

映演各社 御中

提案：映演労連2026年統一労働諸条件

映画演劇労働組合連合会

中央執行委員長 飯野 高 司

※下線部は昨年からの主な変更点

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労働諸条件に関する産別統一労働協約を締結することを申し入れます。

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とし、ディーセントワークの実現を図る。
- (3) 時間外労働は厚労省基準（週 15 時間・月 45 時間・年 360 時間）範囲内で三六協定を結ぶ。
- (4) 13 時間以上の継続作業禁止、勤務間インターバル 11 時間、週の実働 60 時間以内、週 1 回の休日遵守。
 ※勤務間インターバル…①終業時刻より連続した 11 時間の休息を保障する②インターバルが翌日の始業時刻に差し掛かる場合は労働したものとみなし賃金控除なし③インターバル内に就業させる場合は 25%割増

2. 賃金

- (1) 産別最低賃金は、時間額 1,700 円、日額 12,750 円、月額 25.5 万円（いずれもノンキャリアの場合、但し月内 150 時間、一日 7.5 時間で計算）とする。
 ※既に上記基準に達する場合は、2,000 円/時、15,000 円/日、30 万円/月とする。
- (2) 正規雇用労働者と派遣を含む非正規雇用労働者の賃金、労働諸条件（退職金含めた諸手当ほか）は、均等待遇を原則とする。

3. 雇用

- (1) 契約社員、契約労働者、パート・アルバイト労働者などの非正規雇用労働者に、労働条件の最低基準を定めた労働基準法を適用する。
- (2) 直接雇用を原則とし、非正規雇用労働者の社員登用制度を設ける。
- (3) 有期労働契約は臨時的・一時的業務に限定し、1 年以上または 2 回以上契約更新した有期契約労働者は、無期雇用契約とする。労働契約法の趣旨をふまえ、諸手当も含めて非正規労働者と正規労働者との均等待遇をはかる。
- (4) 60 歳以降のフルタイム勤務者の賃金は 60 歳到達時と同等とし、希望者には 65 歳以降の雇用を確保する。
- (5) 派遣労働者については 1 年以上または 2 回以上契約更新した者が希望する場合は直接雇用とする。派遣労働者との団体交渉には誠実に応じる。

4. 年次有給休暇等

- (1) 年次有給休暇は法定通り付与する。時間単位の有給休暇取得は、年間 5 日を限度とする。年 10 日以上有給付与労働者が基準日より 8 ヶ月経過後も 5 日間に満たない場合は、当該労働者の希望に応じた時季に年間 5 日間に足る有休取得を指定する。
- (2) 生理休暇は、生理日の就業が困難な女性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、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休保証する。

5. 育児支援制度（対象となる従業員には非正規労働者を含む）

〔育児休職制度〕

対象：1 歳に満たない子を養育する従業員。

期間：子が 2 歳に達するまで、分割取得も可能とする。

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（上限 3 年）。

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6年を終業するまでの子を養育する従業員。

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。

代替：従業員が希望すれば時短に代えて①始業、終業時刻の変更②必要な日数の在宅勤務（テレワーク）の選択が可能。

〔子の看護休暇〕

対象：小学校3年を修了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日間とし、時間単位での取得も認める。

〔母性健康保護〕

対象：妊娠中及び出産後1年以内の女性。

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（対象となる従業員には非正規労働者を含む）

〔介護休職制度〕

対象：配偶者・子・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、一要介護状態の中で複数回取得可能とし、通算して最長1年間取得できるものとする。

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：利用開始から3年間で2回、1日2時間。

〔短期の介護休暇制度時短制度〕

要介護状態の家族1人ごとに年10日間とし、時間単位での取得も認める。

〔介護在宅制度〕

在宅：必要な日数の在宅勤務（テレワーク）を認める。

7. 職場環境の整備

（1）「ハラスメント防止規程」に則り、フリースタッフも対象とした相談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、ストレスチェックを含め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. 安全と労災の法定外補償

（1）十分な防災対策、震災対策を講じる。

（2）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