第 14 回 ヤマハ英語講師ユニオン団体交渉・報告書

日時:2020 年 8 月 31 日(月)10:00~12:12
場所: TKP 大阪御堂筋カンファレンスセンター
出席者:(ヤマハ)濱欠・串田・安野・鈴木・安陪弁護士
(ユニオン) 岩城弁護士・清水弁護士・NPO 働き方 ASU-NET 川西副理事 清水・奥田・その他 7 名（文責：野村）

1　山口県から初参加の春山先生より要望と質問

①講師は指導に邁進し顧客満足の向上や生徒を維持する努力を日々行なっている。企業として講師が安心して長く働ける環境をつくっていただきたいが、雇用改革の現案ではそうはなっていない。講師なくして事業は成り立たないため、講師が退任しないよう、よく検討していただきたい。
②YMJ 側の弁護士への質問
弁護士の立場として委任契約について見解を伺いたい。
→(安陪弁護士)　委任契約で社会的に問題があると思っていないし、個人的な発言は出来ない。

2　ヤマハより連絡事項(濱欠)

①雇用制度導入の説明について
前回 8 月 7 日の団体交渉の際に雇用制度改革を 9 月上旬に配信するとお知らせしたが、
9 月 8 日に説明動画を配信する予定。この件について 9 月 1 日に講師サイトにて告知する。

②特約店への説明について
英語の構造改革を中心にした web 会議を 9 月 3 日より順次実施予定。

③コロナ休業補償要望書への回答について
支給した見舞金が取り得る最大限の状況。今年は大きな事業損を見込んでおり、これ以上の補償は困難であることを改めて申しあげたい。
持続化給付金の協力として申請に関する文書作成は手をつくした。ご理解いただきたい。
(ユニオンより)
要求書に対する回答書がほしかった。持続化給付金に漏れている方たちについて深刻に考えてほしい。申請文書作成への協力(税理士)はありがたかったが、そもそも今までの契約自体に問題があるため、救済を考えていただきたく要望書を提出した。業績の問題はあるが講師が仕事を継続していけるように考えていただきたい。

3 本日の議題

①時給レンジ、昇給制度について

⑴ (ユニオン)ランクの意味は？昇給制度は？
→(ヤマハ)ランクの中にいくつかの等級(時給レンジ)がある。この等級の中で昇給する。等級とランクの評価指標は異なる。等級は毎年上がり得るが(現状のように 10 円単位のきざみ)、ランクは実績をもとに長期的な視野で判断するため、次のランクに昇格できない場合がある。特に上級ランクである E4 や E5 へは TOEIC など諸条件を満たすことが必要。雇用は職歴より能力重視、同じ経験年数でも時給は異なる。他社での経験年数等も個別に判断する（年棒制のような考え方)。
→（ユニオン）現状の給与から激減する講師には緩和措置を取っていただきたい。講師は生活賃金への不安があるため、説明資料を元に自分の給与を試算してしまう。講師の退任を避けるためにも、まだ検討中でユニオンと話し合うことによって変わる可能性があることを明示していただきたい。

⑵ (ユニオン)評価制度はできているのか？
→(ヤマハ)評価内容は大枠は決まっている。あとは書類を作成するだけ。来年 7 月までに整備する。実際にはまず講師に打診した後、面談で理解を深め、雇用にエントリーするか確認をしていきたい。TOEIC は、E4.E5 ランクになるためには必須。E1~E3 はスコアが無くても良いが、査定基準の参考になるのでスコアを提出した方が良い。但し、コロナ禍で受験が間に合わない場合は報告が必要。

⑶ (ユニオン)5 段階評価によって昇給するが、公平性を保つために誰が評価するのか？
→(ヤマハ)まず稼働や募集などについて自己評価票を埋めて提出していただき、その後に会社が査定する。

⑷ (ユニオン) 評価は知ることができるか？結果に異議申し立てできるか？
→(ヤマハ)時給レンジ（YMJ 契約社員とおよそ同等）は公開するが、評価結果については公表しないし、異議申し立てもできない。これは YMJ の社員(契約社員も含む)も同様。

⑸(ユニオン)説明会及びコールセンターは？
→(ヤマハ)説明会では、書面「講師雇用制度導入」をこのまま説明する予定。説明会の後、初動の質問はコールセンターが対応。コールセンターは外部の業者。使用する FAQ は作成している。その後、不明なことは面談で社員が説明し理解を深めていただく。面談は 1 人 1 回できるくらいの枠をとっている。
→（ユニオン）説明会の際に、自分の時給がどうなるのかわかるのか？

→(ヤマハ)まず雇用を希望する方がどれぐらいいるかがわからないと規模を想定できないため、具体的に今は判断できない。雇用にエントリーされる時に提示できるようにする。

②激変緩和策について

⑴(ユニオン)激変緩和策はどうなるのか？
→(ヤマハ) 時給になるため、生徒数が多い講師の収入が減るケースがある。このような講師に対して激変緩和策を打っていく予定。
逆に効率が悪い講師の賃金が上がる可能性がある。会社の原資は限りがあるため、配分を検討していく。
激変緩和措置で補償する期間は未定。確約できない。実態が出た段階で決めていきたい。
→(ユニオン)激変緩和策は説明会でも説明していただきたい。

⑵(ユニオン)今の給与と差が出ないようにどうしていくのか？
→(ヤマハ)時給レンジはこのまま変えず、現状の給与より低くなる場合は手当等で調整し年収の総額で考えていく（個別対応)。

③土日手当について

(ユニオン)土日稼働する講師を確保するには土日手当が必須である
→(ヤマハ)土日労働は稼働率の評価や会社の貢献度に含まれる見込み。手当として考えていない。
→(ユニオン)土日労働は供給が少ないため、インセンティブとして手当がないと実現しない。もともと土日に働く条件にはなっていなかったものに対し、手当もなく労働せよというのであれば講師は働こうとは思はない。
→(ヤマハ)土日労働は無理強いではないため、現場で相談していくことになる。
→(ユニオン) 現状では、土日働く講師の後任がいないため代講でつながざるをえない。この代講の繰り返しが保護者への不信につながり退会が増える。悪循環が続く。土曜日を閉める教室はこのような度重なる代講が原因のケースが多い。土日の講師を確保するために、またこの退会問題を解消するためも土日手当は必要。
土曜は繁忙日で講師の負担が大きい。家族は土日は休みであり、自分だけ働いている。家族も土日手当てがないことを不信に感じている。土日手当を検討していただきたい。
→(ヤマハ)具体的な要望書を出せば内部で検討する。

④契約変更と更新のルール

⑴ (ユニオン)委任契約を残した理由は？委任と雇用の間の移動はできるか？

→(ヤマハ)年齢、兼業の幅など労働において自由度を希望する人がアンケート結果で多くみられたため。雇用になればAB契約共に最長でも65歳定年になるため、委任の方が自由度がある。委任から雇用に移行できるが、逆はできない。

⑵ (ユニオン)構造改革は、現場で働く講師を大事にし、講師の意欲があがるように、安心して働ける環境をつくることである。
→ (ヤマハ) 構造改革は根本的な事業性を改善すること。講師には評価に見合った報酬を提供せねばならないが、原資は限られている。

⑶(ユニオン)既存の講師に対して全員選考するという多大な労力をかける必要があるのか？今まで長年働いている講師に対し、エントリーして一からカウントするのか？雇用のハードルが高過ぎる。
→(ヤマハ) エントリーした方は、適切検査と課題レポートは必須。必要に応じて面談。適性検査は社員が全員している一般的なもの。雇用にあたっては講師も行う。
→(ユニオン)今までも委任にかかわらず裁量はなかったため、雇用と同じ状況にあった。それなのに、1年目から始まるということは受けいれられない。

⑷(ユニオン) 有期雇用契約は更新 4 年が上限、グレーな働き方である。無期雇用契約でも定年制があるため、未来がない、不安で続けられないと講師は思っている。
一般的には、この制度では 4 年目は働く意欲がなくなるため企業の戦力にはならない。そのため、4年間という上限を廃止する企業が多い。
更新回数 4 回上限は廃止してほしい。労働契約法では無期雇用化の回避となるが、そうではないという理由は？
→(ヤマハ)現状の YMJ の契約社員と同じ運用である。今は現状の規定で回答することしかできない。

⑸(ユニオン)無期雇用のみしか、シニアパートナーになれないのか？
→(ヤマハ)移行措置として56歳以上の講師はシニアを選択できる。60歳以上はシニアから入れる。当面の間はすべての方がシニアパートナーを選択できる。

⑹(ユニオン)就業規則は？
→(ヤマハ)6種類の雇用形態になる。各内容については就業規則に明確に記載する予定である。エントリー時期までには間に合わせるようにしたい。

⑺(ユニオン)契約変更について表現の問題がある。基本は無期雇用としてやっていくと会社が明示しないと、先行きが不透明で講師は不安に陥る。
→(ヤマハ)初年度は全員有期からの雇用になる。何年かかけて無期に移行するか検討するこ

とになる。退職金も雇用契約になった年を起点にする。今まで退職金の概念がなかったので今後検討が必要。就業規則に記載する予定。

⑻(ユニオン)健康組合等の加入は？
→(ヤマハ)A 契約は健康組合に全員入る（B 契約は対象外）。共済会は今の英語講師の共済会とは異なる。慶弔は社員規定に入る為、これについては B 契約も対象。ヤマハグループの社員会加入は必須。

⑼(ユニオン)遠距離手当とは？
→(ヤマハ) 一般的な出張手当。遠距離手当ては非課税なので年俸から外して考えていただきたい。雇用は講師を社員にすることであるので、ヤマハ社員規則に準じる形で導入したい。
→(ユニオン)時間給で払われる特殊性があるため、別に検討するべき。

⑽(ユニオン) TOEIC 補助金についてはどうなったか？
→(ヤマハ)今みなさんに打ち出せる状況にない。

⑾(ユニオン)ユニオン所属講師にとったアンケート結果には雇用制度改革に対する講師の不安の声が多く寄せられている。本日提出するので現状認識していただきたい。

⑤会場政策について
⑴(ユニオン)青森の特約店が英語事業(生徒数約 300 名)を廃業することが決定。廃業する特約店が出てきた場合、講師が仕事を継続していけるようにしていただけるのか？
→(ヤマハ)前回の団交で説明した通り、そのように努めていく。このケースは特約店の廃業後にヤマハが新規投資して事業継続することは困難。
→(ユニオン)今後青森のようなケースが他にも起きないか非常に不安。講師が仕事を続けられるように努めていただきたい。

⑥岩城弁護士より
団体交渉の時間と会場は会社が設定するが、いつも時間が足りなく不十分なまま終わる。一方的ではないかと思う。2 時間に限定する理由があるのか？
→(ヤマハ)まず会議の効率化が必要。
効率化は必要だが、十分に議論する時間はもっと必要。説明会では、まだ検討中と記載してほしい。そうでないと、講師は決定事項だと受け取ってしまう。
→(ヤマハ)ご意見を承りました。

以上