

第19回 ヤマハ英語講師ユニオン団体交渉・報告書

日時：2021年3月22日(月) 9:45～12:00

場所：TKP 大阪御堂筋カンファレンスセンター 8F

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1名

今回の交渉は、3月10日ユニオン提出の「就業規則(案)に対する改定要求書」に対する会社回答(3月19日受取り)の確認と質問、3月16日ユニオン提出の「就業規則(案)以外の課題についての要求書」の急ぐ項目について協議しました。

交渉報告

● 『「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

1. A 契約・有期契約社員

(3) 第6条

(事前回答)「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する(要求通り)

(ユニオン) 雇用契約書の提示はいつか?どのように記載されるのか?

→4月中頃までにはモデル提示できる。

→統一的な書式(モデル)に講師個別の契約(勤務時間、就業日、時給など)を記載する形式

(7) 第10条

(事前回答) 法の規定通り修正する

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年を超えたものについては、本人の申し入れにより、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。

(ユニオン)無期転換は1年後でも2年後でも本人が希望すれば可能か確認。

→事業環境が整っていれば会社から申し出て、講師の希望と合致すれば可能。

(11) 第19条

(事前回答)「誠実に業務の引継ぎを行わなければならない」とユニオンの指摘通り修正

(ユニオン)7月が契約更新時期で今後問題は出ないのか?契約時期について検討課題とするか?

→今回は7月スタート、変更しない。契約時期を7月にしたことで今後出る問題点の指摘など意見はお伺いする。

(17) 第35条(ライフサポート休暇)

(事前回答) 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いない。

(ユニオン) ①私傷病②家族の看護③不妊治療④育児・養育する子の送迎、学校行事への参加等、会社が認めるものの日数に上限はあるのか?(⑤⑥は上限有り)

有期 A 契約は契約期間が1年を過ぎれば対象にすべき、①～④は有期でも B 契約にも必要でないか?

→日数の上限は特に定めず個別の状況で考慮する。長く勤務するもの(無期)への制度であり、YMJの

他の契約社員との公平性を考えて、このままでいく。

(ユニオン)この制度は社会的に見ても先進的で誇れる制度なので、会社は率先して雇用契約の違いがあっても適用できるようにするべき(均等待遇の考え方) ←ユニオンとしては今後の継続課題

(18) 第 51 条 (出張、外出規定) *英語講師の場合、主に代講等に適用されると考えられる。

(事前回答)全社的な取り扱いの公平性の観点から特別な手当では考えていない。

(ユニオン) 時給はどのように出る? 拘束時間分時給は出るのか?

→50 km未滿の移動は旅費のみ。時給はレッスン時間+準備時間+手待ち時間。6h を超える場合は休憩 1h 有り。代講で週 5 日になる場合は 100%、週 6 日は 135%支給。

5. 勤務規定

(3)第 9 条 (育児時間：休憩時間外 1 日 2 回各 30 分、生後満 1 歳まで)

(事前回答)ノーワークノーペイの原則

(ユニオン) 女性の多い職場、育児をしながらでも女性が長く働き続けられるよう、有給にしてほしいと重ねて要求。ヤマハ(株)はプラチナくるみん認定企業、YMJ も取得を目指すよう進言。

6. 介護休職等取扱規定

(4) 第 14 条

(事前回答)法を上回るものであると認識している。

(ユニオン) 3 年以内とする理由は? 介護休職中、契約の変更はないのか?

→累積して 3 年未滿が何回でも上限なし。但し延長規定(連絡など)あり。決定している勤務カレンダーの途中で A から B へなど一方的に変えることはしない。但し長引く場合、更新時に話し合う。

7. 育児休業規定

(1) 第 3 条

(事前回答) 法の趣旨に則し、労使協定により週 2 以下勤務の者には適用しない。

(ユニオン) 労使合意とは? どこで協定を結んでいるのか? 国の条件は①1 年位以上勤務者②子どもが 1 歳 6 カ月で辞めないことであるので、法の趣旨に則したのなら誰も除外するべきではない。

→労使合意の相手はヤマハ社員会。過半数を超えている。

(ユニオン) 英語講師の就業規則なので、ヤマハ英語講師ユニオンと労使合意するべき。英語講師が一人もいない社員会と労使合意をしていると言うのは、おかしい。

→ヤマハ英語講師ユニオンは過半数を超えていない。

(ユニオン) なぜ、2 日以下にするのか、法の趣旨に則しても除外する実質的な理由を!次回回答を要求。

●「就業規則(案)以外の課題についての要求書」

まだ回答されていないが、今交渉では急ぎの案件、1、3 を先行して質問する。

1. 週 4 以上で 20 時間に満たない場合

(ユニオン) A を希望したが時間が足りない場合、B にはなれず、委任しか選択肢はないのはおかしい。

雇用 A の基準に満たない場合、「雇用 B ではなく委任契約になる」と口頭で伝達されている講師がいる。雇用か委任かの選択ができるはずなのに、希望通り選択できていない。

→できるだけ個別に対応する。対応が必要な場合、会社側が提案しても講師側が断っている場合もある。

(ユニオン) 運営担当者によって対応が違っているのではないかと、きちんと推進課内で共有し、協議されているのか？

→運営担当から上がってこない事案に関しても、この交渉の場でどの講師の事例かを伝えてもらったら、対処する。

(ユニオン) 仕方なく委任を選択し構造改革に協力し、勤務日を減らしたら、謝礼の稼働曜日加算が減額されてしまう。救済はできないのか？

(ユニオン) 雇用を選択しアセスメントに合格したが、契約が最終的に折り合わず委任を選択した場合、来期のアセスメントは免除できないのか？

→今後の検討課題

3. 感謝金について

(ユニオン) 前回の交渉で個別に対応すると言っていたが、自己都合や退任時期での対応もまちまち。

運営担当が動いた場合と、何もしていない場合の差ではないのか？ユニオンに寄せられた数件の相談分を個別事例として報告。

→個別に連絡し、対応する。

今回も時間切れとなり、全部の回答を聞き、協議することはできなかったのですが、「就業規則(案)以外の課題についての要求書」の回答は今回の質問も含めて早急に提出を求めています。会社は聞いたことには答えるが、聞かないことまでわざわざ説明はしません。ユニオンとしては、小さなことでも疑問を持って質問を出し、要求を出していかなければ、会社が勝手に進めてしまいます。運営担当者との会話や、面談で、言われたからとあきらめず、ユニオンに相談してください。ユニオンは会社の上層部(決定機関)に声を届け対応を要求します。(清水ひとみ)