

第 20 回 ヤマハ英語講師ユニオン団体交渉・報告書

日時：2021 年 4 月 26 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・安野・鈴木・安陪弁護士

(ユニオン) 岩城弁護士・清水弁護士・NPO 働き方 ASU-NET 川西副理事
清水・奥田

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)の残課題の確認と、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」に対する会社回答(3 月 26 日受取り)について協議しました。

交渉報告

●第 19 回交渉残課題の確認

1. 雇用契約書の件

(ユニオン) 4 月中旬には雇用契約書の提示と約束していたが、未だ提示されていない。

(ヤマハ) もうほぼできている、社内での確認を取っている状況。4 月中には提示できると思う。

2. 就業規則(案)、育児休業の件

(ユニオン) 育休法で認められている育児休業は対象要件 2 点 (① 1 年以上雇用している者②子どもが 1 歳半までに雇用期間が満了しない者) をクリアしている場合にすべての人が取得できるが、前回会社回答で、YMJ の労働組合(社員会)と労使合意したとして週 2 日以下の勤務者を対象から除外している点について、英語講師の就業規則のことであり、当ユニオンとは合意していないことなので、再考を求めている。

(ヤマハ) 育児休業を 2 日以下の勤務者を対象に含まないのは、会社の体力の問題であり、今出来得る範囲で制度を設定している。ユニオンの指摘にある YMJ 社員会との労使合意があるからという理由だけではない。今後ユニオンショップ協定を見直しても、現状が会社の体力の限界であると考えている。今後、法律が先へ進むと、制度も変えていかなければならないが、今回はこれで進める。

●「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

(ユニオン) A 契約希望をし、週 20 時間に満たない講師が勤務日 3 日以内にしないと雇用契約できない理由、項目 5 の回答で A 契約、B 契約の区分は社会保険及び雇用保険の加入対象か否かの区分を踏まえて、設定したものとするなら、B 契約を 3 日以下と限定する合理的な理由の説明がある。

これまで雇用アセスメントを進めてきていても、A、B どちらの要件にも合わず、特約店や生徒・保護者に迷惑がかかってしまうからと希望に反して委任契約を選択しなければならないのは、おかしい。雇用制度導入の移行期であるので、柔軟な対応はできないのか？

ヤマハ英語教室としても、A 契約の条件に満たない稼働日数、週 3 日程度だけ働いている講師の割合は

多く、こういった講師が長く安定して働ける環境を作らないと、将来的には講師不足となってしまうのではないかと？

(ヤマハ) 管理上の問題で A と B の線引きをした。新規に 100 人超を雇い入れる管理システムと、管理体制を整えて、テストを重ねている。7 月 1 日に間に合わないことはあってはならない。

(ユニオン) A にも B にも該当しないから雇用を選べないのは問題。問題が出てきている以上最大限の修正はすべき。今回は間に合わないとしても、今後、問題解消、制度の修正の検討は必要。B 契約にしておいて、3 日に集約できなかった日を本人が代講の形を取って継続してレッスンすることは可能か？

(ヤマハ) 今後、問題があるかどうかも含めて検討はする。制度は必要に応じて修正していくことはある。会社の責任で進めて行く。代講は別の枠組みになるので、本人がすることもあり得る (可能)。

一度に 100 人超の雇用は会社も初めてのことで、今回の制度で進めさせてほしい。細かい修正は現状の管理部門の力ではできない。雇用化後、間違いなくきちんと講師に給与を支払っていかなければならない、スリムな制度、分かりやすい制度からスタートし、まずは軌道に乗せたい。ちょっとした変更でもこの導入期には無理、実際に 7 月から回していき、ある程度回してからのイレギュラー対応になる。裏では大変な作業が進んでおり、申し訳ないが回らない。

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。項目 7 (賃金昇給) と合わせて協議

(ヤマハ回答) 既に回答した通り、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。

(ユニオン) 土日の実労働時間について、B 契約の場合 7.75 時間を超えた場合、残業時間となるのか、A 契約の場合、土日の実労働時間(延長時間を含む)も雇用保険、社会保険加入要件の時間に組み込むことを確認。

(ヤマハ) A、B とも残業は 7.75 時間までは 100%、それ以上は 125%増し。A 契約は実労働時間を社保等の加入要件に組込む。所定労働時間の合算ではない。

(ユニオン) これまでの交渉でも昇給はしていく、自動的にずんずん上がっていく、と明言。きちんと評価し賃金は上がっていくかを確認したい。

(ヤマハ) これまでの年収をベースに現給を下らないように設定した時給なので、基本的にはマイナス評価ではないので上がっていく。

3. 感謝金の件 (今後について)

(ユニオン) 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にも感謝金の扱いは今回と同様にしてほしい。

(ヤマハ) 今後については何も決まっていない。今後検討するかどうかはわからない。約束できることはない。意見はお聞きした。

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。

(会社回答) 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。

(ユニオン) どのくらいの時間で導入を考えているのか？有期契約者に対しては？

(ヤマハ) いつとはお約束できないが、他の契約社員と同じ時期にできるようにしていく。有期には考えていない。

(ユニオン) 1年ぐらいを目途に！ 委任講師の年数も多少の圧縮はあったとしても考慮してほしい。

5. 項目1で合わせて協議

6. セミナークラスのオプション教材について

(ユニオン質問1)

2021.2.16付の講師サイトに「セミナー選択学習教材のヤマハ推奨教材について」の記載があり、「教材申請書兼請求書」もありますが、この申請は7月以降も委任契約・雇用契約に関係なく申請できるか。

(ヤマハ) この春(4月、5月開講)の措置なので今後に関してはまだ決まっていない。

(ユニオン質問2)

上記回答に「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。」とありますが、雇用講師についても2021.2.13付と同じ申請条件、申請手続きとなるのですか。それとも、雇用講師については、会社の承認が得られれば、2200円以上の教材も経費として申請できる、Metro2を使用しなくても別の教材を使用する場合申請できる等、別の条件となりますか。雇用契約講師は経費申請の条件が現在提示されているものと異なるのであれば、2021年度すでに4月から教材を決定し使用しているものについてはどうなりますか。7月以降申請可能ですか。

(ヤマハ) 手続きについてはまだ考えていない。雇用講師については会社が承認するかどうか。承認する場合は経費として扱う。雇用講師の場合、Metro2の使用を指示することになる。

(ユニオン質問3)

上記申請の条件として、「Metro2教材使用」が挙げられていますが、Metro2は二年間の学習期間を予定しており、セミナー1, 2でMetro2の学習が終了し、かつその後も継続してセミナーコースを継続する場合、その使用教材を担当講師が全て負担することになりますが、それについて何か対応策を検討されていますか。

(ヤマハ) どんな教材を使用しているか、実際に調査してみたらしか答えられない。調査した後、その教材を承認可能なら、その教材の使用を会社として指示することになる。Metroが終了した後のセミナー生について、どう対応するかは社内で検討課題になっている。ヤマハのカリキュラムを終了した後の生徒の扱いはこれまでも長い間問題にはなってきたが、具体的な策は出ていない。来春には示したい。

7. 項目2で合わせて協議

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。

(ユニオン) 前回の交渉の終盤に少し大東楽器の具体例を上げたが、その後調査はされたか？

(ヤマハ) 調査はまだしていない。問題事例を文書で提出してほしい。

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。

(ユニオン) 他の委任契約者との整合性が取れないということだが、せめて、レッスン中(教室内)のことには、生徒にかけているのと同様の保険には入れないのか？委任講師は共済会も解散となり、何の保障もなくなり今よりさらに不安定な状態になってしまう。

(ヤマハ) 労基からの口頭でのお願い(指導ではない)もあり、雇用と委任はきっちり分けなければならないと考えているので、できない。法定通りA契約の講師は社会保険に加入できるようしっかり就業規則を作った。やれるならやっているが、その他は対応できない。共済会とは別。生徒や雇用講師に対しての保険加入は事業者としての責任。

10. 社員会について

(ユニオン) どのような会なのか？講師説明会資料では雇用の処遇条件⑤福利厚生、社員会等の欄に健保組合、共済会、社員会と横並びに記載されているが、労働組合であると聞かされたのは前回、社員会がどのようなものであるか詳しく説明を求める。ユニオンショップの労働組合なら、なぜ、B契約は除外か？契約社員はなぜ準会員なのか？同じ労働者なのに契約内容で差をつけるのはあり得ない。

(ヤマハ) 管理職(課長以上)は除外して社員が全員加入している。英語講師はまだ雇用していないので7月1日まではユニオンショップ協定は労働組合がYMJの中には1つしかないもので、有効である。

(ユニオン) 雇用契約時にユニオンについてどのように説明するかは、社員会、ユニオン、会社とすり合わせが必要。ユニオンショップ協定の見直しも必要になってくる。

(ヤマハ) 弁護士とも相談の上、決めていく。

(ユニオン) 労働組合として、就業規則の意見書は添付させて欲しい。

(ヤマハ) 就業規則は7月1日までに出不さないといけないので、今回はこちらの社員会を労働者代表で承認し、労基に提出させてほしい(まだ雇用されていないからユニオンからは労働者代表にはならない)。会社が勝手に決めたとにならないように、これまでもユニオンと協議してきている。

今回の残課題

*項目8について、大東楽器の問題事例を文書で提出する。

*今後、社員会と当ユニオンの2つの組合が併存することになるので、両方を対等に扱うことなど、継続協議していく。新しく契約する雇用講師には、社員会、ユニオン、どちらも説明する必要がある。

*今年の1月から「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位ですべての労働者が取得できるように法改正があったので、英語講師の就業規則にも追加させる必要がある。

会社は100人超を雇用すること初めてのことで、その勤怠管理や給与計算のシステムを新たに作り、7月1日にスタートできるよう進めている。遅れや間違いがあってはならないので、少々でもイレギュラーな

対応が難しいことは理解してほしいと言います。理解はできることもありますが、何か問題が生じた場合は、何らかの対応、対策を考える必要はあります。今後もユニオンとしては小さな問題であっても講師が不利益にならないよう、会社へは訴えていかなければならないと考えています。(清水ひとみ)