

2021年6月9日

ヤマハ英語講師ユニオン
執行委員長 清水ひとみ 様

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

「第21回交渉協議項目」に対する会社回答

貴ユニオンからの2021年5月31日付「第21回交渉協議項目」について、下記の通り回答致します。

記

前回第20回団体交渉(4月26日)の残課題について

◆無理なクラス統廃合の件

事前に実例と保護者からの嘆願書を提出しましたが、その後調査はされましたか？

無理な統廃合で解散したクラスもありますが、既に新年度がスタートして1~2ヶ月が過ぎ、無理な提案を受け入れたクラスや「3名は今年度に限り」と言われたクラスなどもレッスンが進んでいます。

クラス統廃合によるしわ寄せが多数の英語講師に及んでおりますが、来年度も同様の事態が生じる可能性が高いです。来年度に向けて、異なるコース統合の問題、3人のクラスの存続、新開講はどうなるのかについて会社の見解と特約店に対する今後の指導内容を説明してください。

(回答)貴ユニオンから問題提起として頂いた資料を確認しました。

ヤマハホームページでは各コース3名以上と記載している一方で、大東楽器は各クラス4名以上とし、4名以上集まらないと新開講していないという指摘ですが、YMJから特約店に対しては様々な提案をしているものの、基本的に教室運営に関しては特約店の経営判断を尊重することになり、最終的な教室運営の判断は特約店にて行うものとなります。今後についても同様の考えを進めていくこととなります。

また、異なるコースの統合についてですが、その様なことがあるならば、YMJ担当者より特約店に対して事実確認と改善を申し入れることとなります。

尚、問題提起の中に、構造改革に伴いヤマハは特約店との契約内容の変更により「1クラス4名を確保しないと赤字になる」との記載がありますが、特約店との契約内容の変更により、1クラス4名を確保しないと赤字になるという事実はありません。

◆社員会とユニオンショップ協定について

4月26日の団体交渉において要点をお伝えしました。改めて質問と要求、当ユニオンの問題認識をお伝えしようと準備していましたが、5月31日朝、YMJ社員会より英語講師はYMJ社員会の会員資格は適用外とする旨、通知があったと連絡を受けました。しかし、これまでの経緯からも、英語講師と社員会は全く関係のないものではなく、また、今後YMJの中に2つの労働組合が存在することになります。会社と密接な関係にある社員会については予定通り以下の質問への回答をいただきたいと思います。

1.社員会と会社の現在の関係について

①会社と社員会の間で、ユニオンショップ協定が締結されているとのことですが、いつ協定は締結されましたか。その内容はどのようなものですか。

(回答)ヤマハミュージックジャパン社員会(以下、社員会といいます)の設立に合わせて、2014年10月1日に締結しています。その内容について、第三者に開示することは適当ではないと考えています。

②現在、雇用されている方は契約社員を含め全員が社員会に加入しているのですか。有期短時間雇用者は加入していないのですか。

(回答)現在 YMJ に在籍者はありませんが、社員会との労働協約上、短時間契約者(勤務日特定契約)や短期間の雇用者(アルバイト契約)は社員会員の対象とはされていません。また、60才以降の再雇用者(シニアパートナー)で元管理職の地位にあった者も対象となっております。

③契約社員は準会員ですか。準会員とする場合はその理由を明らかにしてください。

(回答)社員会の規約上、正社員が正会員、契約社員が準会員とされているものと認識しております。契約社員が準会員としている理由については会社が回答する立場にはありません。

④社員会と労使交渉はしていますか。英語講師の「就業規則」についても交渉しましたか。

(回答)社員会とは、毎年労使交渉を行っています。英語講師の就業規則案については、社員会にも報告をしております。

2. 「社員会」と「英語講師ユニオン」の2つの労働組合への今後の対応について

①英語講師ユニオンの加入者にはユニオンショップ協定の効力は及ばないことを確認させてください。

(回答)ご指摘の通りと認識しています。

②会社の中立保持義務を遵守して2つの労働組合を平等に扱うことを求めます。

(回答)会社としては当然そのように考えています。

③現英語講師の雇用化時や新規採用時に、英語講師に対して社員会への加入を強制したり誘導しないことを求めます。具体的にどのような説明と対応を考えていますか。

(回答)会社が特定の労働組合への加入を強制したり誘導することはそもそもありません。

<ユニオンの主張理由>

雇用化制度の導入に伴い、ヤマハ英語講師ユニオンに所属している英語講師の一部が、今後、労働者として扱われることとなります。

複数の企業別組合が併存する場合、会社は、いずれの労働組合に対しても中立的な立場を保持する義務(中立保持義務)を負いますので、雇用化時あるいは新規採用時に、英語講師に対して社員会への加入を求める・推奨することは中立保持義務違反となりかねません。

裁判例上も、新規採用・契約更新時に作成する契約書に、ユニオンショップ協定を締結した労働組合に加入する意思があることを確認する文言が記載されていた事案において、このような契約書を使用したことが、ユニオンショップ協定を締結した労働組合の組織強化を助け、他の労働組合の組織の弱体化をもたらすものであることを理由に、労働組合法7条3号の支配介入に当たると判断したものがあります(大阪地方裁判所令和元年10月30日判決)。

当ユニオンとしては、英語講師の雇用化により、社員会とのユニオンショップ協定は実質的に破綻したものと考えておりますが、いずれにしても、雇用化時・採用時に、社員会への加入を誘導することは許容できません。

3. 就業規則の労働基準監督署届け出について

どこの労働基準監督署に、いつ、どのような形で提出されますか。社員会の意見書が出される場合は内容を明らかにしてください。

(回答)6月末までに東京・大阪の所管監督署に郵送により提出する予定です。意見書については、各事業所の従業員代表の意見を付すこととなります。意見書の内容については追って開示致します。

雇用契約書ひな型について

◆雇用契約書ひな型の共通した以下の問題点について変更を求めます

4.賃金

(1)a 基本給「契約期間中の昇給はない」とあるが昇給の規定がない。

⇒「昇給は7月、勤務成績等による。契約期間中の昇給はない」に変更すべき。

(回答)有期契約社員の契約が更新される際に、賃金が増額改定されることがあったとしても、それは法的には「昇給」とは異なるものとなります。従って、そのような記載は適切ではないと考えます。

5.所定労働時間・所定労働日

(2)所定労働日数「勤務カレンダー」及び「稼働条件」を年度途中に変更する場合は1ヶ月前までに変更内容の通知を行う。

⇒1ヶ月前までに変更の通知を行い合意により変更する。

(回答)会社としても、当然本人同意によって運用することを考えています。ご懸念がないように、ご指摘の趣旨を踏まえて、下記の通り契約書上の文言も修正することにします。

やむを得ない事情により年度途中に「勤務カレンダー」「稼働条件」の変更が必要な場合は、1ヶ月前までに合意の上変更する。

10. 契約更新・終了

その他、「諸般の事情」とは具体的にどういうことを意味していますか。

交渉の回答では「犯罪や、著しく勤務成績が不良などがない限り一方的な雇止めはしない」としています。そのことを再度確認させてください。

(回答)交渉では本人に落ち度がある場合を念頭に説明を致しましたが、当該条項に「業務量」や「会社の経営状況」が含まれている通り、経営状況の悪化や各地域の状況により事業の縮小や撤退をせざるを得ない場合等も想定されております。

11. その他特記事項

ここに駐車場料金の支給などについて個別に記載できるのか再度確認させてください。

⇒駐車場料金について、2021.3.19 付の『「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』に対する会社回答の(要求 18)48 条自動車通勤の場合の駐車代について、自動車でなければ出勤が困難な場合、「雇用契約書」にその他事項として契約すること。

(回答)個々のケースによる判断になりますが、やむを得ない特殊な状況で会社が必要と認めた場合には、駐車場代の支給も認めることはあり得ます。こうした場合は、雇用契約書へ記載する他、個別通知等を行って確認いただくことを想定しています。とあります。

(回答)回答は、雇用契約書に記載するか、又は個別通知等を行って確認してもらうという趣旨で、契約書への記載有無に関わらず適用が適切な場合には、会社が個別判断して支給するという趣旨です。どのような対応とするかを含め、個々の状況を踏まえて決定し、個別に別途お知らせをします。

◆3月19日付会社回答について

『「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』に対する会社回答について、p.1 ユニオン要求『「雇用契約書」に「更新の有無」の項目を入れて「更新あり」を規定してください』に対し、会社回答は『「更新の有無」の項目を記載の上、締結時に明示すべき事項を記載します』とありますが、雇用契約書のひな型には記載されていません。説明を求めます。

(回答)雇用契約書の内容は、個々のケースに応じて変更が予定されているところ、ご提示した雇用契約書案はひな型であるため、この点については記載しておりませんが、今年度雇用する方の契約書には「更新あり」と記載しております。

◆退職金制度の内容について

「別途定める基準により支給」と契約書には記載されていますが、ユニオンには未だ内容は提示されていません。提示を求めます。

(回答)無期雇用契約の契約書に関するご指摘と理解致しました。無期契約については退職金制度を導入することを想定しているため、契約書のひな型には退職金の項目を入れてあります。もっとも、未だ無期雇用契約の対象となる英語講師はおらず、交渉でも申し上げた通り、退職金制度の具体的内容は未定であるため、現時点で提示できるものではありません。

今後の協議事項の確認

◆稼働スケジュールの決定方法について

①当初の条件を講師に十分な連絡もなく変更した点について

会社面談、地区運営担当者、講師担当とのやり取りで何度も確認してきた稼働スケジュールであるにもかかわらず、講師に十分な説明がされないまま一方的に条件を変更されたとの報告がユニオンに上がってきています(春開講予定枠が実際に開講されなかった場合、スケジュールから削除されず運営時間になると説明を受けていたが、5月の最終スケジュール提出の際になって春開講できなかったクラスはスケジュールから削除するという、突然の変更説明がなされた事例あり)。

実際のスケジュールや給与にかかわる大事な情報共有が会社全体で統一されず、また講師への十分な説明もないまま最終調整直前で変更(講師に不利な形で)されるのは問題であり、講師の不信感を生んでしまいます。今回の変更の経緯に対する明確な説明を求めます。

(回答)A契約の講師の件についてのご指摘かと思いますが、12月11日に講師サイトに、「【雇用A契約社員】報酬シミュレーションマップ作成マニュアル」を掲載し、「◆勤務パターンと労働時間の考え方」のページに、

- ・ レッスン時間と非レッスン時間(レッスン準備時間・運営時間)を設定する。
非レッスン時間を含めた1週間の労働時間の目安は、レッスン数の130~140%程度(最大150%まで)とする。(1レッスン=1時間として計算)
130%に満たない場合は運営時間を増やし調整する。また150%を超える場合はレッスンスケジュールの見直しを図る。

と説明しているように、レッスン時間を基準に、1日の所定時間を決定する考え方を説明しております。

そして、上記考え方にに基づき、春開講が確定した枠に基づいて稼働条件が最終的に決定されることとなりますので、当初の予定とは稼働条件が異なってくる場合も存在します。この点については、通常、担当者からも、講師に説明をさせて頂いています。

上記の通りではあるものの、個々の担当者の対応や講師と担当者の認識の齟齬等により、説明が変わったという印象を受けた講師もいたものと推察致します。今回の件も踏まえ、改めて社内での勉強会を実施するなどして、対応に差が生じないようにしたいと思います。

②AB契約の勤務形態について、現状のパターンが硬直的で現場では齟齬が出ています。たとえばA契約には時間が足らず、B契約では多すぎる等、制度の問題であるので、今後も今と同じような問題が起こると想定されます。講師が働きたい働き方が選択できるように、必要な改善に向けて今後協議をしていくことを再度確認させてください。

(回答)具体的な要求がある場合、引き続き交渉は行います。他方で、勤務形態を決定するにあたっては、会社が事業を行うにあたり必要となる稼働を、いかにして会社が管理可能な形で確保するかという観点がまず重要となります。そのため、勤務形態の変更は、事業運営上有益かつ管理可能であることが大前提となり、講師の希望する働き方のみを基準として決定されるものではない点をご理解下さい。

◆雇入れ時健康診断について

①対象者はA雇用契約者だけなのですか。

B雇用契約者、特にA契約の労働時間に近い者に対象を拡大できないのですか。

(労働安全衛生規則第43条)

1. 雇用期間に定めがない労働契約により雇用されている者(ただし雇用期間の定めがあるが契約期間が1年以上の者、契約の更新により1年以上使用される予定の者、契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む)
2. 1週間以上労働時間が同じ業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上の者 ※ただし、2の要件に満たない短時間労働者であっても、1の要件に該当し、1週間の所定労働時間が通常の労働者の約2分の1以上の場合は「常時使用する労働者」とみなし、雇入れ時健康診断を行うことが望ましいとされている。

(回答)英語講師契約社員の週所定労働時間は、最大でも30時間(5日稼働×6時間)以内ですので、上記1.の「通常の労働者(YMJでは週38時間45分)の4分の3以上」に該当しない方が殆どですが、上記の2.の趣旨に則して、週20時間以上の契約である「A契約」については、全員に対して会社の健康診断を行うものとなりました。尚、「B契約」については、20時間未満の契約で、週1~2日のみの稼働の方が多く、実態として上記2.の「通常の労働者の2分の1以上」にも該当しない方が殆どです。ご指摘の点については、上記の法の努力義務規定と同等の対応を既に行っているものと認識しています。

尚、別件ですが、社会保険の適用についても、現行法では通常の労働者4分の3以上の労働時間の方が対象となりますが(YMJは拡大適用の猶予対象企業)、社会保険の適用拡大を見越して、週20時間以上の契約であるA契約については、社会保険を適用するものとなりました。

そもそも、A契約・B契約の区分は、こうした法的な取扱いの区分も踏まえたものであることをご理解下さい。

②受診時間は報酬等の対象外、について

法律上受診時間中の賃金支払い義務はないが、労働時間として取り扱い、賃金を支払うことが望ましいとされている。

他の契約社員、正社員も同じ取扱いですか？また、年に一度の定期健診も同じ取扱いですか？説明してください。

(回答)全日・フルタイム勤務が基本の正社員や他の契約社員については、健診日時を会社および診療機関が予め指定して行うため、その時間帯が所定就業時間にかかる場合には、その限りにおいて離席を認め、賃金の控除はしない取扱いとしています。但し、所定就業時間以外の時間帯にかかる場合は、賃金支払いの対象としておりません。

◆5月30日最終提示された「就業規則」について

①A有期、B有期契約とも、第3章第10条について、3月19日付「『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」に対する会社回答において、「~ご指摘の記述が不安を煽るとのことであれば、法の規定通り下記の記述に変更します。」とあり、修正案を示されています。

「(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。」

しかし、「就業規則最終案」には反映されていません。修正案に変更してください。

(回答)上記の変更案について、今回、貴ユニオンから要求・同意があったものとして、最終版は上記の通りに変更致します。但し、3月19日の回答でも申し上げた通り、元案に比べて英語講師に不利な規定となるところ(本人から申し入れできるタイミングが後倒しになる)、この点もご承知頂いた上での要求であると理解致しました。

②勤務規定、第9条、「1日2回30分の育児休暇を与える」

「その場合、遅出、早退を認める」を追記してください。

(回答)現行規定は育児時間の規定としてごく一般的なものであり、追記は必要ないと考えます。尚、「1日2回30分の育児時間」は労働時間が8時間の労働者を想定しており、労働時間が1日4時間を下回るような場合には、1日1回で足りると解されているなど(昭和36年1月9日基収第8996号)、現在の規定は、勤務時間の短い英語講師との関係では、法令より有利な規定となっております。

③服務勤務規定、第 6 条、「私用外出は認めない」

「休憩時間以外の私用外出は認めない」に変更してください。

(回答)第 6 条は基本的にはご指摘の通りの趣旨を定めたものですが、不測の事態に備えるために、事業所によっては休憩時間中であっても外出の手続きを要するものとしている場合がありますので、限定的な記載とはしていません。英語講師については、基本的には休憩時間の外出について上司の了解を得るまでの必要はありませんが、万一の災害発生等の緊急時に、本人の所在有無が分かるように、稼働教室の方等に外出する旨を告げる等の対応は意識するようお願いいたします。

④介護休職規定、第 14 条、「介護短時間勤務」

「3 年以内とし、利用回数に制限を設けない」が明記されていません。明記してください。

(17 条は限定的で 14 条の補完になっていません)

(回答)回数の明記がないことは、回数での制限はしないということです。(但し、本来の使用目的を逸脱して恣意的に回数を分ける等の対応は認められません。)

第 17 条はこのこととは全く異なるもので、通算期間で 3 年を超える場合でも、個別の状況に応じてはこれを超えて認める場合があるとの規定です。

⑤講師説明会資料に記載されている、以下のことについて、確認させてください。

雇用化導入時の特例対応として、A 英語講師契約社員(1)、B 英語講師勤務日限定社員(4)の更新回数が 4 回以内で 60 歳となる場合には A 英語講師シニアパートナー(3)、B 英語講師勤務日限定社員シニアパートナー(6)を選択できるとしているが、処遇条件はシニア制度見直し中とされていたが、新しい制度の説明を求めます。それぞれ(1)、(4)に準じる。

(回答)通常のシニアパートナー制度の見直しを検討していたため、当初記述しましたが、英語講師のシニアパートナー制度については、最終的に現案からの変更はありません。

◆年一回の定期健康診断について

就業規則には A 契約 B 契約とも「会社が行う健康診断を受けなければならない」とあります。

A 契約 B 契約ともに定期健康診断の対象となる事を確認します。

(回答)「一般健康診断」については、前述で回答の通り、A 契約のみが対象となります。

就業規則の「会社が行う健康診断」とは必ずしも「一般健康診断」を指すものではなく、「一般健康診断」の対象になるか否かに関わらず、全ての就業規則でこうした規定となっています。業務に応じて受診頂く「特殊健康診断」は英語講師には関係がありませんが、例えば、従業員に対する安全配慮義務を尽くす観点や健康管理上の必要がある場合などに、個別に健康診断を受けて頂くこともあり得ます。

◆その他、確認事項

①今年度の講師新規募集要項の内容を教えてください。

(回答)現在の求人内容は、勤務日数:週 3 日まで、時間:10~20 時頃で 4~6 時間程度、契約:雇用契約(勤務日限定契約社員)、開始時期:21 年 9 月~、給与:時給 1,200 円~、エリア:愛知、新潟、徳島となります。

②会場と生徒の確定数、講師の雇用契約者数(契約形態別内訳)、委任契約者数を教えてください。

(回答)現在、雇用契約者数 92 名(A:54 名、B:38 名)、委任契約者数 765 名となります。また、会場数は 750 程度、生徒数は 28,000 名程度の見込みです。

以上