

2021年3月26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)以外の課題についての要求書」に対する会社回答

貴ユニオンからの2021年3月16日付「就業規則(案)以外の課題についての要求書」について、下記の通り回答致します。

記

1. 雇用 A 契約と B 契約の選択については、エントリー通り講師の希望を最大限尊重し雇用すること。
社会保険の加入についても講師の希望を最大限尊重すること。

* 雇用を希望する講師が、雇用 A 契約を希望しても週 20 時間以上の所定労働時間を満たしていない時、雇用 B 契約を選択できない明確な説明を求めます。

(回答)会社としては講師のご希望に沿うようにできる限り調整しております。しかしながら、A 契約を希望されていても、どうしても週 20 時間以上の所定労働時間を満たす稼働がマッチングできない場合には、A 契約での契約はできません。その場合、双方の合意があれば、B 契約に変更して契約することはありますが、社会保険の適用とはなりません。

2. 土曜日の所定労働時間に含まない実労働時間を賞与の計算に入れること。

* 第 17 回団交で安野さんがこの件について「この場で回答できる話ではないので、一度検討させてもらおう。」と明言。明確な回答を求めます。

(回答)改めて確認させて頂きましたが、会社回答は、下記の通り、2021 年 2 月 22 日付「団体交渉の協議項目についての要求書」に対する会社回答にて既に回答した通りとなります。会社は所定労働時間の設定方法を合理的であると考えており、土曜日の所定労働時間を超えた時間数を賞与の計算に加えることは考えておりません。

【2021 年 2 月 22 日付「団体交渉の協議項目についての要求書」に対する会社回答より抜粋】

4 土日の労働時間が1日の所定労働時間に反映されない問題について

前回の団体交渉において協議し、持ち帰り課題としましたが、会社側の回答をお願いします。

(回答)A 契約の 1 日の所定労働時間は、平日の平均レッスン数を 1 コマ 1 時間に換算(切り上げ)し、更に 1 時間の準備時間を加算して算出(上限 6 時間)しており、会社はその設定方法を合理的であると考えております。また、土日の所定労働時間も平日同様に 6 時間を上限に設定されています。

尚、既にお気付きのことと存じますが、移行時の時給設定は、現報酬に対して年収ベースでみあった額としておりますので、土日の延長時間を所定労働時間(賞与に対する時間数)に反映しない結果として、賞与額が下がる分、元々の時給設定額が上がることになっております。

3. 感謝金の主旨は「事業への貢献と今改革への協力に対する感謝」であるなら、3月末から6月末に退職に至った全ての講師に支給すること。

また、非課税限度額内で働く場合、各自の範囲内で一部金額の辞退を認めること。

* 今回、仕事が激減して休任に追い込まれ、今後代講や稼働の待機をさせられている講師について、今後仕事がなく休任から退任することになった場合の感謝金の扱いについて説明を求めます。

(回答) 感謝金の支給対象については、会社は個別の経緯も踏まえて柔軟に判断をしています。しかし、それはどのような場合でも全て一律に支給するというものでもありません。

感謝金の一部辞退については、個々の事情に則して認めております。

尚、今後の取扱いにつきましては、現段階で申し上げられるものではありません。

4. 退職金制度を2021年7月雇用化スタートまでに制度化すること。

(回答) 退職金制度の導入は他の現契約社員も含めた対応となるため経営的な影響も大きく、全社的・中長期的な観点での検証が必要と考えています。現時点では、まずは英語講師の雇用制度のスタートと軌道乗せが最優先課題で、退職金制度をこの7月から同時にスタートすることは考えておりません。

会社としても特別契約社員(無期雇用)については、退職金制度の導入を検討課題と考えており、雇用制度導入後の第2ステップとしての新規導入を検討して参りたいと考えています。

5. 社会保険、労働保険の加入について、雇用A契約、雇用B契約、シニアパートナー別に詳しく説明をすること。

(回答) これまでご説明の通り、A契約・B契約の区分は、社会保険および雇用保険の加入対象か否かの区分を踏まえて、設定したものです。シニアパートナーにおいても同様、A契約は社会保険加入、B契約は社会保険の適用外となります。(労災保険についてはA契約・B契約に拘らず適用)

6. セミナークラスのオプション教材選択について、一定の条件を満たさないと教材費経費として認めないとしているが、委任契約なら経費として申告できるように、社員なら自己負担なしとすること。

* 制度移行期であり、2年継続後のセミナークラスについては柔軟な対応を求めます。

(回答) 委任契約の報酬は、税務上給与所得として支払いになるため、経費として申告することはできません。

前年まで推奨教材としていたMEGA GOALが廃版となったこともあり、今回、イングリッシュセミナーのカリキュラム構成を見直し、推奨教材Metro②を中心に据え、クラスの状況に応じた個別指導用の推奨教材を用意しました。今回、Metro②をメインとして使用する場合には、補助教材の使用を認めることもあり、その場合は会社負担となります。この点においては柔軟な対応をしているつもりです。

尚、雇用契約講師として勤務スタート後はYMJが承認したものは会社が負担することになりますが、基本的には推奨教材の使用を原則と考えています。

7. 今後の昇給による賃金改善について

今回の移行時の非常に低い時給設定(コロナ禍で生徒数が激減している収入を基準に計算)については、今後の昇給で経験と実績を評価して、賃金改善を図る方向とテンポを示すこと。

(回答) 今後の昇給については個々の評価によっても異なりますので、予めお示しすることはできません。

8. 無理な統廃合を進める特約店に対する適切な指導と対策案の提示をすること。

* 2021 年度限定特例対応の条件を守らないだけでなく、本来統合できないコースの合併や、無理な進級が行われている。このような状況は、該当生徒、保護者の信頼を失うだけでなく、ヤマハ英語教室の信頼をも揺るがすことになる。適切な対応を求めます。

(回答) 万一そのような事実があれば、対応を検討致しますので、具体的にお教え下さい。

9. 2021 年 7 月からの「委任契約」について、労災に代わる保険に加入させること。

* 初期にユニオンに示された「ヤマハ英語教室・構造改革の骨子」の委任契約における各種制度のページに「新たに業務上の災害に対応する保険に加入する」と掲載あり。

(回答) ユニオンからの要望も踏まえて、労災代替的な保険への加入を検討した経緯はありますが、独立事業主である委任契約者に対して会社負担で保険を付保することは適当ではないこと、英語講師以外の他の委任契約者との整合がとれないことから見送るものとなりました。

10. 社員会が労働組合ならば、社員会執行委員長の連絡先を教えてください。

また、すでにユニオンに加入している組合員に強制加入を求めないこと。

(回答) 連絡先については、別途ご連絡致します。

尚、会社は「既にユニオンに加入している組合員」の情報を持っておりませんが、いずれにしても会社が個人に対して社員会への加入を強制することはありません。

11. 持続化給付金の確定申告の情報提供のご協力を求めます。

* 第 18 回交渉で「努力してみる。」と発言もありました。早期のご協力をお願いします。

(回答) 昨年 11 月 6 日に講師サイトにてご案内致しましたように、「持続化給付金」は確定申告が必要となる可能性があります。講師から何件か問合せを受けましたので、税務署に確認しましたところ、以下の説明がありました。

給与所得者の持続化給付金(下記リンク①参照)は一時所得(下記リンク②参照)となります。1 か所から給与を受けていて、年末調整をされている場合、一時所得は最大 50 万円控除されるので、一時所得が 50 万円以下の方は確定申告の必要はありません。但し、持続化給付金も含めて一時所得の合計額が 50 万円以上の方は、確定申告が必要になるとのことです。

①給与所得者の持続化給付金の扱いについては下記リンク先参照(問 9-2 ○課税対象となるもの)

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/kansensho/faq/04.htm#q4-9>

②一時所得については、下記リンク先参照

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1490.htm>

尚、皆さんの状況により違いがあると思いますので、詳細については最寄りの税務署にご相談下さい。

③税務署への連絡先は下記参照

<https://www.nta.go.jp/about/organization/access/map.htm#ichiran>

以上