

2021年1月8日

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 様

ヤマハ英語講師ユニオン
執行委員長 清水ひとみ

2020年12月29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」についての会社指摘の18項目について、以下のように精査し確認いたします。

記

1. ヤマハ英語教室構造改革骨子についての回答・確認

2) 講師政策

①2021年7月の雇用化スタート時点の更新及び新規採用について

確認⇒ 現任の委任契約者の希望者は更新するが、新規採用は基本的に実施せず現任の講師を配置し、現任講師の働く機会を確保していく。ただし、講師退任や新規開講等により講師不足で地域局所的に現任講師に過剰な負担となってしまう場合や、講師不在となってしまう場合等の事業継続上で不可避な場合についてのみ「雇用契約」による新規採用はある。また、2021年7月以降の新規採用については「雇用契約」のみとする。

②今後の委任契約について

確認⇒ 「委任契約」のこれまでの取り扱いを変更し、本来の委任契約の主旨に基づいた、各種運用の周知徹底を進めていく。税の取り扱いは、新たな状況(指揮命令・業務の裁量性、時間外業務など)を届け出て、「雇用契約」と「委任契約」が併存することを周知させ国税当局に判断を仰ぐ。

2.業務内容についての回答・確認

2) 新たに付加される運營業務について

④教室運營業務について

確認⇒ 受付で英語教室に関する問い合わせの対応、コースの説明、生徒募集業務、突発的な事柄に臨機応変に対応する。職務を明確にし、特約店の不適切な指示に従うものではない。

3.雇用契約締結に当たっての回答・確認

1) 契約について

⑤無期転換への段階的な転換計画について

確認⇒ 地域ごとの事業環境を勘案しながら、契約社員として更新実績が1回以上の中から順次無期雇用化する。更新の「4回上限」は撤回する。

⑥無期雇用への選定基準について

確認⇒ 英語講師の位置づけと制度設計事態が長期に働くことを前提にしており、人材確保は会社にとっても重要である。無期雇用への転換は、各地域における中長期的な事業環境が整うことが前提であることをご理解頂きたい。

無期雇用化などの判断は一律の選定基準で表わせるものではなく総合的に判断していく。

⑧だれもが納得できる公平で透明性のある「評価制度」について

確認⇒ ユニオンが求めている「公平」で「透明性」のある「評価制度」については、理解できていない。ただし、賞与や賃金改定に関わる公平性、透明性のある評価制度の在り方については、評価要素、基準の考え方を明確にし、納得性を高める提示をしていく。（9月18日会社回答）

⑨60才以上のシニアパートナー制度の対象

確認⇒ 雇用継続となる場合は、雇用区分のA、Bに関わらず希望者を全員対象とする。

②基本時給について

確認⇒ 雇用化に当たって年収ベースでこれまでの現給を下回らない、ランク・等級に位置づける。（直近上位の確認/9月30日第15回交渉）

激変緩和措置について

確認⇒ 現給を下回る場合は、「激変緩和措置」を取り、内容や移行期間については事前に対象者に説明する。なるべく激変緩和措置を取らなくてもいいようにしたい。

③賞与、賃金改定(昇給)について

確認⇒ 賞与はA・Bの雇用区分に関わらず、年2回(6月・12月)支給、1回あたり基本給1ヶ月を標準として想定する。また会社業績により変動しない。就業規則に定める。

確認⇒ 出勤・退勤の管理は適切に管理できるシステムを整える。具体的な方法についてはでき次第説明する。

⑦在宅ワークについて

確認⇒ 業務は基本的に所定時間内に特約店の会場で行う。場所と業務遂行に必要なツールに

については、会社が確保する。携帯電話については個人の物を使用しないようにする。

確認⇒ 在宅ワークは基本しないと考えているが、コロナ禍で営業時間が短縮されているケース等については、特約店に確認しながら対処していく。

3.休暇・福利厚生・社会保険等について

①有給休暇・特別休暇について

確認⇒ 雇用契約区分別(6種類)の就業規則に有給休暇・特別休暇についてYMJ社員に準じて定める。「2020年11月26日付「英語講師就業規則の主要条件比較表」の通り」

②育児・介護休暇について

確認⇒ 雇用契約区分別(6種類)の就業規則に有給休暇・特別休暇についてYMJ社員に準じて定める。「2020年11月26日付「英語講師就業規則の主要条件比較表」の通り」

③福利厚生について

確認⇒ 雇用契約区分別(6種類)の就業規則に有給休暇・特別休暇についてYMJ社員に準じて定める。「2020年11月26日付「英語講師就業規則の主要条件比較表」の通り」

④社会保険について

確認⇒ 第7回団体交渉回答の通り各種保険（健康保険、雇用保険、厚生年金保険、労災保険）については、加入条件を満たす該当者には適用する。

4.代講システムについて

確認⇒ 有給休暇・特別休暇等を滞りなく取得できるようにするのは、基本的に雇用者の責任である。

基本はあらかじめ代講が可能な曜日を申告してもらい、代講業務をヤマハMJからお願いする。運用として雇用の場合本人が、休みの日に振り替えるセルフ代講（自分で日時を振替し休出する）、同じ特約店なら自分で依頼することも可能とする。

委任講師の代講は、レッスン内容の把握に要する時間については予め設定し、それが所定労働時間外となる場合は、時間外勤務を申請してもらう。

指導スタッフがケースバイケースでポートする場合もある。

以上