

経済産業省委託事業（令和5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
認定制度等に関するフォローアップ調査
報告書**

令和6年3月

目次

第1章 はじめに.....	5
1. 背景・目的	5
2. 調査内容	6
第2章 現状の整理と今後の課題	8
1. 作品認定制度について	8
2. スタッフセンターについて	11
3. 次年度以降について	12
第3章 日本映画制作適正化機構の運営状況に関する調査.....	13
1. 日本映画制作適正化機構について	13
2. 作品認定制度フォローアップ会議における主な意見について.....	20
第4章 ヒアリング調査.....	27
1. 実施概要	27
2. 調査結果	28
第5章 アンケート調査	33
1. 調査実施概要	33
2. 調査結果	33
委員名簿	39

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市場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社が参画する取組として、映画制作現場の適正化の適宜及び基準項目並びに映画制作適正化機構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、令和3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、映画制作適正化機構の設置、上記実証結果も踏まえ、作品認定制度の運用に必要なルールの見直しを行った。

令和5年度では、作品認定制度について、令和2年度から令和4年度事業でまとめられた映画制作現場の適正化のスキーム、映画制作適正化機構が作品認定制度を運用していく中で、より制作環境の好循環を実現するために必要な改善点について検討する。

また、消費者及び映画産業における作品認定制度の周知を高めることを目的とする。

2. 調査内容

本調査では、制作現場の適正化に向けた作品認定制度等に関して「現状の整理と今後の課題」（第2章）を検討している。この検討にあたっては、映画制作適正化機構の運営状況に関する調査（作品認定制度フォローアップ会議）（第3章）による検討のほか、ヒアリング調査（第4章）、アンケート調査（第5章）の各調査を根拠にしている。それぞれの概要は以下のとおりである。

（1）映画制作適正化機構の運営状況に関する調査

有識者により構成される検討委員会（作品認定制度フォローアップ会議）を全4回開催した。作品認定制度に関わる状況のデータとヒアリング調査の結果報告について共有するとともに、各回の論点にあわせて意見交換を行った。

図表 1-1 作品認定制度フォローアップ会議の日程

会議体	主な審議事項
第1回（2023年7月4日）	● 会議の構成 ● ヒアリング調査（実施方法）
第2回（2023年10月19日）	● 日本映画制作適正化機構からの報告 ● ヒアリング調査（経過報告）
第3回（2024年1月31日）	● 経済産業省からの報告 ● 日本映画制作適正化機構からの報告 ● アンケート調査（経過報告）
第4回（2024年3月12日）	● 報告書の検討

（2）ヒアリング調査

作品認定制度を利用した作品に関わった制作会社／フリーランス11名に対してヒアリング調査を実施した。

（3）アンケート調査

日本映画制作適正化機構等を通じて、アンケート調査を実施し、制作会社／フリーランス65名から回答を得た。アンケートでは、作品認定制度についての意見を募集したが、当該制度を利用した作品に関わった人々に限定せず、広く意見を集めた。

（4）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 1-2 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。
映適ガイドライン	映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン ¹	撮影現場に関するルール等を定めたガイドライン。2023年3月に映連・日映協・映職連各団体により協約に基づき規定されたもの。

¹ 映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン
https://www.eiteki.org/wp/wp-content/uploads/pdf/eiteki_guideline.pdf

第2章 現状の整理と今後の課題

1. 作品認定制度について

(1) 制作現場のルール（映適ガイドライン）の課題

作品認定制度については、当初想定していた以上に認定制度の申し込みがみられた。映適ガイドラインに定められたルールに関して、前向きな意見もみられたが、同時に各調査から課題が挙げられた。

本節では主要な現状整理と今後の課題について集約する。ルールを頻繁に変更することは現場を混乱させるおそれがあるものの、ルールの運用上・規定上修正を諮り、課題に対処していくことは、ルール及び作品認定制度の信頼性を上げていくことに寄与すると考えられる。

次年度以降に個別の課題に対して検証し、対処方策を考えていくことで、ルールを精緻化していくことが望ましい。

①日帰りロケ等に関する配慮

ルール適用後においても終業時間が変わらないケースの多くは、ロケ撮影（日帰りロケ）によるものが多くを占める。日帰りロケの場合は、撮影時間が制限されているため、結果的にロケ地を通常よりも往復する日数が増えてしまい、負担が増加するという意見がみられた。なお、スタジオにおけるセット撮や宿泊ロケの場合にはこのような意見は見られなかった。

②準備パートへの配慮

現状は撮影時間を基本としたルールになっているため、演出部、制作部、美術部など準備パートのスタッフは長時間労働になっているという意見がみられた。

上記に対する対策としては、ルール自体を見直すこと（例：出発地から撮影地の距離に応じてみなし準備・撤収時間を延ばす／等）、または推奨規定（例：日帰りロケ時は撮影時間を短くすること、宿泊を促す／等）を設ける等によって、日帰りロケによる負担を和らげ、準備パートのスタッフの負担を下げるための選択肢を提供ことなどが考えられる。具体的な対策は次年度以降にこれらの詳細が検討されていくことが望ましい。

(2) 各主体間の契約取引

①映画製作者（製作委員会）-制作会社間の取引

作品認定制度のルールを適用させるために、既存の予算よりコストが高まることについて、制作会社（プロダクション）から映画製作者に説明しても、必ずしも理解が得られない場合

があるという意見がみられた。

すでに、映連加盟社から配給作品や、映連加盟社以外の映画製作者（放送事業者やその他映画製作者など）に説明していく取組も進めているが、さらに世論を含めて理解を促していく必要がある。もっとも、現状認定されている作品は、次年度以降に本格的に公開され、映適認定作品が公表されていくことから、これらの取組の一般化が進められていくことで、普遍化していくことが望ましい。

本年度調査では、制作会社・フリーランスからの意見が多くを占め、映画製作者からフォローアップ会議の場を除くと十分に情報を得ることができなかったことから、意見の吸い上げの観点から工夫していく必要がある。

②制作会社-フリーランス間の取引

作品認定制度のルールでは「(2) ③1)においてすべてのスタッフ（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」とされているが、交付時期にはばらつきがみられる。電子契約のほか、既存のオペレーションを改善していくことで、交付時期を徹底していくことが求められる。たとえば、事前交付できた例などを詳細に確認しておき、ベストプラクティスとして紹介することも考えられる。また、free 業務管理委託などによる効果（契約手続きの簡略化につながったのか等）を調査・分析することも考えられる。

（３）作品認定制度の適用について

作品認定制度は、大手に限らず映連・日映協加盟者以外からも利用がみられる。今後作品認定制度の利用者が増加することで、映適ガイドラインの理解にばらつきや不徹底が生じるおそれがある。一部アンケートでは誤解も含まれた意見がみられる（例：プリプロダクション、ポストプロダクションにおいて映適ガイドラインが適用されないという誤解等）。

現状、映適ガイドラインの理解を平準化するために、同制度の事前申請等において映適審査部・第三者委員会で意見を取りまとめ、制作会社等に対して情報提供を行っている。このような望ましい取組は継続して実施するとともに、ある程度の段階で誤解されているポイントや問題となりうる事項をとりまとめて公表していくことも一考に値するだろう。

また、想定を上回るペースで作品認定制度の申請が増加していることから、審査体制を拡充していくことで、情報提供を充実させ、作品認定制度のばらつきや不徹底を防止していくことが望ましい。加えて、収入とコストとのバランスを見ながら、一部の作品に対して現地調査なども実施していくことで、審査の質を高めていくことも考えられる。

（４）対策の進め方について

現状の課題については一定程度現れてきたため、個々の課題について議論を行い、一つず

つ答えを出していく場づくりが求められる。また、この個々の課題を検討する場合は、さらに広いステークホルダーも含めて参加を得ていく必要もある。

（５）映適ガイドラインで規定されていない課題

①映画製作者-制作会社、制作会社-フリーランス間の報酬等

第３回会議では、経済産業省より「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について案内があり、燃料費の上昇のほか各種インフレ等を踏まえて、発注者・受注者ともに労務費（人件費）について交渉を進めていく必要性が言及された。

映適ガイドラインにおいては、報酬については、交渉を促すことを目的とし、映画製作者-制作会社及び制作会社-フリーランス間の書面による通知を徹底すること、映画製作者-制作会社の間でコストマークアップ方式による予算の作成について言及されているが、報酬そのものは、映画の特性上、企画・脚本・設定等により制作費が多様であるため、十分に検討がなされていないと思料される。ここでは、ヒアリング等から得られた課題について整理する。

１）映画製作者（製作委員会）-制作会社間の報酬

映適作品の申請に伴い映画製作者からは映適ガイドラインを遵守するために撮影期間が延び、制作費が上昇しているという意見がある。映画製作者と制作者の間で理解が得られ、制作費を確保できている例がある一方で、制作会社からは映適ガイドラインにあわせた予算を提示した際に、映画製作者の予算と見合わず交渉が難航することがあるという意見がみられた。

現在、映画製作者（配給事業）等を通じて、映適の認定制度の利用、映適ガイドラインの遵守について、映連・日映協の本ガイドラインに関係する各団体はもちろんのこと、放送事業者をはじめとした映連・日映協以外の映画製作者への理解を促してもらっているところである。また、映適のガイドラインに基づいた映画制作を行うと、本来であれば過去の制作費よりも 1.2～1.3 倍程度になることが見込まれていた。映適ガイドラインを遵守したとしても、結果的に制作費やスタッフの人件費にしわ寄せがされるのであれば本来の目的を達成しているとはいえない。

引き続き、映適ガイドラインについて、映画制作現場に携わる人たちに留まらず、特に映画の企画の立案者をはじめ映画製作者の理解がとても重要であることから、様々な手法を通じて映画業界に広く理解を得ていく必要がある。このことに加え、独占禁止法等をはじめ各種法令を遵守しつつ、企画・脚本・設定等と制作費が見合う適正な制作費を促していくための手法について検討していく必要がある。

2)制作会社-フリーランス間の報酬

スタッフのヒアリングでは、映適による撮影期間が延びた場合でも報酬の維持することに加えて、昨今の燃料費の上昇のほか各種インフレ等を踏まえて報酬の引き上げ等についても検討すべきではないかという意見がみられた。物価上昇等を踏まえて、他業界における値上げの要請が高まる中、映画業界においても、スタッフセンターがスタッフからの意見を吸い上げていくなど、現状把握を進めていくことも求められるだろう。

現状のスキーム（一般社団法人等）において、独占禁止法等をはじめ各種法令を遵守しつつ、脚本と制作内容が見合う適正な制作費を促していくためにどのような手法があるのかを検討していく必要がある。まずは、各職能団体等で報酬等の現状について定性的・定量的な情報等（映適作品の有無別の月次の収入等）を蓄積していき、報酬上の課題がないか確認していくことが必要ではないか。

②他の主体を含めた関与

映適ガイドラインについては、映連・日映協・映職連の3者を中心に進めてきた取組であるが、将来的には映連に含まれない映画製作者（映連・日映協以外の映画製作者）に協力を仰いでいく必要がある。その際には、ガイドラインにあわせて「映像制作委託契約書」なども含めて理解を得ていく必要がある。

映適ガイドラインはあくまでもスタッフを対象としている。次回のガイドライン改訂において、現行の認定制度に含まれない主体（会社所属のスタッフ、俳優等）との関係性をどのように考えていくのかも今後検討していく必要がある。

2. スタッフセンターについて

スタッフセンターは、今年度において想定する会員数よりも伸び悩んだ。開始当初は相談業務のみであったが、映適事務局により「出張スタッフセンター」などの取組や、「スタッフセンター労災」など情報発信やサービスが次第に拡充していったことは評価できる。

今後は、制作会社とスタッフのマッチング機能（freee 業務管理委託の拡充等）やその他の情報提供に関する機能が追加され、将来的には人材育成等のメニューが充実していくことで、参加のインセンティブが充実していくことが期待される。スタッフの人材育成によって、慢性的な人材不足に対応していくことは、映画業界全体に裨益するものであることから、どのように育成していくのかも含めて、スタッフセンター内の人材育成について検討を深めていくことが必要である。

他方で、スタッフの参加のために各種インセンティブを充実していくことも必要であるが、スタッフがより集団化・集約化されることで、制作現場の改善に向けてよりスタッフの意見が反映されていく、映適ガイドラインのルールへの影響力を高めていくことが、スタッ

フセンターがもたらす最も大きいインセンティブである。したがって、スタッフ自身が集団化・集約化の力に気づいていくことが重要である。そのためには、映職連の各団体のスタッフがスタッフセンターに加入することで範を垂れることも重要であるだろうし、すでに参加しているスタッフがスタッフセンターの機能を活用してもらい、満足してもらい、スタッフセンターを加入したスタッフ自らが広めてもらうことも重要であるともいえる。

なお、作品認定制度は 2022 年度に実証を経て、2023 年度から本格的に稼働してきたことに対して、スタッフセンター制度は議論こそ進めていたが、本格的な稼働は日本映画制作適正化機構の本格稼働と同じタイミングである 2023 年度よりスタートしてきたため、審査機能に比べて普及にやや遅れているとみられる。本年度の課題を踏まえて、次年度から順次、改善していく必要がある。

3. 次年度以降について

2023 年 4 月より映適の活動が本格稼働し、作品認定制度は着実に申請数が増加している。今後は、映適本格稼働移行に製作が開始された作品も増え、本制度の普及が進むことも期待される。スタッフセンターは、本年度から開始されたが普及の途上となっている、各種サービスも次第に充実してきているなかで、これらの周知や映職連に加盟するスタッフをはじめ多くの人に参加されることが望ましい。映適事務局においては、前節までで整理した課題等の検討について、各団体の事業計画等に含める等の配慮をいただきたい。

また、映連・日映協・映職連も映適ガイドライン・作品認定制度、スタッフセンターの普及に向けて尽力している。今後は、映適ガイドライン・作品認定制度、スタッフセンターの普及に向けて各団体がどのような取り組みが可能であるのか、各主体別の取り組むことを行動計画等で示していくことが必要ではないか。

第3章 日本映画制作適正化機構の運営状況に関する調査

1. 日本映画制作適正化機構について

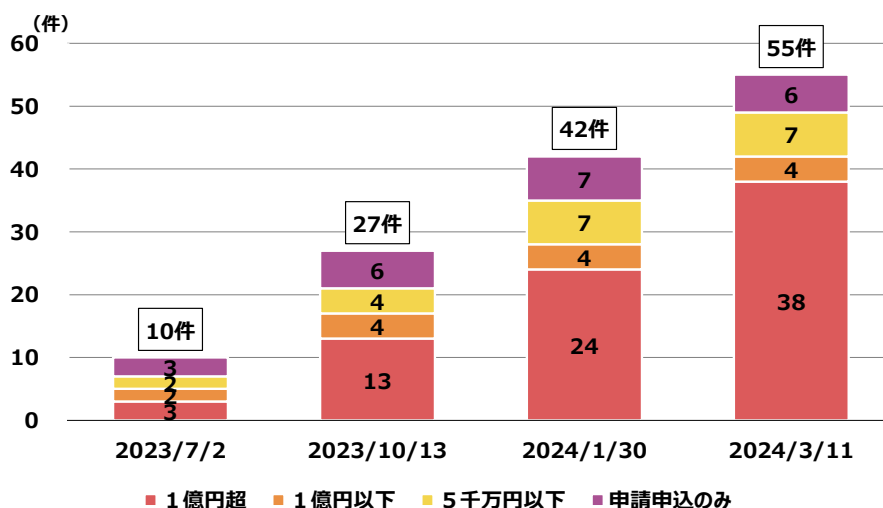
(1) 認定制度・スタッフセンターの推移について

① 作品認定制度への申請状況

作品認定制度への申請状況は、10件（2023年7月2日時点）から55件（2024年3月11日時点）へと増加している。

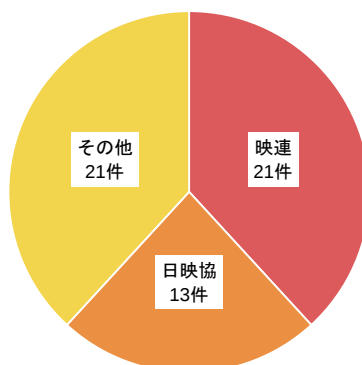
2024年3月11日時点では、55件のうち1億円超の作品が38件と、約7割を占めている。また、55件のうち事前申請受理済みの作品が48件、仮発番済みの作品が22件、正式認定済みの作品が11件となっている。

図表 3-1 作品認定制度への申請状況の推移



2024年3月11日時点までに申請があった55件について、申請者の所属団体別に内訳をみると、映連作品が21件、日映協作品が13件、その他の作品が21件であった。

図表 3-2 2024年3月11日時点の申請作品について、申請者の所属団体別の内訳

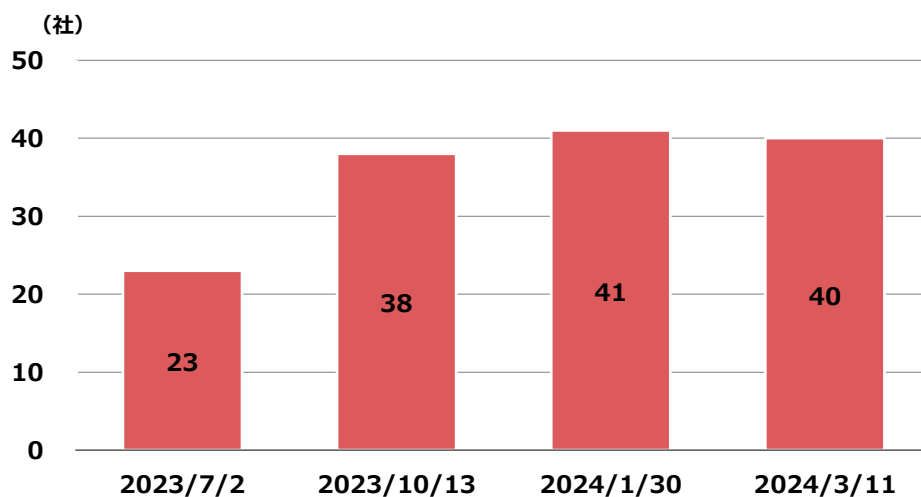


②スタッフセンターへの登録状況

1)プロダクション登録数

スタッフセンターへのプロダクション登録数は、23 社（2023 年 7 月 2 日時点）から 40 社（2024 年 3 月 11 日時点）へと増加している。

図表 3-3 スタッフセンターへのプロダクション登録数の推移

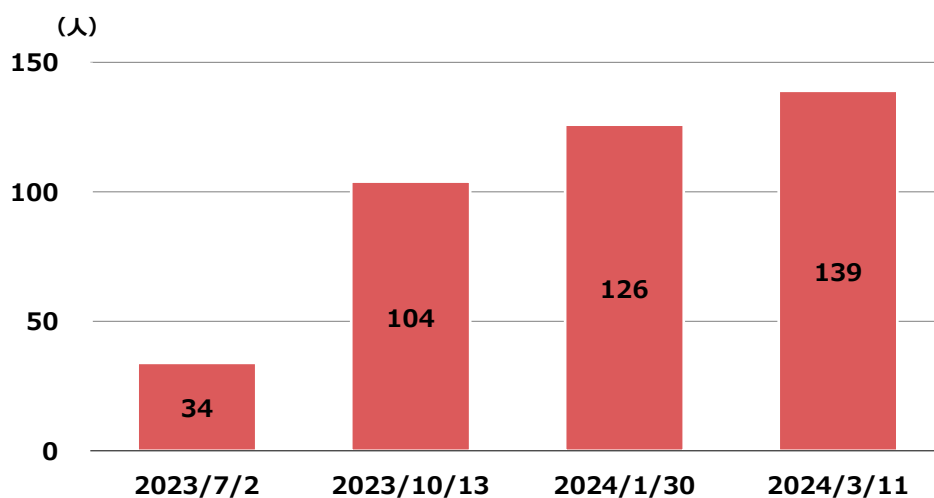


※2024 年 1 月 30 日時点から 3 月 11 日時点にかけて 1 件減少しているのは、アカウント整理によるものである。

2)スタッフ登録数

スタッフセンターへのスタッフ登録数は、34 人（2023 年 7 月 2 日時点）から 130 人（2024 年 3 月 11 日時点）へと増加している。

図表 3-4 スタッフセンターへのスタッフ登録数の推移



なお、スタッフセンターに登録したスタッフの職種別内訳は以下のとおりである（2023 年 7 月 2 日時点はデータなし）。

図表 3-5 スタッフセンターに登録したスタッフの職種別内訳

単位：人

	2023/10/13	2024/1/30	2024/3/11
プロデューサー	8	8	8
ラインプロデューサー	1	1	1
制作（担当／進行／デスク等）	9	16	16
監督／監督助手／助監督／演出	17	21	23
スクリプター	4	7	7
撮影	35	35	38
VE／DIT／映像	1	1	1
照明	7	8	12
録音	4	7	7
特機	1	1	1
美術	6	7	8
装飾・小道具	0	0	1
衣裳／衣装／スタイリスト	2	2	2
脚本	1	1	1
車輜	0	0	1
編集	1	2	3
その他	7	9	9
合計	104	126	139

（２）日本映画適正化機構の取組

①スタッフセンター登録促進施策

スタッフセンターへの登録を促進するための施策として、以下を実施した。

1)出張スタッフセンター

2023 年 9 月 29 日に東映東京撮影所において、「出張スタッフセンター」として、スタッフセンターの説明会を開催した。4 部構成であり、各回の参加者数およびスタッフセンターへの新規登録者数は以下のとおりであった。

図表 3-6 出張スタッフセンターへの参加者数およびスタッフセンターへの新規登録者数

単位：人

開催時間枠	参加者数	うち、スタッフセンターへの新規登録者数
11:00～	20	2
13:30～	13	1
14:30～	4	0
15:30～	4	1
合計	41	4

説明会では以下のような質問が寄せられた。

■スタッフセンターに関する質問

- ・スタッフセンターのシステム、具体的な内容が知りたい。
- ・スタッフセンターの登録料や、登録することのメリットを知りたい。
- ・登録料となるギャランティの額面 1 %に関して、1 %ではなく一律の請求にはならないか。
- ・スタッフ登録の規約に同意しても、プロダクションとして、再度登録料の 1 %に関して説明しなければいけないのか。
- ・個人事業主から法人化している場合、登録方法や請求方法に違いはあるのか？
- ・スタッフセンターへの登録は強制なのか。
- ・スタッフの紹介、斡旋等を行ってくれるのか。
- ・スタッフセンターに登録はしても、pasture を使わないことはできるのか。
- ・スタッフセンターの活動報告（会計など）はあるのか。

■ハラスメント対策に関する質問

- ・映適申請作品以外でのハラスメント窓口設置に関して教えてほしい。

・ハラスメントが実際に起こった場合、その後の流れはどうなるのか。

■ 作品認定制度等に関する質問

・映適に登録しない場合、映倫のように映画を公開できない等のペナルティがあるのか。

・どのような人が審査をしているのか。審査員は何人なのか。

・1日最大13時間というルールだが、週や月当たりの規定はないのか。

・フリーランスだけでなく、派遣会社からのスタッフの労働時間をどう守ればいいのか。

・時間管理を誰がするのか。パートごとに行うのか。勤怠管理のアプリなどを導入するのか。

※主な回答を抜粋して紹介している。

また、2023年12月24日に東宝スタジオにおいて、「第2回出張スタッフセンター」を開催した。参加者数は30名弱であった。

2)映職連シンポジウムの開催

2023 年 10 月 30 日に GLOBAL VILLAGE 有楽町ハウスにおいて、「映適ガイドラインで饗場はどう変わったか？」をテーマとして、「映職連シンポジウム」を開催した。スタッフのほか、俳優や学生など、総勢 108 名が参加した。

映適ガイドラインについて映画業界での認知を広めるため、映適設立の経緯やガイドラインの内容について説明を行った。シンポジウムの様子については、YouTube で一般公開している。

図表 3-7 映職連シンポジウムのプログラム構成

※YouTube でのアーカイブ配信の構成に基づく。

・映適とは？ ・契約書、スケジュール、予算 ・作業・撮影時間 ・パート間の格差 ・全員 13 時間を守るには？ ・インターバル、休日、休憩・食事 ・準備と仕上げ ・ハラスメント ・質疑応答
--

(参考) 日本映像職能連合ホームページ (2024 年 2 月 14 日閲覧)

<https://eishokuren.jimdofree.com/%E6%B4%BB%E5%8B%95%E5%A0%B1%E5%91%8A/2023%E5%B9%B4-%E6%98%A0%E9%81%A9%E3%82%B7%E3%83%B3%E3%83%9D%E3%82%B8%E3%82%A6%E3%83%A0/>

3)その他

上記のほか、スタッフセンターへの登録を促進するため、以下の施策を実施した。

施策	概要
映適スタッフセンター労災の設立	・ 2024 年 1 月 1 日に、労働者災害補償保険の特別加入団体を発足した。加入者数は 13 人 (2024 年 1 月 30 日時点)。労災への加入を機に、スタッフセンターに登録したスタッフもいた。
各種セミナーの実施	・ 映適スタッフセンター労災の説明会・勉強会を開催した。また、スタッフセンターの登録者向けに安全管理講習を実施する予定。 ・ 日本芸能従事者協会が主催するフリーランス新法の勉強会について、協賛した。

②free 業務委託管理（旧名称：pasture）の改修

スタッフセンターのシステムである free 業務委託管理（旧名称：pasture）を改修した。
主な改修内容・予定は以下のとおりである。

・スタッフ検索機能（マッチング機能）の追加

第1弾として、スタッフの公募機能（プロダクションがスタッフを募集する機能）を実装した。2023年12月26日にプロダクションに案内している。

・映適会員費の簡易入力機能の追加

映適申請作品のギャランティの1%をスタッフセンターに納める際、各スタッフが手入力する必要があったところを、簡易入力できるようにする予定。2024年4月から改修に着手できるよう調整中。

③事務局の体制拡充

映適事務局について、以下の各分野で体制を拡充した。

分野	概要
労災保険	・ 保険代理店のサポートを得て、上述のとおり「映適スタッフセンター 労災」を設立した。
協賛営業	・ 新規賛助会員の回遊に当たり、映連・映職連・日映協会へのサポートを得る予定である。
審査員	・ 映画倫理機構と、新たな審査員の確保に向けて相談している。

2. 作品認定制度フォローアップ会議における主な意見について

以下では、作品認定制度フォローアップ会議の各回における主な意見を掲載している。なお、類似の趣旨の発言があった場合、発言者はまとめて紹介している。

(1) 第1回作品認定制度フォローアップ会議（2023年7月4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。作品認定制度については、審査件数が順調に増加しているものの、将来的に審査体制の拡充・審査の省力化に取り組む必要性が共有された。スタッフセンターについては、将来的な独立を見据えた運営体制の見直しが指摘されたほか、スタッフの登録を促すため、積極的な周知やスタッフセンター登録によるメリットを広める必要性が指摘された。

【議事】

(1) 会議の構成について

(2) ヒアリング調査について

(3) 論点

【意見概要】

(作品認定制度について)

- 作品認定制度への申請件数は年間 40 本になる見込みであり、着実に積み重ねられている。（遠藤委員）
- 将来的に審査員を増やす必要が出てくると思われる。審査プロセスの DX 化も含め、省人化を模索する必要がある。（阿部委員）
- 一方で、「適切に審査されていない」と誤解され、作品認定制度の信頼が損なわれた瞬間に映適の存立が危ぶまれるので、一つ一つ着実に対応することが必要である。（阿部委員）

(スタッフセンターの運営体制について)

- スタッフセンターの独立を見据えると、映適事務局が審査業務とスタッフセンター業務を兼務しているのは避けた方がよいのではないかと。例えば、事務局の中でスタッフセンター業務の専従者を配置してはどうか。（押田委員、小畑委員、新藤委員、浜田委員）
- スタッフセンターの広報に取り組んでほしいが、現状の事務局体制では厳しいのではないかと。（深澤委員、桝井委員）

(スタッフセンターの周知・登録者数拡大について)

- スタッフセンターに登録するメリットを周知する必要がある。（浜田委員、山内委員）
- 映適の関係者に近い人であれば情報を持っているが、そうでないスタッフにも浸透するよう、毎月のように撮影所などで説明会を開くことが必要である。（桝井委員）
- スタッフセンターへの登録は推奨するが、プロダクション側が登録を強制することはできないため、「強制ではないが、登録してほしい」と回答している。（押田委員、新藤委員）
- 我々もスタッフセンターのメリットを説明しづらい。スタッフからすると、ギャランティの 1 %、プロダクションが資金として持って行ってしまうという感覚かもしれない。（桝井委員）
- スタッフセンターの拡大に向けて登録の呼びかけをしているが、スタッフ側からすると現行の紙面の契

約書でも問題がなく、代理徴収を認めなければならないため、なかなか登録が進まない。（新藤委員）

- 4月に映適が発足する以前から想定されていた課題があらためて挙げられたという印象を受ける。3年間で賛助会員を集め、何とかスモールスタートを始めていこうとしている段階にある。スタッフの登録を増やしていくことが必要と認識している。（吉田委員）

（２）第２回作品認定制度フォローアップ会議（2023年10月19日）

第２回委員会では、ヒアリング調査について、助手などの若手も含めて幅広く意見収集できるようにするため、匿名でアンケートを実施することが提案された。作品認定制度については、申請作品の現場でのスタッフの反応が共有された。スタッフセンターについては、第１回に引き続き周知の必要性が指摘されるとともに、保険関係の対応を求める意見があった。さらに、出資者への働きかけに関する取組が共有された。

【議事】

(1)映適事務局からの報告について

(2)ヒアリング調査について

(3)論点

【意見概要】

（ヒアリング調査について）

- 映適のルールに則って制作することで、フィーが減らされるのではないかと、プロダクションが叩かれるのではないかと懸念はぬぐえていない。ポジティブな声が多くなっているが、映適が続いていくためには、率直な懸念事項や課題を出してもらい、それを地道につぶしていくような取組も必要だと思う。（押田委員）
- ヒアリング対象者の多くがベテラン層となっており、助手など、若手からの意見も確認したい。（阿部委員、新藤委員、中村委員、山内委員）
- 映適作品に参加しているスタッフから、ヒアリングで話した内容が他に知られることを懸念する声があった。特に助手層からは、ヒアリングで率直な意見を聞くことが難しい可能性がある。（浜田委員）
- WEB アンケートを実施し、匿名で意見収集できるようにしてはどうか。（富山座長）

（作品認定制度について）

- 映適作品では、映適ガイドラインが存在することで撮影の終了時間が見えるようになり、スタッフのストレスが緩和されている印象を受ける。（遠藤委員、長田委員、椿委員）
- ある作品では、時間の問題が生じた際はメインスタッフが集まり話し合ったり、監督自ら方針説明を行ったりするなど、ポジティブに取り組みを進めていた。メインキャストからも印象深かったとの声が寄せられている。プロダクションからキャストやスタッフに告知することで、理解が広がるのではないかと。（遠藤委員）
- 映適作品の参加スタッフから、「スケジュールが延びた時、予算がオーバーした時にそれが認められない。どうすればよいか」という声も聞かれる。（押田委員）
- 作品認定制度の申請が増え、実績が蓄積されている。小規模作品も含め、各作品がどのように対応してきたのか実績が積みあがっているため、その情報も活用してはどうか。（富山座長）

(スタッフセンターについて)

- スタッフセンターのメリットをより打ち出すために、保険関係の対応を進めてほしい。(吉田委員)
- 現場でスタッフセンターを知っているか確認してもらっているが、認知度は非常に低い。(深澤委員)
- スタッフセンターはスタッフ自らが運営するという意識改革が必要である。(新藤委員、中村委員)

(予算・出資者への働きかけについて)

- 映適ガイドラインを守ることにより、作品の予算が上昇する。出資者の方々にその点を理解していただけるように取り組み、予算を増やしていく必要がある。(榎井委員、山内委員)
- 幹事作品だけではなく、配給作品に対しても映適への申請を依頼している。また、社内のプロデューサーに対して映適の活動について紹介し、周知に取り組んでいる。(遠藤委員)
- テレビ局から映適について問い合わせを受けることもある。配給会社の立場から、映適に申請するように働きかけている。(遠藤委員)
- 映適事務局には映連の部会に出席していただき、現場の声を語ってもらっている。出資者との間でも、映画制作現場の適正化の必要性を共有できるよう取り組んでいる。(椿委員)
- 映適事務局としても、映連や関係各位のサポートを受け、民放キー局に対する説明に伺っている。(大浦委員)

(3) 第3回作品認定制度フォローアップ会議(2024年1月31日)

第3回委員会では、経済産業省より「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について案内があり、発注者・受注者として取るべき行動について案内があったほか、第2回会議を受けて実施したアンケート調査について紹介があった。

討議においては、映適ガイドラインを遵守する必要性が現場で共有されつつも、個別のルールについてはさらなる見直しが必要である点が指摘された。スタッフセンターについては、登録者数の増加に向け、加入者の内訳を確認することが提案された。また、予算増につなげていくための具体策を議論する必要性や、出資者への働きかけに関する状況が共有された。さらに、映適の周知に向けた取組の方向性や、次年度以降に引き続き議論するための座組を設けることが提案された。

【議事】

- (1)経済産業省からの報告
- (2)日本映画制作適正化機構からの報告
- (3)アンケート調査(進捗報告)
- (4)論点

【意見概要】

(映適ガイドラインのルールについて)

- みなし時間も含めて13時間でよいのか、まだ厳しいのではないか、という意見もあるなかでスタートしている認識である。(山内委員)

- 13 時間という数字が独り歩きしている印象もある。そのため、実態よりもスタッフにとって厳しいルールという印象を与えている可能性もあるだろう。（長田委員）
- 前後のみなし 1 時間ずつの解釈がわからないという意見が多く寄せられている。撮影終了後に 1 時間で帰れるわけではないことが大半であり、みなしの考え方について問われることが多かった。（深澤委員）
- 13 時間のルールや、インターバルを遵守するのは厳しい。プロデューサーは意識高く取り組み、できる限り遵守しようとしていても、スタッフからルールを守れていないと指摘されることもある。（桙井委員）
- ハラスメントが発生した際に、実際にどのように対応していくのは難しい。加害者に現場から外れてもらっても、被害者が現場に復帰できるとは限らない。（桙井委員）
- 映適ガイドラインは正論だが守るのは大変という声は聴く。ただし、映適ガイドラインを守る努力をすることをやめようという話は聞かない。苦しい声も、当初から予想していたことが起きているに過ぎない。（新藤委員）
- 実際のところは個別の議論になると思うが、まだルールが決まっていない領域があることへの不満を持つスタッフも多い。できるかぎりルールを決めていくことで不満が解消される部分もあるだろう。（押田委員）
- 映適ガイドラインを遵守できなかった場合の明確なペナルティがない。ただ、課題を正確に把握する観点で、正直に申告することのメリットが大きいと訴えていくことも考えられる（押田委員、山内委員）

（スタッフセンターについて）

- スタッフセンターについて、若干の周知は進んできたという段階だと思うが、周知の程度や理解の程度は十分ではない。（小畑委員）
- スタッフセンターの加入者数については、団体別にみたとき大きな差が生じているため、個別に状況を把握していく必要もあるのではないかと。（深澤委員）

（予算・出資者への働きかけについて）

- 映適ガイドラインの遵守や予算増の根拠となり、製作費を増やしていけるという議論もあった。本当に製作費が増えたのか、検証する必要がある。（小畑委員）
- 積み上げ方式で予算を検討できるとよい。具体的な協議をどのように設定するか等、ソリューションを議論する機会がないことが問題と考える。事前交渉をルール化する等なども考えられるか。（押田委員）
- 予算の問題は継続して残っている。役職等に応じた単価表などを作ることが必要なのか、といった点も議論する必要があるのではないかと。考えることも必要なかもしれない。（新藤委員）
- 映適ガイドラインに即して、柔軟な予算編成をするよう、また、予算に合わせる脚本作りをするよう製作者としても意識している。配給作品に対しても、業界全体の取組であることや、映適マークがつかないリスクを伝え、申請を呼び掛けている。（遠藤委員）
- 映適の審査が始まって約 1 年が経過したため、映適対応のための予算が組めていない、という状況も解消されていくと考えられる。（大浦委員）

(映適の周知について)

- 映適事務局が実施したセミナーやシンポジウムの取組は非常に良かった。(吉田委員)
- ある程度コンテンツが出そろった。シンポジウムの動画配信の再生回数も多くはないため、シンポジウムなどによる周知ではなく、現場レベルでの説明の仕方を工夫していく必要もあるだろう。(阿部委員、中村委員)

(次年度以降の方向性について)

- 協約締結から3年で映適ガイドラインの改定を行うことを前提とすると、残りの期間は2年である。次年度の総会で改定することが難しい場合、2025年の総会で議論できるようなタイムスパンで準備する必要がある。(新藤委員)
- 次年度以降も、今年度のような情報共有の場は何らかの形で設けた方がよい。(遠藤委員)
- 次年度以降の会議では、申請内容から明らかになった課題等をベースに議論してはどうか。(阿部委員)

(4) 第4回作品認定制度フォローアップ会議(2024年3月12日)

第4回委員会では、製作費の増加に向け、映連4社からの意見を聴取する必要性と共に、テレビ局やキャストなどにも映適の取組を周知していく必要性が指摘された。また、脚本を基に予算編成することについて議論を求める意見もあった。作品認定制度については、1年間を通じて申請件数が増加していることが確認され、今後より実効性を高めていくために、映適マークの取扱いについて検討することも必要性も示された。さらに、スタッフセンターについて人材育成が計画として位置付けられていないという課題の指摘や、映適の周知に取り組み、業界内外の認知を高めていくことを求める意見があった。

また、経済産業省より、次年度以降はタスク表に基づいて個別の対応を進め、ガイドライン改定に向けて議論を深めていくことや、映画業界活性化のために価格転嫁にも取り組んでいくことの重要性について発言があった。

【議事】

(1)日本映画制作適正化機構からの報告

(2)報告書案

(3)論点

【意見概要】

(製作費について)

- これから次のフェーズに入るにあたり、出資者側も入って、どうやって予算を確保するかという議論をしていかないといけない。映連からの意見を聴取してもよいのではないか。(押田委員)
- 映連の意思・考え方・対処方法は、他の映画製作者の指針になるはずだ。それがどれほど伝わっているのか。テレビ局等の資本力が強いところは、映適は映画の話だという反応も相変わらず強い。来年度、申請が倍増するような事態になると、様子も変わるのではないか。その際に、映連以外の出資者から賛同を得る努力をこちら側がしないといけない。(新藤委員)
- 製作費の調達等はいろいろ考えながらやっているが、スケジュールの鍵になるキャストが絡んでいない

こともある。また、こうした議論に参加していない会社の方も多くおり、ある種分かりやすいビデオなどで説明する材料も必要なのではないか。（椿委員）

- 制作費がオーバーした際には製作委員会が負担するというのが契約書の雛形に入っていた。テレビ局等にもこの契約を行き渡らせることが必要である。（吉田委員）
- アカデミー賞作品で、製作費の安さが称賛されているが、コストが安いということは、スタッフの働き方やスタッフ編成にも関連する。日本は日本ならではの映画製作に取り組まなければならない。（浜田委員）
- 最低賃金の上昇率と比べるなど、スタッフの人件費が上がっていないことを検証してみてもいいのではないか。（大浦委員）
- 昨年度の実証事業では、製作費が 1.2～1.3 倍になるという数字であったが、映適スタート後製作費はそう上がってはいないのではないか。（深澤委員）
- 肌感覚だと、1 億の予算だったものを、映適のために 1.2 億にしようという形で取り組んでいる会社があるように思えない。1 億のものを映適になったから 8 千万にしているような感覚ではないか。やれることは出資者側にしか残っていないのではないか。（中村委員）
- この 1 年は映画の企画が先行し、映適の取組が後に来ている中でそこに嵌めこもうとしているため、予算が嵌った・嵌らないという話になるのだろう。（浜田委員）
- 物価上昇もある中、機材費は上がったら払うしかないが、弱いフリーのスタッフが、いらないと言われたり、ギャラを値切られたりすることも増えてきている。予算が増えないとできないよね、と言っていたことを、そのまま小さな予算のプールの中でやっているため、そのしわ寄せがスタッフにきているのではないか。（山内委員）
- 本来、脚本が出来てから凡その日数の予想が立ち、日数で規模の予想がつくものであるが、そうはなっていない。そもそもコストマークアップ方式になっていない。脚本があつて初めて予算が組めるということを決めるだけでも大きく違うのではないか。（押田委員）
- 作品の立案者がいて、その人がまず映適の趣旨・ルールを理解したうえで、プロットを作り、作家を募って、演出家と一緒に脚本を作るようにしていけば、大きな問題にはならないのではないか。企画プロデューサーの育成なども必要なのではないか。（木次谷オブザーバー）

（作品認定制度について）

- 1 年間実際に審査をし、映適マークをつけた作品が映画館で上映され始めたことが価値であると思う。一方で、協約の第 6 条には、特段の事由がない限り認定制度に申請する、また、申請しない場合は事由を説明するということになっているが、必ずしも実現していない。（阿部委員）
- テレビ局が参加する比較的大きい作品の申請が、昨年後半から今年にかけてじわじわと増えてきている印象である。このまま行くと、東京で一定期間上映されるような作品は、かなり審査に回ってくるのではないかな、という印象を持っている。（阿部委員）
- 申請作品数については、全興連との話し合いが大きい。映倫マークのような扱いになれば、もっと伸びていくのではないか。（深澤委員）
- 作品認定制度のルールに沿えなくても、どうしてもやりたいという作品もある。その余地は残してほしいという思いもある。（押田委員）

（スタッフセンターについて）

- スタッフがちゃんと「いい現場にしてくださいよ」ということをどう言い続けていけるかが肝である。とにかくスタッフが声をあげられるようにするためには、数が大事である。（浜田委員）
- スタッフセンターについては、人材育成がどこにもプランとして出ていないことは課題に感じている。スタッフが慢性的に不足している。（榊井委員）
- 照明技師やスクリプターをつけないこともあり、特に技師をつけない場合の安全面等については、心配である。責任者が誰かが曖昧になるのではないかもしれない。スタッフセンター等で指導等を行うことや、相談窓口を設けることが必要になるのではないか。（長田委員）

（映適の周知について）

- シンポジウムや、広告媒体やテレビでの周知により映適への関心を高めていくことが必要ではないか。映画業界の現状は、スタッフの目の前の仕事だけをやっていけばいいという考えで何十年も続けてきたことも一因ではないか。（山内委員）
- 映画業界以外、映画の観客など映画を見る人たちへの PR 活動を行ってもよいのではないか。フェアトレードのように適正な環境で作られた映画を見たい、という声があったのではないかと思う。全興連などと協力しながら、映画業界以外へのアピールを是非していただきたい。（阿部委員）

第4章 ヒアリング調査

1. 実施概要

(1) 調査目的

ヒアリング調査は、作品認定制度へ申請を行った撮影現場等において、作品に携わった映画製作者、制作会社ならびにフリーランス等を選定し、制度運用における課題や対応策等を現場の声から拾い上げる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実施した。なお、個別ヒアリングを基本としつつ、一部グループ形式となったものもある。

(3) ヒアリング対象者・実施期間

作品認定制度へ申請を行った撮影現場等において、作品に携わった映画製作者、制作会社ならびにフリーランス等を対象として実施した。ヒアリング対象者は、前半は作品ごとに制作会社のプロデューサー等を通して選定した。後半は多様な意見を拾うため、アンケート調査を広く配布し、ヒアリング協力意向がある者から事務局で選定した。グループ形式も含め、対象者は計11名であった。

図表 4-1 対象者・実施期間

作品	対象者	実施期間
作品 A	3 名	2023 年 9～10 月
作品 B	1 名	
作品 C	3 名	
アンケートより選定	4 名	2024 年 1～2 月

(4) 調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- 基本事項（作品の特徴等）
- 「映画制作現場のルール」の運用状況
- 「映画制作現場のルール」の影響・効果
- 今後に向けたご意見等

2. 調査結果

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。また、各コメントは、それぞれのヒアリング対象者が携わった作品についてのコメントであり、必ずしも同一の作品について述べているわけではない点にも留意されたい。

(1) 「映画制作現場のルール」の運用状況

項目	ポイント
①契約関連	● 契約書面の締結に関しては、総じて前向きな様子が見え、契約書を締結することにより、仕事の内容や期間が明確になったとの声もあった。 ● 契約書締結のタイミングはスタッフ側の意識や確認に要する時間にもよるとの指摘もあり、スタッフセンターの登録有無のほか、状況によっても異なることがうかがえた。 ● スタッフセンター登録済のスタッフからは、スタッフセンター経由で契約書が交付され、撮影前にサインしたとの声があった。 ● スタッフ側の確認で時間を要したことが原因で撮影後の交付となったとの声や、応援での参加であったため請求書発行のみで対応したとの声もあった。 ● 契約期間に関しては延びた分を日割で支払う対応をとっていた作品もあり、そのような形で問題はなかったとの声があった。また、美術装飾部については、クランクインしてから飾りなどを監督と話し合っている決めることがあり、事前に金額を決めづらいとの声もあった。
②スタッフセンターへの登録	● スタッフセンターへの登録状況については、様子見をしているスタッフもあり、また美術会社などが雇用するスタッフの対応はどのように対応したらよいかの難しかった、との声があった。
③撮影スケジュールの検討・スタッフへの説明	● 撮影スケジュールについては、映適のルールに沿ってスケジュールを組んだ結果、通常の想定よりは約3割強、スケジュールが延びたとの声があった。 ● スタッフへの説明については、オールスタッフ時の説明に加え、映適ガイドラインに関する説明が台本にも記載されていた作品もあった。 ● 一方で、口頭での説明であったため、ルールの詳細は自身で検索して調べたとの声もあった。 ● また、職能団体に所属しているスタッフは映適ルールを知る機会があるが、そうした団体に所属していないスタッフの認知度はまだ低く、「人から言われたルール」としてマイナスイメージを持っているスタッフもいるのではないかと指摘もあった。

④ 撮影現場での状況 【働く時間】	● 働く時間や休憩については、映適ガイドラインは概ね守るよう意識されており、11 時間を超えた場合には翌日撮休を入れるなどして調整されていた模様であった。 ● 撮影が押して時間で切った場合に、撮りきれなかったものをどこで取り返すかは課題に感じたとの声はあった。ロケ場所の確保が必要な場合は制作部に負担がかかる場合があり、また撮影期間が長ければ取り返せるが短い場合はどう対応していくか、等が悩ましいとの声も聞かれた。 ● 部署によっては前後のみなし時間に収まらないことの難しさをあげる声が複数あった。 ● 装飾部のスタッフは倉庫に戻ってのバラシ、翌日の積み込み・準備のため、倉庫に泊まっていたスタッフもいたとの声があった。 ● プロデューサーからは、美術スタッフから、不公平感を訴える声があがり、対応に苦慮したとの声が聞かれた。全体の働き方の状況が改善された分、より負担感・不公平感が生じている側面もあり、この作品では対策として 2 班体制を模索したものの、人材不足ですぐにはスタッフの増員が叶わなかったとのことであった。 ● VFX を担当したスタッフからは、基本的には現場に行く必要がないこともあり、現場のスケジュールや映適ルールによって自身の働き方が大きく左右されることはなく、納期や編集方針の変更などに左右される、との声があった。
⑤ 撮影現場での状況 【休日】	● 休日については、撮休は 7 日に 1 回程度設けられており、完全休養日を作れるよう、撮休の連休を設定するようにしていた作品もみられた。 ● 美術・照明などの準備パートや、演出スタッフなどは撮休日や完全休養日にも仕事をしていたとの声もあった。また、他のスタッフで代わる案を考えたものの、代替してもらうことを好ましく思わないスタッフもあり難しかったとの声もあった。
⑥ 撮影現場での状況 【安全管理・ハラスメント】	● ハラスメント防止対策については、ハラスメントの相談窓口を日々スケに明記し、オールスタッフでも周知したり、映適が用意したホットラインのカードを配布する対応がとられていた作品もみられた。 ● ポスプロのスタッフは途中から参加する場合もあるため、講習の受講や相談体制の周知等は今後の課題であるとの指摘もあった。

(2) 「映画制作現場のルール」の影響・効果

項目	ポイント
①働きやすさ、心身の負担、ワーク・ライフ・バランス	● 総じて、心身の負担軽減につながっていたことがうかがえた。 ● 終わりの時間が見えていることや、撮休が週に1回あると決まっていることでの心理的な効果をあげる声があった。ルールがあることで、守る方向に意識が向いたとの声もあった。 ● 一方で、準備・片付け等の時間を含めた実作業時間が13時間には収まらなかった装飾部のスタッフからは、映適ルールがあることで、自分達にはルールが適用されていない矛盾感があり、ルールがあることが逆にストレスになったとの声があった。
②現場の雰囲気、作品の質	● 映適ルールを前提にスケジュールを組んでいたため撮影がせわしなくなることはなかったとの声や、監督を含めたメインスタッフの意識が大きく作用するとの声、ルールを守れるかどうかはスケジュールを作る助監督などの手腕によるといった声があった。 ● 作品への影響については、やることが明確になっておりそれに対してお金や集中力を費やせるため、作品の質も高くなるのではないかととの声や、時間制約あるためクオリティが落ちるとは思わず、時間の中で必要な対応・工夫を行えばよいとの声があった。また、映適のルールによって、クオリティに影響はなかったとの声もあった。 ● 一方で、撮影が時間内に終わらない焦りのようなものがあったとの声もあった。 ● また、質は若干低下した印象との声もあったが、大変な思いをした方がよい作品のように感じてしまうとのことであり、そうした心象が影響している可能性もある。 ● VFX スタッフからは、ルールがあることで働き方が大きく変わったことはないが、ポストプロの現場でも最近は働き方に対する意識が高まってきているという声があった。
③質を維持向上するための工夫	● 効率的な撮影のためにはクランクイン前の準備が重要であるとの声があった。 ● 準備段階の工夫として、リハーサルを多く重ねた作品もあった。リハーサルを重ねた分、準備がしっかりできており、質の高いものが短時間で撮影できた実感があるとの声があったものの、クランクイン前にリハーサルを実施したことでセットを借りる期間が長くなり、費用は発生しているとのことであった。 ● また、現場に入ってから工夫として、リハーサルをしてから現場に臨むようにしたため初日から手ごたえがありベクトルも明確だったとの声や、監督が撮り終わったという判断を前倒ししてくれたことで先回りして撤収準備ができたとの声、ロケ場所を1か所にまとめて飾り替えなどをして撮影したり、移動時間を

	なくしたりする工夫がされておりかえって良かったとの声もあった。 ● 一方で、撮影時間を短くできるかどうかは、リハーサルの有無よりも、監督次第であるとの声や、テストなし本番をして時間を短縮したことで、テストを経た修正ができずに不安であったとの声があった。 ● また、判断を早くすることや、状況に応じて人数を増やすことが必要になるであろうとの声があった一方で、スタッフが少ない方がフットワーク軽く動けるという側面もあり、バラシなどを除けば、単にスタッフを増やしても撮影期間が短くなるというわけではないとの指摘もあった。 ● パートによる差については、美術部・制作部などでは2班体制にしないと難しいとの声があった。 ● 一方で、2班体制にするための人材確保を心配する声や、そうした体制もとった場合にも、これまでの慣習の影響で休みにくい面や、無理に休ませると反発があることもあり、体制だけでなく交代で休む風土の醸成や、個人の意識を変える必要もあることがうかがえた。
④コスト面の影響・懸念	● コスト面に関しては、映適ルールによる増額分かどうかは明確に切り分けが難しいものの、現場費が15～20%増えた印象との声もあった。プロデューサーによれば、増えた分はCG費や予備費などを削ったり、一部制作会社がカバーした分もあるのではないかと、ということであった。 ● 一方で、他のヒアリング対象者からは、ギャラが抑え気味だったのではないかと、という声や、実態は不明であるものの、機材会社への影響を心配する声もあった。 ● （装飾会社等に対して）映適のガイドラインに沿うようスタッフイングするように依頼があった場合、連動する予算が下りない状況での要望には矛盾を感じるという声もあった。 ● 今後の課題として、ギリギリで予算を通して企画は映適のルールを適用することで15%予算が上がると回収が難しくなり、通らない企画が多くなることを心配する声もあった。また、コストの増加分は製作委員会が保証するとなればよいが、まだまだ難しいため、映連の作品から業界に広めていくことが大事ではないか、との声があった。

(3) 今後に向けた意見等

ポイント
● 総じて、映画制作現場のルールについては、あった方が良いという声が大半であった。 ● ただし、ルールが実態と合っていない点については、現場の声を踏まえた議論・改善が必要との声や、現在は立ち上げ期であり試行錯誤しながら取り組んでいる状況のため、その結果を踏まえた新たなルールの検討や細かな調整が必要との声があった。 ● 映適の適用を厳しくし過ぎると作品を作れなくなる制作会社があるのではないか、といった声があった一方で、適用できる作品だけに適用すると作品間の差が開いてしまうことを危惧する声もあった。 ● また、現場の作業環境が変わってきていることが伝われば若い人も働きたいと思うのではないかと声や、映画は改善が進んでいるものの、テレビはより大変なのではないかとの意見もあった。 ● その他、他の映適に申請しているチームとの情報共有ができれば良いとの声や、映適の具体的なルールはスタッフに書面でも配布した方が良いとの声があった。 ● スタッフセンターについては、フリーランススタッフ自身が積極的に運営するという意識改革が必要だとの声があった。 ● フリーランスの報酬の交渉を個人でしなければいけないことや、作品ごとの契約額が蓄積されていないことに関する意見もあった。あわせて、個人でなく代理人による契約締結が増えていくことを期待する声もあった。

第5章 アンケート調査

1. 調査実施概要

(1) 調査目的

「日本映画制作適正化機構の作品認定制度」や「映画制作現場のルール」に則った撮影について、制作現場に関わるスタッフからの率直な意見を収集するため、アンケート調査を実施した。

(2) 実施方法

日本映画制作適正化機構スタッフセンターおよび作品認定制度フォローアップ会議の委員にご協力いただき、映画制作に関わるスタッフへアンケート調査を配布した。

(3) 回収数

65 票

(4) 実施期間

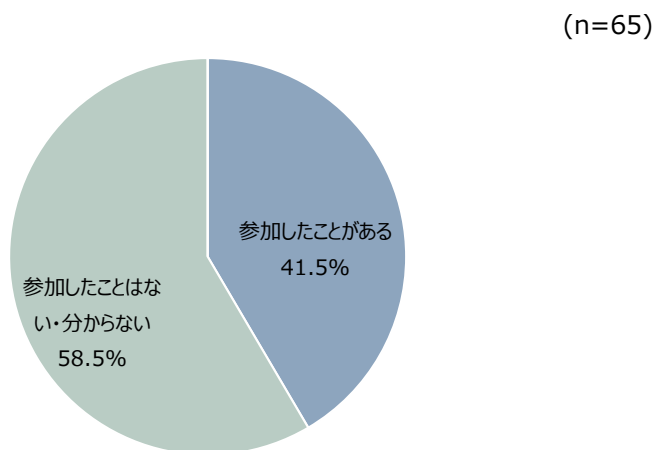
実施期間は 2023 年 11 月 17 日（金）～2024 年 2 月 28 日（水）である。

2. 調査結果

(1) 映適作品の制作現場への参加有無

回答者のうち、映適作品に「参加したことがある」と回答した者は 39.7%、「参加したことはない・分からない」と回答した者は 60.3%であった。

図表 5-1 映適作品の制作現場への参加有無



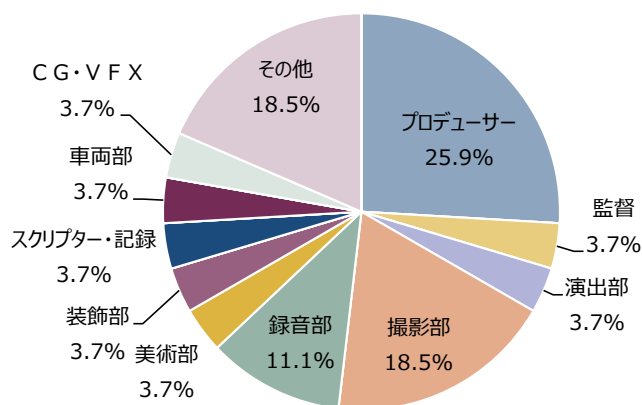
（２）映適作品での職種・職位

映適作品に参加したことのあるスタッフに対し、その作品での職種（部）及び職位を尋ねたところ、多くの職種（部）からの回答を得られた。

職位については技師（37.0%）やその他（44.4%）の割合が高いが、助手もチーフ・セカンド・サード以下を合わせて 18.5%であった。

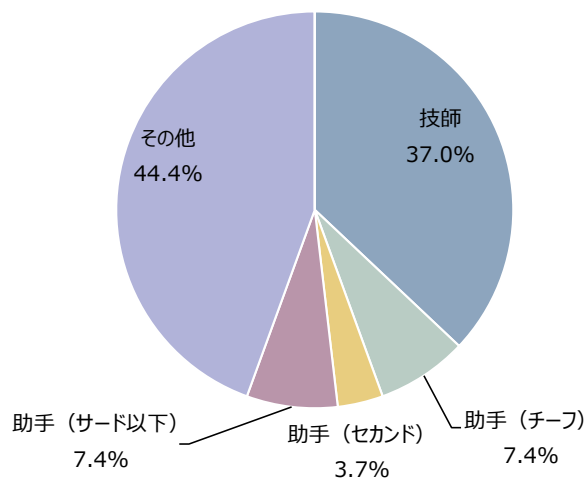
図表 5-2 職種（部）

(n=27)



図表 5-3 職位

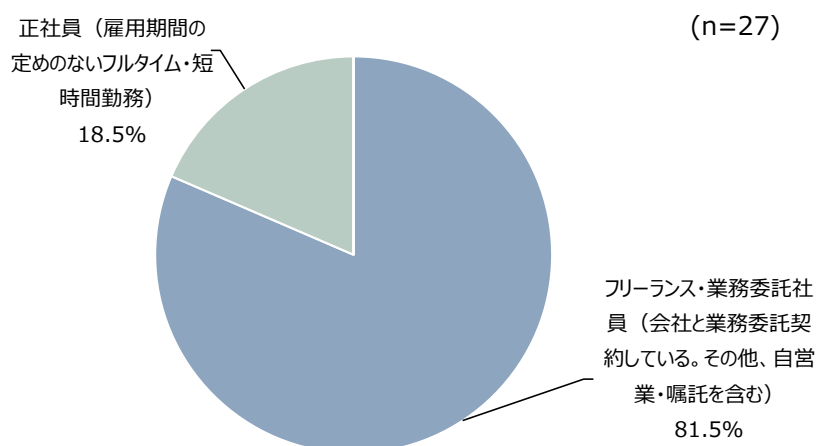
(n=27)



(3) 映適作品における雇用形態

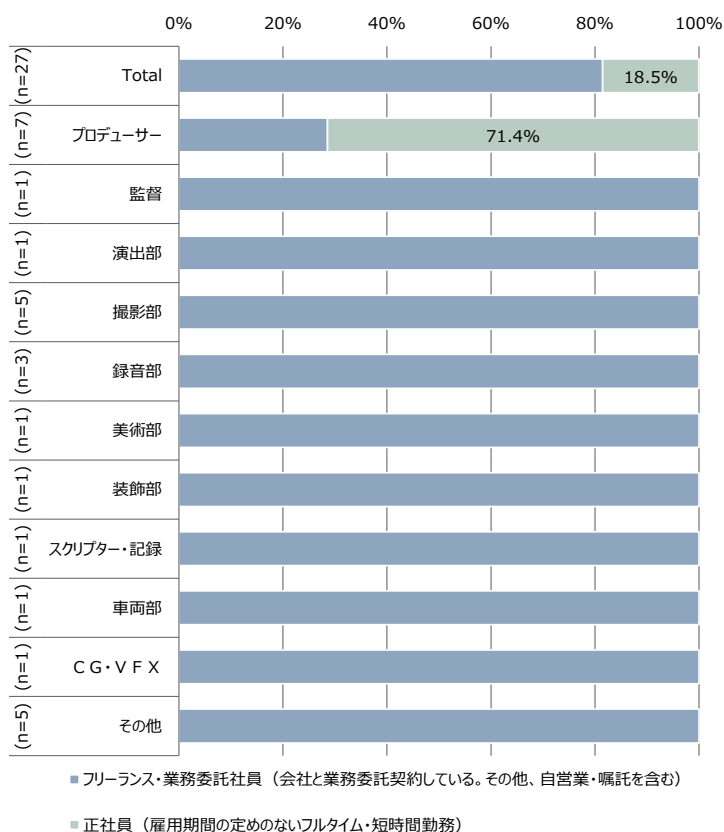
映適作品の制作現場における雇用形態を尋ねたところ、フリーランス・業務委託社員が81.5%、正社員が18.5%であった。ただし、クロス集計の通り「正社員」と回答したのはプロデューサーのみである。

図表 5-4 映適作品における雇用形態



注) 選択肢「契約社員（雇用期間の定めがあるフルタイム・短時間勤務）」「派遣社員（派遣会社に登録して、他社に派遣）」「パート・アルバイト」には回答が無かった。

図表 5-5 職種別クロス



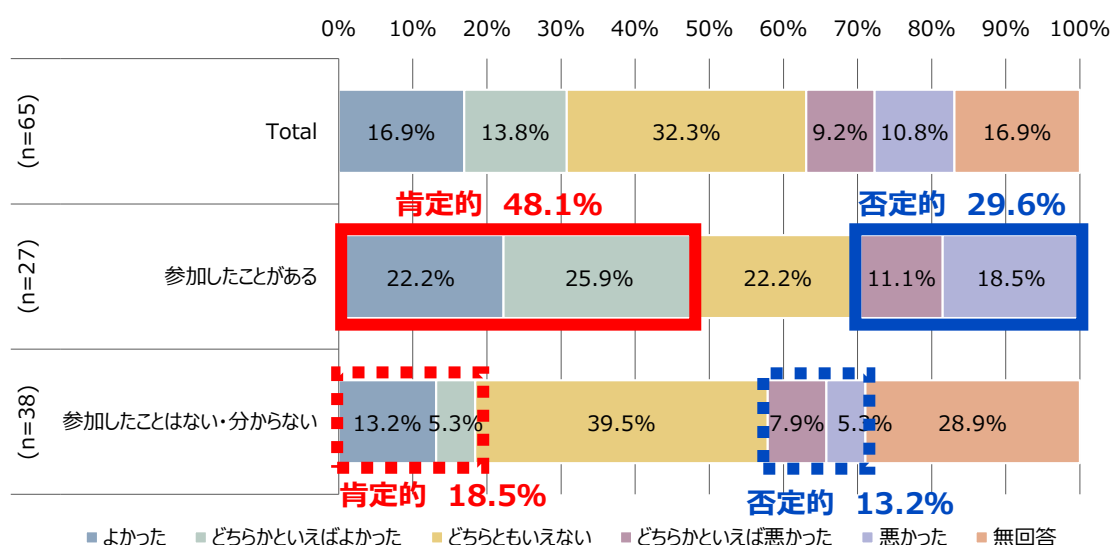
(4) 映適現場の満足度

映適作品現場の満足度を尋ねた。なお、映適作品に参加したことが無い者には、「作品認定制度」や「映画制作現場のルール」についてどのように感じるかを回答してもらった。

参加したことのある者の満足度は、肯定的な回答が否定的な回答を20%弱上回った。

参加したことのない者の認識も、肯定的な捉えが否定的な捉えを5%程度上回った。

図表 5-6 映適作品への満足度



(5) 満足度の理由

映適作品現場の満足度について、その具体的な内容を記述してもらった。なお、参加したことが無い場合は「作品認定制度」や「映画制作現場のルール」についてどのように感じるかについて回答を得た。

回答は主な意見を抜粋するとともに、類似する意見や個人・個別企業が特定できる場合には適宜編集しまとめている。作品の特性に起因するコメントも含まれるが、参考として掲載する。

① 映適作品に参加したことのある者からの回答

1) 「よかった・どちらかといえばよかった」と回答した理由

- ・ ルールがあることで、各部署が**一日の作業時間、労働時間を意識**して動くことができ、**それに応じた費用計上出来るようになるのではないか**と思う。
- ・ 労働時間や食事の時間が明確になったことで、**体力の配分が上手くできた**。
- ・ 通常は作品の制作が始まると、休みの日でもロケハン、打ち合わせなどが入ることが多

く、休みは撮影が終了するまで無いような状態だが、**二週間に一日でも確実に休めるのは良い。休みを取ろうという意識が全体にある**ことで、個人も休みがとりやすくなった。

- ・ スケジュールに余裕があり、忙しい制作進行も睡眠時間が取れるほどで、**スタッフ間の空気も良く、穏やかに撮影が進んでいた。**
- ・ 全体としては高評価だが、制作部、美術部、衣裳ヘアメイクなど、**準備とバラシが他部署に比べて多いパートの場合、労務時間をどのように捉えるか、より柔軟かつ明確な定義が必要。**

2)「どちらともいえない」と回答した理由

- ・ **同じ日に撮影できれば、往復の時間を使わずに済む**ところを、何度かに分ける必要が出てきたりと、トータルを考えると、本当にスタッフのためになっているのか疑問に感じるものが何度かあった。
- ・ **予算があまり変わらないのに決める事ばかり増えている状況。**

3)「悪かった・どちらかといえば悪かった」と回答した理由

- ・ **撮影日数を倍以上増やさないと、13 時間以内は厳しい。**また、部署ごとに勤務時間が違うため、一律 13 時間には無理がある。部署の人数を倍にするか、時差勤務をしないと当てはまらない。仕上げ作業に対する認識不足感も否めない。
- ・ **従来通りの製作費では不可能**だが、予算は増える状況にない。
- ・ **低予算の作品では、1 日の中により色々な撮影を詰め込まれる事になった。**準備パートとしては、撮影中に急かされたり、事前準備がタイトになった。
- ・ **撮影期間のみでしか適用されないのは問題**ではないか。例えば美術部は、準備期間中 7 時からスタッフルームに入り、終電過ぎまで作業をしている様子だった。せめて部署のトップが労働時間の管理をする、もしくは 1 日の労働時間の目標を決めてそれをオーバーした時はプロデューサーが対策するか、ペナルティを課すなどしないと意味がない。
- ・ 撮影終わりに倉庫へ戻ってからの**バラシ、翌日の積み込み・準備の時間は計算されない**と、プロデューサーから言われた。完全休養日なるものも取れておらず、現場に**第 3 者機関**の人を入れるなどしないと、なあなあになっていく。
- ・ 出発地から現場まで遠く、新宿駅に 22 時着、翌朝 6 時出発という日が続く。終了時間でインターバル制限とならない様に、メシ押しメシ抜きになる。**ルールの目的を理解していないチーフだと、意味がない。**

②映適作品に参加したことのない者からの回答

1)「よかった・どちらかといえばよかった」と回答した理由

- ・ 認定作品に参加したことはないが、まず、制作・労働環境について当事者が話し合い、**ルールを作ることが出来たのは画期的な一歩。**
- ・ YouTube に公開されているシンポジウムを見たが、映適は**映画スタッフ全ての意識改革になる**と思う。
- ・ 終わりが見えることで従事する者の**モチベーションが上がる。**
- ・ 全体としては高評価。ただ、大幅に前乗りして準備をする日や、準備期間でデスクワークが大変な時など、13 時間ではタスクが終わらない時が出てきそうという感覚も持つ。余裕のある日に幾らか振り替えられるのか気になる。

2)「どちらともいえない」と回答した理由

- ・ **現場ではそれ程普及していない。**あるいは、ルールが適用されていても、**実態はあまり変わっていない。**
- ・ 取り組みとしてはとても良いと思うが、**準備パート（特に制作部、衣裳、メイク、美術など）の労働時間への配慮がないように感じる。人員を増やす、二班体制を義務付ける、もしくは残業代を出すなどの配慮が必要になってくる。**
- ・ 1 日の撮影ノルマをクリアできない場合、追撮で別日になりまた最初から撮影の準備をしなければならず、余計な準備が増える。
- ・ 以前よりもスケジュールが伸びたことでスタッフ/キャストのギャラ、機材費、滞在費、などが増大している。**制作費自体は以前と変化がない**ために作品にかけられる資金が不足する傾向にあり、**映適の流れを出資者達により一層理解してもらうことが急務**だと考える。

3)「悪かった・どちらかと言えば悪かった」と回答した理由

- ・ **13 時間は長すぎる。**映適のガイドラインの内容が、そもそも適正な労働環境ではない。このままでは若者は業界に入ってこない。
- ・ 映画現場の労働環境を改善すること自体に問題はないが、**ルールや仕組みが不十分。**

委員名簿

認定制度検証委員会 委員名簿（50 音順）

阿部 勉	一般社団法人日本映画制作適正化機構 審査員
遠藤 学	東宝株式会社 映画企画部映画製作室 室長
大浦 俊将	一般社団法人日本映画制作適正化機構 事務局長
長田 達也	協同組合日本映画・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 兼 協同組合日本映画製作者協会 代表理事
新藤 次郎	協同組合日本映画製作者協会 理事 兼 一般社団法人日本映画制作適正化機構 理事
椿 宜和	株式会社 KADOKAWA 文芸・映像事業局 映像企画制作部 エグゼクティブプロデューサー
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
浜田 毅	協同組合日本映画撮影監督協会 代表理事 兼 一般社団法人日本映画制作適正化機構 理事
深澤 宏	株式会社松竹撮影所 常務取締役
柊井 省志	株式会社アルタミラピクチャーズ 代表取締役 兼 協同組合日本映画製作者協会 副理事長
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
吉田 順	東映株式会社 映画編成部 シニアマネージャー