

2021年3月19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

『「就業規則(案)に対する改定要求書」に対する会社回答への訂正補足要求書』に対する会社回答

貴ユニオンからの2021年3月10日付『「就業規則(案)に対する改定要求書」に対する会社回答への訂正補足要求書』について、下記の通り回答致します。

記

1 A契約・有期雇用契約社員

(3)第6条「雇用契約書」のモデルを提示してください。

(回答)契約書についても、現行の契約社員の契約書を踏まえて作成をします。ひな型となる契約書は4月頃に作成を予定していますので、後日、提示致します。

(要求)「雇用契約書」に「更新の有無」の項目を入れ「更新あり」を規定してください。

(回答)「更新の有無」の項目を記載の上、契約締結時に明示すべき事項を記載します。

(7)第10条「次回の更新が決定している者」という文言については、なくとも意味がとおりますし、5回目の更新が認められない者がいるかのような不安を煽る表現になっておりますので、削除してください。

(回答)交渉でもお伝えした通り、会社では実務上5回以上に亘る更新は行わず、必要な人についてはその前に無期契約への転換を行うことを想定しています。無期契約への転換は全て第10条第1項により対応することを想定していますが、労働契約法上の無期転換の申入れの趣旨を踏まえ、本人からの申入れによる場合について第2項に記載したものです。

労働契約法では無期転換の申込みができるのは雇用期間が5年を超える雇用契約が締結された場合であるため、1年契約の場合は5回目の契約更新がされた以降でないことと申入れができないこととなります。本条はこの内容を示したものにすぎません。

よって削除することは適当ではないと考えます。

(要求)質問と回答が合致していません。第10条は「特別契約社員への転換」の項ですから、誤解を招く「次回の更新が決定している者」を削除しても意味は変わりません。削除してください。

(回答)ご指摘の「次回の更新が決定している者」を削除すると、4回目更新をした者(満4年を超える)は全て無期転換の申込みができることとなって、意味は全く異なります。前回回答でも申し上げた通り、第2項は労働契約法上の規定を踏まえたもので、法上では1年契約の場合は5回目の更新をした以降(満5年を超える)に申込みができることとなりますが、当社では7月の契約更新時に併せて転換をする実運用を踏まえ、4回目更新の契約途上でも次回更新(5回目の更新)が決定している場合(但し契約締結前)は、満5年を超えることが予定されているとして、申入れができるものとしたものです。

法の趣旨を踏まえたもので、全く問題はないと考えますが、ご指摘の記述が不安を煽るとのことであれば、法の規定通り、下記の記述に変更致します。

(修正案)2)英語講師契約社員のうち、契約更新により継続雇用期間が5年を超えた者については、本人の申入れにより、無期雇用契約(英語講師特別契約社員)に転換することができる。

(8)第11条

2号 退職に使用者の承認は不要ですので「退職を申し出たとき」としてしてください。

3号 事故欠勤が1か月以上にわたる場合は、本来は解雇等を検討すべきであり、退職したものと一方的に扱うことはできません。3号については削除してください。

(回答) (2号について) 契約期間を定める契約においては、本来、契約期間中は双方に契約継続の義務があるものと理解しており、期間途中での契約終了は、やむを得ない場合を除き、双方の合意によることが原則と認識しています。契約の本旨からは、本人からの一方的な申し出だけで契約終了ができるものではないことをご理解下さい。

(要求) 入社1年以後は即時退職可能です(労基法137条)ので、2号については、「会社の承認を受けた時」を削除してください。

(回答) ご指摘の法規定は、有期契約のうち「1年を超える」契約期間での契約の場合と承知しています。1年契約を基本とする当社においては適用はないものと認識しており、当該文言の削除は致しません。

尚、実際の運用では1年以上未滿に拘らず、会社の承認がないことを以て退職を認めないことはないことも申し添えておきます。

(3号について) 事故欠勤の様態は様々であること、また私傷病と同様に個人事情により労務の提供ができなくなったことによるものであることから、当社の就業規則上は慣例的に退職の項に入れてあります。また、4号の休職期間満了によるもの(いわゆる自然退職)も同様に退職の項に分類しています。

(要求) 事故欠勤を理由に退職したものと一方的に扱うのは端的に言って違法です。慣例であるとの説明ですが、違法な慣例であるとは言えません。訂正してください。

(回答) 実際には、一律に事故欠勤1ヶ月を以て、会社が退職したものと一方的に取り扱うことはなく柔軟に対応しており、違法との認識にはありません。正当な理由なく欠勤が1ヶ月以上続くのであれば、就労する意思がなく、退職と扱うことについて問題ないと考えております。

(11) 第19条 「会社が指定した者」がすぐに定まらないこともあるかと思えます。「誠実に業務の引継ぎを行わなければならない」等の表現に改めてください。

(回答) 状況に応じて会社は適切に対処・指示致しますので、現条文でも問題はないと思えます。

(要求) ヤマハ英語講師の契約期間が7月～翌年6月となっているため、社会一般の4月～3月との間で転職の場合、問題が出てくる可能性が想定されます。できる限り「誠実な業務の引継ぎ」の規定にしてください。

(回答) 新規学卒者採用は別として、キャリア採用(中途採用)では入社時期が4月に限られるものではなく、随時必要な時期に募集・採用しています。ご指摘のような理由で問題が生じるとの認識にもありませんが、どうしても不安があるとのことでしたら、ご指摘の通りに修正致します。

(17) 第35条 ライフサポート休暇についても明記してください。1年有期のシニアサポートに与えられている休暇であり、適用外にする理由がありません。

(回答) ライフサポート休暇は長期雇用の常用的労働者を対象にした制度であり、制度設計の趣旨から、有期契約社員や短日勤務の方は対象としていません。尚、シニアパートナー(A契約)については、無期雇用契約(A契約)から継続する再雇用制度であり、個人に未使用の保有残日数がある場合に、その行使のみを認めているもので、新規付与まで行うものではありません。

(要求) 有期雇用は働く側が選んでいるのではなく、押し付けられた契約です。また、休暇の主旨から考えても、押し付けられた雇用形態によるこれほどの大きな格差は納得がいきません。特に私傷病、家族の看護、ボランティア活動、定年慰安旅行等はせめて適用すべきです。

(回答) 契約は双方の合意によって為されるものであって、一方的に押し付けている訳ではありません。

法定以外の特別休暇は、会社が付加的な制度として独自に設計するものです。そのうち、ライフサポート休暇は長期雇用者を前提とした制度設計としており、本制度の適用対象を有期雇用者にまで拡大することは考えておりません。

(要求) (18) 48条自動車通勤の場合の駐車場代について、自動車でなければ出勤が困難な場合、「雇用契約書」にその他事項として契約すること。

(回答) 個々のケースによる判断になりますが、やむを得ない特殊な状況で会社が必要と認めた場合には、駐車場代の支給も認めることはあり得ます。こうした場合は、雇用契約書へ記載する他、個別通知等を行って確認頂くことを想定しています。

(要求) (19) 51条出張・外出規定を代講旅費に適用した場合の特別手当について、これまでの主旨通り手当を支給してください。

(回答)雇用者は「出張・外出旅費規程」による齊一的な取扱いとなり、旧委任契約の取扱いを併用することはありません。また、全社的な取扱いの公平性の観点からも、英語契約社員だけに特別な手当を新設することは考えておりません。

(20) 第53条 多数の英語講師が所属しておりますので、労働安全衛生について、労使間で協議する場や、労働安全衛生に取り組む専門的機関が必要不可欠です。会社の安全衛生に関する措置に協力するよう定めるのであれば、安全衛生委員会の設置を正式に定めてください。

(回答)現在も衛生委員会を実施しております。今後においては、英語講師契約社員の在籍状況等や勤務特性等を踏まえ、適切な運用方法を検討して参ります。

(要求) 子供たちと接する職務であることから、健康管理特にコロナ対応や職場環境等留意することが重要です。早期に検討をしてください。

(回答)各地域での雇用者数等も踏まえ、効果的な手法を検討することになりますので、実際の雇用状況を踏まえた上での検討となります。尚、緊急的に必要な対策や指示については、衛生委員会の場に限ることなく社内に徹底して参ります。

(要求) (21) 56条福利厚生について、A 契約と B 契約がなぜこのように大きな格差になるのか、説明と是正を要求します。

(回答)A 契約と B 契約は、社会保険の適用・非適用の区分として分けているもので、福利厚生における取扱いに不合理な格差があるとは認識していません。

2 A契約・無期雇用契約社員

(1) 第6条 賃金基準については毎年昇給することが前提となっておりますので、「賃金水準」が「直前の英語講師契約社員時の取扱いを継続する」ことはあり得ません。その点を踏まえた表現にしてください。

(回答)有期契約から無期雇用契約へ切替えとなる場合、賃金等の基本的な処遇基準は同じ取扱いを継続することとなります。就業規則の記述の「賃金基準」とは賃金の取扱いのことであり、個々の賃金額を指している訳ではありません。現特別契約社員の運用においては、当該賃金基準に基づく昇給があっても契約書自体は書換えを行わず、給与明細での通知を以て確認を行っています。

所定労働日数や労働時間、職務内容や勤務地域等、基本的な取扱い基準自体が変わる場合は、相互に確認する意味から契約書自体の書換えを行っています。これが第6条2)項の記述の意味です。

(要求)「賃金基準」の意味は了解しましたが、有期から無期になった場合は「雇用契約」の大きな変更で、第6条に定めている通り「雇用契約書」の発行が必要になるのではないですか。給与明細の書き換えだけで済ませられません。

(回答)条文でも「雇用契約書により定める」と記述している通り、当然ながら、無期雇用契約に転換する場合は、転換日を契約の始期とする無期雇用契約の契約書を新たに作成しています。

(3) 第22条 「会社の指定する医師の診断を要する」とありますが、診断を受ける時間的猶予がない場合もございませし、最も尊重されるべきは主治医の診断であるはずで、会社指定の産業医の診断を受けなければ傷病休職が利用できないのは大きな不利益ですので、「会社の指定する医師の診断を命ずることがある」等の表現に改めるべきです。

(回答)休職とは会社の人事発令になりますので、会社が判断をすることになります。その判断に於いては会社の産業医等会社が指定する医師の診断を要することが大原則です。そのことが大きな不利益であるとは考えておりません。

(要求) 全国各地に会社の産業医、指定医師が存在していますか？ 全てのケースで産業医の診断を求めることのない規定に変えるべきです。

(回答)ご指摘の点は、「成人病であるかどうか」の判断についての注記となっておりますが、全ての場合に会社の指定する医師の診断を必須とする意図ではなく、また、成人病以外でも状況に応じては会社の指定する医師の診断を求める場合があり得るため、下記のように修正するものとします。

③傷病休職の適用に際しては、会社の指定する医師の診断を命ずる場合がある。

5 勤務規程

(3)第9条 育児に配慮して設けられた育児時間であること、所定の休憩時間以外の育児時間を把握して賃金控除することは煩雑であることから、育児時間を有給として扱うことを明記してください。また、育児を理由とする遅出・早退を許容することを明記してください。

(回答)ノーワークノーペイの原則から育児時間も育児短時間勤務と同様に無給の取扱いです。賃金控除は煩雑だからという理由で有給とすることは適当ではありません。

(要求)育児時間は有給としているところも多く、ノーワークノーペイの原則を持ち出すことは、遅れた考え方です。多くの会社が育児による経済的、時間的負担を社会的に軽減して、少子化克服の支援策として積極的に打ち出しています。英語講師の場合、延長時間しか適用が難しいと思いますが保育園などの送り迎えのために遅出・早退について許容することを求めます。

(回答)ノーワークノーペイの原則が遅れた考え方であるとは認識しておりません。尚、育児時間は本来休憩時間としての取扱いですが、状況によって事前申請により育児時間を始業・終業時刻につけての利用も認める運用を行っております。但し、これを有給とする考えはありません。

(4)第10条 母体保護の観点から定められた休憩であること、所定の休憩時間以外の休憩を把握して賃金控除することは煩雑であることから、妊婦休憩時間を有給として扱うことを明記してください。

(回答)母性保護の観点で設けられた休憩であること、賃金支給は別のことです。賃金控除は煩雑だからという理由で有給とすることはノーワークノーペイの原則から適当ではありません。

(要求)医師等の指示がある場合もあります。女性のみが対象となり、ノーワークノーペイの原則で、ペナルティのように減給されることは、遅れた考え方です。有給制度は母体保護の環境整備と言えます。

(回答)5. (3)の回答の通り、ノーワークノーペイの原則が遅れた考え方であるとは考えておりません。これはペナルティとは全く異なります。妊婦休憩時間を有給とすることは考えておりません。

6 介護休職等取扱規定

(5)第14条 「被介護者一人につき通算3年以内」とありますが、法律上は「3年以上の期間」とされておりますので、そのように訂正してください。

(回答)法律上は「連続する3年以上の間」で「2回以上」としておりますが、会社の規定は介護短時間勤務を適用する「通算期間が3年以内」で「利用回数は制限なし」となります。

(要求)就業規則は17条で「特例として3年を超えて時限的にみとめることがある」と規定しているが、法でいう「3年以上の措置を講じなければならない」そして、「2回以上利用できる措置をしなければならない」は、似ているようで違いがある。規則通りにすればいいのではないですか。

(回答)当社の規定の「通算期間が3年以内」は法上の「連続した3年」を含むものであり、かつ利用回数に制限を設けていないことから、14条の規定だけでも法を上回るものであると認識しています。実態として長期間に亘り連続して利用することは殆どなく、短期間を何回か利用することが可能な現行規定は実際上も利便性が高いものと認識しています。

7 育児休業等取扱規定

(要求)

(1)第3条有期雇用者における適用対象者育休の取得条件の緩和がされています。

(回答)具体的な要求内容をお示し下さい。

(2)、(4)「所定労働日数が3日以上のもの」は削除するべきです。

(回答)当社では法の趣旨に則して労使協定により週2日以下のものは育児・介護休職制度の適用対象外としています。

以上