**第20回団体交渉2021年4月26日（月）**

**TKP大阪御堂筋カンファレンスセンター8階**

0～15春山圭子先生

清水　おはようございます。宜しくお願いします。

濱欠　はい、よろしくお願いします。

清水　契約・・・

濱欠　ちょっと先に。あの、メンバーの話なんですけど、えっと、これまで串田が、まあ、あの教室事業の責任者という事で、出席してたんですけども、４月１日付けで人事異動がございまして、えっと、串田がこの担当から離れて、鈴木の方が、英語教室事業の推進部の部長という事になりましたので、まあ、メンバーが変わっているという事で、ご了承下さい。よろしくお願いします。

川西　教室責任者としては？

濱欠　？？いません。はい。

清水　まず、今日の予定としては、雇用契約書を提示していただくという事と、それから前回の就業規則案の所での残課題としての育児休暇の所をした後に、就業規則案以外の課題についての要求書に対する会社回答について、ちょっと色々お聞きしたい事とか、協議したい事がありますので、その順番で。

濱欠　ちょっと、以前、メールでいただいた内容と、ちょっと違ってる様に思うんですけれども。

メールでいただいてたのは、？？雇用ＡＢ契約の確定にかかる問題として、希望？？かなった場合、？？取り扱いと、これと二番目が、会場数、生徒数、教室数、新規雇用、？？社員会？？この３つだったと思うですけど。

清水　そうです。

濱欠　違うんですか？

清水　違わないです。はい。

川西　ただ、あの前回交渉で、次回交渉でという事で、残課題として、２点が、今言った雇用契約書モデル案、出していただけるという事。

清水　４月半ばには、雇用契約書の、あの計上していただけるという風には聞いてたんですけれども、まだないので、まあ一応、それを見せていただくという事と、それから育児休暇の事について、ちょっとお尋ねしたい事があって。それ以外の事については。

濱欠　メールとは違い様な形ですね？

清水　メールと、いや、その２つについては、前回の残課題なので。

濱欠　なるほど。

清水　はい。

川西　約束してたでしょ？次の交渉でっていう事で。

濱欠　いや、そこが書いてなかったので。あの、申し訳ないですけれども。じゃあ、そういう齟齬があったという事ですね？

清水　構わないですか？

濱欠　はい、どうぞ。

清水　雇用契約書は、もう今日提示いただけるんでしょうか？

濱欠　今、用意してませんけども。まだ、ちょっと出せる様な状態では・・・

安野　あ～あ～、社内で、もう？？はできてますんで、今、社内で確認中になってます。で、あの確認していただいてという事で、一応４月中くらいの、あの４月にはという、あの、回答させていただいてたと思いますので、できるだけ４月中には、お出しできるか。そうでないと我々、次のステップに進めないもんですから。今、至急確認をいただいている最中です。

川西　でき次第、メールで送っていただけますか？

安野　あ、それは、お受けいたします。

清水　２６ですから、まあ後もう、５日くらい。

安野　あの、テクニック的な物もあって、あの、A4？A3か？A3の１枚で、両面にしていかないと、割り印とか、色々変な問題が出てくるんで、できるだけ簡単に、あの、詰め込んでというので、ちょっと、そこら辺も含めて、今までと書式を変えてるんで、もう少し時間がかかったりします。あの、でき次第、お送りします。

清水　で、育児休暇の所で、週２日以下の勤務者にも、という事で、あの、前回、それを入れれないかっていう話が出たと思うんですけれども、労使合意、社員会の方としているので、ここはできないとおっしゃってたんですが、今回、英語講師が雇用されるにあたって、私達も労働組合ですので、私達との合意というのは、まだできてない中で、押し切られているという所がちょっとあれなので、あの、できれば、ここを検討して、今の契約社員、あのヤマハの契約、えっとミュージックジャパンの契約社員、特別契約社員いらっしゃると思うんですけど、週３日以下とか２日以下の人で、無期になる人は、無期になってる方は、たぶんいないのではないか？今後、今の時点では、あの、無期になる人はいませんが、今後、？？くる中で、あの無期になる方も出てくるという事を考えると、長期的な視点で考えると、そこは、あの２日以下の勤務、１年以上継続して勤務する人に対しては、育児休暇も付けていただきたいという風に考えているんですけれども。いかがでしょうか？

濱欠　何度も申し上げて、申し訳ないんですけれども、えっと、いただいた内容で、我々、こうやっぱりすり合わせをして臨んでます。ですので、この場で、こうパッとこう言われてしますと、個人的な意見みたいになる、感想みたいな話になってしますので、そこは避けたいなと思うんですけど。

清水　でも、前回の時にも、そこは、あの検討下さい。という事で、投げて帰っていますので。

安野　前回、こういったお話、ユニオンからの要望という事で、なぜダメなのかという事を説明して下さい。っていう風に言われたと私は認識してますので、そこは、すでに川西さんが、こちらに投げてくれた様に、この所あの、まあその、法律通りできない限界が、会社の体力もありますので、という所で、我々もその１つの体力を考えて、できるだけそういうあの法で、許される範囲の所は、協議させてもらいたいというのが、１つの目的で。で、そもそもですね、週１で稼働して、雇用するっていうのは、全体成り立たないんですね。我々としては。管理業務が凄く上がるので。そういう人達が、あのまあ、スタッフとかそういうのは別として、講師という実は売り上げ原価、原価なんです。必ず。そういう人達が、雇用されるにあたっての、やはりそれだけ生み出す、？？を持ってなきゃいけないので。あの通常であればそういう雇用は考えられないんですけれども、今回は？？ではなくて、委任からの移行という事もあって、あの全ての雇用が受けて我々も制度を付けてやってますんで、そういう意味では、できるだけこの会社としてあの体力が持てれないです。て言うのは、できるだけ排除、排除って言い方、悪いですけれども、除外していきたい。というのが、我々の考えであったという。

川西　体力だっていう所は、１つ分かりましたけれども、あの週２日で、無期っていう制度を作られた訳なんです。今回は、２日以下で。

安野　そういう意味では、我々？？労働とかっていう所で、無期、有期っていう所で、区分してないはずです。長い短いはありますけれども。

川西　いや、あのね

安野　無期だからって、そういう前提で、あの規定はつくっていませんので。有期の方も当然、育児介護は取っていきますので。２年目以降は、取っていかれます。

川西　無期か有期かで区別していないとおっしゃるけれども、ずっと働いてもらうという事を前提に、色んな休暇、あの。

安野　それは別。あの休暇と休職、法律上休業。そこは違いますんで。

川西　だから

安野　我々、休業の話をしてますんで。

川西　休業の場合ですね。

安野　ええ

川西　だから、あの、そういう風に、今、社会的にも本当に短いけれども、そういう女性が働く活用の場を作っていかなきゃ、世界が持たないという所で、今後女性活躍っていうのが出されてた訳じゃないですか。そういう中で、子育てもしながら、無期でずっと週２日でも働いていくという、そういうヤマハの講師の制度はそうですから、そういう人達、３日働くけれども無期、２日で働くけれども無期。そういう人達の力を合わせないと、なかなかその、そういう事をずっとつぎはぎしながら、雇用全体を作っていくという事ですから、そういう雇用を守っていかなきゃいけないというのが、当然会社の雇用政策としても出てくると思うんですけれども。そういう人は、ここで働いて子育てもでき、介護もでき、そういう人達を社会的にもやっていくという事で、厚労省は育児休暇については、１年以上働く人、それから１歳６ケ月まで育休が取れるんですけれども、その時に、仕事がまだその明確にそこで仕事が終わるという事を示されていない人、そういう人いついては、全てに対象にして育児休業を作っていきなさい。それを働きながらずっと続けていける、子供を産んで育ててやっていけるという事を前提にした制度。どんどんこの要件を拡大してきてる訳です。その２つをしているのにも関わらず、なぜその２つだったら、全員が取れるはずなのに、そこのわざわざ２日以下を切っていくっていうね。削除をしていくのか、除外者を作っていくのか、ヤマハがね。という事で、法の趣旨よりも、そこに制限を加えているこれは、何なんですか？っていう事をお聞きしたら、もう労使合意ができているからだとか、おっしゃった。でも、私達も労働組合ですよね？そして就業規則、このまさに育児休業、どうしていきましょうか？っていう話をしている時に、もう決まってますと。そんな事。

安野　多少、何か、元に戻さない。今話してる時点から始めましょうよ。だったら、また３０分かかっちゃいますやん。川西さんが？？

川西　だから、それが前回の話でした。

安野　それは、前回してますよね？

川西　それで、じゃあその問題について、明確に答えをまず下さい。うちの労働組合の要件に対して下さい。っていう事で、前回終わって。

安野　で、今、お答えしましたよね。で、もう１つ言わしていただきますけれども、これ私のあの考えになってしまうかもしれません。今日これこういう会話の中ですので。雇用１つ考えないと、雇用っていうのは、色んな雇われ方があります。スーパーで働いてる人は、パソコンなんか支給されません。英語の講師は、当然我々、色んな管理をしなきゃいけない。パソコンとか色んな物を支給します。

川西　それ、必要だからですよね。業務していく上で。必要だから。

安野　必要だからっていうのは、人件費、我々の管理費、全て入ってくる訳ですよね。ここじゃあ、それとも、スーパーのレジの人と同じ様な物を求められても困るというのが分かりませんか？

ユ全　そんな事は・・・

安野　週１で稼働されるという様なパートアルバイト、本当のパートアルバイトでやってる様な方は、週１でもいい訳ですよ。タイムカード１枚、持ってりゃいい訳ですから。私は、そういう人達を雇ってる訳じゃなくって、あるスキルの中で、ちゃんとした人達で、ちゃんと管理をすべき人っていう事でやってますんで。

川西　だからこそ言ってるんですよ。

安野　いや。

川西　だからこそ。

安野　会社の体力だと説明してるのに、違うっていうのは、それは、あなたの考えであって、会社は出来ないって言ってるんですよ。赤なんですよ。

川西　だって。

安野　そんなに、人をたくさん持って行ったら、この事業、終わっちゃいますよ。

濱欠　あの、なので、お答えした通り、えっと、我々としては、あの、やはりある制限を加えざるを得ない、っていう事で、まあその、法律の許す所で、まあ決めさせてもらってるという。

川西　じゃあ、育児休業する事によって、どれだけのコストがかかりますか？その１年間休みますって言った時に。有給でもない訳でしょ？だから、本当に育児休業の制度に乗せてもらうという、する事によって、あの雇用保険から、育児給付金が出るんですよ。その人に対しては。そしたら。

安野　雇用保険にかかる人ですよね？今、そういう人達の話をしてないじゃないですか！Ｂ契約の人の話をしてるんでしょ？話がずれてますよ。ええ。

川西　それは、そうですけど。だけど。

安野　そういう人達には、何の給付金も出ない。でも、我々は管理費用として、Ａ契約の人もＢ契約の人も、基本としてのかかる経費は一緒です。

川西　じゃあ、質問を変えます。育児休業をする事によって、どんなコストがかかりますか？

安野　どんなコストじゃなくって、人を一人雇うのは、経費がかかりますよ。という話をしています。育児休業になろうがなるまいが、かかる経費は、基本的な物は一緒です。パソコン一台、一年でいくらかかると思いますか？そういう質問ですよ。そこに我々が何人が管理をしてて、何人分を一人で管理してるんだ。それ、均等割りでかかってる費用ですので。だから色々、一人を雇うって事は、我々の責任の中では、大きな経費をかけてやってる訳です。スーパーのレジとは違うんです。

川西　でも、それって。パソコン一人に一台、あの準備するんですか？

安野　あの、説明しましたよね？パソコン一台支給しますよって。休職したからって、回収できないですよ。休職しても色んなあの連絡事項とか、情報を渡してあげなきゃいけない。ですから、我々は基本的に雇用としては、最低限、そういう物は考えている訳ですよ。

川西　だけどさ。それによって仕事を辞めざるを得なくなりますよね？

安野　そういう話と別。

川西　そうしたら、また雇用、採用していく。そういうコストもある訳ですよね？

安野　採用する際には、ですから週１とかっていう人は、もう今後、採用できないと思ってます。私は。新規では。

川西　私達が？？週１っていう人は少ないでしょう。

安野　いや、でもいますからね。たくさん。週１で２レッスンくらいしかもってない人、たくさんいますから。たくさんいるって言うと語弊がありますけど。実際いますから。そういう人達も雇用になりたいって言ったら、我々は雇用として閉じないように、門戸を開いている訳です。当然それはユニオンから言われてますから、そこは、断るつもりもないですし、やりますけど、その人雇った時点で、もう赤になるのは分かってても、やる訳ですよ。我々は。そういう選択をしてきてる訳です。この雇用化って所で。

★15～30　金城百代先生

安野　で、トータルであの、ちゃんと黒字になるように頑張りましょう。というのが我々の　望む、あの、いくところなんで、それで頑張っている訳じゃないですか。

清水　ま、今後無期の人達が出てきてという所で、週２とかいう所で、もっとレッスン時間が長くなったりとかいろいろな所で、今回の制度としてはそいう形で就業規則となるかもしれないですけれども。今後、あのまあ、国のいろんなことを、

安野　そこは我々が検討出来ない事項な訳で

清水　その辺を検討して頂くという事で

安野　多分それは国もどんどん、これ幸いということでどんどん先に進んでいくんでしょうから、それは我々も変わらなきゃいけないといけない

清水　だからそこを、

安野　我々も事業を考えていかなきゃいけない

清水　だから今回なかなかここには載せれないかもしれないけれど、ま、前回の所では、うちは労使合意できてるからという形で

安野　だからもうそこのところは違うというお話しをされてるので、そこのスタンスに我々は立ってないです。今は。　だから、何故だ？というから、どうしてだ？という回答をしていて、

清水　で、ま、会社の体力をしっかりつけてもらえるように、私達もま、自分達の仕事をやって行くでしょうし、

安野　われわれ全然講師の方々を考えてない訳ではなくて、やっぱり両方見なきゃいけないですよね。ですので、　あの、そういうふうに誰彼当然さしてあげたいんでしょうでれども、そこはちょっと我々まだ踏ん切りが

つかない所があるというのは考えて頂きたい。

川西　じゃあ分かりました。あの、えっと前回の回答では、もうすでに他の労働組合とは労使交渉しているからという風におっしゃっていたんですけれども、そうではなくって、

○○　て、いうかそれ以前に理由があって、

川西　だからできない原因はね、前回それでパシッとそれだけ言ってましたから。じゃ、ちゃんとそれを教えて下さい、どうしてなのか教えて下さいといったのに対して、体力が無くって現時点ではそこまでは出来ないと、そういう事が原因であると確認して宜しいですね。

で、今後絶対それをしないということでは無いと。まあ、法の趣旨に沿って今後努力もしていく、下さると。いう事で宜しいですか？そういう事でまとめさせて頂きます。

清水　じゃああの、

○○　ちょと、最後に変えないという事だけは申し上げておきたいと思います。

川西　今回については変えない。でも未来

○○　未来永劫変えないとは言ってません。今回のスタートに関して、変えることはありません。という事です。

安野　一年は適応外ですので、いずれにしても。翌年、まあ、一年先を見越して。

清水　そうですね。とりあえずまだ一年経ってないので、だれも。

安野　あの、スタートしないとまだどういう状態か分からないので、講師の方々事態も分かっていないと思うんですよ。そうなるっていうことは、代講で負荷が変わるっていうことはまだあるので、我々もそこを回していけるのか？心配もあります。

清水　じゃあ、えーと、就業規則、メールで頂戴しましたけど、AとBの事っていうことで、あの、就業規則案の課題についての要求書についてというところで、１．できいてるんですけれども。まあ、一応そこでの回答として、双方の合意が有ればB契約の変更して契約することはありますが、社会保険は適用となりません。まあ、20時間満たないという所で、あの、社会保障、保険が適用をならないということは理解できたんですね。えっと、この回答の5番の項目の所での、AとB を分けるのは、A契約、B契約の区分は社会保険及び雇用保険の加入か否か踏まえて設定したものです。というふうになっているんですけれども、あの、今回構造改革で、あの、先生達かなりあの、協力してクラスの統廃合をやってきたと思うんですけれども、そこのところでどうしても週4日になってしまったけれども、残ったクラスがあってという所がたくさんあります。で、ここでも春山先生の例ということで出してたと思うですけれども。あの、彼女の場合運営担当の廣田さんの方から、先生週5日いまレッスンされていて、えっと、先生15レッスンあればいけますよ。A契約いけますよ。と言われていて進めてきてたそうです。でまあ、統廃合もあったりしながら少ない曜日がでてきたらしいんですけれども、今回B契約の方で2日削られてきたと。その2日を削られた先誰がそれを引き受けるのか?　もう来月、というよりももう後1週間後には新年度が始まるのに、そこでの後任を見つけられてないし、特約店の方からの稼働表という物と違う形で来ていて、でどんどんそこにも体験が入ってきたりしてここ増えるのにここはいったい誰がするんやろ。ということを言ってこられているんですね。そうなった場合、ま、今回制度の移行期であるという事もありますし、20時間には満たないけれども、ま、じゃあ、A契約、保険を付けたりとかそういう法的なことが難しいということは理解できますが、3日の縛りと言うのが良く分からない。仕方が無く今期、で、途中で増えるとかどうのこうのって20時間増えるのかってよりも、あの、年間のレッスン数を考えてみると。１レッスン増えたくらいではもしかしたら増えないのかもしれない。52週分に増えないのかもしれない。という事を考えると1年間は、B契約のままでいっても、来年A契約を目指すということで週４でも５でもB契約で契約することは出来ないんですか？

安野　まあ、いわばさんと金城さんとだして頂いてますけれども、彼女らにえっと、レッスン数1時間として150％、1.5倍かけて、時間数年間でいろいろ差し込んで研修とかしても5百何時間、半分位なんですよ。ですからとても超えれないAには行けない。今の倍しないといけない。

清水　で、これをじゃあ、B契約にする時に3という縛りがあるからという事で、削って下さい。曜日をね。

安野　削ってくださいじゃなくて、集約して下さい。

清水　集約出来ないんですよ、もうスタートしてますし、只、そうなって特約店の方も良く分からないこの制度の中で、先生達の配置を考えられたのか？レッスン枠を考えられたのか分かりませんけれども。実際にそこに開講枠が入っていて、そこで体験レッスンとかをしてる訳なんですね。でも、そこを稼働表でしたっけ、送られてきた時に全く削られている。いったい誰がするんやろ？ということになってるんですよね。で、特約店に聞いても、先生でしょ。と言われたら板挟みになってB、これやったら仕方がないね20時間に足りないからB契約いきます。ということが認められないという事になりますと、ちゃんと雇用の手順を踏んできてるのにも関わらず委任でいかないと生徒にも迷惑がかかる。特約店にも迷惑がかかる。じゃあ、自分が希望して進んできた事をここで我慢しないといけないのか？将来の働き方に繋がっていくので、せめて、B契約にしておいて頑張って増やしていってもらって、特約店も。A契約になるような形になるように進めるという事は出来ないんですか？

安野　今お伝えしたように、半分なんですよ。

清水　いまはそうですよね。

安野　これが爆発的にV回復することはないんで

清水　Bで良いとおっしゃってるんですよ。

安野　まずは、まずはそうじゃないんで。翌年Aを目指せる？というのはかなりきついものであります。それが現状の認識です。で、AとBをまず説明会資料で出してますけれども、きっちり線分けしました。一つには、社会保険料、社保の適用になるかどうかというが一つの、皆さんにとっても区分したほうがはっきりし易い。ということですので線を引きました。もう一つは稼働日数の線を引きました。時間数、ま、それはある程度の理由は対応できるように、Aも対応できるように。日数をかぶせるというのは、AとBが混在するということですので、管理上非常に大変になってきます、我々。という事ですので、ここは会社の管理上の所で、3日と4日という所でさして頂きます。新規で、100人以上の雇用が発生するわけですよ。我々としても新入社員そんなに取らないんで、100人を超える人達の雇用をいきなりボーンと出てくるというのは凄い事なんですよ。で、その準備もありますけど、それを今後管理してきちっと皆さん間違いないように、あの、時間を計上してお支払していくというようにしていかないといけないので、まず、イレギュラーな所は出来るだけ削って行かないと我々まちがってしまうという

清水　じゃあ、もっとこの年度のあれが決まる前にその辺の所の話し込みができていなかったのか？ということですよね。運営担当から15週、5日で、15レッスンで先生A契約いけますよ。と言われて進めてきたと。

安野　我々が頂いているメールのやり取りからではそういう言葉だけじゃなく、きちっとお話しをしてきてるはずだ、です。これだったらこうですよ。先生こうなったらこうなりますよ。

清水　それは特約店も知ってることなんですか？開講枠

安野　特約店まではどうだったかは知らないですけれども。

清水　結局

安野　担当者と春山先生、金城先生とは、きちっとそこの会話をしながらこれだったらこうなりますよね。っていうのを投げながら。で、それで最終的にはユニオンの方に二人とも投げられちゃったので担当から中々連絡が出来なくなってしまった。回答していいのか?と我々にも聞きますけれども。いやユニオン経由できてますので、先生の方に直接しちゃ駄目だよ。というので、ユニオン経由でお返ししたということです。いま直近の状況になりますので。あの我々としては、そうは言いつつ、担当の方は先生はいつこうだったらいいですよねとか、特約店の方はこういう

清水　特約店のほうと担当者は話しているんですか？特にじゃあ、新しい先生の配置ができるとかそういうとこまでできてるんですか？

安野　そこはあの、春山先生が決めて頂かないと、あの、次先生あてちゃうと駄目ですよね。まだ、

清水　でも生徒達にまだ何も言えてない状況で、特約店からもそこを先生引いて下さい。という事も言われてなくて。

安野　それは今我々が回答しているユニオンに回答している物を春山先生にも投げてますので、どうされますか？雇用を断るわけではなくて、雇用の場合はこういう制限が入っちゃいます。で、Aの方はちょっと無理そうですね。というのはお話ししてるので、

清水　だからそのAには無理だという所での、あのまあ、管理上大変だという所のことですけれども、まあ、移行期でもあって中々やっぱり生徒は。分かります。大変だなというのは分かっているんですけれども。だけど生徒達には関係の無い所で、そこでやっぱり来てくれてる生徒達もいてて、そこにじゃあ、急に先生変わります。とは店も言えないし、先生からも言えない。実際体験レッスンしてて、あの、この日のこの曜日の先生が急に変わりましたという事はこの時点ですごく難しいらしい。

安野　この時点というかもうこの件は結構前からやってますよ。

清水　でも平気で特約店は体験レッスン入れてきてると言ってきてるので

安野　いやそこは春山先生が、一番先に聞いてる話では、クラス増やしますあと４つですか？何個か増やせばいいですね？と回答して、担当も頼もしいですね。というお話しを聞いたんですけれども。だからちょっとそこらへんいろいろ編成があったのかもしれないんですけれども、途中で。

清水　実際まあ、増えてきてはいるんですよね。

安野　最終的に4つでしたっけ？

○○　今聞いてるのは１曜日に1クラスできそうだという話は聞いてますけど。

安野　確定ではなさそうなんですけど。

清水　それでいける、あと１つできたらいけると聞いているんですけれども、というふうに私達は聞いているんですけれども。

安野　いや1つではちょっと、先ほどお話ししたように今600時間前後というところ

清水　分かりますただ、せっかくここまで雇用したい、雇用になりたいっていったのに、この1曜日生徒や特約店の板挟みになって、委任を選択せざるを得ない、委任で残っとかないといけないのかな？選択事態が、ちょっと酷いと思うんですよね。で、まあ、週3日で区切りたい、まあ、新規採用にしてはそうしたいという気持ちは分かりますけれども、ちょっとそこを、あのまあ、次Aを目指すとかいうのはべつの話として、今回もう新年度スタートしてるというところもあったりとかしてて、中々そこは離せない。

安野　これで、

清水　地域の事情とかというところもあるので、

安野　今年1年もしやったとして、じゃあ、来年に移換できますか？

★30～45　藤原照代先生

清水　今回、もう新年度スタートしている所もあったりとか、中々そこは外せない地域の事情とかがあり

安野　今年1年もしやったとして来年に？できますか？

清水　そこで1年間かけて曜日集約ということも考えていけるじゃないですか？

安野　今年も出来ないのでずっと特例ですよ。ずっと繰り返すことに

清水　だからそれは期限を設けるとかもできるじゃないですか。

安野　それが今なのかどうか、という話だと思うのですが。期限をいつにしても一緒だと思います。

清水　これは講師が説明しないといけないのですか？

安野　はい？

清水　講師が保護者なり特約店にそう言って行かないといけないのですか？

安野　講師がするかどうかはどこの接点でやるのか、今はお答え出来ない。分からないので

清水　特約店の方と話してもそのような稼働表は出していないと言われたと春山先生から聞いたので、送られてきた稼働表を見てこんなのが来たのですと特約店と話した時にそんな稼働表は出していないとお店の方は言ったと言っています。

川西　制度の問題として20時間と日数とで管理上やり易いという事でそちらが案を作られてやろうとしたときに現場でどのようなことが起こっているかと制度上出てきている問題。今後、A契約には時間が足りない、でも、B契約にするには日数が多い。そういう問題が今は春山先生と金城先生だけ言っていますが、一杯出て来ていて、やむない特約店にも色々言われて、委任を選ぶ、委任なら今の子供たちをこのまま持っていける。だから、自分だけで働き方を決められない。Aを選ぶか、Bを選ぶか、いろんな特約店との関係親との関係。自分から選んでこうなります、ではなくいろんな中で皆さん悩みながらやっているそれは今年だけで、移行期だけででてくる問題ではなく今度も毎年出てくる問題です。制度上、日数で区切っていることがしばりになっている。いくつかパターンを作られて私たちにこれがイメージですよと来て、それにかなりきっちりそのパターンに当てはめて、だからさっきのようにずっと見てきた子を手放さなければならない実態にもなる、そしてもっと働きたい、働かないと生活上困るのに、週3日のBの契約にならざるを得ない。そして、一回Bになれが来年、年収的にやっていけないのでAになりたいと思っても中々なれない。今もっているクラスやそことの関係でそんな子供が増えるかという問題も出てくる。上手くいくだろうと、管理上やり易いと思っている。私たちも非課税で働きたい人もいるから二つに分けていく事はそうだろうと思ったけど、現実やってみたら色んな問題が出てきているのが、今の実態なのですよね。だから、ひとつの案としてこれは制度上もう少し考えて貰わないと日数制限がかなり厳しくなってきている。日数のしばりが、その問題を考慮していくという方法の一つが制度の補強・補充と考えて頂くという事と今年移行時にスタートをしている時期に取りあえず現場の混乱がなるべく起こらないようにして、みんなの働き方がミスマッチしないようにやって行かないと結局は続けていけない。来年のまた、この様な状況になり結局は辞めざるを得ないという事も当然出てきます。みなさんはそれを考えているのですか。上手くいくだろうと思った制度が色々現場で問題が起こってきているという事をしっかり受け止めて欲しいです。

清水　今度、委任を無くして行くという方向ですよね？

安野　新規ではとらない。

清水　そうですよね。委任の先生はどんどんなくなっていく。

安野　ある割合は残っていく。

川西　そうです。今のやり方をするとＡでもないＢでもない人は

安野　そうではなく、65才を超えている方

清水　メインは雇用になってくるとそういう事にしていくとなると今回雇用を希望して選択してアセスメントも済ませて雇用を希望していたのにほんと1日とか2日の事でまた来年１からになるのは、今後委任を無くして行く方向である一定の数字で残るとしても制度としては違う方向で行こうとしていたのに、今回はＡとＢに合いませんじゃ委任でいて下さい。

川西　どんどん増えてきているのですよ。折角、アセスメントをしたのに

清水　そこが残念です。折角制度を作って会社も変わって行こうとしている時に、私たちも構造改革大変やそれこそ泣く泣く辞めて行った生徒たちを上手く閉鎖しているところを、生徒が減ってもなんとかキープ出来るように協力して来たのです。特約店に文句を言われながら、それでも仕方ないと、一生懸命クラス集約頑張ってやってきて、それで3日が縛りになって雇用にされないというのはやはり、システム上大変なのはよくわかりますが、

安野　そもそも、我々も雇用という所で譲歩という言い方は悪いですが、雇用化をしましょうと言った時点ですごい我々にとって負荷をもっているのですね。事業に対しても負荷を持ってしまった。というのがありマイナスから始めないといけない。出来るだけスリムに制度を作って行かないと管理費用をかけてはいけないと思っているので余計な費用かけるよりは講師の皆さんにお金払ったほうがいいのでだからそういう意味ではスリムな制度を作っていく分かり易い制度を作って行く。ぱっと見た目で分かる、というのが基本だと思います。今後、運用していく中おっしゃるような根幹的な直さなければならなければ考えて行かないといけないけど、スタートしていない今の段階で選択してしますのはちょっと選べない。今は出来るだけ事業を小さくして我々の管理費用も減らして産んでから育てて行かないといけない。現段階ではきっちりとした線引きがないと今回の英語講師の勤務制度はすごく難しいです。普通の管理者でパッと見て管理してねといってすぐにできる訳じゃなくてある程度の習熟がないと分からないにでそういう意味でずっと英語の方々と連携して来ているので、今からこういうものだよと教えて来ているのでそういう所でやっていける位です。これにまた、いろんな物が混ざってくると、手に負えなくなってくるので、今回は普通のノーマルでやらして頂きたい。事業を運営する上でそれこそ賃金、途中で計算を間違えたとならないようにしていかないといけない。そこはご理解頂きたい。

清水　ここのこのおふたりに関して救済としては委任に残って貰うしかないですか？

安野　雇用も当然断るわけではなく、こういう条件で受けて頂けるなら、春山先生の場合、私が聞いているのは、何レッスン増やします。それなら出来るでしょう！というのがあったので、すごいね。とみんなで言っていたので、そういう意味ではＡになれるのかと思っていたのですが、実情見てなかったので、内容を見ると半分くらいの時間しか埋まってなかったのでこれはちょっときついなと見ていたところです。

清水　例えば、曜日集約をする場合、特約店へは運営担当からきっちりと説明はされているのですか？

安野　ある段階エリア経由で要望書を頂いた所でこういう回答は担当がするなと指示しています。きっちりとユニオン経由でご本人に返さないと

清水　いえ、本人にはいいというか、本人にもちゃんと話すべきですが、特約店とはどうなっているのですか？

安野　そこは担当に確認しないと分からないです。

清水　担当者から言われている事と特約店から言われていることが違っていて、特約店はこのまま、勿論雇用を選択されている事は特約店も知っている事ですか。以前、雇用を選択するか委任を選択するかは特約店にも知らせてその中で、この先生はこういう形の働き方をして下さい。と提案しているとおっしゃっていましたよね？

安野　ユニオンにお返しした進捗の説明の文面で春山先生にはその前に全く同じ文章をご回答しています。今度は我々が回答待ち

清水　春山先生からの回答待ち？

安野　どうしますか？頑張れそうですか？いけますか？やっぱりどうですか？と話を投げた所で止まっていたと思います。

清水　そこで曜日集約が出来なかった時は委任しか無理ですよ。という事ですか。

安野　委任でしか無理というよりBで雇用できます。

清水　今、この段階で5月からスタートします。その二つ曜日が空いた。少ないから削られた。２レッスンとかで削られたのかな。

安野　終わるレッスンだと聞いています。

清水　終わるレッスンではない感じです。入りますよ。春からトーキッズ２になるとか。そこに何かが入ると聞いたので、終わらないレッスンだとしてその2曜日はもう他の先生が入れるのですか。だから、生徒たちの事を考えると特約店の事を思って自分が雇用を選ぶからその曜日は少ないから行きません。というのは簡単ですけれど、この子たちに行く先と言うか生徒たちを教えてくれる先生がいないとか。特約店も先生がいると思っているからそうやって増やしているのにいなくなったと言われたら一体この人達はどうするのですか。特約店も生徒減になるし、生徒たちも急に先生来ているのに辞めさせられた。となるじゃないですか。

安野　正式な回答を春山先生から頂いてないので、大っぴらに動けないと思いますし、ただ、あるメドがあってのご提案だと思います。

清水　あるのですか？

鈴木　取りあえず、3日に集約できるのか？出来ないのか？それが出来ませんというのであればそれでも雇用を選びたいというのであれば今4日だったと思いますが。その1日を誰か他の先生に来てもらうというのは出来ると思います。

清水　準備出来るという事ですね。

鈴木　出来るというより、まずどうしたいのか。多分、3日にして雇用契約を結ぶ。今のA契約は先程安野が言ったように総トータルの時間数から言って4日であっても多分、難しい。となった時に3日という選択肢を先生ご自身が考えてくれる、くれるというか、まずはもう一度集約できるのかということだと思いますが、それが出来ないなら、何とか出来ないかと言って頂ければこちらも検討

清水　４ではしないということですね。今回。金城先生の場合は生徒にも特約店にも迷惑がかかるから、私はこれだけやったけど我慢して委任に残りますと聞いています。その選択

川西　それがおかしいですよね。

安野　我々もまだ、その回答は聞いていません。

清水　まだ、特約店の社長と話をする。

川西　？　そういうのが、一杯出てきているのですよ。そういう制度なのです。だから、結局、子供にシワ寄せが行くか、こういう風に働きたいとやって来ている人たちが図らずも違う選択を迫られている講師の所にシワ寄せが来るか、そういう事態になってヤマハの親にとってみたらヤマハのイメージダウンになりますし、そういう事は絶対避けて行きたいと思いますし、一旦やっていた曜日を手放してしまうと新規で増やしていくのがどれだけ大変なのか。来年それが出来るのか。やむを得ず1曜日稼働を減らして契約を結んだ場合に来年度A契約を結ぶに向かっていく為に今よりハードな努力をしないといけない、ハードルが高くなってしまうし、結局、社会保障も適応されない、B契約にいかないといけない。

★45～60　菱川佳奈先生

川西　今よりももっと凄いハードな努力をしなきゃいけない、ハードルは高くなってしま、うし。結局社会保障も適応されないB契約に行かなきゃいけない。だからずっとここで働きたいからちゃんと社会保険もつけて、あのそういうきちっとした働き方をしていきたいと思った人達が、B契約もだめで、じゃあ結局は委任になるとか、B契約を選んでそこからじゃあ来年Aになってちゃんとそういうきちんとした雇用権持つ働き方にできるのかって言ったらそのハードルも凄く高い。でしょ？高いでしょそれ？

安野　あの、今言われてるA契約になりたいですっていうの勝手、そういう意味では個人の勝手ですよね？で出して来た人達がじゃあ今までレッスンにどれだけあてたんですか？っていう

川西　いやいや、ぎりぎり．．．

安野　そういう人達がいまAになれないって言われてて、Bだったらあの委任にするどうするっていう選択をされる、それも３日とかきちっと合ってても結局収入を見比べて、じゃあやっぱりとかっていう方が居るんじゃないかなっていう風に想定され．．．あの元々エントリーの時にA契約になりたいって言う人をダーッと見ても今のレッスンコマ数だと到底無理だなって言う人がもの凄く沢山居ましたから。だからそれだけを見てユニオンで判断されるっていうのはちょっと見間違うと思うので。

川西　　いやそれだけを見てるわけじゃないです

安野　実際レッスン数が今いくらで時間数が何時間でしたねって出されてしょうがないってなってるのか。それをBなのか委任なのかって選ばれたのか、そこまで見てからあのちょっと一度あのそういう回答頂きたいな、あの？？して頂きたいなっていう風に思います。我々もそんな一人一人もう見てますから、あのそんな杓子定規にじゃんじゃんやってるわけじゃないので。

清水　いやただ、そこを言ってるんじゃなくって、今週５やっててある程度まあ春山先生のようにあの後１レッスンやとかその最初に、先生週５で１５レッスンあるから大丈夫ですよって言われてて、もう自分Aになれる、Aにできると思ってこうずっとエントリーしながらやってきてるのに、まあその構造改革で色々集約一生懸命やった、で開講枠もできてる、でそういう準備をしてるのにも関わらずあの雇用に行かないって言ったときに

安野　そうだったら行くと思うんですけどね、そもそも

清水　って廣田さんからそう言われたって言ってましたよ

安野　だからあの、今年終わるとかいったところもあるんじゃないですか？今の時間数でいくとおやっと思ったので、あのもっと私あると思ってたので、あのちょっとごめんなさいそこ我々との認識が違うかも知れない。

清水　まあだからほんとにその４をダメって言ってるところを何とかまあちょっと柔軟に今回の移行で大変だとは思うけれどもそんなに多い数では無いのであれば、何とか管理して貰えないかなっていう風に思ってるんですけど。

清水弁護士　あの週２０時間で区切るのは？？あると思っていて、週の３日か４日で区切るのもまあ？？な制度だと思うんですけど、ただちょっとこの週４日且つ２０と、３日以下且つ２０時間未満にしちゃうとやっぱりどっちにも入らない人が出て来て、じゃあ委任を選んでください風になってるのは不合理だと思うんですね。そのまあこれ新規採用の場面じゃなくてこれまである程度レッスンを担当してた人が雇用に移行する上での話なので、どうしてもその中間的なあのゾーンに属する人出てくると思うんです。その時に、じゃあもうどっちの条件にも当てはまらないから委任でやってくださいっていうのは今回の雇用化制度のあり方自体としてどうかなと。

安野　あのおっしゃること分かりますけど、あの委任から雇用に移行するんだっていうので全くそれを目的に作った制度では無くて、やはり選択として用意しなきゃいけないですねと、ユニオンの要望もありますと言う中であの移行で全部受けますという風に提示してきた内容なので本来の制度とはやっぱりちょっと難しさも抱えながらのあの制度を作ってますので、あのそれ以上？？に難易度上げると我々も管理しきれなくなる。

清水弁護士　圧倒的にやっぱり保護者と生徒と講師の方が不利益を被ってるのに会社さんのその４日だと管理の問題が出るって言うんですけどそれ全然我々理解できなくって、具体的にどれだけ大きな実害が出てくるのか、多分そこ週３日以下はベースにしつつも例外的に事情によっては４日を認むみたいな運用もできると思うんですよね。

安野　そういう意味ではあの開始当初から特例っていうのは今考えていない

清水弁護士　そこはちょっとやっぱりあの実態被害を受けてる講師の人たちの立場からすると

川西　でもこの事業成功させて行こうと思った時はやっぱりそれを受ける子ども達、保護者の気持ちが凄く大事ですよね？それからもう一つは働く人が納得して働いていけるように、なるだけそれに添うと、最初のあれでも雇用エントリーのA契約B契約の選択についは講師の希望を最大限に尊重してやるということで、それで努力をしてくれていると思うんですけれども、まあAでもないBでもダメ、だから委任にしたらっていう風なことでふられていくと全然そこが、もっと悩んでもっと打開策なりあるいは移行期にあたって一定緩和してやっていくというようなことでまた様子を見ながら生徒には少しずつ手を加えて行くと、そういうような事に考えて行ってもらわないと最初からビシッとやってそれは何が原因かって、３日と４日のあれは管理上の問題で。管理が大変なんですって言われたらそれはちょっと大事にするところ違うんじゃないですか？って管理は工夫してくださいっていうのが

安野　ここまでだって調整してきてるんですよ。我々何にも無くって線パンって引いてる訳じゃ無くって、こうしてくださいよ、これがダメならこっちがありますよっていう風な提示をしてここまで調整をしてきたはずなんで、それでもうっていうのであればちょっとそこは申し訳ないなって？？

清水弁護士　ちょっと線引きにもなってないと思うんですよね。どっちにもはいらない人が出て来ちゃってるので。

安野　はい？

清水弁護士　どっちにも入らない人が今出て来ちゃってるのでちゃんとした線になってないと思うんですけど、まあそこは置いといてもこういった人が出て来てしまってる以上そこは最大限の調整をしないといけないと思うんですよね。でそれ、春山先生と金城先生の例を見るときに、？？されてるのがまあコマ数の問題って講師の側で自由に決められる訳じゃないので、やっぱり特約店とかヤマハとの調整も必要なので、そこのあたり講師の側でどうにもできない事情、契約形態の存続で制限されるっていうのはちょっとこのまま突き進めて良いのかなって思ってしまいますけどね。

清水　そのほんとにシステムが大変やから、管理するのが大変やからって言うことだけなのであれば今回そんなに数として沢山無いのであればまあここ上がってきてる２点だけなのかもしれないし、もう我慢して皆委任でそのままやってるって言う人もいるのかもしれないって思うとそんな数では無いと思うんで、何らかの救済というかちょっと柔軟な対応ができないかなと思います。

清水弁護士　週３ペースで４日を例外的に？？でできると思うんですけどね。まああのこれをずっとこの例外の人を認めるんであれば問題があるのかもしれませんけど

安野　いやそうなりますよ。

清水弁護士　いやいや、ただ今移行するときによく出てくる問題

安野　移行期にできなかったら一生なりますよ、こういうの

清水弁護士　いやそれは追々ちゃんと調整するだけの努力をして頂いて

安野　いや調整する努力を今期はかなりやったので。それを上回ってできるとは私は思いませんので。よっぽどのことをしないと、もう１年前から生徒さんにもう来年無いですからねって言えますかっていうことまでやらないとできないんじゃないでしょうかっていう風に思います。いま仰ってるようなね皆さんがご心配されてること？？

川西　なんか生徒にしわ寄せを持っていかんでも

安野　まあ生徒の話を今ここでされないでもいいんじゃないでしょうか。

清水　いやでもそれあっての仕事なので。

安野　　それを生徒を前に打ち出すってのはやはり、この場ではちょっとそぐわないと思うんですけど。分かってますよ

清水　いや勿論ね生徒を人質に取るわけでも何でも無いです。ただそうやって面と向かってじゃあ安野さんが行って生徒達に説明してくれますか？じゃないじゃないですか。全部対面してそこで講師がやっぱり全部対応していってる訳なんですよ。今回の統廃合に関しても、ほんとはそのまま残したいクラスも残せないっていうことで泣く泣く保護者と話ししながらこうやってきてるんですよ。そういうことも全部仕事としてやってきてて、でそこで特約店もそこに調整するところができてなかったって言ったら講師の責任じゃ無いじゃないですか！４日になってしまうのは。講師断れますか？

川西　講師だけで決められないから皆ほんとに悩んで無理をして委任に残ったりしてる

清水　講師が私がこの曜日のこの時間にレッスンしたいって言って全部今まで決めてきて無いじゃないですか！もうこの新年度も始まるって言うときになってまだ調整がついてない所に関して、そんなに大きなイレギュラーがあるわけでは無いと思うんで。じゃあ今年度に限るでも良いじゃ無いですか。もしくは週４でもどういう状態だったら認められるのかっていうことを考えて貰うっていうことができませんか？あの都市部だったら沢山先生も居てるかも知れないですけど、地方に行くと先生の数もそんなに居てない、一人の先生が殆どそのセンター持ってるっていうこともある中で、やっぱりその地域に根付いてる先生達沢山いらしゃるんですよね、特約店も勿論地域に根付いてやってると思いますし、そうするとそんなにひどいねあのぱんと切るような形で、もうこの曜日は私ねできないんですポンって辞めれないですよ。皆そうやって情で仕事はしないと思いながらも、やっぱり引きずられてる所があるので、そんなに移行して皆しんどい思いもしてる中でもう少し、ちょっとイレギュラーやけれども何とかできひんかっていう事も考えて貰えたらなって思うんですけど。ちょっとこの３の縛りっていうのが管理の、管理できないからっていうだけでになってるんだとしたら、ちょっと酷いなって思います。

安野　今ユニオンからお二人の特例対応としてお話をずっとされてるので我々は全く受ける気は無いですけれども、もうすでにB契約から委任にされた方沢山居るってユニオンのいま発言もありましたけど、我々その実情を知りませんので、でその人達はじゃあどうするんですか？って今回。ここだけであのユニオンの人だからこれだけ主張したからこの二人は救うっていうそういうこと我々したくないので、皆さん講師の方々平等に大切にしていかないといけないので、今回それをやるつもりはないです。で来期以降で制度が先程も言われてましたけど、やはりダメですよっていうのがもう根幹的にこういうのはダメじゃ無いの？我々もう事業していけないっていうのであれば会社都合で会社の考えで変えていくべきだという風にはそこは理解してますんで、やるべき時にはやらなきゃいけない、ただ今はやるべきじゃないという風に我々は思っているつもりですけれども。

川西　会社解散までしなきゃできないことなんですか？

安野　はい？

川西　会社解散までしなきゃいけないことなんですか？

安野　解散じゃないです、解散って言ってないです。会社がそういう風に理解したらやりますよっていう。解散っていう言葉はもし聞こえたんだったらそれはちょっとマスクでなんか変になってるんだと思うんですけど。

川西　　いやあの

清水弁護士　理由が納得いかないんですよね、管理上の問題ってその週２０の所で？？してたらいいんじゃないかと思うんですよね。

川西　　週２０時間で３日の人と４日の人がいるのが管理上大変だって言うことですか？何が大変なんですか？

安野　そこできっちり線を引きたいっていうことです。

清水弁護士　それは到底納得ができないけどね

安野　いやだって雇用のパターンワーク作るのって会社の勝手でしょ？

清水弁護士　いや会社の勝手じゃないんじゃないですか、？？労使交渉の意味が？？

安野　？？初めの設定は、で我々もそれで管理していこうというので凄い今裏で給料だシステムだって凄い動いてる訳ですよ。一個一個変わると凄い対応が今もう切羽詰まってますから７月１日ですんで、だからもうテストで回さなきゃいけないような状態で我々も百何十人採るわけですから、相当な雇用なんですよ、あの一気に

川西　新採用１８０人？１３０？

安野　百数十人。

川西　１９０人？

安野　百数十人！

清水弁護士　だから週３日以下を？？するのはいいと思うんですけど、だしそこを？？る話をされるのは分かるんですけど、それで全体的な基準にする理由はやっぱり納得できない、今のお話聞いても。

安野　まあ我々の諸事情は、内部の管理のスキルもありますから。

川西　やっぱり机上で計算して、これでできるだろうと思ってた事が実際やろうとしたらこんな問題出てきましたよって言うのが今私達が提示している事で、じゃあそれを解決するために

★60～75　村上恵津子先生

川西　私たちが提示していることで、じゃそれを解決するために将来的の制度設計をもうちょっといじっていくという方向は当然あると思うんです。こういう、発足したからこれで動かしませんなんていうことは、現場の声を聞きながら変わっていくというのはありだろうと思います。そうすると当面の人、当面今年の人はどうしますか。この2人だけを助けてくれと言ってるわけでなくて、制度として日数をもう少し柔軟に考えますという人が出てくるという、もし方針として今回改善をしていただいたら救える人は出てくる。

安野　できないですもん。今もうパソコンの手配とか無理ですんで。何ヶ月も前から我々押さえてますから。そんなに簡単に100何十人も雇えないんですよ。いろんなものを集めないといけないし。もうお手元に来てると思いますけど、雇入の書類だとか、そういったものはいろいろ回収させていただいていてゴールデンウィーク明けにはいろんな情報を仮で打ち込んで、回さなければならないんです。我々もそれだけの責任を持って、雇用は受け止めてますんで、ちょっとした変更は、特に導入期は大変なことになっちゃうんでそういう意味では今は変えられないというのが実情だと思っていただいて良いと思います。だから来期でもし本当にこういうのが成り立たないというのであれば考えなければいけないですね。私が先程から申し上げているのは、今はできませんという裏返しの、来期ならまだ検討の余地はあるかもしれない。やれるかどうかはわかりませんよ。？？なんかは絶対回していかないとわからないじゃないですか、あの、こんな雇用なんて初めてですから。実際代講だとかどうのこうのというのはすごいことだと思うんですよ。？？起こった時の。本当に回せるのかというのは見てみないとわからない。ちょっとこれは？？完全に？？させていただいて、ある程度回るようになってからイレギュラーだというのはまだ我々も管理？？と受けられるんですけど、今このギリギリだとちょっと難しいと、感じます。

ヤマハ　会社回答としては申し上げた通りで、これは変えられないということで？？してますんで、申し訳ありません。ここは議論しても変わらない。

清水　今後としては変えるというのは、例えば、今回こうやって委任を選んでしまった人たちいますよね。仕方がなく。間に入ってしまってどっちにもいかないとなった時に委任を選択するしかなかったという講師が続けるには。アセスメントを全部ちゃんと終了された先生いますよね。来期また新たにというふうになってますけども、やっぱり最後まできっちりやられた方に対しては、免除であったりとかそういうことを考えてもらうとか、週4とかいうことも、来期に向けてはちょっとひとつの管理体力もきっとできるでしょうし、考えてもらう。来期に向けて、その委任で1年残ったとしても今回制度上に穴があったからその穴を埋めるべく来期にやるので何らか、この1年頑張ってくださいと。皆不安ですよね、こんなにコロナも続いてて、その中で委任を選択するのも給与だけのことではなくて、いろんな自分の身分の保証という部分で雇用を選んでる先生もたくさんいるので次に向けてというところで、今、会社もすごく頑張ってやってきてる、回答したから終わりですではなく、今後やっぱり変えていく、来年度に向けてそこはひとつの課題として検討に入ってもらうというかたちで。やっぱりこういうことがあると来年なんとか1年かけてクラスを集約するか、4でできるような形で会社も考えるということも出てくると思うんですね。特約店の方もまだ今回、初めてのことでどうやって先生の枠を決めたらいいのか、ちゃんと浸透してなかったんじゃないかとも思います。運営担当の方も頑張って説明されたとは思いますけれども、きっちりとそれが伝わってないからいつもと同じようにこの曜日のこの時間にという形で体験がどんどん入ってきてそこに枠がもう決まってたということもあったみたいなので、1年かけてその辺の調整をつけるという意味で、今回は3で区切ったというのは次は4も可能であるようにしてもらうというのがシステム上のお願いですし、あとアセスメント最後まで頑張った先生に関しては、次になんらかの免除なりがあっても良いのかなと思います。次へ繋がる形でしてもらわないと講師として続けるにしてもモチベーションが、せっかくここまで雇用でと自分は頑張ってきてるのにと思いますよね。そこはどうでしょう。できますか。

ヤマハ　明確な回答は避けたいと思います。Yesとも Noとも言えません。

清水　検討はされるということですか。

安野　すでにこの前進捗説明でいしぼりさんとか小林さんですか、クラス増やしたいよとか、そういうのを担当者に会話できてれば意識的にみなさんこっちに目が。補充していくようには回答もしまして、そこは当然ケアしていくつもりではあるんで。そういうのもされてると思うんですけど、担当者ときちっと会話しながら来期に向けてという、現場でどこまで調整できるかわかりませんが。

清水　一応、希望として、やっぱり言われるように、週1でもA契約を希望していた人がいるのも知ってますし、それはちゃんと働きたいからという意思表示だからしといたほうが良いと私は思ってたんですね。実際、1曜日しかないのにそりゃAにははなかなか遠いというのはあれですけども、それを会社に伝えることによって、じゃ稼働はここに入れようかときっとなってくるから、やっぱり意思表示はしましょうという話はしてたんですけども。まあ今回は既存のクラスがあるかないかで、雇用するかどうのこうのときっとなってたと思うんです。今後、希望調査ももちろんされていくと思いますし、きっちりとA契約でしっかり働きたいという人の気持ちというのは吸い取ってやってもらいたいなと思います。だから、次への検討はするというかたちで、Yes、N oは言えないとおっしゃってますけども、検討はするという形での返事がいただきたいなと思うんですけど、それも言えませんか。

ヤマハ　言えません。

川西　何でですか。今のやり取りで言ったら、問題がでてきている。このAとBでということで、結果AもBも選べなくて結局委任にならざるを得ないという状況もこも3日の縛りがあり、そういうような形でできてるということで、現場の問題としていろいろ言ってるわけです。その問題がでてきていることということ自体は理解できますでしょうか。問題が出てきたと。

ヤマハ　問題を伺ったという。。

川西　伺ったではなく、それは問題として認識されないということですか。濱欠さんは。私達が言ってることを。制度上の問題じゃないかなと、実際やってみた中で色々出てると、現場で。そのことについて。。

ヤマハ　問題かどうかを含めて検討しないといけないですね

川西　え？

ヤマハ　問題かどうかってことを含めて検討しないといけないじゃないですか。

川西　問題があると言ってるじゃないですか。現場は。

ヤマハ　それは聞きました。以上です。

川西　そのことについて安野さんは、あれば今後検討するというふうにおっしゃってた。個別問題については今も言ってるように今後も調整をして、特約店担当やらそういうところとも調整をして、すでにそういうところに入ってるんですけれども、それを引き続き最後までやってもらうということ。それから今後の制度の？？については問題があれば、こちらが調査をしてやっぱり問題があると思えば今後も改善に向けては努力していくことはやぶさかではない。そういうことで、その3点これは当たり前のことを言ってるだけ、今までの議論を？？それでよろしいでしょうか。

ヤマハ　よろしいですかと言われると、「はい」と言えないんですよ。

安野　制度はそこで留まるものではないんで、必要に応じては改革していきますから、それは？？に応じてとさせてください。

清水　今いくつか言った点について、大きな問題だと思ってるので、そこは心に留めて検討に入っていただきたいなと思います。お願いします。

川西　その3点、問題がでてきているということについては聞いていただいて理解したということと、個別については今後も調整を努力するということ、個別の制度は今後は必要に応じて改善に向けてやっていく。会社として当たり前のことと思います。その３つ。今日の？？でだったということで。

安野　すみません。後半の２つって何ですか、もう一回。

川西　個別問題について、今言ってる金城先生と春山先生の話も調整に入ってやっていただいて。

安野　最後の調整をしてると聞いています。

清水　これは個別にということですね。私たちの方からも今回、こうやってどうしても4は難しいようだけれどもという話はします。だからそこで来期、可能性があるかもしれないという話はするかもしれないですし。やっぱり制度を２つに分けたときにどこにも属さない人がいるのは良くないですよね。委任がもしなかったらと考えてね、すごく怖いなと思ったので、そういう取り方はしないと言われますけど、どういうかたちで引き継いでなるかわからないので、例えば春山先生のところ1曜日抜けた、そこは春山先生が代講で入る。。。そういうこともあり得るのかなとか、誰も先生がいなかったら。

安野　？？

清水　そうですよね。

安野　ひとつの手段としてね。

清水　そうですよね。ま、それもひとつのアイデア。今年1年の要るアイデアなのかもしれないし、その代講ではいったところは週3日を超えてても良いということになるのかな。。と思ったり。

安野　そこは？？というか、？？みたいなもので変わる可能性がある、その人にお願いする、誰にお願いするか、？？せんので。残業みたいなもんです。

清水　そうですよね。そういう形でしか、もし春山先生が週1日どうしても削れないとなったときに、春山先生自身で代講する。。。と言ったら、生徒にはわからないですけど、保護者にはわからないですけど、先生の中の給与の明細上の違いが出てくるということになるのかなと。

川西　？？案として書いてください。

清水　そういうアイデアもあるってことですよね。

安野　はい。

清水　では土曜日の？？　これがやっぱりよく、なかなか理解できないんですけど、一応確認したいということでは、土日の労働時間、実労働時間というのは、B契約の場合は実労働時間ではなく、1日の所定労働時間が7.25でしたっけ？

安野　7.75

清水　7.75を超えた分に関してが延長時間になるんでしたね。それがB契約の場合は単純に時間の計算になるので。

安野　我々所定？？が7.75？？そこが超えたら、通常の残業扱い。8時間までが100%残業。

清水　B契約は延長時間じゃないということですか。全部残業ってことですね。

安野　いや、延長時間というのは社保の？？そこは固定されてるので残業時間を含めて延長といっといてそこで、？？の時間。

清水　恒常的な残業なわけですよね。土曜日とかのレッスンが7.75を超えてる場合などに関しては。社保の時に、適応するかしないかの時はそこはきっちりと計算されてるということですよね。含めたということ。ですから実労働時間に？？ちゃんと賃金を払われるということで、そこを計算して社保の24時間にいくかいかないかというところはきっちり、所定労働時間じゃなくて、入ってるってことですよね。

安野　そうですね。そこで、Aの方ですね。

清水　Bの方も、言ったら恒常的な残業がついてるという形ですよね。

安野　そうですね、基本的に。

清水　だからプラスいくらかという形になってるてことですよね。

川西　この、みんな意味がわからんということでね。回答のね。土日の延長時間の所定労働時間に反映しない結果として賞与額が下がる。元々の時給、設定額が上がる。

★75～90　谷口陽子先生

安野　年収ベースでそもそも計算をすべて回していますので、この計算式がっていうのは

　　　そういう意味では逆算していくと時給が上がる傾向にあるんですね、計算して

　　　頂くとわかると思うんですけれども。ですので、決して不利益という設定はしていな

　　　いです。

清水　すみません、あの・・・一応時給はだから、時給を設定した時期が去年の年収で

　　　したらえらいことになるから、とどこかの時期を１つ取ったと、それも一番低い時期

　　　でしたよね、きっとね。

安野　低いというか、その年の基本なところだと思います。

清水　９月とか１０月ぐらいだと思うんですけれども、言えないんですよね。そこで設定

　　　された時給・・・安野さんは１７回とか１８回でも上げていきますよ、ちゃんと評価

　　　して上がりますよ、という風なことはおっしゃってたので。

安野　ごめんなさい、上がるというのは？  
清水　あの、時給。賃金。

安野　昇給？

清水　昇給していきますよ、というのはおっしゃっていたので、まあ数年で追いつけるぐら

　　　いの昇給はあると思うというふうにおっしゃっていたということで、そこにその今

　　の時給には評価？年数であったりとか、その時のだから、一応現給保障ができると

いう範囲で設定されたんですよね。

安野　最低年収保障と最低勤続での保障額というのを、あの・・・全体を見ながら調整して

　　　きました。ですから下げる、というか全部底上げしていく、段階的に上げていく、と

　　　いう。あとはそもそもの基礎能力・・・能力といえばあれですけれども、色んなもの

　　　を見させていただきましたので、足しこんだ時に越えている方はなにも調整する必要がない、というようなものなので。それで必ずしも正しく表現できているかどうかっていうのは・・・あの人と私が同じだった、なんでだ、というようなこともありますよとお伝えしたのはそういうこと。

清水　だから全く、何も考慮されていないわけではないということ？長年の経験や貢献を

　　　その辺を・・・

安野　当然１つ要素としては・・・

清水　一応要素としては入れる、と。ただ、まあ低い時給だとみんな感じている中で・・・

川西　今は入っていないでしょう？そういう要素は。

安野　この間もお伝えしましたが、熟練というのは限りなく年功序列で上がっていくものではなくてある所で頭打ちします、ある程度のあの出来があればそこで止まる、講師歴があれば止まる。

川西　今後はそういう時給レンジを出してきましたよね、そうじゃなくて、今のは・・・

　　　なんでここまで低いのか、というのは今は経験とかほとんど考慮されていない、

　　　全体の年収をしていったから？

安野　色んなものを対比していますから・・・

川西　入れて今の時給？

安野　年収・・・線引きありますし、最低何年勤務の方でいくら、最低金額入れたりとか積み上げでいくら足したら、とかいうのを全部ずらっと並べて比較して１人１人決定していますので、あの・・・別にデジタルでポンと出したものでなくて、全部比較して色んな条件で加減で作ってきているもので・・・

川西　個別に？

安野　個別に全員そうしてます。

川西　そこまでが・・・・

清水　この土日・・・所定労働時間という言葉とか、延長時間という言葉とかが、まあなかなか理解するのにわかるようで・・・結局延長時間と言っても、残業やん、ん？何？という感じになりますよね。

安野　残業とか休出するという概念は一旦のけてしまえば、年間で決まっているシフトワークっていうのが所定時間と延長時間、あと休憩時間とか、その内訳が休憩時間、実務時間、運営時間とかで構成されている、という。あと代講してくださいよとか時間足りないから残業ですよ、とか休出ここしてくださいね、というのは別途全部追加で。

清水　時間外ということ？

安野　それは時間外、で。というか追加ですね、追加した時間が残業時間であったり休出時間であったり、という。

川西　じゃあ今後の昇給ということについて今まで確認してきたことについては、普通にきちんとしていけば、毎年上がる、ということと、それとその時にどういうものを加味していくか・・・評価ですよね、評価の基準はいえないけれども、一応どういうところを評価していくのかという指標みたいな一定の考え方みたいなものは出します、と？

安野　一応お出ししたつもりでいるのですが、回答の場でも書面でも出していますし。

川西　あれぐらいを、と？

安野　そうですね、具体的には今度実際のツールが出てきますので、みなさんに書いて頂いて・・・報告して頂くようなもので、あとは我々でタイミングでどういう数字を使っていくかというのはあるんですけれども、色々入れるものを入れて評価していこう、という。

川西　それでどういう数字を使うかというのがある意味大事なんですけれども、ただそれが表れてくる・・・ユニオンやら全体としてみんなに示してもらう、表に見える形というのはあまりなくて、個々に毎年の契約更新の時に評価を・・・個々に示すということですか？

安野　おそらく契約書の所に金額が出ますので、それで合意しなければ契約にならないので。あの・・・そこを提示する時か、もう少し早めに出せれば出していきますし、それは具体的なことは・・・１年後のことでまだちょっと・・・

清水　そうですね、土日のところと併せて今は勤務時間のことと、時給換算のところで

　　　７番の項目、早急なことについて併せながら聞いているんですけれども、確認として

　　　は今後は普通に仕事をしていれば・・・普通にやっていれば、基本的にはマイナス

評価ではない、とおっしゃっていたので、基本標準だ、ということですよね。

だから上がっていきます、昇給します、ということですよね？だから１２００円から

１８００円の間は自動的にズンズン・・・

安野　毎年の評価によって、そこはあの・・・何の制限もなく・・・

清水　ズンズンあげていく、と。この前も、安野さんもズンズン上げていくとおっしゃっ

　　　ていたので、ズンズンあがっていくんですよね？  
安野　そうですね・・・

川西　ただ、１番小さい刻みはいくらですか？

安野　はい？

川西　小さい刻み、昇給の。

安野　１０円単位で。

川西　１０円単位？時給で１０円？

安野　時給で１０円単位ですけれども、当然１番悪いのはマイナスですので、マイナスから

　　　始まって、ということになります。

川西　マイナスはどういう場合ですか？どういう場合にマイナスになるんですか？

安野　それはもう、評価に値しない方々になりますね。雇ってみたはいいけど、だめですねという方はやっぱりマイナス。想定はしていないですよ、でも実際雇い主・・・普通の会社ですから、全然いないわけじゃないので、人事制度としては持ちます。

川西　１０円だったら・・・

清水　まあでも１年で１０円ずつ上がるというわけじゃなくて、ということですよね。マイナス評価は仕事をしなかった人たちと考えたら・・・

安野　そうです、本当にもう、クレームばっかりであの・・・

清水　通常の今までやっていた先生たちがそんなに大きく雇用も選択した先生たちが、マイナス評価になるはずないじゃないですか、よっぽどひどい事しない限りね。基準として。その中で、毎年１０円ずつ上がるんじゃなくて、ここはズンズン、ドンドンあげていきます、ということですよね？

安野　あの、一般的な昇給・・・

清水　数年で追いつける、というこの数年がどこまで追いつけるのか、どこに追いつくのか

　　　わからないですけれども、それぐらいのスピードで上がっていくということですね？

安野　おそらく普通のアルバイトよりかは上がるんじゃないかと思うんですけれどもね。私は普通のアルバイトが今どのぐらい上がっているのかわからないですけれども。

清水　まあ普通のアルバイトではないですからね、普通に仕事を・・・

安野　そういう意味では何を見るかというのは、我々の契約社員だとかいったところの部分を見ながら設定している。

川西　一番下の前がさっき１０円とおっしゃっていましたけど、上はじゃあどれぐらいを

　　　考えていますか？

安野　ですからそれはこの前もお教えできませんよ、と。

清水　１２００円の人が急に１８００円になるようなことは・・・

安野　それはちょっとあり得ないです。

川西　ここのところが一度お聞きしているけど、すごく不安が出てきてるんですね。委任で働いた方がかえって時間の制限も日数の制限もされないので賃金がもらえる、だからそれよりも下回ってくるのではないか、と。だけど昇給をしていく、と。それもかなりのカーブで、期待できそうだ、というそういうようなところで頑張って今は苦しいけれどもこっちにしてみようか、と頑張ってきている人たちがこの１年、あるいは今回は委任で残ったけれども雇用の人たちがどのような賃金になっていくのか見てみようという人たちもいるわけですから、そういう意味でこの間安野さんが「上がりますよ！」とカーブがこんなんになっていたから、きっと期待できるんだろうなというところで頑張っている。だからここの昇給のところで一体どういう形になるのかというのはすごく注目も集まっているし、みなさん不安もあるところですので、できるだけみんなが安心できるように、言える範囲の中で言って頂きたいというのが今日私たちの思いなんです。

清水　頑張って働きたい、働こうというメッセージにもなりますよね、会社からの。ちゃんと上げていきますよ、このままじゃないですよ、どんどん生徒募集も・・・会社としてもこれだけ縮小したんだから、ここから増えていくようにしていくんですよね？それに対して講師も協力するし、頑張って仕事していこうという風に思うと思うので、ある種のメッセージとして昇給もしっかりしていくというふうに・・・メッセージ出してもらえると一番嬉しいなと思います。

濱欠　ここは交渉の場なので、どちらかというと何か期待を持たせるようなことは言いにくいな、というところです。

清水　でも一応そういうふうに聞いておかないと、私たちも「大丈夫、会社はちゃんと考えてくれているよ」ということを、メッセージとして出したいので、一応お聞きしました。

　　　で、感謝金についてですが、ここに今後の取り扱いについてのところで、個別に対応して頂いているということで、辞退も認めておりますということで、辞めていかれる先生たちが気持ちが？？さずに済めばいいな、と思っているんですけれども。今後の取り扱いについては現段階で申し上げるものではありません、となっていますが、１つ確認したいのが、この構造改革でクラスの統廃合に協力して、新年度のクラスがなくなったが、講師継続を希望して休任に追い込まれた、というか休任になった先生に対して半年後・１年後にもまだ稼働を出せないとなった場合、感謝金の趣旨が長年の貢献に対しての感謝であるなら、今後も同様の取り扱い、どこぐらいまで、今後どれぐらいまでを考えているのかということをお聞きしたいのと、同じぐらい働いてきた講師でも今年辞めた人と、それこそ１年待って辞めた人と・・・稼働を待っていて辞めざるを得なくなってしまった人が不公平な扱いにならないようにして欲しいなと思っています。そこは、検討してください。

川西　今聞いていて言いたいことはありますか？

濱欠　ありません！

川西　ではこういうことについてどう思いますか？

濱欠　お話は伺った、ということです。

★90～105　三吉麻里子先生

団交90-105分

川西　こういうことについてはどう思いますか。

濱欠　お話は伺ったということになります。

川西　今やめなくて7月になってもやっぱり・・・という中で辞めた人については、感謝金はどうされますか、現時点で。

濱欠　現時点では申し上げられないということです。

川西　申し上げられない。

濱欠　はい、決まったものはないです。

安野　感謝金は今回限定的に会社としても色々考えたうえで対応しているものであって、継続的に続けるかとうかについては今の段階では決まっていないということです。

清水　継続的に続けて下さいって言っているわけではなくて、半年とか一年っていう場合ありますよね、休任が一年でしたっけ。

安野　その場合も含めて、今回も休任の方も含めてっていうことで、この段階この時点でっていうかたちでお話しさせて頂いてて。そういう意味では、1年後休任される方とその時辞める方っていう区分は我々も立てられないと思いますので、今の段階では何も申し上げられないというのが回答になると思います。

川西　感謝金の趣旨で言えば、長く頑張ってきた人、そして今回の構造改革に協力した中で時間が無くなった、手放さないといけなくなった。そういうような人たちといえば、置かれた状況は同じだと。もうちょっと見通しを立てて待っている間に、どうしても駄目になって辞めることを決断せざるを得なくなった。そういうことになって、協力金を出す趣旨としては同じ境遇に置かれている人がいる場合には、是非同じように扱いをしてもらわないと、不公平な扱いになってしまう。そうだったら辞めてたら良かったということにならないようにして欲しい。その私たちの要求はわかってもらえますよね。

安野　感謝金の趣旨としては今回このようにしていますけれども、この金額が既得権になっているわけではなくて、今会社が感謝に対して報いるのが現段階でこれだというのであって、来年、一年後に何ができるというのは何も言えないし、金額も言えない。

川西　それはいつ言って頂けるんですか？

安野　言うかどうかもわかりません。ですから決まっていないのが現状です。

清水　そういう人たちがいる、そうなって休任になって稼働を待っている先生たちがいるっていうことは、理解されているということですよね。

安野　我々休任の方に休任して下さいとお願いしたわけではなく、こういう制度もありますよ、どうされますかっていうので、選択をして頂いているので、強制をしているわけではないので、残念ながら退任を選ばれた場合には当然お支払いの対象にはするつもりでご案内していますので。やはり、一年経って頑張りたいという方は我々も努力して探していくようにするのが使命なので。

清水　もちろんそうですよね。その後そこになかった場合を心配しているのが私たちです。

安野　その結果みつからないことも当然あるかもしれないので、そこもお約束できることではなくて、未来のことなので。それで全てにおいて、今何も言えることはありませんよ。

清水　同じ条件になる人がいるがいるってことは理解されているということですよね。

川西　つかんでおられますか、休任の方を。

安野　当然休任届けが出ますのでわかっています。

川西　つかんでおられますか。

安野　はい。

清水　なぜ休任にされたかというと続けたいからなので、しっかりと。

川西　今までこういう制度はありましたから、今回こういう手続きでそういう形で。

安野　もともとありましたし、上限も規定されてますので、そこの中で見ていこうと思っています。

清水　わかりました。項目4番の退職金のことについては、今後第2ステップとして新規導入を検討して参りたいと思いますと書いてあるんですけれども、現時点で退職金の基本的な考え方を教えて頂けないでしょうか。ある程度どういうものか。

安野　回答で書かせて頂いていますけれども、現契約社員のところもまだ手をつけられていない状態で、どうしてもこの雇用化が大きな課題でありますので、まずはここをスタートさせてから全体を見させて頂きたいと思います。

清水　それは同じ時期にするということですか。

安野　そこは同じ時期で考えています。

清水　ここ一年二年ということですか。

安野　頑張ります。

川西　待っても一年でしょう。

清水　有期で毎年更新し、四回以上になる人は退職金制度の対象にならないということですか。

安野　今のところは対象とは考えていない。

川西　無期雇用のみですか。

安野　そこもまだ全体が決まっていないので。

川西　決まっていない。

安野　正しい回答は出来ません。

川西　今までずっと10年20年やってきた人たちの経験、過去をどう評価するのですか。

安野　契約が違いますので、雇用と委任契約で、一旦線を引かせて頂く。

川西　制度がスタートの時からの評価ということですか。

安野　当然そうなります。現状の我々の契約社員もそうです。まだ制度が決まっていないので、そうなりますと言い切ってはいけませんけれども。

川西　それなら、ますます早くしてもらわないとね。来年になればこの一年は評価されないことになるんでしょ。目処としては、今はスタート出来ない、7月からも出来ないが、一年後ぐらいを目処に頑張って頂けるということですか。

濱欠　一年と期限を区切られるとそこはイエスと言いにくくなってしまうので。やはりここで回答したことは重みをもっているということは理解していますので。何か具体的な数字をもってイエスと言うのが今申し上げにくいということになります。ここはやっていかないといけないところだというのはしっかりと認識しています。

川西　一年後を目処に是非努力して下さい。

濱欠　検討していかないといけないことだというのは認識しています。これは言えます。

川西　それと、今年辞められた方は特例的な制度だと思うんですけれども、その人たちには過去の経験・貢献した分を評価して頂いているわけですから、丸々新スタートのそこからスタートではなくて、10年を10年評価しろとは言わないけれども、一定圧縮したとしても、何らかをスタートの時点で考えてもらえるように、是非。新制度をここから考えるわけですから。そういうことを加味して頂きたいと、強くお願いしておきます。

清水　次に、5番はさっき言ってたＡ契約とＢ契約のくくりのところで、これで理解はしていますけれども。6番のセミナーのオプション教材のところで質問がありまして。2月16日付けの講師サイトにセミナー選択学習教材のヤマハ推奨教材についての記載があり、教材申請書兼請求書もありますが、この申請は7月以降も委任契約、雇用契約に関係なく申請できるのでしょうか。

鈴木　これはとりあえずこの春の段階でやることにしているので、以降のことはまだ考えていない。

清水　まだこれは決まってないということですか。

鈴木　そうです。あくまでこの春開講することについての対応。

清水　途中で例えば、すごく英検をやりたいという生徒たちがいたとしたら、その教材をするかしないかって・・・

鈴木　元は、結局メトロを使うかどうかが前提なので。

清水　メトロを使わなければ駄目ということですか。

鈴木　ですから、教材は春なのでとりあえずはそこまで。期限はつけてなかったですね。

清水　そうですね。この期限は？

鈴木　5月の開講ですかね。その前には決めるでしょうから。ざっくりしてますが、春。

清水　会社回答のところで、雇用講師として勤務スタート後はＹＭＪが承認したものは会社が負担することになることになりますが、基本的には推奨教材の使用を原則と考えています、とありますが、雇用講師についても、2021年2月13日付けと同じ申請条件、申請手続きとなるのでしょうか。

鈴木　手続きはまだ考えていませんけれども、考え方をここでお示しした。

清水　雇用講師は会社の承認が得られれば2200円以上の教材も経費として申請出来る・・・

鈴木　それは承認するかどうかわからないです。

清水　承認出来たら、経費として計上出来る？

鈴木　承認する場合ですよね。

清水　承認する場合は。

鈴木　そもそも承認するかどうか。

清水　メトロ２を使用しなくても、別の教材を使用する場合、申請出来る等、別の条件となりますかということで、メトロを使用しないと無理ですか。

鈴木　基本、原則としてはそういう風に考えていますけれども、まだ・・・

清水　出来る場合もある？

鈴木　出来る場合というよりも、まずは雇用講師に対してはこちらを使って下さいと指示する。

清水　雇用契約講師は経費申請の条件を現在提示されているものと異なるのであれば、2021年度の4月からの教材はもう既に決定して使用している場合がありますよね。2月か3月ぐらいに進級が決定してということで。その場合は7月以降に申請可能なのですか、雇用講師の場合。

鈴木　決まっているものを変えるということですか？  
清水　多分別のものにということだと思います。

鈴木　それは認めるかどうか・・・

清水　そうです、認めるかどうか、承認出来るかどうかです。もうそれでスタートしているので、それに対してできるのかどうか。メトロ２は二年間の学習期間を予定していますよね。セミナー１，２でメトロ２が終わって、その後も継続、セミナーは今１か２と、それ以外となっていますけれども、実際は中3になって、高1、高2になってもいる生徒もいるじゃないですか。そういう場合、どうするんでしょうか。ヤマハで中学3年まで習っていたいとか。

鈴木　それについては今、社内でも挙がってて。これって多分、今まで長い年月問題となっていて、なかなかこうしようというのが・・・

清水　セミナーの１，２と終わって継続する場合、それが全部、講師が探してきた教材やなんなりが講師負担になるっているのは大きいですよね。委任契約講師ならそもそも・・・

★105～120　青柳尊子先生

第20回団交　105-120　青柳

清水　そのセミナーの１，２が終わって継続する場合、それが全部言ったら講師が探してきた教材なりなんなりが、講師負担になるっていうのは大きいですよね？で、委任契約講師ならそもそも経費計上もできません、とかっていうのも厳しいので。一応原則がセミナーは二年というシステム自体需要にマッチしていないかなって思います。やっぱりセミナー３であったり、４、５ぐらいまでの人は実際いるわけで。そこが三（人）以上いるかどうかっていう所も問題になってくると思うんですけど、一人のクラスはしてないって風になってくるとまた変わってくるかもしれませんけど。そこで使う教材に対して講師が全額負担する必要がある。

鈴木　というか今までもそうだったですよね。そうじゃないですか？その3年目4年目っていう推奨教材っていうのは確かにあって、該当しないものはもちろんあったりするんですけど。

清水　だから委任講師ならまあまだ。委任講師でもそこは経費で本当はって思いますが、雇用の講師の場合はそこはじゃあ雇用講師は持たないってことですか？その。

鈴木　雇用講師の場合はまあ、そこはちょっと検討ですね。実際どんなものをやるのかとかっていうことも含めて、こちらが把握しないといけないですから。

清水　今までも何回かも調査みたいな感じで「何使ってますか？」っていうことを何回も聞かれてやってましたよね？

鈴木　ああ、そうですか。ちょっと調査の主旨はごめんなさい、私は今分からないので。あのどういう主旨で。

清水　でもまあ、こうやってまあ、こういうものを使っています、と出た時に、鈴木さんの方で検討されて、これはOKだということになった場合は経費として出るということになるんですか？雇用講師の場合は。

鈴木　基本的にこちらが指示するということで。

清水　指示して、で、申請するという形。

鈴木　そうですね。認めるか認めないかっていうのはまた別にあって。それに沿う形ですね。

清水　まあその認可されるかどうかっていう所のやり方っていうのはきっちりとどこかで7月以降に示されてくるということですか？

鈴木　7月以降っていうかまあ来春のところで。

清水　今回どれ位の人数がその（セミナー）３とか3以上で、どれくらいの人数、じゃない、どれくらいのクラス数で全国にあるとかっていうことは把握されているんですか？

鈴木　それはちょっとごめんなさい、今分からないですね。そもそもまずその先ほど調査って仰っていましたけど、何を使っているかどうかも、こちらがちゃんと把握できていなかったっていうのがどうもあったみたいなので。

清水　だから講師が退任になった場合、継続できないよっていう話にはなっていましたよね？同じ習っている所でも。長く続けている講師のところで長く生徒が残ってくれてたところでのテキストの選択だったと思うんですけれども、何回か大阪は何を使用しているのかっていうことの調査はしていましたよね？

奥田　したかなあ・・・

清水　出してくださいっていうのはありましたけどね。

奥田　そうか、出してくださいって・・・

清水　分かりました。だから一応その雇用講師に関しては、そこに関しては、承認するかどうかにしても、まあ一応承認申請はできるということですね？

鈴木　まあそういう、その上のコースについて、じゃあ何を使ってやるのかっていうのは、こちらが事前に多分把握しないと。

清水　把握しないとできない。

鈴木　もちろん承認できない。

清水　こういうものを使いますっていうことで申請を出して、で、それが承認された場合経費で、経費申請が出来るっていう流れ。

鈴木　まあそういう流れになる。

清水　分かりました。で、8番の無理なコースの合併について。前回の団交、団体交渉の時に、具体的にどこがありますか？っていう風に聞かれたので、大東楽器の例を挙げてそれをしたんですけれども、その後どのような対応とか調査、聞き取り調査とかされました？

鈴木　いやしていないですね。これあの誰がその何でしたっけ？ＯＫだとか言ったのか言ってないのかとか、不確かな所があって、そこがちょっと分からなかった。多分何かしら話があるのかなと思って、すみません僕、待っていた状態でしたこれ。

清水　あ、この前濱口先生の方からありましたけれども、もうセンターがヤマハのＯＫをもらったので、という風に。

鈴木　誰がＯＫって言ってたのかっていうのが多分あるのかなと思って。

清水　野村さんじゃないんですか？

鈴木　それはごめんなさい。

清水　どちらにしても野村さんが担当なので、でも受付と責任者の方からはヤマハのＯＫが出ているので、ってことで、先生これで動いてくださいっていう説明だったそうで、もう保護者の方にも提案がなされて、保護者の方からも、もう一回Ecom２をすることに抵抗のあるお母さんからは、え？もう一回Ecom3？もう一回Ecom3をするのに抵抗のあるお母さんからは、お母さんには、例えばEcom4で使うドルフィンリーダーズだけ先に買いますか？みたいな提案を受付がしたっていう風に言っているので、それはできないよっていう話を講師が説明したっていう風には言ってました。なので、まあもうちょっと大東楽器っていう名前も挙げたので、大東楽器に調査とか、聞き取りとかっていう形はされたのかな？っていう風に私は思ってたんですけど。どこの楽器店ですか？って仰っていたんで。

鈴木　大東楽器店の話はお聞きしていましたけど。

清水　それで大東楽器に対して何か聞き取りとか、

鈴木　は、してないですね。その誰が許可したとか、多分なんかその。

清水　だからそれがね。

鈴木　そんな話が確かこちらの方であったんで、それが多分何かしら具体的に出てくるのかなって思ってはいたんですけど。

清水　なかなかね、受付の子がね、そう言うんですけどね、名前を挙げないんです。言いにくいのかもしれないですけど。まあもしかしたら大東が勝手に決めているのかもしれないし。そういう風に口で言っているのかもしれないし。何とか、何度か私達も聞き取りはしたんですけれども。勝手な対応をしている特約店がやっぱり所々、色々な所からちらちら挙がってきているんですね。で、そうやってちゃんとやっている特約店もいてて、まあ無理、勝手な対応をしている特約店を放置すると、生徒保護者に迷惑が掛かるだけでなく、真面目にやっているお店とか講師とかが馬鹿らしいことになりますよね？実際に転入転出、全国のヤマハって言っていて、転入転出で同じコース、同じ所をやっていたという所でやっていたのに、そこで例えばEcom３をやっていたクラス途中でね、4月とかね、変わっている時だったらいいですけど、いやあ、もうないからEcoｍ４に入っときましょう、みたいな感じなことを勝手にされていたら、やっぱり真面目にやっている特約店とか講師、たまったものじゃないですし、そんなイレギュラーで受け入れる側の講師もたまったものじゃないですよね？レベルの差がね、生徒達にも色々あるので、できるだけ柔軟に対応しようと講師は頑張りますけど、やっぱり最初っからそうやってお店の方でイレギュラーなことをした場合ね、私達講師の方からそれは違いますよって、なかなかね、言ってても、伝わっていかないんですよ。もう最終的にヤマハの言うことは聞かなくていいとかってね、お店から言われて。っていうと、そこはヤマハ、っていうか会社が何とかしてくださらないと、はい、まあ会社が特約店の経営に口は出せないという所はありますけど。大東は3人じゃなくて4人じゃないと開講しないとか、強いことも言っていますし、今3人のクラスは来春には全部解散させるとかとまでも言われていますし、それはないでしょう！ということを一生懸命言っていますけれども、継続したいと言っている生徒達を、もう解散ですよっていう感じで持っていかないといけないというのは本当一番辛いことですよね、講師にとって。そこはもう少しちょっと特約店にチェックしてくれっていうか、目を光らせてくれということではないですけど、きっちりとヤマハのやっている対応と同じような形でやってくださいねっていうことはちょっと聞き取り調査して、ある程度やっぱり注意しておいてもらわないと、とは思うんですけど。ぜひそこはできますでしょうか？

濱欠　あの、もう真的？？なものは難しいので。やはり誰がいつ何を言ったっていうところを、やっぱりそういうことを文書でいただけると、我々としては回答、調査が出来るかなあと。全ての案件がそのきちんとやっているっていう所を確認するっていうのは非常に難しいので。そのいわゆるその問題事例を挙げていただく、文書でいただくっていうのがこの件の進め方としては正しいのかなと。

奥田　あとホームページ、ヤマハのホームページにクラス3名以上って書かれているんですけど、それを大東楽器が削除して欲しいっていう依頼を出したって聞いたんですけど。

鈴木　最近ですか？

奥田　う～んと、三月ですね。串田さんと吉野さんが大東楽器の京橋の方に、YEAの撤退のこととかをお話に来られた時に言ったって聞きました。

鈴木　一月ですね。

奥田　三月、団体交渉の後にお見えになったということで。あのうちの京橋の。

清水　一月。

奥田　一月あれ？

鈴木　一月ですよ。

奥田　え？一月でしたっけ？あ、その時に奥村さんていうその担当者の方から、そういう話をしたっていうのは聞いたんですけど、その奥村さん自身から。そういう風にヤマハに依頼したと聞いたんですけど、そちらは動いているんでしょうか？

鈴木　何もしていないですね。

奥田　ヤマハとしてはそこを削除する気はない？

鈴木　する気はないというか、とりあえず聞いていないですね、その話は。

奥田　聞いていない！？

鈴木　はい。

清水　3人以上で、ですよね？グループレッスン。

奥田　ヤマハとしてはそうですよね？

鈴木　まあ二人じゃないだろう、三人だよね、という三人です。

清水　三人ですよね。

奥田　各コース毎に三名と書かれてるので、その明記はそのままでいくということですよね？

鈴木　基本変える、まあ今のところ変える予定はありません。

奥田　気はない。はい。

清水　それを4名で、4名じゃないと開講しないとか、4名でないクラスは解散してもらうっていうのが、まあこの構造改革の中でされたので、いやヤマハは3名って言っています。3名のクラスをなぜ潰すんや？っていうことで大分やりましたけども、話しましたけれども、それでも泣く泣く手放している先生たちも沢山いますし、無理な合併をすることで、このコロナ禍において密にするのか？っていう保護者からの声もあって、３（人）であっても解散させられたところも沢山出てきたので、そこはちょっと。

奥田　でもその点はちょっと串田さんに確認していただいたら分かると思いますので。そのままスルーされたのかもしれませんし。

清水　スルーされていたらされていたでいいんですけれども。

奥田　ただそれをきちっと大東が認識していただかないと困るなとは思います。

清水　来年また同じこと、3人だったら全部解散ってなったら。

濱欠　ちょっと今のやつでは分からないんですけど。今のやつはどういうお話なんですか？その大東楽器の誰が串田にどういうことを言って、で、それはなぜ皆さんが知っているのか。

奥田　あ、えーと。

濱欠　といったところなんですけれども。なんか？？密室の会談のように思うんですけど、それが何かもう大っぴらの話のように持ち出されていて。

清水　密室の階段？

濱欠　どういう話なんですか？

奥田　じゃあ一から、えーと。ヤマハは4人じゃ・・・

濱欠　まあいいです。だからまあそういうことはやっぱり文書でいただきたい。

川西　そうですね。

濱欠　その方が我々としては。

川西　個別の問題は。

濱欠　いただいたのもやはり、来ている個別の案件は事象が書かれているので調べようがあるんですよ、はい。

清水　一応でも具体的にお教えくださいということで、前回その件についてお伝えしたので、何らかの調査がされているのかっていうことを、はい聞きました。

濱欠　コミュニケーションエラーを防ぐためにはやはり文書でいただきたい、っていうことになります。

清水　もう一回それを書いて出さないと調査はしないということですか？

濱欠　そうしないとやっぱりまた同じようなことが起こってしまう。

鈴木　なかなか分かりにくいんですよね。

濱欠　今はなんとなくお話を聞いてしまうので、そこはやはり文書になっていると調べるっていうのがしやすいっていうことなんです。

奥田　じゃあうちの保護者が生徒と一緒に嘆願書を書いたことを、大東楽器からヤマハに出したって私は聞いていたんですよ。その嘆願書も行っていないってことですよね？

濱欠　そこも含めてですね、そういった経緯のものを。

奥田　じゃあもう一度再提出します。

濱欠　はい、お願いします。

川西　メモでいいですよね？

濱欠　まずだから、まあメールでも結構ですから。きちんとその、何がいつ・・・

奥田　ちゃんと写メも撮って原本もありますから、はい。

清水　じゃあちょっと9番のところで、労災に代わる保険にはもう検討しないことになったっていう風になって

いるんですけれども。せめてレッスン中の教室内の生徒に掛かっている保険があるっていうのを以前高本さんも仰っていたんですけれども、それが講師には掛かっていないということやったので、せめてそこはして欲しいと思います。で、共済会も解散し、Ｂ契約・委任契約の予防接種とか健康診断についても全く補助とかもなくなったので、委任雇用に関わらず、講師全員に健康診断の補助なり、子どもと接する仕事なのに、講師が不健康でレッスンできない、というのはやっぱり良くないので、年に一度の健康診断の一部補助とかっていうことは求めたいなと思っています。教室内の保険に関しては講師もちゃんと該当するようにはしてください。それはもう委任雇用に関わらず必要なことかな、と思います。

★120～135　奥田二三世

　　　労災に代わると言うものは入れないって言う風に、整合性、整合が取れないと言う事から見送る事にしま

したと言う事は以前も聞いていましたけれども、せめて教室内の事は必要かなと思うんですけど、如何で

しょう。生徒には保険が掛かっているって言う風に高本さんは仰っていて、その時に講師も大丈夫よと仰

ったので、教室保険を調べたら講師は該当していなかったので、そこは検討して下さい、って言うか入れ

て下さい。安全に…

安野　あの、監督署からの回答で当然ご存じだと思いますけども、我々も同じ回答を受けて、ご存じですよね

川西　労基からの…

安野　労基署からの、ご存じじゃないですか、知っていますよね。今回の判断とは別に「会社は継続的にキチ

ンと努力しなさいよ」って言う念押しもされています。ですので、これ完全に反していますよね、我々

そう言う意味では監督署と約束「当然やりますよ」と約束していますので、これもちょっと勘弁して頂

きたい内容になるかもと思うんです。

川西　あの、委任だから…

安野　そうですね。あの、雇用って言う枠も当然用意して、先程からずっとやっている、受け入れをしようと

している訳なんで、ユニオンの要求も「ちゃんとしろ」言うのが元々じゃないですか、ですからそこは

我々もちゃんと、今迄以上にキチンと管理しなきゃいけないと言う認識の中では、申し訳ないけどここ

は手を出してはいけない範疇かなと言う風に思っています。

川西　あの、じゃ、雇用の人についてはABに関わらず健康診断は勿論年1回はやるし、あの…

安野　法定でやります。

川西　そうですね、法定…

安野　法定はご存じですよね、健康診断の法定は、対象は…

川西　ああ、法定でやるって言う事はBの人は入らないって言う事ですね。

安野　そうですね、健康保険、健保の組合員、健保とは限らないですけどA契約の人…

川西　えっと、ただまあ（労働？法）で言えば、こうしょう的に働いている人についてはね、時間制限なんて

言わないで、だって特に子どもに対応するじゃないですか

安野　あの、望ましい話ですよね、我々も当然産業医とも話し合って進めています。

川西　あの、だから、社会的に…、ああ、そうですか。

安野　ですので、今の判断では我々はこう対応する事になっていますので、A契約の方が対象になります。現

段階ではそういう判断です。

川西　ただ、まあ、やっぱりたくさんの子どもの前で立ってやる仕事ですから、特に大阪はご存じないかもし

れないけど結核がすごく全国的にも高い所で、やっぱりそう言う事も含めて定期的なレントゲン検査と

かそう言う事はしないと、やっぱり子ども対応する所では特に私はすごく、ええ、まあ当然雇用者は健

康管理をしなければならないと言う事も勿論ですけれども、それをAとBで分けて考える…

安野　大阪の条例があるなら従いますけれども、条例が無いと言う事であれば法定上のもので今回は始めさせ

て頂きます。

川西　ま、今後そうしたらBの人も含めて、あの雇用、健康管理はして頂ける義務はある訳ですから…

安野　義務は…

川西　ありますよ、こう言う子どもに関係する仕事なんですから

安野　じゃあ、法律をちゃんとして下さい。

清水　いちおうえっと、厚労省の方では△になっているので、ま、検討

安野　そうですよね。

清水　して下さい…

安野　「望ましい」ですよね。

清水　望ましい…

安野　それは存じております。

清水　はい、是非…

安野　ですんで、その上で判断させて頂いています。

川西　今度、共済会がね、ヤマハのが無くなる事も含めて、今のあの補助が出ないと言う、だから経済的な事

で健康診断を受けなかったとか言う事はやっぱり本当に望ましい事ではないですから

安野　あの共済会はここではヤメましょう、あの、別の組織ですので…

清水　まあ、あの、そうですね、委任と雇用をきっちりと分けないといけないと言う事でされているのかもし

れないですけれども、教室内の事に関してはやっぱり特約店とも相談して、何らかの事故があった時

に誰がそこでなっても、事故があった時の保証がある程度ある様にはして貰いたいなとは思っているん

ですけどそこは如何ですか。

安野　今の所は考えてはいない。お子様に対しては事業主としての、事業者としての責任は当然ありますので

活用させて頂きます。雇用については当然、法律で決まっていますので労災、雇用保険等々やって行き

ます。ただ委任契約は従来同然、同様により今回指導、指導ではないですけど、お願いと言いますかそ

う言うので口頭で頂いておりますので、我々としてはそれをちゃんとやって行かなきゃいけない、ご存

じの通りだと思いますけど、同様の文章を口頭でも頂いていますので、そこはキチンとして行こうと言

う風に考えております。

川西　あの、今、入っている子どもの所には持続的には入れないんですか。制度として、その子供の入ってい

る保険には、そんな事はない…

安野　いや、あの対象が違いますよね。

川西　対象が違うからと言って…

安野　あの、対象が違います。

清水　結構危険な事が沢山ある…

川西　じゃあ、社員会、やりましょ。

清水　じゃあ、すいません、社員会の所のちょっとどの様な会なのか、講師説明会資料ではね、雇用の処遇条

　　　件の福利厚生として、福利厚生社員会の欄に「健康保険、健保組合、共済会、社員会」と横並びに記載

されている中で、労働組合であると聞かされたのは前回、前々回

川西　1月の交渉

清水　ですよね。社員会がどの様なものであるか詳しく説明をして貰いたいなと思っているんですけれども

川西　今迄の私たちへの説明の経緯から言ったら、全然途中で違ってしまっていると言う事で理解に苦しむ部

分がすごくあるんですけれども、社員会自身についてはそれ、あのしよかと、その事について大雑把で

良いです、どう言う性格の…

濱欠　大雑把と言うのは何をお答えすればいいのですか。

川西　社員会に、ま、いわば私たちには雇用の処遇条件と言う所に社会保険とかそう言う所に健康保険、共済

会、社員会と処遇条件なんだと、社員会と言うのがね、と言う事で最初構造改革の骨子の中に42ページですけれども書かれていて、でまあ当然私たちはこれはよくまあ古い会社って言うたら怒られるけど、すごい歴史のある会社何かは社員会とか従業員会とか昔、ざぁって出来ましたよね、労働組合がまだ無い様な所が社員会とか従業員会とか言ってそこで福利厚生やらそれから親睦、そう言う事をやる、まあむしろこれ会社側が、あのヤマハ、えっとちょっとはっきり分かりませんけど、多分一番最初は会社側が作る、そう言うものであったと思うんです。えーそう言う所があった私が知っている所ではあるんです。で、そう言う様なものだから当然そう言う親睦あるいは福利厚生のひとつ、だから雇用の処遇条件で社会保険、共済会並びに社員会と言うのが書かれているんやなと、で、その時説明を受けていないんですよ、でもまあ私たちはそう言う風に理解して社員会って何って言うてたけども、多分そう言う物だろうねと言う事だったんですけれども、ところがまあ、突然1月の交渉、この2年も交渉をやって来てユニオンショップの労働組合なんだとこれが「えーっ！？」って言う事で、それ何なんですかと言う事であの、ま、驚いた訳なんですね。だからこれは一体何なのかと言う事とそれが社員会とヤマハ、YMJとの関係はどうなんか、本当にユニオンショップの労働組合なのか、そこはどうなんですか。

濱欠　えっと、まあお答えした通り、ユニオンショップの労働組合ですと言うのはお答えですね。で、まあ前

回仰ったユニオンショップと言うのは無いよと、その様なお話があったかと思いますけど、今、実態と

しては社員の方って言うのは全員管理していると

川西　それ、あの、多分、一応聞いた所、管理職の人、管理…

濱欠　はい、除外がありますね、除外項目がありますね

川西　あの、全然入っていないんですか

濱欠　はい、対象は…

川西　課長とか、そう言う範囲まで入っていない。で、あの完全にそれは労働組合法上の労働組合だと

濱欠　そうです。

川西　で、規約は、届け出をされていますか、労基に

濱欠　えっと、規約って言うのは、社員会の規約

川西　はい、社員会の規約、労働組合の届出ですよね。

濱欠　そこは我々が…、把握しなければいけない話では…

安野　それは組合がやって、会社が何かするって言う話ではないと思うんですけど

川西　でもそう言う労働組合と言う認識をしているんですか、会社は

濱欠　はい、認識はしています。

川西　そう言う（労そう？）の労働組合

濱欠　はい。

川西　で、そして、あのー、それならばすごく矛盾が出ているって言うか、どう考えても矛盾があるのが、あ

のユニオンショップの協定を結んでいる労働組合で、あのその私たちの貰った資料には、社員会の所に

B契約は対象外だと、だからAだけが入りますよと、それから契約社員は準会員だからと言う事で言っ

ているんですね、だからそうなると労働組合ならそれもユニオンショップの協定を結んでいる労働組合

なら、何故AとBを除外してBも雇用ですよね、雇用されるのにこのユニオンショップの所から除外し

ている規定がある。それから契約社員は準会員だと言っているけれどもそれはあの権利と義務違うから

準会員と会員と分けているだと思うんですけれども、それただまあ労働組合ならパートも契約社員も権

利と義務は全く一緒でここで違いを、組合ではね、あの賃金によって比例的に違いはあったとしてもそ

れで準会員だと準組合員ですよね、貴方はパートだから契約社員だから準組合員だからと、そんな事は

あり得ない訳ですよ、だからそう言う事から言ったらその労働組合があると言うのは今迄聞いた事はな

いです。だからどう考えても私たちは最初、ヤマハがあの私たちに説明した様に、提示した様に雇用の

処遇条件として社員会を出して来ている、だから準会員だとか或いはB契約を外すとかね、そう言う様

な事になっていたのか、それならまあ辻褄が合うんですよ、所がまあ突然ユニオンショップのと言う風

になって来た、それでも「どっちなんですか」って言うたら「ユニオンショップの労働組合である」と

で、まあ当然労働組合としてのあれは備えていると言う事ですよね、（？）とか、執行委員会とか、そ

う言うものも有るって言う事ですよね、労使交渉の…

濱欠　そこまで私が答えるのが正しいのかどうか分からないですけど、まあ、あると思われます。

川西　と、認識をしているんですよね。

濱欠　はい。

川西　で、そして、えっとYMJと社員会はユニオンショップ協定を結んでいるのですか。協定が有るか無いか

は分かりますよね。

濱欠　あります、協定はあります。はい。

川西　協定があるんですね。その協定があるけれどもある労働組合だと、うちも労働組合ですよね。労働組合

と認めていますよね。

濱欠　はい。

川西　と言う事は、今、YMJには2つの労働組合があると言う事ですね。

安野　ひとつ、いいですか。それ、まだ成り立っていないんですよ。7月1日以降ならば雇用者はいますけれ

ども、我々、雇用者に対しての話をしていますので、あの（？）ていくら、いくらでも出来ますやん、

ヤマハ英語だとか、ヤマハユニオンなんて、いわゆるそう言う方々を対象にしている訳ではないので、7

月1日以前、6月迄は我々はユニオンショップであると言うのは正しい表現であると言う風に思ってます

けれども。

川西　じゃあ私たち今、何なんですか。

安野　何なんですか。

川西　何と思っている…

安野　まだ、雇用じゃないじゃないですか、まだ雇用されていない。

川西　雇用じゃなくって…

安野　それまでの段階で今、こう言う交渉をしているんじゃないですか。

濱欠　ステークホルダーとの話し合いだと思っていますけど。

安野　間違っていますか。

川西　私たちはじゃあ、ユニオンではないと

安野　ユニオンではないではなくて、7月1日の雇用に向けての委任者も含めてのユニオンなっていますよね、

ですから我々はそう言う英語ユニオンと言う形の固まりの中で、こう言うお話をさせて頂いているって

言う風に認識しております。

川西　何度もうちユニオンですよねって

安野　それはユニオンです。

川西　だから…

清水弁護士　ちょっと、えっと、今、気になっているのは、今ユニオンショップ協定になっていますよね、ヤ

マハ英語講師ユニオンに入っている人が雇用化される事になるので、果たしてそのユニオンショップ協

定がどうなるんか範囲の見直しとかも、もしかしたら一応なるんじゃないかなと言う事と、あと雇用化

する時にユニオンショップ協定に従って社員会にも入ると言う事なのであれば、社員会だけの説明をそ

の時にしちゃうと(？)義務違反、会社の中にある労働組合については対等に扱わないといけないと言う

のがあるんで、そう言う説明をしちゃうと違法になっちゃったりするので、そこの所をちょっと検討し

て頂く必要があるのかな思っているんです。かなり込み入った議論になって来ると思うので、勿論、弁

護士の先生も…

川西　7月1日…

安陪弁護士　ここで話せる話でもないかもしれないですけれど、まあ同じ（？）こちらとしては勿論答えますし、まあ、組合ともお話しなきゃいけないしとは思いますし、まあ（？）

川西　ただ、あの別にあの、うちがそちらの労働組合に了承を得る必要も別に無い訳で、えっと会社が私たち

を労働組合と認めている訳ですし、そのまんま7月以降もそう言う形になっていれば、まあ2つの労働

組合がYMJの中にあると言う事でそれは会社が認めさえすればそれでいい訳ですし、そしてあのユニオ

ンショップって言ったら社員と労働組合がイコールな訳ですけれどもすでに私たちは労働組合になって

いるからその人たちまでも入りなさいと、強制的に入らされる事になってはならないし、それからこれ

から新採の人に皆さんがうちには労働組合が2つありますよと言う事で言って下されば、それは良い事

であって、それを１つだけ社員会だけの説明をして社員会に入って下さいってすれば、それは労働組合

が対等に扱っていない不等労働行為になりますし、だからそこの所は、だからどうしても労働組合だと

仰るならばね、それならば私たちの労働組合と２つあると言う事を7月からは認識をしてそう言う取り

扱いを平等に2つの労働組合を取り扱って下さいよと言う事を言っているんですけど。

濱欠　その辺りは安陪先生ともご相談した上でご回答させて頂きたいなと思います。

清水弁護士　どちらにしても社員会とヤマハさんが話して頂く必要はあると思うんですけれども、雇用契約に

なる時にどう言う説明を講師の人にするかと言う所についてはここで協議しておかないといけないかな

と思っているので、また（？）頂けたら…

安陪弁護士　（？）誤解を生まないようにご回答、ご連絡させて頂きたいと思います。

川西　で、あの、引き続き私たちが確認したいのは労働組合として私たちも、今さらね（？）ないとかそんな

事ではないですけど、そう言う風にあのやって行く事、2つの組合を認めて頂くと言う事だけは言って頂

けたらそれはうちは有難いんですけどね

安陪弁護士　認めるとか認めないそう言う話ではそもそもないのは分かりますけど…

川西　今後も認めて交渉して下さい。そして対等に扱って下さいねと言う事。あの２つの労働組合ね、って言

う事の申し入れを今日はきっちりとしておきます。それを否定されるとね、えらい事になりますから。

濱欠　（？）も含めて(？)の事ですね。

川西　そして、その届け出、労基への届け出については、あの社員会でって言う風に仰ってけれども、労働組

合が２つあって、２つあればこっちの意見も聞いたと言う事で出して頂けたらいいんですけれども、何

処に出すんですか。

安野　まだ調整中です。最終版がまだ確定もしてないので、あのそこをキチンと確定させてからですね。

川西　港区の方ですかな。一括に…

安野　基本的にはそう言う方向で考えていますけれども

川西　その時には、うちもあの意見も…

安野　あの１つ考えているのは、先程も申し上げましたけれども7月1日の段階ですぐ稼働出来なきゃいけな

いので事前の届け出になるものですから、そう言う場合の労働者代表って言うのがまだちょっとカウン

ト出来ないので、あのちょっとそこは初回はちょっと我々も苦慮している所なんで、色々相談しながら

進め行かせて貰う事になると、基本的には過半数の代表者であれば問題ありませんので、あの我々はお

咎めを受けない様に、まずはこう言う届け出はキチンとしなきゃいけないので、そこを優先させて貰う

って言うのはあります。その為に今これだけ会話させて頂いていますので、それをあの、そう言う意味

では我々も最終版を待っている状態でやっていますので、そこはこちらも出したいと言う気持ちはある

んですけど。

川西　ま、労働組合を無視して作った就業規則ではないって言うのは事実ですし、まあこれだけ、まあ、ね、

安野　ですから、早めにその着地を決めて、あのスタートをまずは切らせて頂きたいと言うのが我々の思いで

す。

川西　じゃ、次回にまたちょっと聞かして頂くと言う事で、あ、それからね、今日、あれですけど、次の時に

でも是非あの、えっとこの間ちらっと私言いましたけれども、令和3年1月1日から（？）看護休暇と

か時間単位で全ての労働者が取得出来る様になっているので、この事もちょっと今度の所にね、一行

加えて頂くと言うか、そして就業規則にも入れて欲しいなそれは是非一度検討して頂く様にお願いした

いなと…

濱欠　お時間過ぎてしまっているので、どうもありがとうございました。