

経済産業省委託事業（令和4年度コンテンツ海外展開促進事業）

**映画産業における制作現場の適正化に向けた
作品認定制度の実証に関する調査
報告書**

令和5年3月

目次

第1章 はじめに.....	1
1. 背景・目的	1
2. 調査内容	2
第2章 作品認定制度の実証事業	5
1. 実証事業の実施概要.....	5
2. 実証結果	6
第3章 ヒアリング調査.....	12
1. 調査実施概要	12
2. 調査結果の概要.....	13
第4章 アンケート調査	16
1. 調査実施概要	16
2. 調査結果の概要.....	17
第5章 作品認定制度に関する調査	22
1. 認定制度検証委員会（全3回）	22
2. スタッフセンター部門検討委員会（全4回）	36
3. 日本映画制作適正化機構準備ワーキンググループ（全6回）	42
4. 実務者会議（全12回）	48
第6章 合意事項	54
1. 作品認定制度ならびに協約・ガイドライン等に関する事項.....	54
2. スタッフセンター運営に関する事項	60
第7章 おわりに	65
委員名簿	66

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。

令和元年度に実施した映画制作現場実態調査においては、フリーランスの取引・就業環境をめぐる様々な課題が浮き彫りとなり、具体的な取組の方向性として、デジタルツールの導入、人材育成等を含む制作現場の適正化の2点にまとめられた。

これを受け、令和2年度においては、これら具体的な取組の方向性のうち、人材育成等を含む制作現場の適正化について検討を行い、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取組として、映画制作現場の適正化の定義及び基準項目並びに映像制作適正化機関（当時）の機能として実施される作品認定制度のスキーム及び人材育成等の施策についてまとめられた。

令和3年度においては、実証事業用に策定された制作現場の適正なルールを適用した場合のコスト検証並びに作品認定制度導入についてのヒアリング及びアンケート調査を実施している。実証については、今年度に加えて製作委員会の構成別、製作費の多寡、撮影スタッフ数の規模別による撮影現場における実証を数多く引き続き行い、効果検証を慎重にすべきとの業界からの意見を踏まえ、令和4年度においても実証を引き続き実施することとした。

令和4年度においては、上記実証結果も踏まえ、日本映画制作適正化機構の設置、作品認定制度について検討し、運用開始を目指した。

本事業では、作品認定制度について、令和2年度及び令和3年度事業でまとめられた映画制作現場の適正化の定義及び基準項目並びに作品認定制度のスキーム、実証結果に基づき作品認定制度を令和4年度に映画撮影を行う現場で引き続き実証することで、作品認定制度の在り方、日本映画制作適正化機構に設置されるスタッフセンター部門の在り方を検討し、報告書として取りまとめることを目的とする。

2. 調査内容

本調査では、以下の4つの観点から調査を行った。

(1) 作品認定制度の実証

一般社団法人日本映画製作者連盟（以下「映連」）の協力を得て、以下の4作品について作品認定制度の実証を行った。作品名は秘匿化するために、それぞれ作品A～作品Dと呼ぶ。それぞれのクランクインの1～2か月前に映画製作者や制作会社、フリーランス等に対して実証の説明会を開催した。なお、実際の作品認定制度ではプリプロダクション・ポストプロダクションも行うが、今回の実証ではプロダクション（撮影期間）のフェーズのみを対象とした。

図表 1 実証対象の撮影スケジュール

作品	撮影期間
作品A	2022年5～6月
作品B	2022年7～8月
作品C	2022年12月～2023年1月
作品D	2022年12月～2023年2月

(2) ヒアリング調査

(1) 作品認定制度の実証の対象となった作品について、制作会社／フリーランス21名（映画製作者・制作会社8名、フリーランス13名）に対してヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査では、作品認定制度による効果や課題、他作品と比べた場合の本作品の特徴などを中心に尋ねた。

(3) アンケート調査

(1) 作品認定制度の実証の対象となった作品について、クランクアップ前後から1か月程度の期間においてフリーランスに対してアンケート調査を実施し、78名から回答を得た。アンケート調査では、作品認定制度による効果や課題、他作品と比べた場合の本作品の特徴、スタッフセンター制度などを中心に尋ねた。

(4) 作品認定制度導入に関する調査

作品認定制度導入に関する調査として、作品認定制度の具体的な内容を検討する会議体として3つの会議体と、より精微に論点を整理し、深掘りするために、業界が自主的に検討する組織として、実務者会議も設定された。おおよその役割分担は以下の通りである。委員名簿は本報告書の巻末に付記した。

図表 2 実証対象の撮影スケジュール

会議体	主な審議事項
認定制度検証委員会 (年3回程度) ※親会	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証事業(4作品)の調査結果の共有 ● 審査基準や第三者委員会の設置の検討 ● ガイドラインならびにガイドライン等に関する協約の検討
スタッフセンター部門検討委員会 (年4回程度)	<ul style="list-style-type: none"> ● スタッフセンターの事業計画の検討 ● スタッフへのアプローチ策の検討 ● 会員となったスタッフへのサービス内容の検討
日本映画制作適正化機構 準備ワーキンググループ (年6回程度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 機構の全体の経営方針や事業計画の検討 ● 支出・収入の検討(協賛金の集め方など) ● その他、同機構の運営に関する検討
実務者会議 (全11回程度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 上記の各会議でより精微に論点整理すべきものを中心に議論し、合意形成を図る。(協約・ガイドライン、スタッフセンターのサービスと運営費の徴収方法、契約書ひな形など)

図表 3 各会議の日程

	2022年					2023年		
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
委員会			① 10/25 15~		② 12/20 15~			③ 3/7 15~
	① 8/19 13~			② 11/11 17~	③ 12/8 13~			④ 3/6 10~
ワーキンググループ		① 9/21 15~	② 10/28 15~	③ 11/21 15~	④ 12/23 15~		⑤ 2/1 15~	⑥ 3/3 15~
実務者会議						実務者会議(12回)		

●各団体が協約内容につき機関決定
 ・日映協理事会： 3/8
 ・映職連 正副長会議： 認定制度検証委員会後に臨時開催
 ・映適(機構)理事会： 3/15
 ・映連理事会： 3/16

調印式 3/29

(5) その他

本報告書における各主体については、以下のとおりの略称を用いることとする。

図表 4 実証対象の撮影スケジュール

略称	正式名称	補足
映連	一般社団法人日本映画製作者連盟	日本のメジャー4社の映画製作者が参加している団体
日映協	協同組合 日本映画製作者協会	独立プロダクションが参加している団体
映職連	日本映像職能連合	監督、撮影、照明、録音、美術、編集、スクリプター、シナリオの各職種の協会からなる映画スタッフの連合体
映適	一般社団法人日本映画制作適正化機構	作品認定制度の審査ならびにスタッフセンター機能を担う団体。2022年6月設立、2023年4月から本格稼働予定。

第2章 作品認定制度の実証事業

1. 実証事業の実施概要

(1) 対象とした作品

一般社団法人日本映画製作者連盟（以下「映連」）の協力を得て、以下の4作品について作品認定制度の実証を行った。作品名は秘匿化するために、それぞれ作品A～作品Dと呼ぶ。

図表 5 実証対象の撮影スケジュール

作品	撮影期間
作品A	2022年5～6月
作品B	2022年7～8月
作品C	2022年12月～2023年1月
作品D	2022年12月～2023年2月

(2) 作品認定制度の実証方法

それぞれのクランクインの1～2か月前に映画製作者や制作会社、フリーランス等に対して実証の説明会を開催した。説明会に用いた資料は巻末の参考資料編（参考資料第1章 実証に関する説明資料（手引き））を参照されたい。

なお、実際の作品認定制度ではプリプロダクション・ポストプロダクションも行うが、ポストプロダクションのフェーズを含めると本調査期間内に終了しないおそれがあることから、今回の実証ではプロダクション（撮影期間）のフェーズのみを対象としている。

2. 実証結果

(1) 作品認定制度の自己評価

実証事業向けのルールに基づいた制作をどの程度実施できたかどうか、達成度合いを A (9-10 割) ～E (2 割未満) の 5 段階で自己評価を行っていただいた。[映画製作者－制作会社間の取引]、[制作会社－フリーランス間の取引]に関する自己評価の結果は以下のとおりである。契約書・発注書の事前交付、完全休養日に課題がみられた。また、安全管理のうち「研修」に係る事項が抽象的であったため、自己評価にばらつきがみられた。

図表 6 自己評価[映画製作者－制作会社間の取引]

[映画製作者－制作会社間の取引]			評価 (A 作品)	評価 (B 作品)	評価 (C 作品)	評価 (D 作品)
1	契約書	契約内容に、映画製作者と制作会社の間における役割分担、予算の取り決めに明記する。	A(9-10 割)	非該当	A(9-10 割)	A(9-10 割)
2	予算①	コストマークアップ方式による予算作成や必要な間接費を明記した上で、映画製作者と制作会社が協議した上で決定する。	A(9-10 割)	非該当	B(7-8 割)	A(9-10 割)
	予算②	予算の分担が映画製作者と制作会社間で生じるときには、above、below に含まれる項目を明記するとともに、above、below に含まれる費目を明記する。	A(9-10 割)	非該当	A(9-10 割)	A(9-10 割)
	予算③	契約書面には緊急事態（天災地変、その他両者の責に帰すべからざる事由）が生じた場合の取り決めをあらかじめ契約書面に明記する。	A(9-10 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)	E(2 割以下)
	予算④	当初予算を超過した場合の追加予算の負担方法に関して、制作会社の責めに帰さない場合は映画製作者が負担するなど明確に定める。	A(9-10 割)	非該当	A(9-10 割)	E(2 割以下)
	予算⑤	緊急事態をはじめとした想定されるリスクに対応するため、これらにより発生する損害を補てんする保険等に加入した。	B(7-8 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)
3	スケジュール	制作現場のルール中、5 作業・撮影時間、6 休日、7 休憩・食事が達成できるスケジュールリング、かつ上記 1 契約書、2 予算との整合性がとれた内容で契約を締結する。	B(7-8 割)	B(7-8 割)	B(7-8 割)	A(9-10 割)

図表 7 自己評価[制作会社－フリーランス間の取引]

[制作会社－フリーランス間の取引]			評価 (A 作品)	評価 (B 作品)	評価 (C 作品)	評価 (D 作品)
4	契約書・ 発注書 ①	全スタッフ（雇用されているスタッフ、俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書または発注書を交付した。	C(5-6 割)	C(5-6 割)	B(7-8 割)	A(9-10 割)
	契約書・ 発注書 ②	契約書および発注書には、少なくとも契約期間、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した。	A(9-10 割)	B(7-8 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)

図表 8 自己評価[制作現場のルール]

[映画製作者－制作会社間の取引]			評価 (A 作品)	評価 (B 作品)	評価 (C 作品)	評価 (D 作品)
5	作業・撮 影時間 ①	作業・撮影時間は1日あたり13時間（準備・撤収、休憩・食事を含ま）以内とする。これらの開始時間は、作業・撮影現場の集合時間とし、撤収等の作業が終了した時点を終了時間とする。	B(7-8 割)	B(7-8 割)	B(7-8 割)	C(5-6 割)
	作業・撮 影時間 ②	作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えることも可能とするが、その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設ける、もしくは休日（完全休養日）を確保する。	A(9-10 割)	B(7-8 割)	C(5-6 割)	B(7-8 割)
6	休日	1週間に少なくとも1日は完全休養日を確保する。	C(5-6 割)	B(7-8 割)	E(2 割以下)	B(7-8 割)
7	休憩・食 事	1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。	A(9-10 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)
8	作業・撮 影スケジ ュール	5 作業・撮影時間、6 休日、7 休憩・食事のルールが達成できるように作業・撮影等のスケジュールを組み、制作会社は、これらのルールを達成できるように撮影現場等を管理するとともに、監督、技師をはじめ各部署は協力する。	B(7-8 割)	A(9-10 割)	B(7-8 割)	B(7-8 割)
9	安全管 理	映画製作者は、安全管理に関する相談を受けられる体制を構築する。また、安全管理に関する研修（それに準ずる研修を含む）を受講したスタッフを配置する。	A(9-10 割)	B(7-8 割)	E(2 割以下)	A(9-10 割)
10	ハラスメ ントへの 対応	映画製作者は、ハラスメントに関する相談を受けられる体制を構築する。また、各種ハラスメントに関する研修（それに準ずる研修を含む。）を受講したスタッフを配置する。	A(9-10 割)	B(7-8 割)	A(9-10 割)	A(9-10 割)

(2) 実証に関する自由意見及び審査員コメント

実証事業向けのルールに基づき 5 段階の自己評価とあわせて、各項目に補足コメントを得た。自己評価では表現しきれない工夫や現状のルールの課題などを確認した。また、本実証の審査員を担った阿部勉氏から実証結果についてのコメントや留意点なども得られたため、合わせて付記した。

図表 9 実証事業に対するコメント

	A 作品～D 作品の現場より	審査員コメント
[映画製作者－制作会社間の取引]		
予算	<ul style="list-style-type: none"> ● 通常の撮影に関する保険には加入しているが、昨今のコロナによるリスクの損害を補填することにはなっていない。 ● 保険会社と映像製作についての包括契約を結んでいる。 ● 当初の予算は製作者、制作会社が協議して決定。 ● 作品単体ではなく、撮影所として動産保険、傷害保険に加入済。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 損害保険の種類、補償範囲は様々なので、今後審査側で一定の基準を示す必要があるのではないかと。
スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場ルールの中で撮休が取得できない部署、スタッフが出てきていた。 ● 撮影の進行状況やコロナ禍の影響により、スケジュールの変更が生じることもあった。 ● 最初のスケジュールでは撮影時間、休日、休憩・食事のルール全て達成可能な予定表を作成。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 無理なスケジュールや予算を above が below に強制しなかったか否かを確認する項目であり、above と below が共同で自己評価出来るのか、という問題は生じる。
[制作会社－フリーランス間の取引]		
契約書・発注書	<ul style="list-style-type: none"> ● 全スタッフについて契約開始前に受発注書を交わすことはできなかった。また、応援スタッフについても受発注契約書を交わしていない。 ● 主要スタッフは契約書を締結できたが、当日応援スタッフなどは直前まで確定しないため、事後となることがあった。 ● 契約書には、必要項目は明記されている。一方で、発注書には記載されていない項目もあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 契約開始前に受発注書を交わさなくても、撮影開始時までには交わせたのか。それとも撮影終了時まで交わさなかったのか。後者の場合は、これまでの口約束と変わりません。おそらくギャラの支払い手続きの期限までに交わしたのだと思いますが、それでは改善されたとは言えません。フリーランスから不満が出ていないとしても、ここは改善すべき点でしょう。何故実行出来なかったのか、しっかりとガイドラインがあれば実行出来たのか、今後検証が必要な部分だと思います。 ● 契約書・発注書の内容はもちろんですが、やはり締結日の確認が重要だと思います。応援スタッフは事後でも構わないと思いますが、主要スタッフ（メインスタッフ）と助手については、クランクイン前の締結はマストとすべきでしょう。「スタッフリスト」に、契約日・契約書締結日の記載をマストに出ればと思います。

	A 作品～D 作品の現場より	審査員コメント
		<ul style="list-style-type: none"> ● 応援スタッフの扱いも別途検討が必要でしょう。 ● オーバーギャラ発生の有無については、本番の審査では課題となるように思います。
[制作現場のルール]		
作業・撮影時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影時間 11 時間を守ることはできたが、前後のみなし時間を含めた 13 時間となると守れない日もあった。 ● 一部の部署で遅れは生じたところがあったが概ね達成できた。 ● (13 時間を超過した場合について) 一部、役職や仕事内容によって実施できたスタッフと実施できなかったスタッフがいた。 	
休日	<ul style="list-style-type: none"> ● スケジュール上、撮休は確保したが、実際には取得できないスタッフが出てきていた。 ● 役職や仕事内容によって実施できたスタッフと実施できなかったスタッフがいた。 ● スケジュール変更に伴い、約 8 週間のうち 1 週のみ撮休なく 7 連勤になった。また、撮休も部によっては準備日として稼働する事もあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3～4 週間の撮影で完全休養日が取れないのは仕方ないとしても、2～3 ヶ月に及ぶ大作で完全休養日が取れないというのは、不適切なスケジュールだと言えます。スタッフの健康、疲労度が大きく異なりますので。
休憩・食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 達成できた。 ● 100%達成。この実証実験以前から食事時間を 1 時間取る事は当たり前だったので難しい課題ではなかった。しかし技師やキャストが、食事時間をはさんだり長く設定する事に対し異を唱える方だったのでめめる事もあり苦労した。 	
作業・撮影スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ● ルール通り進めようとしたが、一部のスタッフから不満の声が出てきていた。 ● ルールに則ったスケジュールを組むことは出来たが、撮影当日の状況により若干変更が発生することもあった。 ● 当初はルールを守るスケジュールを組んでいたが、キャスト、監督の流行り病で撮影中止日が多くなり、後半の 1 日の撮影分量が多くならざるを得なかった。また監督の撮影方法も労働時間の長時間化に大いに影響した。 ● 当初はルールを守るスケジュールが組めた。しかし、メインキャスト複数人や監督がコロナやインフルを罹患し長期間の隔離を余儀なくされた事で達成しづらくなった。また、監督・技師の協力が得られたかどうかは疑問。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 夕食時間および残業時の休憩時間に課題があるかもしれません。昼食後、ガイドラインに沿って 1 日の撮影時間を 11 時間に収めるために「メシ押し」にしているとすれば、本末転倒になります。昼食時から 6 時間を経過した場合は、夕食を入れるとガイドラインに明記してもいいかもしれません。もしくは、夕食時間は 11 時間に含めないとする方法もあるかもしれません。 ● コロナやインフルエンザ罹患による混乱要因を審査でどのように考慮するのか、本番での検討課題の一つだと思われます。 ● 監督や技師の責任に言及した部分がありますが、本番で同様の記載があった場合は、聞き取り調査が必要となるかもしれません。 ● 日々スケの予定時間に手書きで詳

	A 作品～D 作品の現場より	審査員コメント
		<p>細な実施時刻が記載されており、撮影現場の正確な記録になっています。欄外に進行係、製作主任、係長の押印があるのは撮影所の慣例だと思いますが、責任の所在が記録されている意味は大きく、推奨事例となるかもしれません。</p>
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● どのような資格を取得すればよいか、具体的な答えが得られなかったが「安全管理者選任時研修」を受講した者をプロダクション内に配置した。 ● ある程度できた。 ● 製作部、撮影部、照明部に高所作業、足場の組立等特別教育修了者を10名以上配置。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の撮影現場は、安全管理・リスク管理にお金を使う習慣が少なく、事故は below の自己責任とする場合も見受けられます。違法な労働環境の問題を含め、above も含めた全体で責任を持つ（＝お金を使う、予算に盛り込む）というグローバル標準のルールに移行すべきでしょう。コメント欄にあるように、今後は詳細な安全管理のガイドラインを示す必要があるかもしれませんが、撮影内容に沿った具体的な安全管理の指標（撮影現場への消防、救急、看護師、専門家の帯同など）を審査側で示すのは難しいかもしれません。当面は、この問題を above-below 間の契約内容と予算項目からチェックしていくということだと考えます。
ハラスメントへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影前に外部からの講師を呼び研修を行い、窓口も製作会社に設置した。 ● クランクイン前にスタッフを対象としたリスペクトトレーニングを実施する等、ある程度達成できた。 ● クランクイン前にリスペクトトレーニングを実施。今作品用に相談窓口を設定。他に、数年前からハラスメント通報窓口電話番号(第3者)を撮影所内各所に掲示済。 	<ul style="list-style-type: none"> ● (契約書内への) 暴対法関連の記載だけでなく、ハラスメント関係の記載(スタッフの注意義務及び制作会社の防止義務)は今後の課題かもしれません。

(3) 時間の打刻について

フリーランスのスタッフに対し、実証事務局より打刻アプリ（King of Time¹）を提供し、任意で入力に協力いただいた。打刻については各スタッフが準備開始から片づけ（バラシ）の終了までの間について時間を計測した。実証においては、撮影 11 時間を基準として、準備と撤収はみなし 1 時間ずつとした。このため、撮影は 11 時間以内に収まっていたとしても、打刻された時間をみると 13 時間を超過するケースや翌日に 10 時間のインターバルが設けることができなかったケースもみられた。

図表 10 打刻の状況

	打刻に参加した人数	13 時間を超過した延べ回数	13 時間を超過した翌日に 10 時間のインターバルを設けられなかった回数	備考
作品 A	13	18	6	撮影期間 32 日
作品 B	46	60	10	撮影期間 34 日
作品 C	32	103	46	撮影期間 77 日
作品 D	19	110	53	撮影期間 60 日

準備パート（美術部[ヘアメイク部等含む]、制作部、演出部）の人数構成比を打刻に参加した人数、13 時間を超過した延べ回数、インターバルを設けられなかった回数で比較すると、必ずしも準備パートが高い値になったとはいえない。ただし、作品ごとに打刻の状況にばらつきがあるため、データの読み取りには留意する必要がある。

図表 11 準備パート別の打刻の状況

	打刻に参加した人数 (うち準備パートの人数[全体の構成比])	13 時間を超過した延べ回数 (うち準備パートの人数)	13 時間を超過した翌日に 10 時間のインターバルを設けられなかった回数 (うち準備パートの人数)	備考
作品 A	13 (9[69%])	18 (16[88%])	6 (4[66%])	撮影期間 32 日
作品 B	46 (29[63%])	60 (20[33%])	10 (3[30%])	撮影期間 34 日
作品 C	32 (16[50%])	103 (30[29%])	46 (9[20%])	撮影期間 77 日
作品 D	19 (7[37%])	110 (32[30%])	53 (18[34%])	撮影期間 60 日

¹ King of Time ウェブサイト
<https://www.kingoftime.jp/>

第3章 ヒアリング調査

1. 調査実施概要

(1) 調査目的

作品認定制度の実証がなされた現場において、実証作品に携わったフリーランススタッフおよび制作会社社員の声などから、「適正なルール」の運用状況や効果・影響を把握し、今後のルールや認定制度に反映していくことを目的として実施した。

(2) 実施方法

オンラインまたは対面でヒアリング調査を実施した。

(3) ヒアリング対象者・実施期間

合計 21 名を対象として、撮影期間終了後にヒアリング調査を実施した。対象者の選定にあたっては、職種・年代のバランス等も考慮した。

図表 12 対象者・実施期間

作品	対象者		実施期間
	フリーランススタッフなど	制作会社社員	
作品 A	4 名	3 名	2022 年 7 月～9 月
作品 B	4 名	2 名	2022 年 9 月～11 月
作品 C	2 名	1 名	2023 年 2 月
作品 D	3 名	2 名	2023 年 2 月

(注) 所属会社のある監督や制作現場のスタッフも「フリーランススタッフなど」に含んでいる。

(4) 調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- 契約書等の締結状況
- 今回携わった映画制作現場における「適正なルール」の運用状況
- 今回の映画制作現場における実証事業の感想、効果・課題等
- 今後の就業環境・取引環境の改善に向けたご意見等

2. 調査結果の概要

調査結果のポイントは以下のとおり。なお、ヒアリングは、対象者個人の見解を伺ったものであり、以下はそのポイントをまとめている点には留意されたい。

(1) 制作会社-フリーランス間の取引（契約書等）について

項目	ポイント
これまでの作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ● (今回の作品ではなく) フリーランススタッフの一般的な状況として、一部の制作会社以外では、契約書等を書面で締結する慣習がなく、口頭での合意のみで業務に従事することが多かったようであった。 ● コロナ禍によって作品が延期になる事態も発生しており、撮影が流れた際の補償などを課題としてあげる声があった。
今回の実証作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品を制作した制作会社では、普段より契約書が締結されていることが多く、今回の実証作品でも契約書や発注・請書などが締結・手交されていたことが多かったようであった。
今後の契約書等の締結に関する意見等	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは契約書の取り交しを望む声が多く、契約書の形態は、紙・電子は特に問わないとの声が多かった。 ● 契約書が制作会社にとって有利な一方的なものだと意味がないとの声や、自身にとって不利な条件であってもサインをしてしまうリスクがあるため、契約書に関する教育が必要だとの声もあった。

(2) 制作現場の「適正なルール」の運用状況について

項目	ポイント
作業・撮影時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業・撮影時間 11 時間は凡そ守れており、超える場合もインターバルの確保がされていた模様であった。 ● 撮影時間が守れていた背景として、ロケ地の制約や子役の撮影時間の制約があったことをあげる声や、制作会社独自の撮影時間に関するルールがあったことをあげる声などもあった。 ● 移動時間を踏まえると拘束時間は一定程度あったとの指摘や、部署による準備・バラシ時間などの違いについての指摘もあった。
休日	<ul style="list-style-type: none"> ● 週に 1 回程度の撮休日は設けられていたものの、完全休養日になっていたかどうかは、部署や個人によって異なっていたようであった。 ● 特に準備班は撮休日に作業をしていることが多かったり、またパートによっては撮休日にロケハンが組まれることもあった模様であった。
休憩・食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩は 45 分～1 時間程度確保されていたことが多かった模様であった。 ● 部署等によって希望する休憩時間の長さにも差があり、特にロケ地では休憩時間を短くして早く撮影を終えたいとの声もあった。

安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品で特別な対応はされていなかったが、普段から感じている課題意識として、電源車の配置や、移動時の運転、現場で安全管理についての権限を持ち安全面から撮影を止める判断ができる人がいないこと等があげられた。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品では、リスペクトトレーニングが実施されており、通報窓口を周知していた作品もみられた。 ● ハラスメントについては、同じ作品の中でも、ハラスメントは特に気にならなかったとの声と、言葉によるハラスメントだと感じた場面はあったとの声が両方聞かれることもあり、関係性や普段一緒に仕事をしているかどうかなどによっても、とらえ方が異なることがうかがえた。 ● また、今回の実証作品ではなく、一般的な課題意識として、どこからがハラスメントにあたるのか、指導との線引きが難しいとの声や、遭遇した際にどのように介入したら良いのかが悩ましいといった声が多く聞かれた。

(3) 制作現場の「適正なルール」の効果・影響・課題等について

項目	ポイント
働きやすさ 心身の負担 ワーク・ライフ・ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ● 普段の撮影と比較して、身体面の負担は軽かったとの声が多かった。若手が元気だったとの声もあった。 ● 精神面の負担については、作品によっても異なり、時間の制約があったことから、ストレスや疲労感があったとの声が聞かれた作品もあった。一方で、精神面の負担はなく、普段よりゆったり働いていたとの声が聞かれた作品もあった。
現場の雰囲気 作品への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場の雰囲気や作品への影響・効果のとらえ方は、作品や個人によっても異なっていた。 ● 撮影時間内に終わるプレッシャーがあったとの声や、やりたいことがやりきれなかったり、シーンをオミットすることになったことによってモチベーションが落ちたとの声などがあった一方で、適正化の実証作品をやるということで丸となって取り組めたとの声も聞かれた作品もあった。 ● 制約がある中で撮影するのが当然であり、限られた時間・予算の中でいかに効率よく、どうクオリティを上げていくかが大事であるといった意見や、制約があったからこそ、その場の集中力で奇跡的によりカットが撮れ、クオリティはむしろ上がったとの声、シーンのオミットについては、なくなった場合のリスクや何で代用できるかを考えることが大事との意見が聞かれた作品もあった。 ● 比較的余裕を持ってスケジュールが組まれていた作品では、詰め込まずに考えながら作ることができ、また翌日の作品に向けてリセットする時間もとれていたため、クオリティは逆に上がったのではないかととの声もあった。 ● 一方で、コスト面への影響はどの作品でも指摘されていた。

現場での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● ヒアリングで聞かれた現場での工夫の一例は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 割り切るところと時間をかけるところのメリハリを考えた。 ・ 時間内で撮りきるために普段よりも部署間や監督・プロデューサーの間でのコミュニケーション・相談がされていた。 ・ 撮休日に休めるように、撮休日の前日には、撮りこぼし等半日程度で撮影が終わるものを持ってきたり、撮休日の翌日には早朝の仕込みや前日の準備があまりない撮影スタジオでのセット撮影を設定したりした。 ・ 休みをとれるように、チームの中で分担して進めていたり、バランスを当日中に完了させたり、助手の人数を増やしたりする工夫がされていた。 ・ 準備班の負担を踏まえて、大人数が出るシーンをその日の最初の撮影に持ってこないようにすることや、適宜応援を入れる工夫をしていた。 ● また、一般的な状況として、机上の予算・スケジュールに収まることは稀であり、予定外の作業にどれだけお金・時間をかけて対処するかの視点が大事であるとの声もあった。 ● その他、なるべく時間をかけたいところに時間を割けるように、スケジュールを作る段階でポイントを絞ることが大事なのではないかとの意見もあった。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 完全休養日を入れた場合には予算内に収めることが難しいのではないかと、この声や、週 2～3 日の撮休日がないと週 1 回の完全休養日は確保できないのではないかとこの声もあった。 ● 1 日の撮影分量を減らす分、撮影日数を増やして欲しいとの声があった一方で、制作サイドからは、日数が増えることで予算への影響が大きくなることを危惧する声もあった。 ● 撮影時間内に収まらなくなった時に、撮影を止めたり、脚本をカットしたりする権限・責任を誰が持つかといった点を懸念としてあげる声もあった。また、第三者によるストップがかからないと止められないのではないかと思う反面、そこまで厳しくはしてほしくないとの声もあった。 ● 審査員が現場に来ることがあればスタッフはもっと安心ではないかとの声や、事前に対面で周知をしていった方が良いのではないかとの声もあった。
全般的な感想	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは、今後もルールがある現場で働きたいとの声が大半であった。一方で、低予算作品などやりたい作品をやる機会がなくなるのは困るとの声もあった。 ● 制作会社側の意見としては、ルールは守りたいが予算や監督の理解が必要だとの声や、予算が増える分を誰が補填するかとの声、適正化に即した予算となっていない場合にルールを守るために詰め込むようなことは避けたいとの声や、法律のように罰則があると身動きが取れなくなるとの声もあった。

第4章 アンケート調査

1. 調査実施概要

(1) 調査目的

作品認定制度による効果や課題、他作品（過去の撮影現場）と比較した場合の実証対象作品の特徴や、スタッフセンター制度についての意見等を把握し、作品認定制度の在り方、映適に設置されるスタッフセンター部門の在り方を検討することを目的に実施した。

(2) 実施方法

Web アンケート調査で実施した。実証対象作品のスタッフに対しメール等で調査協力依頼（チラシ）を配布し、チラシ内に掲載した URL や QR コードを通じて回答を得た。

(3) 回収数

78 票

※フリーランスからの回答で、うち、作品認定制度に係る設問に回答があるサンプルを有効回答とした。

(4) 実施期間

実施期間は以下のとおり。

図表 13 実施期間

作品	実施期間
作品 A	2022 年 6 月～2022 年 8 月
作品 B	2022 年 8 月～2022 年 9 月
作品 C	2023 年 1 月～2023 年 2 月
作品 D	2023 年 1 月～2023 年 2 月

2. 調査結果の概要

以下では、アンケート調査の結果のうち主なものを掲載している。結果の詳細は、参考資料編 第3章 アンケート調査詳細版を参照されたい。

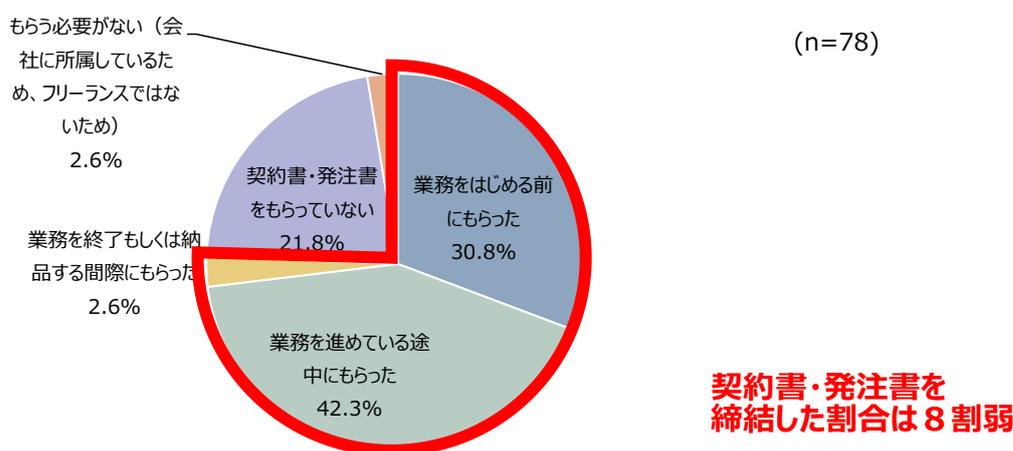
(1) 契約書・発注書の締結状況

契約書・発注書の締結状況をみると、契約書・発注書を「もらった」割合（「業務を進めている途中にももらった」「業務をはじめる前にももらった」「業務を終了もしくは納品する間際にももらった」の合計）は75.7%と、全体の8割弱に上る。

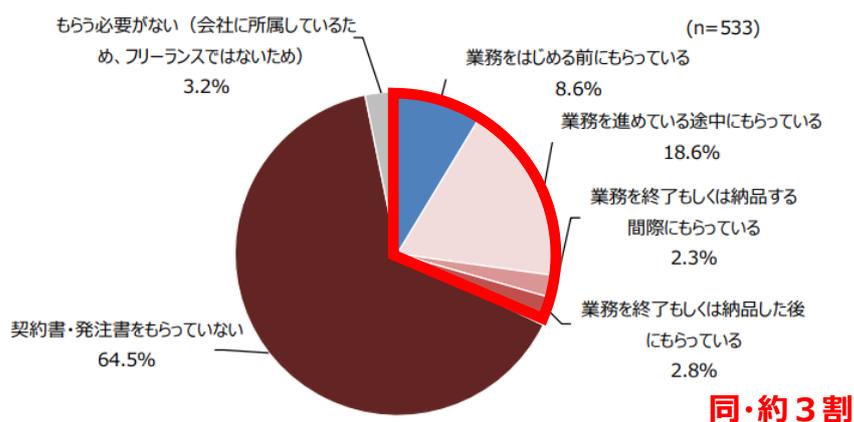
令和2年度事業における調査結果では、契約書・発注書を「もらった」割合は32.3%であり、それと比較すると本実証事業における契約書・発注書の締結割合は非常に高い。

図表 14 契約書・発注書の締結状況（単数回答）

(本実証事業)



(令和2年度事業)



（出所）経済産業省「映画制作の未来のための検討会 報告書 別添資料3『映画制作現場実態調査結果』（令和2年3月）p.33を一部加工

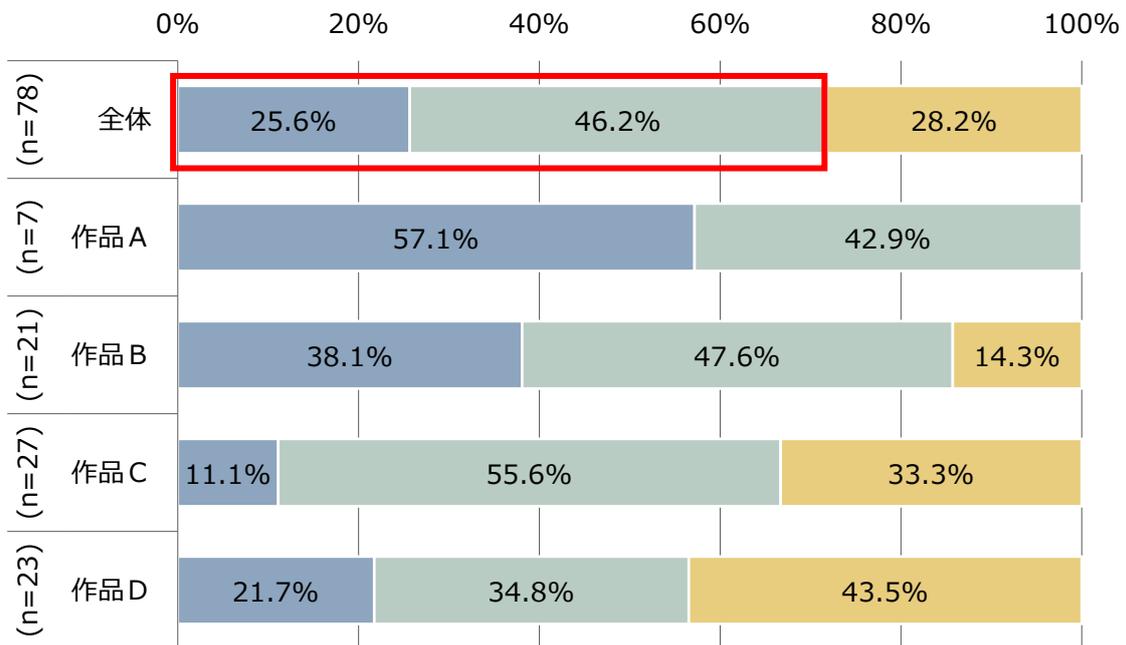
注）ヒアリング調査では、「契約書・発注書を締結したか覚えていない」という回答もみられた。したがって本実証事業の結果における「契約書・発注書をもらっていない」の中には、回答者が契約書・発注書を締結したことを記憶していない場合なども含まれる可能性があることに留意が必要である。

(2) 日々の作業・撮影時間の状況

日々の作業・撮影時間の状況をみると、「全体」では「過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に短かった」が 25.6%、「過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間はあまり変わらなかった」が 46.2%となっている。

なお、作品により回答割合も大きく異なり、作品の性質なども影響している可能性があるため結果の解釈には留意が必要である。

図表 15 日々の作業・撮影時間の状況（単数回答）



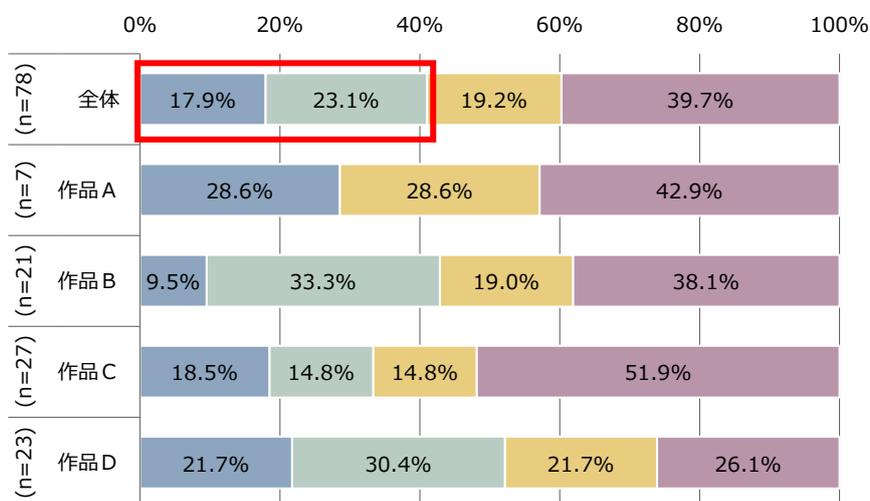
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に短かった
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間はあまり変わらなかった
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に長かった
- 無回答

(3) 休日の状況

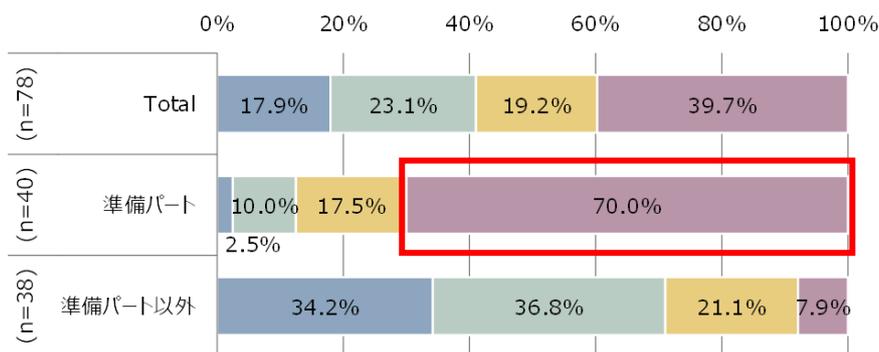
休日の状況をみると、休日が週1日以上あることが多かった割合は約4割で、休日は「ほとんどなかった」と拮抗している。また、準備パート(※)か否か別にみると、準備パートは準備パート以外に比べて、「1週間あたりの休日はほとんどなかった」の割合が高い傾向がみられた。したがって、休日の確保にあたってはパートの違いにも配慮が必要であることがうかがえる。

(※) 実証対象作品での職種として「プロデューサー」「制作部」「演出部」「美術部」「装飾部」「衣装部」「ヘアメイク部」「車両部」のいずれかと回答した者を「準備パート」、それ以外を「準備パート以外」とした。

図表 16 休日の状況 (単数回答)



図表 17 準備パートか否か別 休日の状況



- 1週間に1日以上以上の休日があることが多かった
- 1週間に1日以上以上の休日があることが多かった
- 1週間あたりの休日は半日程度であることが多かった
- 1週間あたり休日はほとんどなかった
- 無回答

注) 調査票上では、休日について「休日(作業・撮影に従事しない日)」と示した。したがって、完全休養日と撮影休日のどちらを指すか、回答者によって解釈が分かれた可能性もあると考えられることから、結果の解釈には留意が必要である。

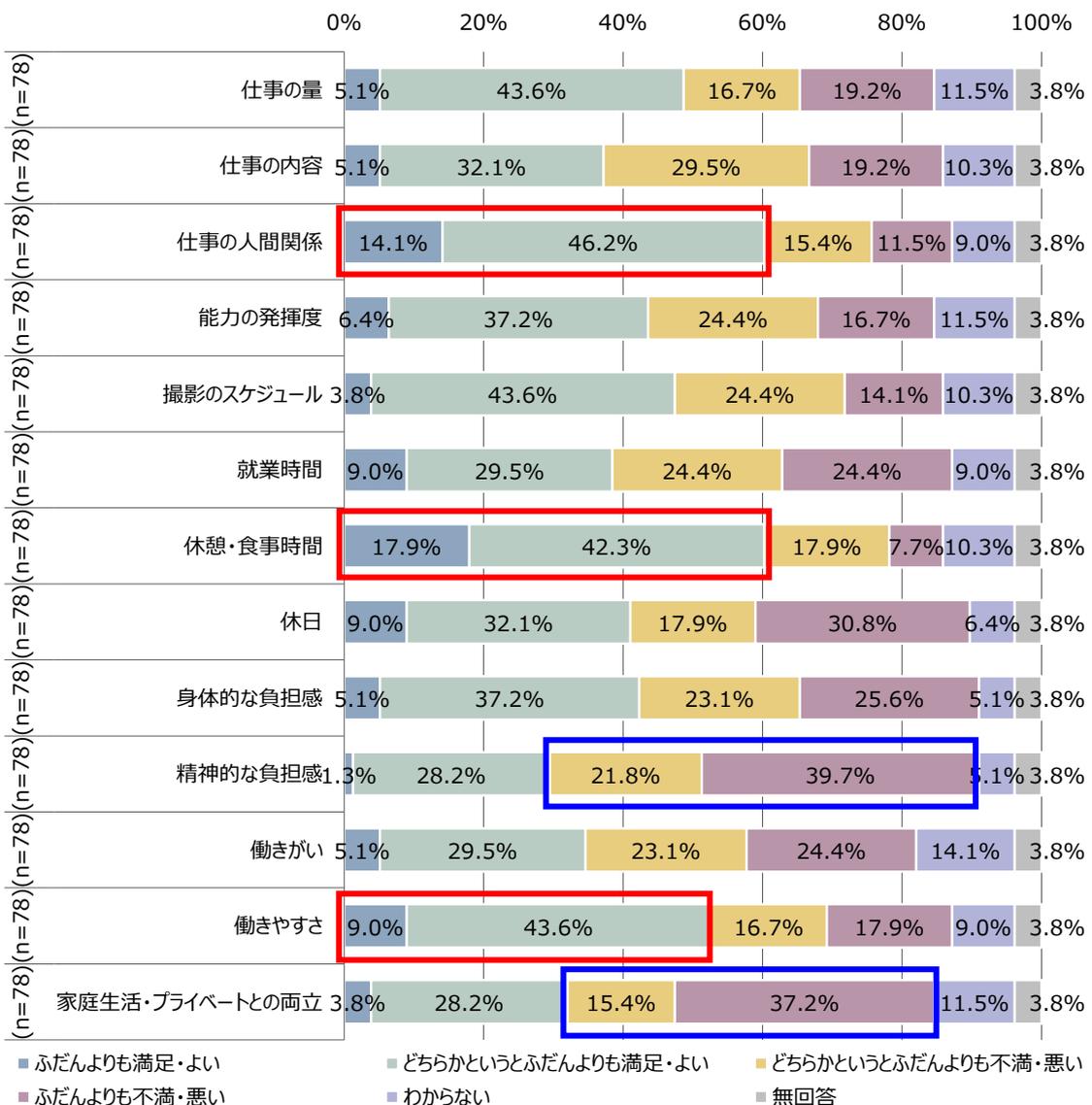
(4) 日常生活や仕事に対する満足度

ふだんの撮影現場・撮影期間中に比べた日常生活や仕事に対する満足度をみると、「ふだんよりも満足・よい」「どちらかといえばふだんよりも満足・よい」は、「仕事の人間関係」(計 60.3%)、「休憩・食事時間」(計 60.3%)、「働きやすさ」(計 52.6%) で 5 割を上回っていた。

一方、「ふだんよりも不満・悪い」「どちらかといえばふだんよりも不満・悪い」は、「精神的な負担感」(計 61.5%)、「家庭生活・プライベートとの両立」(計 52.6%) で 5 割を上回っていた。

図表 18 日常生活や仕事に対する満足度 (単数回答)

(赤=肯定的回答、青=否定的回答)

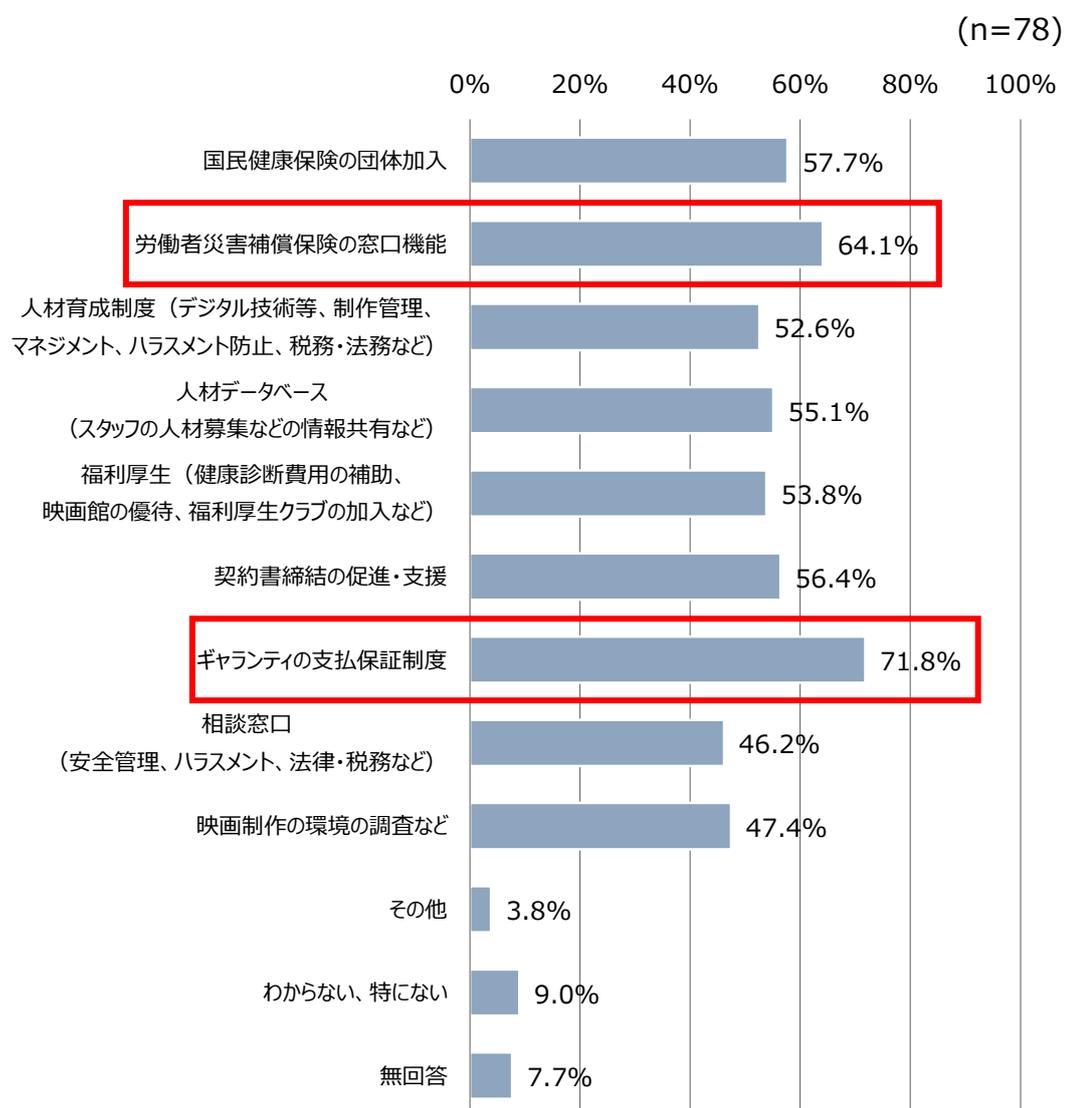


(5) スタッフセンターに求める機能

スタッフセンターに求める機能をみると、「わからない、特にない」「無回答」は2割弱であり、全体の約8割がスタッフセンターに対してなんらかの機能を求めていることがうかがえる。

求める機能としては、「ギャランティの支払い保証制度」が71.8%でもっとも割合が高く、次いで「労働者災害補償保険の窓口機能」が64.1%となっている。

図表 19 スタッフセンターに求める機能（複数回答）



第5章 作品認定制度に関する調査

1. 認定制度検証委員会（全3回）

（1）第1回検討結果概要（2022年10月25日）

第1回委員会では、互選により日本映画大学理事長の富山省吾氏が座長に就任した。作品認定制度の実証の調査結果を共有した。また、実証2作品の調査結果を踏まえて、映連（図表20）・日映協（図表21）から作品認定制度に関する意見も挙げられた。これらの意見を踏まえて第2回において協約、ガイドライン、審査基準の素案を作成して議論することとなった。

【議事】

- (1)映画制作現場の適正化に向けた作品認定実証事業とりまとめ（速報版）について
- (2)作品認定実証事業にかかるアンケート調査結果（速報版）について
- (3)作品認定実証事業にかかるヒアリング調査結果（速報版）について
- (4)映連・日映協からの意見

【意見概要】

（調査結果について）

- 日報を見る限りでは、ガイドラインがかなり遵守されていると感じた。
- 「歯止めのない撮影はやめよう」という考え方から始まったため、実証には価値があったと思う。
- 時間制約があり十分に撮りきれないことへのストレスが調査結果にもみられた。監督のクリエイティブ性を無視して、スケジュール優先で作品を作るという方向には陥らないように注意したい。
- 実証作品のアンケート・ヒアリングにおいて、撮影時間が制限されているため、シーンがオミットしているケースがあったのは気がかりである。良い作品を撮れるようにするため、スタッフが健全に撮影できる環境を作る目的であるはずだが、一日の撮影時間を順守するために作品の質を落としてしまったら本末転倒である。
- （ヒアリング調査結果への補足）監督や技師、助手などのポジションによって見え方が異なる。例えば、相談の上、無駄なシーンを撮影しないなどの判断をしているという意見もあった。
- 全てのスタッフが守られるようにしてほしい。準備パートから不平等感があるという意見もみられる。
- ガイドラインのルールは守るが、予算は据え置きとすると、スタッフが不必要に工夫してしまっている印象を受ける。
- スタッフセンターの登録希望者については半数程度であり、登録することによるメリットなど、周知を強化していく必要があるのではないか。
- 撮影期間中、監督・脚本家・プロデューサーの話し合い時間が増えたという調査結果があった。ただし、話し合いは撮影開始前に行っておくべきではないか。

（ガイドラインについて）

- ガイドラインを遵守するためにはペナルティなどのインセンティブが必要だ。
- 現状のガイドラインはよくできており、微調整は必要かもしれないが、考え方を覆すような修正はすべきではない。
- 映連4社作品以外が幹事となる場合については議論されてこなかったが、映連の認定作品を増や

していく観点から考えると、各社の理解を深めないとならない。

- Amazon や Netflix では、撮影現場のルールを設けながらスタッフの確保に成功している。現状のままでは、日本映画が守れなくなるおそれがある。
- 13 時間のルールの考え方である準備・片付けのみなし 1 時間、撮影 11 時間とすることについては賛否があるかもしれないが、早急に確定し次年度開始できるようにしてほしい。
- 本実証ではポストプロダクションが含まれていないが、ポストプロダクションも労働時間が長い。
- 完成保証は受発注という点では利益相反を始め様々な議論がある。幹事会社が完成保証するのが、製作委員会で出資する方々に対する我々の共通ルールである。弱いところに完成保証のリスクを負わせてはいけない。
- 映適のマークは多くの作品に付与されるものであってほしい。そう考えると、基準を 2 パターンにすることや一部緩和することを検討することも考えられる。

(関連書類／提出書類について)

- 契約書のフォーマットを統一化してほしい。
- 実証では詳細に検討するために多くの提出資料を設けているが、特に予算表の提出は負担が大きく、現実的ではない。たとえば、映画関連の補助金において予算表の統一フォーマットが提示されているため、こうしたファイルを活用することも考えられる。
- 資料提出を厳しく求めると、申請を諦めてしまうケースもみられるだろう。

図表 20 映連からの提案資料

映画製作現場の映適化に向けたルール(ガイドライン)について

一般社団法人日本映画製作者連盟

1. ルール(ガイドライン)の最終的な策定に向けて

*これまで議論をしてきたことが「合意事項」あるいは「事業計画書」等の中でルールとして明文化されてきました。製作現場の就業環境を改善すること、負担を軽減すること、それにより持続可能な製作環境を担保することが重要なのは言うまでもありません。一方で、このルールを厳格に適用しすぎてしまうことで、作品の質や、作品が有する文化的・芸術的側面が失われてしまうことは望ましくありません。

また、実写映画を取り巻く環境が厳しさを増している中で、製作費の増額に加えて、作品数の減少、製作意欲の減衰、ひいては日本映画の活力が損なわれることは避ける必要があると考えます。

*また、現状のルールでは、ルールのうち 1 項目でも違反すると認定を得られないのか、あるいは大幅に超過した場合に認定が得られないのか定かではありません。このため、実証事業を行っている各社においては、安全側にスケジュールリングしすぎている傾向がみられます(例:休憩ならば 30 分のルールのところ 1 時間確保するなど)。

*そこで、これまで積み上げた議論と、それを反映させた現状ルールの枠組みを尊重しながら、実証実験の結果も踏まえて、もう少し弾力的で柔軟なルールとして明文化することを提案したいと思います。

2.改訂案

審査項目	現状(事業計画書)のルール	改訂ルール案
①作業撮影時間	* 作業・撮影時間は、1 日あたり 13 時間(準備・撤収・休憩・食事含む)以内とする。開始時間は、作業・撮影現場の集合時間とし、撤収等の作業が終了した時点を終了時間とする。	* 作業・撮影時間は、1 日あたり 13 時間(準備・撤収・休憩・食事含む)以内とする。 なお、準備と撤収にかかる時間は、みなし 1 時間+1 時間=合計 2 時間とし、撮影時間は「撮影の用意スタート(撮影開始)から最終カット OK(撮影終了)までの 11 時間以内」を遵守するものとする。 ※現場の状況や部署(パート)によって、準備と撤収の時間を細かく把握・管理するのが難しい事情があるた

	<p>*作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えることも可能とするが、その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設ける、もしくは休日(完全休養日)を確保する。</p>	<p>め。</p> <p>*作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えることも可能とする。その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設けること。</p> <p>また、1日13時間×1か月に費やしたトータルの作業・撮影時間を撮影日数で平均し、1日あたりの時間が13時間を超えないようにスケジュールを組むことも可能とする。撮影期間が1か月以内の場合には全撮影期間で平均する。</p> <p>※1か月単位とした根拠は、一般労働者の労働時間の算定基準が1か月であるため</p> <p>※1か月の算定が難しい場合は、2週間単位を検討する。</p>
②休日	<p>1週間に少なくとも1日は完全休養日を確保する。</p>	<p>*1週間に少なくとも週1日の撮 休日確保する。それに加え、2週間に1日の完全休養日を確保する。</p>
③休憩食事	<p>1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。</p>	<p>1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は、その日数を平均して30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。</p>

◆その他、ルールへの追記事項

*④作業・撮影スケジュール ⑤安全管理 ⑥ハラスメントへの対応については、事業計画書どおり。

*認定ルールは、映適が審査する。審査の結果、そのルールを著しく超過することがない場合には認定マークを発行する。

※「著しい」かどうかは、映適の審査事務局が判断する。

図表 21 日映協からの提案資料（一部レイアウトは本報告書にあわせて変更）

映適実施に関わる日映協からの提案・相談

日映協理事会において、何度も今回の映像適正にまつわる件を議論してきました。実際に現場で撮影行為を行い、ガイドラインを守るために何が必要か・どんなことが想定されるかなど、正直、不安でいっぱいなのが現状です。そこで、最低ラインとして、下記の件を早急に議論し、解決していかなくてはならないと思ひ、皆さまにご提案・相談をさせていただきたいと思ひます。

① 申請除外対象の制作費のラインを決めたい。

除外対象ライン 1億円（税抜）未満。ただし申請時の予算とする。

この先、新人監督あるいは新人スタッフが低予算で映画が撮れなくなる、スタッフも撮影参加できなくなるのではないかという不安がとてもあります。（低予算作品の助成や仕組み作りを今後しっかりと経産省・文化庁と共に進める必要があるのではないか）

上記の提案は、とりあえずの処置とし、（例えば）3年後、見直しをすることとしてはどうか。

② 守れなかった場合のペナルティを決めたい。

ペナルティがないことにはガイドラインが守ることは定着しないのではないか。

例えば：ガイドラインを守れなかったケース、時間を守れなかった、休みが取れなかった場合は追加ギャランティを支払うとか。（海外ではこのパターンが多いです）

申請責任とペナルティ責任は製作委員会。プロダクションは協力・実行体制をきっちり作る。

予期せぬことが現場で起き、ガイドラインを遵守するためにコスト増が見込まれる場合、その最終判断をプロダクションは製作委員会に問う義務がある、など。

③ 契約書について

プロダクション予備費とは別に、映適予備費を製作委員会が予算組みするなどの文言を追加してはどうか。

今までの考え方の予算表では対応できない。ガイドラインを基に、積み上げ方式の見積りにし、完成保証は発注側とする。（海外はこのパターンが多いです）

コストレポートの提出、プロダクションフィーの固定（最低 10%、上限 20%など）、余剰金の返金、など。

④ 映連 4 社ではない幹事・製作委員会とやる際、どうするか。

経産省から海外資本のスタジオ、TV局、中堅配給会社らへの契約書、ガイドラインの周知と遵守の徹底をしてもらいたい。

映連が関わってない映画では、今まで通りの予算でやって欲しいという要望が早くもきている。日映協加盟者は映適を守らないといけないため、映連 4 社以外が除外されると実質日映協加盟者は受注ができなくなる。

⑤ スタッフとの契約・周知はどうするか。

スタッフセンターが稼働後、契約書を具体的にどんな内容にしていくか詰めたい。

フリースタッフの権利と義務の明確化。それを成し遂げるための仕組み作り。

具体的なフォーマットの作成など。（上記②とも関連してくる）。

スタッフへの周知がかなり遅れているとも認識。

実行する以上、より良い現場・映画作品づくりにしたく、どうぞご検討の程宜しくお願いいたします。

2022 年 10 月 25 日

協同組合 日本映画製作者協会
代表理事 新藤次郎
理事会メンバー

(2) 第2回検討結果概要(2022年12月20日)

第2回委員会では、認定制度に関わる協約、ガイドライン、審査基準について意見交換を行った。また、前回、映連・日映協からの提出された意見を踏まえて、映職連からも意見書が提出された(図表22)。なお、開催前には懇談会も開催し、本委員会委員以外からも意見を聴取した。

その結果、撮影・準備時間13時間や完全休養日について合意に至らなかったことから、「実務者会議」(4.を参照)を開催し、そこに議論を付託することとなった。

【議事】

- (1)認定制度の概要
- (2)協約、ガイドライン、審査基準等について
- (3)調査結果の進捗

【意見概要】

(ガイドライン全般について)

- 細かいところは賛否両論かもしれないが、大きな方向性には間違いはないと思う。スタッフにも理解しやすいものにする点が必要だ。
- 映連の提案については、別途開催されているワーキンググループでもコンセンサスを得てきたが、まだ異論があることも認識した。ホップ・ステップ・ジャンプでゴールにたどり着くことを見据えた改訂ルールとなっている。当初のルールでは厳しすぎて認定作品が少なくなる懸念がある。
- 2020年度に合意したガイドラインをベースにすべきではないか。審査に弾力性を持たせることは仕方ないが、ガイドラインで定めるルールは当時のものとすべきではないか。
- 実証事業を踏まえてルールをすぐ変更するのではなく、どうしたらルールを守っていけるかを検討するべきではないか。例えば、準備班・撮影班・バラシ班で分けて対応するといった具体的な工夫を考える必要がある。
- 人が入って来ずに現場が崩壊しかねない状況を救うためにはなにかしらの対応をしないとイケない。若い人が業界に入ってきて頑張れる環境を作ることが必要だ。
- 1年ごとなどで定期的に集まり、ガイドラインの中身についても実際の現場の状況のデータを踏まえながら議論し、2～3年かけて、よりよい形に持っていけばよいのではないか。
- 当初3年間は毎年見直すくらいで考えていく必要がある。現状の予算から横ばいではスタッフを守っていくことが難しいため、どの程度日数がプラスされ、予算が追加されたのかを検証していく必要がある。

(撮影・準備時間について)

- 移動開始時間を13時間の枠内に含めるのは難しいと考えている。移動時間開始時を時間のカウント開始とした場合に、スタッフ個人の時間の把握は難しい。
- 現状は13時間を守ることも難しいかもしれない。
- 準備・片付けのみなし1時間の扱いについては議論の余地があるだろう。他方で、ひとりひとりの時間を把握することは非常に難しい。
- 制作部・美術部・衣裳等は稼働時間が長くなることは認識している。2班体制するという理想も認識しているが、どのようにすることがベストなのか検討していく必要がある。

- みなし時間をなくし、撮影時間だけで考える方法もありうる。
- 2020年のガイドラインを維持しつつ、移動時間や開始時間も考え方は個別各論となるため、審査綱領や審査時に個別判断を行うことも考えられる。
- マイクロバスが故障するなど、様々な個別ケースが考えられ、特例が出て来てしまうことは仕方ないだろう。それは審査員にゆだねるほかはない。

(完全休養日・撮休日について)

- 2020年のガイドラインのうち、週1日の完全休養日の規定をクリアすることが難しい。
- 撮影休日を週1日確保するのも厳しい中、完全休養日を週に1日確保していくことは相当厳しい。外資系配信会社も2週間に1度という。
- 2020年のガイドラインに戻しつつ、完全休養日の規定については映連案に戻すことも考えられる。
- また、週1日の撮休日に休めるという信頼感をお互いに醸成していくことが必要ではないか。
- 2020年のガイドラインから文言は修正せず、週1日休めるようにしてはどうか。

(育成の場という観点からの低予算映画への配慮について)

- 若い監督やスタッフを育てる場所がなくなることは懸念である。低予算映画が作れなくなるか。
- 一億円以下の作品について申請義務を免除してほしい。協約として参加しているがゆえに、そのような作品を作りたい場合には、団体から離脱しなければならないことは望ましくない。

(制度の認知について)

- 適正化の動きが、スタッフに認知されていないことが大きな課題と認識している。具体の取組について発表する場がないと厳しい。

(合意に向けた進め方について)

- 本日の会議で大枠合意はなかなか難しいため、継続して議論を行うスケジュールの組み直しも必要

※上記を踏まえて、「実務者会議」に詳細な議論を付託して議論を継続することになった。

図表 22 映職連からの提案資料（一部レイアウトは本報告書にあわせて変更）

映連提案のルール（ガイドライン）改訂案に関する映職連幹事会での討議まとめ

2022. 11. 22

映像職能連合（映職連）は、日本映画製作者連盟からの「映画制作現場の適正化に向けたルール（ガイドライン）について」を受け、幹事会においてその改訂内容について討議しました。その要約は以下の通りです。

■1①作業撮影時間-1

現状（事業計画書）のルール＝作業・撮影時間は、1日あたり13時間（準備・撤収・休憩・食事含む）以内とする。開始時間は、作業・撮影現場の集合時間とし、撤収等の作業が終了した時点を終了時間とする。

改訂ルール案＝作業・撮影時間は、1日あたり13時間（準備・撤収・休憩・食事含む）以内とする。なお、準備と撤収にかかる時間は、みなし1時間+1時間＝合計2時間とし、撮影時間は「撮影の用意スタート（撮影開始）から最終カットOK（撮影終了）までの11時間以内」を遵守するものとする。

※現状の状況や部署（パート）によって、準備と撤収の時間を細かく把握・管理するのが難しい事情があるため。

→映職連幹事会の見解

・まず、映連・日映協・職能団体三者での、そもそものルール（ガイドライン）に関しての「合意事項」とは、令和3年4月に経産省HPより発表された「映画制作現場の適正化に関する調査報告書」に記載されている「ガイドライン・認定基準の項目（案）」（p36）であると認識しています。上記「現状（事業計画書）のルール」が合意事項として記載されている、令和4年6月版報告書中の会議体「認定制度検証委員会」には、監督協会、美術監督協会、録音協会、編集協会、スクリプター協会、シナリオ作家協会は招致されておらず、以上六団体はこの「現状（事業計画書）のルール」に合意したことはありません。

ちなみに令和3年4月版では、

「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」

とされており、この「集合時間」については、当時（令和二年度）の認定基準策定WG内では「ロケ出発の集合時間」というのが共通認識であり、「作業・撮影場所への集合時間」ではありません。

・また、上記認定基準策定WGではガイドラインの適用対象を「スタッフ全員」とすることがくり返し確認されてきました。我々映職連幹事会としても、このルール（ガイドライン）が、どの部署も抜け落ちることのないよう、「すべてのスタッフ」を対象とすることを第一

に考えたいと思っています。そのためには、実際の作業時間が最長となる部署（美術・装飾部やメイク・衣装部などの準備パートや、制作部・助監督・スクリプターなど）を対象として「13 時間」ルール²の適用・遵守を改めてお願いする次第です。実際に今回の実証作品のスタッフアンケートでも「準備パートからしたら今回の制度は何もケアされていない」との声も上がっております。ご考慮よろしく申し上げます。

・また、「みなし時間」について「※現状の状況や部署（パート）によって、準備と撤収の時間を細かく把握・管理するのが難しい事情があるため。」と注釈にありますが、持続可能な制作環境を目指す上で勤怠管理の実施は必然であり、そもそもその把握がそれほど「難しい」こととは思えません。

・以上のことを鑑み、映職連幹事会としては下記の改訂案を提案させていただきます。

「すべてのスタッフの作業・撮影時間は、1 日あたり 13 時間（準備・撤収・休憩・食事含む）以内とする。開始時間は出発地への集合時間とし、終了時間は出発地へ帰着した時間とする。」

・また、改訂ルール案の「みなし時間」が、実証作品のスタッフヒアリングにも「説明が難しかった」とあるように非常に曖昧なものであり、「準備 1 時間」では到底収まらない部署もあります。であれば、撮影時間だけでルール（ガイドライン）を策定してはどうか、という意見が出ました。この「撮影時間」について、改訂ルール案では「撮影の用意スタート（撮影開始）から最終カットOK（撮影終了）まで」としてありますが、その通りに行った場合、全スタッフの作業時間を現状のルール「13 時間」にあてはめて考えると、そこから割り出される撮影時間は「10 時間」が妥当ではないか、という結論に至りました。その場合の改訂案は下記のとおりです。

「撮影時間は 1 日あたり 10 時間（休憩・食事含む）以内とする。この場合の撮影時間は、リハーサルの開始から最終カットOKまでの時間とする。」

このルールであれば、撮影の終了時間を予測できることにより、撤収や翌日の準備の計画が立てやすく、作業時間の短縮にもつながりやすい、という意見も出ました（美術部）。

・と同時に、アメリカや韓国のように、時間が超過した場合のオーバーギャランティーといった支払義務がなければ就業時間に歯止めがかからないのではないかと危惧する声も多く、今後、そうしたペナルティをガイドラインへ盛り込むことも必要ではないか、という話になりました。

■2①作業撮影時間-2

現状（事業計画書）のルール＝作業・撮影時間が 1 日あたり 13 時間を超えることも可能とするが、その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に 10 時間以上のイ

インターバルを設ける、もしくは休日（完全休養日）を確保すること。

改訂ルール案＝作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えることも可能とするが、その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設けること。また、1日13時間×1か月に費やしたトータルの作業・撮影時間を撮影日数で平均し、1日あたりの時間が13時間を超えないようにスケジュールを組むことも可能とする。撮影期間が1か月以内の場合には全撮影期間で平均する。

※1か月単位とした根拠は、一般労働者の労働時間の算定基準が1か月であるため。

※1か月の算定が難しい場合は、2週間単位を検討する。

→映職連幹事会の見解

・改訂ルール案を適用した場合、極端な話、「1日の撮影時間が24時間超」といったように、就業時間に上限をつけないことも可能となってしまいます。現状よりもさらに過酷な制作環境となる可能性があり、到底容認できません。またこの場合、子育てや介護との両立は完全に不可能となります。現状のルール通りに進めて頂ければと思います。

■3②休日

現状（事業計画書）のルール＝1週間に少なくとも1日は完全休養日を確保する。

改訂ルール案＝1週間に少なくとも週1日の撮休日を確保する。それに加え、2週間に1日の完全休養日を確保する。

→映職連幹事会の見解

・準備パートなど現状では撮休日を作業に充てざるをえない部署にとっては、容易に「13連勤」となる可能性があります（例：スクリプターの場合、帰宅後の作業時間は平均1～4時間（協会理事）。睡眠時間確保のために早めに切り上げ、代わりに撮休日に作業を充てている）。やはり現状ルールの「週に一度の完全休養日」を守って頂ければと思います。

■4③休憩食事

現状（事業計画書）のルール＝1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。

改訂ルール案＝1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は、その日数を平均して30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。

→映職連幹事会の見解

・改訂案に至った理由としては、実証作品での「時間がない日も1時間の休憩を入れ、クオ

リティは守られない」といったアンケート結果を受け、よりフレキシブルな形にしたものと推察されますが、本事業のそもそもの出発点である「現場に若手が入ってこない」または「すぐにやめていく」といった問題から考えると、クオリティ以前に守らねばならないものがあるのではないのでしょうか。さらに言えば、インターバルや完全休養日、休憩、食事をしっかりと確保してこそ、クオリティが上がるのではないかと考えます。

また、「時間に追われることを予測し、早めに食事休憩を入れる」といった工夫こそが「フレキシブル」ではないのでしょうか。やはり現状のルールからは変更なしでお願いします。

以上、ご検討よろしく申し上げます。

日本映像職能連合幹事会

(3) 第3回検討結果概要 (2023年3月7日)

第3回では、協約・ガイドラインについて表現の微修正を行った後、会議として合意に至ることとなった。実務者会議

【議事】

- (1) 調査結果等
- (2) 実務者会議の結果について
- (3) 協約、ガイドライン、審査基準等について
- (4) 報告書について
- (5) 論点

【意見概要】

(調査結果について)

-審査員より補足として、実証結果をみると、厳しく自己評価している項目もみられ、実際の現場の様子を踏まえると必ずしもガイドラインを遵守できていなかったということではなく、自己評価よりも高い評価に値するものも多々あったと補足があった。

(協約・ガイドラインについて)

- ガイドラインの表現について「段取り」のあとにカッコ書きで「リハーサル」と付記、「技師」のあとに「各パートの責任者」を追記、「スケジュールが組まれる」より「スケジュールを組む」がよい。
 - ⑥休憩・食事の「途中に設定する」は削除でも実際のところ問題がないのではないか。
- ※上記2点については委員全体に確認して合意した。
- ガイドラインにより、現場での対応事項が整理された。ただし、現実としては、ガイドラインに則って撮影するためには問題が山積している。たとえば、日々スケをどのように作成するかなど、具体的な方法を詰めていく必要がある。具体化ができて、現場、スタッフを守ることが実現できるだろう。
 - 「13時間のルールを守れない」または「完全休養日を取れるわけがない」と考える人に対し、具体的方策を提示していけるとよい。

(その他、本事業全体についての感想)

- 協約に賛同される方々がそれぞれ責任を負うことが明記されており、シンプルながら厳しい内容となっている。今後も細かい調整が発生する可能性はあるが、協約を中心に進めていければと考える。
- 日本映画界としては初めてできたルールであり、これをいかに普及していくかが今後の課題である。
- 映適のルールについて、他の製作委員会の幹事社からの理解を得ていくことも必要である。それが、ひいては申請作品数、登録スタッフ数の増加につながり、機構の運営資金に直結するだろう。
- おおむねの教科書ができたという状況だと言える。日本映画界に留まらず、関連業界も含め広く浸透させていくことが求められる。我々が機構をきちんと支え、発展させていかなければならないと考える。
- 市場を広げるという大きな問題が残っている。引き続き関係者で協働しつつ、国の協力も得ながら進めていけるとよい。
- メジャー、プロダクション、スタッフの合意ができたのは実に画期的なことである。日本映画界としての明確な指針ができた。これをどのように周知し、オペレーションしていくかという点では課題が山積している。未来の日本映画のため具体的な方法を検討していきたい。

- これまで日本映画界が自主規制を作ろうという発想がなく、革命だと感じる。ガイドラインが日本映画界にとってスタンダードなものになるよう信じ、取組を継続していくしかない。機構の存在により、出資者、制作会社、フリースタッフが集まって制作現場を改善するために議論するための会議体を持ち、取組を継続できると考えている。
 - 4月以降、作品認定制度が始まってからが大変だと感じる。ガイドラインに則って取り組んでいきたい。
 - 撮影現場の改善に取り組んでいるラインプロデューサー複数人に話を聞くことがあった。撮影現場の在り方に問題意識を持ち、自発的に取り組んでいるスタッフの存在を知り、明るい気持ちになった。
 - 今後はガイドラインを遵守するための具体的な方策を詰めていく必要がある。これからが大変ではあるが、よくここまで至ったと感じる。
 - 映適は4月1日から産声を上げるという段階であり、成長するまでは数年がかかる。会議体の形は変わると思うが、各協会・各団体の方々が集まって会議を開いていかなければならないと感じている。今後も皆様と協力しつつ取り組んでいきたい。
 - 映画が劇場公開された後、NetflixやAmazonですぐに配信されるようになっている。世界が近くなっているとも言えるので、世界に負けぬように、質の良い作品を届けていきたい。また、出資者の方々がどこまで理解し、出資してくれるかが一番の肝だと感じる。
 - 映画制作者の立場からすると、出資者の理解を得ることが重要である。そのため、映適の普及活動は今後一層必要になるだろう。
 - まだ実証4作品でガイドラインを適用したのみであり、これから数多くの課題が出てくると予想されるため、随時対応していくことが求められる。
- ※このほか、映画製作者、プロダクション、スタッフのそれぞれから実務者会議でファシリテーターを務めた佐藤委員に対する感謝のコメントが寄せられた。

(今後のスケジュール)

-映適事務局から具体的な合意に向けたスケジュールを確認した。

2. スタッフセンター部門検討委員会（全4回）

（1）第1回検討結果概要（2022年8月19日）

第1回委員会では、互選により本ワーキンググループ座長として映適・代表理事（当時）の浜田毅氏が就任した。スタッフを登録するデータベースシステムの構築の関係から、他の会議よりも先行して開催し、映適の事業計画案を紹介するとともに、電子契約に掲載する契約書ひな形やデータベースシステムの項目などを中心に議論を行った。契約書ひな形は意見を踏まえて更新案を提示することとなった。

【議事】

- (1)本検討委員会の趣旨とこれまでの取組について
- (2)映適 事業計画について
- (3)映適 設立趣意書及び会員規約について
- (4)プロダクションフリーランス間の契約書ひな形について
- (5)フリーランスへの周知に関するご協力をお願い

【意見概要】

（プロダクションとスタッフとの間における契約書ひな形案について）

- 撮影は必ずしも予定通りのスケジュールで進まないため、延長した場合の支払額などを契約書で示す必要がある。
 - 製作委員会とプロダクションの契約についても配慮する必要がある。
 - 著作権の取り扱いについては、団体協約が上回る場合にはその旨を明記してほしい。
 - 報酬を定められない場合という項目は削除したほうがよい。
 - 小規模作品で未払いが発生していることがあり、その対応が急務である。その観点から契約書を締結することは重要であり、若いスタッフが酷使されないことが重要だ。
 - 各プロダクションで契約書ひな形があるため、最低限盛り込むべき項目を示したものととどめるべきではないか。
 - そもそもプロダクションとスタッフの間で契約書が交わされていない状況を踏まえたひな形であるという整理でよいか。
 - まず、各プロダクションとスタッフの間で交わされている契約書をもとに、これらを反映されたひな形とすべきではないか。
 - この契約書のひな形自体は、フリースタッフを対象とした契約書である。
 - その他の自由記入欄は、特約事項という表現で欄を設けていることが多いのではないか。
- ※各団体から契約書ひな形を提供いただき、再度検討することになった。

（データベースの登録項目について）

- スタッフの空き状況などが表示されるとよい。
- 各大学や専門学校と連携して、制作現場で働きたい学生にも登録してほしい。
- 助手の場合、短期間でフォースからサードに変更される場合もある。助手のランクがわかるようにしてほしい。
- そもそも、スタッフは縁故で探すことになるため、データベースを通じてどの程度検索するかは要検討である。

- 登録要件が特に設けない場合には、プロダクション側はよほど人がいない場合にのみに用いられる可能性がある。
- 登録により門戸を広げることは歓迎する。映画に興味がない人がむやみに登録することは考えにくい
ため、自己申告でも大きな問題はないだろう。
- 登録情報の真偽については、映職連の各団体でチェックできるのではないか。
- 志望職種が変わるケースを登録情報に反映できるようにしてほしい。

(作品認定制度について)

- ボランティアであっても映画制作に従事したい場合もある。また、作品認定制度では撮影時間 13 時間のルール等があるが、13 時間超でも撮影に携わりたいと考える場合もある。そうしたもので
全て不可としてしまうと、映画の登竜門となるような小規模作品が潰れてしまう。ルールを厳格化し
すぎないほうがよいのではないか。

(2) 第 2 回検討結果概要 (2022 年 11 月 11 日)

第 2 回では、映適の理事長が島谷能成氏に変更となったことにともない、2023 年 4 月開
始に向けて各種準備をスピードアップしていくことと説明された。また、フリーランスとプ
ロダクション間の電子契約システムは経済産業省の J-LOD 補助金を活用する形で Film
Solutions 株式会社のサービスをベースとして開発することから、映適の予算等の都合によ
り、システムをエン・ジャパン株式会社の EN pasture に変更し、当該システムをカスタマイ
ズして使用することとなった。これに伴い電子契約は契約書から発注書形式に変更となる
ことについて案内した。

【議事】

- (1) 作業分担表について
- (2) 事業計画書について
- (3) 映像スタッフの制作・技術等に関する業務委託契約(案)へのご意見・ご指摘について

【意見概要】

(スタッフセンターの登録・周知について)

- スタッフセンターに登録したくないという人はいるだろうが、強制することはできない。
- まずはメインスタッフ(技師)が登録していくことが重要だ。メインスタッフが入れば、おのずと助手に
も広がっていくだろう。
- 美術会社が発注しているフリーランスをどのように扱うかは今後議論していく必要がある。
- インボイス制度の手続きが簡素化されるメリットがある。

(スタッフセンターの運営費)

- 映適の運営原資は審査料があるが、最初はすべて審査料で賄うことが難しいため、賛助会費で補
うことになる。3 年計画で賛助会費を集めることを計画している。
- 個人から会費収入も考えられるが、その方法は難しいだろう。スタッフ費の 1%などの形態で、作品
経由で支出してもらったほうがよいだろう。一定期間仕事をしていない人もいる。
- 制作費からプロダクションが一定額を支払う方法は考えられないか。スタッフ費から控除する方法

は、契約をシステム化することのメリットを減額分から感じられるか懸念される。

(契約書のひな形について)

- ハラスメント、著作権、機密保持については目立つように記載したほうがよいだろう。撮影中に SNS で発信してしまうケースがあるため、機密保持は明確に定めておく必要がある。
 - 中止・契約解除の条項がないがよいか。急に来なくなるなどの不始末をするものもいる。
 - 著作物が帰属してもよいが、二次的著作物として利用できる場合もある。こうしたことを定めた条項を記載してもよいだろう。
 - 撮影中止になったケースは多様であるため、金額を定めることが難しい。
 - 自社の法務が作成したひな形や、ひな形だけでは不足する条項はどのように定めればよいのか。
- ※システム上は基本契約書や補足の内容を添付することができることを説明した。

(ポストプロダクションについて)

- 本年度の実証においては、ポストプロダクションは対象となっていないため、忘れずに検討してほしい。ポストプロダクションはフリーランスではなく雇用の人もいるが、フリーランスも多い。
- 雇用形態が異なっても、今回の取組に参加できるのか検討しなければならない。
- まずはミニマムで動かしてみ、そこで生じる問題を踏まえつつ、仕組みを更新していくしかないのではないか。しかし、全体として他の雇用形態のスタッフの待遇も改善していかなければならないという共通認識を持てているだろう。

(3) 第 3 回検討結果概要 (2022 年 12 月 8 日)

第 3 回では、エン・ジャパン株式会社より EN pasture についての説明があったほか、発注書のひな形案やスタッフセンターの機能(セミナーなどの人材育成や相談窓口等)について説明があった。議論は運営費の徴収方法や電子契約、認定制度に関して意見が提示された。第 2 回で想定していた映適で運営するシステムの要件や体制が変更したことから、全体のとりまとめを行うことができなかつたため、予定より 1 回増やして第 4 回の検討委員会を開催することとなった。

【議事】

- (1) EN pasture について
- (2) 発注書等について
- (3) スタッフセンターの機能について

【意見概要】

(EN pasture について)

- 制作スタッフを集める際、発注側も「この人で行きたい」、受注側も「こんなことをやりたい」という思いを持っており、単に作品内容をもとにマッチングするだけでは不十分で、人と人との関係性や登録情報には反映しきれない思いも考慮すべき。

※すべてがシステム上で完結するのではないことは補足した。

- 消費税の計算などが負担であり、その点が解決されないならば、登録のメリットがあるかわからない。

- マッチングは副次的なものであり、主たる目的はデータベースへの登録することで、スタッフセンターがスタッフを支援するためには必要だ。
- スタッフ費用の1%は高いように感じる。一定の年収以下の人は利用料を0円にすることや、初年度は利用料を0、0.5%、1%と上げていくなどの対応が必要ではないか。
- 新型コロナウイルス以降、対策に関するコストが上がっているが、製作費を増額した製作委員会はなかった。その現状を鑑みると、映適のために必要経費としてあらかじめ計上してくれることは想像しにくい。しかし、力を入れて、製作委員会に対して、映適に関する理解醸成していくことが必要であろう。
- EN pasture 以外のシステムは使うことができるのか。

※映適の推奨システムが EN pasture であり、他のシステムを利用可能であることをお伝えした。

(運営費の徴収方法について)

- プロダクションの制作費の中から支払うしか方法はない。
- プロダクションが持つ制作費も有限であるため、プロダクションだけが負担を被ることになる。本質的には製作側が負担してくれないと厳しいだろう。
- スタッフセンターのサービス内容が不明瞭だと、募集をかけても参加しないだろう。
- 製作側が利用料分を上乗せした制作費を用意することは現実的に難しいため、結果的には制作会社の負担になるおそれがある。

(電子契約について)

- ひな形としての完全な統一は難しい。提示されているひな形の契約条件を踏まえたうえで、各社の条件を整理して添付し、そちらが生かせるような仕組みとならないか。
- 収入印紙が不要となるので、その意味では電子契約を行うことのメリットがある。

(認定制度について)

- 俳優のスケジュールなどを考えると、13時間のルールは守ることができるのだろうか不安がある。
- 杓子定規に13時間までしか撮影できないのは難しいだろう。
- 柔軟な運用になるだろうが、柔軟にしすぎるとフリーランスを守ることはできないだろう。振り返れば指針となるガイドラインがあることは重要だろう。
- これまでの経験から、「こうしたらもっと効率的に撮れる」という知見やノウハウは有しているため、必要に応じて監督に提案するだろう。今後は、プロダクションだけではなく、スタッフのひとりひとりが自覚と責任をもって、現場の適正化に取り組んでいかなければならない。

(4) 第4回検討結果概要 (2023年3月6日)

今後の進め方について確認するとともに、スタッフセンターの登録料や運営費に関する報告書内の記載方法のニュアンスについて確認をした。その後、過去の検討について振り返り、本年度のスタッフセンター部門検討委員会を終了した。

【議事】

(1) 実務者会議の報告

- (2) スタッフセンター部門検討委員会 議論のまとめ
- (3) 報告書骨子案
- (4) 意見交換

【意見概要】

(スタッフセンター運営費について)

- スタッフ全員が対象となるが、プロダクションが代理徴収し、スタッフは支払いが任意であることを明記してほしい。
- プロダクションが説明できるように映適の方でスタッフセンター運営費について整理してほしい。
- 「フィー」という表現は映画現場では使わないため、報酬などに修正するとよいだろう。
- スタッフの報酬の 1%上乗せして、そこから控除する方法を採るのか、スタッフの報酬から 1%控除するか検討余地がある。しかし、実際の運用としてはスタッフの報酬の 1%上乗せして、そこから控除する方法が一般的になるのではないか。

(ハラスメントの対応について)

- 実務者会議でも議論したが、制作現場にはスタッフセンター会員と非会員が混在することになるが、非会員であってもハラスメントの窓口等は利用できる点を明確に記載してほしい。

(スタッフセンターの登録)

- 映画業界に関心がある学生・社会人が登録できる仕組みも検討してほしい。
- スタッフセンターに登録することは、映画業界の従事者としての証明が可能となるのか。
- 普及啓発にあたって、統一の説明書や各関係者のウェブサイトが掲載できるとよいだろう。ID カードを発行することも一案である。

(スタッフセンターの周知について)

- スタッフセンターに関しては、フリースタッフにどのように周知していくかを考えなければならない。プロダクションから周知するのであれば、そもそもプロダクション側が理解していることが重要だろう。今後は普及・啓発方法についてきちんと考えてほしい。個人的には、スタッフ側よりもプロダクション側の理解が必要だと感じる。

(業界への定着や人材育成について)

- 映画関連の学科に進学する学生の倍率は落ちていない。ただし、定着が課題となっている。
- 熟練のスタッフが持つノウハウを、スタッフセンターの人材育成施策の中にどのように入れていくかが課題だと思う。

(その他、本事業全体についての感想)

- 実証事業については、目安または目標があるとそれに向けて調整しやすいという好意的な受け止め方であった。スタッフセンターや映画制作の適正化は、若手スタッフを確保・定着させるための取組であるということ念頭において、今後も推進していきたい。
- 参加している委員でも、多少の認識のばらつきがあるため、実際に運営する上では様々な課題に直面すると思われる。適宜すり合わせながら進めていくしかないだろう。このような会議は継続的に設けてほしい。

- 昨年度の検討時点から大きく方向性が変わりながら現在形にまとまったと認識している。色々な立場の人が集まって会議を開き、合意を取って行くのは日本的な良いところだと思う。特にアメリカのユニオン関連の仕事と比べると、日本は様々な立場がありながらも歩み寄って合意できるのが良いところだ。今後も色々な問題点が出てくることはあると思うが、この業界であればすり合わせを行いながら進んでいけるだろう。
- 「やっとここまで来た」と感じるが、理想からはまだまだ遠い。取組を進めつつ、どのように修正をしていくかが我々の課題であり役割だと思う。
- スタッフを社員として雇用して人材育成に努めてきたが、自社で受け入れられる人数は限界がある。受け入れられなかった人が、フリースタッフになって業界を離れてしまう様子を見て忸怩たる思いも抱いていた。スタッフセンターがそのような人に対しても道を拓く役割を果たしてくれると嬉しい。
- スタッフセンターの主役はスタッフだが、スタッフが映画を作成する環境を整えるのはプロダクションや映画製作者だということも忘れずにいてほしい。スタッフの誇れるスタッフセンターになっていくことを願う。
- この事業を通し、ハラスメント防止や働き方改革に取り組む人々との出会いがあった。そのような人も巻き込みながら進めていけたらと思う。また、電子契約の仕組みを既に積極的に取り入れているプロダクションもある。そのような会社とも連携を取って行きたい。
- 製作側とスタッフ側が話し合うことができたのは非常に良かったと思う。これまでの現場では、なかなか契約を結んでもらえず、裁判所からも「口約束でこんなことをやっているのか」と呆れられることもあった。職種別の契約書についてはまた話し合っていかなければならないが、今回ガイドラインや審査基準に契約書について入ったことは喜ばしい。
- 美術スタッフの製作物が著作物としてみとめられるとよい。
- 日本映画制作適正化機構で推奨する在り方がきちんとした映画の作り方だという認識が広がり、多くの作品もこれを見習うようになってほしい。
- 現場からの声にきちんと対応していくために、事務局体制をさらに強化していくことに注力してほしいと思うし、我々もバックアップしていきたいと思う。
- 今後制度が走り出しても、映適の取組がスタッフの確保や定着のための取組であることを定期的に再確認していきたいと思う。
- 細かな部分は今後修正を重ねていく必要があるだろう。
- まずはここまでこられてよかったと思う。取引や労働環境、ハラスメントへの意識に関して、まずは普通の社会人並みになることを目指していくことが重要である。
- 映適の取組を進めると同時に、映画業界がどのように市場を広げていかも考えていかなければならない。
- 若手や駆け出しの人にとっては、低予算で自主映画を頑張って作るようなことも大事な経験であることは事実である。低予算は映画ではないという線引きの方法は望ましくないと思うので、それは並行して検討をお願いしたい。

3. 日本映画制作適正化機構準備ワーキンググループ（全6回）

（1）第1回検討結果概要（2022年9月21日）

第1回では、互選により本ワーキンググループ座長として映適・代表理事（当時）の浜田毅氏が就任した。また、映連・島谷会長が参加され、全体の進め方のアイディア（審査料の設定やスタッフからの徴収費用、映適の組織体制、スタッフやプロダクションが登録するデータベース、審査本数の見通し、映適の発表時期）を提示いただいた。このアイディアを踏まえつつ、各委員から本ワーキンググループで検討すべき課題について意見が示された。

【議事】

(1) 「会議の概要とスケジュール」(資料1)

(2) 「事業計画書」(資料2)

【意見概要】

(作品認定制度について)

- 映適の認定がインセンティブになるように取り組んでほしい。

(スタッフセンターへの登録について)

- 契約書の締結を嫌がるスタッフについて、スタッフセンターに登録を促すことが課題になるのではないかと。
- 契約書の様式は統一したものがあると望ましい。

(映適の審査について)

- 十分に審査を行う場合、かなりのマンパワーが必要になる。様式などがある程度統一されると審査も効率化できるだろう。
- 日本映画の活力は作品の多様性である。制作の予算が小さい、初監督作品などを育てていかなないと日本の映画業界が衰退してしまう。ガイドラインの中でも、小規模作品は、守れる基準と守れない基準ができることも考えられる。各現場の志で対応している場合もあるため、作品によっては、審査の対象から除外してもらいたい。

(映適の運営費や体制について)

- スタッフセンターのデータベースを用いて、スタッフのマッチングに活用することや、保険商品を販売することなどで多様な収益化を見据えていきたい。
- 審査対象の作品本数の予想も精査していく必要がある。100本あれば映適は自立できると思われる。
- 発足当初はそこまで審査本数がないと思われるが、一定程度経過した後は逆に本数が増える可能性がある。ひとりひとりがマルチタスクしながら対応していく必要がある。

（2）第2回検討結果概要（2022年10月28日）

第2回では、映適の本格稼働に向けて作業ベースに落とした資料を基に、映適・映連・映適審査員など各主体から進捗を確認した。そのうえで、審査機能の課題について阿部氏から

発表いただき、その点について主に議論を行った。

【議事】

- (1) 「作業分担表」
- (2) 「事業計画書（5.1 版）」
- (3) 「審査機能の課題」

【意見概要】

（広報活動について）

- 映適の発表にあわせて用いるポスター案にあわせて、ウェブサイトなども同時に発信してほしい。

（審査の課題について）

- 稼働時間は何かしらの手段で把握することはできないか。
- ポストプロダクションの稼働時間も論点になるのではないか。
- 認定番号をもらえるタイミングについても決めてほしい。映倫の場合には脚本提出時に仮番号が発行される。
- プロダクションがスタッフとの契約や製作委員会の契約について提出することは難しいと感じる。
- 提出書類が多すぎることは避けてほしい。
- 審査料はどの程度にするか決めてほしい。

（3）第3回検討結果概要（2022年11月21日）

第3回では、10月14日に映適の臨時総会が開催され、同団体の理事長として映連・島谷会長が着任したこと、所在地の変更がなされたことが発表され、11月10日に登記変更・定款変更がされたことが説明された。

また、映適の認定制度に関するロゴや広報ポスターに関する意見交換を行うとともに、第2回認定制度検証委員会を見据えて協約・ガイドライン・審査規程集について議論を行った。

【議事】

- (1) 「作業分担表」
- (2) 「各種検討項目概要」
- (3) 協約・ガイドライン・規定集

【意見概要】

（広報について）

- ポスターに登場する人物、特に高所作業をしているイラストは、実際の安全管理上の基準をクリアしたものにしてほしい。

（協約における審査対象作品について）

- 特定の金額を設定すると、その金額前後に張り付いてしまう可能性がある。
- 独立プロダクションの場合には、製作費が1億円以上の作品は、10本未満ではないか。
- 日本芸術文化振興会の補助金などの区分にあわせて、審査料や審査対象作品を選定するのはどうか。
- 第4条の「きわめて芸術性が高い作品」とあるが、判断が難しいのではないか。

- 映倫では、上映がワンスクリーンのみや 100 回以内の場合には審査料を減額している。このような基準も考えられるのではないか。

(ガイドラインについて)

- 実証ではプロダクションのみ、本番ではプリプロダクション・ポストプロダクションが含まれると理解している。特にポストプロダクションについては詳細が決まっていないため、検討していく必要がある。
- 映連案が反映された形でガイドラインが修正されていることは確認できた。ただし、撮影時間のカウントについて全員が動き出す時間とすることも考えられる。
- 13 時間を上限とするのではなく、平均 13 時間とした場合、どのような場合にインターバルを設けるのか混乱しないだろうか。
- 平均 13 時間とすると、13 時間毎日働いてもよいというメッセージになってしまわないだろうか。現場で働いている人が健康的に働けることが趣旨にあるため、その趣旨に立ち返って検討すべきではないだろうか。
- 平均の単位は 1 週間などに限定することはできないか。

※上記の協約・ガイドラインについて第 2 回認定制度検証委員会に諮ることを確認した。

(映適の運営費用について)

- 審査料、スタッフの利用料、協賛会費の 3 つの柱となる。スタッフの利用料の回収方法については、弁護士なども確認すべきではないか。
- 協賛金の集め方については、映連内でも検討中となっている。

(4) 第 4 回検討結果概要 (2022 年 12 月 23 日)

第 4 回では、映連から映適への出向者についての案内、賛助金の回収状況、広報ポスター等の修正結果について紹介があった。また、実務者会議で詳細が検討されていく中で、本ワーキンググループも進捗を共有する場として引き続き開催されることとなった。

【議事】

- (1) 「作業分担表」
- (2) 第 2 回認定制度検証委員会の議論
- (3) システム利用コストの議論
- (4) 2023 年 1 月末発表関連について

【意見概要】

(広報について)

- ウェブサイトにも認定マークやリリース本文など他の広報手段と連動していくべきではないか。
- ※12/26 までにウェブサイトへの意見がある場合には事務局まで連絡することとなった。

(実務者会議開催期間の本ワーキンググループの位置づけ)

- 2 月 1 日の次回 WG は進捗確認の観点から実施することとなった。

(組織構成について)

- 社員構成については現状のままでよい。映適理事会で検討してほしい。

(ガイドライン等について)

- 審査対象の作品ではないからといって、ガイドラインを無視してよいことにならないと理解している。
- 映連・日映協にも所属していない作品も多いため、これらの作品にどのようにアプローチしていくかは考えていく必要がある。映連は国内の大手メジャー4社で構成され、日映協は事業協同組合であるため、中小企業でないと参加できない。その間にある映画製作者もおり、さらには日映協に所属しない小規模なプロダクションも多数ある。
- 幹事会社への働きかけと、スタッフセンターの機能充実が肝になるだろう。
- 作品認定制度に参加するとスタッフが守られているという認識が共有されることが目指される場所である。そうすればスタッフセンターへの登録にもつながっていくだろう。
- 予算額に関わらずフリーのスタッフは様々な作人に参加するため、予算の違いで審査の対象になるか否かはスタッフの目にどのように映るのか考える必要がある。将来的には全作品対象にすべきだ。
- 予算額が小さい作品は、未来の映画人を育てている作品でもある。日本映画の最大の特徴は多様性であり、現状は独立プロダクションが担っている。それを守る意味でも、審査対象外の作品は必要ではないか。
- インターシップの学生にアンケートをとったところ、現状の映画の制作現場は働き方が厳しいと感じているようだ。
- 映適のように撮影時間を制限する考え方について、フィルムコミッションの感触は非常に良かった。

(スタッフセンターの運営について)

- スモールスタートは重要だが、必要な事業は何で、その事業を行うためにはいくら必要なのかという発想も必要だ。
- とくにハラスメント対応は社会的な要請も強いので充実していく必要があるだろう。これらは実務者会議で詳細を詰めていく必要がある。

(5) 第5回検討結果概要 (2023年2月1日)

第5回では、実務者会議の経過報告として合意の状況や審査内容の実証から4月以降の運用についての変更点について説明があった。また、映適の事務局長として亀井氏が着任し、同氏が映連・華頂氏に代わり委員に就任した。映適の発表を1月末から3月末に延期したことから、変更したターゲットにあわせた準備について議論を行った。

【議事】

- (1) 「作業分担表」
- (2) 実務者会議の中間報告
- (3) 映適の発表について

【意見概要】

(作品認定制度について)

- 正論を前提としてルールを作っていると認識しているが、どこまで撮影現場で実効性を持たせることが可能なのかについては、今後議論があってもよいだろう。

- すべての作品について網をかけられるように、審査の免除作品はなくし、審査料の免除や減額といった形で対応したほうが外からの見え方としては望ましいのではないか。
- 審査に係る書面を出すこと自体は免除しないほうがよいのではないか。
- 商業ベースではリクープできない作品は新人育成という役割を担っており、独立プロダクションの役割である。
- 審査免除の基準は、予定しているスクリーン数などとするとも考えられるのではないか。

(スタッフセンターについて)

- スタッフセンター機能があつての映適だと思う。スタッフセンター機能の検討にあたっては、スタッフが働きやすい環境整備に寄与するようなサービスが提供できるようにしてほしい。
- スタッフのスキル向上についても考えることが望ましい。
- スタッフセンターの原資についての考え方についても実務者会議で議論を継続していきたい。

(実務者会議について)

- 実務者会議を通じて、合意したと認識した事項について、前提や解釈が異なっている場合があつたことも確認できた。その認識のすり合わせができたことに大きな意義があると思った。
- 映画製作者とプロダクションの間における契約書ひな形の合意や、審査対象の適用除外作品についての議論を進めていく必要がある。

(6) 第6回検討結果概要 (2023年3月3日)

第6回では、実務者会議の合意事項について説明があつた。ガイドラインについても確認を行い表現の調整を行った。

【議事】

- (1) 「作業分担表」
- (2) 実務者会議の報告
- (3) 報告書骨子について
- (4) 意見交換

【意見概要】

(映適の発表について)

- 実施日程などやそれまでの準備について映適事務局から説明があつた。
- 各作業を進めていた担当者から進捗状況の説明があつた。

(ガイドラインについて)

- 実務者会議と表現が一致していない箇所があるため、完全に一致させた方がよいだろう。そのうえで、内規ではわかりやすいように書き換えるようにするとよい。
- ポスプロ・プリプロについては実態の把握の困難さから実証の対象とはならなかったが、実施に運用しながら検討していくことになるだろう。
- ガイドラインを通じて、書面を正しく公布し、現場を守るというメッセージが打ち出せることが重要である。

(映画製作者-制作会社間の標準契約書について)

- 標準契約書が合意に至ったことが報告された。

(その他)

- 実務者会議で定まったことも多く、その意味では安心している。

4. 実務者会議（全 12 回）

（1）検討経緯

第 2 回認定制度検証委員会において、協約・ガイドライン及びスタッフセンターの運営に関して合意を十分にはかるために、実務者会議を設置し、そこで詳細な検討を行うこととなった。

実務者会議は、映連ならびに日映協の加盟各社、各職能団体が参加した。各団体に加盟しておらず中立的な立場であること、本調査でも過年度より委員を務めている日活株式会社・佐藤直樹氏がファシリテーターを務めることとなった。

また、同氏からは、実務者会議の進行にあたっては、①「ガイドラインを遵守するためのルール作り」であって、個社の利益に配慮する発言は認めないこと、②会議の進捗は責任をもって各関係主体に報告するため、議事進行は一任してほしいこと、③特定の条件を掲示して、その条件通りにならない場合には合意しないという議論は認めないという 3 つのルールを提示し、参加者はこれに合意して本会議を進めることとなった。

(2) 実務者会議の検討スケジュール及び検討内容、合意事項

実務者会議では、ガイドライン・協約や、スタッフセンターの機能について検討した。実務者会議を通じて合意された内容を踏まえて、認定制度検証委員会、スタッフセンター部門検討委員会、日本映画制作適正化機構準備ワーキンググループそれぞれに報告することとなった。

図表 23 実務者会議の検討スケジュール

回数	日程	検討内容	合意事項
第1回	2023年 1月13日	<ul style="list-style-type: none"> ■作業・撮影時間 ● 作業・撮影時間は1日あたり13時間（準備・撤収・休憩・食事含む） ● 開始時間は出発地への集合時間とし、終了時間は出発地へ帰着した時間とする 	<ul style="list-style-type: none"> ■作業・撮影時間 ● すべてのスタッフの作業・撮影時間は、1日あたり13時間（準備・撤収・休憩・食事含む）以内とする。 ● なお、準備と撤収にかかる時間は、みなし1時間+1時間＝合計2時間とし、撮影時間は「撮影の用意スタート（撮影開始）から最終カットOK（撮影終了）までの11時間以内」を遵守するものとする。 ■以下の点を今後のアジェンダに追加することとなった。 ● 日映協より提案のあった1億円以下作品の認定除外の件 ● 認定マークのプロセスについて ● プリプロ、ポストプロの作業時間について
第2回	2023年 1月17日	<ul style="list-style-type: none"> ■作業・撮影時間（第1回からの継続議論） ● 13時間ルールを遵守するための管理・オペレーションについて ● 作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えた場合の、翌日の作業・撮影開始時間までのインターバル（10時間以上）について ■作業・撮影時間（映連提案改訂ルール案の件） ● 作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えた場合 → 1日13時間×1カ月に費やしたトータルの作業・撮影時間を撮影日数で平均し、1日あたりの時間が13時間を超えないようにする ■プリプロ、ポストプロの作業時間について 	<ul style="list-style-type: none"> ■ガイドラインにおける作業・撮影時間の定義（下線部を修正） ● すべてのスタッフの作業・撮影時間は、1日あたり13時間（準備・撤収・休憩・食事含む）以内とする。 ● なお、準備と撤収にかかる時間は、みなし1時間+1時間＝合計2時間とし、撮影時間は「<u>段取り開始</u>から最終カットOK（撮影終了）までの11時間以内」を遵守するものとする。 ■13時間を超える場合のインターバルの設置 ● 13時間を超える場合には、翌日の準備までの間、10時間以上のインターバルを設ける。

回数	日程	検討内容	合意事項
第3回	2023年 1月19日	<ul style="list-style-type: none"> ■作業・撮影時間（映連提案改訂ルール案の件） ● 作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えた場合 → 1日13時間×1カ月に費やしたトータルの作業・撮影時間を撮影日数で平均し、1日あたりの時間が13時間を超えないようにスケジュールを組むことも可能とする。 ● 撮影期間が1カ月以内の場合には全撮影期間で平均する。 ■休日・休憩食事（映連提案改訂ルール案の件） ● 1週間に少なくとも週1日の撮休日を確保する。それに加え、2週間に1日の完全休養日を確保する。 ● 1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は、その日数を平均して30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。 ■プリプロ、ポストプロの作業時間について ■作業・撮影時間（第2回会議での議論の確認） ● 13時間ルールを遵守するための管理・オペレーションについて 	<ul style="list-style-type: none"> ■作業・撮影時間（映連提案改訂ルール案の件） ● 作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えることも可能とする。その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設けること。（平均の記載を削除） ■休日・休憩食事（映連提案改訂ルール案の件） ● 1週間に少なくとも週1日の撮休日を確保する。それに加え、2週間に1日の完全休養日を確保する。 ● 1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は、休憩・食事を1回以上確保する。（平均の記載を削除）
第4回	2023年 1月25日	<ul style="list-style-type: none"> ■プリプロ、ポストプロの作業時間について ■作業・撮影時間の13時間ルールを遵守するための管理・オペレーションについて ■認定マークのプロセスについて 	<ul style="list-style-type: none"> ■プリプロ、ポストプロの作業時間について ● プリプロ、ポストプロの作業時間については、作業開始から作業終了まで1日あたり13時間以内とする。 ● 13時間を超えた場合のインターバル、休日・休憩食事については作業・撮影時間のルールと同様とする。 ■作業・撮影時間の13時間ルール遵守を担保する審査について ● 「申請者の自己申告のみで審査実施」「フリーランスの通報・相談により、第三者委員会が調査・協議・指導を実施」とする。 ● 事前・事後申請時の提出書類：チェックシート（事前・事後）、総合スケジュール（事前）、撮影日報（事後）、スタッフ表（事前・事後） ● 撮影日報にはプロダクションとメインスタッフの1人が署名する。

回数	日程	検討内容	合意事項
第5回	2023年 1月26日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 作業・撮影時間の13時間ルールを遵守するための管理・オペレーションについて ■ 認定マークのプロセスについて ■ 安全管理について ■ ハラスメントについて 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 作業・撮影時間の13時間ルールを遵守するための管理・オペレーションについて ※以下をガイドラインに記載する ● 各パートの責任者が、それぞれの助手を含めたフリーランスの実態を掌握し、制作プロダクションに報告する。 ● その記録は制作プロダクションが基本的に保管・管理する（同じ記録を職能団体が保管することもできる）。 ■ 認定マークのプロセスについて ● 事後申請は、撮影終了時（事後申請①）、ポストプロ終了時（事後申請②）の2段階で審査する（「事後申請①」で問題なければ「映適マーク仮発番」となる）。 ● 審査期間中に疑義が生じた場合は第三者委員会が判断する。映適マーク発行後の相談・通報については第三者委員会が精査し、場合によっては認定を取り消す。
第6回	2023年 1月30日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全管理について ■ ハラスメントについて 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全管理について ■ ハラスメントについて ● 制作現場にコンプライアンスの責任者を置く ● 映適としてのハラスメントのガイドラインを策定する ● 安全管理、ハラスメントの研修・セミナーにつき、推奨する業者等の見解を事務局から出す ● コンプライアンス委員会のメンバーや、リスクコンサルの起用について事務局で検討する
第7回	2023年 2月7日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 申請除外対象について（日映協からの提案） ■ 認定制度を広く活用してもらうために 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 申請除外対象について（日映協からの提案） ● 申請対象作品を、① 制作費1億円（税抜）超 ② 制作費1億円（税抜）以下 ③ 制作費5000万円（税抜）以下 に分け、②、③は段階的に申請料を軽減する ● また、②、③については申請書類を簡素化することも検討する ● ②、③は、申請そのものの対象外にするのではなく、申請は行う

回数	日程	検討内容	合意事項
第 8 回	2023 年 2 月 9 日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 申請除外対象について（日映協からの提案） ■ 安全管理、ハラスメントについて（第 6 回の続き） ■ スタッフセンターの在り方 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 申請除外対象について（日映協からの提案）※下線部が追加 ● 申請対象作品を、 <ul style="list-style-type: none"> ① 制作費 1 億円（税抜）超 ② 制作費 1 億円（税抜）以下 ③ 制作費 5000 万円（税抜）以下 に分け、②、③は段階的に申請料を軽減する ● また、②、③については申請書類を簡素化することも検討する ● ②、③は、申請そのものの対象外にするのではなく、申請は行う<u>但し、経過措置として 1 億円（税抜）以下の作品についての申請は任意とする</u> ■ 安全管理、ハラスメントについて <ul style="list-style-type: none"> ● 作品毎の制作現場にハラスメント防止責任者を置く。基本的にはプロデューサーがハラスメント防止責任者となる。 ● ハラスメントの相談窓口は以下とする： <ul style="list-style-type: none"> ① ハラスメント防止責任者が兼務（現場で解決） ② 映適がリスクコンサルを起用して設置する外部窓口（現場で解決できない場合） ● 安全管理については別途事務局より提案
第 9 回	2023 年 2 月 16 日	■ 機構運営費用の原資の件（審査、スタッフセンター）	（検討継続）
第 10 回	2023 年 2 月 17 日	■ 機構運営費用の原資の件（審査、スタッフセンター）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 機構運営費用の原資の件（審査、スタッフセンター） ● フリーランスがスタッフセンターに登録する際に登録料を徴収 <ul style="list-style-type: none"> ● 映職連加盟者は登録料 3 年間無料 ● 映職連非加盟者は登録料 1 年間無料 ● 作品毎にスタッフ人件費（プロダクションとフリーランスとの契約上の契約金額）の 1%を、スタッフセンターのフィーとして、プロダクションが代理徴収する （プロダクションが代理徴収することにつき、フリーランスに事前説明し、合意を得ることが前提）

回数	日程	検討内容	合意事項
第11回	2023年 2月21日	■ 機構運営費用の原資の件（審査、スタッフセンター）	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランスがスタッフセンターに登録する際に登録料を徴収（下線部が変更） <ul style="list-style-type: none"> ● 映職連加盟者は登録料3年間無料（<u>2023年4月1日～2026年3月31日</u>） ● 映職連非加盟者は登録料1年間無料（<u>2023年4月1日～2024年3月31日</u>） ● 作品毎にスタッフ人件費（フリーランスの契約金額）の1%を、スタッフセンターのフィーとして、プロダクションが代理徴収する（プロダクションが代理徴収することにつき、フリーランスに事前説明し、合意を得ることが前提）
第12回	2023年 2月22日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 機構運営費用の原資の件（審査、スタッフセンター）（続き） ■ 制作会社＝フリーランス間契約の件 	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランスがスタッフセンターに登録する際に登録料を徴収（下線部が変更） <ul style="list-style-type: none"> ● 映職連加盟者は登録料3年間無料（<u>2023年4月1日～2026年3月31日</u>） ● 映職連非加盟者も登録料3年間無料（<u>2023年4月1日～2026年3月31日</u>） ■ 制作会社＝フリーランス間契約の件 ● 「映像スタッフの制作・技術等に関する発注書（案）」（電子発注用、及び紙発注用）を配布し、確認

第6章 合意事項

1. 作品認定制度ならびに協約・ガイドライン等に関する事項

(1) 合意事項に関わる各書面について

本調査の各検討委員会・ワーキンググループ・実務者会議での検討結果を踏まえて、様々なルール等について合意をした。これらの結果は、協約・ガイドラインに反映される。

合意に関する書面は、「ガイドライン」、「協約」、「認定基準」、「申請・審査方法」で構成され、それぞれの役割は以下のとおりである。「ガイドライン」及び「協約」は映画製作者、制作会社（プロダクション）及びフリーランスにより構成される職能団体によって定められ、認定制度にかかる「認定基準」や「認定制度の運営要綱」は映画製作者、制作会社（プロダクション）およびフリーランスにより構成される職能団体の助言等を基に映適が定める。

図表 24 書面の構成と内容・役割について

書面		内容・役割
ガイドライン		<ul style="list-style-type: none"> ● 目的や考え方を定める。 ● 適正な取引や映画制作現場等のルールを定める。
協約		映画製作者（製作委員会）と制作会社、フリーランスは <ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインに定める取引や映画制作現場等がルール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。
作品認定制度	審査綱領	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
	審査方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 審査の基本姿勢・審査の方針 ● 審査の実施 ● 不服の申し立てと再審査 ● 認定書の発行 ● 見解・勧告 ● 改訂
	審査基準	<ul style="list-style-type: none"> ● 審査項目 ● 見直しの規定

(2) 映画制作の適正化の定義

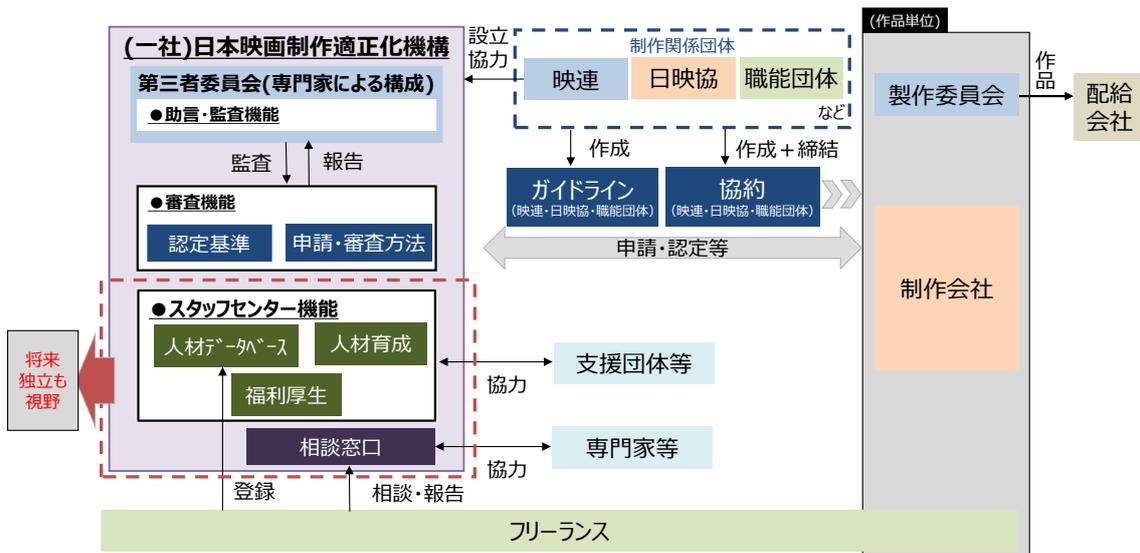
映画制作現場の適正化の定義は以下のとおりである。

- 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) 各主体の関係性

制作関係主体(映連、日映協、各職能団体など)によって本ガイドラインが作成される。また、このガイドラインを同意する旨、協約を締結する。映適は、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する。

図表 25 各主体の関係性について



(4) スタッフの独立性について

本ガイドラインにおいて、作品認定を受ける作品の制作に携わるスタッフのうち、業務委託契約を結ぶ個人は、その業務の発注者等による指揮命令下にあるのではなく、委託内容となる個々の業務の役割を自らの判断において遂行する。

映画制作現場においてなされる各種のコミュニケーションは、創造的な成果物の制作に関する、個々のスタッフの役割に基づく意見交換に留まり、担当業務における個別の作業に関する最終的な判断は、当該業務の担当者の判断に基づくものである。

(5) フォローアップならびに評価の期日

本ガイドラインは、2023年4月より2026年3月までの3年間有効とする。ただし、期間満了までの間に、本ガイドラインの策定関係者のいずれかより改定の申し出がないときには、本ガイドラインと同一条件でさらに3年間継続し、以降も同様とする。改定の申し出があった場合には、相手方は協議に対して誠実に対応する義務を負う。

(6) 認定制度の対象となる作品について

本ガイドラインに従って認定を受ける作品は、本ガイドラインの趣旨に賛同したすべての作品である。

ただし、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を除く。

(7) 適正化に関するルール

適正化に関するルールとして、以下の事項が合意された。

■映画製作者（製作委員会）-制作会社間の取引

①契約書

契約内容に、映画製作者（製作委員会）と制作会社の間における役割分担、予算の取り決めを明記する。

②予算

1) 予算の透明化と必要な間接費の記載

予算は、可能な限り透明化を図る。具体的には、コストマークアップ方式による予算作成や必要な間接費（制作会社の取り分）を明記したうえで、映画製作者と制作会社は協議する。

2) アバブ・ビロウの費目の明記

予算の分担が映画製作者と制作会社間で生じるときには、アバブ (above)、ビロウ (below) に含まれる費目を明記する。

3) 緊急事態が生じた場合の取り決めの明記

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）が生じた場合の取り決めをあらかじめ契約書に明記する。

4) 当初予算を超過した場合の取り決め

当初予算を超過した場合の規定が明確に定められ、制作会社の責に帰さない場合には、映画製作者が追加予算を負担する。

5) 保険等の加入の推奨

緊急事態をはじめとした想定されるリスクに対応するため、これらにより発生する損害を補てんする保険等に加入することを推奨する。

■制作会社-フリーランス間の取引

③契約書・発注書

1) 契約書・発注書の交付及び交付時期

すべてのスタッフ（社員・俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書又は発注書を交付する。

2)契約書・発注書の記載内容

契約書及び発注書には、少なくとも契約期間、業務内容、金額、支払日・支払方法、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する。映適によって提供されるサービスを介して電子的に締結されることを推奨する。

■映画制作現場のルール

④作業・撮影時間

1)作業・撮影時間の定義

すべてのスタッフの作業・撮影時間は1日あたり13時間（準備・撤収、休憩・食事を含む）以内とする。

なお、準備と撤収にかかる時間は、みなし1時間+1時間=合計2時間とし、撮影時間は「段取り開始（リハーサル）から最終カットOK（撮影終了）までの11時間以内」を遵守するものとする。

2)13時間を超える場合のインターバルの確保

作業・撮影時間が13時間を超える場合には、10時間以上のインターバルを設けること。

3)プリプロダクション及びポストプロダクションの扱い

プリプロダクション及びポストプロダクションにおいては、1日あたり13時間（準備・撤収、休憩・食事を含む）以内とする。13時間を超える場合のインターバルについては、「2)13時間を超える場合のインターバルの確保」に準じる。

⑤休日

1)休日の定義

休日とは、撮休日と完全休養日を指す。

2)休日の設定

週に少なくとも1日は撮休日を確保する。それに加え、2週間に1日の完全休養日を確保する。

⑥休憩・食事

1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は、30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。

⑦スケジュール

1)スケジュールの作成

④作業・撮影時間、⑤休日、⑥休憩・食事が達成できるように準備・撮影等のスケジュールを組む。

2)時間遵守に向けた各主体の協力

④作業・撮影時間、⑤休日、⑥休憩・食事が達成できるように制作会社と監督、技師をはじめ各部署は、協力してスケジュールを適宜見直し、これらを達成できるように映画制作現場を管理する。技師（各パート責任者）は、助手の状況を記録し、制作会社に報告する。制作会社はその記録を保管・管理する。なお、その記録は職能団体等が保管することもできる。

⑧安全管理

映画製作者は、安全管理に関する相談を受けられる体制を構築する。また、安全管理に関する研修（それに準ずる研修を含む）を受講したスタッフを配置する。この相談窓口は、⑨のハラスメントの相談窓口と兼ねることができる。

安全管理についてはプロデューサーが責任を持ち、安全な環境を確保するように努めるとともに、万一トラブルがあった場合にはその解決に努める。安全管理の確保の方法は、最新版の「映画制作現場における安全管理ガイドライン」に準拠し、最新版のガイドラインは、映適のウェブサイトに掲示されるものとする。

⑨ハラスメント

映画製作者は、ハラスメントに関する相談を受けられる体制を構築する。また、各種ハラスメントに関する研修（それに準ずる研修を含む）を受講したスタッフを配置する。この相談窓口は、⑧の安全管理の相談窓口と兼ねることができる。

ハラスメントの防止についてはプロデューサーが責任を持ち、可能な限り解決するように努め、現場での解決が困難な場合には映適に相談するなど第三者による解決方法を活用する。ハラスメントの防止にあたっては、最新版の「映画制作現場におけるハラスメント防止ガイドライン」に準拠し、最新版のガイドラインは、映適のウェブサイトに掲示されるものとする。

（8）標準契約書等について

映画製作者-制作会社との標準契約書ならびに制作会社-フリーランスとの契約書（発注書）ひな形についてもそれぞれ検討し、参考資料に添付した。

2. スタッフセンター運営に関する事項

スタッフセンターに関する合意事項については以下のとおりである。映適の収益や事業計画についても議論がなされたが、個別の団体の運営にかかわる点であるため、これらについては本報告書では扱わず、全体の運営方針に限定することとした。

(1) 事業の骨子と検討事項

スタッフセンターの事業として、以下の1～8をたてて、特に先行して検討を進める必要がある1・3・4・6について扱った。

図表 26 事業概要

事業	概要
1. 会員登録★	「スタッフ」と「プロダクション」を対象とした会員登録制度を構築し、映画制作に係る情報（スタッフ情報、作品情報）データベースとして運用する。
2. 作品認定制度のガイドライン順守支援	作品認定制度にて制定されたガイドラインの順守について、スタッフセンターの立場から適宜フォローを行う。
3. フリーランスとプロダクション間の契約管理★	作品認定制度のガイドラインに対応した契約書の雛形を作成し、フリーランススタッフ及びプロダクション間の契約書締結の支援を行う。
4. 各種ハラスメント対応、相談窓口★	各種ハラスメントに関する相談窓口や、心身の健康維持に関する相談窓口を設置する。
5. 保険窓口	当法人が団体として契約窓口となることで、登録スタッフに対して有利な条件での保険加入を斡旋する。
6. 人材育成★	若手育成のためのインターン制度や各種セミナー等の開催により、映画産業界を担う人材の育成を行う。
7. 政府系補助金事業の管理窓口	政府系補助金事業等に関する情報の集約・提供のほか、場合によっては当法人が契約窓口となる。
8. 情報共有	有料にて、掲示板利用、人材募集案内、制作ラインナップのスケジュール情報提供等の追加サービスを行う。

(2) 1. 会員登録及び3. 契約管理

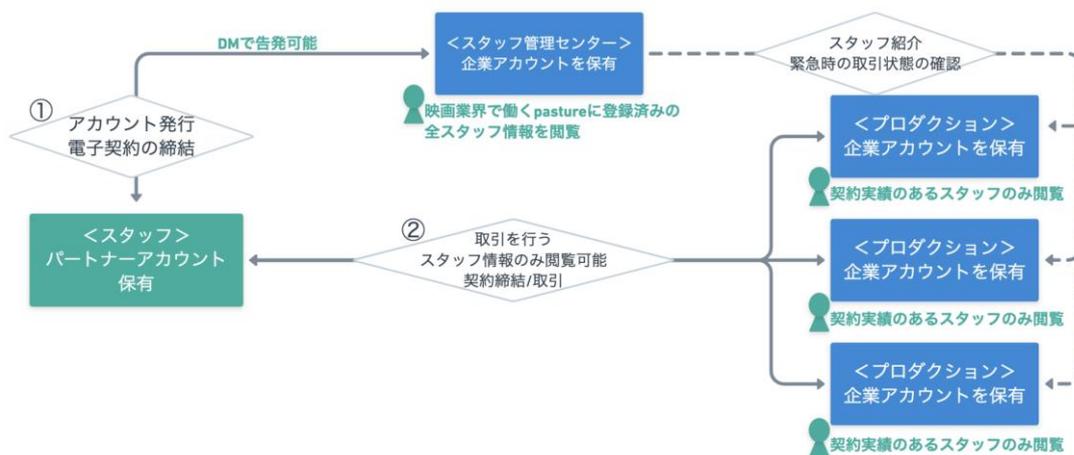
①システム概要

会員登録及び契約管理のシステムとして、既に各業界において活用されているエン・ジャパン株式会社「EN pasture」のシステムを、映画業界に合う形にアレンジして使用することとなった。なお、当面は会員登録と契約管理が主な用途とするが、将来的には情報提供ツールとしての役割も期待される（8. 情報共有）。

利用の全体イメージは下記の通りである。

図表 27 エン・ジャパン株式会社「EN pasture」のシステム

スタッフセンターとプロダクションが企業アカウントを保有し スタッフ情報を管理運用する体制を構築可能



資料) エン・ジャパン株式会社「EN pasture」ご提案資料（第3回検討委員会資料）より抜粋

本システムの利用によって、スタッフセンターはスタッフやプロダクションの管理、スタッフは各企業との取引実績を閲覧できることに加え、スタッフセンターへの連絡も容易にとりやすくなること、プロダクションはスタッフとの契約を管理が容易になる。その他、スタッフ・プロダクションにとっては、本システムの導入によって各種法制度（インボイス制度や下請法、電子帳簿保存法等）や取引負荷の軽減にも寄与できることが期待される。

②登録が可能なスタッフ・プロダクション

スタッフセンターへの登録が可能となるスタッフは、あらゆる映像関連のスタッフ（フリーランス、会社所属、契約者等を問わない）が対象となる。

スタッフセンターへの登録が可能となるプロダクションは、作品認定制度対象作品を制作するプロダクション及び映適の提供するサービスを活用しようとするプロダクションと

なる。作品認定制度対象作品を制作するスタッフとプロダクションの間での契約は、本システムを通じて契約することが推奨される。

③スタッフセンターの運営費用の徴収

スタッフセンターの運営費用は、登録料（2023年4月1日～2026年3月31日[3年間]は無料、金額未定）及び業務時に「スタッフセンター運営費」としてスタッフの報酬のうち1%（プロダクションによる代理徴収 ※十分な説明の上徴収する）から賄われる。

スタッフセンター運営費を支払う対象者はフリースタッフ全員となるが、代理徴収は合意が必要であり、スタッフからの支払いは任意となる。なお、法人所属のフリースタッフは協賛金等を通じて運営費が賄われることを想定する。

④一般会員資格について

一般会員資格は、スタッフがデータベースへの登録及び登録料を支払うことで得られる。スタッフセンターの運営費を支払うことでスタッフは、スタッフセンターの各種サービス等が受けられることが想定される。ただし、ハラスメント相談窓口は非会員でも対象となる。

また、一部の有料サービス（保険等）は上記に加えて追加支払いにより可能となることが想定される。

加えて、映画業界に関心がある学生・社会人が登録できる仕組みについては継続的に検討していく。

なお、仮に映画業界を引退する場合には、個人情報保護法等に基づき、映適に申請することでスタッフ情報を削除することは可能となっている。

⑤制作会社-フリーランス間での電子契約の位置づけ等

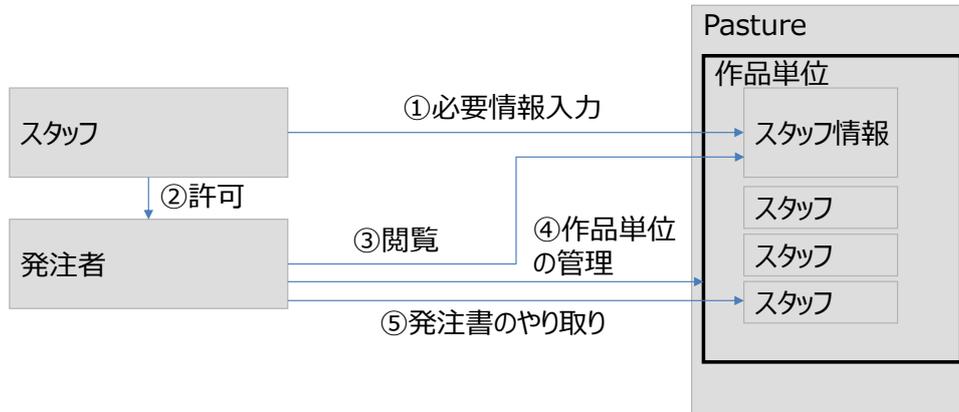
本システム上で管理する契約・発注書面は、ガイドラインや作品認定制度の審査方針等も踏まえると以下のとおり整理される。

電子契約のひな形の利用はピロウのスタッフが対象となるものであり、推奨の規定となる。制作会社-フリーランス間の規程などはデフォルトの設定として推奨の規定が表示されることが想定されるが、別紙書面等で修正可能となる。

ただし、作品認定制度により認定を得るためには①契約書面の交付（認定を得るためには電子書面（推奨）あるいは紙での交付は必要）、②定められた項目（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）の記載は必須となる。このため、電子契約のひな形のほか、別途紙での交付のためのひな形も映適で準備して交付する。

なお、電子契約のフローの概要は以下の通りとなる。

図表 28 電子契約のフロー

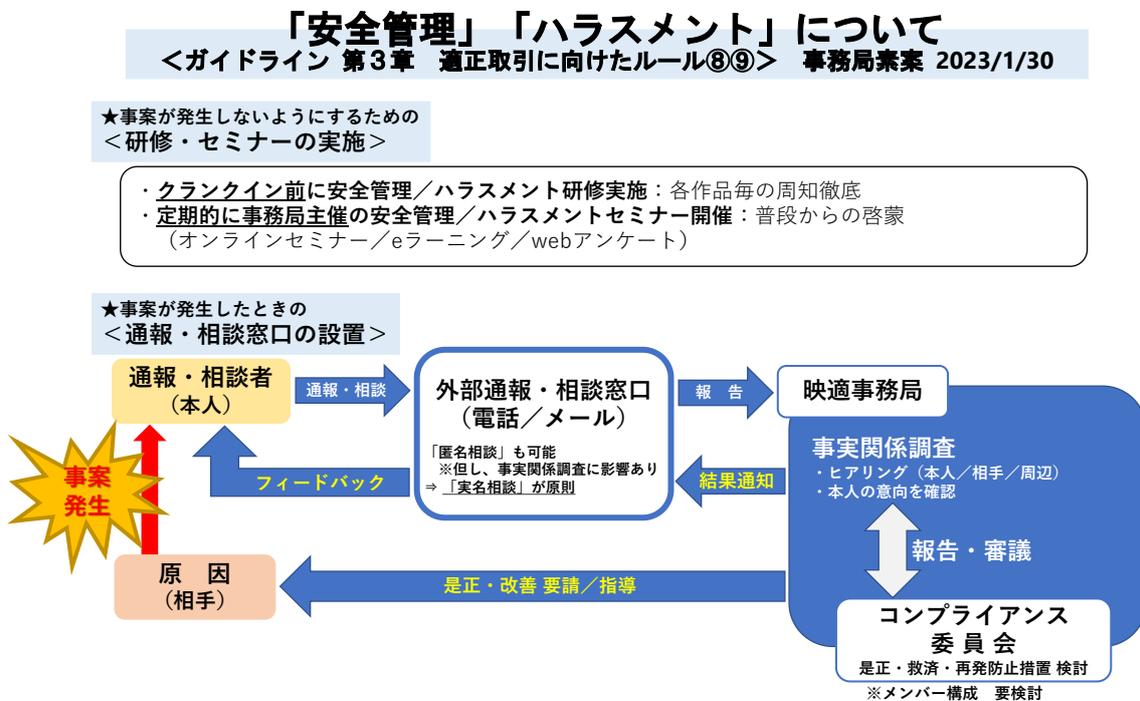


(3) 4. 各種ハラスメント対応、相談窓口

本機構が外部通報・相談窓口を設置し、通報に対してコンプライアンス委員会を設置し、制作現場における各種ハラスメントに対する相談窓口を設置する。また、研修・セミナーの充実をはかるとともにハラスメントガイドラインを策定し、現場の対応も促す。

また、ハラスメントのガイドライン及び安全管理ガイドラインの最新版は、映適のウェブサイト等で公表予定となる。

図表 29 ハラスメント対策の構造



資料) 映適事務局提供資料

(4) 6. 人材育成（セミナー）

以下のようなセミナーを運営、開催する。なお、一部のセミナーは有料とする場合もある。その他、スタッフの声を聴く機会を設け、要望のあったテーマについてセミナー等を開催する。なお、特定の技能・技術に関するセミナーはすでに職能団体において取り組まれているため、本機構では映画制作関係者に共通して役立つ内容のセミナーを企画する。

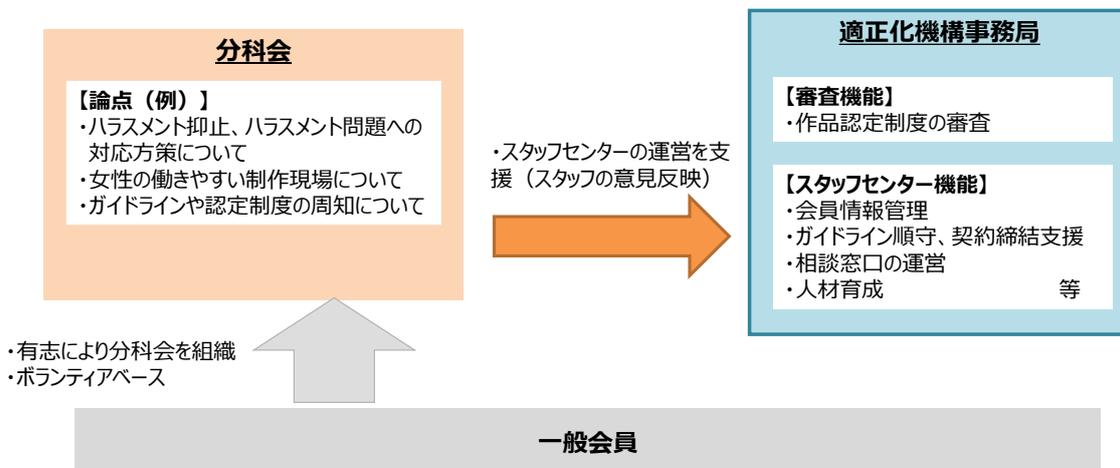
図表 30 セミナーのイメージ

テーマ	具体的な内容例
適正化機構について	<ul style="list-style-type: none"> ● 「適正化」とは何か？の認識共有 ● 映適で目指す映画制作現場の在り方 ● 工程管理や予算管理に活用できるシステムやツールの紹介
法律・税務	<ul style="list-style-type: none"> ● 法律・税務関連講習（契約書の読み方、確定申告の方法） ● 社会保障に関する講習（健康保険や労災保険について）
ハラスメント防止	<ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント講習（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）
マネジメント関連	<ul style="list-style-type: none"> ● コーチング講習（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） ● ストレスマネジメント講習
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全管理に関する講習（映画制作現場での事故発生状況、危険が生じやすいポイント等の確認） ● 新型コロナウイルス感染拡大防止策等に関する情報提供

(5) その他：分科会の設置

スタッフセンターの運営を支援するため（スタッフの意見を反映させるため）、一般会員の中から有志により分科会メンバーを組織し、下図に示すような論点について検討を行う。なお、当面はボランティアベースで分科会への参加者を募ることを想定する。

図表 31 分科会



第7章 おわりに

令和元年度に実施した映画制作現場実態調査においては、フリーランスの取引・就業環境をめぐる様々な課題が浮き彫りとなり、具体的な取組の方向性として、デジタルツールの導入、人材育成等を含む制作現場の適正化の2点にまとめられた。その後、令和2年度には、「映画制作現場の適正化に向けた調査」が実施され、映連・日映協・職能団体の協力を得て実証事業にかかる合意事項を定めた。この合意にそって、令和3年度及び本年度調査において実証事業が実施されるとともに、会議を通じて「映像制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン」、協約及び映適の運営方法等について合意に至ることができた。また、令和4年度内に映適が設立され、令和5年度からの本格稼働に向けて準備が進められたところである。この一連の検討には、多くの映画関係者が関わり、合意に至ることができた。改めて関係者にこの場を借りて御礼申し上げたい。

しかし、映画制作現場の適正化に向けては、映画製作者・制作会社・フリーランスのそれぞれの協力無くしては達成できない。それは、「映像制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン」で定めたルールの達成や、映適の持続的な運営は当然のこととして、これらに留まらない協力関係の構築が必要である。映画制作に関わる人は非常に広範であり、多くの映画制作の関係者により一連の検討が進められたとはいえ、映画制作にかかわる人々の一部に過ぎない。また、映画は作品ごとに特性が異なり、一つとして同じ作品はないことから、本実証では明らかにできなかった新たな課題も現れてくる可能性があるだろう。映画に関わるすべての人が安心して働ける未来を目指し、映画製作者・制作会社・フリーランスが継続的な協力関係を構築して映画制作現場の適正化に向けて取り組んでほしい。

映画制作現場の適正化を通じて、日本の映画製作が持続的、永続的なものとなり、日本映画が国内に留まらず、より多くの世界の映画ファンに愛される作品を生み出し続けていくことを望み、本報告書を締めくくりたい。

委員名簿

認定制度検証委員会 委員名簿 (50 音順)	
阿部 勉	制作現場の適正化に向けた作品認定制度 審査員
遠藤 学	東宝株式会社 映画企画部 映画製作室 室長
長田 達也	日本映画テレビ照明協会 副会長
小畑 良治	日活株式会社 経営企画室 事業開発担当
古賀 俊輔	株式会社ザフル 代表取締役 (協同組合 日本映画製作者協会 副理事長)
佐藤 直樹	日活株式会社 代表取締役社長
新藤 次郎	協同組合 日本映画製作者協会 代表理事
椿 宜和	株式会社KADOKAWA 文芸・映像事業局映像企画制作部 部長
富山 省吾 (座長)	学校法人 神奈川映像学園 日本映画大学 理事長
中村 義洋	協同組合 日本映画監督協会 常務理事 一般社団法人日本映画制作適正化機構 理事
浜田 毅	協同組合 日本映画撮影監督協会 理事長
深澤 宏	株式会社松竹撮影所 常務取締役 (東京製作部門担当)
山内 薫	協同組合 日本映画・テレビスクリプター協会 代表理事
吉田 順	東映株式会社 (人事部勤務 (部長代理待遇) 日本アカデミー賞協会派遣勤務)

スタッフセンター部門検討委員会 委員名簿 (50音順)

會田 望	TOHO スタジオ株式会社 常務取締役
長田 達也	協同組合 日本映画テレビ照明協会 副会長
小畑 良治	日活株式会社 経営企画室 事業開発担当
華頂 尚隆	一般社団法人 日本映画製作者連盟 事務局長 (～2022年12月)
亀井 威	一般社団法人 日本映画制作適正化機構 事務局長 (2023年1月～)
木次谷 良助	東映株式会社 執行役員 東京撮影所長
楠 純子	FilmSolutions 株式会社 代表取締役社長
酒井 隆史	一般社団法人 日本映画制作適正化機構
志満 順一	協同組合 日本映画・テレビ録音協会 理事長
新藤 次郎	協同組合 日本映画製作者協会 代表理事
武田 功	株式会社松竹撮影所 代表取締役社長
田中 貴大	協同組合 日本シナリオ作家協会 理事
中村 義洋	協同組合 日本映画監督協会 常務理事
浜田 毅 (座長)	一般社団法人 日本映画制作適正化機構 理事
	協同組合 日本映画撮影監督協会 理事長
福澤 勝広	協同組合 日本映画・テレビ美術監督協会 副理事長
堀内 大示	株式会社角川大映スタジオ代表取締役社長
宮澤 誠一	協同組合 日本映画・テレビ編集協会 副理事長
森 賢正	ラインプロデューサー
山内 薫	協同組合 日本映画・テレビスクリプター協会 代表理事
由里 敬三	株式会社ジャンゴフィルム 代表取締役社長

日本映画制作適正化機構準備ワーキンググループ 委員名簿 (50 音順)

阿部 勉	制作現場の適正化に向けた作品認定制度 審査員
石川 知春	一般財団法人 映画倫理機構 専務理事兼事務局長
江口 聡	株式会社松竹撮影所 取締役 (業務管理部門担当)
遠藤 学	東宝株式会社 映画企画部 映画製作室 室長
小畑 良治	日活株式会社 経営企画室 事業開発担当
華頂 尚隆	一般社団法人 日本映画製作者連盟 事務局長 (~2022年12月)
亀井 威	一般社団法人日本映画制作適正化機構 事務局長 (2023年1月~)
楠 純子	FilmSolutions 株式会社 代表取締役社長
酒井 隆史	協同組合 日本映画撮影監督協会
新藤 次郎	協同組合 日本映画製作者協会 代表理事
椿 宜和	株式会社KADOKAWA 文芸・映像事業局映像企画制作部 部長
浜田 毅 (座長)	一般社団法人 日本映画制作適正化機構 理事 協同組合 日本映画撮影監督協会 理事長
吉田 順	東映株式会社 (人事部勤務 (部長代理待遇) 日本アカデミー賞協会派遣勤務)

実務者会議 参加者名簿 (50 音順)

阿部 勉	制作現場の適正化に向けた作品認定制度 審査員
遠藤 学	東宝株式会社 映画企画部 映画製作室 室長
長田 達也	日本映画テレビ照明協会 副会長
押田 興将	株式会社オフィス・シロウズ 代表取締役/プロデューサー
小野田 光	東宝株式会社 管理本部 法務部長
小畑 良治	日活株式会社 経営企画室 事業開発担当
角田 朝雄	東映株式会社 映画企画部 企画製作室
木次谷 良助	東映株式会社 執行役員 東京撮影所長
古賀 俊輔	株式会社ザフル 代表取締役 (協同組合 日本映画製作者協会 副理事長)
佐藤 直樹 (ファシリテーター)	日活株式会社 代表取締役社長
志満 順一	協同組合 日本映画・テレビ録音協会 理事長
新藤 次郎	協同組合 日本映画製作者協会 代表理事
武田 功	株式会社松竹撮影所 代表取締役社長
田中 貴大	協同組合 日本シナリオ作家協会 理事
椿 宜和	株式会社 KADOKAWA 文芸・映像事業局映像企画制作部 部長
中村 義洋	協同組合 日本映画監督協会 常務理事
浜田 毅	協同組合 日本映画撮影監督協会 代表理事
深澤 宏	株式会社松竹撮影所 常務取締役 (東京製作部門担当)
福澤 勝広	協同組合 日本映画・テレビ美術監督協会 副理事長
宮澤 誠一	協同組合 日本映画・テレビ編集協会 副理事長
本木 克英	協同組合 日本映画監督協会 理事長
山内 薫	協同組合 日本映画・テレビスクリプター協会 代表理事
由里 敬三 (事務局)	株式会社ジャンゴフィルム 代表取締役社長
亀井 威	一般社団法人 日本映画制作適正化機構 事務局長
大浦 俊将	一般社団法人 日本映画制作適正化機構
阪上 仁志	日活株式会社 経営企画室
萩原 理史	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員
山本 洋平	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 研究員

経済産業省委託事業（令和4年度コンテンツ海外展開促進事業）

**映画産業における制作現場の適正化に向けた
作品認定制度の実証に関する調査
（参考資料編）**

令和5年6月

目次

第1章 実証に関する説明資料（手引き）	1
第2章 ヒアリング調査詳細版.....	10
1. 調査実施概要（再掲）	10
2. 調査結果詳細版（作品別）	11
第3章 アンケート調査詳細版	24
1. 調査実施概要（再掲）	24
2. 調査結果詳細版	26
第4章 契約書等	66

第1章 実証に関する説明資料（手引き）

実証の手引き （説明用）

作品認定制度実証事業事務局

目次

1. 目的と実証のルールの概要 ……………p.2
2. 実証事業の流れ ……………p.6

1. 目的と実証のルール概要

実証事業の概要

- 現在、就業環境・取引環境に適正な環境で制作された映画を認定する制度が検討されています。この実現に向けて、2021年7月に「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）」（以下、「ガイドライン」という）が定められ、実証事業を行うこととなった。
- 実証事業の目的とご協力いただいた事項は以下のとおり。

実証事業の目的

- 映画制作現場においては、2019年度に実施した映画制作現場実態調査結果から
(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
など様々な課題が明らかとなっています。
- 特に、**長時間就業やハラスメントがなく、契約書が事前に取り交わされているといった適正な就業環境・取引環境は、新たな人材を制作現場に呼び込むために必須と考えられます。適正な就業環境・取引環境を実現するため、適正な環境で制作された映画を認定する制度の実現に向けた調査の一環として、この度、実証事業を行うこととなりました。**
- **製作委員会、制作会社の皆様のご協力をいただき、本作品について実証事業の対象となりました。制作現場の適正化を担保する制度の実現に向け、実証事業へのご協力をいただけますと幸いです。**ご協力いただきたい主な内容は右表のとおりに記載しております。

ご協力いただいた事項の概要

製作委員会・制作会社にご協力いただきたい事項

①契約書面の締結	契約書面において製作委員会・制作会社間の役割分担や予算の取り決めの明記をいただくよう、お願いいたします。
②余裕を持ったスケジュールの設定	ガイドラインの内容に基づき、就業時間、休日、休憩・食事といったルールを達成し、制作会社とスタッフ間で締結する契約書面の内容や予算との整合性を確保したスケジュール設定をお願いいたします。
③事務局への申請	撮影開始前の事前申請と、撮影終了後の事後申請を事務局まで行っていただくようお願いいたします。

制作会社からフリーランスに周知いただきたい事項

①稼働時間の記録	スタッフの稼働状況を記録を取っていただくよう、お願いいたします。
②調査へのご協力	実証事業においては、撮影終了後にスタッフ向けのアンケート調査、スタッフ・制作会社へのヒアリング調査を実施する予定です。 調査実施の旨を、制作現場に周知いただくとともに、調査へのご協力を働きかけていただけますと幸いです。 (周知のメールや配布資料などは後日提出いたします)

ルールについて（映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）抜粋）

【製作委員会－制作会社間の取引】

①契約書面	● 契約内容に、映画製作者と制作会社の間における役割分担、予算の取り決めを明記する。
②予算	● 予算については、可能な限り透明化を図ることとする。具体的にはコストマークアップ方式による予算作成や必要な間接費を明記した上で、映画製作者と制作会社が協議した上で決定する。特に予算の分担が映画製作者と制作会社間で生じるときには、above、belowに含まれる項目を明記するとともに、above、belowに含まれる費目を明記する。 ● 契約書面には緊急事態（天災地変、その他両者の責に帰すべからざる事由）が生じた場合の取り決めをあらかじめ契約書面に明記する。特に当初予算を超過した場合の追加予算の負担方法に関して、制作会社の責めに帰さない場合は映画製作者が負担するなど明確に定める。また、緊急事態をはじめとした想定されるリスクに対応するため、これらにより発生する損害を補てんする保険等に加入することを推奨する。

【制作会社－フリーランス間の取引】

③契約書・発注書	● 全スタッフ（雇用されているスタッフ、俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書または発注書を交付する。 ● 契約書および発注書には、少なくとも契約期間、業務内容、金額、支払日・支払方法、傷害保険の加入の有無、契約期間が延長される場合の規定を明記する。
----------	--

【制作現場のルール】

①作業・撮影時間 ⇒詳細p.5-6参照	● 作業・撮影時間は、1日あたり13時間（準備・撤収、休憩・食事を含む）以内とする。これらの開始時間は、作業・撮影現場の集合時間とし、撤収等の作業が終了した時点を終了時間とする。 ● 作業・撮影時間が1日あたり13時間を超えることも可能とするが、その場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設ける、もしくは休日（完全休養日）を確保する。
②休日	● 1週間に少なくとも1日は完全休養日を確保する。
③休憩・食事	● 1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。
④作業・撮影スケジュール	● 上記の①作業・撮影時間、②休日、③休憩・食事のルールが達成できるように作業・撮影等のスケジュールを組み、制作会社は、これらのルールを達成できるように撮影現場等を管理するとともに、監督、技師をはじめ各部署は協力する。
⑤安全管理	● 映画製作者は、安全管理に関する相談を受けられる体制を構築する。また、安全管理に関する研修（それに準ずる研修を含む。）を受講したスタッフを配置する。
⑥ハラスメントへの対応	● 映画製作者は、ハラスメントに関する相談を受けられる体制を構築する。また、各種ハラスメントに関する研修（それに準ずる研修を含む。）を受講したスタッフを配置する。

4

本実証における作業・撮影時間（13時間／日）のプロダクション時の考え方

- 実証事業におけるプロダクション（撮影）時の作業・撮影時間（13時間／日以内）は、撮影前準備（みなし時間1時間）＋撮影時間（11時間）＋撮影終了後の撤収・準備（みなし1時間）とし、撮影時間が11時間以内（11時間超となる場合はインターバルor休日の確保）となるようにスケジュールを組むこととする。
- 撮影時間の「開始」は各撮影日の段取開始時間（シュート時間）、「終了」は各撮影日の撮影終了時間（ラストカット）とし、その間に生じるロケ地移動、食事・休憩は撮影時間に含むこととする。
- 各部の技師も、スタッフの稼働が1日13時間以内に収まるようにご協力をお願いします。



※：作業・撮影時間が13時間／日（撮影時間が11時間／日）を超えた場合、終了時間から翌日の開始時間まで10時間（撮影終了から翌日の撮影開始まで12時間）のインターバルもしくは休日を確保する。

5

実証事業におけるスタッフの時間のカウント方法

- 撮影現場に到着して、準備を開始した時間から打刻をいただき、撮影現場でばらしが終了したら、終了時間の打刻を行っていただいた。
- スタッフ名簿の提供等を各社からいただき、打刻の記録ツールは事務局が管理・提供のうえ、実施を行った。

【時間のカウントの考え方】



6

2. 実証事業の流れ

7

申請前の準備

- 申請前には対象者への周知にご協力ください。
- ガイドラインに基づく取引の実施や、撮影スケジュール等の体制を構築してください。



申請前に準備いただくこと

- ①対象者への周知
- 映画製作者及び制作会社は、実証事業の対象者となる方々に実証事業の協力作品であること、「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）」（以下、「ガイドライン」という）に基づいて実施されることを可能な限り多くのスタッフに周知してください。
 - 映画製作者及び制作会社は、スタッフに対し、スタッフの稼働状況を試験的に把握するため、撮影期間中の稼働状況の記録への協力を依頼してください。
 - また、撮影終了後に、事務局よりスタッフへのアンケート、映画製作者、制作会社へのヒアリング（希望者のみ）を実施する旨も周知してください。
- ※撮影の段階でも再度周知してください。
- ②ガイドラインに基づいた取引・撮影体制の構築
- 映画製作者及び制作会社は、ガイドラインに基づいた取引を実施し、撮影スケジュール等の体制を構築してください。

対象者に周知するために、スタッフ[フリーランス]の方用のチラシも用意しております。可能な限り多くのスタッフにご協力いただけるように、参加いただいた方に社員の方より配布・周知いただけますと幸いです。

8

事前審査申請書（作成・申請）

- 事前審査にあたり、必要書類（申請書・補足資料）の作成・準備をお願いいたします。
- 申請書類を受理いたしましたら、「事前申請書受理通知」をお送りいたします。



【申請の流れ】

STEP 1：申請書類の作成

- ①申請書
- ➡内容を確認のうえ、製作委員会、制作会社の連名で**クランクインの5日前までに申請書を作成してください。**
- 【チェックシートの主な項目】
- ・「映画制作の持続的な発展に向けた認定制度 運用指針」に定めた項目の順守
 - ・アンケート回答・ヒアリング回答者への不利益な措置を取らないことの確約
 - ・撮影に関する情報のご提供（総合スケジュール表、スタッフリスト、撮影稿、決定稿等）
- 申請書
- 参考：申請書の内容（チェックシート形式）
- ➡映画製作者（製作委員会）－制作会社間の取引、制作会社－フリーランス間の取引、制作現場のルールについてチェックしてください。 <申請書イメージ>

STEP 2：申請書類の提出

- ①申請書類の提出
- ➡STEP 1で作成・ご準備いただいた申請書類を、下記審査事務局あてに提出してください。
- ②事前審査申請書受理通知送付（事務局より）
- ➡申請書類を確認しましたら、審査事務局より「事前審査申請書受理通知」をお送りいたします。



【作品認定制度審査事務局】
 申請書類受付、個人情報取り扱いに関する連絡先
 E-mail：eiga2022@murc.jp
 TEL：03-6733-3969
 （月・火・水・金[休日除く]・10:00-12:00, 13:00-16:30まで）
 担当：柴田、山本、萩原
 個人情報取り扱い方針：https://www.murc.jp/privacy/

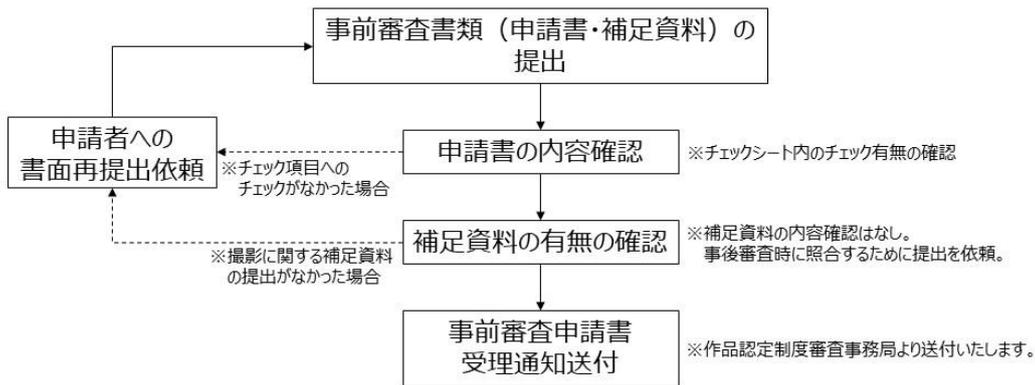
9

事前審査

- 事前審査の段階では、申請書へのチェック項目の有無・補足資料の有無のみを確認いたします。
- 補足資料は、事後審査時に提出いただく実績に関する書類との照合のために使用いたします。



【事前審査の流れ】



10

映画制作（本実証では、原則撮影期間のみが対象となります）

- 実証事業の協力作品であることを制作現場に周知し、ルールを順守いただくようお願いします。
- 稼働状況の把握、事後アンケート・ヒアリング実施予定です。周知にご協力をお願いいたします。



【撮影ルールの順守】

スタッフ[フリーランス]向けのお願い （現場にて周知いただきたい事項）

① 稼働時間の記録	スタッフの稼働状況を記録を取っていただくよう、お願いいたします。記録にあたって使用するツール等については、p.16を参照してください。
② 調査へのご協力	実証事業においては、撮影終了後にスタッフ向けのアンケート調査、スタッフ・制作会社へのヒアリング調査を実施する予定です。調査実施の旨を、制作現場に周知いただくとともに、調査へのご協力を働きかけていただけますと幸いです。（周知のメールや配布資料などは後日提出いたします）

11

(参考) スタッフの時間のカウント方法

- 撮影現場に到着して、準備を開始した時間から打刻していただく。
- 撮影現場で仕事が終了したら、終了時間の打刻を行っていただく。
- 記録ツールは事務局が管理・提供。

【時間のカウントの考え方】



12

事後審査申請書 (作成・申請)

- クランクアップ後、事後審査の申請を行ってください。
- 制作現場の状況 (稼働時間・経費等) を記録した補足資料の提出もお願いいたします。



【申請の流れ】

STEP 1 : 申請書類の作成

- ① 申請書 (チェックシート + 自己評価形式)
→ 内容を確認のうえ、製作委員会、制作会社の連名で申請書を作成してください。

【チェックシートの主な項目】

- ・「映画制作の持続的な発展に向けた認定制度 運用指針」に定めた項目を順守したことの確約
- ・提出書類が事実と相違がないことの確約
- ・一定期間の書面の保管確約
- ・ルールに則った制作を試行した結果得られた課題等

② 補足資料

- 審査に必要な資料の準備をお願いいたします。

【提出いただく補足資料・情報】

- ・スタッフリスト
- ・スケジュール表 (総合スケジュール表・日々スケジュール表)
- ・スタッフ稼働状況の記録
- ・予算表・支出実績
- ・その他契約書 (例: 契約書・発注書ひな形)
- ・スタッフ周知文 (例: 周知した際のメール文章) 等

※ 申請時に提供いただいた書類は、作成認定制度効果検証における審査以外の目的で使用することはできません。

STEP 2 : 申請書類の提出

- ① 申請書類の提出
→ STEP 1 で作成・ご準備いただいた①②の申請書類を、下記審査事務局あてに提出してください。

- ② 事前審査申請書受理通知送付 (事務局より)
→ 申請書類を確認しましたら、提出された書類に基づき審査事務局にて審査を行います。



【作品認定制度審査事務局】

申請書類受付、個人情報取り扱いに関する連絡先
E-mail : eiga2022@murc.jp
TEL : 03-6733-3969
(月・火・水・金 [休日除く]・10:00-12:00, 13:00-16:30まで)
担当 : 柴田、山本、萩原
個人情報取り扱い方針 : <https://www.murc.jp/privacy/>

13

事後審査申請書（作成・申請）

- 事前申請時にチェックいただいた項目について、その遵守状況や実施して得られた結果について記載をお願いいたします。
- 制作現場の状況（稼働時間・経費等）を記録した補足資料の提出もお願いいたします。

【事後審査申請書イメージ】

評価欄には、項目ごとの遵守状況を（A～E）の5段階でご記入いただくようお願いいたします。各評価は日付ベースでA：9～10割達成、B：7～8割達成、C：5～6割達成、D：3～4割達成、E：2割以下として大まかな結果を記載してください。

事後審査申請書の確認にあたり、関係書類の提出をお願いいたします。

結果内容欄には、「評価」の理由や詳細について、ご記入いただくようお願いいたします。

No.	項目	評価	結果内容
5	作業・撮影時間		作業・撮影時間は日付別12時間（準備・機材・休憩・食事を含む）以内とする。この間の撮影時は、作業・撮影時間外に撮影し、撮影時間の確保が十分に確保される。
5	作業・撮影時間		作業・撮影時間は日付別12時間を超えないこととする。この場合は、終了時刻以降の作業・撮影は撮影機材まで搬入し撮影し、その後は機材を戻し、機材の整理・片付け、清掃、機材の点検・整備を行う。
6	休日		撮影に予定した日以外に休日撮影を行う。
7	休憩・食事		1日の作業・撮影時間の確保に上記の条件は30分以上の休憩・食事を確保する。
8	作業・撮影スケジュール		1日の作業・撮影時間、その他、1作業・撮影のスケジュールを事前に作成し、撮影当日にスケジュールを踏まえ、撮影機材の搬入・搬出、機材の整理・片付け、清掃、機材の点検・整備を行う。
9	安全管理		撮影機材は、安全管理に関する取組を適切に行う。また、安全管理に関する取組（そのほかの取組も含む）を実施し、安全確保を図る。
10	ハラスメントへの対応		撮影機材は、ハラスメントに関する取組を適切に行う。また、ハラスメントに関する取組（そのほかの取組も含む）を実施し、安全確保を図る。

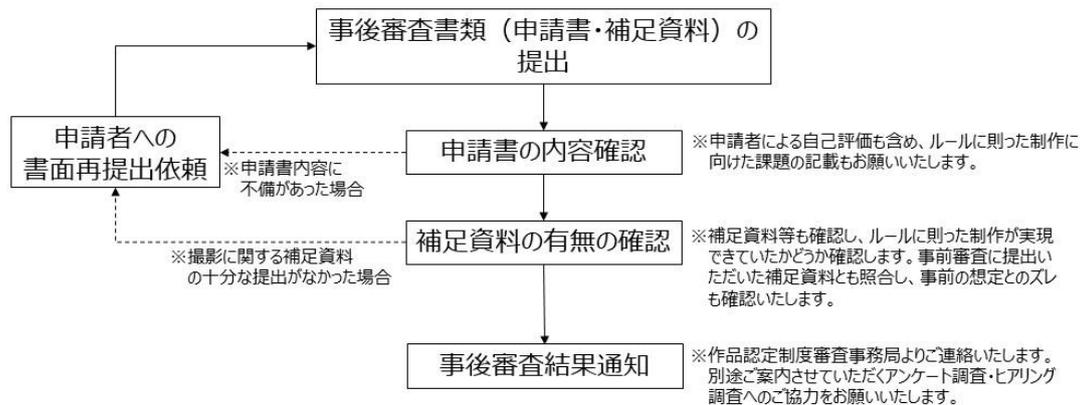
14

事後審査

- 事後審査にあたっては、制作ルールに係る項目の実績を確認いたします。
- 補足資料は、事後審査時に提出いただく実績に関する書類との照合のために使用いたします。



【事後審査の流れ】



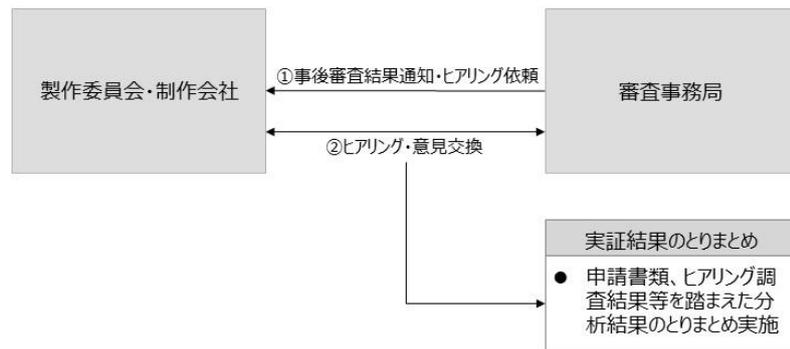
15

審査結果

- 審査結果は、申請者へ通知させていただきます。
- 申請いただいた制作会社様には、審査結果を踏まえたヒアリングへの協力をお願いいたします。



【事後審査結果の通知、調査結果のとりまとめ】



第2章 ヒアリング調査詳細版

1. 調査実施概要（再掲）

（1）調査目的

作品認定制度の実証がなされた現場において、実証作品に携わったフリーランススタッフおよび制作会社社員の声などから、「適正なルール」の運用状況や効果・影響を把握し、今後のルールや認定制度に反映していくことを目的として実施した。

（2）実施方法

オンラインまたは対面でヒアリング調査を実施した。

（3）ヒアリング対象者・実施期間

合計 21 名を対象として、撮影期間終了後にヒアリング調査を実施した。対象者の選定にあたっては、職種・年代のバランス等も考慮した。

図表 32 対象者・実施期間

作品	対象者		実施期間
	フリーランススタッフなど	制作会社社員	
作品 A	4 名	3 名	2022 年 7 月～9 月
作品 B	4 名	2 名	2022 年 9 月～11 月
作品 C	2 名	1 名	2023 年 2 月
作品 D	3 名	2 名	2023 年 2 月

（注）所属会社のある監督や制作現場のスタッフも「フリーランススタッフなど」に含んでいる。

（4）調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- 契約書等の締結状況
- 今回携わった映画制作現場における「適正なルール」の運用状況
- 今回の映画制作現場における実証事業の感想、効果・課題等
- 今後の就業環境・取引環境の改善に向けたご意見 / 等

2. 調査結果詳細版（作品別）

実証作品ごとのヒアリングのポイントは以下の通り。なお、ヒアリングは、対象者個人の見解を伺ったものであり、そのポイントを調査結果としてまとめている点には留意されたい。

（1）作品 A

①制作会社-フリーランス間の取引（契約書等）について

項目	ポイント
これまでの作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none">● （今回の作品ではなく）フリーランススタッフの一般的な状況として、一部の制作会社を除いて契約書等を書面で締結する慣習がなく、口頭での合意のみで業務に従事することが多かったことがうかがえた。● 近年はコロナ禍によって作品が延期になる事態も発生しており、フリーランススタッフの間でも契約書等の必要性についての意識が高まっている様子であった。
今回の実証作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none">● 発注書・発注請書が発行された様子であったが、取り交しの方法や時期等は個々に応じて異なる部分もあった模様であった。
今後の契約書等の締結に関する意見等	<ul style="list-style-type: none">● フリーランススタッフからは契約書の取り交しを望む声が多かった。● 契約書等の項目については、ケガをした際の補償や、未払いの補償、契約解除の条件等についての意見があった。● 契約書の形態については、電子契約に大きな抵抗感はなかった。● その他の意見として、フリーランススタッフに関する契約書の読み方等に関する教育が必要だとの声があった。

②制作現場の「適正なルール」の運用状況について

項目	ポイント
現場スタッフへの説明	<ul style="list-style-type: none">● みなし時間の説明が難しかった面があったものの、一定程度の納得感を持って受け入れられた様子であった。
作業・撮影スケジュール	<ul style="list-style-type: none">● 撮影時間 11 時間を前提としたスケジュールを組んだうえで、収まらない場合は脚本を修正する等の対応がとられていた。
作業・撮影時間	<ul style="list-style-type: none">● 結果、実際の作業・撮影時間は、11 時間は凡そ守れており、超える場合も翌日に撮休を入れることで、インターバルの確保がされていた模様であった。● 一方で、今回の実証作品ではロケ地の制約があったことも、撮影時間を守れた要因であったとの声もあった。また、準備・バラシの作業やロケ地への移動時間を考えると拘束時間は一定程度あったとの声もあった。

休日	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日については、週に1回程度の撮休は設けられていたものの、部署等によって完全休日であったかどうかは異なっていた。
休憩・食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩・食事については、1時間を予定しつつ、実態は45分程度であったことが多く、部署等によって休憩時間の長さの希望にも差があるように見受けられた。
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品で特別な対応はされていなかったが、(今回の作品ではなく) 普段から感じている課題意識として、電源車の配置や、移動時の運転、現場で安全管理についての権限を持ち安全面から撮影を止める判断ができる人がいないこと等があげられた。 ● 安全管理についての相談先や、講習を受けやすい環境があれば良いとの声もあった。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前にもリスペクトトレーニングが実施され、脚本に相談先の連絡先を記載したりしたことから、スタッフの間のハラスメント防止意識は普段よりも高かったことがうかがえた。 ● 明らかなハラスメントに遭遇したといった声は聞かれなかったが、口調等も含めてどこからかハラスメントにあたるのかの線引きが難しいとの声や、遭遇した際にどのように介入したら良いのかが悩ましいといった声などもあり、現場における対応の難しさがうかがえた。

③制作現場の「適正なルール」の効果・影響・課題等について

項目	ポイント
働きやすさ 心身の負担 ワーク・ライフ・ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影時間が長くなかったこと、また撮影が長くても翌日が休みであったことから、身体面では普段と撮影現場と比較して非常に楽であったとの声が多く、若手も元気だったとの声が聞かれた。 ● 帰宅時間が早かったことで、家族とのコミュニケーションがとれたとの声もあった。 ● 一方で、精神面では、時間の制約があったことから、ストレスや疲労感があったとの声が聞かれた。また、撮影が早く終わった際にお弁当が出なかったことがあったことについては、不満の声も聞かれた。
現場の雰囲気 作品への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場の雰囲気のとらえ方は、個々人によって異なった。 ● 撮影時間内に終えるプレッシャーがあったとの声や、やりたいことがやりきれなかったり、シーンをオミットすることになったことによってモチベーションが落ち、雰囲気が良くなかったとの声などがあつた。 ● 一方で、適正化の実証作品をやるということで一丸となって取り組めたとの声もあった。 ● 規模感の大きな撮影ができなかったり、脚本を削ること等でやりたいことを

	<p>諦めた面や取捨選択を迫られる難しさはあったものの、適正化ルール自体が要因となって作品自体に致命的な影響が出たとの声は聞かれなかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一方で、今回の作品はデイシーンが中心であったことをその要因としてあげる声はあり、ナイトシーンやスタジオ撮影が多い作品や、時代劇等では難しいのではないかとの声もあった。
現場での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● 割り切るところと時間をかけるところのメリハリを考えたとの声や、時間内で撮りきるために普段よりも部署間や監督・プロデューサーの間でのコミュニケーション・相談がされていたとの声もあった。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影時間内に収まらなくなった時に、撮影を止めたり、脚本をカットしたりする権限・責任を誰が持つかといった点があげられ、特にフリーランススタッフが、働き方を理由に監督の撮影を止めるのは難しいのではないかと意見があった。 ● 完全休養日を入れた場合には予算内に収めることが難しいのではないかと、との声もあった。また、準備時間のとらえ方や、部署間の不平等感の解消については、今後の検討課題としてもあげられた。 ● 全般として、労働時間の議論をするにあたっては、現場の具体的な業務の見直しについての議論も発生してくるのではないかと意見があった。
全般的な感想	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証事業に携わった全般的な感想としては、今回携わったのは良い経験であったとの声があり、今後も適正化の事業を続けて欲しいという意見が大半であった。 ● フリーランススタッフからは、今後も適正化作品に携わりたいとの声も多かった。その他、ビジネスとして成り立つ形で実施していくために、認定によって補助金を受けられる等の仕組みがあれば良いといった声もあった。

④今後の就業環境・取引環境の改善に向けたご意見

項目	ポイント
フリーランススタッフの組織について	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフの組織については、ケガをした際の補償や、ギャラの未払いに対応できる保険等、内容によっては関心があるとの声があった。

(2) 作品 B

①制作会社-フリーランス間の取引（契約書等）について

項目	ポイント
これまでの作品での契約書等の締結	<ul style="list-style-type: none"> ● （今回の作品ではなく）フリーランススタッフの一般的な状況として、契約書を書面で締結する慣習がなく、口頭での合意のみで業務に従事するこ

状況	<p>とが多い実態がうかがえた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 撮影が流れた際の補償や、ケガをした際の補償などがないことを課題としてあげる声があった。
今回の実証作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 大手の制作会社では、契約書を必須としている会社もあり、今回の実証作品では、契約書が締結されていた模様であった。
今後の契約書等の締結に関する意見等	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは契約書の取り交しを望む声が多かった。 ● 契約書の締結時期については、作品に入る前の締結が必要との意見があった。 ● 契約書については、映画業界全体として最低限のルールがあった方がよいとの声や、各社統一のひな形を望む声もあった。 ● 契約書の形態については、電子契約でも良いとの声が多かった。

②制作現場の「適正なルール」の運用状況について

項目	ポイント
現場スタッフへの説明	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは特に抵抗感もなく受け入れられた模様であった。
作業・撮影スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影日数は、普段の撮影よりも4～5日程度延ばして検討したとのことであったが、子役の撮影時間の制限などがあったこともあり、必ずしも実証作品であったことが理由だとも言い切れないとの声があった。
作業・撮影時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影時間は、子役の撮影時間の制限があったこともあり、11時間にほぼ収まっていた様子であった。 ● 一方で、宿泊施設からロケ現場までが遠く、朝早くからの長時間の移動が大変だったとの声があった。 ● 撮影前後のみなし時間を前後1時間としていたことについては、さほど違和感はなかったとの意見が多かったが、撮影開始時に打刻をすることについては疑問に思う声もあった。 ● 部署による準備・撤収時間の違いはあったものの、常態としてあることでもあり、大きな不満の声は聞かれなかったが、前後のみなし時間についても考慮してほしいとの声もあった。
休日	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日については、週に1回程度の撮休は設けられていたものの、部署等によって完全休日であったかどうかは異なっていた。 ● 撮休日に休むかどうかは個人によるところもあるとの声も聞かれた。
休憩・食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩については、1時間確保するようにされており、有益だったとの意見があった一方で、特にロケ地では休憩時間を短くして早く撮影を終えたいとの声もあった。

安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品で特別な対応はされていなかったが、（今回の作品ではなく）普段から感じている課題意識として、制作部スタッフが睡眠不足のまま運転していること等があげられた。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前にリスペクトトレーニングが実施され、受講してよかったとの声もあった。 ● 今回の現場では、ハラスメントに遭遇するような場面はなかった模様であるが、一般的な課題意識として、パワーハラスメントは指導との線引きが難しいとの声があった。

③制作現場の「適正なルール」の効果・影響・課題等について

項目	ポイント
働きやすさ 心身の負担 ワーク・ライフ・ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の撮影では、移動時間が長かった影響はあったものの、撮影時間が11時間であったことから、身体面の負担は少なく、スタッフも元気に働いていたとの声が聞かれた。 ● 休息やルールがあるからこそ良いモノが作れると感じて気づきになったとの声もあった。
現場の雰囲気 作品への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場の雰囲気についても良かったという意見が多かった。 ● 撮影時間の制約は子役がいたことによることもあり、実証作品であったがゆえに作品の質に影響したことはなかったとの声が多かった。 ● 制約がある中で撮影するのが当然であり、限られた時間・予算の中でいかに効率よく、どうクオリティを上げていくかが大事であるといった意見や、時間をかければいいというものでもなくリズム感が重要であるとの声、制約があったからこそ、その場の集中力で奇跡的によいカットが撮れ、クオリティはむしろ上がったとの声もあった。 ● シーンのおミットについては、なくなった場合のリスクや何で代用できるかを考えることが大事との意見があった一方で、質を管理している立場としては「あのシーンはないのか」と思うところもあったとの声もあり、ルールを守ることと質を管理することのバランスには苦心したことがうかがえた。
現場での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮休日の前日には撮りこぼし等半日程度で終わるものを持ってきたり、撮休日の翌日には早朝の仕込みや前日の準備があまりない撮影スタジオでのセット撮影を設定したりする工夫はされていた模様であった。 ● 一般的な状況として、事前に作業の計画を立てているため、撮影前日に追加で必要なものが発生すると休めなくなることもあるが、机上の予算・スケジュールに収まることは稀であり、予定外の作業にどれだけお金・時間をかけて対処するかとの視点が大事であるとの声もあった。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 1日の撮影分量を減らす分撮影日数を増やして欲しいとの声があった一方で、制作サイドからは、日数が増えることで特に大規模作品だと予算へ

	<p>の影響が大きくなることを危惧する声もあった</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 今回の作品においては、制作会社の社員スタッフの労働時間が長くなったとの声もあり、社員スタッフを含めた組全体で働き方を考えた方が良いのではないかとの意見もあった。
全般的な感想	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証事業に携わった全般的な感想としては、今後もルールがある現場で働きたいとの意見が大半であり、全部の撮影現場をルールにのっとったものにしてほしいとの声や、今回の実証事業を通じ、フリーランスの意識向上につながったとの声もあった。 ● 一方で、作品による違いが大きいことや、パートによる仕事内容が違うこともあり、一律のルールの当てはめが難しいのではないかといった声もあった。

④ 今後の就業環境・取引環境の改善に向けたご意見

項目	ポイント
就業環境・取引環境などについて	<ul style="list-style-type: none"> ● 予算やギャラの配賦がラインプロデューサーによるところが大きく不透明であることをあげる声や、近年のスタッフ不足をあげる声、映画業界のスタッフを守っていかなくてはいけないとの声などがあつた。

(3) 作品 C

①制作会社-フリーランス間の取引（契約書等）について

項目	ポイント
これまでの作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ● （今回の作品ではなく）フリーランススタッフの一般的な状況として、ここ数年は契約書等を取り交わすことが増えてきているものの、契約書を書面で締結する慣習がなかったり、契約書の内容が、撮影が流れた場合の補償などフリーランス側の関心点を必ずしもカバーするものではなかったことがうかがえた。
今回の実証作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品の制作会社においては、普段より契約書が締結されており、今回も原則的にはクランクイン前に契約書が締結されていた模様であった。
今後の契約書等の締結に関する意見等	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは作品が流れた場合の補償等も含めた契約書の取り交しを望む声があった。 ● 一方で、契約書の内容が、制作会社にとって有利な一方的なものだと意味がないとの声もあった。 ● 契約書の形態については、電子契約でも良いとの声が多かった。

②制作現場の「適正なルール」の運用状況について

項目	ポイント
現場スタッフへの説明	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは特に大きな反応もなく受け入れられた模様であった。
作業・撮影スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影スケジュールは、1週間に1日は撮休日を入れ、1日の撮影時間も決められた範囲内に収める前提で組まれていた模様であった。 ● 組として普段より詰め込まないスタイルで撮影していることもあり、実証作品であることはさほど意識されていなかったようであった。
作業・撮影時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影時間は、11時間を上回る日もあったものの、撮影時間が11時間を上回った場合には、翌日の撮影を調整する対応もとられていた様子であった。一方で、翌日の撮休日にバラシをすることはあったとの声も聞かれた。
休日	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日については、週1回以上の撮休日が設けられており、他の作品と比べても撮休日は多い印象との声があった。ただし、完全休養日にはなっておらず、演出部、制作部、美術部、装飾部、衣装部、メイク部等のいわゆる準備班は撮休日を作業日にあてることや、撮休日にロケハンが組まれていることもあったことがうかがえた。 ● ロケハンについては、労働ではないかとの声があった。なお、技師が助手に「休んでよい」と伝えて、技師だけ参加している部もあった模様であった。

休憩・食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩は、基本的には 45 分～1 時間とられていた様子であり、休憩が長すぎるという不満も特になかったようである。また、休憩中に準備が必要な部署については、チーフ助監督が調整をしていたため、不満はあがらなかったとの声があった。
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品で特別な対応はされていなかったが、各パートで普段通り意識しており、安全面での問題はなかったとの声が多かった。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品では、映画製作者主体で、①社内②外部弁護士の 2 種類の相談窓口を設置したとのことであった。また、俳優部も含めて事前にリスペクトトレーニングが実施されていた。リスペクトトレーニングの内容については、現場の特性に応じた内容とまではなっておらず、定型化している印象があるとの声も聞かれた。 ● 今回の現場では、ハラスメントに遭遇したとの声はなかったが、厳しい口調で注意するようなことを見聞きしたことはあるとの声はあり、どこまでハラスメントととらえるかは関係性によるところもあるため難しい、との声もあった。

③制作現場の「適正なルール」の効果・影響・課題等について

項目	ポイント
働きやすさ 心身の負担 ワーク・ライフ・ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の作品では、心身の負担はさほどなく、この程度であればこの仕事を続けられると思ったとの声や、準備・支度班は睡眠時間が少なめなこともあったが、心身ともに疲弊して作業がままならないこと迄にはならなかったと思うとの声があった。
現場の雰囲気 作品への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の作品では、実証作品であることを強く意識せずとも、ルールの範囲内で撮影が進められており、現場レベルでは実証作品であったことの大きな影響は感じられていなかった模様である。実証作品であることが現場の雰囲気や作品の質への影響はなかったとの声が聞かれた。 ● 現場の雰囲気は、監督の特性もあって良い雰囲気に進んでいたとの声があった。 ● 作品への影響についても、実証ルールがあるが故に制約をかけたり、カット数を減らしたりといった対応をしたことはなかったとの声や、時間の制約によって撮影が出来なかったことはなかったとの声があった。ただし、その要因として、監督がワントイク目で O K を出すことが多く、撮影部もスピーディーに進めるタイプであったことを指摘する声もあった。 ● 予算への影響としては、今後の検証とはなるものの 1 割程度の増加の感覚があったとの声があった。また、厳格にルールを適用するとなると、撮影期間がもっと長くなる可能性もあるとの指摘や、準備期間やポスプロを入れるとより影響は大きくなるとの声があった。

現場での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● 準備班については、2 時間以上前には現場に入ることもあったものの、大人数が出るシーンをその日の最初の撮影に持たないようことや、適宜応援を入れるといった工夫をチーフ助監督がしており、特に不満にはつながらなかった模様であった。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 完全休養日については週 2～3 日の撮休日がないと週 1 回の完全休養日は確保できないのではないかと声があった一方で、予算の大きい作品しか成り立たなくなることを危惧する声や、半月程度スケジュールが伸びた場合に、他の作品と撮影期間が異なることで、仕事がしづらくなるのではないかと声があった。 ● みなし時間については、まずは撮影 11 時間を守るように意識することが良いのではないかと声があった。 ● 移動（運転）の扱いについては、運転も資材を運ぶ仕事だという考え方もあり、不満に思っているスタッフも多いのではないかと声があった。 ● 今後適正化のルールを実践するにあたっては、審査員が現場に来ることがあればスタッフはもっと安心ではないかと声や、スタッフにもっと周知していくべきだと声もあった。また、プロデューサー等ではルールがあるから撮影をストップするという対応は難しく、第三者によるストップがかからないと止められないのではないかと思う反面、そこまで厳しくはしてほしくないとの声もあった。 ● その他、フリーランススタッフ以外も実態を把握してほしいという指摘や、スケジュールが余裕を持って組まれていたとしても、キャストのスケジュールを確保できないと認定基準のスケジュールは実現できないとの指摘もあった。
全般的な感想	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証事業に携わった全般的な感想としては、今後もルールがある現場で働きたいとの意見が多く、ルールがあることの安心感があり、どんなに厳しい撮影でも 11 時間であれば頑張れそうだと思うとの声があった。

④ 今後の就業環境・取引環境の改善に向けたご意見

項目	ポイント
就業環境・取引環境などについて	<ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメントを受けた場合に相談できる先があるとよいとの声もあった。

(4) 作品 D

①制作会社-フリーランス間の取引（契約書等）について

項目	ポイント
これまでの作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ●（今回の作品ではなく）フリーランススタッフの一般的な状況として、書面で契約書・発注書をもらう慣習がなかったとの声があった。作品が流れた場合の補償はなかったとの声もあった。 ●ただし、一部の制作会社においては、契約書・発注書や、保険の加入、作品が流れた場合の対応がされていた模様である。
今回の実証作品での契約書等の締結状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品の制作会社においては、普段より契約書・発注書を締結する慣習があり、今回も原則的にはクランクイン前に契約書・発注書が締結・発行されていた模様であった。 <p>（注）制作会社 2 社で対応していたため、社によって契約書か発注書かの対応が異なる。</p>
今後の契約書等の締結に関する意見等	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフからは、チーフが人を集める段階で金額を決めて契約をするのは難しいのではないかと声があった。 ● また、契約書に慣れ親しみがなく、自身にとって不利な条件であってもサインをしてしまうリスクがあるため、契約書に関する教育が必要だと声もあった。

②制作現場の「適正なルール」の運用状況について

項目	ポイント
現場スタッフへの説明	<ul style="list-style-type: none"> ● 一部の再委託先の会社から質問があったものの、フリーランススタッフからは特に反発などはなく、監督にも前向きに受け入れられた様子であった。
作業・撮影スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証ルールの対応のため撮影日数を延ばして組まれていた様子であった。 ● 撮影開始後に関係者の病気等のイレギュラー対応でスケジュールが崩れ、当初予定していたほどの余裕を持った進行ができなくなった模様であったが、一方で、当初余裕を持ったスケジュールを組んでいたからこそ、数々のイレギュラーがあっても対応できたとの声があった。
作業・撮影時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 撮影時間は、イレギュラーが重なったため、当初の想定よりは長くなる日があったものの、インターバルを設けるよう意識されており、スタッフからは普段に比べると撮影時間は短かったとの声や、普段よりも 1 日の仕事量が少なかったとの声があった。 ● 一方、本作品は時代劇であり、扮装、バレ隠し、特殊メイク等で時間がかかったとの声や、演出の方針で通常の作品に比べて比較的カット数が多かったとの声もあった。

休日	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日については、週 1 回以上の撮休日が設けられており、他の作品と比べても撮休日は多い印象との声があった。 ● ただし、必ずしも完全休養日にはなっておらず、衣裳、制作、美術部等が撮休日にも作業することや、パートにより撮休日にロケハンが組まれていることもあったことがうかがえた。
休憩・食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 休憩については、基本的には 1 時間程度確保されていた。ただし、一部のスタッフからは、休憩時間が長すぎるとの声もあり、現場では、休憩時間が必要なパートもあるため、その点を伝えて納得してもらっていたようであった。 ● 休憩時間については、日が沈むと撮影できなくなるため、特にロケの時は、もう少し融通を利かせた方がよいとの意見もあった。
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品で特別な対応はされていなかったが、普段通り安全管理を意識して進めており、問題はなかったとの声が多かった。
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の実証作品では事前に関係者トレーニングが実施されていた。また、ハラスメントが起きた場合の通報窓口について、撮影所内のいたるところに貼って周知をしているとのことであった。 ● 今回の実証作品では、ハラスメントは特に気にならなかったとの声と、言葉によるハラスメントだと感じた場面はあったとの声が両方聞かれた。スタッフを怒る場面などで、教えてもらっているという印象であったが、本人からすればハラスメントだと感じる場所もあったかもしれないとの声もあった。 ● 周囲の反応もそれぞれであり、普段一緒に仕事をしているスタッフとそうでないスタッフでとらえ方が異なったようだと指摘もあった。 ● 今回の現場に限らず、どこまで対処するかは難しいと言った声や、フリーランスのスタッフがハラスメント問題を起こした場合の対応の難しさをあげる声があった。

③制作現場の「適正なルール」の効果・影響・課題等について

項目	ポイント
働きやすさ 心身の負担 ワーク・ライフ・ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の作品では、身体的には普段の作品に比べて楽だったとの声が多く、スタッフは普段よりゆったり働いていたとの声もあった。精神的な負担も小さかったとの声もあり、比較的余裕があるよい環境であったことがうかがえた。
現場の雰囲気 作品への 影響・効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の作品では、実証作品であることを強く意識せずとも働きやすさが確保されていたようであり、撮影時間の制約があることによる焦りや、何かを諦めたりすることはなかったとの声や、朝や夜の時間に比較的余裕があったため、普段よりコミュニケーションがとれて雰囲気が良かったとの声があった。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の制作会社では、元々自社でインターバルや休憩時間等に関するルールを設けているため、実証ルールに抵抗はなかったことも背景にはあると考えられる。 ● 実証作品であることを前提に予算・スケジュールが組まれていたため、撮影を詰め込んだりすることがなく、よい意味でルールがあることの意識がされていなかったようである。 ● 今回の作品では、詰め込まずに考えながら作ることができ、また翌日の作品に向けてリセットする時間もとれていたため、クオリティは逆に上がったのではないかとの声もあった。また、実証作品であったことで難しさを感じたことや、マイナスになったことはないとの声、結果的には良い作品は撮れていると思うとの声もあった。 ● 一方で、コスト面の影響が大きく、一日でまとめられるものを分割したことや、撮休日の影響があったほか、一部のパートを 2 班体制にすることや、応援を多めに配置したことなども予算に影響したとのことであった。
現場での工夫	<ul style="list-style-type: none"> ● パートによっては、普段よりも応援要員が多く、別班での作業が可能であったとの声もあった。 ● 撮休日のロケハンについては、パートによっては技師・チーフのみが参加していることもあったようである。また、パートによっては、休みをとれるようにするために、チームの中で分担して進めていたり、バラシを当日中に完了させたり、助手の人数を増やしたりする工夫がされていた模様であった。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ● なるべく時間をかけたいところに時間を割けるように、スケジュールを作る段階でポイントを絞ることが大事なのではないかとの意見や、時間内に撮影するには、事前の準備が一番大事だとの意見、アクシデントが起きた時にリカバリーができるよう余裕を持ったスケジュールにすることが大事であるといった意見もあった。そもそも長時間撮影することは俳優に疲れがみえてしまうためデメリットがあるとの声もあった。 ● 課題としては、実証事業をやっていることが全体に伝わっているとなお良かったとの声や、時間に関するルールについても、ハラスメント講習と同様に、事前に対面で周知をしていった方が良いのではないかとの声、実証の審査機関ともう少し顔を見ながら交流ができると良いとの声があった。

全般的な感想	<ul style="list-style-type: none"> ● 今後もルールがある現場で働きたいとの意見と、どちらでも良いとの意見が両方あった。ルールがあった方が良いという意見の背景には、外部の目線を意識しながら透明に運用していかないと若い人も入って来ないとの声があった。どちらでも良いとの意見の背景には、予算がなく応援も呼べないような低予算の作品でどこまでルールが守れるか、低予算作品などやりたい作品をやる機会がなくなるのは困るとの声があった。 ● 制作会社側の意見としては、ルールは守りたいが、プロダクションだけが頑張っても難しく、予算や監督の理解が必要だとの声や、実証ルールを適用すると予算がおおよそ 1 割以上は増えるがそこを誰が補填するかとの声もあった。また、適正化に即した予算となっていればよいが、そうでなくルールを守るために詰め込むようなことは避けたいとの声や、法律のように罰則があるルールだと身動きが取れなくなるとの声もあった。
--------	---

④今後の就業環境・取引環境の改善に向けたご意見

項目	ポイント
フリーランススタッフの組織について	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランススタッフの組織等については、若手には保険・補償等のニーズがあるのではないかと声や、ハラスメントにあった時に、別のチームへの紹介があるとハラスメントから逃れやすくなるのではないかと意見があった。
就業環境・取引環境などについて	<ul style="list-style-type: none"> ● 映画業界の現状として、近年映画に携わるスタッフは高齢スタッフと若いスタッフで二極化しており、中間層が育っていない状態であるとの指摘があった。

第3章 アンケート調査詳細版

1. 調査実施概要（再掲）

（1）調査目的

作品認定制度による効果や課題、他作品（過去の撮影現場）と比較した場合の実証対象作品の特徴や、スタッフセンター制度についての意見等を把握し、作品認定制度の在り方、映画適に設置されるスタッフセンター部門の在り方を検討することを目的に実施した。

（2）実施方法

Web アンケート調査で実施した。実証対象作品のスタッフに対しメール等で調査協力依頼（チラシ）を配布し、チラシ内に掲載した URL や QR コードを通じて回答を得た。

（3）回収数

78 票

※フリーランスからの回答で、うち、作品認定制度に係る設問に回答があるサンプルを有効回答とした。

（4）実施期間

実施期間は以下のとおり。

図表 33 実施期間

作品	実施期間
作品 A	2022 年 6 月～2022 年 8 月
作品 B	2022 年 8 月～2022 年 9 月
作品 C	2023 年 1 月～2023 年 2 月
作品 D	2023 年 1 月～2023 年 2 月

(5) 調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- 回答者の概要
- 作品認定制度の実証について
- 日常生活や仕事に対する満足度
- ふだんの撮影現場・撮影期間と比べて良かった点や悪かった点
- 今後の働き方について
- スタッフセンターについて

(6) 利用上の注意

- 構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。
- 自由回答については、主要な回答・内容を抜粋して掲載している。また、設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。
- 作品別クロス集計の結果の解釈にあたっては、各作品における実証ルールの適用・達成状況だけでなく、作品の特性も大きく影響していることに留意されたい。

2. 調査結果詳細版

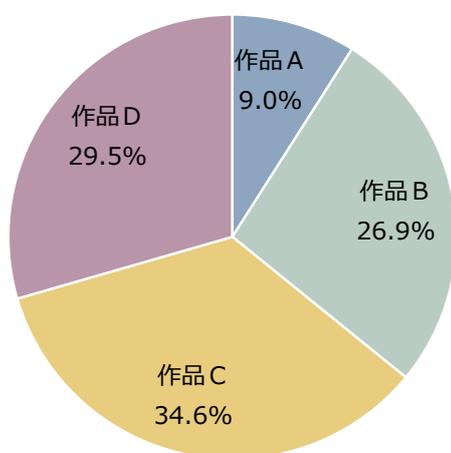
(1) 回答者の概要

①作品

有効回答のうち、「作品 A」に従事した回答者が 9.0%、「作品 B」が 26.9%、「作品 C」が 34.6%、「作品 D」が 29.5%であった。

図表 34 作品（単数回答）

(n=78)

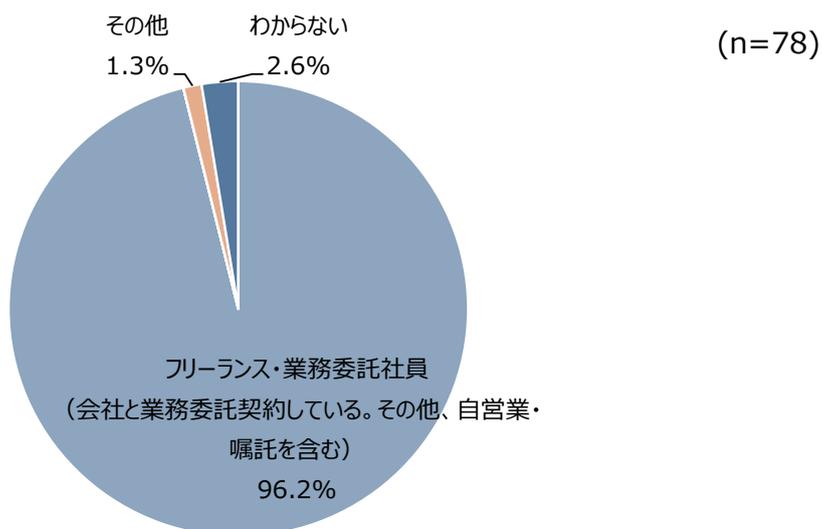


注) 単純集計のグラフについて、回答割合が 0.0%のものについては凡例（選択肢）の表示を省略している。特に表示していない限り、以降同様。

②雇用形態

本調査では、「フリーランス・業務委託社員（会社と業務委託契約している。その他、自営業・嘱託を含む）」「その他」「分からない」の回答者をフリーランスと定義し、フリーランスからの回答を有効回答として集計した。

図表 35 雇用形態（単数回答）

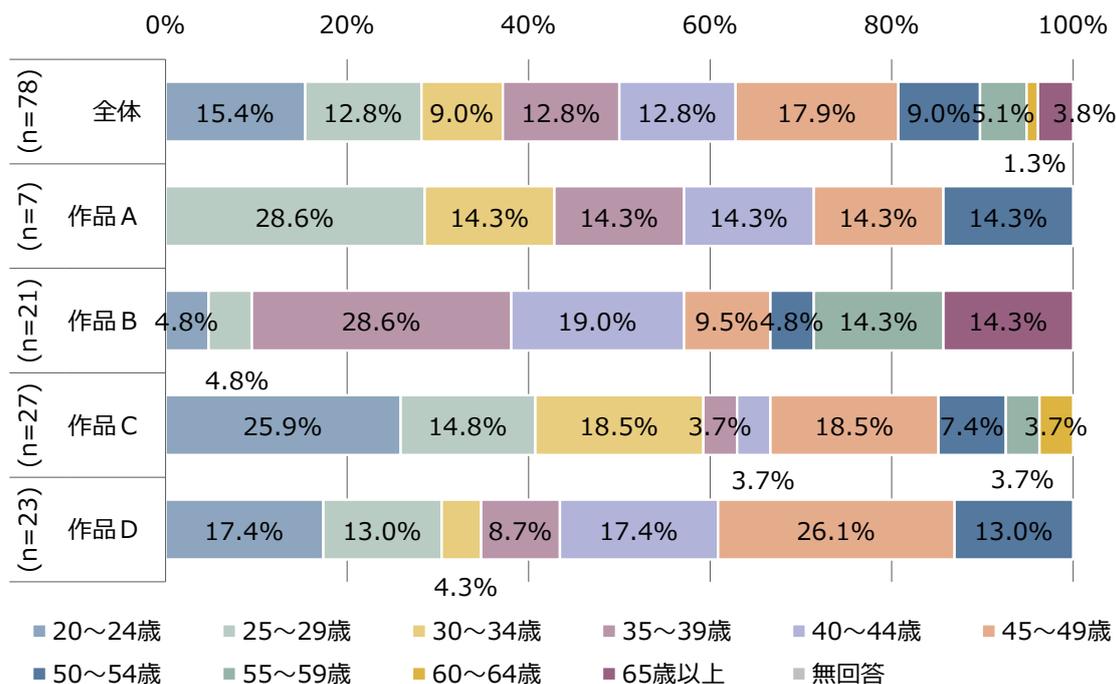


③年齢

回答者の年齢をみると、「全体」では「45～49歳」が17.9%でもっとも割合が高く、次いで「20～24歳」が15.4%となっている。

作品別にみると、「作品B」では他に比べて、35歳以上のスタッフが多い傾向がみられた。

図表 36 年齢（単数回答）



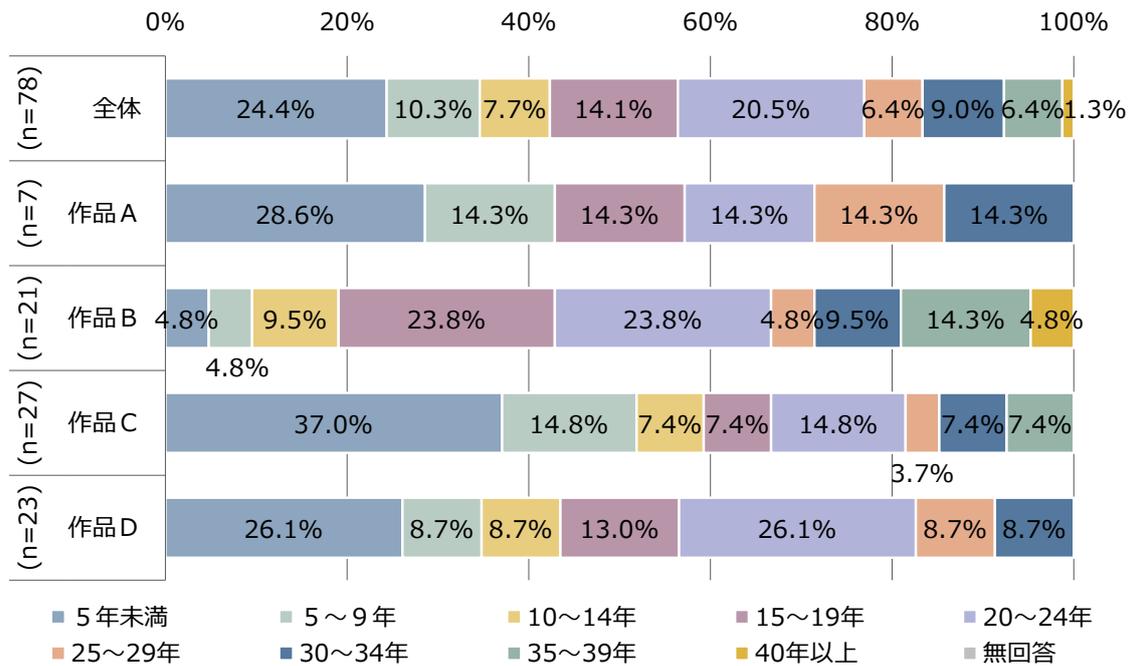
- 注) クロス集計のグラフにおいて、回答割合が 0.0%のものについてはデータラベルの表示を省略している。特に表示していない限り、以降同様。
- 注) いずれの作品も n=30 未満とサンプルサイズが小さいため、作品別クロス集計の結果の解釈には留意が必要である。以降同様。

④映画制作の経験年数

回答者の映画制作の経験年数は、「全体」では「5年未満」が24.4%でもっとも割合が高く、次いで「20～24年」が20.5%となっている。

作品別にみると、「作品B」は他に比べて、経験年数が長いスタッフが多い傾向がみられた。

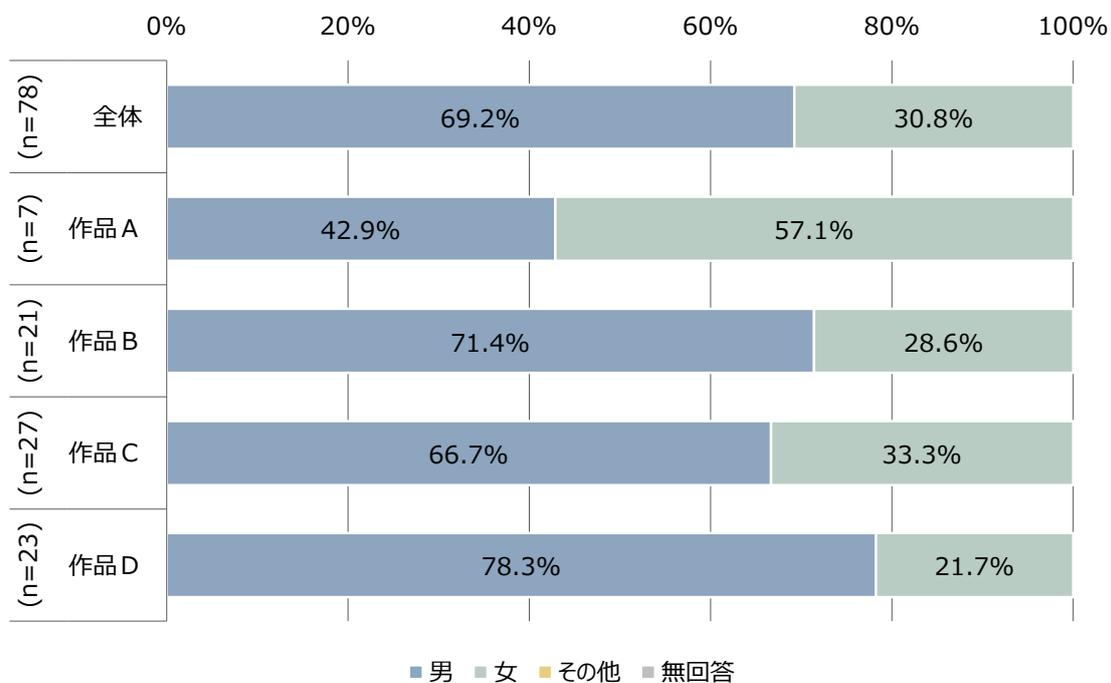
図表 37 映画制作の経験年数（単数回答）



⑤性別

回答者の性別は、「全体」では「男性」が69.2%、「女性」が30.8%となっている。
作品別にみると、「作品A」は他に比べて、「女性」の割合が高い傾向がみられた。

図表 38 性別（単数回答）

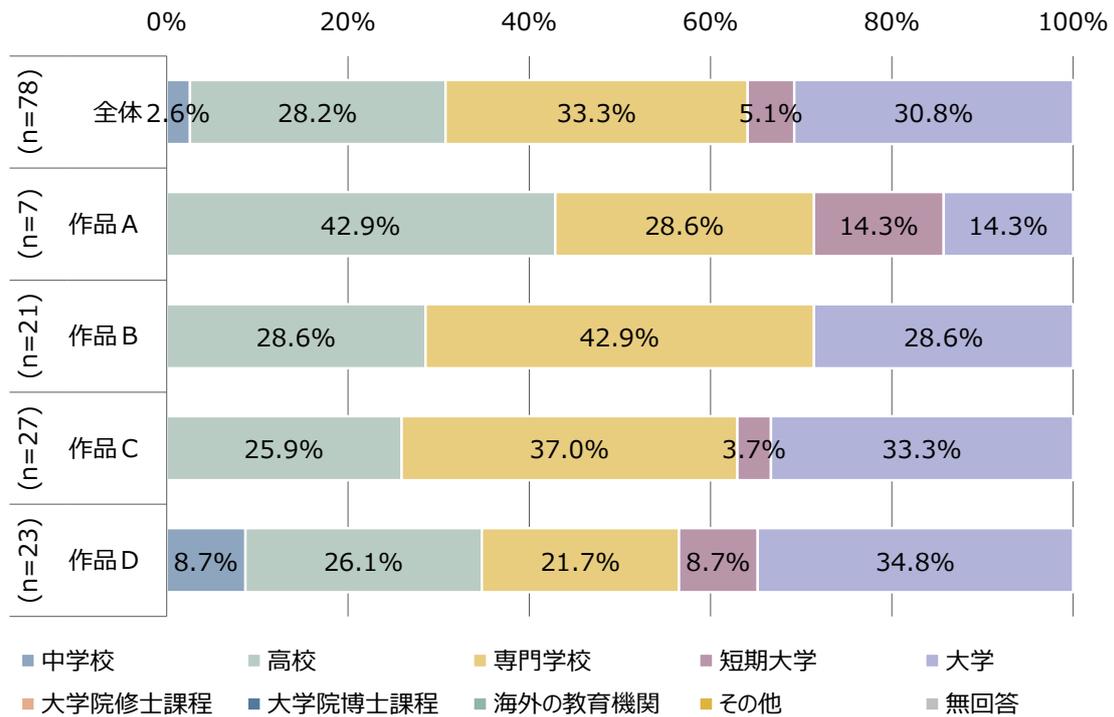


⑥最終学歴

回答者の最終学歴は、「全体」では「専門学校」が 33.3%でもっとも割合が高く、次いで「大学」が 30.8%となっている。

作品別にみると、「作品 B」「作品 C」は他に比べて、「専門学校」の割合が高い傾向がみられた。

図表 39 最終学歴（単数回答）

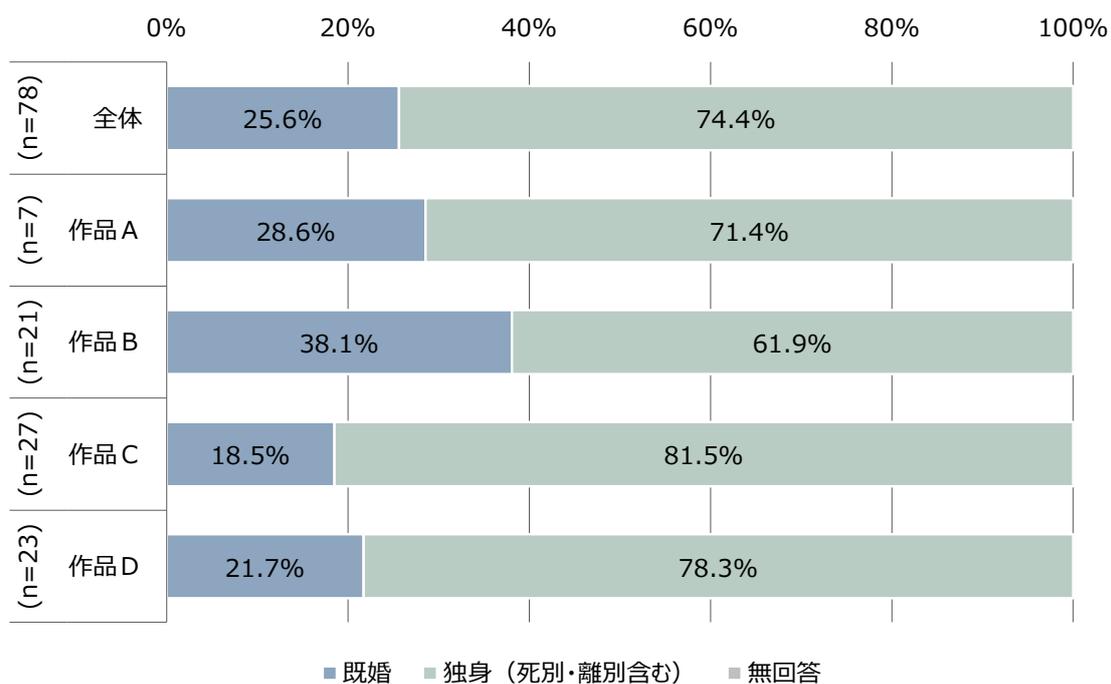


⑦婚姻状況

回答者の婚姻状況は、「全体」では「既婚」が25.6%、「独身（死別・離別含む）」が74.4%となっている。

作品別にみると、「作品 A」「作品 B」は他に比べて、「既婚」の割合が高い傾向がみられた。

図表 40 婚姻状況（単数回答）

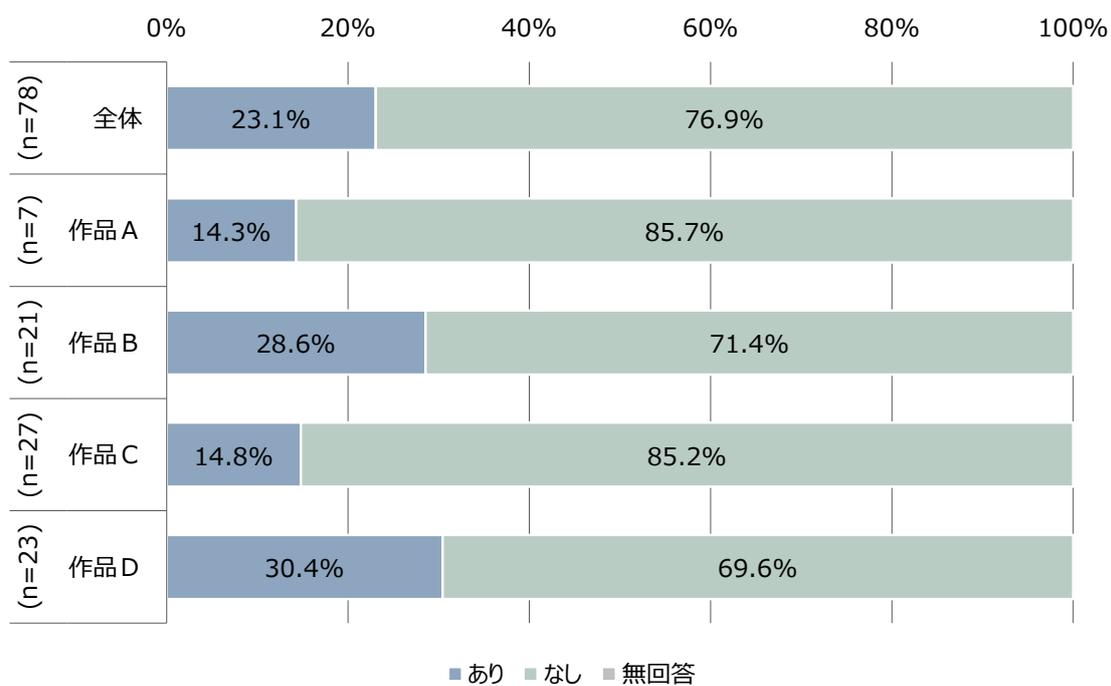


⑧子どもの有無

回答者の子どもの有無は、「全体」では「あり」が23.1%、「なし」が76.9%となっている。

作品別にみると、「作品 B」「作品 D」は他に比べて、「あり」の割合が高い傾向がみられた。

図表 41 子どもの有無（単数回答）

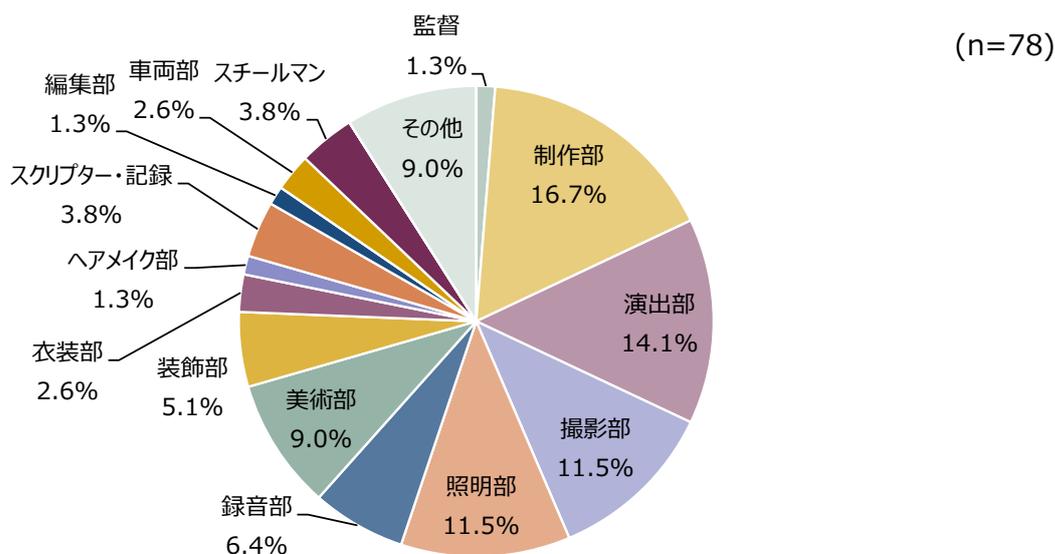


⑨実証対象作品での役割について

1)実証対象作品での職種

実証対象作品での職種を見ると、「全体」では「制作部」が16.7%でもっとも割合が高く、次いで「演出部」が14.1%、「撮影部」「照明部」がそれぞれ11.5%となっている。

図表 42 実証対象作品での職種（単数回答）



<数値表>

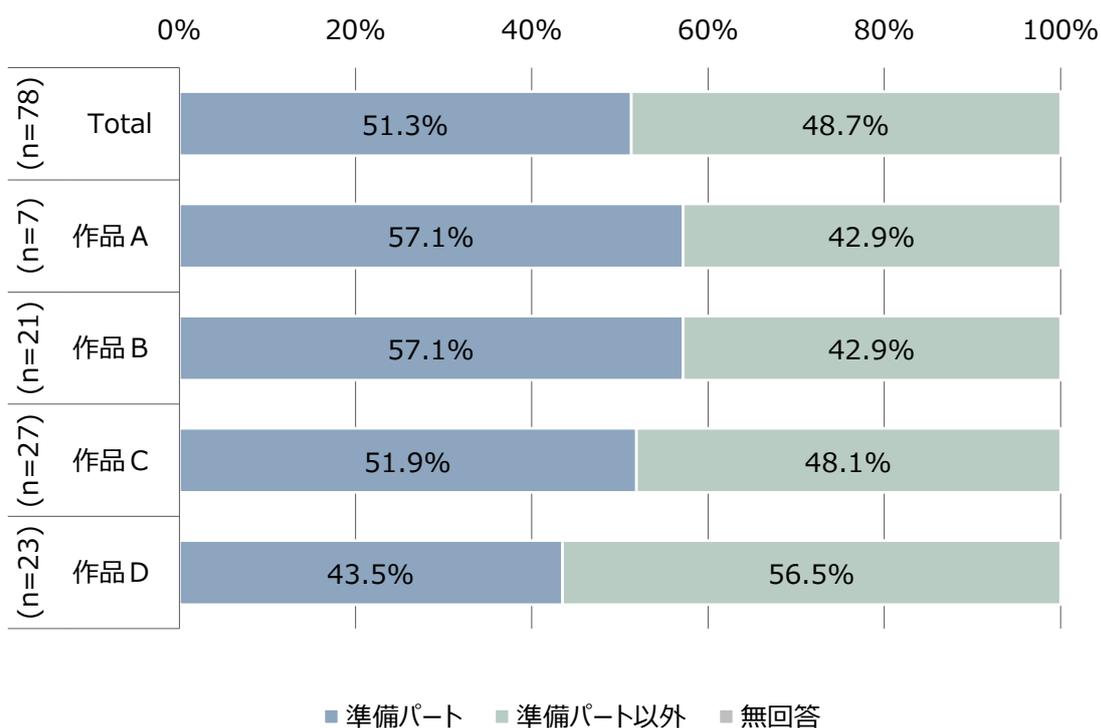
	合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部	衣装部	ヘアメイク部
全体	78	0	1	13	11	9	9	5	7	4	2	1
	100.0%	0.0%	1.3%	16.7%	14.1%	11.5%	11.5%	6.4%	9.0%	5.1%	2.6%	1.3%
作品A	7	0	0	1	3	0	2	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
作品B	21	0	0	4	1	3	2	1	1	3	2	1
	100.0%	0.0%	0.0%	19.0%	4.8%	14.3%	9.5%	4.8%	4.8%	14.3%	9.5%	4.8%
作品C	27	0	0	5	4	4	2	2	3	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	18.5%	14.8%	14.8%	7.4%	7.4%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
作品D	23	0	1	3	3	2	3	2	3	1	0	0
	100.0%	0.0%	4.3%	13.0%	13.0%	8.7%	13.0%	8.7%	13.0%	4.3%	0.0%	0.0%

	合計	スクリーン・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA (マルチオーディオ)	スタジオ勤務	CG・VFX	その他	無回答
全体	78	3	1	0	2	3	0	0	0	7	0
	100.0%	3.8%	1.3%	0.0%	2.6%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%
作品A	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
作品B	21	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
	100.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%
作品C	27	0	1	0	2	1	0	0	0	3	0
	100.0%	0.0%	3.7%	0.0%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%
作品D	23	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0
	100.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%	0.0%

以降の分析では、実証対象作品での職種として「プロデューサー」「制作部」「演出部」「美術部」「装飾部」「衣装部」「ヘアメイク部」「車両部」のいずれかと回答した者を「準備パート」、それ以外を「準備パート以外」とした。

「全体」では、「準備パート」が 51.3%となっている。作品別にみると、「作品 A」「作品 B」では他に比べて「準備パート」の割合が高い傾向がみられた。

図表 43 準備パートか否か（単数回答）

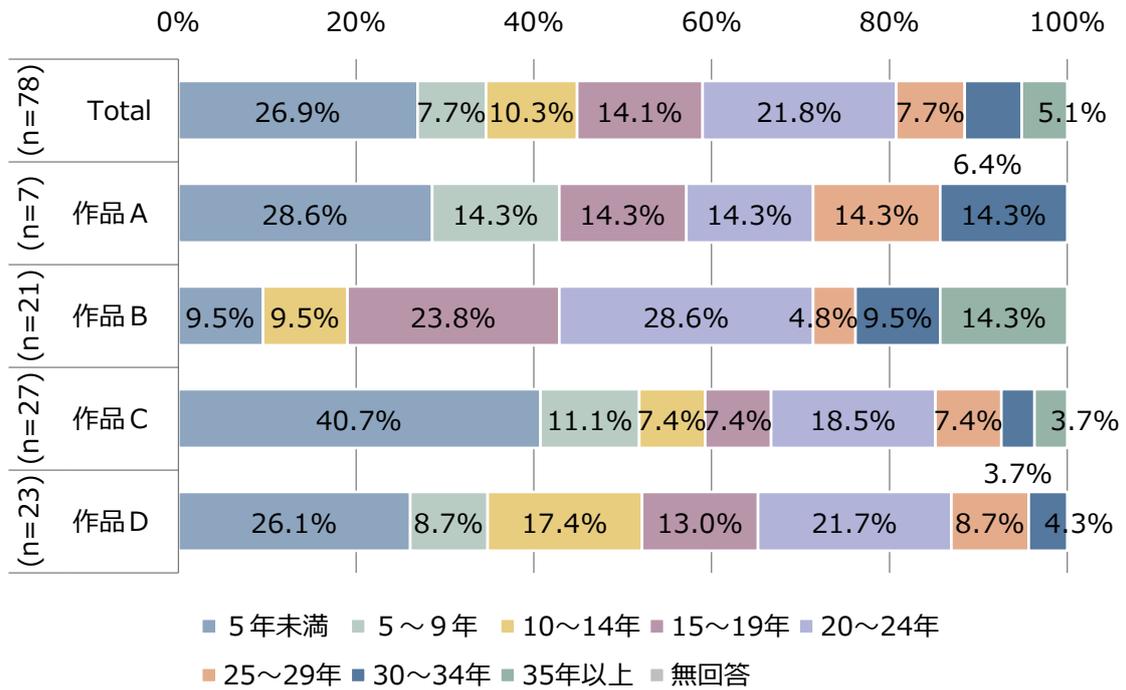


2)当該職種としての経験年数

当該職種としての経験年数をみると、「5年未満」が26.9%でもっとも割合が高く、次いで「20～24年」が21.8%となっている。

作品別にみると、「作品B」では「15～19年」「20～24年」の割合が高く、「作品C」では「5年未満」の割合が高く、「作品D」では「10～14年」の割合が高い傾向がみられた。

図表 44 当該職種としての経験年数（単数回答）

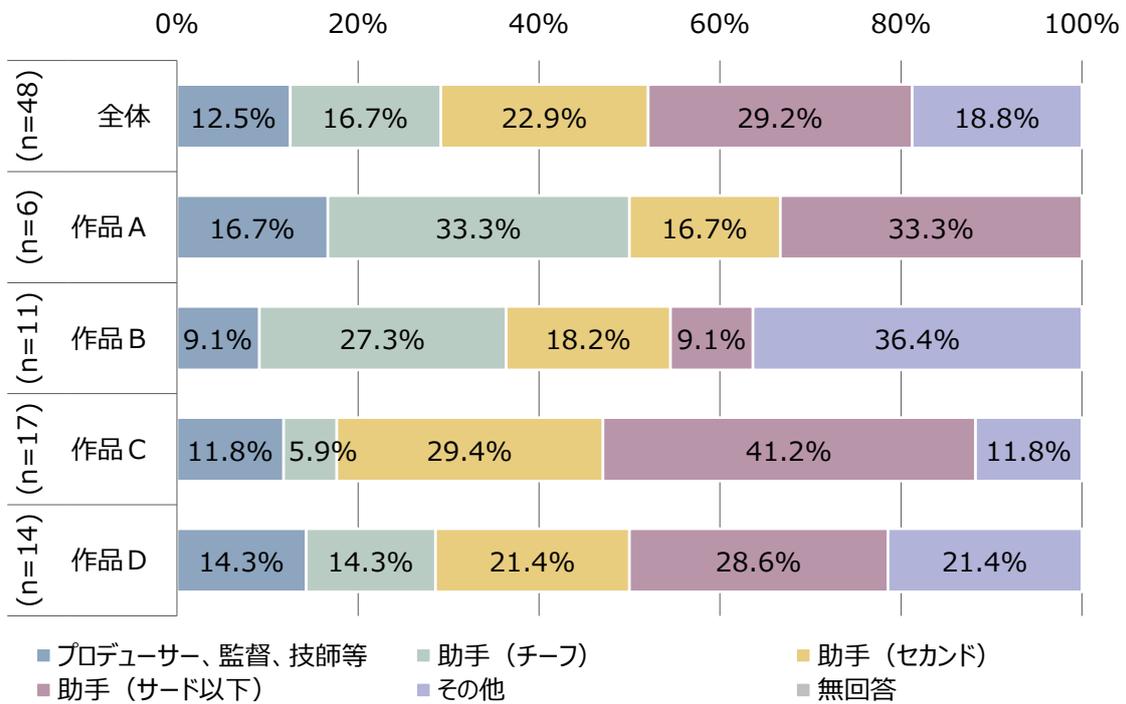


3)当該職種における職位

実証対象作品での職種が「監督」「制作部」「演出部」「撮影部」「照明部」「録音部」のいずれかと回答した者について、当該職種における職位をみると、「全体」では「助手（サード以下）」が29.2%でもっとも割合が高く、次いで「助手（セカンド）」が22.9%となっている。

作品別にみると、「作品A」「作品B」は「助手（チーフ）」の割合が高く、「作品C」は「読種（サード以下）」の割合が高い傾向がみられた。

図表 45 当該職種における職位（単数回答）



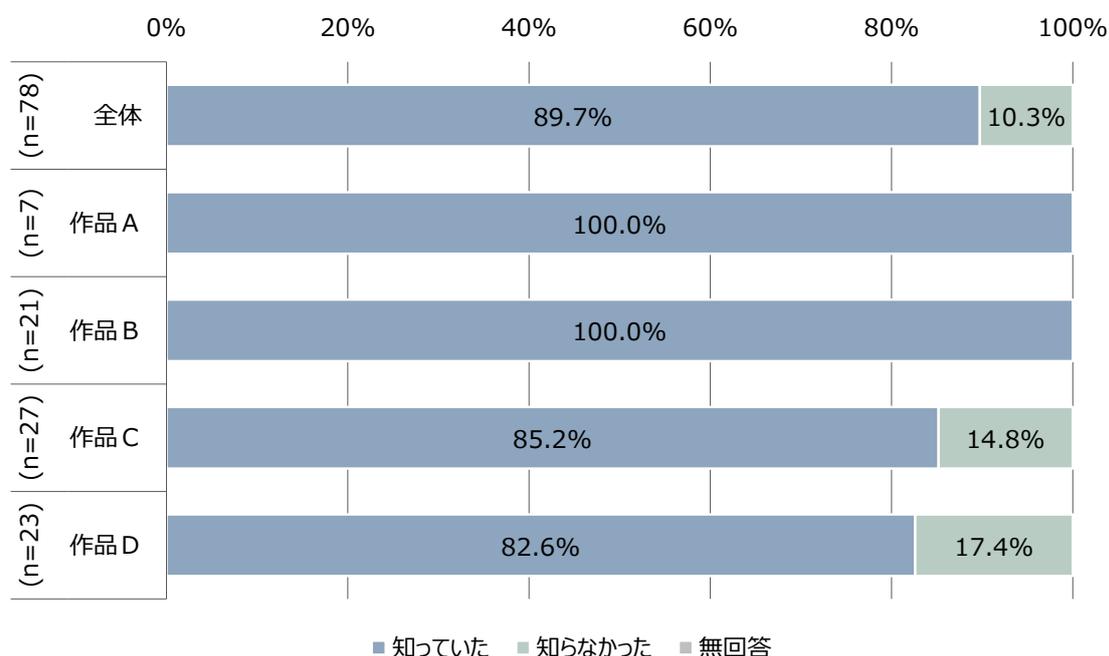
(2) 作品認定制度の実証について

① 実証対象作品であることの認知状況

実証対象作品であることの認知状況をみると、「全体」では「知っていた」が 89.7%となっている。

作品別にみると、いずれの作品でも「知っていた」が 8 割超となっている。

図表 46 実証対象作品であることの認知状況（単数回答）

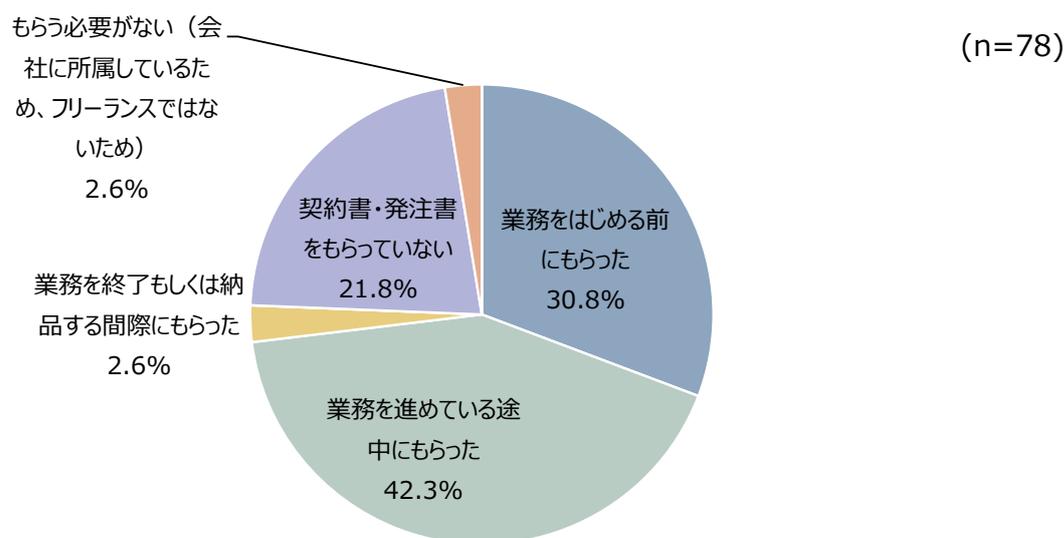


②契約書・発注書について

1)契約書・発注書の締結状況

契約書・発注書の締結状況をみると、「業務を進めている途中にもらった」が42.3%でもっとも割合が高く、次いで「業務をはじめる前にもらった」が30.8%となっている。また、「契約書・発注書をもっていない」は21.8%となっている。

図表 47 契約書・発注書の締結状況（単数回答）



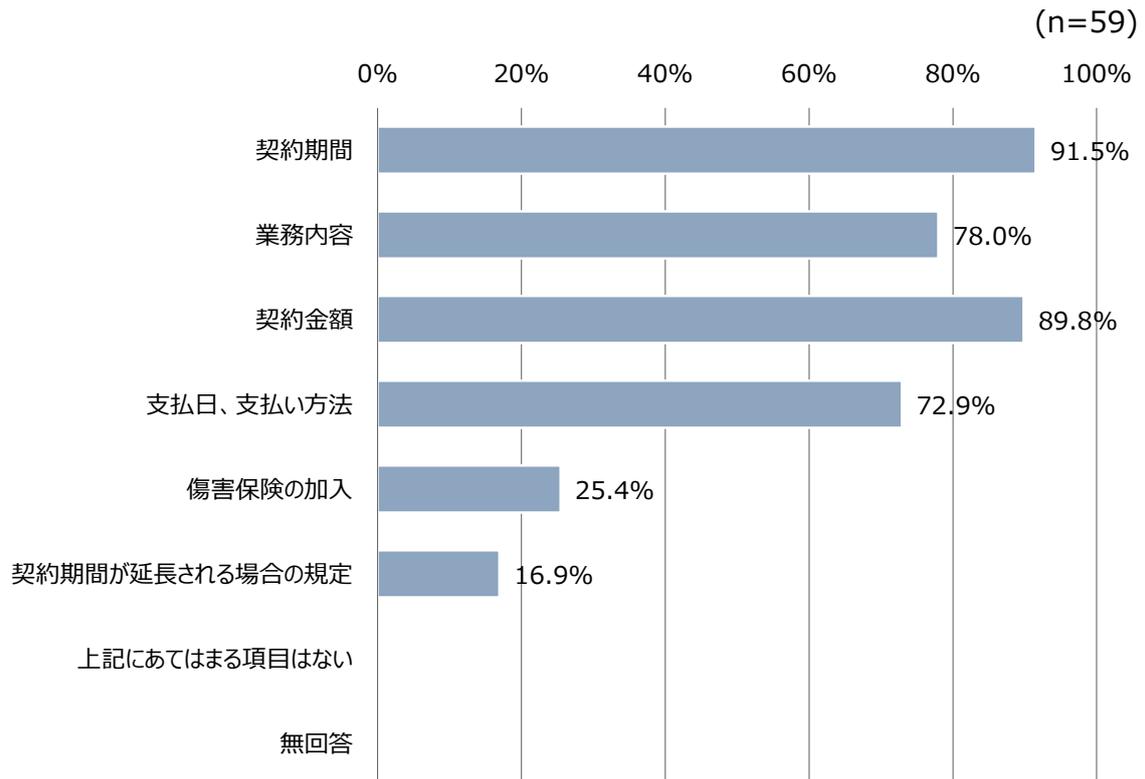
注) ヒアリング調査では、「契約書・発注書を締結したか覚えていない」という回答もみられた。したがって本結果における「契約書・発注書をもっていない」の中には、回答者が契約書・発注書を締結したことを記憶していない場合なども含まれる可能性があることに留意が必要である。

注) アンケートはフリーランスを対象に実施したが、雇用形態が「その他」「分からない」と回答した者において、「もらう必要がない（会社に所属しているため、フリーランスではないため）」との回答がみられた。

2) 契約書・発注書の記載内容

契約書・発注書を締結した回答者について、契約書・発注書の記載内容をみると、「契約期間」が91.5%でもっとも割合が高く、次いで「契約金額」が89.8%となっている。

図表 48 契約書・発注書の記載内容（複数回答）

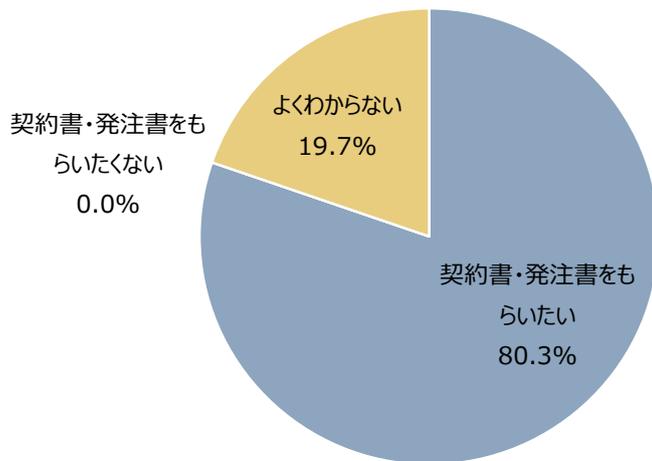


3) 今後、契約書・発注書を交わすことへの意向

契約書を「もらう必要がない」と回答した者以外について、今後、契約書・発注書を交わすことへの意向をみると、「契約書・発注書をもらいたい」が 80.3%となっている。なお、「契約書・発注書をもらいたくない」と回答した者はいなかった。

図表 49 今後、契約書・発注書を交わすことへの意向（単数回答）

(n=76)



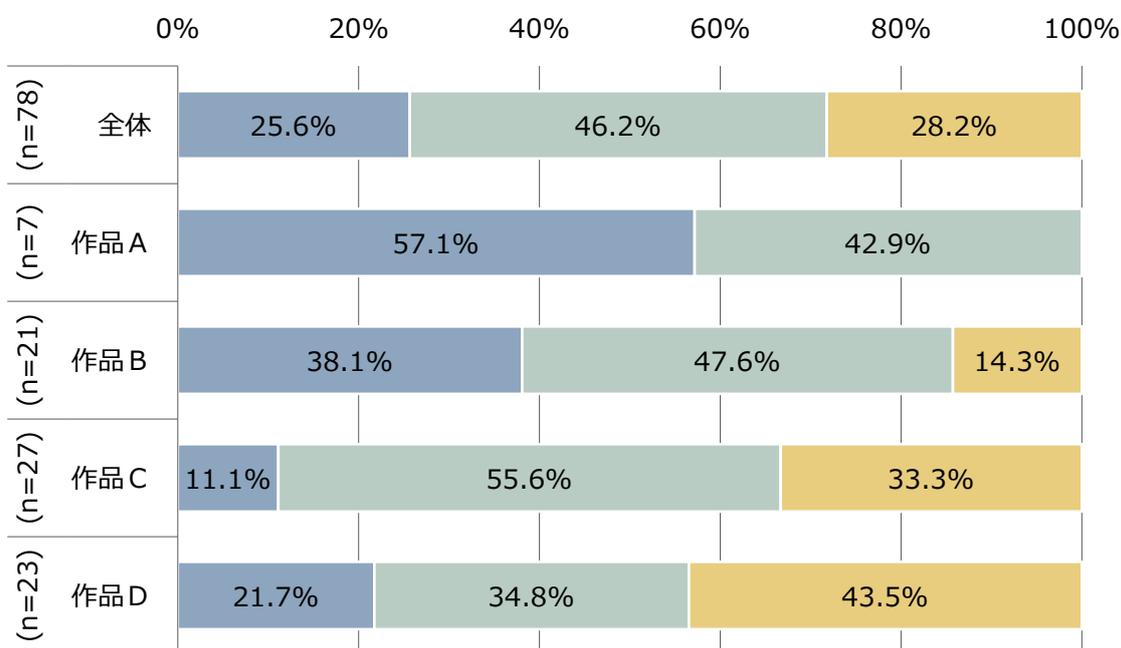
③日々の作業・撮影時間について

1)日々の作業・撮影時間の状況

日々の作業・撮影時間の状況をみると、「全体」では「過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に短かった」が 25.6%、「過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間はあまり変わらなかった」が 46.2%となっている。

作品別にみると、「作品 A」「作品 B」では、他に比べて「過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に短かった」の割合が高い傾向がみられた。

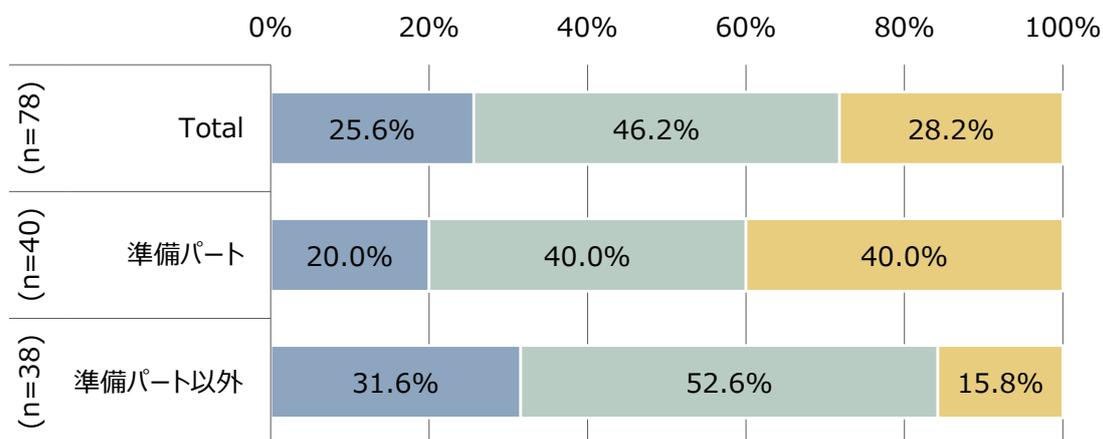
図表 50 日々の作業・撮影時間の状況（単数回答）



- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に短かった
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間はあまり変わらなかった
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に長かった
- 無回答

準備パートか否か別にみると、準備パートは準備パート以外に比べて、「過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に長かった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 51 準備パートか否か別 日々の作業・撮影時間の状況（単数回答）



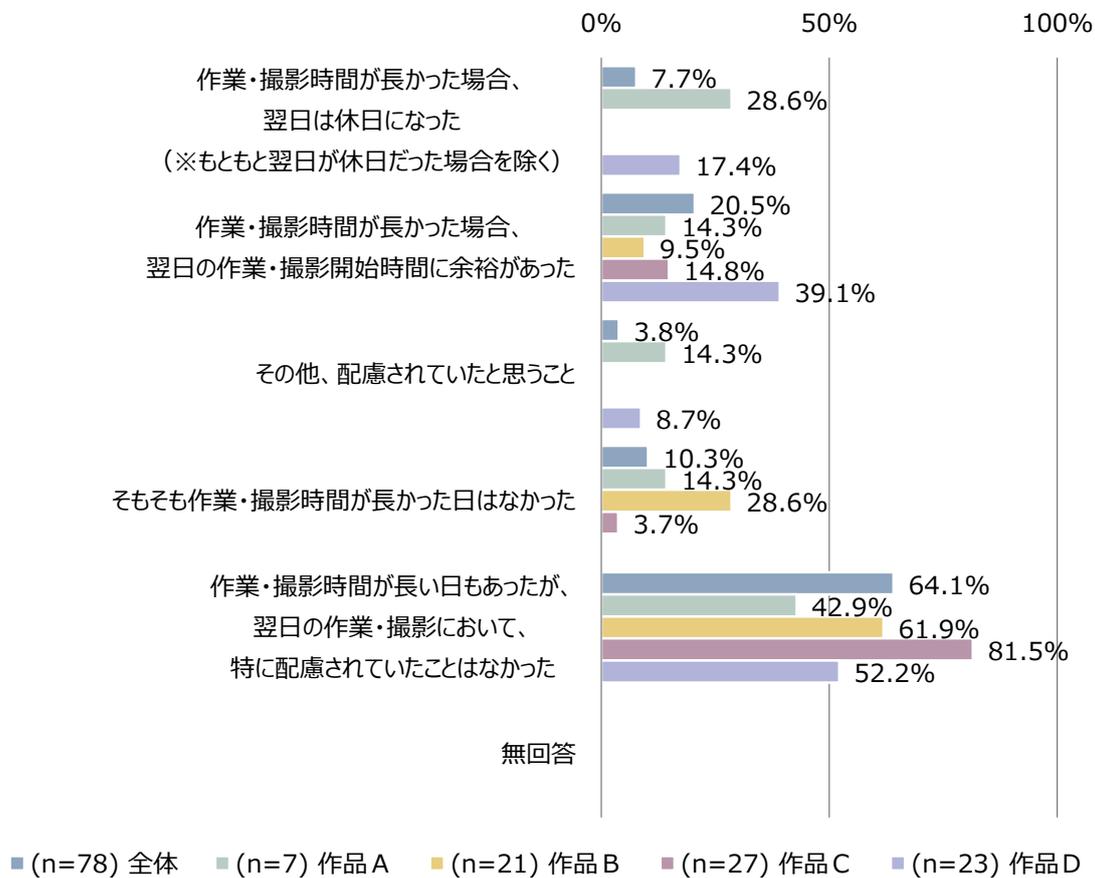
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に短かった
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間はあまり変わらなかった
- 過去の映画制作現場に比べて、日々の作業・撮影時間は全体的に長かった
- 無回答

2)作業・撮影時間が長かった日の翌日に配慮されていたこと

作業・撮影時間が長かった日の翌日に配慮されていたことをみると、「全体」では「作業・撮影時間が長い日もあったが、翌日の作業・撮影において、特に配慮されていたことはなかった」が64.1%でもっとも割合が高く、次いで「作業・撮影時間が長かった場合、翌日の作業・撮影開始時間に余裕があった」が39.1%となっている。

作品別にみると、「作品C」では他に比べて「そもそも作業・撮影時間が長かった日はなかった」の割合が高く、「作品D」では「作業・撮影時間が長かった場合、翌日の作業・撮影開始時間に余裕があった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 52 作業・撮影時間が長かった日の翌日に配慮されていたこと（複数回答）

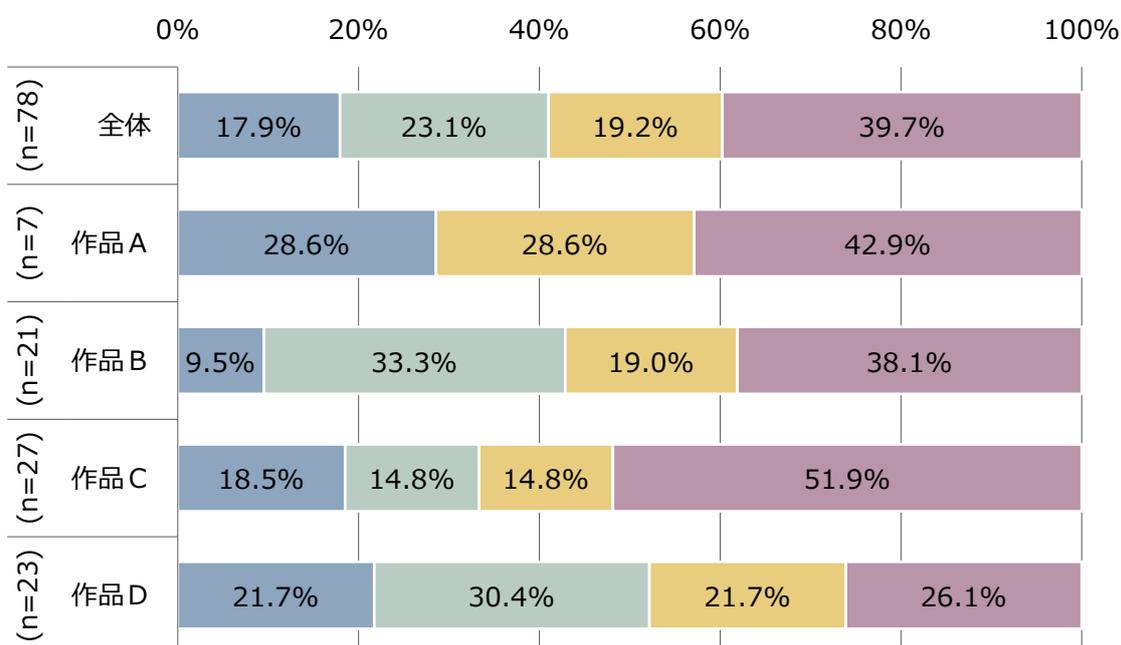


④ 休日の状況

休日の状況をみると、「全体」では「1週間に1日以上のお日があることがほとんどだった」が17.9%、「1週間に1日以上のお日があることが多かった」が23.1%となっている。

作品別にみると、「作品B」「作品D」では、他に比べて「1週間に1日以上のお日があることがほとんどだった」または「1週間に1日以上のお日があることが多かった」の割合が高い傾向がみられた。（ただし、「作品B」は「1週間に1日以上のお日があることがほとんどだった」の割合が4作品中もっとも低くなっている。）

図表 53 休日の状況（単数回答）

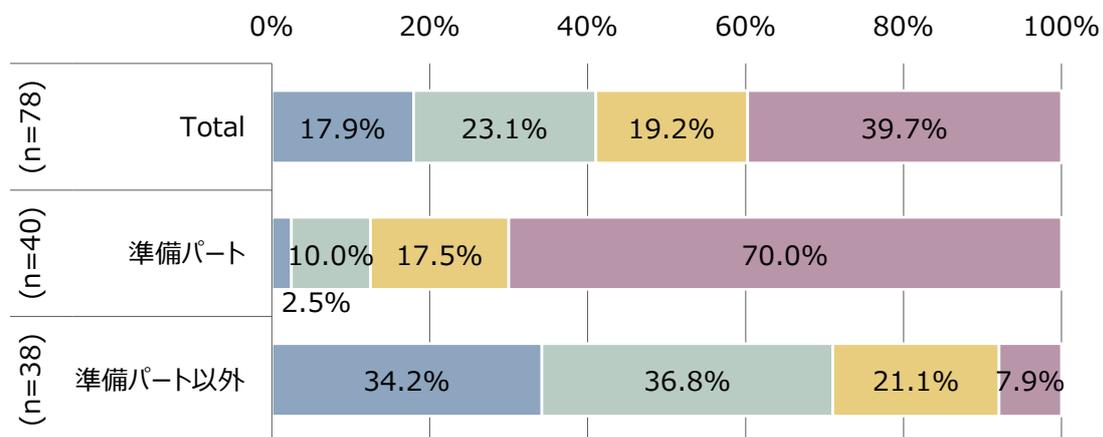


- 1週間に1日以上のお日があることがほとんどだった
- 1週間に1日以上のお日があることが多かった
- 1週間あたりのお日は半日程度であることが多かった
- 1週間あたりお日はほとんどなかった
- 無回答

注) 調査票上では、お日について「お日（作業・撮影に従事しない日）」と示した。したがって、完全休養日と撮影お日のどちらを指すか、回答者によって解釈が分かれた可能性もあると考えられることから、結果の解釈には留意が必要である。

準備パートか否か別にみると、準備パートは準備パート以外に比べて、「1週間あたり休日はほとんどなかった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 54 準備パートか否か別 休日の状況（単数回答）



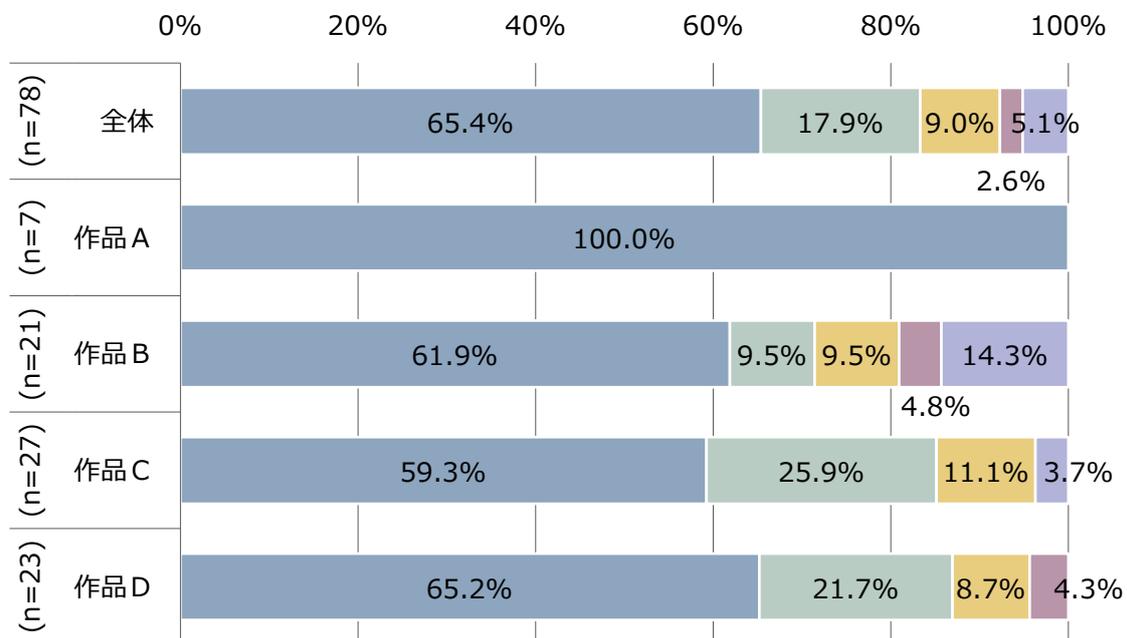
- 1週間に1日以上のお休みがあることがほとんどだった
- 1週間に1日以上のお休みがあることが多かった
- 1週間あたりの休日は半日程度であることが多かった
- 1週間あたり休日はほとんどなかった
- 無回答

⑤休憩・食事時間の状況

休憩・食事時間の状況を見ると、「全体」では「休憩・食事の時間があり、30分以上の日がほとんどだった」が65.4%でもっとも割合が高く、次いで「休憩・食事の時間があり、30分以上の日がどちらかというが多かった」が17.9%となっている。

作品別にみると、「作品A」では「休憩・食事の時間があり、30分以上の日がほとんどだった」が100.0%であり、「作品B」「作品C」「作品D」についても、約6~7割程度となっている。

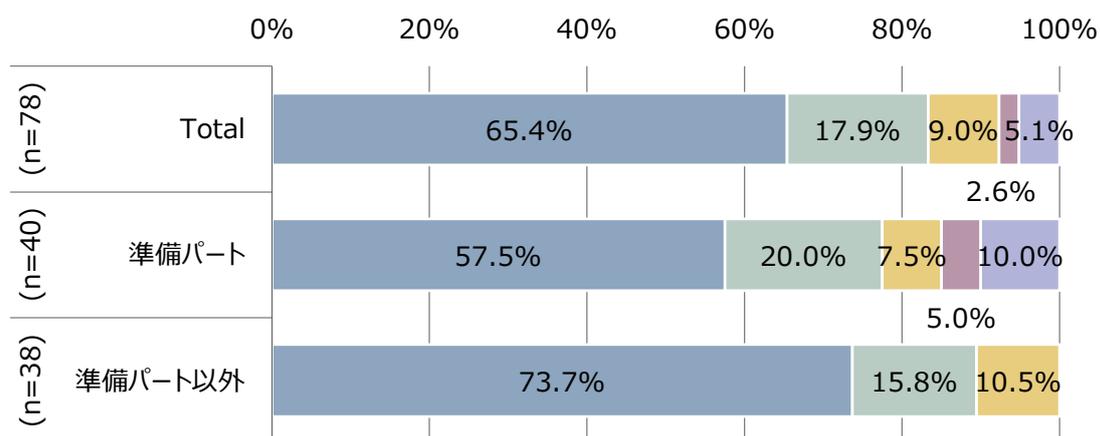
図表 55 休憩・食事時間の状況（単数回答）



- 休憩・食事の時間があり、30分以上の日がほとんどだった
- 休憩・食事の時間があり、30分以上の日がどちらかというが多かった
- 休憩・食事の時間があったが、30分未満の日がどちらかというが多かった
- 休憩・食事の時間があったが、30分未満の日がほとんどだった
- 休憩・食事の時間がないことが多かった
- 無回答

準備パートか否か別にみると、準備パートは準備パート以外に比べて、休憩・食事時間が30分未満の日が多かった・ほとんどだった割合が高く、「休憩・食事の時間がないことが多かった」も10.0%と一定数みられた。

図表 56 準備パートか否か別 休憩・食事時間の状況（単数回答）



- 休憩・食事の時間があり、30分以上の日がほとんどだった
- 休憩・食事の時間があり、30分以上の日がどちらかというが多かった
- 休憩・食事の時間があったが、30分未満の日がどちらかというが多かった
- 休憩・食事の時間があったが、30分未満の日がほとんどだった
- 休憩・食事の時間がないことが多かった
- 無回答

⑥作業・撮影スケジュールの状況

作業・撮影スケジュールの状況をみると、「全体」では「作業・撮影スケジュールが示されており、作業・撮影はスケジュールに沿って進んだ（スケジュールの見直しを行った場合を含む）」が 56.4%でもっとも割合が高く、次いで「作業・撮影スケジュールが示されていたが、作業・撮影はスケジュールに沿って進まなかった（スケジュールの見直しを行った場合を含む）」が 34.6%となっている。

作品別にみると、「作品 A」では「作業・撮影スケジュールが示されていたが、作業・撮影はスケジュールに沿って進まなかった（スケジュールの見直しを行った場合を含む）」が 100.0%となっており、「作品 C」では他と比べて「作業・撮影スケジュールが示されており、作業・撮影はスケジュールに沿って進んだ（スケジュールの見直しを行った場合を含む）」の割合が高い傾向がみられた。

図表 57 作業・撮影スケジュールの状況（単数回答）



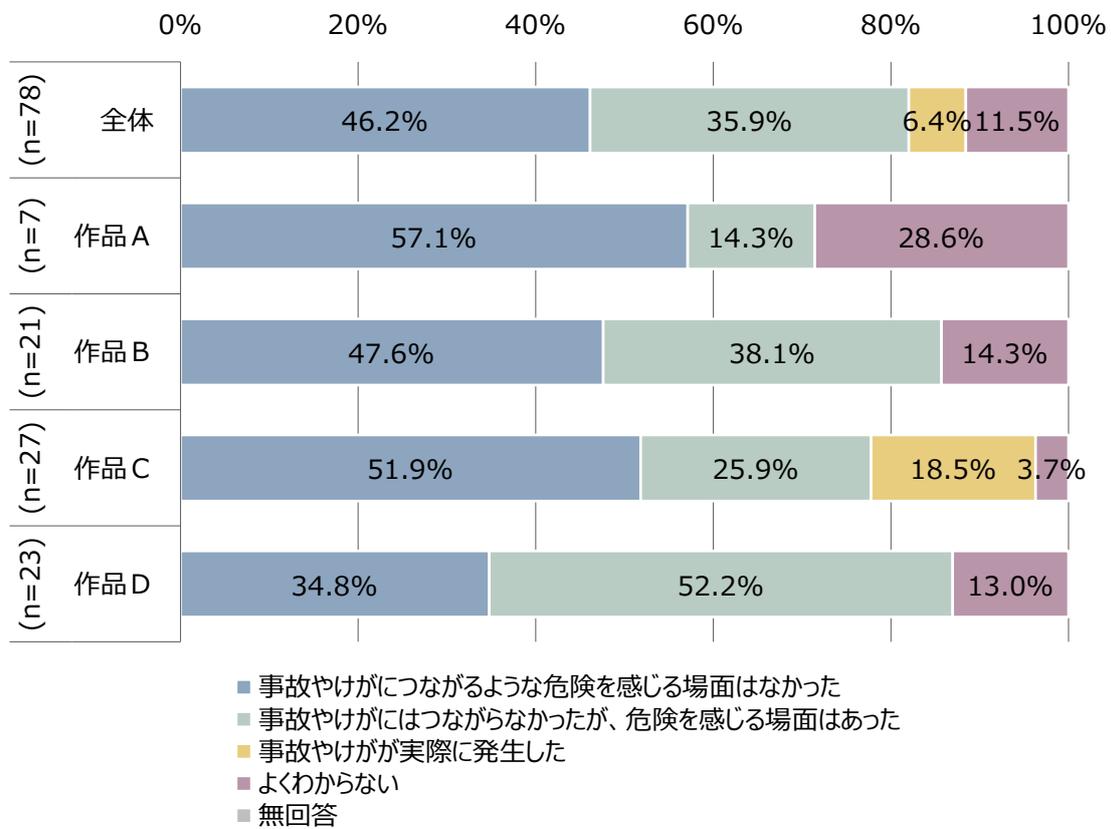
- 作業・撮影スケジュールが示されており、作業・撮影はスケジュールに沿って進んだ（スケジュールの見直しを行った場合を含む）
- 作業・撮影スケジュールが示されていたが、作業・撮影はスケジュールに沿って進まなかった（スケジュールの見直しを行った場合を含む）
- 作業・撮影スケジュールは示されていなかったが、作業・撮影はおおよそ想定通りに進んだ
- 作業・撮影スケジュールは示されておらず、作業・撮影は想定通りに進まなかった
- よくわからない
- 無回答

⑦安全管理の状況

安全管理の状況をみると、「全体」では「事故やけがにつながるような危険を感じる場面はなかった」が46.2%でもっとも割合が高く、次いで「事故やけがにはつながらなかったが、危険を感じる場面はあった」が35.9%となっている。

作品別にみると、「作品D」では他に比べて、「事故やけがにはつながらなかったが、危険を感じる場面はあった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 58 安全管理の状況（単数回答）



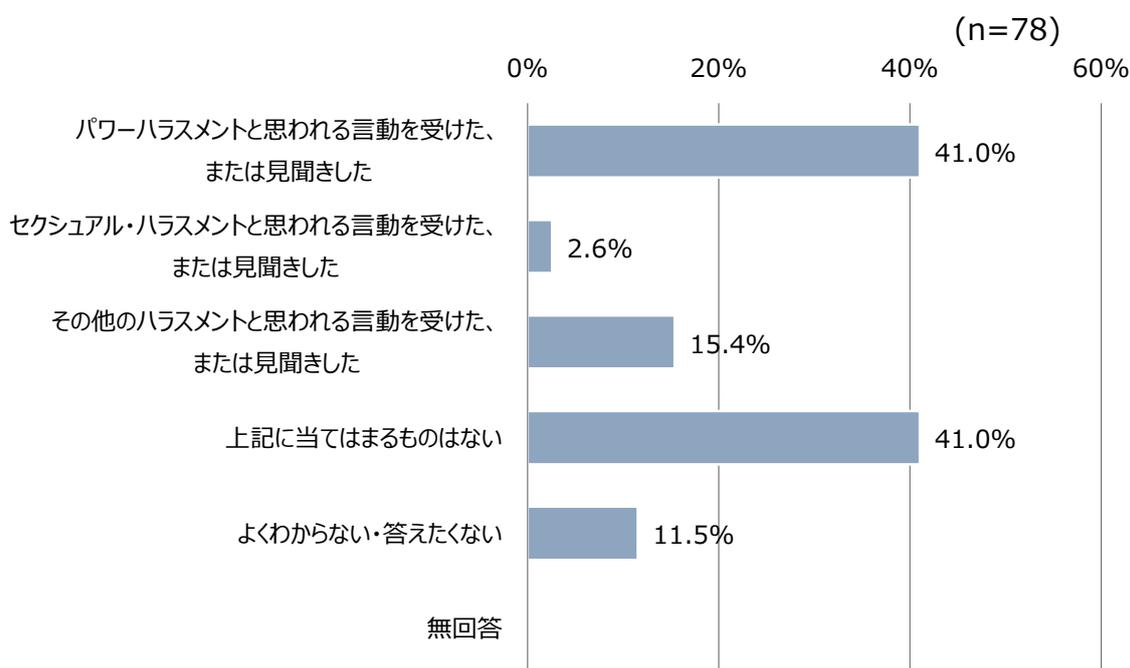
注) 本設問は、適切な安全対策が取られていたかどうかは問わず、危険を感じる場面があったか（事故やけがが発生したか）を聴取している。したがって、適切な安全対策が取られていても、作品の内容・撮影方法等を指して「危険を感じる場面はあった」等と回答している可能性も考えられるため、解釈には留意が必要である。

⑧ハラスメントについて

1)ハラスメントと思われる言動の有無

ハラスメントと思われる言動の有無を見ると、「パワーハラスメントと思われる言動を受けた、または見聞きした」、「上記に当てはまるものはない」がいずれも41.0%でもっとも割合が高くなっている。

図表 59 ハラスメントと思われる言動の有無（複数回答）



注) 調査票上では、ハラスメントに関する定義を示していなかったため、上記は「回答者がハラスメントと考える言動」についての結果である。実際にヒアリング調査では、「撮影環境が思っていたものと異なった」「食事時間への配慮が足りなかった」など、法的(※)にハラスメントに該当しないような内容のものも含まれていたため、解釈には留意が必要である。ハラスメント対策と並行する形で、ハラスメントに該当する行為についてフリーランスが理解を深められるようにするため、スタッフセンターを通じた周知啓発を図ることも重要と考えられる。

※パワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものを指す。

また、セクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」が行われ、①それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメントといわれる）、②性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）を指す。

（参考）厚生労働省ウェブサイト（2023年3月2日閲覧）

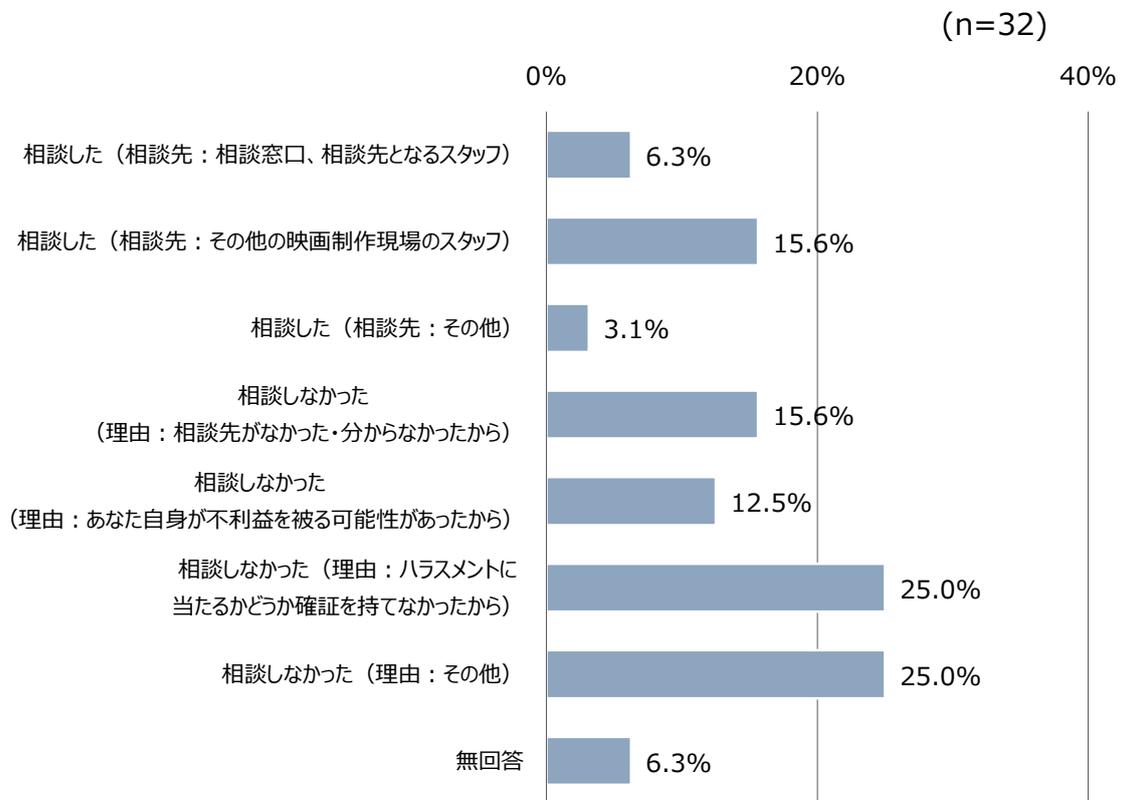
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

2)パワーハラスメントと思われる言動の相談状況・相談先

パワーハラスメントと思われる言動を見聞きした者について、相談状況・相談先をみると、「相談した」の中では、相談先として「その他の映画制作現場のスタッフ」が15.6%でもっとも割合が高くなっている。

また、「相談しなかった」の中では、理由として「ハラスメントに当たるかどうか確証を持ってなかったから」「その他」がそれぞれ25.0%でもっとも割合が高くなっている。

図表 60 パワーハラスメントと思われる言動の相談状況・相談先（複数回答）



3)セクシュアルハラスメントと思われる言動の相談状況・相談先

セクシュアルハラスメントと思われる言動を見聞きした者について、相談状況・相談先を見ると、全2件中「相談しなかった（理由：あなた自身が不利益を被る可能性があったから）」が1件、「相談しなかった（理由：その他）」が1件であった。

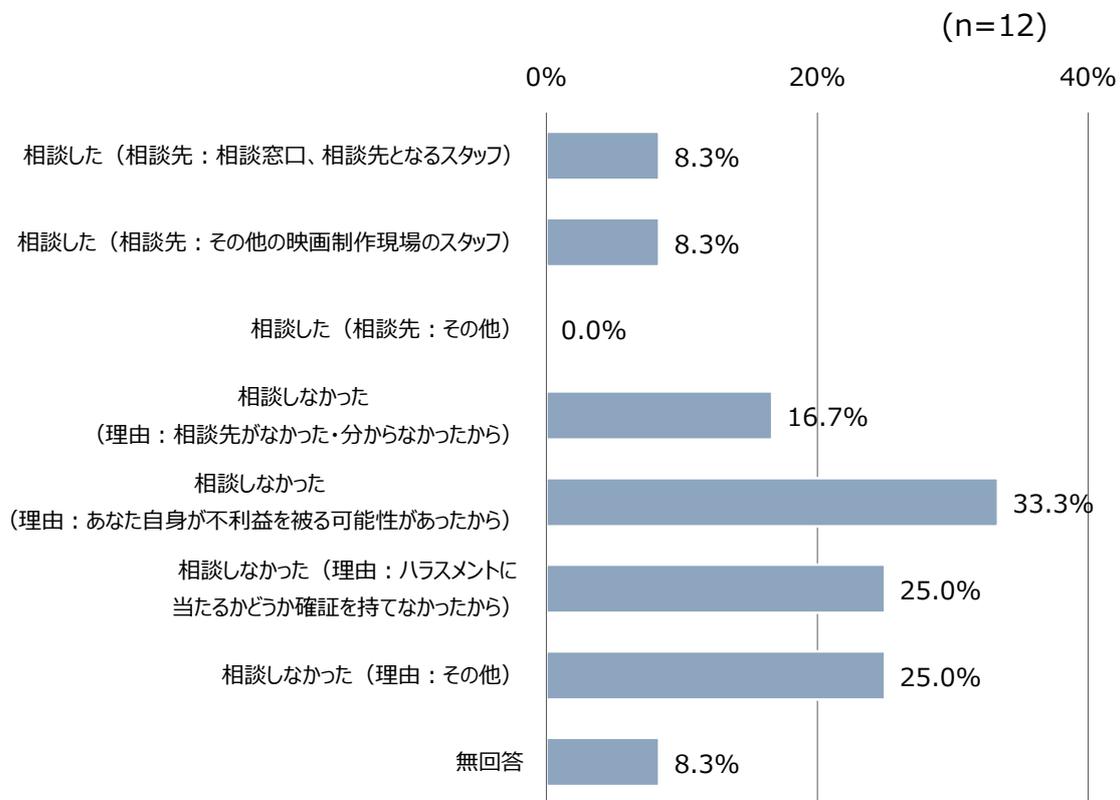
注) n=2 と小さいためグラフは非掲載。

4)その他のハラスメントと思われる言動の相談状況・相談先

その他のハラスメントと思われる言動を見聞きした者について、相談状況・相談先をみると、「相談した」の中では、相談先として「相談窓口、相談先となるスタッフ」「その他の映画制作現場のスタッフ」がそれぞれ8.3%となっている。

また、「相談しなかった」の中では、理由として「あなた自身が不利益を被る可能性があったから」が33.3%でもっとも割合が高く、次いで「ハラスメントに当たるかどうか確証を持ってなかったから」「その他」がそれぞれ25.0%となっている。

図表 61 その他のハラスメントと思われる言動の相談状況・相談先（複数回答）

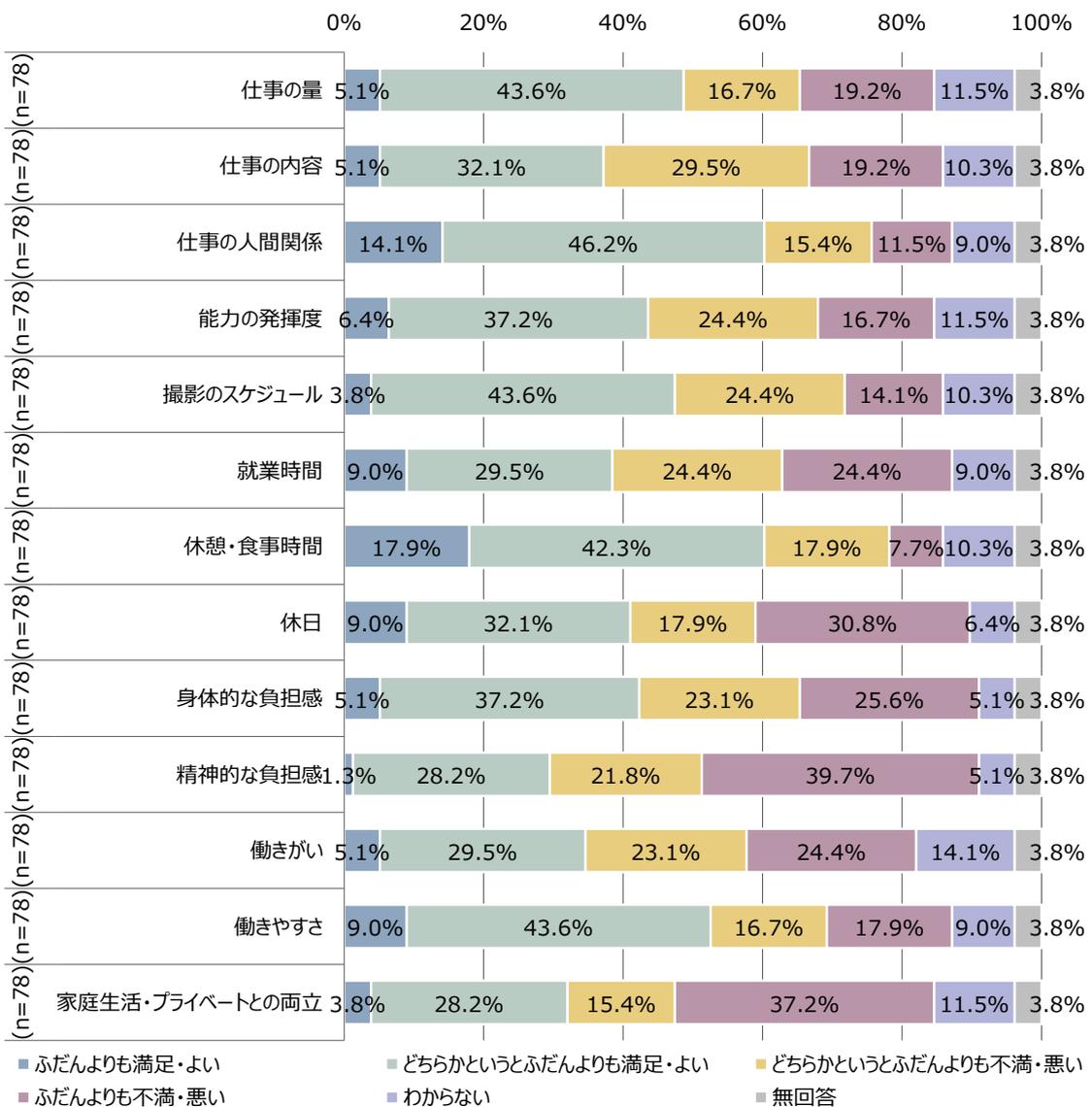


(3) 日常生活や仕事に対する満足度

ふだんの撮影現場・撮影期間中に比べた日常生活や仕事に対する満足度をみると、「ふだんよりも満足・よい」「どちらかといえばふだんよりも満足・よい」は、「仕事の人間関係」(計 60.3%)、「休憩・食事時間」(計 60.3%)、「働きやすさ」(計 52.6%) で 5 割を上回っていた。

一方、「ふだんよりも不満・悪い」「どちらかといえばふだんよりも不満・悪い」は、「精神的な負担感」(計 61.5%)、「家庭生活・プライベートとの両立」(計 52.6%) で 5 割を上回っていた。

図表 62 日常生活や仕事に対する満足度 (単数回答)



準備パートか否か別にみると、準備パートは準備パート以外に比べて、全ての項目において「満足・よい」の割合が低くなっている。

図表 63 準備パートか否か別 日常生活や仕事に対する満足度（単数回答）

		合計	ふだんよりも満足・よい	どちらかというとふだんよりも満足・よい	どちらかというとふだんよりも不満・悪い	ふだんよりも不満・悪い	わからない	無回答	満足・よい（計）	ふだんよりも不満・悪い（計）
	全体	78	4	34	13	15	9	3	38	28
		100.0%	5.1%	43.6%	16.7%	19.2%	11.5%	3.8%	48.7%	35.9%
仕事の量	準備パート	40	0	13	7	14	4	2	13	21
		100.0%	0.0%	32.5%	17.5%	35.0%	10.0%	5.0%	32.5%	52.5%
	準備パート以外	38	4	21	6	1	5	1	25	7
		100.0%	10.5%	55.3%	15.8%	2.6%	13.2%	2.6%	65.8%	18.4%
仕事の内容	準備パート	40	1	5	14	13	5	2	6	27
		100.0%	2.5%	12.5%	35.0%	32.5%	12.5%	5.0%	15.0%	67.5%
	準備パート以外	38	3	20	9	2	3	1	23	11
		100.0%	7.9%	52.6%	23.7%	5.3%	7.9%	2.6%	60.5%	28.9%
仕事の人間関係	準備パート	40	5	16	5	7	5	2	21	12
		100.0%	12.5%	40.0%	12.5%	17.5%	12.5%	5.0%	52.5%	30.0%
	準備パート以外	38	6	20	7	2	2	1	26	9
		100.0%	15.8%	52.6%	18.4%	5.3%	5.3%	2.6%	68.4%	23.7%
能力の発揮度	準備パート	40	1	13	12	7	5	2	14	19
		100.0%	2.5%	32.5%	30.0%	17.5%	12.5%	5.0%	35.0%	47.5%
	準備パート以外	38	4	16	7	6	4	1	20	13
		100.0%	10.5%	42.1%	18.4%	15.8%	10.5%	2.6%	52.6%	34.2%
撮影のスケジュール	準備パート	40	0	14	14	6	4	2	14	20
		100.0%	0.0%	35.0%	35.0%	15.0%	10.0%	5.0%	35.0%	50.0%
	準備パート以外	38	3	20	5	5	4	1	23	10
		100.0%	7.9%	52.6%	13.2%	13.2%	10.5%	2.6%	60.5%	26.3%
終業時間	準備パート	40	2	10	9	14	3	2	12	23
		100.0%	5.0%	25.0%	22.5%	35.0%	7.5%	5.0%	30.0%	57.5%
	準備パート以外	38	5	13	10	5	4	1	18	15
		100.0%	13.2%	34.2%	26.3%	13.2%	10.5%	2.6%	47.4%	39.5%
休憩・食事時間	準備パート	40	4	17	6	5	6	2	21	11
		100.0%	10.0%	42.5%	15.0%	12.5%	15.0%	5.0%	52.5%	27.5%
	準備パート以外	38	10	16	8	1	2	1	26	9
		100.0%	26.3%	42.1%	21.1%	2.6%	5.3%	2.6%	68.4%	23.7%
休日	準備パート	40	1	10	5	19	3	2	11	24
		100.0%	2.5%	25.0%	12.5%	47.5%	7.5%	5.0%	27.5%	60.0%
	準備パート以外	38	6	15	9	5	2	1	21	14
		100.0%	15.8%	39.5%	23.7%	13.2%	5.3%	2.6%	55.3%	36.8%
身体的な負担感	準備パート	40	1	10	9	16	2	2	11	25
		100.0%	2.5%	25.0%	22.5%	40.0%	5.0%	5.0%	27.5%	62.5%
	準備パート以外	38	3	19	9	4	2	1	22	13
		100.0%	7.9%	50.0%	23.7%	10.5%	5.3%	2.6%	57.9%	34.2%
精神的な負担感	準備パート	40	1	7	7	21	2	2	8	28
		100.0%	2.5%	17.5%	17.5%	52.5%	5.0%	5.0%	20.0%	70.0%
	準備パート以外	38	0	15	10	10	2	1	15	20
		100.0%	0.0%	39.5%	26.3%	26.3%	5.3%	2.6%	39.5%	52.6%
働きがい	準備パート	40	0	7	12	13	6	2	7	25
		100.0%	0.0%	17.5%	30.0%	32.5%	15.0%	5.0%	17.5%	62.5%
	準備パート以外	38	4	16	6	6	5	1	20	12
		100.0%	10.5%	42.1%	15.8%	15.8%	13.2%	2.6%	52.6%	31.6%
働きやすさ	準備パート	40	1	15	7	11	4	2	16	18
		100.0%	2.5%	37.5%	17.5%	27.5%	10.0%	5.0%	40.0%	45.0%
	準備パート以外	38	6	19	6	3	3	1	25	9
		100.0%	15.8%	50.0%	15.8%	7.9%	7.9%	2.6%	65.8%	23.7%
家庭生活・プライベートとの両立	準備パート	40	1	9	4	20	4	2	10	24
		100.0%	2.5%	22.5%	10.0%	50.0%	10.0%	5.0%	25.0%	60.0%
	準備パート以外	38	2	13	8	9	5	1	15	17
		100.0%	5.3%	34.2%	21.1%	23.7%	13.2%	2.6%	39.5%	44.7%

(4) ふだんの撮影現場・撮影期間と比べて良かった点や悪かった点

ふだんの撮影現場・撮影期間と比べて良かった点として、以下のような意見が挙げられた。

【身体的な負担が少なかったこと】

- 終了時間が決まっている分、わずかだけ身体は楽だった。
- 過剰な労働を強いられることはなかった点が良かった。
- 拘束時間が安定しており、週に1度の完全休みも確保されていたので肉体的には楽だった。
- 撮影時間そのものに設けられた条件は守ろうと組全体で動いていたので、そこからくる身体的疲労は少なく感じた。

【撮影時間に無理がなかったこと】

- 撮影が深夜になることが無かった。
- 撮影時間に制限があったので無茶な撮影時間になることはなかった。
- 深夜までの撮影がなく良かったです。

【人間関係がよかった、スタッフ間の協力関係があったこと】

- 部署の垣根なく助け合っていた。
- 他部署の方々が前日飾り・バラシ等手伝ってくださったことがよかった。
- 製作担当と製作進行とで仕事を割り振りしてできたのがよかった。

【移動の負担が少なかったこと】

- ロケが宿泊になったので、通うよりも睡眠が取れた。
- 遠いロケ地などでは宿泊手配をしていただけ、ありがたかった。
- スタジオのそばに宿をとってくれたので、通勤が非常に楽でした。

【スタッフへの健康面に配慮があった事】

- 体調に不調や異変があったら速やかに通院や休養の時間をくれた。
- 製作サイドは意地でもスタッフの体調優先だった。

一方、ふだんの撮影現場・撮影期間と比べて悪かった点として、以下のような意見が挙げられた。

【スケジュール、キャストなどの事前準備が遅れていた】

- 事前に行うべき準備がほぼできていない状態で進んでいた。
- 撮影日変更による小道具の積み込みスケジュールが確定できなかった。
- 企画の段階でもっと予算をしっかりとみていただきたい。そうすれば、準備期間、撮影日数に余裕が生まれて、スタッフ全員が一週間に2日休めるスケジュールが組めるのではないかと思う。
- 撮影スケジュールは普段よりゆとりがあったが、圧倒的に準備時間不足だった。クランクアップ前くらいまでずっと先々の準備に追われていた。準備期間でもう一ヶ月欲しかった。

【スケジュールが優先となり、クオリティの追求が難しかった】

- 時間遵守のために、テレビドラマよりも短縮された撮影時間しか与えられず、時間がない日も1時間の休憩を入れ、クオリティは守られない。
- 時間にとつともなく追われて、全くクオリティにこだわらなかった。
- 労働時間などは決められて働きやすくなったが、予算や俳優のスケジュールがない事で治めることに負担を強いられた。

【移動時間が多かった（作業・撮影時間のルールがあっても、移動時間の負担が大きかった）】

- 就業時間を考慮している面は良かったのですが、「就業時間」の定義に疑問を感じました。（中略）家を出てから帰宅までだと、あまり余裕ができたわけではないね、というのが自分を含めた周囲の感想です。この辺は考慮が必要ではないでしょうか。
- 移動時間が長いロケ場所が多かったため、移動で疲れた部分はあります。

【撮影休日に準備をしていた・準備パートの負担が大きかった】

- やはり撮休・諸準備日に制作部や装飾部あたりが休めることはないのだなと痛感した。準備パートからしたら今回の制度はなにもケアされてないなというのが率直な意見。
- 休日がない。撮休が全て準備日である。ナイター撮影後も翌日朝から通常撮影はやめてほしい。
- 週に2回の休み（不定期）はあったが、美術装飾はセットの準備があるので1日も休みがなかった。他の作品でもよくあることではある。

【スタッフ同士のコミュニケーション等に苦労した】

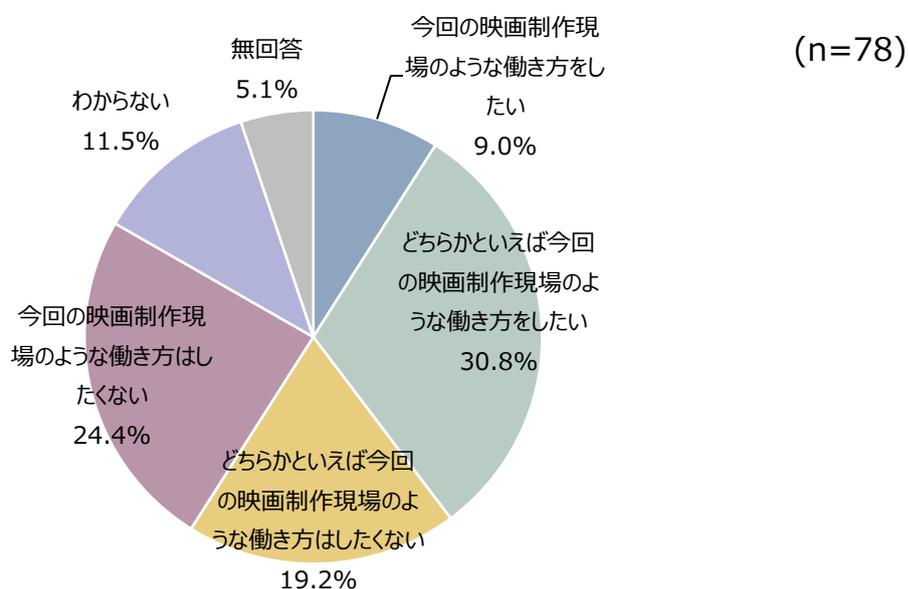
- 演者、現場の技師の一部の主張をコントロールできず、全体のモチベーションが落ちた。
- 全体的に縦割りと話し合い不足でやりにくかった。
- スタッフ間のやり方の違いもあり通常の倍以上時間がかかることが多かった。

(5) 今後の働き方について

① 今後も、実証対象作品のような働き方をしたいか

今後も、実証対象作品のような働き方をしたいかをみると、「今回の映画制作現場のような働き方をしたい」「どちらかといえば今回の映画制作現場のような映画制作現場のような働き方をしたい」は計 39.8%、「今回の映画制作現場のような働き方をしたい」「どちらかといえば今回の映画制作現場のような映画制作現場のような働き方をしたい」は計 43.6%となっている。

図表 64 今後も、実証対象作品のような働き方をしたいか（単数回答）



②就業環境・取引環境の改善に向けた意見・要望

今後の映画業界の就業環境・取引環境の改善に向けて、以下のような意見・要望が寄せられた。

【事前の準備（予算・スケジュール等）の徹底を指摘する意見】

- 就業環境の整備に見合う予算やスケジュールを事前に組み立ててからでないと結局負担になるので、その点は改善されて欲しいです。
- 就業環境の改善に伴う予算がないといけないのではないか。撮りきれなければオミットすることになるなど、日々のスケジュールに追われただ撮るだけになる。
- 予算やスケジュールを考慮に入れた上で脚本を作らないといけないのではないか。（中略）キャスティングについても、スケジュールを理解した上で配役を決めるべきだと思う。
- 台本、キャスティング、撮影日程を早めに決めた段階での動き出しをすべき。様々な準備（台本決定、キャスティング決定、撮影スケジュール決定など）が停滞したまま撮影を開始してる作品が多いと思われる。
- 事前リサーチをしてから脚本作りをしてほしいです。専門性のあるものは必ず監修をつけてほしいです。リサーチや調べ物を現場スタッフだけに頼らず、企画を立てたプロデューサーや監督も責任を持って作品のメインに取り扱う器具や技術内容だけでも理解を深めたほしい。
- 昨今予算が減少している現場が多いが、準備期間が充分にないとそのしわ寄せは一部の部署（演出部、制作部、美術装飾部が多い印象）にかなり来ると感じた。また準備期間だけあっても台本が固まってないと進められないことも多い。台本の詳細を固めた段階での準備期間が充分にほしい。

【契約書・発注書の締結に関する意見】

- 契約書の取り交わしを徹底して欲しい。仕事の依頼を受け半年間空けておいたとしても、直前の電話一本で解散になることが多々ある。

【移動時間・みなし時間に関する意見】

- 準備に対して制約がないと意味が無いと思います。（中略）撮影前、撮影後にどれだけの時間をかけているのかも調べて欲しいです。
- 部署によって今回の制度のメリットを受ける部署と、全く受けられない部署、またそのしわ寄せをくらう部署があるなど感じた。現場に着いてからが就業開始ではない部署がいます。
- 長時間の移動の毎日は私たちの中では、労働の一つでもあります。アンケートでは集合、出発時間から解散時間までも調査するべきなのではという現場としての意見です。
- 私たちの仕事は出発の集合からが就業です。今回のように移動時間が 2 時間もあつたり長距離移動が多い現場は現場に着いてからが就業という感覚がもっともそぐわないと思います。そして、撮休も自宅で整理をしたり働いている人がいっぱいです。

- 準備パートは撮影が終わってから翌日の準備や修理等、もう一つの仕事が毎日始まる環境です。大体撮影終了後 3h～5h ぐらいは作業します。翌日も開始時間の 2h 前ぐらいから準備をします。

【撮休・完全休養日に関する意見】

- 撮休は、美術、装飾にとっては、前飾り又はセット準備に費やされる日であって、お休みの日ではありません。
- 現場ではパートによって休めない格差が出てくる。例えば美術、装飾部は撮休でも次の日の準備をしている。演出部、制作部もその手伝いをする事になり、実質休みではなく準備日として稼働している。
- 各部署、「完全休日」などを作らなければ、作業をせざるをえません。
- 週 2 日以上撮休があれば良いかと思えます。1 日は諸準備、1 日は完休。

【ハラスメント対策に関する意見】

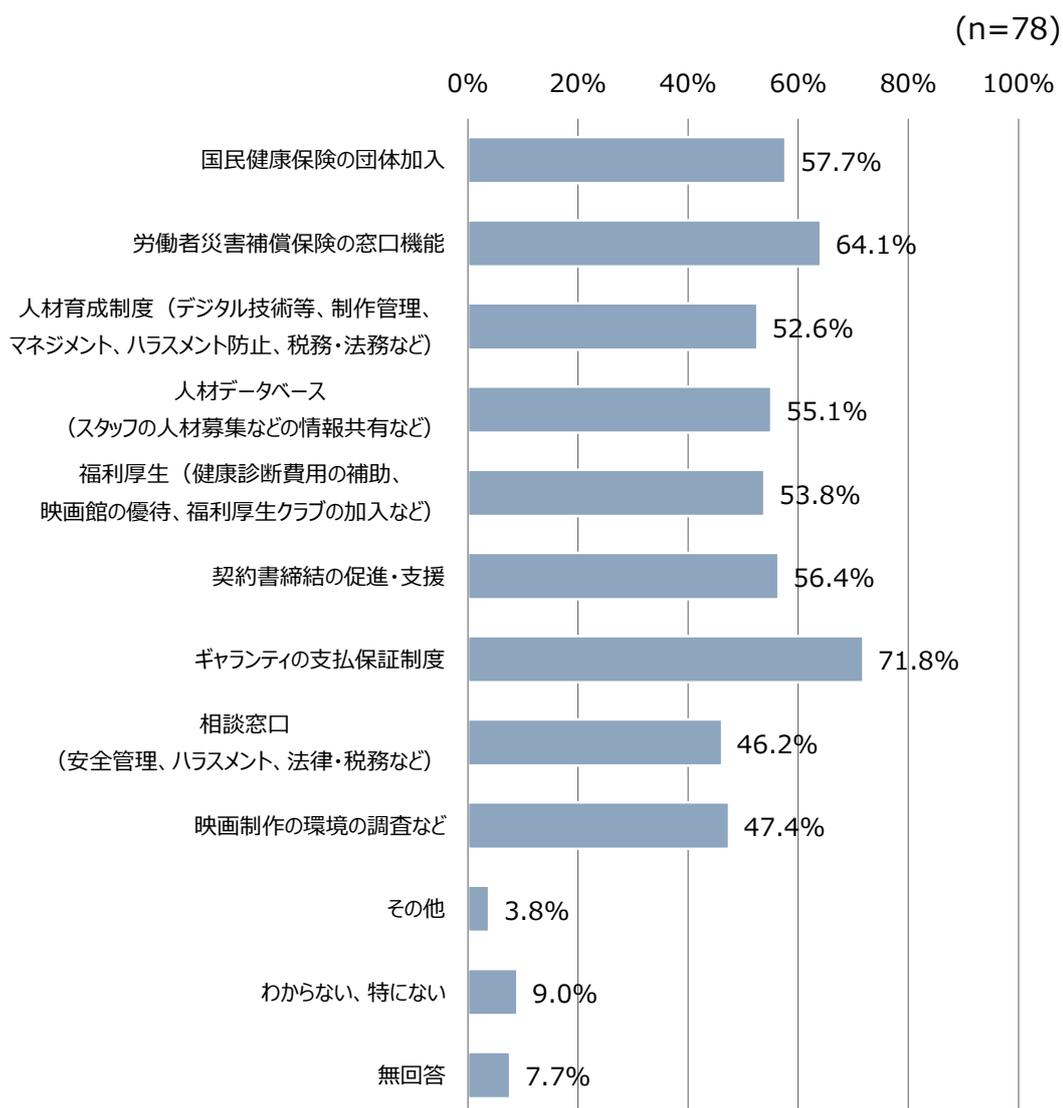
- 現場を視察して直接相談を受ける相談員の様な者が必要。(中略) 他部署の人間が見かねた所で助け舟はなかなか出せないで、本当に撮影現場におけるハラスメントを無くしたいのであれば、権限を持って現場を監視する人間が必要。
- 側からみて明らかにパワハラをしている人はすぐにでもクビに出来るようにして欲しい。

(6) スタッフセンターについて

① スタッフセンターに求める機能

スタッフセンターに求める機能をみると、「ギャランティの支払い保証制度」が71.8%で最も割合が高く、次いで「労働者災害補償保険の窓口機能」が64.1%となっている。

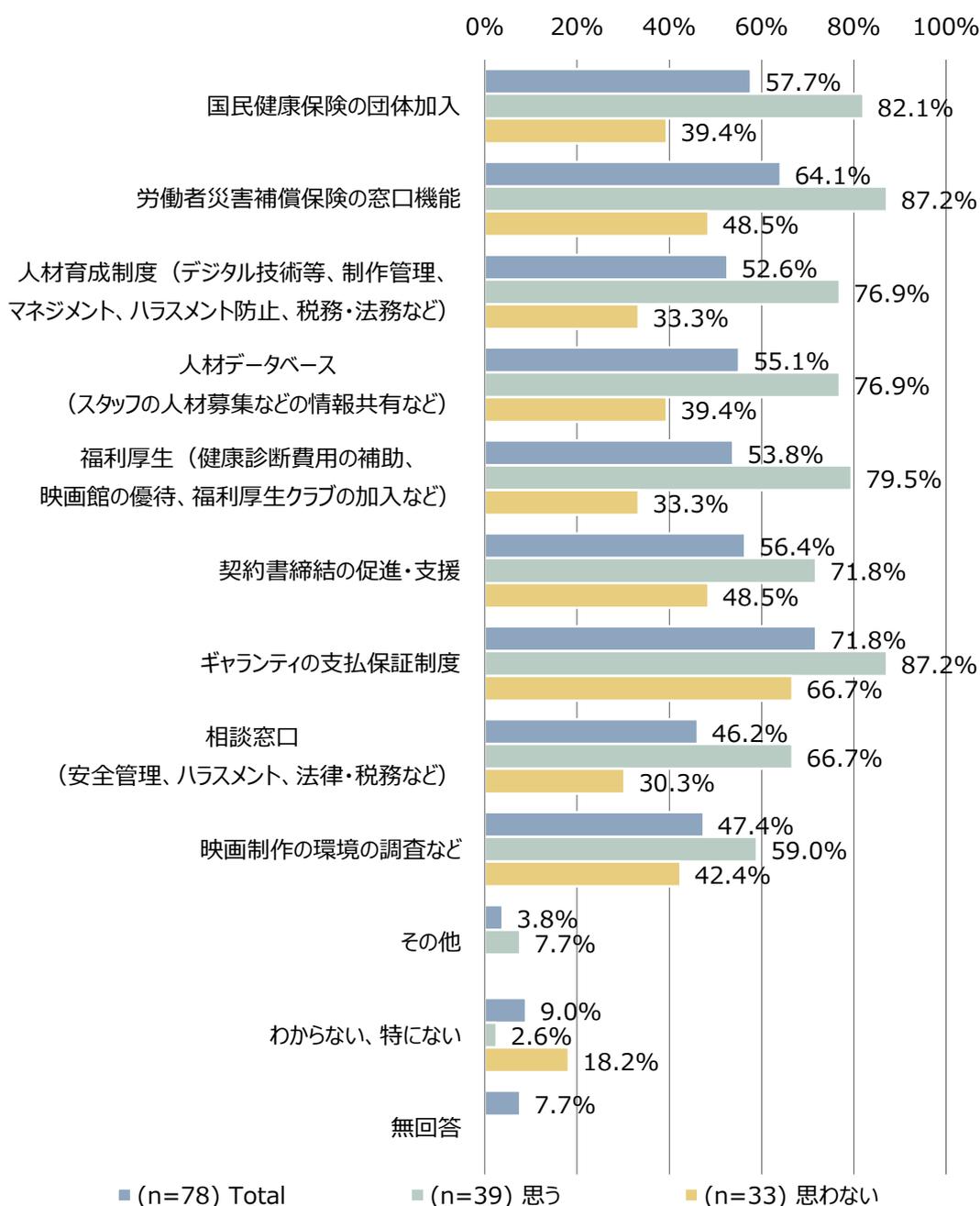
図表 65 スタッフセンターに求める機能（複数回答）



スタッフセンターに会費を払ってでも加入したいと思うか別に、スタッフセンターに求める機能を見ると、「思う」（求める機能がある場合、会費を払ってでも加入したい）と回答した者は、各機能を求める割合が高い傾向がみられた。

また、「思わない」と回答した者（求める機能がある場合でも、会費を払ってまで加入したいとは思わない）について「分からない、特にない」は約2割にとどまり、約8割は何らかの機能を求めている様子が見られた。

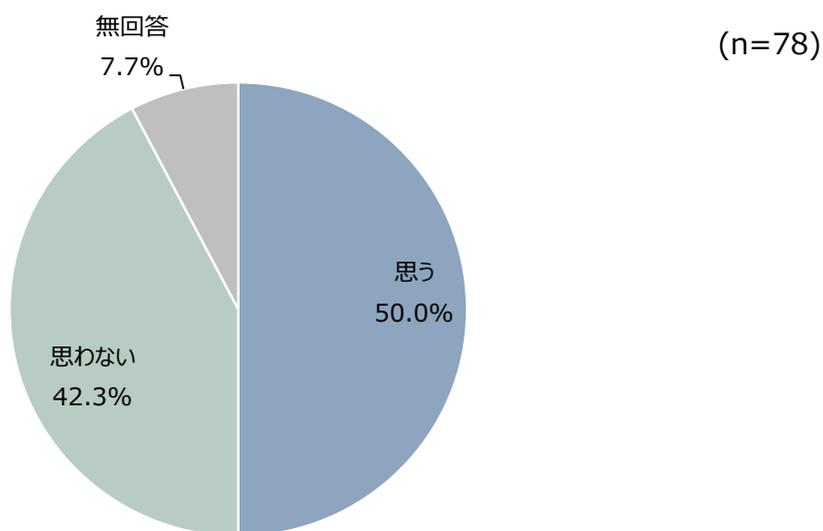
**図表 66 スタッフセンターに会費を払ってでも加入したいか別
スタッフセンターに求める機能（複数回答）**



②スタッフセンターに求める機能がある場合、会費を払ってでも加入したいと思うか

スタッフセンターに求める機能がある場合、会費を払ってでも加入したいと思うかをみると、「思う」（加入したい）が50.0%であった。

図表 67 スタッフセンターに求める機能がある場合、
会費を払ってでも加入したいと思うか（単数回答）



注) スタッフセンターに求める機能の有無にかかわらず、全員に回答を求めた。

③スタッフセンターの会費の在り方に関する意見

スタッフセンターの会費に関して、以下のような意見が寄せられた。

【収入の低いスタッフ、フリーランスという働き方の不安定さ等を考慮してほしい】

- 会費が一律の場合は、収入が低い立場の人間を基準にすべき。
- フリーランスのギャランティは低く、就業が安定してないので会費があるにしろできるだけ低くしてほしい。
- 年間 3 千円とかくらいなら考える。5 千を超えると躊躇する。
- 個人の場合は気軽に月毎に契約し月毎に支払う仕組みが有難い。フリーの場合働かない・働けない期間があるため。

【スタッフセンターが実効性ある機関として機能するかどうかによる】

- ハリウッドのユニオンくらい強い影響力があり、労働者を守ることができるのならば会費を払っても良いと思います。
- 会費に対してどれほどの信用があるのかが一番重要。
- 怪我、事故、撮影の中止等の補償がある契約だったら払う。
- アメリカなどのユニオンとしての働きがあるのであれば払いたい。

【その他、支払方法や利用できる機能について】

- 個人で内容を選び会費の金額を変えてもいいのではないのでしょうか。
- 月払いと年払いの選択。毎月の会費料金をポイント表記として、ポイントで選べる特典があり、各々使える仕組みがよいのではないか。

④スタッフセンターに関する意見・要望

スタッフセンターに関して、以下のような意見・要望が寄せられた。

【スタッフセンターに求める機能について】

- 労災保険、ギャラの保証制度、交渉、人材育成は是非やってもらいたい。
- 仕事の窓口の機能もあれば助かります。仕事を引き受けるときには基本的に口約束で、その現場がどういところか未知数のまま引き受けることがあるので、「この作品は第三者のスタッフセンターも監視してますよ」といった安心付きの現場であれば引き受けやすいかもです。
- 1年または2年契約の更新制。解約時の相談窓口。仕事の紹介、募集の掲示板のような窓口、サイトがあると便利かなと思う。
- 新人向けのセミナーの開催、技術講習なども多くなるといいと思う。また、人材紹介に関しては慎重にすべきだと思う。

【相談窓口について】

- 弁護士や精神的肉体的なケアの相談に乗って下さる方が相談窓口にいたらよい。業界の特性上、というのをゴリ押ししない、一般の感覚を持った方々。
- 相談窓口に関しては、現場経験者の配置が求められると思います。現場のことは現場に出ている人間がよくわかっているので、現場を知らない人間よりもより親密に相談相合にあたれると思う。

【スタッフセンターの在り方について】

- アメリカのユニオンのような機能を期待したい。
- フリーランスの方が多いので守ってくれる組合的な感じだと良いかと。

第4章 契約書等

(1) 映画製作者-制作会社との標準契約書

劇場用実写映画「●●●●」

映像制作委託契約書

製作委員会幹事会社（以下「甲」という）及び制作会社（以下「乙」という）は、劇場用実写映画「●●●●」（以下「本映画」という）に関して、次のとおり契約を締結する。

第1条（製作する作品）

本映画とは下記の映画の著作物とする。

記

作品名	「●●●●」
原作	『●●●●』（●●●●著、●●●●刊）
脚本	●●●●
監督	●●●●
製作者	甲が製作幹事会社として組成する製作委員会（以下「製作者」という）
配給	●●●●
様式	実写・カラー・DCP・●●●●サイズ
上映時間	●●●●分（予定）
公開日	20●●年●●月●●日（予定）

以上

第2条（制作委託業務）

1. 甲及び乙は相手方に対し、自らが本契約を締結する正当な権限を有していることを表明し、保証する。
2. 甲及び乙は2023年3月策定の「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン」（以下「映適ガイドライン」という）の趣旨を遵守し、予算・スケジュールの編成を行うものとする。
3. 甲は、本映画の下記に定める制作業務等（下記に定める業務を含むが、これに限らない場合は甲乙別途協議して定める）及びこれに付帯する業務並びに5条に定める成果物の納品業務（以下総称して「本件業務」という）を乙に委託し、乙はこれを受託し、責任をもって遂行するものとする。

記

- ①プロデュース
- ②脚本開発若しくは脚本開発協力
- ③本映画の制作及び配給上映に係る脚本作成・使用料及び監督料に関する交渉。原作がある場合の原作使用料に関する交渉については、原則として本件業務からこれを除き、甲が担当するものとする。
- ④ラインプロデュース、アシスタントプロデュース
- ⑤キャスティング（出演料支払いを含む）
- ⑥演出補助
- ⑦編集仕上げ
- ⑧CG・イラスト制作
- ⑨記録
- ⑩劇伴制作・音楽選曲効果
- ⑪ロケ・スタジオ技術（特殊機材を含む）
- ⑫美術装飾（スタジオ大道具を含む）
- ⑬メイク・衣裳・スタイリスト（特殊メイクを含む）
- ⑭エキストラ手配
- ⑮車輛・カースタント、操演手配
- ⑯ロケーションマネジメント
- ⑰コーディネイター手配
- ⑱スタッフ、キャストの傷害保険契約及び損害賠償保険契約締結
- ⑲小道具等美術物品の動産保険契約締結
- ⑳スタジオレンタル
- ㉑スタッフルーム手配
- ㉒収録素材、編集用素材、テープ等メディア素材購入
- ㉓一般財団法人映画倫理機構（以下「映倫」という）審査受審
- ㉔一般社団法人日本映画制作適正化機関（以下「映適」という）審査受審のための資料等の作成
- ㉕スタッフとの契約締結
- ㉖台本印刷及び完成台本作成
- ㉗第6条に基づく権利処理
- ㉘第8条に定める成果物の完成及び納品

以上

4. 本映画の原作・監督・脚本・音楽に関わる契約の交渉及び締結並びに二次利用の著作権使用料及び追加報酬の支払いについては、本件業務からこれを除き、甲が担当するものとし、乙は甲に協力するものとする。また、甲の指定により出演する主要出演者との

出演料交渉及び契約の締結については本件業務からこれを除き、甲が担当するものとする。但し、原作料・脚本料・監督料及び出演料の支払い（二次利用にかかる支払いを除く）は、第5条第1項に定める制作費の内より乙が行うものとする。

第3条（著作権及び所有権）

本映画の著作権（著作権法第27条及び第28条に定める権利を含む）及び本件業務の成果物（中間成果物を含む）の所有権は、すべて製作者に帰属する。

第4条（制作上の遵守事項）

1. 乙は、本件業務を遂行するにあたり、次の各号を遵守するものとする。

- ①第三者の有する著作権、工業所有権、人格権その他の権利を侵害しないことを保証する。
- ②本映画の制作準備又は制作に関連して、乙の責めに帰すべき事由により、スタッフ・出演者等の生命・身体が害され、又は財産に損害が生じた場合は、乙がその責任と負担において一切の処理解決にあたるものとする。乙の責めに帰すべき事由以外の事由によりスタッフ・出演者等の生命・身体が害され、又は財産に損害が生じた場合は甲がその責任と負担において一切の処理解決にあたるものとする。但し、乙は甲の処理解決に協力するものとする。
- ③本件業務の全部又は一部を第三者に再委託する場合は、事前に甲の承認を得る。
- ④本件業務の進行状況に関しては、下記に定める項目を遵守する。
 - (1)甲に対し、予め予算書、制作スケジュールを提示し、その承認を得ること
 - (2)主要出演者及びスタッフの選定に際し、事前に甲と協議のうえ、その合意を得ること
 - (3)甲に提出した予算書記載の予算の執行状況を2週に1回、甲に書面にて報告すること
 - (4)映適審査に協力すること
 - (5)本映画完成後に映倫の審査を受けること
 - (6)本映画のファイナル・カットに際し、甲が編集を指示する場合、監督、脚本家その他のスタッフ及び出演者等本映画の制作に関与した者の合意を得るために最大限の努力をすること
 - (7)本映画において記載されるタイトル及びクレジットの表記について、全て事前に甲の合意を得ること

2. 甲が、甲と脚本家との間で完成させた脚本に従って本件業務の遂行を乙に対して求める場合、及び甲が指定する出演者、スタッフ、既成楽曲を起用して本件業務の遂行を乙に対して求める場合、乙が本条の規定を遵守し、また第5条第1項に定める制作費の範囲内で本件業務を遂行するために、乙は甲に対して脚本の改定等を要望することが

出来るものとする。

3. 甲は、監督を含むスタッフ、脚本家、出演者（但し、甲が指定し、本映画に参加させた者に限る）との契約において、当該スタッフ、脚本家、出演者が乙による本件業務の遂行に支障をきたさないよう、乙の指示に従うことを規定するものとする。
4. 甲の指示による以下の変更等により、コストに影響が生じた場合、乙は第8条記載の納品期日、第5条第1項に定める制作費の範囲内での本件業務遂行を保証できないことを、甲は予め承諾するものとする。
 - (1) 予算承認後の（原作・）監督・脚本・音楽・出演者に関わる対価変更
 - (2) 決定稿による撮影開始後の脚本変更
 - (3) オールラッシュ後の再編集
 - (4) VFX オールラッシュ後の再加工及び再編集
 - (5) ダビング終了後の変更
 - (6) その他、業務工程毎に甲乙協議のうえ、次工程に進行した後の、前工程の変更
 - (7) 甲の都合による制作スケジュールの変更
 - (8) 甲が指定し、本映画に参加させた監督等スタッフ、脚本家、出演者が、乙の本件業務遂行における指示に従わない場合
5. 甲及び乙は、本件業務の遂行にあたり最新の法令を確認し法令遵守するとともに、各自の社会的責任においてリスクマネジメント（「事故」「事故発生の不確実性」「事故発生の可能性」の制御）を優先して取り組むものとする。また、万一事故が発生した場合に備えて、事故の事実を迅速に把握し、損害の拡大を防止するとともに、再発を防止する予防のための必要な取り組み方法を共有するものとする。このようなりスク回避に対して乙の責めに帰すことのできない事由により制作費予算の策定段階において想定できなかった資金的な手当が必要と思われる場合は、甲乙協議して追加の金額を決定し、甲が負担するものとする。

第5条（制作費）

1. 本件業務の費用（乙が取得する本件業務の対価（プロダクションフィー）、原資料・脚本料・監督料を含む本件業務において必要となるすべての費用。以下「制作費」という）の合計金額は下記のとおりとする。

記

金●●0, 000, 000 円（消費税等相当額別途。以下同じ）

以上

2. 甲は乙に対し、制作費のうち、前項の金員を下記のとおり分割して乙の指定する銀行口座に振り込み支払うものとする。振込手数料は、甲の負担とする。

記

（第1回目）202●年●月末日までに（準備開始時）：金 ●●,000,000 円

- (第2回目) 202●年●月末日までに(クランクイン時): 金 ●●,000,000 円
(第3回目) 202●年●月末日までに(クランクアップ時): 金 ●●,000,000 円
(第4回目) 全ての成果物納品の翌月末日までに: 金 ●●●,000,000 円から第4項の
費用を控除した残額

(乙の指定する銀行口座)

金融機関: ●●銀行 ●●支店
口座種別: ●●預金
口座番号: ●●●●●●●●
口座名義: ●●●●●●●●

以上

3. 乙は甲に対し、第1項の制作費により本件業務において必要となるすべての支払いを、自らの責任と負担において行い、本映画を完成させることを確約する。
4. 前項の規定にかかわらず、制作費のうち、甲乙合意のうえ甲が直接支払う費用については、甲がその金額を乙と確認したうえで、甲が乙に代わって支払いを担当するものとし、乙は、甲による当該費用の支払いをもって甲から乙に対する制作費の一部の支払いがなされたものとみなすことに合意する。
5. 本件業務の遂行に際し、万一制作費が不足した場合においても、甲は乙に対し、第1項に定める制作費以外の追加の支払は一切行わないものとする。但し、第2条第2項に基づき映適ガイドラインの趣旨を遵守して予算編成をした結果、第1項の制作費では本件業務が遂行できないことが本契約締結後に明白になった場合、並びに第4条第4項及び第4条第5項第3文に該当する事由、並びに乙の故意又は過失によらない不可抗力の事由(テロ、戦争、国際紛争、ウイルス感染症の拡大その他の悪疫流行、予備費で対応不可能な天候不順、公的機関からの要請、天災地変、法律命令、クーデター、乙の責めによらない主演俳優・監督等中心スタッフの傷病等による長期離脱並びに犯罪の露見等をいう)により本件業務の続行が困難となり、制作費の超過が予想される場合、乙はすみやかに甲へ報告したうえで、甲乙協議のうえ、甲は超過制作費を負担するものとする。また、同様の事由により、やむを得ず製作を断念せざるを得ない場合においては、それまでの制作に要した費用(甲乙別途協議による乙のプロダクションフィーを含む)の取扱いについては、本条第2項に基づき甲が支払済みの制作費より充当し、不足する場合は甲乙で確認のうえ、不足分を甲が支払い、余剰が生ずる場合は、乙は余剰分を甲に返還するものとする。なお、不足分の支払及び余剰金の返還の時期等については、別途(又は都度)甲乙で協議して、これを取り決める。

第6条(権利(著作権を含む)処理)

1. 乙は、本件業務の成果物(完成品は勿論、原則として、本映画のために制作された設定、デザイン、映像、ビデオ素材等のすべての素材を含む)に関する所有権、著作権(著

著作権法第 27 条及び第 28 条に定める権利を含む。但し、原作・脚本・音楽の著作権等、本映画の著作権とは別途存する権利は含まない)、商標権、意匠権その他一切の権利を、本映画の実演部分に係わる実演家の肖像権及び著作隣接権を含めて、乙の責任と負担において、すべての関係者及び第三者から異議又はクレームが発生しないよう措置したうえで、これを取得し、本映画の著作権存続期間中、製作者によるあらゆる利用に支障がないように、独占的に製作者に帰属させるものとする。

2. 甲又は甲の許諾する第三者が企業の商品、サービス若しくは当該企業イメージの広告宣伝活動とのタイアップを行なう場合（以下「タイアップ活動」という）において、本件業務の成果物をタイアップ活動に使用する場合は、甲は乙に対し、事前に具体的実施方法、条件含め乙及び実演家等当該成果物に關与する者に情報を共有し、当該タイアップ活動に支障がないか確認しなければならないものとする。
3. 本映画において使用される音楽著作物の権利処理及び契約締結業務は甲が行うものとするが、録音使用料、原盤使用料等の支払い（配給上映以外の二次利用にかかる支払いを除く）については、当該契約の定めに基づき第 5 条第 1 項に定める制作費の中で乙がこれを処理するものとする。

第 7 条（制作スケジュール）

1. 乙は、本映画を下記のスケジュールにて完成させ、映倫審査及び上映に必要な諸手続きを完了させるものとする。

記

クランクイン 20●●年●●月

クランクアップ 20●●年●●月

初号完成予定日 20●●年●●月

以上

2. 前項の規定にかかわらず、天災地変、悪疫流行、法律命令、監督等中心スタッフ若しくは主要出演者の傷病及び犯罪の露見、その他乙の責めに帰すべからざる事由が生じた時には、改めて初号完成予定日を甲乙協議して決定するものとする。

第 8 条（成果物の納品）

1. 乙は、下記に定める本映画の成果物を 20●●年●●月末日までに甲の指定する方法により甲に納品する。なお、納品期日及び下記の成果物を変更する場合は、事前に甲乙協議のうえ、決定する。

記

【素材 1】

- ①オリジナル原版（デジタルソースマスターデータ）
- ②原版白素材

- ③DCP初号
- ④5. 1チャンネル音声データ素材
- ⑤海外販売用ME-MIX素材
- ⑥タイトル素材
- ⑦白素材HD素材（24P及び60i）
- ⑧二次利用用HD原版（24P及び60i）
- ⑨すべての収録素材（音声データ含む）

なお、①、②、③及び④のLTOについては、成果物ごとに分ける必要はない。

【素材2】

- ①決定稿及び完成台本
- ②タイトル表（映倫ナンバー・映適ナンバー共）
- ③ミュージックキューシート
- ④撮影日程表
- ⑤特報、予告編、テレビ用PRスポットの素材一式
- ⑥引渡し素材目録（素材預け先明記のこと）
- ⑦その他中間成果物及び劇場公開に必要な素材一式（甲乙で合意した素材に限る）

以上

2. 成果物の危険負担は、前項に定める当該成果物の納品時をもって、乙から甲に移転する。

第9条（納品・検定後の訂正）

1. 甲による検定合格後において前条第1項に定める成果物の再編集・訂正・削除の必要が生じた場合、乙は甲の申し出によりこれに応じる。但し、甲の申し出は検定合格後、30日以内とする。
2. 前項に定める作業に要する費用については、その発生原因を踏まえつつ、甲乙にて協議のうえ決定する。

第10条（本映画の宣伝協力）

1. 乙は、本映画の興行的な成功のために、甲又は製作者が本映画の宣伝に必要とする素材の無償提供、取材協力及び公開時の宣伝（以下「本宣伝業務」という）等に可能な限り積極的に協力するものとする。
2. 前項における素材の提供等については、甲は本宣伝業務にかかる一切の素材等を原則として自由に無償で使用することができる。但し、それ以外で別途人件費及び諸経費等の実費が発生する場合、その実費相当分の費用は、原則として甲又は甲の指定する者の負担とする。

第 11 条（クレジット表記）

1. 本映画のタイトル上の表示、本編のエンドクレジット及び特報・予告編の末尾に明示する著作権表示、原版等へのクレジットタイトルの表示については、製作者が任意に定めるものとし、乙はこれに何らの異議を述べない。
2. 前項にかかわらず、甲は、本映画の制作プロダクションとしての乙のクレジット表示について、本映画の二次利用時等においてクレジット表示スペースがない場合等合理的な理由がない限り、次の表示を必ずするものとする。

制作プロダクション ●●●●●●

第 12 条（成功報酬）

甲及び乙は、甲乙別途協議のうえ、本件業務を担当する乙に対して成功報酬を設定する際は、詳細について書面にて取り決めるものとする。

第 13 条（映適審査）

1. 甲は映適の定めるすべての審査を受けるものとし、乙は甲に協力するとともに映適ガイドラインに従って本件業務を行うものとする。
2. 前項に定めるガイドライン遵守における法令対応等は、原則として、甲の責任と負担において行うものとする。但し、ガイドライン遵守における法令対応等のために制作費予算の策定段階において想定できなかった追加の支出が必要となった場合は、甲乙協議して追加の金額を決定し、甲が負担するものとする。

第 14 条（譲渡禁止特約）

甲及び乙は、事前に相手方の書面による承諾を得ることなく、本契約における契約上の地位を第三者に移転し、本契約に基づく権利義務の全部若しくは一部を第三者に譲渡し、承継させ、又は担保の用に供してはならない。

第 15 条（帳簿閲覧）

1. 甲は、乙が作成し保管する本件業務に係る会計帳簿及び領収書、請求書その他の証憑書類を、乙に予め通知のうえ、その営業時間内において、必要に応じて閲覧し、又は謄写することができるものとする。
2. 甲は、第 12 条に定める成功報酬に関して、乙から要請があった場合、営業時間内に限り、本映画の成功報酬に関する会計帳簿、証憑書類の閲覧、謄写に応じなければならない。

第 16 条（秘密保持）

1. 甲及び乙は、本契約の内容及び本件業務の遂行を通じて知り得た相手方及び製作者の

営業上、管理上の情報のうち、相手方から秘密であると指定されたもの（本映画に関する情報解禁前の情報及び個人情報を含む。以下「秘密情報」という）を、相手方の事前の書面による承諾を得ることなく、本契約の履行目的以外に使用し、又は第三者に開示し若しくは漏洩してはならない。但し、甲及び乙は、本件業務の遂行上秘密情報を知る必要のある自らの役員及び従業員、又は弁護士、公認会計士、税理士その他の法律上守秘義務を負う者に対しては、当該秘密情報を開示することができる。

2. 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する情報（個人情報を除く）については、秘密情報から除外するものとする。

- ①開示のときに既に公知若しくは公用であった情報
- ②被開示者の責めによらず公知若しくは公用となった情報
- ③開示のときに、既に被開示者が保有していた情報
- ④被開示者が、秘密保持義務を負うことなく、正当な第三者から適法に入手した情報
- ⑤被開示者が、開示者の秘密情報を利用することなく、独自に開発した情報
- ⑥本契約並びに本契約に関する会計帳簿及び各書類のうち、製作者から開示を求められた情報

3. 甲及び乙は、監督官庁等の行政機関又は裁判所若しくはその他の公的機関から法令に基づき秘密情報の開示を要求された場合、かかる要求に対応するために合理的かつ必要最小限の範囲において、秘密情報を開示することができるものとする。この場合、甲又は乙は、かかる要求の存在及び内容を開示前に相手方に通知するものとし、かつ、秘密情報が保護されるための最善の努力を行うものとする。

第 17 条（反社会的勢力の排除）

甲及び乙は、自ら又はその役員若しくは従業員が暴力団その他の反社会的勢力又はその構成員等ではないこと、及び当該反社会的勢力の支配又は影響を受けていないことを相互に表明し、保証する。

第 18 条（事情の変更）

1. 甲（製作者を含む。以下本条において同じ）の都合による本映画の製作若しくは公開の中止（延期を含む）、本件業務の遂行に必要な素材の瑕疵若しくは不備、又は天災地変、ウイルス感染症の大幅拡大等の不可抗力事由若しくは主演俳優の傷病等による長期離脱等甲の責めに帰すことのできない不可避の事由により本件業務の遂行が困難であると認められる事情が生じた場合は、甲は、本契約を将来に向かって解約し、又は本契約の内容を変更することができる。
2. 前項に基づき本契約の内容を変更する場合は、第 21 条第 2 項を準用する。
3. 第 1 項の規定により本契約が解約された場合、甲は乙に対し、解約日までに乙が制作した成果物に相応する制作費（解約日までに発生した実費等諸経費及び甲乙別途協議

による乙のプロダクションフィーを含む)を支払うとともに、甲の責めに帰すことのできない事由による解約の場合を除き、当該解約により乙に生じた損害(通常の損害に限り、逸失利益を含まない)を賠償する。但し、その制作費が、第5条第2項に従い解約日以前に支払われた対価を下回る場合は、乙は甲にその差額を返金する。

4. 甲は、第1項の規定に基づき本契約を解約したときは、前項に定める制作費の完済をもって、解約日までに乙が制作した本映画の成果物(中間成果物を含む)の引渡しを受ける。

第19条(契約解除)

1. 甲及び乙は、相手方が次の各号の一に該当したときは、相手方に書面で通知することにより、直ちに本契約の全部又は一部を解除することができる。
 - ①本契約の各条項の一に違反し、相当の期間を定めて催告したにもかかわらず、この期間内に違反状態が是正されないとき又はこの期間内に是正が不能と認められるとき。
 - ②支払停止又は支払不能の状態に陥ったとき又はそのおそれがあると認められるとき。
 - ③自己の振り出した手形又は小切手が不渡りになったとき。
 - ④仮差押え、保全差押え、仮処分又は差押の命令、通知が送達されたとき。
 - ⑤競売の申立てがあったとき又は強制執行などの法律処分を受けたとき。
 - ⑥破産手続、特別清算、民事再生手続、会社更生手続若しくはその他の法的債務整理手続の申立てがあったとき又は信用状態に重大な不安が生じたとき。
 - ⑦重大な違法行為又は反社会的行為を行ったとき。
 - ⑧第17条に違反したとき。
 - ⑨前各号の一に準じる事由を生じたとき。
2. 前項の規定に基づく解除権の行使は、解除者の被解除者に対する損害賠償請求権の行使を妨げない。

第20条(準拠法及び専属的合意管轄)

1. 本契約は、日本法を準拠法とし、日本法に従って解釈されるものとする。
2. 本契約又はこれに関連する一切の紛争については、●●地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

第21条(完全合意・変更修正)

1. 本契約は、本契約の目的に関する甲及び乙の合意のすべてであり、本契約締結前における甲乙間のすべての明示又は黙示の契約又は合意に取って代わる。
2. 本契約の修正及び変更は、書面による甲及び乙の合意がない限り効力を有しないものとする。

第 22 条（信義則）

本契約に定めのない事項又は本契約に関して生じた解釈上の疑義については、甲及び乙は誠意をもって協議のうえ、円満な解決を図るものとする。

（以上、全 22 条）

以上、本契約締結の証として本書 2 通を作成し、甲乙記名押印のうえ、甲乙それぞれが各 1 通を保有する。

20●●年●●月●●日

住所

甲 社名
締結者役職・氏名

住所

乙 社名
締結者役職・氏名

(2) 制作会社-フリーランスとの契約書ひな形（ピロウのスタッフ向け）[電子契約用]

映像スタッフの制作・技術等に関する発注書

<発注書>

●年●月●日

発注書・発注条件とは一体の契約とし、両者の間に齟齬があるときは、発注条件が優先されるものとする。

発注者 〔住 所〕
 〔会社名〕
 〔代表者〕

スタッフ 〔住 所〕
 〔氏 名〕

業務内容	(1) 作品（「本作品」）	例) ●●・●●組、あるいは仮題等
	(2) 担当職種	例) 撮影、照明、録音等
	(3) ランク	例) 技師、助手（1st、2nd など）
	(4) 業務内容	例) 上記(1)の作品を製作するために上記(2)および(3)の担当職種が通常求められる業務であって、プロデューサー及び監督が別途指定する範囲のもの
	(5) 業務期間	●年●月●日～●年●月●日
	(6) (5) が 延長した場合	<input type="checkbox"/> 甲、乙による別途協議 / <input type="checkbox"/> 日割り計算による支払い
	(7) 業務期間に含まれる事項(任意)	例) 任意規定。当該期間には作品完成までの準備、撮影、仕上げ等の期間を含む。など。
報酬等	(1) 報酬及び単位	<input type="checkbox"/> 金●円（消費税等別） ※利用許諾又は著作権譲渡の対価を含む <input type="checkbox"/> 日 / <input type="checkbox"/> 週 / <input type="checkbox"/> 月 / <input type="checkbox"/> 一式
	(2) 諸経費の扱い	発注者の負担
	(3) 支払方法	支払い方法： <input type="checkbox"/> 銀行振込 / <input type="checkbox"/> 現金

	(4) 支払時期	<input type="checkbox"/> ●●/●●日払い <input type="checkbox"/> 以下のとおり列挙 ●●年●月●日 ●●年●月●日 ●●年●月●日 ●●年●月●日
保険	(1) 保険等の加入の有無	<input type="checkbox"/> あり（ある場合： ） <input type="checkbox"/> なし
特約事項	システム上は<契約条件>を別添のファイルで付記することも可能。 例) 著作権の取り扱い 例) 上映・撮影中止の場合の規定 など	

第1条（業務内容）

1. 発注者は、スタッフに対し、発注書(1)から(4)で定める業務及びこれに付随する業務全般（「本業務」）を委託する。
2. 本業務のうち未定の事項については、決定の時期記載のときまでに発注者及びスタッフが協議の上、決定し、発注者がスタッフに対し書面で通知する。
3. 発注者が、スタッフに対し、本業務に関連して追加の業務（「追加業務」）を依頼したときは、発注者及びスタッフにて追加業務の内容や報酬額等について協議の上、スタッフが諾否を決定する。

第2条（業務の遂行）

1. スタッフは、善良なる管理者の注意義務をもって、本業務を遂行する。
2. スタッフは、本業務の遂行にあたり、発注者又は発注者が指定する者の指示に従う。
3. 発注者は、本業務の遂行にあたり、契約外一般社団法人日本映画制作適正化機構（「映適」）の定める「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン」（「映適ガイドライン」）に準ずるほか、映適が発行する各種規定に準ずる。

第3条（秘密保持）

1. 発注者及びスタッフは、本業務の遂行により知り得た相手方の業務上の秘密（個人情報を含む。）を、秘密として取扱い、本業務の遂行以外の目的に使用してはならず、第三者に開示又は漏洩（ソーシャルメディアにおける情報開示及び漏洩行為を含む一切の行為において）してはならない。もしスタッフの違反により発注者が損害を被った場合、スタッフはこれを賠償する。
2. 本条の規定は、本契約の終了後も、5年間存続する。

第4条（権利）

1. スタッフは、発注者又は発注者が指定する者に対し、本業務から生ずる全ての著作物に係る著作権（著作権法第27条及び第28条の権利を含む。）について、譲渡する。
2. スタッフは、発注者又は発注者が指定する者による著作物の利用に関して、著作権者人格権を行使しない。ただし、発注者又は発注者が指定する者が、著作物の利用に際して、スタッフの名誉又は声望を害した場合はこの限りでない。
3. 本条1項・2項に関わらず、本業務から生じた著作物について、スタッフが発注者に対して二次使用の申出があった場合には、別途協議を行い、発注者が許可をした場合のみ、スタッフは当該著作物を使用することができる。
4. 発注者または発注者が納品した映画製作者は、完成した作品に、スタッフのクレジットタイトルにおいてスタッフの一員として、しかるべき場所に表示する。
5. 成果物の所有権は、対価の完済により、発注者に移転する。

第5条（安全・衛生）

1. 発注者は、本業務の内容等を勘案して、スタッフがその生命、身体等の安全を確保しつつ本業務を履行することができるよう、第6条第1項に定めるハラスメントの防止措置、事故防止措置その他必要な配慮をするものとする。
2. 発注者は、自らが制作責任者又は製作責任者である場合は自らが、そうでない場合は制作責任者又は製作責任者と協議の上、安全衛生管理を行うものを置き、スタッフに対し、書面または電子的手段により通知する。

第6条（ハラスメントの防止）

1. 発注者は、パワーハラスメント（本業務を遂行する場所（「制作現場」）において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりスタッフの取引環境が害されること）及びセクシュアルハラスメント（制作現場において行われる性的な言動に対するスタッフの対応によりスタッフがその取引条件につき不利益を受け、又は

当該性的な言動によりスタッフの取引環境が害されること(併せて「ハラスメント」)のないよう、以下の措置をとる。

- ①制作現場におけるハラスメントに関する方針を明確にする。なお、当該方針は、映適の定めるガイドラインに従う。
 - ②ハラスメントを受けたスタッフが相談又は苦情(「苦情等」)を申立てる相談窓口を設置する。なお、当該相談窓口は、映適のガイドラインならびに発注者または契約外映画製作者に従う。
 - ③映適から、スタッフによる苦情等の申立てがあった旨の連絡を受けたときは、関係者から事情聴取を行うなど適切に調査を行い、迅速に問題の解決に努める。
2. スタッフは、いかなる場合においても、ハラスメント行為を行ってはならない。

第7条 (反社会的勢力の排除)

1. 発注者及びスタッフは、相手方に対し、自ら又は自らの役員が、現在及び将来にわたって、暴力団、暴力団関係企業、総会屋若しくはこれらに準ずる者又はその構成員(「反社会的勢力」)ではないことを確約する。
2. 発注者及びスタッフは、相手方が前項の規定に違反することが判明した場合、何らの通知又は催告を要せず、直ちに本契約を解除することができる。
3. 前項の場合、解除された者は、解除した者に対し、解除した者の被った一切の損害を賠償する。また、解除された者は、解除により生ずる損害について、一切の請求を行わないものとする。

(3) 制作会社-フリーランスとの契約書ひな形（ピロウのスタッフ向け）〔紙面用〕

映像スタッフの制作・技術等に関する発注書

<発注書>

●年●月●日

発注書・発注条件とは一体の契約とし、両者の間に齟齬があるときは、発注条件が優先されるものとする。

発注者 〔住所〕
〔会社名〕
〔代表者〕

スタッフ 〔住所〕
〔氏名〕

1. 発注内容

業務内容	(1) 作品（「本作品」）	例) ●●・●●組、あるいは仮題等
	(2) 担当職種	例) 撮影、照明、録音等
	(3) ランク	例) 技師、助手（1st、2nd など）
	(4) 業務内容	例) 上記(1)の作品を製作するために上記(2)および(3)の担当職種が通常求められる業務であって、プロデューサー及び監督が別途指定する範囲のもの
	(5) 業務期間	●年●月●日～●年●月●日
	(6) (5) が延長した場合	<input type="checkbox"/> 甲、乙による別途協議 / <input type="checkbox"/> 日割り計算による支払い
	(7) 業務期間に含まれる事項(任意)	例) 任意規定。当該期間には作品完成までの準備、撮影、仕上げ等の期間を含む。など。
報酬等	(1) 報酬及び単位	<input type="checkbox"/> 金●円（消費税等別） ※利用許諾又は著作権譲渡の対価を含む <input type="checkbox"/> 日 / <input type="checkbox"/> 週 / <input type="checkbox"/> 月 / <input type="checkbox"/> 一式
	(2) 諸経費の扱い	発注者の負担
	(3) 支払方法	支払い方法： <input type="checkbox"/> 銀行振込 / <input type="checkbox"/> 現金
	(4) 支払時期	<input type="checkbox"/> ●月●日払い <input type="checkbox"/> 以下のとおり列挙 ●●年●月●日 ●●年●月●日 ●●年●月●日

保険	(1) 保険等の加入の有無	<input type="checkbox"/> あり（ある場合： ） <input type="checkbox"/> なし
特約事項	システム上は<契約条件>を別添のファイルで付記することも可能。 例) 著作権の取り扱い 例) 上映・撮影中止の場合の規定 など	

2. スタッフ情報（受注者）

新規（以下の2-1～3-5を記入）・継続

2-1	フリガナ	
	受注者氏名	
2-2	フリガナ	
	クレジット表記等	
2-3	住所	(〒 -)
2-4	電話	()
	携帯電話番号	()
2-5	緊急連絡先	連絡先との関係(実家・配偶者等)
2-6	E-mail	@
2-7	その他連絡手段等	

3. 振込先口座情報

3-1	銀行名		3-2	支店名	
3-3	種別	<input type="checkbox"/> 普通・ <input type="checkbox"/> 当座	3-4	口座番号	
3-5	口座名義 (かた)				

4. 発注担当者情報

4-1	フリガナ	
	受注者氏名	
4-2	住所	
4-3	電話	()
	携帯電話番号	()
4-4	E-mail	@
4-5	その他連絡手段等	

第1条（業務内容）

4. 発注者は、スタッフに対し、発注書(1)から(4)で定める業務及びこれに付随する業務全般（「本業務」）を委託する。
5. 本業務のうち未定の事項については、決定の時期記載のときまでに発注者及びスタッフが協議の上、決定し、発注者がスタッフに対し書面で通知する。
6. 発注者が、スタッフに対し、本業務に関連して追加の業務（「追加業務」）を依頼したときは、発注者及びスタッフにて追加業務の内容や報酬額等について協議の上、スタッフが諾否を決定する。

第2条（業務の遂行）

4. スタッフは、善良なる管理者の注意義務をもって、本業務を遂行する。
5. スタッフは、本業務の遂行にあたり、発注者又は発注者が指定する者の指示に従う。
6. 発注者は、本業務の遂行にあたり、契約外一般社団法人日本映画制作適正化機構（「映適」）の定める「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン」（「映適ガイドライン」）に準ずるほか、映適が発行する各種規定に準ずる。

第3条（秘密保持）

3. 発注者及びスタッフは、本業務の遂行により知り得た相手方の業務上の秘密（個人情報を含む。）を、秘密として取扱い、本業務の遂行以外の目的に使用してはならず、第三者に開示又は漏洩（ソーシャルメディアにおける情報開示及び漏洩行為を含む一切の行為において）してはならない。もしスタッフの違反により発注者が損害を被った場合、スタッフはこれを賠償する。
4. 本条の規定は、本契約の終了後も、5年間存続する。

第4条（権利）

6. スタッフは、発注者又は発注者が指定する者に対し、本業務から生ずる全ての著作物に係る著作権（著作権法第27条及び第28条の権利を含む。）について、譲渡する。
7. スタッフは、発注者又は発注者が指定する者による著作物の利用に関して、著作権者人格権を行使しない。ただし、発注者又は発注者が指定する者が、著作物の利用に際して、スタッフの名誉又は声望を害した場合はこの限りでない。
8. 本条1項・2項に関わらず、本業務から生じた著作物について、スタッフが発注者に対して二次使用の申出があった場合には、別途協議を行い、発注者が許可をした場合のみ、スタッフは当該著作物を使用することができる。
9. 発注者または発注者が納品した映画製作者は、完成した作品に、スタッフのクレジットタイトルにおいてスタッフの一員として、しかるべき場所に表示する。
10. 成果物の所有権は、対価の完済により、発注者に移転する。

第5条（安全・衛生）

3. 発注者は、本業務の内容等を勘案して、スタッフがその生命、身体等の安全を確保しつつ本業務を履行することができるよう、第6条第1項に定めるハラスメントの防止措置、事故防止措置その他必要な配慮をするものとする。
4. 発注者は、自らが制作責任者又は製作責任者である場合は自らが、そうでない場合は制作責任者又は製作責任者と協議の上、安全衛生管理を行うものを置き、スタッフに対し、書面または電子的手段により通知する。

第6条（ハラスメントの防止）

3. 発注者は、パワーハラスメント（本業務を遂行する場所（「制作現場」）において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりスタッフの取引環境が害されること）及びセクシュアルハラスメント（制作現場において行われる性的な言動に対するスタッフの対応によりスタッフがその取引条件につき不利益を受け、又は

当該性的な言動によりスタッフの取引環境が害されること(併せて「ハラスメント」)のないよう、以下の措置をとる。

- ①制作現場におけるハラスメントに関する方針を明確にする。なお、当該方針は、映適の定めるガイドラインに従う。
 - ②ハラスメントを受けたスタッフが相談又は苦情(「苦情等」)を申立てる相談窓口を設置する。なお、当該相談窓口は、映適のガイドラインならびに発注者または契約外映画製作者に従う。
 - ③映適から、スタッフによる苦情等の申立てがあった旨の連絡を受けたときは、関係者から事情聴取を行うなど適切に調査を行い、迅速に問題の解決に努める。
4. スタッフは、いかなる場合においても、ハラスメント行為を行ってはならない。

第7条 (反社会的勢力の排除)

4. 発注者及びスタッフは、相手方に対し、自ら又は自らの役員が、現在及び将来にわたって、暴力団、暴力団関係企業、総会屋若しくはこれらに準ずる者又はその構成員(「反社会的勢力」)ではないことを確約する。
5. 発注者及びスタッフは、相手方が前項の規定に違反することが判明した場合、何らの通知又は催告を要せず、直ちに本契約を解除することができる。
6. 前項の場合、解除された者は、解除した者に対し、解除した者の被った一切の損害を賠償する。また、解除された者は、解除により生ずる損害について、一切の請求を行わないものとする。