**第21回団体交渉2021年6月11日（金）**

**TKP大阪御堂筋カンファレンスセンター8階**

★0～12春山圭子先生

清水　まず、あの前回の交渉の残課題についてという所で、無理なクラスの統廃合の所もありましたけれども、

　　　まあ、もうあの６月の半ば過ぎてて、実際に無理な事をしてでも、まあ続けてる所もあれば、あの、もうえっと解散してしまってという所もあり、という所なので、まああのそこは、ちょっと来年度に向けてという所で、お願いしたいなと思ってます。で、もう１つ、来年度に向けて、その３人のクラス、今回継続してる３人のクラスについて、あのやはり、えっと４人じゃダメとかって言っている所の会社の、店ごとの経営とかも色々あるという事ですが、できるだけ、まあヤマハとしても、そのクラスが、あの生徒達が望んでいるのであれば、あの１や２になる訳ではないのであれば、続けていける様な形で、あの会社としての働きかけもお願いしたいと思ってます。で、あの、まあ全国統一してるコースや年齢のルールなので、あのここの特約店だけ、勝手な事をしてる、ここはしてない。とかいう事が、まああんまり不公平にならない様な形で、地域の状況もあると思いますが、あの、ずっとその受付さんなり、講師が、そのイレギュラーな形を最後卒業するまで見ていくっていう事が難しくなってきて、途中で誰かが引き継ぐっていう事になった時に、そのルールという所で、戸惑いなり問題が生じてしまうという事もあると思うので、あの、まあ責任もって対応できる様にする為にも、やっぱり全国一定のルールというので、あの一応、運営できる様に特約店ともキッチリと、あの話し合って徹底していってもらう様にして欲しいなと思ってます。はい、あの悲しいかな、たくさん不信を持って辞めた人がいてると思うと、やっぱり評判も良くないですし、そこはあの、私達もやりやすいから年齢を合わせてくれとか、自分達で言ってる訳ではなくって、会社が一応決めたルールに従って、そう進めましょう、という所で、やっぱり特約店とも無理な揉め事というのを起こしたくないので、あのどこかで、キッチリと会社の方で、特約店へ対応してもらうとかっていう事は、委任、雇用にかかわらず、必要な事かなっていう風に思ってます。まあ、せめてね、来年度には３人のクラスでもキッチリとそこに増えれば良いですし、まあ減らない様に、皆一生懸命あの、生徒が継続できる様に日々努力しているので、あの、来年度のクラスが継続できる様に形では、働きかけを強くしていただきたいなと思ってます。そこは、宜しいでしょうか？

濱欠　ご意見は、あの承りましたんで、それは、あの？？

川西　あの、初年度っていう事で、今年一年スタートする訳で、その中で色んな問題が出てくる、特に特約店との問題、クラスの統廃合もして、新たなスタートをする訳ですから、やっぱりなるだけ、その一定のルールで、全国の一定したルールで、キチンと指導していただくという事を、まあたぶん、そういう風にしておられるんだろうけれども、特約店があの、まあ独自の判断をするという事について、あのそれは特約店任せという事になると、働いてる人達は、この特約店で働くのと、この特約店で働くのと、全然違ってくる、同じ雇用でもね。という様な事態にもなってくる。まあ、この一年はしっかり検証して、あのキチンと押さえる所は、押さえてもらう制度を、交渉よろしくお願いしたいという事です。それは、お願いしといてよろしいですね？

濱欠　あの、ご意見は承っておきます。はい。えっと、我々の方からは、まず、えっと、我々としては、そのえっと、英語教室のその基本的な考え方として、やはりグループレッスンというのを言い切ってる訳で、３名以上という言い方をしてますよね？今回ね。

鈴木　そうですね。

濱欠　というと、別に４人いても５人いても良いという所はあるので、４人がダメとか５人がダメとかはないと思いますけれども。

清水　もちろんそうです。だから、３人以上と言ってるのに、４人じゃないとダメ。４人以上じゃないとダメっていう風になって、そのまあ、線引きの問題ですけど、３名のクラスが切られてしますという事は、危惧する事だなと思うんですけれども。

濱欠　我々としては、グループレッスンですよという事を打ち出しているんで、やっぱり、３人は確保したいとそういう事で。

清水　そこを、はい、お店の方とも、キチンと対応して下さい。という事ですね。私達は、ヤマハは３名以上って大丈夫って言ってるけれども、店は、４名じゃないとダメなので、解散しろという事がない様に、できるだけその３名のクラスも、何とかして転入とかね、まあ難しいクラスもたくさんあります。あの増やすのが。でもなるだけ、受け入れられる体制を取りながら、１人でも増えて欲しいと思ってレッスンをしてる訳で、その３はダメだっていう事で、解散を強いられてします事がない様に、強く対応してもらいたいなという風に、やっぱり来年に対して、凄い、今年一年は持ったけど、このクラス３名のままでは、解散させられてしまうんじゃないだろうかっている不安を持ちながら、またこの一年生徒達とやってる訳で、そこは、できるだけ、継続できる形にしていってもらわないと、あの講師もたった一年だけかっていう様なね。気持ちにもなりますから、そこは宜しくお願いします。

濱欠　回答は、記載されてる通りです。で、ご意見の方は、承った。

清水　現状は、理解していただいたという事ですよね？

濱欠　理解したというか、あの３名の方。え～

鈴木　こういう風になってるよ、という事についての理解はした。

清水　はい。まあ、あの今後、そういう事が起こらない様に。

鈴木　基本的には、だからあの、統廃合っていう事なんで、３名のまま、そのままなのか、あるいは、曜日も含めて、色々こう集約、集約というか統廃合。

清水　統廃合、統合はわかるんです。でも、廃合っていうのは、やっぱり廃合？変な言葉ですね。

鈴木　クラス統合って言うの事は、もちろん日々、今までもやってきた事ですから、それはそれで進めていくんですけれども。

清水　そこで、人数が独り歩きして、線の様にならない様に。

鈴木　大きく逸脱する場合は、もちろん例えば、ここにはないですけど、８名までかな？８名程度までとか、色々そのクラスの人数っていうのは、確かにカタログ表記、色々変遷はしてきてると思いますけど、あのそこまでじゃあ、大きくハードルを上げる様な事はちょっと違いだろうと思いますけど。まあ、その辺の範囲というのは、ちょっと色々は特約店との関係もありますし、特約店がどういう風に考えているかというのは、もちろんありますし、そこは、先程言った統合とか、そういった対応というのは、日々やってる事だと思いますので、その辺は、様子見ながらという事で。

清水　そうですね。そしてその統合が、無理にならない様にという事だけは、お願いしたいです。やっぱり全国統一のルールがある訳なので、逸脱した形での、あの事がない様に、お願いします。

　　　じゃあ、次行かしてもらいます。社員会の件についてですが、まあ、あの先日ですね。えっと、交渉協議項目を挙げて作成中にですね、えっと、社員会のあの、英語講師は社員会の資格は適用外とするっていう通知がありまして、まあ、それまでも、あの、まあ元々講師会資料の処遇条件の方にＹＭＪ社員会に加入（準会員）A契約は。ていう風に記載されてて、社員会とはどの様な物かという事は会社、交渉でも何度か尋ねていましたけれども、釈然としないまま、１月になって濱欠さんより、まあ労働組合である、でまあ、安野さんの方からも、ユニオンショップ制を取っているというお話があったので、いくつか質問をしてましたが、あのまあ、適応外という通知です。まああの、ここで１つ確認したいのは、２つの労働組合が存在するとユニオン社員会と取られているユニオンショップ制はどうなるのか、で、という事とそれから、まあ、どういう物か説明がないまま、直前で適応外っていう風に言われて、すごくまあ、ちょっと対応がいい加減だったなっていう風に思います。まあ社員会に入れないとなった経緯くらいは、説明してもらっても良いのかなとは思いますが、まああの、回答をいただいている所で、あの、まあ理解はできるんですけれども、そうですね。まあ。

川西　色々回答をいただいた中で、やっぱりあの、一番このヤマハ社員会の問題が、あの本当にあの、一番、二転三転したというか、十分な説明もないままに、おっしゃっている事がどんどん変わっていったという事で、まあこれについて、凄く私達は、理解し難いというのが？？ただまあ、その事をこの経過の問題を言っても時間を取るだけになりますので、そこではなくって、じゃあ今後どうするのかっている所ですけれども、あの一応？？しますけれども、あの、この社員会とのユニオンショップ協定は、現在私達の労働組合が新しくできた訳ですけれども、ユニオンショップ協定自身は、継続しているという風にお考えですかね？

濱欠　えっと、項目でいうと、どこの部分をお話になってるんでしょうか？あの、回答を申し上げているじゃないですか？

清水　はい

濱欠　２の１という事でしょうか？

川西　でいえば、１の所ですよね？

　　　いつ協定されましたか？その内容はどういう物ですか？いう事について、？？はないと。

濱欠　どこですか？すみません。もう一回お願いします。

★12～24　金城百代先生

川西：えーとね、社員会。１－①です。

　　：１－①ですか。

　　：と言うふうにいわれたんですけれども。只中身を詳しくお聞きするのは関係ないと言われているんです

　　　けれども。ユニオンショップ協定として、社員会がまだ有効にあるんだとおっしゃるんだったらお聞き

　　　しておかないといけない。

　　：それはじゃあ、２－①のご質問ということでしょうか。それとはまた違う別のご質問をされていますか。

　　：違います。まず１番最初の基本的なことなんですけれどもね。社員会が、ユニオンショップ協定が締結

　　　されていると言われて、その経過も書かれていますけれども。じゃあその内容はどういうものですか。

　　　と言うふうにお聞きしたら、それは言う必要はない。という

　　：すいません、それはもう一回１－①に戻ったということでしょうか。

　　：だから、①をやってるんです。２はまだいってないんです。

　　：あ、そうですか。はい。

　　：で、それで、なんでそれを聞くかというと、ユニオンショップ協定がまだ有効である、生きていると

　　　いうふうに言うんでしたら、あの、そこにね、解雇について書かれていると思うんです。協定の中に。

　　　だから他の事はいりませんけれども、解雇の義務についてどう定めているのかそれはすごく気に

　　　なってる訳なんです。…

　　　何故かというと、労働組合に加入しない者とかあるいは除名された者とか、脱退をした者とかそういう者は会社が解雇しなければならないという義務規定が多分ある。ま、いくつかそういうことに触れていなくて、加入しない者は除けて、組合から脱退した者、そうでない除名された者。そういう人については、会社が解雇しなければならないという協定を社員会と結んでいた場合ですね。私達は何を心配しているのかというと、それが２の所にいく、契約社員は、社員会には入っていませんと。もともと短時間契約者、うちでいうB契約のように時間が短い人。それからアルバイトのような期間が短い人。そういう人は、社員会の対象とされていないんです。と書いてあるんですけど。今後うちで言えばA契約の無期がありますよね。そういう人については無期になって、そして結構長い時間働いく。そういう人達がでた場合に、それ

　　　が今回対象になってくるんではないかなと。そうなってくるときに、労働組合に加入していない人は解雇してもらうというふうになっているんだったらすごく心配だなということがあって。でもそこの所は違う

　　　んだと言って頂けるなら良いんですけれども。みなさんが、濱欠さんやら、安野さんがずーとおられる

　　　わけではないのですから、今後こういう経過をご存じの人がいなくなった時に、あ、うちユニオンショップなんですよ。と。こういう人達対象にするんですよ。組合に加入して無い人はユニオンショップ協定で解雇しなきゃいけないんです。というふうな事が出てくる可能性もある。まあ、労働組合やっぱりすごい

　　　気にかかることがあればそれはつぶしておかないと心配ですので。それはどうなんですか。

　　：あの、ご心配なさらなくても。

　　：え？

　　：ご心配ご無用、

　　：意味が分からない。

　　：社員会から申し入れというか、通知があったので、会社もどういう人達という特定をきっちりしてますので。　今回英語講師という契約６種類ありますので、それを全て列挙して適用外というふうな話をして

　　　おりますので。

　　：職種で言ってたんだ。勤務形態ではなくて、職種でいってるんですね。

　　：そもそも契約社員をなかの契約と形態で呼び名がありますので、英語講師。等というそういう乱暴な

　　　言い方はせずに、英語講師の有期の短時間とか、そういうふうに列挙して適用外にしたますので、そこは

　　　もうご心配なさらなくても大丈夫です。

　　：じゃ１、２は心配ない

　　：２のところの②、現在YMJに在籍生はおりませんが、社員会と労働協約上短時間、ま、ここは分かるん

　　　ですけれども。在籍者はおりませんが、というのは契約社員の在籍者

　　：というか、アルバイトいませんよ。そういう、短期なので入ったり出たりする方とかそういうかたがた。

　　：YMJの無期の契約社員は、入ってるという事。

　　：そこは適用外にしてない人達なので。

　　：ま、この在籍者はおりませんがというのは、有期の短時間であったりとかする人達がいない。そういう在籍者がいないということ。こういう英語の先生達みたいな人達はいないということ。

　　：有期無期という特定じゃなくて、短時間とか、アルバイトとかそういう位置付けで。で、その他の契約社員は全員フルタイムなので。

　　：フルタイムの契約社員は対象になっているから、

　　：それもそれぞれの呼び方がありますので、それを外さなければ、適用外にしなければ全員、ま、そういうふうな表現の仕方になっている。

　　：ま、うちは、それは、社員会とヤマハ、YMJとのユニオンショップ協定の中で明確に職種で、ヤマハ英語講師は適用除外という６つの全てがというふうになっているということですよね。

：分かりました。

　　：だったら３はいいですよね。

　　：就業規則についてですけれども。毎年交渉行っていますということですけど。英語講師の就業規則については交渉ではなくて、ヤマハの方からこういうのを作ってますというのを提示して意見を聞く形で

　　　報告をしたということで。そういうことで、なにか意見があったのですか。

　　：確認して頂いてるところです。ま、同じように依然既存の契約社員との体表みたいなのを作ってお渡し

　　　しましたけれども。それの逆パターンで、今度は既存のと、英語の方の違いってこうですよ。みたいな、ま、ほぼ一緒なんですけれどもね。あの、と一緒にお渡ししてます。

　　：それで、２の所ですけれども。あの、えーっと。もうこうは言わないし、今後も対象としてはいない。

　　　ということですから、開講基点についても特に関係ないということでいいんですよね。

　　：そしてあの、２の所、２の②ですね。対等平等に２つの労働組合を扱う事は当然だ。ということで、言われてるんですけれどもちょっとここで心配なのは、ま、機会的平等ということで言って、前回

　　　年に何回交渉されているんですか。

　　：交渉は年一ですね。

　　：え、一、二回。

　　：年１回の交渉です。

　　：それ春闘期とか

　　：ええそうです。

　　：で、うちについて言えば、この大改革をやってそして雇用化にもなって、まだ残課題としていろいろ残している課題もありますし、そういうことで機会的に交渉回数をね、向こうも１回だからこっちも１回で

　　　いいでしょう。みたいなそんなことはないですよね。

　　：ないです。以前にもお答えしてる通りです。

　　：じゃ、ま、要求書を提出してそのことが正当なというか、問題ないあれであれば労組とちゃんと交渉して

　　　頂ける。ということですね。

　　　で、もう一つ平等と　　　という意味で、普通一般社員会とか、慈善会とかいうのは元々福利厚生なんかを中心にやってきたみないなことがあって、それについて会社のほうからなんか助成とか、まあ、良く

　　　観劇とか薬を配布したりとかそんなことについて会社からのそういうのはないですかね。

　　：無いです。YMJ自体がそんなに古くない会社なので、もうそういう福利厚生的みたいな物はヤマハ

　　　グループ全体無くしてきたので。そういうのは引き継いで無いです。

　　：あ、そうですか。ほんならそういう助成とかはしていないという事ですよね。

　　：この会社、新規採用者や、この雇用化で新しく雇用になった人達に対して、今後実務研修など説明会等

　　　あると思うんですけれども。そういう時に、社員会についての説明というのは一切しませんか。

　　：一切しません。あの、社内会資料は我々もちょっと失敗したなと思ったんですけれども。契約社員だから

　　　なんだろう、と改さん想定で入れてしまったところもあったので、そこはちょっと申し訳なかったなと。

　　：そしたら、一切そういう事はしないということですね。

　　　ただまあ、労働組合の活動の自由はあるわけですから、うちの組合は組合法に基づいた組合活動をする。

　　　ということは問題ないということで確認をお願いしたいと思います。それは宜しいでしょうか。

　　　どうでしょうか。濱欠さん。

　　：あ、ごめんなさい。いまのは２の②の事を話しをされてますでしょうか。

　　：２の③ですね。

　　：２の③ですか。強制はしません。引用はしません。

　　：それは説明会の時にしませんと。

　　：はい、それはその通りなので、しません。

：その事の確認はしましたから、それはまあ宜しんですけれども。

　　：書いて無い事の事を言われてます？なにか。

　　：そうですね。それに準ずることですけれども。

　　：組合員の加入を強制したり誘導することはしないと。

　　：書いてありませんね。すいません。

★24～36　藤原照代先生

濱欠　説明会の時にその通りです。

川西　その事の確認はしました。それはよろしいんですけど

濱欠　書いてない事を言われていますか？

川西　そうですけど、それに準ずる事ですけど、組合員の加入を強制したり誘導することはしないと

濱欠　書いてありますよね。

川西　しません、というのはいいのです。それ以上言う事はないのですが、

濱欠　はい。

川西　それに付随してうちは労働組合としての活動の自由がありますから、活動はしていきますよ。という事でという事はその労働組合の人たちは労働組合に入って欲しいと勧誘をしたり当然そういうことはしない。

濱欠　勧誘してもよいか？ということ？

川西　良いかというか

濱欠　我々が許可するような事ではない

川西　許可を求めているわけじゃなく

濱欠　それは妨害しないという事だけですよね？

川西　労働組合の活動は自由で制限をしないという事でお願いしたい。確認をさせて頂きます。社員会について他にどうですか？

清水　何個か意見として来たのは、説明会資料にあったのに、直前に何があって、いれないと言う事になったのか？社員会は別組織と言われていますが、その辺がちゃんと聞いたら辞めたのという話になってきたので、そこの経緯説明は欲しいと出て来ていました。ユニオンの中には。社員会の方が決めたことと言えばそれまでなんでしょうけど、入れると言っていてどういう事？と言う話はありました。一応、経緯位は説明して貰ってもいいのではないか？社員会がどうのこうのというより、社員会が労働組合だという事が分かってからユニオンショップ性を取っているという事で、我々の立場は今後どうなるのか？社員会に入ったらどうなるのか？という所で混乱しますよね。そういう事もあっていろいろ混乱している中で考えていたところでポンと梯子を外されたようになったので、えっ？という所はありました。経緯位説明してもいいんじゃない。という話が出てきたのは確かなので、もしそれについてあるのであれば説明して貰ってもいいかなと思いますが、社員会の方でいれないとなったというより6個の契約に関しては該当しない、適応外とした事ですよね。

濱欠　はい。

清水　一応、混乱したという事がありました。それ位でいいですか？

雇用契約のひな型についてですが、雇用契約を送付されて昨日まで、昨日必着で出さなければいけなかったので、この質問は

川西　そうですよね。この交渉がもう逆になりましたから

清水　実際に契約書も見ましたが、その中で賃金の昇給という考え方ではなく、賃金改定

川西　③の所の労基署の

清水　少し、戻ります。ひな形に行く前ですね。

川西　就業届を提出は６月までに、これが確定した時点で東京と大阪の、東京は港区に届けるということ

安野　そうになります。

川西　大阪はどこに？

安野　難波です。

川西　難波ですか。各事業所の従業員の代表の意見をおすことになれば、これは普通一括届け出の場合はそれと関係する所で書いたりしますよね。東京と大阪だけにすると、各地にあるからそれはいいのですか？

安野　英語の組織が東京と大阪なんですね。事務所が

川西　そうなんでね。各グループがあっても

安野　そこに皆さんぎゅと集まってますのでそこから集約している方々の所？それを二つに分けさせて頂いてます。

川西　労働組合の代表の意見というよりこれは社員会が出すということですか？

安野　いえ、代表者。事業所の代表者

川西　事業所の代表者が決めて、内容は開示して頂けるということですね。

安野　そうですね。まだ、出してないので、意見書のどれかを

川西　はい。提出して物を出して頂ける。

安野　あの、原本は個人名が入るので、内容だけお伝えさせていただきます。それで、よろしいですね？

川西　名前なしの原本コピー？

安野　名前なしの原本というか、意見書の所をコメントで、メールで書かせて頂きます。

川西　意見書の分のみという事ですね。

安野　はい、そうです。

川西　では、お願いします。

清水　ひな形、賃金の所は昇給というのが文言にそぐわないという事ですが、①ですね。賃金改定は7月でいいのですね？

安野　はい。そういう意味では契約書の期間が7月から6月末なので、翌期の更新ですね。契約更新の更新時のことを説明している。賃金の増額改訂というのは？でしょうから、前提にあの、その時に確認頂きながら進めることになる。

川西　ただ、契約書の就業規則に絶対的記載事項に昇給の時期が書いてあるわけですよね。

で、法的には昇給ではないと書かれているのですが、契約期間中の昇給はないとそちらの回答、就業規則には昇給と使われていますよね。

安野　それと規約期間の間は昇給ですよね。そういう説明をさしてもらっている。

川西　契約期間中の昇給はない、契約期間中だったら

安野　年度の途中で、上がる事、たまにそういう会社ありますよね。半期毎の交渉、我々は1年交渉をしていますので、それはないですよという確認です。

川西　就業規則上の昇給の時期については絶体必要な記載事項になっている

安野　就業規則は1年と限った解約としていませんので、更新を繰り返す中での昇給？昇給というのはおかしいですけど、まあそういう制度です。

川西　昇給じゃない、これは7月に一回見直しをして、賃金改定をするという事は、これは昇給ではないのですか？法的昇給では？

安野　あの、昇給、無期とか契約の期間内なら一般だと、まあ昇給、人事制度の呼び名です。ですから、昇給というのが相応しいかと思います。1年毎、有期の間の事を契約更新と言う表現の方が相応しいのかなと思います。

川西　ただ、無期になったらここが変わる訳ですね？

安野　無期はこの言葉がない。

川西　ないですね。そうしたら、無期になったら変えていく。

安野　考え方が切り変わっていきます。

川西　はい。じゃ、現相有期の所では、期間中の昇給はないことのみを入れるということですか？その前に賃金改定は7月と書いてもいいのではないですか？賃金改定の時期が何も書かれていないとみんなすごく不安になんですけど

安野　それは逆に就業規則でお渡ししている所が実制度のご説明の所で既にお話をしてきているので、それをひっくり返そうとは思っていません。出来ない事ですので、ここに我々はそういう期間の概念からするといれるのはそぐわないねという考えです。

川西　そしたら、ここは就業規則中の昇給はないとそれだけにするということですか？

安野　そうですね。途中で上がったり下がったりはないですよ。といった意味合いの所だけの表現にさせて頂きます。

川西　無期契約に変わった時点ではこのことが無くなって昇給という言葉を使えるのですか？

安野　ごめんなさい。意味が？文章を覚えてないですが、期間中という言い方が契約書が無くなるので無期雇用になるとだから、そういう表記をしていなかったと思います。出来ないですから、だから変なので、それだけの意味合い。

清水　まだ、無期は誰もいないですけど、今度、無期になって行くときに、無期が続く間に7月には増額改訂されていく、ある程度は7月に改訂されていく。

安野　そのように考えています。既に案内している内容ですので、それで進めて

清水　上げていくという事ですね。

安野　必ずかどうかは評価ですから、

清水　でも、グッと上げて下さるのですね？

安野　基本的には上がって行くと思っています。

清水　はい。それが7月という事ですね。

★36～48　菱川佳奈先生

清水　それは７月って言うことですね？だから無期になって、まあ言ったらⅠ年間の契約

　　　が無くなったとしても７月にはまあ改定、あの賃金改定をしていくっていうことですよね。

　　　所定労働時間、所定労働日については、まあ修正して頂いてと言う事でお願いしました。契約更新、１０の契約更新終了の所なんですけれども、この諸般の事情って言うところであの説明して下さいって言ったら、業務量や会社の経営状況が含まれている通り、経営状況の悪化や各地域の状況により事業の縮小や撤退をせざるを得ない場合等を想定されますって言うことで、まああの諸般の事情の中身としては、まあ経営状況とか地域の状況っていうことと考えてよろしいんでしょうか？

A　　諸般の事情と言うことなので、特定ができない何があるか分からないのでっていうので、あの広くこう拡げると、あのこの前ちょっと触れたような本人がどうっていう場合もあれば、環境もあればっていう、あのまあそうせざるを得ない状況にある状態っていう．．．

清水　この前までの話でも、本人に例えば犯罪的なことがどうのこうのって言う場合は理解できますって話をしてたんですけど、やっぱり最初有期でスタートする、殆ど皆さん長いこと委任でやってきて、委任と雇用は違いますよってことも何回もこの数年でお話はしてきて私達も理解してますけど、やっぱり皆長いこと同じ仕事をやってきたって言う所があるので、有期で切られてしまうんじゃ、Ⅰ年で切られてしまうんじゃないかっていう不安は凄く沢山持たれてるみたいで、そこが諸般の事情って何やろうって言う所で、よっぽどのことがないと雇い止めはしないっていうことは、交渉の中で確認してきたつもりなんですけれども、なかなかそれが全体には伝わりにくいって言う所もあって、文章でこう書かれた物が契約書として届いた時に、Ⅰ年でこれはクビって言うことなの？っていう風に理解してる方も沢山いらっしゃったので、もう一度よっぽどの事が無い限り雇い止めはしないですっていうことの確認というか．．．

B　　あのそういう意味では今までもずっとご説明してるのは、まずは事業の環境ですよと、そこがあの色んな判断の所の？？に出てくるところでと、で事業の環境が影響なくてもって言う意味で前回あのご本人がちょっと落ち度が相当程度あった場合っていうのもこの場合になっちゃいますねっていう、あのそういう意味ではあのこっちだったりこっちだったり色々するので、あのそれはよっぽどの状態と言う風に思って頂いて良いと思います。

清水　なかなかね、契約書の文章になるときつく感じてしまうっていうのは仕方の無いことだとは思うんですけど

B　　特定して書いてしまうと、その同じ様な状態でもあのできなくなったりとか、お互い首締めていく状態になっちゃうので

清水　それもよく分かるんですが、やっぱりぽんとこうね、一人でこれを読んだときに来春、来年の６月にはもう仕事が無いんじゃないかとかね、そういう不安もあの持ってるっていう。もうこれは会社がクビを切りやすい為の有期なのかとかね、そう言う話も出てきたので（笑）まあそうじゃないと

B　　そんな？？なかったんですけど（笑）

清水　そんなつもりで書かれてないとは思いますが、そういう不安もあったと言う事は聞いといて頂きたいなと。

B　　そうですね。契約書なんでどうしてもそういう表現になってしまうのは、そこはちょっとご了承ください。

清水　そこに大丈夫ですよね？って確認をしたいのも分かるでしょ？こっちが

B　　大丈夫ですって言うと契約書の意味がなくなってしまいますので

清水　まあそうですけど、はい。分かりました。そしたら次に、３／１９付けの会社回答で更新有りと記載して頂きましたので．．．

川西　駐車料金の．．．

清水　駐車料金の特記事項の所、実際に特記事項にあんまり何も書かれて無かったり、まあちょこっとこうシフトの何か書かれてとかっていう事だったんですけど

B　人によって色々変わってます、あそこは

川西　どんなことを想定してるんですか？そういう勤務の、どんなことを想定してるんですか？特記事項っていうのは、特にその人の特徴的な勤務の．．．

B　　そうですね。とか書いとくべき事があるとか、そういう場合、まああの全体の通常の契約書以外で明記したい所っていうので追加で書かして頂いたり、今回シフト、時間数とか日数とかっていうのは、所定とまた違う概念なので、そこは特記に入れさせて頂いていたと思うんですけど。

川西　主には勤務、働き方に関することを書く．．．

B　　契約の内容で特殊なケースの物はあそこに入れさせてもらいました。個別っていうのはまた別にありますけど、都度都度っていう感じで

川西　そしたらそのこんなんでここに書かれてる駐車料金の問題ですよね、そのことについては個々の状況を踏まえて決定して個別に別途お知らせしますっていうことやから特に契約書には書かないということですか？

B　　そうですね。今回別途調査するんですね

川西　ああ通勤のね

B　　通勤の方法とか。で雇用の場合ですと車を使用すると言う場合はやはりあの一定の保険とかそういったのに入ってもらわなきゃいけないとか、あと免許証ちゃんと更新できてますよねとか、そういう確認が必要なんでその時に距離とかああいうのも確認したいとか、で必要な場合はそこで色々判断、お問い合わせがあれば判断していくっていうことになるんで、通常の月極みたいなのはちょっと無理だと思うんですけども。コインパーキングとかああいう所で止めざるを得ない場合っていうのは精算していく方向になるとは思っています。そこは個別に状況を確認させて頂いて

清水　それはまた別に、個々にこういう風に

B　　申請してもらって、精算を、それで一回確認取れれば精算でずっと回して貰えればいいと思うんで

清水　調査して確認して、でその後はもう申請

B　　後は担当はもう分かってます。

清水　 …はいこれは更新有りで契約書には書いてありましたので、

川西　これあの個々の契約書に今回は更新ありって書いて頂いてますよね、で来年については、これは個々にここは記載されるって事ですか？更新有りと書かれる人もあれば

A　　今回は評価一切できてないっていうのとアセスメント頂いてるって言うのもあるのでまずは更新前提であの書かせて頂きました。来期は評価が一旦入りますので、まあ全員更新有りで考えてますけども、そこはちょっとお約束できないので、個別に書かせて頂いてる．．．

川西　じゃあそこはもしかしたらその事業の状況、地域の状況そんなことも判断をして或いは個人の成績も判断をしてこの契約書の中に来期は更新しないとかいう風に書く場合もあるわけですね？

A　　無いとは言えないので．．．

川西　まあ希なケースとして

A　　あのもう明らかにこのディーラーさん辞めますとか、はっきり分かってる場合もありますけど、ですからちょっとそこは我々今の段階では申し上げられない

清水　一応更新前提っていうことですね？

川西　今年度の契約書に書く所には今年みたいに更新有りという風に明確に書くと言うことはありますよね？

A　　はい？

川西　更新有りと書いてますよね？今回ああいう形で書くんですかね？来年も

A　　そうですね、その様に考えてます

川西　この人は来年も更新があると言う人にはもう事前に

A　　更新前提ではあるけれどもって、結局更新して一年経ってる間で事業が凄く大きく変わったとかっていう場合もありますので、当初の我々の考え方としては更新有りの方向で．．．

清水　　はい。さっきのよっぽどな事が無い限りって言うのと一緒ですよね？

A　　ちょっと今はそんなはっきりとは申し上げられないのであれですけど

清水　退職金の内容についてっていうとこでまあ誰も無期が居てないので、無期の契約書に関する事で、無期には記載するって言う風にはなってますけど、来年７月以降は無期になる人も出てくる可能性もありますよね？

A　　まあ在るとも無いとも今の段階では．．．

清水　一応あるって事ですよね？

川西　制度上はあるからね

A　　ええ制度上は

清水　そうですよね？そうなった場合来年の７月にはその制度なりっていうのは退職金の、どういう物にするかって言う事については出てくるって事でしょうか？

A　　あの、そのつもりでこの一年でって言う話を今までさせて頂いてますので準備していきたいと思ってます。

川西　来年７月に無期の人が出た場合には中身も含めて提示って言う形に

A　　それ以前にお話をしながら

川西　遅くてもじゃあ年内で

A　　ごめんなさい、まだ入社も終わってないのでそれは

川西　まあこれ提示して頂いて労働組合と一緒に協議するっていうことでよろしいですよね？またうちも要求書としてはまた残課題は、残った課題ですね、出させて頂きますのでまた見て頂いて。

清水　はい、じゃあ今後の協議事項の確認として

★48～60　村上恵津子先生

48-60分

清水　稼働スケジュールの決定方法について、①ですね。ここにも個々の担当者の対応や講師と担当者との認識の齟齬等により説明が変わったという印象を受けた講師がいたと推察します。今回の件もふまえ改めて社内で勉強会を実施するなどして対応に差が生じないようにしたいと思うというふうに回答されていますが、やはり講師の今後、将来がかかった大切なことでしたし、対応に差が生じたことは本当に残念だったなと思います。11月にオンライン面談で春募集で開講しなかった場合は、即スケジュールから削除されるのですかという質問にも、削除されませんときっぱり回答をいただいてその時も鈴木さんも同席されてたとおっしゃってたので、ちゃんとした回答だと思ってたのがひっくり返ったような形の印象をもったということですね、ギリギリになって。説明が変わったという印象を受けたというのではなく、受けさせたという感じになってるんですけど、そうすると講師が聞き間違えたかのような印象。

ヤマハ　いえ、ちょっと◯◯させていただくと、具体的にこういう稼働の中でこの時間が開講枠だという想定の中でそれが開講出来なかったらとどうだという話ではなかった。具体的に。ただだいたい開講っていうのは午前中に開講する場合も、前後の時間も間に入る場合もあるしだからその辺りの具体的な想定が、短い面談時間だったので具体的にそこまで想像力働かせて回答できたわけではなかったんで、そういった意味での齟齬と言うか、説明の違いというのはあったのかなとは思います。ここにもちょっと書かせていただきましたけども、その後シュミレーションマップとかで、だいたいこういうふうな枠を設定した時に具体的には実際の稼働を元に、いわゆるこの辺の付加比率っていう率が書いてあると思いますけども、そこがどういうふうになるかっていうことで修正をしていきますよとお伝えしているので、そう言った意味ではここではある説明させて頂いてるんですけど、そのあたりの丁寧さは欠いたかなと。

清水　時給自体の設定もね、コロナで1番低かった時の年収で計算されているということもあって、かなり年収も下がるなというところで、それこそ30分もスケジュールからカットされてしまうのは大きな痛手だなというふうな声も上がってますし、社内勉強会するということですので今後このようなことがないような、もう少し地域によって、担当者によって言い方とか、そういうところが違ってたいうこともあったので、もう少し丁寧に、まあ誰もこの制度を理解できずに進めているというところもあるのでちょっとずつ私たちも理解しながら一生懸命やってきたところですので、もう少し対応に差がないようにはしていただきたいなと思います。

また、改善策というか、今後、来年度の雇用を希望される講師たちも安心できるような形で説明してもらえたらなというふうに思います。具体的に。今ほとんどの社員の方は在宅で対面で意思疎通ができない分、オンラインでされてると思いますけども、そのへんちゃんと情報共有をしていただいて改善してほしいなと思います。改善策も示してほしいなと思います。

川西　勉強会されるという、実態で出てくるだろう問題を集約して問題点を洗い出してということになると思うんですけど、その結果として、シュミレーションマップできてますよね。そのマニュアルがあるんですけども、ああいうことも、変わることもありえるということですか。

ヤマハ　今のところは変える予定はないですね。

川西　あれを基本として。

ヤマハ　そうですね。あの考え方で、要ははあの考え方が固まったのが11月、12月ごろ、そこから実際に運営担当とは日々、もちろん説明会もやったし、それ以降。逆にあの中でなかなか語られない、そうじゃないということが出てきて、そこはその都度上げてもらったものをどういう◯◯に対応するかということをそれはまたみんなで決めましょう。そういうことは積み重ねてきてます。

川西　まあそういうことを含めて、勉強会、何をどう勉強するのかというのが関心あるところですけれども、現場の意見も聞いていただいて、この一年やってきて、シュミレーションでやってみて起こった問題はまたあげさせてもらう◯◯もらう。

ヤマハ　まあ何か問題、課題があるか◯◯

川西　良いものにしていった方が良いですもんね。使いやすいように。そして◯◯

清水　もうひとつ、②の方のA、Bの契約の勤務形態についてというところなんですけども、ここは前回、前々回、◯◯さんと何度も話をしたと思うんですけども、講師の希望する働き方のみを基準として決定されるものではありませんということは理解してくださいとはなっていますけれども、もちろんそうで、今回、ぎりぎりに3日に集約できないとかいろいろあったのはほとんどは、生徒や保護者の希望を無視出来なかったというところではあるんですね。きっちり雇用になるから仕方がないからそうしてくれと言われてもやっぱり日々、小さい頃から見ている生徒や保護者、今までもそのようにやってきたところ、地域などで、なかなかそこでポンと切れなかったというところもあって、何とかならないかという話だったと思うので、一応週20時間未満のところはB契約にというちょっと柔軟なところが、そこで今後、いやいや週に1の人はもう取らないようにするんですよとかは会社の方で考えてされたら良いことかもしれないですけど、今既存の先生たちは雇用を望んだ時にそこが切り捨てられないような形で、今後なくなっていくというか、雇用の制度に変えていくという時にどうしても委任で残らざるを得ない、雇用を希望してたのにっていうところがね、ちょっと残念なので、先生たちの希望だけでやってるわけではないというところも理解しておいてほしいなと思いました。もう少し、B契約に入れる幅というものを持てないのかなと思ったので、そこの制度についてはまた必要な改善かなと思うので、ぜひしていってください。まあ、管理するのが大変だということもあるかもしれないんですけども徐々に変わってくると思うので、新制度を導入する特例として何らかのかたちが認められないものかとか、そういうことも。また生徒、保護者の方の好きな時間に開講してもらえると思うような地域もあったりするようなので、そこを整理整頓していく、少し柔軟な対応を考えてもらいたいなと思います。決して講師の希望だけではなかったということだけ理解しておいてもらったらなと。

川西　ここがすごく◯◯、ほとんどみんなが思い通りの形になっていない。先ほど言ったようにこどもや保護者、特約店の考え方やら、◯◯パターンもありということで、いろいろいろいろ調整しながら組んで行ってるわけで、他の業務、働き方と比べて、今はパターンでいくつかコースで働くというところもありますけれども、それ以上に本当に複雑でこれを決めていくというのはものすごく難しいなと講師の皆さんは思っている。直雇用でもないし、特約店が中に入ってるし、ということもあって、だからその中で本当に苦労している。だけどもせめてもう少し自分たちが、A契約、B契約、◯◯の中で、そういう問題は制度の問題としてあるので、この一年やってみた中でいろいろ改善をしていただきたいと。講師の希望する働き方のみを追求していたわけではないと重々わかっていただきたい。

清水　では健康診断のところですが、まあA契約だけというのは理解できました。B契約の週1から2のみの稼働なので仕方がないかなと思うんですけど、今後B契約でも週3日みっちりやって20時間未満だけれどもみっちりやってるという人が出てきた時にはちょっと考えてもらわないといけないということが出てくるかなと思うんですけど。

★60～72　谷口陽子先生

清水　健康診断のところですが、A契約だけというのは理解できました、まあＢ契約の方、ほとんど週１から２のみの稼働ですので仕方がないかなと思うんですけれども、Ａ契約の・・・

今後またＢ契約でも週３日びっちりやって２０時間未満だけれどもびっちりやっているという人たちが出てきた時はまたちょっと考えてもらわないといけないところが出てくるのかなと思うんですけれども、これは理解できました。

で、２の受診時間の報酬等の対象外について、ということで、ここで正社員の方は一応職務免除になっているということですね、勤務時間内にもし健診がある場合は、ということなんですが、例えばレッスンを休んでまで、代講をたててまで受診させて欲しいと言わないですけど、せめて誰にも迷惑を掛けない運営時間であったりとかそういう時には健診の時間がかかってしまう場合は職務免除というふうになるんでしょうか？

安野　それは同じ考え方で。

清水　同じ考え方・・・

安野　おそらく今健康診断１時間ぐらいなんです、先生方みんな自分で場所選べるので・・・近場で選べるんです、私たちは遠くへ行かないといけないとか色々するもんですから・・・ですからうまく時間は使って頂いて・・・

清水　では出勤している時に、空き時間があるとか、そこがレッスンではないという時に・・・

安野　最後の運営時間３０分とか、を例えば２時で終わりますよ、１時半にレッスン終わったのでとかいう時には、申請を頂かないといけないんですけれども、離席の。それを上司に言って頂いて、健康診断を受ける、と。

清水　一応は職務免除?

安野　扱いは一緒です、ただ朝早く行ったからとかという残業でなく・・・

清水　間の時間、ということですよね？残業ではなく間の時間、ということ。

安野　昼休みの時間に移動しました、といかいうのもごめんなさい、それは・・・

清水　わかりました。一応は職務免除にはならない、と？

安野　所定はいいんですけど、組んでいただいているシフト時間が残業概念なのであそこがなくなっちゃう、所定の免除なので。

清水　所定時間の免除ですね？

安野　はい。

清水　次、就業規則の所です。そこですが、雇用期間が５年を過ぎたものは無期転換できるように訂正要求しましたが、それはユニオンの要求を取り下げて、２月２２日の会社回答通りとしてください、と回答の趣旨を理解しましたので、ギリギリになって申し訳ないですけれども・・・

安野　もう一回戻すということですか？

川西　できますかね？よろしくお願いします。

安野　今、会議してますのでそれを引っこめて・・・届け出まだなので大丈夫です。

清水　私たちユニオンの中も、ちょっと・・・認識・・・理解がなかなか・・・回数と年とのところの理解・・・これ、せめて４年を越したものとかできないですか？

安野　契約の期間とか、ああいう風に書くとわかりづらい文章になっちゃうんですけれども・・・

清水　そこでご迷惑をお掛けしましたが、すみません、お願いします。

濱欠　これは・・・正式に書いてもらわないと・・・

安野　そうですね、文章をください。

清水　この文章？

安野　我々もまた変えなきゃいけないので。

清水　わかりました。

川西　やっぱりここの？？案で確認したいのは、１回以上契約していて会社が１回でしたら無期転換できるんだけれども、その後無期転換が必要かな、そして本人も合意した場合は無期転換するというのが一応の基本ですよね、第１０条はね。

安野　一つの制限としてはそこがあって、こちらいま議論しているのは本人の申し出の場合の時期ですよね？

川西　はい、労働契約？？本人の申し出の時期・・・

清水　本人の申し入れというか、本人の希望はいつ伝えてもいいんですよね？

安野　いつ伝えて頂いても結構ですけれども、本当に会社が受けないといけないというか

清水　最初の所にもあるように、１回以上契約して会社が無期への転換を必要と判断し、というところで１年以上経過していればあり得るということですよね？

安野　そのくらいで判断してもらって

清水　その後、育児休暇は・・・これでよかったんですよね・・・

川西　追記しなくても一般的にそうだからいいということですよね。

安野　実際運用してますので。

清水　勤務規定・・・これも何度も交渉のなかではフラッと消えないでね、という話はしていたので、声かけて出るか、無人のセンターはどうしようもないんですけれども、昼休みに出るとかその辺の断りようのないところもあるとは思うので。一応連絡が取れるような状態で、所定時間内は連絡が取れる状況であればいいということですよね？

安野　色々ありますので、災害が起きるとか交通事故にあうとか、居場所が勤務時間内のところでわかるように・・・

川西　どうしてもみなさん、雇用が思ったよりもどんどん少なっているというところは、雇用になると大変縛られて硬直的でその働き方になるんだという印象、考え方を持たれている・・・

安野　今までが自由だったので・・・

清水　自由じゃないですよ！

川西　それで、私用外出は認めない、とこれだけ書かれると、ああ、やっぱりいやね、ということになるから、休憩時間は労基法に定められているから・・・

濱欠　この辺りは極めて一般的な条項であると思うんですけれども。これは特別で非常にブラックな企業だということではないと思うので。極めて当たり前の条項で、逆に入っていないところの方が少ないんじゃないかなと思うぐらいなんですけれども。

川西　まあ私用外出は・・・

濱欠　規定ってそういうもんじゃないですか。

川西　その旨をきちっと、休憩時間に出ていくことを伝えて、休憩時間は基本自由にしていいわけですから。

　　　介護規定についても、これ３年以内で回数の明記がないことでは、回数の制限はしないということだ、とそう読み取れということですし、記載されていなければそう解釈していいということだろうと思うんですけれども、この文言、この１２条のままでいけば、３年以内で、それで終わりですよと取れるということで、すごくそれを・・・もう少しそこのところをみんながわかるように。それは労働組合の責任でもあって、労働組合が説明していけばいいんでしょうけど、いつもいつもそれが・・・当初は就業規則が言えても、あとは独り歩きしていくわけですから・・・そういう意味での危惧が残るんですけれども。確認させていただきたいのは、３年以内で繰り返し？？ができるということ、もう一つ確認したいのは、Ａ契約の人が介護短時間を利用したら、A契約になったらそのままで、Ｂ契約に移ってもらうということでなく、A契約のままこの制度を活用していける、それがやっていて不都合が生じてB契約に移して欲しいと本人が希望して変わる可能性も多々ありますけれども、基本的にはそういうことですよね？とこの２つをお伺いしたい。

安野　途中での変更は考えていないです。カレンダーであらかじめわかってて、逆に外してくださいという話になってくると思うんですね、それはその時に対応考えますけれども。状況わからないので。ただ短時間勤務なんですけれども、フルタイムの２時間マイナスなので５時間４５分までしか短時間できないので、そういう意味では・・・どうしてもという場合はですね、欠勤とか早退とか遅刻というのを申し入れして頂くとか、そうじゃないと代講も頼まないといけないですし、そこは個別にご相談して頂くしかないと思います、介護は突然やってくるので。

川西　そういうことも色んな勤務の時短も休暇も色々あると思うんですけれども、それは担当の・・・所管の人に届け出をするということですか？

安野　そうですね、基本的に？？現場の方に出して頂くと返ってきますのでそこでコントロールする・・・

川西　パソコン上でやるんですか？

安野　今のところパソコンかどうかは決まってないんですけれども、通常の書式があるので、それをどこまで使うかというところで、まだ確実には決まってないんですけれども、できれば郵送とかあまりしないで、早くできればいいなとは考えています。

川西　ついでに言うと、育児休業が変わりましたよね、この６月に告示されて実施は来年の４月からですけれども、１年の？？がなくなる、それが緩和されたとか男性の育休とか、ニュースでよく報道されていますけれども、それは実施が来年ですから、またそこがされる前に・・・

安野　？？はやりますので

川西　ここに書かれていないものについては、この通りやると言われているから。

★72～84　三吉麻里子先生

川西　ここに書かれていないものについては、法に基づいてやると書かれているから、それで当然ですけれど、ただ・・・

安野　そこは最低限なので、全部改定する。

川西　ただそこに協議事項があって、徐外しても良いっていうのがあるからね。だからそれがややこしいんですけど。また体力を言われる可能性もあるし。うちとしては、結果は、どのように変えたかについては提示さして頂こうかなと思いますけれども。日々、育児・介護、法改正があって、どんどんみんなが介護しながら、育児しながら働けるというのを前提にしてるし、今新しく就業規則をつくるところは、それは敏感に反映させて頂けたらなあと思います。

清水　⑤ですね、ちゃんとシニアパートナーへの移行のところですけれども、特例対応としてというところで、原案・最初に提示されたものに変わらないということですが、今年の話だけでなく来年、再来年も今の５９歳が１年後６０歳になったときは、無期雇用者は０なので、全員特例でシニアパートナーになれるということですか。今５８歳が２年後の６０歳になったとき有期雇用者でもシニアパートナーになれる？

安野　そうです。そういう意味では今回、契約時に５６歳以上の方が全員有期のままでシニアに入るんです。

清水　有期のままで。

安野　基本的にシニアパートナー制度は無期雇用者とか、正社員とかの雇用延長制度なので、有期は外していたものですから。ただ今回その年数持てない人たちなので、特例で広げたんです。それがこの説明であって。あと、そもそもの通常の今あるシニアパートナー制度を変える変えないが出ていた当時なので、こういう書き方をさしてもらったんですけれども、結果として英語講師の場合は６０歳を超えても働き方を変えずにそのまま同じ働き方をして頂くので、賃金体系も一切変えなかったので、

清水　AもBも賃金体系も変わらない？

安野　何も変わらないので。？？有期は？？と一部変わるとか、本当に、休暇が残日数だけ取得できるとか、そういうようなものだけなので、変える必要が・・・英語の方はシニアもパートナーも年齢だけで切れてる考え方になっているので。別物にしてしまいましたので。

清水　英語講師の場合はシニアどうのこうのではなく、一応65歳までは変わらないと考えて

安野　そうですね。

清水　ただ無期の人がシニアパートナーになった場合は1年契約になるんですね。

安野　1年契約ですけれど、有期の方と一緒ですね。

清水　有期契約になるってこと？1年ごとの更新になるという

安野　まさに有期ですね。また法律とかでわからないですけれども。70定年になったらまた違います。

清水　また、それは今後ＹＭＪ全体が定年などを見直したときに変わってくるってことになるんでしょうか。

安野　そうですね、今そういう話は出てないんで、あれですけれど。

清水　でも国とか

安野　そこらへんで足並みを揃えて・・・

川西　賃金も変わらない、処遇も変わらない

安野　本来の社員制度の方は賃金を大幅に落とすんです、延長制度で。

清水　同じ仕事ですものね。

安野　そういう意味で全く違う制度にしてしまいました。

清水　名前だけがシニアパートナーになってると

安野　年齢の基準があるものですから、それ以降の制度っていう仕組み。

清水　この項目以外のところで質問をしたいんですけれども。7月1日の雇用スタートまでのスケジュールを教えて頂きたい。10日必着で契約書が届きました。返送されていますよね。社員研修。講師担当から6月の中旬というのは聞いているんですけど、日程は決まっていませんか。

鈴木　動画配信なんですけど、今ビデオを鋭利制作中です。一応予定としては18日に動画をアップと想定していますけれども、若干翌週にもつれ込む可能性がありますが、一応そういう手順で考えています。

川西　中身は実務

鈴木　実務もそうですし、やはり雇用契約ということになりますので、改めて委任との違いや、先ほどありました会社からの指示がありますので、そういったことについての説明。それと、具体的に勤怠管理であったりとか、欠勤のときはどうしたらいいのかなど。具体的な細かいところはまたフォローしていくことになると思いますが、全体的にどういう手続きをやっていくかということ。勤怠に関しては、今回パソコンとWi-Fiルーター、トークンというシステムに入るためのものがありますので、それを今のところ、２３，２４，２５日辺りで発送予定です。パソコンは23～25発送で、研修は18日㈮か翌週の月曜に掲載させてもらう予定です。

清水　その中で、特約店への説明は？

鈴木　特約店への説明は、雇用契約書がこちらでまとまった段階で、複数のお店で稼働していらっしゃる先生もいらっしゃるので、該当するお店に対しては、この先生はこの曜日この時間からこの時間まで勤務して頂きますよという案内を作成しております。

清水　休憩時間が取れるかなという不安が出てきてて

鈴木　休憩時間はもともと契約書の中に稼働条件ということで入れさせて頂てるので、それについてはもちろん提示しますし

清水　例えば昼に昼休みが取れない場合、講師担当に相談したら、終わった時間に休憩時間をつけて最後に片付けの時間をつけて帰って下さいというように言われたというんです。それはないですよね。

安野　いや、それは恐らく労働法を気にして言っていると思うんですけれど。労働の途中に与えないといけない

清水　だから

安野　実質取れなかったら、どこか他のところで、分散してでもいいから取って下さいねっていう趣旨でお伝えしたんじゃないかなと思いますけれども。

清水　でも、遅く帰って下さい、みたいな言い方をされたと。でも休憩時間を一番最後に持ってきたら、それは駄目やから、その後に後片付けの時間30分持ってきてと言われたと。

安野　そういう法律なんです。6時間まで休憩不要ですよね。6時間1分やっちゃうと休憩とらないといけないという法律なので、その説明は間違っていないと思います。だからその分休憩時間としてあった時間は実働としてカウントして下さいよというお話だと思います。残業でカウントして下さいねというお話だと。

清水　実際、そうして帰れということですか。

安野　休憩取れてなかったら会社が悪いので、取って頂かないといけないので。

川西　会社はそう言わないと・・・

清水　でもただセンターが開いてない場合あるじゃないですか。商業施設でも8時で閉まるとかそんな場合、外でポツンといないといけないんですかとか。すごい現実的な話で、食べるか食べないかということであれですけど、特約店の方が雇っているわけではないので、なかなかそこの先生が休憩しているのかどうかがわからなかったりだとか、社長や管理職の方がわかってても、特約店の中の普通のバイトの方たちはわからないということで、仕事や保護者からの電話などを取り次いできたりして、実際休憩を取れなかった場合どうするんですかというときにそういう話になって・・・

川西　休憩時間にもしやむを得ず働いた場合、保護者の対応等をした場合、それは実働として申請はして良い？

安野　当然そうなんですけれども、その分の休憩をどこかで、分散して、10分単位でも良いので、ちゃんと実質取って下さいと。そうじゃないと法律違反になってしまうので。我々はそういうことしか言えない。

濱欠　？？はそうするしかない。それ以外は我々から申し上げることは出来ません。

安野　上手く工夫してやって頂きたいと思います。

清水　結構決められると、そこから外れたらとか、そのような工夫とか色々ずるいことしているんじゃないかと考える人の方か多分多いと思うんですよね。そうなったとき、本当に真面目に1時間休憩取って、その後片づけして。その1時間休憩でポカーンとするのって思うじゃないですか。そういう風に感じた人もいてたということで、なかなか研修の時に、10分毎に分散してでも取って下さいねと言いにくいのかもしれないけれど、その辺は説明してもらえた方が良いのではないかと思います。すごく真面目な人が多いですよ。

清水弁護士　分散して取って下さいというのは良いんですけれど、結局あまりちゃんと取れていない実態があって。取れてないのに取ったことに労働者側もしてしまうことが多々あるんですよね。だからそこは徹底してもらって。

★84～96　青柳尊子先生

第21回団交　84-96　青柳

清水　で、そうなった時に、本当に真面目に一時間あれして、その後にガーッと後片付けして、この一時間ポカ

ーンと休憩っていう時間、て思うじゃないですかやっぱり。そういう風に感じる人もいてた、ということ

で。なかなか研修の時に１０分毎でも分散して取ってくださいね、とかって言いにくいのかもしれない。

まあできるだけその辺はちょっと説明してもらえた方がいいのかな、と思います。やっぱりすごく真面目

な人が多いですよ、みんな。

清水弁護士　一般論として言えるのは、労働者に（休憩を）取ってくださいと言うのはいいんですけど、結局あんまりちゃんと取れていない実態があって、取れていないのに取ったことに労働者側もしちゃうことが多々あるんですよね。だからそこはしっかり徹底していただいて。

安野　それが実態として、内容にという。でまあ、それ工夫できるのって、もう講師さんしかいないんですね、やっていただけるのは。だから我々としては、（休憩を）取ってくださいっていうお願い、というかを皆に徹底していくしかないのかなっていう風に。

清水　そうですね、まあ後はだから、特約店への説明とかがどうなっているのか、っていう質問が来ていたので。

安野　休憩看板立てておくとかするしかない。

清水　いや本当にもうそうなのかもしれないなあ、と思います。

清水弁護士　後はお願いすればするほど多分労働者側は取れていないのに取れたと言っちゃうと思うんですね。やっていく中で色んな問題がまた出てくると思うんですけれども、その所ちょっと。

安野　まあその辺はもうある意味個別対応的な所も出てくるとは思うんで、もしまた何かあれば言っていただければと思います。

清水　特約店への説明がすごい不安や、ていうのは、自分達がこういう働き方ですっていうことをなかなか言っても分かってもらえなかったりとか、何時から何時までの勤務なんで、とか何日は休みなので、と言っても、今までがまあ結構連絡とかも休みに関係なく個人携帯の方に連絡が来ていたんですけど。その辺のところは今後個人携帯に、特約店には言わないといけないですし、ヤマハからも個人携帯に電話は休みの時にはないってことでいいんですよね？

鈴木　そうですね、一応そのつもりでおります。メールをベースに。メールは休みでもこちらから送ることはありますけれども。

清水　ただなんか、講師担当の方から、ショートメールで、その方が楽だからということと、で、すごい来てて、　そのこれ全部開ける度にお金がかかりますよね？っていう話が出てきたんで。え？なんでメールじゃないの？って言ったら、こっちの方が楽だからっていうことで、ほとんどの連絡がショートメールで来ていたということ。

濱欠　ショートメールはちょっとやっぱり撤廃してもらった方がいいと思います。

鈴木　そうですね。

濱欠　会社の公式連絡はきちんと会社のメールを使っていただくと。

清水　今後雇用の先生はそれでいいですけど、委任の先生もショートメールで連絡が来るって言って怒っているんですけど。

安野　新たな連絡方法を、普通の携帯メールとかで見ていただけるとか、何かそこら辺はちょっと工夫しなければいけないんだなあって。

清水　そうですね。やっぱり皆シビアですから、お金のその辺は。1通や2通くらいだったらいいですけど、しょっちゅうそれで来られたら、え？って思ったって言っていましたから。そこはちょっと、はい、して欲しいなと思います。ショートメールはちょっとひどいですよね、やっぱりね、はい。あと、無人のセンターがありますよね。そこでのその時に生徒の連絡とかも、店からなかなかこう来るのにやっぱり個人の携帯に来たりとか。無人のセンターで現金の徴収とかがあるんですけど。グレードのお金であったりとか、テキスト代とか、イベントの徴収、もちろん教室の清掃とかもありますし。とは思うんですけど、委任の先生もね、あれですよね、現金を預かってということ自体が、もうどんどんやっぱり無くしていかないといけないのに。

濱欠　あのそこはやっぱり我々からしっかりと申し入れた方がいいんじゃないの？もしそういう事実があるのであれば。

清水　事実ですよ？

濱欠　ええ。

安野　本来特約店に出したやつでは現金取り扱いっていうのは書いたんじゃなかったんでしたっけ？

鈴木　書いてますよ。

安野　基本させない。

鈴木　契約書の方にもそのように。

安野　というのが会社の示している。

清水　そうですよね？そうだって言っていても、まだ現金の徴収もあったりとか、もうもちろんだから個人携帯に保護者から、センターから連絡があったり、保護者が直接、まあだから教えないようにしたら？っていう話をしていたんですけど。

安野　まあもうすでに知っている人は。

清水　そうなんですよ。

濱欠　何だろう、特に金銭の授受に関しては、雇用契約になると、やはりそこはしっかりと区分けしていただかないといけないので。

鈴木　委任、雇用の契約に関わらずそこは徹底しないと。

清水　やっぱりね、子供は封筒に入れて持って来ますけど、１０円足りなかったとかっていう時に、１０円足して渡したとかね、そんなんもありますから。やっぱり気持ち悪いですよね？

安野　それより我々がすごく心配しているのは、現金を襲われるっていうことで。

清水　そうですよ、本当。

安野　そういう時はお金を投げつけて逃げてもらいたい、そういう教育をしているので。そこら辺ですよね。だから現金はあんまり扱いたくない。それはもう会社として。

清水　だから出来るだけやっぱり止めて欲しいし。そういうことは絶対ダメだと思うんですけど。

濱欠　出来るだけではなくて、やはりそこは扱わない、ということで。

清水　そこは徹底してもらい、委任の先生も扱わないで済むように。なぜかというと、委任の先生も併存していますから。雇用の先生も。どっちかっていうと委任の先生が多くて。委任の先生は現金を預かってくれるけれども、雇用の先生は預かってくれないとかっていうと、またそこで先生によって差があるということになりますので、両方、はい。

濱欠　一つ言えるのは、雇用の方の場合には、やっぱり会社の指示として扱ってはいけない、という風に確実に言える。

清水　ぜひそこはよろしくお願いします。後はまあそうですね。きっとだから基本的にあれですよね？個人の携帯で休みの連絡があるとかっていうことはなくなるということで理解しておいていいですよね？分かりました。私達の働き方がちょっと雇用なんじゃない？ということからこの労働組合が出来て、会社とこうやって交渉をしてきて、雇用制度が導入されるということになって、本当に7月から実施ということは、本当にいいことだと思うんですけども、まだまだ委任の方の問題も沢山残っていますので。委任の先生達がね、なぜここで雇用を選択できなかったというところは、自由がいいからということだけではないので。今後そちらの方も改善しながら、徐々に雇用の方に皆さんが移行していけるようにしていっていただきたいなという風に思います。

川西　かなりAを選ぶ、Bを選ぶという契約を選ぶ段階で、委任に誘導されたというか、どうしてもBでしょう？じゃあもう委任でした方があなたの働き方ができますよ、というそういう、それで断念した人とかそういうの結構あるので、組合の中でも。だからそういうことについてもやっぱり今後の働き方のこと、経費や？？コースの問題っていうのも大きな問題が出てくるんじゃないかなあ、と思います。今後の問題、いや７月の給与については、基本的にはA契約の人は基本給与をもらえる。7月の25日に。長勤の分は8月にもらえる。いつも一か月遅れで。Bの人。時給の人については７月にはないということですね、基本給も長勤も一切ないということですよね？やっぱりそれはすごくね、大変だから。事前に皆にね、言っておいてあげないと。

清水　まあ6月の分があるということですよね？今までの委任の分が。

安野　そうそう、今までの委任の分があるので。？？はないんですよ。委任の払い方を継続する、締め日が一緒だというだけで。

清水　ちょっとあれですよね、交通費のところ、１５日で締めているところで。後の分をまた別にそっちの講師サイトの方で請求しないといけないということになるんですか？

安野　それも残りの分のはあります。というので、また案内が来る。請求の方法とか、講師ナンバーを変えるとか。

川西　今回募集は何人採りました？色々聞いて悪いですが。何人募集をかけました？募集。新規採用。

鈴木　新規のこの、その他のところ。

川西　はい、そうそう。

鈴木　今の所エリアとしては愛知、新潟、徳島っていうエリアなんですけど。新潟は今一人で、ただこれは代講している方でそのまま春までつなぐかもしれません。名古屋に関しては、ちょっと今色々収拾、愛知県については、今色々ある所も代講、どなたかにやってもらうっていうのも含めてやっているので、実態としてはまだ分かりませんけれども、徳島は多分あと一人必要。愛知は一応求人として出しているのは多分4つ位出ているんですけど、それはちょっと集約していこうと思っているので、2人か３人位、だから合わせて４人位。

川西　これ今回聞いて、見ましてすごく驚いたんですけれども、かなり会場数も、それから講師の数も生徒数も減っていますよね？これはもちろんその今度の構造改革っていうか、それで意図的にやられている所もあると思うんですけれども、このことについては想定通りというか、この評価はどういう風にされています？

濱欠　それはどういった。

川西　この結果についてどういう風な、企業として一定その構造改革をやってこられた結果だと思うんですけれども。

濱欠　この位のインパクトはあるだろうなという想定はしています。

川西　え？

濱欠　この位のインパクトはあるだろうなという想定はしています。構造改革やることによって。

川西　基本的には想定していた範囲内っていう。今後、今私達が思うのには、今一番そこじゃないかな、コロナの状況がどう変わるか分かりませんけれども。今後はだから拡大していくだろうという風には思っています？

濱欠　まあ拡大していきたいとは思っていますけれども、まあこれでも何とかなるようなつもりで今事業計画としてはまとめている。

川西　まあすごく募集も少ないんですけれども、ということは、その他の地域を含めて足りているということですか？十分。

濱欠　要はもう、拡大しないと事業が継続しない、ということにならないように、要するにある程度規模が小さくなっても事業が続けられる、っていうことでこの計画を組んでいますので。そういう意味ではその範囲内。だからあまりここで人数が増えないともう続けられない、ということではない、ということだけ申し上げておきます。

川西　じゃあ今の規模の形で、いい内容で堅実にやっていこうというのがYMJの考え方なんですね？

濱欠　はい、そうです。

★96～最後迄　奥田二三世

清水　で、えっと7月から始まりますけれども、来年度に向けてまた雇用募集、委任の先生に向けては時期的に

はどんなふうになるんですか。もう一度アセスメントですか。

安野　あの、委任からのと言う事ですか。

清水　はい。

安野　それは多分、えっとまだちょっと分からない、そこまでは…。今回のアセスメントを基本としたスケジュ

ールになると思いますけれども、多少前後するかもしれません。

川西　前回の時に、まあ今回、雇用化に行けなかった人でアセスメントは受けているけれども行けなかった、来

年度に限ってもいいですけれども、アセスメントの免除って言う様な事について、して頂けませんかと言

う事についてはまあそれはまだ分からない、検討課題だと仰ったんですけれども、そこはまだ結論は出て

いない。

濱欠　はい、全く、今の所は白紙状態だと言う事です。

清水　今回、辞退された方と言うのは何人位いらっしゃるんですか。最後の最終アセスメントまで行って…

安野　あの、昨日が「着」だったので、もしかしたら遅れている方もいる…

清水　ギリギリでしたよ、ギリギリ過ぎますよ。来たのが、私、あれ、火曜日…

安野　あの、ま、物の到着は多少遅れてもこちらも了解なんですけれども…

清水　10日必着って書いてあって、皆「ひえ～」ってなりましたよ。読んでもしてない、レッスンもあって、

帰って来たらって言っていましたよ。

安野　辞退をすると言う連絡を10日迄にしていましたので、それで昨日夕方の時点でまた数名入っていますの

で、えっと、おおよそ半分位になったのかなと言う所です。

清水　え、あの、アセスメントをして、その92名のうちと言う所からまたマイナス

安野　6名、A契約で6名マイナスが入ってます。

清水　今年、今回が初めての事なので、皆やっぱり様子見みたいな所もあったと思うですけど、なかなかこう、

説明も理解出来なかったりとか色々あって、来年以降、またどんどん働き易く成る様に、皆が雇用を望ん

で、その望んだ通りになればいいなって言う風に思っています。「雇用制度を導入して下さい」と言う事で

今迄来ましたけれども、こうやってきっちりと形になって行くって事は、今日21回目ですけれども、こ

うして頂いて感謝しています。今後、私たちこれで終わりではないし、皆さんともこれからもきっちりと

一緒にお仕事をして行きたいと言う所で、またいろんな問題点があった場合は要求書を出さして貰って交

渉させて頂きたいなと言う風に考えてますが、ひとまず雇用制度導入の日がもう少しと言う所でお礼申し

上げます。ありがとうございました。

濱欠　はい。ひとまず…

川西　本当にね、コロナのこの大変な時期にねリスクを冒して東京から何度も来て頂いて、本当に私たちの質問

にもきっちり文書で返して頂いて、ちゃんと向き合って協議が出来て、お互いに不十分さはあるんですけ

れども、これからも宜しくお願いします。

濱欠　はい。（？）。

清水　あの、スケジュールの所がなかなかタイトになっているのであれですけれども、不安に思っている人たち

の不安が少しでも解消される様に、あと委任の先生たちもすごくこのままでと言う所で不安も沢山持たれ

ていると思うので、出来るだけ、本当、ずっと感じていたのは特約店って言う、ヤマハにとっては顧客で

ありって言う所ですけれども、私たちが実際働いているその特約店との関係って言う所とヤマハとの関係

と言う所ですごくいろんな問題があるなって、講師が思って働いていても出来ない事が沢山あるなって事

は感じます。だから三者の関係と言うのはすごく難しいけど、出来るだけ整理してしんどい思いをする講

師が減って欲しいなって思ってます。なかなか指導って言う風にはいかないんでしょうし、特約店に対し、

ただ、きっちりと先程の現金の取り扱いに関してもしっかりとその辺は徹底して頂きます様に宜しくお願

いします。

川西　危惧が残るのはやっぱり同じ所で同じ仕事を委任と雇用がやる、特約店がある、頭を切り替えて私たちを

見てくれるのか、対応してくれるのか、特約店が委任と雇用の違いと言うのも分かって貰えるのか、分か

って貰える様に、それは是非、特約店に頭の切り替えをして頂きたい、働く側も頭の切り替えをしなけれ

ばいけないですけれども、その混乱が生じたり、気持ち良く働けないって言う事が無い様に、是非そこに

本当にこれから注意をして、スタートの所で努力をお互いにせなあかんなと言う風に思っています。本当

に現講師の皆さん、自分たちの得と言う事だけではなくて子どもたちや英語の教材を良くして行きたい、

そこをキチンとやって行きたいと言う、まっとうしたいと言う思いがすごく強くて、私たちも組合員にな

ってこう言う形ですけど3人が本当にそこに惚れ込んで、交通費まで手弁当で一所懸命やって来たって言

うそう言う所が本当に彼女たちの心意気に惚れたと言う所でやって来ましたので、今後共そう言う姿勢だ

と言う所は是非受け止めてあげて欲しいなと言う風に思います。

清水　ありがとうございました。色々本当に、私たちも学ばないといけない中でいろんな事も勉強させて頂いて

これからも色々と勉強しながら皆の良い制度になったらいいなと思っていますので、宜しくお願い致しま

す。今日は早いですね、終わりましょうか。

藤原　これいいんですか、せっかく用意されたのに、いいんですか。

清水　なんとかね、コロナがね、治まって欲しいですよね。あ、もう一つ、これはあれですけれども、ヤマハと

しては企業ワクチンとかされるんですか。YMJはそんな小さな会社なんですか。

濱欠　あの、グループとしてはやはり職域と言うのも当然、考えないといけないと言う事ではありますので、た

だですね、医療資源を自前で用意しろって言うのが示されているので、我々で言えば浜松に工場があって、

専任の作業員がいて、確保と言う事で浜松地区はおそらくやれるのかなって言う風に思っていますけども、

それ以外の所は医者と看護師の確保って言うでかなり厳しいと言う風に考えています。

清水　そうですよね、なかなかね、大阪じは余っているとか言っていますけど、ワクチン休暇とかあちこちで有

給とか言ってますけど、そう言うのは考えられているんですか。

濱欠　今の所はまだ具体的には考えていませんけれども、世の中の動きでそう言う事も有り得るかもしれないな

と、でもまだその有給休暇にしますとかまで至っておりません。

清水　ま、まだね一応65歳以上なので、まだ60歳が定年を考えると、いてはったとしても65歳の人かな、あ

とは役員の方かなと思うんですけど、ただ若い人が打った時にその副反応が多くって、若い人の方が熱が

出るとかって言うのを聞いてると、ある程度もうちょっと先はその辺の休暇とか、例えばレッスンの前の

日には打たないようにするとか、何かって言うちょっと何かいるんかもしれないなって言う風には思って

たんですけど

濱欠　問い合わせは従業員方から沢山あるんですけれども、今の所は有給休暇を使って頂くと言う回答にはして

います。

清水　分かりました。

川西　最後にあの、これマスコミへの公表なんですけれども、うちはかなり今回社会的にもこう言う雇用によら

ない働き方の人がドンドン増えて来て、あちこちでいろんな問題も起きて来ている中で、コロナの中で、

そう言う人たちが大変苦労していると言う事が社会的な問題になって来ている（？）と事で、そう言う中

で雇用化をきちっとしたと言う事について言えば、注目がすごくあって、いろいろ問い合わせもこの間来

ているんですけれども、一切公表せずに「労使で向き合ってやっているから待って下さい」と言ってきた

んですけれども、一応雇用化も7月1日からなりますよと言う事での公表をして行きたいと思っているん

ですけど、それはあの…

濱欠　我々の方からは申し上げるのは、こう言った労使交渉の所であるとか、内容であるとかと言う所を公表す

ると言う所は考えていません。

川西　私たち労働組合側としては応援してくれた人たちに向けて結果を示して行くあれがありますけど、就業規

則を公表…

濱欠　（？）我々としては望ましくない、こう言う規定がありますとか…、公表すると言う事を想定していませ

んし

川西　就業規則を公表するのではなく、労働組合としての評価と言うか、就業規則を公表するとかそう言う事で

はないんですよ、ただそう言う風にキチンとして就業規則も労使で話し合って雇用化をして7月1日から

スタートしますと、言うそう大きな所ですよね、大きな所だけになると思うんですけれども、就業規則の

中身についてはかなり中身としてはね、そんなに悪くない中身ですから別に公表しても問題ないと思うん

ですけども、それは企業的にはあの…

濱欠　我々としては望ましくないと、それだけは確かです。

川西　それだけはね、はい、分かりました。じゃあ労働組合として、責任の範囲だやらせてもらいます、（？）

濱欠　えっと、では、まあひと段落着いたと言う風に思ってはいるんですけども、勿論要求があればこのような

交渉はさせて頂きますけども、まずはちょっとこの7月の開始の所に我々の注意力をさせて貰いたいし、

多分始まって暫くは混乱が出る、その混乱の問題点を潰すと言う所に注意力をさせて貰いたいなと思って

います。一旦、間を開けると言う形で宜しいですかね。

川西　そうですね、どうしても近々に何か起こったらあけば、すいませんけれども、暫くはお互いにスタート出

来る様にして、そして今問題やらも潰して行った時に何か要求書…

濱欠　要求書を頂ければ、我々としても対応を、それについての対応が出来ると言う事で

川西　特に雇用については深くやりましたけれども、委任の人たちの事がね、組合員にもだいぶ委任に残ってい

ますので、そう言う事も含めて、それは今迄の様に月イチのペースでやるとかそんな事ではないと考えて

ますので、また要求があれば…はい

濱欠　はい、分かりました。

清水　長い間、ありがとうございました。

濱欠　ありがとうございました。