**第22回団体交渉2022年2月7日（月）**

**TKP大阪御堂筋カンファレンスセンター8階**

★0～20春山圭子先生

濱欠　それでは、あのよろしくお願い致します。

　　　はい、えっと、まあ基本的には、我々の方からは、えっと、いただいた要求書に対しては、あの１月２５日付で回答させていただいておりますので、まあ別に今、読み上げるとかしなくて良いかなと思います。

清水　はい、そうですね。

？？についての確認をしたいんですけれども、あの理解できる所もあれば、ちょっとという所もあるんですけれども、その前に、英語講師の方に、１月２６日に出された社員代表の選出ルールについてという所で、少しお伺いしたいんですけれども、一応、それについて質問を、社員代表とは何ですか？という事とか役割について？？あの？？いただいた？？回答がちょっとわかりにくいので、あの、もう一度再度メールを先週末にさせていただきました。

今回手続きをする社員会とは別に、ヤマハ講師ユニオンとYMJが締結する物であるのか、という事と、それから具体的な協定内容の提示をお願いしたいという事と、それから３６協定等の、等と書いてある、その具体的な内容の提示をお願いしたいなと思っています。で、はい、何か説明もなく、どういう内容かもわからず、英語講師の方に、あの来た連絡だったので、色んな所から、これは何ですか？という問い合わせもありましたので、ちょっと説明の方をお願いしたいなと思ってます。

安野　始めにちょっとご説明しますけど、英語講師に限った訳ではなくて、これ全課同じ通達だって？？あの英語の方は特に、今回あの少し一行二行ちょっと、あの全社？？合わない所もあって、後は地域性が違うんで、皆さん、ここはここですよ。っていう様な、そこは説明を加えて、通達させていただいたので、基本的に、あのご案内してる内容は、変わっていません。ご案内と言うか、回答致しました通り、労基法に則った代表選、従業員代表の選出で、まあ元々これちょっと難しさがあって、会社側が主導するんじゃないんですよね。

清水　そうですよね。

安野　そうは言っても、誰かやんないとダメなので、一応、会社は事務局として、フラットな形で、あの口上します。代表来ました。受け付けます。で、選挙をします。てスケジュール間とそのツール、あのインターネットを介したツールで選挙いただきますけど、そういったのを皆さんに提供して、投票いただくという立場を取ってますので、あの、ただあの、そうは言っても会社としてお願いするというか、必要だからこういう動きになってくるのですから、そこはあの背景を、とか経緯を、あの皆さんだいたいご承知おきいただいているのかなと思うんですけど、そういう意味で、え。

川西　いや、その協定の中身は、３６協定だけですか？３６

安野　まず一からお答えさせて頂きますけれども、①という意味では、社員会とは別にというか、社員会とかユニオンとか関係ありません。労基法通り。社員の代表です。組合は、

清水　これは、今まで社員会の方が代表して、３６協定を社員代表としての結ばれてたて事ですか？

社員会が労働組合という風におっしゃってて、で、１００％今までの、英語講師以外の所で１００％入ってるとおっしゃってたんで、

安野　あの１００％とは、申し上げてませんけど、期間職とかいますので、あのそういう意味では、今回７月に向けて、英語の方がある規模は入ってきますから、あの従来の社員会だけじゃあの、っていうのは、当然、英語のユニオンも色々納得性もあると思うんで、あの社員代表いう事で、選挙で選ぶという方式に変えました。

川西　今までは、社員会のえっと代表、だから、ユニオン、あのユニオンショップって言われて、そこの労働組合の代表がこの協定の社員代表になってたんですか？それ。

安野　今までは、というのは、過去の話？

川西　これ、更新じゃないんですか？

安野　更新です。

川西　そうですね。

安野　更新で、代表を更新します。もう代表選してますんで、

川西　代表選を、もう社員会全体としては、してるということ？

安野　してます、してます。あの今までも、あのずっとそういうお話を、あの代表取れないのか色々お話があったので、それなら公平性も含めて、選挙によって代表者を選びましょう。という。だから労働組合との役割と、こういった届け出とか協定の役割っていうのを、まあある意味、ちょっと分けないと法律上なかなか難しい所もあるので、あの我々はまあ、公平な立場として、皆さんが参加いただいて、選挙で選出いただいた方とやりますよ。というそういう意思。

川西　だから、手続き上、全社員が代表ですから、あのそういう意味で、私達の方にも来たという事、それはわかります。

安野　はい

川西　ただ、この中身がね。一切あの私達に、

安野　あの①②③あるので。

川西　これでばっかり時間取りたくない。手続きの話

安野　理解いただかないと先に進めないので。

川西　はい、

安野　そこは、よろしいですか？

川西　それは、はい、結構ですよ。

安野　社員代表として

川西　はいはい

安野　？？しますよ

川西　ただ、管理部から来たっていうのがね、ちょっとあれかな？と思いますけど。

安野　先ほどお話した様に、じゃあ、どこから出すんですか？選挙管理委員会か何か立ち上げるんですか？じゃあ、それを誰が決めるんですか？って、法律はそこまで考えてくれてないので、我々が事務局として、あのフラットな立場やってます。ですからあれこれと指示は一切していません。

川西　そこは、手続き。そこの所はわかってますから、次進んでください。

安野　で、えっと、三番目の３６だけですか？っていう話がありましたけど、３６協定についても届け出するだけでなくて、実は社内では労使の色々な確認があります。確認っていうのが、あのご存知の通り、あの特別条項。まあ、皆さん方は、そんなに元々多く所定を持ってないので、残業を越えるとかっていうのが、ほとんどないと思うんですけど、まあ、社内の規定は、４０時間を超える所定の４０時間を超える場合は、労使の確認をもって、あのまあ健康面も含めて、あの進めましょうという風な運用もありますんで、あのそこの所で、確認誰かしていただかなきゃいけないんで、こういう場合の、あの組合に代わる社員の代表としての立場で、この方々、越えちゃいそうなんですけど、申し訳ないけど、いいですかね？っていう確認、労使でやらしていただくっていう？？３６という？？そういった物もあります。後あの、皆さんが、今お休み、一斉有給５日間、取っていただいてますけれども、一応毎年協定書を取って、この日の特定の日とかっていうので、英語講師の方は、あの、なかなか有給取りづらいっていうのもあって、５日間設定してて、４日の社員の有給休暇、一斉有給、徹底してます。そこの協定っていうのが必要ですので、その労使の協定の文章として、協定をさせていただいている。それは、カレンダーが決まってくタイミングですので、あの、もうそろそろご案内してますかね？一斉有給。来年は、ここになりますよ。っていう設定がだいたい決まってきたと思うんで、基本カレンダーができた所で、あのまた皆さんにご案内、まあ、ここはあの代表者の方、今回まああの、ＹＭＪの場合は、今そろそろ、今、募集ですかね？あのなりたい方、手を上げて下さい。っていう様なタイミングだったかと思うんで、決まり次第そこで一斉有給の協定を致します。で後、就業規則ですね、毎年あの細々色んな改定がありますので、あの当然、その内容については、皆様方にも当然あの事前にお見せして、説明はさせていただいてますけれども、実際、最終の届け出の場合の意見書、？？するのには、あの必要ですので、そちらの方を見ていただくと。で後、あの、前回の回答にも付け加えましたけれども、育児介護休職が、休業法が、結構改定致しますので、そこの所の対応という事で、そこは、講師の確認という事でさせていただくいう事で、今想定、ほぼ想定されるのは、そんな物かもしれないですけれども、実はこれって、あの、給与だったり、給与の控除が急に発生するって場合に、労使の確認がないと控除できないんですね。そういう場合にじゃあ、また代表選またやるのかという訳に、ちょっと実務上無理なので、あのそういう日々必要な、突然必要なあの色んなケースもあるので、あの一般的に労働組合であれば、組内の所で、代表あの、過半数取っていればやっていけるんですけれども、うちは今、そういう状態じゃないんで、あの皆様方がいるんで、代表者の方と確認させていただくというのは、まあおそらく、あのおそらくというか、ほぼうちの会社であれば、あの町工場で自分、この工場だけっていうのであれば、良いよねってすぐ声をかけられるんですけれども、うちの場合ちょっとそういう訳じゃないので、そこそこの規模が、人数と事業所もあるので、今回もあの、年末の前から一生懸命準備して、で、えっと皆さんにご案内して、スケジュール組んでって、あの案内してからやっぱり終わるまで、１カ月絶対かかっちゃうもんですから、あの、そういった内容も含めて、え、まあある程度決まった所、あの協定、一般的な協定っていうのは、この中で、収めておきたいなというので、まあ代表者選出いただくというのを、お願いをしているという所です。

川西　あの、お聞きしたいのは、あの、えっと確認ですけれども、３６協定の一般条項じゃなくて、特別条項を今まで結んでおられたとして、４０時間以上を含めて、そういう事が

安野　あの、３６協定は、当然出しますよね？

川西　ええ３６協定。

安野　特別条項を入れてますんで。

川西　入れて、それで行くという事ですね？私達に対しても。

安野　そうです、そうです。あの全員同じ条件ですので皆さん、あの、短時間の所定の方でも、まあ、あまりあり得ないですけど、ずっと休出とか残業してたら、越えちゃう事もあるので、あの同じ条件で、皆さん提示させていただいている。

川西　それと指定休日の５日間についての、あの決定についての協定。それから、就業規則の改定について、あの協定という事で、えっと項目としては、この三つですかね？

安野　先ほど言いました就業規則の改定の所に行くんかもしれませんけど、今ご説明した様に、育児介護休暇。

川西　もちろん

安野　後、まあ、今やっている退職金規定とか、

川西　あ、退職金

安野　あの、色々ありますんで。改定制定、改廃も含めて、あの、まあ結構あるケースがあるんで、あの法改正とか、あの色々ありますんで、

川西　就業規則の改定の場合には、事前にあの提示していただいて、あの私達も意見を述べるという事ですね。

安野　意見はいただきますけれども、全体のあの規定、統一してますので、あの英語だけこういう風に変えるなんて事はしない様にしてますので、あの全部統一で出してますんで、そこは説明で、ご意見があったら、お聞きしますけれども、ある程度の所は、ご理解いただきたいという風に。

川西　統一の制度として考えてるっという事ですね。

安野　元々、あの就業規則、英語の所を抜き出して、皆さん？？付けましたよね、従来の全然違ってないと私は思っているので、そこはきちっと見ていただく為には、代表作って、渡してますので、

川西　育児介護については、あの４月１日から変わるんですけれども、その事についても、じゃあそれまでにやるっていう事ですか？

安野　育児介護の件については、あの、ちょっとご意見質問が２０２０年となってたので、

川西　２０２２年ですよね。

安野　２０２２年

川西　今年の４月から。はい、で、それまでにも改定があったけど、保留にしてる部分がありましたでしょう。

安野　保留はないですね。

川西　いや、就業規則、保留はないって、就業規則上は、その法改正をちょっと待ってくれと。協定があれば良いという所では、あのいくつか。

安野　それは、就業規則の改定ではなくて、あの、言われてるのは、ちゃんと手順、あのやって、労使協定で除外してますから、あの、待ってじゃなくて、それはちゃんとした就業規則です。

川西　そうです、そうです。ただ。

安野　前回も、それは従来から除外してる所なので、継続させていただこうと思っています。

川西　その協定になる訳ですね。内容は、

安野　はい。

川西　あーん、まあね、その女性が

安野　もう、対象者というと、限定されますけども、

川西　それは、そうです。だから踏み込んだ方が、あの、法改定に準じてうちもやります。って言った方が、良いんじゃないですか？女性ばっかりの職場で、これからの。

安野　英語だけの話じゃなくって、これは全社、グループ全体とか、色んな所がありますんで、方針としては、それでやらせていただきたいたいという、進めさせていただこうと思います。

川西　じゃあ、あんまり中身については、事前に提示はしていただくと言っても、あのまあ、あんまり私達にとっては、良くない中身の協定になりそうという事くらいですか？

安野　現状から変わらない。

川西　まあ、それはそうですけど。うん。社会一般が現状と変わるから。

安野　ただ、他の規定とかも、あの新たに生まれてきたりしますので、そこはまた、お見せしながら、説明が必要ではれば、していきますけれども、

川西　で、えっと、手続き問題ですけれども、まあ私達にしたら、選出、代表選出して下さい。一体何を選出？３６協定も聞かなきゃ言わなかったし、っていう事では、ちょっとね、順序が逆で。

安野　書いてますけど

川西　え？どこに書いてます？どこに？３６協定だって？書いてあった？何の協定か、一切分からなかったですよ。どこに？

安野　２ページ目か、何かそこらへんに書いてありますよ。

川西　うち、もらったの２枚だけですよ。

安野　だから書いてますけど。

川西　どこに書いてます？

安野　貰ったっていうのは、我々がした発行した通達。

川西　そうです。あの全従業員向けに出した、その

安野　全従業員向けに出したのと、英語の場合は事業所が加えて、

川西　え？

清水　３６協定については、書いてないですよ。

川西　どこにもないでしょ。文言で。だから何の協定か、一切分からないまま、代表選出が先来たから、一体何なのっていう。

安野　今、何をもって言われてるのか、ちょっとわかんないんだけど。

川西　うち、貰ってるのはこれだけやろ？

清水　そうです。あの、teamsで来た通達です。そこには、ないです。あの３６協定とはないです。

川西　協定というだけ、協定を結びたいから代表者を出して、じゃあこれ、見てもらったら？持ってって。

清水　これが、あのこれですよね？

濱欠　たぶん１ページ目の１番の？？３６協定の手続きは

清水　あ、はい分かりました。すみません。

川西　あ、本当やね。これ、数字が並んでると。はい、わかりました。じゃあそれは書いてます。じゃあ、後はえっと、うちとしては、その中身を見せてもらっていないですけれども、皆さん他の人にとったら更新ですからね。あの３６協定の中身についてですよね。それをあの皆さんが承認、見せてもらってないと、中身知らないまま代表になりますかって聞かれても。

清水　何人とかってあるんですか？何人選出とかってあるんですか？

安野　代表者、各事業所に一人。全社代表一応一人。

川西　だから、三人っていう事ですか？東京と大阪と

安野　浜松と全国、四名。

川西　四名。四名の代表っていう事で、基本的には、事業所ごとという事ですか？

安野　事業所ごとに、あの

川西　でも、今までは、一本で行ってた訳でしょ？

安野　いえ事業所ごとに

川西　事業所ごとでやるけれども、中身は一緒の物という事ですね？

安野　中身自体は、確認してもらってますけれども。あの一応こちらで用意する物は、同じ物を用意しています。

川西　３６協定は、見せてもらわないと、とりあえず代表者になりますか、代表者の役割もあるのに、その、その中身が、

安野　中身まで見せるっていうのは、ちょっとあれ、

川西　普通、今まで、提示されてる訳でしょ？

安野　３６協定隠してる訳じゃなくて、開示してますので、あの皆さん見れる状態に。

川西　あ、そうですか。会社のＨＰか何かの重要な所で？

安野　あの

川西　誰でも見れるんですか？

安野　確認してませんけど。あの

川西　英語の講師は、初めてだから。何も中身がないままに、代表。それ、民主的じゃないじゃないですか？

安野　代表者選ができないっていうのは、ちょっと意味がわかんないんですけど。

川西　いや、でも、そらこの内容だったら、うち別に出さなくても良いよね。って、このままでやって貰ったらいいよねって。

安野　？？言うのは、困るんですけど。？？がないと会社もとして代表者として指名できないので、あの

川西　何がないと？

安野　皆さんに参加いただいて、まあ、選挙と一緒ですよ。選挙っていうか、普通のね。あの皆さん、有権者ですので、ちゃんと、

川西　公約がないじゃないですか。選挙するって言っても。何を判断したら良いかわからないじゃないですか。

安野　中身まで出して、代表選するって、ちょっと意味がわからないんですけど。

川西　いや、今までだったら、その協約の中身は、全員に周知しなきゃいけないってなったますよね、だからどっかにだから、周知されてない訳ですから。初めてだから。

安野　元々、越えないじゃないですか。

川西　え？

安野　そんな、あの我々が周知してるのは、労使でやってる人達って、所定を越える、要は１５６時間とか１６０時間所定を持ってる人が、４０時間超えるとか８０時間超えるとか、そういう話の事であって、皆さん方って、その三分の、四分の三以下の就労なので、ほとんど超える事がないので、まあ、あの開示するのはしますけど、それを見ても、違和感しか残んないのかな？と思ってので、特にあのそこは、意識せず、

川西　あの、どっかで見れるんだったら、見せていただきたいんですけれども。

安野　載せて欲しいという事であれば、当然載せますけども。

川西　そうでないと、

安野　今、見れる状態になってるかどうか、私そこまでは、把握してないので、。

川西　そうして頂かないと。普通手続上、こういう協定結びます。だから代表選挙立候補しますか？でしょ？

★20～40　金城百代先生

川西　でしょう？そしてきっちりとほんまに私達の所で選挙管理委員会作って投票してというところもありま

すけど。それはもうこういう事業が全国ばらけていて、あのまあ、封書で投票ということもありますけど。

でもそうしてもあの非現実的な話になるから、ただ中身位は知らして頂かないと。

安野　中身というのは基本的に40、41時間ですかね今の雇用の場合。40時間を超える場合が特別条項適用で80

時間がまあ、普通ですね。で、基本定休　が2日がまあ一般的なものですかね。

清水　まだ私達本当に分からなかったので。それも分かるんですけれども。言わないというのも。このぽんと来

てこれ何なんかな？と皆思ったと思うし。あとは、なぜ会社代表を

　　　主導するのが今初めて安野さんのほうから誰もする人がいないから管理部が名義的に

　　　やっているとおっしゃいましたけど、何で社員代表決めるのに会社がこう出して、投票

　　　もここには記名というか匿名投票にはなりませんということになってくるということは

安野　重複上の名義が、そうするしかないので、選挙何回もできちゃうもんですからほっとくと。そうなると公

平性がまったくなくなるので。そこは全員やってます。記名で。記名の場合もあるし、？？？もって後の

ほうに。要は誰がというんじゃなくて、まあどうしてもリマインドするので、あのちゃんとやって下さい

よ。と言わないと中々進まないものですから。そうするとやったかどうか忘れて何回も何回も入れる人い

るんですよ実際。ですので、一番最後の投票をとるしかないので、我々そこで操作はしませんから。そう

いう意味で重複を省くというのでやらないと公平な選挙にならないのでやらせていただいてます。

川西　ただまあ投票か挙手になってますよね。で、その投票のやり方ですけれども、私達普通はそれを使用者側

がこの人賛成した、反対したとわかるような中身にならないようにした方が民主的じゃないですか。ある

いは、

安野　じゃあそれは誰がやってくれるんですか。という話になるので、それで初め申し上げたように我々もフラ

ットなこれしかないよという訳ではなくて見るというだけなので、それを特定してあいつがどうのこうの

ということはしないので、それは信用してもらわないとどうしようもないところです。

川西　今回の場合三六で中身もややこしくないと。あの、うちに関係するところで言えば、その労働時間の上限

問題でそこは80時間を超えることは普通ないだろうから問題ないだろうと言われれば問題ないと思いま

すわそれくらいならね。本当に。只、うちは今要求書関係では労働問題いっぱいいろいろ要求していて、

ややこしい所定労働日の問題とかいろいろありますので。なにかその中身がいったい三六協定の中にどん

なことが書かれているのか分からないまま投票するということにはすごく心配がある。ということが一つ

私達側としてはね。

安野　要求書は40時間補正しかやっていませんので変形性じたいとっていません。言えばもうそこでもう終わ

ると思うんですけれども。

川西　40時間をこえて働かせる場合があるというそういうことですか。上限80時間、40時間を超えて働かせる

場合がある。上限80時間

安野　週40時間法定で、法定で法定超え

川西　超える場合が

安野　ごめんなさい。いま覚えていないので、42か43のどちらかと思うんですけれども。それを超える場合が

特別条項で、それを超える場合でMAXが80

川西　上限80時間。その規定ですか三六。えっと、届け出項目欄に書かれているのはそれくらいという事です

か。

安野　それだけです。それは後で去年のやつをFaxするならFaxでいいですけれども、ちょっと名前後でします

けど。就業規則のあれをだしたんですけれどもそこはひらがなでもいいですけど今準備してると思うので

後でワードですけれどもお送りしてもいいですよ。

川西　それじゃそれ確認して、それを三六協定としては、この内容に限定して書いているということで確認させ

て頂いて。で、選出についてはあれですかね。やり方としては選挙。普通、まあなんでこだわっているか

というと。今回はそうとしても今後も協定を結ぶ時にこのやり方ですと言う風にいわれると大変ややこし

い問題が出てきたりした時には、やっぱり民主的にやって頂きたいというのと。だから投票用紙を配布し

て無記名で回収するとか

安野　それはむりですよ。

川西　わかってますよ。

安野　今、在宅勤務がうちほとんどなんですよ。週一出てこない人達もいるんですよ。それを紙で投票しろって

言ったとたんどうなる。もう何か月も経っちゃいますよ。で、英語の講師の方々なんて全国に散らばって

いるんですよどうするんですかってそんな話になっちゃうんですよ。

川西　だからいま

安野　いま紙でもやってます当然休職者とか休職っていうのは育休、産休の方々とか介護とか？？？の方はちょ

っと配慮してやってませんけどそういう方々には紙で出してます。お手紙付けてやってますけどそれはす

ごい労力かかるので、あの、時間もかかるしちょっと現実ではないと思います。

川西　うん、でもまあ法に乗っ取ってやれば投票か挙手ですから。

安野　法に乗っ取ってやれば挙手ですよ。

川西　だから言ってるんですよ。ややこしいから今回の場合

安野　そこはもう法の問題ではないと思いますけど。いま我々の使っているのは一般的なオフィスで計上

川西　それで言えば何を方が求めているかと言えば多分民主的にということですよね。

安野　民主的にやってますよ。

川西　だから民主的にという中で使用者側がその結果を記名投票で知るというということそんな協定あるんで

すか。ということを言ってるんです。

安野　それを防止してだめだという所がありますか。だから重複しないように我々は逆に公平性をもって判断で

きるようにしているだけですよ。それをチェックしておまえがこうだなんて一切してませんから。それ

我々人事をやってる人間がやっちゃいけない事なので。

川西　そうです。絶対にやってはいけない。

安野　それくらいは信用してもらわないとどうしようもないと思いますよ会社は。

川西　ただまあ、今回の三六協定のその特別条項もこの程度ということだったら特にこちら側が中身でこだわっ

ていかなきゃそれも頂けると言うことだったらそれはないから今回は別にいいんですけれども後々うち

はこれでやってます。お宅にも前回もこうやってもらいました。という形になってくるとややこしい問題

の時には、私達は選出してやらないかんという事出てくるかもしれませんし。いくら時間が掛かろうがや

らないといけない事はやらないかんのです。

？　　やっぱり我々としては十分に配慮をしていてこれがベストな方法だと思っていますので正直申し上げる

とこれ以上は難しいのかなと。

川西　だからその確認さえして頂ければればいいんです。今回については確かに今コロナの状況の中紙ベースで

投票のことをどうしてもやってもらわないかんというふうには思っていませんし。ただ、今回の中身が一

切見れなかったという所がすごくね提示、中身ないまま協定します。代表者を提出して下さい。記名で投

票して下さい。になるからこの３つが揃うと何なの？というふうにやっぱり労働者の考え方ではなります

よね。そういうことでやっぱり中身を見せて頂くこと、それから投票についても先ほど確認したようにダ

ブルチェック、ダブルかどうかのチェックだけだということ。中身についてはそんなにうちが育児、介護

休業の改定については異論はあったとしても他のところでは指定休日も昨年度もやっていることですし、

その範囲だろうという事で問題はないと思いますけれども。一応まあ今後は協定のときには内容を知らす。

こういう協定ですというのを知らせて頂くのが一応民主的。中身がフリーハンドで代表をこの人にという

ことにはならないわけですから。

安野　そこは配慮して皆さんにちゃんと提案して、あの事前にお見せ今迄してきてるというふうに私は思ってい

るんですけれども。

川西　だからそうです。

安野　そこは信頼してもらいたいんですけれども。そんなむちゃはしませんので。当然何かを変えるとか誤字脱

字は開票の所で分かりますけれども、そこはご説明事前に差し上げてきているつもりですけれども。

川西　ま、そうですね。そこらへんは一応信頼してますし、統一制度でやるという所でうちだけの問題では無く

統一的な制度の中で考えていくという事で言えば。あの、うちが過半数を取っているわけでもないですか

ら。そうなんですけれども。ただ、まあ今回はすごく違和感がありましたよね。そのやり方が

安野　統一制度といいますとグループ全体の統一制度というのがあっていろいろ、そういえば今回の少し改訂の

就業規則の改定の部分で出てきますけれども。たとえば競争法とか

川西　え、何、きょうそうほう

安野　競争法と言うか、我々言われてもピンとこないと思うんですけれども、海外のどこかで有るところがあっ

たりして、会社グループ全体でここは厳しくしないといけないというのがあって改定している部分はいろ

いろあります。そこは対象でなにが変わって赤字とか分かるようにしたものをお渡しするようにしてます。

我々だけじゃなく、YMJ会社の中だけはなく国内グループであったりとか、海外を含めたグループであっ

たりという規定が変わるとこがありますのでそこは都度お見せしながらご質問があればご質問に答えて

いく形になります。

川西　まあね、ヤマハ自身がグローバル企業ですからまあ、そういう意味でも国際水準の所を何とか働き方につ

いても考えていって頂いていると思っているんですけれども今回のやり方については労働組合としては

ちょっと今後もこの調子できてもらった困るなということをひと言いっておきたいということで。進みま

しょうか時間がないから。

清水　じゃあ、はい。一応メールさせてもらったように、次賃金についてのところで少し確認したいんですけれ

ども、回答では大幅な賃金値上げを行う事は考えていません。というふうに、まあ大幅って考えていませ

んと言われたら　え？　となるんですけれども。今までの交渉の中でも私達の時給設定の時が「一番低い

ところで年収を下回らない、みんな他の一応全体を均すと差をつけられなかったというところで低い所か

らスタートしているということ。それから交渉のなかでもずっと酷いマイナスとかがない限り昇給はさせ

ていく」

？　　9番の話でしょうか

清水　はい。9番です。一応賃金についてのところでお話します。9番です。で、大幅にあげるとはまあ、言っ

てない考えてないというふうに言われている所で話してるんですけれども　まあ、これまでのところでも

「上げていきます、毎年昇給はします」と言って言葉の中ではずんずん自動的に上げていく、3つのラン

クの中で1つのＩでしたか、あ、Ｔでしたね。「Ｔのランクの所はそこまでグンとボンと上げていく、ズ

ンズン上げる」と言ってらおれたのが、ま、大幅にあげるということの名言だつたと思ってるんですけれ

ども、その昇給するのは昇給するんですよねちゃんと。

？　　定期昇給のお話をされてますか？

清水　定期昇給もそうですし、あとベースアップについても考えていってもらわないといけな

　　　いですけれども定期昇給。

？　　別の話じゃないですか。定期昇給というのとベースアップは

清水　そうですね。

？　　今どちらのお話でしょうか

清水　定期昇給の方を先にお願いします。上げると言われたことを信じて低い時給でもまあ何とかやっていこう

という事でやってきましたが、昨年の時給提示があったときにもう一年前か、一昨年やはり大きな悲鳴が

でまして組合の中でも講師の中でもこれでは生活できない。ヤマハ1本でしていきたいのにアルバイトを

せざるを得ないという先生たちも沢山いますし、それでもみんな一応一斉に雇用化するときに均したので、

次からはどんどん上げていきますよ。ずんずん上げますよ。というその言葉を信じてヤマハの講師を続け

たいから雇用を選んだという先生達が今すごく新規開講が難しかったりとか色々する中で、毎年時間が減

るんではないかとかいろんなことを不安に思っている。それでも時給も上がらないというふうになると、

続けられないというふうに思ってしまいますよね。やはり継続して行きたいから雇用を選んだのに、昇給

の約束というかきっちりと上げますよという事を言ってもらって、したいなっていう所があります。それ

からその時給の次の提示が5月の末でしたっけ、遅いですよね

安野　いや、あの評価としては

清水　わかりますけれどもでもあの、

安野　5月の末というか末までには提示しないといけないということです。

清水　やっぱりこんなに上がってないんだったらもう辞めちゃおうという、まあ丁度1か月前だったらそこでド

ンと講師がいなくなっちゃいますよ。

安野　いやそう言われても、じゃ下期の評価はしないんですか。Ｄは下期しかしないからＤは一切評価しないん

ですか。というふうにもなりかねないですよね。

清水　だからもう少し前倒しということはできないんですか

安野　いや前倒しだとやっぱりできるだけ引っ張っているので、それでも4月の頭には皆さんに提出して頂いた

りとか、それから評価をお返しして我々も中で皆さんの全部見ますで、あの最終の評価が決まるまでに1

か月くらいかかるんですよ。ゴールデンウイークあったりしてなかなかそこら辺って他の社員よりかなり

前倒しして動くんですよ。英語講師の方については。それでもそこからちゃんと時給起こしてチェックし

てとなると5月中旬から下旬契約書におとしてちゃんとお見せできるというのはやっぱり下旬くらい

　　　になっちゃうねというのが、早く出来れば当然早くお渡ししたいんですけど。我々精一杯やってる中では

こんくらいまでかかっちゃうねというのが

川西　だから、要は昨年賃金が提示去れたときにはこんなに低いのではというのが本当に皆一斉の反応でしたけ

れども、でもそれはなんでかと言うと、あのすごくコロナの状況でヤマハとしてもこどもの生徒数も減っ

て一番悪い状態の時期をその時期を平均して賃金が決まって、そしてそれを現状を下回らないと。なお且

つそこの所の歯止めくらいで現状を下回る人がでるかもしれない。それだったらそこは激変換をして下さ

いというそこからの出発ですから。本当に低い所でもうこの雇用化のことをちゃんとして頂けるんだった

らまあ今は低くても順次上がっていくだろう。で、長く働いていく中ではそういう賃金制度にして頂ける

のなら。という事ですごく低い所を無理やり、まあ皆にも組合としても納得してもらって取りあえず雇用

化に行きましょうというふうにしてきたのにも拘わらず今回またそれで大きく上がらなかったら困るん

ですよ。本当にもう皆本当に切羽詰まってるから。だからそのことを言ってるんであって。それが大幅に、

言われたようにぐんと上がっていく。あの時の最低ラインに経験やら能力やらそんなん一切入っていなか

ったわけですから。みんな現給保障というだけできてるわけですから。今度はそういうことの要素も入れ

て頂いて、ここの評価もして頂いて、で上がるということの提示を5月末にしてくれるんだったらそれは

５月末でも皆さん希望持って良かったなと、また頑張ろうとなるんですけれども。５月末の時点でほとん

ど変わらないような状況になっていたらそらもう大変なことになる。ま、見切りをつけなきゃしょうがな

いというような人も当然出てくるし、雇用化の方の人達の様子を見ている委任の人たちも雇用でそんな状

況ならばというふうに当然思ってきますよね。だから、今まで言ったように今までに入っていなかった要

素をどれだけ入れてやって頂けるのか。ベースアップの所で全体にプラスをし、そしてここの評価の中で

ランクを考えて頂ける。で、今回はそのランクのところに皆さんのここの評価を入れていくと。それに時

間が掛かるから時間をくれというんだったらそれはもう仕方がない待ちますけれども。でも世間一般が４

月ですからね。採用が、だからそのこと？？？ば５月末に頂いて、というのがものすごく皆さんがもっと

早く判断する材料が欲しいというのが当然であるわけですから。だからその、そういうことも含めてぜひ

時期はできたらなるべく早くほしいということ。でも遅くなるけれどもアップすると、ちゃんといろんな

　　　納得のいく賃金ベースに戻ってくれるというんだったらば、それは少々時間が掛かっても待ちますという

事になると思うんですけれども。今日、だからそこら辺もしっかりと聞かして頂きたいと思うんですよ。

あの、今まだ出せないですよね。

 ★40～60　菱川佳奈先生

川西　・・・それに時間がかかるから、時間をくれと言うんだったらそれはもう仕方がない、待ちますけれども、

でも世間一般が4月ですからね採用が。その事をにらめば５月末に頂いてっていうのがもの凄く皆さん

は、もっと早く判断する材料が欲しいっていうのが当然あるわけですから、そういうことも含めて是非あ

の時期はできたらなるべく早く欲しいという事。でも遅くなるけれどもアップすると、ちゃんと色んな納

得のいく賃金ベースに戻ってくれると言うんだったらば、それは少々時間かかっても待ちますということ

になると思うんですけれども。今日だからそこの辺もしっかりと聞かして頂きたいと思うんですよ。今ま

だ出せないですよね？

安野　そもそもの出発がちょっともう違ってるような、認識が違ってるように感じるんですけど。

川西　どう違ってますか？

安野　時給単価が、低い低いってずっと言われてますけど、年収で見ますよとは言いつつ、単価に落とし込んで

いますので、その当時に何も含まれてないわけじゃなくって、委任講師の年収については全部含まれてる

じゃないですか。それを逆に、雇用に置き直した時にはどうなるんだっていう見方をしてますから、それ

で単価に含まれてないっていうのはちょっとおかしいんじゃないでしょうか。

川西　えっそれ安野さんが言ってたん違いますか？

安野　それで最低年収を保証した形で底上げさせただけで、何かちょっとそこ誤解されてるかもしれないですけ

ど、年収を逆に言うと我々保証したような感じなんですけど。

川西　そんなこと今更言われても

安野　今更でもなくて、年収をベースにしますよって、あなた方が賞与は別だどうのこうのって言うので年収ベ

ースですよっていうのは強く言いましたけど。そういう説明しましたよね？年収に合わせて作りますよ、

でもその時の委任の年収っていうのはその働いた、その条件も全部含めた単価で？？でやって英語の能力

も全部そこに入ってて、でもコマ数はそこの限りですから、そのコマで割れば単価は次第とそんなに大き

く暴れないんじゃないですか？なんかこっちが勝手にその後に単価で割ったみたいな話ですけど、そうじ

ゃなくて同じ働き方をしたらこうですよって説明しましたよね？雇用で、委任で働いたときと、雇用でも

し同じ条件で働いたら正規の年収がこれだからこういう風になりますよっていう説明を差し上げたと思

うんですけど、違いますか？

川西　それはね、だから私たちが言ってるのはその年収ベースって言うところのなかで確認したことは、それは

一時金もくれた年収ベースですよと、だから14ヶ月で割っていると

安野　それは月の話をする計算であって

川西　でそうすることと、それからその年収ベースの中にどういう要素を入れているのかって言う事については、

こういうベースを入れて年収を算定しましたって言う事は言われなく、今までの、えっとだから一年間の

年収ベースですかって言ったら、そうではなくてコロナで閉鎖もあり、子どもが減っている、その直近の

３ヶ月でしたか？

安野　その場合レッスン数も当然少なくなってますから、単価は変わらないですよ

川西　いえいえいえ

安野　100で10のレッスンだったら、割ったら１０ですけど、50で5だったら割ったら10で一緒じゃないで

すか

川西　いやそれはわかりますけど

安野　だから単価から始めてて、それで

川西　じゃああれは何だったんですか？安野さんがずっと言ってた

安野　カレンダーで皆さん残業とかで多分オーバーしてると思うんですけど。我々が試算したより。あのこうい

う想定ですよねって言ったとこより皆さんもう少し残業ないと無理ですよって方もおられますから、代講

お願いしたりとか、その分は当然プラスに転ぶようになってるはずなんですけど、違いますか？

川西　違うでしょ、ちょっと言ってください

清水　今回移行時の基本時給を決定したって言うときに、格差をつけなかった、あんまりつけなかったって言う

事ですよね？

安野　格差をつけるというかは、あの上げたんです。

川西　一番下の人は上げた

安野　例えば勤続10年とかそう言う人は最低ここは保証してあげましょうとかね、あのそこは色々言われてた

のでユニオンの方も、だからそこら辺は底上げしましたけど。

清水　じゃあ今年度ちゃんと昇給はするんですか？

安野　そこからこの②のところで回答してますけど、会社規定、ちゃんとこの昇給のあれ作ってますから、普通

の人事制度と一緒に。ですから殆どそう言う意味では皆さん中途採用、我々がやってる中途採用といっし

ょで、そこから号俸をもってそこに評価したら、Bで評価したら？？上がるよってそういう？？持ってま

すから。？？するわけじゃなくて、もうシステムに入りますので、あのちゃんとした評価で、あの幅のバ

ンドの中であるところまでは必ずどういうカーブかわからないけど、大幅なとかどうのっていうのはちょ

っと表現があれですけど

清水　一応、安野さんは“評価で毎年１０円の単位をポイントと言ってますけれども、数年で追いつけるぐらい

の昇給はあると思いますよ”っていう風に言ってるっていうのは

安野　だからそれが大幅かどうかは分かりませんけど、ごめんなさい、数年で追いつけるっていうのはあれかも

しれないですけど、昇給率はもって設計してますから、全く上がらないっていうのは評価が悪いか、もう

そのテーブルの例えばTOEICがなくってもう次のステージ行けない人居るんですよ、あの実際雇用はい

ないですけどそういう人はそこで止まるしかないので、TOEICさえクリアしたらポンって上がるんです

けど、そういう方とかどっかのとこでもう頭打ちしてる人は出てくる。でもそこまではある評価を取って

いけば、ある？？では上がっていくっていうのは、ほんとの普通の人事設計してますから。そこは今の皆

さんの居る場所によって、そう言う意味では同じ評価をもらっても上がる幅が変わってくるんですよ人事

制度。例えば1300円の人1500円の人だと上がる幅違うんですよ、同じ評価でも。そういう普通の設計し

てますので、今何号俸の人がどういう成績受けたら何号俸上がりますよとかっていう一般的なそういうテ

ーブルを持ってやってますから。で全然上がらない人っていうのはほぼ居ないと思うんですけどね、ちょ

っと実在の時給見てないんでわかんないですけど、大体は上がると思ってますけど。

川西　でその一番最初のベースが低かったという認識はどうなんですか？私たちは大変厳しい時期の平均の賃

金をベースにしてそれを下回らないようにという

安野　下がったっておっしゃってますけど、じゃあ去年いくら貰いましたか？それって前の委任の時とそんなに

違いましたか？っていう風に逆に私はちょっとお聞きしてみたいんですけど、わかんないのでどれくらい

頂いているのか皆さんが。

川西　どうでしたか？皆さん？貰って

清水　だからそのコロナでその年収が少なかったときのあれを取ってますよね？だからその前のとかじゃない

ですよね？

安野　今のコマ数と考えて比較してって言う事になると思うんですけどね。そこコマ数が減ったのにあの10年

前のとか５年前のとか

清水　いやそんな１０年前とかって言ってないですけど、その一年で変わったっていうこともあって、例えば過

去３年とかの年収で考えるとかっていうことも無かった訳で、一番下がったときの年収の

安野　先ほども言いましたけど年収と比例してレッスン数も減ってるはずなんですよね

清水　レッスン数が減ってるというより生徒が休会になってたりとかありますよね

安野　だからレッスンしてないから

清水　いやレッスンはしてても一人休会、二人休会ってことがあったじゃないですか、コロナでね。もちろん休

業してたときはもちろん全然出来なかったですし、そうするとレッスン数が減ってるまあ年収ももちろん

へってますよね、ドンと

川西　だから一番厳しい時期を取ってるんですよ、それの年収ベースでっていうそれを下回らないっていうとこ

ろで来てるから、

安野　一言で厳しいって、一言でそれ言われても、色んな要因があるので。で制度だって色んな要因で上がって

いったり下がっていったり、年収だって色んなもので変わってきますから、一概に低い低いって言われて

もちょっとこちらとしても対応のしようがないんですよね。

川西　いやあのそういう風に安野さんの認識もそうだなということで、来年、次の昇給の時には｢上がりますか

ら｣とこう言いましたよ、手もこうやってやって。上がります

安野　それで大幅にって言われたらすっごい心外なんですけど。私のこの角度ってそんなに重要なんですか？

清水　いやでもズンズン上がっていくって、じゃあここの質問書の時に大幅に引き上げを行うっていうんじゃな

くてズンズン引き上げを行うって書いてたら、そうですって言う風に、そう言いましたって事になるんで

すか？そういうことになるじゃないですか？だから私たちはやっぱりある程度の？？をもってしっかり

ちゃんと上げていくから先生たち頑張ってねっていうことで

安野　いやこれは５月超えてからちょっとお話した方が、今何も言えないじゃないですか

清水　確かにそれもあります

安野　で最後の方に書いてますけども、実際の皆さんの雇用の方の平均ぐらいはお出しするのはそこはまあ？？

ではない

清水　そうですね

安野　ちょっとテーブルを見せるのは個人の所もあるんで

清水　一番どれくらいまあアップの高かった所と低かった所の、例えば500円上がった人と100円の人って言

う感じ

安野　ちょっとそこはね評価とか色々あるので、平均にさせて貰いたいんですけど

清水　で評価はここにも評価について安野さんは｢基本的には昇給していきます。よっぽどひどいマイナスとか

が無い限り｣っていう、そのマイナスっていうのは例えばまあもちろん遅刻だったり、欠勤だったりって

いう事とまあ後レッスンしなかったとか本当によっぽどの

安野　迷惑かけちゃったとか

清水　って事だと思うんですよね。通常に業務してるっていうときにはそのマイナス、基本的なマイナス評価っ

て言うのはないですよね？

安野　基本的にはそこまであるとちょっと辞めて頂きたいくらいのレベルだと思うので

清水　なので、そうじゃない限り昇給はさせていくっていうことは明言されているので

安野　それには幅がありますよ、評価の幅がありますから。で先ほど申し上げたように頭打ちするところもあり

ます。それは制度として一般的なものがありますので。

川西　基本的には全員がアップをするということについてはいいですかね？

安野　お約束できないですけど

B　　　それはあの全員がなんていう言い方は我々としてはできないですよ

清水　まあ一応

川西　　基本的にはね

B　　　規定に沿ってやりますって言うしかないので

川西　　えっ？

B　　　規定に沿ってやりますって、なにか恣意的なことはしません

川西　　まあそらそうです。恣意的にされたら困ります

清水　まあ何かの安心材料として、講師、欲しいと思っているので、やっぱりすごく不安を抱えてる先生が多く

て、安野さんは「恐らく普通のアルバイト、普通のアルバイトがどれ位上がってるかはわからないけど、

普通のアルバイトよりは上がるんじゃないかと思うんです」っていうことも言われてたりするので、上が

りますよって事をもう一回確認しときたいっていうところです。

安野　必ずお約束できるっていうものではなくって、イメージ的にお話しないとわからないっていうのでそうい

う説明をしたと思うんですけど、５月越えて皆さん一回見て頂いた後にもう一度これじゃあどうなんだっ

て言うお話だったら我々もお出ししてる話ができる

清水　５月には自信を持って出してくださるって事ですよね？

安野　自信をもって？？実際評価を受けてやります

川西　それで今契約社員としてはヤマハの全般的な制度に準じてやってるという事をお聞きしてるんですけど、

ヤマハの契約社員の方の更新は基本的には４月ですか？

清水　英語講師じゃない

安野　4月です

川西　契約社員ね？

安野　４月、3月です。

川西　４月、3月で更新していくんですね？その場合に今でしたらそっちの方の水準とかまだ決まってないんで

すか？

安野　まだ決まってないです。

川西　これからですか？

安野　これからです。ただテーブルというかは揃えるというか、横を見ながら全部作ってるので、評価によるば

らつきは出てしまいますけど。

川西　で、ベースアップはありなんですか？で検討してるんですか？

安野　いや全然決まってないです。

川西　まだそれも決まってない

安野　この中でどうなるのかちょっとっていうのも思いますけど。

清水　契約社員のあれが決まるのが2月の末ぐらいに決まるんですか？評価して

安野　？？前にはなのでそこを目指しますけど

清水　それについてベースアップっていうのはまだ検討中ってことです？

安野　まだ全然その話にもなって、お互い出てないっていうか元々ないですね。

川西　そして前回聞きましたけれども、その契約社員の、ヤマハの基本的な全体の統一的な取り扱いをすると言

うことについて今回のベースアップでもそういう風に考えてる訳ですか？

安野　そうですね

川西　ただちょっとそれがね、それだけじゃ私たちはちょっと足らんなって、前回のこの経緯から上がってもね

安野　足らんなっていうのはよくわかんないですけど、ちょっと今の時給を月給に変えてみてくださいよって思

うんですよ普通のフルタイムの。それで足らない、足りるって言う話になると思うので、普通のサラリー

マンっていうかの所の給料と比べてもまあそこそこなんじゃないですかっていう

清水　いやそんなに所定労働時間貰えてないじゃないですか

安野　いやそれはまた別の話じゃないですか

川西　いやいや別の話だけど、もっと働きたいっていう人でも

安野　時間に対する労働なのでそこを言われてもしょうがないじゃないですか

川西　まあそれはそうですけど

安野　余分に払えっていうような話だったらちょっとまた別の話じゃないですか

川西　まあそれはそうです。別の話っていえば別ですけれども、皆は生活の中で賃金がこれだけ無いとやってい

けないという話が、まあ生活してる訳ですから、で賃金はそれを保証していくべき所ですから、だからそ

ういう所でそこから言えばもっと働きたくっても仕事が5時間しかないですとか、4時間ですとか、ある

いは雇用にも後土日の所定労働日出てる部分は入れて貰えないから雇用にもなれないですとか、まあ色々

制約とかあるなかで働いているわけですから、それとやっぱり世間一般から言っても、まあスタートの時

点から1200円1300円っていうのはそんなに高くないですよ、専門職としてこれでやってる、スーパー

でも今1100円で募集してますよね人来ないから、で1100円でちょっと経験積んだら1200円位にはなっ

ていってるんですよ。だからそういうような今の社会一般の賃金のベースからいったら専門職として一定

の資格も通ってやっていってる人、そして経験も10年20年もある人、そういう人についてね、これが世

間一般普通でしょという風に低くないでしょと言われたらやっぱり、そうですか？って私たちはそんなに

貰ってませんって言ってる訳なんですよ。で平均で言えば1300円位が一番ベースとして多いわけでし

ょ？

安野　ちょっと今持ってないのでわかんないですけど

川西　それ位持ってないと、持っててくれなきゃ。でそういう所で言ったらそんなに胸張って今言って頂けるほ

ど、比べて下さいって言われるほどの状況ですかっていうのはむしろ私たちが聞きたいですよね。そうい

う中で今年の賃上げ、前回の経緯もある中での賃金を考えて頂ける中では、本当に真剣に考えて貰わない

と5月提示されて、えーこんなんではっていうね、そういう人が出てくるのはもうほんとに目に見えてい

る訳なんです、労働組合でもね、本当に上がるんですね？っていうそう言う意味については。だから是非

まあ普通一般契約社員のベースは統一的に考えてこうですっていう話だけではね、なかなか私たちは納得

出来ないものになるかもしれない、それがまだ全然提示されてないから分かりませんけれども、でももう

ちょっと加味する部分が無いと私たちには納得を得られる賃金になるかどうかっていうのは凄く心配で

すよね。それとやっぱり賃金の昇給の評価要素みたいなのずっと出してましたよね、ああいうことを今も

その要素を考えるっていうことについては変わりはないって言う事ですかね？昇給の要素です。評価要素

です。

安野　評価要素、今回評価シートみたいなの皆さんから提出頂くと思うんですけど、そういったものとかも含め

ての、そういうご案内差し上げてるはずですけど、それを総合的に判断しますよと、実際？？もあるじゃ

ないですか講師のレッスン風景を見たりとかそういう所も含めて、あの評価になる

川西　順番なんですけど、自己評価の活動報告書みたいなものを出してそれから面談もあるんですか？個々の面

談、それは決定してからの面談の意味ですか？

★60～80　藤原照代先生

安野　今回面談と言うのは考えていないです。

鈴木　面談は一応時期としてじゃ4月ですかね。予定しているのですが、まだ案内はこれからです

川西　職制による面談をしますというようなことを言っていたんですよね。一応自己評価や巡回レッスンも評価

に入れるんですよね。クレームがあるかどうか

鈴木　巡回は巡回で既に始まっていて今コロナの関係もあり若干一部滞っている所もあります。

川西　だから、昇給の要素についても面談の中で出して頂ける？

鈴木　要素というよりもそもそもどういう活動をこの1年間されていて、どういう結果をご自身として出されて

いるかという認識を共有する。

川西　活動報告、本人たちに自己評価も含めて出させる、それを元にした面談という事ですか？

鈴木　自己評価というより活動報告ですね。どういう活動を例えば体験教室、入会して頂いた人数

川西　前だったら年2回出す活動報告を元に面談をするという事？

鈴木　A契約の方は年2回、9月に1回と今回と、B契約の方は今回初めてで1回ですね。

川西　そういう事をやる面談を経て賃金が昇格するか決まる。5月まではやるという事ですね？

鈴木　はい。

清水　巡回があってその後のフィードバックはあるのですか？

鈴木　巡回のフィードバックは巡回で気付いたことを巡回者が講師に対してアドバイスを行うとか。こういう風

にしたら良いじゃないですか。そういう事は勿論フィードバックはします。

清水　口頭でという事ですか？

鈴木　そうですね。まあ、口頭かメールになるかもしれませんけど、ここであなたのレッスンはＡです。Ｂです。

という事はない。

清水　まあ、勿論そうだと思います。5月を待って下さいということですね。昇格に関してはね

安野　実際の？を見られるのはそのタイミングなので我々もそこまでまだ決定していないので

清水　期待して待っています。

安野　今言う事は想像になってしまいます。

川西　もう一つ気になっているのは土日の問題について私たち労働組合としては切実な要素として挙げてきた

中で

濱欠　賃金は良いということですか？今、土日に移っています。

川西　いや、だから、移っていません。賃金絡みです。最後まで聞いて下さい。

濱欠　はい。

川西　土日は出にくいので土日手当を付け欲しいと言ってきた中で一度持ち帰って頂いたんですが、やっぱり全

体的に考えると土日手当は難しいと回答頂きました。土日は頑張ってもそこをどの様に評価してくれるの

かの中で一応稼働率の評価かあるいは会社絵の貢献度という事で評価していきます、土曜勤務についてお

っしゃられたんですが、そのこともぜひ評価に入れて頂きたい。みんな土日は休みたいという中ですべて

女性ですしね。むしろ出た部分も所定労働時間に入れて貰わないと後でまたやります。せめて貢献度を評

価する形を土日やっている方にして頂かないと本当に頑張っても頑張りがいがないとなりますのでぜひ

そこは評価にきっちり入れて頂きたいとそこはどうでしょうか？

濱欠　ご意見は承りました。具体的に評価の中身についてはお知らせすることは出来ないので、そこの回答は変

わらない。

川西　ぜひ、入れて頂きたいと重ねて言っておきます。労働組合に対してはどの様な公表をいつの時期にして頂

けますか？

安野　ごめんなさい。もう一度言って頂けますか？

川西　労働組合に対して賃金のどれ位基本平均アップします。最高がどれ位という中身ですね。

安野　平均に留めておいて頂きたい。

川西　平均だけですか？

安野　評価が付いてきますので、全員が同じで評価が上がりましたよ。というならあれなんですけど、個人の評

　　　価

川西　個人的な事を言って欲しいというのではないんですよ。

清水　何段階になっているのですか？

安野　お伝えしている様にDCBA ごめんなさい。S.A.B.C.Dで年2回A契約の方は年2回評価、Bの方は1回

清水　でDが最低基準という所ですか？

安野　Bが基準

清水　Bが基準、マイナス評価になるのがC.Dという事ですか？

安野　マイナス評価というか、Bに比べて劣っている、もう少し努力が必要ですよね。という方はちょっと大丈

夫ですか？とレベルなので評価をどうするかというのはまた別の話です。

清水　評価で上げるという事はBはゼロという事ですか？じゃなくてBで上がるように設定、C.Dは上がらない

と言う事ですか？下がる、マイナスになるという事ですか？

安野　という訳でもない。それが何？にいるかという考えなので必ずCとったらマイナス食らうんじゃなくてｃ

でも低い合法の場合はやはり、基本給ベースなのである程度上げていく。

清水　上げていくという事で基本時給がある程度高い時にCがあるとマイナスになる可能性があるということ

ですか？

安野　途中で止まります。

川西　マイナスとは余程の罰則の場合でしょ？賃金が下がるというのは

安野　想定していないです。

川西　ないんですよね、基本上がる

安野　制度上は持ちますし、実際そういう方が出てしまえばお話するしかない。我々そこを運用しようとしてい

る訳ではない。

清水　一応Ｂ　ｄｅ上がって行くという事を考えれば良いという事ですね？

安野　必ずＡとかＢを取れば上がり続ける訳ではなく頭打ちする。

清水　まあ、頭打ちの所があるので

川西　今、言っているのは労働組合にどこまで公表してくれますか？というのは平均のベースアップ率は出しま

すと、それと

安野　平均までは出します。

川西　平均は出しますと

清水　時期は

川西　最低は出してくれないのですか？

安野　そこは評価が変わって来ますので、平均であれば雇用の方全体の平均なんですが

清水　誰が？

安野　個人が出てきます。そこはちょっと勘弁して下さい。

川西　SABCDのランクの数字とかもダメですか？

安野　個人を特定出来る。

川西　ないですよね。

清水　本人は分かるかもしれませんよね。本人が自分がどの金額か？これは減資があって

安野　減資はないです。

清水　もしかしたら、全員がSという事もあるのですか？ただSの中で低い人もいれば高い人もいる。上がり率

　　　が

安野　現時点が¥1500と¥1300では上がる率が違う。

清水　違うという事だけで全員が極端な話、S評価という事もあり得る。

安野　交渉の途中でも言って来ていますが、絶対評価しますよ。相対評価をしません。そこは基準に合わせてす

る、しないという評価で行っていきます。

川西　はい、絶対評価はいいと思いますけど

清水　5月に上げてくれるという事ですね。皆さん

川西　労働組合の平均ベースアップの時期はいつ位にみんなが

安野　準備が出来たら、同時だと思います。決定するから契約書に全部落とし込んでダッと入れて行く。その同

時期に一覧表を作ってとなっていくと思うので、同じ位の時期だと思って頂いて

川西　5月、なるべく早く

安野　2月下旬から3月にかけて集計をしていきますから、

川西　決まってそれぞれにどういう形で通知されますか？

安野　契約書

川西　契約書に金額を入れて皆さんに届ける

安野　次回更新の時、提示という事でさせて頂いてと思います。鈴木さん、それで大丈夫ですね？

鈴木　そうですね。その様に

川西　その時にそれを見てもうこれではできないとなった時、そこで辞めます。といっても7月契約だから1か

月前には十分足りるから、そうすることも可能という事ですね。

安野　交渉を受けるつもりはないので、制度の中で回しますから、そこで交渉は考えていませんのでご提示頂い

たので、双方合意の上やっていきたいと思います。

川西　契約書を出すときに当然自分がどれだけの契約時間、就労時間5時間とか4時間とか決まる。

安野　お互いカレンダーはそれ以前に話合っていて、ほぼ納得して、この時期ですよねと分かった時間が通知さ

れる。

川西　それまでに話し合いをして働く時間も確定しているという事ですね。

安野　そうですね。全部、契約書に落とし込む形

清水　政府も賃上げと言っているので、ぜひそこは5月に上がったねと言えるように

安野　評価をまだ実施していないので、評価を受けて我々も

清水　だから、そこはベースアップの所でもあるので考えて頂いて評価は時給が上がる、もちろんそことしてベ

ースアップも本当はしていって頂かないと

安野　ベースアップは回答にも書かせて頂いていますが、どれ位できるかは今本当に厳しい状況なので、当然？

は制度の中でやっていきますが、ベースまではちょっとどういうお話ができるか、今何も答えられない

清水　そこはぜへ、検討して頂いてやっぱりベースアップがある、定期的賞与もちゃんとしてその上でベースア

ップもあるという風になっていかないと中々続けていくのも厳しくなりますし、モチベーションにも繋が

って行きますのでしっかりと仕事をして行きたいですし、継続していける様に考えて頂きたいと思ってい

ます。残業と運営時間について質問書の2.3.5のところでお願いしたい。4番こちらでお願いしている土

日労働について12番の事についても触れていくことにはなると思います。それともう一つ契約種別ABに

ついて質問書7.11.13に関わる所で6時間が所定労働時間の人長々残業になってしまっても休憩時間を取

らないとダメ、残業出来ないという事で勿論、法は守りたい。会社も守らないといけない、私たちも当然

守ると思いますが、実際保護者が来て長い事話し込まれて帰れなかった、そこから1時間休憩をとってそ

の分の残った仕事をするというのが、センターの閉館時間とかいろんな事がある無理があったりもするの

で、何か出来なかったかなという事で例えば、法律では6時間の時には45分の休憩なので一律1時間の

休憩をとりなさいという事でいってしまわないいで45分の休憩でも良いよという感じにはならないです

か？

川西　これはなぜ1時間にしているのですか？労働者にとっては普通は喜ばしい事ですが、

安野　一律の運用です。

川西　ヤマハとしては休憩は一律1時間

清水　実際、本当にカギを閉めて帰らないといけないサービス残業が増えてくる可能性があるじゃないですか？

そんなにしょっちゅうはないにしても

安野　我々サービス残業絶対やれませんのっで、やっちゃったとなれば残業つけてくれとお願いします。休憩は

もう怒られるのは会社ですから従業員は怒られませんので。我々そこの覚悟はしています。実際できなか

ったら

清水　やっぱり、ダメと言われているから結局却下されているのでしぶしぶという事ではないじゃないですか？

安野　元々の我々、法律を考えていて例えば午後1：00から開始で7:00までやる人に間に休憩取ってくれとい

うと1時間早く帰れないじゃないですか？そこはやっぱり見る訳ですよね。休憩なしで行けそうですよ

ね。多少の準備時間もあるからある程度対応できますよね。くらいは見るんですけどそこはちょっと超え

たことを前提にしてしまうと休憩取らない途中当然ご存じのように労働の途中ですからおしりに付けて

もダメなので、そのような機転があるなら休憩入れますと一律の運用でマイナス方に動いてしまうので

清水　そうなった時に例えば45分とかできないのかという事と今、来期のシユミレーションを作っている段階

だと思いますが、例えば所定労働時間の先生が休憩もとれないやはり運用をこの1年してきた中で後片付

けの時間が15分では短かったのでそこを30分にするとかちょっとシユミレーションの中6時間ギリギ

リでどうしても残業になってしまうような取り方をしない様な6時間を作るとかという形でちょっと講

師担当とエリアの担当の方と相談しながらそういう提案もしていって貰わないと、ずっと

安野　今、ご提案頂いている内容で初めの？　ちゃって、全部？出来ないじゃないですか？だから、そうなると

間にむりやり休憩を入れる様になってくるのでそうなると皆さんすごく嫌がりますよね。私も嫌ですよ。

6時間で早く帰れるのに休憩を1時間入れて1時間ずらされて、やはりいい動きじゃない、我々も休憩を

取らせないといけない会社の義務ですから、そういう起点があるならそういう事を考えないといけなくな

る。

清水　休憩にしなくても例えば終わりの後片付けの時間を15分にしている所を30分いして運営時間をもう少

し付けるちかそういう風に

安野　6時間で15分足してしまったらそこで

清水　じゃなくて間の所でとかもう少しレッスンのあれを見るとかなんか工夫ができないかな。

安野　それって間に休憩を挟んでいかないと

清水　間に挟む休憩は45分じゃダメですか？

安野　6時間超えていないならBで設定して頂ただければ良いので30分入れておくとかただ、我々はいいんで

すけど、納得感が

清水　拘束時間とかあるのであまり遅くしたくない残業、例えば15分ならいいのですが、本当は今、コロナで

休みの生徒が多かったり休会の生徒が多かったりいろんなフォローも先生たちしていてお休みの連絡で

あったりとかすごい時間がかかっているんですよね。

通常のレッスン以上にそうすると」やはり残業が増えてくる。でも、休憩時間があるから中々、取れなか

ったり、ちょこちょこやって帰って、家でやると言う話も聞いていますし、絶対だめよと言ってもやはり

する所がないからいう形で持ち帰る。

★80～100　三吉麻里子先生

清水　あともう一つは、残業をすること自体が評価を下げるんではないかという不安があって持ち帰ったりとか、

サービスしたりとかする人もいる。

川西　申請を皆さん躊躇しているんです。

安野　それはちょっとよくわからないですけれども。会社が業務と認めるものであれば残業と認めるしか仕方な

いじゃないですか。我々サービス残業はするなとずっと言ってますし、さっきも言いましたけれども、休

憩取れずに6時間超えちゃったというんならそっちを優先するとなったら、それは残業をしてくださいと

私はいいますから。それはもう会社が労働監督署に怒られるしかないじゃないですか。絶対見つかります

から。怒られることになるので、それは頭下げるしかないです。

清水　ただ別に時間いたくて残業してる訳じゃなくて、早く帰りたいけれども、残ってる仕事をして帰らないと

いけないということで、皆さん残業を申請しているんですよ。すごい残業の申請も面倒くさいですけれど

も、したからしているんですよ、毎回毎回、本当に、承認も。

安野　個別の回答とか、ここでも言ってるかもしれないですけれど、明日出来ることであれば、明日しましょう

よというのが元々の我々の考え方なので。今日絶対しないといけないんだったら、残業してでもしないと

いけないですよね。でも明日の朝、準備時間があってそこでできるんだったらそこに回しましょうってい

う考え方なので。

清水　週1の先生は明日がないじゃないですか。

安野　週1回の方でも？？

清水　お休みの連絡とか宿題の連絡は翌週にやったんでは間に合わないじゃないですか。

安野　今日だったら今日というお話をしているんですよね。

清水　そうです。

安野　週5の人は明日の朝できる。

清水　もちろんそうです。だからそうやって自分の中で、1週間のやりくりを出来る場合は何とかなってるかも

しれないですけれど。今郵便も昔の郵便のようにすぐに送ってくれなかったり、夜遅かったりでなかなか

届かなかったりするので。

安野　そうなると、あらかじめ休憩を中に挟むという考え方しかなくなってしまうんですよ。だからそれって私

はどうなのかなっていうのもあるので。

川西　だから、先ほどちらっと言われたけれども、表で言いにくいだろうとは思いますけれども、やっぱり残業

を優先せざるを得ない場合もあるということでね、現実的にはね。もちろん突発的なものもありますし、

６時間終わって親が来て、休憩時間とってその後来てくださいというわけにはもちろんいかないし、会場

が閉まるので、その間にやってしまわないといけないこともあって休憩が取れないということもあるし。

だからそういう働き方なんだと理解して頂いて、それを超えて残業を優先せざるを得ない場合もあるとい

うことを私たち労働組合は訴えていると認識しておいて頂きたい。

安野　その前にそういう判断をしてますから。個別に相談が来ますので。こうなってますけれど、どうしましょ

う、やってしまいました。もうやっちゃいましたなら、しょうがないじゃないですか。今さら休憩時間取

ってもらえないので。じゃあ残業を優先して下さいと回答しています。これは公にはできないけれども。

清水　担当講師によっていろんな対応があったりしているみたいで、なかなか残業が言い出せなかったり。運営

時間にエリアの方だったり、講師担当から電話連絡が来て、運営時間が削られて、残業になるけれども、

残業してもいいよと言われなかった、言われなくてもちゃんと申請したらって言ったんですけれども、や

っぱりそうやって躊躇してしまう。この前も業務会議の後で、少し話できますかと、講師担当から連絡が

来て、時間がかかったけれども、それも残業申請して下さいねと言われなかったから、これは残業にはな

らないんでしょうかと相談が来たりとかしたんでね。それは、残業した分はちゃんと請求しましょうねと

伝えたんですけど。やっぱりなかなか残業申請するのにハードルが高いと感じている先生たちもいらっし

ゃるということもあるので。講師担当が言ってくれなかったとか、講師担当で却下されたとかっていうの

も

安野　却下されるケースっていうのもあると思いますよ。普通会社が求めてないことをやったからお金頂戴じゃ

ないもんで。こういう業務して下さいっていう幅だったらいいと思うんですけれども。こちらが求めてい

ないものを過剰にやってその分請求するって、それはちょっと

清水　そんなことは誰もしていないですよ。会社の業務をしてるわけなので。

安野　それは業務の内容ですよ。

清水　運営時間内に電話が掛かって来て、運営時間にしないといけないことが出来ないとか。

安野　それならそういう申請をして頂いたら絶対通るはずですよ。社内でそんな教育していませんので。

清水　そこはもう一回確認取っておいてもらいたいと思います。業務会議の後であったりとか。

安野　そこはきちっと申請して頂いたらと思います。そんな躊躇なんか必要なくて。我々は、全社的にも言って

ますけれども、サービス残業は絶対するなと言ってます。

清水　それをもっと、私たちが言うのではなくて、会社として。安野さんが全社に言ってるというのが伝わって

いないかもしれないので、英語の講師の方に。エリアの方であったり、講師担当の方であったりにもう少

し徹底して、そこは言っておいてもらうと残業申請が

鈴木　何でもかんでも残業という話ではなくて

清水　もちろんそうです。

鈴木　例えば業務会議の後に、個別で声を掛けられて、それで結局残業することになっちゃったというのは残業。

こちらから働きかけているので。でもその実際にやる内容がこちらが認めるかどうかはこちらが判断でさ

せて頂く。

清水　そうですね。ただ運営時間が削られて連絡が来たりとか、通常、運営時間や準備時間ですることが出来な

かったら、残り仕事として残りますよね。

鈴木　それはやっぱり言うべきだと思います。それが良いですと判断するのはまた

清水　やっぱりそこに、残業をせざるを得ないから残業するので、したことで

鈴木　残業をせざるを得ないんだけれど、何をするかっていうのはちゃんと教えてもらわないと。じゃあそれは

やって下さいなのか、それはさっき安野が言ったように翌日にまわせるものであるのか、そこは判断

清水　残業を申請するのもしょっちゅうやっていて、評価が下がらないかとか、実際かかってることで、きっち

り申請をしていて、承認もされていることでも、やっぱりこれ運営時間で何とかできませんかってことを

言われるというのも聞きますし、名もない家事ではないですけれど、名もない業務というか、センターの

スタッフから色々なことの相談があったりとか。それが5分とか、2～3分でも積み重なってくると自分

がしようと思っていたことや予定していたことが出来なかったりということが日々あると思うんですね。

だから皆、15分だったら残業申請して下さいってことですけれど、「5分遅れた、もういいや」って感じ

で帰っているということもあって。でもそれがずんずん積み重なってくると、7分ぐらいで終わったとこ

ろあと7分いてて15分にして残業申請しようかって皆思わないわけで。名もない業務が時々あるってい

うのは理解していて欲しいなと思います。本当このコロナで消毒とかそういうのをセンターから言われて、

掃除の時間を取って下さいって言われている先生もいるんですね。なのでやっぱりいつもより業務も増え

ているなというのは感じているので。休みの子が多いというのは宿題もきっちり伝えないとレッスン進ん

でいかないので。やっぱりちゃんとレッスン進めようと真面目にしている先生ほど、そういう名もない業

務が増えてきているなと思っているので、その辺が杓子定規にこういう制度なんですよって言うのではな

く、そういう仕事があって伸びているということも。それは、本当は講師担当と先生がちゃんと話せば良

いんでしょうけれども、遠慮してしまうとか、なかなか話しづらいということもあるので。一応会社とし

ては、残業は必ずそっちを優先して下さいと言っている、絶対サービス残業はするなと言っているという

ことは、もうちょっと大きく広めて欲しいなという風に思います。

安野　一言だけ。さっきの休憩時間の分の、とれてなくてどうのって話をあまりやられていると、我々は公に

清水　それを明記できないこともよくわかっているんですよ。私たちも会社にそんな悪いことしろなんて。他で

も悪いことされたら困るから。そんなことは全く

安野　休憩時間取らなくてもいいだろうなんてことは言わないでください。

清水　そんなん言ってないです。

安野　前提としては、休憩をとって、安全も含めてですもんね。全体で時間を調整してもらえたらと思います。

清水　例えばちょっと早出して途中で30分休憩取っておくとかできなくはないだろうし。自分の中とか講師担

当と相談しながら工夫は出来るのかなとは思いますけれども。

安野　今年一年やってみて、色々そういうところは工夫出来ると

清水　そうですね。ことし一年やってみて、やっぱり運営時間が足りないとか、準備時間が足りないとか、残業

が想像よりも多くなっているというのはやっぱり業務が増えているのかもしれないし、出来るだけ効率よ

く仕事したいなと思っていてもやっぱり足りないところとかはあると思うので、その辺の見直しっていう

のも、個々に付加比率が違ってくるので、違ってくるでしょうが、一応見ておいてもらいたいなと思いま

す。土日のところなんですけれど、不利益じゃないというところなんですけれど。⑫のところの。私たち

は土日を全部のあれにカウントされないことによって、所定労働時間が4時間、5時間に減ってくる可能

性ありますよね。平日だけでやると。月の総労働時間が減って、きちっと一定時間働きたい講師にとって

は相当な不利益になると言っているのですが、社内管理上の月の所定労働時間に含めないという取り扱い

が私たちの働き方にそぐわないんじゃないかな。不利益なんですよ。A契約の先生で、6時間働きたい―

つまり所定時間いっぱいいっぱい働きたいって思ってても、やっぱり土日はすごくあるから、それではい

ける。でも平日でやると減ってしまう。ぎりぎりの先生は減ることでAからBへ移らないといけないっ

ていうことも有り得る。委任の先生で週4日働いているけれど、土日をカウントされないからA契約に出

来ませんでした、委任を選択せざるを得ませんでした、という方もいらっしゃったので。

安野　別に所定でA、B決めてませんけれども。延長時間も含めたシフト時間で決めていますけれども。社保は

そこで切っているので。今のご説明はちょっと理解できませんけれども。

濱欠　不利益と言っているものが我々わかっていない。

安野　はじめにご説明しましたように。さっき言われていましたよね、賞与入れての１４とか。あれで単価が決

まりますから。所定云々の話の前に単価が上がるんですよ。所定が低いと。しょうえき？率が変わります

から。だから不利益全くないですよ。逆に時給上がった方が年収のインパクトがないんですよ。だから不

利益には作っていませんので、そこをあまりこだわらずに、ずっとこだわられているようですけれど。何

回も説明は差し上げているつもりなんですけれど。実際計算してみるとわかりますよ。この前も清水弁護

士が来られたんでお話ししたんですけれど。そんな大きな不利益と捉えていませんけれども。大きな不利

益にはなっていないと思います。

清水　B契約にならざる

安野　Bはもともと所定が関係ないので。一日一日が所定なので。うちは40時間法制ですから、マックス7.75

時間。これを超えたら時間外適用なので、マックス7.75の一日の所定で全員統一されてますから。

清水　委任の先生が、土曜日がカウントされないことで、労働時間が足りなかったから出来なかったということ

もあったり。Bなら出来るのに

安野　カウントしてるので、そこは。所定じゃなくて、そこに延長時間つけてますよね。あそこまでが社保のカ

ウントなので。ですからAの契約の方は、所定と括弧のところに社保適用の時間書いていますよね。だか

ら超えてるんですよ、大丈夫ですよっていう。そこは2段構えで、管理しているので。

川西　社保が入っているというのはわかりますけど。所定労働時間がA契約になりたいけれど、ちょっと足りな

いと。土日の出てる分ですよね、土日に7時間8時間働いてて。その6時間を足したらA契約になれる

んだけど、時間、駄目だと。その場合はあるんじゃないですか。

安野　時間足したらってどういうこと？

安野　その分平日は遊んでいるってことでしょ。単に、ぶかぶかの所定を作れっていう話ではないので。

川西　それはそれの組み方をしていかないと。パターンに入れようと思えばね。だから、今そのパターンにすご

く縛られていること、なぜ社内規定によって、土日の所定労働時間以外のこの部分が、所定労働時間では

ありませんって言われなくても、土日は7時間働く所定労働時間にすれば、そういう契約にすれば、いい

じゃないですか。平日5時間、土日は7時間。これが主で

安野　そういうのが管理上とか色々なことで、制限がありますから。

川西　管理上できないってことですか。

安野　システムでも制限ありますから。月収で払ってるんですね、我々の給料。だから管理する上ですごいシス

テムがグループでまわっているわけですよ。その中に入れていくので、ＡとＢは実は違うってことはご存

知かどうかわかりませんけれど、入力方法とかが全然違うんですよ。だから2つのシステムを我々は使っ

ているんです、やり方を。所定を固めるっていうのは、一日の所定が同じでないと軽量的な人じゃないの

で。アルバイトじゃないので。アルバイトは日々の時給だから、増減してもそんな狂いはないんですけれ

ども。だから一日の有給を取ったときには、所定ですよ。Ｂの人は年間で全部平均して、どこで取っても

一日何時間っていうのを提示しているのは、そういう理由なので。いろんなところに派生してくるので。

管理ってそこの部分だけ見てもなかなか出来ないので、そこはご理解頂きたいなという。

清水　一番不安に思われているのは、所定労働時間が、毎年クラス数が減るとかで、今所定労働時間が6時間で

出来ているけれども、来期は5時間になるとか、という風になると、減っていくんじゃないかっていう不

安があるんですね。コンスタントにずっとちゃんとレッスンがあるっていうのが土曜日だとしたら、土曜

日を基本に考えられないのかなっていうところがあって。平日がやっぱりどんどん減っているところで、

厳しい。もし来期5時間になったら、4時間になったら、所定労働時間がね。そういう不安が。あと、A

とBを行ったり来たりさせないっておっしゃっていたので。でもこのままだったら、社保からも外れてB

契約になるんじゃないかと、不安に思っているA契約の先生沢山いらっしゃるんですね。なので、仕事の

ないところに仕事は作れないですけれども。そうすると土曜日もならした形で、社保に入れるのと同じよ

うにならした形で、出来ないのかということ。

安野　社保は別の話ですよ。

清水　もちろんそうですけど。

安野　所定の話でいくと、今仰った話で行くと、ぶかぶかの平日作れっていう話なんですよ。働く場所もないけ

れど、時間だけ確保して、そこで伸ばせって、時給だけ払ってくれってことになっちゃうので。

清水　パターンが、所定労働時間が6時間の人は毎日6時間っていう感じですよね。土曜日は延長時間があって

という形ですよね。それを例えばこの日は3時間とか、変動は出来ないっていう、システム上無理ってこ

とですか。

安野　それはもうB契約なので。B契約は曜日ごとに決めますから、出来ますけれども。A契約は全部一緒だか

ら、経常的な人なので、月給制ですよって、そういう区分をして

清水　月給制にするにはそれしか無理ってことですか。

安野　月給制というか勤怠の管理上。通常そういう方っていうのは、経常的な人なので所定って決まっているん

ですよ。いわゆる時給の人・アルバイト的な人は、まだ英語講師の方は曜日ごとに決まっているので、ま

だ決まっている方なんですけれども。前月にシフトを決めるようなパターンが多いじゃないですか。我々、

小売りがあるので。そういうところでは、ほとんどそういう風に決まっていくので。そういう意味ではち

ょっと、そうなると本当にアルバイトになっちゃうので。

★100～120　谷口陽子先生

安野　管理ができないので。普通の月例給与としてのA契約の、社保適用の、という人については毎日同じ所定

を持っていただくというのが基本で。そういうシステムを組む。

川西　だからやっぱり最初言っていたようにそれがどうしても管理上できないというんだったら、やっぱり土日

に何か手当なり土日に出ている・・・土日にやると本当に間に時間も取れないような・・・８時間とかな

ったら大変なことになるから、本当にみなさん土日は本来なら出たくない、だけれども要請があって営業

店でなんとかしないといけないから頑張って出る、特に雇用の人たちは頑張ってやらないといけないかな、

という自覚はあるんですけれども、でもそれに対して所定労働時間に入っていないわ、土日頑張っても単

価は全く同じだし、そしてみなさんの努力が報われない、と。でも需要は、結構これからも土日はあると

思うんですけれども、そこを戦略的に打ち出して土日をもっと活用しようとするならば、今のこういう講

師の働き方の土日の扱いというのは問題があるんじゃないですか、と。まあ最初から言っていて、一度手

当のことについても持ち帰ってもらったけど、ダメだったということですけども。それはやっぱり考えて

もらわないといけない大きな課題だなと私たちは思っているんですけれども。どうしても管理上無理、と

いうことならばそういうことも考えて頂けないかなと改めて提議させて頂きたいですけれども。

清水　今A契約でやっている先生が、その所定労働時間を埋められないからB契約になるという対象の方は出

そうなんでしょうか？

濱欠　ちょっと質問が・・・行ったり来たりしている気がするんですけど。土日の話をされていたのでは？今度は違う話ですか？

清水　土日のことはそれで提案させてもらう、ということで。今A契約・B契約のところで、所定労働時間が減

る可能性が出てきた時に、A契約からB契約にならざるを得ない可能性のある先生、対象者として出てき

ているんでしょうか？

鈴木　あくまでも経過なので、ちょっとわからないですね。

川西　基本的にはA契約の人たちはA契約で守って頂ける、とそういう・・・

鈴木　変えないようにしたいとは思っていますけども、ただ実態がどういうふうになるか。

　　　また、その方その方で色々ご都合があるんじゃないか、と話はしてあるので、それには全く聞かないわけにはいかないので、今の段階ではちょっと・・・。

清水　まあ一応・・・今そこで希望しててできているという現状は続く・・・続くというか増えていけば・・・

鈴木　できるだけ今の稼働に準じた形でやりたいですけど、実態としてどうしても１クラス、２クラス無くなるという可能性もあるとか、そうなると我々も効率を上げていかないといけない観点から、仮にですけれど、AからBということもあるかもしれませんけども。今経過を見ている最中ですので、実際そういう人たちがいるかというのはちょっとまだわからない。

清水　まあ、有期ですよね、なのでそこの不安が大きいですよね。減るんじゃないか、無くなるんじゃないか、ということと、毎年もちろん自分のクラスを進級させたいと思ってますし、新規も入れたいと思ってますし、現状よりもアップできるように年明けから頑張ってやっているんだと思うんですけども、やはり不安がつきまとう。ロイヤルティも変わって、１クラスの生徒人数も少なくなると解散させられると思うと、すごく不安定な中でやっているんですよね。そこで確約はできないにしても、ある程度ちゃんと守っていきますよ、とそこは言っておいて頂きたい。なんとかそれに向けて講師も生徒を全部上げれるように、新規も入れれるようにという努力は惜しんでないですし、会社もある程度の時間数は守って契約更新できるというところは・・・

川西　それは最大限努力する、という確認でこの制度がスタートしたと思いますので。５時間の就業規則で・・・所定労働時間で契約している人には、できるだけ最大限努力して運営時間の活用とか新規のクラスに向けての色々営業上の考え方をプラスしてその時間を守っていくと、そういう形でがんばって・・・

鈴木　それはもちろんそうなんですけれども、逆に守るという観点からすれば、例えば１日４時間だとか、５時間、というのを今のこの例えば火曜日だと、今２クラスしかないとか、１クラスになっちゃうとか、色んなケースがあるじゃないですか。それをじゃあその代わりに他の曜日に他の会場で同じような、今のケースを確保するためにそこで稼働はどうですか？というそういう意味での確保は考えられると思います。ただそれを受けられるかというのは講師の判断もあるので。

川西　まあそれは個々に・・・

鈴木　もしそれが無理だとすれば残念ながら変わる可能性も出てくるかもしれない。それはあくまでも想像上の話で。今具体的にこういうことが起こっているのかというのはわからないですけれども、実際に稼働を増やしていけるところもあれば、どうしても減らさざるを得ないところもあるので、その辺のバランスを見ながら今まさにやっている最中です。

川西　その場合は営業店だけじゃなくて、エリアもまたぐということですか？営業店、営業店じゃなくて、エリアもということ？

鈴木　基本的にはだいたい１時間ぐらいという・・・２時間は超えないと通勤時間という考え方で・・・そこはあくまでも常識的な範囲だと思います。

清水　調整する・・・エリアをまたいで、など調整するのは講師担当とエリア担当？

鈴木　はい、そこは横の連携・・・エリアをまたぐと・・・まあエリアも交錯している場合もあるので。例えば都内であれば２人とか１人か？都内は１人か・・・神奈川、東京、千葉と近いですから、エリアの担当が違うので情報を共有しながらやっている。

川西　講師はそういう意味では十分足りているということですか？

鈴木　十分足りているかどうかというのは？？？次第ですね・・・

川西　今年は募集はどれぐらい？採用はどれぐらいを予定しているんですか？

鈴木　今１４名と聞いています。エリアの全体を見たときは・・・

清水　土日限定で募集しているとか？

鈴木　あ、地域限定で？？？実際は１４名と聞いているんですけれども、たぶんそこまでは集まらないんじゃないかなと。逆にそのあたりは今いらっしゃる先生でなんとか回していけるように。それは逆に言うとクラスを集約とか曜日を移動してもらう対応、形になる。

清水　交渉項目の中には出してなかったんですけれども、賞与の件について色んな問い合わせが来てるんですけれども、賞与はその１４か月で割った２月分を２回に分けて、ということですよね？回答ではいくつかの歩引きの誤った控除があったことが発覚しておりますとなっていますけど、対象者はもう連絡は済んでるんでしょうか？

安野　連絡はまだ終わってないんですけれども、報告は来ているので、対象者も金額もチェックは出しましたので、間違いないということは確定しておりますので。あと、給与の処理で実は賞与は普通の企業と違って社会保険料とか計算が違うので、そこを我々の給与では、本社でグループで一括でやっているので、そことの調整を今やってて、それでご本人にどんな連絡がいってる段階か、というのはごめんなさい、今わからない。まあ特定はされてて、金額修正も私も確認はしてますので。

川西　何人ぐらいですか？

安野　３、４人ぐらいだと思います。

清水　これは、評価の違い・・・評価がマイナス評価がないと言ってましたよね？

安野　評価・・・振れ幅が少ないので・・・もう一つ言うとBの人・・・AとBありますよね、Bの人は一律です。評価がないから。

清水　評価してないですもんね？

安野　だから一律でずっと同じ・・・

清水　減額になってるのが、欠勤・遅刻・早退の分の歩引き、そこの部分だけですよね？

安野　半年分の所定労働時間に関わる歩引き、遅刻時間、欠勤時間、時間に直して何百分の何、という本来はそんなに多く歩引きするもんじゃない。中途採用の方は１ヶ月単位で入ってくるので、そういう方の歩引きって六分の一でずっと歩引きなんですけど、普通の人は何時間単位・・・というか一日単位なので。ただ３、４名ぐらいは計算間違いがあったので。

清水　それは遅刻してないのに遅刻になってたってことですか？

安野　遅刻してる、の計上の仕方が間違ってましたので。

清水　それも全然記憶がない・・・遅刻も欠勤も早退もしてないという人は少なかったっていう？

安野　それは評価だけで

清水　評価で下げたってことですか？

安野　評価は下がります。だから上げ下げの幅が少ないだけで、普通の社員はもっと大幅に上がったり下がったりします。平均から。

清水　普通の社員は平均でわかるんですけど、基本給を支給することではないんですか？基本給を減らすってことですか、その評価は。

安野　減らすこともあるし増やすこともあります。賞与ってずっとおっしゃってたように期間の後払いの賞与・・・払い方については評価というところに普通連動するってありますけど、普通の場合は大きく評価が連動するんですけれども、英語講師さんの場合は特殊・・・職種限定であって、地域も限定なので、会社の損益の云々じゃなくて、個人の評価を少しだけ評価させて頂きます、と。そんなに大きな増減があるわけではない。

川西　一時金は１ヶ月とお聞きしてるんですけども、その減額する場合というのが就業規則にもちろん書かれてないし・・・

安野　ご説明させていただいてますよね、初めに。

川西　しましたか？

安野　賞与というのは評価しますよ、と。

川西　減額する場合というのは、その評価だけ。評価によってやります、と。評価の中身に関しては遅刻・欠勤・早退ということ、それ以外の要素があるんですか？

安野　評価があります。で、それと遅刻・早退・欠勤はその期間フルで働いてないかなので。休暇は当然引きませんけども、労働したとみなしてますので。遅刻・早退・欠勤はマイナスじゃないですか、働けなかった部分なので。そこはその分の比率で何百分の・・・例えばＡの方だったら六百分の・・・１日だったら６時間、だとか。そういう比率が・・・

清水　じゃあこの評価は給与・・・

安野　評価は両方使えますので。半年ごとに賞与に使って、その合算した評価を昇給というか、次回の更新にも必要とします。

清水　これの幅というのはいくら引くとかいうのはないんですか？

安野　あります。それは社内規定で決めてますので。全員従来の契約社員と同じ。

清水　それは公表できない？

安野　そんなに大きくないです。

川西　遅刻・欠勤・早退以外で減額される要素は何かあるんですか？

安野　評価です。

川西　評価というのは？

清水　Ｓ，Ａ，Ｂ，Ｃ，Ｄですよね？それの減額は何パーセントとか言えないんですよね？

川西　そんなことよくするな・・・

清水　上限も下限も言えないということですよね？

安野　上限も下限も言えないですけど、そんなに大きく引いているとは思ってないですけど。計算して頂ければわかると思いますけど。全部切り上げてますから。控除は切り下げて支給は切り上げてますので、不利益ないようにちゃんと計算してます。まるめ

てるはずです、１０円とかの単位で。

川西　そしたらそういうことを本人にも何も言わずになぜ減額するか、突然金額を引く、それも基本給のところ

から。普通一時金だったら１ヶ月を・・・

安野　普通賞与って引きますよね？減額しますよね？

川西　え？それは評価で減額しますっていうのは普通しますよ、でもその時に基本の金額から引きますか？一時

金の。

安野　基本の金額から引かなくてどこから引くんですか？

川西　１ヶ月とかそれを０．９ヶ月にするとかそういうことではないんですか？

安野　えっと、何を・・・

川西　基本賃金の額から引くんですか？掛ける元の、それ掛ける何か月ですよね？

安野　賞与決定額から引きます。賞与決定額というのは評価によるものです。

川西　それはわかりました。どの場所から引くかってことです。

安野　決定額があるので、先程言ったように半年の所定労働時間分の遅刻早退欠勤時間、600分の一日６時間だ

ったら６時間、100分の１が引かれますよ、と。

清水　なかった場合ありますよね、なかったら基本給が・・・賞与の決定額になるんですか？

　　　そこから評価？

安野　B契約の人は・・・

清水　A契約の人は？

安野　A契約の人は評価を入れますよ、と。

清水　評価が入る前の・・・そこから引くんですよね？引いたり足したりするんですよね？

安野　１ヶ月という話で始まってませんでした？それで計算してますよという話。

清水　そうですよね？基本給って出してますよね？基本月給出ますよね、Ａ契約の人。それが基準となって、そこから欠勤やらの控除がなければそれが元ですよね？

川西　１ヶ月が１５万としますよね、その１５万×１ヶ月分で賞与の金額が決まりますよね？まあ色々他の要素

も細かくは入るかもしれませんが。

清水　その１５万に評価があって上がるか下がるかということですよね？ということは基本月給がベースです

ね？

安野　ベースです。

川西　うちに言ってきた遅刻も欠勤も早退も何もしていないのに引かれているというのは、評価で引かれてる、

でその評価で引かれているということは１５万の人が14万５千円になった、と。基本の所から引かれる

ということですか？

安野　決定額から。

川西　じゃあ決定額ですよね？

安野　引かれているということは、引かれた結果が決定額なので。賞与は。基準が１ヶ月ですから、平均・・・

というか基本は１ヶ月支給するんですけど、×評価があるのでプラスマイナスの評価が入ります、と。あ

とはそれに対して、半年の所定労働時間に対して、欠勤とか遅刻したというのはその比率で落としますよ、

と。

清水　それがない場合は？

安野　その場合は評価だけ。

清水　評価だけで上がるか下がるかということですよね？その時にＳ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄというのは本人に知らせ

てるんですか？

安野　知らせません。評価は知らせません。

清水　でも基本月給が決まってたらマイナスになってたら、何で引かれたのかなとなりますよね。もし欠勤とか

そういうのがなかったら。だから評価が・・・何の評価がどうだったんだろうとどこかで開示されるんで

すか？

★120～最後まで　奥田二三世

安野　開示しません。開示しないと言うか、総合的な評価の結果は言いませんけれど、まあ面談とか日頃の会話

とか言う所での今後は現場の方でどこまでやってるかはちょっとあれですけれども、それで今回の面談と

かもあると思うんですけど、交渉ではないですけれどもお互いアドバイスとかお互いの納得性とか、そう

言う会話がその場でされると思います。

川西　じゃあ今回の３～4人のミスだったと言うのはそれ以外の事ですか

安野　それ以外です。欠勤とか遅刻とか、私チェックしてて「なんだこれ」って言うバカみたいな数字があった

ので鈴木さんと一緒にチェックしたんですね。そこは…

清水　分かりました。まあ、分かったような分からないような、で、結局、あれですよね、Aの人は基本月給が

決まっているのでそれよりマイナスだったら自分に非が無かった、そういう遅刻とかそう言う物理的な非

がなかったらとしたら評価で下がったって言う判断になるって事ですよね。下がってれば、上がっていれ

ば評価で上がったと言う事になるんですよね。

川西　あの、今回のミスの事もそうですし、その評価の時も何らかの形で現場のやり取りの中で本人にも知らせ

て頂かないと本当に「何でだろう」と言うままで組合に言うしか仕様が無いと言う状態になっていたり、

それから今回もミスって言う事が分かっているんだったら早く計算は別としてもミスがありましたので

追って連絡しますと、どこどこで…

安野　していると思いますよ。

川西　あのどこで処理をします…

安野　相当前の話ですので…

川西　言っていましたか。現場の本人にも伝わっている、それ以外にも引かれているんだったらそれは評価で引

かれているとそう言う風に判断する訳ですね。

安野　評価の計算もミスの無かった…

川西　いやだから計算のミスの人には連絡済みと言う事なんですね。

安野　あの、鈴木さん、しているはずですよな。

鈴木　確認してみないといけないですね。

安野　あの、ちょっと相当前の話だったんで私も、もうされている頃だと思いますけど、2月の給料の本番計

算などがまだこれからなんで、そこが終わってから正式に連絡しようと思っているかもしれないです。

川西　本人には言うべきですよね早く、引かれている人については

安野　そこはきちんとお詫びも含めて

清水　分かりました、じゃあ、ちょっと全体的な所で会社回答の確認をさせて頂きたいんですけれども、1番か

　　　らいいでしょうか。もう一回確認なんですけどTOEICとかランクの問題なんですけど、そのランクを上

げる時のTOEIC受験に関しては会社が受験料会社負担し、受験時間に対して賃金を払うと言う事ですよ

ね。

安野　あの、その続きもあるかもしれないですけれども、もともと今登録して頂いているので有効期限があるの

で、それをクリアしていたら別にもう一回受けろと言う話ではないんですけれども

清水　それが無い場合は会社業務指示でTOEIC受験して

安野　それは受験して頂く様にします。

清水　ですね。それはその受験機会と言うのは

安野　一回しか、その期間にはチャンスは無い

清水　だから、それランクをアップするって言うのは一年に一回と言う事ですか。

安野　そうですね。そう意味では事前に取っといて頂ければ、あの、その…

清水　はい、えーっと、残業申請の所にちょっと戻るんですけれども、残業の申請、まあメールでしますよね

安野　何番？

清水　2番の所のちょっと追加、あの、あれなんですけど、残業申請のメールをしますよねOutlookで、Outlook

　　　の不具合がすごく多い様で、なかなかつながらなかったりとか、運営時間内で用事があったり生徒へ送ら

ないといけないのをメールしようと思っても何回も、この前も不具合があったと言う事で解消しましたっ

てなってたんですけれどもすごく繋がらない事が多いんで

安野　不具合が多いって、相当…

清水　なんか全然繋がらないですけれども

安野　他の所の不具合って言うのはやっぱりシステムの混み具合があって、あとそのあれですね繋いでるWi-Fi

だとかあそこら辺の渋滞度合いもあるんで何とも言えないですけれども

清水　だからそれですごく思っていた時間が取られたりとかもあるので、ん～って思う事があります。だからま

あ申請が面倒くさくだんだんなってくるのかなってちょっと思うので、一応そう言う事も有ると言う事は

お伝えしておきます。本当にパッと立ち上がってパッパッと出来れば、本当に簡単に出来る事が、あぁっ

て言う…

安野　そう言う事なら事後でも必要に応じて受付ていますので、残業申請も、そう言う不具合がありましたよ、

だから遅くなっちゃいましたと書いてくれたら良いと思います。

清水　はい、分かりました。でも一応そう言う事が私たちの所で何とも出来ない事は、もしそのシステム上なり

の何なりで上手く行くのであればして下さい。

安野　それはなかなか難しい所ですね。我々の及ぶ範囲ではない。

清水　でも本当に繋がらなくってと言う事がよくあるので。

安野　多くはパソコンのWi-Fi環境とかそう言う所がある。

清水　Wi-Fiが弱いんですかね。

安野　あの、通常、我々もそうなんですけれども、自宅で使う場合は自宅のWi-Fiに繋ぐ様にしてます。別の渡

しているやつはどうしても制限が狭いのでそう言う意味ではご自宅のWi-Fiに繋いで頂いた方が環境は

良くなると思います。

清水　まあね、でも家で仕事したらあかんからね。

安野　繋ぐのはいいんです。

清水　まあね、そうですけど、普段センターでする時に

安野　Wi-Fiがあれば

清水　1階は使えるけど2階はダメとかね、いっぱいあるんですよ、そんなにパスワードを教えてくれないセン

ターもあるみたいで

安野　だからお渡ししているんですけどね。

清水　はい、だからそれが繋がらないって言うのも一つあるなって言う事はお伝えしおきます。

安野　はい。

清水　で、えっと、残業申請に関しては出来るだけ本当に仕事をした分に関してはきっちりとこういう事情で言

うのは連絡して残業申請しましょうと言う形で私たちも言いますし、サービス残業は絶対させていないっ

て言う風に会社は言っているよと言う風に、あの会社も宣伝しておいて下さいね。で、えっと4番の説明

不足ですって言っているんですけど、まあ、今回の協定の事もそうですけど、なんか知っている前提で来

ても全く、それこそまあ正直な話、36協定すらも知らない方もいらっしゃったりとかって言う事もありま

すので、あの「はぁ？」って、まあ調べたら分かる事ですけど「何が来たん？」って感じで思う人もいる

ので、まあ、あの、あとミスと言う事か、これに入力して、これで、まあ例えば稼働シュミレーションで

も作って下さいって来たのに、差し替えですって、やったら、ちゃんと真面目にとっとと仕事する人の方

がもう一回やり直さないといけないとか言う事になったりとかしているので、そのミスは仕方がないです

けど「よくあるなあ」「またかあ」と言う事もよくあったりするので、そう言う所ですね。私たちもやっぱ

り自分たちで貸与されているパソコンでちゃんと使える様に努力もしてますし、自己研鑽しているつもり

ですけれども、なかなか分からないんじゃなくって、こう言う事情もあるんだよって言う事で、もう少し

説明が分かり易いと良いなと言う風に思います。やっぱりなかなか効率的に出来るように。

安野　結構、気は使っているんですよ。あの色々多分社内事情もあってお分かりにならないからもうちょっと補

足しましょうねって言う風には担当者にはその都度、言っているんですけれどもね。

清水　その気の使い方がもう少し上手な表現になっていると分かり易いのかな。

川西　皆さんとはね、こちらのスキルの不足と言うよりも向こうから言って来る事の意味が分からないとか、も

う一度やり直して下さいとか、それが多いので、むしろこの皆さんの、後で私も聞いた事なんですけれど

も、皆さんはもっとちゃんと分かり易いそう言う事できちんと間違いのない要請をして欲しいと言う様な

事なんですわ。だからむしろここに言っている自己研鑽して欲しいと言っている事は、まあそう言う勿論

こちらもそう言う事で不足している人もいますけど、どっちかと言うともっと改善をお願いしたいと、通

知やらそう言う事について言う事の方が強かったみたいですので。まあお互いにそれは改善をしていくと

安野　まあ、こう言うこの場でしかないので、我々いろんな子会社も含めてもやっていますけれども、質問は今

迄無くやれているので、まあ普通のレベルかなと思って、それでもやっぱり初めてだとあれなのでと思っ

てコピー付けて絵で示したりと工夫を担当者はしてくれていると私は思っていたんですけれども。今後も

そう言う風にはして行きますけれども、どこのご指摘か具体的に…

清水　はい、お願いします。差し替えが多い事も一つですね。「やったのに」って言う所で、はい。5番、6番、

あ、6番の所の確認なんですけれども、基本的な考え方「自己都合による退任退職の場合、或いは在任途

中での返却は元払い」って言うのは、私たち1年契約、1年終わった時点で契約更新しなかったらこれ

は自己都合ではないですよね。契約満了になるんですよね。

安野　あの契約は両者の合意なので、片方の合意が無いと言う事はそちらの都合になる。会社都合と書いていま

　　　すので、会社でご用意出来ませんって言うのは会社ですけど、ご自身で働けませんと言うのはご自身の都

合だと言う理解です。退任届とか必要ないので

川西　と言うより、契約期間満了の場合も本人がしなければいけないと言う事ですか

安野　そう言う理解です。

川西　本人負担

安野　だって契約してくれないんですよね。会社は提示しているけれども本人が契約しないって言うんだったら

それはご自分の希望の方になるんじゃないですか。両者の合意ですからそう言う分け方です。どっちが選

択したんですかね、と言う事になります。

川西　1年…

安野　委任の方も同じ考え方です。委任の方は期間が無いので両者の合意で、通常は委任の方から辞めますよと

言うのは多いですね。そう言う場合はご自身でお願いしますと言う自己負担。

川西　じゃあ、1年契約でお互い1年間ですよと契約していてもその契約終了で満了で終わるって言う時

安野　会社の？って言ってないんじゃないですか

川西　普通の場合…

安野　？…契約成立ですよね…

川西　期間満了でも基本は継続して下さいとする事を前提にして期間満了と考えると言う事ですね

安野　会社は契約出来ない時は会社都合って書いてある、会社が持ちますよ。仕事場がもう撤廃しちゃいました。

特約店さんも周り100㎞以内にないって言う場合だったらしょうがないじゃないですか、って言うのは会

社都合

清水　あとそれと定年とかって言う事ですか

安野　そうですね、定年、ごめんなさい、定年の場合は会社都合ですね。

清水　定年は会社都合ですね。

川西　えっと、まあ基本的に考えて教材これ使いなさいって言って渡されているものが終わって返しなさいと、

返す事が義務となっているのなら、返すのも郵送料もそちらが持つと言うのが普通そう言うものなんじゃ

ないんですか。

安野　決めの問題じゃないですか。

川西　決めの問題。

安野　会社が絶対に持たなきゃいけないと言う法律は無いですから。

川西　法って、法はいちいちそんなもんは無い。

安野　当たり前じゃないですかって言われたら、そう言うしかないですよね。決めの問題です。そう言うルール

で我々線引きをしてやって来ましたんで、今の所、それを変える社内的な対応もいろいろあるんで、あの

こう言う判断をさせて頂いている事にご理解頂いている。

清水　まあこれについてはちょっとその決めをそろそろ変えませんかと言う事で大量に送られて来ている事も

あるのでまたちょっとずつ検討して頂けるように、毎回どうですかそろそろ引き取って貰えませんか、是

非ご検討下さい。提案して「はい」じゃなくって検討して下さいで、えーっと7番、賃金の所も、ま、あ

と無期の通知、対象者とかはもう決まっているんですか。まだここには4月始めに

安野　何番ですか。

清水　あ、ごめんなさい、10番です。あの無期の通知は

川西　無期契約する人は、あの基本、今年何人位いるとか、まだ決まっていないんですか。

安野　これ、評価とかまだ出ていないんで、？の判断させて

川西　それは本人に、今度の契約の時に言うと言う事ですか、無期契約に貴方をしたいと

安野　そう言う事になると思います。

清水　それもまあ、あ、分かりました。

川西　無期、考えていますよね。もうその制度がありながら誰もいないと言う事になると、また皆、すごくがっ

かりする事になっちゃいますけど

清水　14番の所ですね。

安野　あの評価を持って考える。

清水　その評価がＳと言うことですか。評価が

安野　あの、前から言っていますように個人の評価と、一番大切なのが事業の環境ですよ、で、今、他のご質問

でもありましたけれど、まだ改革中で赤字なのでまだまだ安定的に確保できるかどうか、そこはその時判

断して行くしかないので、そこはちょっとその時の回答に、回答と言うかタイミングで判断していきます

と言う

清水　じゃあえっと、次、17番の所ですね。まあ新しいコースが急に出来ましたけど一人クラスを認める、中高

生の所で、特約店がコースの開設を見送っている場合、委任契約、委任の先生たちのスキルを活かしても

らう事を目的としと言う事ですけれども、特約店がコースの開設を見送っていると言う場合もありますし、

なかなか、雇用の先生はこのクラスを持つのも制限もすごく多かったように思うんですけど、どう、これ

の開設、今年に、来期に予定している所はどの位あるんですか。たくさんの特約店があるんですか。

鈴木　まだこれからですね。今、申請が上がって来ている最中なんで、まだ最終的にどの位の所になるかは分か

らない。

川西　これ、経営が厳しいと言っている中で、こう言う事はあの企業的にここに踏み出そうと言う事については

　　　採算が取れるとそう言う事なんですよね。

鈴木　そうですね。

川西　そう言う中で（割愛？）していこうと

鈴木　基本的にはそうですね。お店によって、さっきそのお話しに合った様に開講しないとか言う判断のお話し

がありましたけれど、お店によって確かにある程度年齢が行った時にもうそこで例えば終えて貰わないと

新たな開講であったりとか、そう言ったその運営的な事を考えた時に難しい判断あって、一律みんなその

特約店がやりますって言った状態になっていないのが事実です。

川西　まあ、皆さんの感じとしてはひとクラスはまあ採算の問題で認めないと言う形で集約して行った中で、今

回そう言う形に打ち出してると言う事と、それから雇用も委任はねまあ今後採用しなくて雇用にして行く

と言っているけれどもこれを受け持つのが委任の先生と基本に考えていらっしゃると言う所でそっちを

やっていると言う事で何かこう今までの…

鈴木　あの、もともとこの位、この年代のコース、いわゆるEnglish Seminarとか、まあかつてEnglish Seminar

　と言っていたのは、こちらから推奨教材を出していて、そうじゃない物を使う場合にもEnglish Seminar

　と掲げていたんですよね。今回はそこを整理したかったのでEnglish Seminarと言うのは我々がこれを使

ってくれと言う教材Metro２と言う具体的にはそれを使ったものをEnglish Seminarと呼びましょう。

そうじゃないものは、今迄今期は推奨外ってコース予定にしていましたけれど、そこを今回この名前にし

たと言う。それは…。それとあと委任契約の方と雇用契約の方をある程度その裁量と言う問題あったので、

それをもってコースを分ける時にも少しはっきりさせたかったと言うそれが…。

清水　なんかちょっと、あの混乱するなって言う風に委任講師と雇用講師が混在する特約店の中では持てる先生

と持てない先生とだから自分の受け持っている生徒がそのまま進級しにくいと言う場合もあったりとか

するので同じ店の中で先生によって違いが出るのも余り良くないなと思います。ちょっとなんか「んっ？」

て言う疑問が出たんですけど、やっぱり委任の先生であっても雇用の先生であってもその店でやっている

先生は一緒なので保護者の方からこの先生はこのコース持てるけどこの先生は持てないよとかっていう

のもなんかずっと一緒に同じように仕事をしている中でね公平性に欠けるなと言う風に思ったんですけ

れども。ここはまだ今後どうなるか、あと英検のコースだったりとかフォローのコースなんかも出来てま

したし、その辺も有りますが…「え、英検するんや」って言う風にも思ったりしてます。ちょっとここは

少し私たちの中でもこのコースがどんな風になって行くのか、どんな風になって行くと言うよりどんな風

に春に進級させて行くかと言う事をちょっとある程度つかんで…

川西　まあね、ずっと見て来て持ち上がってきた先生がそこで上がれないと、子どもや保護者にしてみればそう

言う問題が出て来ますよね。だからまあやってみないと分かりませんけども、いろんな意味ではそれが店

の…

鈴木　あくまでもさっきも言いましたようにオリジナルでやるって言うコースでもあった訳ですよね、それがそ

の先生がオリジナルだから…そんなに大きく何かが違う…

濱欠　もう時間が過ぎでしまっているので

清水　はい、もう、あとちょっと、最後まで行きます。今、18番、流して下さい。特約店のスタッフの方からも

いろんな声が上がっている事なので、今、あの音楽の方はすごく出ています。経営的に厳しいと言う中で

あれなんでしょうけれども、なんかこう打てないのかなと言う風に思います。それから19番のオンライ

ンレッスンの時期とかは全然決まってないんでしょうか。

鈴木　あの今これで、ここに書いてあるのは具体的に文言にはしていませんけれど、基本的に今やろうとしてい

るのは、そもそも契約を解約した特約店の行き場を失ってしまった生徒たち、結構ローカルが多いんです

けれど、そう言った子たちを対象としたオンラインレッスンをやろうとしています。

清水　あー、青森とか

鈴木　まあ青森はちょっと予定が遅れちゃいましたけど、それ以外で。まああの青森は今後気を付けて行こうと

思っています。

清水　これは誰が担当、講師は

鈴木　基本的には当面は高輪から配信予定です。雇用講師で、まずはうちのコース担当の先生で

清水　それはシステムとしては会員、会員になった生徒だけが視聴できると言う形

鈴木　視聴と言うか直接レッスン

清水　直接レッスン、個人レッスン

鈴木　直接契約して

清水　個人

鈴木　グループ

清水　グループで

鈴木　グループで、結果的に個人になっちゃう可能性がある。だから今は空白エリア対策って言う…

清水　じゃあ普通の首都圏であったりとか関西であったりではない

鈴木　競合になる、はたして競合になるかその議論したらあれなんですけど、そんなにくまなくやっている訳じ

ゃないので、ただまあおおざっぱに言うと例えば今度みたいに辞めちゃうお店の生徒が100人レベル残っ

ちゃたりいたとすると、今迄だったらもう他にヤマハの教室が無いので他社を紹介するしかないとか、そ

れもまあそれはそれで有りだと思うんだけど、取り敢えずこちらでこれだやってみて反応をみたいと言う

清水　分かりました。

濱欠　すみません、私、次のbookingがありまして、出させて頂きたいんですけど

清水　はい。マスクの所だけ、じゃあ何とか検討して下さい。一応そう言う職場もある様なのでヤマハとしても

考えて下さい。マスクの配布なり何なり、これでいいですかね、はい。

川西　営業、今、業績としてはいろいろ業績、改革をやった結果として上向いていますか。

濱欠　まだ改革中ですので

川西　効果が特に出ていない

濱欠　ちょっと今はまだ言えないですね。

川西　まあ講師たちも努力をしてクラスの変遷やらもあって来た中で縮小という所では随分苦しい思いをした

講師もいる中でやっているので成果を是非上げて欲しいんですけれども、まあまた業績については

濱欠　今は申し上げられる状態ではない。

川西　まだ難しいと言う所…

清水　分かりました、じゃあいいですか。すみません、遅くまで、ありがとうございました。