

経済産業省委託事業（令和6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7年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

目次

第1章 はじめに	1
1. 背景・目的	1
2. 調査内容	2
3. 本調査における用語について	3
第2章 調査結果概要	4
1. 映適取引ガイドラインについて	4
2. スタッフセンターについて	7
第3章 検証・検討会議での議論過程	9
1. 日本映画制作適正化機構について	9
2. 「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議」における主な意見について	13
第4章 ヒアリング調査	19
1. 実施概要	19
2. 調査結果	21
第5章 アンケート調査	33
1. 調査実施概要	33
2. 調査結果	34
第6章 参考資料：海外調査	87
1. 実施概要	87
2. 結果概要	87
3. 各国の調査結果	89
委員名簿	95

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（以下、「映画制作現場の適正化」という。）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適宜及び基準項目並びに一般社団法人日本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、日本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、正式に運用を開始した映画制作現場の適正化について、初年度の取組実績等をリアルタイムで検証しながら、実効性を高めること及び映画産業やフリーランスへのより一層の浸透を図るための検討を行った。

本事業では、令和5年度の取組結果を受けて作品認定制度審査及び現場で働くスタッフの処遇や働き方に係るガイドラインの検証を行う。これにより映画制作現場におけるルールの更なる改善に必要な課題を抽出するとともに、その解消につながる議論を行い、「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン」の改訂に向けた検討を行うことで、映画制作現場の取引・就業環境の改善や映画産業に従事する人材の確保・育成を目的とする。

2. 調査内容

(1) ヒアリング調査

ヒアリング調査は、作品認定制度の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に実施した。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 42 名（撮影現場 11 か所 34 名程度及びアンケート回答者から 8 名）に対してヒアリング調査を実施した。集計においては、映画の職種等に基づいて整理を行った。

(2) アンケート調査

日本映画制作適正化機構等の協力を得て、アンケート調査を実施し、制作会社／フリーランス 218 名から回答を得た。アンケートでは、「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、スタッフセンターについて、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ことを目的にアンケート調査を実施した。集計においては、映画の職種等に基づいて整理を行った。

(3) 海外調査

検討の参考として、フランス、イギリス、アメリカ、韓国における労働協約等を参考に、日本の作品認定制度とどのような違いがみられるのか調査を行った。

(4) 映画制作適正化機構の取組に基づいた更なる運用の改定等へ向けた調査

有識者により構成される検討委員会（映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議）を全 4 回開催した。作品認定制度に関わる各調査の結果報告について共有するとともに、映適取引ガイドラインの認定制度申請&運用マニュアルについて議論を進めていった。

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 (2024 年 7 月 12 日)	● 自主行動計画の策定について ● 映適事務局からの報告 ● 会議の構成及び調査
第 2 回 (2024 年 10 月 22 日)	● 各種調査結果のご報告（経過報告） ● 日本映画制作適正化機構からの報告
第 3 回 (2025 年 1 月 14 日)	● 映適取引ガイドラインの運用マニュアルについて ● 調査報告書のとりまとめ方針について
第 4 回 (2025 年 3 月 18 日)	● 映適取引ガイドラインの認定制度申請&運用マニュアルについて ● 報告書の検討

3. 本調査における用語について

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。
映適取引ガイドライン	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 調査結果概要

1. 映適取引ガイドラインについて

(1) 現状の課題の整理

作品認定制度の考え方など同制度そのものに対しては、従事経験があるスタッフからおおむね賛意を得られているが、改善点については様々な意見が寄せられた。個々の意見については、後述の第3章から第5章、諸外国における就労時間等は第6章を参照されたいが、意見を大別すると①ルールをより厳格にすべきという意見と②ルールの規定があいまいであるという意見がみられた。

①の意見については、準備・撮影時間や休日のルールについてより厳格にすべきという意見がみられる。現状では、特に準備パートや日帰りロケが多い現場では恩恵が得にくい状況にある。また、加えて、申請においてペナルティや撮影時間等を超過した場合のオーバータイムチャージを設定すべきかなどの議論がみられた。

②の意見については、映適取引ガイドライン策定当時は議論と実証 4 作品のみを基に映適取引ガイドラインのルールを制定したことから、撮影時間超過時のインターバルによる代替などのあいまいな点がみられるほか、プリプロダクションやポストプロダクションについて現状の規定でも記載があるものの十分に浸透していない点がみられる。また、トラブル時の報告ルートも各申請者により解釈があいまいである。他方、解釈があいまいな点については、作品認定制度の作品本数が増えていくことで、実際の撮影時間や申請者のルールの解釈の現状についてもデータが蓄積されつつある。

(2) 改訂の方針

本年度は、上記のうち主に②の論点を解決するために、「認定制度申請&運用マニュアル」の制定を進めることとし、映適取引ガイドラインの改訂に関する議論は次年度実施することとした。この認定制度申請&運用マニュアルは作品認定制度を申請する際に、申請者ごとに規定に対する解釈の幅があることから、これらの解釈の幅を抑制するためのものである。

まず、改善点を(A)運用(申請)マニュアルで変更可能な項目、(B)ガイドライン改訂が必要な項目、(C)事務局・審査部の判断で変更可能な項目に仕分け、(A)の項目を中心に議論を進めていった。

映適ガイドライン検証委員会「映適ガイドライン検証委員会」まとめによると、認定制度申請&運用マニュアルでの主要な整理は以下の点である。

(1) 総合スケジュールに完全休養日の記載を必須に

- ・プリプロ段階から休日のルールを徹底
- ・休日取得を各パート任せにせず、制作会社の責任で休日設定を
- ・完全休養日に作業を行うスタッフが発生する場合は、作業を記録し代休取得へ

(2) ポスプロ予定表の提出を必須に

- ・ポスプロ終了後の審査から開始時の審査を追加でルールを徹底
- ・スタッフと調整の上、合理的なポスプロスケジュールを
- ・初号直前の事後審査②の精度を上げる

(3) 事後申請①の提出期限をクランクアップ 1 か月後に

- ・ルール達成率が低い作品へのヒアリング、再審査等の時間を確保
- ・ポスプロ予定表提出に対応

(4) 必要書類の一部を編集可能なデータでの提出に

- ・審査（集計作業）の時間短縮
- ・データ蓄積、統計作業の効率化

(5) 「審査から認定まで」3 段階のプロセスを明示

- ・審査の厳格化、公平性の担保
- ・ガイドラインを逸脱した場合の認定手順（ヒアリング、改善確約など）を明示

(6) 「改善確約書について」を追記

- ・改善確約書提出による認定には制約があることを明示

(7) 「審査結果の公表について」を追記

- ・原則として結果を公表することを事前に周知
- ・ガイドライン無視、悪用、極端な低達成率作品などは認定不可を公表へ

(8) 「審査・認定基準」を追記

- ・審査基準をわかりやすく提示、達成率 up へ
- ・ガイドラインの誤認（みなし時間やインターバル）を解消

(9) 申請書の様式、評価欄の選択項目を一部変更

- ・審査・認定基準の公開に合わせて、評価欄をリニューアル

(10) ガイドライン達成状況のデータを公開

- ・認定制度 2 年間の実績と制作現場適正化の進捗をデータで提示
- ・撮影時間・インターバル・休日などガイドラインの達成状況を数値で公開

（３）次年度以降の検討事項

準備・撮影時間やみなし時間、インターバルなど各種時間の各種規定の扱い、超過時間の扱いやオーバertimeチャージについては、次年度以降引き続き議論を進めていく。

論点はスタッフに関連する映適取引ガイドラインのルールについては以下のようなものが想定される。ルールの在り方としては、データに基づいて細かく規定していく方法や、大きなルールを定めて例外規定として定める方法などが考えられる。検討の方法も含めて、次年度引き続き検討していくことが必要であろう。

①準備・撮影時間

- 作業・撮影時間 13 時間（撮影時間 11 時間）上限は妥当か。
- 撮影時間 11 時間を超えた場合のインターバルの長さ(実質撮影間で 12 時間)は妥当か。
- プリプロダクション・ポストプロダクション作業時間 13 時間上限は妥当か。
- 準備パートへの配慮はどうあるべきか。
- 日帰りロケの場合の扱いをどうすべきか（みなし時間を長くする等）。逆に、スタジオ撮影、宿泊ロケの場合に制作会社にメリットが現れるようにインセンティブ（みなし時間を短くする等）を設けるべきか。
- 標準的な就業時間（撮影時間）を定めるべきか。
- 上限とは別に週（又は月）の作業・撮影時間上限を定めるべきか。

②休日

- 毎週の撮休日、2 週間に 1 度の完全休養日は妥当か。
- 代休はルールで明示的に定義すべきか。

③休憩・食事等

- 休憩時間 30 分以上は妥当か。
- 撮影時間に応じて休憩時間の在り方を規定するか。
- 特定時間を超えた場合に食事を提供するか。

⑤スケジュール

- 審査に関する規定（完全休養日の記載等）をガイドラインでも参照するか。
- 記録に関する承認方法について記載するか。

⑤安全管理

- 季節に応じたルール（例：夏場の暑さ対策等）を規定すべきか。
- 特定の撮影時間を超えた場合でもスタッフの運転を許容するか。

⑥ハラスメント

- 通報の方法を規定するか。
- 通報の安全性を確保するために、映適に対して一定のルールを課すか。

⑦制作会社-フリーランス間において検討すべき事項

- 認定を与えるというインセンティブに対して、認定がない又は個別のルールに適合しない場合等のペナルティの設定の在り方。
- オーバertimeチャージなど、既存法令を遵守した形で設定可能か。また、スタッフセンターなど特定の主体のみに対して給与に関するルールを設けることができるのか。
- コストを効率的にかけること、撮影時間を圧縮する工夫がみられる。このような良いプラクティスをどのように共有すべきか。他方で、各組、各スタッフのこだわりもあるため、どのような情報だと参考にしたり、役に立つのか。
- 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。「映画・ビデオ制作業（テレビジョン番組制作業、アニメーション制作業を除く）における取引適正化に向けた自主行動計画」を設定したが、より実効性があるものに向けて検討していく必要がある。

2. スタッフセンターについて

スタッフセンター加入者は本年度 200 名を超えた。しかし、前年度に引き続き想定する会員数（1,000 名）よりも伸び悩んでいる。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、「映適スタッフセンター労災」、スタッフの生活に関する情報提供（確定申告等）など、サービスが次第に拡充していったことは評価できる。また、職能団体が存在しない演出部・制作部の加入者の割合が高い。職能団体による労災保険や団体の力が望まれていると推測される。

今後は、スタッフセンターによる制作会社とスタッフのマッチング機能や、スタッフ同士の交流機能、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。

現状、スタッフセンターに係る費用は、作品認定制度申請作品に参加した登録スタッフへの報酬から 1%となっているが、会員費など他の支払い体系に移行していくことも考えられる。映画製作者-制作会社-フリーランスと 3 者が応分に負担することで、作品認定制度およびスタッフセンターが運営されていくことが期待されていることから、支払いが担保される仕組みが必要であるだろう。

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、映適取引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り、すでにスタッフセンターへ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、自らが広めてもらうことも重要であるといえる。

第3章 検証・検討会議での議論過程

以下では、「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議」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. 日本映画制作適正化機構について

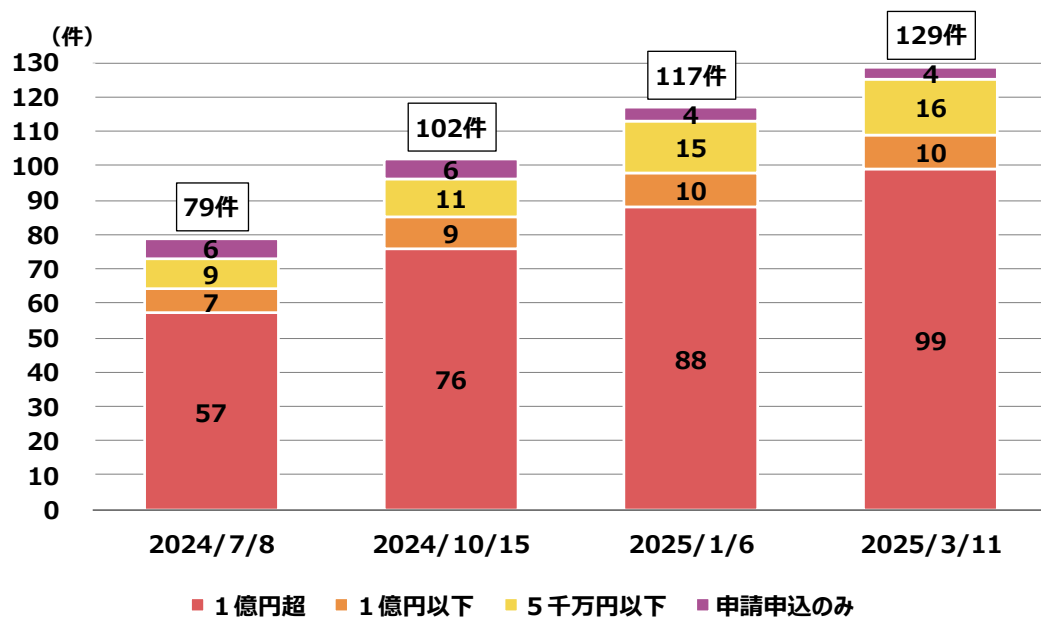
(1) 認定制度・スタッフセンターの推移について

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、昨年度の作品認定制度開始後、昨年度末時点で55件（2024年3月11日時点）であったが、本年度末時点で129件（2025年3月11日時点）へと増加している。

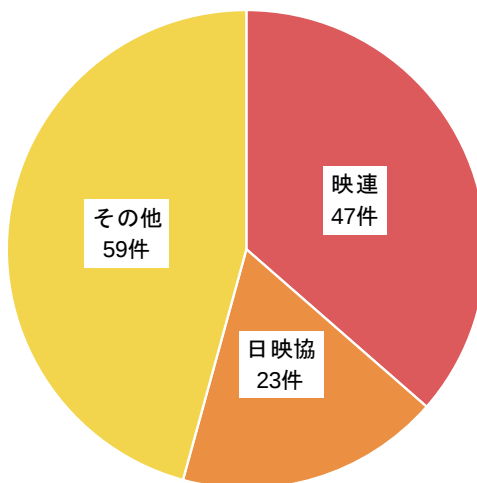
2025年3月11日時点では、129件のうち1億円超の作品が99件となっている。また、129件のうち、正式認定済みの作品が69件となっている。

図表 3-1 作品認定制度への申請状況の推移



2025 年 3 月 11 日時点までに申請があった 129 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 47 件、日映協作品が 23 件、その他の作品が 59 件であった。

図表 3-2 2025 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

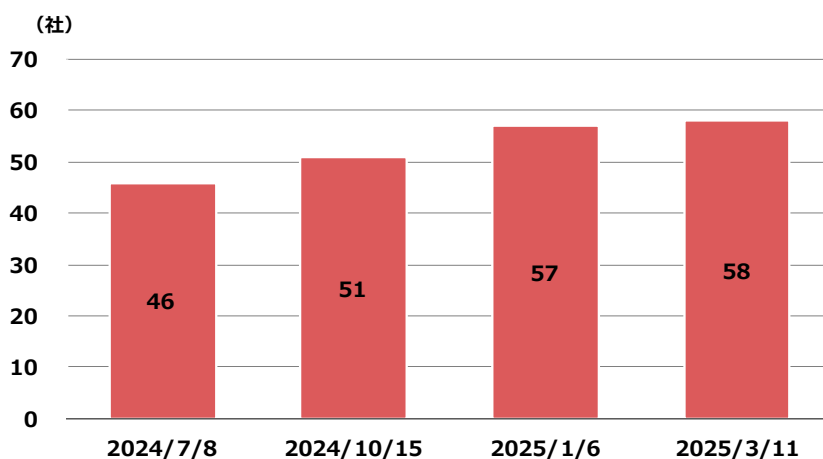


②スタッフセンターへの登録状況

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、昨年度末、40 社（2024 年 3 月 11 日時点）から、58 社へと増加している。

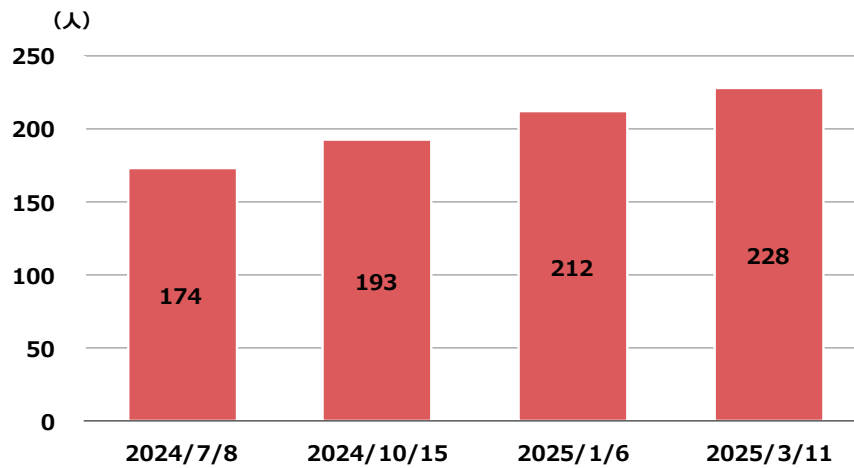
図表 3-3 スタッフセンターへのプロダクション登録数の推移



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、昨年度末時点の 130 人（2024 年 3 月 11 日時点）から、228 人（2025 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。

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

	2024/7/8	2024/10/15	2025/1/6	2025/3/11
プロデューサー	10	12	13	13
ラインプロデューサー	2	2	2	2
制作（担当／進行／デスク等）	19	23	30	33
監督／監督助手／助監督／演出	26	30	31	33
スクriptター	10	10	10	10
撮影	39	41	46	49
VE／DIT／映像	2	2	2	2
照明	16	18	18	23
録音／整音／音響効果	8	8	10	10
特機	1	1	1	1
美術	13	13	13	14
装飾・小道具	1	1	2	2
衣裳／衣装／スタイリスト	5	5	5	5
ヘアメイク	1	1	1	1
脚本	3	4	5	6
車輜	1	3	3	3
編集	6	7	7	7
スチール	2	3	3	3
メイキング	1	1	1	1
その他	8	8	9	10
合計	174	193	212	228

（２）認定制度申請&運用マニュアルの作成

適正な制作環境を実現するために必要な取引ガイドラインの改善点を検討し、運用を見直す点を整理することを目的として、「認定制度申請&運用マニュアル」として取りまとめを行った。なお、同マニュアルは、2025年4月より本格運用が開始される見込みである。

2. 「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議」における主な意見について

(1) 第1回映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議(2024年7月12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。また、「映画・ビデオ制作業(テレビジョン番組制作業、アニメーション制作業を除く)における取引適正化に向けた自主行動計画(案)」について内容の確認をいただき、一部修正を行ったうえで委員が所属する各団体に確認をいただくこととなった。その他、映適事務局より取組状況についてご説明いただくとともに、本年度事業で実施する調査の実施方針、実施内容について議論を行った。

【議事】

- (1)自主行動計画について
- (2)映適事務局の報告
- (3)会議の構成及び調査

【意見概要】

(自主行動計画について)

―「映画・ビデオ制作業(テレビジョン番組制作業、アニメーション制作業を除く)における取引適正化に向けた自主行動計画(案)」について、一部修正点を反映のうえ、委員が所属する団体へ確認をいただくことを了承いただいた―

(映適事務局の報告)

―大浦委員よりご説明をいただいた―

(会議の構成及び調査)

- 課題や制約もあるが、現場の生の声を聞くのは重要なことであるため、現場視察・ヒアリング・アンケートを軸に見ていくことは賛成である。(阿部委員)
- ヒアリングやアンケートの実施方法は難しい。告げ口をしたようにとられたくない、という声もある。
(特に助手の立場などからすれば) 不満はあるものの、悪口を言ったというようにとられたくはないであろう。難しいところもあるが、本音を言えるようなアンケートをとってもらいたい。(浜田委員)
- 映適取引ガイドラインについて見識のある人と、興味のない人の両方に分かれてきている印象がある。後者の人たちにも根気強く説明していかなければいけない。また、具体的にどうしたら浸透するのかを考えていかないといけない。(深澤委員)
- アンケートは、国が自分たちの業界に興味を持ってもらっていることを示すうえでも、非常によいことだと思う。(山内委員)

（２）第２回映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議（2024年10月22日）

第２回委員会では、各種調査結果の内容について報告、映適事務局からの報告を踏まえ、議論を行った。各種調査結果に対しては、映適取引ガイドラインで設定した「みなし時間」に関する意見や、技術パートと準備パート間の拘束時間の差異に関する意見が多く寄せられた。また、その他の論点として、作品認定制度に係る審査の運用マニュアル（後の「認定制度申請&運用マニュアル」）改定の必要性や、スタッフセンターの認知度向上やスタッフ自らスタッフセンターを運営していく意識を向上させることが必要といった意見が挙げられた。

【議事】

- (1)各種調査結果のご報告
- (2)映適事務局の報告
- (3)論点
- (4)意見交換

【意見概要】

（各種調査結果のご報告）

- アンケートでは、みなし時間が改善ポイントとして見えてきている。ただ、ガイドラインのルールとして文言に落とすかは検討が必要ではないか。（遠藤委員）
- 準備パート（制作・演出など）が準備を始め、美術部も準備を始め、そしていよいよ撮影となり、現場でセッティング、撮影、終了後バラし、の拘束時間を考えると、準備パートや美術部の作業時間は極めて長い。それに比べると技術パート（撮影・照明・録音）は、我々と比べ「短い」という印象を持ち、準備パート・美術部の助手たちは不公平を感じているのではないか。（太田委員）
- アンケートの結果の中に、「監督が決めてくれないので、休みが取れない。」という意見があったが、それは仕方ないと思っている。監督が事前にコンテを割っていても、現実、撮影となるとコンテが変わってくることもある。自身の意見でもあるが、映画制作は人が作っているもので、AI で作っているわけではないからである。（太田委員）
- アンケートでは、作業・撮影時間が「長い」と回答している割合が高い。また、完全休養日の頻度が少なすぎるという結果になっている。完全休養日は実務者会議での意見を踏まえて取り入れたもので、画期的なものだが、その頻度が少ない、撮影時間が長いと考えている人が多いということは、休みを取りたい、ワーク・ライフ・バランスを重視したいという意見が強まっていると感じた。そのため、準備期間が十分に確保されていれば、現場は効率よく撮影できるのではないか。プリプロダクションの時間を検討してもよいのではないか。（木次谷委員）
- ヒアリングでは、俳優のスケジュールに関する意見が出ていた。多くの作品において、クランクインのタイミングは主役のスケジュールにあわせており、仮に予算が増えても同様の問題は付きまとう。今後の課題になるだろう。（木次谷委員）
- ローバジェット作品は撮影期間が１週間以内等の場合も多く、それが黙認されている状況である。審査の中でローバジェット作品の撮影現場がどうなのかはしっかりと確認してほしい。ローバジ

エットの作品も必要である一方、現場にどのような無理が生じているのかは見た方がよい。（桝井委員）

- 映画業界以外の一般的な働き方は、週休 2 日・週 40 時間労働であるが、映適取引ガイドラインは週休 1 日、2 週に 1 日の完休を基準としており、世間一般とやや乖離がある点も浮き彫りになったと思われる。（山内委員）

（映適事務局の報告）

ー大浦委員、映適事務局大高様よりご説明をいただいたー

（論点・意見交換）

- 映適取引ガイドラインは今年度の社員総会を経て、改訂は見送り、運用マニュアルとして整備していくことになった。ガイドラインは、ルールと契約書の標準雛形で構成されているが、契約書雛形についてはフリーランス新法にあわせ、一部改訂を予定している。（大浦委員）
- 諸外国と比べ、映適取引ガイドラインのルールが妥当かどうかは検討する必要がある。（新藤委員）
- 運用マニュアルに関しては必要性が高いと感じる。中にはグレーな申請者も見られる。そうした申請者は、映適取引ガイドラインを自分たちの都合よく解釈しようとしているところもあるため、好事例や平均的なデータを提示できるようにすることは有用だろう。（富山座長）
- 根本的には製作費の問題がある。さらに、準備期間やキャストのスケジュールの問題が存在している。そうした中、スタッフが積極的に映適の取組へ関わろうとすることは重要であり、スタッフセンターに加入している人の活動や意見を収集していけるとよいのではないか。（富山座長）
- 映連・日映協・映職連で会合を開催した際には、「スタッフからなぜ意見が挙がってこないのか」という指摘もあった。実際に、スタッフは映適取引ガイドラインやスタッフセンターを「天から降ってきたシステム」と受け止めている様子が垣間見え、どのようにすれば自分ごととして意識を変えていけるのか検討する必要がある。（中村委員）

（３）第３回映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議（２０２５年１月１４日）

第３回委員会では、映適事務局から作品認定制度の実施状況や運用マニュアル改定に向けた作業状況に係る報告内容や、スタッフセンター加入のメリット創出の観点から、実施できる取組について意見交換を行った。作品認定制度への申請が増えてきたことで、一部のルールが守られていない作品が出てきた際の対応方針について検討が必要といった意見や、ルール（ガイドライン）の見直す際のポイントとなる箇所に関する意見が挙げられた。

【議事】

- (1)映適事務局の報告
- (2)補足資料および論点
- (3)意見交換

【意見概要】

（映適事務局の報告）

- 映適として改善指導は行っているものの、指導を行った事実を公表しているわけではない。ただし、認定をしないという判断もそろそろ必要かもしれない。あるいは、認定に至らなかった作品を何らかの形で公表することも考え得るのではないかと。（阿部委員）
- 映適としては 2025 年 4 月より運用マニュアルを改定し、運用できるよう、今年度中に準備したい。（大浦委員）
- 映適からの報告のうち、各作品がどの程度ガイドラインの項目を達成していたのかという状況と課題については、ここまでの数十作品の知見が蓄積されていると思うので、公表することに意義があるのではないかと。（遠藤委員）
- ガイドラインの文章だけを読んであまり理解しないままに申請するケースも増えてきているようだ。今は罰則がないため、ルール違反をしてもある種の開き直りが可能な状況である。一方で、罰則をつけることに問題がないかどうか気になる。どうすれば皆が納得できるルールにできるか、議論を重ねたい。（新藤委員）

（意見交換）

- 作品認定制度に申請しない作品があるとのことだが、ガイドラインを作って、まずは業界全体を明るい方向に向けていこうということが当初の目的である。申請しない作品について、ガイドラインを守るつもりがないのか、あるいはガイドラインを守るつもりはあるが申請の意義を感じないのか等、どういった考えであるのか気になる。（木次谷委員）
- ポスプロには、撮影の遅れや CG 処理の遅れなどのすべてのしわ寄せがきているのではないかと。（中村委員）
- 映適があつてよかったという声は聞くようになったが、制作部と美術部、準備パートは確実に基準となる時間からはみ出る実態があるだろう。（浜田委員）
- CM 制作は、海外でも日本でも、基準となる時間を超えて稼働した際にオーバーチャージが当然に行われている。必要に応じて CM 制作でのノウハウが活用できないか。（山内委員）

（４）第４回映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討会議（2025年3月18日）

第４回委員会では、第３回委員会に続き、映適事務局から作品認定制度の実施状況や運用マニュアル改定に向けた作業状況に係る報告内容を踏まえた議論を行うとともに、「令和６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（案）についても議論を行った。映適が作成する作品認定制度の運用マニュアルについては、「認定制度申請&運用マニュアル」という名称にて、2025年度から本格的に運用される見込みであることが報告された。

【議事】

- (1)映適事務局の報告
- (2)報告書（案）
- (3)論点
- (4)意見交換

【意見概要】

（映適事務局からの報告、認定制度申請&運用マニュアルについて）

- 「認定制度申請&運用マニュアル」は、よくまとまっているように思う。４月からの運用に期待したい。（木次谷委員）
- 今後、協約であるガイドラインの改訂にあたっては、公平性が重要であり、製作・制作・スタッフの間で落としどころを見つける必要がある。その議論をするにあたり、俳優部や車両部、劇場の関係者が座組にいない状況が問題ではないか。日映協としては、加盟者の中で大手の企業は映適の議論に入っていないため、そうした先を巻き込むことが必要と考えている。同様にそれぞれの主体が巻き込むべき先を巻き込んでいく必要がある。（押田委員）
- 映適に対応した予算組みの意識も浸透しているように感じている。どれだけ予算を増やしたかという点については、正確に見積もることは難しく、作品によりバラつきはあるが運用前と比較して概算で10%台、作品によってはもっと増えていると思う。（遠藤委員）
- ヒアリング調査結果を見ると、実務者会議の時から議論してきた現場からの意見のうち、13時間ルールや出発時間の扱い等について現在も疑問に思っている方も多い。そうした論点について、今後、検証が必要になるのではないかと。（山内委員）
- 映適対応のためにどれだけ予算が増えたか、というデータも取得していく必要があるのではないかと。（榎井委員）
- 職種により意見が違ふことは、アンケート結果で改めて明らかになったと思う。また、制作現場を守るためには、アバブとピロウの相互の協力と理解が必要である。プロダクション側が予算を作成したときに、ガイドラインを加味した形で予算やスケジュールがもらえているかということも検証した方が良いのではないかと。（深澤委員）
- 映適対応のために予算を増額したという話はほとんど聞かず、スケジュール・脚本に手を入れる形での対応が多いという話を聞いている。映適ガイドライン検証委員会のなかでも、今年度はガイドライン改訂しないという前提で議論を進め、運用マニュアル策定を進めてきたが、運用マニュアルを越えてガイドライン改訂が必要という意見も出てきている。次年度は検討の必要があると認識している

(中村委員)

- 製作-制作-フリーランスとの間で対等な契約を結ぶこと、制作現場のルールを設けることを基本として三者合意が成立したと認識している。そのなかで、制作現場のルールについては、実態としてどのようにルールを守るか、守れているかを確認することが必要となる。(新藤委員)
- ガイドラインの改訂の議論にあたり、この座組にいない方々についても、検討会やヒアリング等を通じて、話を聞いていく必要もあるだろう。(大浦委員)
- 現行の映適のルールについては、最低限の水準を定め、絶対守ってほしいという方向性で設定されているが、細かくルールを定める方がよいのか、大きなルールと逸脱規定を設けるほうがよいのか、議論の方向感を考えていきたい。(阿部委員)
- この場にいないメンバー、具体的にはキャスト、俳優プロダクションの声を聴くことが必要と感じる。次年度の課題だろう。(富山座長)

(報告書(案)について)

- 報告書について、ヒアリング調査・アンケート調査の内容はよくまとまっているが、報告書の読み手については誰になるのか。具体の議論を進めるための内容になっていると望ましいのではないか。(木次谷委員、椿委員)
- 海外事例については、海外における状況の正しい情報提供ができる資料として報告書に記載できると望ましいのではないか。(中村委員)
- 準備パートの負担軽減のための工夫や製作費の中に映適費用の項目を設けるなどの好事例についても報告書などで積極的に普及してほしい。(富山座長)

(その他議論)

- 次年度の議論としてスタッフセンターについても検討する必要がある。スタッフ側の議論としても、どのようにして新しいスタッフに現場に入ってもらえるかを考える必要があるだろう。(椿委員)
- スタッフセンターについては、会費や加入者増加に向けた取組などの議論が必要だろう。集中審議を行うなどして、次年度に一定の方向性を出さなければならない。(深澤委員)

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、作品認定制度の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に実施した。

(2) 実施方法

作品認定制度に申請を行っている作品の撮影現場に赴いて対面でヒアリングを実施したほか、より多様な意見を拾うため、アンケート調査から選定した対象者にもオンラインでヒアリングを実施した。

(3) ヒアリング対象者・実施期間

撮影現場ヒアリングは、作品認定制度の申請作品の中から事務局で対象作品を11作品選定し、撮影現場でプロデューサー等にヒアリングを行った。対象者は計34名程度であった。

アンケート調査の回答者へのヒアリングは、事務局で選定したフリーランススタッフ等にヒアリングを実施した。対象者は計8名であった。対象作品・対象者は以下の通り。

図表 4-1 撮影現場ヒアリング 対象者・実施時期

種別	作品	対象者	実施時期
撮影現場 ヒアリング	作品 A	プロデューサー 1 名	2024 年 6 月
	作品 B	プロデューサー1 名、ヘアメイク 1 名	2024 年 7 月
	作品 C	プロデューサー 1 名	2024 年 7 月
	作品 D	撮影部 2 名、カメラリスト 1 名	2024 年 8 月
	作品 E	プロデューサー1 名、 ラインプロデューサー1 名、制作主任 1 名	2024 年 9 月
	作品 F	撮影所スタッフ 2 名	2024 年 10 月
	作品 G	撮影所代表・スタッフ 4 名 関連会社代表 1 名	2024 年 10 月
	作品 H	プロデューサー等 4 名 監督 1 名、助監督 3 名、特殊メイク 1 名	2024 年 10 月
	作品 I	プロデューサー 1 名、音楽プロデューサー1 名	2024 年 11 月
	作品 J	プロデューサー等 3 名、助監督 1 名	2024 年 10 月
	作品 K	プロデューサー 2 名	2025 年 2 月

図表 4-2 アンケート回答者ヒアリング 対象者・実施時期

種別	対象者	実施時期
アンケート 回答者ヒア リング	装飾	2024 年 8 月
	監督	2024 年 9 月
	制作	2024 年 9 月
	制作	2024 年 9 月
	照明	2024 年 10 月
	衣裳・衣装・スタイリスト	2024 年 11 月
	撮影	2024 年 11 月
	録音	2024 年 11 月

(4) 調査項目

ヒアリング項目は、映画制作現場の適正なルールの運用状況、効果・影響・課題、今後に向けた意見等を中心としつつ、対象者に応じて適宜調整した。主なヒアリング項目は以下のとおり。

- 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」の効果・影響・課題
- 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

映適作品では、撮影時間のルールは概ね守られていたようであった。一方で、準備班や制作部の労働時間が依然として長いことや、移動時間の負担が大きいことがうかがえた。また、インターバルのルールのとらえ方の違いを指摘する声もあった。

休日についても、撮影休日は概ね設けられていたようであったが、準備班の完全休養日取得の難しさや、雨などで予定が崩れた場合に休みを確保することの難しさがあることを指摘する声もあった。

ハラスメントについては、台本へのヘルプラインの記載や、カードの配布などが役立っているものの、通報に至るまでの心理的なハードルがあることがうかがえた。

ポイント
働く時間【映適取引ガイドライン④作業・撮影時間関連】
● <u>撮影時間のルールは概ね守られていた</u>ようであった。ただし、一部の作品では、映適であることをあまり意識してはいなかったものの、<u>監督の作業が早かったことや、普段から時間を守って効率的に撮影する意識が高いチーム</u>であったことなどにより、結果的に映適を守れた、といった声もあった。 ● 一方で、特に<u>準備班や制作部は準備・撤収にかかる時間があり、睡眠時間を削って対応している</u>ことがうかがえた。毎日違う場所に行く撮影であったため、美術部のスタッフは毎日飾ってバラす作業を続けており、制作部や助監督なども現場が終わってから打合せをしていることがある、との声があった。 ● 制作部のスタッフからは、<u>人がいなくて大変な状態でスタート</u>してしまっており、<u>準備パートが間に合っていないため、皆が大変になっている</u>との声もあった。 ● <u>移動時間の負担の大きさ</u>を指摘する声が多くあった。集合場所まで移動し、さらに撮影場所まで移動することで、往復3～4時間かかることを考えると、みなし含めて13時間現場にいた場合、自宅にいられる時間は決して長くなく、<u>睡眠時間が短い中で、週に6日撮影することの負担</u>は少ないとは言えない、との指摘などがあった。 ● 移動時間の負担を減らすため、<u>現場スタッフの実態にあわせて集合場所を変更</u>している作品もあった。

- インターバルのルールについて、インターバルは救済措置として設けているものであるものの、インターバルさえ入れれば撮影時間を延長してもよいといったとらえ方がされているのではないか、との指摘があった。

休日【映適取引ガイドライン⑤休日関連】

- 休日については、撮影休日は概ね設けられていたようであったが、準備班の完全休養日の難しさをあげる声があった。
- ある作品では、雨で予定が崩れたことで撮影後半に 10 日程度連続した撮影となり、完全休養日が潰れたことがあった、とのことであった。予算・スケジュールがない状況であると、休みを潰すしかなくなってしまう、との声があった。
- ファイナルダビング作業に従事しているスタッフから、映適のおかげで仕上げ期間中の休日が増えたことを実感している、との声があった。一方で、ダビング作業期間中は通してスタジオを押さえざるを得ないため、仕上げ期間の間に休日を取得することで、スタジオを押さえるためにかかるコストは増加している、とのことであった。

休憩・食事【映適取引ガイドライン⑥休憩・食事関連】

- 休憩についても、概ね取得できていたようであった。ただし、作品によっては、短縮休憩となる中で準備のために早めに休憩を切り上げることがあり、休めていない部署もあったとの指摘もあった。
- 準備班は休憩の確保が難しいという声もあったが、撮影中は忙しさが緩和されるため、そこでバランスをとるしかない、との声もあった。

安全管理【映適取引ガイドライン⑧安全管理関連】

- 安全面は特に気になる面はなかったとの声が多かった一方で、車両部以外のスタッフが運転していたことはあったとの指摘はあった。
- 夏場の撮影では、スポットクーラーを手配しているものの暑さ対策に苦労している作品があった
- 大人数のスタッフを抱える現場では、看護師がロケ場所に常駐・帯同して病気・けがの対応を行える体制を整えたり、アクションを行う俳優の身体のケアのため、整体師も帯同しマッサージなどの処置を行っていた作品もあった。

ハラスメント【映適取引ガイドライン⑨ハラスメント関連】

- 台本へのヘルプラインの記載や、カードの配布が役立ったとの声があった一方で、通報者が分かってしまうことが心配で通報に至らなかったという声もあった。
- パワハラなどを見聞したらプロデューサーに報告してください、と言われるが、プロデューサーがパワハラなどの原因だった場合は報告先がない、との声もあった。

（２）「映画制作現場のルール」に則った撮影を行うための工夫

「映画制作現場のルール」に則った撮影を行うための工夫として、事前準備をしっかりと行うことで撮影中の準備班の負担を緩和することや、撮影順の工夫、決定事項を引き延ばさないこと、ポスプロを見越した撮影を行うことなどが一例としてあげられた。

また、準備班が完全休養日を取得できるようにするための工夫として、部によって休みを分ける対応や、２班体制の構築、応援スタッフの手配などがあげられた。一方で、人員体制を充実させたくても、人手不足でスタッフが見つからないとの声もあり、予算の制限や応援スタッフの手配が難しい状況があることもうかがえた。

ポイント
事前準備、撮影スケジュールリング、人員体制の工夫【映適取引ガイドライン⑦スケジュール関連】
● （美術装飾や衣装など監督が決めなければ準備が進められない部分もあるため）<u>監督が早めに決めて、準備期間中に準備が進められれば</u>、撮影中の準備班の忙しさは緩和されるであろう、といった意見もあった。 ● <u>余裕を持ったスケジュールを組んだこと、ロケ場所の数を絞ったことで</u>、撮影の負担が減ったとの声があった。 ● また、脚本を作る段階で、<u>クリエイティブ面と予算・スケジュールを両立できるように意識して調整を進め、ロケ地も増やさないことも意識した</u>、との声もあった。現場の調整と予算管理を同一人物が行えるのは強みである、とのことであった。 ● 撮影を行う地域・自治体からの理解を得るために、<u>事前に説明を行い円滑に撮影ができるように準備することや、以前は持ち帰って決めていたことをロケハンの中で決めるようにした</u>との声もあった。 ● ナイトシーンがある作品では、インターバルを確保するため、長時間の撮影の翌日にナイトシーンを組み込んで撮影開始時間をずらしていた作品があった。一方で、ナイトシーンがない作品からは、<u>ナイトシーンがないことで１日あたりの撮影時間を守りやすかった</u>、との声もあった。 ● 準備班の完全休養日については、<u>人員体制の充実や、連休の設定、部によって休みを分ける対応などの工夫により、完全休養日を取得することが可能ではないか</u>、との声もあった。<u>美術部など完全休養日に休めないスタッフに対しては休日を組み換えるなどして、休日が取れる体制を整えている作品もあった。</u> ● 大掛かりなセッティングなど応援スタッフを呼ぶべきところは事前に手配し、<u>美術部は現場対応をする班と作りものをする班の２班体制で動くようにしていた作品があった。</u>なお、この作品では、<u>地方にある美術製作会社に発注し、応援スタッフを手配した</u>とのことであった ● 映適取引ガイドラインで定める<u>休日を取得するために応援スタッフを積極的に呼ぶようになった</u>、との声もあった。

- 一方で、2 班体制にしたいても、離職率が高く、探してもスタッフがみつからないとの声もあり、予算の制限や応援スタッフの手配が難しい状況があることもうかがえた。

撮影の段取り等の工夫【映適取引ガイドライン⑦スケジュール 関連】

- 時間を要するメイクの最中に他のシーンを撮影するなど、撮影の順番の工夫をしている作品や、絵コンテとアングルは事前に固めた状態で撮影に臨んでいる作品、理解しづらいところは絵コンテに書いたりする工夫をしている作品もあった。
- （監督として）スタッフからの質問にはその場で考えて答えるようにしていた、との声もあった。
- （カメラマンとして）ポストプロ期間の作業を減らせるよう、グレーディングを見越した撮影を行った、との声もあった。
- 大人数で撮影している作品で、天候不良などの撮影中断の判断を行う人を明確に決めている作品もあった。
- 仕上げ作業については、仕上げも 1 日あたりの分量を事前に決め、スケジュールリングを行うことが工夫としてあげられた。また、撮影中に現場で欲しいカットや、収録しておくべき音素材をある程度決めておかないと時間がかかってしまうとのことであった。

バーチャルプロダクション（VP）活用作品について

- VP を活用した作品では、背景アセットの作り込みなどプリプロ期間の作業量は増えるが、事前準備期間が一定以上確保されている場合には、場所や移動時間の制約がなくなるため、スケジュールを組み替えやすくするなどコントロールできる要素が増える、との声があった。
- 当該作品では、背景に映す映像は現地ロケハンの際にスマートフォンで撮影した画像を元に、AI で 3DCG 化し、人間が調整したとのことであった。また、ライティングの活用をはじめ、アセット作成段階で撮・照・美などのスタッフが参加して空間を作ることで、表現の幅が広がっているとのことであった。

（３）「映画制作現場のルール」の効果・影響・課題

ルールの効果として、撮影時間が守られることによって身体的な負担が減ることや、終わり時間が見えていることの効果をあげる声はあったものの、準備班や制作部は必ずしもこうした効果を実感できていないことがうかがえた。

また、予算や撮影期間の設定、人員体制などについては、製作会社・制作会社等によって対応の差があることがうかがえた。

ヒアリングでは、映適を見越して予算を組んでいた作品がみられた一方で、予算が実態に見合っていないケースが多いことを指摘する声や、予算・人員が絞られており負担が非常に大きい状況になっていることを訴える声もあった。

撮影期間についても、通常より長く設定していた作品がみられた一方で、脚本内容や分

量に対しての期間が見合っていなかったとの声や、粘りたいけれども粘れない、やりたいことがやれない印象が残ったとの声もあった。クランクイン前に、時間に対する分量を調整することが、質を上げるゆとりを生むうえでも重要でないか、との指摘もあった。

なお、クリエイティブへの影響については、労働条件や予算を踏まえて最良のものを作ることが仕事であるとの声や、休まないからクリエイティブというわけでもないのではないか、との意見もあった。

また、ヒアリングを通して、制作会社等やプロデューサーの意識にもばらつきがあることもうかがえた。これまで決まった予算・期間の中で作ることで評価を得てきた制作会社の意識をどのように変えていくか、鍵になるプロデューサーの意識をどう上げていくか、を課題としてあげる声もあった。その他、予算や期間を延ばしたくとも、俳優のスケジュールが限られている場合には成立しないとの声もあり、俳優のスケジュールによる影響も大きいことがうかがえた。

なお、作品の規模による違いについては、予算が少ない作品は撮影をコンパクトにする意識が高くなる結果、映適取引ガイドラインを守りやすい面もあるとの意見や、大型作品の場合は天候や俳優のスケジュールでの変更を余儀なくされる難しさがあることを指摘する声があった。一方で、予算規模が小さいほうが映適取引ガイドラインは守りにくいのではないかという意見もあり、作品規模の影響については、様々な見解があった。

ポイント
働きやすさ、心身の負担【映適取引ガイドライン④作業・撮影時間、⑤休日関連】 ● 効果として、<u>撮影部のスタッフなどからは撮影期間中でも睡眠時間を確保できた</u>、との声があった。これまで経験してきた現場は寝れなくてピリついていることが多いと言っていた<u>若手スタッフが、どんどん元気になっていく様子がみられた</u>、との声もあった。 ● 日本映画は海外の作品と違い、早朝から深夜まで過酷な撮影をするイメージが強かったが、映適作品は<u>思ったよりは楽な印象だった</u>という声があった。 ● <u>撮影時間が決まっていることを評価する声が多く聞かれた</u>。だらだらと終わるまで撮影するということではなく、<u>どの時間までに何を終わらせるというマインドで撮影できていることや、終わり時間が見えている中で、体力などを配分しながら考えられるのはよい</u>、との声もあった。一方で、<u>終わり時間が決まっていることについては、立場によってもとらえ方が違い、技師は「あと2時間しかない」と思うが、助手だと「あと2時間で終わる」と思うのではないか</u>、との声もあった。 ● プロデューサーの意識が高く、健全な撮影現場が守られていた、との声もあった。 準備班や制作部【映適取引ガイドライン④作業・撮影時間、⑤休日関連】 ● 一方で、<u>準備班のスタッフや制作部のスタッフからは、映適の効果を実感しづらい</u>との声や、映適の意味に疑問を感じた、との声も聞かれた。

- 準備班のスタッフからは、準備班は対象にならないことが不満だとの声もあった。
- 制作部のスタッフからは、日本の映画の制作現場では、制作部の仕事が非常に多いことを指摘する声があった。海外の現場では食事、車両の運行、ロケ場所の管理等で部署が分かれている仕事を日本では制作部が担っており、また近年は撮影許可や食事などでも気を配ることが増えているため、さらに仕事が増えているとのことであった。

予算、撮影期間【映適取引ガイドライン⑦スケジュール 関連】

- プロデューサーからは、制作費が増えたが出資者からの理解は得られたとの声や、宣伝・配給費を圧縮し予算を回すつもりで対応しているとの声、映適を見越して予算を組んでいたとの声が聞かれた。映適を見越して上乗せした予算を提示しているものの、予算を飲んでもらえない時もあり、その場合には本を削ることが必要だと提案するようにしている、との声もあった。
- 一方で、映適を守るように言われているが、予算の立て方が変わらず、興行収入の見立てから逆算して予算が決められてしまうため、実態に合っていないケースが多い、との声もあった。スタッフヒアリングでは、予算・人員が絞られており、負担が大きいことを訴える声もあり、予算の設定方法については、作品によって対応に差があることがうかがえた。
- 大手作品のような「売れる作品」において、キャストとスケジュール、脚本だけが先に決まっているとき、脚本内容と予算の隔たりが 15%程度なら現場の努力で何とかなることもあるが、予算とスケジュールを納めることが難しいことがある、との声もあった。
- 撮影期間については、撮影期間を通常より長く設定している作品がみられた。
- 一方で、分量に対しての期間が短く、1 日の分量が非常に多かったため、時間内に撮りきったことの充実感があつたものの、後々振り返ると、クランクイン前に時間に対する分量を調整しておけば、もう少し質を上げるゆとりができたのではないかと思った、との声もあった。
- 撮影期間が短く、1 日に詰め込まれている印象があり、粘りたいけれども粘れない、やりたいことをあきらめざるを得ない印象があつた、との声もあった。
- 業界全体として余裕や時間は全体的になくなってきており、体感的にインからアップまでが短くなっている作品が多い中で、映適ルールによって撮影期間が延びてゆったりとしたペースで撮影ができるようになることを期待していたが、実際には撮影期間が延びることはなく、単純に 1 日の撮影時間が減り、急ぐことになってしまっている、との指摘もあった。

制作会社等の意識、プロデューサーの役割【映適取引ガイドライン⑦スケジュール 関連】

- 1 年前から映適を前提として準備をしていたものの、制作会社から地方ロケでナイトーがないのがもったいないといった指摘を受け、意識が変わるまでには 2 ～ 3 年はかかるのではないかと思った、との声があった。また、決まった予算・期間の中で作ることで評価を得てきた意識を変えていくことが必要なのではないか、との意見があった

- スタッフの中に「もっと撮影したい」と考える人がいるかもしれないが、それを抑えて適正な撮影環境を守るのがプロデューサーや映適の役割だ、との声があった。また、現場スタッフだけではなく、プロデューサーが映適に対する意識を上げないことには映適取引ガイドラインを守ることは難しい、との指摘もあった。
- 脚本をブレイクダウンし、見積もりを立てる能力など、プロダクション寄りの発想・考え方ができるプロデューサーがいると、現場をスムーズに動かすことができるのではないかと、との意見もあった。
- 鍵になるのはプロデューサーだが、現場で監督やメインスタッフに何時まで、と言っているプロデューサーはいないのではないかと、との声もあった。一方で、現場では、プロデューサー、ラインプロデューサー、チーフ助監督が、スケジュールの算段をしたうえで、監督に相談していた、との声もあり、作品によっても対応が異なることがうかがえた
- 海外の作品で 12 時間のルールがあるものでは、その 30 分前頃からプロデューサーなどが監督に圧をかけて、取りこぼすかどうかの判断をしている、との声もあった。12 時間を超えるとオーバータイムが多額になることや、次の日の撮影に響くことも踏まえて、判断できるのはプロデューサーであり、そうした点も踏まえて管理するということではないかと、とのことであった

クリエイティブへの影響

- 休まないからクリエイティブというわけでもなく、映適自体は大賛成であるという声があった。
- 労働条件や予算を踏まえて最良のものを作ることが仕事であり、そのためにスタッフと呼ばれている。クリエイティブは大事だが、そうであれば予算を引っ張ってくるべきであり、そのために労働条件を犠牲にしなければいけない理由はないのではないかと、との声があった。また、いい映画を作りたいのは皆がそうであるが、「映画好きで、やりたい」という皆の情熱に乗っかるだけではやりがい搾取につながりかねず、労働時間が長く給料も安い、寝る時間もない、休みもない、という中でいい映画になるかは疑問であるとの声があった。

作品の規模等による違い

- 予算が少ない作品はやれることが限られているため、撮影をコンパクトにする意識が高くなる結果、ガイドラインを守りやすい面もある、との意見もあった。
- 1.5～2 億円程度の作品で、総合スケジュールが完璧であれば、映適のルールは守りやすいと感じる、との声があった。また、大型作品（3～4 か月くらいの作品）になると総合スケジュールが「ザル」になり、天候や俳優スケジュールで変更を余儀なくされるため、大型作品は総合スケジュールを毎月提出させてもよいのではないかと、との意見があった。
- 一方で、比較的予算が大きい作品に従事しているプロデューサーからは、本作では予算があるものの、予算が 1.5～2 億円くらいで制作する作品では、映適を守ることが難しいのではないかと、との声もあった

(4) 「映画制作現場のルール」全般・スタッフセンターについての意見

映適に関しては、概ね賛成の声が多かった一方で、映適への期待と、本当に効力があるのかといった疑問が織り交ざっている様子がうかがえた。ルールで設定している時間の妥当性やルールの拘束力、ペナルティーやオーバーギャラの必要性に関する意見もあった。

また、映適やスタッフセンターの意義・趣旨や目指している姿などが十分浸透しきれていないケースや、正しく理解されていないケースもあることがうかがえた。スタッフセンターについては、加入するメリットを問う声が多く聞かれた一方で、スタッフとして権利は「享受するもの」という意識になっており、その温度差があるのではないか、という指摘もあった。

ポイント
ルール全般について 【映適取引ガイドライン④作業・撮影時間、⑤休日関連／その他全般】
● ルールについて、<u>撮影 11 時間としたのはなぜか</u>、という声が多く聞かれた。 ● 11 時間であっても映画業界以外から考えたら長いものの、<u>まずは 11 時間を守ることから始めていくべきだろう</u>といった声もあった。 ● スタッフが「映適によって撮影現場が一気にすごく楽になる」ことを期待しているために不満が出る側面もあるため、<u>長期的な目標を示したうえで、今はその過程であるということを示せば、理解が得やすいのではないか</u>、との意見があった。 ● 撮影ルールを細かく決めすぎると、かえって現場では運用しづらくなってしまうため、<u>撮影開始～終了までを決めるのが 1 番分かりやすい</u>、との意見もあった。 ● 日帰りロケの場合は時間で撮影を切ってしまうと、再度そのロケ場所に行くことになって余計に負担が増えてしまうケースがあるので、<u>柔軟に対応できるようなルールが良いのではないか</u>、との意見もあった。 ● <u>仕上げ作業については、自宅で行う編集作業の実態は見えない部分もあり</u>、今後どのように管理していくのか課題である、との声もあった。 ● 休日について、海外作品は週休 2 日で 2 連休が入ることを踏まえると、<u>撮影休日が週 1 日で十分かどうか、準備班などは休めるのかどうか</u>が疑問である、といった声があった。 ● <u>次の仕事を早く入れたいから、休日を取得するよりも全体の撮影期間を短くしてほしい</u>と考えるスタッフもいるとの意見もあった。 ● 映適以外の作品に従事した際に、非常に厳しい環境であったことから、映適以外の作品は怖い、という印象も持った、との声もあった。<u>映適作品であるため、安心できる部分はあるが、抜け道も多く、映画業界のこれまでを考えると、まだ半信半疑である</u>、とのことであった。 ● <u>「映適のルールは現場の人間を守るためではなく、現場で事故が起きた時に上層部を守るための</u>

ものだ」という話が（スタッフから）出ている、との声もあった。

- ルールはあるもののペナルティーがなく、拘束力がないことを指摘する声もあった。
- 映画業界のこれまでの状況を踏まえると、杓子定規的に見ていかなければいけない面もあるのではないか、といった意見もあった。

オーバーギャラ

- 海外作品だと、オーバータイム加算があるため、プロデューサーがコストをかけたくないという思いがあるが、映適の場合、撮影時間が延びてもコストが増えるというリスクがないため、守る必要性がないとされているのではないかと、との指摘があった。
- 一方で、スタッフに対して一定の作業時間を超えた際にオーバーギャラを支払うことについては、日本人の性格的に諸外国のスタッフよりも自らの判断で働きすぎてしまう傾向にあり、管理も難しくオーバーギャラの制度は日本の撮影現場と合わないのではないかとの意見もあった。

スタッフセンターについて

- スタッフセンターについて、よく分かっていないところもあるといった声があった。
- （スタッフセンター登録者が映適会員費＝スタッフセンター運営費を収めることに関して）映適の運営費や人件費にお金がかかるというロジックは、プロデューサーとしては理解できるが、現場のスタッフの納得感までは得られていないのが実態、との声もあった。
- スタッフセンターに登録するメリットが感じられない以上、登録者は増えていかないと思われるため、周知方法や提供サービスは工夫する必要がある、との意見もあった。
- 以前の撮影でハラスメントに遭遇した際に、現場からハラスメントがなくなればよいと思ってスタッフセンターに加入したスタッフや、海外作品などを経験する中で、問題意識も持っていたため、大きな期待を持って加入したスタッフもいた。
- 一方で、映適に加入しているスタッフが非常に少ない作品もあり、自分だけが映適に登録してお金を払っている中で、自身が受ける恩恵と他のスタッフが受ける恩恵は同じなのか、といった声が聞かれた。
- スタッフからは、登録していない人に登録を進めたいが、登録することのメリットを答えられない、との声があった。メリットとして、例えば金利がよい積立保険や、新人のリクルート・育成機能、スタッフの紹介機能などがあればよい、といった意見もあった。また、労災保険は魅力的なサービスではあるものの、既に個人で保険に入っているスタッフにとっては魅力にならない、といった意見もあった。
- 登録しているものの、ルールやメリットが理解できていないとの声もあった。参加作品で映適に申請したものの認定されないケースがあった場合に徴収された費用はどうなるのかといった質問や、申請作品が最終的に認定されたか分からないとの声もあった。
- スタッフとして権利は「享受するもの」という意識になっており、その温度差があるのではないかと、という指摘もあった。

(5) 今後の映画制作現場の働き方についての全般的な意見

映画業界や映画制作現場の課題として、安く作ることが美德とされている風習があるものの、適切なところに予算を割くべきなのではないかという意見や、興行収入がある中で予算を増やすことが難しい側面があり、収益構造を変えていくことが必要ではないか、といった意見もあった。

また、風土として、海外作品では「楽しむ」雰囲気のあるのに対し、日本映画の現場では、「大変」であり、それをやっているという満足感で盛り上げる風土があることや、日本のスタッフは休むことに慣れていないことを指摘する声もあった。

一方で、撮影所時代の風習として、過去に自主的に撮影時間やインターバルを設けていた経緯があったことや、先輩から代々受け継がれた暗黙のルールの中で、働く環境が守られている面があったことをあげる声もあった。撮影所時代のスタッフ委員会のように、撮影現場で各パートから代表者を集めて、撮影中のクレームなどを正式に言える体制があればいいのではないか、との意見もあった。

その他の問題意識として、近年の物価上昇の影響が予算額に必ずしも反映されておらず、食事に関する予算も見直しがされていないことや、人手不足の影響でのスタッフ不足に苦慮していることなどがあげられた。

また、子どもがいるスタッフの働き方について、朝早く夜遅い仕事であるため預け先を見つけるのが難しく、また急な休みへの対応が困難なこともあり、子どもがいるがゆえに仕事を続けることをあきらめざるを得ない状況があるとの声があった。現場で子どもを預けられる環境があることや、撮影時間が予め決まっていること、急な休みのバックアップ体制などがあれば、子どもがいても働ける環境ができるのではないかと意見もあった。

ポイント
映画業界・映画制作現場の風土・慣習、課題
● <u>映画業界の特徴として、最初からとにかく安く作ることを考えており、安く作ることが美德ととらえられている節があるのではないかと、との指摘があった。また、「予算がない、スケジュールがない」といった話がすぐに出るものの、適切なおところに予算を使うべきで、誰かの不幸の上に成り立たせる作品であれば作らなくてもいいのではないかと、無駄なものに予算を割かずに予算がかかるものに対してはきっちりと予算をあて、日数も見直していくことが大事ではないか、といった意見があった。</u> ● <u>映適のルールを適用するためにはスケジュールを延ばす必要があり、制作費も上がるが、国内の興行収入はある程度天井が見えており予算を増やすことが難しい側面があるとの声があった。また、解決するためには、海外資本を入れたり、海外に作品を販売するなど構造を変えていくための支援を国としても検討してほしい、との意見があった。</u> ● <u>海外作品に従事しているときに、「プライベートをきちんと充実させることによって、パフォーマンスを上げることが重要だ」と言われたことがあり、日本人は今までそうした働き方をしてこなかったため、休み</u>

が増えるとうしたらいいのか分からないのではないか、との指摘があった。

- 海外作品では、映画を作ることに対して、「楽しい」という思いがあり、楽しんで作っている印象がある一方で、日本の作品は「大変」であり、自分がやっているという満足感で盛り上げている印象があり、現場自体は「楽しい」とは言えなかったとの声があった。
- 映画業界は変わろうとしているがテレビ業界はあまり変わらないため、テレビ業界を変えるような動きがあればいいのではないか、といった声もあった。

撮影所時代の慣習

- 昔の撮影所では自主的に撮影時間やインターバルなどのルールを設けていた経緯があり、そうした風土があったため、映適取引ガイドラインについても大きな抵抗感はなかった、との声があった。
- また、撮影所には先輩から代々受け継がれた暗黙のルールがあり、セット撮影の集合時間や、移動メシはしないようにすること、メインスタッフ会議をすることなどが守られていた、との声もあった。
- 撮影所があった時代のスタッフ委員会のように、各パートから代表者を集め、撮影中のクレームを正式に出せるようにするとよいのではないか、との意見があった。スタッフの中には、クレームをいうと後の仕事に影響するのではないか、と懸念する人もいたため、撮影現場でそうした体制があった方がよいのではないか、とのことであった。

物価上昇、人手不足の影響

- 映適を想定して組んだスケジュールに合わせた予算にする意識は少しずつ出てきているものの、総額が増えたとしても、宿泊費等の物価上昇分に充てざるを得ない状況であるとの指摘もあった。近年の物価上昇の中、食事料金やロケ弁の予算も見直しがされていないことを指摘する声もあった。
- スタッフの確保に苦労しており、人手不足の影響でギャラが高騰していることを指摘する声もあった。
- 映画の現場に入れるという夢を与えるだけでは、人手不足は解決できないだろう、との意見もあった。

子どもがいるスタッフの働き方

- 朝早く夜も遅い仕事であり、朝4時台には家を出なくてはならないため、保育園に預けることも難しく、また日曜日は映画の撮影はしやすい日ではあるが、子どもの預け先を見つけるのが難しいとの声があった。また、子どもが体調を崩した時に現場を抜けられない、保育園からの呼び出しがあってもすぐに迎えに行けない、といったこともあり、子どもがいることで、この仕事を諦めざるを得ないことも多いとのことであった。
- こうした状況について、子どもがいるがゆえに働けなくなることがとても残念であり、もし現場のどこかの支度部屋などで、保育士がいて子どもをみてもらえる環境があれば、仕事を続けられる人も多い

のではないかと、この意見があった。また、子どもがいても働けるゆとりのある撮影時間であることや、撮影時間が予め分かっていること、急な休みが発生したときに、バックアップがとれる人数を確保することも重要ではないかと、この意見があった。

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、スタッフセンターについて、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、日本映画製作者連盟、日本映像職能連合、映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン等に関する検証・検討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の案内を配布した。スタッフには、専用の Web アンケートサイトから回答を求めた。

(3) 回収数

218 票

(4) 実施期間

実施期間は 2024 年 7 月 18 日（木）～2024 年 10 月 25 日（金）である。

(5) その他

- ・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。
- ・統計表中に使用されている記号等は、次のとおりである。
 - 「-」は、調査又は集計したが、該当数字がないもの又は数字が得られないものを示す。
 - 「0」、「0.0」は、調査又は集計したが、該当数字が表章単位に満たないものを示す。
- ・クロス軸は以下の設問より作成している。

【映適作品への参加状況別】Q14

【職種別】Q18（準備パート、ポスプロについては以下のとおり）

準備パート：「制作（担当・進行・デスク等）」「監督・助監督・監督助手・演出」
「美術」「装飾・小道具・持道具」「大道具・装置」「衣裳・衣装・スタイリスト」
「ヘアメイク」「造形・特殊メイク」と回答した者

ポスプロ：「VE・DIT・映像」「視覚効果・VFX 編集」「調音・整音」「音響効果・選曲」と回答した者

2. 調査結果

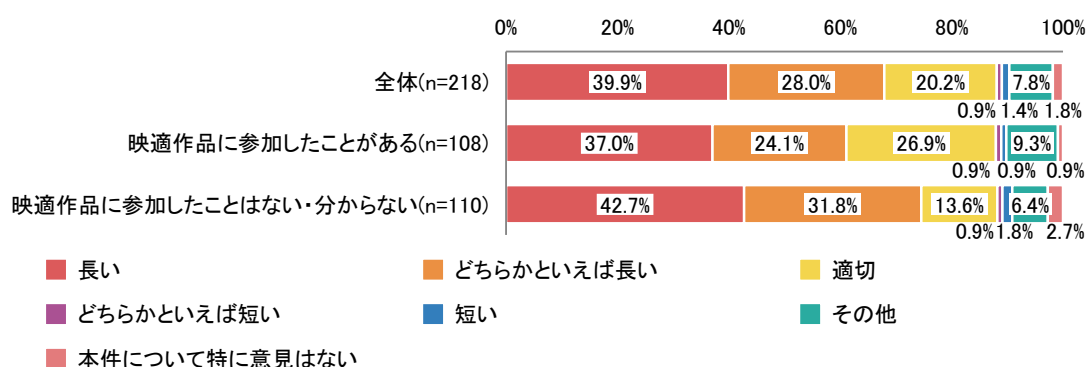
(1) 「作業・撮影時間」への意見

「作業・撮影時間」への意見をみると、「全体」では、「長い」が 39.9%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえば長い」が 28.0%となっている。

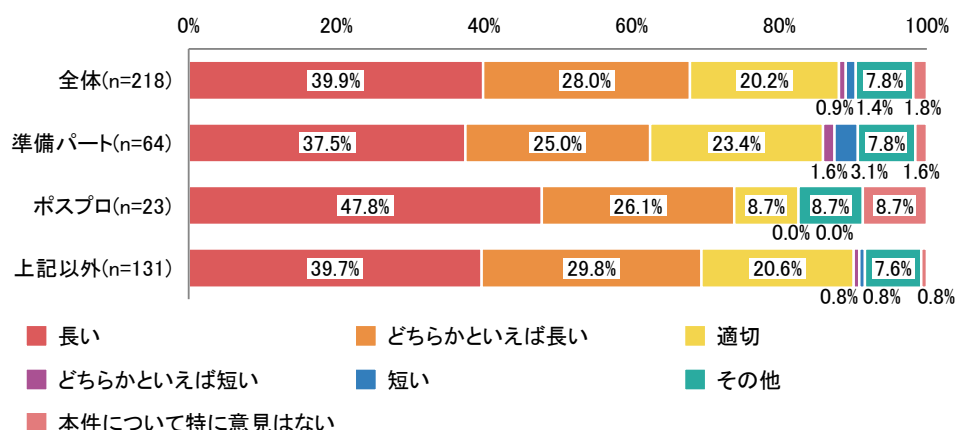
映適作品への参加状況²別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「適切」の割合が高い傾向がみられた。ただし、「映適作品に参加したことがある」「映適作品に参加したことはない・分からない」いずれも、「長い」「どちらかといえば長い」の合計が約 6 割～7 割となっている。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「長い」の割合が高い傾向がみられる。なお、「ポスプロ」についてはサンプルサイズが 23 件と小さいため、解釈には留意が必要である。(以降同様)

図表 5-1 【映適作品への参加状況別】「作業・撮影時間」への意見：単数回答（Q1）



図表 5-2 【職種別】「作業・撮影時間」への意見：単数回答（Q1）



注) ポスプロについては n=30 未満と小さいため、参考値。以降同様。

² 後述する Q14 において、映適作品への参加状況を聴取している。

「その他」主な回答

- ・ 時間自体は適正ですが、みなし時間が1時間では済まず。結局15時間程度稼働しています。
- ・ 長い。が、仕方がない時がある。その際は時間に見あった超過料金を出すべき。
- ・ 現場までの移動時間が考えられていない、特に長い移動がある場合、それも含めて考慮すべき
- ・ 日によって可能な場合と不可能な場合がある。たとえば合宿のような形でロケ地に滞在していて、外でのシーンを撮りたいのに雨が続いたら、晴れた日に巻き返さなければならない。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

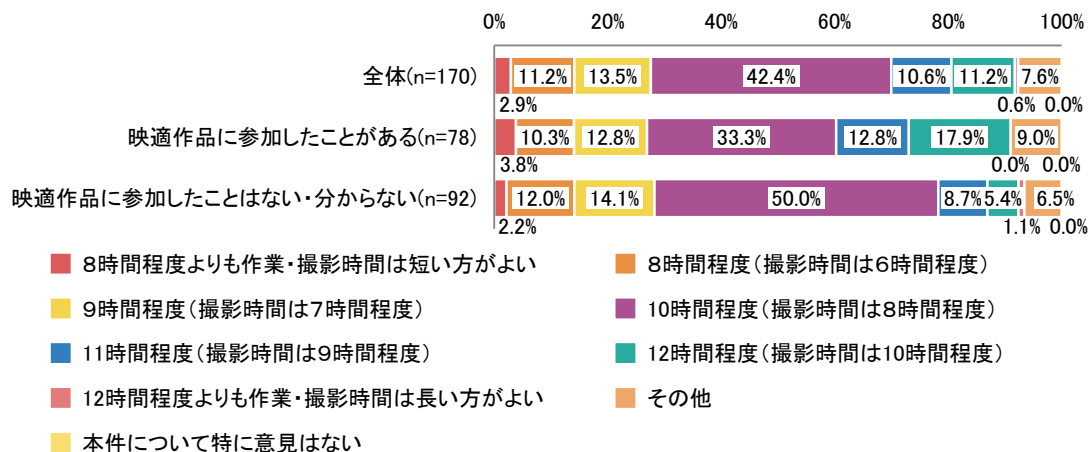
(2) 適切だと考える「作業・撮影時間」

「作業・撮影時間」が長いもしくは短いと回答した者について、適切だと考える「作業・撮影時間」をみると、「全体」では、「10 時間程度（撮影時間は 8 時間程度）」が 42.4%でもっとも割合が高く、次いで「9 時間程度（撮影時間は 7 時間程度）」が 13.5%となっている。

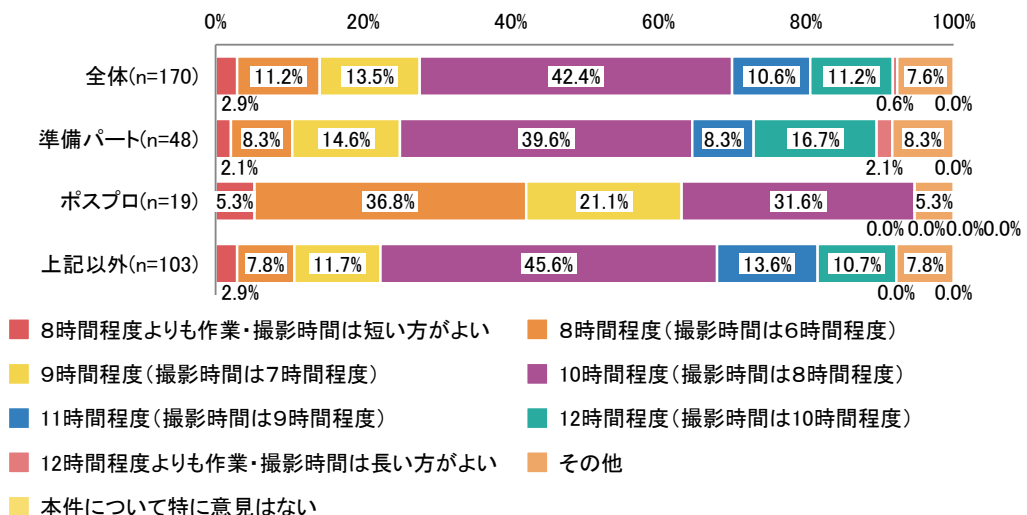
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「10 時間程度（撮影時間は 8 時間程度）」の割合が低く、「11 時間程度（撮影時間は 9 時間程度）」「12 時間程度（撮影時間は 10 時間程度）」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「8 時間程度（撮影時間は 6 時間程度）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 5-3 【映適作品への参加状況別】
適切だと考える「作業・撮影時間」：単数回答（Q2）



図表 5-4 【職種別】適切だと考える「作業・撮影時間」：単数回答（Q2）



「その他」の主な回答

- ・ 準備時間は場所によって時間がかかりますし、準備と撤収が1時間で済むのはメインスタッフのみだと思います。「一日の作業時間は撮影込みで○時間まで」とする方が健全ですし、多くのスタッフの負担にもならないと思います。
- ・ 1日ではなく1週間程度の労働時間とすれば可能かもしれない。週○時間まで、など。
- ・ 移動を含む8時間労働。それを超える場合にはペナルティの意味合いを待つ **OverTime charge** を設定してほしい。すぐにルールを破られてもペナルティがないと効力がない。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

（３）準備・撤収時間を各１時間とみなすことへの意見

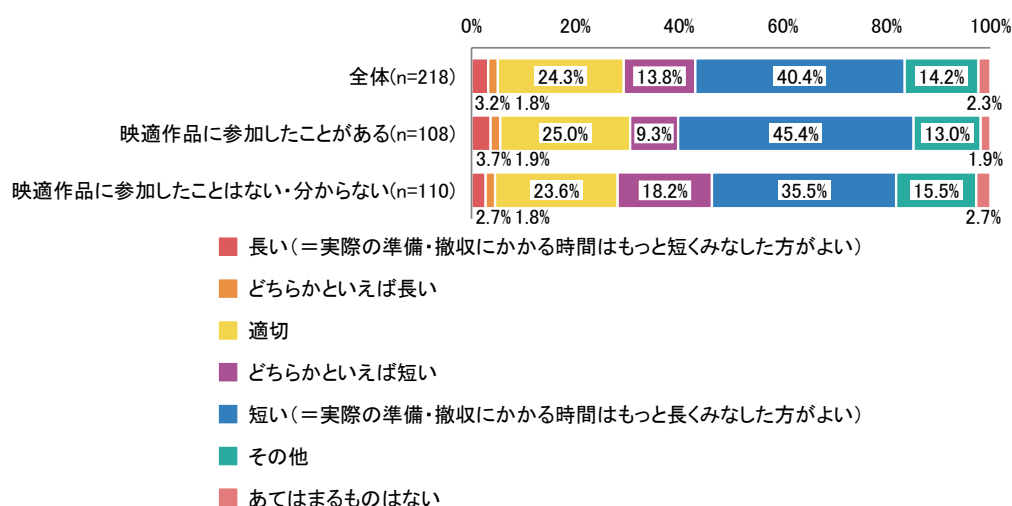
準備・撤収時間をそれぞれ１時間とみなすことへの意見をみると、「全体」では、「短い（＝実際の準備・撤収にかかる時間はもっと長くみなした方がよい）」が 40.4%でもっとも割合が高く、次いで「適切」が 24.3%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「短い（＝実際の準備・撤収にかかる時間はもっと長くみなした方がよい）」の割合が高い傾向がみられた。

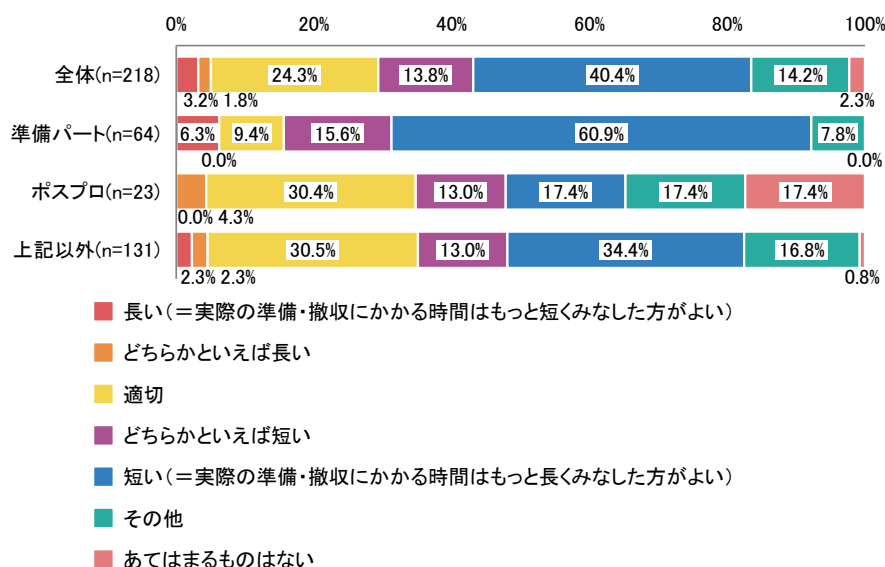
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「短い（＝実際の準備・撤収にかかる時間はもっと長くみなした方がよい）」の割合が高い傾向がみられる。

図表 ５-５ 【映適作品への参加状況別】

準備・撤収時間を１時間とみなすことへの意見：単数回答（Q3）



図表 ５-６ 【職種別】準備・撤収時間を１時間とみなすことへの意見：単数回答（Q3）



「その他」の主な回答

- ・ 準備パートは撮影が始まる3～4時間前には現場に入って準備をしている。撤収も、長い時では同じほどの時間がかかる。作品規模、ロケ場所、準備時間などを考慮した上で労働時間を守ることが大事。
- ・ メイク時間に関しては、作品のジャンルに大きく左右されるので、一括りには出来ない部分がある。現代劇と、時代劇では着替えやメイクの時間は倍以上違う。また、現場への移動時間も場所によっては家を出る時間が変わるので、もう少し「みなし時間」のパターンがあっても良いと思う。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

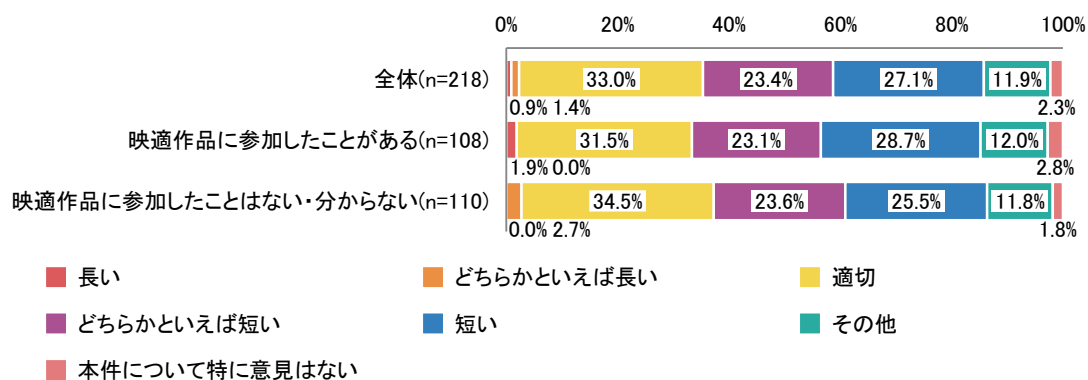
(4) 「インターバルの時間」への意見

「インターバルの時間」への意見をみると、「全体」では、「適切」が 33.0%でもっとも割合が高く、次いで「短い」が 27.1%となっている。

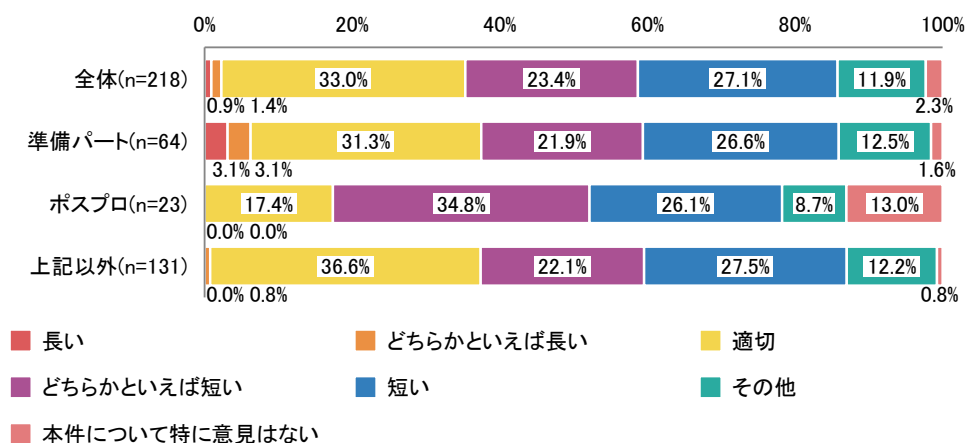
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」と「映適作品に参加したことはない・分からない」の間に、大きな傾向の違いはみられなかった。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「どちらかといえば短い」の割合が高い傾向がみられる。

図表 5-7 【映適作品への参加状況別】
「インターバルの時間」への意見：単数回答（Q4）



図表 5-8 【職種別】「インターバルの時間」への意見：単数回答（Q4）



「その他」の回答

- ・ Q1, 2, 3とも絡んだ問題ですが、現場に着いてからが仕事とみなされています。現場までの移動時間を加味しない時間の考え方の場合、現場で13時間、東京近郊で撮影の場合往復に2時間、そこからそれぞれ帰るわけですから、インターバルが10時間と言っても、実質6、7時間開けば良い方なのではないでしょうか。
- ・ 規定の時間を超えればという条件付きではなく無条件に10時間のインターバルがあるべき。ラストマン制度を。
- ・ どの段階からのカウントかによる。撤収にかかる時間は部署によって違う。現場によっては解散場所（渋谷や新宿）に到着する時間も変わる。次の日の始動時間も部署によって違う。インターバル10時間は良いと思うが、どこからカウントするかで、10時間取れてない部署はあると思う。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

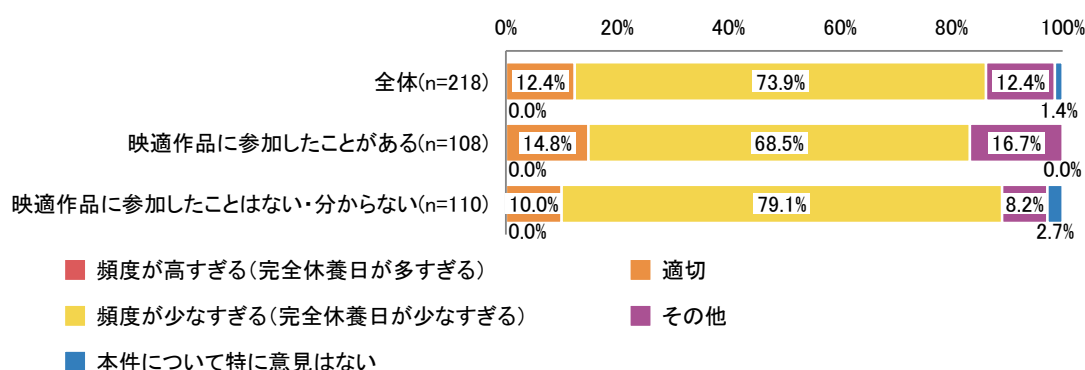
（５）「完全休養日」への意見

「完全休養日」への意見をみると、「全体」では、「頻度が少なすぎる（完全休養日が少なすぎる）」が 73.9%でもっとも割合が高く、次いで「適切」「その他」が 12.4%となっている。

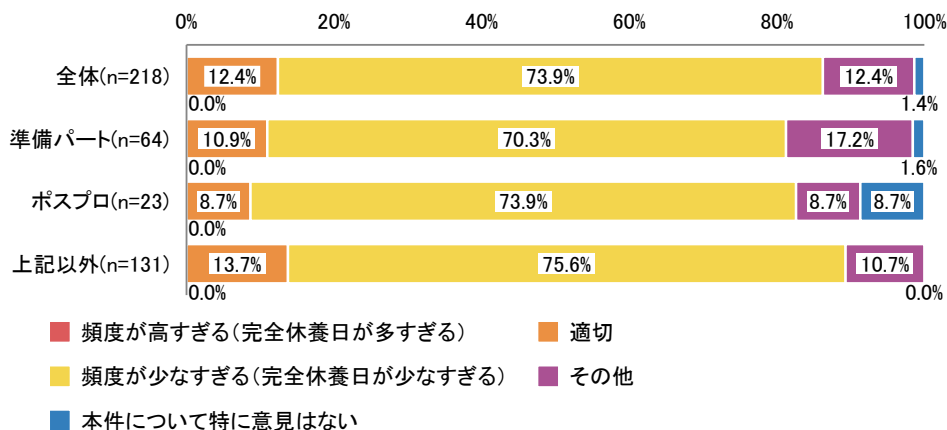
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「頻度が少なすぎる（完全休養日が少なすぎる）」の割合が低い傾向がみられた。

職種別にみると、大きな傾向の違いはみられなかった。

図表 5-9 【映適作品への参加状況別】「完全休養日」への意見：単数回答（Q5）



図表 5-10 【職種別】「完全休養日」への意見：単数回答（Q5）



「その他」の主な回答

2週間に1回休みなのは適切だと思いますが、現状、準備パートが自分で休みを作るのは限界があると思います。これは、やはり予算的なこと、キャストのスケジュール的な事から、考え直さないと適正にガイドラインは遵守できないと思います

- ・ 完全休養日は週休2日がグローバルスタンダードだと思います。作業や連絡があった場合には休日稼働のペナルティをお願いします
- ・ 1週間に1回ぐらいが良いかと。完全休養の定義があいまい。スタッフルームには行かないが、仕事の連絡は来るし自宅で多少の作業はしている。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

（６）撮影時のいわゆる「メシ押し」への意見

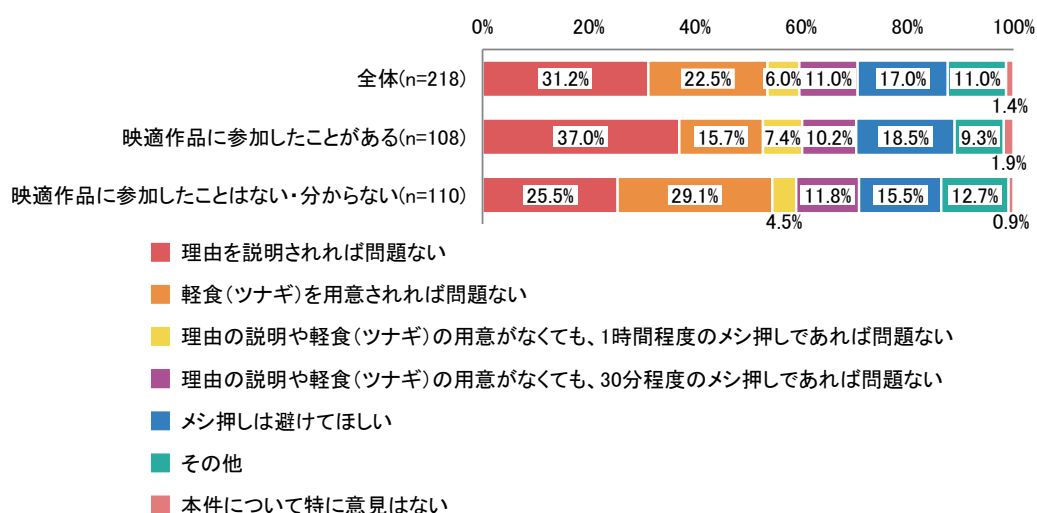
撮影時のいわゆる「メシ押し」への意見をみると、「全体」では、「理由を説明されれば問題ない」が31.2%でもっとも割合が高く、次いで「軽食（ツナギ）を用意されれば問題ない」が22.5%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「理由を説明されれば問題ない」の割合が高く、「軽食（ツナギ）を用意されれば問題ない」の割合が低い傾向がみられた。

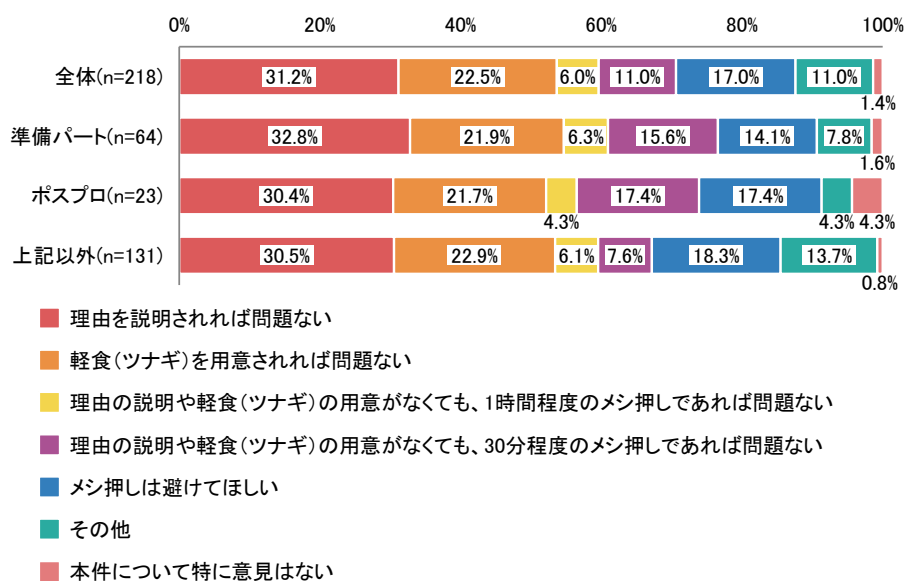
職種別にみると、大きな傾向の違いはみられなかった。

図表 5-11 【映適作品への参加状況別】

撮影時のいわゆる「メシ押し」への意見：単数回答（Q6）



図表 5-12 【職種別】撮影時のいわゆる「メシ押し」への意見：単数回答（Q6）



「その他」の主な回答

- ・ できればメシ押しはない方がいい。が、ロケ地のやむを得ない事情などある場合、ツナギは最低限用意が必要。腹が減って集中力が切れて、結局あまりいいことない。怪我したり、誰かしらの集中力が切れて誰かしら手抜いた仕事になる。結果よくない。一番いいのは、別日に撮影日程を増やせること。
- ・ 6時間を超える場合、少なくとも 45 分の休憩を取るとして欲しいです。また、メシ押しする場合は、ギャランティの何%かを加算するというペナルティを与えて欲しいです。
- ・ この様なケースがたまにあることにはきちんと理由が説明されれば問題がないと思うが、実際はこういった事が起こる時はその案件の期間を通して頻発しており、1 日単位の問題ではないことが多いため大変問題だと思う。内容に対し予算が見合っておらず撮影内容に必要な日数が確保できていないといったことが根本原因としてあり、メシ押しとなる日も頻発することが常態化するケースが多いと感じる。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

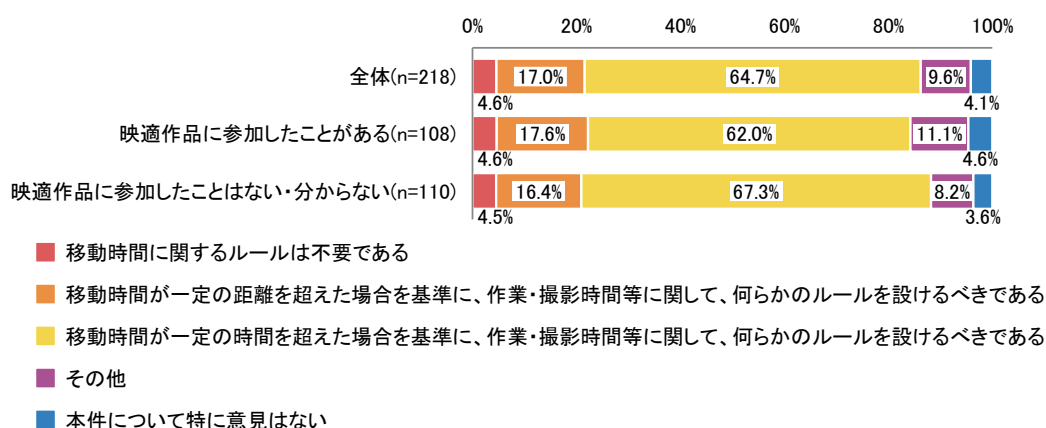
(7) 移動を伴う場合の「作業・撮影時間」への意見

移動を伴う場合の「作業・撮影時間」への意見をみると、「全体」では、「移動時間が一定の時間を超えた場合を基準に、作業・撮影時間等に関して、何らかのルールを設けるべきである」が64.7%でもっとも割合が高く、次いで「移動時間が一定の距離を超えた場合を基準に、作業・撮影時間等に関して、何らかのルールを設けるべきである」が17.0%となっている。

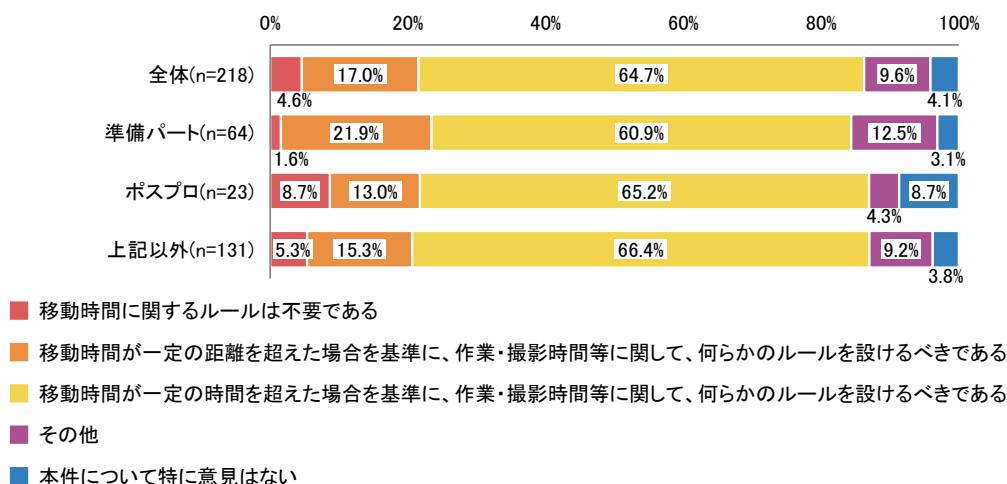
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、大きな傾向の違いはみられなかった。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「移動時間が一定の距離を超えた場合を基準に、作業・撮影時間等に関して、何らかのルールを設けるべきである」の割合やや高い傾向がみられる。

図表 5-13 【映適作品への参加状況別】
移動を伴う場合の「作業・撮影時間」への意見：単数回答（Q7）



図表 5-14 【職種別】移動を伴う場合の「作業・撮影時間」への意見：単数回答（Q7）



「その他」の主な回答

- ・ この点については、自らが運転をする部署（主に車輦部、制作部、美術・装飾部など）か、車輦部等が運転する車に乗るスタッフによって変わってくると思います。特に、自ら運転する部署のスタッフについては、移動時間が一定の距離・時間を超える場合は何かルールを設けるべきだと思います。
- ・ ロケの場合は移動を含めての作業時間とすべきだが、基点を決めて合意のもとに基準となる時間設定をしておきたい。帰路もそれに準じての時間を加算し越える場合はオーバータイムとなって計算に組み込む。

注）同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

（８）移動を伴う場合の「作業・撮影時間」について、具体的にどのようなルールを設けるべきと思うか

移動を伴う場合の「作業・撮影時間」について、具体的にどのようなルールを設けるべきだと思うかを尋ねたところ、以下のような回答が寄せられた。

①移動日やロケ日前後の休日、宿泊に関する主な意見

- ・ 移動時間が２時間を超える場合、準備パート（制作、美術、衣裳、ヘアメイクなど）は宿泊対応も考慮する。
- ・ 遠距離の場合の移動日の確保、ロケ日前後の撮休の調整
- ・ 移動時間が長い場合は一日の撮影時間に制約を設けるなどしてほしい。自走で移動することも多いので、遠方の場合にはドライバーをつけるか宿泊にするなども考えてほしい。

②移動時間を作業時間に含めるべきという主な意見

- ・ 特に車両移動について、一定以上の移動時間を超える場合、移動時間の他に休憩時間を含めるべき。
- ・ 移動時間も撮影に関わる時間としてカウントすべきだと思います。特にロケーション撮影の場合は撮影時間の規定を出発時間を起点にすべきではないでしょうか？ 制作部や準備班は撮影開始の何時間も前に稼働していますのでそこも考慮して欲しいと思います。
- ・ 例えば「移動に１時間半以上かかり、トータルの作業・撮影時間が１２時間を超える場合、前日の撮影終了時刻から翌日の集合時間までに１０時間のインターバルをあける」などスタッフに休息の時間が充分に取れるようなルールを設定し、スタッフの健康維持のために必要な時間が、責任者・スケジューラーによる配慮や作品の予算によって大きく左右されることがないようにガイドラインを示すべき

③安全配慮に関する主な意見

- ・ メシ押しは、結果、長時間撮影になる。疲労・空腹で続けるのは事故の元。映適の時間の縛りを気にして食事の扱いが疎かになったと思うので、「何時間毎に休憩」くらいのガチガチなルールを必要としている気がします。
- ・ 移動時間があるということは、ドライバーの心身の負担も考慮に入れねばならない。つまり、撮影中のドライバーの休憩場所、仮眠室の確保など、帰りの安全性を担保する休息環境を整える必要がある。
- ・ ナイターシフトになったら全員タク送代を出す。→寝てない制作部や車両部の運転で帰る事にとっても恐怖を感じています。

- ・ 完全休養日はほとんどない時もあるので、必ず休みは入れてほしいです。今年の様に猛暑の場合、35 度以上ある場合のロケは禁止か、休憩を入れて撮影する、なんらかの熱中症対策の基準をもうける。衛生班の様な看護師的な方を必ず 1 人現場につける。体内熱が上がった場合には強制的に個人の休憩を入れるなど温暖化にあたり必要だと思います。

④手当支給・オーバーチャージに関する主な意見

- ・ 集合時間から解散時間までを労働時間として規定してほしい。決められた時間を超えたら時間給を倍額にするなど、オーバーフィーも定めてほしい。一般的な労働は、週休 2 日が基本だと思いますので、完全休養日は本来週に 2 日、できれば家庭のある人のことも考慮して土日が休みになるようにすべきです。週 2 日が難しくても、毎週日曜日は必ず休みになるなど、いろんな事情でつぶれてしまわない休みが設定されていてほしい。それとは別に、準備や予備日は設定されるべき。
- ・ 既存の会社の出張費のように手当をつけた方が良いのでは？と思います。

⑤その他の主な意見

- ・ 移動時間をどう見積もるか？当日の混雑状況などは予め想定できないので、スケジュールを組む上では移動距離を元になんらかのルールで算定すべきだと思う。例えば高速道路出口から遠いか、近いかでも時間は変わってくる。単純に距離では割りきれない。Google マップの予想時間を基準にする等の指針を決めた方が良い。
- ・ 撮影の本拠地となる場所、基準地点を決め、その地点から片道 50km を超える撮影場所の場合は、移動を含め 12 時間以内に収まる撮影香盤にすることが、基本ルールにすべき。
- ・ 食事休憩は大切、LA ではケイタリングも並び順（演者・メインスタッフ）が食べ終わっても、スタッフで最後に並んだ人が料理を取り終えた時点から食事休憩時間がカウントされるそうです。
- ・ スケジュールを立てる立場からすると、現実的にルールを守るには、撮影実数（実際に撮影行為を行った日にち）を今までの総数より少なくとも 1.3 倍は増やさなければならぬと感じています。当然そのためには撮影予算も同様に増やす必要があるでしょう。そこをプロダクションに問わなければ、映適ルールを守することは出来ないはずです。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

（９）「映適取引ガイドライン」等に関する意見

「映適取引ガイドライン」等に関する意見を尋ねたところ、以下のような回答が寄せられた。

①製作費に関する主な意見

- ・ 現状では、日数、予算に余裕があるとは思えない。急いで撮るしかない現場がまだまだあると思う。
- ・ 現場だけではなく、映画興行を含めた業界全体でのキャッシュフローで考えなければ、問題解決に至らないと感じます。
- ・ ガイドラインにより必要な撮影期間が伸び、必然的に予算が増えるが、現場の予算に反映されていないため、逆に時間の負荷が増えている。
- ・ 現場のプロデューサー、プロダクションの判断に委ねられる部分が多く、実際守れていないことがほとんどであると思う。第三者委員会的に、外部の人間が現場に視察に来るなどの対応が必要。

②周知啓発に関する主な意見

- ・ ある映適作品に参加しましたが、映適適用するとお金がかかることから、まずは出資会社、プロデューサー、監督の教育が必要かと思います。
- ・ 製作側に徹底した理解、認知をして欲しい

③「映適取引ガイドライン」の個別項目に関する主な意見

- ・ 1日の作業・撮影時間 13 時間は長い。残りは $24-13=11$ 時間。通勤時間が短くて 2 時間として残り 9 時間。各スタッフはその 9 時間を使って、さらに明日以降の準備を行い、撤収以外のその日のまとめ作業等もある。また、完全休養日が 2 週に一度は少ない。
- ・ 脚本、キャスティングの決定が遅くなる事により美術や衣装の準備期間が足りなくなる場面が往々にしてあります。そうすると撮休や完休を休みにするのは現実的にかなり難しいです。また、スケジュールより早く出勤しなければいけない部署（制作、衣装、メイクなど）の労働時間は映適の定めるガイドラインの時間よりも長い場合があります。この辺りのガイドラインを改めて考える必要があると感じます。

④「映適取引ガイドライン」や映適作品の撮影現場に関する主なポジティブな意見

- ・ ルールがあるだけで安心できる場所はあると思う。「最悪でも今日はこの時間に終わる」という読みが出来るか出来ないか？スタッフの精神状態は全く違うと思う。
- ・ ガイドライン自体はまだまだ改善の余地があるというか、社会の一般的な労働基準との格差があると感じます。しかし業界全体がこれから少しずつでも良い方向に変わっ

ていくための良い取り組みだと思いますので、今後の継続的な活動を期待しています。

- ・ ガイドラインは映像に関わるスタッフを守り育てるための重要な「仕組み」だと思う。今後も業界全体に浸透、順守できるように見守り、具体的に現場の活性化持続化に繋がるまで、見守って行かなければならないと思う。
- ・ 映適作品を体験したが明らかにスタッフたちの笑顔が増えていると思う。やはり睡眠時間をとれるだけでこんなにも違いができるのだと確信した。その反面スケジュール、予算面はまだ対応しきれていないためか現場に無理難題が降りかかる事はまだまだ無くならないと感じる。いずれ法的な拘束力が必要なのでは？と思う。

⑤「映適取引ガイドライン」が必ずしも守られていない・違反時の罰則規定を設けるべき等の主な意見

- ・ ギャラの振り込みに関するガイドライン（1ヶ月以内に振り込む、ギャラは依頼主が必ず提示する等）やオーバータイム（規定の稼働時間を超えた場合のアジャスト）、急遽バラしになった場合の保証の決まり。ナイトーシフトの場合はギャラは1日分ではなく2日分か1.5日分にするなどのガイドラインも作ってほしいです。
- ・ 撮影現場では不測の事態がつきものなので、多少の変更が現場で起こるのは性質上、仕方ないこととも思われるが、ガイドラインが守られているかどうかの調査も行なってもらいたい。
- ・ せっかくの映適のルールもペナルティ設定がないと簡単に破る人が多いです。きちんとルールを守らないときにはミールペナルティ、Over time, 休日稼働のペナルティとして、プロダクションはギャランティをスタッフに支払うべきだと思います

⑥その他の主な意見

- ・ 出演者に対する気の使い方が特殊な場合がよくある。キャストの都合が最優先される現状を変えない限り問題は残ると思う。製作会社の作品への取り組み方が問題です。
- ・ クレーム先がプロデューサーなので、全く意味がない。各パートから代表を選出して、映適委員を設置。ひどい状態などを、そこに相談できるシステムを作り、選ばれた人が正式にクレームを出して改善を求めるシステムをつくるべき。（かつての撮影所のスタッフ委員会システムを踏襲すべき）
- ・ 一定規模の映画では、オールスタッフの際必ず配布し要点を読み上げるなどすべきである。
- ・ ガイドラインが遵守されている撮影現場の事例を、香盤含め広く公表すべき。
- ・ ポストプロダクションでは、納期逆算からの無理やりなスケジュールにより何ヶ月も休みが無いケースがあります。長時間労働による、徹夜の繰り返しもあります。ぜひポストプロダクションのガイドラインもお願いしたいです

- ・ このようなアンケート調査をもっと頻繁にやって欲しい。周知がとにかく足りていない。どんなシステムなのか知ってもらう活動も必要です。そしてそのシステムは知った時に『利用したい』と思えるものでなくてはなりません。
- ・ 自分の関わる映画が、映適取引ガイドラインに乗っ取っているか否か、参加する際に伝えられないので、仕事を引き受ける際の判断材料にしにくい
- ・ TV シリーズと映画版の同時撮影の作品の時間計算が杜撰に感じている。完全休養日といえども持ち帰り残業が増えるだけだと感じているので、実態の抜き打ち調査を定期的にしてほしい

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

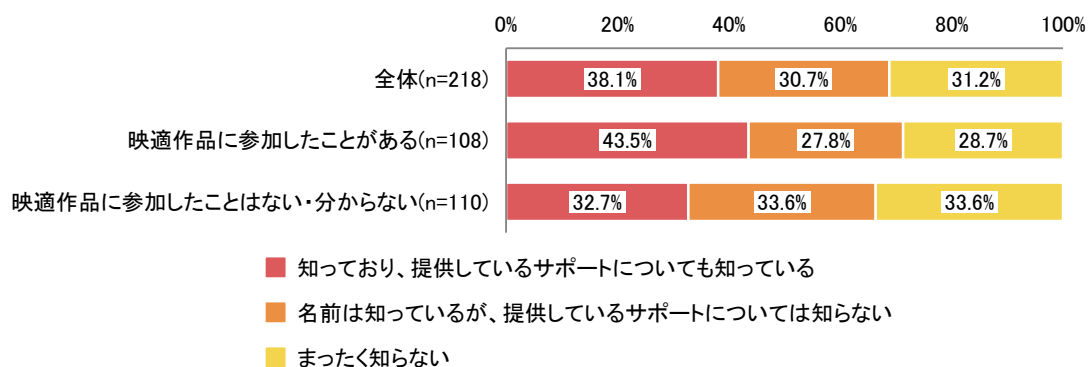
(10) スタッフセンターの認知状況

スタッフセンターの認知状況をみると、「全体」では、「知っており、提供しているサポートについても知っている」が38.1%でもっとも割合が高く、次いで「まったく知らない」が31.2%となっている。

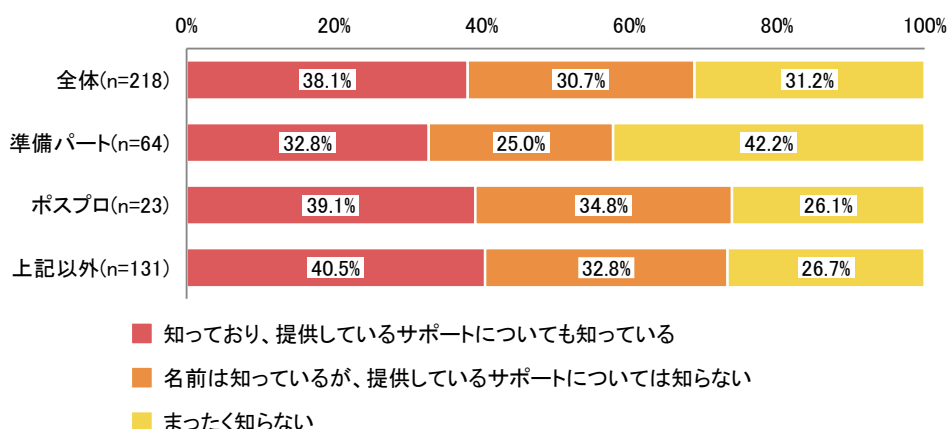
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「知っており、提供しているサポートについても知っている」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「まったく知らない」の割合が高い傾向がみられた。

図表 5-15 【映適作品への参加状況別】
スタッフセンターの認知状況：単数回答（Q10）



図表 5-16 【職種別】スタッフセンターの認知状況：単数回答（Q10）



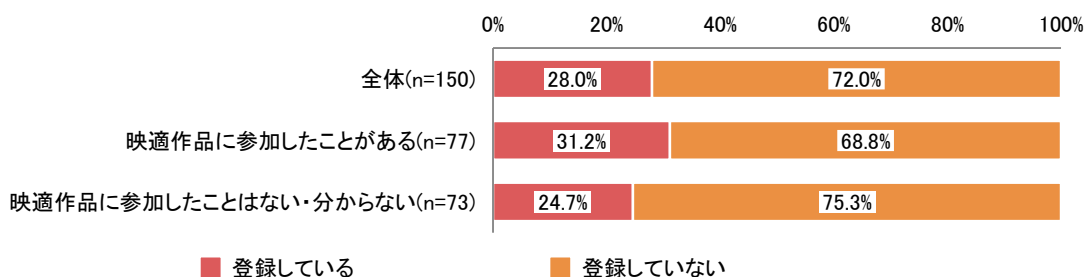
（１１）スタッフセンターへの登録状況

スタッフセンターを知っていると回答した者について、スタッフセンターへの登録状況をみると、「全体」では、「登録している」が 28.0%となっている。

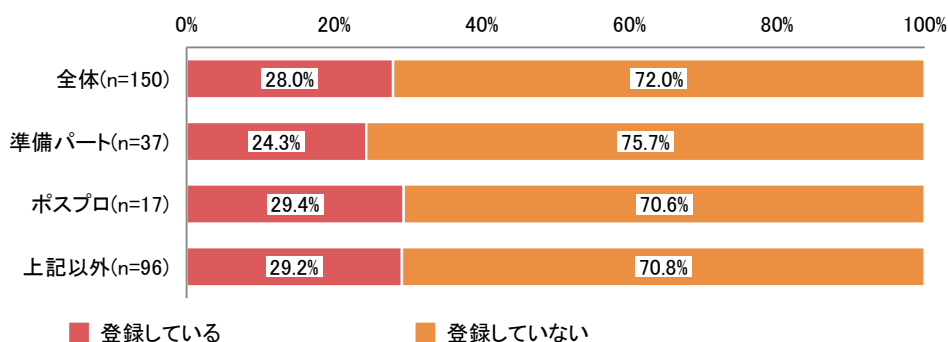
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「登録している」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、大きな傾向の違いはみられなかった。

図表 5-17 【映適作品への参加状況別】
スタッフセンターへの登録状況：単数回答（Q11）



図表 5-18 【職種別】スタッフセンターへの登録状況：単数回答（Q11）



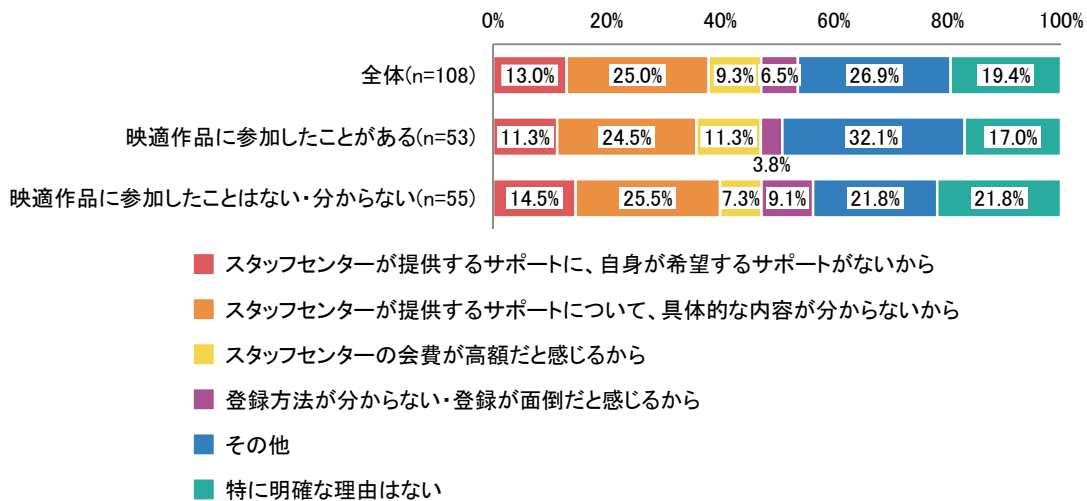
（１２）スタッフセンターに登録していない理由

スタッフセンターに登録していないと回答した者について、その理由をみると、「全体」では、「その他」が26.9%でもっとも割合が高く、次いで「スタッフセンターが提供するサポートについて、具体的な内容が分からないから」が25.0%となっている。

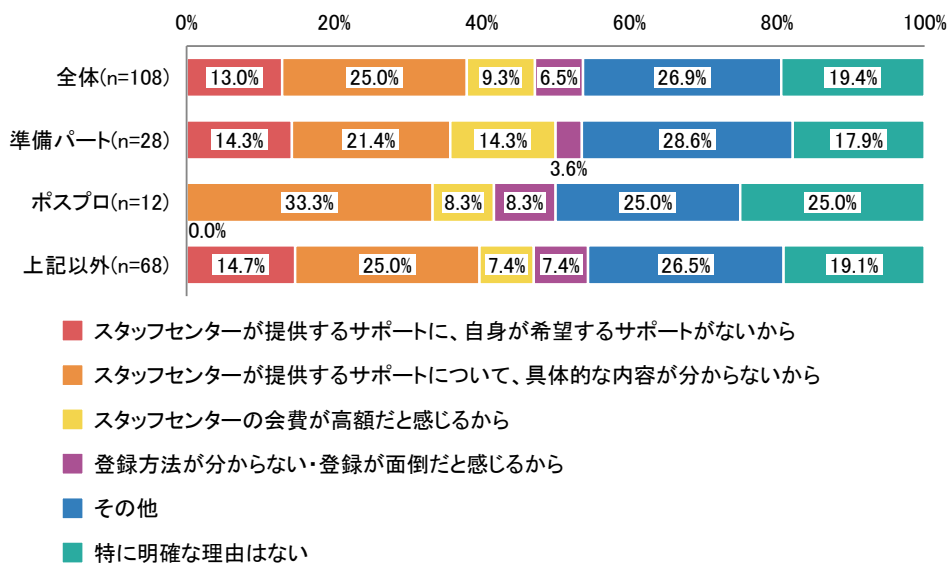
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「その他」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「スタッフセンターが提供するサポートについて、具体的な内容が分からないから」の割合が高い傾向がみられた。

図表 5-19 【映適作品への参加状況別】
スタッフセンターに登録していない理由：単数回答（Q12）



図表 5-20 【職種別】スタッフセンターに登録していない理由：単数回答（Q12）



「その他」の主な回答

- ・ 映職連の団体に加入しているから。
- ・ 間に入るスタンスは理解しますが、公平性と実行力に疑問が残るからです。
- ・ 映画以外の作品も携わっているが、映画が前面に出ているので、他の作品も対象となるのか疑問だったため

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

（１３）スタッフセンターへの意見（どのようなメリットがあればスタッフセンターに登録しようとするか、その他の意見）

どのようなメリットがあればスタッフセンターに登録しようとするか、その他の意見など、スタッフセンターへの意見を尋ねたところ、以下のような回答が寄せられた。

①会費に関する主な意見

- ・ 映適を完全にシステム化する為にはユニオンが必要で、その為にスタッフセンターを同時にスタートさせたのだと想像します。そのことを分かり易く説明するべきです。私は何人かのスタッフに登録を勧めて入ってもらいましたが、若いスタッフからは、１％納めて何のメリットがあるのか分かりづらいと言われました。例えば年収 300 万の子は年間 3 万円納めることになります。彼ら彼女らはサブスク世代です。年間 3 万円のサブスクは、かなりのメリットを享受できます。早急に対処を考えるべきです。そうでないと未来を繋げる若い世代は、スタッフセンターは意味がない→映適は意味がない、になってしまいます。本来、それとこれは別の事情で始めれば違いが分かったのだと思いますが、同時にスタートしてしまった為に片方がダメなら全部ダメに感じる人が増えてしまう可能性が高いと感じています。
- ・ 会費は無料、少なくともパーセンテージで天引きするのではなく、一律で年間 10,000 円程度にとどめて、重複して協会などに属してる人には割引制度も無いとおかしい。設立した側に協会も居るのだから二重取りになってはいないか？加入しているメリットが現状では少なく感じる。相談窓口への信頼感も個人的には感じづらい。何を相談すればどんなふうに対処してくれるのか？知らない人ばかり。研修・セミナーをもっと現役世代が気軽に参加出来るようにして意識を変えて行く必要がある。

②プライバシー・機密保持や信頼性強化に関する主な意見

- ・ スタッフセンターに登録して、相談したところで、どれほど告発者のプライバシーが守られるのか不安しかないという声をよく聞きます。
- ・ 映画会社と切り離れた第三者機関としてのハラスメント対策や労働問題対策をする機関でないと信頼がならない。
- ・ 公平性がきちんと担保され、映画だから、撮影だから、ということを前提としない感覚が通用するのであれば参加するメリットもあるのかな、と思います。

③監視・監督機能の強化や、問題発生時の対応に関する主な意見

- ・ きちんとルールが守られているかの監視。及びルールが守られている作品に対してのスタッフの斡旋や新人のリクルートなど、人材の育成と交流、健全な職場環境を作るための法的な措置など。

- ・ ハラスメント発生時に相談できる窓口があり、問題発生時に調査機能・是正勧告の権限や機能を備えていること。産業医の設置があり必要な時に受診が可能なこと。法律的な専門家に相談可能な機能がある。相談に関して匿名性が守られる。上記の相談が電話相談可能であること。
- ・ プライバシーが必ず保護される相談窓口があり、産業医への相談も受けられるなどがあればメリットだと感じる。監督やプロデューサー職等、責任者的な立場となる場合はハラスメントや撮影ガイドラインに関する研修を受け、そのことを人材募集時や契約書を交わす時に明示する等が標準的な運用のされ方となり、各作品へスタッフとして関わる人材が安心して仕事を受けることができるような仕組みづくりをしてほしい。

④映画業界以外への拡大に関する主な意見

- ・ テレビドラマ撮影にもルールが適用されれば
- ・ もっと映画と特化しないで、CM、PV、テレビ、舞台などエンタメ業界全体のスタッフセンターになって行って欲しい。特に労災保険は皆が入りやすい様にして頂きたい。
- ・ 映画制作適正化機構ではアニメーション映画の作業従事者についても対応をしてくれるのか。そこがないのであればメリットは感じない

⑤その他、期待する機能などについて主な意見

- ・ インボイス制度が始まり、制作会社もフリーランスも理解していないスタッフが多い。そのようなスタッフへの指導も行った方が良いのでは？と思います。
- ・ 若いスタッフに参加できるスキルアップのためのセミナーが行われるとよい。また、現場や準備期間中であっても作品の製作側からそういったセミナーへの参加をあっせんするような働きかけがあると良い。
- ・ スケジュールが空いているスタッフ、仕事を探している人を繋ぐマッチングサービス
- ・ 口約束が基本的な契約として通っている日本の撮影環境の中で、「登録者は働く際に、必ずスタッフセンターを通してプロダクションと契約書を交わす」等の書類上での保護等があるのであれば登録を考えます。
- ・ 海外ユニオンのようにスタッフのスキルを等級分けしてほしい。役職、等級によるギャラ単価基準を決めてほしい。登録することで、スキルレベル、単価が制作部に明朗になり、ギャラ交渉がスムーズなるメリットがあれば登録者は増えると思う。
ギャラが支払われなかった時の代理での取り立て。何かトラブルなどがあった時の弁護士の紹介など

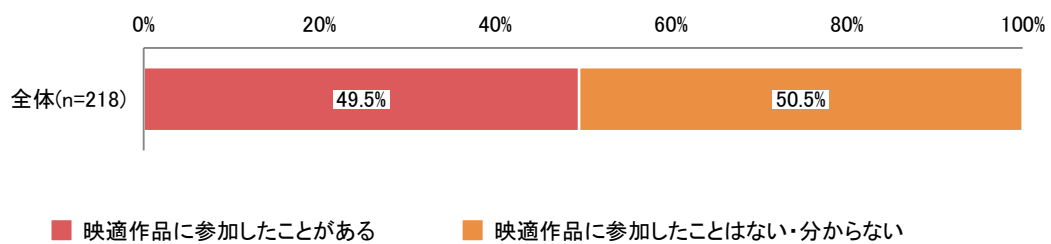
注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

（１４）映適作品の制作現場への参加経験

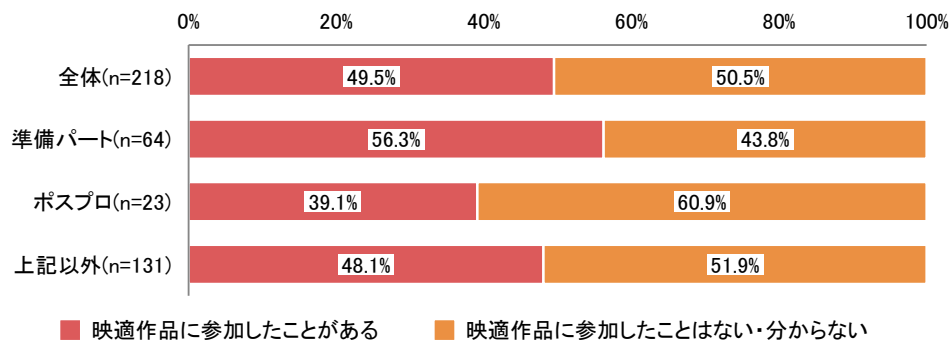
映適作品の制作現場への参加経験をみると、「全体」では、「映適作品に参加したことがある」が49.5%、「映適作品に参加したことはない・分からない」が50.5%となっている。

職種別にみると、「準備パート」では「映適作品に参加したことがある」の割合がやや高く、「ポスプロ」では「映適作品に参加したことがある」の割合が低い傾向がみられた。

図表 5-21 【映適作品への参加状況別】
映適作品の制作現場への参加経験：単数回答（Q14）



図表 5-22 【職種別】映適作品の制作現場への参加経験：単数回答（Q14）



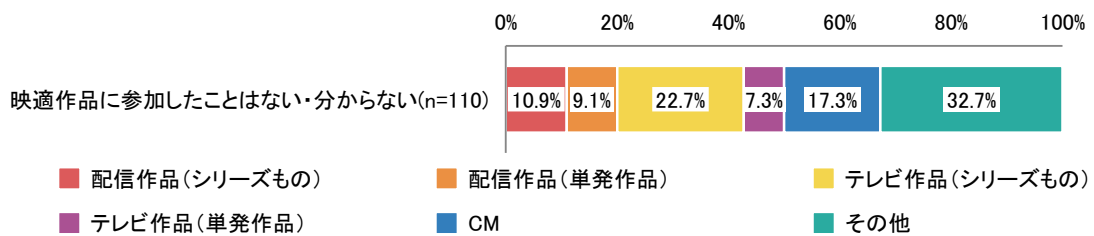
（１５）直近で参加した映像作品の種類

映適作品に参加したことはない・分からないと回答した者について、直近で参加した映像作品の種類をみると、「全体」では、「その他」が 32.7%でもっとも割合が高く、次いで「テレビ作品（シリーズもの）」が 22.7%となっている。

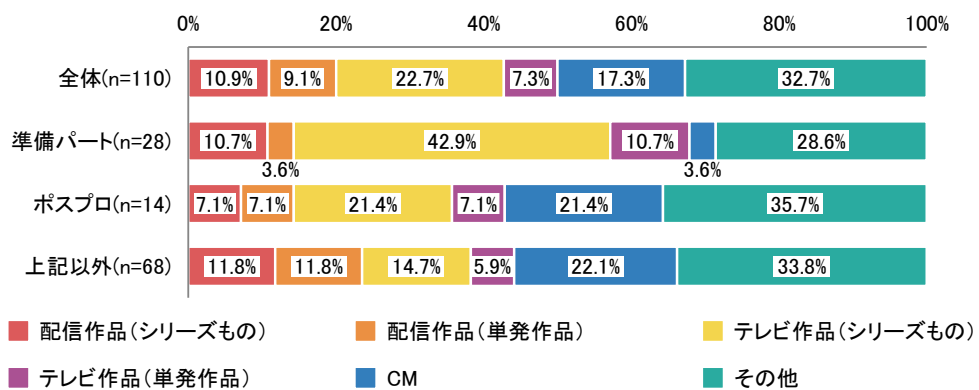
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「テレビ作品（シリーズもの）」の割合が高い傾向がみられた。

図表 ５-23 【映適作品への参加状況別】

直近で参加した映像作品の種類：単数回答（Q15）



図表 ５-24 【職種別】直近で参加した映像作品の種類：単数回答（Q15）



「その他」の回答

- ・ 映画
- ・ ミュージックビデオ

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。。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。

以降の設問では、直近で参加した映適作品の制作現場について尋ねた。

なお、Q14で「映適作品に参加したことはない・分からない」と回答した者には、Q15で回答した映像作品の制作現場について尋ねた。

（16）雇用形態

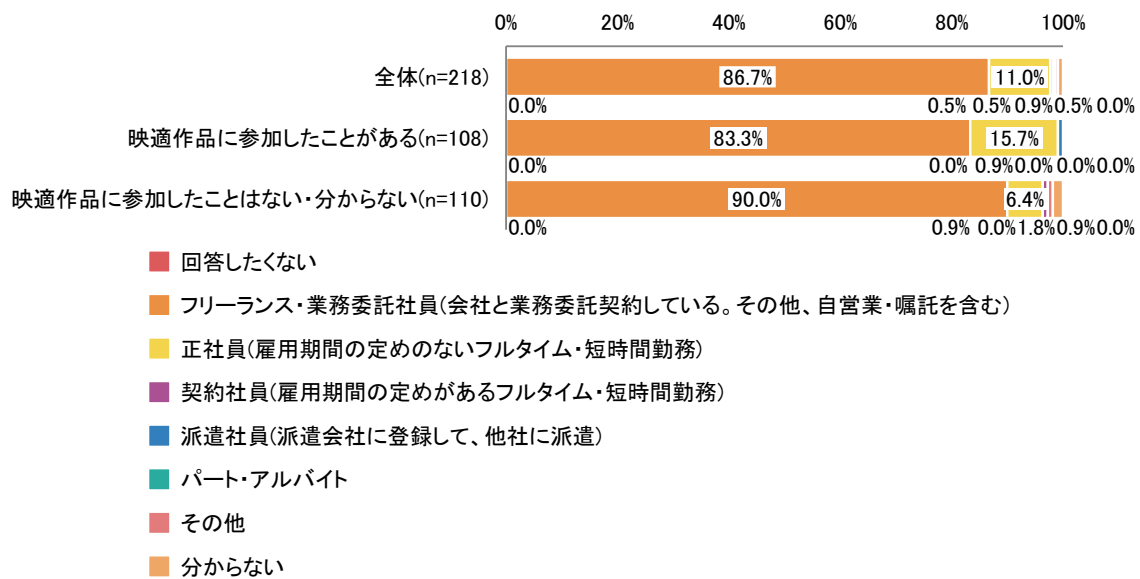
直近で参加した作品における雇用形態をみると、「全体」では、「フリーランス・業務委託社員（会社と業務委託契約している。その他、自営業・嘱託を含む）」が86.7%でもっとも割合が高く、次いで「正社員（雇用期間の定めのないフルタイム・短時間勤務）」が11.0%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「正社員（雇用期間の定めのないフルタイム・短時間勤務）」の割合が高い傾向がみられた。

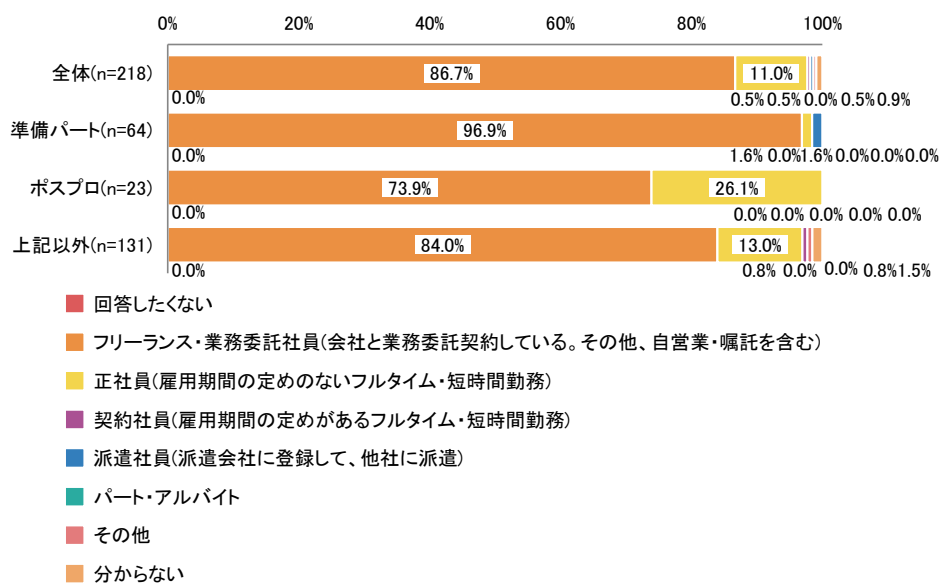
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「フリーランス・業務委託社員（会社と業務委託契約している。その他、自営業・嘱託を含む）」の割合が高い傾向がみられた。

（グラフは次頁参照）

図表 5-25 【映適作品への参加状況別】雇用形態：単数回答（Q16）



図表 5-26 【職種別】雇用形態：単数回答（Q16）



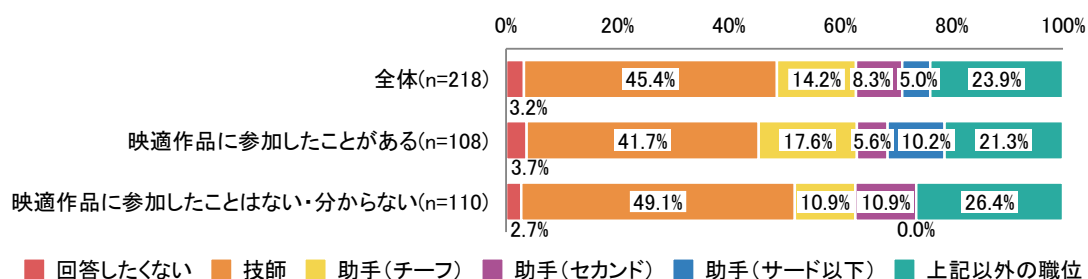
（１７）職位

直近で参加した作品における職位をみると、「全体」では、「技師」が45.4%でもっとも割合が高く、次いで「上記以外の職位」が23.9%となっている。

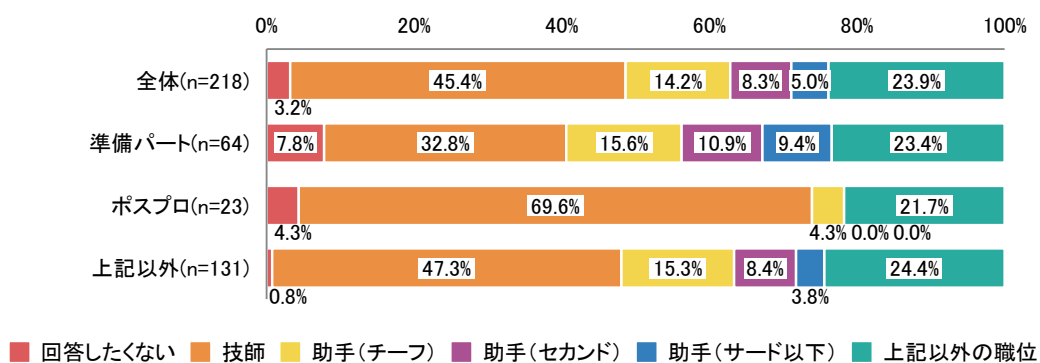
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「助手（チーフ）」「助手（サード以下）」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「準備パート」では「技師」の割合が低く、「ポスプロ」では「技師」の割合が高い傾向がみられた。

図表 5-27 【映適作品への参加状況別】職位：単数回答（Q17）



図表 5-28 【職種別】職位：単数回答（Q17）



(18) 職種

直近で参加した作品における職種をみると、「全体」では、「撮影」が22.9%でもっとも割合が高く、次いで「監督・助監督・監督助手・演出」が12.8%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「制作（担当・進行・デスク等）」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、各区分の分布は以下のとおりとなっている。

図表 5-29 【映適作品への参加状況別】職種：単数回答（Q18）

	合計	Q18.職種									
		制作(担当・進行・デスク等)	プロデューサー	ラインプロデューサー	監督・助監督・監督助手・演出	キャスティング・俳優担当	脚本	スクリプター	撮影	VE・DIT・映像	視覚効果・VFX
全体	218	5.0	5.5	2.8	12.8	1.8	1.8	6.4	22.9	2.3	1.4
映適作品に参加したことがある	108	9.3	5.6	4.6	10.2	2.8	0.0	4.6	21.3	0.0	2.8
映適作品に参加したことはない・分からない	110	0.9	5.5	0.9	15.5	0.9	3.6	8.2	24.5	4.5	0.0
	合計	照明	録音	特機	美術	装飾・小道具・持道具	大道具・装置	衣裳・衣装・スタイリスト	ヘアメイク	造形・特殊メイク	特殊効果・操演
全体	218	7.8	6.0	0.5	5.0	3.2	0.0	1.8	0.9	0.5	0.0
映適作品に参加したことがある	108	8.3	5.6	0.9	4.6	4.6	0.0	2.8	1.9	0.0	0.0
映適作品に参加したことはない・分からない	110	7.3	6.4	0.0	5.5	1.8	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0
	合計	殺陣・擬闘・スタント	車輛	編集	調音・整音	音響効果・選曲	スチール	メイキング	その他		
全体	218	1.4	0.0	5.5	0.5	0.9	0.0	0.0	3.2		
映適作品に参加したことがある	108	2.8	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9		
映適作品に参加したことはない・分からない	110	0.0	0.0	5.5	0.9	1.8	0.0	0.0	4.5		

図表 5-30 【職種別】職種：単数回答（Q18）

	合計	Q18.職種									
		制作(担当・進行・デスク等)	プロデューサー	ラインプロデューサー	監督・助監督・監督助手・演出	キャスティング・俳優担当	脚本	スクリプター	撮影	VE・DIT・映像	視覚効果・VFX
全体	218	5.0	5.5	2.8	12.8	1.8	1.8	6.4	22.9	2.3	1.4
準備パート	64	17.2	0.0	0.0	43.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ボスプロ	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.7	13.0
上記以外	131	0.0	9.2	4.6	0.0	3.1	3.1	10.7	38.2	0.0	0.0
	合計	照明	録音	特機	美術	装飾・小道具・持道具	大道具・装置	衣裳・衣装・スタイリスト	ヘアメイク	造形・特殊メイク	特殊効果・操演
全体	218	7.8	6.0	0.5	5.0	3.2	0.0	1.8	0.9	0.5	0.0
準備パート	64	0.0	0.0	0.0	17.2	10.9	0.0	6.3	3.1	1.6	0.0
ボスプロ	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
上記以外	131	13.0	9.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	殺陣・擬闘・スタント	車輛	編集	調音・整音	音響効果・選曲	スチール	メイキング	その他		
全体	218	1.4	0.0	5.5	0.5	0.9	0.0	0.0	3.2		
準備パート	64	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
ボスプロ	23	0.0	0.0	52.2	4.3	8.7	0.0	0.0	0.0		
上記以外	131	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3		

（１９）撮影時の居住地域

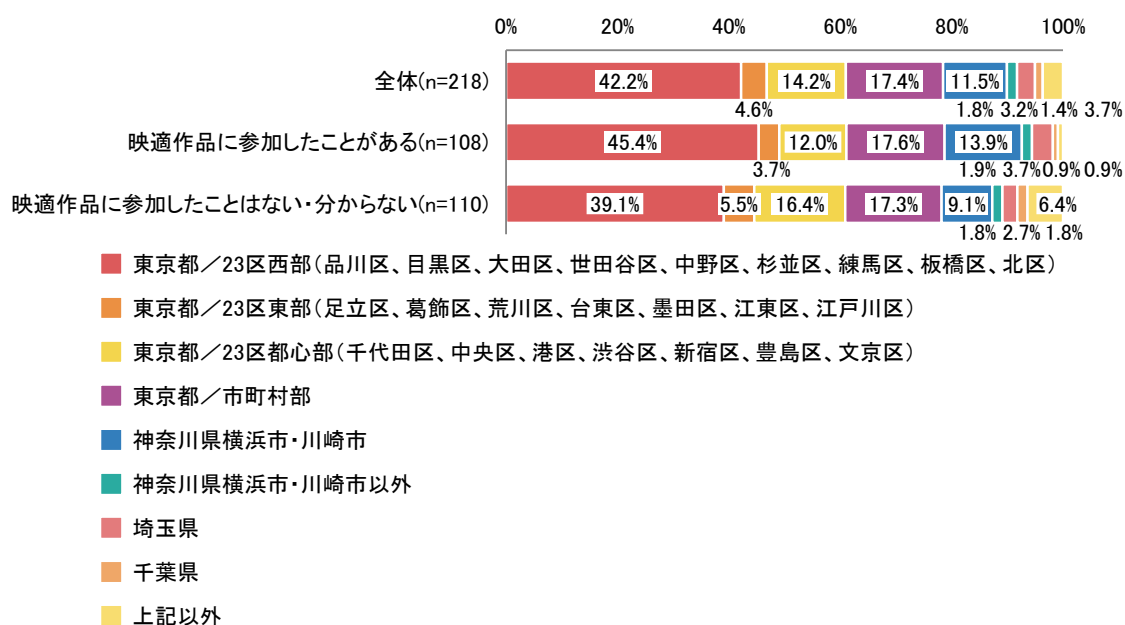
撮影時の居住地域をみると、「全体」では、「東京都／23 区西部（品川区、目黒区、大田区、世田谷区、中野区、杉並区、練馬区、板橋区、北区）」が 42.2%でもっとも割合が高く、次いで「東京都／市町村部」が 17.4%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「東京都／23 区西部（品川区、目黒区、大田区、世田谷区、中野区、杉並区、練馬区、板橋区、北区）」の割合が高い傾向がみられた。

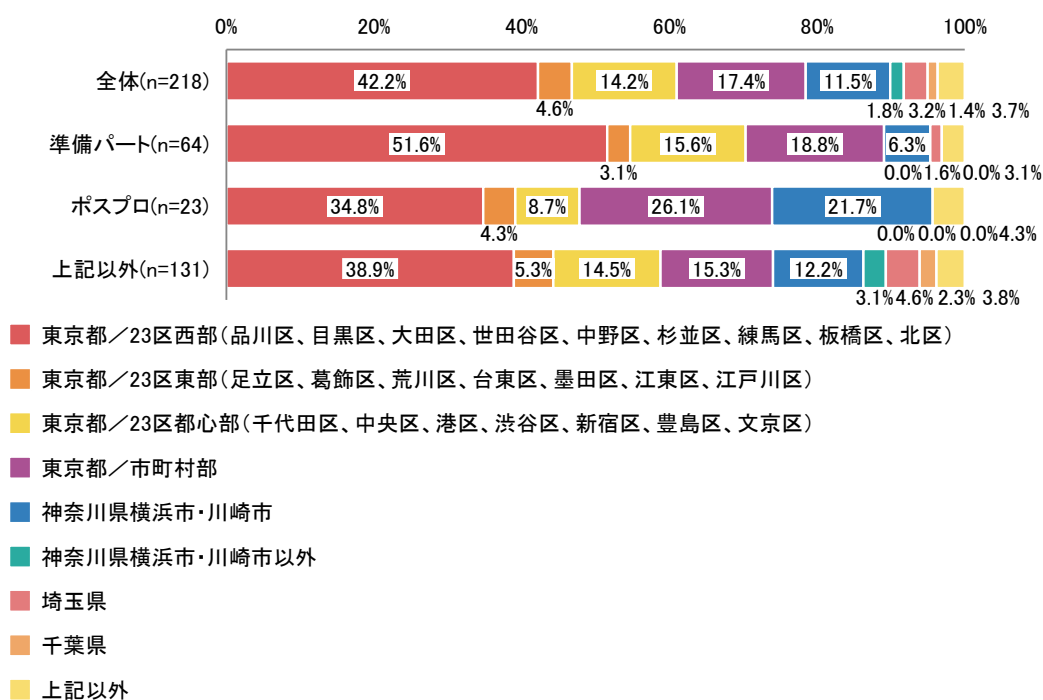
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「東京都／23 区西部（品川区、目黒区、大田区、世田谷区、中野区、杉並区、練馬区、板橋区、北区）」の割合が高い傾向がみられた。

（グラフは次頁参照）

図表 5-31 【映適作品への参加状況別】撮影時の居住地域：単数回答（Q19）



図表 5-32 【職種別】撮影時の居住地域：単数回答（Q19）



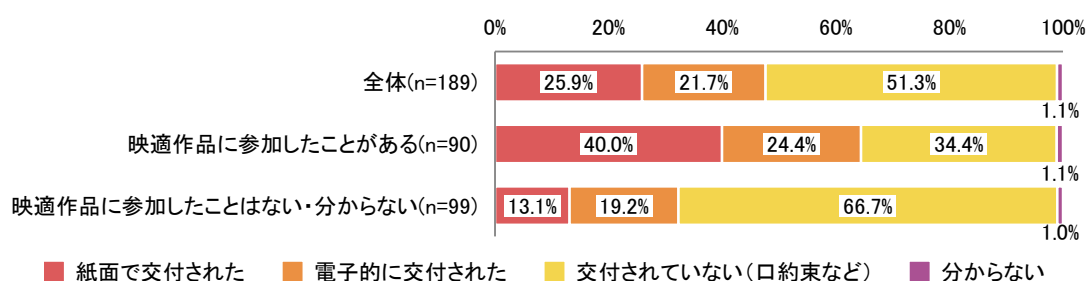
（２０）契約書・発注書の交付状況

契約書・発注書の交付状況をみると、「全体」では、「交付されていない（口約束など）」が 51.3%でもっとも割合が高く、次いで「紙面で交付された」が 25.9%となっている。

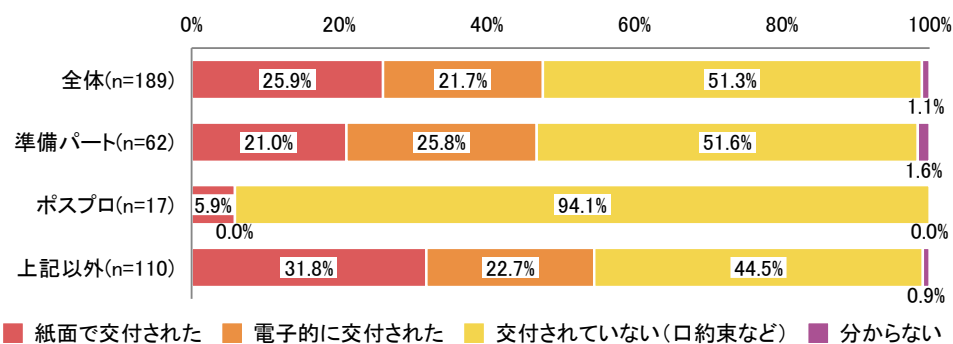
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、紙面又は電子的に交付された割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「ポスプロ」では「交付されていない（口約束など）」の割合が高い傾向がみられた。

図表 ５-33 【映適作品への参加状況別】契約書・発注書の交付状況：単数回答（Q20）



図表 ５-34 【職種別】契約書・発注書の交付状況：単数回答（Q20）



（２１）契約書・発注書を交付された段階

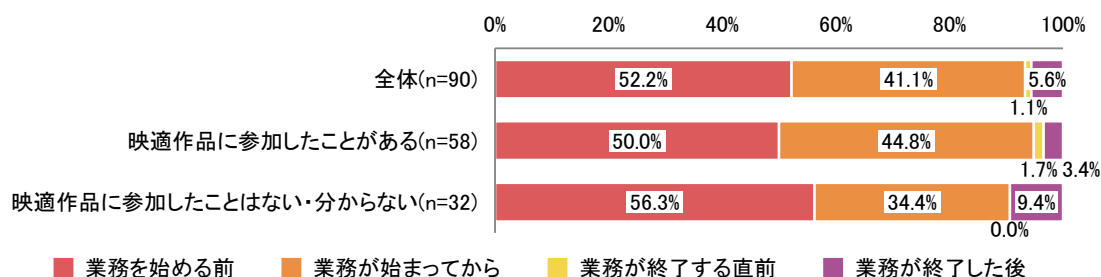
契約書・発注書を交付された者について、契約書・発注書を交付された段階をみると、「全体」では、「業務を始める前」が 52.2%でもっとも割合が高く、次いで「業務が始まってから」が 41.1%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「業務が始まってから」の割合が高く、「業務が終了した後」の割合は低い傾向が見られた。

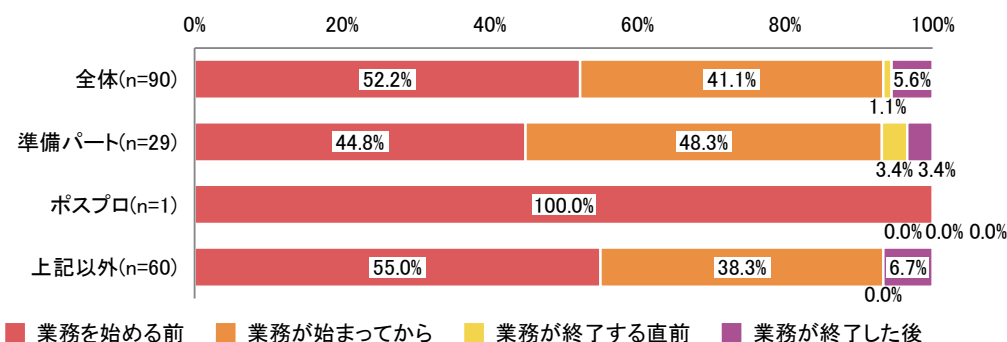
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「業務が始まってから」の割合が高い傾向がみられた。

図表 ５-35 【映適作品への参加状況別】

契約書・発注書を交付された段階：単数回答（Q21）



図表 ５-36 【職種別】契約書・発注書を交付された段階：単数回答（Q21）



（２２）契約書・発注書に記載されていた事項

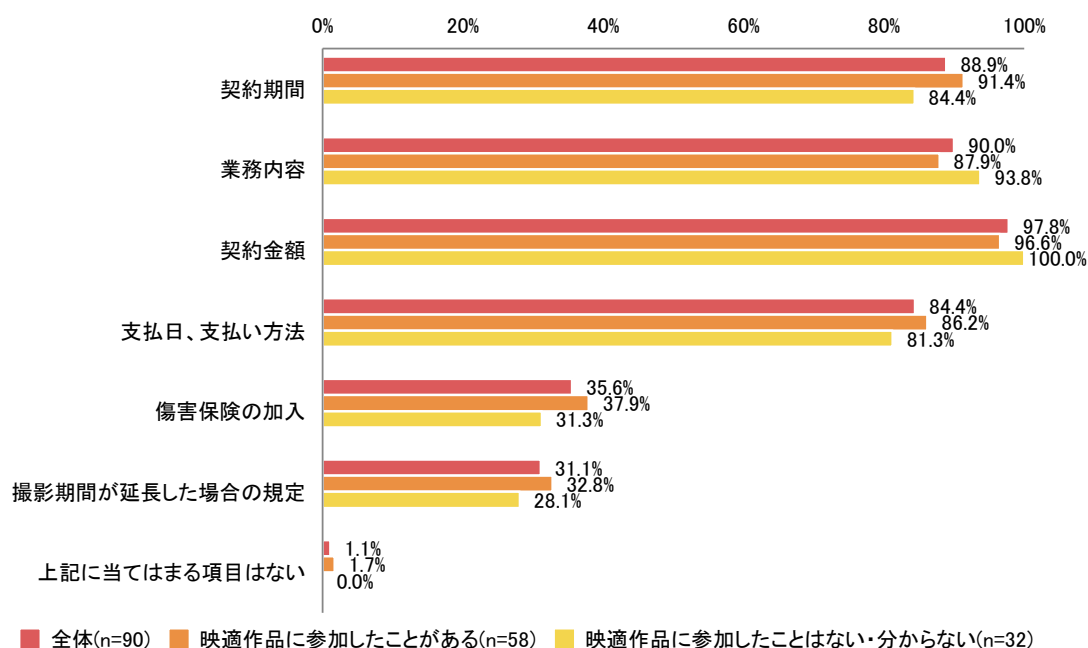
契約書・発注書を交付された者について、契約書・発注書に記載されていた事項をみると、「全体」では、「契約金額」が 97.8%でもっとも割合が高く、次いで「業務内容」が 90.0%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「契約期間」「傷害保険の加入」の割合がやや高く、「業務内容」の割合がやや低い傾向がみられた。

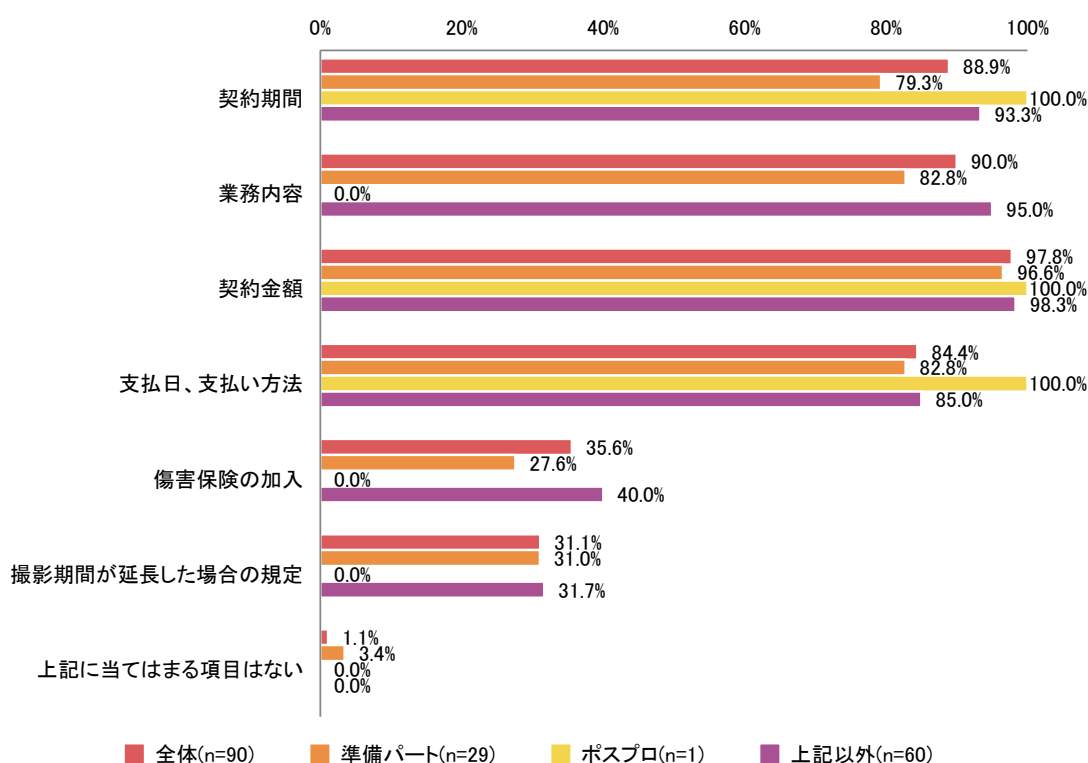
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「契約期間」「業務内容」「傷害保険の加入」の割合が低い傾向がみられた。

（グラフは次頁参照）

図表 5-37 【映適作品への参加状況別】契約書・発注書に記載されていた事項：複数回答 (Q22)



図表 5-38 【職種別】契約書・発注書に記載されていた事項：複数回答 (Q22)



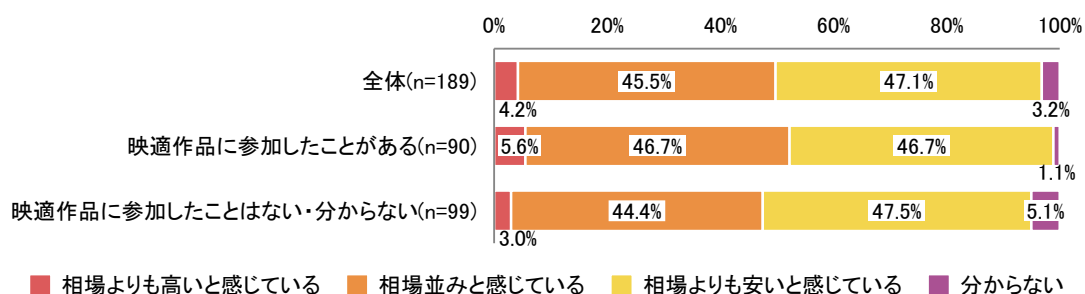
(23) 報酬の水準

フリーランス・業務委託社員と回答した者について、報酬の水準をみると、「全体」では、「相場よりも安いと感じている」が47.1%でもっとも割合が高く、次いで「相場並みと感じている」が45.5%となっている。

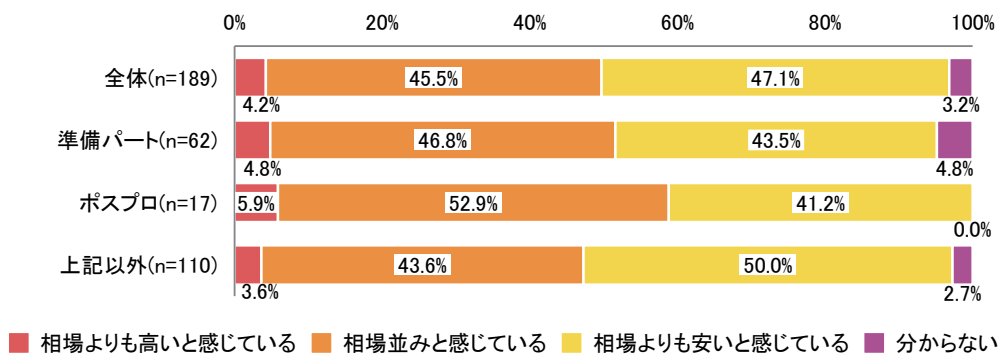
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、大きな傾向の違いはみられなかった。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「相場並みと感じている」の割合がやや高い傾向がみられた。

図表 5-39 【映適作品への参加状況別】報酬の水準：単数回答（Q23）



図表 5-40 【職種別】報酬の水準：単数回答（Q23）



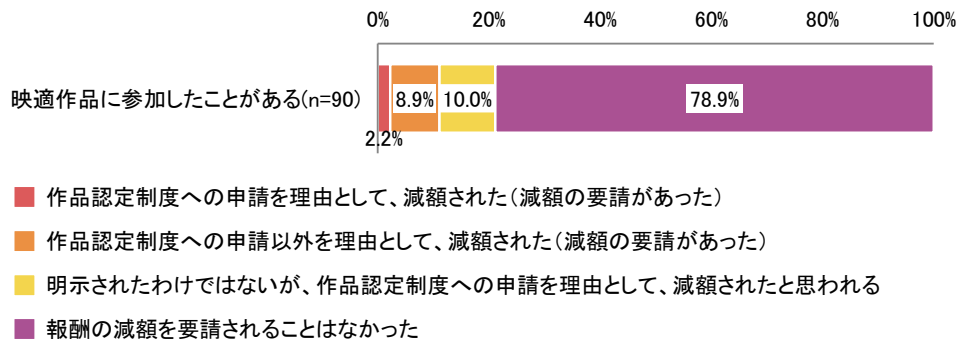
（２４）作品認定制度への申請を理由としたギャランティの減額要請の有無

映適作品に参加したことがあると回答した者について、作品認定制度への申請を理由としたギャランティの減額要請の有無をみると、「報酬の減額を要請されることはなかった」が78.9%でもっとも割合が高くなっている。一方、減額された（減額されたと思われる場合も含む）割合も約2割となっている。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「報酬の減額を要請されることはなかったら」の割合が高い傾向がみられた。

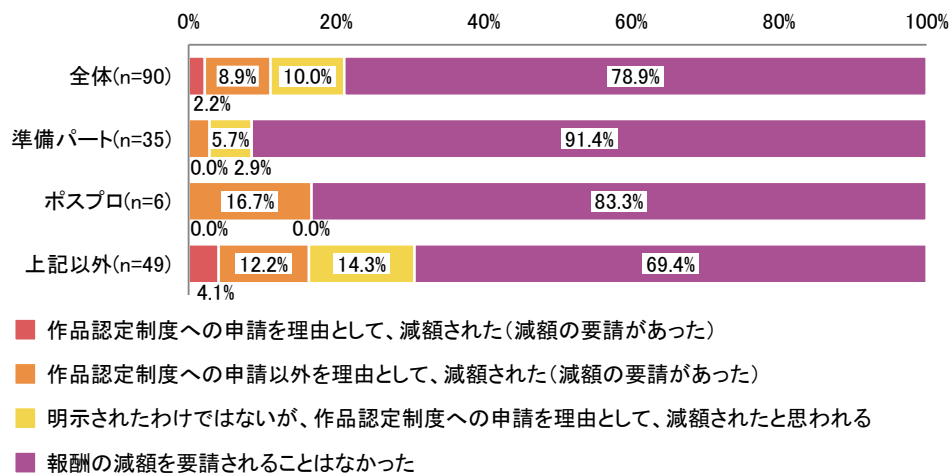
図表 5-41 【映適作品への参加状況別】

作品認定制度への申請を理由としたギャランティの減額要請の有無：単数回答（Q24）



図表 5-42 【職種別】

作品認定制度への申請を理由としたギャランティの減額要請の有無：単数回答（Q24）



（２５）撮影時間が 11 時間以上にわたることの有無

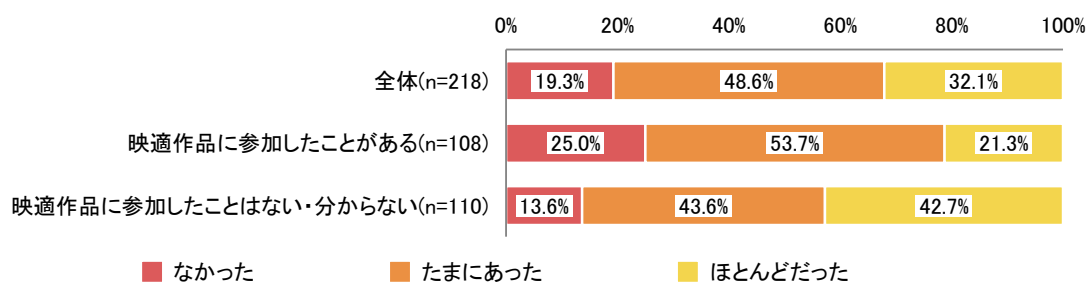
撮影時間が 11 時間以上にわたることの有無をみると、「全体」では、「たまにあった」が 48.6%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんどだった」が 32.1%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「なかった」「たまにあった」の割合が高く、「ほとんどだった」の割合は低い傾向がみられた。

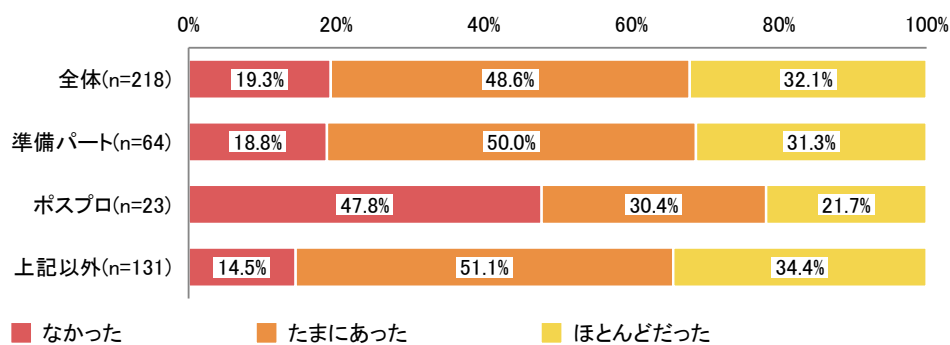
職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「よくあった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 5-43 【映適作品への参加状況別】

撮影時間が 11 時間以上にわたることの有無：単数回答（Q25）



図表 5-44 【職種別】撮影時間が 11 時間以上にわたることの有無：単数回答（Q25）



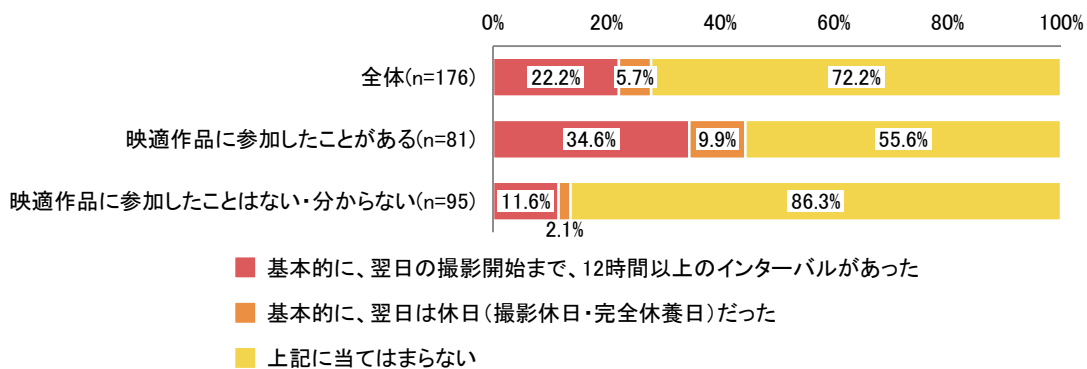
（２６）撮影時間が 11 時間以上にわたる場合、翌日の撮影開始について配慮されていることの有無

撮影時間が 11 時間以上にわたることがあったと回答した者について、撮影時間が 11 時間以上にわたる場合、翌日の撮影開始について配慮されていることの有無をみると、「全体」では、「上記に当てはまらない」が 72.2%でもっとも割合が高く、次いで「基本的に、翌日の撮影開始まで、12 時間以上のインターバルがあった」が 22.2%となっている。

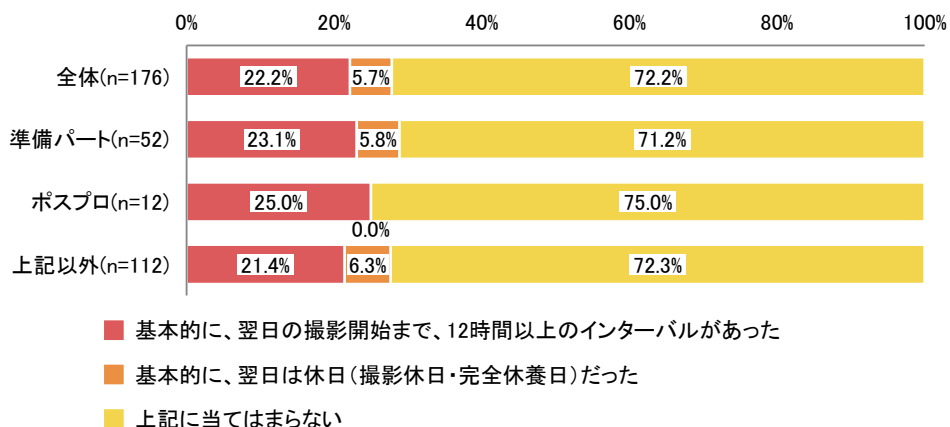
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「基本的に、翌日の撮影開始まで、12 時間以上のインターバルがあった」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、大きな傾向の違いはみられなかった。

図表 5-45 【映適作品への参加状況別】撮影時間が 11 時間以上にわたる場合、翌日の撮影開始について配慮されていることの有無：単数回答（Q26）



図表 5-46 【職種別】撮影時間が 11 時間以上にわたる場合、翌日の撮影開始について配慮されていることの有無：単数回答（Q26）



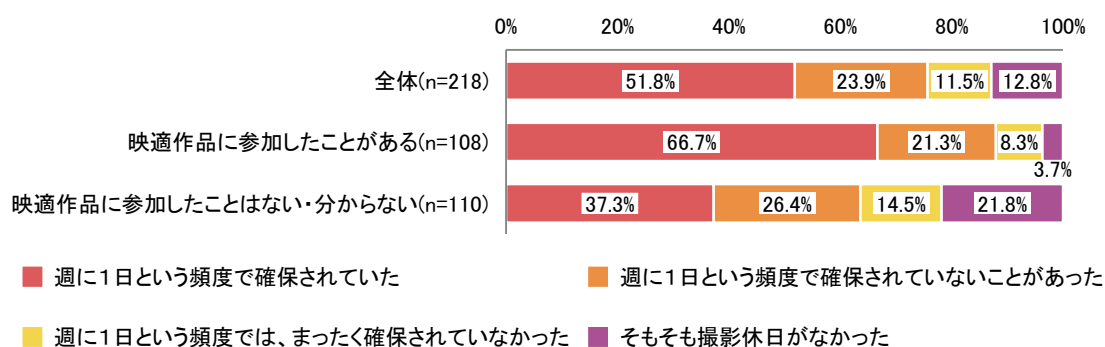
（２７）撮影休日の確保状況

撮影休日の確保状況をみると、「全体」では、「週に１日という頻度で確保されていた」が51.8%でもっとも割合が高く、次いで「週に１日という頻度で確保されていないことがあった」が23.9%となっている。

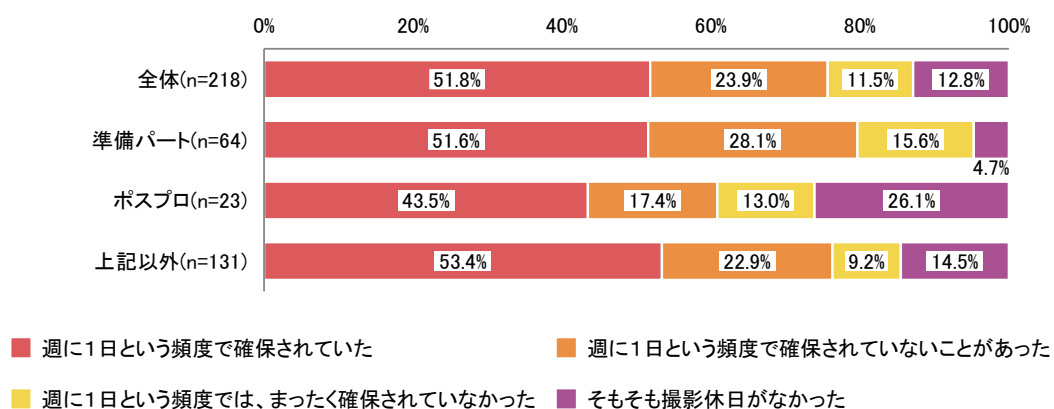
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「週に１日という頻度で確保されていた」の割合が高く、「そもそも撮影休日がなかった」の割合は低い傾向がみられた。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「そもそも撮影休日がなかった」の高い傾向がみられた。

図表 ５-47 【映適作品への参加状況別】撮影休日の確保状況：単数回答（Q27）



図表 ５-48 【職種別】撮影休日の確保状況：単数回答（Q27）



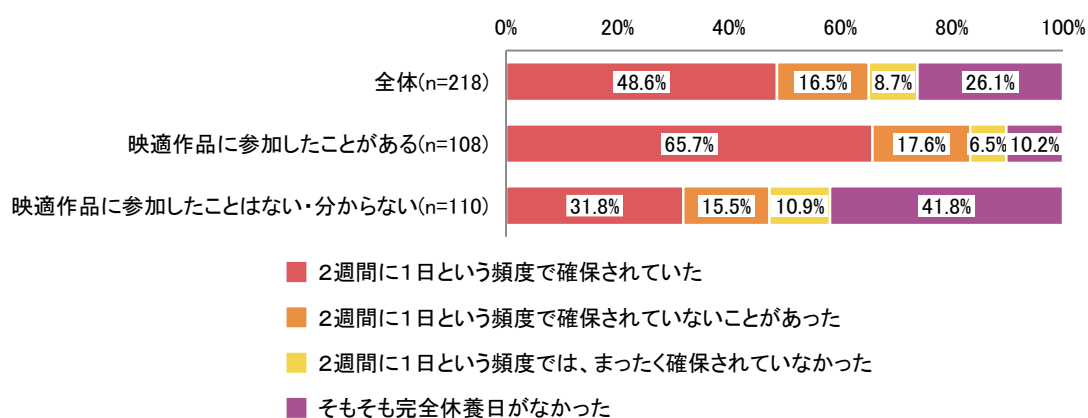
（２８）完全休養日の確保状況

完全休養日の確保状況をみると、「全体」では、「２週間に１日という頻度で確保されていた」が48.6%でもっとも割合が高く、次いで「そもそも完全休養日がなかった」が26.1%となっている。

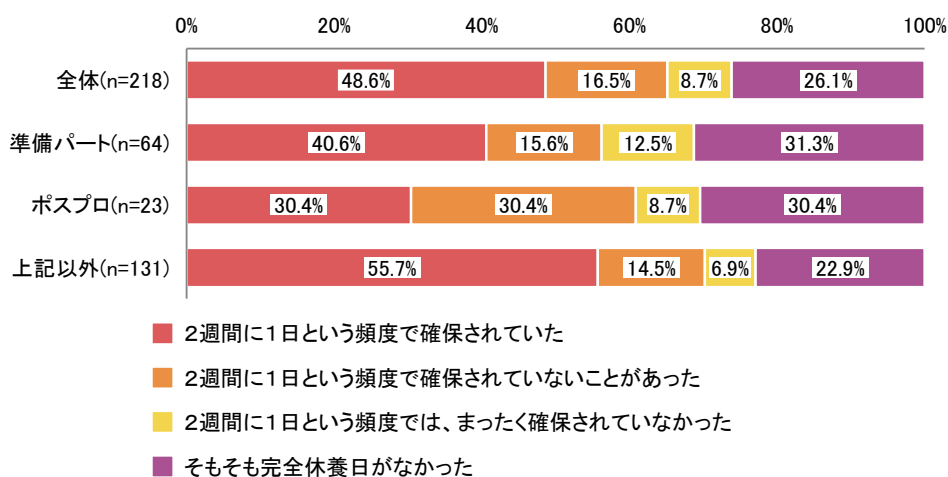
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「２週間に１日という頻度で確保されていた」の割合が高く、「そもそも完全休養日がなかった」の割合は低い傾向がみられた。

職種別にみると、「準備パート」「ポスプロ」では、「２週間に１日という頻度で確保されていた」の割合が低い傾向がみられた。

図表 ５-49 【映適作品への参加状況別】完全休養日の確保状況：単数回答（Q28）



図表 ５-50 【職種別】完全休養日の確保状況：単数回答（Q28）



（２９）完全休養日に作業せざるを得ないことの有無

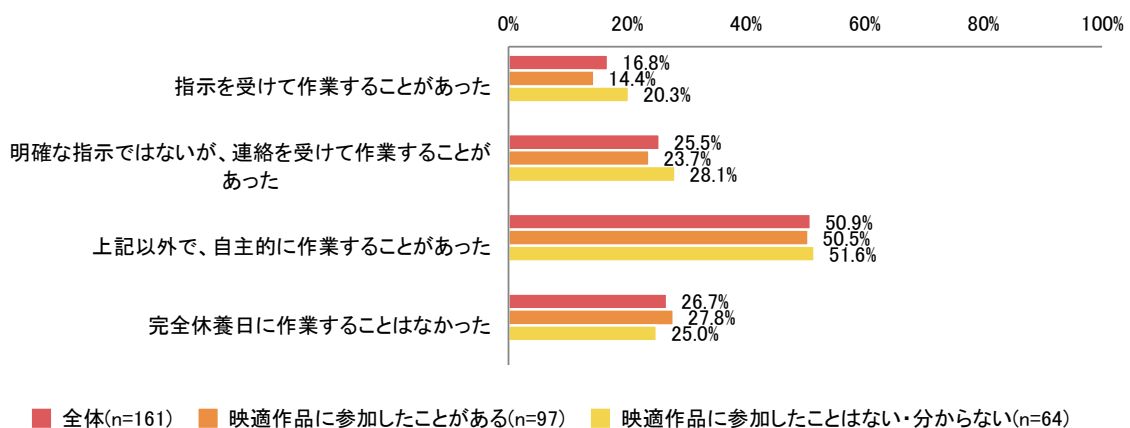
完全休養日があったと回答した者について、完全休養日に確保せざるを得ないことの有無をみると、「全体」では、「上記以外で、自主的に作業することがあった」が50.9%でもっとも割合が高く、次いで「完全休養日に作業することはなかった」が26.7%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「指示を受けて作業することがあった」の割合がやや低い傾向がみられた。

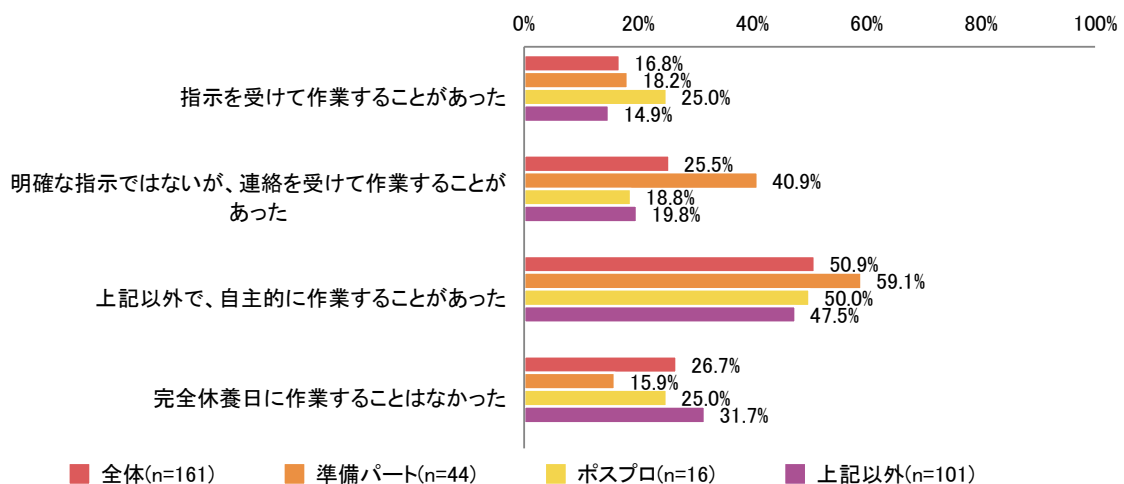
職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「明確な指示ではないが、連絡を受けて作業することがあった」「上記以外で、自主的に作業することがあった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 ５-51 【映適作品への参加状況別】

完全休養日に作業せざるを得ないことの有無：複数回答（Q29）



図表 ５-52 【職種別】完全休養日に作業せざるを得ないことの有無：複数回答（Q29）



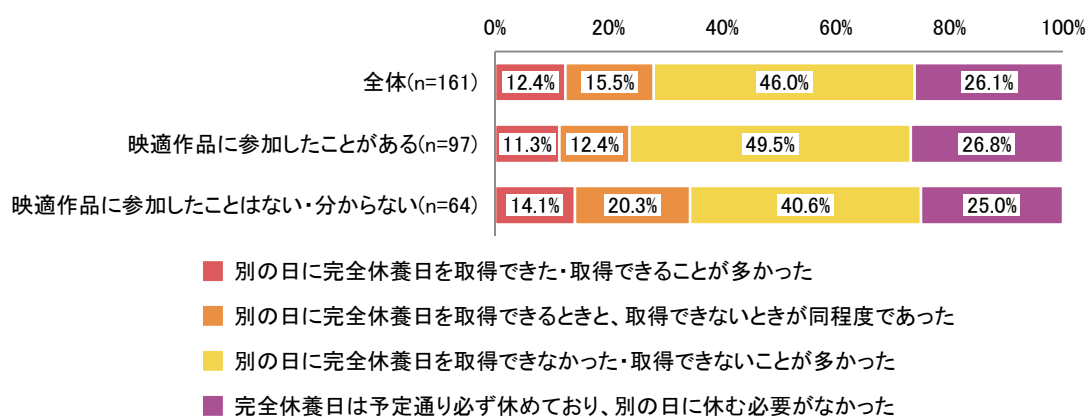
（３０）完全休養日に予定通り休めなかった場合、別の日に完全休養日を取得できたか

完全休養日があったと回答した者について、完全休養日に予定通り休めなかった場合、別の日に完全休養日を取得できたかをみると、「全体」では、「別の日に完全休養日を取得できなかった・取得できないことが多かった」が46.0%でもっとも割合が高く、次いで「完全休養日は予定通り必ず休めており、別の日に休む必要がなかった」が26.1%となっている。

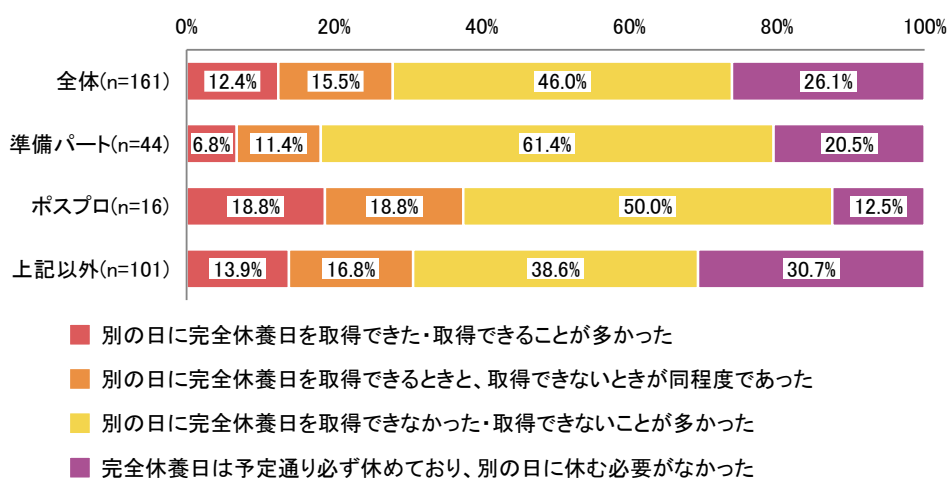
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「別の日に完全休養日を取得できなかった・取得できないことが多かった」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「別の日に完全休養日を取得できなかった・取得できないことが多かった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 5-53 【映適作品への参加状況別】完全休養日に予定通り休めなかった場合、別の日に完全休養日を取得できたか：単数回答（Q30）



図表 5-54 【職種別】完全休養日に予定通り休めなかった場合、別の日に完全休養日を取得できたか：単数回答（Q30）



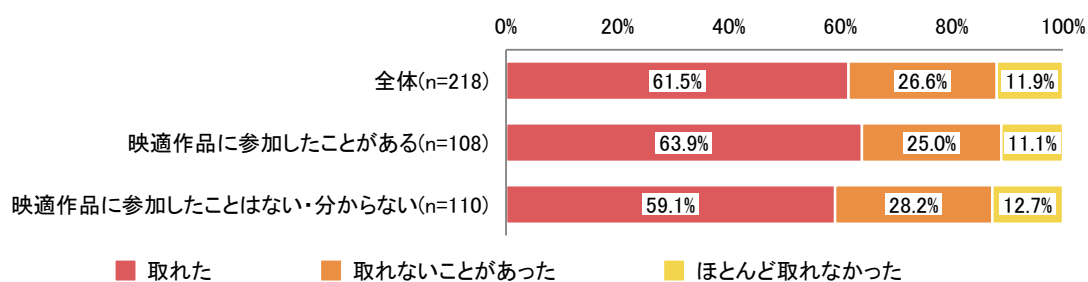
（３１）１日の作業・撮影時間が６時間以上にわたる場合、３０分以上の休憩・食事をとれたか

１日の作業・撮影時間が６時間以上にわたる場合、３０分以上の休憩・食事をとれたかをみると、「全体」では、「取れた」が６１.５%でもっとも割合が高く、次いで「取れないことがあった」が２６.６%となっている。

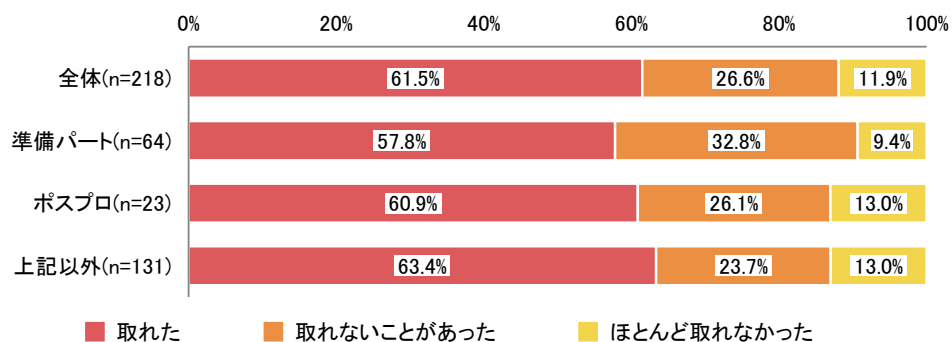
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、大きな傾向の違いはみられなかった。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「取れないことがあった」の割合がやや高い傾向がみられた。

図表 ５-55 【映適作品への参加状況別】 １日の作業・撮影時間が
６時間以上にわたる場合、３０分以上の休憩・食事をとれたか：単数回答（Ｑ31）



図表 ５-56 【職種別】 １日の作業・撮影時間が
６時間以上にわたる場合、３０分以上の休憩・食事をとれたか：単数回答（Ｑ31）



（３２）ロケ撮影の移動に要する片道の平均的な時間

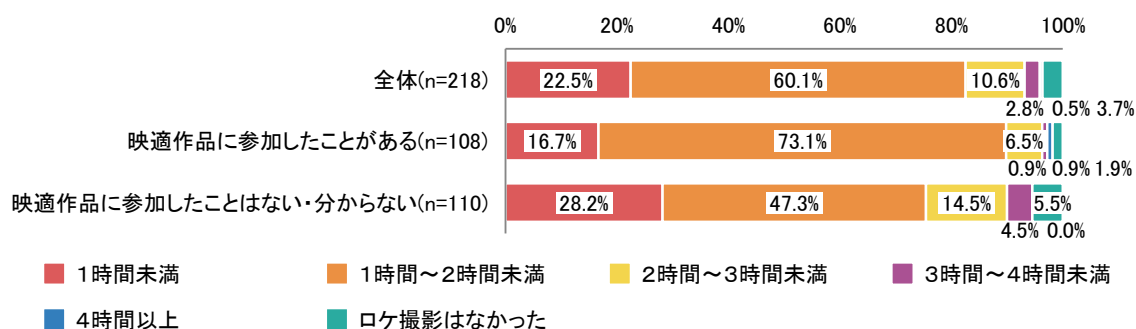
ロケ撮影の移動に要する片道の平均的な時間をみると、「全体」では、「１時間～２時間未満」が 60.1%でもっとも割合が高く、次いで「１時間未満」が 22.5%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「１時間～２時間未満」の割合が高い傾向がみられた。

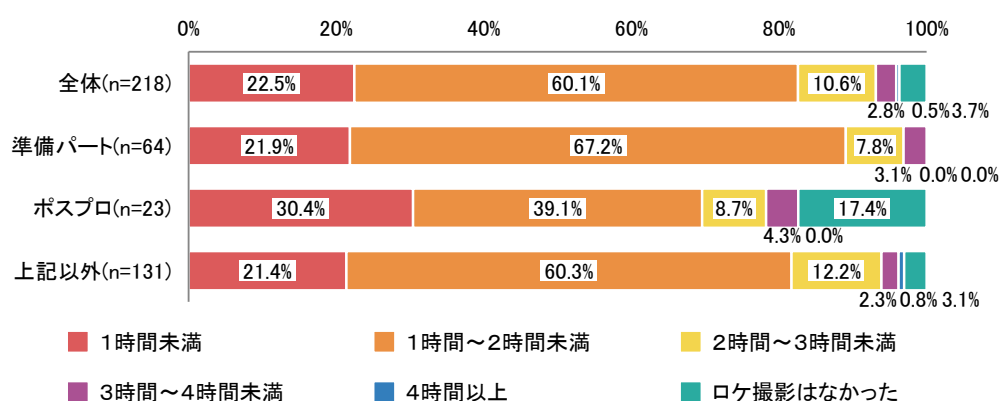
職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「ロケ撮影はなかった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 ５-57 【映適作品への参加状況別】

ロケ撮影の移動に要する片道の平均的な時間：単数回答（Q32）



図表 ５-58 【職種別】ロケ撮影の移動に要する片道の平均的な時間：単数回答（Q32）



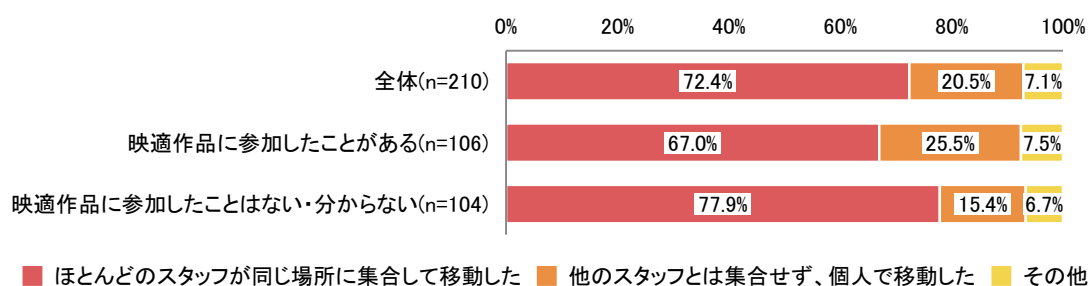
（３３）ロケ場所への移動方法

ロケ撮影があったと回答した者について、ロケ場所への移動方法をみると、「全体」では、「ほとんどのスタッフが同じ場所に集合して移動した」が 72.4%でもっとも割合が高く、次いで「他のスタッフとは集合せず、個人で移動した」が 20.5%となっている。

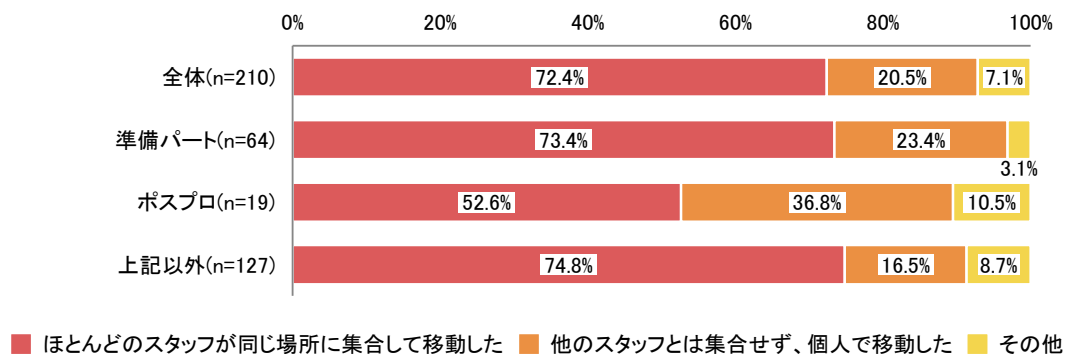
映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「他のスタッフとは集合せず、個人で移動した」の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「ポスプロ」では他に比べて、「他のスタッフとは集合せず、個人で移動した」の割合が高い傾向がみられた。

図表 5-59 【映適作品への参加状況別】ロケ場所への移動方法：単数回答（Q33）



図表 5-60 【職種別】ロケ場所への移動方法：単数回答（Q33）



「その他」の回答

- ・ 集合してのロケバス移動と、ロケ先に集合するパターンが半々くらい
- ・ 8割方宿泊ロケだった
- ・ 宿泊ロケだった
- ・ 部署ごとに指定された場所に集合し、ハイエース等で移動した。また個人所有の車で移動するスタッフもいた

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。。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。

（３４）スタッフが同じ場所に集合して移動することへの意見

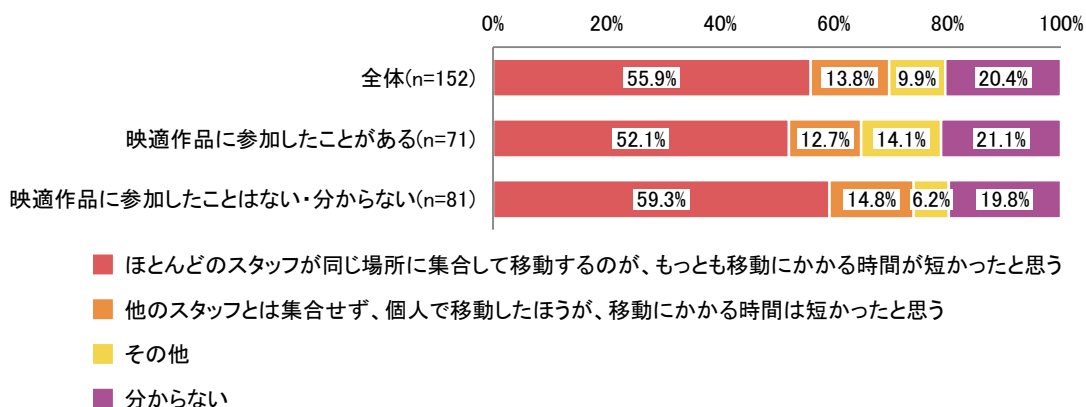
ほとんどのスタッフが同じ場所に集合して移動したと回答した者について、それに対する意見をみると、「全体」では、「ほとんどのスタッフが同じ場所に集合して移動するのが、もっとも移動にかかる時間が短かったと思う」が55.9%でもっとも割合が高く、次いで「分からない」が20.4%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「ほとんどのスタッフが同じ場所に集合して移動するのが、もっとも移動にかかる時間が短かったと思う」の割合が低い傾向がみられた。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、「ほとんどのスタッフが同じ場所に集合して移動するのが、もっとも移動にかかる時間は短かったと思う」の割合が高い傾向がみられた。

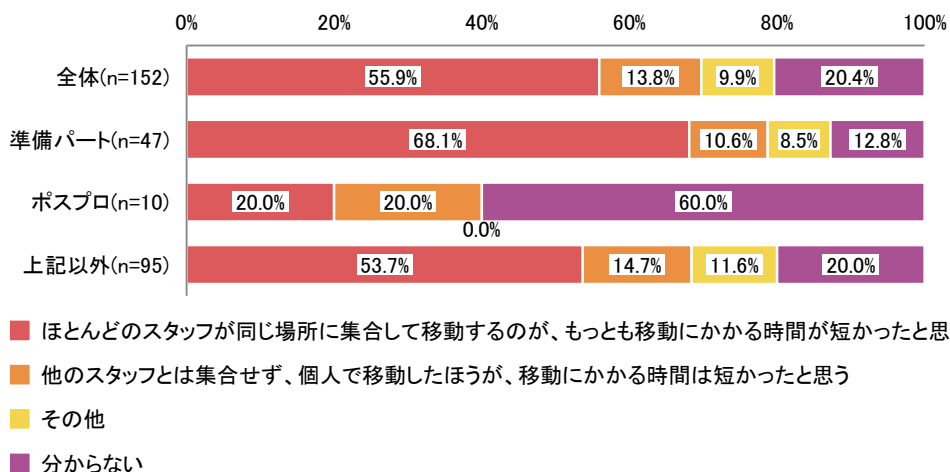
図表 ５-61 【映適作品への参加状況別】

スタッフが同じ場所に集合して移動することへの意見：単数回答（Q34）



図表 ５-62 【職種別】

スタッフが同じ場所に集合して移動することへの意見：単数回答（Q34）



「その他」の主な回答

- ・ 皆で集まって移動する方が、時間のカウント開始・終了がわかりやすいのでその方が良い部分が多いと思う。集合場所へ行くより、自宅から現場に行く方が近い場合は直接行って良いと思うが。一番ケースバイケースが多くて難しいところだと思う。
- ・ どこに行くのかによる。都内ならば現地集合が一番良いのだろうが、地方に行くのならば同じ場所に集合することがいいだろう。

注) 同趣旨の回答は代表例を掲載している。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。

（３５）車輦部以外のスタッフが運転することの有無

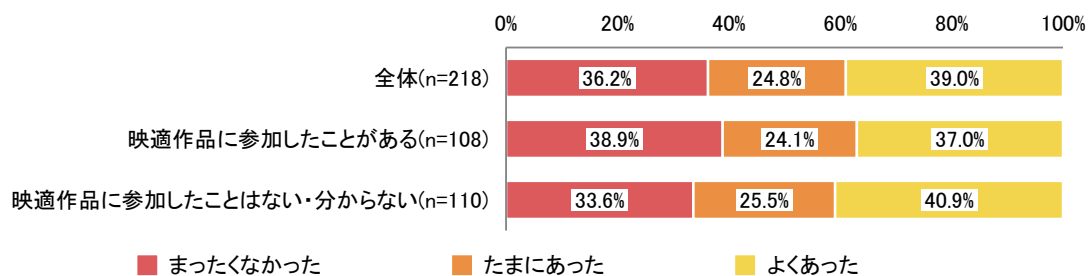
車輦部以外のスタッフが運転することの有無をみると、「全体」では、「よくあった」が39.0%でもっとも割合が高く、次いで「まったくなかった」が36.2%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、「まったくなかった」の割合がやや高い傾向がみられた。

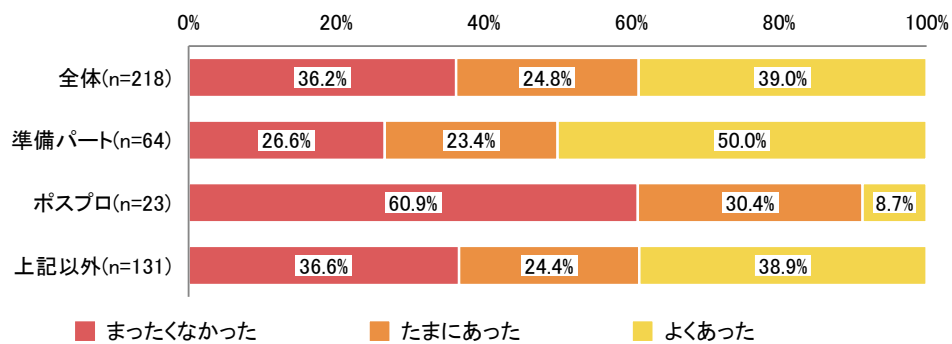
職種別にみると、「準備パート」では「よくあった」の割合が高く、「ポスプロ」では「まったくなかった」の割合が高い傾向がみられた。

図表 ５-63 【映適作品への参加状況別】

車輦部以外のスタッフが運転することの有無：単数回答（Q35）



図表 ５-64 【職種別】車輦部以外のスタッフが運転することの有無：単数回答（Q35）



（３６）働きがいや働きやすさを踏まえた総合的な評価

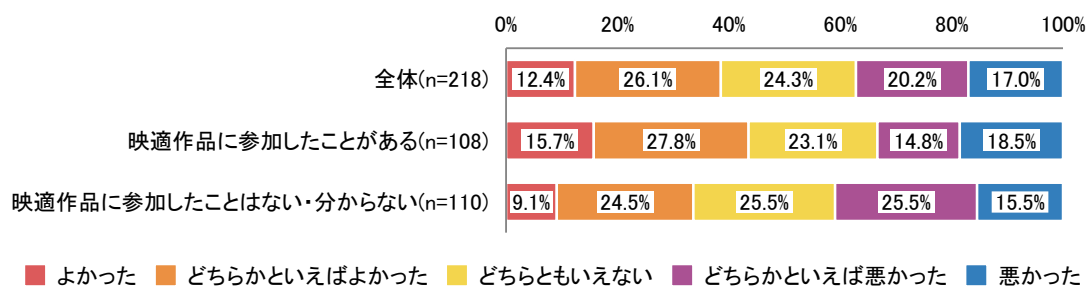
働きがいや働きやすさを踏まえた総合的な評価をみると、「全体」では、「どちらかといえばよかった」が 26.1%でもっとも割合が高く、次いで「どちらともいえない」が 24.3%となっている。

映適作品への参加状況別にみると、「映適作品に参加したことがある」では「映適作品に参加したことはない・分からない」に比べて、よかった（よかった・どちらかといえばよかったの合計）の割合が高い傾向がみられた。

職種別にみると、「準備パート」では他に比べて、よかった（よかった・どちらかといえばよかったの合計）の割合がやや低い傾向がみられた。

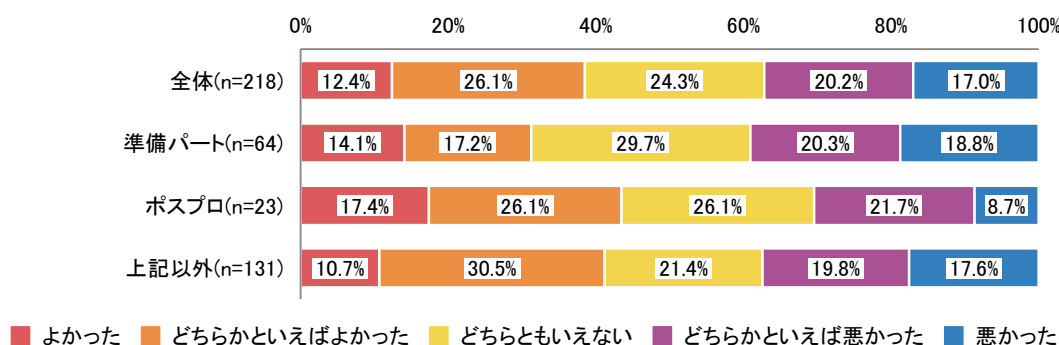
図表 ５-65 【映適作品への参加状況別】

働きがいや働きやすさを踏まえた総合的な評価：単数回答（Q36）



図表 ５-66 【職種別】

働きがいや働きやすさを踏まえた総合的な評価：単数回答（Q36）



第6章 参考資料：海外調査

1. 実施概要

(1) 調査目的

海外調査は、諸外国における就業時間に関する情報を収集することで、「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン」（映適取引ガイドライン）の参考とすることを目的に実施した。

(2) 調査対象及び調査方法

フランス、イギリス、アメリカ、韓国を対象とし、当該国の労働協約に当たる資料を公開情報（ホームページ等）から確認した。

(3) 解釈上の留意点

- ・ 日本では、関連団体が参加して団体協約を策定して、「映適取引ガイドライン」に基づき認定制度を運営することに対して、調査対象国は、労働組合等による団体交渉に基づく労働協約によって定められたものである。したがって、日本と調査対象国はルール形成方法とは異なる。したがって、単純に比較することは難しい。
- ・ 以降の整理は労働協約における規定の紹介であり、実際の運用は異なる可能性がある。たとえば、韓国では、協約上は準備含めて12時間となっているが、実態について紹介した資料によっては撮影が12時間と記載されているものもある。
(参考:ひとシネマ「先取り！ 深掘り！ 推しの韓流:日韓の現場知る助監督が明かす、世界レベルの作品を生む秘密」 <https://hitocinema.mainichi.jp/article/2pma5ss5u9>)
- ・ また、アメリカについては個別に締結される地域（or 職種）別協定の内容を包括的に更新する基本合意の内容を紹介しており、詳細については個別協約を確認する必要がある（様々な個別規定、例外規定がある）が、現時点では会員にのみ公開されているものもある。
- ・ なお、以降では各国の労働協約における言い回しに則った説明の仕方をしている。

2. 結果概要

- ・ スタッフの集合時間は招集時間などが基準となっている場合が多い。
- ・ 時間超過の場合には、超過料金を支払うルールが規定されることが多く、必ずしも拘束時間上限があるわけではない。他方で、フランスのように上限時間を設けている場合もある。
- ・ 撮影の拠点（パリ、京畿道）となる場所からの距離・時間以上について、移動に関する

ルールが規定されている。また、フランスでは、キャストに関しては、特定距離を超えると宿泊が義務付けられていることがある。

- ・ インターバルはフランス、イギリス、アメリカにおいて定められている。解散から招集時間の間が9～11時間以上とされている。
- ・ 他国はオーバーギャランティの基準や平均労働時間、労働時間上限など多数の基準があるほか、他国では特定の場所で集合してロケ地に向かうことが前提とされていないことから単純比較が難しい。しかし、映適の労働時間の基準は1日あたりの労働時間上限（仏国）13時間と比較すると大幅に劣後したものとはいいいにくい。

3. 各国の調査結果

(1) フランス（スタッフの場合）

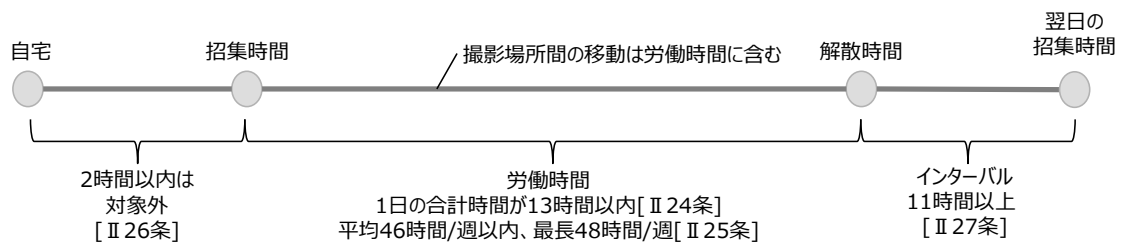
① 確認資料

フランスでは、「2012 年 1 月 19 日の映画制作に関する全国労働協約」に基づいて労働条件などが規定されており、これを確認した。第Ⅰ編が共通規定、第Ⅱ編がスタッフ、第Ⅲ編がキャスト、第Ⅳ編が映画会社の勤務者について規定されている。

② 労働時間に関する特徴的な規定

- ・ 撮影期間は 1 日の労働時間が 12 時間になることもある [Ⅱ24 条]。週平均 46 時間以内、最長週 48 時間以内と規定されている [Ⅱ25 条]。
- ・ 撮影日は原則週 5 日で、パリでの撮影は翌週平日の代休、パリ以外・海外ロケを条件に4 週間を上限に週 6 日で編成可としている [Ⅱ26 条]。労働時間、時間外労働、特定の技術者の撮影前の準備時間や撮影後の片付け時間、食事のための休憩時間、集合場所と撮影場所間の移動時間など、1 日の合計が13 時間を超えてはならない [Ⅱ27 条]。
- ・ 週 35 時間を原則とし、36 - 43 時間/週は 25% 増、44 - 48 時間/週は 50% 増、48 時間超/週は 75% 増の超過料金となる [Ⅱ37 条]。また、1 日の撮影時間が 10 時間を超える場合は 100% 増 [Ⅱ38 条]、6 日目は 100% 増の超過料金となる [Ⅱ39 条]。
- ・ ナイター撮影（4 - 9 月は午後 10 時 - 午前 6 時、10 - 3 月は午後 8 時 - 午前 6 時）は 50% 増の超過料金となり、8 時間を超えると 100% 増の超過料金が適用される [Ⅱ40 条]。なお、日曜日・祝日は 100% 増の超過料金で、スタジオ勤務は禁止される [Ⅱ41 条・Ⅱ42 条]。
- ・ 休憩については、6 時間連続勤務後に 30 分の強制休憩が設定されている [Ⅱ28 条]。
- ・ 週休 48 時間を原則とする [Ⅰ23 条]。ただし、上記の条件下で 24 時間に短縮可とされる [Ⅱ26 条など]。

図表 67 撮影日のイメージ（フランス／スタッフ）



③その他の規定

- ・ 準備期間・ポストプロ期間は、衣裳デザイナー、制作マネージャー、美術デザイナー、撮影監督などは、当事者間の合意により日数換算で従事可能である。ただし、時間外労働の割り増し手当が支払されない〔Ⅱ31条〕。
- ・ 日雇い労働（応援）について、時給は最低賃金の水準より 25%増が適用される。また、最低保証時給は 7 時間以上とされ、7 時間を超える場合は 50%増の超過料金が支払われる〔Ⅱ34条〕。

（２）フランス（【参考】キャストの場合）

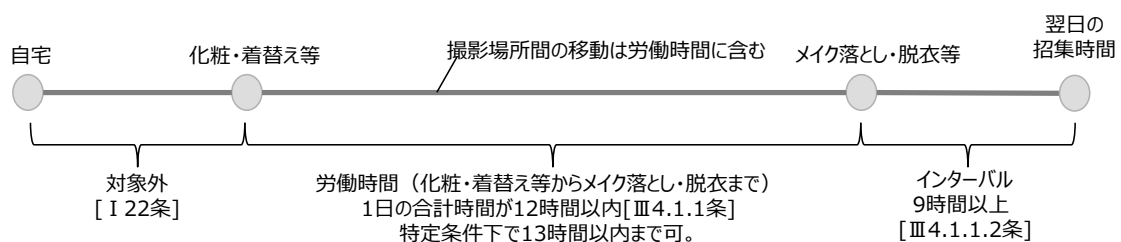
①確認資料

「2012 年 1 月 19 日の映画制作に関する全国労働協約」の第Ⅲ編ではキャストに関する規定が設けられており、参考資料としてこれも整理した。

②労働時間に関する特徴的な規定

- ・ 実際の労働時間、化粧、着替え、髪型、化粧を落とす時間、脱衣する時間、食事や休憩のための休憩時間を含む幅は、**12 時間を超えることはできない**。ただし、予期せぬ出来事による遅延、現在のシーンの終了（撮影中のシーンの撮り終わりまで）、設備・人材・装飾品による制限、特別に時間がかかるもの（メイク、着替え、上方、脱衣、メイク落とし）の場合、**13 時間まで延長される可能性**がある〔Ⅲ4.1.1 条〕。
- ・ **食事休憩は 1 時間**。ランチは午前 11 時 - 午後 2 時 30 分、ディナーは午後 7 時 - 午後 9 時 30 分の間に設定される〔Ⅲ4.1.2 条〕。
- ・ **原則週 5 日の勤務**。ただし、イル・ド・フランス地域外の場合は最大 3 週間、海外撮影の場合は最大 6 週間を上限に週 6 日勤務可能とされている。なお、イル・ド・フランス地域は代休を条件に週 6 勤務可能と規定される〔Ⅲ4.2 条〕
- ・ 撮影場所までの移動距離が 50km を超える場合、あるいは公共交通機関で 3 時間未満としない場合には、**現地宿泊施設と食事を提供する義務がある**〔Ⅲ5.3 条〕。

図表 68 撮影日のイメージ（フランス／キャスト）



(3) イギリス

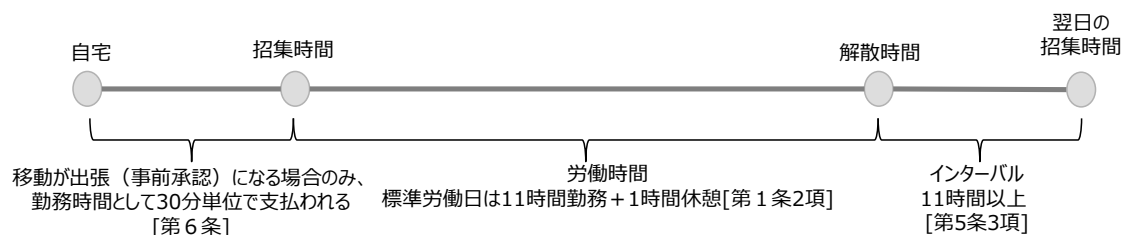
① 確認資料

イギリスでは、「主要な映画作品に関する規約(Terms Applicable to Major Motion Pictures)」(2021 年 4 月改定)に基づいて労働条件などが規定されている。上映を目的とした長編映画、又は定額制ビデオオンデマンドでの配信を目的とした作品で、製作予算が 3000 万ポンド以上のものが対象となる。

② 労働時間に関する特徴的な規定

- ・ 標準的な 1 日あたり労働時間は **11 時間+昼食休憩 1 時間** (ただし電気工は昼食を含み 10 時間) と規定される [第 1 条 2 項]。
- ・ 撮影クルーの勤務形態は、プロデューサーの裁量で、①標準労働日 (上記)、②連続勤務日 (正式な昼休憩なしで 10 時間撮影)、③準連続勤務日 (10 時間撮影+30 分昼休憩 ※例外的取扱) のいずれかを選択可とされる [第 2 条 3 項]。
- ・ 撮影延長による時間外労働は 2 倍の時給、撮影延長以外の時間外労働 (事前準備及片付け作業はここに含む) は 1.5 倍の時給が支払われる [第 3 条]。
- ・ 6 日目勤務は実働時間に対して 1.5 倍の時給、7 日目勤務は実働時間に対して 2 倍の時給が支払われる [第 4 条]。
- ・ 午前 5 時前に召集があった場合、5 時までは 1.5 倍の時給、5 時以降の呼び出しは通常の労働日の取扱となる [第 5 条 1 項]。夜間勤務とは、午前 0 時を過ぎて継続する勤務あるいは午前 0～3 時の呼び出しを指し、1 晩につき 20 ポンド (夜間勤務手当) を受け取る [第 5 条 2 項]。
- ・ インターバルは 11 時間以上とする。この間仕事が発生する場合、1.5 倍の時給が支払われる [第 5 条 3 項]。
- ・ 休憩 (1 時間) は召集後 6 時間以内に開始する。休憩時間の短縮は時間外労働手当によるペナルティが発生する [第 5 条 4 項]。

図表 69 撮影日のイメージ (イギリス)



③その他の規定

- ・ ポスプロスタッフは、撮影クルー以外のスタッフと同様の条件が適用される。ただし、勤務時間のカウントは個人が業務を開始する時間とし、部門の招集時間とも必ずしも一致しない [第2条2項]。
- ・ 日雇い労働（応援）は、日当を11で割ったものを時給とし、時間外労働については上記と同様に計算される [第3条]。

（４）アメリカ

①確認資料

アメリカでは、「IATSE 基本合意(IATSE-Basic-Agreement)」(2024年8月4日発効)において、西海岸スタジオ支部を網羅する労働者を対象とした労働条件などが規定されている。ただし、個別に締結される地域（or 職種）別協定の内容を包括的に更新するものであり、詳細については個別協約を確認する必要がある（様々な個別規定、例外規定がある）が、現時点では会員にのみ公開されていると思われる。

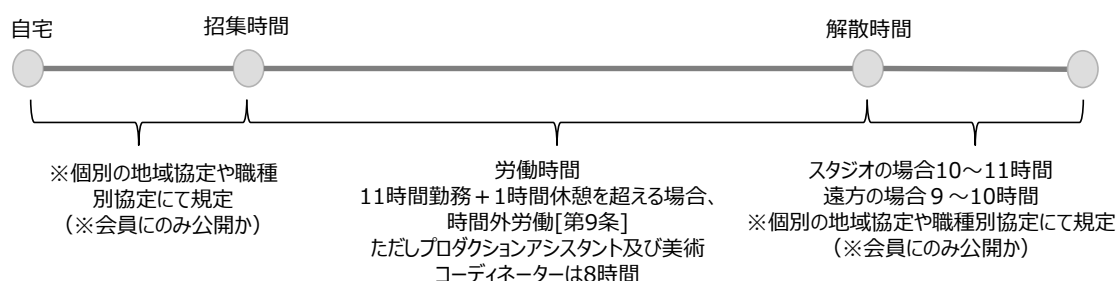
②労働時間に関する特徴的な規定

- ・ 多くの職種で1日8時間経過後（あるいは週40時間経過後）に1.5倍の時間給であり、12時間以降の労働については、以下の通り割増賃金が設定されている。
 - 【スタジオ内の場合】（通常）12時間（食事時間を含む。以降同様。）以上の勤務時間は、2倍の時給。15時間以上は3倍の時給。／（6日目）12時間以上の勤務時間は、3倍の時給。15時間以上は4.5倍の時給。／（7日目あるいは休日）12時間以上の勤務時間は、4倍の時給。15時間以上は6倍の時給。[第9条a項]
 - 【スタジオ外一定範囲まで】（通常）14時間以上の勤務時間は、2倍の時給。15時間以上は3倍の時給。／（6日目）14時間以上の勤務時間は、3倍の時給。15時間以上は4.5倍の時給。／（7日目あるいは休日）14時間以上の勤務時間は、4倍の時給。15時間以上は6倍の時給。[第9条a]
 - プロダクションアシスタント及び美術部コーディネーターは、時給制での雇用となる。1日8時間以上の勤務時間は1.5倍、12時間以上は2倍、15時間以上は3倍の時給である [第9条f]。
- ・ スタジオ近辺で14時間以上勤務する必要がある場合、プロデューサーの判断で宿舍あるいは送迎を提供する [第6条]。
- ・ 食事時間（休憩時間）基本的には1時間であり、勤務開始から6時間以内に取りなければならない。30分以内の侵害は30分の時間外労働とみなす。30分以上の侵害は、6

分ごとに按分計算し時給を支払う〔第5条〕。

- ・ インターバルは、職種によっても異なるが、スタジオの場合 10～11 時間、遠方の場合 9～10 時間で設定されている。
- ・ ロケバスで片道 1 時間以上の移動となった場合、1 時間経過後は、1 時間あたり 25 セントを追加支給される。また、自家用車での移動を行う場合は 1 マイル当たりの加算が設定されている。
- ・ 移動日について、4 時間分の定額時給あるいは実際の移動時間の時給の高い方が支給される（最大 8 時間分）〔第 12 条〕。

図表 70 撮影日のイメージ（アメリカ）



③その他の規定

- ・ オンコールのスタッフ（応援スタッフと思われる）がプロデューサーの指示のもと 7 日目の勤務を行った場合、週給の 5 分の 1 の 2 倍の賃金を受け取る〔第 10 条〕。

（5）韓国

①確認資料

韓国では、「映画産業労使団体協約」及び「映画産業標準勤労契約書」に基づいて労働条件などが規定されている。

②労働時間に関する特徴的な規定

- ・ 映画産業労使団体協約に従い法定基準勤務時間を延長し、1 日の勤務時間は 12 時間とする〔第 5 条①〕。
- ・ 次の項目は勤務時間とみなす〔第 5 条①〕
 - 1) 通常の出退勤時間（片道 1 時間、京畿道圏域）でない遠距離ロケーションによる移動時間
 - 2) 撮影のための準備、整理、待機、移動時間等、個労使間で協議し承認した時間

3) 甲の指揮下で乙が勤労を提供した時間など

- ・ 勤労時間が4時間の場合は30分以上、8時間の場合は1時間以上の休憩時間を与えなければならない [第5条②]。
- ・ 1日あたり8時間を超過する場合は1.5倍の時給、12時間経過後に2倍の時給となる [第6条②]。
- ・ 1週間の所定勤労日を皆勤すれば1日の有給休日を付与する [第8条①]。
- ・ 特にインターバルに関する規定はない。

図表 71 撮影日のイメージ (韓国)



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 次長
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
太田 喜久男	協同組合日本映画・テレビ美術監督協会 理事
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
小畑 良治	日活株式会社 取締役 兼 一般社団法人日本映画制作適正化機構 監事
木次谷 良助	東映株式会社 執行役員 東京撮影所所長
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 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 顧問・ゼネラルプロデューサー
枘井 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