

映演各社 御中

映演労連 09 年統一労働協約案

映画演劇労働組合連合会
中央執行委員長 河内 正行

映画演劇労働組合連合会は、映演労働者の労働条件改善と映演産業の労働条件平準化をめざして、映演各社と以下のような産別統一労働協約を締結することを申し入れます。また、そのための団体交渉を申し入れます。

1. 労働時間

- (1) 年間の所定内労働時間を1800時間以下とする。
- (2) ワーク・ライフ・バランスを就労の原則にする。
- (3) 時間外労働は、厚労省基準（1ヶ月45時間、年間360時間）の範囲内で三六協定を結び、それを順守する。
- (4) 時間外賃金の割増率は、2010年4月施行の改正労基法を基に定める（60時間を超える時間外賃金の割増率は50%）。45時間を超える時間外賃金の割増率も50%とする。
- (5) 15時間以上の継続作業の禁止、インターバル10時間の遵守。

2. 賃金

- (1) 産別最低賃金は、時間額1000円、日額8000円、月額16万円（いずれもノンキャリアの場合）とする。
- (2) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金、労働諸条件は均等待遇を原則とする。

3. 雇用

- (1) 非正規雇用労働者の社員登用制度を設ける。
- (2) 2回以上契約更新した有期契約労働者は、期間の定めのない労働者とする（ILO勧告）。また、契約労働者などの退職金制度を整備する。
- (3) 60歳以降の雇用延長は、対象を希望者全員とし、60歳以降のフルタイム勤務者の賃金は退職時の60%以上とする。

4. 年次有給休暇等

- (1) 年次有給休暇は、契約社員、パート労働者などにも法定通り付与する。時間単位の有給休暇取得は、年間5日を限度とする。
- (2) 生理休暇は、生理日の就業が困難な女子が請求する日数付与し、少なくとも1日は有給休暇とする。
- (3) 出産休暇は、産前8週間（多胎妊娠の場合14週間）、産後8週間とし、妻分娩の場合は7日間とする。
- (4) 裁判員に任命された場合、裁判員活動に必要な日数を有給保証する。

5. 育児支援制度

〔育児休職制度〕

対象：一歳に満たない子を養育する従業員。

期間：子の満一歳到達月末まで。但し、本人より申し出のあった場合、子の満一歳到達年度末もしくは子の満一歳到達月より6ヶ月。

社会保険の取扱：被保険者資格は休業期間中も継続し、会社の申し出により本人負担分、会社負担分

とも保険料の免除をうける。但し、養育する子女が満1才に到達し、社会保険料免除期間が終了後の休業期間について、社会保険料本人負担は会社が負担する。

勤続：休業期間は勤続年数に加算する。

有給休暇：復職後の有給休暇付与日数については、対象年度の休業期間は出勤したものとみなして算出する。

〔育児時短制度〕

対象：満1才以上、小学校3年を終業するまでの子女を養育する従業員。

時短：1日2時間。30分単位で短縮できるものとする。1時間まで有給とする。

〔子の看護休暇〕

対象：小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する従業員。

日数：年次有給休暇と別に1年間につき10日間。

〔母性健康保護〕

対象：妊娠中及び出産後1年以内の女子。

通院：①妊娠23週まで4週間に1回。

②妊娠24週から35週まで 2週間に1回

③妊娠36週以後分娩（出産）まで 1週間に1回

④産後について 医師が指示したとき

通勤緩和：30分ずつの遅刻・早退をみとめる。この遅刻、早退は、申し出により出社時または退社時のいずれか一方にまとめて、60分の遅刻または早退として取得することもできる。

6. 介護支援制度

〔介護休職制度〕

対象：配偶者・子女・父母・兄弟姉妹・養父母・義父母・祖父母・孫の重度の傷病のため長期間の介護を必要とする者。

期間：同一被介護人について、一要介護状態ごとに1回、最長1年間。

社会保険の取扱：社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続するものとし、保険料のうち会社負担分は会社が負担し、本人負担分は本人が会社に入金するものとする。

勤続：休業期間は勤続年数に加算する。

有給休暇：復職後の有給休暇付与日数については、対象年度の休業期間は出勤したものとみなして算出する。

〔介護時短制度〕

対象：介護休業取得資格者で休業取得しない者。

時短：1ヶ月以上3ヶ月以内で、1日1時間。

7. 職場環境の整備

(1) セクハラ・パワハラ窓口を設置するとともに、実効あるものとする。

(2) メンタルヘルス疾患に対して専門医を設置するとともに、予防のための職場環境整備に万全を期す。メンタルヘルス疾患による休職について不利益取り扱いをしない。

8. 労災の法定外補償

労働災害（通勤途上災害を含む）の法定外補償制度を充実する。

9. 人事と機構改革の事前協議制

(1) 人事異動は、事前に本人及び組合に通知したうえ十分に協議し、本人及び組合の意向を尊重して行う。出向・転籍は本人の同意を得て行う。

(2) 会社の解散、合併、分離縮小、機構改革、別会社設立、社屋の移転等については、事前に組合に通知し、十分に協議して行う。

以上