

第 21 回 ヤマハ英語講師ユニオン団体交渉・報告書

日時：2021年6月9日(金) 9:45～11:45

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) 清水弁護士・NPO 働き方 ASU-NET 川西副理事
清水、他 2 名

今回の交渉は、前回第 20 回団体交渉（4 月 26 日）の残課題、雇用契約書ひな型、今後の協議事項の確認について協議しました。交渉前にユニオン側から「第 21 回団体交渉協議項目について」5 月 31 日に文書を会社側へ提出し（別途添付）、会社側から 6 月 9 日に回答（別途添付）を受け取りました。

交渉報告

●前回第 20 回団体交渉（4 月 26 日）の残課題について

1. 無理なクラス統廃合の件

(ユニオン) ヤマハは 3 人以上で OK と言っているのに、特約店（大東楽器の事例）は 4 名以上と言う。今年度はもう開講して時間が経ってしまっているのでどうにもならないが、来年度は 3 人以上でも続けられるように会社側から働きかけて欲しい。無理な統合（合併してはいけないコースの合併）を行った際、生徒保護者に説明をした受付、担当講師が必ずしも該当生徒が卒業するまでずっとフォローできるとは限らず、どこかのタイミングで引き継ぎが生じ、無理な統合の問題が出てきた場合、誰が責任を持って対応するのか？やはり全国統一のルールで不公平にならないように、特約店への指導を求める。無理な統合に不信感を持って辞める人がいればヤマハの評判を落としてしまう。講師にとっても A 店と B 店で働くのに大きな違いが出てしまう。統合については講師が決めているわけではなく、特約店ともめ事を起したくない。

(ヤマハ) 回答は記載の通り。ご意見は承った。

(ユニオン) 現状 3 名のクラスが来年度以降も継続できるようにはしてほしいと強く求めた。

2. 社員会について

(1) 社員会加入除外について

(ユニオン) 当初は英語講師も社員会に入れと言われ、団交でもかなりの時間を費やし、ユニオン内でも協議をしてきたのに、最後の最後で急に加入除外と通知されたことについては、非常にいい加減な対応に思える。話が二転三転し混乱した。今後このようなことがないようにして欲しい。

(ヤマハ) 契約社員だから英語講師も入れるだろうと考え、確認をせず入れると伝えてしまい、申し訳ない。

(2) ユニオンショップ協定について

(ユニオン) 7 月から雇用契約がスタートし、一年後無期の契約社員が出てきた際、規約上社員会に入れない講師は解雇されてしまうのでは？という不安がある。

(会社) 心配ない。社員会との協定で英語講師は明確に「除外」した。

(3) 今後の労使交渉について

(ユニオン) 社員会と英語講師ユニオンの平等取り扱いは当然だが、社員会との労使交渉が年に一回だからユニオンとの団交も年に一回ということではなく、今後も残課題を交渉させて欲しい。もちろん労働組合の活動は制限しないということをお願いしたい。

(ヤマハ) 要求書を出してもらえれば、その都度もちろん対応する。

3. 就業規則の労働基準監督所届け出について

(ヤマハ) まだ未提出。東京は港区、大阪はなんばの監督所に提出。意見書については、個人名を消してユニオンにメールにて報告する。

4. 雇用契約書ひな型について

(1) 賃金について

(ヤマハ) 賃金改定は契約更新時だが、「年度途中の昇給はない」という確認の意味で「契約期間中の昇給はない」と表現している。無期雇用になったら、「契約期間中の昇給はない」という文言は削除される。今後無期雇用になったら、7月に賃金改定をしていく。基本は評価によって賃金は上がっていく。

(2) 契約更新、終了について

(ユニオン) 「諸般の事情」とは？委任で何年もやってきたのに、有期1年でスタートし、1年で雇止めされてしまうのでは？会社が首を切りやすい為の有期契約ではないか？という不安の声が上がっている。そういった講師の気持ちは理解して欲しい。

(ヤマハ) まずは事業環境、本人については反社会的、犯罪などの余程の状態があった場合で雇止めになる、という認識。契約書なので、どうしてもきつい表現になってしまう。そこは了承していただきたい。

(3) その他特記事項について

(ユニオン) どんなことを想定しているのか？

(ヤマハ) 契約内容にない個別に特殊なケース(シフトなど)を記載している。駐車代については、月極などではなくコインパーキングを想定。必要な場合は調査、確認の上個別にお知らせする。

(4) 「更新あり」の記載について

(ヤマハ) 今回は評価を一切できていないこと、アセスメントを受けてもらったことを踏まえ「全員更新あり」としているが、来年度からは評価が入ってくるので、**全員更新あり前提**で考えているが、全員更新の約束はできない。個別に契約書に記載する予定。一年の間に事業環境が変わり、明らかにその地域の特約店が撤退する、などの場合もあり得る為。

(5) 退職金について

(ユニオン) 今年度無期雇用者はいないので契約書上に退職金の記載はないが、来年度は無期雇用者が出てくる場合があるので、契約書に退職金記載がされる。それまでには退職金の内容が決定するという理解でよいか？ユニオンとも討議していくということによいか？

(ヤマハ) この一年で準備をしていく。

5. 今後の協議事項の確認

(1) 稼働スケジュールの決定方法について

(ユニオン) 会社回答は講師が聞き間違えたかのような、講師に非があるような印象を受ける。ヤマハオンライン面談でも「春開講しなかった場合は即スケジュールから削除されるのですか？」と質問した際、「削除されません」ときっぱり回答をもらい、鈴木部長もその場に同席していたはず。

(ヤマハ) 弁明をさせてもらおうと、オンライン面談の時点で、開講枠がクラスの前後にあるのか(クラスの前後に開講枠を設け、開講できなかった場合は削除される)、クラスの間にあるのか(既存のクラスとクラスの間を開講枠が設定されていれば、開講できなくてももちろんスケジュールから削除されない)といった具体的な説明をするだけの十分な時間が持てず齟齬が生じてしまった。その後の雇用シミュレーションマップの説明等で、スケジュール決定には具体的な稼働状況や付加比率が関わってくることも説明してきたつもりだが、その辺り丁寧さに欠けた説明にはなってしまった。

(ユニオン) 時給自体の設定もコロナ禍で一番減収している年収を基準に計算されてかなり低い中、30分でもスケジュールをカットされてしまうのは大きな痛手だという声もあり、その点は理解をして欲しい。地域によって回答が異なっていたという声もあったので、基本今もヤマハ社員は在宅ワークで対面の意思疎通ができない分、しっかり情報共有をし、地域差が起きないように改善して欲しい。来年度雇用希望者が安心して契約移行できるようにして欲しい。

(ヤマハ) 雇用シミュレーションの考え方が固まったのが11月12月頃。そこから実際に運営担当者とは説明会を行ったり、問題が出てきたらその都度話し合いを積み重ねてきた。

(ユニオン) 今後雇用シミュレーションマップが変更されることはあるのか？

(ヤマハ) 今の所変える予定はなし。

(ユニオン) この1年で実際に運用して現場で実際に起こった問題や意見を聞いて欲しい。いいものに改善して欲しい。

(ヤマハ) 何か問題、課題があれば言って欲しい。

(2) AB契約の勤務形態について

(ユニオン) 何度も会社と話し合いを重ね、会社側の管理が難しいからという事情も理解できるが、講師にとっては、生徒や保護者の希望を無視できず稼働を三日に集約できない等の事情があった。日々小さな頃から担当している生徒を、講師が雇用契約になるからという理由で切り捨てたりすることはできなかった。結果雇用を希望していたのにやむを得ず委任を選択せざるを得なかった事情があったということ、特約店との関係の中でスケジュールを調整しなければいけなかったという点は十分理解して欲しい。今いる講師が委任から雇用を希望した時に、B契約できる条件の改善が必要、検討して欲しい。新制度への特例として柔軟な対応を望む。

(ヤマハ) 書面回答通り

(ユニオン) 稼働日数の問題は、必ずしも講師の希望だけではないので、今後もユニオンでは継続協議を求めていく。

(3) 健康診断について

(ユニオン) A 契約者のみに適用という点は理解した。B 契約で 20 時間未満の勤務だが、20 時間に近い形で働いている B 契約者の健康診断適用については、今後検討して欲しい。A 契約講師が健康診断を受けの際、レッスンにかからない時間（運営時間やレッスン準備時間）は職務免除として欲しい。

(ヤマハ) 上司に離席届を提出してもらう必要はあるが、健康診断のためにレッスン前後の運営時間、レッスン準備時間に遅刻・早退する場合は、他のヤマハ社員と同じように職務免除となる（但し所定時間内に限る）。

☆川西様解説⇒職務免除とは、定められた所定労働時間を勤務する義務を、合意した条件の場合にのみ勤務しなくていいとするものですが、それは時間外業務には適応されない、なぜならば。基本的に時間外業務は労働者は拒否できるわけですから、時間外を拒否して健康診断に行けばいいわけです。例えば、所定の勤務時間の後に時間外業務が設定されていた場合、そこを健診にあてたからと言って、賃金請求できないという考え方です。

(4) 就業規則第 10 条契約更新について

(ユニオン) ⇒ギリギリで申しわけないが、会社回答の主旨を理解した。当初の会社回答通りに変更してほしい。「無期転換は 1 回以上契約していて、会社が無期への転換が必要と判断し、合意した場合無期転換する」ということを確認したい。

(ヤマハ) 届け出はまだなので、一旦下げて、元に戻す。変更する文書をください。

(ユニオン) 変更案を送ります。

(5) 就業規則第 6 条、私用外出は認めない件について

(ユニオン) 休憩時間は受付に声をかけて外出するのが基本だが、無人センターもあるので、休憩時間に連絡が取れる状況であればよいということでしょうか？私用外出は認めない、と言われると、雇用になったら会社に縛られてしまう、というマイナスな印象を講師は持ってしまう。

(ヤマハ) 極めて一般的で当たり前の条項。災害や交通事故に遭う場合もあるので、勤務時間内は居場所が分かるようにして欲しい。

(6) 就業規則第 14 条、介護短時間勤務について

(ユニオン) A 契約者は A 契約のまま短勤務という理解でよいのか？

(ヤマハ) 期の途中の A, B 契約の変更は考えていない。ただ講師側から勤務時間を減らして欲しいと要望がある場合も想定され、その都度個別での相談、対応を考えている。短時間勤務については、フルタイムの 2 時間マイナスなので、5 時間 45 分までしか短時間にできない。

☆川西様解説⇒正規労働者の場合、「短時間勤務の対象者は 6 時間以下でないこと」とされている。

ヤマハの場合、通常の労働者が 7 時間 45 分とされているので、それから 2 時間を引いて 5 時間 45 分としていると推定されるが、すでにいろんな民間企業は独自に短時間の設定をして個人が選択できるようにしている（4 時間～7 時間等）、英語講師の通常の勤務時間は短いので、それを基準にすれば、今後さらに短縮できる議論

の余地はあると思う。今後の課題としたい。

そういう意味では、欠勤や遅刻、早退を講師から申し入れてもらい、代講も組まなければいけない。現場の方に申入れを出してもらえば人事の方にも話が行くことになる。介護は突然やって来るので、申入れの方法等詳細はまだ決定していないが、郵送での申入れ等にはせず、早く対応できるようにしたいと考えている。

(ユニオン) 来年4月からまた、育児休業法が改善される予定(取得要件が緩和され雇用期間1年未満でも可能となる)で日々法律が良い方向へ変わっており、今就業規則を作っている段階でもあるので、良いものを取り入れていって欲しい。

(7) 雇用化導入時の特例について

(ユニオン) 雇用導入特例というのは、今年だけの話ではなく、来年、再来年も適用されるという理解でよいか？(今の59歳が1年後60歳になった時に無期雇用者はゼロなので、全員特例でシニアパートナーになれる、今の58歳が2年後の60歳になった時、有期雇用者でもシニアパートナーになれる、以下今の57歳、56歳も同様という考えでよいか？)

(ヤマハ) シニアパートナー制度は、無期雇用者の適用で有期雇用者は入っていないが、導入の移行期であるので、特例として現時点で56歳以上の講師は、60歳になった際、全員の有期契約のままにシニアパートナーになれる。

(ユニオン) 処遇はシニアパートナーに移っても、今のA,B契約の賃金のままであるか？

(ヤマハ) 処遇は基本変わらない。英語講師については、シニアパートナーというのは年齢の括りというだけで、60歳を越えても英語講師の働き方は全く変わらない。今後60歳の時点で無期雇用者であっても、シニアパートナー契約になった際は有期契約となる。今後法律が70歳定年などになってくればまた話は別で、法に則って変更する場合はあるとは思いますが今の所は未定。

6. 項目以外の質問

(1) 7月1日の雇用スタートまでのスケジュールについて

(ユニオン) **社員研修**はどうなるのか？

(ヤマハ) 現在動画を制作中、予定としては6/18(金)にアップ予定、翌週月曜にずれ込む可能性あり。中身は実務、雇用の働き方について、勤怠管理システム等全体的にどのような手続きを行っていくかを示す。詳細は後々。パソコンとルーターは6/23, 24, 25 辺りに発送予定。

(ユニオン) **特約店への説明**はどうなっているか？

(ヤマハ) 雇用契約書がまとまった段階で該当する店に対しては雇用契約者の勤務スケジュール等説明をする。

(ユニオン) **休憩時間がきちんと取れるのか不安**という声がある。「休憩が取れなかった場合どうするのか？」と質問した所、講師担当より「休憩が取れなかったら運営時間に充て、本来の運営時間にその分休憩を取る。運営時間がその日がない場合は、レッスン終了後に休憩を取り、最後にレッスン後片付けをして退勤するように」と説明があったが、稼働場所によっては、商業施設内などで閉館時間が決まっている場合もあり、講師が休憩を取るために遅い時間までカギ閉めの特約店スタッフに残業してもらうことになり、現実的ではない。

(ヤマハ) 労働法に則れば、その日の労働の途中で休憩を取らなければいけない。休憩が取れなかった場合は実働として、残業を申請する。休憩時間を細かく分散してでも何とか休憩は取ってもらわないといけない。休憩を取らないと法律違反になってしまうので、会社としては、とにかく講師に上手く工夫して休憩をとってください、と言うしかない。

(ユニオン) ヤマハや特約店から雇用講師への連絡は今後どうなるのか？今までの委任契約の時のように、休みの日に連絡が来たり、講師の個人携帯に連絡が来るということはなくなるという認識でよいか？

(ヤマハ) 一応そのような認識。メールをベースに連絡、メールの場合は休みの日にも連絡がいく場合もある。

(ユニオン) 講師担当からショートメールで連絡が来る場合があり、受信する度に講師が料金を払うのはおかしい。雇用、委任に関わらずショートメールでの連絡は止めて欲しい。

(ヤマハ) ショートメールは撤廃がよい。雇用講師との会社の公式連絡は会社のメールアドレスを使用してもらおう。新たな連絡方法については今後工夫しないとイケない。

(ユニオン) 無人センターで稼働している場合、保護者から直接講師の携帯電話に連絡がある、グレード受験料、教材費、イベント参加費等の現金の徴収や管理、教室の清掃を講師が行っている問題について改善をして欲しい。

(ヤマハ) そういった事実があるならヤマハから特約店へ申入れをする必要がある。契約書にも講師が現金の取り扱いをしないことになっている。委任、雇用に関わらず現金を扱わないよう徹底していく。現金を扱うと犯罪に巻き込まれる可能性も出てくることを会社としても一番心配している。

(ユニオン) 委任契約者の問題の改善を今後も求めていきたい。自由だから委任を選択している、というわけではない。

(ユニオン) 今年度の講師の新規採用状況はどうなっているのか？

(ヤマハ) 愛知県、新潟県、徳島県の三か所。合わせて4名程度。

(ユニオン) 今回の構造改革の結果、会場数、生徒数、講師数が減っているが、会社としてどのように捉えているのか？今後拡大していきたいと考えているか？

(ヤマハ) 想定していた数字。拡大していきたいとは考えているが、現状の規模でもしっかりと事業を継続していけるように堅実に運営をしていく。

(ユニオン) 来年度の雇用計画はどうなっているか？今回アセスメントを受けた人の次回のアセスメント免除は検討しているか？

(ヤマハ) 委任から雇用の契約変更については、多少時期は前後するとしても今回のアセスメントを基本としたスケジュールになる予定。まだ決まっていない。

(ユニオン) 最終的な講師の契約の内訳は？辞退者について。

(ヤマハ) アセスメントを受けた講師数から最終的には約半分に減った。A契約で6名のマイナス。

(ユニオン) メディアへの公表、記者会見について、ユニオンとしては公表できる範囲内（これまでの労使交渉の結果7/1から雇用化スタートとなったこと）で責任を持って発表させてもらう。

(ヤマハ) 会社としては労使交渉の内容を公表することは望ましいとは考えていない。

最後に、これまでコロナ禍にも関わらず、東京から危険な状況の中、21回もの交渉を重ね、雇用化導入にこぎつけたことへの感謝、ユニオンの要求書に対してきちんと向き合って回答してもらったことに対

しての感謝を述べた上で、これからも雇用導入をしていく上で生じる問題や委任契約の問題についても交渉をし、話し合いをし、協力していきたい、と清水委員長と川西様より会社へ挨拶。

会社側からは、今後の交渉について、会社としてはまずは7月の雇用開始に注力したい。始まってしばらくは混乱があると予想されるのでその対応を優先したい。交渉はしばらく期間を空けたいが、ユニオンから要求書がもらえれば、対応をしていくとのことでユニオン側も了承。