

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

2021年3月16日
ヤマハ英語講師ユニオン
執行委員長 清水ひとみ

就業規則(案)以外の課題についての要求書

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。
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。
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。
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。
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。
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を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。
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。

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。
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。
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。
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。

以上