

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2月10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）」に対する改定要求書

### 1 A契約・有期雇用契約社員

#### (1) 全体を通して

「所属長」という文言が使われていますが、具体的に誰のことを想定しているのでしょうか。

#### (2) 第5条

「但し、…略…契約期間を更新することがある。」とありますが、原則として更新しないかのような表現になっています。これまで、委任契約においても会社側の判断で更新しなかったことはなく、英語講師にとって著しい不利益です。また、有期雇用では更新されないのが原則であるかのような不安を煽る文言になっています。表現を改めてください。

また、考慮要素として列挙されている事情のうち、態度・能力については、会社の恣意的な判断が加入する余地が多分にありますので、削除してください。

#### (3) 第6条

「雇用契約書」のモデルを提示してください。

#### (4) 第7条

2号 身元保証書及び誓約書のモデルを提示してください。

5号 個人番号カードの提出を義務付けていますが、本来は任意提出です。6号の書類があれば不要ではないでしょうか。

5日以内の提出は期限が短すぎます。2週間程度にしてください（特に5、6号については新たに取得が必要となりますので、5日以内に取得できないことも十分にあり得ます。）。

#### (5) 第8条

雇用化制度によって雇用契約を締結した労働者に関しては3か月の試用期間は長すぎます。そもそも、委任契約の期間における勤務態度等から適性を十分に判断できるはずで、雇用化制度によって雇用契約を締結した者については試用期間を設けない運用としてください。

試用期間に関しては、自由に解雇できるわけではなく、「企業者が、採用決定後にお

ける調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でない判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできない」と解されています（三菱樹脂事件 最大判昭和48年12月12日）。

成績・態度不良があれば直ちに解雇できるかのような規定になっておりますので、修正してください。また、1～4号はいずれも抽象的すぎ、会社側の恣意的運用が可能となってしまう。「勤務成績が著しく不良で改善の見込みがない」など、具体的に定めてください。

5号の「その他会社が不適格と判断するもの」については何を想定されているのでしょうか。

#### (6) 第9条

教育の内容、期間、実施時期を明らかにしてください。

教育の実施に時間に対しては賃金を支払うということを確認させてください。

#### (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。

#### (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。

#### (9) 第12条

退職前の期間について、傷病や有給休暇消化によって職務に従事できないこともあり得ますので、「退職の日迄職務に誠実に従事しなければならない」という点は削除してください。

#### (10) 第13条

5号 「他の職務への転換」とありますが、どのような職務を想定されているのでしょうか。

#### (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。

#### (12) 第22条

休職期間の上限が3か月となっておりますが、短すぎます。少なくとも、同一事由による欠勤を通算しつつ最大3か月とするのは、他社と比較しても労働者側の不利益が大

きいと言わざるを得ません。休職期間の上限を6か月から1年程度にしてください。

「試用期間中の者には適用されない」とありますが、試用期間中の者が私傷病により欠勤する場合はどのように処遇されるのか明らかにしてください。

**(13) 第23条**

休職期間の延長がどのような場合に認められ、最長どの程度延長されるのかを明らかにしてください。

**(14) 第24条**

「特に算入することを定めた場合はこの限りではない」とありますが、「特に算入することを定めた場合」とはどのような場合が想定されるのか明らかにしてください。

**(15) 第25条**

復職に当たっては、原則として原職・原籍に復職させることを確認させてください。

**(16) 第31条**

やむを得ない理由から当日の届け出となる場合があり得るため、一定の場合に当日の届け出が許容されることを明記してください。事後的な振替も認めておりますので(第34条)、大きな問題はないはずです。

**(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。

**(18) 第43条**

2項について「契約更新時に見直しを行う」とありますが、減給は基本的に考えられませんので、「昇給・見直しを行う」と表現を改めてください。

**(19) 第50条**

「賞与支給日当時在籍」とありますが支給日は6月25日・12月25日であることを確認させてください。

時給額の決定においても、講師がエントリーの判断の基準とした雇用シミュレーションにおいても、賞与額を1か月とすることが前提となっています。賞与額が1か月を下回り、予期しない不利益を被ることのないよう、支給額について、1か月を基準・目安とすることを明記してください。

勤務成績のみに応じて額が決定されるかのような表現になっていますが、会社の業績や個人評価は大きな影響を受けなかったはずです。表現を改めてください。

シニアAについては期間満了の退職者・会社都合の退職者に対して期間率で支給するとなっております。本契約についても同等に扱うべきです。

**(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。

## (21) 第54条

年1回の実施とすること、会社が費用を負担することを明記してください。

## 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。

### (2) 第7条

「特定職務」「特定地域」とありますが、どの範囲を指しているのか明らかではありません。具体的な内容を明らかにしてください。

「職務又は職場の変更を申入れることがある」とありますが、職務・職場の変更は合意に基づいて行われるということを確認させてください。

### (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すし、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。

### (4) 第23条

2号の「会社以外の職場に従事するとき」はどのようなことを想定したものでしょうか。

4号の「特別の事情」とはどのような事情を想定したものでしょうか。

### (5) 第24条

休職期間の延長がどのような場合に認められ、最長どの程度延長されるのかを明らかにしてください。

### (6) 第50条

2項に「当該賞与対象期間の在籍期間に対する賞与を支給する」とありますが、具体的にどのような計算式で計算するのかを明記してください。

## 3 B契約・勤務日限定契約社員／有期

### (1) 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。

### (2) 第43条

2項について「契約更新時に見直しを行う」とありますが、減給は基本的に考えられませんので、「昇給・見直しを行う」と表現を改めてください。

### (3) 第45条

単に「所得税法等法令で定められた金額を差し引いて支給する」とありますが、具体例が挙げられておらずわかりにくい規定になっています。所得税、住民税、介護保険等の具体例を示してください。

### (4) 第50条

上期限満了の退職者・会社都合の退職者等に対して、期間率に準じた支給を行う旨明記してください。1年有期のシニアAには支給する旨定めており、支障はないはずで

## 4 B契約・勤務日限定社員／無期

### (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。

### (2) 第7条

「特定職務」「特定地域」とありますが、どの範囲を指しているのか明らかではありません。具体的な内容を明らかにしてください。

「職務又は職場の変更を申入れることがある」とありますが、職務・職場の変更は合意に基づいて行われるということを確認させてください。

### (3) 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。

## 5 勤務規程

### (1) 第1条

「会社は業務の都合により、これを変更することがある」とありますが、使用者が一方的に変更することはできませんので、「合意によって変更することがある」として

### (2) 第6条

2項において、「欠勤が4日以上に及ぶ場合」に診断書等の提出を義務付けていますが、病院に行けず4日程度寝込んでしまうことは珍しくありません。ある程度余裕を持たせるためにも、「5日以上」として

### (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。

#### (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。

### 6 介護休職等取扱規定

#### (1) 全体を通して

「介護休職」と「介護休業」が混在しています。法律上は「介護休業」とされていますが、どちらかに統一してください。

#### (2) 第3条

1号 「配偶者」に事実婚を含む旨明記してください。

6号 「93日経過日から1年を経過」とされていますが、法律上は「6か月を経過」とされており、修正が必要です。

#### (3) 第4条

第3条5号の定めがある以上、第4条1号は不要ではないでしょうか。

#### (4) 第6条

回数について記載がございませんが、法律上3回まで可能ですので、講師側が利用を控えることのないよう、その旨記載してください。

#### (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」とされていますので、そのように訂正してください。

#### (6) 第32条

2号の文章が不自然ですので、表現を改めてください。

「当該被介護者と同居する16歳以上の者が…、常態としてその被介護者を介護することができる場合は適用を除外する」とありますが、同居する高校生は「常態としてその被介護者を介護することができる」者に該当しない（通学している以上「常態として」介護できない）という理解で良いか確認させてください。

### 7 育児休業等取扱規定

#### (1) 全体を通して

「育児休職等取扱規程」のなかに、「妊婦短時間勤務」に関する規定があるが、育児の問題と妊婦の問題は性質が異なり、規程の構成としても歪なものになっているという印象を受けました。別の規程として定めるべきです。

#### (2) 育児休職（第2章）について

そもそも、育児休業は、有期・無期を問わず原則1歳までの子を養育する者がとれる制度で、1歳になった時に、同じく有期・無期を問わず延長できる（1歳半又は2歳ま

で) 制度です。しかし、対象者を有期は「満1歳までの子を養育する者」(第3条)が対象に、無期は「生後満2歳までの子を養育する者」(第3条の2)が対象になっています。対象者の関係では有期と無期とを分けず、各項目において「ただし有期雇用者については…」と例外を設けるのが通常であり、それで十分です。全体的な構成を改めてください。

### (3) 育児短時間勤務(第3章)について

無期は対象が小学3年生までとされ、有期は対象な3歳までとされており、範囲が大きく異なり、不合理な労働条件の格差になっています。有期の対象を小学3年生まで引き上げてください。

再申請と期間変更について、適用開始日が上期初日と下期初日に限られていますが、開始日を特定する必要性に疑問があります。柔軟な運用に改めてください。

### (4) 妊婦短時間勤務(第4章)

妊婦短時間勤務について、「適用開始日の1か月前までに申請する」(第23条)とされていますが、いつ妊娠するかは前もってわかりません。妊娠を把握した時から申請できるように改めてください。

### (5) 第5章・第6章について

時間外労働の免除や時間外労働の上限規制の申請について、回数制限はないということを確認させてください。

### (6) 深夜業の制限(第7章)について

第37条に「当該子と同居する16歳以上の者が…」、常態としてその子を養育することができる場合は適用を除外する」とありますが、同居する高校生は「常態としてその子を養育することができる」者に該当しない(通学している以上「常態として」養育できない)という理解で良いか確認させてください。

## 8 服務規律規程

### (1) 第1条

17号 そもそもフルタイム勤務でない労働者について副業を制限することに問題があります。

### (2) 第3条

不必要なものを持ち込まないのは当然のことですが、持込・持出に手続を求めたり、荷物検査に応じなければならないというのはあまりに厳しい内容です。そもそも、英語講師の勤務場所は特約店になりますので、このような制限は必要ないはずで、削除されるようにしてください。

### (3) 第6条

「私用外出は認めない」とありますが、どのような趣旨でしょうか。勤務時間中に外出しないのは当然のことですが、休憩時間中に外出することは自由なはずであり、第6条の規定は不要と考えられます。

また、条文の冒頭の「第6月条」は誤記と思われます。