

「2017年春闘，団体交渉開催

— 3/28

【労】 ○ ○
 団体交渉
 【使】 ● ● ● ●

3月31日、高宮敏郎副理事長は職場内メールで全国7校舎の職員に向けて次のように述べました。「本日、代々木ゼミナールの60期が終了し、明日から61期が始まります。……電算機や衛星放送などの最先端の技術を取り入れながら、新しい予備校スタイルを確立……、そして、SAPIX、プライベート、ベストティーチャーをグループに迎え、干支が一回りした代ゼミは新たに飛躍します」。

その3日前の3月28日、2017年春闘の第1回団体交渉が本部校で開催されました。代々木ゼミナールの「飛躍」を担う職員の待遇改善ははかれるのでしょうか。交渉内容の一部をお伝えします。

- 組合**「要求に対する文書による回答はあるか？」 **学園**「文書というより口頭で」
- 組合**「決定権を持つ理事長および副理事長の団交出席を説明を求めている。今回は？」 **学園**「ない」
- 組合**「理由は？」 **学園**「二人が団交に出席する必要性がないからだ」
- 組合**「一昨年のリストラに関する理事長・副理事長から謝罪の言葉、今後の方針説明もないのか？」
- 学園**「それは職員向けにはすでに済んでいる。団交の場でそれが必要かという問題もある」
- 組合**「いつの時点が理事長・副理事長の職員に対する釈明という位置づけなのか？」
- 学園**「8月20日に自分の言葉ではないが、意思を表明している」
- 組合**「直接職員への説明はなかった。サテラインの設備を用いたり、文書を配布する手もあったはずだが」
- 学園**「我々としては十分に説明しているという認識だ」
- 組合**「本年度の生徒募集状況は中間的な時点だが、いかがか？」
- 学園**「昨年度の同時点とほぼ同じ。若干増えている。福岡は悪い」 ※注：組合員は福岡校所属
- 組合**「賃金アップが可能となる（安定的な経営を維持する）には、損益分岐点というか、どのくらいの本科生（大学受験科生）が全体として在籍していればよいと考えているか？」
- 学園**「学費の問題もあり、一概に言えないが、校舎で1000人を超えてほしい、少なくとも」
- 組合**「正職員の基本給について昨年同様4%以上アップ、非正規職員（契約職員・パート職員）について5%以上のアップを求めている。原資は？ 4%が無理なら、2%、1%という議論にはならないのか？」
- 学園**「原資がというより、どこまで先行投資するかという話になる。校舎を圧縮したことで赤字は減っている。とはいえ4%アップという回答は財務の立場からは出ない」
- 組合**「それでは賃上げどころではなく、7校体制になっても、今後経営を維持できるのかという話になる」
- 学園**「4%上げたら（経営は）維持できるというのか？」
- 組合**「職員のモチベーションを上げていくことになる（それが出発点になる）。回答は？」
- 学園**「昨年と同じ。あとは人事評価にもとづく昇格・昇給となる」
- 組合**「契約職員・パート職員の賃上げも同じか？」 **学園**「考えていないわけではないが、厳しい」
- 組合**「単身赴任者の手当、一時帰宅旅費、家族の赴任地訪問旅費については？」
- 学園**「単身赴任はほとんどなくなると思うが、手当支給、帰宅旅費支給の年12回は予定している。家族の赴任地訪問旅費は帰宅旅費の範囲で調整してほしい」
- 組合**「退職金についてポイント単価の2倍への改善を求めている。例えば30年勤続でも600万円程度。現状が極めて低水準だから、2倍でも1000万円を超える程度。2倍を過剰な要求と思うか？」
- 学園**「無理。過大とは思わないが、今の状況では致し方ない。検討課題。業界内の中の上を目指している」
- 組合**「配転・出向の事前通知、内部告発者の保護、ハラスメントの防止について労働協約の締結を求める」
- 学園**「労働協約締結の意思はない。適切に対応している」
- 組合**「労働協約の締結ができない理由は？」 **学園**「する理由もない。通常以上に稼働しているから」
- 組合**「労働契約法の改正により、5年目となる来年は有期契約職員について、希望があれば無期労働契約に転換する制度が始まる。そこを機に正職員にしてはどうかという提案だが、方針は？」

学園「無機化はよい。採用の際の条件、賃金体系の違いがあつてどうかという問題もあるが、現場としては職員が無期である方がやりやすく、有期の職員は精神的な負担もあるだろう。考えていきたい」

組合「正職員化はどうか？」 学園「ありえないことではない。整理していきたい」

代ゼミの「飛躍」はどのように実現するのですか？

経営状況が好転しないのでベースアップは不可能、あとは個々の職員の評価にもとづく賃金の変動あるのみというのが結論です。組合はもっと力を強めて夏一時金以後の交渉に臨みたいと思っています。職員の皆さん、ぜひ組合に参加し、強く待遇改善を要求していきましょう。

それにしても、学園側の言葉や姿勢、いかがでしょうか。組合としても情けない結果ですが、賃上げができない現状を学園側は恥ずかしいとは思わないのでしょうか。

「各校舎で本科生が集まっていない」「（新たに取り組みされている事業も収益の面では）だめでしょう」「職員の給料を上げたら経営が立て直せるのか？」といった発言の数々に、前向きな姿勢は感じられませんでした。お前たち現場の職員が生徒を集めていないから賃上げなど考えられないといわんばかりのニュアンスも感じられ、学園側交渉員の姿勢は「他人事」のようなのです。

経営を維持・向上させることの責任はいうまでもなく経営者にあります。予備校の場合、入学してくれる生徒をどれだけ集めるか、どんなサービスを提供して収益を上げていくのか……。現在の代ゼミは「それぞれの職員の創意工夫で」「自由な発想が大切」「まずは現場の一つひとつの積み重ね」などといった悠長なことを言っている状況には置かれていません。

生徒数を維持することに汲々としている現実を前にしてもなお、事態を打開する方策を団交に出席している学園幹部の交渉員は示すことができていないのです。

* * * *

再び高宮敏郎副理事長の職員宛てメール。今度は4月3日付のものです。副理事長は1997年に大学を卒業、当時の三菱信託銀行の入社式で社長から「不良債権の処理は終わったから、胸を張って入社してほしい」旨の言葉を聞きながらも厳しい現実を知るに至り、「人の言うことを鵜呑みにしてはいけないことを学んだ」と述べています。組織のトップに立つ経営者たる者、たとえば「飛躍」のような明るい希望の言葉を発して従業員を鼓舞することも大切でしょう。しかし、そこに確かな現状分析、客観的な裏付け、現実的な将来への展望などがなければ、ただの法螺吹きとなってしまいます。

2014年の代ゼミ大リストラ発表以来、組合は決定権をもつ理事長・副理事長の団交出席を求めてきました。リストラ発表時から懸念されていた厳しい状況が現実になりつつある今、職員のこれからの生活・人生にかかわる雇用の確保と待遇の改善をはかっていくために、その基盤となる今後の経営のビジョンや具体策を理事長・副理事長に語ってもらわなければなりません。そのためには職員の耳と目と口は多ければ多いほどよい。やはり、ぜひ組合に集ってください。

代ゼミ不当労働行為事件 都労委第2回審問

代ゼミ大リストラを議題とする団体交渉における学校法人高宮学園の対応を不当労働行為として、2015年、労働組合東京ユニオンが東京都労働委員会に救済命令の発令を求める申立を行いました。この支部ニュースで再三お伝えしてきましたが、いよいよ最後となる第2回審問が行われます。

第2回 反対尋問 4月13日（木） 13：30～16：00

証人 申立人東京ユニオン 松藤・代々木ゼミナール支部長

高井・東京ユニオン顧問

被申立人高宮学園 成澤・総務人事統括本部長

井村・財務本部長

経営者が組合と相対する時の姿勢は、彼らが従業員をどのように思っているかということを示す一つのバロメーターになっていると思います。働く者をないがしろにする行為などありえない労使関係をつくるために、多くの目で凝視していく必要があります。傍聴支援をよろしくお願いいたします。

GU 労働組合東京ユニオン

☎03-5354-6251 FAX 03-5354-6252