

## ECCへ

我々の賃金引上げを目指す取り組みについて、すべてのネイティブ教師の皆さんに説明していただき、感謝します。

ですが、皆さんにお送りになったお手紙に、何点か付け加えさせていただきたいと思います。

ECCの教育活動へのみなさんの貴重なご尽力に感謝申し上げます。外語事業部長として、私にはECCと労働組合の間の交渉の現状についてすべての先生方に説明し、会社側の考えについての正しいご理解を頂く責任があります。

ご承知のことかも知れませんが、ネイティブ教師の労働組合とECCとは、毎年、労働諸条件について交渉を行っています。今年も同様です。2016年1月以来、給与の調整を主な議題として何度も団体交渉を重ねて参りました。半年を経ても両者は合意に達していません。加えて、労働組合は交渉を継続する中で2度に渡ってストライキ権を行使しました。

1年のうちに2度ストライキが行われると言うかつてない状況の中で、私は、その背景を直接に余すところなくみなさんにご説明し、この状況を明確に把握して頂くことが肝要であるとの思いからこの文を書いております。

生活費は年々上昇し、一方、教師の基本給は変わらぬままです。

毎年、労働組合の要求は賃金に関するものが中心です。

まず第一に指摘して行かねばならないことは、有期契約については賃上げはないのが原則である、ということです。それぞれの人は、会社から提示された雇用条件を認めて契約書にサインします。給与が毎年自動的に上がることはないのです。それぞれの人の給与は、提示を行う前に、それぞれの仕事ぶりや所属する事業部の業績とを考慮して決定されます。

「給料に不満ならやめればいい」ということですか？

遺憾なことに、各事業部間の業績には大きな差が存在しています。中でもネイティブ教師の皆さんが所属する外語事業部は最下位あたりに甘んじ続けています。その結果、ECCとしては当事業部所属の全従業員の給与調整のための予算を、近年は削減せざるをえなかったのです。

上述しましたように、有期契約においては「賃上げ」という考えは存在しません。しかし、組合は毎年賃上げの要求書を提出します。今年の組合の要求は、「全組合員に時給100円の特別賃上げ」でした。これは、ここ数年の給与調整額の平均の6~7倍です。外語事業部の業績を考えれば、この要求はとも受け入れることができるものではなく、未だ合意には達していません。

では、教師たちの給料はなぜ毎年上がるのですか？

組合の要求の根拠は以下の事実にあります。法改正に伴い、2016年10月から多くの常勤ネイティブ教師が健康保険と厚生年金保険（社会保険）へ強制加入させられることとなります。このことによって手取り額が減少することから、組合は会社に対し、組合の表現を借りれば「激変緩和のための特別対策」によってこの減少の一部をカバーすることを求めているのです。

これは政府が決めたことなのであって会社が決めたことではありません。みなさんもお存じの通り、会社は従業員の皆さんと同額を支払わねばならないのです。

ECCが「週29.5時間契約」などの脱法行為をやっていたならば、これは何の心配事もなかったはずですか？

ECCと組合とが合意に達しない中、4月20日（水曜日）にストライキ通告が届きました。その時会社は、組合の要求について、軽減策と関連して主として3点を議論していました。

- ① 社会保険料の会社負担分の増加は、外語事業部の収益に大きな影響を及ぼす。
- ② 常勤ネイティブ教師の約40%はすでに社会保険に加入しており、軽減策の意図するところが不明確である。
- ③ 社会保険未加入の教師（その大部分はECC在籍3年未満）にとっては、この新法はその生活に直接影響を与える。

これはうそです。我々は何度も説明しています。消費税の引き上げ、電気・ガスなどの料金引き上げ、その他物価の上昇などを埋め合わせるためです。それに、2014年に賃上げの平均額は半分にカットされました。

結論的にECCとしては、軽減策の要求は理解できるものであり、平均月額3,000円の給与調整原資を用意し、非組合員を含む常勤教師全員に対して、ECCの方針に従ってこれを分配することにしました。そして、ストライキを回避すべく会社は回答期限より早くこの回答を組合に届けました。

この提案は、非常勤組合員は対象外でした。

しかし、会社からの回答は要求からは程遠いとして、組合は4月23日（土曜日）にストライキを決行したのです。

これは、29.5時間契約の教師にとっては時給25円以下です。

このストライキの後、組合は会社が提案した平均月額3,000円の給与調整原資を6,000円（時給50円）とする新しい要求を出しました。

我々の要求の四分の一以下で、しかも、非常勤対象外、です！

ECCは、ストライキは労働組合の権利であることを理解しています。しかし、新学期開始直後の時期のストライキはスタッフ、同僚教師及び学生達に大きな負担を負わせ、会社の評判も大きく傷つけました。授業中止は収入を減少させました。こうしたことから、経営陣の中には組合に対して厳しい態度で臨むべきだ、との主張もありました。しかしながら会社は、月額6,000円の原資を準備する要求を受け入れたのです。また我々は、近年の外語事業部の売り上げ額のデータを公開し、この月額6,000円の要求をどうやって受け入れるのかを説明したのです。その結果、組合は「会社の姿勢を理解した」として、5月7日に予定していたストライキを延期しました。

肝心なことが抜けています。この後、会社側はそれまでの提示を全て撤回し、交渉は振り出しに戻ったのです。会社が言われる「余すところない説明」とは、こんなものなのです。

外語事業部が赤字なのは、関東地方で事業を拡大しているからです。投資は損失ではありません。

その後数週間間に、ECCと組合とは2度の団体交渉を持ち、この原資の分配について討論しました。組合は「全組合員に月額6,000円の賃上げ」を要求し、ECC側は「各教師の仕事ぶりの評価の基づく分配」の考えを提案しました。議論は合意には至りませんでした。

会社はこう考えています。給与調整の目的が社会保険への加入による激変緩和のための特別対策だとすれば、給与の少ない教師への影響がより大きいことを考慮しなければなりません。現在、外語事業部所属の常勤教師の給与には大きな差が存在しています。新任教師の給与は月額252,000円です。しかし、週20～25時間労働の契約を結んでいる教師の中には時給4,000円以上の人も何人かいます。私達は、長い間会社に貢献してきて高い給料を得ている教師達の努力に敬意を払い感謝しています。しかし、こうした収入差がある下では、この負担軽減策のための原資は収入の低い人により多く分配されるべきではないでしょうか？

2～3人程度です。大袈裟を言わないでください。

更に、「全組合員に原資を均等に分配する」という組合の考え方は、ECCの評価を基礎とする制度と矛盾するものです。この評価を基礎とする制度は、ECCの報酬についての方針の核心となっているものなのです。会社の基本方針は、成果主義です。収めた成果に関係なく従業員に均等に給与を払う会社は、失敗が不可避です。なぜならば、それは「横並び」を促進し、大きな成果を上げる姿勢を削ぐからです。このことは、いかなる業種においても成功のための公式にはなりえません。成果を収めて時給が90円上がるはずの教師にも、成果に乏しく時給は5円しか上がらないはずの教師にも時給50円の賃上げを組合は要求しています。これは、成果を上げた教師を認めず、成果を上げなかった教師にも報酬を与える、というものに他なりません。会社はこのことを繰り返す、どの地域においても直接説明を行なってきましたが、この基本方針についての理解が見られないことに非常に失望しています。

この仕組みが機能している、と感じている教師はいません。

ECC自身が組合に対して、「この評価システムは破産している」と認めています。

会社と組合とが合意に至らない中、組合は6月25日に第二回目のストライキを行いました。

この時期に、大阪の組合の執行委員の一人が、~~Facebook~~へのストライキに関する投稿の中でECCのロゴを改造したものを会社の許可なく使用しました。~~ロゴはECCにとって大切な知的財産です。従って、その方法・手段を問わず、従業員が経営側の明確な許可を得ることなくロゴを使用することは厳しく禁じられています。我々は組合との交渉を続けますがこれは看過できない違法行為です。~~

今回の労使の対立は、2016年10月から始まる社会保険への加入に伴う負担増から始まったものです。会社はこの件を真剣に考慮しそれに対応してきました。しかし組合は、「組合員への一律賃上げ」に固執し、非組合員を含む全従業員が所属している会社からの提案を受け付けず、会社との協力も行っておりません。組合が会社の発展に貢献することに積極的でないことは残念なことです。

これは全部誤っています。彼は2人の上司に呼ばれ、違法にもストライキについて責問されたのです。また、我々の弁護士によれば、彼の会社のロゴの使い方は正当な権利の行使にあたるということです。

会社が従業員の生活の向上に無関心なのは残念なことです。

ECCはこの程あっせん申請を行いました。これは、事態の解決のために第三者（中央労働委員会）によって行われるものです。公開のあっせん協議の場で双方の主張が述べられます。合意形成が望まれるところです。

この機会に、全従業員の皆さんが従業員としての「権利」と「義務」について真剣に考えて頂くことを心から願っています。

1. 組織する
2. ストライキを行う
3. 労働条件の向上を要求する。

## ECCの経営者の皆さん

この付け加えました部分で、我々がなぜ、生活費の上昇に対処するために賃金の引き上げを要求しているのか理解できましたでしょうか？（もともと、我々は何年にも渡って団体交渉で説明してきたのですが）。

もしもまだ理解頂けないとしたら、従業員のことを同じ「人間」と見て立場を考えてみればいいかもしれません。