

2023年11月30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 西村 淳

「2023年度英語講師を取り巻く状況に関する質問書」に対する会社回答

貴ユニオンからの2023年11月16日付「2023年度英語講師を取り巻く状況に関する質問書」について、下記の通り回答致します。

記

1. 今年度の英語講師の状況について、以下の項目を提示してください

①現在の雇用契約講師数(地区別・A契約とB契約の内訳)

(回答)雇用契約講師数は約80名、AB契約数比率はほぼ半々、地域別では東日本50%、中日本17%、西日本33%となります。

②現在の委任契約講師数(地区別)

(回答)委任契約講師数は約600名(休任講師を除く)、地域別では東日本56%、中日本15%、西日本29%となります。

③雇用契約エントリー数と、実際に委任から雇用に契約変更した数(A契約とB契約の内訳)

(回答)2023年度のエントリーは数名で、雇用契約となったのはA契約の若干名です。

④無期転換した講師数(A契約とB契約の内訳)

(回答)いません。

⑤講師ランクアップ講師数(ランク別講師数内訳)

(回答)いません。

⑥B契約からA契約を希望し変更になった講師数

(回答)いません。

⑦A契約からB契約に変更になった講師数(本人都合・会社都合の内訳)

(回答)いません。

⑧契約勤務パターンの変更により所定労働時間数が減った講師数と、契約勤務パターンが変更になった理由

(回答)講師により増減しているケースもあるが、レッスン減および体調不良により減少となったのは十数名です。

⑨新規講師採用数(地区別、A 契約と B 契約の内訳)

(回答)2022 年度以降で、東日本、首都圏、中日本で B 契約が若干名です。

2. 現在の特約店の状況について、以下の項目を提示してください

①英語教室事業からの撤退や縮小の状況(2023 年度現在と今後の予定状況の内訳)

(回答)展開会場数の推移は、2020 年度比で、2021 年度は 24%減、2022 年度は 30%減、2023 年度は 34%減、2024 年度は 36%減を見込んでいます。

②YMJ の今後の英語教室事業計画

(回答)生徒数は減少傾向、損益は横ばいで当面赤字継続の見込みです。

3. 賃金、ベースアップ、昇給について

①2023 年度のベースアップ、昇給の内容について、詳しく説明してください

(回答)ベースアップについては、一律月額 5,000 円、時給 30 円を実施しています。月額 5,000 円のうち、3,000 円が物価上昇への配慮分です。但し、英語講師以外のシニアパートナーは、物価上昇への配慮 3,000 円のみをベースアップを実施しています(英語講師のシニアパートナーは時給 30 円のベースアップを実施しています)。また、評価による昇給については、例年通り実施しています。

②更新年数による加算調整額の償却について詳しく説明してください。対象者は何名ですか

(回答)委任契約から雇用契約への転換における基準時給額設定時に、委任契約時の経験年数毎に下限時給額を設定していますが、その額に満たない場合に、その下限時給額に達するまで加算調整を実施していますので、その金額分が償却対象となります。対象者については、評価にも関わる内容ですので開示しておりません。

③物価上昇への配慮を含めて 30 円の大幅な改定とありますが、加算調整額の償却の対象になった講師は物価上昇への配慮はなかったということでしょうか

(回答)評価による昇給は加算調整額の有無に関係なく実施していますが、ベースアップについては加算調整額の償却対象になります。

④物価上昇への配慮を含めた 30 円を上限とした大幅な改定とは、2023 年度契約更新時のランク別の時給レンジ見直しを意味しているのですか。各ランクの枠内で 30 円ずつ時給アップしていますが、これは新たに委任契約から雇用契約に転換する講師、新規採用講師のベースアップを意味し、これらの講師にのみ有益となるもので、既存の雇用契約講師の時給が一律に 30 円アップしているわけではありません。今回の時給レンジ見直しは、現雇用契約講師には何の意味もなく、物価上昇への配慮を含めた時給アップとは言えません。例えば、週 5 日所定労働時間 5 時間、週の総労働時間が 25 時間×4 週、ひと月の総労働時間を 100 時間とし、雇用講師全体平均の昇給が 39.5 円の場合、3950 円/月の昇給額となります。この金額で現在の物価上昇(総務省発表 2023 年 9 月の消費者物価指数は前年同月に比べ 3.0%の上昇)への配慮と言えるのでしょうか。説明をお願いします

(回答)通常ベースアップに、物価上昇に対する配慮を更に加味してベースアップを実施したのであって、物価上昇分すべてをベースアップでカバーするものではありません。

⑤2023 年度の YMJ 社員、契約社員、特別契約社員それぞれのベースアップの金額(ベースアップ率)の提示をお願いします。YMJ のベースアップ額(率)は一律ではないのですか

(回答)本回答書 3. ①で回答済みです。

4. 来年度、再来年度に予定している無期雇用契約について

①現在分かっている予定人数を教えてください

(回答)年間の評価を実施していない現時点では、判断することはできません。

②無期雇用になったら業務内容に変化はありますか

(回答)基本的に変更はありません。

③英語教室事業の従業員数の中の英語講師の割合を教えてください

(回答)英語教室事業推進部の総従業員数のうち、雇用契約講師は約 65%です。

④無期雇用になっても、勤務地域に仕事が無くなれば契約更新はしないという会社の姿勢は変わらないのですか。地域に仕事がないから仕方ない、ではなく、仕事を生み出していき、従業員の仕事を守って確保していくのが英語教室事業推進部の務め、仕事ではないですか

(回答)地域・職種限定の契約社員は、他の地域・職種への転用を前提としていませんので、その地域に業務が無くなった場合、雇用確保は困難であると考えます。また、特定地域にて事業を展開した結果、その地域に雇用が生まれるのであって、雇用創出のために事業を行うという考え方は、民間企業において一般的ではありません。

⑤一部地域においてオンラインレッスンを行っていると思いますが、今後講師の雇用創出という点からも、あくまで対面レッスンをメインとしながらも、振り替えレッスン・オプションレッスン・個人レッスン等、メインのレッスンに加えてオンライン事業を拡大していく予定はないのですか

(回答)現在展開しているオンラインレッスンは、主に会場閉鎖後もヤマハのレッスンを継続受講したいというお客様を対象に実施しているものです。

5. 講師の声

・副業について

①2023年10月に副業に関するガイドラインが新たに提示されましたが、現在英語講師で副業を行っている講師数を把握していますか。雇用講師でも給与が低く、副業をせざるを得ない状況の講師が多くいる現状を会社としてどのように受け止めていますか

(回答)副業については、2023年10月以前の雇用制度導入より申請制で運用していたものを規定化し、分かり易くガイドラインを示したものです。副業実施者は申請に基づき把握しています。働き方については個人の選択であり、副業も選択の一つと捉えています。

②副業に関するガイドライン第3章3.2実施基準に、「会社の業務を優先とし、会社の業務に支障のない範囲で活動すること」とありますが、雇用講師の中でもヤマハでの仕事が極端に少なく、週1,2日数時間の短時間勤務者の場合、ヤマハ以外の仕事が本業になっている場合も想定できます。そのような状況についての会社の見解を教えてください

(回答)本業、副業に拘わらず、仕事をする上では、会社の業務に支障を来たすようなことがないように会社が求めるのは当然のことと考えます。

・募集、今後の事業継続について

③募集の苦戦についてどのような対策をしているのか具体的に示してください

(回答)Web 広告・Web サイトだけでなく、雑誌広告やオンラインイベントなどを通して特約店への送客に努めています。またこの3年間で編入会制度を整備し、ほぼ全てのコースで通年入会を可能としました。特約店及び講師に向け、通年募集への取り組みを一層推進します。

④ヤマハの営業力に問題があると感じる。幼稚園や保育園会場の展開や、デイサービスでのレッスンなど、新しいことを考えないと英語教室がなくなってしまうのではという危機感がある

(回答)ご意見として承ります。

⑤純利益・利益剰余金に多額の赤字を出し続けているヤマハミュージックリテイリングとの合併によって、業績に与える影響は軽微と言い切れるのですか。今でも低い英語講師の時給が、なおざりにされるのではないかと危惧しています

(回答)ヤマハミュージックリテイリングは当社の100%子会社であり、元々決算も連結していますので、影響は軽微となります。

⑥近年、家族の介護で離職する講師も多いように感じる。介護を理由に離職する講師は増えてきていますか。2025年問題もあり、さらにこのような講師が今後増えると想定されますが、対策は行われていますか

(回答)介護が理由で離職される方は、若干名です。特に増えているという傾向はありません。個々の問題ですので今後の想定が難しいですが、急な代講や引継ぎが必要な場合には、特に雇用契約講師の皆さんの積極的な協力をお願いしたいと思います。

⑦英語講師全体の平均年齢は把握していますか。2025年に505万人、2030年には644万人の人材が不足すると予想されています(パーソナル総合研究所の調査による)。若い講師が入ってこず、講師の高齢化が進んでいるように感じますが、今後の労働力の確保、講師不足の問題についてどのような対策を考えていますか。すでに取り組んでいなければならない問題です

(回答)把握しています。講師として働くことを希望する方はいらっしゃいますので、求人の方を工夫しながら引き続き採用活動を行っていく予定です。

・講師の待遇について

⑧雇用講師はいつも評価される立場ですが、地区の担当者により、対応に差があることが見受けられるので、講師が上司を評価、またはアンケート等で雇用講師と上司の状況について把握する制度があつてよいのではないですか

(回答)評価手法については、ご意見として承ります。担当者の対応に差があるということであれば、具体的にご指摘下さい。必要に応じて、面談の実施等も検討します。

⑨雇用講師のボーナスは委任講師時の年収を14で割ったうちの2か月分。そこから遅刻・欠勤以外の理由で減給されるのは納得がいきません。減給の理由を明確に提示してもらえないと、改善もできないので提示してください

(回答)業務の取り組みで改善が必要な点は、レッスン巡回や年度末の面談、活動報告書の上司コメントでお伝えしています。また既に何度も説明をしていますが、「雇用講師のボーナスは委任契約時の年収を14で割ったうちの2か月分」という説明は雇用契約初年度の年収の考え方で、そのうち賞与については、B契約は評価を反映させないが、A契約は評価を反映すると説明しています。

⑩雇用講師の時給や評価について、なぜこのような低い時給なのか説明が欲しい。雇用契約転換時に低い時給額を提示されたが、今後どんどん昇給していくからという団体交渉の場においての会社の言葉と異なる状況になっている。2023年度の全国の最低賃金加重平均額は1,040円です。ヤマハ英語教室HPの講師採用情報には、必須条件として「TOEIC(L&R)730点以上、英検準1級以上、英語力がネイティブレベル」のいずれか一つを満たしていること、としています。このような専門職と言える英語講師の最低時給が1,230円というのは、あまりにも低いのではないですか

(回答)雇用契約講師の契約更新時に毎年昇給しています。新規採用者については英語力の基準を設定しており、契約時には指導の経験などを考慮し給 1,230 円以上で決定しています。尚、委任契約から雇用契約に転換した方には英語力の基準は設けておりません。

⑪委任講師は TOEIC スコアが上がれば給与が上がるシステムが明確ですが、雇用講師にも英語力による昇給のシステムがあるべきではないですか

(回答)委任講師の謝礼の仕組みと雇用講師の賃金の仕組みは根本的に違うことを理解下さい。雇用講師は毎年の評価を反映しランクを変更する場合に TOEIC のスコアを必要条件とし昇格する仕組みとなります。

⑫雇用講師に半日休制度や時間休制度は、なぜないのですか

(回答)既に、2022 年 10 月 14 日付「2022 年度の英語講師を取り巻く状況と就業規則改定等に関する質問書」に対し回答済みです。

⑬委任講師が困った時の窓口はどこになりますか。またそれは周知されていますか

(回答)業務上で困った時の窓口は教室推進課の該当エリア担当です。体制変更があった場合は英語教室ポータルのお知らせでお知らせしています。最新の案内は 10 月 6 日に公開しています。尚、問合せ時の電話番号及びメールアドレスは英語教室ポータルの「お問合せ」より確認できます。

⑭中高生英語コースは、講師が教材選択からレッスン内容を全て決めて対応するコースなので、業務量増からも委任講師の謝礼単価アップを考えてください

(回答)講師が教材選択などを行うレッスンの場合は、それらも加味して謝礼単価を設定しています。

⑮中高生コースは a、b、c コースによりそれぞれにレッスン料が 11,300 円、13,200 円、15,400 円と上がっていく。それに応じて、委任講師の謝礼単価も一律とせず、上げていくべきではないですか

(回答)中高生英語コースの謝礼単価は一律ではありません。a、b、c コースに応じた謝礼単価を設定し、委任講師契約書にも明記しています。尚、質問文中のレッスン料「11,300 円」は「11,330 円」の記載誤りとなります。

・レッスン指導、教材、グレードテストについて

⑯生徒・保護者の英検受験の需要の多さに対応して欲しい。中学入試・高校入試での優遇や学校の内申書に記載してもらえ等メリットがあります。このような需要に対してオンラインの個別レッスン、オプションレッスンを積極的に導入し、雇用創出していくべきではないですか

(回答)ご意見として承ります。オンラインレッスンについては 4. ⑤にて回答済みです。

⑰中高生コースは、講師の裁量によるところが大きいにもかかわらず、現在のような委任講師の謝礼単価であるならセミナーの Metro2 が終了した後の中高生英語コースの推奨教材をもっと提示していただきたい

(回答)中高生英語コースは、講師の裁量で生徒のレベルやニーズに合わせて講師が独自に選ぶ教材で指導するオリジナルコースのため、YMJ より推奨教材の提示は考えていません。またイングリッシュセミナー修了後に、積極的に進級を促進するコースではなく、生徒・講師・特約店での合意の上で開講となります。尚、イングリッシュセミナー修了後に開講する場合は、アドバンス修了後から3年目となるためコース b が目安となります。

⑩教材が時代に合っていない。CD/DVD の時代ではない。今後教材のデジタル化は検討していますか

(回答)教材が時代に合っていない点について具体的に教えて下さい。デジタル化については検討しています。

⑪現在の教材に DVD があり、セミナー、中高生コースでは Metro のビデオ視聴が必要だが、対象コースがあるにもかかわらず、教室に DVD プレーヤーやネットに繋がったパソコンがなく、DVD 再生や動画視聴ができない会場がある（埼玉県のキノシタ楽器は何度要請しても聞き入れてもらえていない）。全国のヤマハ英語教室の会場で同じレッスンが受けられるよう、どこの会場でも DVD 再生や動画視聴ができる環境を整えてほしい

(回答)質問にあるキノシタ楽器についてはこちらで確認します。

⑫特約店によって、グレードテストが年 1 回しか実施しないところがある。雇用講師はグレード受験者数が評価にもつながるので、その機会が 1 回奪われるのはおかしい。年 2 回の実施は確約してほしい。年 1 回しか実施していない場合は、活動報告書の評価を考慮していただきたい。ヤマハは英検受験を積極的に推進していないが、英検は年 3 回必ず実施されており、グレードテストのように地域によって実施回数が減ることはない

(回答)グレード受験だけでなく生徒の能力定着への取り組みなど総合的に評価しています。

⑬グレードテストの結果について、もう少し詳しい結果があればよい。生徒はどの問題を間違えたか分からないので、もう少し詳しい結果を出してほしい

(回答)ご意見として承ります。

⑭グレードテスト過去問集、単語帳などを出してはどうか

(回答)ご意見として承ります。

⑮HOPPY カレンダーを買う生徒はほぼいない。経費節約のため廃止にしてはどうか

(回答)ご意見として承ります。

・福利厚生について

⑯胃がん検診、乳がん検診、子宮がん検診について、YMJ の正社員の検診内容はどのようになっていますか

(回答)ヤマハ健康保険組合加盟のヤマハグループ各社においては、胃部検査は、35 歳以上の従業員を対象とし、当年度に 35・40・45・50・55・60・65 歳を迎える従業員と、過去に会社の定期健診で一度も ABC 検診を受診されていない従業員に対し、ABC 検診を受診いただきます。健診機関によっては ABC 検診を受診できない場合があり、その場合は 35 歳以上の従業員に毎年胃部 X 線検査を受診いただきます。受診を案内した胃部検査以外の胃部検査の受診は、全額自己負担(オプションでの追加申し込み扱い)となります。また、乳がん、子宮がん検診についても、オプションでの申し込みとなります。

⑰胃がん検診において、胃カメラ、X 線検査を全額会社負担にして欲しい。ABC 検診は、胃がんのリスクを ABCD の 4 段階で知ることができる検診だが、たとえ A 判定でも危険性が低いと判定されるだけで、現在、胃がんがあるかないかがわかる訳ではない。X 線検査はスキルス性胃がんの発見に有効であり、胃カメラ検査は早期発見に有効で、がん発見率は X 線検査の 2.5 倍になっている

(回答)全額会社負担の予定はございません。

⑳乳がん、子宮がん検診において、一部会社負担ではなく、全額会社負担にして欲しい。乳がんには罹患する女性は9人に1人。0期で100%、1期で90%の治癒が見込めるが、この時期には自覚症状がない。唯一発見できる方法は、マンモグラフィー、超音波検査である。子宮がんには罹患するのは30代～40代がピークで、その後も高い罹患率。早期発見の場合、子宮頸がんは、ほぼ100%、子宮体がんでも80%治癒が見込める。早期発見できれば、治療期間は短く、治療費も安く済み、異常なしと診断されれば、安心して、明日からまた頑張れる活力になる。これだけ女性の多い職場であるので、会社が検診の後押しをして欲しい

(回答)全額会社負担の予定はございません。

以 上