

経済産業省委託事業（令和２年度コンテンツ海外展開促進事業）

映画制作現場の適正化に関する調査 報告書

令和３年３月

目次

第1章 はじめに.....	1
1. 背景・目的	1
2. 検討経緯	2
3. 調査内容	3
4. 検討体制	4
5. 調査のスケジュール	4
第2章 議論の経緯	5
1. 設立準備委員会（全3回）	5
2. 制度設計ワーキンググループ（全6回）	12
3. 認定基準策定ワーキンググループ（全6回）	20
4. 人材育成等ワーキンググループ（全4回）	28
第3章 合意事項	34
第4章 おわりに	39
委員名簿	40

第1章 はじめに

1. 背景・目的

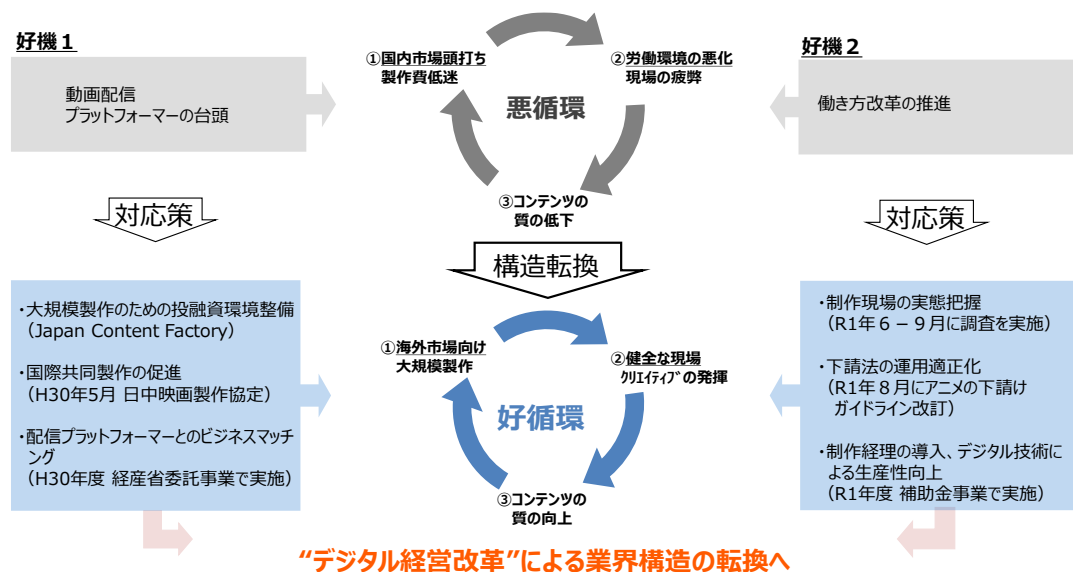
映画を取り巻く事業環境は、デジタル時代が到来し、インターネットの通信環境の向上、スマートフォン等のデバイスの普及、動画配信プラットフォームの登場等が進展する中で、世界的に大きな変革期を迎えている。そのような状況下で2019年に日本の映画の興行収入が史上最高を記録したことは、日本の映画産業の将来性を物語っている。一方で、映画の製作本数の急増、消費性向の多様化に伴うメディアの多様化等も含め、映像コンテンツのニーズの高まりから、映画の制作現場の負担が増加している。

日本の映画産業が今後もグローバルな競争の中で生き残っていくためには、質の高い作品を生み出す制作現場のエンパワーメントが重要となる。他方で、映画制作現場において多数を占めているフリーランススタッフについては、働き方改革関連法の施行に伴うしわ寄せにより取引環境が悪化するおそれがある。

2019年度に実施した映画制作現場実態調査結果からも（１）工程管理等の課題、（２）取引環境の課題、（３）就業環境の課題、（４）現場スタッフ育成の課題、（５）ビジネス環境の課題などフリーランスの取引・就業環境をはじめとした様々な課題が明らかとなった。

そこで、本事業では、映画産業の20年後、30年後を見据え、映画制作現場実態調査結果から明らかとなった課題を解決し、フリーランスの取引・就業環境改善のみではなく、日本の映画製作が適正な費用水準の下で行われ、かつ持続性が確保できるように出資者（製作委員会参画者を含む。）及び社会全体の理解を得られるような映画制作現場の適正化に向けた方策について報告書を取りまとめることを目的とする。

図表 1 持続可能な発展のための好循環の創出（イメージ）



日本の映画産業は、①国内市場の頭打ちと製作費の低迷により、②就業環境が悪化して現場が疲弊し、その結果③コンテンツの質が低下するという「悪循環」に陥っている。一方で、近年、「動画配信プラットフォームの台頭」によって海外市場への進出ルートが拓かれた（好機 1）。また、「働き方改革の推進」は、就業環境の向上が図られることにより、制作現場においてより質の高い作品を生み出せるようになる（好機 2）。

これらの好機を捉え、「投融資環境の整備」により海外市場向けの製作を拡大する検討に併せ、制作現場の実態把握を踏まえた「工程管理・制作経理へのデジタル技術の導入」等によりクリエイティビティが発揮できる制作現場を実現することで、コンテンツの質が向上する好循環への転換を図る。

2. 検討経緯

2019 年 6 月から 9 月にかけて経済産業省コンテンツ産業課の委託事業において映画制作現場実態調査を実施し、制作現場に関わる人材の実情を把握した。同調査では、以下の 3 つの手法を用いて調査を行った¹。

- ①映画制作現場スタッフアンケート調査
- ②映画制作会社アンケート調査
- ③ヒアリング調査

特に、①の調査では、日本映画製作者連盟及び日本映画製作者協会のほか、映画関連団体の協力を得て、全国の撮影所やロケ地においてアンケートを配布することにより、フリーランスを含む実際に稼働している制作関係スタッフの声を集めた。こうした現場レベルでの日本の映画人材の把握は過去例をみない。

「映画制作の未来のための検討会」は、当該調査結果（速報値）を踏まえ、2019 年 10 月から 2020 年 3 月に掛けて計 4 回開催された。第 2 回と第 3 回の間において、「映画制作現場ワーキンググループ」を設置し、計 2 回開催して制作現場の環境整備の詳細検討が行われた。

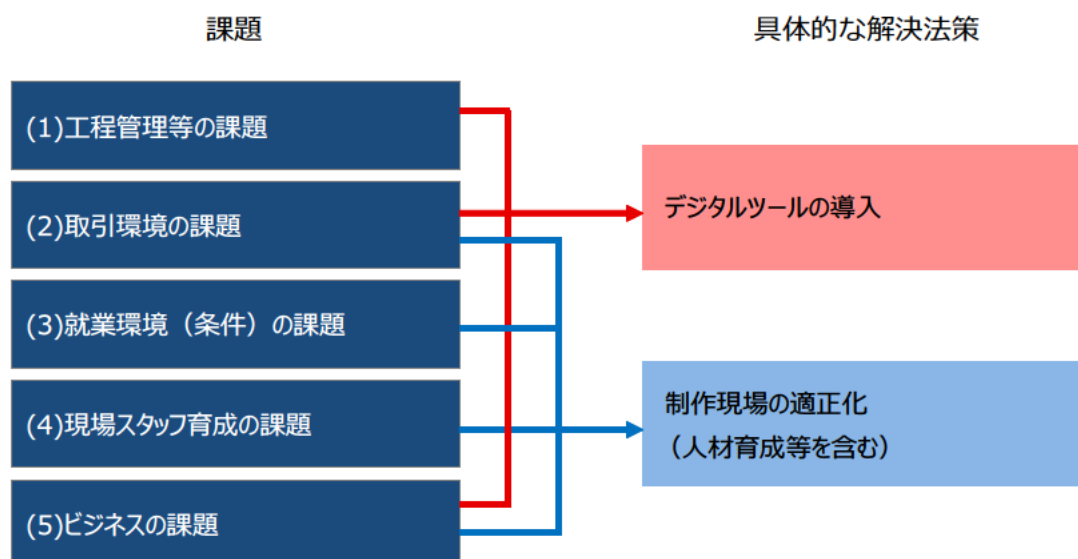
「映画制作現場ワーキンググループ」の答申も踏まえ、「映画制作の未来のための検討会」においては、検討された具体的な取組の方向性について、デジタルツールの導入、制作現場の適正化（人材育成等を含む）の 2 点にまとめられた。

このうち、制作現場の適正化（人材育成等を含む）については、製作から流通まで映画産業のすべての関係者が参画する自主的取組として、制作現場のルールを策定するとともに、適正な映画制作現場の整備のための作品認定制度を創設し、認定制度の創設に当たっては、認定事務やフリーランスの取引・就業環境の適正化を推進する機関として「映像制作適正化機関（仮称）」を設置すること、また同機関がフリーランスに提供すべきサービスとして①

¹ 経済産業省「映画制作の未来のための検討会報告書を取りまとめました」
<<https://www.meti.go.jp/press/2020/07/20200717002/20200717002.html>>

スタッフセンター（人材データベース）、②人材育成、③社会保障の3つが提示された。この具体的な制度設計等は引き続き映画業界全体で検討することとなった。

図表 2 課題と具体的な解決策について



本年度調査では、「映画制作の未来のための検討会」で提案された「制作現場の適正化（人材育成等を含む）」について具現化していくために、「映像制作適正化機関（仮称）」及びその機能について、映画業界全体で検討するものである。本件を検討するにあたっては、後述するとおり、「映像制作適正化機関（仮称）」の「設立準備委員会」を設置することとした。

3. 調査内容

本調査では、以下の2つの観点から調査を行った。

（1）映画制作現場に関わる人材等に対する実態調査

映画制作現場に関わる人材等に対する実態調査では、映画業界の実態についてヒアリング調査・意見交換を延べ34回程度行った。収集した意見はとりまとめ、後述する各委員会・各ワーキンググループの論点として整理して報告した。

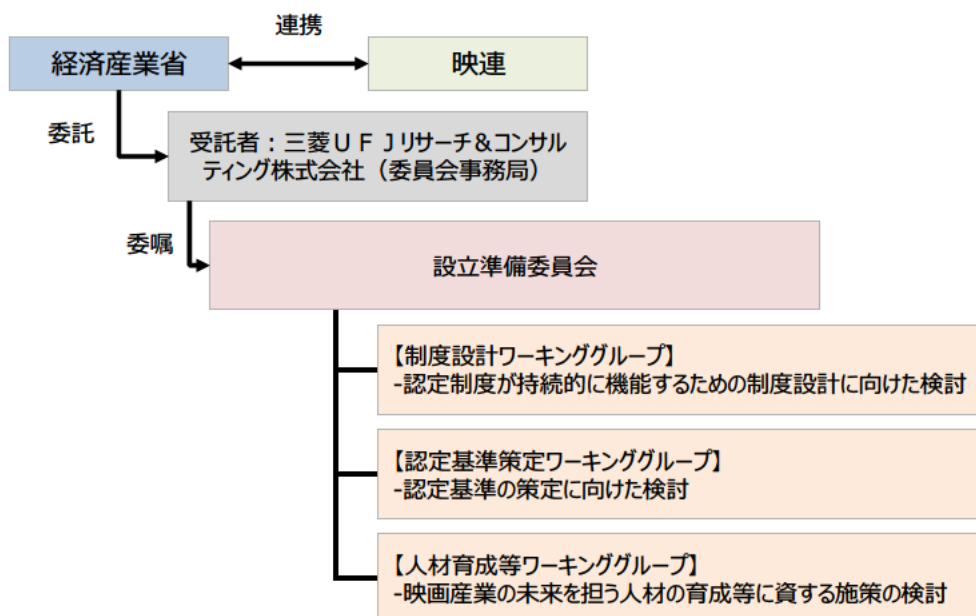
（2）映画制作現場の適正化に向けての調査

映画制作現場の適正化に向けての調査では、設立準備委員会を設置するとともに、専門的な内容を検討するため、設立準備委員会（以下、「親会」という。）の下部組織として、制度設計ワーキンググループと認定基準策定ワーキンググループ、人材育成等ワーキンググループを設置し、詳細を検討した。その他、各ワーキンググループでは事例等の紹介を行った。

4. 検討体制

3. (2) で整理したとおり、検討体制は以下の通りとなっている。

図表 3 検討体制



5. 調査のスケジュール

親会及びワーキンググループを以下のスケジュールで実施した。

図表 4 スケジュール

		2020年					2021年		
		8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
設立準備委員会 (年3回)		① 8/4				② 12/7			③ 3/23
ワーキンググループ	制度設計ワーキンググループ (年6回)	① 8/19		② 10/7	③ 11/6	④ 12/24	⑤ 1/22		⑥ 3/5
	認定基準策定ワーキンググループ (年6回)	① 8/19		② 10/16	③ 11/9	④ 12/22	⑤ 1/26	⑥ 2/15	
	人材育成等ワーキンググループ (年4回)			① 10/14	② 11/11		③ 1/19	④ 2/5	

第2章 議論の経緯

1. 設立準備委員会（全3回）

（1）第1回検討結果概要

第1回委員会では、設立趣旨について過年度調査報告書を基に説明するとともに、設立準備に向けた検討のスキームと、ワーキンググループの設置について委員から了承をいただき、詳細はワーキンググループで議論することとなった。

【議事】

（1）本委員会の趣旨について

（2）過年度報告書の概要

【主な意見】

1. 制度設計ワーキング関連意見

■ 認定のインセンティブ設計について

- 制度設計 WG については、認定がでなかったときにどうなるのか、認定がでると何がメリットなのか、といった点を詰めること重要である。この点については、制作プロダクション側でコントロールできないところもあるため、議論をいただきたい。認定のメリット・インセンティブの問題が一番大きい。ここをしっかりと検討していただくことが重要である。

■ 認定の対象・プロセスについて

- ローバジェット作品は現在も多い。このような作品は、認定基準は満たないようにも思われる。そうした作品との共存を考えてほしいというのが要望の1つである。
- 適正とは何か。作品ごとに予算や制作環境が異なるため、適正を考えることは難しい。認定についても、誰に対して、何を持って適正として、何を認定するのが非常に難しい。
- 極端に劣悪な環境で制作された作品に認定を出さないような話にしていくことが必要ではないか。
- 雇用などの課題をベースに、制度設計 WG での議論を考えてもよいのではないか。労働関係についても制度設計 WG において検討していただきたい。

■ 第三者機関のあり方について

- 第三者機関を誰が務めるのか、これが非常にあいまいである。
- 機関ができた後に、権威化して現場を委縮させるような機関にしてはならない。そのためにも、現場を知っている方が機関に入ることが必要ではないか。

■ ワーキンググループの方向性

- 委員会を通じて、最低限守らなければいけないルールを決めるなど、皆が同意できることが一番良いと考えている。ディテールにこだわって合意できないよりは、大まかに合意できることが望ましい。

2. 認定基準策定ワーキンググループ関連

■ 制作スタッフの働き方

- 認定基準策定ワーキンググループにおける働き方の議論について、世間一般のフリーランスと比較して、映画スタッフは技術や芸術に携わる者として違う整理が必要という前提があると考えている。
- 認定基準の策定について気がかりなのは、労働法の問題が関係することである。一律の基準を定めることは非常に難しい。

■制作環境の改善

- 労働環境の適正化を認定すること自体を目的とするのではなく、職場の改善と保全を目的とする必要がある。

■契約関係の適正化

- スタッフと制作会社との間で契約書を交わすことは進めていきたいと思っている。ただし、スタッフ側が契約違反したときには、何も罰則がないような部分もあるため、書面が交わされてこなかったのではないかと思う。今後、きちんとしないといけないところは、線引きして取り組んでいきたい。

■創造性の確保

- 作品ごとに自由度があることが必要だと考えており、適正化を考えるにあたり、何が適正なのか、のりしろが必要ではないか。
- 製作委員会や制作プロダクション、制作スタッフが膝をそろえて議論し、ルール化できれば望ましい。いろいろ問題点は出てくるが、のりしろのないルール化にも問題はある。

■WGの方向性

- 委員会を通じて、最低限守らなければいけないルールを決めるなど、皆が同意できることが一番良いと考えている。ディテールにこだわって合意できないよりは、大まかに合意できることが望ましい。
- 本当に制作費を読めるような人間もなかなかいない。極端に劣悪な環境で制作された作品に認定を出さないような話にしていくことが必要ではないか。

3. 人材育成等ワーキンググループ関連

■人材育成全般についての問題意識

- 日本映画の課題は、単純に技術や予算だけの問題だけでなく、プロデューサーの意識低下の問題もある。問題解決のためには、よい映画をとるための目標設定をきちんと行う必要があり、スタッフのキャリアパスや育成目標がある程度見えるような、人材育成プロセスを作ればよいのではないか。

■マーケットとの関係について

- 人材育成はマーケットがあって初めてできることである。アメリカの場合、潤沢なマーケットがあるからこそユニオンができ、細かいルールが定められている。韓国もテレビのお金を映画制作に回す仕組みがあることで、労働環境や人材育成に取り組んでいる。マーケットの問題を抜きにして、人材育成を議論することは難しい。
- 色々な考え方があるが、人材に場所を与えてあげることが重要である。現状をみると、場を与えるにしては映画の本数が少なすぎる。本数が少なく、育てる環境が整っていないため、人材の新陳代謝も起きていない。

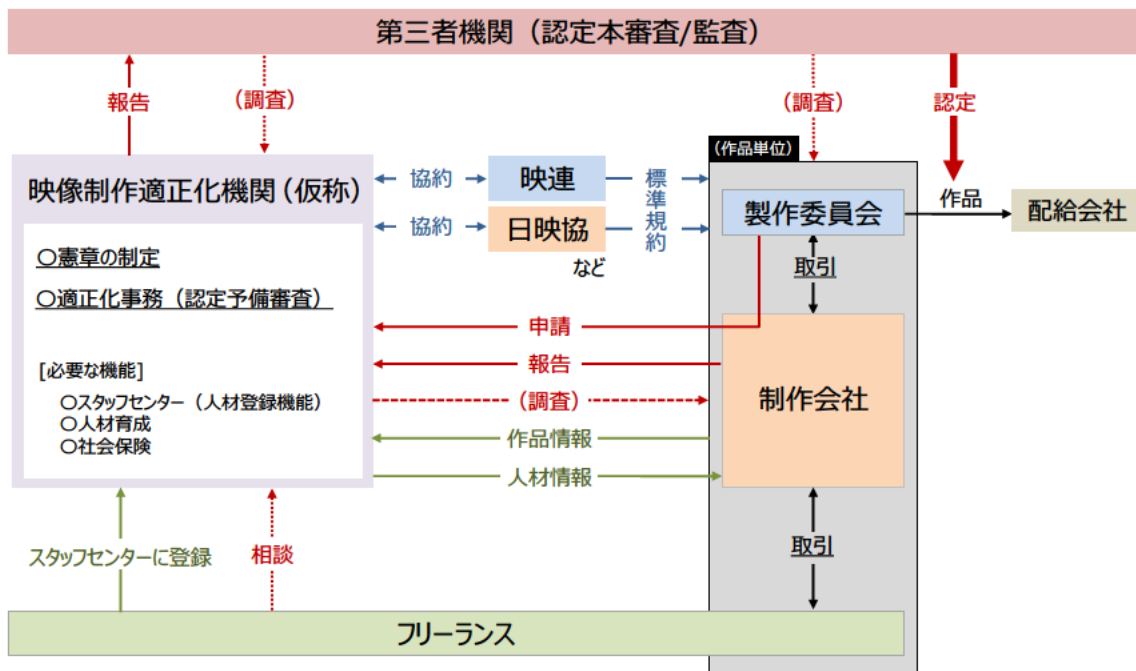
■就業環境について

- スキルが全体として低下している。フリーランススタッフが継続して仕事を実施していないこと、作品に参加してくれないことは、働き方の過酷さや収入の不安に起因するケースが多いという印象である。

■人材流出・新規就業について

- 関連会社へ技術スタッフをかかえているが、人材の定着は長年の悩みである。働き方改革に伴い、残業管理もしっかり実施しているが、それでも一定層は離職してしまう現実がある。離職に伴い、技術の伝承も課題となっている。
- 昨年度、検討会を通じて話を聞き衝撃だったのは、「組」ですら持たなくなってきたという話である。まだ、映画産業の中で人材が回っていればよかったが、他産業にまで流れてしまうことが見られていることも問題意識としてあった。

図表 5 親会第1回時点の認定制度の概要イメージ



(2) 第2回検討結果概要

第2回委員会では、各ワーキンググループの検討結果について報告を行った。インセンティブのうち興行収入の還元は、認定制度の対象とならないアニメ映画や外国配給映画の取り扱いや、これらに加えて関係主体である配給・興行とも十分な調整が必要であるものの、これらの主体が委員会に参加しておらず、これらと十分に検討・調整することができないことから今回の導入を見送った（図表 6）。また、興行収入からの還元を行う場合、審査のコストが賄いきれないことから、第2回での検討において事前・事後に脚本や契約書面等の提出された書面をすべて審査する仕組み（図表 7）では、審査コストがかかりすぎてしまう。このため、審査の負荷を軽減する仕組みを検討することとなった。それに伴い、今後の検討のパターンのうち「パターン2」で検討していくこととなった（図表 8）。

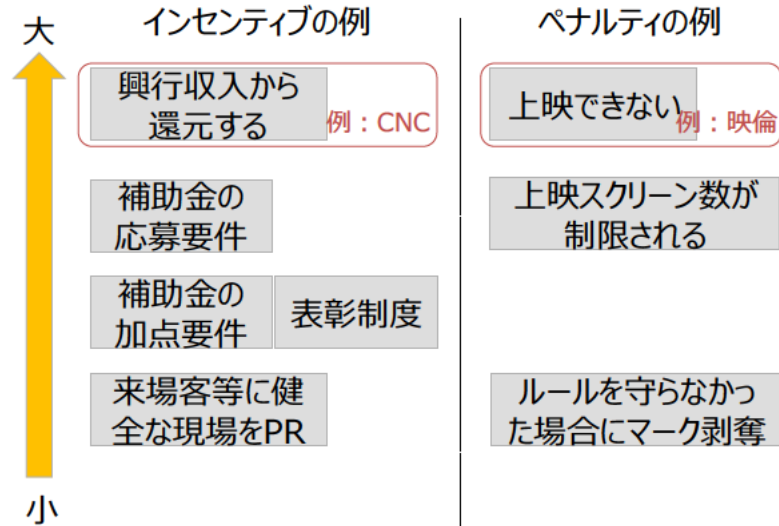
【議事】

(1)各ワーキンググループでの検討結果概要と今後の方向性について

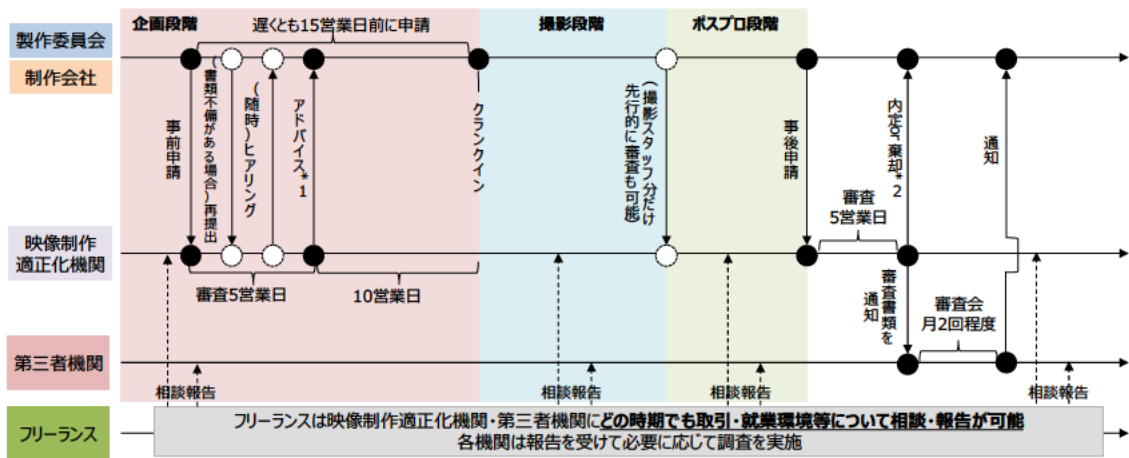
【主な意見】

- 第三者が認定することが正しいのか確証が持てない。パターン3か4で対応すべきではないか。
- フリーランスに対する労働行政が強化していく可能性があるならば、先んじて映画業界によるミニマムな認証制度などを進めていくべきではないか。
- パターンで決めるのではなく、フリーランスから要望が強いところから進めていき、どのようにすれば具現化できるのかを進めていければよいのではないか。
- そもそも「適正」とはなにかが決まらなるとどのような手段が適切か判断できない。
- パターン1がベストだと思うが、パターン2の場合は受発注側であらかじめ基準を協約として締結したうえで、準備稿や予算などの事前提出はやめて企画書レベルで審査してみてもどうか。

図表 6 親会第2回時点のインセンティブ・ペナルティのイメージ



図表 7 第2回時点の審査イメージ



図表 8 「今後の検討」のパターン

	パターン1	パターン2	パターン3	パターン4
認定制度	○	○	×	×
認定基準	①就業時間等 ②取引（契約書面等） ③安全、ハラスメント ④スケジュール	（①就業時間等） ②取引（契約書面等） ③安全、ハラスメント （④スケジュール） ※審査の範囲等を軽減	－	－
適正化機関	○	○	○	×
事業内容	①審査事務 ②人材 DB 等 ③人材育成 ④相談窓口 ⑤社会保険 （⑥福利厚生）	①審査事務 ※審査の範囲等を軽減 ②人材 DB 等 ③人材育成 ④相談窓口 ⑤社会保険 （⑥福利厚生）	①人材 DB 等 ②人材育成 ③相談窓口 ④社会保険 （⑤福利厚生）	－
業界ガイドライン	×	○	○	○
		※業界ガイドラインの内容は認定基準（パターン1）に準じる		
財源 （機関運営費）	・審査料 ・出資 ・フリーランス会費 ・その他	・審査料 ・出資 ・フリーランス会費 ・その他	・出資 ・フリーランス会費 ・その他	×

(3) 第3回検討結果概要

第3回委員会では、各ワーキンググループの検討結果について報告を行った。検討結果を踏まえた合意事項（案）²及び報告書（案）について了承いただいた。ただし、審査制度についての予算面でのめどが立つ一方で、スタッフセンターにおけるコスト負担の在り方がみえないことへの懸念もみられた。このため、次年度においては実証実験を進めていくとともに、これらのコストについて詳細を詰めていくこととされた。

【議事】

(1)各ワーキンググループの検討結果（資料1）

(2)合意事項（案）（資料2）

【主な意見】

■コスト面の課題

- 映画制作現場の環境を改善し、生産性を上げるという方向性は重要である一方で、コストもかかる話である。適正化機関を立ち上げる際には、コスト面にも配慮して進めていただきたい。
- 繰り返しになるが、この1年間で、具体的な想定をしながら、資金の問題を皆で検討・解決していく必要がある。映連は、事務局長を中心に議論に参加していきたい。
- 認定基準の審査内容・方法はずいぶんと精査されたため、映倫と同程度の人員・資金で運営していくことができる可能性がある。問題は、スタッフセンターだろう。懸念されるのはランニングコストだが、良い土壌が生まれれば良い作品が生まれると信じて、ここにいるメンバーをはじめ、映画界全体で力添えしていきたい。
- 良い議論をしてきたと思うので、今後は、運営費用をどうするのか同時に検討していかなければならない。理想だけ膨らみ、絵に描いた餅にならないようにしていただきたい。

■定期的な体制の見直し

- 実証事業において、コスト面含めきちんと運営できるのかを検証すると共に、その後適正化機関が立ち上がった後も、適切にPDCAサイクルを構築していく必要があると考える。

■関連業界への理解の醸成や関係性について

- 近年はテレビ局や出版社などのメディアが製作する映画も非常に多い。これらのメディアにも、今回の全体像をよく説明して理解してもらう必要がある。
- 現状、映画制作においては、ほとんどの場合製作委員会を組成しており、その幹事会社にはテレビ局も多い。今回の構想について、いかにテレビ局の理解・合意を取り付けるかは、喫緊の課題だと考える。
- スタッフについても、映画だけではなく配信やテレビドラマに関わる者が多い。映画とそれ以外の作品でルールが異なると、混乱を招く可能性があるだろう。現在、映連では、公開同時配信は「映画」とは呼んでいない。そうすると、適正化機関の対象となるのはどこまでなのか判断が難しい。

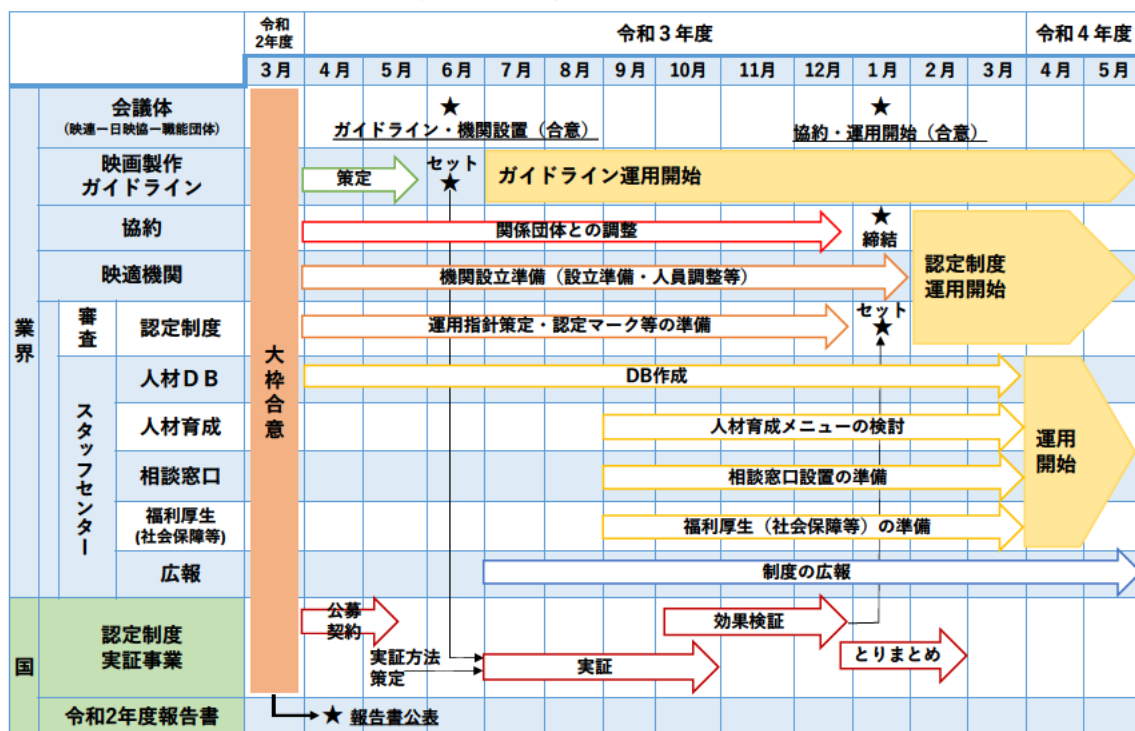
² 後述の各ワーキンググループの(3)とりまとめの節を参照されたい。

- キー局や配信等のプレーヤーに対して、どのように理解を求めていくかは4月以降の大きな課題の一つであろう。キー局で進められている、彼らの働き方改革との整合性も考えなければならないだろう。
- 資料を見ると、7月より実証事業が始まるというスケジュールになっている。そうすると、6月中旬ごろまでに、本日出たような課題をある程度はクリアしておかなければならない。

■行政からの支援

- 審査については、映倫と同じ考え方で、業界が自主的に運営すべきだと思う。スタッフセンター機能に関しては、援助を受けられるのであればありがたい。
- スタッフセンターについての懸念はその通りである。国際的な作品と肩を並べるための映画業界への支援、若者への支援という点からは、国にも何らかの援助をお願いしたい。
- スタッフセンターが配信やテレビのスタッフも対象とするようになれば、適正化機関だけで運営していくことは難しいだろう。映像制作を担う多くの人材を育成することは、映像産業全体を支えることにつながるため、ここにこそお金をかけるべきではないか。

図表 9 工程表（令和3年度）



2. 制度設計ワーキンググループ（全6回）

制度設計ワーキンググループでの検討結果について、第2回親会を境に前半（第1～3回）、後半（第4～6回）に分けて以下のとおり整理した。

（1）第1～3回検討結果概要

第1回では、ワーキンググループの趣旨及び過年度報告書などの過去の検討概要を報告し、今後の論点について各委員から合意を得た。第2回では、親会において重視されていたインセンティブ等について集中的に議論を行った。第3回では、第2回までのアイデアを基に事務局から具体的なインセンティブ等を示して検討を行った。

【議事】

■第1回

- (1)本ワーキンググループの趣旨について
- (2)過年度報告書の概要

■第2回

- (1)インセンティブ等の検討について

■第3回

- (1)認定制度（案）の検討

■インセンティブの設計について

- 共同規制をどう作っていくのかということに加え、親会でも指摘されていたインセンティブの問題など考えないといけないところが多いと認識している。
- インセンティブだけでなく、制度を担保させるために、ペナルティとはいわないが、インセンティブ以外の手法を考えることも必要ではないか。この点を考えるにあたっては、最後は劇場にもリンクさせる形で目を向けておくことが必要と考えられる。
- インセンティブについては、様々なオプションを検討する必要がある。審査の実態の部分は適正化機関で行い、予備審査の結果を、監査も含めて第三者的に判断することが、第三者機関に求められるのではないかと。関わり方のバランスについて考える中で、どこまで審査に関わるかが、第三者機関の組織の在り方に影響するのではないかと。
- インセンティブの設計にあたり、製作者側の視点に立つか、配給興行側の視点に立つか、現場のクリエイターの視点に立つか、によって設計が異なる可能性がある。インセンティブを効かせるためにもWGをまたいで議論が必要かもしれない。たとえば、映連の撮影所部会は制作プロダクションという立場になるが、映画会社の本社の立場とすると製作者の立場になり、利益相反の状況が発生する。
- 別途会議を設けて、他のワーキンググループからの意見を集めていきたい。
- 認定を得ることで、助成金の加点要因などについては、検討してほしい。
- フリーランスからみると、映職連に所属していないスタッフや対象とならない職能もあり、社会保障が弱い。メリットを感じる集まりを作っていくことが必要だ。
- 認定を得ていない場合には、各種映画賞から外すことや行政の助成対象から外すといった議論はありうるのではないかと。

■収入・支出について

- 関係者が多く、興行収入をトップオフすることは考えにくい。ミニマムにスタートして、理解が得られたうえで活動を広げていくことが現実的ではないか。
- スキーム自体は自助努力で回せる設計を模索すべきではないか。
- 契約書・就業時間などの問題を解決するためには、実質的にリクープラインが上がることに加え、審査料はスタートの段階で高く設定するのは難しい。製作委員会には映画会社以外にも多様な組織があり、彼らに対する説明が難しい。まずは製作委員会を構成する各社に対して啓蒙していくことが必要だ。
- 今回の議論がスタートしたきっかけとしては、ビジネスとしての日本映画制作が5年後10年後にコンプライアンスを担保したうえで制作できるのか、というところにある。この産業に関わる方に対して説得力のあるような施策であることが示せれば、映倫のように自助努力として取り組むことを理解していただけるのではないか。米国では完成保証などの制度により外部から投資を募れる環境整備がされている。制作のコンプライアンスを担保し、システムとして機能させるためのやり方において、利益を得る金融機関など、利害が一致する人が増えてくるのであれば、そうした方々からの資金調達も考えられるのではないか。審査料の価格設定について、事務局案としては、1億円作品未満の場合20万円となっているが、コンプライアンスを担保する筋立てさえできれば、50万円程度の出費であつても問題はないのではないか。
- 興行収入のトップオフがないならば、経費をどこまで洗いきれるか、どこまでコンパクトな組織にできるか、製作委員会に対して説得力を求めるインセンティブを提示できるのかが重要だ。
- 現場をよくするための具体的なメニューを出し、そこに係る費用を定量的に積み上げていくことが必要だ。

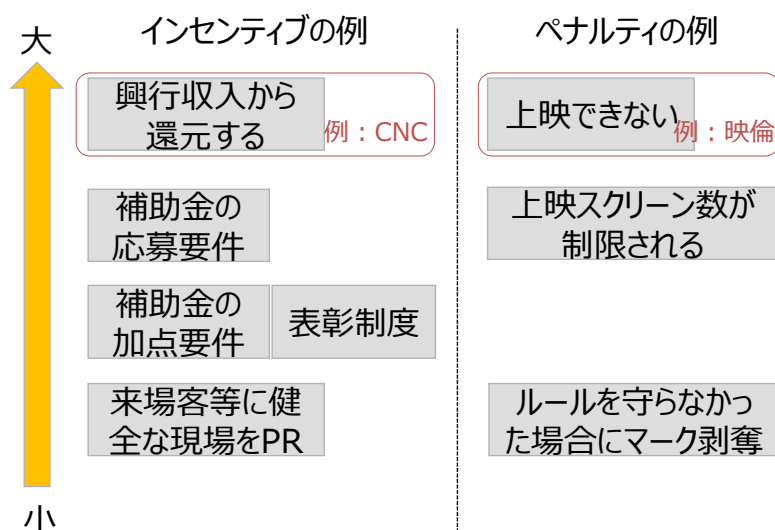
■審査プロセスについて

- 審査プロセス、内容・項目などが決まれば制度設計に対する見解を定められる部分もあるかもしれない。むしろこの部分が大きなカギになるし、そこに最大の興味を持っている。
- 認定や補助金を受け取るために一時的に努力する企業が出てくる可能性もある。継続性を評価することや、継続したモニタリングも重要になってくるのではないか。
- 契約書や就業時間、積み上げ式予算の重要性は間違いなくある。これらの重要性を製作委員会に説明していくための機関とすることにはフォーカスできるのではないか。
- 映画業界が映像制作についての標準化を実現し、プラットフォームを作っていくべき。映画業界がガイドラインを作っていく、普及していくことが重要だ。
- 事前審査、特に脚本・スケジュールを確認するのは難しいのではないか。他方で契約書面があるのか、現場に行く前に契約書面を受け取れているのかは柱になるのではないか。
- 脚本の良しあしを審査するのではなく、スケジュールを大きく見積もるという目的ならば審査対象になり得るのではないか。

■対象作品について

- どの領域から始めるかという議論になると、うまくやってくれそうな領域から、という話なのだろう。
- 映画から取り組みを開始し、将来的に映像作品の制作すべてに網をかけることが必要というのは完全に同意である。

図表 10 制度設計ワーキンググループ第1～3回時点のインセンティブ・ペナルティの検討
例



(2) 第4～6回検討結果概要

親会から制度による負荷を低減し、コストを抑えるように指摘があったことから、全体的な制度の見直しが求められた。第4回では全世代型社会保障検討会議における議論や「雇用」に該当する場合に関する議論について整理・紹介しつつ新しい制度の在り方を検討した。第5回では、負担を軽減した制度設計に見直した案とあわせてガイドラインや協約のイメージを示し検討を行い。これらの検討結果を踏まえて、第6回では、親会での報告事項をとりまとめた。

【議事】

■第4回

(1) 新たな仕組みの検討

■第5回

(1) ガイドライン・協約および認定基準の検討

■第6回

(1) 制度設計ワーキングのとりまとめ

【主な意見】

■審査の在り方について

- 親会から事前審査を軽くしてほしいという指摘があったのもともである。事後審査については、ガバナンスをどう担保するかという点が重要だろう。
- 製作委員会の幹事が一緒にチェックシートを提出するなど、製作委員会を巻き込む工夫が必要である。
- 事後通報、事後報告の仕組みをどうするかによって、事前審査の負荷を軽減させられる。事後通報は重要な制度であり、どう作りこむかが重要になる。第三者機関が実質的な判断を下すというこ

とは現実的に難しい。法務の人材を確保できるかがポイントになるだろう。

- どのような方が第三者として適切なのかという点は難しいところである。映画業界にも、世間の動きにも精通している方に入って頂くと有効だろう。

■認定基準の在り方について

- 認定基準 WG で現場としての落としどころを決めているのであれば、制度設計 WG としてはきちんと実施していくために誰と誰が協定を結ぶのかを考える必要がある。年間 600 本映画が作られているなかで、どこまで適正・適法化できるかが本 WG のテーマだろう。
- 就業時間という言葉を使っているがこれは労働者として扱っているように捉えられないか。
- 申請にあたり、「この制作現場ではこのような働き方をしているから労働者に該当しない」という認識でやっているというスタンスをとる。場合によっては弁護士に意見を求めるということもあるだろう。この部分のスタッフは労働者に当たるといった切り分けをしつつ、そこまでをステイメントするということも場合によってはあるだろう。
- 一般論としては、自主規制のペナルティは段階的なスケールの罰則にすべきという原則がある。勧告・是正といったステップを踏むということが重要だろう。重たいペナルティしかなければ、抜かすの宝刀となってしまうこともある。
- ガイドラインおよび協約について、認定基準策定 WG の議論により、「適法」、「適正」の定義がかなりはっきりしたのではないか。「制作現場の適正化」とは何か明確になっただろう。この点については、評価できる。
- ガイドラインや協約の趣旨には、「業界の持続的な発展に向けて」という趣旨の文言があるが、こうした視点は賛同を得やすいだろう。資料 2 のようなガイドラインに基づいて映連や日映協が協約を結ぶとなれば、業界関係者が一致団結して動き出せるようになるのではないか。
- いかに適正を担保すべきか、という観点からスケジュールの事前申請を担保したほうがよいと考えていたが、シンプルでミニマムな審査でもよいと感じた。審査自体を重くして適正を担保することも一案だろうが、通報や相談に比重を置いて、一定の抑止力を働かせることも重要だと感じたためである。審査を軽くすることにより、スタッフセンターにリソースを割けるのではないか。
- 契約書面はちゃんと書面を戻してくれないスタッフもいるのが懸念される。電子契約が導入されるならば理想的である。
- 時間の測定の基準が団体によって異なると、制作部への負担が増えてしまう。
- 予算表などが国際的な方法と異なり、国内でも事業者によって統一されていない。認定制度を通じて、統一されていくとよいと思う。

■認定制度の在り方について

- まずは現場でどうやってプロセスを消化できるのか検証するなど、前向きに考えてみてほしい。実効性がある形になれば理想的である。
- 相談通報制度についてもフローに組み込まれているが、実際の相談・通報の内容がどういったものなのか、その対処方法がどういったものとなるのかが、相談窓口のあり方を決めていく部分もあるだろう。想定相談を検討しておく必要はあるのではないか。
- 調査方法についても検討が必要だろう。認定基準部分でも触れられているが、調査に協力する、書面を求めるということになるのかもしれないが、「可能な限り協力する」という書きぶりをもう少し強めていくことも一案である。また、現在想定されているペナルティの中には、調査に協力いただけなか

った時のペナルティも考えておく必要があるだろう。

- どういった形で実効性を担保するかについて議論が必要である。認定取り消されたら実際どうなるのか、ということを見せていくことも必要ではないか。ペナルティとまではいかないが、映倫と同様に適正化のマークがあるから安心して上映できる、という考え方にしていくことが必要ではないか。
- ペナルティを強めるのではなく、インセンティブを強めることで実効性を担保するという考え方もある。認定制度を守ることで、質が高いスタッフを集めることができるようになるという流れが理想的ではないか。
- 取り消された際の実務対応についても決めておかないといけないだろう。経過措置なのか、しかるべき公表をもって取消になるのかは考え方次第であるが、いずれにせよ、ペナルティで制作意欲を委縮させないように検討する必要がある。
- 通報を匿名で実施してもらえばいいということも考えられるが、狭い世界なので、通報すること自体が難しいだろう。時には抜き打ち監査や見回りも必要かもしれない。

■報告制度について

- 完パケ後に事後申請となっているが、事後申請後に申請保留や認定保留となると、マークを消す必要性など、いろいろ問題が出てくる。ポスプロの間に内定、完パケ後に正式な認定、という流れの方がスムーズではないか。
- 映倫の審査も完成後に申請をする人もいる。この制度も撮影後に申請してくる作品への対応ルートも必要だろう。

■次年度以降について

- 実証を進めていくと様々な問題が出てくるだろう。オペレーションの実証において改善しながら対応していくことが必要だろう。実証を行うと、都度問題が出てくるだろう。それにいかに対処するかということだろう。スタッフ間の目線合わせ、製作者と制作会社間の目線合わせが重要である。
- そもそも適正化機関がなぜ必要なのかという原点をもう一度強調できるとよい。今回の取組によって、映画業界の持続的発展に導くという原点を共有できるとよい。

(3) とりまとめ

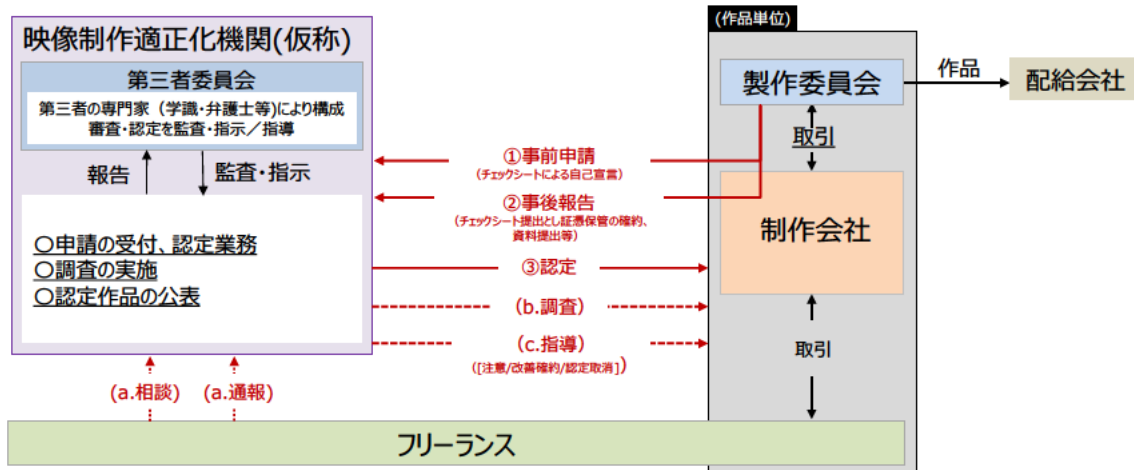
制度設計ワーキンググループでは、認定制度のスキームと審査方法、通報・相談制度の概要について意見を取りまとめた。また、認定基準ワーキンググループで議論してきた審査スケジュールも認定制度と連動することから、制度設計ワーキンググループでとりまとめた。また、次年度以降に実際の制作現場における実証等を実施し、詳細な運用について議論すべきという意見がみられた。

①認定制度のスキーム

- 作品単位での事前申請（チェックシート等による自己宣言）と事後報告（チェックシート等による報告）による仕組みにより認定申請、審査コストを低減する。

- 他方で、報告内容をチェックする機能としてフリーランス等による通報・相談制度を設ける。

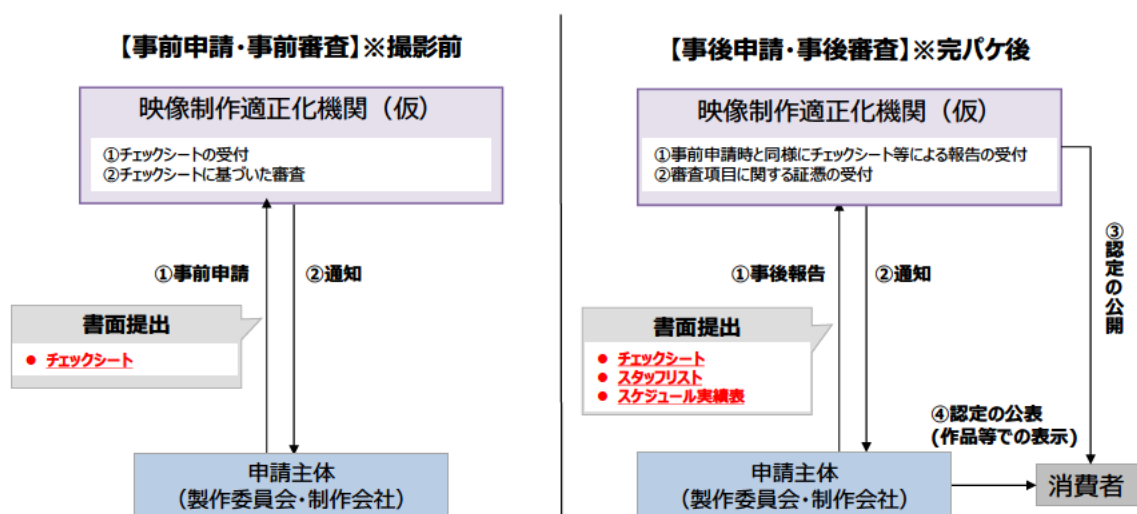
図表 11 認定制度のスキーム



②認定制度のスキーム

- 事前申請については、事前申請チェックシートの提出
- 事後報告については、事後申請チェックシート及びスタッフリスト、スケジュール実績等の提出を求める。
- 映像制作適正化機関（仮）は、上記提出書類について審査を行う。

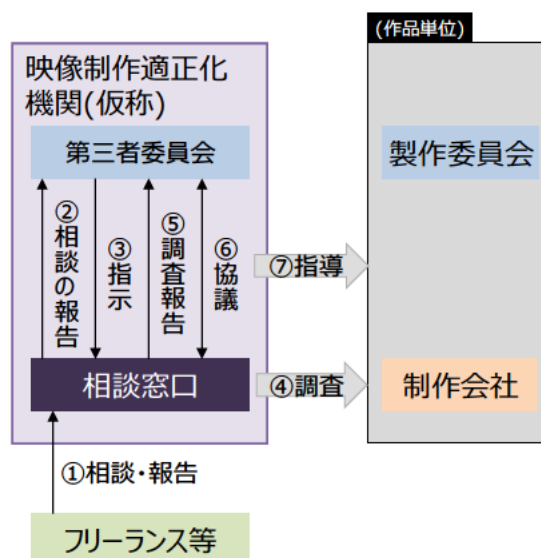
図表 12 申請・審査方法



③通報・相談制度の概要

- フリーランス等からの相談・報告内容は第三者委員会に対して報告され、疑義があるものは調査を行い、調査結果を受けて、製作委員会・制作会社に対して指導する。
- 調査結果に応じて、A.なし、B.注意、C.改善確約、D.認定取消の段階で指導を行う。

図表 13 相談・通報制度の概要



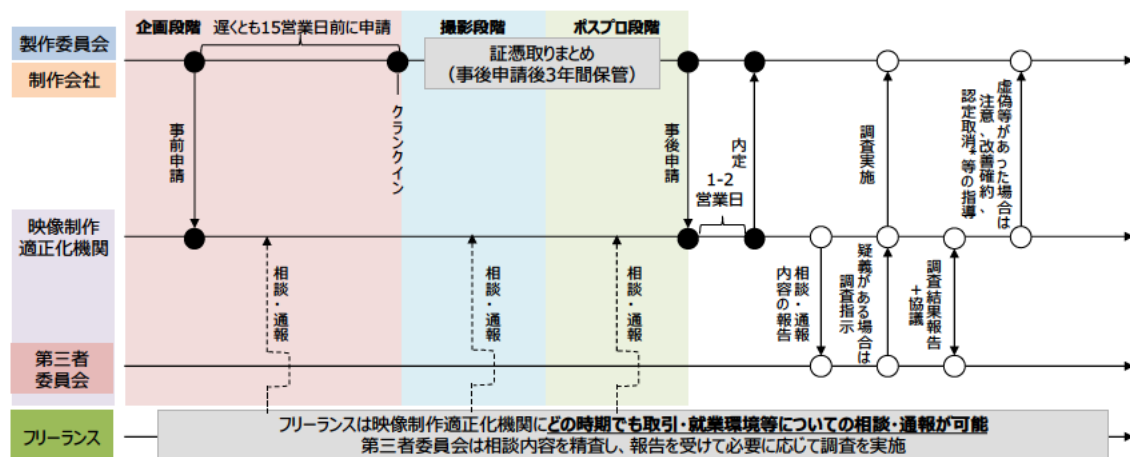
図表 14 指導の基準と対応事項の概要

区分	判断基準	各社対応事項	公表
A.なし	以下 B.～D.に該当しない	なし	なし
B.注意	疑義が過失によるもので、影響が軽微であった場合	● 映像制作適正化機関及び第三者委員会により映画製作者及び制作会社に対して、注意点が通知される。映画製作者及び制作会社は今後の映像制作で改善することが求められる。	なし
C.改善確約	疑義が過失によるもので、影響が重大であった場合 または、影響が軽微であっても、過去に注意を受けていたにも関わらず、同様・同種の過失が繰り返行われた場合	● 映画製作者及び制作会社は、具体的な改善方策を書面に整理して映像制作適正化機関及び第三者委員会に提出する必要がある。 ● 状況が改善せず、同種の事例が次回発生した場合は認定取消となるおそれがある。	あり
D.認定取消	疑義が悪意によるものであった場合。 または、改善確約に基づかず、同様・同種の過失が繰り返行われた場合。	● 映画製作者及び制作会社は、認定マーク及び認定番号がはく奪される。	あり

④審査スケジュール

- 事前申請の期限は、遅くともクランクインの 15 営業日前
- 作品完成後（完パケ後）に事後申請は行う。事後申請後、1-2 営業日で認定の内定通知を行う。

図表 15 スケジュール



注釈) 認定取消等が通知された場合については、認定取得者は、合理的な理由がある場合、不服申立てが可能。

3. 認定基準策定ワーキンググループ（全6回）

認定基準策定ワーキンググループでの検討結果について、第2回親会を境に前半（第1～3回）、後半（第4～6回）に分けて以下のとおり整理した。

（1）第1～3回検討結果概要

第1回では、ワーキンググループの趣旨及び過年度報告書などの過去の検討概要を報告し、今後の論点について各委員から合意を得た。第2回では海外事例などを紹介しつつ、日本における認定基準の考え方について議論した。第3回ではこれらを基に認定基準案を作成した（図表16）。

【議事】

■第1回

- (1)本ワーキンググループの趣旨について
- (2)過年度報告書の概要

■第2回

- (1)認定手順・認定基準の検討について（その1）

■第3回

- (1)認定手順・認定基準の検討について（その2）

【主な意見】

■認定基準全般について

- とりあえずルールを決めて、どういう問題が出るかという話をしていくべきだろう。
- フリースタッフがほとんどになり、撮影所で人材を育成していくような状況ではない。今回の適正化をきっかけに、人材が育ち映画のクオリティにつながるようになっていただければありがたい。
- 一社出資の時代とは異なり製作委員会では、オーバーバジェットのときに追加予算が認められないことが多い。不測の事態の場合のリスク配分についてはその都度話し合ってきたが、非常に曖昧な契約になっている。天候やコロナのようなどうにもならないときに、委員会側も簡単に追加予算を認めてくれない。こういうことに関しても適正化のなかで明確になって欲しい。
- すべての項目をクリアしないと認定を得られないのであれば、頑張ったけど認定を得られない場合もある。一定の得点以上は認定するポイント制度のような方法は考えられないか。
- 準備稿と総スケだけでスケジュールをあらかじめ想定することが難しい。事後の審査を厳しくやれば十分ではないか。
- 映連の作品は問題ないと思うが、独立プロダクションなどのローバジェット作品はスケジュールを倍程度にしないと難しいだろう。
- 審査は米国の完成保証制度を参考にするといいのではないか。

■就業時間について

- 休憩を1時間はさんで前・6時間、後・6時間の合計13時間とするのはどうか。
- 一般的な労働者は基本的に一日8時間が原則である。原則通りにいかないこともあるということは承知しているが、今後若い人が入ってくるために魅力的な業界を作るのであれば、もう少し基準は

考えた方がよいのではないか。

- 事前審査をみると「13 時間以内が目指されている」とあるが、今後はもう少し踏み込んで、確定的な表現にすべきではないか。
- 13 時間とすると美術などの準備がかかるパートは、彼らを想定して全体の撮影時間を短くするか、翌日に休みを入れるか、スタッフを交代させることを念頭においてやっていく必要があるのではないか。
- スケジュールは各パートによって事情が異なるため、平均的なものにすべきか、移動時間などをどのように考慮すべきか。
- 美術などの準備が多いパートについてはダブルスタッフにすることも視野に入れる必要がある。
- 13 時間とすると制作費にも直結するため、1～2 割程度コスト増になる。ルールを守る人と守らない人でコスト競争力が出てしまうことは避けるべきだ。日報などを効率的に管理する仕組みがあるとよい。また、その場合に作品のクオリティがきちんと守られるのかは考えなければならない。
- 13 時間という基準があることは大事だろう。コストが上がること、俳優のスケジュール、制作費が減少傾向にあるのにルールを守るなどの課題はあるが。
- 予算の課題があるとはいえ、13 時間という時間はある程度妥当性があると思う。

■ 書面の有無について

- 今一番大きいのは、契約書がない問題ではないか。これは両方の契約（製作委員会対制作会社間、制作会社対制作スタッフ）について当てはまる。最終的には出てくることになるが、時期が非常に遅い。クランクイン前に、発注書ないし契約書をきちんと示す必要がある。
- 制作委託契約書も、内容としてコストマークアップ方式、いわゆる見積りのなかで原価を透明にして、管理費を別途きちんと明示するというやり方をするしかないだろう。これは完成保証という現状の商慣習に関わることでもあるので、これについても議論の対象になって欲しい。スタッフの契約は、役務と期間と報酬がきちんと分かっていることが重要。
- 契約の問題もあるため、その問題も精査してほしい。各部の特性にあわせた契約書ひな形を複数作っていくことが必要。

■ 重視すべき点について

- 時間と契約、安全管理の 3 点がまず大事なのではないか。
- きちんと契約が交わされ、守られるということをしっかりやって、周知すべき。最終的には法的措置がとれるところまで含めて考えられるべき。
- オファーを受けてから本当に撮影が入るのが不安だ。スケジュールを押さえていたにも関わらず撮影が流れてしまうこともあり、収入はなくなるし、若い人たちが撮影に入れるのが不安になる。特定の時期までに決まらなければ契約をリリースする仕組みがあるとよい。

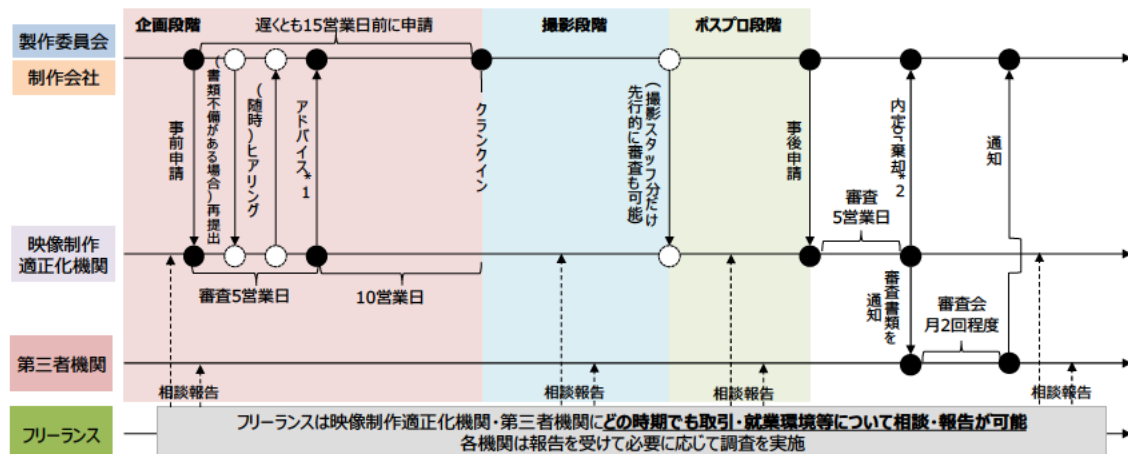
図表 16 認定基準ワーキンググループ第 1～3 回時点の認定基準

[制作会社-フリーランス間]	
①就業時間	● 13 時間／日以内（準備・バラシ・休憩含む） 開始時間は集合時間を基準 ● 13 時間を超える場合は、10 時間以上のインターバルもしくは翌日の休日の確保 ● 就業時間は制作部もしくは電子的な手段等で把握

[制作会社-フリーランス間]	
②休日	● 週 1 日程度の休日（完全休養日）の確保
③休憩・食事	● 6 時間以上の撮影時に 30 分以上の休憩を 1 回以上確保
④契約書面	● 全スタッフ（社員・俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書面または発注書を交付 ● 発注書には、契約期間、業務内容、金額、支払日・支払い方法、傷害保険の加入、契約期間が延長される場合の規定を明記
⑤スケジュール	● ①就業時間、②休日、③休憩・食事が達成できるスケジューリング
⑥安全管理	● 製作委員会内に相談窓口の設置
⑦ハラスメント	● 適正化機関が実施する研修を受けたスタッフの確保

[製作委員会-制作会社間]	
⑧契約書面	● 契約内容において役割分担や予算の取り決めの明記
⑨予算	● 予算の透明化、必要な間接費の確保 ● 製作委員会-制作会社間の契約書面に役割分担（above、below など）の明記 ● 契約書面に緊急事態（天災地変、その他両者の責に帰すべからざる事由）の取り決めの明記 ● 契約書面に当初予算を超過した場合の規定が明確に定められ、制作会社の責めに帰さない場合は、製作委員会が追加予算を負担することを明記
⑩スケジュール等	● ①就業時間、②休日、③休憩・食事が達成できるスケジューリング、かつ⑧契約書面、⑨予算との整合性の確保

図表 17 認定基準ワーキンググループ第 1～3 回時点の審査方法・認定スケジュール



(2) 第4～6回検討結果概要

第4回では、全世代型社会保障会議における検討結果を共有するとともに、親会から指摘があった「適正化」の定義について改めて議論を行った。第5回では、ガイドラインや協約のイメージを示し、方向性を共有した。これらの検討結果を踏まえて、第6回では、親会での報告事項をとりまとめた。

【議事】

■第4回

(1)「適正化」について

■第5回

(1)ガイドライン・認定基準の検討

■第6回

(1)認定基準策定ワーキングのとりまとめ

【主な意見】

■撮影現場における「適正」について

- 「適法」とは、「法的なルールとして最低限を画するもの」であり、「適正」とは、「適法以上に当事者の合意により、それ以上の条件で合意すること」と整理できるのではないか。
- 映画の現場において、やり方を変えないといけないこともあるかもしれないが、適法であることに加えて、持続可能であることを重視すべきではないか。
- できるだけ社会一般な「適正」に近づけていかなければいけないと感じている。コロナ禍において、スタッフの状況把握の重要性を強く感じた。
- 人が集まらない現状を踏まえ、若い人が入れるようにするのが「適正」ということではないか。
- これまでの仕事において、「適正」にやってきたつもりではある。あるべき姿とどれくらい乖離しているのか、という話があるとわかりやすいのではないか。

■「適法」、「適正」であることを担保する手段について

- 就業時間の適正化を実現しようとすると、スケジュールが延び、お金が増えることも考慮した議論を進めることが必要ではないか。
- 一度基準をつくり、その基準で、こういった体制であれば実現できるのか、という考え方になるのではないか。よい作品を作るために実施する制度であるため、業界として試してみて、現実的なスキームに落とし込んでいくことが必要だろう。
- ルールを決めて運用するとなると、どうしても殺伐とした運用となってしまうことは懸念である。最終的には、制作側とスタッフ側との相互の信頼関係を保つことが重要ではないか。
- 議論してきた内容を、どこまで契約書面に盛り込むのか。就業時間については、13時間の職能ごとの解釈など、具体的な中身について議論していくことが必要と認識した。
- フリーランスは弱い立場とみられがちだが、実績のある方を中心に強い立場のフリーランスも多い。そのため、こうしたルールがあることは、現場を差配するプロデューサー側を助けることに寄与するかもしれない。

■認定基準について

- 就業時間は、一日単位ではなく、作品全体の時間でどう分配するかという目線で考えるべきだろう。基準によって、逆に 13 時間が常態化してしまわないかという懸念がある。
- 製作委員会と制作会社間の取引について、「制作会社の責めに帰さない場合は、製作委員会が追加予算を負担することを明記」とあるのは非常に良いことだと感じた。
- 13 時間を全体的にカウントするのが一番いいだろう。会社員でもフレックスタイム制といった制度もある。
- 13 時間というのが最低限しなければいけないラインだろう。これを守っていくためには、撮影スケジュールやロケの仕方など考えていく必要がある。最終的には制作費等の問題に波及する問題にはなる。
- ハラスメントについて、個人がハラスメントをしてしまった場合に、作品全体が貶められることについてどう考えれば良いか。特に助手と技師の関係で、どこまでがハラスメントになるのか、といった点には若干の懸念がある。
- イレギュラーによって 13 時間を守れなかった場合にどのようなフォローができるのかについては考えておく必要があるだろう。
- 撮影が長くなることが想定できる場合には、二班体制を組むなどの対応が必要になってくるということだろう。
- 様々なパートがあり、すべてを管理するのは結構な負荷になるため、タイムカードアプリのようなものを作り、それがそのまま適正化機関に提出できるような仕組みにしてほしい。どうしても 13 時間を超えてしまう場合に、スタッフにそのことを伝える機能があるとよい。

■認定制度について

- ガイドラインを作成し、フリースタッフとどのような協約を結ぶのかについては、ある程度整理されつつある。通報相談制度も必要だが、スタッフの方々がどういった形で通報相談するのか。いきなり通報制度ということではなく、スタッフ側もきちんと時間管理について制作会社と話し合う段階が必要ではないか。
- 異議申し立てをする仕組みは素晴らしいと感じた。映職連だけではなく、助手含め全スタッフの受け皿になる組織がないと、個人が相談窓口に行っても、整理がつかないのではないかと。映画スタッフの人材をプールする組織と一体で運営していく必要があるのではないかと。
- 個別に色々なケースが出てくるだろう。スタッフ一人の通報・相談によって、認定を出すか出さないかといった作品全体に影響が出てくる話になるため、慎重に諮られるべきだろう。第三者機関のメンバーによっても変わってくるだろう。制度見直しの仕組みをしっかりと整えることが重要ではないか。
- 通報・相談を受け付ける期間について、完成までにすると良いのではないかと。完成後に問題が出てくると、様々なところに影響が出てしまう。
- 協約など、製作委員会を巻き込む工夫がされていて、これにより積み上げ式の予算なども期待できるのではないかと。チェックシート方式も非常に良いと思う。
- 検討会に参加しているような会社であれば基準を守っていけるだろうが、それ以外のプロダクションをどこまで取り込めるかが、協約の肝となる部分だろう。
- 職能団体は技師の団体であるため、助手にもこの取り組みを理解してもらわなければ意味がない。なぜこのような取り組みが必要であるか、趣旨をきちんと説明すべきである。一人でも多くの方にスタ

ップセンターに登録してもらうために、周知していく必要があるだろう。

- すべてのスタッフにどのように周知していくか、どのように協定に参加してもらえるかといった組織づくりも課題になるだろう。
- 適用されない撮影現場が多く出てくると問題である。今回の認定についても、映倫マークのようなものに育てていくことが良いのではないか。

(3) とりまとめ

認定基準ワーキンググループでは、映画制作現場の適正化の定義を以下の通り取りまとめるとともに、①～⑩の認定基準案を取りまとめた。また、特に議論となった④の就業時間については、その基準について撮影・作業時間と付記することで明確化した。ただし、詳細な運用は次年度以降の実証実験などで議論すべきという意見がみられた。あわせて、ガイドライン・認定基準への対応による負担（契約書の作成、業務時間の把握等）を減らす取組みや、ガイドライン・認定基準に合わせた制作現場の体制のあり方（例：二班体制等）について検討していくべきという意見もみられた。

図表 18 映画制作現場の適正化の定義

■「映画制作現場の適正化」とは	
●	映画制作現場の適正化とは、「既存の各種法令において適法であることを前提に、映画製作者（製作委員会）と制作会社、フリーランスが対等な関係を構築し、公正かつ透明な取引の実現が図られること。特に映画の作り手であるフリーランスが、独立した事業者として、能力・ネットワークなどの専門性を生かし、安全・安心して映画制作に集中して働ける環境が作られること」を指す。
●	本定義における「適法である」とは「独占禁止法」、「下請法」、「下請中小企業振興法」、場合によっては労働法制などのルールが守られた状態であること。「公正かつ透明な取引」とは、各団体間の協約を締結することに加えて、個別の作品についてもあらかじめ関係者間で契約書が交付され、あらかじめ明示的に合意されている状態をそれぞれ指す。

図表 19 認定基準

[製作委員会－制作会社間]	
①契約書面	● 契約内容において役割分担や予算の取り決めの明記
②予算	● 予算の透明化、必要な間接費の確保 ● 製作委員会-制作会社間の契約書面に役割分担（above、below など）の明記 ● 契約書面に緊急事態（天災地変、その他両者の責に帰すべからざる事由）の取り決めの明記 ● 契約書面に当初予算を超過した場合の規定が明確に定められ、制作会社の責めに帰さない場合は、製作委員会が追加予算を負担することを明記
③スケジュール等	● ④就業時間、⑤休日、⑥休憩・食事が達成できるスケジューリング、かつ①契約書面、②予算との整合性の確保
[制作会社-フリーランス間]	
④就業時間（撮影・作業時間）	● 13 時間／日以内（準備・バラシ・休憩含む） 開始時間は集合時間を基準 ● 13 時間を超える場合は、10 時間以上のインターバルもしくは翌日の休日の確保 ● 就業時間は制作部もしくは電子的な手段等で把握

⑤休日	● 週 1 日程度の休日（完全休養日）の確保
⑥休憩・食事	● 6 時間以上の撮影時に 30 分以上の休憩を 1 回以上確保
⑦契約書面	● 全スタッフ（社員・俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書面または発注書を交付 ● 発注書には、契約期間、業務内容、金額、支払日・支払い方法、傷害保険の加入、契約期間が延長される場合の規定を明記
⑧スケジュール	● ④就業時間、⑤休日、⑥休憩・食事が達成できるスケジュールリング
⑨安全管理	● 製作委員会内に相談窓口の設置
⑩ハラスメント	● 適正化機関が実施する研修を受けたスタッフの確保

4. 人材育成等ワーキンググループ（全4回）

人材育成等ワーキンググループでの検討結果について、第2回親会を境に前半（第1～2回）、後半（第3～4回）に分けて以下のとおり整理した。

（1）第1～2回検討結果概要

第1回では、ワーキンググループの趣旨及び過年度報告書などの過去の検討概要を報告し、今後の論点について各委員から合意を得た。

第2回では、フリーランスのスタッフにとってスタッフセンターに参加することのインセンティブや人材育成について議論を行った。

【議事】

■第1回

- (1)本ワーキンググループの趣旨について
- (2)過年度報告書の概要

■第2回

- (1)適正化機関に求められる機能の検討

【主な意見】

■人材育成について

- 各職能団体に属していないフリーランスをどのように育成し、また救うことができるかが大きな問題である。特に若い世代で、職能団体への加入率が低下している。
- 撮影所システムが崩壊しているほか、制作費の圧縮によって現場に助手をつけられない状況が続いており、人材育成が満足にできない環境になっている。
- 技術やノウハウの伝承は、制作現場の中で意識高く行われてきたと思うが、非常事態時のリスク管理に関しては、まだ不安定な部分があったと思う。非常事態に備えるという意味では、保障を行うような制度設計について議論していく必要があるだろう。
- インターンシップについて、VIPO等のシステムが確立している機関を通す場合は安心だが、制作現場と直接調整を行う場合、その労働環境等の条件面や、学生の勉強になるかという点で不安を感じている。
- 美術には女性が多く、出産育児をしている人もいる。スキルがある人にはデザインだけお願いすることもあるが、そのスキルがある人は必ずしも多くない。スキルがある人が増えて柔軟な働き方ができるとよい。
- 学校卒業後に現場ですぐ使えるスキルがあるかということ必ずしもそうではなく、収入も不安定である。そのあたりのサポートをスタッフセンターで行えるとよい。現状は学生に対する補助金制度はあるものの、フリーランスになった後の支援については特にはない。

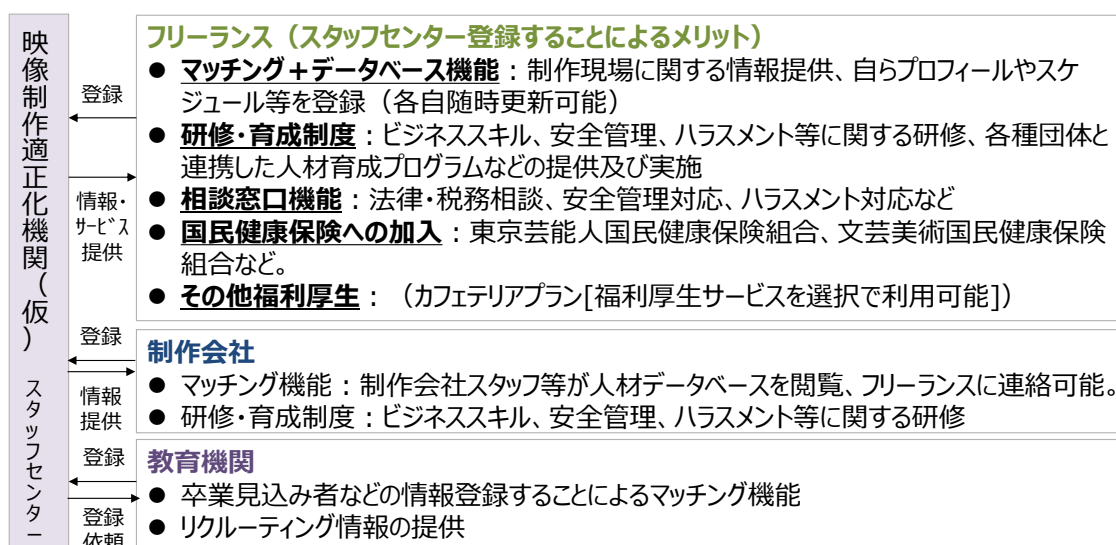
■人材確保[マッチング機能、社会保障・福利厚生等]について

- 映画業界の労働環境や、報酬の条件に関するあまりよくない評判が出回っているように感じる。映画業界で働きたいという人材の確保が重要な課題である。
- 映画制作現場の実情が若い人たちに伝わっていないことが課題である。専門学校・大学生だけで

はなく、中高生などの次の世代にも発信したい。

- また、優秀な外国人留学生が、日本の映画業界では働かず、条件面で母国に帰ってしまうこともあり、もったいないと感じている。
- 映職連では、8 団体 1,700 名程度のスタッフを名簿にしているが、フリーランスの半分程度と見込まれ、特に助手が名簿化されていない。マッチングにあたっては、データベースなどのシステム任せではなく、まとめ役がいないと情報があつまらないのではないかと。
- 情報解禁前までの機密保持が厳しくなる中で、どの程度までフリーランス側に情報提供するのかが悩ましいと思う。
- 欧米ではユニオンが存在しており、最低賃金や労働時間が厳しく管理されている。福利厚生も充実しているが、アメリカではそれが too much になっているという課題もある。欧米をそのまま倣うことは、日本にはそぐわないかもしれないが、理想論を言う、最低限の労働時間や休息时间（インターバル）、ギャラなどはもう少し整理されていてもよい。
- 映画専門学校卒業生から寄せられた悩みをきくと、労働災害や相談窓口がないこと、未払いの問題があることである。未払いの問題は特に深刻である。口約束で決めた報酬が、結局そんなに払えないと減額されたという。
- 特に映職連のような団体がないフリーランスにとって相談窓口は必要だ。
- 制作現場では、契約も締結できていない場合もあり、事故が起きても守ってもらえないのではないかと不安がある。
- フリーランスの場合、作品が急に中止になると報酬がもらえないことがある。そのような補償もメリットにならないか。
- 予算管理や契約書、権利のクリアランスなど会社という管理業務的な知識も必要ではないか。海外プラットフォームからも日本は管理系人材が乏しい点が指摘されている。
- 中堅以上のスタッフが人材の育て方をまなぶ研修があったほうがよい。また、ハラスメントや対人スキルの研修を受けて、ライセンスを与える仕組みもあるとよい。

図表 20 人材育成等ワーキンググループ第 1 ～ 3 回時点の人材確保施策等の概要



(2) 第3～4回検討結果概要

第3回では、人材育成施策として業界に入ったばかりの若手スタッフの育成施策として「プラクティカルトレーニング」についての意見がみられた。第4回では、これまでの議論を踏まえて取りまとめを行った。

【議事】

■第3回

(1)適正化機関における人材育成等施策について

■第4回

(1)人材育成等ワーキンググループとりまとめ

【主な意見】

■適正化機関における人材育成施策について

- スクリプターをつけない現場も増えている。現場で限界のある人材育成に取り組んでもらえるとよい。
- 女性の場合、出産や子育てのタイミングが、仕事を頑張りたいという時期と重なることも多い。女性のキャリアをどのように支援していくかも課題である。
- 教育機関では、監督・撮影録音・演出などいくつかのコースごとに指導しているが、すべての職種をカバーできているわけではなく、現場との連携が必要である。また、現場の即戦力としての人材育成にはなっていない。
- 教育機関の施設・設備を使用して、若手スタッフが受けられる最新技術の研修等を行うことができるだろう。
- CGクリエイターを育成する人材の中に入れてもよいのではないかと。また、配信やドラマとの壁もなくなってきているため、そちらのスタッフを含めることも考えられる。
- 学生のインターンシップのような機会が、若手スタッフにも提供されるとよい。
- 経験してみないと分からないことも多いため、職種を決めずに制作現場に入ることのできる見習い期間などの受け皿があるとよい。
- 一つの職能団体だけで取り組むのではなく、今後は職能団体が横断的に、人材育成に取り組んでいくべきである。
- 最低限の補償（労災、休業補償など）や、フリーランスならではの不安を払拭するような情報を提供できるとよい。

■人材データベースについて

- 人材データベースの構想については賛同する。ある映画監督からも、非常に期待しているとの声をもらった。
- スタッフと仕事の架け橋になってくれる何らかの機関があるとよいと感じており、適正化機関にその役割を期待したい。（特に助手を探すのに苦労している。）
- 単一撮影・照明・録音等のパートだけではなく、全体（助監督、助手、出演者も含む）を俯瞰してみて、いかに多くのスタッフが守られていく仕組みを作るかが重要である。
- 人材データベースが、単なる情報の集約場所となるに留まらず、人材と現場とをつなぐ、より実効的な仕組みとなることを期待したい。そのために、今後どのような枠組みや運営方法にすべきか、引き続き検討して欲しい。

- 各職能団体からは、若手のスタッフが組織に入ってくれないという課題提起があった。スタッフセンターが機能するためには、そのような人材に入ってもらう方策を検討する必要がある。
 - 今回の WG では、現在職能団体に入っていないような、若いスタッフの声は拾い切れていないので、今後実行フェーズに移る段階でヒアリングしてほしい。
 - 社会保障や相談窓口も含め、人材データベースに登録するメリットについて、もう少し整理しておいた方が良さそう。
 - プロデューサー側が、人材データベースを通してスタッフを集める利点についても整理が必要だろう。
- 適正化機関における人材育成施策・データベースの運用面について
- 映像制作の人材が不足しているという前提で議論が進んできているが、今後人材が飽和するような状況になったとしても、適正化機関が窓口として機能し、人材の橋渡しができるような魅力的な組織としてほしい。
 - 適正化機関ができた際に、その周知が必要となるが、学校から学生や卒業生に情報提供を行うだけでは限界がある。すでに制作現場で働くスタッフにどのように情報提供していくか、考えておく必要がある。
 - 職能団体との連携方法については、今後も検討してほしい。

(3) とりまとめ

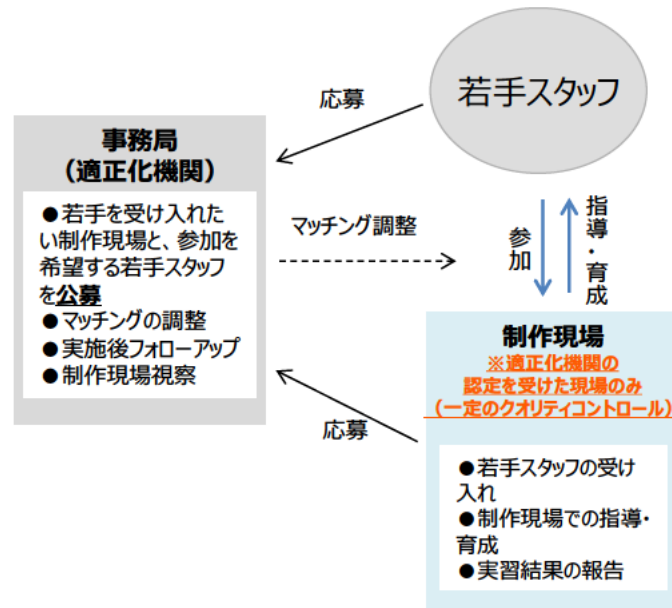
①人材育成施策

- 特に若手スタッフの人材育成機会より充実するため、若手の時期に、実際の制作現場で実践に基づく知識を得ることを目的とするプラクティカルトレーニング制度を創設する。
- 職能団体や教育機関と連携し、下表に示すような、映画制作に必要な知識や、フリーランスとして必要な知識・技能等の取得を支援する。

図表 21 人材育成施策の例示

分野	具体的な内容（例）
若手スタッフフォローアップ	若手のプラクティカルトレーニング制度（見習い制度）の創設
デジタル技術等	4K・8K、ドルビーアトモス、VFX など、最新のデジタル技術等に関する知識の提供
制作管理	予算管理・工程管理等に関する知識の提供
マネジメント	主に中堅以上を対象とする、マネジメント、コーチングに関する知識の提供
ハラスメント防止	セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止策や、ハラスメントを受けたときの対処法
税務・法務	法律・税務（契約書の読み方、確定申告の方法）や、社会保障（健康保険や労災保険について）に関する講習

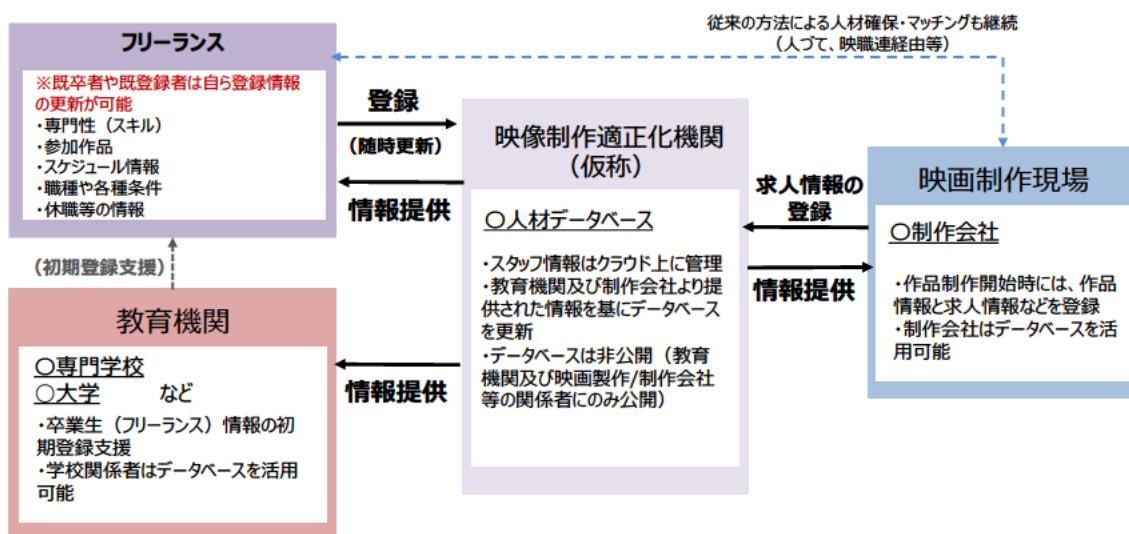
図表 22 プラクティカルトレーニング制度のイメージ



②人材データベース

- フリーランス情報の集約、および映画制作現場における人材の有効活用を目的に、映像制作適正化機関（仮称）に人材データベース機能を持たせる。
- 教育機関、映像制作適正化機関（仮称）、制作現場の3者の連携・協力によって、人材情報の集約とマッチングの効率化を図る。

図表 23 人材データベースのイメージ



③ 社会保障・福利厚生機能

- 社会保障・福利厚生機能としては、「国民健康保険組合の加入」「労働者災害補償保険への対応」「その他福利厚生の充実」等が考えられる。
- 相談窓口機能として、「安全管理」「ハラスメント」「法律・税務」等に係る相談窓口を設けることが考えられる。

図表 24 社会保障・相談窓口機能の概要

	具体的な施策（例）
社会保障	● 国民健康保険組合への加入（適正化機関として団体加入） ● 労働者災害補償保険への対応（※厚労省で「特別加入」の対象拡大を予定） ● その他福利厚生の充実（例：健康診断費用の補助、自己投資資金支援など）
相談窓口	● 安全管理対応窓口の設置（制作現場の安全管理に関する相談） ● ハラスメント対応窓口の設置（制作現場におけるハラスメントに関する相談） ● 法律・税務相談窓口の設置（契約や確定申告等に係る税務相談）

第3章 合意事項

各ワーキンググループからあげられた意見をもとに、親会では以下のとおり方向性について合意した。

①「適正化」について

- 「適正化」とは、「適法」であることに加えて、就業環境等が「適正」であり、かつサステナブル（持続可能）なものである。

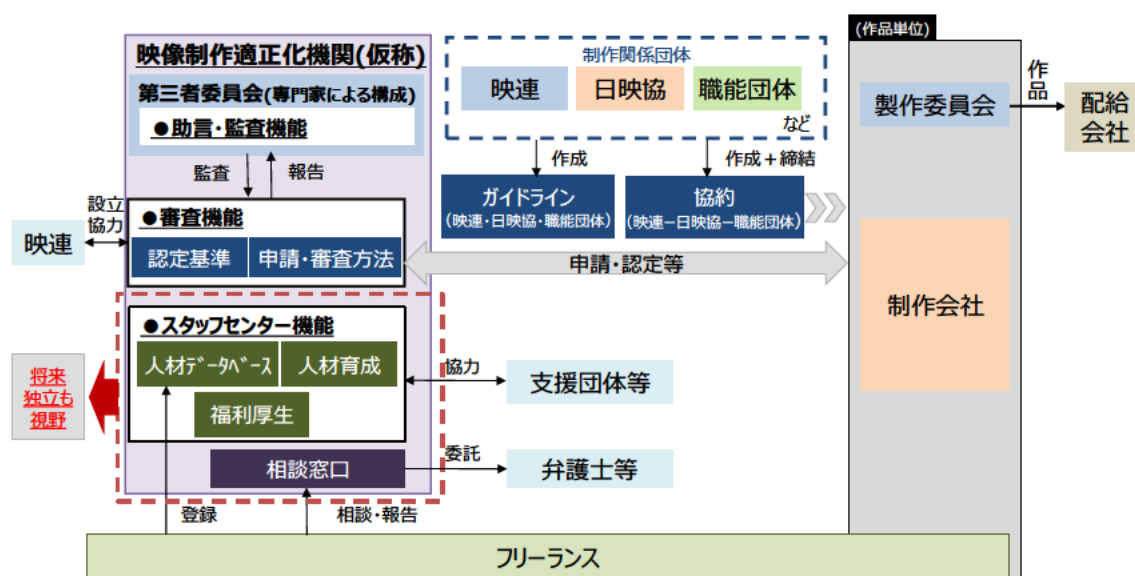
図表 25 映画制作現場の適正化の定義

■「映画制作現場の適正化」とは ● 映画制作現場の適正化とは、「既存の各種法令において適法であることを前提に、映画製作者(製作委員会)と制作会社、フリーランスが対等な関係を構築し、公正かつ透明な取引の実現が図られること。特に映画の作り手であるフリーランスが、独立した事業者として、能力・ネットワークなどの専門性を生かし、安全・安心して映画制作に集中して働ける環境が作られること」を指す。 ● 本定義における「適法である」とは「独占禁止法」、「下請法」、「下請中小企業振興法」、場合によっては労働法制などのルールが守られた状態であること。「公正かつ透明な取引」とは、各団体間の協約を締結することに加えて、個別の作品についてもあらかじめ関係者間で契約書が交付され、あらかじめ明示的に合意されている状態をそれぞれ指す。
--

②各主体の関係性

- 制作関係主体（映連・日映協・職能団体など）によるガイドライン作成、協約の締結。
- 映像制作適正化機関（仮称）は協約・ガイドライン等に基づき運用され、審査機能とスタッフセンター機能により構成。

図表 26 各主体の関係性



③各書式の関係性

- 「ガイドライン」、「協約」、「認定基準」、「申請・審査方法」の役割は以下のとおり。

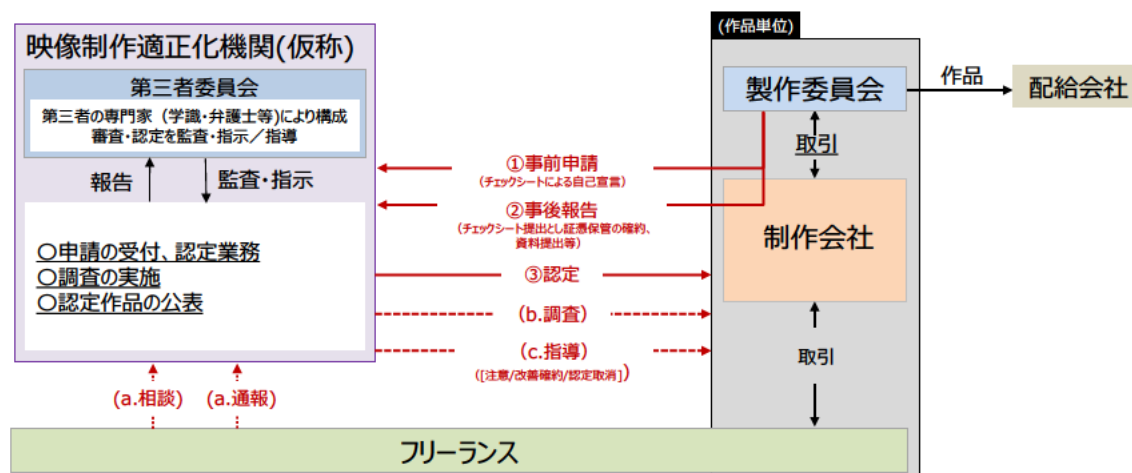
図表 27 各書式の関係性

ガイドライン	● 目的や考え方を定める。 ● 適正な取引や撮影現場のルールを定める。
協約	映画製作者（製作委員会）と制作会社は ● ガイドラインに定める取引や撮影現場ルール等に基づいて制作を行うことを約束する。 ● 認定制度へ申請・協力することを約束する。
認定制度	
認定基準	● ガイドラインに沿った対応を講じたことを認定するための基準を定める。 (例：①契約書面～⑩ハラスメント)
申請・審査方法	● 具体的な申請方法（提出書類を含む）を定める。 ● 具体的な審査・認定方法（第三者委員会の設置や調査、指導[注意・改善確約・認定取消]の考え方などを含む）を定める。

④認定制度概要

- 認定制度は作品単位で製作委員会・制作会社により事前申請及び事後申請を行う。
- 事前申請は遅くともクランクインの 15 営業日前、事後申請は完パケ後に提出する。
- 申請はチェックシートと最低限の提出資料として審査・申請のコストを低減する。
- 他方で、フリーランス等による通報・相談制度を設け、必要に応じて調査が行われる。
調査結果に応じて、指導なし、注意、改善確約、認定取消等の段階で指導が行われる。

図表 28 認定制度概要



⑤ガイドライン・認定基準の項目（案）

図表 29 認定基準

[製作委員会－制作会社間]	
①契約書面	● 契約内容において役割分担や予算の取り決めの明記
②予算	● 予算の透明化、必要な間接費の確保 ● 製作委員会-制作会社間の契約書面に役割分担（above、below など）の明記 ● 契約書面に緊急事態（天災地変、その他両者の責に帰すべからざる事由）の取り決めの明記 ● 契約書面に当初予算を超過した場合の規定が明確に定められ、制作会社の責めに帰さない場合は、製作委員会が追加予算を負担することを明記
③スケジュール等	● ④就業時間、⑤休日、⑥休憩・食事が達成できるスケジューリング、かつ①契約書面、②予算との整合性の確保

[制作会社-フリーランス間]	
④就業時間 （撮影・作業時間）	● 13 時間／日以内（準備・バラシ・休憩含む） 開始時間は集合時間を基準 ● 13 時間を超える場合は、10 時間以上のインターバルもしくは翌日の休日の確保 ● 就業時間は制作部もしくは電子的な手段等で把握
⑤休日	● 週 1 日程度の休日（完全休養日）の確保
⑥休憩・食事	● 6 時間以上の撮影時に 30 分以上の休憩を 1 回以上確保
⑦契約書面	● 全スタッフ（社員・俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書面または発注書を交付 ● 発注書には、契約期間、業務内容、金額、支払日・支払い方法、傷害保険の加入、契約期間が延長される場合の規定を明記
⑧スケジュール	● ④就業時間、⑤休日、⑥休憩・食事が達成できるスケジューリング
⑨安全管理	● 製作委員会内に相談窓口の設置
⑩ハラスメント	● 適正化機関が実施する研修を受けたスタッフの確保

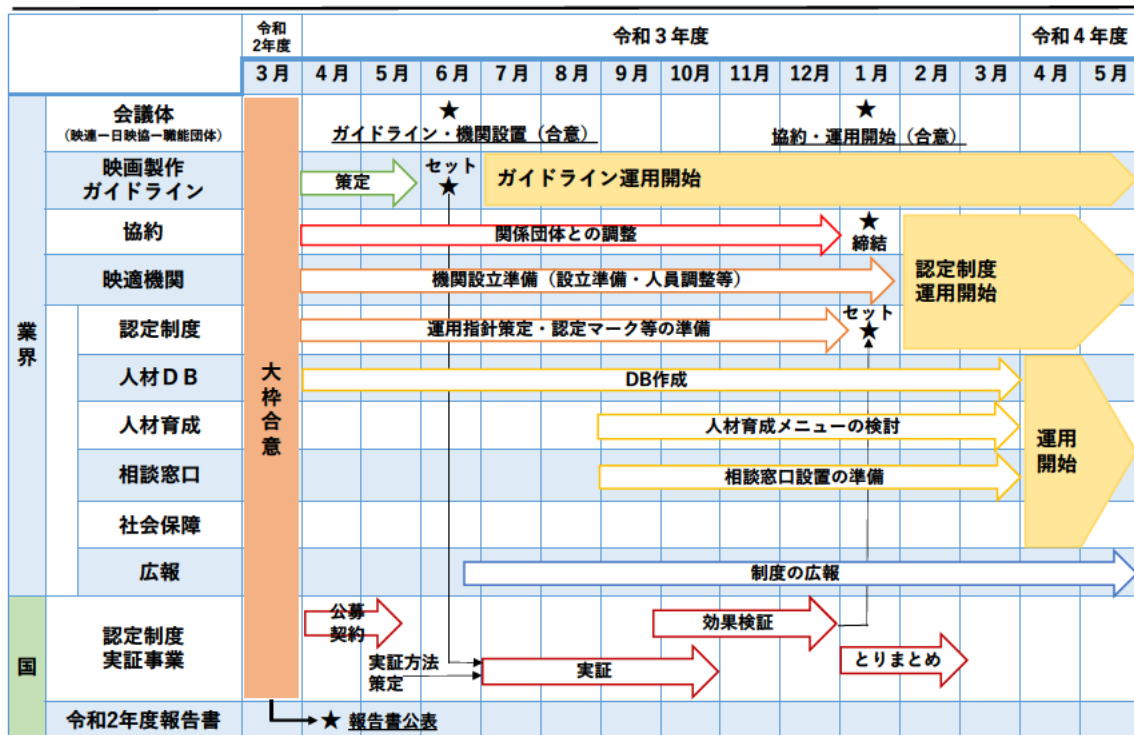
⑥人材育成施策

人材育成施策等は、主に以下の4つで構成され、育成から人材データベース、社会保障、相談窓口を行い、フリーランスの能力向上とより働きやすい環境づくりを行う。

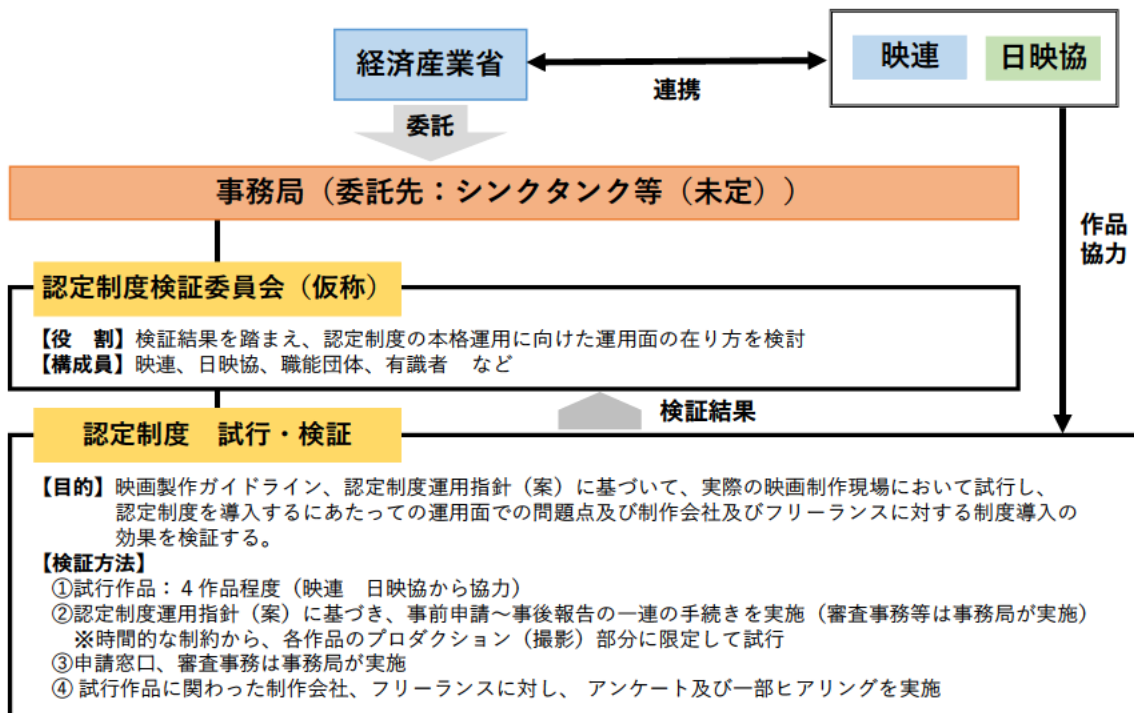
図表 30 人材育成施策

人材育成施策	● 特に<u>若手スタッフの人材育成機会をより充実するため</u>、若手の時期に、実際の制作現場で実践に基づく知識を得ることを目的とする<u>プラクティカルトレーニング制度</u>を創設する。 ● <u>職能団体や教育機関と連携</u>し、映画制作に必要な知識や、フリーランスとして必要な知識・技能等の取得を支援する。
人材データベース	● フリーランス情報の集約、および映画制作現場における人材の有効活用を目的に、適正化機関（仮称）に<u>人材データベース機能</u>を持たせる。 ● 教育機関、適正化機関、制作現場の3者の連携・協力によって、人材情報の集約とマッチングの効率化を図る。
社会保障機能	● 国民健康保険組合への加入（適正化機関として団体加入） ● 労働者災害補償保険への対応（※厚労省で「<u>特別加入</u>」の対象拡大） ● その他福利厚生充実 （例：健康診断費用の補助、自己投資資金支援など）
相談窓口機能	● 安全管理対応窓口の設置（制作現場の安全管理に関する相談） ● ハラスメント対応窓口の設置（制作現場におけるハラスメントに関する相談） ● 法律・税務相談窓口の設置（契約や確定申告等に係る税務相談）

⑦工程表



⑧認定制度実証事業 (令和3年度) 【案】



第4章 おわりに

映画は永く日本のエンタテインメント産業を牽引する中心的存在であり、その役割は、今後とも変わらない。日本映画が日本ひいては世界の人々を魅了する作品を提供していくことは、映画産業のみならずすべてのエンタテインメント産業にとって意義が大きい。2019年に日本の映画の興行収入が史上最高を記録し、新型コロナウイルス感染症による制作現場や様々なエンタテインメント産業が厳しい状況下においても、映画は国民の心の支えとして大きな役割を担っている。

しかし、日本の映画産業を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症による影響を差し引いても、引き続き厳しい状況下にある。グローバルな競争の中で生き残り、さらに高い評価を得ていくためには、質の高い作品を生み出す制作現場のエンパワーメントが重要となる。他方で、映画制作現場において多数を占めているフリーランススタッフについては、働き方改革関連法の施行に伴うしわ寄せにより取引環境が悪化するおそれがある。また、令和3年3月26日に内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省は「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を公表しており、さらに、このガイドラインとは別に各種規制強化も検討していくという。

フリーランスの取引・就業環境が改善されることを歓迎しつつも、フリーランス一般に対する規制が、映画制作のようにクリエイティビティを付加価値とする働き方において整合性がとれるとは必ずしもいえない。そこで、映画制作現場におけるフリーランスが自らの能力やネットワークを最大限高めつつ、安全・安心して映画制作に集中できる環境を作っていくためにも、本調査で検討した作品認定制度などの自主規制によるルール作りが必要であるという観点から、検討を進めてきたところである。

本年度調査を通じて、映像制作適正化機関（仮）における作品認定制度のスキーム、認定基準、そして人材育成等の施策の大枠が合意された。次年度以降はガイドラインの策定、実証実験、これらの成果を踏まえて協約が締結され、認定制度の運用が開始されることが予定されており、着々と具現化に向かっている。

認定制度は、単に映画製作者（製作委員会）・制作会社間、制作会社・フリーランス間の取引関係が透明化され、制作現場の環境が望ましくなることだけにとどまらない。制作現場の環境が整うことによって、映画制作を志す人材が集まり、冒頭で述べたような質の高い作品を生み出す環境整備にもつながる。また、コンプライアンスに関する基礎が固まることで、日本映画を海外マーケットに広がっていく上でも大きく寄与すると見込まれる。

映画業界は映倫に代表される自主規制によって、自治を確保しつつ、産業としても文化としても発展してきた。映像制作適正化機関（仮）による認定制度が普及することによって、映画製作者（製作委員会）・制作会社・フリーランスが対等な関係を構築されることで、さらに日本の映画産業が国内外において発展していくことを願ってやまない。

委員名簿

映像制作適正化機関（仮）設立準備委員会

【委員（敬称略、50音順）】

株式会社 KADOKAWA 代表取締役 執行役員	井上伸一郎
青山学院大学 総合文化政策学部総合文化政策学科 教授	内山 隆
一般社団法人 日本映画製作者連盟 代表理事	岡田 裕介
松竹株式会社 代表取締役社長	迫本 淳一
東宝株式会社 代表取締役社長	島谷 能成
協同組合 日本映画製作者協会 代表理事	新藤 次郎
東映株式会社 取締役相談役	多田 憲之
東映株式会社 代表取締役社長	手塚 治
学校法人 神奈川映像学園 日本映画大学 理事長	富山 省吾
日本映画撮影監督協会 代表理事	浜田 毅

【オブザーバー（敬称略）】

内閣府 知的財産戦略推進事務局 参事官補佐	戸田 悠子
公正取引委員会 経済取引局総務課経済調査室 室長補佐	飯田 達也
総務省 情報流通行政局情報通信作品振興課 課長補佐	市川 憲史
厚生労働省 雇用環境・均等局在宅労働課 課長補佐	石田 勝士
文化庁参事官（芸術文化担当）付 参事官補佐	堀内 威志
特定非営利活動法人映像産業振興機構（VIPO） 次長兼映像事業部長	槇田 寿文
公益財団法人ユニジャパン 事務局長	都島 信成
一般財団法人映画倫理機構 専務理事兼事務局長	石川 知春

【事務局】

経済産業省 大臣官房	審議官	小笠原陽一
経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課	課長	高木 美香
	課長補佐	石澤 義治
	課長補佐	富田 智
	係長	阿部 沙織

【委託先】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	担当	萩原 理史
--------------------------	----	-------

映像制作適正化機関（仮）設立準備委員会 制度設計ワーキンググループ

【委員（敬称略、50 音順）】

松竹株式会社 映像企画部 脚本開発室 ゼネラルマネージャー	阿部 勉
東洋大学 経済学部 総合政策学科 准教授	生貝 直人
一般財団法人 映画倫理機構 専務理事兼事務局長	石川 知春
東宝株式会社 管理本部 法務部 次長	小野田 光
株式会社 KADOKAWA 取締役 会長	角川 歴彦
日活株式会社 代表取締役社長	佐藤 直樹
東映株式会社 取締役相談役	多田 憲之
株式会社 KADOKAWA 映像事業局・映画企画部 部長	水上 繁雄
東映株式会社 映画企画管理部 部長代理	吉田 順

【オブザーバー（敬称略）】

内閣府 知的財産戦略推進事務局 参事官補佐	戸田 悠子
総務省 情報流通行政局情報通信作品振興課 課長補佐	市川 憲史
文化庁参事官（芸術文化担当）付 参事官補佐	堀内 威志

【事務局】

経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課	課長	高木 美香
	課長補佐	石澤 義治
	課長補佐	富田 智
	係長	阿部 沙織

【委託先】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	担当	萩原 理史
--------------------------	----	-------

映像制作適正化機関（仮）設立準備委員会 認定基準策定ワーキンググループ

【委員（敬称略、50 音順）】

TOHO スタジオ株式会社 常務取締役 東宝映画製作部長	會田 望
日本映画・テレビ照明協会 副会長	長田 達也
株式会社角川大映スタジオ 代表取締役社長	小畑 良治
東映株式会社 東京撮影所 所次長	角田 朝雄
日本映画・テレビ録音協会 代表理事	志満 順一
協同組合 日本映画製作者協会 代表理事	新藤 次郎
松竹株式会社 常務取締役 映像本部長	高橋 敏弘
株式会社松竹撮影所 代表取締役社長	武田 功
協同組合 日本映画撮影監督協会 専務理事	田中 一成
早稲田大学 法学学術院 教授	土田 和博
学校法人 神奈川映像学園 日本映画大学 理事長	富山 省吾
協同組合 日本映画監督協会 常務理事	中村 義洋
ラインプロデューサー	森 賢正
株式会社トライストーン・エンタテイメント代表取締役	山本又一朗

【オブザーバー（敬称略）】

内閣府 知的財産戦略推進事務局 参事官補佐	戸田 悠子
公正取引委員会 経済取引局総務課 経済調査室 室長補佐	飯田 達也
総務省 情報流通行政局情報通信作品振興課 課長補佐	市川 憲史
厚生労働省 雇用環境・均等局在宅労働課 課長補佐	石田 勝士
文化庁参事官（芸術文化担当）付 参事官補佐	堀内 威志

【事務局】

経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課 課長	高木 美香
課長補佐	石澤 義治
課長補佐	富田 智
係長	阿部 沙織

【委託先】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 担当	萩原 理史
-----------------------------	-------

映像制作適正化機関（仮）設立準備委員会 人材育成等ワーキンググループ

【委員（敬称略、50 音順）】

協同組合 日本映画・テレビスクリプター協会 専務理事	赤澤 環
協同組合 日本映画・テレビ録音協会 理事	小野寺 修
Film Solutions 株式会社 代表取締役社長	楠 純子
日本大学芸術学部 映画学科 教授	齊藤 裕人
東放学園映画専門学校 校長	関谷 信浩
協同組合 日本映画撮影監督協会 代表理事	浜田 毅
協同組合 日本映画・テレビ美術監督協会 副理事長	福澤 勝広
特定非営利活動法人映像産業振興機構 映像事業部チーフプロデューサー	本間 英行
協同組合 日本映画・テレビ編集協会 副理事長	宮澤 誠一
スタイリスト	宮本まさ江

【オブザーバー（敬称略）】

文化庁参事官（芸術文化担当）付 参事官補佐	堀内 威志
特定非営利活動法人映像産業振興機構 次長兼映像事業部長	楨田 寿文

【事務局】

経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課	課長	高木 美香
	課長補佐	石澤 義治
	課長補佐	富田 智
	係長	阿部 沙織

【委託先】

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社	担当	萩原 理史
----------------------------	----	-------

経済産業省委託事業（令和２年度コンテンツ海外展開促進事業）

**映画制作現場の適正化に関する調査
報告書
（参考資料編）**

令和３年３月

目次

第1章 各種事例調査等	1
1. 制度設計ワーキンググループ関連	1
2. 認定基準策定ワーキンググループ関連	5
3. 人材育成等ワーキンググループ関連	8
4. 労働政策をめぐる動向に関する調査	16
第2章 映像制作適正化機関（仮称）設立に向けた関連資料	18
1. ガイドライン骨子のイメージ	18
2. 協約骨子のイメージ	20
3. 運用指針のイメージ	22

第1章 各種事例調査等

1. 制度設計ワーキンググループ関連

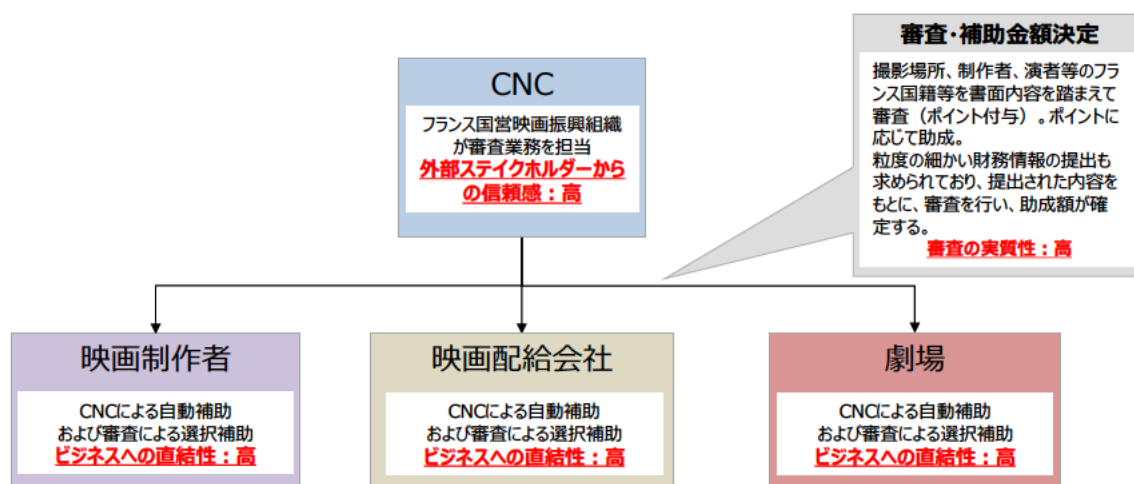
(1) 認定・審査に関わる事例

本調査では、認定・審査に関連する事例調査を行った。事例の整理にあたっては、外部ステイクホルダーからの信頼感、ビジネスへの直結性、審査の実質性という観点から整理を行うことで、これらのバランスの在り方を踏まえて、適正化機関の認定制度におけるバランスの設計の参考にした。ここでは、制度設計ワーキンググループで紹介した一部の事例について紹介する。

①フランス・国立映画センター（CNC）の審査事例

- 興行、製作・配給、テレビ事業者、VoD 事業者など映像に関わる多様なステイクホルダーから税金を徴収。
- 徴収された税金は CNC が管理し、映画産業への支援に補助金として使用。2019 年実績でみると、約 6 億 6,400 万ユーロが映画産業への支援に回っている。
- 映画産業に係る主体に向けた自動助成制度を有する点が大きな特徴。

図表 31 CNC の助成審査のイメージ



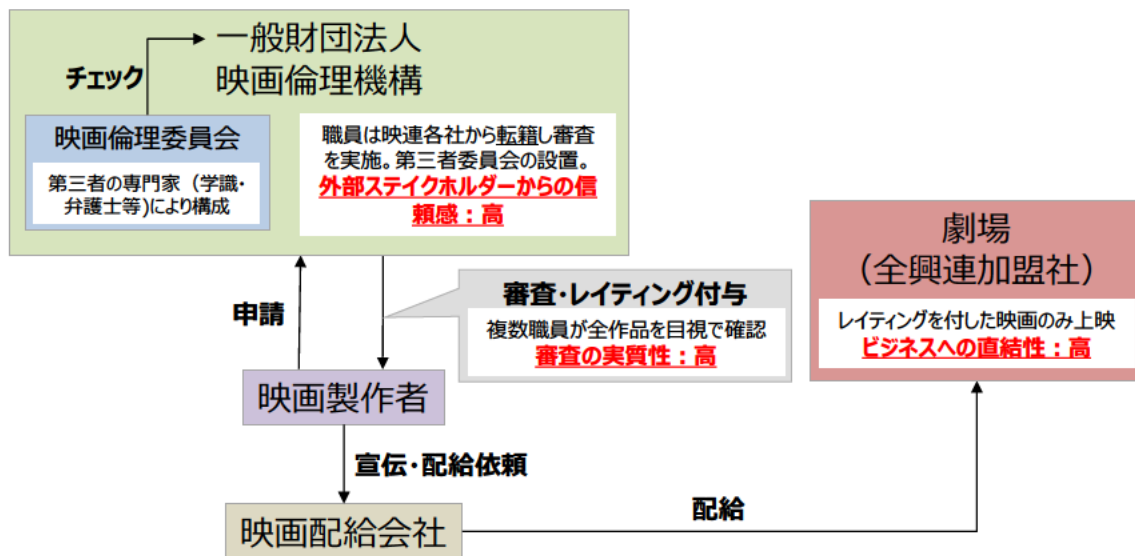
資料)CNC「Agrément des investissements」より

<https://www.cnc.fr/documents/36995/145608/Dossier+%C3%A0+constituer+-+agr%C3%A9ment+des+investissements.pdf/204a86fa-c9a0-36f5-2f04-b3a334e0144c>

②映倫

- 日本において、厳格性の高い認定制度の事例として映倫が挙げられる。
- 映倫は、1956 年のいわゆる「太陽族映画」に対する批判を契機に、当時の文部省が規制法案を準備したことを受け、業界が自主的に設立。
- 「ビジネスへの直結性」、「審査の実質性」、「外部ステイクホルダーからの信頼感」、を高い次元で備えるよう、制度設計されている。

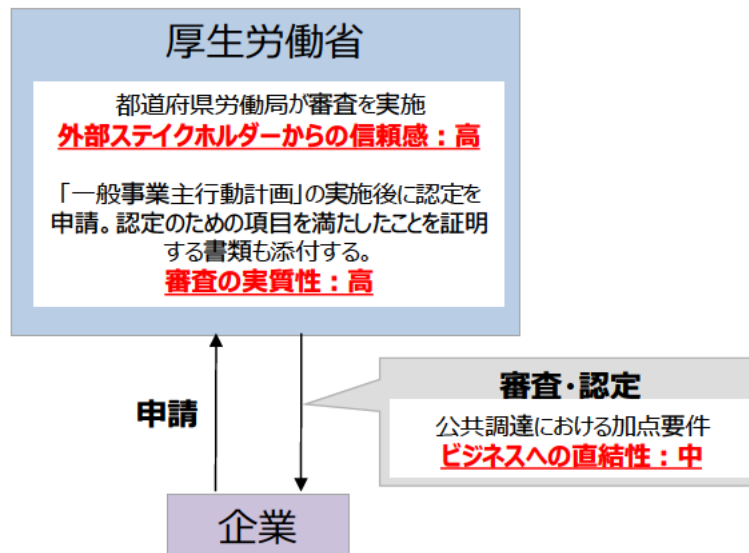
図表 32 映倫の審査のイメージ



③くるみん・プラチナくるみん認定

- 政府による認証制度の例として、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、基準を満たしたことを示す書類を添付したうえで申請を行うことで、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。
- 認定制度の趣旨の沿った取組の導入が進み、さらに高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進することを目的とした、より高い基準の認定（プラチナくるみん認定）も設計されている。
- 「ビジネスへの直結性」を持たせるための仕組みとして、政府による公共調達を実施する場合、認定企業を加点評価する仕組みも設けられている。

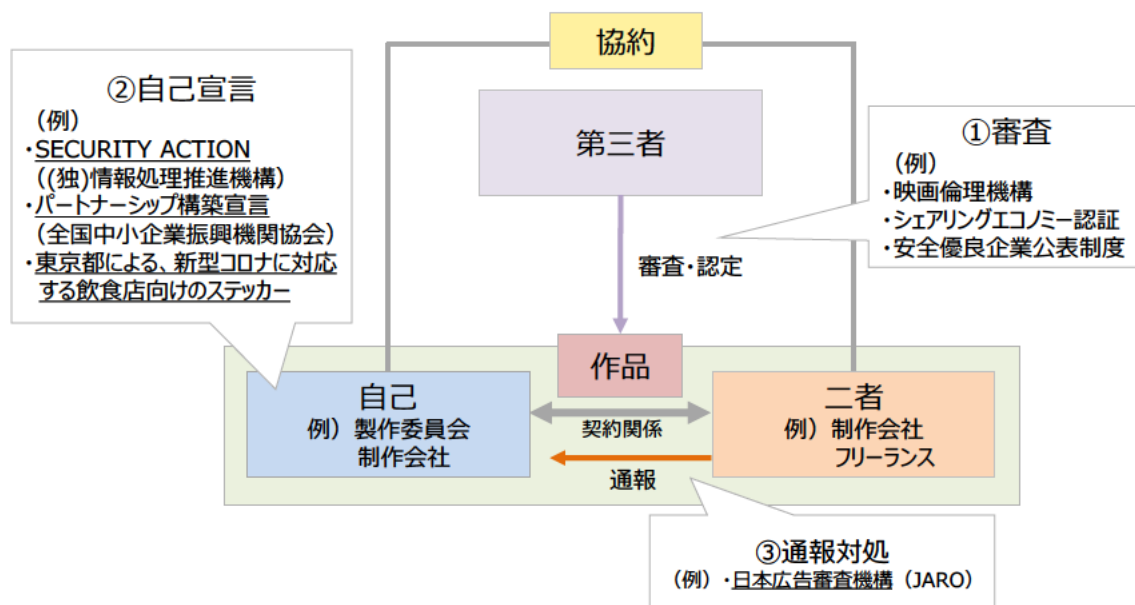
● 図表 33 くるみん認定・プラチナくるみん認定のイメージ



④本調査における審査制度と類似事例の整理

- 認定制度では、審査と自己宣言と通報対処の3つの軸を参考にして制度を設計しており、それぞれ以下の事例を参照した。

図表 34 本調査と関連事例



2. 認定基準策定ワーキンググループ関連

(1) 基準策定に関わる事例

本調査では、他国における映画制作現場での就業ルールに関連する事例調査を行った。事例の整理にあたっては、米国におけるギルド協約³、韓国における映画産業標準契約⁴の二つについて調査を行った。ここでは、認定基準策定ワーキンググループで紹介した以下の5つの観点について紹介する。

①総就業時間の上限に関する事例

- 米国の場合、それぞれのパート、撮影場所等の条件によって数字は異なるものの、総就業時間の上限は12～14時間となっている。上限を超えた就業時間に対しては、2倍～2.5倍の割増報酬を支払わなければならない。
- 韓国の場合、法定基準勤労時間の1週40時間が適用されるが、映画産業労使団体協約に従い週40時間を超過し延長勤労することができ、1日の勤労時間は12時間に設定されている。8時間から12時間の間の就業には時間給の1.5倍、12時間以上の場合は2倍を支払わなければならない。

図表 35 総就業時間の上限例

	米国	韓国
総就業時間の上限例	12-14 時間	12 時間

②インターバル制に関する事例

- 米国の場合、それぞれのパート、撮影場所等の条件によって数字は異なるものの、9～11時間のインターバルを設定しなければならない。
- 韓国の場合、インターバル制に関する規定は設けられていない。

図表 36 インターバル制の例

	米国	韓国
インターバル制の例	9-11 時間	なし

³ ここでは、代表的な例として IATSE の基本合意を参照している。

詳細は”2019 JEFFORDS RULES HOLLYWOOD BASED FILM PRODUCTION GUILD & UNION RULES BY SUBJECT”を参照。

⁴ KOFIC が中心となって取りまとめた団体協約に基づいている。

③ 休日の取得に関する事例

- 米国の場合、週に 2 日の休日取得が定められている。休日に撮影する場合、6 日目は 1.5 倍、7 日目は 2 倍の割増報酬を支払わなければならない。
- 韓国の場合、週に 1 日の休日取得が定められている。業務上やむを得ない事情により週休日を変更しようとする場合、スタッフ代表と合意しなければならない。

図表 37 休日の取得例

	米国	韓国
休日の取得例	週 2 日	週 1 日

④ 休憩の頻度に関する事例

- 米国の場合、6 時間ごとに、30 分以上 1 時間未満の食事休憩を取らなければならない、違反した場合には、一定額の補償を行わなければならない。
- 韓国の場合、4 時間の場合には 30 分以上、8 時間の場合には 1 時間以上の休憩を取得しなければならない。

図表 38 休憩の頻度例

	米国	韓国
休憩の頻度例	6 時間ごとに、30 分以上 1 時間未満の食事休憩	4 時間の場合には 30 分以上、8 時間の場合には 1 時間以上の休憩

⑤ 契約書面に関する事例

- 米国の場合、ギルド会員はギルドで定められたルールを順守した契約書を受け取ることが必須となっている。
- 韓国の場合、標準契約書の利用は補助金の取得の要件となっている。

図表 39 契約書面に関する規則例

	米国	韓国
契約書面に関する規則例	ギルドメンバーは必須	標準契約書の利用は補助金要件

⑥安全管理・ハラスメントに関する事例

- 米国では、業界全体での取り組みとして、現場の安全確保のためガイドラインを作成している⁵。ここでは、銃の使用やヘリコプター、スタントといった撮影のケースごとにガイドラインを作成し、公開している。
- また、ハラスメント防止のため、プロデューサーギルドにおいてガイドラインを作成するなど、取り組みがなされている⁶。

⁵ Safety Bulletins – Contract Services
<https://www.csatf.org/production-affairs-safety/safety-bulletins/>

⁶ Producers Guild of America Independent Production Safety Initiative (IPSI)
<https://producersguild.org/ipsi/>

3. 人材育成等ワーキンググループ関連

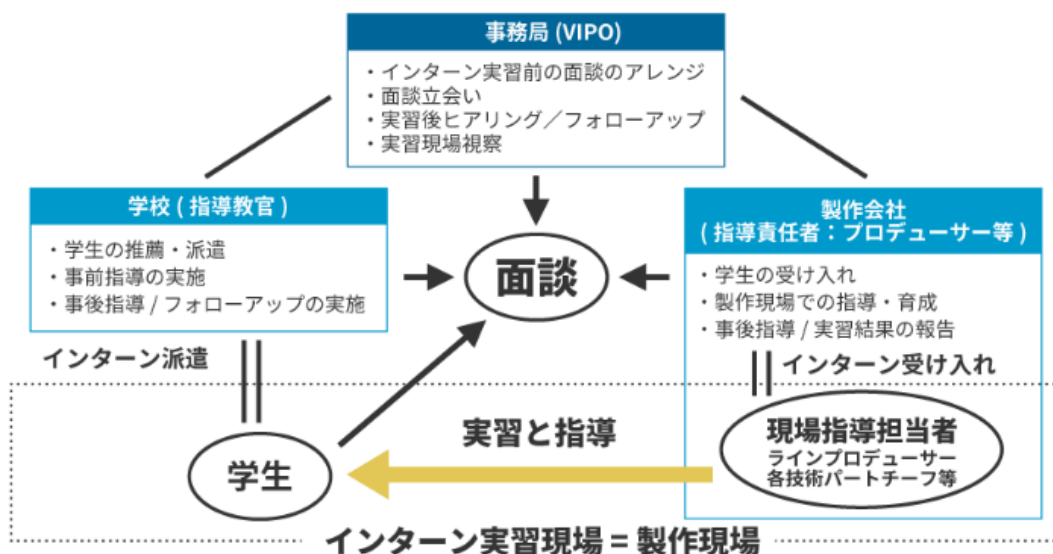
(1) 既存の人材育成施策（制作技術関連）

本調査では、文化庁事業や特定非営利法人映像産業振興機構（VIPO）等によって実施されている、既存の人材育成施策について事例調査を行った。ここでは、人材育成等ワーキンググループで紹介した一部の事例について紹介する。

①文化庁委託事業「映画スタッフ育成事業」

- 文化庁では、将来の映画産業を支える制作現場スタッフを持続的に育成することを目的に、「映画スタッフ育成事業」を実施している。
- 特定非営利法人映像産業振興機構（VIPO）が事務局となり、映画撮影インターンシップの募集を行っている。（予算：約 2,800 万円）

図表 40 「映画スタッフ育成事業」インターンシップの流れ



- | | |
|---------|---|
| ○実習期間 | : 学生の推薦や受け入れ作品の申し込み受け付けは随時行う。期間は原則 1 か月を上限とする。 |
| ○対象作品 | : 原則、 <u>劇場用映画の制作現場</u> とする。それ以外は事務局が適当と判断した作品を対象とする。 |
| ○対象学生 | : 原則、 <u>映像関連の教育を一定期間以上受けた学生</u> とする。（在校生、日本国籍、日本の永住権を有する者） |
| ○対象制作会社 | : インターンシップの趣旨を理解し、インターンを指導するにあたり <u>人的及び物的環境の整った制作現場</u> に限定する。 |

資料) 各種情報及び図表は、文化庁委託「映画スタッフ育成事業」映画撮影インターンシップ募集ウェブサイトより
<https://vipo-cinema-intern.jp/>

②文化庁委託事業「ndjc：若手映画作家育成プロジェクト」

- 文化庁の委託事業として、特定非営利法人映像産業振興機構（VIPO）では 2006 年より「ndjc：若手映画作家育成プロジェクト」を企画している。（予算：約 1 億 4,000 万円）
- HP によると、「在野の優れた若手映画作家の発掘と育成を行い、本格的な映像制作技術と作家性を磨くために必要な知識や技術を継承するためのワークショップや制作実習を実施すると同時に、新たな才能の発掘を目的とした作品発表の場を提供することで若手映画作家を支援し、日本映画の活性化を目指しています」とある。
- 2020 年度の製作実地研修では、シナリオ開発と 35mm フィルムによる撮影で、完成尺 25 分～30 分の短編映画の制作を行う。ワークショップを経て、製作実地研修への参加者が決定されており、毎年 3～5 名程度の若手作家が製作を行っている。

図表 41 プロジェクトの概要



資料) 各種情報及び図表は、文化庁委託「ndjc:若手映画作家育成プロジェクト」ウェブサイトより
<http://www.vipo-ndjc.jp/>

③職能団体による人材育成施策

- 映職連及び各職能団体において実施されている人材育成等の施策には、下記のようなものがある。
- 多くの団体に共通するものとして、協会誌等による各職能に関する情報提供や、各種助成金についての情報提供、福利厚生（保険等）の提供、映画館優先入場、日本アカデミー協会への推薦、文化庁「新進芸術家海外研修（海外）」「芸術インターンシップ研修員（国内）」といった、芸術全般に関する研修員の推薦制度等がある。

図表 42 職能団体による人材育成施策

職能団体	人材育成関連施策（一部抜粋）
日本映像職能連合	・フリーランスのための確定申告勉強会 ・著作権勉強会
日本映画監督協会	・法律相談／税務相談 ・福利厚生の提供（健康保険、退職金共済など）
日本映画撮影監督協会	・撮影助手育成塾（終了） ・技術委員会等の取組（映像制作に関わる研究会やセミナーの開催など）
日本映画・テレビ照明協会	・フリーランスの社会保障＆お金の勉強会 ・安全管理等の取組（フルハーネス型墜落制止用器具特別教育開催など）
日本映画・テレビ録音協会	・新人育成優遇（２年間セミナー・勉強会等の会費を半額とする） ・技術セミナー（「Dolby Atmos Web セミナー」など）
日本映画・テレビ美術監督協会	・映画美術スタッフ塾（文化庁委託事業「次代の文化を創造する新進芸術家育成事業」）
日本映画・テレビ編集協会	・JSE 賞（優れた技術、感性、創造性を持つ編集者を表彰する制度）
日本シナリオ作家協会	・連続特集上映会、シナリオ倶楽部 ・各種表彰制度（新人シナリオコンクール、シナリオ功労賞）

(2) 社会保障制度

本調査では、適正化機関に備えることが期待される機能として、健康保険組合、労働者災害補償保険等の社会保障制度に関する事例調査を行った。ここでは、人材育成等ワーキンググループで紹介した一部の事例について紹介する。

①健康保険組合：文芸美術国民健康保険組合

- 文芸・美術及び著作活動に従事する者を対象とする健康保険組合に、「文芸美術国民健康保険組合」がある。
- 保険料は収入によらず一定となっており、収入が大きくなるほど、組合に所属しない場合の国民健康保険よりも割安となる。

図表 43 文芸美術国民健康保険組合

	文芸美術国民健康保険組合
概要	フリーランスとして文芸、美術及び著作活動に従事する者とその家族が加入できる健康保険
設立	昭和 28 年（1953 年）
加入条件	・日本国内に住所を有し、文芸・美術及び著作活動に従事する者（編集者・ライター・作家・イラストレーター・画家・演劇関係者・放送関係者・映画関係者など） ・組合加盟団体の会員あるいはその家族であること（※団体に法人格等の定めはない）
加入者数	15,875 人（令和 2 年度）
保険料	・医療分・後期高齢者支援金分（計）：組合員 19,900 円／月、家族 10,600 円／月 ・介護保険料：4,300 円／月
給付内容	・医療費（組合員・家族 3 割負担、未就学児 2 割負担、70～74 歳 2 又は 3 割負担）、高額医療費 ・出産育児一時金、葬祭費、保健事業（健康診断費用の助成など）
財源	保険料及び、国庫支出金、都費補助金

資料) 文芸美術国民健康保険組合ウェブサイトより
<http://www.bunbi.com/index.html>

②健康保険組合：東京芸能人国民健康保険組合

- 芸能の仕事に従事する者を対象にする健康保険組合に、「東京芸能人国民健康保険組合」がある。
- 保険料は世帯ごとに賦課され、ベースとなる均等割額及び、世帯人数による世帯平均割額に、収入による所得割額が加算される。

図表 44 東京芸能人国民健康保険組合

	東京芸能人国民健康保険組合
概要	フリーランスとして芸能の仕事に従事する者とその家族が加入できる健康保険
設立	昭和 27 年（1952 年）
加入条件	・東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県・栃木県下野市、静岡県浜松市、静岡県熱海市、京都府京都市に在住し、芸能の仕事に従事する者（実演家及び、照明・カメラ・舞台美術などの関係者） ・所定の審査を通った個人又は組合加盟団体の会員、あるいはその家族であること（※団体に法人格等の定めはない）
加入者数	8,626 人（平成 30 年度）
保険料	・医療分：均等割額（3,800 円×加入者数）＋世帯平均割額＋所得割額（所得割額は、収入に応じて、1,000 円／月～30,000 円／月の間で変動） ・後期高齢者支援金分、介護保険料：同様に 均等割額＋所得割額
給付内容	・医療費（組合員・家族 3 割負担、未就学児 2 割負担 70～74 歳 2 割負担）、高額医療費 ・出産育児一時金、葬祭費、入院見舞金、移送費、療養費
財源	保険料及び、国庫支出金、都費補助金

資料) 東京芸能人国民健康保険組合ウェブサイトより
<http://geino-kokuho.sakura.ne.jp/top.html>

③労働者災害補償保険：特別加入

- 労災保険は、本来雇用者の保護を目的とするものであったため、事業主、フリーランス等は保護の対象ではなかった。
- ただし、「中小事業主」「一人親方等」「特定作業従事者」「海外派遣者」は特別加入制度によって保護されており、厚労省において、これらの対象拡大について議論が行われた。
- 特別加入団体としての資格を得ることで、構成員に労災保険を適用することができる。

図表 45 特別加入の要件

	特別加入の要件
中小事業主	・雇用する労働者について、労災保険の保険関係が成立していること ・労働保険の事務処理を全国労働保険事務組合連合会に委託していること
一人親方 その他の自営業者	・一人親方等の団体（特別加入団体）の構成員であること （一人親方等の団体を事業主、一人親方等を労働者とみなして労災保険の適用を行う）
特定作業従事者	※特定作業従事者とは、特定農作業従事者、家内労働者、介護作業従事者…等を示す ・特定作業従事者の団体（特別加入団体）の構成員であること （特定加入団体を事業主、特定作業従事者を労働者としてみなして労災保険の適用を行う）
海外派遣者	・派遣元の団体又は事業主が、日本国内において実施している事業（有期事業を除く）について、労災保険の保険関係が成立していること

資料) (一社) 全国労働保険事務組合連合会ウェブサイトより

<https://www.rouhoren.or.jp/what/special.html>

厚生労働省 HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu.html

(3) その他の施策

本調査では、制作技術の向上を目指す人材育成施策の他にも、技術向上を支える取組として、制作管理効率化に関する事例調査や、ハラスメント講習等のコンプライアンス向上に関する事例調査を行った。ここでは、人材育成等ワーキンググループで紹介した一部の事例について紹介する。

①制作管理効率化に関する取組

- 株式会社フィルムソリューションズでは、J-LOD を活用して「映画制作工程の相互連携型管理システム開発」事業を実施している。映画やドラマ等の実写映像製作における管理体制強化を目的としたシステムを開発した。
- 主な機能は①製作経理、②電子契約、③勤怠管理であり、特に製作経理は国際スタンダード形式に則っているため、海外パートナーとの親和性が高く、ロケ誘致や米系配信プラットフォームとの協業など、日本のコンテンツ制作産業における国際化に寄与できる。
- 製作経理専門会社及び大手映画会社で 2020 年 1 月より過去の作品をサンプルとして実証実験を行い、いずれも問題なく利用できた。

図表 46 制作管理システムイメージ

資料) 各種情報及び図表は、映像産業振興機構ウェブサイトより
<https://www.vipo.or.jp/j-lod2019-case/%E6%98%A0%E7%94%BB%E5%88%B6%E4%BD%9C%E5%B7%A5%E7%A8%8B%E3%81%AE%E7%9B%B8%E4%BA%92%E9%80%A3%E6%90%BA%E5%9E%8B%E7%AE%A1%E7%90%86%E3%82%B7%E3%82%B9%E3%83%86%E3%83%A0%E9%96%8B%E7%99%BA/>

②ハラスメント防止研修

- 第42回日本アカデミー賞等を受賞した『孤狼の血』の第2弾となる『孤狼の血Ⅱ』（仮）では、クランクイン前に全キャスト・スタッフを集め、「リスペクト・トレーニング」を行った。
- 本作品を監督した白石和彌が、「みんなが楽しい、働きやすい環境で映画を作りたい、という思いが強く、今回のリスペクト・トレーニングを『孤狼の血Ⅱ』（仮）の撮影前に全員で勉強したい」と東映に提案したことにより実現したという。
- リスペクト・トレーニングは、日本では主に Netflix 製作の作品において実施されている。約1時間にわたり、「差別」や「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」の定義や、受けた場合の対処法などが説明される講習である。
- 今回の講習は職場でのハラスメント対策をサポートしてきた「ピースマインド株式会社」によるもので、実際に撮影現場で問題が発生した場合の対処方法なども資料とともに解説された。

4. 労働政策をめぐる動向に関する調査

①労働基準法の「労働者」の判断基準について

労働基準法研究会報告「労働基準法の「労働者」の判断基準について」

1. 仕様従属性に関する判断基準

(1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

(ロ) その他 ※使用者の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合、指揮監督を受けていると判断

ハ 拘束性の有無 ※勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは一般的には指揮監督関係の基本的要素。しかし、業務の性質上等を踏まえて見極められる。

ニ 代替性の有無 - 指揮監督関係の判断を補強する要素 - ※本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか。この場合指揮監督関係を否定する要素となる。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準 ※報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合に「使用従属性」を補強する。とされている。

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具の負担関係 ※本人が所有する機械、器具が著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」の性格が強い。

ロ 報酬の額 ※正規従業員に対して著しく高額である場合には、労務提供による賃金ではなく、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」とみなされ、「労働者性」を弱める。

ハ その他 ※業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する。

(2) 専属性の程度 ※専属性がないことをもって労働者性を弱めることにはならないが、「労働者性」の有無に関する判断を補強する要素のひとつとなる。

イ ※他社業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合、専属性の程度が高く、当該企業に従事していると考えられ「労働者性」を補強

ロ ※報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、生計を維持しうる程度のもの等、報酬に生活保障的な要素が強い場合には「労働者性」を補強

(3) その他 ※①採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、②報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、③労働保険の適用対象としていること、④服務規律を適用していること ※服務規律とは労働者が守るべき行為規範（服装や業務姿勢など）を指す、⑤退職金制度、福利厚生を適用していること等、「使用者」がそのものを自ら労働者と認識していると推認される点を「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。

②裁判例

参考：労働基準法上の労働者性に関する裁判例

新宿労基署長事件（平成 14 年 7 月 11 日東京高裁）

■判決概要 ※労働者性が認められた

映画製作においては、撮影技師は、監督のイメージを把握して、自己の技量や感性に基づき、映像に具体化し、監督は、映画製作に関して最終的な責任を負うというものであり、本件映画の製作においても、レンズの選択、カメラのポジション、サイズ、アングル、被写体の写り方及び撮影方法等については、いずれも C 監督の指示の下で行われ、亡 A が撮影したフィルム（カットの積み重ね）の中からのカットの採否やフィルムの編集を最終的に決定するのも C 監督であったことが認められ、これらを考慮すると、本件映画に関しての最終的な決定権限は C 監督にあったというべきであり、亡 A と C 監督との間には指揮監督関係が認められるというべきである。

亡 A の本件映画撮影業務については、亡 A の B プロへの専属性は低く、B プロの就業規則等の服務規律が適用されていないこと、亡 A の本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、B プロも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、映画製作は監督の指揮監督の下に行われるものであり、撮影技師は監督の指示に従う義務があること、本件映画の製作においても同様であり、高度な技術と芸術性を評価されていた亡 A といえどもその例外ではなかったこと、また、報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、時間的・場所的拘束性が高いこと、労務提供の代替性がないこと、撮影機材はほとんどが B プロのものであること、B プロが亡 A の本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、亡 A は、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたものと認めるのが相当であり、したがって、労基法 9 条にいう「労働者」に当たり、労災保険法の「労働者」に該当するというべきである。

資料)厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会 報告書 参考資料集」より

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11909500-Koyoukankyoutoukyoku-Soumuka/0000201118.pdf>

第2章 映像制作適正化機関（仮称）設立に向けた関連資料

1. ガイドライン骨子のイメージ

第1章 はじめに

1. 本ガイドライン策定の背景

- 映画制作スタッフをめぐる就業環境に関する背景
- フリーランスにおける各種政策的な動向に関する背景
- 背景を踏まえた本ガイドライン策定の目的

2. 「映画制作現場の適正化」とは

- 映画制作現場の適正化とは、「既存の各種法令において適法であることを前提に、映画製作者(製作委員会)と制作会社、フリーランスが対等な関係を構築し、公正かつ透明な取引の実現が図られること。特に映画の作り手であるフリーランスが、独立した事業者として、能力・ネットワークなどの専門性を生かし、安全・安心して映画制作に集中して働ける環境が作られること」を指す。
- 本定義における「適法である」とは「独占禁止法」、「下請法」、「下請中小企業振興法」、場合によっては労働法制などのルールが守られた状態であること。「公正かつ透明な取引」とは、各団体間の協約を締結することに加えて、個別の作品についてもあらかじめ関係者間で契約書が交付され、あらかじめ明示的に合意されている状態をそれぞれ指す。

3. 本ガイドラインの位置づけ

- 「映画制作現場の適正化」の定義を踏まえたみずから自主的なルールを定める。

4. スタッフの独立性について

- 映画制作スタッフに関する特徴とフリーランスに関する認識を記載する。

5. 本取り組みのフォローアップならびに評価の期日

- 本ガイドラインの見直し（※）や評価に関する期日（3年以内に見直す等）について記載する。

（※）映像の対象範囲の変更やそれに伴うステイクホルダーの見直しも含む

第2章 適正取引に向けたルール

1. 全体概要

- 認定基準 WG などでも議論してきた 10 の評価項目の全体像について記載。

2. 各項目の詳細

(1) 映画製作者（製作委員会）-制作会社間の取引

- 認定基準 WG などでも議論してきた①契約書面～③スケジュール等の評価項目について文章で説明する。

(2) 制作会社-フリーランス間の取引

- 認定基準 WG などでも議論してきた④就業時間～⑩ハラスメントの評価項目について文章で説明する。

第3章 参考資料編

(1) 発注書ひな型

- 制作会社からフリーランスに対する発注書ひな型の記載例を添付する。ただし、利用は任意とする。

(2) 本ガイドラインに関わる連絡先

- 本ガイドラインに関する連絡先が記載される。

2. 協約骨子のイメージ

製作者-制作会社-職能団体間の協約（骨子案）

【一般社団法人日本映画製作者連盟】（以下「甲」という）と【協同組合日本映画製作者協会】（以下「乙」という）、【（協約に賛同する職能団体名が連なる予定）】（以下「丙」という）とは、甲が製作する実写映画の制作業務に関し、以下の通り合意する。

第1条（目的）

- 本協約の目的、適正化の定義について記載する。

第2条（認定制度の定義等）

- 認定制度、ガイドラインなど本契約書に用いる用語の定義を記載する。

第3条（対象作品）

- 認定制度を利用する対象となる作品を定義する。

第4条（制作上の遵守事項）

- 甲と乙は、認定制度を利用する場合、ガイドラインに定めた内容に従って制作環境の管理を行わなければならない旨を記載する。

第5条（認定の取得）

- 甲と乙は、第3条に定める対象作品について、特段の事由がない限り映像適正化機関による作品認定に申請する。利用がない場合には、関係各所に通知する旨を記載する。

第6条（調査への協力）

- 甲と乙は、映像制作適正化機関の行う調査に協力する旨を記載する。

第7条（製作者の責任）

- 甲は製作者としての管理責任を負う旨を記載する。

第8条（協約の改定）

- 本協約は協約締結日より3年間有効とする。ただし、期間満了までに甲、乙又は丙より改訂の申し出がない時には、本協約と同一条件でさらに3年間継続し、以後も同様とす

る。改訂の申し出がなされた場合、相手方は協議に対し誠実に対応する義務を負う旨を記載する。

(※) 映像の対象範囲の変更やそれに伴うステイクホルダーの見直しも含む

第9条（第三者のためにする契約/民法第537条）

- 本協約は、甲、乙及び丙の会員社でなくとも、民法第537条の規定により、当事者が本協約の趣旨に合意した場合には、本協約の内容が有効に作用する旨を記載する。

以上、本契約書成立を証して本書2通を作成し、甲乙記名捺印の上各1通を保有する。

●●●●年●月●●日

甲 【一般社団法人日本映画製作者連盟】

乙 【協同組合日本映画製作者協会】

丙 【職能団体】

3. 運用指針のイメージ

第1章 はじめに

1. 本認定制度の背景・目的

- 本認定制度は、映画制作の持続的な発展に向けて、制作会社とフリーランス、映画製作者（製作委員会）と制作会社の取引関係の構築において、適法を超えて、適正であるべき映画制作現場を認定するものである。本認定制度は認定基準と申請・審査方法により構成されている。

2. 「映画制作現場の適正化」とは

- 映画制作現場の適正化とは、「既存の各種法令において適法であることを前提に、映画製作者（製作委員会）と制作会社、フリーランスが対等な関係を構築し、公正かつ透明な取引の実現が図られること。特に映画の作り手であるフリーランスが、独立した事業者として、能力・ネットワークなどの専門性を生かし、安全・安心して映画制作に集中して働ける環境が作られること」を指す。
- 本定義における「適法である」とは「独占禁止法」、「下請法」、「下請中小企業振興法」、などのルールが守られた状態であること、「あらかじめ明示的に合意」とは、各団体間の協約を締結することに加えて、個別の作品についてもあらかじめ関係者間で契約書が交付されている状態をそれぞれ指す。

3. 認定制度における各組織の役割分担

- 各団体の役割分担について箇条書きで説明

（1）映像制作適正化機関

- 申請・審査方法の策定
- 認定基準の策定
- 申請の受付、認定業務
- 調査の実施
- 認定作品の公表

（2）第三者委員会

- 第三者委員会は、外部の有識者により構成される団体であることを定義
- 映像制作適正化機関の監査・指導を行うなど、役割を明記

4. 認定制度の対象作品

- 劇場用公開映画のうち劇映画を対象とし、ドキュメンタリー、極めて芸術性の高い実験的な作品、専ら教育を目的として制作される作品、アニメーション作品は含まない。

第2章 認定基準

1. 全体概要

- 認定基準 WG などでも議論してきた 10 の評価項目の全体像について記載。

2. 各項目の詳細

(1) 映画製作者（製作委員会）-制作会社間の取引

- 認定基準 WG などでも議論してきた①契約書面～③スケジュール等の評価項目について文章で説明する。

(2) 制作会社-フリーランス間の取引

- 認定基準 WG などでも議論してきた④就業時間～⑩ハラスメントの評価項目について文章で説明する。

第3章 認定制度に関わる規定

1. 認定制度の申請方法

(1) 事前申請

- 認定を受ける映画製作者（製作委員会の場合には構成団体の1社以上、以下同様）及び制作会社は、第2章認定基準に定めた10の基準を順守する。
- 事前申請チェックシートに記載されている順守事項を記載する。

(2) 事後報告

- 認定を受ける映画製作者（製作委員会の場合には構成団体の1社以上、以下同様）及び制作会社は、第2章認定基準に定めた10の基準を順守する。
- 事後報告チェックシートに記載されている順守事項や提出書類を記載する。

2. 認定制度の審査方法

(1) 事前審査

- 映像制作適正化機関の事前申請資料に基づく審査内容を記載する。

- 提出内容に疑義がない場合には、提出後 1 ～ 2 営業日以内に事前申請を受領した旨、映画製作者及び制作会社の担当者に通知する。
- 疑義がある場合には、映像制作適正化機関は、申請者に対して追加の説明を求めることができる。

（２）事後審査

- 映像制作適正化機関の事前申請資料に基づく審査内容を記載する。
- 提出内容に疑義がない場合には、提出後 1 ～ 2 営業日以内に映画製作者及び制作会社の担当者に、認定マーク及び認定番号を通知する。
- 疑義がある場合には、映像制作適正化機関は、申請者に対して追加の説明を求めることができる。

（３）認定の表示

- 映画製作者及び制作会社は作品等に認定マーク及び認定番号を表示する。

（４）認定の公表

- 映像制作適正化機関は、認定を受ける映画製作者及び制作会社が指定した期日に認定した旨をウェブサイト等にて公表する。

３．調査および調査結果に基づく指導

（１）相談・報告

- 映像制作適正化機関は、相談窓口を設置する。
- フリーランス等からの相談・報告があった場合、第三者委員会に報告する。
- 映像制作適正化機関は、フリーランス等からの相談・報告内容において、早急に対応する必要がある場合等には、第三者委員会の判断を待たずに調査を実施できる。

（２）調査

- 映像制作適正化機関は、自らの判断もしくは第三者委員会から指示があった場合、すみやかに関係者に対して聞き取り等の調査を行う。
- 映像制作適正化機関は、関係者（当該映画製作者・制作会社・フリーランス等）に対して目的の範囲内で必要な書面の開示を求めることができる。
- 映画製作者・制作会社・フリーランス等は可能な限り、映像制作適正化機関による調査に協力する。

（３）指導の判断基準、各社対応事項

- 映像制作適正化機関は、調査結果について第三者委員会に報告する。報告された結果を踏まえて、映像制作適正化機関と第三者委員会が協議し、第三者委員会が指導内容を決定する。
- 指導の結果は、映像制作適正化機関より関係者（当該映画製作者・制作会社・フリーランス等）に通知され、指導の結果に応じて、映画製作者・制作会社は一定の対応が求められる。
- 指導はA．該当なし、B．注意、C．改善確約、D．認定取り消しで区分される。
- 指導の区分のうち改善確約及び認定取り消しの場合には、映像制作適正化機関はウェブサイト等で映画製作者及び制作会社名を公表する。

（４）指導結果に対する不服申し立て

- 指導に対して、映画製作者及び制作会社に合理的な理由がある場合には、第三者委員会に対して不服申し立てをすることができる。第三者委員会は当該意見を考慮して、指導の結果を変更することができる。

４．審査料

- 審査料は製作費の規模に応じて定められる。
- 映像制作適正化機関は、本審査制度が適正に運用できる範囲内で審査料を定めることができる。審査料を改定する場合には、映像制作適正化機関は、その旨を第三者委員会に諮り、適正であることを確認する。

５．運用指針の改定

- 本運用指針の見直し（３年以内に見直す等）（※）について記載する。
（※）映像の対象範囲の変更やそれに伴うステークホルダーの見直しも含む

第4章 参考資料編

(1) 事前申請チェックシート

●●年●●月●●日

映像制作適正化機関

代表 ●●●●殿

申請者
(映画製作者)
住所
会社名
代表者もしくは担当者
(制作会社)
住所
会社名
代表者もしくは担当者

事前申請チェックシート

記

申請者は、「●● (作品名あるいは企画名)」の制作現場において、以下のチェック項目の内容を順守します。

承諾した場合 チェック	順守項目
☐	私たちは、映像制作適正化機関「映画制作の持続的な発展に向けた認定制度 運用指針」(●年●月●日発行)第2章に定めた①契約書面より⑩ハラスメントまでのすべての項目を順守します。
☐	私たちは、映像制作適正化機関により調査協力依頼があった場合、聞き取り調査及び調査に必要な範囲内で書面の開示に協力いたします。また、調査により生じた費用は、映像制作適正化機関に対して請求しません。
☐	私たちは、相談窓口を利用したもの、相談窓口を利用したと思われるものに対して不利益な措置を取らないことを確約します。

(2) 事後報告チェックシート

●●年●●月●●日

映像制作適正化機関

代表 ●●●●●殿

申請者

(映画製作者)

住所

会社名

代表者もしくは担当者

(制作会社)

住所

会社名

代表者もしくは担当者

事後報告チェックシート

記

申請者は、「●● (作品名あるいは企画名)」の制作現場において、以下のチェック項目を順守し、今後も順守することを確約します。

承諾した場合 チェック	順守項目
☐	私たちは、映像制作適正化機関「映画制作の持続的な発展に向けた認定制度 運用指針」(●年●月●日発行) 第2章に定めた認定基準①契約書面より⑩ハラスメント等までの10項目の全てを順守したことをここに確約します。
☐	私たちは、認定基準①ならびに⑦に定められた契約書面については、本日より3年間保管することを確約いたします。
☐	私たちは、本日提出したスタッフリスト及びスケジュール実績が事実と相違ないことを確約いたします。
☐	私たちは、映像制作適正化機関により調査協力依頼があった場合、聞き取り調査及び調査に必要な範囲内で書面の開示に協力いたします。また、調査により生じた費用は、映像制作適正化機関に対して請求しません。
☐	私たちは、相談窓口を利用したもの、相談窓口を利用したと思われるものに対して不利益な措置を取らないことを確約します。

（３）スタッフリスト

- 役職、氏名、契約状況（社員の 경우에는 체크를 空欄とし、特記にその旨記載する）について一覧表で整理する。

（４）スケジュール表

- スケジュール表は、撮影・ポストプロダクション・完全休養日の別、撮影した時間について1日ごとに記録すること。

（５）本認定制度に関わる連絡先

- 「映画制作の持続的な発展に向けた認定制度 運用指針」に関する連絡先が記載される。