

2020年12月29日

ヤマハ英語講師ユニオン
執行委員長 清水ひとみ 様

株式会社ヤマハミュージックジャパン
代表取締役社長 押木 正人

「報酬(給料)についての改善要求」に対する会社回答

貴ユニオンからの2020年12月23日付「報酬(給料)についての改善要求」について、下記の通り回答致します。

記

1 報酬計算シミュレーションマップの問題点について

報酬計算シミュレーションマップが公開された後、組合員何名かでシミュレーションを行ったところ、以下のような問題点がありました。報酬計算シミュレーションの内容を見直した上で、激変緩和措置等についてきちんと告知しなければ、雇用化の実効性が失われかねない状況です。早急な対応、改善を求めます。

(1) 計算される報酬額の目安が低すぎる

シミュレーションの結果、ほぼ全ての講師が前年度の報酬額から減収となることがわかりました。100万円程度の減収となるケースも何件か報告されています。報酬の額は最も関心の高い条件ですし、数値としてははっきり表れることになるため、雇用化を検討する上での大きな指標になります。

シミュレーションの結果、減収となる見込みとなる者がほとんどであり、雇用を希望したいのに、報酬が低すぎるためにとても希望できないという声(別紙参照)がたくさん寄せられており、このままでは雇用化の取組み自体が無意味なものになりかねないと危惧しています。

(回答)元々報酬の支払い基準が異なるものを比較すること自体が困難ですが、会社としては「ほぼ全ての講師が減収となる」との認識にはありません。また、基準時給での試算で年収が大きく減収となる方については、移行時の特例取扱い等について個別に丁寧に話し合いを進めています。

(2) 報酬額の目安に幅があるために見通しが立てにくい

報酬計算シミュレーションマップは、自分で勤務シフトを入力しつつ、付加比率を130~150%の範囲内で調整する設定になっています。この付加比率が講師の年収額にも影響する仕様になっていますが、付加比率に幅があるために、報酬額の見通しを立てにくいという問題があります。付加比率が高いほど報酬額が高く計算される傾向にありますが、高い付加比率を前提とした勤務シフトが保障されるわけでもなく、計算された報酬額の目安を鵜呑みにしてよいのか不安を感じる講師が多数現れています。シミュレーションとして実効性のある内容になっていません。

(回答)今回のシミュレーションマップはあくまでも雇用契約での賃金計算の参考データとしてご用意しました。

付加比率は、レッスン開講枠(時間)と前後の準備時間、6時間超の場合の休憩などを設定し、そのうえで空き時間を運営時間に設定し、その結果として合計勤務時間÷レッスン時間(@1時間)の比率が130%

～140%となっていることを確認する目安としているのであって、自由に変えられるものではありません。

尚、レッスンが少ない、もしくはレッスンとレッスンの空き時間が長い場合、付加比率が高くなる可能性があり、最大 150%としています。

会社は 2021 年度の開講枠をもとに、付加比率 130～140%を目安に勤務シフトを設定致します。4 月に提示する雇用条件を確認の上、契約形態を個々にご判断下さい。

(3) 平日のシフト時間のみが所定労働時間に反映される

報酬計算シミュレーションマップでは、平日のシフト時間を基礎に所定労働時間を算出することになっています。しかし、土曜日に長時間の稼働を行う講師が多いため、土曜日の労働時間が反映されず、1 日の所定労働時間が実態に沿わない形で短く算定されるケースが散見されます。

月額基本給・賞与が年間所定労働時間を基礎に計算される仕組みになっているため、土曜日の勤務シフトが全く反映されず、報酬額の面でも大きな不利益を受ける事態が多発しています。実態にも沿わず、かつ報酬面でも不利益を受ける計算方法であり、大きな問題のある計算方法です。土曜日の講師確保が課題になっているにもかかわらず、土曜日の勤務シフトを避けるインセンティブがはたらきかねず、この点でも問題です。

また、土日の勤務時間が加算されないために社会保険加入条件の週 20 時間を満たすことができず、加入できない問題もあります。土日を所定労働時間から外すことで、社会保険逃れをしていると非難されても仕方がありません。

土日の労働時間を所定労働時間に入れてください。

(回答)土日の延長時間の取扱い(所定労働時間として基本給に組入れるか、所定時間外として別途賃金を支給するかの違い)は単に給与実務上の対応であり、そのことで不利益があるということではありません。また、当該基本給を賞与の基準とすることは賞与算定の方式であり、そのことが不利益であるとのご指摘も当たりません。雇用後の想定「年収」も上記基準によって算定しています。

尚、社会保険の加入要件については常態的な労働時間を以て適否判断するものと承知しており、当該延長時間も含めた労働時間で判定します。よって、社会保険加入をご希望されず、B 契約を選択される講師の方については延長時間がある場合はそれも含めて週平均 20 時間未満となるように労働時間を調整して設定する必要があります。

(4) 賞与額について

賞与額を年収に組み込み、年収額を計算する設定になっていますが、賞与は成績や会社の業績によって金額が変動し得るものです。成績標準者の目安として「月額基本給の1ヶ月分×2回」と記載されておりますが、この計算方法で計算された賞与額が毎年支給される保障もありません。

不安定な賞与を組み込んだ上で年収ベースで比較をすることについても不安の声が広がっています。

(回答)本件に関しては、2020 年 10 月 28 日付『「2020 年 10 月 29 日第 16 回交渉に向けて具体的要求書」に対する会社回答』の 2.、2020 年 12 月 17 日付『「英語講師就業規則の主要条件比較表」についての質問に対する会社回答』の⑥、および同日付『「会社回答・確認事項と実態の乖離について質問と要求」に対する会社回答』の 3. 2)③で、回答した通りです。

2 激変緩和措置等について

これまでの交渉の中で、雇用化に伴う収入減少の回避、激変緩和措置の実施について協議してきました。

報酬計算シミュレーションマップの計算結果を見ると、今年度の収入から大幅な減額にならないように調整されているようにも見受けられます。しかし、今年度は新型コロナウイルスの影響によりレッスン

が実施できず、講師の収入が大きく減っていますので、今年度を基準に考えることには大きな問題があります。

収入減少の回避や激変緩和措置の実施において基準となる収入額がどの年度を基準に考えられているのかを明らかにしてください。

(回答)事業の継続性の観点から、現状の事業規模から判断することが妥当と考えております。従いまして、今年度の通常時を基準とし、それを年収に置き換えて、委任契約での報酬と雇用契約の賃金を比較し、検討しています。

以 上