

2021年5月31日

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

ヤマハ英語講師ユニオン
執行委員長 清水ひとみ

第21回団体交渉協議項目について

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。

◆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っております。

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。
- 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。
- 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。
- 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。

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。
- 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。
- 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。

<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になります。

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。

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」に変更するべき。

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。

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無い限り一方的な雇止めはしない」としていただきます。そのことを再度確認させてください。

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。

◆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。

◆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。

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。

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契約には時間が不足、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。

◆雇い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、雇い入れ時健康診断を行うことが望ましいとされている。

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。

◆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。

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。

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。

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)

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。

◆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。

◆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。

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。

以上