**第１７回　ヤマハ英語講師ユニオン団体交渉・報告書**

日時：２０２１年１月８日（金）９：４５～１２：００

場所：大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）４F　中３会議室

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・谷口　その他１名

第１７回の団体交渉では、下記の流れで進行しましたので、ご報告致します。

1. 交渉の正常化を求める要求書の回答について（添付資料☆１参照）

（ユニオン）会社回答を見る限り、ヤマハは不誠実団交の認識がないようなので、正常な団交実施を要求する。

団交で発言したことの内容が説明もなく、変わっていることが今までにも多々ある。発言したことが変更せざるを得ない、実施不可能、ということなら理由を説明して謝罪すべき。

また、協議中にも関わらず、決定したかのように講師全体に告知をするべきではない。

１２月１８日の交渉延期も、多大な課題があるにも関わらず、ヤマハの都合で一方的に延期をされた。団交に出たら誠実、というわけではない。

（ヤマハ・濱欠氏）弁護士の意見も聞いて誠実に進めているつもりであるし、回答も色々と吟味をして出してきた。そこを批判されることはショックである。背後の詳細は説明できないし、わかってもらえないのだろうが、憤りを感じる。今まで講師にリスペクトをもって対応してきた。その姿勢はこれからも変わらない。

（ユニオン）ヤマハは、ユニオンは講師の代表ではない、との認識を持っているようだがそうではない。ユニオン以外のメンバーからも色々な意見や相談をもらっている。こちらからの質問に対しても、回答にならないものや内容が逆戻りになっていることが何度も見受けられる。講師が長年働きたくて、環境をよくしたくてやっているということを理解し、誠心誠意を持ってやってほしい。

1. 賃金制度について（添付資料☆２、☆３参照）
	1. 時給について／提示後の時給レンジ変更の理由とは？

（ユニオン）元の時給レンジでは、経験者はE１スタートにはならないと言っていたが、現講師は経験者に該当しないのか？　ユニオン内でアンケートを取ったが、E１の枠にいる講師が多数いる。時給決定の要素として、生徒数・稼働効率・英語力・貢献度をあげていたが、

生徒数→配属先の力や環境も大きく関わる

稼働効率→１人や２人の少人数クラスは、講師が望んだことではない。その人数で引き継ぐこともある

英語力→努力できることはTOEICの点数を上げるのみ

貢献度→何をもって貢献度が高い、とするのか不明

また、時給提示後の時給レンジの変更の理由を説明してもらいたい。

（ヤマハ）現講師はE１スタートにはならない、というような言い方をしてしまったかもしれないが、当時はまだ時給の計算式ができていない時期だったのでそういう言い方をしてしまったのかもしれない、詳細は覚えていない。

時給の決定は一人ずつ、現・委任での報酬と、雇用になった場合の報酬を比較して差が出ないよう調整して算出している→〈２０２０年秋、収入保証もすべて含めた平常時の１か月分を基準に算出〉

数年で評価の際に昇格していく。その評価も、基本マイナスにはならない。よっぽどのクレームがある場合のみ。

時給レンジを変えた理由は、もともとE1～E3の区分はしておらず、制限なく昇格するしくみ。制度を簡単にわかってもらえるために一括りにした。

（ユニオン）スタートからして低い時給では納得できない。時給が低すぎて、金額＝評価に見えてしまうので、なかなか雇用希望に踏み切れない講師もいる。面談時に、時給の交渉はできるのか？

（ヤマハ）今の報酬で計算しているだけなので、移行時として調整したまで。時給交渉は受け入れられない。人事制度なので、今回スタート時はこのままいく。

（ユニオン）もう少しモチベーションの上がる時給を提示して欲しかった。

（ヤマハ）スタート時に委任を選んだ人と雇用を選んだ人と差をつけたくなかったから。

（ユニオン）コロナ前の報酬で判断すべきところを、なぜコロナ後の条件の悪い時期で報酬を判断したのか？昨年の春はコロナでまともな募集活動もできず、特約店の地域・規模・能力によって生徒数も違ってくる。時給を抑えたいということなのか？

（ヤマハ）事業の継続性もあるので、現状で判断した。コロナ以前から、直近での報酬で判断するということは決まっていた。時給を抑えるために意図的にこの時期を選んだのではなく、原資はかなり増えていること、社会保険などプラスアルファの部分など、人件費としてはかなり増えていることはお伝えしておきたい。

* 1. 平日のシフト時間のみが所定労働時間に反映される問題

（ユニオン）土日の所定時間を超えた残業分が賞与に反映されないのはおかしい。

（ヤマハ）システムの対応も必要なので、合理的だと考えている。延長部分も所定労働時間にして欲しいということなのか？

（ユニオン）働いている時間で反映されるべきで、そうならないのは不合理。

（ヤマハ）土日は、講師にもよるがレッスンが固まってしまうので、平日で平均をみている。

持ち帰り検討する、この場での回答はできない。

* 1. 月給の金額について

（ユニオン）年２回の賞与も含めて、年収を１４で割ると月収金額が減ってしまう。コロナで厳しい中、移行時ぐらいは１２で割れないのか？賞与を出さない年はなかった、とされているが不安に感じている。

（ヤマハ）企業の多くは年収ベースで比較するもの。契約社員から正社員に移行する時も同じ算出方法でやっている。確かに月収は減るかもしれないが、年収は同じこと。評価がよほど低ければ１か月分賞与がない場合もあるが、通常そのようなことはない。逆にプラスされ得ることもある。

* 1. 激減緩和措置について

（ユニオン）何パーセントの減額から適用されるのか示してもらいたい。

（ヤマハ）個々のことなので、一律の回答はできない。また、申し出のない場合は対応していない。

(ユニオン)収入が減るなら雇用は辞めるという講師もいる。雇用希望しているのに収入面で下回るという理由であきらめざるを得ないのはもったいないこと。現状を下回らないことをしっかり伝えてほしい。

* 1. 第２次構造改革　意向確認の結果について

回答率　８８．４％（　９３４名　）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A雇用契約　希望 | １５０名 | １６％ |
| B雇用契約　希望 | 　８０名 | 　９％ |
| 委任契約　希望 | ６００名 | ６４％ |
| 休退任予定 | １００名 | １２％ |

* 1. 会社回答・確認書の１８の指摘項目の精査した「確認書」提出（添付資料☆４参照）

（ヤマハ）持ち帰り、確認