

長年の交渉の積み重ねで「請負契約」から労働基準法を完全適用し、契約社員の制度化を実現

東映動画労働組合

過重労働・低処遇と言われるアニメ業界で、長年にわたり、交渉を積み重ねて労働条件や働く環境の改善を図ってきた東映アニメーションの労働組合である「東映動画労組」。2016年には、契約社員制度導入の合意に漕ぎ着け、改正労働契約法に先駆けて5年を超える有期契約労働者の無期転換を実施。その際、正社員と同等の賃金カーブや住宅手当、有給休暇などの処遇も実現させている。制度導入までの取り組みと、導入後の春闘の様相を取材した。

東映アニメーションで働く社員は、2018年3月末時点で436人。雇用形態別では、正社員は159人、契約社員は無期契約者142人、1年更新の有期契約者121人、60歳定年以降の雇用継続者（シニアスタッフ）14人となる。この他に、派遣労働者16人に加え、フリーの労働者が社内に100人ほどいる。

正社員は総合職で採用しており、主に中野オフィスで映像作品を企画・立案する部署、映像コンテンツの二次利用を促進する国内外の営業・管理などに配属される。一方、契約社員は、東京・練馬のスタジオで入社後の研修を経て、テレビ・劇場用をはじめとするアニメ・映像作品の制作を行う部署に配属される。この他、練馬スタジオ内には、会社と雇用契約を結ばず、作品ごとに（請負）契約を交わすフリーの労働者がいる。

契約社員は芸術職とも呼ばれていて、アニメの制作部門に配属される。主な職種には、監督や演出家をはじめ、それらのイメージを映像化するためにセクション間の調整を行う演出助手や、映像のもとになる連続する静止画を作成するアニメーター、作品の舞台となる美術設定や背景画をつくる美術デザイナー、キャラクターや物の色を決め

て管理する色彩設計、映像効果を加味する特殊効果、作品の制作工程を管理する制作進行、シナリオや絵コンテを読み込み、映像と音響を中心にカット内容の管理を行う記録などの業務を担う。

様々な雇用形態で契約者を採用

契約者（主にアニメ制作現場の労働者）は、後述する2016年の契約社員制度の導入に伴い、直接雇用で無期転換の道が開かれたが、それまでは様々な雇用形態・名称で採用し、それぞれ1年ごとに契約を更新してきた。例えば、2016年の制度化以降、派遣・請負社員を除く芸術職と呼ばれる契約者は「契約社員」の名称に統一されたが、それ以前はその時々で「〇〇契約者」「研修生」等の呼び名が付いていた。その間の経緯について、河内正行・副委員長はこう振り返る。

「東映アニメーションは、親会社である東映が定期採用を止めたことに倣い、1965年を最後に正社員の定期採用をしなくなり、それは1991年まで26年続いた。だが、現場では人材が必要だったので、いろいろな形態で契約・フリーの労働者を雇ってきた。東映本社が定期採用を再開した1年後、

東映アニメーションも芸術職の採用を再開したが、入社試験をしたにもかかわらず正社員にはせず、研修生という形で10数人を採用。その後、同様の形で不定期採用を行っているが、芸術職に関しては現在もこの研修生制度を踏襲している。総合職の定期採用は1992年に再開された」

同社では、主要アニメの国内外での著作権が大きな収入源となっている。当時の採用状況について坂西勝・書記長は、「ドラゴンボール、セーラームーン、プリキュアシリーズ等、毎年、番組を作り続けていかないと著作権収入も入ってこないシステムになっているので、たとえ社員の採用をストップさせても、現場も含めて人材が必要なことに変わりなかった」と説明。沼子哲也・委員長も、「会社としての正規の採用はなく、人が足りない部署がその場しのぎで雇用する形。それが積み重なって、雇用形態がバラバラになっていた」と続ける。

東映動画労働組合 概要

2018年6月時点

所在地：東京都練馬区
 執行委員長：沼子哲也
 結成：1961年9月
 組合員数：43人
 上部団体：映演労連、全東映労働組合連合

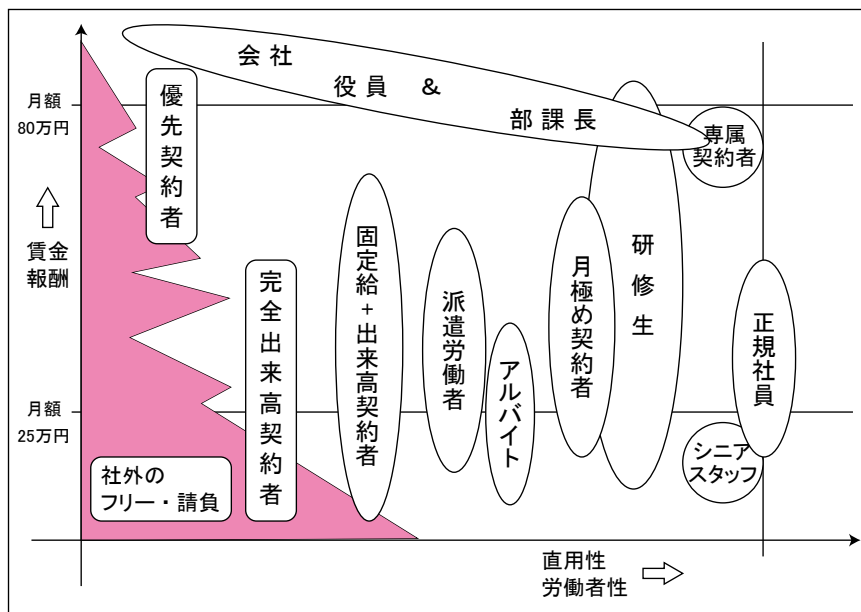
職種で処遇が異なる業界の特殊事情も

その言葉通り、2010年当時の東映アニメーションの雇用形態を見ると、図1のように複雑化していた様子が見えがえる。実際、取材を受けてくれた労組の三役も、河内副委員長は1978年に出来高制の「契約者」、坂西書記長は1982年に日給月給制で時間計算により残業代が支給される「アルバイト」として、それぞれ現場管理者の裁量で入社。以降、組合活動を行うなかで雇用継続等の権利を守ってきた。

沼子委員長は第2期の「研修生」として会社に試験採用されているが、5年前に試験採用された1期研修生（1981年入社）については、当初は固定給5万円、最低保障10万円で契約書もなく、1989年に完全出来高制のフリー契約者への転換を迫られた時期もあり、数年かけて労使交渉で押し返してきた経験を持つ。そして組合が、固定給アップや雇用関係があることを明示した契約書の提示、社会保険の適用等を求めるなどして、処遇の向上を図ってきた。

このように、雇用形態や労働条件が多岐にわたっていた背景には、アニメ業界特有の事情もあるという。その点について沼子委員長は、「この業界は職種によって待遇も違って来る。最近では、給与に固定給部分と出来高給部分があることはほぼ共通しているが、その割合は職種で異なるため、たとえば同じ研修生として入社しても働く職場で給与の構成が違っていた。もっと言うと、単価の設定が良い美術職は相対的に収入が良く固定給がなくても生活できるので、組合員とは歩調の合わない出来高のみの制度でフリー同様の立場に置かれていたりもした」と指摘す

図1 2010年当時の東映アニメーション



る。

専属契約者154人を給与所得者に改定

契約社員の雇用環境についてはこの間、税務署の勧告等に伴う変更も生じている（東映アニメの契約者は事業所得ではなく税法上の給与所得である）。会社はこの勧告に対し、事務職以外の労働者のフリー化を行おうとしたが、組合が裁判を視野に入れて対抗した。その結果、具体的には2001年、請負契約扱いで所得から1割の源泉徴収を受けてきた専属契約者（1972年労使紛争でロックアウトを経験した契約者）と契約者（後の契約社員）154人を給与所得者に改定。その措置に合わせて会社は契約者全般に対し、2004年を目途に労働基準法を適用した諸制度の導入を提案した。しかし、それ以降、組合がその早期実現を求める運動を展開し続けるも、制度の導入は先送りされてきた。

「一例を挙げると、2010～2015年の間、組合は『契約書の内容に対する意見書』（図2）を作成し、各人が契

約時に会社側に提出してきた。会社が出してくる雇用契約書には、『業務の委受託契約』の内容が含まれていて、それに合意すると自ら労働者性を放棄してしまうと捉えられかねない。給与所得者として働き、社会保険にも加入していて年休等もあるのだから、それらを契約書に明記して欲しいと訴えた。『契約書の内容がおかしい』と破棄するのは簡単だが、裁判等で徹底的に闘って仕事を失っては元も子もないので、この意見書を契約書に添付することで早期の正常化を求める対応を取った」（沼子委員長）。

2015秋闘で契約社員制度の交渉が本格化

事態が大きく動いたのは2015年の秋闘。労基法適用や60歳までの雇用保障、退職金制度のある「契約社員制度」の確立に向けて労使交渉が本格化し、同年9月の経営協議会で、契約者に対し、会社側から前年の年収を下回らないことを前提に、定期昇給のある社員型の給与形態への変更案が出された。

図2 組合が作成した「契約書の内容に対する意見書」

201●年 月 日

東映アニメーション株式会社
代表取締役社長 高木 勝裕 殿

(住所) _____

(名前) _____ 印

契約書の内容に対する意見書

私は、東映アニメーション株式会社に____年に入社し、勤続____年目になります。

今回の会社提出の契約書に「業務の委託契約」の内容が含まれていますが、現在の雇用実態を表すには不適切な内容です。

すでに20____年には給与所得者として勤務しており、社会保障として健康保険と厚生年金にも加入しています。そのため、現在、私は毎月の給与・一時金から給与所得税や社会保険料を天引きされています。また、会社と従業員が運営する契約者共済会にも加入しています。

年休を含む休日・休暇と休職・復職の諸制度についても社員の就業規則を準用する形で適用されています。

これらの雇用条件は、契約書に明示されておらず、契約書の内容に盛り込むとともに、一刻も早い就業規則の明示を要請します。

以 上

東映動画労組は、会社が出してきた契約書に合わせ、上記の意見書も添付して提出します。
 個々人が意見書のアンダーラインの部分に住所と署名、①入社年月日 ②勤続年数 ③給与所得
 化された年(2001年以前入社の人「2001」年、それより遅い人は「入社年」)をそれぞれ書き込み、これを組合執行部で取りまとめ、全組合員の契約書を東映アニメに一齐に提出します。
 「意見書」の内容は、現在、東映アニメで働く契約者の実態をそのまま契約書に明確に記載するよう要請したもので、契約破棄などを目指したものではありません。

その内容は、就業時間を9時～17時45分に設定したうえで、深夜労働・休日出勤の時間外割増を法定通りに支給するもの。基本給は正社員の定期昇給に準じた形で契約者の年齢別基本給案が作成された。組合は、初めて具体的な労働条件が示されたことを受けて、非組合員にも呼びかける形で説明会を開催。幅広く意見を吸い上げて団体交渉に臨み、2016年の春闘で、中野オフィス・練馬スタジオの両職場で働く契約者約200人に労働基準法を完全適用することで労使が合意し、「契約社員制度に向けての確認書」に調印した。

この時、高木勝裕社長は、「今回、労基法適用に踏み切った。正規社員との格差をなくしていく」と明言。「これからは新しい製作プロダクションに

して、働きやすい環境整備も進めていきたい」とも述べ、同制度を前向きに推進していく姿勢を表明したという。事実、この年の春闘では、契約社員制度に関して、年休の積み立てや時間単位での休暇使用、リフレッシュ休暇などの正社員に準じた各種休暇制度を獲得。福利厚生面でも、社員と同様の貸付制度などの労働条件を実現している。

労基法適用の契約社員制度がスタート

その後、3月中に会社が契約者全員を集めた全体説明会を開催。月極め契約者(労働時間で賃金が計算できる契約者)個々人に対しても、本給額を説明する場を設けた。作画・演出などの出来高給のある契約者より先行させる

形で、2016年4月1日から制度が適用された。これにより、時間給で働いていた約50人の月極め契約者については、期間の定めのない雇用に転換するとともに、賃金形態を正社員型(年齢別賃金・定期昇給の体系)の給与制度に変更するとともに、時間管理も労基法に準じることとし、法定通りの時間外手当の支給等の運用が始まった。

一方、出来高給の単価・担当料で賃金の多くを占めるアニメーターや演出等の契約者については、裁量労働制とそれに伴う時間外手当の考え方などの課題があった。このため、労使交渉を継続して制度化を進め、就業規則や36協定の締結を含め、半年遅れた10月1日を目途に導入されることになった。

「月極め契約者は時間単位で働いているので給与計算もしやすく、処遇内容をあまり変えずに制度化できるので先駆けて導入できるが、他の職種の契約者は、時間拘束もなかったため裁量労働制で労基法を適用させようとなった。それまでは夜10時以降も割増率が上がらなかったり、基本給のなかに出来高給部分がノルマのような形で入っているなど、それぞれの職種で異なる部分の見直しが必要になった」(坂西書記長)。

正社員の主な労働条件

ここで東映アニメーションの正社員の主な労働条件をおさえておきたい。まず、給与は初任給が22万9,500円(2017年実績、住宅手当含む)。基本給は年齢別の賃金テーブルがあり、それに基づき、年1回昇給する。賃金は、平均年齢28.1歳(勤続4.6年)で、基本給23万796円、手当込みの基準内賃金26万7,860円となっている。組合の試算によると、平社員の基本給は40

歳で32万5,000円ほどになるという。

生補金（賞与・一時金）は夏冬2回。ここ数年はそれぞれ3.2カ月の実績がある。諸手当は実費支給の通勤手当のほか、持家・賃貸等にかかわらず一律で支給する住宅手当（月3万3,700円）や、扶養者がいれば人数によって家族手当の増額（一人目2万7,300円、二人目以降1万3,600円）がある。福利厚生は（健康・厚生年金・雇用・労災の）社会保険が完備されているほか、保養所や共済会制度、スポーツジム施設の利用優待等。共済会制度には、映画・美術鑑賞や各種部活動、レクリエーションにかかる費用の補助や誕生祝記念品の贈呈がある。また、練馬スタジオは食堂施設の利用も可能。食堂のない中野オフィスでは、バウチャー券による昼食補助が行われている。

就業時間は9時30分～18時00分（休憩時間12時30分～13時30分）。有給休暇は初年度10日、次年度18日で最高22日。積立制度があり、40日まで貯めることが可能だ。社員教育は、内定時・入社時に研修があるほか、階層別研修等がある。

全社員対象に決算期と夏冬に一時金を

ちなみに同社は、決算一時金を特別褒賞金という名目で支給している。

「決算一時金（特別褒賞金）は企業収益に応じて決算期に支給されるもので、好況の近年は毎年出ている。また、この特別褒賞金は賞与時期にも出されている。これは、東映本社が賞与の月数（回答）を決めると、子会社としてそれを超えられないため、社員の努力に報いる形で社長が判断し賞与とは別に出されている。従業員だけでなくフリーランスや協力会社にも『協力金』の名目を出してきた経緯がある。特別

褒賞金は、暮れと夏の年2回と決算期の計3回、賞与の支給範囲より幅広く支給されている」（河内副委員長）という。いずれも、従業員の頑張りには報いるとともに、優秀な人材の定着を図る意味合いもあるようだ。

作画・演出職等の新給与制度案も

話を2016年春闘に戻すと、先述の内容で妥結した後の同年4月の経営協議会で、会社側は作画及び演出職の「固定給+出来高給・担当料」の契約者に対する新しい給与制度案を提案した。両職種とも裁量労働制を適用。基本給は月極め契約者の年齢別基本給と同様で、深夜・休日の残業代も労基法通りに支払う中身だった。だが、ノルマ制の導入や若年層の賞与設定がネックになり、5月からは経営協議会を月2回ペースで開いて議論を重ね、6月には是正案が示された。

その内容は、①演出助手・進行職については、年齢別賃金による基本給の他、40時間の固定残業代（みなし残業代）とする裁量労働制を導入する ②作画・演出（アニメーター）・美術の職種についても裁量労働制を導入し、社員型の年齢別賃金による基本給に加え、出来高・担当料分として9万円の補償を付ける ③9万円は基本給に含まれるものとし、仮に仕事で出来高・担当料が9万円を超えなくても基本給は確保される ④毎月の固定残業代は支払われないが、9万円を超えた部分は3カ月に1度、まとめて支払われる ⑤22時以降の深夜残業は時間当たり単価の0.25倍の深夜手当加給、休日出勤時には0.35倍の休日手当を支払う——というもの。さらに、「9万円はノルマではなく目標値」「みなし時間外労働36協定の範囲内（45時間）」も付記された。

労基法適用に向けた手続き

9月に入るとさらに、会社側が練馬スタジオの「36協定」と「裁量労働制協定」を提示。東映動画労組は同スタジオの従業員の過半数に満たないことから、選挙を行って沼子委員長が従業員代表になり、会社と協定を締結する運びとなった。

この時、組合は是正案の内容について、「会社の提案は、みなし時間を超えた時間外を払わない裁量労働制、特別条項付きの36協定である等、本意ではないところもある」としつつも、「契約社員制度は40年来の契約者闘争の結実であり、労基法適用を進めることが従業員にとって大切」と整理。「会社が昼型作業を進め、製作スケジュールの改善にも取り組む姿勢が見られ、今後も労使で話し合いを続けていくことが前提」としたうえで「裁量労働制でも時間外労働が発生したら、個人に残業代の請求権はある」ことも念頭に、「ベストではないがベターな選択」と判断し、非組合員も含めた契約社員の意見をまとめて最終的な調整に入ることにした。

その後、会社側と交渉を重ねるなかで、会社側から①今後も現場の意見を聞く②修正は制度運用をしながら行う——との確約を得たことに加え、協議会に製作部長が出席した際に、スケジュール改善のため、製作部署の定期採用の募集人数を増やすとともに経験者の募集も行い、一部フリーの直接雇用も開始する——ことを方針として語ったこと、また人事労政部も条件を満たす全職種の裁量労働制の一覧を提示したこと等から、制度の開始を了承。長時間労働で違法性が発生する危険性を警告したうえで、運用を重ねながら改善すること、裁量労働でも個人の残

業請求の権利があることを改めて会社側に通告して、契約社員制度の締結に合意した。

既に8月末には会社が従業員への全体説明会を中野と練馬で行っており、個別の給与説明も9月中に実施して就業規則・諸規定の作成も完成させ、10月1日から全ての契約者に契約社員制度が適用されることになった。

制度化進展の背景に法改正や働き方見直しの動きが

こうして2015年秋～2016年春のタイミングで契約社員の制度化が進んだ。その理由について沼子委員長は、「労働契約法の改正に対する社会的な動向も大きく影響した」と見ている。

「当時を振り返ると、2018年4月からの無期転換ルールの実施について、組合も問題視していたが会社もかなり気にしていた。実際、契約社員制度で大きく変わったのは、法に先駆ける形で勤続5年超の契約社員全員を期間の定めのない契約に転換させたこと。5年未満の人は1年契約のままだが、それも5年を過ぎる段階で会社から本人に打診する形になった。有期契約の期間が5年もあって良いのかといったそもそもの疑問はあるが、それでも労働契約法の改正の効果は大きかっただろう」

さらに、河内副委員長は「近年の働き方を見直す動きも影響している」と続ける。

「今は長時間労働に厳しく、健康問題にも敏感。もし労働時間が長いなかで事故等が起きれば会社の責任が問われるし、場合によっては社名が報じられる。会社として、そうした事態は避けたいとの思いは強いのではないかと。36協定も、かつては月の残業時間100時間超で提案してきて組合として受け

られないような時代もあった。だが今は、過労死認定基準に触れない月60時間レベルで特別条項を結んでいる」

アニメ業界は、納期の厳しさもあって、追い込み段階等では徹夜も辞さない働き方で知られる。坂西書記長によると、東映アニメーションも「労働時間は契約社員制度ができる前は、ほぼ泊まり込みの状態で働く人が多くいたが、今はそういった働き方ができなくなり、過労死ラインを超えて働く人はいなくなっている」という。

「ただ、組合でアンケートを取ると、中抜け申請をして帳尻を合わせる等の行為も見られる。サービス残業が強制されているわけではないが、職場の雰囲気やらざるを得ない状況に追い込まれている従業員もいるようだ。他方、アニメの制作という創造的で魅力的な仕事であることから、仕事をしなくて仕方の無い人もいるので、労働組合としてどのように解決するか悩んでいる」

月給は正社員の賃金カーブとほぼ同様の形に

では、契約社員の待遇をどういった形で正社員に合わせたのか。まず、月極め契約者の給与については、基本給部分を正社員の60歳までの賃金カーブとほぼ同じようなカーブになるようにスライドさせた。聞けば、月極め契約者の月の契約料は正社員より高く、賞与は低いため、「年収を下げないように折り合いをつけた」（河内副委員長）。

「長年にわたり闘争を継続した結果、会社は専属契約者と社員の年収を同程度にすることを受け入れ、そのなかで賞与の差額分だけ契約料を追加して上げざるを得ず、月極めの契約料が高くなっていった。今回の契約社

員制度は、その部分を正社員の賃金カーブに合わせて低くして、賞与にその分を分配した。若い世代や勤続の短い契約社員はそれでも社員の賞与に追いつかないが、勤続の長い契約社員は、分配した分を賞与に乗せたら正社員の月数を上回る人が出てしまった。これは40年間、運動を積み重ねた成果だ」

参考までに、追加分も含めて高くなった専属契約者の契約料について、会社側は「7割が基本給で3割は手当」とのスタンスを取っている。このため、時間外労働手当の根拠も月の契約料の7割を基本給部分とし、その1.25倍を算出していた。契約社員制度で設定した賃金カーブも、7割分を基本給として認定した形。こうした実態もあるなかで、「正社員は年齢・勤続年数に合わせた賃金テーブルが設けられているのに対し、契約社員の賃金テーブルはまだ大雑把で『1年につき7,000円昇給する』程度にしか決められていない」。坂西書記長は、「今後、詳細を詰める作業を行っていききたい」としている。

長年の運動の積み重ねで賞与が100万円超の人も

賞与に関しては、かつては契約者に賞与の概念はなく、40年ほど前に組合の要求に応える形で、低額の支給から始まった。



長年の交渉の積み重ねで労働諸条件の改善を図ってきた。（東映動画労組提供）

当時を知る河内副委員長は、「1970年代に要求が通る形で契約者に2万円の賞与が支給された。その当時、専属契約者と社員は年収ベースで合わせるということが会社と確認されており、その結果、毎年夏冬2万円が増額されてきた。しかし、勤続年数に関わらず一律での増額には矛盾もあり、2010年の頃には『このままでは、正社員でない契約者の賞与が100万円を超えてしまうのではないか?』という疑問を団交で伝え、賞与の回答形式を〇カ月方式にすべきと要求した。また、契約社員制度の導入で、基本給を賃金カーブに合わせるため、月の契約料を減額した人の中には、その減額分を賞与に付加したことで、賞与が大幅にアップした人も出てきた」と説明する。

退職金やシニアスタッフでの給与に差が

その一方で、坂西書記長は「賃金と賞与だけを見て、正社員と同等の処遇を得ているとは言えない」とも指摘する。最大の違いは、法で義務化されていない退職金だ。

「退職金については、賞と同様、ゼロからの要求で制度化を目指して取り組んできた。『年収と同額程度』の要求を立ててきた結果、正社員が定年まで勤めると2,500~3,000万円の水準になるのに対し、契約社員は制度化されていないうえ、『餞別金』の名目で30年勤続しても1,000万円ぐらいにとどまっている。契約社員の人事制度が整い、処遇は大分近づいたが、これがネックになって生涯賃金の差はまだ大きい。業界好況を維持している間に制度化し、早期是正を図りたい」

さらに、定年後の60歳以降の処遇にも開きがある。

「東映アニメーションは60歳で定年

を迎え、以後は希望すればシニアスタッフとして65歳まで1年契約で働くことができる。給与は固定給。シニアスタッフになる際に定年時の役職で決められ、基本給は一般社員と契約社員は月額24万7,000円、管理職は約34万円で少なくない差がある。また、正社員（総合職）は入社後11年目に管理職になるので、実態として一般社員で定年を迎える人はほぼいない。管理職への昇格は組合対策の意味合いもあり、部下なし管理職も少なくないが、いずれにしても65歳まで契約社員より高い給与で働くことができることになる」

格差が残る正社員と契約社員の回答

2017春闘は、東映動画労組が社員型の労働条件になった契約社員の処遇改善を求めて闘う初の取り組みになった。

正社員への会社の回答は、定期昇給が一人平均7,200円（うち500円分は考課分）で、ベアは1,800円。諸手当は、「家族給について、扶養家族である子が中学生以下の場合、一人につき3,000円を増額する」とした。賞与は、夏冬とも「3.2カ月+一律3万円」。それに対し、契約社員への回答は、定昇7,000円（うち7%は考課分）+ベア（本給調整額）1,800円。賞与（生補金）は「昨年実績額+一律4万円」で決着した。

「正社員の定昇が6,500円~7,700円の幅を設けて年齢配分を考慮しているのに比べ、契約社員は一律7,000円。うち7%は査定を入れている。賞与も正社員への回答とはかけ離れたものとなった。正社員が入社1年目から夏冬とも『3.2カ月+3万円』が支給されるのに対し、契約社員は勤続年数で積

み上がる形なので、前年実績を基準にすると若い人ほど低めになる。結果、正社員と契約社員の賞与は、若年層ほど格差が目立つ格好になり、課題を残した。正社員同様、月数での要求・回答方式にすることも見送られた格好だ。また、諸手当についても、住宅手当は正社員同様、全員一律で支給されることとなったが、家族手当は正社員に増額回答が示された半面、契約社員には制度すらないままだった」（沼子委員長）。

組合側の指摘する課題に対し、会社側は、「昨年の年収維持を一義に考えた結果」と弁明。さらに「昨年、契約社員制度を導入するといった大きな改革をしたばかりで、今年また、大幅に変えることはできない」との説明を行ったという。

裁量労働制の見直しも検討課題に

一方、製作スケジュールやテレビアニメ作品の納品がギリギリになる等の改善ができないなかで、現状の仕事量を変えられない現場実態と長時間労働の残業代の負担軽減を目的に、裁量労働制が導入された。制度導入と同時に、長時間労働の是正も視野に入れた深夜作業や休日作業の規制がスタート。今は、深夜勤務を行わないよう作業を昼型に変えようと努力する契約社員も少なくないという。

しかしその一方で、従来と変わらず昼過ぎに出社し、深夜・日曜休日まで働く者もいて、そうした人に残業手当が加算され、月の収入が大幅に増えるといった逆転現象が起きた。さらに、裁量労働制がスライドで導入されたプロデューサーや現場の進行職も、以前から40時間のみなし時間外を超えて働くケースが多く、その分の残業代が支払われずに減収を余儀なくされる等

の弊害も出ていた。こうした現状に照らして、会社は2018年に入り、「労基法遵守の観点から、自ら裁量を決められない職種で働く社員は、裁量労働の対象から外したり、長時間労働の職場にフレックスタイム制を採り入れる」方針を決め、見直しを検討した。

「組合員に限れば演出や作画監督を担うベテランが多く、裁量労働のままでもあまり問題なかったが、制作進行やアニメーター、演出助手などは正社員同様に時間で拘束されることになり、9時半～18時の就業時間を超える部分は時間外労働が付くことになった。そのうえで、そうした自らの裁量の余地の少ない職種は、今後、フレックスタイム制に切り替えることにもなった」(沼子委員長)。その結果、「長時間労働是正の流れのなかで労働時間が減り、フレックスタイム制も導入されることで裁量労働のみなし40時間分がなくなって、収入減になる可能性も出てきている」(河内副委員長)。

ベア2,000円や家族手当の適用を獲得

こうしたなかで迎えた2018年の春闘で組合側は、同社の2018年3月決算の当期利益が78億円となり、2年続けて史上最高益となったことを背景に、賃上げや賞与に加え、積み残した契約社員への家族手当の支給やフレックスタイム制に伴う減収への措置などの要求を掲げ、交渉に臨んだ。

これに対し、会社側は4月13日に第一次回答として、賃金について「定昇7,000円(うち7%は考課分)の実施に加えて、昨年より200円高いベア(本給調整額)2,000円(平均昇給額9,000円)を提示。賞与(生補金)も「昨年実績額+一律4万円」を示した。ちなみに、正社員は「定期昇給一

人平均7,200円(うち500円分は考課分)」で、ベアは2,000円(平均昇給額9,143円)。賞与は昨年同様の夏冬それぞれ3.2カ月だった。

さらに、先送りされてきた家族手当についても、「管理職相当の年収未満の者を対象とする」との但し書き付きで社員と同額の適用となった。組合が但し書きの内容の詳細を確認したところ、年収700万円を超えないことが家族手当支給の要件になっているという。

家族手当に関わる回答について沼子委員長は、「会社は、長年の雇用政策のなかで正社員との格差を残したいためか、新しく適用される家族手当には年収700万円以下の者という条件が付いた。東映アニメの正社員は、例外を除いて勤続11年目、年齢にして33～34歳で管理職として課長代理に昇進する慣行がある。この際、家族手当や住宅手当、残業代がなくなり、その代わりに役職手当が支給される。組合の試算では、この昇進で年収700万円をクリアする。会社側も同様の説明をしており、管理職になりたての人の年収を基準にした措置だ」と説明。そのうえで、「この回答では、扶養家族がいる契約社員44人のうち主に45歳以上の中高年層11人が対象外になり、組合員は3人しか該当者がいなくなる。撤廃を求めたが、会社は『少しずつしか変えられない』と発言するにとどめた」と批判する。

将来的な正社員の処遇低下を懸念

また、沼子委員長は、契約社員の労働条件に合わせる形での正社員の処遇低下も懸念している。

「会社は二次回答で『正社員も年収700万以上の者には家族手当を出さない』としてきた。だが、正社員は皆、管理職になるのだし、管理職の役職手

当には家族手当分が見込まれており、それは年収がどんなに上がっても支給され続ける。そう返したところ、『そんなことはない』『勤続何年でも昇進せずに平社員のままの人もいようになる』と反論してきた。これは、正社員の昇進の見直しを示唆したもの。今回の措置が、近い将来、若手の総合職社員にとっての処遇の低下になりかねない」

なお、フレックスタイム制に伴う減収(みなし労働40時間に及ばない職種)に関しては、今春闘では解決案が示されなかった。

恵まれた環境のなかでさらなる改善を

ここ数年の春闘を踏まえ、沼子委員長は、「契約社員制度という大きな改善を手にしたものの、会社風土としての処遇格差や雇用形態による分断政策はまだ継続している。子供たちに向けてアニメを発信するという『夢を売る企業』でありながら、会社の姿勢には不条理を感じざるを得ない」と批判。その一方で、「とはいえ、労基法が適用され定期昇給で年収700万円も見込める労働条件は、アニメ業界では考えられない環境となっていることも事実

だ」と強調。「既に退職した社員・契約者の組合員と現在の組合員が運動を継続し、それに組合員だった管理職等の一部の経営陣が話し合いに応じてきた成果であり、今後も改善していくべき残された課題に対応していきたい」と決意を語った。

安心感につながった人事制度の構築

いま、東映動画労組の組合員は50歳代を中心に43人。見てきたような

取り組みが、組織化につながっていない感は否めない。東映アニメーションで働く社員は労組の活動や成果をどう捉えているのだろうか。

沼子委員長は、「若い人は、既に勝ち取った労働条件で入社しており、今は『合理化』等の不安もないので職場に危機感もなく、組織拡大にまでは至っていない」と吐露する一方で、「昨年、組合が今回の制度導入について非組合員も入れて集会を開き、年収維持での賃金の変更、時間外の割増で実収入のアップなど段階を踏んで改善することを説明した際、全体的な安心感につながった手応えはあった」とも話す。

「なかには、『アニメ作りは、時間に縛られるような働き方ではない』と考える人もいるだろうが、大方は安心し

たのではないか。組織化にこそつながっていないが、組合活動への批判もなく、組合としての存在感は増したと思っている」

また、河内副委員長は「東映アニメーションは業界内では少し規模が大きく組合もあり、長い間の活動の積み重ねで雇用契約や人事制度も明確になった。だが、この業界は出来高制や請負契約が当たり前。技術者の下請け化が常態化しており、それがアニメーターの年収100万円以下といった問題にもつながっている。中小のプロダクション等、完全な下請けでやっている会社には難しいことかもしれないが、業界全体を良くしていくためにも、無期契約社員の制度化等が浸透して欲しい」と述べ、会社の枠を超えた有期契約労働者の待遇改善の広がり期待を寄せた。

(新井栄三)

JILPT BOOKS

好評発売中！

労働関係法規集 2018年版

B6判変型 902頁 2018年3月刊 ISBN978-4-538-14030-8

労働関係の法令を幅広く収録

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べるコンパクトサイズに収めました。基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にもご活用いただけます。

2018年版の主な改正法令等

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（労働者が育児休業を取得しやすい職場環境づくり等を目的とした改正）
- 職業安定法（職業紹介の機能強化、求人情報の適正化等に関連する改正）
- 雇用保険法（失業給付の拡充、保険料率の引下げ等を目的とした改正）
- 労働安全衛生規則（産業医制度の充実等を目的とした改正）
- 労働時間等設定改善指針（年次有給休暇に関連する改正）

労働関係法規集
2018年版

定価：1,389円＋税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

