

●単産レポート〈映演総連〉

文化産業にはびこるブラック企業

梯 俊明

映画演劇産業は、社長自ら「労基法を守って
いたら映画は作れない」とうそぶいたり、経営
の「合理化」に際しては「映画演劇は水モノ、
事業計画などあり得ない」といって、責任は棚
上げに首切りや資産売却を繰り返してきた歴史
がある。近年、コンプライアンスの概念こそ表
向きにする経営者もいるが、現場の実態は到
底文化的とはいえず、いわゆるブラックな側
面が色濃い産業である。従業員をまるでモノか
奴隷のように扱う一方であらゆる法令を無視し、
専制君主的な事業主がわがもの顔で理不尽な経
営を行うケースが少なくない。こうした会社には
労組がなかったり、作ろうとした途端に組合
つぶし攻撃が激化する。一人で立ち上がろうも
のなら徹底的なパワハラで退職に追い込まれる。
ブラック企業という言葉こそ新しくも、改めて
古くから存在するこの問題を検証したい。

名画座で起きた事件

2006年4月、女性従業員に対する社長の暴力という労働相談が寄せられた。会社は阿佐ヶ
谷にあるラピュタという映画館で、従業員数は
約20名。問題の社長は川邊龍雄(自称:才谷遼)
という人物。登記上の他の役員は社長の親族で
経営には関与しておらず、実質的な権限はすべ
て社長に集中している。

従業員に話を聞いたところ、社長の暴力(胸
倉をつかみ壁に数度打ち付ける)に関しては、
地元の交番では相手にされず、会社顧問の社労
士らに相談しても親身に応じず、社長に直談判

を求めても「今後は原則として暴力はふるわな
い」と開き直り、謝罪の一言もないという。し
かも、「お前はクズだ。能ナシだ」といった暴
言を繰り返す社長のもと、従業員が一斉に退職
することがたびたびある会社で、その点では自
分達は3世代目の従業員ということだった。

就業規則はなく、残業代も支払われず、社会
保険の加入もないなど、労基法違反にまみれる
会社であった。また、別の女性従業員には業務
指導と称して三原色の服装による出勤を命じたり、
ビルの敷石が乾いていることに腹を立て、
1時間もの水撒きを命じるなど常軌を逸した言
動も報告された。

ただちに職場に労組を結成して初めての団体
交渉を開催。しかし、社長は終始暴言を吐き散
らし、会話すら成立せずに交渉は決裂。団交後
も組合脱退の強要や支部委員長への暴言など社
長の行動はエスカレートする一方だった。それ
でも、会社顧問社労士が就業規則の叩き台を作
成するなど成果も生まれつつあったが、最終的
な社長決裁が得られず宙に浮いた格好となる。

その後は社長が一切の団交を拒否し続ける。
異常とも言える社長の歪んだ組合嫌悪もあって、
組合の常とう手段である街宣行動や社前行動が
かえって社長の反発を招き、職場での暴言に繋
がることから、これも手控える必要があった。

私たちは労基署の活用を検討。社長に怯える
女性従業員に配慮し、匿名による情報提供から
開始した。ところが、労基署が臨検に赴くと、
社長は暴言を吐き女性監督官を追い出していま

った。慌てた労基署が組合に要請する形で、情報提供から申告事件へと切り替える。しかし、労基署は直接的に社長の暴力や暴言を指導できる立場にない、労基法違反で告訴に持ち込むには多大な労力が必要だし、仮に有罪となってもわずかな罰金で済んでしまいかねない、とその態度を次第に後退させ、結果として告訴はしなかった。また、残業代未払い、賃金の一方的な切り下げについてそれぞれ申告事件として労基署の介入を模索したが、いずれも私たちが納得できる成果を得ることはできなかった。

労働委員会と裁判所の活用も数度行い、それぞれ組合の完全勝利という成果を勝ち得た。しかし、命令や判決に従わない経営者には、それらの成果も効果を発揮しない。救済命令の履行違反については過料制裁で罰金を支払わせ、未払い賃金については判決に基づく強制執行を繰り返した。いくらブラックとは言っても、判決すら守らない経営者は例外的と思えるが、その例外がやたらいるのも映演産業の特徴だ。このラピュタでは最大時7名の組合員が現在わずかに1名を残すのみとなった。組合としては職場に残って一緒にたたかうことを進めるべきかも知れないが、今回の事例ではむしろ新たな道への踏み出しを積極的に進めた。

もともと、この常軌を逸した社長であるが、さすがに現金に対する強制執行には参ったようで、賃金未払いに関する判決確定から1年を過ぎた本年1月に分割払いを含む内容で調停が成立し、8年振りに争議がない状態を迎えた。

アニメーション業界の問題

映演産業の中でも問題が多いのがアニメ業界である。2年で離職率8割という定説も言われて久しい。テレビ番組の中でもアニメは制作予

算が少ないうえ、放映後の二次利用権のない中小プロダクションも多く、しわ寄せは人件費に向かう。また、アニメーションは分業制が発達し、デジタル化が進んだことで、自宅作業を容易にし、雇用契約ではなく作品契約などの請負型労働が専らである。このため、低賃金かつ長時間過密労働が常態化している。当然、身体もきついが、社会保険に加入している労働者は極一部に留まる。こうした劣悪な環境にも関わらず、アニメ業界に飛び込む若者が多いのは、自分が好きな世界に携わっているという充足感に他ならない。その裏返しは、「嫌なら辞める。次はいくらでもいる」という経営者の態度である。これがアニメのみならず映演産業のブラック化が常態化する大きな要因だろう。

日本中にアニメ制作会社は無数にあるが、東京、それも練馬・杉並・新宿区に集中している。杉並区のスタジオ・イースター（社長：東潤一）はアニメーションの背景を専門とする中堅企業で、従業員は80名ほどであった。東社長はアニメ背景マンとしては有名で、会社は『名探偵コナン』をはじめ多数の作品に背景を提供していた。5年ほど前、この会社でシステム管理を行っていた社員A氏が、有給休暇が残っていないながら退社する別の社員に有給休暇の申請書を手渡した。これが東社長の逆鱗に触れ、A氏は始末書の提出・降格・賃金減額という事態に直面した。A氏はくじけることなくその後2年間業務を続けたが、社内システム障害の責任を取られる格好で、業務のすべてを奪われ、机に座っているだけの隔離部屋状態に置かれた。

このA氏が労働組合へ相談したのをきっかけに、スタジオ・イースターのブラックな実態が次々と表出することになった。

イースターはアニメ会社にしては珍しく、多

くの従業員を正社員として雇用していたが、社会保険にはほとんど加入していなかった。裁量制を口実に無制限な残業や休日労働も強いていたが、労基署への裁量制に関する届出を数年にわたって怠っていた。採用後間もない社員には研修期間を口実に最低賃金をはるかに割り込む賃金で労働を強いていた。数多くの従業員が業務を原因として体調を崩していたが、会社は労災申請を怠ったうえ、退職勧奨を行った。

A氏は、そうした社内実態が明確な違法状態にあることを知らなかったという。当時の会社の上司は「アニメ業界に残業代という考えはない」「みんな身体を壊しても深夜まで働いている。それが無理なら辞めなさい」と平然といていた。A氏も「そういうものか」と納得せざるを得ない環境だったということだろう。

間もなく、会社の違法状態を改めさせ、職場の健全化を目指すべく3名の社員が組合に結集したが、団体交渉は暗礁に乗り上げる。団交には社長も取締役も出席せず、交渉は会社側弁護士主導で進められる。弁護士は決まり文句のように「社長と相談し、後日回答する」と、いわゆる「カラ団交」を繰り返し、法違反の追及ですら言を左右にして逃げ回った。このため、事件は現在東京地裁で争われている。会社は裁判にまで持ち込まれたことで、違法状態はマズい、と思ったのか昨年夏に従業員代表選出、社員の社会保険加入、就業規則整備に踏み切った。

しかし、賃金減額をはじめとした不利益変更も併せて強要したため、次々と社員が会社を去ることになり従業員は半減。一気に会社存亡の危機を迎えている。それでも社長は自ら招いた事態を反省せず、従業員が辞めたのは組合が騒ぐからと責任を転嫁し、いつでも経営を放り出せるよう準備に入っている節も見られる。経営

を放り出す社長はこれまでも幾度か経験している。経営者にセカンドチャンスの門戸が広いのも映画産業の特徴の一つで、ギャラや製作費の未払いで逃げ回るプロデューサーが数年後に堂々と映画を撮るということも珍しくない。

他産業と共通して言えること

映画産業のブラック化が古くからあるのは、映画、演劇やアニメを目指す若者が多いこと、その世界に浸ることへの充足感から多少の苦労は当たり前、という風潮が根深いからではなからうか。ましてや、一度失敗した経営者に優しいという点でも、いくらお灸をすえても喉元を過ぎたお偉い方々が絶えないことになる。

そして、この間の様々な労働法制の改悪により、若者は一度新卒正社員の道から外れると、途端に不安定な働き方でなければ生活していけない社会になった。そのわずかの機会に多くの若者が飛びつき、多少の法違反やパワハラに目をつぶることが生きる術ともなっている。仮に法違反の指摘を会社が受けたところで、労基署の是正指導さえやり過ごせばどうってことない、ということも経営者は知っている。映画産業に根深かったこうした問題が急速に日本社会全体に広がっているように思えて仕方がない。

しかし、事例として挙げた2社の件は経営者と真っ向から対立し、裁判にまで至ったガチンコ型のケースだ。経営側に多少の冷静さと組合ときちんと話をする誠実さがあれば解決できた事例も多い。泥沼化する前に解決できれば、これほど労使双方に得なことはない。その点では、法違反の罰則や取締の強化も必要だが、労働争議の苛酷さや労力を経営者にこそ知ってもらいたい、と思わずにいられない。

(かけはし としあき・映画労連書記長)