

経済産業省委託事業（令和 3 年度コンテンツ海外展開促進事業）

映画制作現場の適正化に関する調査 報告書

令和 4 年 6 月

目次

第1章 はじめに

1. 背景・目的	1
2. 検討経緯	1
3. 調査内容	2
4. 検討体制	3
5. 調査スケジュール	3

第2章 議論の経緯

1. 認定制度検証委員会	4
2. スタッフセンター設立のための検討委員会	10

第3章 合意事項

1. 認定制度検証委員会	15
2. スタッフセンター設立のための検討委員会	21

第4章 アンケート結果詳細

1. アンケート調査の結果	24
---------------------	----

委員名簿	37
------------	----

第1章 はじめに

1. 背景・目的

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

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

これを受け、令和2年度においては、これら具体的な取組の方向性のうち、人材育成等を含む制作現場の適正化について検討を行い、製作から流通まで映画産業のすべての関係者が参画する取組として、映画制作現場の適正化の定義及び基準項目並びに映像制作適正化機関（仮称）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、認定制度効果検証を踏まえ、来年度（令和4年度）に実施する認定制度の現場実証に向けた運用面の在り方を検討するため、「認定制度検証委員会」を設置し、映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）に基づき、認定制度を導入した場合のコスト評価を行うとともに、効果検証作品に関わった映画製作者（製作委員会等）、制作会社、フリーランスに対し、認定制度を導入した場合の効果、課題、問題点等並びにスタッフセンター設立に当たっての機能面の要望等（フリーランスのみ）について、アンケート及び一部ヒアリングを実施した。

- ①効果検証作品：3作品（映連・日映協等から協力）
- ②映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）に基づき、認定制度を導入した場合のコスト評価
- ③効果検証作品に関わった映画製作者（製作委員会等）、制作会社、フリーランスに対し、認定制度を導入した場合の効果、課題、問題点等並びにスタッフセンター設立に当たっての機能面の要望等（フリーランスのみ）について、アンケート及び一部ヒアリングを実施。

2. 検討経緯

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

- ①作品認定制度の実証
- ②ヒアリング調査
- ③アンケート調査
- ④作品認定制度導入に関する調査

①の調査では、令和2年度事業でまとめられた映画制作現場の適正化の定義及び基準項目並びに作品認定制度のスキームに基づき、映画制作現場の適正なルール及び作品認定制度の運用ルールを実証用として策定し、実際の映画撮影現場（3作品）で当該ルールに基づき実証する。

②の調査では、実証した撮影現場において参加したフリーランス（10名程度）を選定し、作品認定制度導入に対するヒアリングを実施する。ヒアリングに関しては、受託事業者がヒアリングメモを作成、取りまとめ作業等を行う。

③の調査では、実証した撮影現場において関わったフリーランス（400名程度）に対して、作品認定制度導入に関するアンケート調査を実施し、取りまとめ作業等を行う。回答はオンラインで行うようWEBサイトを作成し、回収業務を行う。撮影現場での周知・配布については映画関連団体と連携して行う。

④の調査では、有識者（10名程度）から構成される検討委員会を3回程度開催し、①作品認定制度の実証、②ヒアリング調査、③アンケート調査の結果を踏まえ、作品認定制度の運用面での改善点、出資者（製作委員会など）及び制作会社の制作体制の在り方を検討するとともに制作会社及びフリーランスに対する作品認定制度導入による効果の検証を行う。なお、②ヒアリング調査については、個人の特定につながる可能性があるため、本報告書では割愛した。

3. 調査内容

本調査では、以下の2つの観点から調査を行った。

(1)映画制作現場に関わる人材等に対する実態調査

映画制作現場に関わる人材等に対する実態調査では、映画業界の実態についてヒアリング調査・意見交換を行った。収集した意見はとりまとめ、後述する委員会の論点として整理して報告した。

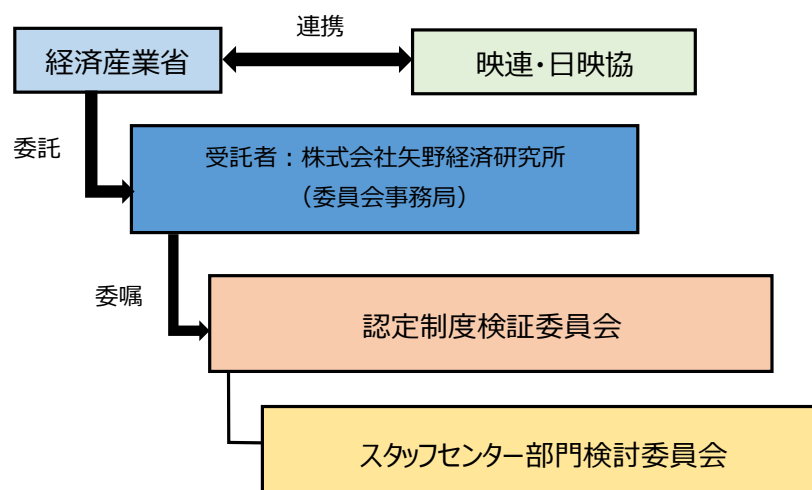
(2)映画制作現場の適正化に向けての調査

映画制作現場の適正化に向けての調査では、適正化に向けたガイドライン案及び協定案の策定、作品認定制度の実現に向けた検討を行う認定制度検証委員会を設置するとともに、スタッフセンター機能の検討を行うスタッフセンター部門検討委員会を設置し、詳細を検討した。

4. 検討体制

3. (2) で整理したとおり、検討体制は以下の通りとなっている。

【検討体制】



5. 調査スケジュール

認定制度検証委員会およびスタッフセンター部門検討委員会を以下のスケジュールで実施した。

【スケジュール】	
認定制度検証委員会 (全2回)	第1回：2022年2月28日
	第2回：2022年3月16日
スタッフセンター部門検討委員会 (全3回)	第1回：2021年11月29日
	第2回：2022年2月21日
	第3回：2022年3月23日

第 2 章 議論の経緯

1. 認定制度検証委員会（全 2 回）

（1）第 1 回認定制度検証委員会概要

第 1 回委員会では、本委員会の趣旨を説明するとともに、令和 3 年度に実施した効果検証作品 3 作品を用いた認定制度効果検証の結果を報告した。加えて、来年度の実証事業についても説明を行い、今後の実証事業に向けた意見を本年度の検証結果を踏まえて委員から頂戴した。

【議事】

- （1）本検討会の趣旨について
- （2）来年度の実証事業の進め方
- （3）コスト検証の結果
- （4）意見交換

【主な意見】

■作業・撮影時間「13 時間」、勤怠管理について

- 13 時間の概念は「現場にいた時間」とはなるが、移動時間や現場以外（事務所等）での業務時間はどうか。13 時間の概念のものさしを当てれば当てるほど矛盾が生じてしまう印象がある。
- みなし制度等の撮影時間管理が必要となると感じる。例えば、13 時間の内訳として準備 1 時間、撮影 12 時間、撤収 1 時間など。特にスタッフの拘束時間は、監督の演出時間で伸び縮みするため、監督に枷をはめないと実現不可能である。そのことから、監督の演出時間（最大 11 時間）という誰にとっても分かりやすい指標をあてることで、全スタッフが理解・対応しやすくなり、時間が守れたか否かというのも分かりやすくなる。
- さらなる検討事項として、時間を超えてしまった場合を想定した際のルール作りや対応方法を考えておくべき。
- 仮にみなし時間を適用し、撮影にあてられる時間を 11 時間と定義し、11 時間という撮影時間を全スタッフが理解していれば、長期・短期ともに見通しが立ちやすく、事前に予定やパートによっては人員のシフトを組むことも可能になるのではと考える。
- スタッフを守るための 13 時間というならば、監督の稼働時間を仮に 11 時間と定義すれば、スタッフは明確に行動できるのではと感じる。
- 1 日に 11 時間とするのではなく週単位（55 時間）で調整する考えもある。撮影のパートごとに理解をし、現場の時間軸に 11 時間というものさしを付けることが最善ではと考える。
- 「13 時間」の開始時間から終了時間はどこからどこなのか問題だと感じる。週の切り方に疑問はあるものの、フレキシブルさを考慮すると週単位で就業時間を管理する考えや、みなし時間（前後 1 時間、撮影 11 時間）の考え方にも同意をする。

- 監督やスタッフ含めすべての関係者が 13 時間を守るように投げかけていかなければならないと感じる。
- スケジュールの凸凹を調整できるため、一週間単位での勤怠管理の考え方は同意できる。
- 勤怠管理について、簡単に行えるようデジタル化を進めるべきと考える。
- 今回の時間ルールを明示することで、これまで曖昧だった監督、製作者と制作プロダクションの関係に何らかのルール決めが必要となってくる。
- 13 時間という撮影時間を徹底するためにも、シフト制の導入や人員増などのパートごとに時間を守る手段、スケジュールを守るための管理を行わなければならないと感じる。
- 13 時間（みなし時間含む）の在り方について、委員の了解事項として、週換算での撮影体制の検討、スタッフのスケジュールの認識のため撮影時間として 11 時間（例：監督に受け渡す時間）の設定を行うことが挙げられた。11 時間の考え方としては、撮影開始から終了まで（準備時間はみなし時間）となる。勤怠については、作業・撮影時間を決めることで、パート長を中心に管理することがベストではあるが、検証の中で見直しを図ることも必要である。
- 一度ルールを決めて検証を行うべきであるが、移動時間についてはルールとして組み込むのは難しい側面がある。しかし、現場時間が分かれば（撮影時間 11 時間等）スケジュール組み等が明確化できると考える。パートごとに作業内容や業務時間は異なるため、人にものさしを当てるのではなく、現場に当てるべきと感じる。
- 移動時間については、一般論として労働としてみなしていないが、コンプライアンスの観点から建付けを行うべきである。だが、映画制作現場は法的な拘束がないフリーランスを前提としている。移動日は移動にかかる時間が大きいと、完全休養日からは外すべきと考える。移動時間に関する議論はデリケートなものとなるので今後も検討を重ねる。

■「契約書」、「予算」について

- 請負金額を決めて完成保証する作品制作方式において、今回設ける新たな時間管理も含めた、監督の演出内容に伴う予算管理リスクを制作プロダクションだけが負うのは大変困難となる。
- 議論のひとつとして、プロダクションの報酬面の最低ラインを決めるべきであり、利益を確保した上でルールを守ることが重要と考える。
- 検証において 2 つの問題が生じており、1 点目としてオーバーした部分（制作現場でのスケジュールなど）を加味した際のどのくらい制作費がかかるのかという問題、2 点目はコストアップに伴う制作プロダクション、制作費、製作出資者のそれぞれの問題が発生している。
- 今後は映連だけでなく製作委員会の幹事会社となりうるテレビ局などにも呼びかけ、予算づくりの考え方を理解してもらい、適正な予算を集めることがポイントとなると感じる。
- 検証通りの作品づくりを行うのであれば契約面（報酬等含め）を納得いく形で締結すべき。理想としては、コストマークアップ方式の採用を検討するための検証にしてほしい。

■ 来年度の実証事業について

- 事前審査申請のリードタイムが短いと感じる（クランクイン前の 5 営業日前）。実証実験において、時間管理や契約メインとなっており、予算の増減等の検証はないように思える。本議論で予算に焦点があがることも多かったため、予算についての検証を行うのか否かも今後議論していくべき。
- 申請と審査の関係において、申請時点は詳細な確定データが揃わないため申請は届出のように簡潔に行い、詳細な書類は事後に提出する流れが望ましい。
- 策定したガイドラインを守るための手段について議論を重ねていくべきと感じる。
- 映画業界のために今回の検証は行うべきではあるが、同時並行として売上や利益を確保するための方法も検討すべきだと感じる。また、移動日は休みなのかどうか。事前審査で通過したものの変更は可能なのか、関連業界のスタッフ募集との兼ね合いなど議論する点は多々あると感じる。
- プロダクションの機能がケースによってすみ分けられるようになっており、またフィーは業務に対しての見返りとして支払われているため、プロダクションの業務（進捗等）が見えづらい部分もあり、発注側はそれらの状況を整理しなければならない。検証において、まずスタートをきることが重要と考える。問題が生じるのを覚悟の上で検証をスタートすべきであり、不安要素を取り除いてからスタートしようという議論はするべきではないと感じる。
- 実証作品のためにも、ガイドライン内の「制作会社-フリーランスの取引」「制作現場のルール」を早急に確定すべき。また、効果検証のフローについても同様である。

（２）第２回認定制度検証委員会概要

第２回委員会では、前回の意見を踏まえ改めて来年度の実証事業の進め方の説明を行った。また、令和３年度に作品認定制度効果検証の対象となった３作品のスタッフを対象にアンケート調査並びにアンケート調査に回答したスタッフのうち希望者についてヒアリング調査を行った結果報告を実施した。前回議論にもなった実証事業用の作業・撮影時間（１３時間／日以内）の基本的考え方は、準備・撤収、休憩・食事を含んだ１日１３時間としている。試験的に把握するスタッフの稼働時間は、実際の「開始時間」から「終了時間」までとなる。実証事業におけるプロダクション時の作業・撮影時間（１３時間／日以内）は、撮影前準備（みなし時間１時間）＋撮影時間（１１時間）＋撮影終了後の撤収・準備（みなし１時間）となるようにスケジュールを組むこととしている。実証事業における「１３時間」の考え方については了承を得ている。

【議事】

- （１）来年度の実証事業の進め方
- （２）アンケート・ヒアリング調査結果報告
- （３）意見交換

【主な意見】

■作業・撮影時間「13 時間」について

- 撮影時間は、準備時間や休憩時間は含めずに「13 時間」の枠として使わせてほしい。また、実証事業では、現状として、出資者の賛同を得ることが難しい状況となっている。どう理解してもらうのかの議論も必要であり、かつ賛同してもらうために 13 時間の考え方に弾力性があってもいいのではと感じる。また役者のスケジュールを考慮するとインターバルが取れないといった事態も想定される。インターバルの考え方には同意しているので、13 時間を守るためにも月単位での勤怠管理などの柔軟性が必要であると考えます。
- 実証事業を通じて新しい現場にしていくことが重要である。時代とともに新しい形をつくるのが適正化だと思っている。「13 時間」をはじめから出来ないではなく、「13 時間」を守るためにどうするのかといった実証作品を通じて得られたデータから試行錯誤していくことや、意識改革をしていくべきだと感じる。
- 「13 時間」という枠を決めることで制作費が高騰することで出資者がいなくなってしまうのではないかといった点が懸念される。費用面で製作者と制作会社の議論は必要となる。13 時間の枠の中の弾力性がある程度必要なのではないかと感じる。
- 「13 時間」の内訳として準備や撤収込みでの 13 時間を自由に使いたいというのならまだ理解はできるが、13 時間すべてを撮影にかけてしまうとインターバル等にも影響を及ぼしてしまう。
- 俳優スケジュールなどを組みにした上で 13 時間の在り方に疑問点が生じてしまうのは仕方がない。だが、ガイドラインで策定した 13 時間の在り方は変更せずに行うべきである。実証事業を行った上で生じた問題等を議論していくことが重要である。
- 来年度の実証事業においては策定されたガイドラインに沿った作業・撮影時間で行い、問題が生じれば再び議論を行いながら決定していくべきと考える。アンケートの結果を見ても、基準を設けるべきという回答が多い。そのことから、長い目で見た時に今回の内容がメジャーとなることでスケジュールリングの方法等も変化が生まれると思っている。実際にガイドラインに沿って行い、結果を踏まえて改善していくことが重要である。

■来年度の検討すべき課題や意見など

- 映画製作者、制作会社、スタッフセンターの三者でガイドラインに関する議論の場をつくるべきと考える。予算やスケジュールの問題などは製作者と制作会社間で、13 時間問題やハラスメント等の問題は制作会社とスタッフセンター間で、それぞれの問題を 1 年かけて解消していくために議論の場が必要。特に作業・撮影 13 時間は制作会社で管理できる部分もあるが、13 時間の順守やハラスメント等はスタッフセンター側で啓蒙や意識付けしてもらわなければ対応出来ない部分がある。3 者の間でそれぞれの役割を分担し、互いが協力していかなければならない。
- 監督やメインスタッフにもガイドライン内容を周知してもらうと同時に、アンケート・ヒアリング結果を製作委員会に提示し意識改革を行うことも重要。映画製作者、制作会社、スタッフセンターの三者が協力体制を取ることが鍵になると感じる。

- 費用面での課題もクリアしてくべきだと思うため、来年度は費用面の課題も論点とし実証事業を進めてほしい。
- 予算の上昇が伴う実証事業であったはずだが浸透していない。議論の場を、出資決定権を持つ者まで行うべきである。浸透させていくためにはどうすればいいのかという点も重要である。
- ガイドラインの順守する趣旨、プロダクションや製作委員会へ理解をしてもらうための働きかけを行っていくべき。
- 新しい文化を浸透するために働きかけがまだまだ弱いと感じる。また、前回のコスト検証を踏まえて社内でも議論した結果、何かを削らなければならない点があり、今後の議論にもなっていくだろう。
- 時間の問題だけでなく、契約書の予算についても映画製作者と制作会社との話し合いは行うべきである。
- 制作委託の契約書とスタッフの業務委託の契約書を作成したらどうか。ガイドラインに沿った契約書を作成することが重要と考える。契約書の文言等をどうしていくかなどの議論をしてほしい。現在の契約書では、曖昧な部分もあるため、その範囲を狭めていかなければならないと感じる。
- スタッフセンターが設立された場合は、映連、日映協、スタッフセンターが合意して協約を結ぶと理解している。スタッフの契約書は1つの雛形を作成し、それを基に各社に対応してもらうイメージである。
- ガイドラインに当てはめた契約を結ぶ際の課題は多々ある。撮影を例にすると、台本はいつあがるのか、予算決めはいつなのか、準備期間を前倒した際の製作側のギャラはどうなのかなどの問題が発生し、撮影だけでないところで課題が生じてくる。このような想定されることも契約書に盛り込んでいくべきではと感じる。
- 映画業界では契約書関連も含め不透明な部分が多かった。透明化することや意識改革をしていくことが改めて重要であると考えます。
- 意識改革をどう実行していくのか。外部に対するアピールはどうやって行うのか。スタッフセンターの設立は、スタッフに対して啓蒙が行える良い機会であると捉えている。
- 実証事業の評価方法について、適正かどうかの判断基準がまだ不透明であると感じる。適正化の枠の範囲のルール化をすべき。適正化作品のメリット・デメリットをどうするのか等議論をすべきだと感じる。
- 契約書について、ガイドラインに則した雛形を策定すべきであり、すべて一緒にしなくてもいいのではないかと。
- 時間管理の責任範囲を分けてほしい。作業・撮影時間である13時間外の業務時間の管理を実証事業で行ってほしい。プロダクションでは13時間は管理できるが、バックヤードの仕事までは管理出来ないのが現状である。そのため、チーフやパート長などが勤怠記録・管理を行うべきである。
- 適切なスケジューリングや予算組み、スタッフのスキルアップなど工夫や能力の向上をしていかなければならない点もあると感じている。アンケート結果を見ても「健康」というキーワードが目立ち、改

めてスタッフが健康な状態で撮影に臨めることがベストだと感じた。実証事業の結果として、成功例が取り上げられたらと思っている。

- 安全管理とハラスメント対応については映画の制作費の中で行うのか。実際にどのように対応していくのか、指導するのかなど教えてほしい。また、実際にハラスメントが発生した際の窓口はどうするのかなど課題が挙げられる。
- ハラスメントが起きた時には、実証事業の審査部門が把握していなければならない。そのため、スタッフセンターのハラスメント対応窓口を設立し、審査部門が密に連携する必要がある。
- 実証事業のペナルティとインセンティブの具体性を少しでも明確化していきたい。

2. スタッフセンター設立のための検討委員会（全3回）

（1）第1回スタッフセンターのための検討委員会

第1回委員会では、映画の現場が作れなくなるという危機感からフリーのスタッフの声の上げ場所を設けるためにスタッフセンターの設立を立ち上げたい旨を説明した。その他、スタッフセンターの事業内容として構想案の説明や設立にあたる手続きや準備状況の確認を行った。スタッフセンターの理事長として、事務局より日本映画撮影監督協会の浜田氏を推薦し、本検討委員会により承認を得た。

【議事】

- （1）スタッフセンター設立趣旨
- （2）スタッフセンター設立構想案
- （3）スタッフセンター設立のための手続き・準備状況
- （4）理事長の選任について

【主な意見】

■スタッフセンター設立趣旨および設立構想案についての質問・意見

- スタッフセンター検討委員会のメンバーに、映連と日映協を入れずに進めるのは問題ではないか。
- 映画適正化委員会とスタッフセンター設立は、車輪の両輪のようなものでどちらか一方だけでは進まないのではないか。
- 作品認定制度の導入によって制作費のアップは必須であるが、それをどこが補償するかなど、映連や製作プロダクションからの回答はなく具体的に決まっていない状況。こうした状況ではスタッフセンターサイドからの働きかけが必要なのではないか。
- スタッフセンターが先行して形を作ったほうが、映画適正化委員会を動かしやすい。予算については、映連や日映協から出ないのであれば映画館に募金箱を設置して10円の寄付を募れば膨大な金額が集まるのではないか。その他、クラウドファンディングなどの方法も検討できる。このようにスタッフセンターのメンバーがもっと資金集めのアイデアを出すくらいの勢いで進めたほうが、適正化委員会も動いてくれるのではないか。
- フリースタッフに参加してもらうためには趣意書が重要になるため、シナリオ作家協会の協力が必要である。
- 目に見えるメリットがないと参加してもらえない。
- 業務環境を改善するには、極端に言えば、適正化マークの認定を受けていない作品は「映画館で上映できない」「日本アカデミー賞にはエントリーされない」「文化庁の助成は受けられない」などのルール作りが必要。
- 映画業界の業務環境について一般的な会社に勤めている人は客観的にどう思っているか。
- 13時間業務については、法的な問題もあるので、民間の制作会社だけではなく、国の後押し、協力も必要なのではないか。そのため映連なりに物申せるような体制にすべき。
- あくまで国からのメスが入らないようにするための、映画業界としての自主的な取り組みであるべき

- 映画業界は、映画会社の社員がフリースタッフも含めたところで時間など意識してくれていた時代が昔はあったが、今はそのようなことは無くなった。スタッフセンターの存在により必ず契約書を結ばなければならないという強制力が働けば、スタッフの安全と生活を守ることができる。
- スタッフセンターの会員は、フリーランスが対象であるが、例えば、フリーランスが集まって出来た会社組織（実態はフリーランスの集まり。互助会のイメージ）は、どう判断するのか。
- プロとアマの基準がないので、素人が撮影現場に入ることもあるため人材のレベルの基準を設けるべきではないか。
- 脚本は、映画が完成しなかった場合の未払いが非常に多い。実際、裁判なども現在進行形で行われており、契約書締結の徹底が出来ていない。このような問題があるため、配布資料のガイドラインにある、④契約書面、⑤スケジュール、⑥安全管理、⑦ハラスメントは脚本パートにとっても有難く、参画する意義がある。
- スタッフセンターの人数は 2,000 人以上の規模になることが望ましい。例えば、1 つの作品にスタッフセンターが 5 人いる場合には、制作サイドが 1 人 5,000 円を負担するなどで予算を作る方法などが考えられる。人数が多くなればなるほどフリーランスが発言権を得られるメリットがある。
- 制作会社側としては、スタッフの業務時間の把握をどうすべきか問題になっているため、スタッフセンターが業務時間を把握するのであれば歓迎される。例えば、スタッフセンターから就業アプリを提案するなど、適正化委員会に働きかけができれば望ましい。

■ スタッフセンター設立のための手続き・準備状況についての質問・意見

- 映画に知見のある弁護士を入れたほうが良い。

(2) 第 2 回スタッフセンターのための検討委員会

第 2 回委員会では、スタッフセンターの設立目的の明確化、設立に伴う設立趣意書案と定款案を委員に向け共有を行った。スタッフセンター設立に向けた本来のスケジュールとしては、令和 4 年 4 月 1 日より任意団体としてスタートし、約 1 年後に一般社団法人を設立する予定となっており、1 年間は準備室扱いとなる予定であった。本委員会時点でも、一般社団法人を設立できる書類等の準備は出来ているものの、予算や人員など不透明な部分も多く、準備期間を設けた任意団体としてスタートし、問題が解決してから一般社団法人化を検討している。だが議論の中で、早い段階での社団法人化を望む声があがり、理想としては 2022 年 4 月よりスタートする映画 4 作品を用いた実証実験と並行し、一般社団法人としてスタッフセンターを稼働するのが最適だという意見が出る。そのため、令和 4 年 4 月の一般社団法人設立を目指し、事業計画、予算案、データベースの内容等の作成等の準備を行っていく。また、スタッフセンターの名称は、映画に限定せず、映画や映像、テレビ等広義の意味で映像作品に携わるスタッフのための組織として「日本映像スタッフセンター」に決定し、委員の了解を得ている。

【議事】

- (1) スタッフセンターの目的の明確化
- (2) 設立趣意書案と定款案の確認と確定
- (3) 事務局の確立について

【主な意見】

- 設立趣意書の名称についての意見として、「作品認定制度」は必要なのか。一般社団法人化をすると、「一般社団法人作品認定スタッフセンター」になってしまう。
- 定款の検討委員会とは、社団を設立するための準備委員会という意味なのか。
- 任意団体としてスタートしてから、一般社団法人を立ち上げるのは遅いと感じる。4月から始まる実証実験の際に、実証実験のひとつとしてスタッフセンターに加入を仰ぐ啓蒙のためにも社団法人化すべきである。
- 啓蒙活動に関しては同意であり、今後は任意団体ではなく法人化に向けた動きをすべきである。
- データベースになにを求めるかは委員会等で意見を吸い上げることは可能、吸い上げた意見、具体案をまとめるのは事務局となり、事務局の構成にはやはり人件費が発生し、財源がないのが現状である。
- ランニングコストの対応等、会費の徴収方法を検討する必要がある。
- スタッフセンターと映倫の審査機能を連動させる。
- スタッフセンターの会費制を提案。次回までに検討し、費用捻出方法を考えたい。

(3)第3回スタッフセンターのための検討委員会

第3回委員会では、前回の議論を踏まえスタッフセンター法人化設立概要、また事業計画案について説明を行った。設立に関しては、委員の了承を得ており、設立に向け理事3名と監事1名が委員の中から選任された。事業計画に関しては、本委員会時点ではたたき台となっており、今後具体的に内容を詰めていく必要がある。議論では、事業内容案の中から「3. フリーランスとプロダクション間の契約管理」を最優先に内容を固めていく方向性となった。その他、事業ごとにワーキングチームを作り議論をしていくなど実証事業と並行しながら早い段階での本格稼働を目指す。まずは令和4年度の実証事業と並行しながらスタッフセンターの啓蒙活動を中心に活動を行っていく。

【議事】

- (1) 日本映像スタッフセンター法人化について
- (2) 日本スタッフセンター事業計画（案）
- (3) 意見交換

【主な意見】

- 設立費用について、司法書士の介入はあるのか。
- 収入が生まれるタイミングはデータベースが完成し運営が始まる 23 年 4 月頃になるのか。また、23 年 4 月頃から稼働し、収益が望めるのかという不安もある。
- 予算案から人件費についての意見。法人設立から約 1 年間の準備期間は、映連等からの出向で人員を募り、スタッフセンターの土台を作るべきだと感じる。人件費を浮かすことも可能である。現金ではなく「人を貸す」という意味合いでこのような形も検討するべきではと考える。
- 理事以外のメンバーがいないことが挙げられる。資金面の不安もあり、まずは法人を設立し映連や日映協等から寄付を募り、原資にしていきたい考え。
- 事業内容がより具体化され実際に事業として動きだしたときに人員がいなかった場合どうなるのかという不安がある。
- 法人設立後、職能団体等へのスタッフセンターの告知や啓蒙はどのように行うのか。
- スタッフセンターの会員を募集するにあたり、実証事業と並行しながら啓蒙活動していく中で、スタッフセンターのホームページや紙媒体の案内書等が必要だと感じる。
- 予算案から「宣伝費」のような項目が定められていない。どのように費用を捻出するのか、どのように啓蒙活動をしていくのかの議論も必要。
- 事業内容がまだ具体性がない中で、どのタイミングで告知をしていくのか。また、実証事業の参加スタッフは全員登録をしてほしいという前提がある中で、現段階でどこまで説明できるのかという問題がある。説明ができなければスタッフに不信感を持たれてしまう恐れがある。
- 契約書の内容を具体的に詰めてほしい。そのことでスタッフセンターへ加入するメリットを提示できるのでは感じる。また、ギャランティーを明確化すべき。例の一つとしては予算に対してこのくらいのギャランティーといったルールのようなものを設けてもよいのではないか。ギャランティーを明確化することでフリーランスが契約の際に生活イメージもしやすいと考える。
- 契約書に関しては、制作プロダクションとスタッフ間の契約書は映連・日映協と内容を詰めていく必要がある。
- 現在の契約書内容で撮影がいつインするのかといった部分も曖昧だと感じる。
- 契約書内容等の検討を議論するワーキングチームを作るべき。
- スタッフセンターの大枠は合意している。まずは事業内容の中でなにを優先して詰めていくのかという「優先順位」をつけて取り組むべきだと感じる。中でも「3、フリーランスとプロダクション間の契約管理」を最優先に取り組むべきだと感じる。理由としては、契約書が確定していなければ会員を募集したところに入ってもらえないためである。例ではあるが、「契約書を作るため」、「登録制度を確定するため」に映連から人手を借りるなど、スタッフセンターのやるべきことの優先順位の中で、なにをしなければならないのか、どのような人材が必要なのかといった目的に沿った行動をしていくべきだと思っている。
- 東京だけでなく京都にどう告知するのかといった問題もあるので、撮影所にどう告知するのかといったことも議論していく必要である。

- スタッフセンターに加入し能動的に会費を払うことで自覚をもってほしいと感じる。自分の身を守るという意味でも加入を促したい。
- もっとスタッフセンターに加入した際のインセンティブやメリットを広めていかなければならない。
- スタッフがスタッフセンターに加入した場合に協会はどうか、なくなってしまう恐れがある。加入の際に何かしらの規制をしてほしいと感じる。
- 職能団体として技術の構築や伝達はスタッフセンターではできない。そのできない部分が職能団体としてできることとし、スタッフセンターと並行して運営できるのではと思っている。
- スタッフセンターを設立することで、これまで金銭面で協会に加入が出来なかった層や若い世代などを取り入れることが可能となる。連携することで協会への加入を促進できる等のメリットもあると感じる。
- 若いスタッフが映画業界に入ってきていないのが大きな問題。契約書の不透明さや時間が守られていない、口約束な部分が多いなどが問題となっている。スタッフセンターに入れば必ず契約書を締結が行えるようにすべき。
- スタッフセンターとの在り方や関係性を各職能団体は議論すべきだと感じる。
- ガイドラインがあり団体協約を結んだスタッフセンターがプロダクションや職能団体等へ交渉能力のある組織となり、様々なサービスを提供することが理想だと感じる。ガイドラインを通じて映画業界を変えようというのが大きな目的である。
- 事業内容がスタッフにメリットがあることは承知しているが、契約書締結等の対価として会費という費用が発生するのはどうか。
- 適正化マークの取得が必須事項とした補助金制度の取り組み等も視野にいれてもいいのではと思う。例えばスタッフセンターに登録していないスタッフの雇用が出来ない等のルールを作れば、スタッフセンターに登録してもらえるのでは。
- 会費ではなく契約時の登録料や手数料という形でスタッフから徴収すればいいのではないか。入会金や月額費は必要ないと感じる。
- プロダクションがスタッフセンターに契約時の手数料を支払うイメージ。今後はプロダクションとスタッフセンターの間で何%にしていくのかという議論が必要になる。
- スタッフセンターへスキルがない、経験が浅いスタッフや見習いが加入することは大いに考えられる。管理が難しい部分があり、スタッフの能力をどう判断していくのか問題であり、議論していく必要がある。
- スキルの検定のようなものは必須だと感じる。

第3章 合意事項

各委員会で挙げられた意見を踏まえ、以下のとおり方向性について合意した。

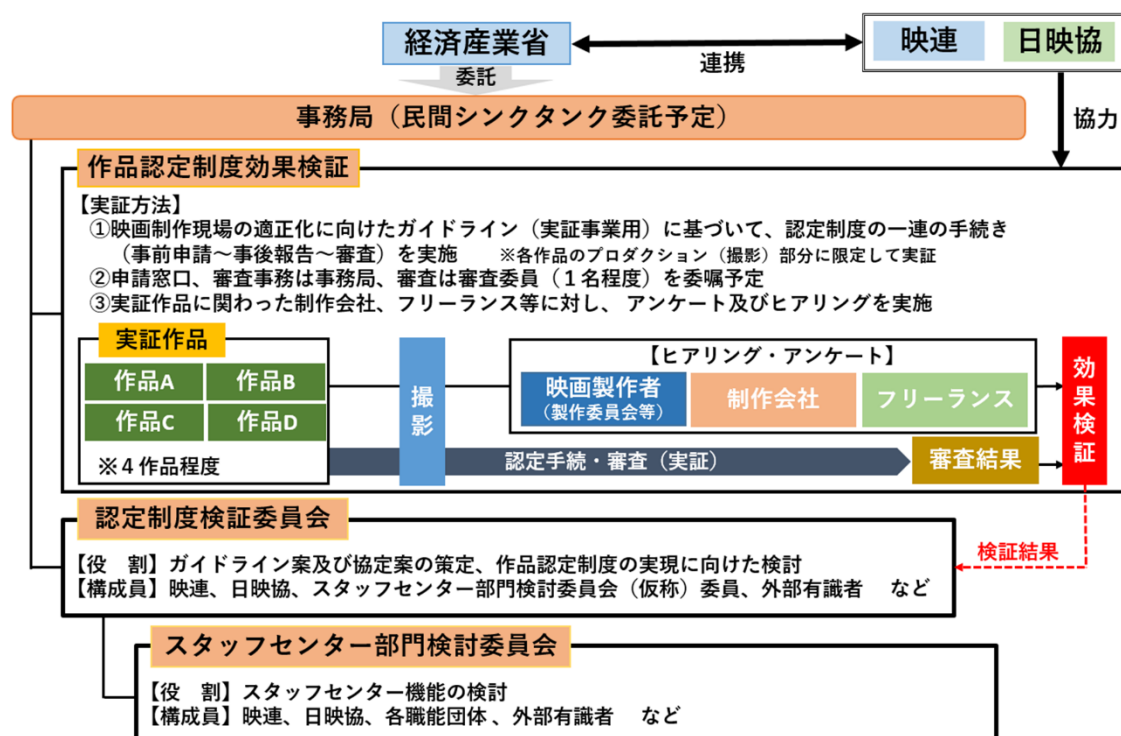
1. 認定制度検証委員会

(1) 映画制作現場の適正化に向けた作品認定制度実証事業の概要とフロー

以下の図は令和4年度の実証事業の概要となる。実証作品4作品を対象に後述する適正化に向けたガイドラインを基に効果検証を行う。検証に伴い作品認定制度の実現に向けた検討を行う検証委員会の設置ならびにスタッフセンター機能の検討を行うスタッフセンター一部門検討委員会を設置し、映画制作現場の適正化を目指す。

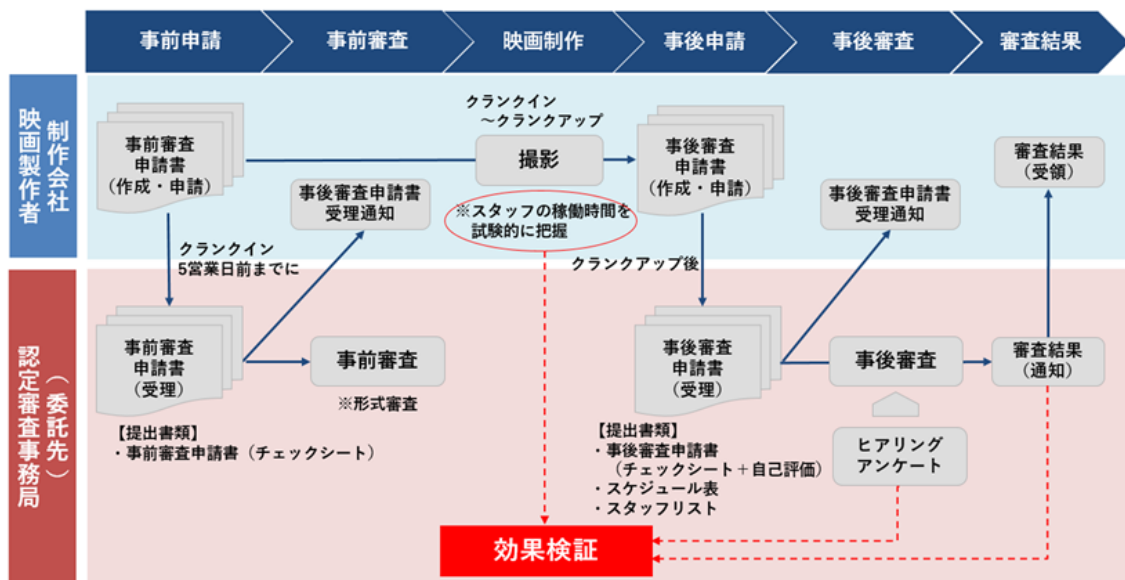
検証フローについて、作品単位で製作委員会・制作会社により事前申請および事後申請を行うものとする。スタッフ等による通報・相談は、ヒアリング・アンケートにより代替する。

【概要】



【フロー】

- 作品単位で製作委員会・制作会社により事前申請及び事後申請を行う。
- スタッフ等による通報・相談は、ヒアリング・アンケートにより代替する。



(2) 作品認定制度効果検証の手順

令和4年度に実施する効果検証の手順は以下のとおりとなる。なお、実証事業の対象者は「実証事業の協力作品に関わる映画製作者、制作会社及び撮影（プロダクション）に関わるスタッフ」となる。実証事業におけるスタッフの定義は、「雇用関係にある者及び俳優は除く」となり、主にフリーランスが対象となる。

作品認定制度効果検証の手順	
撮影開始前	【対象者への周知】 - 映画製作者及び制作会社は、実証事業の対象者となる方々に実証事業の協力作品であること、「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）」（以下、「ガイドライン」という）に基づいて実施されることをスタッフに周知する。 - 映画製作者及び制作会社は、スタッフに対し、スタッフの稼働状況を試験的に把握するため、撮影期間中の稼働状況の記録への協力を依頼する。 - また、事務局が撮影終了後に映画製作者、制作会社へのヒアリング、スタッフへのアンケート（ヒアリングは希望者のみ）を実施する旨も周知する。 【ガイドラインに基づいた取引・撮影体制の構築】 - 映画製作者及び制作会社は、ガイドラインに基づいた取引を実施し、撮影スケジュール等の体制を構築する。

	【事前審査申請書の作成・提出】 ・ 撮影開始（クランクイン）の5営業日前までに映画製作者・制作会社は、事前審査申請書を事務局に提出する。 ・ 事務局は受領後に形式的審査を実施し、「受理通知」を申請者へ送付。ただし、形式的な不備がある場合には、事務局から確認の連絡をする場合がある。
撮影の実施	【撮影を実施する】 ・ ガイドラインに基づいて策定したスケジュールに基づき、撮影を実施する。 ・ 撮影（プロダクション）に関わるスタッフの稼働状況を試験的に把握するため、各スタッフに稼働時間のシステム等への入力をお願いする。なお、稼働時間はスタッフが作業等をする期間の一部の稼働時間を試験的に把握するものであり、就業管理の観点で実施するものではない。
撮影終了後	【事後審査申請書の作成・提出】 ・ 撮影終了（クランクアップ）後、映画製作者及び制作会社は、撮影実績に基づき事後審査申請書を作成し、必要書類とともに事務局へ申請を行う。 ・ 受領後に事務局より「受理通知」を送付。ただし、形式的な不備がある場合には、事務局から確認の連絡をする場合がある。 【申請に必要な書類】 ・ 事後審査申請書（※実証事業のため、ガイドライン項目に対する自己評価を追加） ・ スケジュール表（総スケジュール及び日々スケジュールなど） ・ スタッフリスト 【実証事業検証のために提出の協力をお願いする書類】 ・ スタッフ稼働状況の記録 ・ 予算表、支出実績 ・ その他必要に応じてサンプル（契約書、スタッフ周知文など） 【実証事業に関するアンケート】 ・ 事務局において、実証事業に関わったスタッフに対し、実証事業に関するアンケートを実施する。なお、個人情報管理の観点から、スタッフへの依頼は映画製作者及び制作会社経由で実施予定としている。 【実証事業に関するヒアリング】 ・ 事務局において、実証事業に関わった映画製作者及び制作会社並びにスタッフ（希望者のみ）に対し、実証事業に関するヒアリングを実施する。 【審査結果】 ・ 事後審査申請書、提出書類、ヒアリング結果及びアンケート結果を踏まえて、審査委員会による審査を実施し、審査結果を申請者に通知する。

検証手順の内容等は「作品認定制度効果検証（手順書）」として策定し、協力いただく作品の映画制作者及び制作会社への説明用とする。手順書については、来年度の作品認定制度効果検証の審査委員として委嘱される者の意見も踏まえて策定する。

（３）映画作成現場の適正化に向けた実証事業用ガイドラインについて

実証事業においては、日本映画製作者連盟、日本映画製作者協会、各職能団体で 2021 年 7 月に策定された「映画制作現場の適正化に向けたガイドライン（実証事業用）」を認定基準とみなして適用する。

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

【制作会社－フリーランスの取引】	
契約書・発注書	・ 全スタッフ（雇用されているスタッフ、俳優を除く）に対し、契約期間開始前に契約書または発注書を交付する。 ・ 契約書および発注書には、少なくとも契約期間、業務内容、金額、支払日・支払い方法、傷害保険の加入、契約期間が延長される場合の規定を明記する。

【制作現場のルール】	
①作業・撮影時間	・ 作業・撮影時間は、1 日あたり 13 時間（準備・撤収、休憩・食事を含む）以内とする。これらの開始時間は、作業・撮影現場の集合時間とし、撤収等の作業が終了した時点を終了時間とする。 ・ 作業・撮影時間が 1 日あたり 13 時間を超えることも可能とするが、その

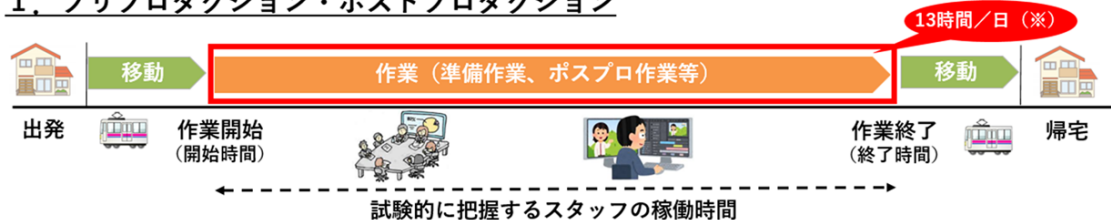
	場合、終了時間から翌日の作業・撮影の開始時間までの間に10時間以上のインターバルを設ける、もしくは休日（完全休養日）を確保する。
②休日	・ 1週間に少なくとも1日は完全休養日を確保する。
③休憩・食事	・ 1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は30分以上の休憩・食事を1回以上確保する。
④作業・撮影スケジュール	・ 上記の①作業・撮影時間、②休日、③休憩・食事のルールが達成できるように作業・撮影等のスケジュールを組み、制作会社は、これらのルールを達成できるように撮影現場等を管理するとともに、監督、技師をはじめ各部署は協力する。
⑤安全管理	・ 映画製作者は、安全管理に関する相談を受け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

（４）ガイドライン内撮影現場ルールより作業・撮影時間の概要

【作業・撮影時間の基本的考え方】

- 作業・撮影時間は、13時間以内／日（準備・撤収、休憩・食事を含む）
- 「開始時間」は、作業開始また作業・撮影現場の集合時間とする。
- 「終了時間」は、作業終了また撤収等の作業が終了した時点とする。
- 試験的に把握するスタッフの稼働時間は、実際の「開始時間」から「終了時間」までとする。

1. プリプロダクション・ポストプロダクション



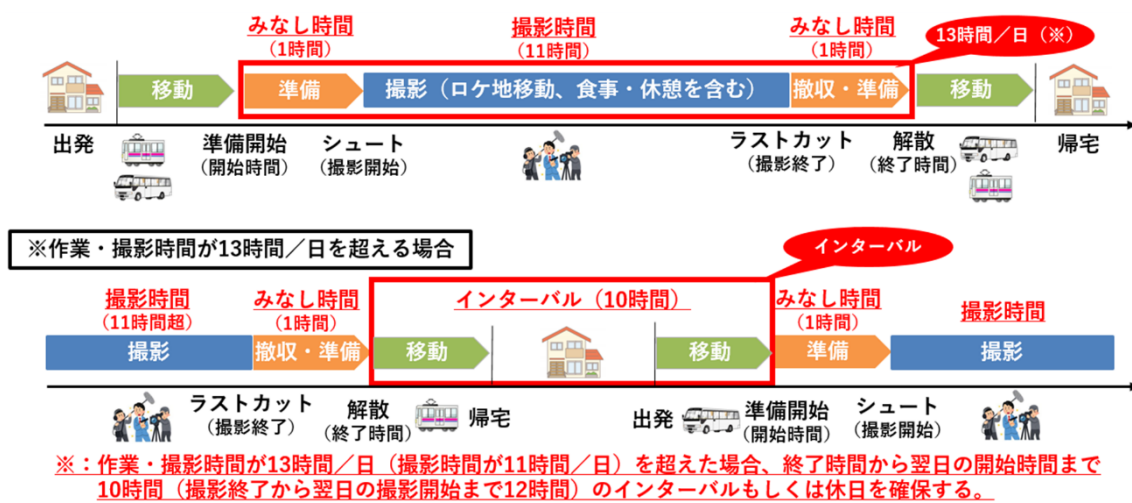
2. プロダクション



※13時間／日を超えた場合、翌日開始まで10時間のインターバル

【作業・撮影時間のプロダクション時の考え方】

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



2. スタッフセンター部門検討委員会

(1) スタッフセンター設立について

フリーのスタッフの声の上げ場所を設けるためにスタッフセンターの設立を行う。令和4年4月に法人化に向けた準備を行う。

スタッフセンター設立の概要	
名称	日本映像スタッフセンター
設立目的	① スタッフの生活と権利を守ること ② スタッフの地位の向上 ③ スタッフの育成
設立趣意書に記載した目的	本会は、我が国における映画作品及び映画制作に携わる人材の処遇を目的とした「作品認定制度」の確立及び制度運営維持の支援機関として発足する「日本映像スタッフセンター」として創設する。本会は、当該人材に係る問題についての受付・相談窓口として機能し、これらの処遇改善を図るとともに、同制度を通じて我が国の映画産業と文化芸術の発展に寄与することを目的とする。
理事長及び理事	理事長：浜田 毅 氏（協同組合 日本映画撮影監督協会） 理 事：新藤 次郎 氏（協同組合 日本映画製作者協会） 華頂 尚隆 氏（一般社団法人 日本映画製作者連盟） 監 事：小畑 良治 氏（株式会社角川大映スタジオ）

(2) 日本スタッフセンターの事業内容（案）について

日本映画スタッフセンターの事業内容は、目的に沿った内容について検討を行う。

【①スタッフの生活と権利を守ること】 ・ スタッフセンターに登録することによって、各個人で行っていた仕事の選択や契約書の作成をスタッフセンターが代行できる。 ・ 各種保険などへの提供も受けることができる。 ・ データベースによりスタッフ側は仕事の選択の幅が広がり、プロダクションとのギャラ交渉、契約書代行などを行ってもらうことによって、未払いの防止や不測事態によって発生するトラブル等の対応にも安心感が生まれる。
【②スタッフの地位の向上】 ・ ハラスメント相談やジェンダー対応など、スタッフセンターが窓口を設け、スタッフのメンタルケアを行う。
【③スタッフの育成】 ・ スタッフセンターが開催する定期的なワークショップやセミナーによって若手育成や自身のスキルアップにもつながる。

以下、事業内容案の詳細となる。事業内容については、実証事業と並行しながらより具体性を持たせるよう議論を進める方向性となっている。事業内容ごとにワーキングチームを結成し、議論を重ねる方向性である。なお、事業内容の一部は収益事業として検討をしている。

スタッフセンターの事業内容※◎は収益事業として検討	
①会員登録◎	会員は「スタッフ」と「プロダクション」の2種とする。 【スタッフ会員】 ・ あらゆる映像関係スタッフを対象とする。 ・ フリーランス、会社所属、契約者等を問わない。 ・ 認定制度対象作品参加者は原則的に無償で全員加入とする（一般会員）。 ・ 一般会員は無償とするが、情報共有サイトには有料会員のみアクセス可能とする。 【プロダクション会員】 以下に該当するプロダクション会社はプロダクション会員として加入してもらう。 ・ 認定制度対象作品を制作→スタッフセンターを通じて契約 ・ 人材募集サービスの活用
②適正化認定制度のガイドライン順守支援	【スタッフの立場にたって、順守されているかフォロー】 ・ ガイドライン違反があった場合は、スタッフセンターとして対応 【認定制度委員会に情報共有】 ・ 必要に応じて、認定制度検証委員会と連携し、情報共有する。
③フリーランスとプロダクション間の契約管理◎	・ 認定制度のガイドラインに対応した契約書の雛形を作成し、フリーランスのスタッフとプロダクション会社間の契約書締結。※スタッフセンターの会員になっていることが前提 ・ 同契約が順守されていることをサポート。 ・ 職種やランクによる最低ギャラの保証
④各種ハラスメント、相談窓口	・ ハラスメントやメンタル面の相談窓口を設置
⑤保険窓口◎	・ 団体として契約窓口になることで、個人より有利な条件で各種保険に加入することができる。 ・ 怪我や病気による休業を余儀なくされた場合のギャラ保証 ・ 一般的な入院・傷害保険など ・ 将来的には労災保険に類似する保険なども検討
⑥人材育成	・ 若手育成のためのインターン制度の運営。 ・ セミナー等の開催。

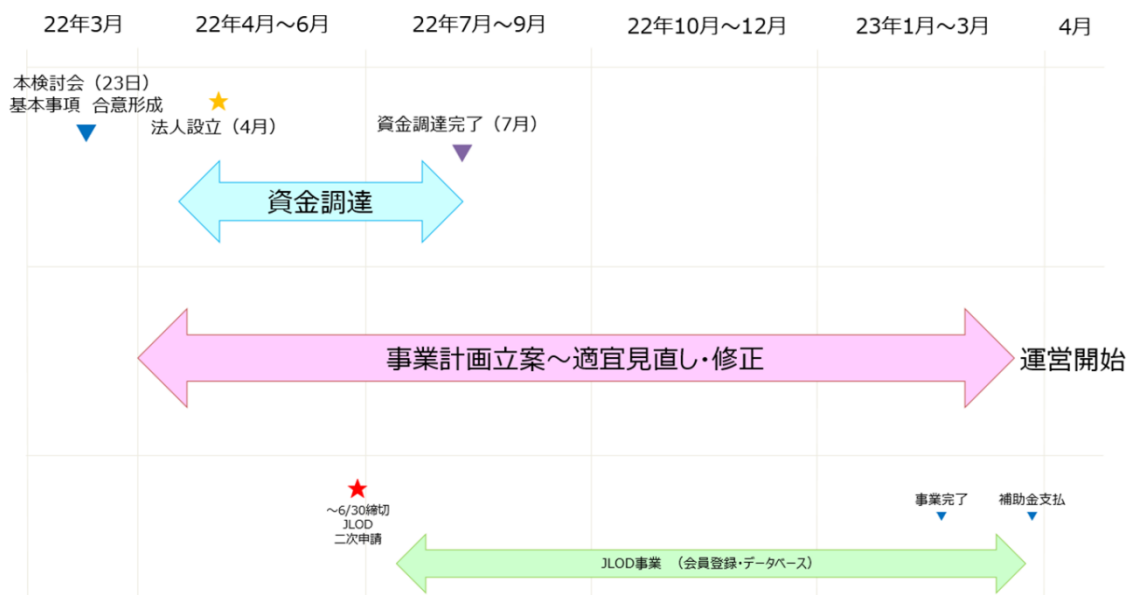
⑦政府系補助金事業の管理窓口◎	検討中
⑧情報共有◎	・ 有料会員に対して追加サービスを提供。 ・ 掲示板機能（有料会員サイトで各種情報の共有） ・ 人材募集案内（個人情報に配慮した自動メール配信等で募集情報を提供） ・ 制作ラインナップなどスケジュール情報を提供

（３）事業予算計画

初年度（2022 年）は、日本映画製作者連盟の融資により運営を開始する。次年度以降の予算については、今後の事業内容の詳細検討とともに早急に策定するものとする。なお、設立のための費用および手続きに関しては、矢野経済研究所が担当をする。

（４）事業スケジュール（案）

以下、事業スケジュール案となる。2022 年 4 月の法人設立に向け手続きを進める。スタッフセンターのデータベースの構築に伴い、JLOD 事業への申請も行う計画となっている。事業案の見直しと修正を行い、2023 年 4 月の本格的な運営開始を目指す。



第4章 アンケート結果詳細

令和3年度の実証事業にて実施したアンケート結果の詳細は以下のとおりとなる。

1. アンケート調査の結果

(1) 調査の概要

① 実施の目的

映画産業が「誰もが憧れる産業」「夢を持って働ける産業」として発展していくことを目指し、映画の制作現場にかかわる業種を対象に調査を実施した。

【対象職種】

プロデューサー、監督、制作部、演出部、撮影部、照明部、録音部、美術部、装飾部、衣装部、ヘアメイク部、スクリプター、編集部、特機部、車両部、スチール、音響制作・MA（マルチオーディオ）、CG・VFX 等

② 実施方法

インターネットアンケート調査で実施した（調査協力機関：株式会社クロス・マーケティング）。

③ 回収数

35 票

④ 実施期間

令和4年2月1日（水）～令和4年3月6日（日）

⑤ 調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- ・回答者の概要
- ・契約書・発注書
- ・作業・撮影時間、休日、休憩・食事、作業・撮影スケジュール
- ・安全管理、ハラスメント
- ・ガイドライン全般
- ・スタッフセンターに必要な機能

⑥ 用語について

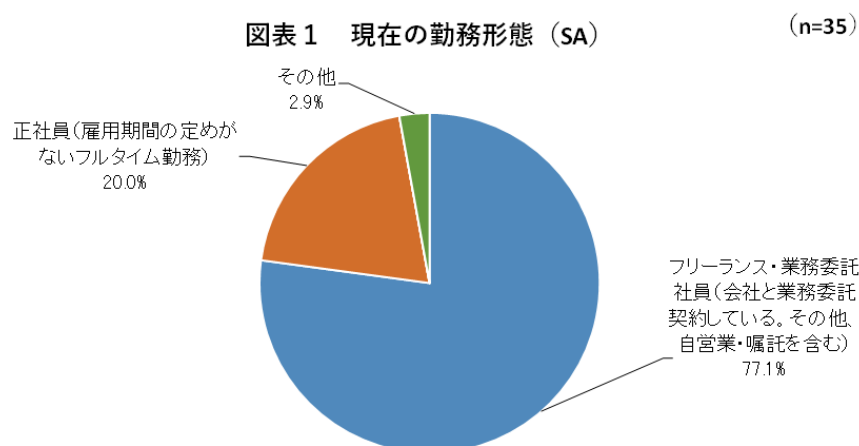
設問の形式が単一回答の場合は(SA)、複数回答の場合は(MA)と図表タイトルに記載した。

(2)回答者の概要

① 現在の勤務形態

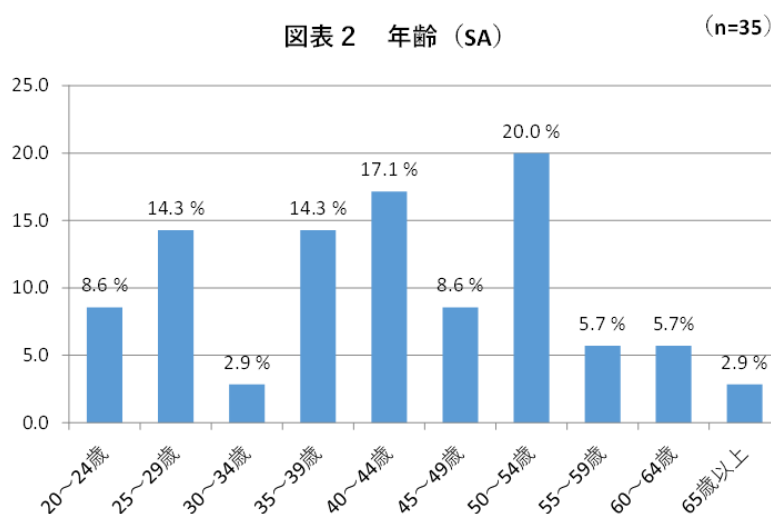
現在の勤務形態について、「フリーランス・業務委託社員（会社と業務委託契約している。その他、自営業・嘱託を含む）」が最も多く 77.1%となっており、「正社員（雇用期間の定めがないフルタイム勤務）」(20.0%) となっている。

なお、回答項目として「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）」を設定していたものの、該当項目での回答がなかったためグラフ内に記載がないことは留意いただきたい。



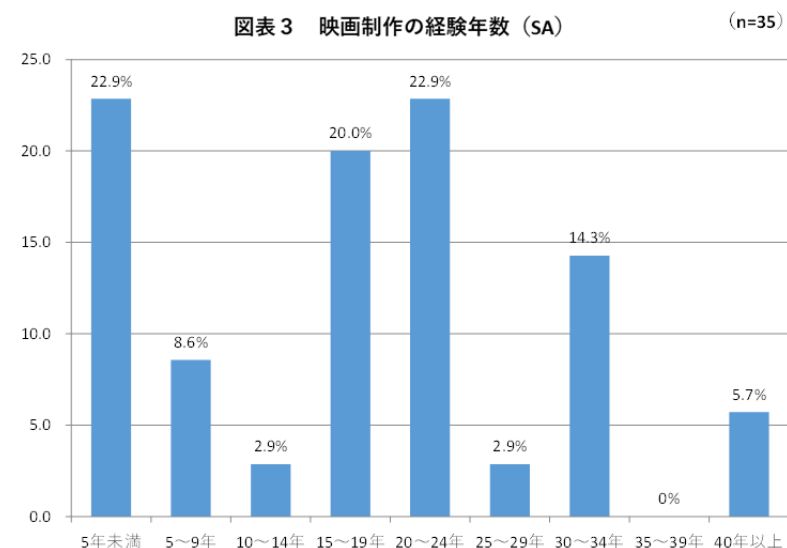
② 年齢

年齢について、「50～54 歳」が最も多く 20.0%となっている。次いで、「40～44 歳」(17.1%)、「25～29 歳」「35～39 歳」(14.3%) と続く。年代別に集計すると、40 歳代 (25.7%)、50 歳代 (25.7%) となり、次いで、20 歳代 (22.9%)、30 歳代 (17.2%) と続く。



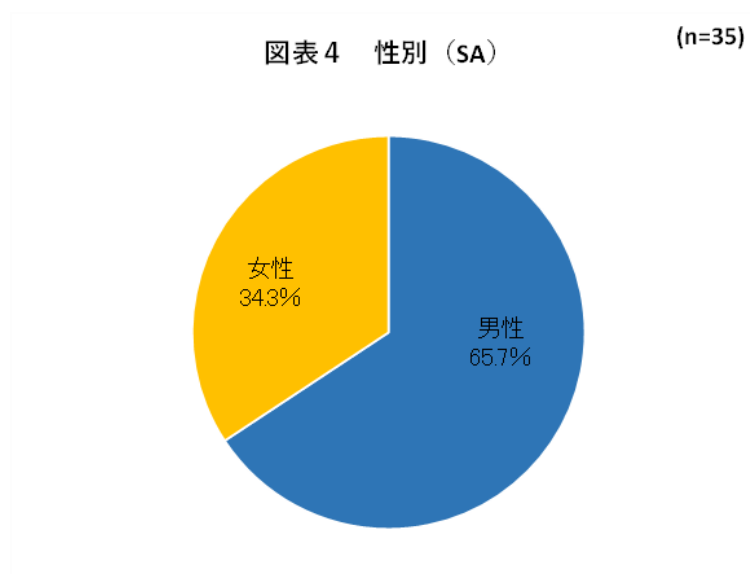
③ 映画制作に携わった経験年数

映画制作の経験年数について、「5 年未満」「20～24 年」が最も多くともに 22.9 %となっている。次いで、「15～19 年」が 20.0%、「30～34 年」が 14.3%と続く。



④ 性別

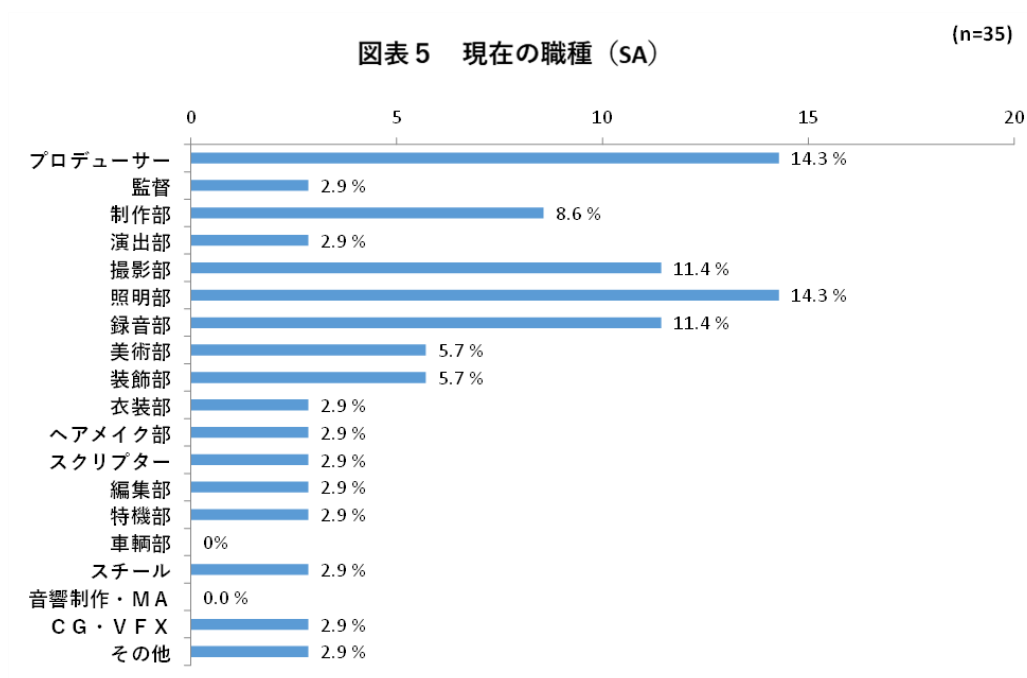
性別について、「男性」が 65.7%、「女性」が 34.3%となっている。



⑤ 現在の職位

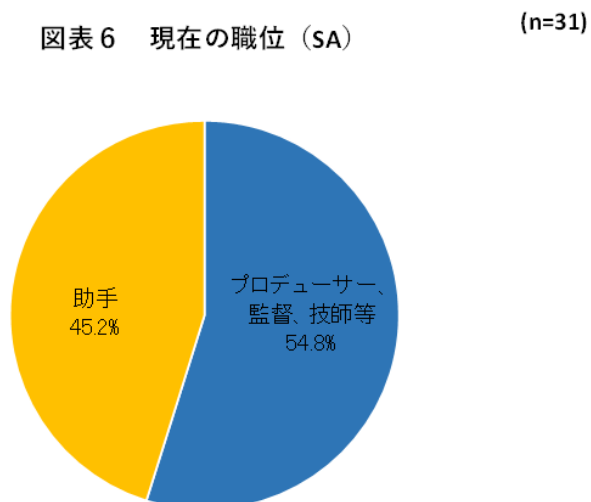
1) 職種

現在の職種について、「プロデューサー」と「照明部」が最も多く 14.3%となっている。次いで、「撮影部」「録音部」(11.4%)、「制作部」(8.6%)と続く。



2) 職位

現在の職位について、「プロデューサー、監督、技師等」が 54.8%、「助手」が 45.2%となっている。なお、職種の中の特機部、車両部、スチール、音響制作・MA、CG・VFX、その他を除いた職種を対象としている。

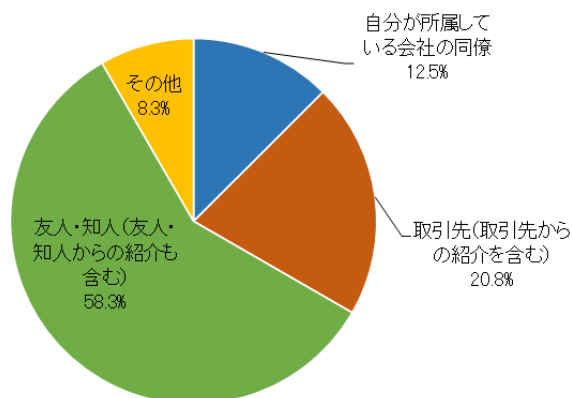


⑥ 助手の確保手段（プロデューサー、監督、技術等のみ対象）

助手の確保手段として、「友人・知人（友人・知人からの紹介も含む）」が最も多く 58.3% となっている。次いで、「取引先（取引先からの紹介も含む）」（20.8%）、「自分が所属している会社の同僚」（12.5%）となっている。

図表 7 助手の確保手段（MA）

(n=24)



(3) 契約書・発注書

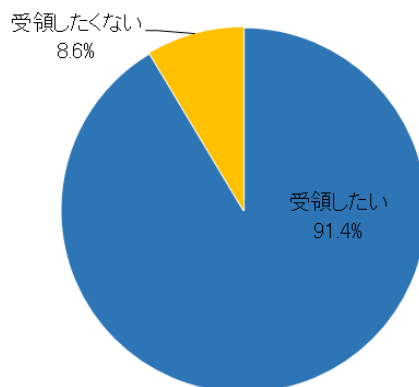
① 契約書・発注書の受領意向について

契約書・発注書の受領意向について、「受領したい」が 91.4%、「受領したくない」が 8.6% となっている。多くのスタッフが契約期間前に、契約書・発注書の受領を望んでいる。

受領したくない理由として、「契約書を交わすと製作サイドに有利な条項が多い」、「オーダーギャラなどの条件を交渉する制度がなく対等ではない」などの声があがった。

図表 8 契約期間前に契約書または発注書を受領することについて（SA）

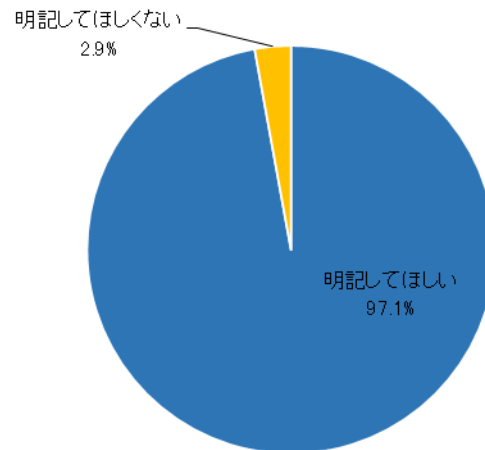
(n=35)



② 既定の明記

規程の明記について、「明記してほしい」が97.1%、「明記してほしくない」が2.9%となっている。

図表9 契約書または発注書に規定の明記（SA）（n=35）



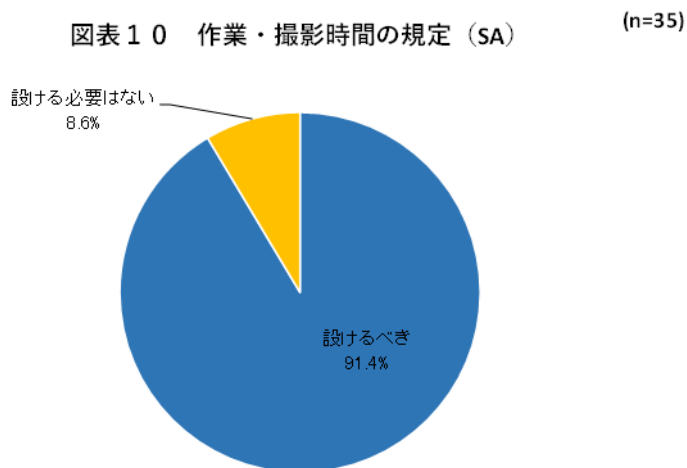
契約書・発注書に追加すべき項目については、撮影に伴う諸手当やスケジュール変更に伴う補償、対処方法に関する多くの声に加え、スタッフの健康面のサポートに関する意見がみられた。

【契約書または発注書に追加すべき項目】

- ・保険の条件。
- ・新型コロナ感染や他の感染症、接触者扱いによる一時的な欠勤に対して報酬保障。
- ・仕事場所やサポート体制の有無。
- ・交通費の支給、携帯通話料の補助、時間を過ぎての食費等、外国にあるギャラ以外に自由に使える費用、パーディウムを支給する項目。
- ・発注を受けてから仕事が延期になったり、中止になったりする事が多々あるため、その場合の補償について追加。
- ・規定以上の労働時間になった場合、残業手当等の補償。
- ・1日の作業時間や連続の作業日数が、既定を大幅に超える作業をせざるを得なくなった時の対処方法を明確にすべき。
- ・コロナ等に感染した場合の取り決めについて。
- ・労働時間（睡眠時間の確保）、食事内容の改善、撮休の確保、期間オーバーした場合の補償額。

(4) 作業・撮影時間

作業・撮影時間の規定について、「設けるべき」が 91.2%、「設ける必要はない」が 8.6% となっている。



「設けるべき」では、健康面を考慮したルール作りをすべきとの意見がみられた。

スケジュールによっては睡眠時間や食事をする時間もままならない等、健康面を危惧する声や、13 時間を超えてしまう際の例外的なルールやペナルティの必要性を求める意見がみられた。

一方、予算面を不安視する声もあった。限られた期間の中で制作するには予算の拡充が求められ、国からの助成金等の補填が必要との指摘があった。

【設けるべき】

- ・美術部や製作部など、準備パートの場合撮影時間外の設営撤収作業が長時間に及ぶことが多い。また、撮休においても休めることは非常に稀で準備時間に充てられるため、さらにゆとりのあるスケジュールが求められる
- ・全体スケジュールを作る際に曖昧さを回避しやすくなる、時間を決めて作業することが望ましい。
- ・定めたルールを守られなかった場合、何らかのペナルティを設けるべき。
- ・各部で勤怠時刻を管理する。13 時間を越えたらオーバータイムフィーが発生することにする。
- ・スタッフの中には、撮影時間以外も作業をしている。作業時間を確保するため、監督やメインスタッフに撮影時間の意識をさせる。
- ・撮影が始まる前に準備が必要なパート（メイク・衣装・制作など）と撮影の無い日に準備があるパート（美術・装飾・制作など）もあるため、その事も一考の必要がある。

【設けるべきでない】

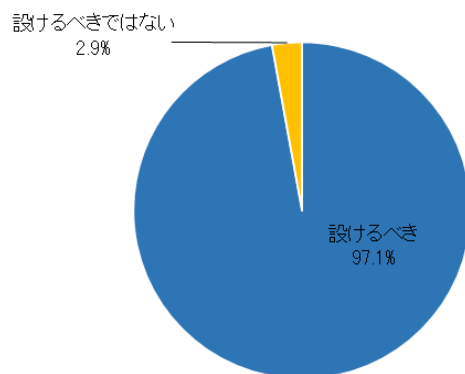
- ・撮影の分量と日数を考えると制限することは厳しいのでは無いかな。
- ・早朝、残業等の手当がしっかり付けば必ずしも 10 時間ないし撮休にする必要はないと感じる。

(5)休日

1週間に少なくとも1日は完全休養日とするルールについて、「設けるべき」が97.1%、「設けるべきではない」が2.9%となっている。「週休2日あるべきでは」という声もみられた。

図表11 1週間に少なくとも1日は
完全休養日とするルール (SA)

(n=35)

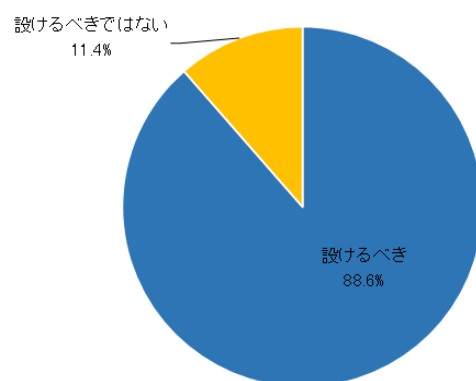


(6)休憩・食事

1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は30分以上の休憩・食事を1回以上とするルールについて、「設けるべき」が88.6%、「設けるべきではない」が11.4%となっている。

撮影現場の状況次第では不都合なこともあり、ルールとして設けるのは厳しいという意見がみられた。

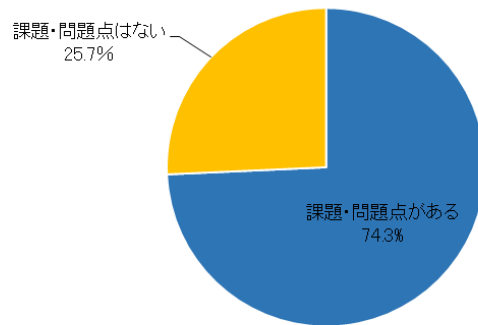
図表12 休憩・食事を1回以上とするルール (SA) (n=35)



(7)作業・撮影スケジュール

作業・撮影時間、休日、休憩・食事などのガイドラインを守ることについて、「課題・問題点がある」が74.3%、「課題・問題点はない」が25.7%となっている。

図表13 作業・撮影時間、休日、休憩・食事などの
ルールを守るための課題や問題点 (SA) (n=35)



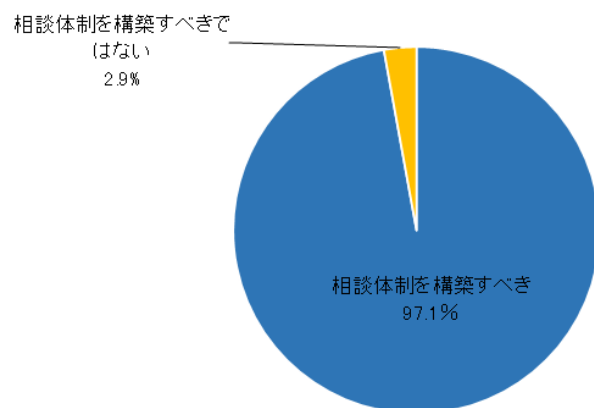
「課題・問題点がある」ことについては、撮影スケジュールや予算に関連した意見がみられた。また、世代間の意識差など、年代ごとの仕事に対する考え方の違いも課題として挙げた。

- ・部によっては、昼食等の休憩時間を確保できず、作業を続ける姿も見受けられる。ロケ先で時間が押してしまうこともあるため、一概にダメだとは言い切れないため、そこが難しい問題だと感じる。
- ・芸術性を保ちながらも作業効率、作業速度を下げない努力が必要。職人として意識する必要がある。
- ・予算の大小があるため、このスケジュールが組める作品と、そうではない作品があると感じる。その場合はどうするのか。予算がなく、人件費や現場費、仕上げ費の限度があるが、このルールを守っていたら予算オーバーで赤字になる作品はもう作るな、ということなのか。
- ・ルール違反の場合、ペナルティを設けなければこれまで通り謝罪だけで済まされてしまうのではないか。
- ・予算の拡充。労働時間などはすべてコストに関わってくるため。
- ・そのことが必要だという意識が年齢によって違っているため、「状況によって」と考える人がいる。その意識が管理側に強い。管理側の意識改革が必要。
- ・俳優部のスケジュール管理。それが一番全体のスケジュールを縛っている。
- ・ルールを守られなかった時や時間外の作業を求められた時の対応をどうするかを決めておきたい。
- ・現場最前線で働くスタッフの意見は聞いてほしい。
- ・撮休という休日の移動日や衣装合わせなどが入ることもあり実質休みではない。休みがない、寝る時間がないという現場では離職率も非常に高い。どの部署の人も平等に意見をいえる仕事にしてほしい。
- ・全て予算があるかどうかである。仕事を始めてから予算がある組に出会ったことがほとんどない。予算の都合で休暇が取れない、なんとか撮り切るために休憩は入らないといった問題がある。

(8)安全管理・ハラスメント

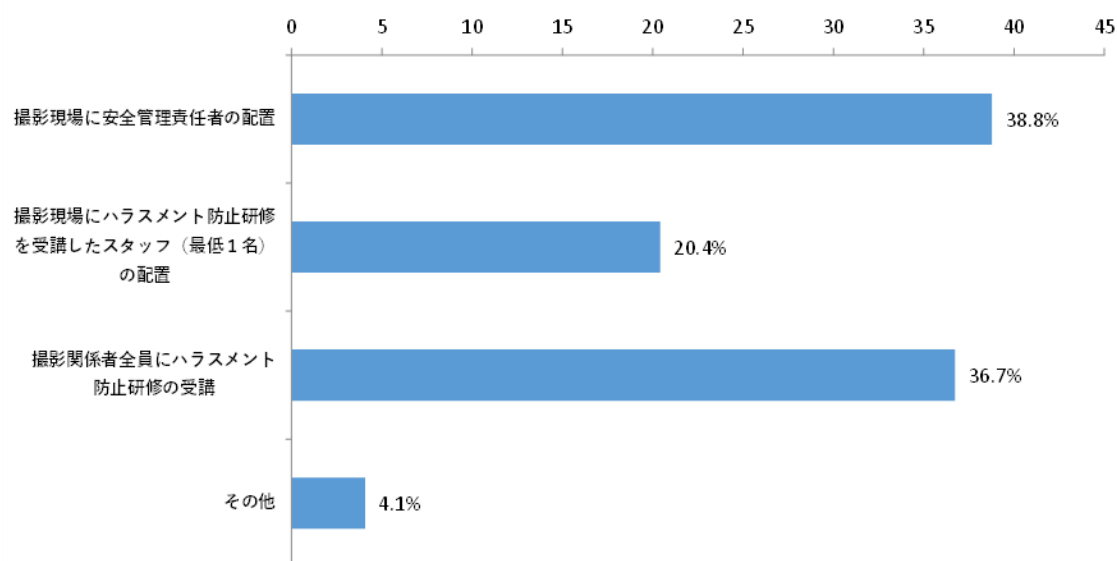
①安全管理、ハラスメント防止に関する相談を受けられる体制を構築することについて、「相談体制を構築すべき」が97.1%、「相談体制を構築すべきではない」が2.9%となっている。

図表 1 4 安全管理、ハラスメント防止に関する相談を受けられる体制の構築 (SA) (n=35)



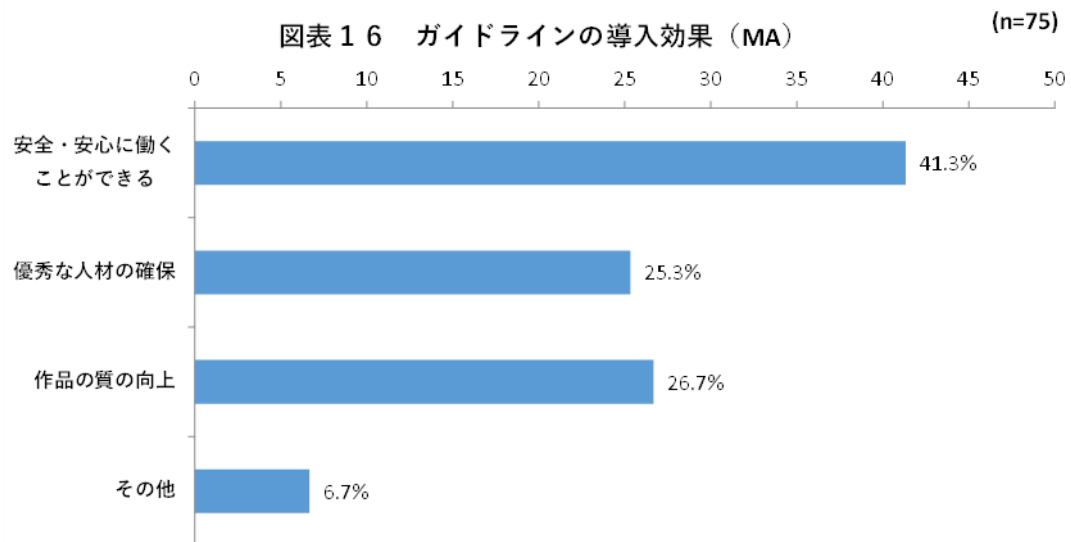
②安全管理、ハラスメント防止のために相談体制の構築以外にどのようなことを実施したほうがよいか、については、「撮影現場に安全管理責任者の配置」が最も多く、38.8%となっている。

図表 1 5 相談体制の構築以外の実施内容 (MA) (n=49)



(9)映画制作現場の適正化に向けたガイドライン導入の効果

ガイドラインの導入の効果について、「安全・安心に働くことができる」が41.3%と最も多く、次いで「作品の質向上」(26.7%)、「優秀な人材の確保」(25.3%)と続く。「その他」は6.7%となり、健康面やメンタル面の向上、離職率の低下等の意見がみられた。

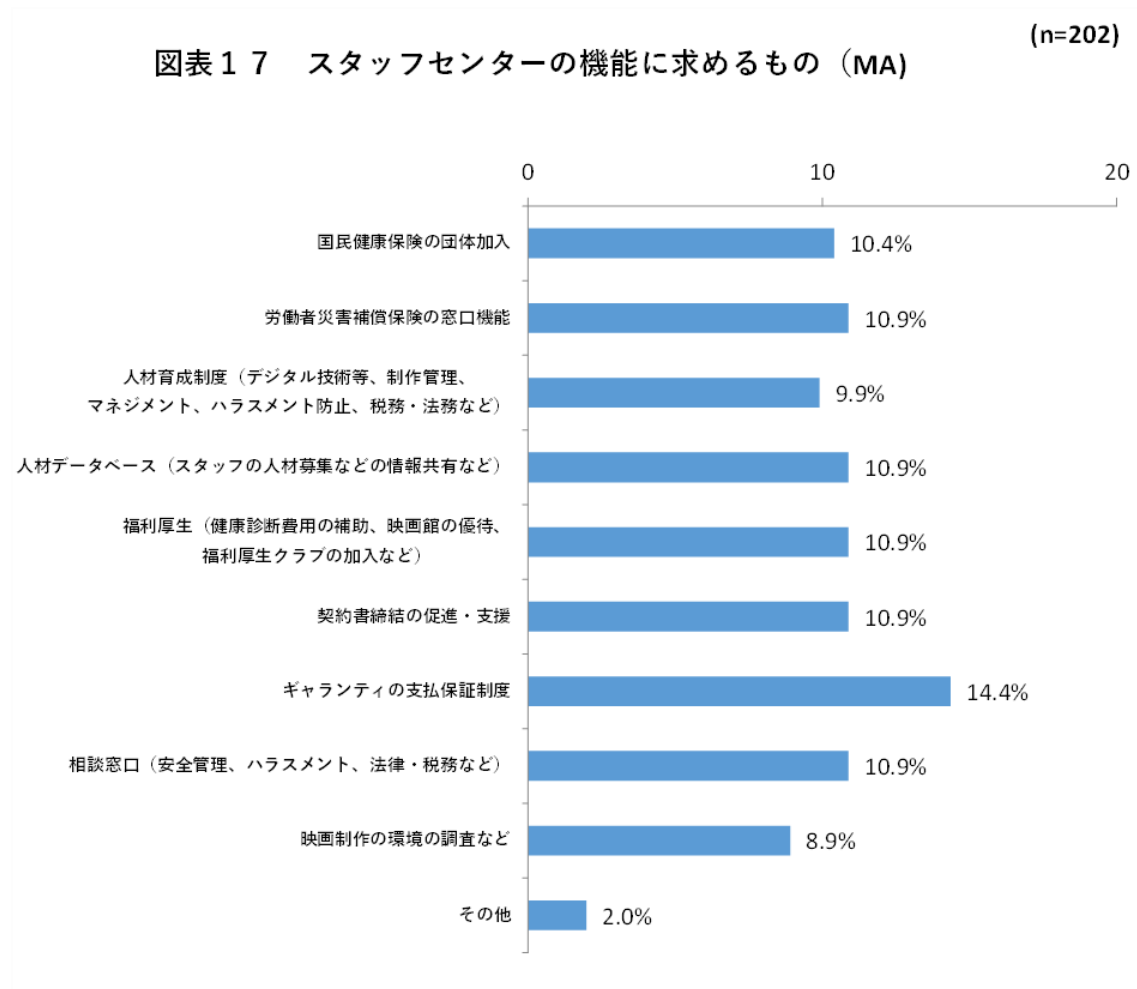


ガイドラインに対する要望や意見は以下の通りとなっている。

- ・ガイドラインを導入するにあたり業界全体に周知、徹底させる働きかけが必要。
- ・労働環境が非常に悪い仕事だと感じる。海外のクルーと一緒に仕事をした際のガイドラインとあまりに違うことに驚いたのを覚えている。
- ・準備パートは作業時間が個々の技量や判断によると思われることが多いため、ガイドラインはぜひ設けて欲しい。
- ・製作費・製作日数を圧迫する大きな理由の一つに、出演者(の事務所)の問題がある。作品の完成度に関わることであるため変更が難しい面がある。ガイドラインに合わせられない場合は、報酬の水増し等の回避案も検討すべきと感じる。
- ・ハラスメント行為に関しては本質的に発言がしにくいのが下地にあるため、匿名で相談できる窓口を設けてみるのはいかがでしょうか。
- ・現場だけでなく、製作委員会など出資者の意識改革も必要。その責任もあるという意識を醸成するべき。
- ・製作会社を守る事も検討してほしい。
- ・監督が一番意識してほしい。
- ・13時間の労働という基準はどこに設けるか。制作部だとほぼ毎日17時間以上の労働が普通に続いていた。制作部13時間労働を基準に全体を動かすか、制作部は2班体制程の規模で体制を考えて欲しい。

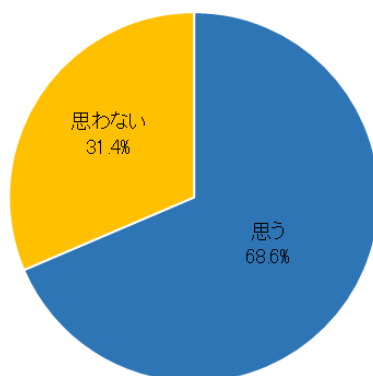
(10) スタッフセンターの設置

①スタッフセンターの機能について、「ギャランティーの支払保証制度」が14.4%と最も多く、次いで「労働者災害補償保険の窓口機能」「人材データベース」「福利厚生」「契約書締結の促進・支援」「相談窓口」がそれぞれ10.9%となっている。「その他」は2.0%となり、年金制度や労働組合の設立などの声があった。



②会費があってもスタッフセンターへ入会意向については、入りたいと「思う」は68.6%、「思わない」が31.4となった。入会希望の声として、「会費の金額次第」という意見がみられた。

図表18 会費があっても入りたいか (SA) (n=35)



③スタッフセンターに対する要望や意見は以下の通りとなっている。様々な要望や意見があるものの、否定的な意見はみられない。

- 様々な部署の様子をみると決まった人の元の下積みから働いていくスタイルが多いが、雇用条件が一定とはとても言えない。ギャラなど均一の基準ができればいいと思う。
- 会社員のような形態を望む方はフリーランスにはならないので正解は考えにくい、フリーランスだけで集まって雇用を守るシステムは人材派遣でいいのではと感じた。
- スタッフが気軽に立ち寄れる交流の場となればいいと感じる。
- 対象作品を決めずに低予算から大作までを調査をし、現状を把握してからルール作りに取り組んで欲しい。
- 労働組合が必要。
- 会員限定のスタッフリストがあれば助かる。「どのような作品をどのポジションで関わったのか」「誰と一緒に関わったのか」などが分かれば、仕事を依頼する側の対応が変化と思う。
- 映画、映像の保存活動にも参加している。そこにスタッフの意見を上げる。
- 作り手の保護も検討してほしい。
- 映画業界の発展・待遇を少しでも良くするため、こういった取り組みを今後とも続けて欲しい。
- 新人がこの業界の仕事を続けたいと思える条件が必要だと感じる。
- スタッフセンターに寄せられた意見をきちんと制作サイドに反映してほしい。

委員名簿

認定制度検証委員会

【座長（敬称略）】

富山 省吾 学校法人 神奈川映像学園 日本映画大学 理事長

【委員（敬称略、50 音順）】

阿部 勉	松竹株式会社 映像企画部 脚本開発室 ゼネラルマネージャー
小野田 光	東宝株式会社 管理本部 法務部 次長
長田 達也	日本映画・テレビ照明協会
小畑 良治	株式会社角川大映スタジオ 代表取締役社長
角田 朝雄	東映株式会社 東京撮影所 所次長
木次谷 良助	東映株式会社 東京撮影所 所長
古賀 俊輔	株式会社ザフル 代表取締役
佐藤 直樹	日活株式会社 代表取締役社長
新藤 次郎	協同組合 日本映画製作者協会 代表理事
浜田 毅	日本映画撮影監督協会 代表理事

【オブザーバー（敬称略）】

石川 知春	映画倫理機構 専務理事兼事務局長
華頂 尚隆	日本映画製作者連盟 事務局長

【事務局（敬称略）】

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

【委託先】

上野 雅史	株式会社矢野経済研究所 コンシューマー・マーケティングユニット
数藤 章光	株式会社矢野経済研究所 コンシューマー・マーケティングユニット
橋本 直哉	株式会社矢野経済研究所 コンシューマー・マーケティングユニット

スタッフセンター部門検討委員会

【理事長（敬称略）】

浜田 毅 日本映画撮影監督協会

【委員（敬称略、50 音順）】

會田 望	TOHO スタジオ株式会社 常務取締役 映像担当
長田 達也	日本映画・テレビ照明協会
小畑 良治	株式会社角川大映スタジオ 代表取締役社長
華頂 尚隆	日本映画製作者連盟 事務局長
木次谷 良助	東映株式会社 東京撮影所 所長
酒井 隆史	日本映画撮影監督協会
志満 順一	日本映画・テレビ録音協会
新藤 次郎	協同組合 日本映画製作者協会 代表理事
武田 功	株式会社松竹撮影所 代表取締役社長
田中 貴大	協同組合日本シナリオ作家協会
中村 義洋	日本映画監督協会
福澤 勝広	日本映画・テレビ美術監督協会
宮澤 誠一	日本映画・テレビ編集協会
山内 薫	日本映画・テレビスクリプター協会
由里 敬三	株式会社ジャンゴフィルム 代表取締役社長

【アドバイザー（敬称略）】

楠 純子 Film Solutions 株式会社

【傍聴者（敬称略）】

阿部 沙織 経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課

【事務局】

上野 雅史	株式会社矢野経済研究所 コンシューマー・マーケティングユニット
数藤 章光	株式会社矢野経済研究所 コンシューマー・マーケティングユニット
橋本 直哉	株式会社矢野経済研究所 コンシューマー・マーケティングユニット