

## 第18回 ヤマハ英語講師ユニオン団体交渉・報告書

日時：2021年2月24日(水)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2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)清水弁護士・NPO 働き方 ASU-NET 川西副理事

清水・奥田・その他3名

今回の交渉は、2月14日ユニオン提出の「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沿って確認、協議しました。時間に制約のある中でできるだけ積み残しの課題を残さないよう、1番から順に協議はせず、先ず、8. ④会場政策の現状について、今後の見通し、問題事例などが把握出来ているなどの説明を求めました。次に1. 3. 4. 8(④以外)の順に進めました。

2. 就業規則(案)については、確認項目が多く、重要であり、5. 6. 7. も就業規則にかかわることなので合わせて、後でまとめて協議することにしましたが、時間切れとなり、最後まで出来ませんでした。次の交渉を早急に設定し、継続協議します。

### 交渉報告

#### 8. ④会場政策の現状について

- ・教室数 870
- ・講師数 870 (必要数)
- ・退任数は150～200人ぐらいになるだろう。例年100～150人ぐらいやめるので、それほど増えたとは思っていない。
- ・休任数は少ない。
- ・新規採用もエリアや曜日によっては必要なで行っている。例年80人ぐらい採用。去年は40～50人。
- ・雇用エントリー数は130人。A契約とB契約の比率は2：1。その他は委任希望。

#### 1. 契約終了について (「契約終了となる講師への対応についての要請書」回答について問題点)

<感謝金について>

講師感謝金支給基準：経験年数×月数 (月収)

～1年×1か月、～2年×2か月、～3年×3か月、4～6年×6か月、7～9年×8か月、

10～14年×10か月、15年以上×12か月

最低金額は5万円とする。支給額は万単位に切り上げる。

「わずかな金額ではないと思っている。」とのこと。「感謝金支払いの要件が示されているが、会社は、これまでの貢献に対する感謝の気持ちなので、できるだけ対応したい。個別の事案については相談して下さい。全額ではなく一部だけ欲しいという場合なども、先ずは運営担当者に相談して下さい。」

<貸与資料の返却の送料>

ユニオンの要求通り、YMJ が負担する。退任資料等と共に着払い伝票を送る予定。

ユニオンメンバーの事例を提示し、講師継続となるよう努力したのか、説明を求めた。

「事業の継続がないといけないので、努力はしている。現在の稼働場所での稼働がなくなってしまった講師への対応については、基本的には講師の意向を聞いて近隣エリアでの稼働を割り当てるようにしているが、100%意向通りにはいかないこともある」と回答。

これを受け、ユニオンは、雇用するための努力を最大限して欲しいと改めて要求した。

### 3. 報告業務について

パソコン及びモバイルルーターを A 契約・B 契約に関係なく雇用契約講師に貸与。

<緊急時対応について>

個人情報のことがあるので個人対応できない。生徒・保護者への連絡はホームページなどで対応予定。

### 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

Q.土日を所定労働時間に反映しないことにより、週20時間に足りず、雇用保険等に入れないのではないのか？

「雇用保険等社会保険に加入するためには、1週間に20時間以上、52週間（年間1040時間以上）の労働時間が必要。

私たちは年間レッスン回数42回×20時間勤務しても=840時間

有給休暇を含んだ43週間×20時間でも=860時間

社保に入る為には180時間足りないので、A契約の場合、多くの場合、週24時間以上勤務に設定し、延長時間や研修などを含め、必ず社会保険加入の要件を満たすように設定する。

B契約は20時間以上にならないようにする。」

### 8. ①休業補償について

「労働法上の『休業手当』の支給はA契約もB契約も同様である。同じ職場で勤務する委任講師への対応は考えていない。見舞金を出すかはそのときの状況による」とのこと。

何らかの対応が必要ではないかとのユニオンの意見については承るが、今は答えられないと回答。

### 8. ②ハラスメント規定について

コンプライアンス行動基準等の冊子や、研修の内容について提示を求めたところ、ヤマハのコーポレートサイトで見られると、窓口の案内ページを提示。

### 8. ③委任契約書の提示

4～6月の委任契約書については、内容は基本的には同じ。

#### **8. ⑤持続化給付金の税申告について**

給与所得者が持続化給付を受けた場合の確定申告について、個人事業主だが給与所得者という特殊な契約形態(会社都合)なので、会社が調べて情報を流してほしい。→「出来ることを考えてみる。」

#### **8. ⑥4月～6月のレッスン回数と年間勤務日について**

「4月～6月のレッスン回数については、前倒しはしない。  
年間勤務日は、自然災害などで休講になった場合、事前連絡で振替を行うことになる。」

### **2. 「就業規則(案)の改定について**

Q. 英語講師の所属長とは？

A. 所属長がエリア担当者に命じるので、エリア担当者が代理で対応することになる。

Q. 管理者が現場にいないが評価ができるのか？

A. 一人一人の講師に担当がつく。誰が評価をするのか、講師はわかる。

就業規則(案)第6条にかかわる<転居の場合の規定について>

「自己都合で勤務エリア外へ転居した場合、雇用契約は一旦解除。新たに応募して雇われることになる。再契約については就業規則には含まないが、転居先に稼働があれば、個別対応は可能。雇用プロセスは必要」

時間切れで、就業規則(案)すべての確認、協議には至っていないので、継続協議する。

以上