, no pay

で払いません、という事はすごく残念だなと思いますね、会社的にもPRしていける、そういうこれから

の社会にとって、先端、正に名実共にプラチナくるみん、非正規にとってもプラチナくるみん、なってい

かなきゃいけない訳で、正規労働者、今見てみたら女性労働者がまず少ないですね

安野　それヤマハですよね、ヤマハ株式会社ですよね、我々はY MJ です。

川西　女性比率は高いですか？

安野　高いです

川西　女性管理職比率は？

安野　高いです

川西　どれくらいですか？

安野　えっと何%かな？

濱欠　まあ、そこを申し上げるのは

安倍　話が

川西　だから、全体的にそういうような会社の考え方、特に女性職場である、この英語講師や、そういうところ

については、また違う考え方を早く検討してほしい、という事を言っておきますので、今後共どうか宜し

く、ここのところについては改善をお願いしたいと思います

清水　次いきますね、介護休職等の取り扱い規定のところで、（14）第14条の、法律上は連続する3年以上の間

で、ていうのが、3年以内となってますけれども、回数、短期間を何回も利用する、上限なく、これがよ

く分からないなと、どう違うのか？

安野　法律はご理解頂いてます？

川西　え？

安野　法律はご理解頂いてますか？

川西　ええ

安野　3年間の間で、もうここは決まってるんですよ、とったところから、もうお尻が決まるんですよ、その中

で2回どこかでとれますよ、3年間の中で2回とれますよ。我々は、累計して3年間分の介護休職を、あ

あ、時短の期間を無制限の回数とれますよ。で、介護、ていうのは、そういうケースが多いんです、です

ので、実態としても今とても利便性が良いと理解していますし、充分法律を上回ったものだという風に理

解しています。

川西　法を上回るというのは何回でもとれるという

安野　そうです

川西　そういう意味で

安野　そうです

川西　ていう事は、これ3年とって、それから次3年で復帰できると思ったらだめだったのでもう1回とらなあ

かん、という時

安野　これ以上はとれませんよね、もう

川西　連続してまた3年とれる、て事ですか？

安野　いえいえいえいえ、あの法律は、例えば1月1日始めました、ていうと、3年後の12月31日にもうそれ

以上とれないんですよ、で、その中の間に2回とれる、ていうだけで期間を。で、我々の場合は累積して

3年分をとれますよ、ていう。ですから、回数は何回でも良いですよ、1ヶ月毎に何年分、36年分とって

も良いですよと、そういうことです。

川西　そこはまた次、回数に制限がなければまたとって良いという時に、そこ、空けなくていいんですか？

安野　ん？空ける？

川西　出勤をまたしなくて良いんですか？

安野　それは延長すれば良いだけの話ですよね

川西　そこに

安野　ただ、延長規定がありますので、1回について、いついつまでにちゃんと申し出てくださいよ、帰ってく

る、帰ってこない、て言うと、あのこちらも対処しなきゃいけないので、いついつまでにちゃんと連絡し

て、延長する、短くなる、ていうのは連絡してくださいよ、ていうのは

川西　そうですね、それをすれば何回でもとれるという事ですか？

安野　回数は何回でもできるという事です

川西　上限がないと？

安野　上限は書いてないです

川西　介護が続く以上はそれができる

安野　3年間に満るまでは、とって頂けますよ

川西　回数も関係ないと。まあそれで今問題なくやっているという事ですね

安野　相当頑張ってると思います

川西　ケース本当に、介護は多様ですし、長期になるのも、まあ見通しが立たないですからね、その人たちが本

当に使えるような制度であるという事で。まあ、心配してたのは、3回して終わった時に、もう延長しな

きゃいけないという時に1回出勤して中断をしてまた3回目をとらなあかんのかなというとこ、早目に言

っておけば、連続してまた延長していけるという事ですよね？

安野　規定の中にそれは入っているはずです

川西　そうですか

安野　はい

川西　はい、分かりました

清水　じゃ、7番の育児休業

川西　それともう1つ、A雇用の無期の人がこれをとった場合、A雇用もままとれるという事ですよね？例えば、

時間が短くなるんだったら、介護はいいんですよね、育児休暇やらについても、AからBにかえなさいと

72～84藤原照代先生

川西　AからBに変えなさい。という事ではなく、A契約はA契約のままで権利が使える。

安野　カレンダーが決まっている途中で所定が確定しているので、これは大丈夫だと思う。それを更新された際

にカレンダーを変えてしまえば出来ないので短くしてください。という依頼になります。そうなればその

時の上限に変えなければいけない。逆に言うと短時間勤務が不要になる可能性もあるという風に思います。

それはケースバイケースで介護の場合はお尻が読めないので、先の事は言えないと思います。そこはその

時の対応になっていくと思います。

川西　だけど

安野　途中で契約を解除刷ることはありません。ご本人から普通であれば枠取ってこの授業しますと、と言って

短くして下さい。というのはないですね。どなたか他にお願いする事になると思うので、多分、枠が減っ

て、それでもA契約が確保できていればいいのですが、ダメならBに変更になる事もあり得ると思いま

す。あまりA・Bを動かしたくないですけど、

川西　そうですよね。だから、A とBで違いがあるし社会保険もそうでしょう？

安野　そうです。

川西　いろんな保険

安野　だから、そういう意味でそこを運用でどこまで出来るかはその場その場になって来るのでこの場でこうで

きますという回答は出来ない。

川西　更新の時に会社の方からA 契約だけどそういう休暇を取るのならB契約になって下さい。と

安野　なって下さいと言うよりそのシフトで出来ますか？というです話ですよね。だから、そこは会話するしか

ないじゃないですか？今だって介護がなくても出来るか出来ないかはご自身の条件がありますよね。です

から、それと一緒だと思います。更新の際に出来る枠の中でお話しさせて頂きながら決めて行くという事

です。

川西　どんな問題があるかな？一方的ではなく話し合いをしてシフトを変えるのか？

安野　当然、講師の方のご希望ですから、我々が介護あるのでしょう？というのではないので、それは講師の方

のご希望に沿ってとなります。出来ないものを出来ると言われても我々は困るので、お話をして行くこと

になる。

清水　無期ならこのままだけど、有期なら契約更新しない、という話。

川西　有期に変わることはないでしょ？

安野　それはないですけど、ただAとBが変わる可能性は出ます。社会保険の適応になれなくなる。

川西　そうなんですよね。

清水　分かりました。強制的にその様になることは会社からはしないという事ですね。

安野　当然、ご事情を聞かないと分からない。

清水　7番の育児休業既定の(1)の第3条の所で労使協定によりとなっていますが、労使協定というのはどうい

う事ですか？社員会？

安野　社員会というか、今の既に他の契約社員とか正社員を含めての？

川西　この労使協定をうちは結んでいないので、うちの労働組合と就業規定を話合っているので、今、育児休暇

については条件が緩和されて毎年見るたびに緩和されて今は用件二つのみですよね。労使協定があった場

合に適応しない範囲に週2日に出来るという風になっているのですが、まだ労使協定もしていませんし、

今後、時々混同が見られる、他の所で今、ヤマハの本体の契約社員の所で決めていることをそのまま持っ

て来て労使協定と言われていますが、それは違いますよね。

安野　言われていることがよく分からない。

川西　労使協定なのですか？それは

安野　過半数超えていますので、逆に質問ですが、英語のユニオンは過半数超えているのですか？

川西　超えていませんよ。

安野　労使協定組んでも何の意味ないじゃないですか？

川西　労使協定を取ると言ってません。労使協定とここに書いてあるのはどこの労使協定ですか？

安野　先程、言いましたが社員会。

川西　社員会なのですか？　社員会については次の所で詳しく聞かせていただかないといけないのですが、社員

会で決めている事を私たちはまだ社員会とは無関係ですが、そこで決まった規定でこの就業規則の中にこ

れをいれていくということで、出来れば法、本来言っている様に1年以上働いている人休暇を取った後も

働くと、もう仕事がないという状況ではないその二つの要件のみの人は誰でも取れるとなっていうので、

あまり除外を作って欲しくない。特に二日でもずっと無期で働いている人も出てくるわけですから、そう

いう形での法の最低の所を守ればいいのではないのかな。

安野　僕は除外規定を作っているということは理解しているから、作っていいのではないですか？法がそうした

くないなら書かないじゃないですか？そういう事

川西　基本

安野　基本はそうだけど、二日以下の人はやっぱりちがいますね。と言っているのが、本質じゃないですか？

川西　それは、労使協定があった場合

安野　だから、労使協定をとりますよ。

川西　無ければ全部？

安野　それはそうだと思います。

川西　だから、労使協定を週2日の所でそれを基本にして労使協定によりと書くと引っかかります。

安野　ちょっと理解出来ないですけど、

川西　二日以下を除外したいという事ですよね。育児休業が週二日でも無期で働いてずっと二日で働き続けたい

という人が育児休業という休業制度に乗れないと言う事については問題があると私は思うのですが、そう

いう人達を法の根本の所では適応範囲に入れているのですから、会社がはじいた場合にはそれはやむを得

ません？基本は全体を入れて行けと言うのが、週2日でも育児をしながら仕事を続けて行きたい人をフォ

ローしていくのが法の趣旨です。中々この短い時間で無期でということはあまりないですから、スーパー

でアルバイトとか金融機関など、結構短期、週2日、3日で限定しながらもずっと労働力としては大事に

して行こうとそういう所は増えては来ています。ここはダメなのですかね？わざわざそこの法を

濱欠　回答申し上げた通り

(この後、追加：奥田)

清水　ちょっと残念なのは我々の、私たちが働く就業規則を作っているのに、あの、なんか今、一所懸命話し合

って色々お聞きしているのに、そこをもう会社のあれにしますからと言う形で、こう全部突っ張ねられて

いると何の為に一所懸命、色々私たちも自分たちが働き安い環境にして行く為にと言う事でやっている事

なので残念だなと、わざわざ東京からも来て頂いていますし、そこでこうやって話し合ってる時間と言う

のは残念だなと思いますね、そうゆう風に回答として…

安野　ヤマハミュージックジャパンの社員として、成って頂くと言う所じゃないんですか

清水　勿論、だから、その為に元々「私たちの働かせ方が良くなかったんじゃないですか」と言う所から端を発

している訳で、そうやって「じゃあ雇用しましょう」って言う事を会社が英断された、そこでちゃんとし

た就業規則をして行きましょうと言う事で話し合っている訳で「もう労使交渉で決まっているから」って、

「何処の労使交渉ですか」って言われたら、やっぱり今この話し合っている事って言うのは何なんだろう

私たちが文句言っているだけみたいな感じになっているんですけども、違いますよね、これは新しい職種

の人たちを業務、地域限定で雇い入れると言う事での就業規則を今、作ろうとしている所ですよね。なの

で、その回答として労使協定で決まっているからと言う様な書き方去れているとちょっとどう言う事なの

かと言う風には感じます。

84〜96　濱口賀代先生

安野　基本、こういう基本的なベースですよね、例えば育児介護休職だとか、これを業種によって条件を変えま

すよなんて、そんな会社ないと思いますけど、もう根本ですやん、こういう…

清水　いや、そうですけども、こういう書き方はないんじゃないかなって思います。

安野　こういう書き方って言うのはよく分かんないですけど

清水　労使協定、てどこの労使協定ですか？私たち労働組合として話し合いをしているのに、団体交渉もしてい

るのに、一体どこの人と労使協定を結ばれたのか、ていう事になるじゃないですか、ここの場でこうい

う回答になる、という事は。なので、ちょっと残念だな、ていう風に思います。

川西　まあ、そういう協定を結んでおられるんだったら、それも含めて今見直しの時期じゃないですか、社会が

そういう風になってきて、女性が本当に短時間でも無期で働いていく、ていうのは、多くのことろで出て

きてるし、そういう労働力を吸収しないと、企業はやっていけないと今の見通しでもなってる訳だから、

だから、女性が働きながら、そして少子化も克服していきながら、労働力として使っていこうという時に、

厚労省は2つの要件しか言っていないのに、そこにわざわざ、2日以下の者を排除するという事を規定を

入れて、それを排除しなくても、今これからの就業規則を作ると、今作ってる就業規則は、まあそりゃそ

ういう事もあったでしょう、今までで言えば、社会環境も、そういう認知が進んでいなかったから。でも

今は、これから作る就業規則には、こんな事入れんでも良いんじゃないですか、というのが。それも、他

のところで労使協定してるから、みたいな事をここの交渉の場で回答しなくてもよろしいんじゃないです

かと。だからこれはぜひね

安野　ちょっとよく分かんないですね、言われてる事が

川西　どれが分からないんですか？

濱欠　法律を説明しているだけですので

安野　そう、なぜ？？してるんですか？

濱欠　我々の何か意図を説明してる訳じゃないですから

安野　そこを強調してる訳でもなく

濱欠　ええ

安野　事実を述べてるだけですので

川西　ま、法はね、有期雇用者における、育児休業の取得は、平成29年の1月ですよね、2年前の1月に除外

を作っても良いですよというものを入れていってると、いうところで、私たちはそんな事を今せんでも良

いんじゃないですかという事と、それを言ってる事の根拠に労使協定によってもう2日にしてるんだか

ら、そうします、ていう事について、その労使協定、てどこの話ですか？うちとはまだ今労使協議をして

る最中で

安野　我々労使協定組む、て言ったら、今、社員会しかないじゃないですか

川西　いやいやだから、そうですよ

安野　これは説明してるだけだ、て言ってるじゃないですか、なんで、ていうか、3日以上削除すべきだ、て言

ってるから、いや、そうじゃないんですよ、うちは協定とってるから、2日以下の人は対象外なんですよ、

ていう客観的に説明してるだけなのに、なんでそういう言い方をずっとされるのかよく分からないんです

けど。

川西　そういう言い方、て何ですか？別にあれじゃないんですか、うちは3日以上の者をわざわざつけなくても、

そこを削除してくださいと

安野　だから回答してるじゃないですか

川西　だから、それやったら、いや、うちは、週2日以下？？の者は育児休業の対象外にしたいです、て言うん

なら

安野　したいです、じゃなくて、もうしてますから、て言ってるんじゃないですか。そしたら、なんでですか？

て聞かれるでしょうから、答えを先に書いてるだけじゃないですか。何も私はそこに意図を持って書いて

るわけじゃないので

川西　そうですかね

安野　今までそういう回答してきてません？？

清水　社員会が労働組合である、ていう事を仰ったのは、前回が初めてですよ。労働組合が

安野　だって今まで、説明？？全部社員会とか、て書いてますよ

清水　社員会のところにどこにも労働組合なんて書いてないじゃないですか

安野　いや、労働組合ですよ

清水　それを誰が知ってました？英語講師の人、誰も知らないですよ

安野　英語講師の人、関係ないじゃないですか

清水　関係なかったとしても、そうやって知ってる前提として、話をされてきたという事が

安倍　ちょっとすみません、話題が大分ズレてきた気がするんですけれど

川西　いやだから、社員会が労働組合

安倍　？？

川西　労使協定が社員会だという事を想定できますよ、そういう事で言ってるんだったら、ただ回答するべきだ

ったら、当社では、育児介護休業制度は、2日以下の者は除外したいと、いう、そう書いとけば、なぜで

すか？という協議になって

安野　キャッチボールする

川西　前提となって

安野　無駄じゃないですか

川西　労使協定があるから

安野　だから書面でやりましょう、て言ってるんじゃないですか

川西　え？

安野　だから書いてるじゃないですか、回答をちゃんと。想定されるから、2日以下でも、の人は対象外ですよ、

その理由はこうですよ、て、いやそれ書いてる事をなんか文句言われても困るんですけど

川西　うちに新たな提案何もないまま労使協定によってもう決まってますよ、てという

安野　現状はもう規定で決まってるので

川西　そんな事は、おかしいと思いません？決まってます、て交渉の前のね、うちは3日は削除せよ、というの

が要求ですから、で、それに対して、2日？？は削除したいです、というのなら分かりますよ、そういう

回答すべきじゃないんですか？で、ここで協議を、話し合いをして

安倍　表現を色々言っていても余り生産的じゃない

川西　え？何ですか？

安倍　回答の表現の仕方とかそんな

川西　いや、表現の仕方だけでじゃなくて

安倍　主旨を確認して頂いて、？？こういう回答した、ていうところで

川西　だから

安倍　回答の書き方がおかしいとか、ていう話をしても余り意味がない、ていうか

川西　いやね、あの2日の削除したいと、そちらが回答すれば、じゃあ、なぜですか？というその根拠を訊き、

で私たちは、今の私たちが主張してるようにちゃんと週3日無期で働いてても、働くという人たちをこの

制度の中に想定してるんだから、そういう人たちも含めて育児介護休暇は適用していきなさいと、で今、

この3月1日は育児介護休業を時間単位でもとれるようにしなさい、という法改正されましたよね、これ

も義務化で、だから、そう言うような事もまだ含まれてないけれども、基本まだ整備がされていない、そ

ういう事も含めて、どんどん今社会的にそういう人たちをちゃんと働けるようにしていこうと、いう時期

にここでもし2日という回答が出れば、当然私たちはそういう主張をし、いやいや、2日は削除するんだ

と主張し、そうして、その？？の為の要求書なのに、もう労使協定で決まってますと、そんな回答はない

でしょ、ていうんです。それは私たちの労働組合は無視した、回答でしょと。で、その事をきちっと正面

に真ん中に置いて議論しましょう、と。そういう回答でないと、とっても簡単には受け入れられない、だ

から、その話をしようとしてるのに、いや、労使協定です、もう決まってます、て。それはないんじゃな

いですか。

安倍　？？

川西　いや、私あの言ってる事含めて、この取得規定については是非もう一回検討して頂きたいです。で、労使

協定をもしそちらで、労働組合としてると言うのなら、向こうから、労働組合、今の動きの中で、女性の

働き方を考えてる労働組合だったら、当然こういう風に色々規定が変わってきてる中で、申し入れをする

べき、する労働組合であってほしいと思います。で、そいういうところとも協議をして、ここを前向きに

検討して、是非、お願いしたいです。という事で是非今日ここで回答できなかったら持ち帰って是非検討

してやって頂きたいです、で次回回答で。そういう制度で、この制度設計の中でそういう働き方を作って

いってるんですから、そういうところはやっぱりそれなりの、今の法の規定の主旨を汲んで、除外するん

ではなくて、むしろその主旨を汲んで、そういう人たちを包括していく、ていう、そういう規約に、就業

規則にしていきませんか。その方がすごい企業にとっても私は得だと思うんですよね。ヤマハで講師をす

ればやっぱり週2日でもずっと、3日でも育児休業がとれるんだと、それは大きなウリじゃないですか、

何もそういう人を除外しなくてもいい話じゃないですかね

清水　もう1回持ち帰ってもらうと

濱欠　持ち帰って何をするんですか？そこが私分からないんで

川西　その事を散々話してて何を聞いて頂いてたんですかね

濱欠　いや、全く分からないです

川西　なんでですか

安野　回答は一緒ですよ

濱欠　回答はした通りなんでもう

清水弁護士　元々、既存の社員の人とのバランスも大事だと思うんですけど、今回ちょっとやっぱり週の働く時

間が、日数が少なかったりする英語講師を雇用化するという事だったので、別に考えるべきだと思うんで

す。そんな時に、もう既存のところのある労働組合で労使協定で週に2日以下は、てこれは形式的な回答

かなと思っていて、なんで今回この英語講師について週2日だとダメなのか、この実質論をちゃんと議論

させてください、とそういう趣旨だったんで、そこはやっぱり働く日数少ない人いるので、本当にこっち

の英語講師にもこの週2日以下を適用するのが合理的なのか、そこはちゃんと議論しないといけないと思

います、なのでそこはご検討頂いて、なぜ週2日なのか、英語講師について、実質的な理由をご説明頂く

方が良いかなと思います。

96～108　三吉麻里子先生

川西　回答は労使協定だけが回答になっているんですよ。

清水弁護士　表現がどうこう議論しても生産的でないとは思いますが。

川西　だからきっちりと答えるべきではないですか。

清水弁護士　内容。結局この労使協定も既存の労働者との間の交渉で出来た協定で、それをそのままこっちに持

ってこられるかと言ったら、それはちょっと違いが出てくるので、そこをちゃんとご説明頂かないと。実

際これは労働組合としても、労使協定があって週2日以下が駄目なのであれば、今の社員会の人たちとも

協議して、ここを撤廃させていくといった取組みもしていかないといけないところなので。まずここはご

説明して頂きたいところです。

濱欠　今お話を聞くと、週2日以下にしている理由を教えてくださいというのが、これは要求事項だったという

ことですかね。

清水弁護士　2日以下はおかしいというのが主張ですけれど、2日以下にされるのだったら、まず理由を明らか

にしてもらって、そこから議論が始まるんじゃないですか。

川西　法の趣旨は、2つの要件をクリアすれば皆に与えなさいということなんですけれども、ただ企業の体力も

色々あったりして、そういう意味で労使で協定をして合意すれば2日以下を排除することも有りですよと

いうのが法の趣旨ですから。だから、私たちはプラチナくるみも取っているような育児・介護については、

育児については先進的に切ってやってきたという自負もあるだろうし、そういう企業なら、何もここで2

日を排除して法でこういう場合には労使で合意したら良いですよということに・・・

濱欠　プラチナくるみ、うち取ってないよね。

川西　とってますよ。

安野　ヤマハ株式会社ですと、先ほども説明しましたけれども。

川西　そうなんですか。

濱欠　取ってないですよ。

川西　そうですよね。

清水弁護士　ここしっかりしてもらって、取ってもらって・・・。

濱欠　取って下さいというご要望は承りましたけれども、持ってませんというのがお答えです。

川西　だから、それは、今度雇用化して契約社員になる人たちにもそういうようなことをすれば取れると思いま

すけれどね、今のところでね。今非正規の人たちは皆、排除して、正規の人たちだけでうちは良い制度

を持っていますというのが多いですけれども、非正規のところが今焦点に当たって、その人たちを？？し

て、その人たちに子どもを産んでもらわないといけないというのが今の社会ですから。だから是非それを

取りに行けるんではないですか、そういう風にすれば。特に先程のワークライフの休暇なんかそういうの

を今はＡの無期だけですけど、それをもっと拡大していったり、育休も２つの要件だけでも。育休取るの

も、年数的には高いですからね。すぐにでも沢山というわけにはならないし。むしろ、これを改善させて

いく方が企業にとってはプラスになると思います。これから人を募集していくときに、これで子育て出来

ると、介護も出来ると、そういうことをどう示していくかこということが求められている訳ですから。是

非。ヤマハミュージックジャパンとヤマハとの関係って言えば、親会社ということぐらいで、あとそんな

にないですか。

濱欠　資本関係が１００％ですから。当然非常に強い繋がりがあります。おっしゃっている意味合いがちょっと

わからないですけれど。

清水弁護士　女性が多い業種なので、ここはかなり気になってますし、注目されるところでしょうし、積極的に

検討頂いて、どうしても2日だというなら、実質的な理由をご説明頂く必要があると思います。

川西　是非ご検討して前向きな回答をして頂きたいと思います。

清水　就業規則のところはこのような感じで。すごく細かいので、こんなの私もちゃんと読んだことがないので、

とても大変ですが。それ以外の、就業規則案以外の課題についての要求書を出さして頂きましたけれども、

その中で急を要するのが、1番と3番なのでそこについて、少しお聞きしたいと思っています。沢山組合

にも相談が寄せられているんですけれども。今現在週5働いていたり、週６働いていたりしていたんです

けれども、この前もお話ししましたが、週４で20時間足りないで。実質25時間以上を設定するようにし

ているって皆さん仰っていましたけれども。講師説明会の時には25時間以上と出てこなかったこともあ

るし、Aを希望したが時間が足りない場合そのままB契約ではなくて、委任しか選択できませんと運営担

当者から口頭で言われてる先生がいます。A契約の就業規則案では、原則としては、所定労働時間は週20

時間以上、所定労働日数は週4日以上とし、正社員の所定労働時間、所定労働日数を超えない範囲で個別

に定めるものとする。Bの方は就業規則案では、原則、所定労働時間は週20時間未満、所定労働日数は

週3日以下とし、その範囲で個別に定めるものにするということで、ここに週4で20時間に満たない人

が抜け落ちるんですけれど、その人は雇用になれないんですか。

安野　そういう設定をしないってことです。

清水　実質、そんなに簡単にレッスンを動かせなかったですよね、今のところも、機械的にぱっぱっぱっと割り

振りが出来なかったところで、特約店もはさんでますので、実際に私はクラスを話したくないという先生

も沢山いらっしゃったと思いますし、その中でなんとか協力した中で減った。減って週４になったのが20

時間に満たなかったということで、それは委任しか選択できませんって言われるのはおかしくないですか。

雇用を・・・

安野　どういう回答をしたかはわからないですけれど、基本Aにはなれませんという回答だと思います。

清水　それで委任しか選択できませんと言われているという相談が沢山来ている。雇用になりたいと。だから少

ないですけれど、20時間切ってますから、今年1年Ｂ契約で何とかするけれども、翌年にはＡ契約でいけ

るよう稼働を増やしたいと希望を出していたとしても・・・

安野　個別の案件なので、どう回答したか、今私はわからないですけれども。だれがどういう風に言ったのかは

詳しくは確認しないとわからないですけれども。

川西　それは沢山いるみたいです。Ａが駄目でＢにいけると思ったらＢも駄目で、委任しかないですよと言われ

ている人が・・・

安野　どうしても駄目で、それが会社都合であれば、Ｂでやると思うんですが、個別ケースで違うと思うので、

ここでこうですという回答は出来ないと思うんですけれども。何か勤務とかで困った案件があれば、一応

社内で確認はしているはずなので、同じ回答をしているはずです。委任でっていうのは会社側の都合でそ

ういう風な回答はしていないと思うんですけれども。それは回答がおかしいと思うので。

清水　それはそちらの運営の皆さんです。そうやって運営担当者から言われたって来ていますけれども。

串田　困ったケースは？？こちらに相談が来て確認はしていますので。差し支えなければどなたのことか後ほど

ご連絡頂ければ、どういう対応をしたのか確認できると思います。

清水　例えば、あと1時間レッスンが足りないから雇用のA契約は無理です。

濱欠　具体的にお名前を頂ければ、お調べがつくんじゃないかなと。

清水　あと、個々にそうやって言われても、今回は残念ながら委任を選択しましたということで。雇用を求めて

いるのに、今後なくなっていく委任を選択しないといけない。今回委任の条件も会社の構造改革に協力し

て、日数、曜日を減らしたにも関わらず、曜日を減らすということは委任の場合には曜日加算がなくなりますよね。平日は少なくても土曜日にはどんどん人が入っているのに、平日がなく曜日加算がなくなったらかなりの減額になるということで、委任に残っても大変だという話が来てます。退任しなければ・・・

108～120谷口陽子先生

（清水）退任しなければならなかった人にはこの構造改革へのご協力、という形になっていますけれども、残る講師には構造改革へのご協力というのは全くなく、みんな特約店の無理なやり方にも泣く泣く飲んでやってきているわけで、そこの考慮があまりにもされていないんじゃないかなと思います。ま、個別に対応ということなので、大きく呼びかけてその週４でも２０時間に満たなかった人は雇用Ｂで対応をしてくれるという形で連絡してもいいでしょうか、一応今日名前を出してもいいと言っている人たちの件は、それを持ってきてますけれども。

（安野）ちょっと・・・内容を確認させてもらっていいですかね。ここで多分回答できないと思うので。色んなケースがあると思うんですよ、こちらからクラスを・・・レッスンを提示しても受けられないとか、それで時間が足りなくなったとか、色んなパターンがあるので担当にちょっと確認しないと、どういう会話になっているのかわからないですから。

（川西さん）基本、AとB同時に最大限尊重してやってくださる、どうしてもAが難しかった場合にはBにやってもらう・・・というふうに雇用のエントリーをしているのを最大限に尊重していくということについてはOKなんですよね？

（安野）それは努めてやっているつもりです。

（川西さん）前も言われたように、個々に・・・社会保険に入りたい人も入りたくない人も含めて、個々に調整して最大限努力してやる、と。

（安野）それはやっているはずですけど。

（川西さん）だから、雇用を・・・

（鈴木）その１００％の要求に応えられないというケースももちろん出てしまってますけ

　　　　ど、基本は雇用希望をきく、と。

（川西さん）雇用の人が無理だから・・・Aを要求した人がBもダメだ、と委任しかないですと言われた人については救っていくという手はあるということですね？

（鈴木）手があるというか、個別にもう一回・・・今頂いた方のを確認しないとわからない

　　　　ですけど・・・ここではちょっと・・・。ここでは説明できないです。

（安野）担当からも聞かないといけないですし。

（清水）じゃあそこは個別に・・・。一応は少なくても、ということでB契約でできる人も

　　　　いてますし。ただ、微妙なところで、４日の２０時間未満となったときに、なれま

　　　　せんと言われた人が数件あったんです。そこには出てないんですけど。

　　　　そう言われてる先生たちもいるので。ちょうどその両方の制度を見たときに、そこ

　　　　が抜けてるので、せめてBに入れるとか、何か方法・・・。

（安野）ちょっとここではきちんとした回答はできないんですけれども、そういった問い

合わせはあったと思うので。

（清水）多分あると思いますよ。

（安野）そこは回答をきちっとしているはずですので。ちょっと調べさせてください。

（奥田）今封筒に入っているのは４件で、１つは感謝金のこと、あと３件は稼働について

　　　　のこと。近々にきた情報だけを今日持ってきたので、以前にデータに入っていたの

がありましたら転送なりさせてもらいます。

（清水）やっぱりもっと早くしないと、雇用エントリーをするかしないかのところで、そう

　　　　言われたから今年はあきらめました、とかいう人もいましたし。せっかく希望して

いてもなかなかアセスメントまでいけなかったという人もいてたので、ちょっと

抜け落ちる隙間があったな、と感じているのでそこはチェックして頂きたいと

思いますし、そこを拾い上げる、雇用を希望したらなんとか入れるように

しないと・・・委任制度はなくすんですよね？ゆくゆくは。無くなっていく制度に

なるんですよね？

（安野）ご高齢の方で、委任を選択した方が長くできるという方は残られるかもしれないですけれども。あと、たくさん他に兼業とか・・・うちが自由であるとか、色んな方々がおられるので、ゼロになるかどうかはわからないですけれども。

（清水）ゼロというか、新たにはもう取っていかない。

（安野）そうですね、基本はない。

（川西さん）もう一つ心配しているのが、今これで解決すればいいんですけど、Aがダメで、Bもダメで、だから委任しかないと言われた人が、仕方なく委任を選んだ時に、また来年雇用にってなったときにまたアセスメント受けないといけないんですか？そっちの都合で弾かれた人が、もう一度雇用に再チャレンジする人もいらっしゃるんでしょうけど、その度にアセスメントを受けてやらないといけないんですか？そこはパスさせて欲しいんですけど。万一そういう人がいた場合、ね。雇用を選んでアセスメントにも合格していたにもかかわらず、というような人がいれば。

（安野）ちょっとここで・・・その・・・

（濱欠）個別の判断だと思いますので、そこは今は申し上げられません。

（川西さん）個別の判断というか・・・考え方ですよ・・・

（濱欠）原則をなしにするということはないと思います。

（川西さん）でもアセスメントを受けて、合格して、そして調整になった段に、週４日は

　　　　　　特約店は絶対働いて欲しい、だけど２０時間には足らない、じゃあ週４日に

　　　　　　なったらB契約はできない、だから委任しかないですよなんて言われている

　　　　　　ケースですよ。そんなんものすごくそっちが作ったAのBのという形が実態にあっていないという中で出てくる問題ですから。実態現場ではそれで困っていて、雇用エントリーしてます、アセスメントを受けていても雇用になれない、という人が出てくる。それは今回は救います、とその人たちはなんとかしますと言ってくれるならばいいですよ、それでも仕切られて１００％できないとおっしゃってたから。１００％できなかった場合、その人は来年もそういうことを繰り返さないといけないのか、ということなんですよ。

（鈴木）おっしゃているアセスメントというのはSPI試験とレポートのことですよね。

（川西さん）え？もうちょっと大きく・・・

（鈴木）レポートを出してもらってますよね、それとあの、SPI試験を受けて頂いていますよね、その２つのことをおっしゃっているんですか？

（清水）もちろんそうですね。

（川西さん）今受けた人は全員合格ですか？…じゃない人もいましたか？

（濱欠）そこは申し上げる必要はないと思いますけど。合否に関しては。

（川西さん）組合員のところにはそういうことは言ってきている人はいないんですけど、まあ、わからないですかね、全員か。じゃあそれは基本的にはなんとか雇用を希望している人については今、事例を挙げれば対応して頂けるということで、そうでなかった場合に…万一そんなに違う場合が出てきたときには、やっぱり個々にではなくて会社としての全体に対する考え方として示して欲しいですけど。？？じゃないんですよね、アセスメント次に受けないというのは。今回たまたまアセスメントも通ったのに（雇用に）できなかったという人がもしいた場合には、時期の時に雇用の方にしますから、と言って頂くという対応をして頂けるということならば・・・条件ができればね、雇用の方にいって頂くという。それまで委任でという形で・・・不本意ながらにも委任で働きながらそれを待つという形になると思うので。別に「原則」を曲げることでない、その人たちをフリーパスでやってるわけではないので。

（安野）いずれの判断をするにしても、ここでこうします、という表現は当然できなくて、個々の対応になりますので、その方とのお話によってこうしましょう、ということになると思うので。この場で確約するということはあり得ないということです。

（清水）ただ、アセスメントをするかしないかということは、今後検討するということですよね？今回そういうふうに残念ながらAにもBにもなれなかったという人たちがいた場合・・・

（安野）おっしゃっていることはわかるんですけれども、我々調査しないとどういう状態でそうなったかということがわかっていないので。もしかしたらユニオンの方にはいい事しか言ってないけど、実は断っているとか、レッスンを・・・そういうふうなものがあったかもしれないというのを確認しないと、我々ここだけで聞いている情報だけで、「いいです」とは言えないので。そこはちゃんと調査させて頂いて、会社がちゃんと対応しないといけない内容なら対応するでしょうし、ちょっと個人の都合が強いんじゃないですか？という場合はもう一回受け直してもらうということもあり得る、と判断することもあると思いますので、それはちょっとご理解頂きたいと思います。

（清水）もう一つは、週４日で２０時間未満の人のそこの救済は・・・

（安野）そこも、どういう流れでそうなってどうなったか、という・・・

（清水）現実問題、今後、可能性としてあり得ませんか？特約店が挟んでいるので・・・

（安野）ここで回答するとちょっと間違えそうなので、ご理解を。だから言ってませんけど、その時その時で判断は見てますので、そういう場合はこうしなさい、というような指示もしてますので。会社側の都合でそうなっているのなら、あと対応をとりなさい、という回答をしたり、それはちょっと講師の方がこれだけ提案してるのに全部ダメ、となっているんだったらしょうがないですよね、となるのか。それは個々の判断になります。

（川西さん）会社の都合で、そういう色々なケースがあってそこで判断されるというのはわかるんですけれども、会社の都合で、あるいは特約店との関係でどうしてもなれなかった人について、そういう場合があったときの考え方は一般論として表明できるんじゃないですか？

（濱欠）「一般論」というのがよくわからない。

（安野）一般論で回答したことをそのままユニオンが問い合わせあったときに「会社はやってくれるって言ってますよ」と言われると、話がグチャグチャになってしまうので、個別にやっぱり状況を見ながら判断しないとわからないと思うんですね。

（奥田）個別に判断してもらうときに、講師は運営担当者と話をしますよね？その運営担当者の回答が、微妙に違うということはあり得る？

（鈴木）なので、迷ったケースは相談してもらうようになっています。

（奥田）ですね？大阪の担当者からの情報が入ってきているのは、どうもこっちの運営担当者とこっちの運営担当者の方と、差があるような気がしたんですね。そういう場合は、どこに聞けばいいんですかね？その運営担当者に聞いたら同じ回答が返ってきますよね？

120～132森　真理子先生

川西　会社都合で、色々なケースがあってそこで判断されるというのは分かるのですけれども、会社の都合で

＿＿＿＿＿＿＿との関係で、どうしてもなれなかった人について、そういう場合があったときの考え方

というのは一般論として表明できるのではないですか？アセスメントを、、

安野　一般論で回答したことをそのままユニオンが、問い合わせ合った時に「会社がやってくれると言ってま

したよ」と言われると話がぐちゃぐちゃになっちゃうので、個別にやっぱり状況を見ながら判断しない

と分からないと思うのですね。

奥田　個別で判断してもらうときに、運営担当者と話をしますよね。運営担当者の対応が微妙に違っているこ

とはありませんか？

串田　迷ったケースは相談してもらうことに。

奥田　ちょっと大阪の担当者からの情報が入ってきているのを聞くと、こっちの運営担当者とこっちの運営担

当者の対応に差があるような気がします。そういう場合はどこに聞けば良いのですかね？運営担当者に

聞いたら同じ回答が返ってきますよね？

串田　もちろん対応の基本的なマニュアル、決め事は作っていますから、完全にどっちかという時はお返事し

ますけど、ちょっと判断に迷うようなケースは全部ご報告をもらって、こちらの方で人事面に関するこ

とでしたら濱欠さんや安野さんに相談して判断をしてますので。

奥田　運営担当者のフィルターがかかった段階で、具体的に気がついたのは野村さんと広田さんなんですけ

ど、講師が受けている印象が違うような気がして。

串田　そこはこちらは最大注意して、個別の個人的なジャッジが入らないようにもちろんしてきていますの

で、迷ったらまず相談、、

清水　迷って相談してくれているかどうかというところが、いっているのか本当にというところが、、

串田　もちろん来ていると思います。ちょっとおかしいなと頂いた書面、、、

奥田　ここに来たのが本当に昨日、一昨日位に来た情報なので。例えば野村さんが串田さんに相談して野村さ

んが受けた印象と、広田さんが相談して受けた印象に、なんかそこに差があるような気がします。そし

たら直接講師が串田さんと話をしたら回答が変わってくるかもしれないじゃないですか？

串田　一応組織で仕事をしてますので、私が直に話をするというのは、、

奥田　もちろんそうなんですけれど、窓口の担当者によって断念している講師もいるのかなって気もしなくも

なく、、

濱欠　今挙げてもらったということではないんですか？

奥田　ここに入っている人もいます。

串田　入っていない人もいるということですか？

奥田　はい。

串田　今おっしゃっていただいたのは個別の事案だと思うんですね。

奥田　そうなんですね。

串田　そこを言っていただければ会社の方で確認して。

奥田　ユニオンに言ってきてくれる人はこうやって私達からトップの方達にお話しできるのですが、言ってこ

ない人たちはそこで終わっている人もいると思うんです。終わっている人はそれでいいんじゃないかと

言われればそれまでなんですけれども。ですから、窓口の人によって受付られた人によって状況が変わ

ってしまった人がいるのではないかな？というのがあるので、そういう人達が東京に直接電話したらま

た違ってくるのかな？と。そんなことはないんですか？

濱口　ご担当の方が迷われたら串田さんに相談するんですよね？ちょっとこういうお話聞いたんですけど、っ

て。迷ってくれたらいいんですけれど、迷わず判断、迷わず答えているケースが、、

清水　それは規定にはありませんとパシッとダメって言われましたという形で、だから今回は委任を選びまし

たという相談が来て、もうそこで終わってしまっている。それこそアセスメントも受けられなかった、

そこまでいけなかった、その時点でダメって言われたという人達もいたので。そのフィルターが心配な

んです。

安野　我々が何か違うというか、特殊な判断をしたというケースは担当者のところで見てもらっていますの

で、きちっと判断して、こういう風にやるというのは皆理解してお話し頂いていると思いますので。

奥田　ヤマハミュージックジャパンが特約店に対して指示を出す、指示というか、これだけ赤字が出ますよと

か、そういう話はいっていますよね？クラスの人数によって、、

串田　それは、はい、今の稼働のまま新しい請求方針に当てはめるとこうなりますよという話は。

奥田　いってますよね？特約店のトップが受付スタッフに下ろしますよね、業務として。こういう風に先生達

に言いなさいと。クラスを合併しなさいと。そしたら受付レベルの人と話をしただけで断念している講

師もいるんですよ。もう私これで受け持ち生徒なくなったわ。もう辞めなきゃいけない、みたいになっ

てしまっている人もいるんですね。そういう人達にはどう言ってあげたらいいのですかね？もう一回聞

いてもらうとしたら、それはどこに聞いてもらったらいいんですか？それは特約店内で終わっているこ

とだからどうしようもないんですか？

串田　もし講師さんが受付と話をして来期の稼働が仮に全くないとか、雇用A希望だったのだけど日数に満た

ないと特約店さんと会話して先生がそう思っていたら、特約店さんの実態というのはもちろん特約店さ

んが分かってそういう風にお答えしているのでしょうから、我々が介在してその人を解決できる話には

ならないです。

奥田　特約店にそう言われたらもうおしまい。

串田　おしまいというか、まあ、特約店さんとヤマハの担当の方で、我々は今、こうなっちゃうけど、こうし

たらどうですか？と提案していますので、こうしたらというところに最終的にどういう風に稼働を振り

分けるかというところになると、特約店さんの希望もありますしこちらからの指導もありますし、先生

方からの要望もありますから、それをできるだけいい形にさせたいということでやっているので、ヤマ

ハが全部決めると言う訳ではないですし、特約店さんと、、

清水　＿＿＿＿＿合併ですけど、それはヤマハが認めていないような合併じゃない、ここにも書きましたけれ

どECom2と3を一緒にする合併とか、ECom3と4を一緒にする合併とかありですか？

串田　それはない。

濱口　それが起きているんですよ。

串田　それは具体的にどこ？

清水　大東楽器くずはセンターもそうですし、他も。

濱口　それによって保護者も気分害されて退会につながったという最悪な結果になっています。

奥田　受付の人も何か勘違いして、くっつけたらいいわと思って動いているところも。

清水　そこには要らないテキストもこれを付け足したらいいのではないかという、フォロー教材として。

　　　そんな判断も出てきているので。

串田　EComの１と２、３と4をくっつける？

奥田　２と３。

串田　それはない。

濱口　やっているんですよ。

奥田　こういう時はどこに？

清水　誰が？ヤマハの許可を得たということは、野村さんの許可を得たということですか、大東が？

濱口　私は２と３を強引に、横暴に統廃合を進められて。

奥田　ヤマハの許可を出した人って誰なんですか？

濱口　許可って聞いていないですけど。

清水　個人的なことでこの場でするのもどうかと思いますけど、トーキッズ上がりでECom1に上がる子を

ECom2に入れろ、それには条件がありますよね？今回グレードを受けて小学校２年生であることをクリ

アしていない、その後は一人になるという事でクリアしているかもしれないけれど、先生の承認がある

こと、この場合は受け入れる方の先生か送る方の先生かどっち？って聞いたら送る方の講師ですと。こ

こにある４つの条件を満たせていないから送れない、と言ったら、ヤマハの許可を得ましたから動いて

もらってくださいと言われたんです。何のために出した規定ですか？

奥田　ヤマハの誰が許可したかを聞きたいです。

清水　くずはセンターです。

奥田　ヤマハの誰と話をしたかです。

清水　今は退会も出て。

串田　大東さんの件ですか？

奥田　私たち皆大東楽器なので。

串田　それは大東さんの話なのか？

清水　私が言っているのは大東の話です。

串田　それ以外のお店で行われているかは分からない？我々実はこれを拝見したとき、どこのお店、どこの事

をお話されているのか逆に聞こうと思っていたんです。これは大東のこと。

奥田　大東楽器はかなり厳しくヤマハの指導を受けてその通りにやって。

清水　ヤマハに言われたということで。

奥田　東北の方だとかなり現状維持で様子をみましょうとか、リテイリングもそういう風な動きなんですよね

串田　ちょっとエリアによって多少違っていますけれどね。

奥田　大東楽器は結構厳しく。

清水　ヤマハのホームページには３人以上と書いてあるのに、大東楽器は４人以上でないとということで打ち

出しているので、保護者からも連絡があって。

？　　個別の事案については対応して頂くのはもちろんですけど、担当毎によって違いが出ているというのは

ポイントしてもらって何かあったら相談してもらうという事で対応もお願いしたいと。そこは見て頂か

ないと分からないということで。

？　　推進課という課があって、そこに全国の運営担当がついていますから、そこが適宜月に３回ミーティン

グしていて共有していますから、共有した中でそこでも判断がつかないという情報が上がってきている

ので、さっきの＿＿＿のように全部お断りしている訳じゃないんです。推進課の中で他のケースと比較

してレベルを合わせるという事はやっています、日常的に。やっていても違いが出るという事は分かり

ますので、それは検証していきます。

132-ラスト青柳尊子先生

清水弁護士　個別の事案について対応いただくのはもちろんですけど、担当者毎に違いが出る、出てるっていうのが浮き彫りになっていると思うので、そこは統一してもらうっていうのと、何かあったらすぐ相談してもらうっていうのを徹底していただくような対応もお願いしたいです。それはまあ見て頂かないと分からないと思うのでそれも踏まえて検討していただいて。

串田　実質推進課っていう課があって、そこに全国の運営担当がついていますから、そこが適宜、月に２，３回のミーティングをやって共有しています。で、共有した中で、ちょっとそこでも判断がつかない情報が上がってきているので、先ほどの鹿児島のように、全部僕の所に来ているわけじゃないです。推進課の中で揉んで、それで他のケースと比較をしてレベルを合わせるということはやっています、日常的に。でもやっていても、まあそれでも出てくるっていうのはまあ、それは人間がやっていることなので。それは分かるので、それはこれは検証させていただきます。

清水　じゃあ次、感謝金のところも、まあ本当に同じことです。それも担当者にとって色々ありますので、前回の交渉で、串田さんも個別に対応するという風に仰っていたので、やっぱり自己都合でも、自己都合で退任する講師に対しての対応もまちまちであったり、退任時期の対応であってもまちまちであったり、運営担当者が動いてくれたり、何もしてない、何もしてないことはないと思うんですけど、それも差なのかということもあって、それも感謝金がこう一人歩きしてしまって、どんどん皆さん辞めましょう、っていう風になるのもとっても嫌なので、違うんですけれども。やっぱりここにもあるように、事業への貢献と今改革への協力に対する感謝であるなら、長く講師を続けてきた先生に対して、一か月の、あと5月開講だから4月いっぱいできないとかっていうことへの配慮であるとか、今後7月の時点、6月の時点で結局稼働がなかった、で、そのまま休任になるけれども退任になってしまう可能性もありますし、その辺の扱いですよね。今回の、今回限り、まあこれが続かないといいんですけど、仕方がなくじゃあもう休任にしておきます、と言ったけれども、新たな仕事が来なかったということで、退任になってしまう人への対応としてのちゃんと、感謝金について考えていただきたいなと思っているんですけど。今日お手紙にも、今日お渡しした所にも入れていますけれども、ちゃんと個別に対応して、これも声を上げないと、どこどこの誰です、感謝金もらえていません、っていうことを上げないとダメ、ということですかね。

串田　感謝金に関しても同様で、面談はほぼ、面談はもう結構やっている方いらっしゃいますけど、ほぼ面談はしています。やっぱりちょっと判断に迷うケースっていうのは全部挙げてもらっていて、そのケースは正直ここの四人は全部共有して、で、この人はあれだね、とか、この人は流石にっていう判断を上でしています。で、さっきのその4月、あ、5月開講で、4月一か月やってもらえないと当初の規定には合わないんだけれども、まあ10年20年やってきている先生で、4月からの仕事が前に決まっていて、みたいなケースはもちろんあるんですよ。そこは我々としては、そこは、そこの所はね、一か月は最大限のその配慮はしてもらうけれども、そこはできないからバツっていうわけにはならないよね、っていう判断を来てるケースに関してはしていますので。そこは会社が感謝金という建前でお出しする以上、会社が最終的に判断して、基本的には書いてある主旨通りの考え方でですね、レギュレーション通り全部やらなきゃ困るなんていう判断はしていないつもりです。もしかしたら聞こえて来なくてそういう所でこぼれちゃっている人がいるんだとすればですね、そこはちょっと対応が少し、網の目が粗かったのかなという気がしますけれども。

清水　できるだけ細かい網にしてください。

串田　ただまあね、まだ対応的には何とかなる。

清水　どうしても退任せざるを得なかった理由とかも書いておられますので、それも読んでいただいて。なかなかあの担当者から連絡が来るって、私春からゼロになるのに何の連絡もないわっていう先生もいてましたから。一応もう一回ちょっと洗ってもらって気持ちよく。

串田　1件重なっているかどうか分かりませんけど、MAXですね、稼働が多かった時の月数に応じて割り増ししてくれっていうご要望がありましたけど、それはさすがにできないとお断りしたケースがありましたけどね。それが同じことかどうか分かりませんよ。

川西　だから後でちょっと話の後で、1カ月ってどう、何を基準に1カ月してるのか。それはその賞与の時の1カ月もそうですけれども、あまり詳しく聞いていないので。ただこの謝礼の感謝金の場合の一カ月っていうのは直前の1カ月ですか？それとも普通まあ色んな支給金の場合はt3か月、その辞める時からの3か月を遡って平均を出すとかありますけど。

奥田　それはあの。

安野　ただ法定ではないので。会社の考え方で、基本的に時給を決めた時の。

川西　時給の？

安野　（時給）をとって。

清水　9月から１０月の。去年の。

安野　特にこちらとして何かしらの意思を言ったわけではなくて、もう公になっている時給を使っている、という風にご理解を。

川西　辞める前の月の時給。

安野　いえいえ。時給を提示した時の。全員分計算していますので。

清水　9月。

安野　秋頃。

清水　それは言わないんですね。9月か10月。

安野　まあそこら辺。

川西　どっちかっていうとずっと下がった時のですね。

濱欠　お時間になりましたので。

清水　はい。

濱欠　いただいた件についてはまず文書にして回答申し上げますので。

清水　もしまだいくつか個別でのあれで相談がきたものに関しては、お送りすれば対応していただけるということですか？

濱欠　少なくとも我々の中で見ます。

奥田　濱欠さん宛でよろしいですか？

濱欠　もちろんいつもの通りの、我々に送っていただければ。

奥田　メールで？

濱欠　はい、メールで。

川西　基本的には面談をしているんですか？全員。

串田　どちらの？感謝金？

川西　感謝金を渡す人については。

串田　感謝金は面談しています。もういい、面談しなくていい、と仰られる方にはしていないんですけど、9割

以上の方とは面談しています。

清水　要求書の方でも書いてましたけど、範囲内、非課税の範囲内でっていう所も考慮していただいて。

川西　部分受け取りというのはOKですよね？

串田　部分？

濱欠　減額して、って話ですよね？

清水　はい。

濱欠　その辺もまあ色々我々の所で協議して決めています。

清水　増やして、じゃあないので。減額して、なので。

串田　そこは主旨に則って、ゼロにしますというわけには。

清水　協力して欲しいなとは思います。

串田　具体的には一名こちらでは把握しています、そういう方は。

清水　そこをよろしくお願いします。泣く泣く辞めていく人達が沢山なので、よろしくお願いします。で、これの回答についてはいつ位にいただけるんですか？

安野　今整理、努力しておりますんで。

清水　ちょっと社員会のことについてもあまり私達知らなかったので、このＡ契約は準会員になるとかっていう風になっているっていうことで、Ａ契約の人達は自分が契約になった時に、それ何なのかっていうのはやっぱりすごく、これ何？っていう風にはなっていると思う。共済会とは違うこれ何？っていう風になっていて、そこがどういう規約になっているのかっていうのは。

安野　何なのか、っていうのは？

川西　いや、ユニオンショップ自身はうちが出来て、うちを組合と認めている以上は、ユニオンショップ協定自身はまあ、破綻しているわけですよね？だから私達は一から、私達の労働組合も引き続き認めていって、交渉も当然していただけるだろうし、そういうことはこの間？？確認していますので。もう一回そこの所では社員会のことについては次回でもきっちりやらせていただく。

清水弁護士　社員会の連絡先だけでも早く回答を。

安野　それはちょっと我々が判断するべきことではないので。

清水弁護士　いや、ここまであの。

安野　社員会の方に確認をして。

清水弁護士　聞いてもらって。はい。

安野　我々が一方的にね、お伝えはできないので。

清水弁護士　はい、それは当然です。

清水　一応だからそう思って連絡先をくださいという形でお願い、要求書にも書いてあるので、早めに連絡が欲しいです。回答をください。

川西　ユニオンショップっていう、そこに私達が入らなきゃいけないとか、そんなことはないですよね？そこだけ確認して、もう一度。

濱欠　何の話をしているんですか？すみません、僕ちょっと話についていってないんですけど。

安野　労労？？の関係の問題が？？

川西　労労の？？関係でそれでいいんですね？それだったらそれでいいんですけれども。そちらがユニオンショップショップ協定でどうのこうの？？

清水弁護士　ユニオンショップ協定の話だったら、？？

川西　それは労労？？ではいかないと思いますよ。