

**映画制作の未来のための検討会**  
**報告書 別添資料 1**  
**「映画制作現場ワーキンググループ（提言）」**

**令和 2 年 3 月**



令和2年2月6日

映画制作の未来のための検討会

座長 内山 隆 様

映画制作現場ワーキンググループ

座長 富山 省吾

### 適正な映画制作現場の整備に向けた取組について（提言）

令和元年11月28日に、映画制作の未来のための検討会において、制作現場に携わる関係者に対して検討の要請をいただいた適正な映画制作現場の整備に向けた自主的取組に関して、本ワーキンググループで討議を重ねた上で意見を取りまとめたので、次のとおり提言として具申する。

#### 提 言

映画はこれまで日本のエンタテインメント産業を牽引してきた中心的存在であり、その役割は、今後も変わらない。日本映画が日本ひいては世界の人々を魅了する作品を提供していくことは、映画産業のみならず全てのエンタテインメント産業にとって意義が大きい。

他方で、映像コンテンツのグローバルな競争の激化、消費性向の多様化に伴う映画の製作本数の増加等を背景に、映画の制作現場における負担が増加している。加えて、働き方改革の浸透に伴い、フリースタッフを中心とした制作現場で働く者たちへのしわ寄せが恒常化していることが問題となっている。昨年6～9月に実施された映画制作現場実態調査の結果においても、制作現場で働くスタッフが自身の待遇や業界の将来性への大きな不安を抱えていることが明らかになった。

制作現場を担う作り手なくして、良質な作品は存在し得ない。20年後、30年後を見据えた映画産業の持続的な発展のためには、創作力の根源である作り手側の環境整備が不可欠である。

こうした中で、本ワーキンググループは、映画制作に携わる各職能団体及び制

作会社を代表する各委員の総意として、第2回映画制作の未来のための検討会において提示された適正な映画制作現場の整備に向けた自主的取組は、映画産業を支える制作現場とスタッフの保全のために必須な取組と考える。そこで、下記のとおり、製作から流通まで映画産業の全ての関係者が参画する自主的取組として、制作現場の適正化を促し、制作現場で働くスタッフを見守る恒常的な仕組みの構築を提案したい。制作現場としても、こうした制度の実現に向けて最大限の尽力をする所存である。

## 記

1. 制作現場のルールを策定するとともに、適正な映画制作現場の整備のための作品認定制度を創設する
2. 作品認定制度を運営する機関として、認定権限を有する第三者機関と、制作現場のルールの策定や認定制度の実務を担う「映像制作適正化機関（仮称）」を設立する
3. 関係団体と「映像制作適正化機関（仮称）」との間で、作品認定制度の実施のほか、同認定制度の規範となる出資者（製作委員会を含む）・制作会社・制作現場で働くスタッフの間のルールを含む制作に関する取決めに関して、協約を締結する
4. 加えて、「映像制作適正化機関（仮称）」の重要な取組として、フリーランス人材の機関への登録の勧奨、人材の把握、映画制作に関する技能の育成、社会保障の充実を図る

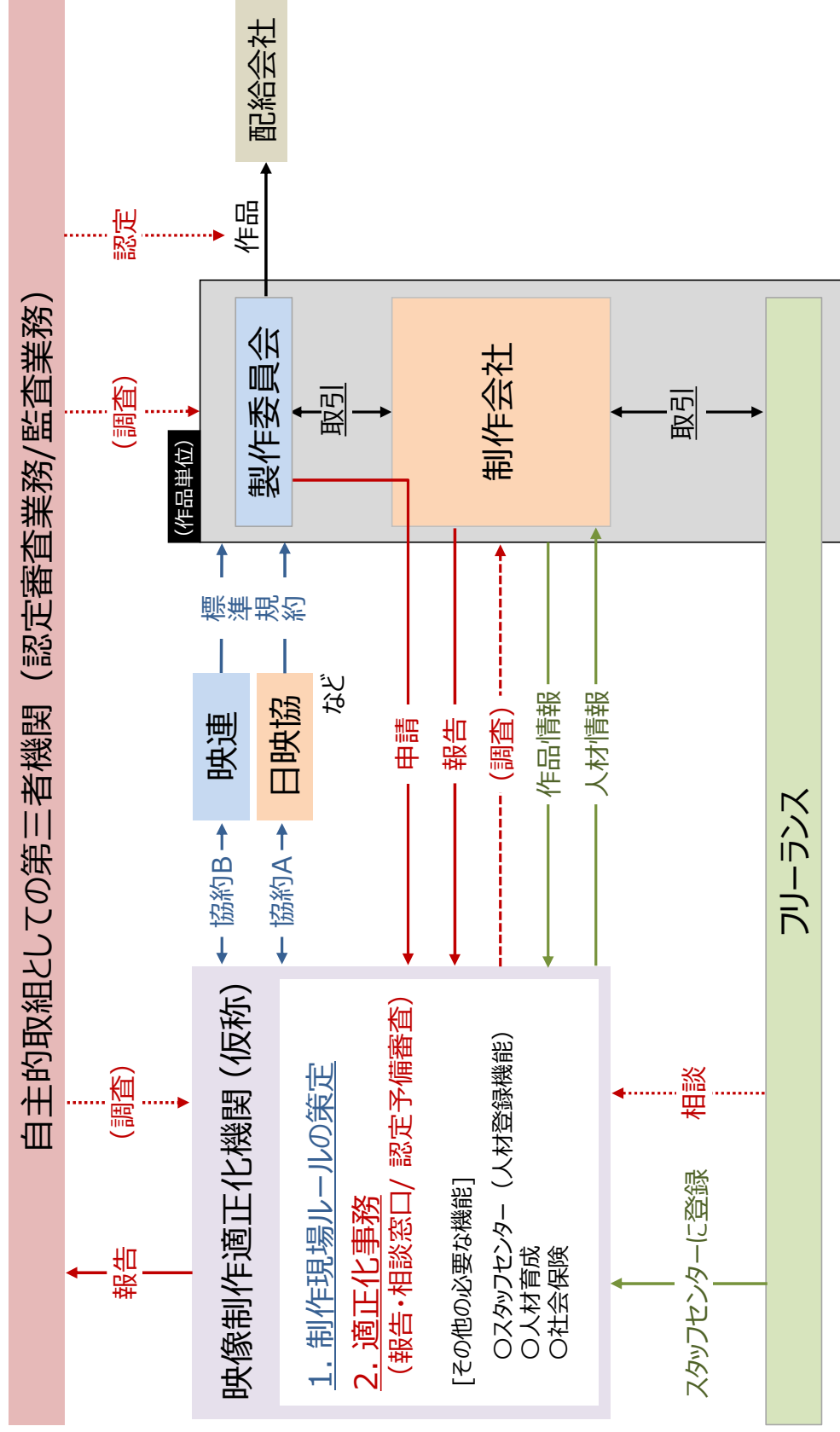
上記に関する具体的なスキーム及び内容は、別紙のとおり。

以上

なお、日本映画産業総体の利益を損なうことがないように、バランスの取れた方策となるよう配慮する必要があることは言うまでもない。本ワーキンググループは、日本映画産業界全体が持続的な発展を成し遂げられるよう、業界による業界のための取組がこの機を逃すことなく積極果敢に実行されることを切に望む。

# 映画制作の適正化に向けた自主的取組（案）

別紙



## 映像制作現場ルールの作成・運用（案）

### 0. 対象

- 制作予算が一定規模以上の作品が対象

### 1. 制作現場ルールの策定

#### (1)取引関係

- 発注者と受注者の間で契約事項を合意し、契約書（発注書を含む）を交付
- 契約当事者間における十分かつ合理的な協議の実施
- 報酬金額の目安の設定

#### (2)就業関係

- スタッフの就業状況の把握
- 1日の就業時間上限、撮影間インターバル時間の設定
- 撮休日の設定、連続撮影の制限

#### (3)その他

- スケジュール等の事前・事後の情報共有

### 2. 制作現場の適正化機能（運用）

#### (1)報告・申請

- ①制作会社は、作品制作に関する所要の事項を報告するとともに、認定申請  
映像制作適正化機関は、上記報告・申請を受付
- ②映像制作適正化機関は、随時、当該作品の制作現場のフリーランスからの相談を受付

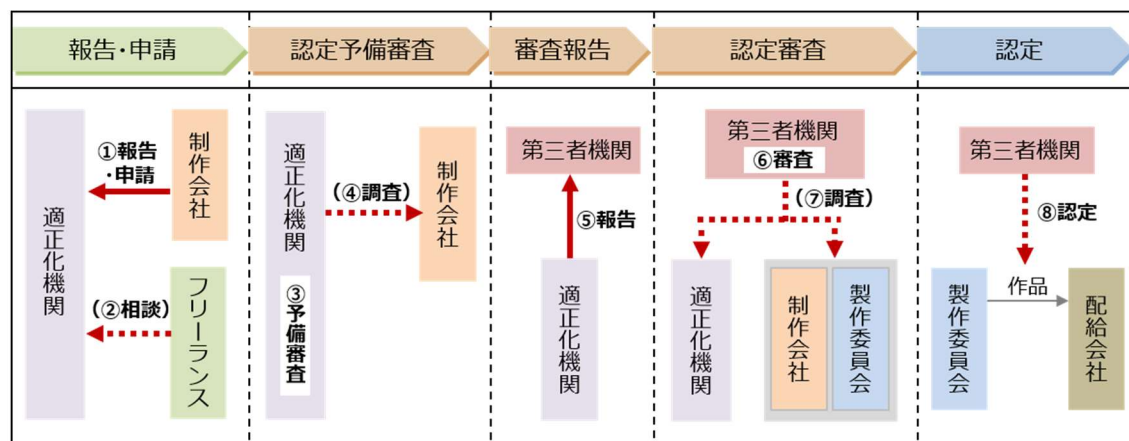
#### (2)審査

- ③映像制作適正化機関は、上記の報告・相談を基に、作品の事前審査
- ④映像制作適正化機関は、必要に応じて制作会社を調査
- ⑤映像制作適正化機関は、事前審査の結果を第三者機関に報告
- ⑥第三者機関（認定委員会）は、映像制作適正化機関からの報告を基に、本審査
- ⑦第三者機関は、必要に応じて、映像制作適正化機関や製作委員会・制作会社に対し、監査

#### (3)認定

- ⑧第三者機関は、制作現場ルールの水準に達した作品を認定

#### ■運用フロー



## 映像制作適正化機関（仮称）を機能させるために必要な取組

### 1. スタッフセンター（人材登録機能）

○各フリーランスの方がこれまで携わった作品（実績）が登録できる仕組みを導入し、制作会社が受注可能なクリエイターを見つけられるスタッフセンター（人材登録機能）を構築

### 2. 人材育成のプログラム

○フリーランスが受講できる制作技術の向上につながるセミナー等の実施・費用負担

### 3. 相談窓口

○制作現場におけるトラブルの相談窓口の設置

### 4. 社会保険

○フリーランスが加入しやすい国民健康保険

## 制作現場の適正化に資する団体の概要

### 1. 映像制作適正化機関（仮称）について

#### （1）目的

映画産業の持続的な発展のため、映像制作現場に係る人材の不足に鑑み、制作現場のルールを策定するとともに、当該ルールを運用し、もって制作現場の適正化を図る。

#### （2）所掌事務

- ルールの策定事務
- 制作会社からの申請内容の審査事務
- 制作会社に対する調査事務
- フリーランスからの相談事務
- スタッフセンター（人材登録機能）の運用・管理事務
- 人材育成に関する事務
- 国民健康保険に関する事務
- 団体間の調整に関する事務

#### （3）組織構成

- 理事長、理事、監事、事務局長、事務局員
- 審査会審査員

※制作会社からの報告、フリーランスからの相談及び認定の事前審査に関する情報の守秘義務あり

### 2. 自主的な取組としての第三者機関について

#### （1）目的

映画産業の持続的な発展のため、健全な現場で制作された作品の創出が求められていることに鑑み、公正中立な第三者の立場から認定ルールの策定及び運用を行うとともに、業界内の自主的な枠組みが適正に機能するよう監査等を行い、もって映画産業の健全な発展を図る。

#### （2）所掌事務

- 認定ルールの策定に関する事務
- 個別作品の申請に対する審査・認定に関する事務
- 映像制作適正化機関等への監査に関する事務
- 制作現場の改善その他の映画産業の健全な発展のための提言に関する事務

#### （3）組織構成

- 理事長、理事、監事、事務局長、事務局員
- 委員会委員



## 映画制作現場ワーキンググループ 委員等

【委員（敬称略、50 音順、検討会委員兼務、ワーキンググループ座長◎）】

株式会社角川大映スタジオ 代表取締役社長	小畑 良治
ラインプロデューサー／制作部	齋藤 悠二
協同組合日本映画製作者協会 代表理事	新藤 次郎
◎ 学校法人神奈川映像学園 日本映画大学 理事長	富山 省吾
株式会社アルタミラピクチャーズ 代表取締役	榎井 省志

【委員（敬称略）】

株式会社松竹撮影所 代表取締役社長	武田 功
東映株式会社 東京撮影所長	木次谷良助
株式会社ジャンゴフィルム 代表取締役社長	由里 敬三
日本映画監督協会 常務理事	中村 義洋
日本映画撮影監督協会	柳島 克巳
日本映画撮影監督協会	今井 孝博
日本映画撮影監督協会	鈴木周一郎
日本映画・テレビ照明協会 副会長	中須 岳士
日本映画・テレビ照明協会 事務局長	村越 義人
日本映画・テレビ照明協会	長田 達也
日本映画・テレビ録音協会	藤本 賢一
日本映画・テレビ録音協会 専務理事	志満 順一
日本映画・テレビ美術監督協会 副理事長	福澤 勝広
日本映画・テレビ美術監督協会 理事	神田 諭
日本映画・テレビ美術監督協会 理事	山下 修侍
日本映画・テレビ編集協会 副理事長	宮澤 誠一
日本映画・テレビ編集協会 理事	甲斐 清香
日本映画・テレビスクリプター協会 理事	赤澤 環
スクリプター	山内 薫
制作部	森 賢正
演出部	山口 晃二

【アドバイザー（敬称略）】

東洋大学 経済学部 総合政策学科 准教授	生貝 直人
----------------------	-------

【事務局】

経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課  
 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社  
 （経済産業省委託事業受託事業者）



**映画制作の未来のための検討会**  
**報告書 別添資料 2**  
**「映画制作現場ワーキンググループの主要な意見」**

**令和 2 年 3 月**



## 映画制作現場ワーキンググループの主要な意見

### ①映画制作現場のルールについて

#### 1)ルール策定全般

- ・ 制作現場だけではなく、すべての立場で適正化が進むとよい。
- ・ 映画は文化的要素と経済的要素の両面を持っているため、表現の自由という視点も考慮して、ルールの方向性を見極めないといけない。
- ・ 労働法改正では、フリーランスの働き方に関する法制化も進めているという話であり、そちらも注目したい。
- ・ 制作費の問題もあるが、まずは制作現場の実情を踏まえた、制作サイドでの適正化の取組を検討すべきではないか。また、法制化による強制ではなく、自主的な取組が重要である。
- ・ 現在、作品本数が非常に多いため、予算の話然り、膨大な数の作品について同じ土俵で検討することに難しさを感じる。

#### 2)ルールの適用対象となる作品

- ・ ベテランになると一定規模以上の作品に恵まれるが、若手がそのような作品に携わる確率は高くないため、若手が救済されるような仕組みになるとよい。
- ・ 金額規模の異なる作品を同じ土俵に載せてよいのかという懸念がある。一定規模以上の作品を対象とするならば、そうでない作品に携わったスタッフの救済にも目を向けてほしい。
- ・ 「一定規模」の線引きが難しい。
- ・ 低予算であっても、志のある映画制作をどのように守るかが重要である。1,000 万円くらいの作品こそ守らなければならないのではないかな。
- ・ 若手は技師や助手は低予算の作品に参加し、独り立ちを目指すケースも多い。低予算作品でもある程度の保証がないと、映画業界で働き続ける志に繋がっていかないのではないかな。
- ・ 予算規模で作品をスクリーニングするのではなく、労働基準法や最低賃金から大きく逸脱しているところから目を付けていった方がよい。
- ・ 作品を選別する一定基準についてルールの複層性（一定条件で区切り、水準以上・未満でルールを変更する等）をどのように考えるかが論点となる。例えば、一定規模以上の作品は、契約書や就労状況について機構が把握し、自主的に設定したルールに基づき自主規制をする。他方、一定規模以下も含めた各プレイヤーには、透明性の確保のみ（例：関連する就労関連の書類を提出してもらうのみ）を守ってもらうことも考えられる。

#### 3)俳優部や脚本家の扱い

- ・ 俳優部の位置づけが見えない点が気になっている。日俳優も議論に含めてはどうか。

- ・ 構想の中に脚本家が入っていないが、脚本家も、お金と理想のせめぎあいになっている。

#### 4)制作プロダクションに関する意見

- ・ 制作スケジュールやスタッフの報酬を管理するのはプロダクションだが、限られた制作費の中でやりくりせざるを得ないのが現状である。プロダクションを支える仕組みがなければならない。
- ・ 制作プロダクションが不利になる状況で、この議論を進めてはならない。加えて、フリーランスや助手を守る視点が重要となる。
- ・ 制作プロダクションの善し悪しは様々で、悪質な制作プロダクションは淘汰されてしかるべきで、真面目に良い作品を作っているプロダクションが残ればよいと感じる。

#### 5)制作予算・発注サイドに対する意見

- ・ 映画制作の適正化の根底にあるのは適正な制作費であり、出資者に適正な制作費の認識を持ってもらいたい。
- ・ 以前は認められた積み上げ式の予算が、製作委員会方式によって認められなくなった。この問題についても議論することが重要である。
- ・ 制作費が限られる中で、制作プロダクションの負担が大きく、ある程度制作費が保証されなければ難しい。特に小規模の作品では、予算逼迫のしわ寄せがフリーランスに來ている。また、仮に1日の稼働時間を規定すれば、その分撮影期間が延びて予算が膨れ上がるだけである。
- ・ 積み上げ予算を出資側に納得してもらう環境づくりが必要である。
- ・ 出資者と制作者・現場スタッフが対立するのではなく、環境改善に向けた基準・基盤づくりが必要である。
- ・ 完成保証は本来出資者が担うべきものであるが、日本では、制作会社が当該費用を持たされている。これは大きな問題で、今回の議論に組み込みたい。
- ・ 1,000万の作品でも、準備と現場でトータル1か月半程度はかかる。この予算はかなり厳しく、ボランティア的に取り組まざるを得ない現状がある。

#### 6)海外の仕組み

- ・ 海外では、ユニオンがあり、撮影間のインターバルや所持時の時間もきちんと設定され、労働環境が保護されている。また、「オフユニオン」といって、ユニオン加入者であってもユニオンを介さずに仕事ができるし、未加入者の映画も小規模だが存在する。海外のノウハウを生かすとよい。
- ・ 韓国では、制作予算ごとに助手の報酬が決まっている。予算規模で報酬を決めることも一案ではないかと考えている。
- ・ イランの映画に携わったが、撮影現場の待遇は日本よりもはるかに良く、食事もテーブルクロスを敷いて温かい食事が出される。

- ・ ディズニーやワーナーなどが、米国ルールを日本の映画制作に適用させようとしている取組は参考になる。
- ・ 韓国や中国では、10 年以上かけて国がデコ入れし、それによって若いスタッフも流入して活気づいたと聞いている。

## ②映画制作現場の適正化機関について

### 1)機関の位置づけ

- ・ 適正化機関が発注者側に物を申せるのか、現場のプロダクションに対して意見を示すことができるのかなど、立ち位置を整理することが必要である。
- ・ 作品の中で接する人が限られる若手助手などが、適正化機関の関係者にアクセスしやすくなるとよい。例えば、現場に必ず適正化機関スタッフが参加するなど、気軽に相談できるとよい。

### 2)適正化機関の運営方法

- ・ 製作委員会、制作会社、フリーランスの 3 社を取りまとめるのは、映画業界の全体を見渡すことのできる映連が、中心的な役割を担うべきではないかと考えている。そのためには映連からの同意が必要になる。また、人材・組織の運営方法、財源をだれが負担するのかも検討する必要がある。
- ・ 映画業界の自主的取り組みであることは承知したが、国からの財政的な支援は必要だ。
- ・ 適正化機関は強制力を持つのか。申請された内容の是非を判断できるだけの力があるのか。また、適正化機関の審査の結果不適正となった場合、制作会社は、その後、どのような対応をする想定なのか。
- ・ 適正化機関がどの程度の権限を持つかが非常に重要になると考える。適正化機関が製作委員会や配給会社に対するアプローチができるようにならなければ、機能しないだろう。
- ・ 制作経理の専門業者では、予算とスケジュールをもとに、無理なく実行できる制作なのかどうかを判断することができる。こうした技術を活用して、適正かどうかの判断はできる。

### 3)適正化機関への登録費用

- ・ 適正化機関はどのようなお金を原資に運営していくのか。登録者の登録料を原資とする場合、職能団体と適正化機関への 2 か所の支払いが必要となるが、特に若いスタッフにおいては厳しい面もある。かつては徒弟性が残っていたため、師匠が弟子の分を支払うこともあったようだが、現在はその関係性も崩壊している。登録料によっては、若いスタッフの参加のハードルが高い機関になってしまう。
- ・ あくまでも個人的な意見であるが、登録者が登録料を払うような方法は考えていない。現時点では、映連各社が役割を担うほか、映画館の入場料収入等を原資とすることを想定している。

#### 4)適正化機関に登録するメリット

- ・ 適正化機関に登録するメリットはどのようなものか。派遣会社ではないが、登録者の稼働状況等も把握できるのか、あるいは、人材リストを閲覧できるようになる程度か、詳細な検討が必要である。個人事業主も 2 名ほどでチームを組んでいる場合にはどうすればよいのか。稼働状況はできるだけ把握できるようにしてほしい。
- ・ 演出部と制作部のスタッフには、できるだけ参加してもらえようようにしたい。多くの人に参加してもらうためには、社会保険などのインセンティブが必要だ。
- ・ 例えば、撮影所には照明を希望する若いスタッフもいるのだが、照明になるには、どのようなルートで希望する人材になれるのかはつきりしていない。適正化機関が映画業界への入り口を示すなど、最適な形になるとよい。

#### 5)映職連の各団体と適正化機関の関係

- ・ 映像制作適正化機関については、編集協会に近い役割を持つ。規模が大きいため、若いスタッフには推奨するだろう。ただし、今後編集協会はどのような意義を持つべきか。
- ・ この論点は他の職能団体でも同様である。各団体が継続する前提で適正化機関を利用してほしい。上部・下部機関ではなく、連携するものとなる。各職能団体は、そこでの技術の伝承が行われる本質的な部分が残るだろうし、適正化機関により各団体の負担が軽減されることもある。他方で、職能団体に加入しない者も現れる可能性もある。

### ③制作現場の人材確保について

#### 1)フリーランスの確保と育成

- ・ かつては撮影所で育てられたスクリプターも、現在は予算がなければつけれられない。一度現場を経験すると、安く使いまわされることが増えたが、本来であれば、スクリプターをスクリプターが育成する仕組みが必要である。また、まずはフリーランスの人数把握を行う必要がある。
- ・ かつては撮影所で人材育成が行われていたが、フリーランスが増加し、10 年ほど前までは撮影所のスタッフも残っていたが、現在は助手を確保することが困難だ。「組」という概念がなくなり、助手が日によって入れ替わるような状態であり、同じ助手で 1 本の作品を継続的に参加する環境で制作しにくい。その結果、クオリティや安全を担保することが難しい。
- ・ 人材確保の前提として、安全管理規定が重要である。インターバル等の取組も重要であるが、まずは怪我防止のためのルールなど、一度議論をして規定を作る必要があるのではないかと。

#### 2)学校との連携

- ・ 自分もフリーランスであることへの不安を払拭できていないが、最近の学生も、基本的には会社所属



したいと考えているようだ。

- ・ 就職試験に落ちた学生はフリーランスになるしかないが、試験に落ちた学生もインターンシップで拾い、就職の道筋をつけられるようになるとよいのではないか。
- ・ フリーランスのスタッフだけでよい映画を作るのは難しく、継続的な雇用によって、技術は受け継がれていくと考えている。昨今はシニアから若手への技能継承が進みにくい状況もあり、雇用という問題についても検討してもらいたい。
- ・ フリーランスを育てるという意味では、専門学校や大学などの教育機関と適正化機関が窓口となり、業界と学校との密なコミュニケーションをとってほしい。
- ・ 適正化機関に大学や専門学校がかかわれるとよい。人材育成面の役割も期待している。
- ・ 撮影所システムが崩壊した今、若手スタッフにノウハウが伝わっていない。それを伝えるシステムとして、学校での教育やインターンシップの重要性があるのではないか。

#### ④取引・就業環境の改善について

##### 1) ネット配信等の新たな業態による状況の変化

- ・ NETFLIX では、予算が潤沢であることもあり、1 日の労働時間を 12 時間として作品制作を行った。この制作現場を体験した者からは、配信作品のほうが良いという声も出ており、人がそちらに流れるのではないかという危機感がある。
- ・ NETFLIX の現場の特徴を述べると、現場の稼働時間を 12 時間とすること（デিশーンならデিশーンのみの撮影とする）、1 週間に最低 1 回の撮休、ギャラは相場より 1~4 割程度上乘せ、メインスタッフ・メインキャストは弁護士と NETFLIX の担当者によるハラスメント講習に参加し、ハラスメントの要件や、その場合のホットラインについて紹介があった。受講後にはサインが求められた。
- ・ NETFLIX や NHK の 4K・8K など待遇がよい現場を体験すると、フリーランスのスタッフがそちらに流れてしまう。
- ・ スタッフをそろえられず、仕事が受けられない状態が出てきている。

##### 2) 製作委員会方式を採用している日本の制作現場に適用させるには

- ・ NETFLIX のように 1 社出資ならばコンプライアンスの順守が可能であるが、製作委員会方式では同様に比較できないのではないか。
- ・ 製作委員会方式により予算にキャップがはめられているが、映画制作に必要な適正な予算が基準とならなければ、議論している諸問題は解決しない。
- ・ 出資者に対して、これだけの予算が必要だといえる体制を作らなければならない。そのためには、制作経理のシステムを導入し、それと適正化機関がうまく連携して、製作委員会との信頼関係を構築していく必要がある。
- ・ 適正化機関により、各作品ごとに予算をディスクローズさせる仕組みができるとよいだろう。

### 3)若手スタッフの定着、育成

- ・ 予算によって切られてしまう特に若いスタッフにも、生活の保障ができる最低限の報酬を担保することが必要ではないか。技師やチーフよりも先に、若手の最低限の報酬を定めなければ、映画業界に人材は流入しない。
- ・ 職種は関係なく、映画業界に入ってきた人材に対する教育機関があってもよい。一定のルールを設けて、ランクアップできるような仕組みが考えられるのではないか。同じことを学んでも、優秀な人材とそうではない人材の差は出てくるため、自然と淘汰されるのではないか。

### ⑤邦画全体の未来について

#### 1)制作現場の適正化と予算の確保

- ・ 適正化機関が、いずれは適正な制作費を取り戻し、フリーランスを守ることを意図するものであれば、むしろ製作委員会に向けて働きかけるものになるのではないか。
- ・ 資本の論理により現場にしわ寄せがきている。映画制作現場のことについては、この場で議論が出来ているが、製作委員会と共通認識を育むことが重要である。
- ・ 「適正」とは、「適正な制作費」に結びつくことを忘れてはならない。適正な制作費が、報酬とスケジュールを守ることとなる。
- ・ 昨今、日本映画の興行成績の上位はアニメーションが占めている。日本映画という文化を守って いこうと、このままでよいのかという漠然とした不安がある。映画監督へは業績重視の傾向があり、創作の源となる脚本家も不利な状況に置かれているなど、今後果たして映画を作り続けられるのかという疑問がある。
- ・ ヒット作となった「カメラを止めるな！」は予算 350 万で作られた作品ではあるが、それが前例となつてはいけない。スタッフもフリーランスが多い状況だが、このままでは映画は作れないと思う。現状では、現場の安全管理上問題があり、大きな事故となってもスタッフを守ることができない。
- ・ テレビ制作会社に若者が流れ、テレビ制作会社経由で映画制作をするということにもなりかねない。
- ・ 実績がある制作プロダクションが毎年倒産していることも問題だ。

#### 2)映像業界全体を視野に入れた体制づくり

- ・ アンケート調査を通じて、現状の制作現場が健全ではないことについて改めて共通認識を持った。まずは映連からはじまり、将来的には民放連の映画制作部門、放送番組に広がっていかねばと期待感がある。適正な映画制作を行い、質の良いものをつくらないと海外勢とは戦えない。若手が夢と希望を いただけ、シニアも安定して働ける環境づくりが必要だ。
- ・ 若者に夢を与えるという意味では、興行収入も大きな影響があるだろう。映画館は厚生労働省の管

轄のため難しい部分もあるだろうが、配給・興行も含めて映画業界全体のことを考えていただきたい。例えば、映画のチケットから 1 人 1 円ずつ集めて制作現場に還元することができれば、非常に大きな原資となる。業界全体での循環を実現して、若者に夢を与えてもらいたい。

- ・ 映画制作のみに関わるスタッフだけではなく、将来的には、テレビや CM 制作等に携わるスタッフにも加入してもらうことになる。デジタル化によって映画とテレビの境目が無くなり、テレビ業界の人が映画を作るようになり、予算感が変わっていった背景もある。まずは、映画制作現場に普及させ、将来的にはテレビなど映像全体にも適応させてほしい。
- ・ 年間 500 本ほど制作される映画作品のうち、400 本に関わるスタッフは、他のコンテンツでも仕事を掛け持ちしている。ある程度対象スタッフを明確化しなければ、スタッフの質が上がらず、海外と競争できるだけの質の高い映画が制作されないのではないか。
- ・ 「映像」全体で議論すると、多くのプレイヤーと調整する必要があり、議論が発散してしまって検討しきれなくなる。フリーランスのスタッフは、映画・テレビ・配信など横断的に仕事をしていると思うが、まずは映画業界でルールを策定し、映像業界全体に波及することを期待したい。また、スタッフセンターには、現在映画に携わっていなくとも、将来的に携わる可能性があるならば登録できるだろう。
- ・ どこまでを対象にするのかという問題は、適正化機関の在り方を考える上で重要となる。今後、検討の過程ではあらゆるものに関して何らかの線引きを行わなければならない局面が出てくるだろう。
- ・ アマチュアを育成する機関ではなく、映画制作を生業とするプロフェッショナルを育てる機関だと認識している。しかし、現時点ではどこまでを射程にするかは十分に行えていない。

## ⑥その他

- ・ 警察による道路規制や、国の建物使用の規制が緩和されることを望んでいる。
- ・ 国がロケのために道路一つ封鎖できないような状況で、外資は入ってこないのではないか。歌舞伎や相撲といった伝統芸能に対しては支援がある。一方で、世界共通の芸術である映画に対し、国から何も補助がないというのは非常に残念に感じる。

## 映画制作現場ワーキンググループ 委員等

【委員（敬称略、50音順、検討会委員兼務、ワーキンググループ座長◎）】

株式会社角川大映スタジオ 代表取締役社長	小畑 良治
ラインプロデューサー／制作部	齋藤 悠二
協同組合日本映画製作者協会 代表理事	新藤 次郎
◎ 学校法人神奈川映像学園 日本映画大学 理事長	富山 省吾
株式会社アルタミラピクチャーズ 代表取締役	榎井 省志

【委員（敬称略）】

株式会社松竹撮影所 代表取締役社長	武田 功
東映株式会社 東京撮影所長	木次谷良助
株式会社ジャンゴフィルム 代表取締役社長	由里 敬三
日本映画監督協会 常務理事	中村 義洋
日本映画撮影監督協会	柳島 克巳
日本映画撮影監督協会	今井 孝博
日本映画撮影監督協会	鈴木周一郎
日本映画・テレビ照明協会 副会長	中須 岳士
日本映画・テレビ照明協会 事務局長	村越 義人
日本映画・テレビ照明協会	長田 達也
日本映画・テレビ録音協会	藤本 賢一
日本映画・テレビ録音協会 専務理事	志満 順一
日本映画・テレビ美術監督協会 副理事長	福澤 勝広
日本映画・テレビ美術監督協会 理事	神田 諭
日本映画・テレビ美術監督協会 理事	山下 修侍
日本映画・テレビ編集協会 副理事長	宮澤 誠一
日本映画・テレビ編集協会 理事	甲斐 清香
日本映画・テレビスクリプター協会 理事	赤澤 環
スクリプター	山内 薫
制作部	森 賢正
演出部	山口 晃二

【アドバイザー（敬称略）】

東洋大学 経済学部 総合政策学科 准教授	生貝 直人
----------------------	-------

【事務局】

経済産業省 商務情報政策局 コンテンツ産業課  
 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社  
 （経済産業省委託事業受託事業者）

**映画制作の未来のための検討会  
報告書 別添資料 3  
「映画制作現場実態調査結果」**

**令和 2 年 3 月**



## 目次

実態調査結果 .....	1
1. 映画産業の制作現場に関するアンケート調査結果.....	1
2. 実写映画制作会社向けアンケート調査結果 .....	39
3. ヒアリング調査.....	119
その他（参考資料） .....	134
1. 諸外国の取引条件に関するルールの事例.....	134





## 実態調査結果

### 1. 映画産業の制作現場に関するアンケート調査結果

#### (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・記録、編集部、特機部、車両部、スチールマン、音響制作・MA（マルチオーディオ）、スタジオ勤務、CG・VFX

##### 【対象外の業種】

キャスト、マネージャー、脚本家

##### 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）。

撮影所や撮影現場にてチラシを配布し、チラシ内に掲載した URL や QR コードを通じて回答を得た。また、主要な撮影所には紙媒体の調査票を配布した。配布にあたっては、以下の団体に協力を得た。

- ・ 一般社団法人日本映画製作者連盟
- ・ 一般社団法人映画テレビ技術協会
- ・ 一般社団法人日本ポストプロダクション協会
- ・ 一般社団法人日本映画テレビプロデューサー協会
- ・ 協同組合日本映画製作者協会
- ・ 協同組合日本映画監督協会
- ・ 協同組合日本映画撮影監督協会
- ・ 協同組合日本映画・テレビ照明協会
- ・ 協同組合日本映画・テレビ録音協会
- ・ 協同組合日本映画・テレビ美術監督協会
- ・ 協同組合日本映画・テレビ編集協会
- ・ 協同組合日本映画・テレビスクリプター協会
- ・ 特定非営利活動法人日本映像美術協議会
- ・ 日本映像スタジオ協会

### ③回収数

本調査に1問でも回答した回答者は1,051票（うち紙による調査回答は4票）。完答ベースでみると635票（うち紙による調査回答は4票）となっている。

### ④実施期間

令和元年6月10日（月）～令和元年9月30日（月）

### ⑤調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- ・回答者の概要
- ・映画制作への参加状況
- ・映画制作の仕事に携わるきっかけ
- ・映画制作スキルを身に着けた経験・方法
- ・映画制作を継続している理由
- ・将来携わってみたい職種
- ・海外での映画制作あるいは海外制作会社との協業などへの関心
- ・映画制作に携わる上での問題点
- ・生活や仕事などの満足度
- ・今後も映画制作に携わり続けることへの意向
- ・取引状況（フリーランスのみ対象）

### 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。

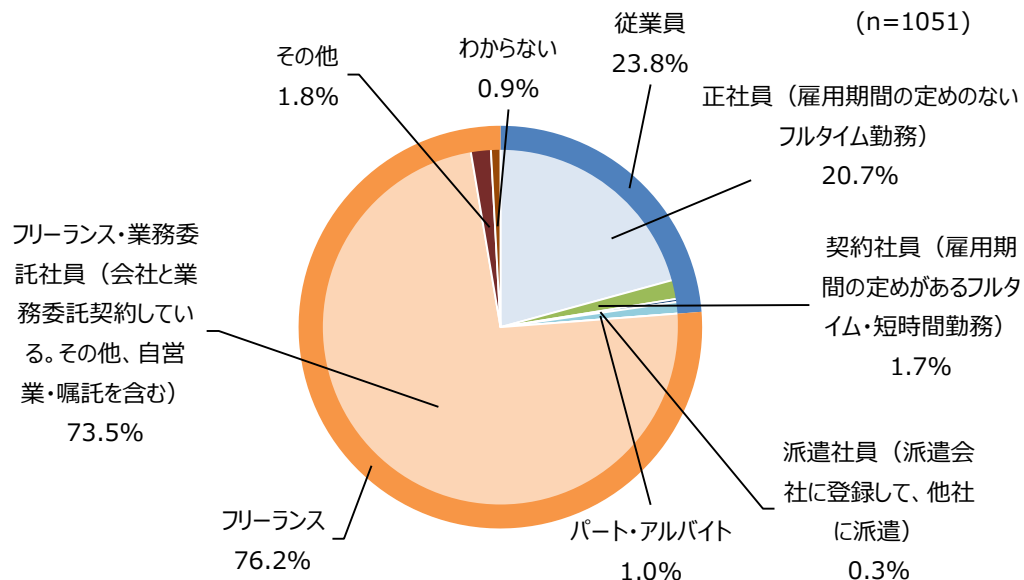
## (2) 回答者の概要

### 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 73.5%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）」(20.7%)、「契約社員（雇用期間の定めがあるフルタイム・短時間勤務）」(1.7%) となっている。

以下、フリーランスとは、「フリーランス・業務委託社員」、「その他」、「わからない」の回答者（76.2%）、従業員とは「正社員」、「契約社員」、「派遣社員」、「パート・アルバイト」の回答者（23.8%）とそれぞれ定義して集計した。

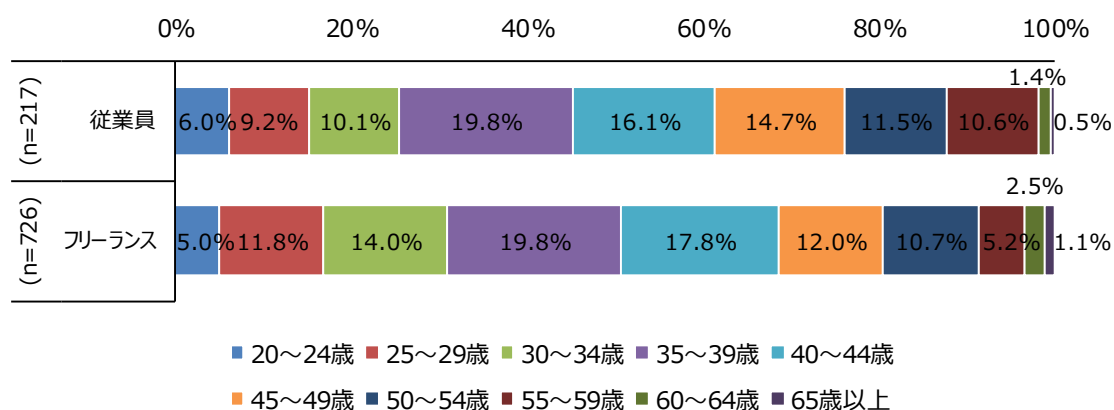
図表 1 現在の勤務形態 (SA)



## ②年齢

年齢について、従業員では、「35～39 歳」が最も多く 19.8%となっている。次いで、「40～44 歳」(16.1%)、「45～49 歳」(14.7%) と続き、30 歳代が 3 割強を占める。フリーランスでは、「35～39 歳」が最も多く 19.8%となっている。次いで、「40～44 歳」(17.8%)、「30～34 歳」(14.0%) と続く。

図表 2 年齢 (SA)

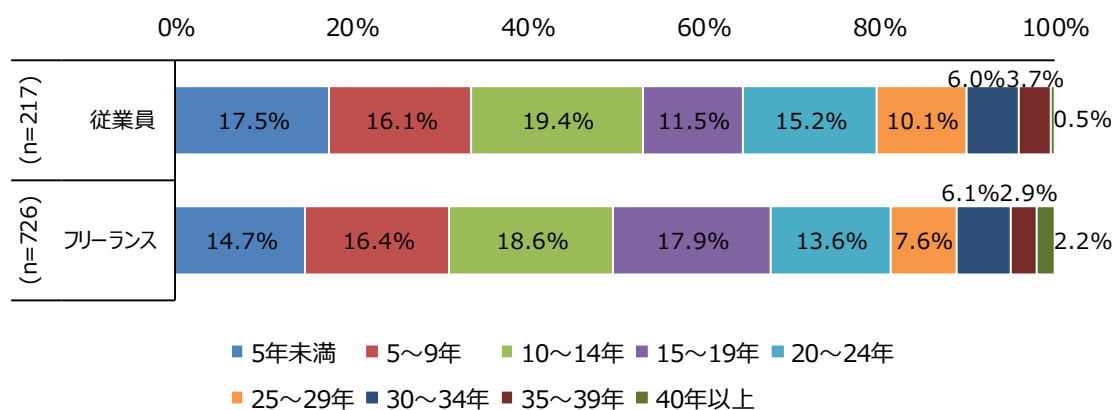


## ③映画制作の経験年数

### 1)これまでの経験年数

映画制作の経験年数（学生時代を除く）について、従業員では、「10～14 年」が最も多く 19.4%となっている。次いで、「5 年未満」(17.5%)、「5～9 年」(16.1%) と続き、15 年未満が 5 割強を占める。フリーランスでも、「10～14 年」が最も多く 18.6%となっている。次いで、「15～19 年」(17.9%)、「5～9 年」(16.4%) と続き、15 年未満が約 5 割を占める。

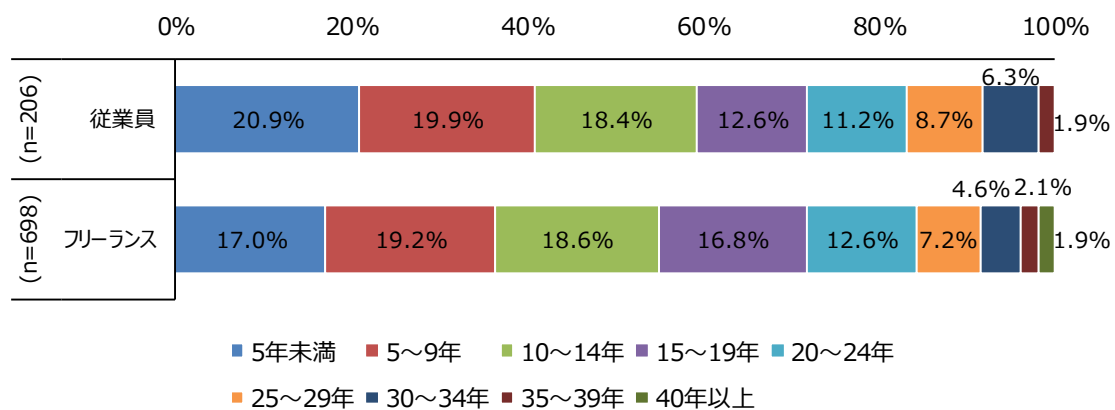
図表 3 映画制作の経験年数（学生時代を除く）(SA)



## 2)現在最も収入を得ている職種の経験年数

現在最も収入を得ている職種の経験年数について、従業員では、「5 年未満」が最も多く 20.9%となっている。次いで、「5～9 年」(19.9%)、「10～14 年」(18.4%) と続き、15 年未満が約 6 割を占める。フリーランスでは、「5～9 年」が最も多く 19.2%となっている。次いで、「10～14 年」(18.6%)、「5 年未満」(17.0%) と続き、15 年未満が 5 割強を占める。

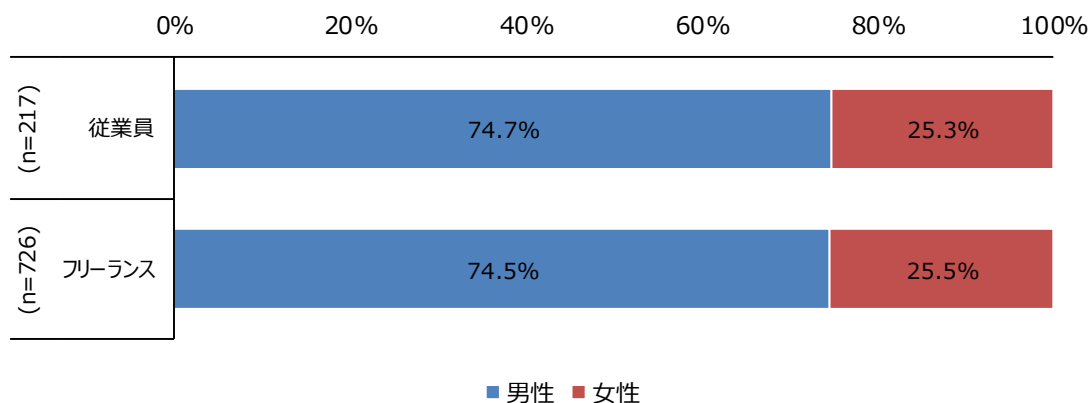
図表 4 現在最も収入を得ている職種の経験年数 (SA)



## ④性別

性別について、従業員では「男性」が 74.7%、フリーランスでは 74.5%となっている。

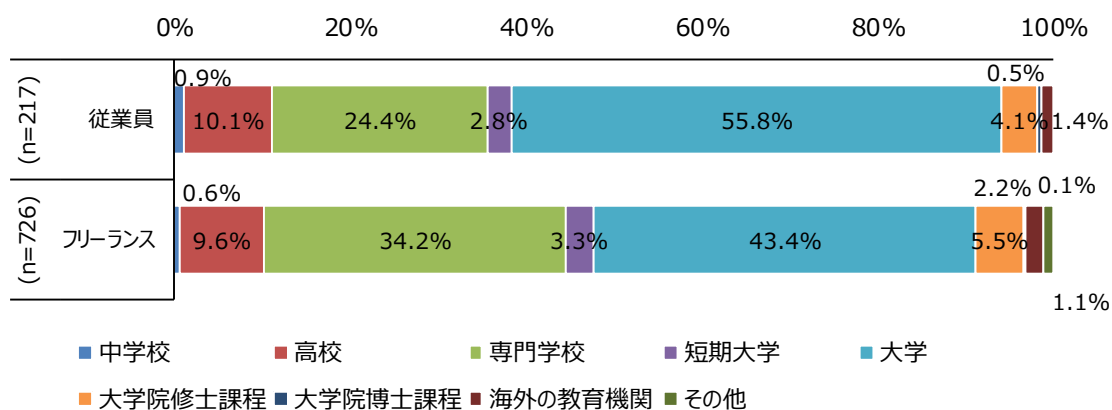
図表 5 性別 (SA)



## ⑤最終学歴

最終学歴について、従業員では「大学」が最も多く 55.8%となっている。次いで、「専門学校」(24.4%)、「高校」(10.1%)と続く。フリーランスでは、「大学」が 43.4%の一方、「専門学校」が 34.2%とその割合は従業員よりも多くなっている。

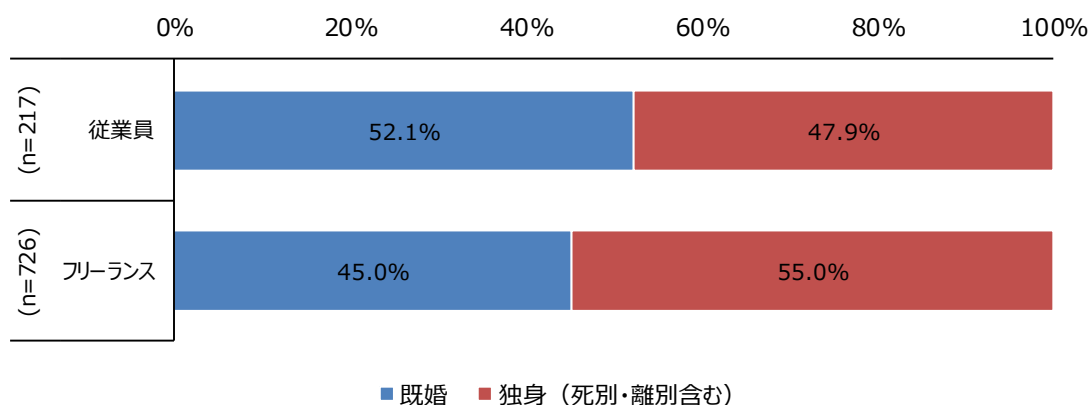
図表 6 最終学歴 (SA)



## ⑥結婚の有無

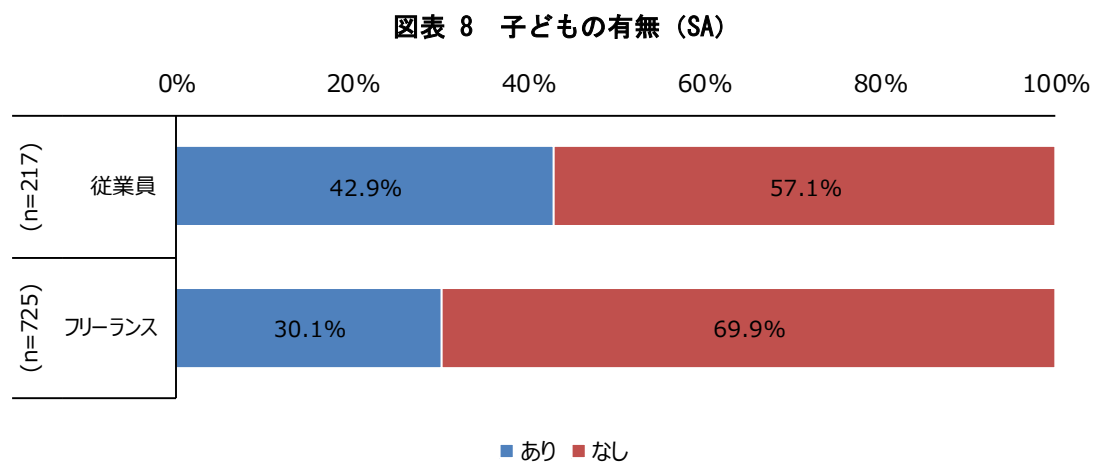
結婚の有無について、従業員では「既婚」が 52.1%、フリーランスでは 45.0%となっている。

図表 7 結婚の有無 (SA)



### ⑦子どもの有無

子どもの有無について、従業員では「あり」が 42.9%、フリーランスでは 30.1%となっている。



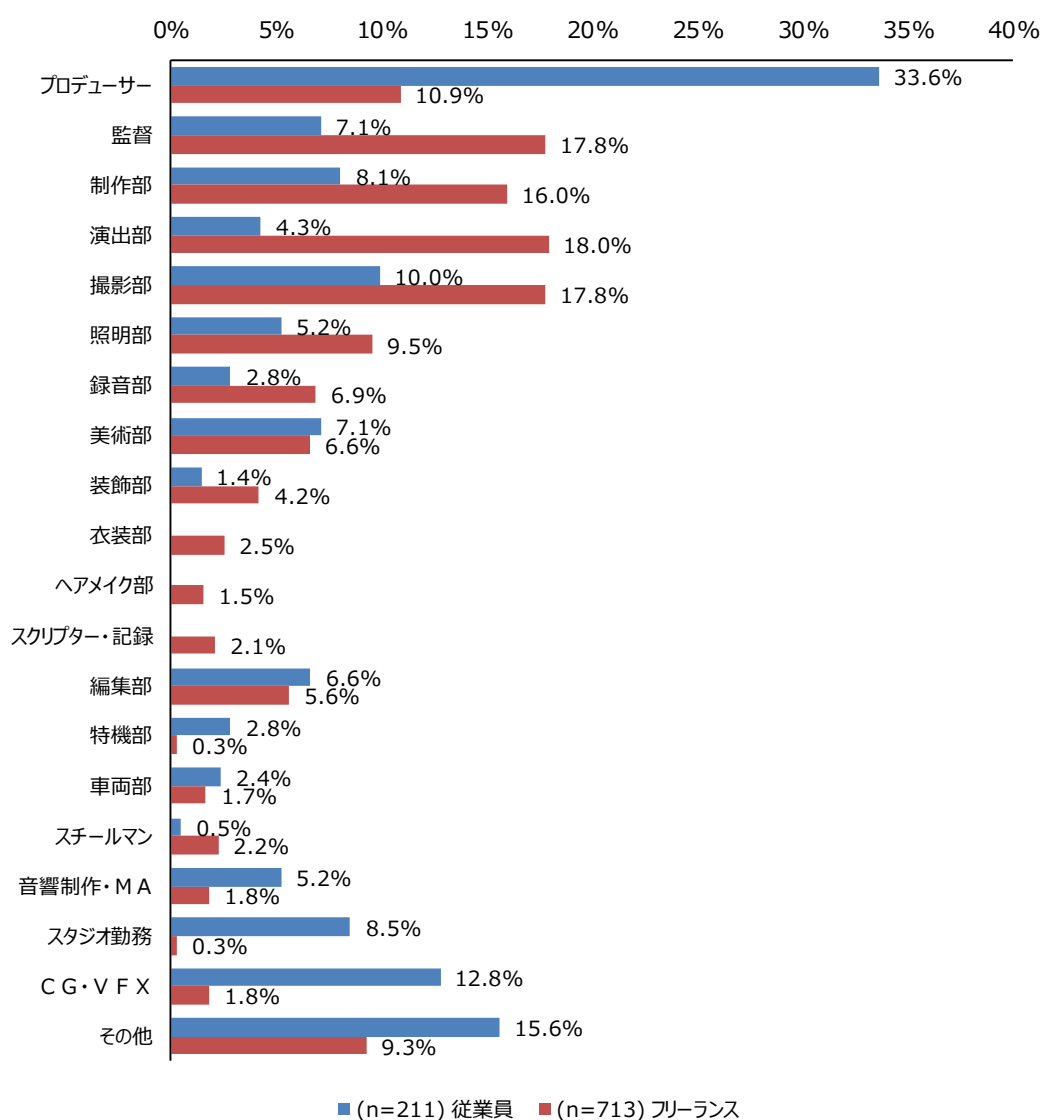
## ⑧現在の職種

### 1) 職種

従業員では現在の職種について、「プロデューサー」が最も多く 33.6%となっている。次いで、「その他」(15.6%)、「CG・VFX」(12.8%)と続く。

フリーランスでは、現在の職種について、「演出部」が最も多く 18.0%となっている。次いで、「監督」、「撮影部」(ともに 17.8%)、「制作部」(16.0%)と続く。

図表 9 現在の職種 (MA)



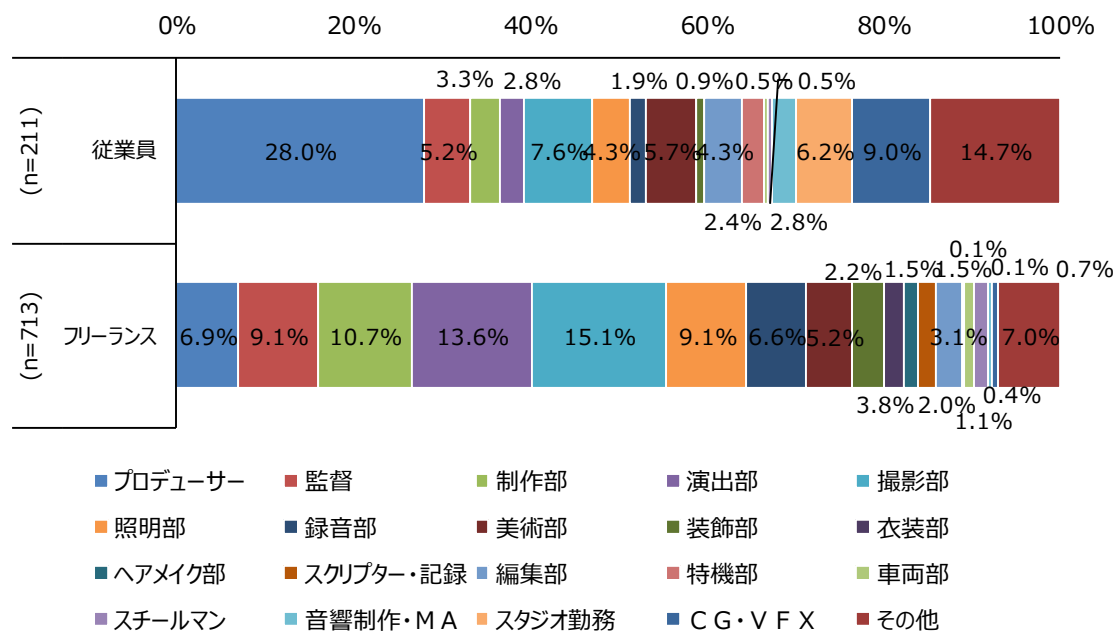


	合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部	衣装部
合計	924	149	142	131	137	148	79	55	62	33	18
	100.0%	16.1%	15.4%	14.2%	14.8%	16.0%	8.5%	6.0%	6.7%	3.6%	1.9%
従業員	211	71	15	17	9	21	11	6	15	3	0
	100.0%	33.6%	7.1%	8.1%	4.3%	10.0%	5.2%	2.8%	7.1%	1.4%	0.0%
フリーランス	713	78	127	114	128	127	68	49	47	30	18
	100.0%	10.9%	17.8%	16.0%	18.0%	17.8%	9.5%	6.9%	6.6%	4.2%	2.5%

	ヘアメイク部	スクリーン・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA	スタジオ勤務	CG・VFX	その他
合計	11	15	54	8	17	17	24	20	40	99
	1.2%	1.6%	5.8%	0.9%	1.8%	1.8%	2.6%	2.2%	4.3%	10.7%
従業員	0	0	14	6	5	1	11	18	27	33
	0.0%	0.0%	6.6%	2.8%	2.4%	0.5%	5.2%	8.5%	12.8%	15.6%
フリーランス	11	15	40	2	12	16	13	2	13	66
	1.5%	2.1%	5.6%	0.3%	1.7%	2.2%	1.8%	0.3%	1.8%	9.3%

現在の職種のうち最も収入を得ているものについて、従業員では「プロデューサー」が最も多く28.0%となっている。次いで、「その他」(14.7%)、「CG・VFX」(9.0%)と続く。フリーランスでは、「撮影部」が最も多く15.1%となっている。次いで、「演出部」(13.6%)、「制作部」(10.7%)と続く。

図表 10 現在の職種（もっとも収入を得ている）(SA)



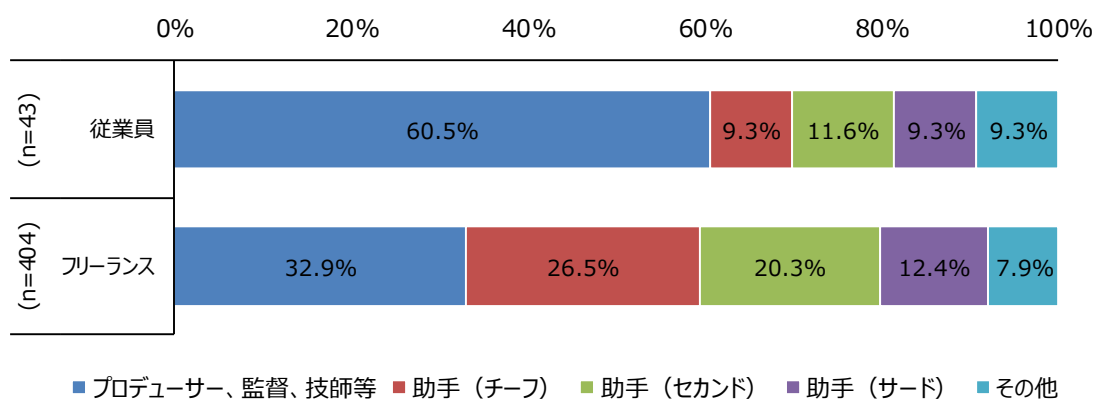
	合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部	衣装部
合計	924	108	76	83	103	124	74	51	49	29	16
	100.0%	11.7%	8.2%	9.0%	11.1%	13.4%	8.0%	5.5%	5.3%	3.1%	1.7%
従業員	211	59	11	7	6	16	9	4	12	2	0
	100.0%	28.0%	5.2%	3.3%	2.8%	7.6%	4.3%	1.9%	5.7%	0.9%	0.0%
フリーランス	713	49	65	76	97	108	65	47	37	27	16
	100.0%	6.9%	9.1%	10.7%	13.6%	15.1%	9.1%	6.6%	5.2%	3.8%	2.2%

	ヘアメイク部	スクリプター・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA	スタジオ勤務	C G・V F X	その他
合計	11	14	31	6	9	12	9	14	24	81
	1.2%	1.5%	3.4%	0.6%	1.0%	1.3%	1.0%	1.5%	2.6%	8.8%
従業員	0	0	9	5	1	1	6	13	19	31
	0.0%	0.0%	4.3%	2.4%	0.5%	0.5%	2.8%	6.2%	9.0%	14.7%
フリーランス	11	14	22	1	8	11	3	1	5	50
	1.5%	2.0%	3.1%	0.1%	1.1%	1.5%	0.4%	0.1%	0.7%	7.0%

## 2)職位（監督、制作部、演出部、撮影部、照明部、録音部のみ対象）

最も収入を得ている職種が監督、制作部、演出部、撮影部、照明部、録音部である場合の職位として、従業員では「プロデューサー、監督、技師等」が最も多く 60.5%となっている。次いで、「助手（セカンド）」（11.6%）と続く。フリーランスでは「プロデューサー、監督、技師等」が最も多く 32.9%となっている。次いで、「助手（チーフ）」（26.5%）、「助手（セカンド）」（20.3%）と続く。

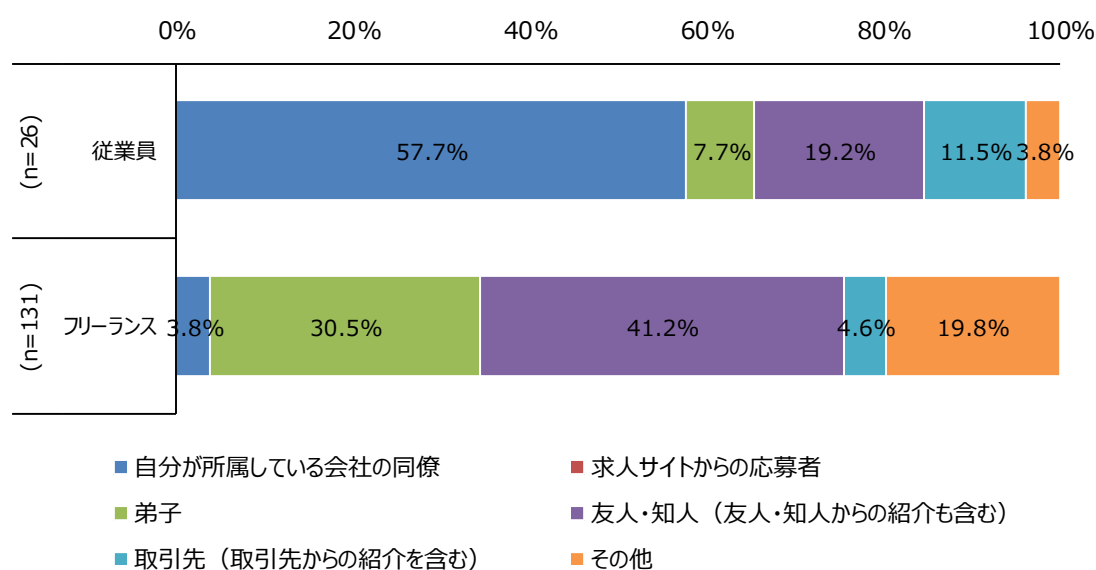
図表 11 最も収入を得ている職種の職位（SA）



### ⑨助手の担い手（プロデューサー、監督、技師等のみ対象）

最も収入を得ている職種の職位が「プロデューサー、監督、技師等」の場合の助手の担い手について、従業員では「自分が所属している会社の同僚」が最も多く 57.7%となっている。次いで、「友人・知人（友人・知人からの紹介も含む）」（19.2%）、「取引先（取引先からの紹介を含む）」（11.5%）がこれに続く。フリーランスでは、「友人・知人（友人・知人からの紹介も含む）」が最も多く 41.2%となっている。次いで、「弟子」（30.5%）、「その他」（19.8%）と続く。

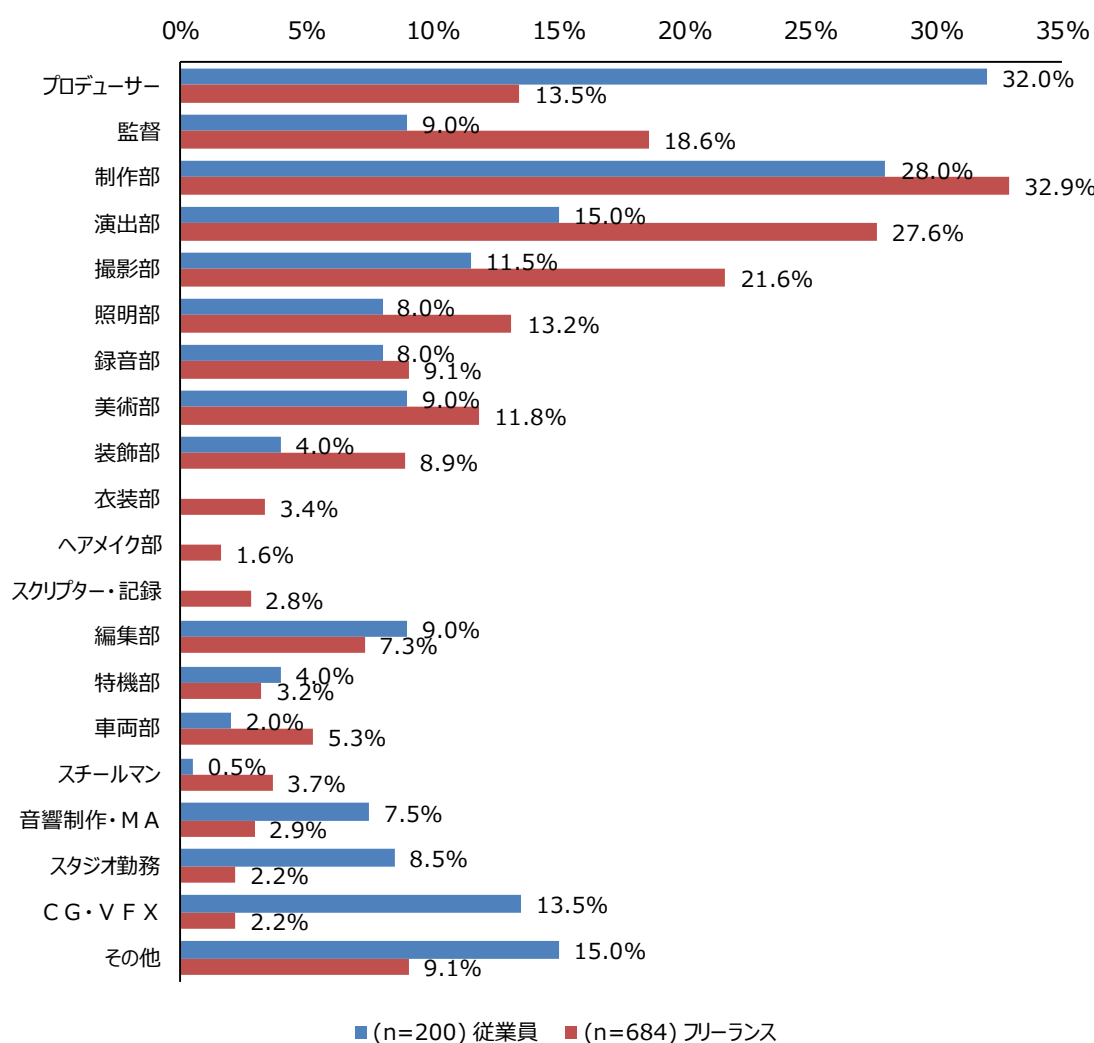
図表 12 助手の担い手（SA）



## ⑩過去に関わった職種

過去に関わった職種について、従業員では「プロデューサー」が最も多く 32.0%となっている。次いで、「制作部」(28.0%)、「演出部」、「その他」(ともに 15.0%) と続く。フリーランスでは、「制作部」が最も多く 32.9%となっている。次いで、「演出部」(27.6%)、「撮影部」(21.6%) と続く。

図表 13 過去に関わった職種 (MA)

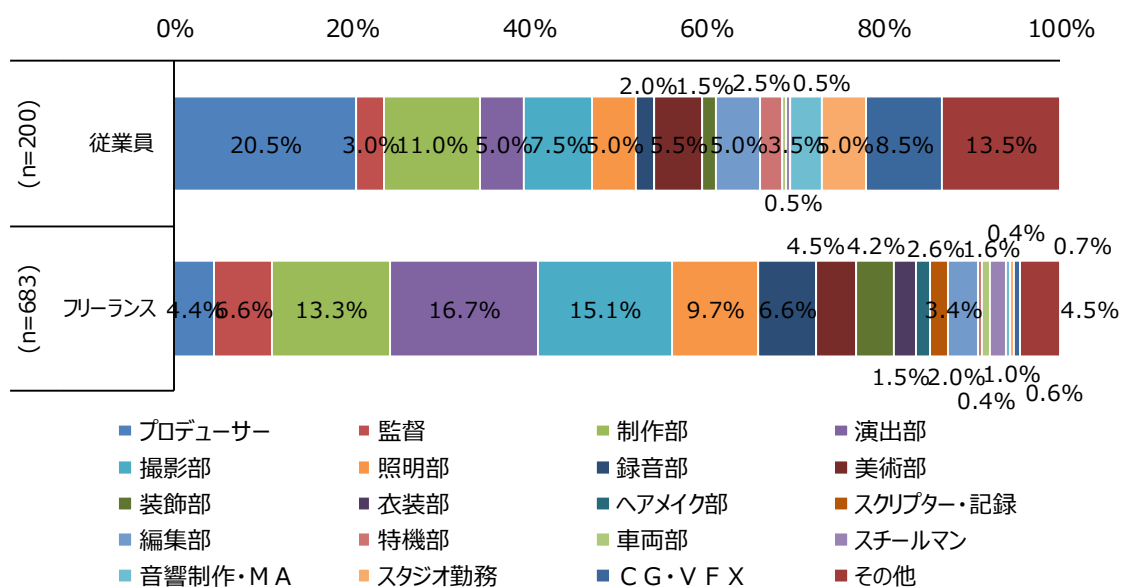


	合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部
合計	884	156	145	281	219	171	106	78	99	69
	100.0%	17.6%	16.4%	31.8%	24.8%	19.3%	12.0%	8.8%	11.2%	7.8%
従業員	200	64	18	56	30	23	16	16	18	8
	100.0%	32.0%	9.0%	28.0%	15.0%	11.5%	8.0%	8.0%	9.0%	4.0%
フリーランス	684	92	127	225	189	148	90	62	81	61
	100.0%	13.5%	18.6%	32.9%	27.6%	21.6%	13.2%	9.1%	11.8%	8.9%

	衣装部	ヘアメイク部	スクリーン・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA	スタジオ勤務	C G・V F X	その他
合計	23	11	19	68	30	40	26	35	32	42	92
	2.6%	1.2%	2.1%	7.7%	3.4%	4.5%	2.9%	4.0%	3.6%	4.8%	10.4%
従業員	0	0	0	18	8	4	1	15	17	27	30
	0.0%	0.0%	0.0%	9.0%	4.0%	2.0%	0.5%	7.5%	8.5%	13.5%	15.0%
フリーランス	23	11	19	50	22	36	25	20	15	15	62
	3.4%	1.6%	2.8%	7.3%	3.2%	5.3%	3.7%	2.9%	2.2%	2.2%	9.1%

過去に関わった職種のうち最も期間が長いものについて、従業員では「プロデューサー」が最も多く 20.5%となっている。次いで、「その他」(13.5%)、「制作部」(11.0%)と続く。フリーランスでは、「演出部」が最も多く 16.7%となっている。次いで、「撮影部」(15.1%)、「制作部」(13.3%)と続く。

図表 14 過去に関わった職種（最も期間が長い）(SA)



	合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部
合計	883	71	51	113	124	118	76	49	42	32
	100.0%	8.0%	5.8%	12.8%	14.0%	13.4%	8.6%	5.5%	4.8%	3.6%
従業員	200	41	6	22	10	15	10	4	11	3
	100.0%	20.5%	3.0%	11.0%	5.0%	7.5%	5.0%	2.0%	5.5%	1.5%
フリーランス	683	30	45	91	114	103	66	45	31	29
	100.0%	4.4%	6.6%	13.3%	16.7%	15.1%	9.7%	6.6%	4.5%	4.2%

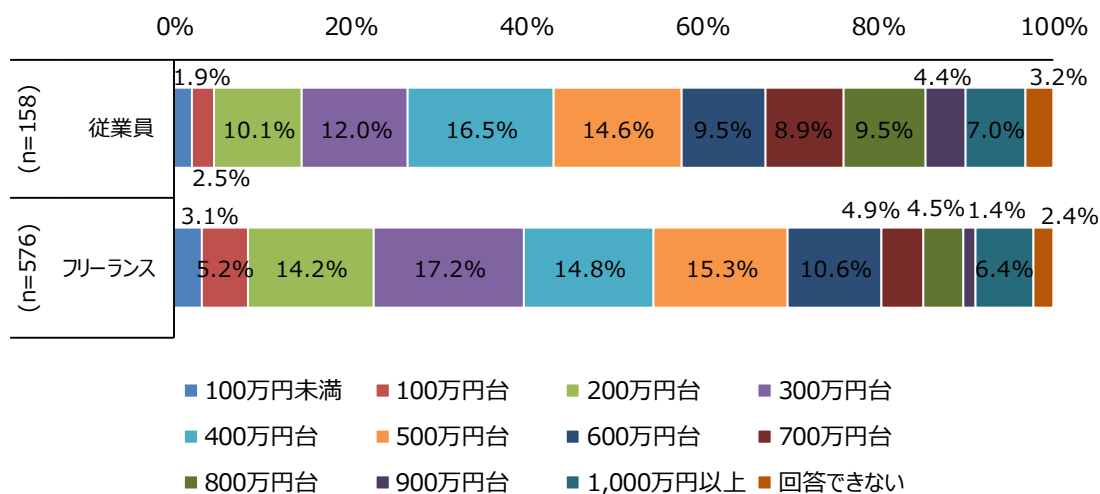
	衣装部	ヘアメイク部	スクリーン・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA	スタジオ勤務	C G・V F X	その他
合計	18	10	14	33	8	8	12	11	13	22	58
	2.0%	1.1%	1.6%	3.7%	0.9%	0.9%	1.4%	1.2%	1.5%	2.5%	6.6%
従業員	0	0	0	10	5	1	1	7	10	17	27
	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	2.5%	0.5%	0.5%	3.5%	5.0%	8.5%	13.5%
フリーランス	18	10	14	23	3	7	11	4	3	5	31
	2.6%	1.5%	2.0%	3.4%	0.4%	1.0%	1.6%	0.6%	0.4%	0.7%	4.5%

## ⑪収入の状況

### 1)総収入

昨年の総収入について、従業員では「400 万円台」が最も多く 16.5%となっている。次いで「500 万円台」(14.6%)、「300 万円台」(12.0%) が続き、600 万円未満が 6 割弱を占める。フリーランスでは、「300 万円台」が最も多く 17.2%となっている。次いで、「500 万円台」(15.3%)、「400 万円台」(14.8%) が続き、600 万円未満が約 7 割を占める。

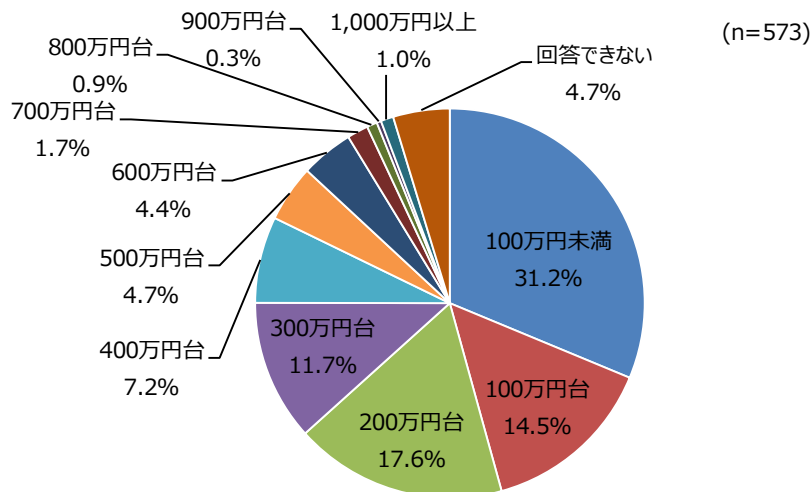
図表 15 昨年の総収入 (SA)



## 2)総収入のうち映画制作の収入（フリーランスのみ対象）

昨年の総収入のうち映画制作の収入について、「100 万円未満」が最も多く 31.2%となっている。次いで、「200 万円台」（17.6%）、「100 万円台」（14.5%）が続き、300 万円未満が 6 割強を占める。

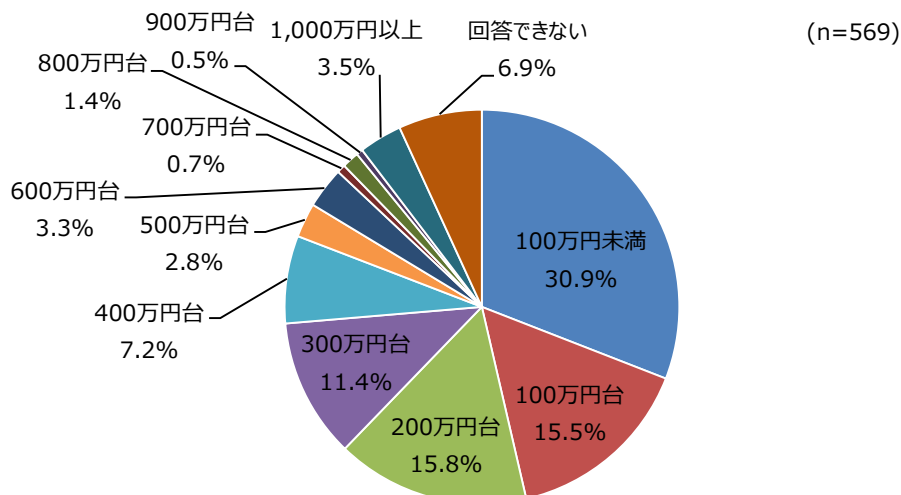
図表 16 総収入のうち映画制作の収入（SA）



## 3)総収入のうち映画以外の映像制作の収入（フリーランスのみ対象）

昨年の総収入のうち映画以外の映像制作の収入について、「100 万円未満」が最も多く 30.9%となっている。次いで、「200 万円台」（15.8%）、「100 万円台」（15.5%）が続き、300 万円未満が 6 割強を占める。

図表 17 総収入のうち映画以外の映像制作の収入（SA）

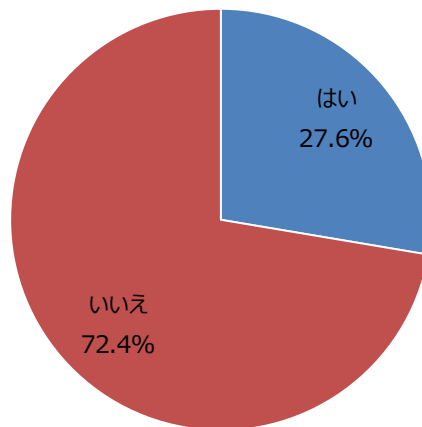


#### 4)映画や映像以外の仕事のアルバイトをした経験（フリーランスのみ対象）

昨年（2018 年）に映画や映像以外の仕事のアルバイトをした経験について、「いいえ」が 72.4%、「はい」が 27.6%となっている。

図表 18 昨年（2018 年）に映画や映像以外の仕事のアルバイトをした経験（SA）

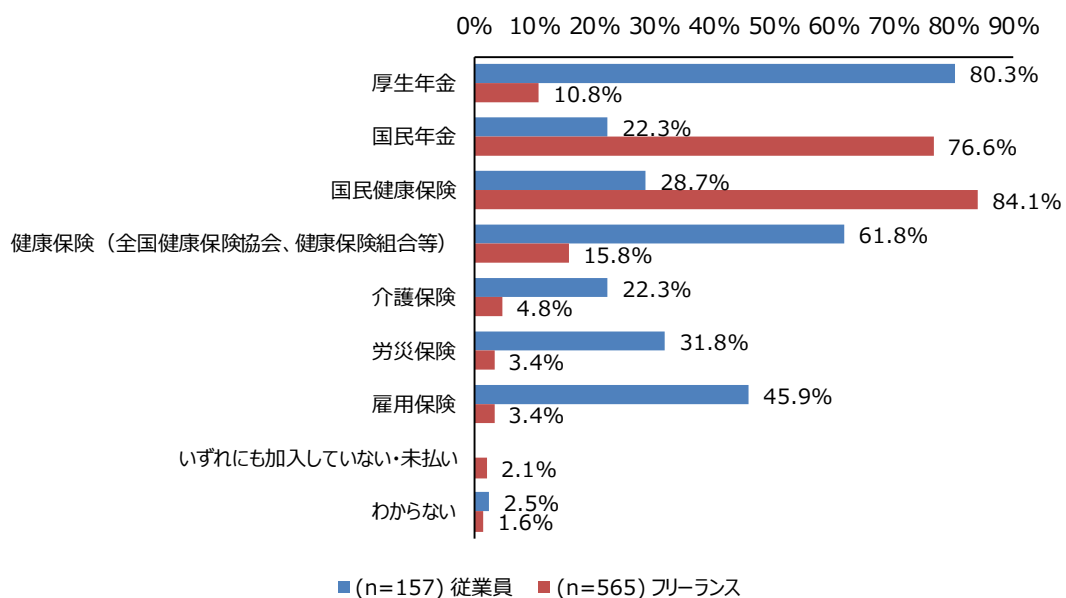
(n=568)



#### ⑫保険への加入状況

昨年末（2018 年 12 月 31 日）時点で加入していた年金や保険の状況について、従業員では「厚生年金」が最も多く 80.3%となっている。次いで、「健康保険（全国健康保険協会、健康保険組合等）」（61.8%）、「雇用保険」（45.9%）と続く。フリーランスでは、「国民健康保険」が最も多く 84.1%となっている。次いで、「国民年金」（76.6%）、「健康保険（全国健康保険協会、健康保険組合等）」（15.8%）と続く。

図表 19 昨年末（2018 年 12 月 31 日）時点で加入していた年金や保険の状況（MA）

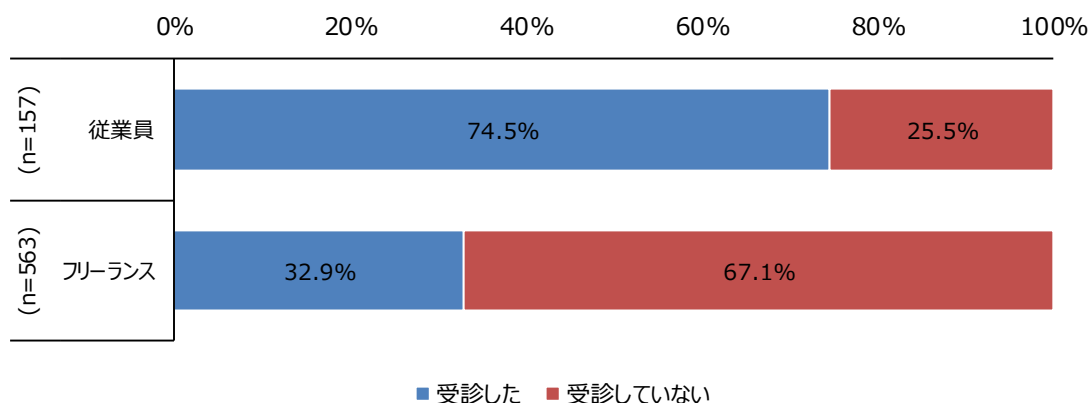




### ⑬健康診断の受診状況

昨年（2018 年）の健康診断の受診状況について、従業員では「受診した」が 74.5%の一方、フリーランスでは 32.9%となっている。

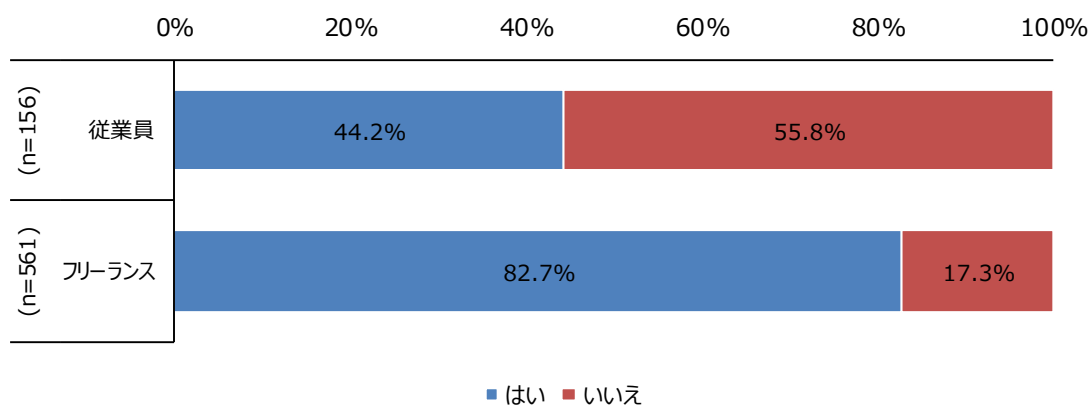
図表 20 昨年（2018 年）の健康診断の受診状況（SA）



### ⑭確定申告の有無

昨年（2018 年）の映画関連の収入についての確定申告の有無について、従業員では「はい」が 44.2%の一方、フリーランスでは 82.7%となっている。

図表 21 昨年（2018 年）の映画関連の収入についての確定申告の有無（SA）

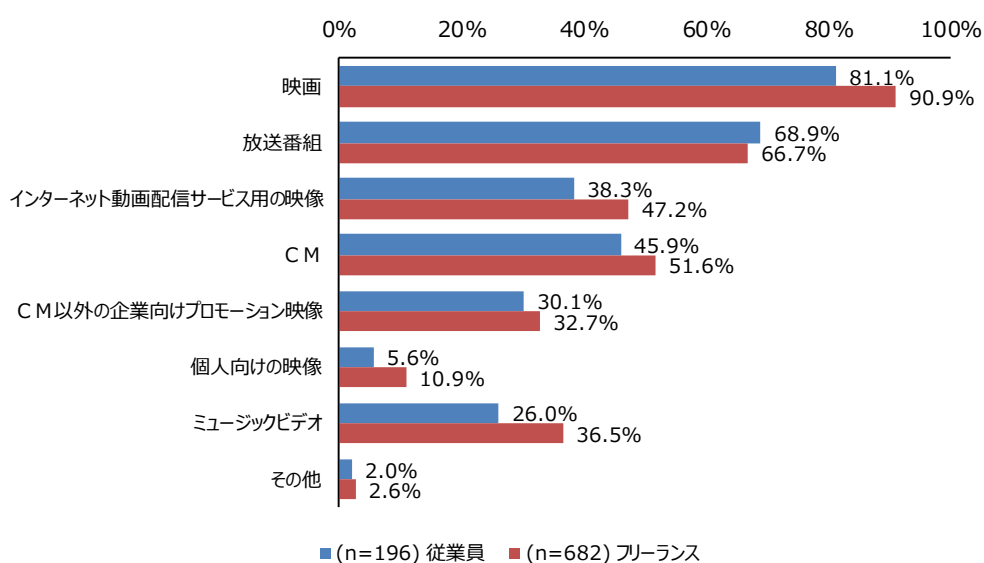


### (3) 映画制作への参加状況

#### ①2018 年に関わった映像作品の種類

昨年(2018年)に関わった映像作品の種類について、従業員では「映画」が最も多く81.1%となっている。次いで、「放送番組」(68.9%)、CM(45.9%)と続く。フリーランスでも同様の傾向であり、「映画」が最も多く90.9%となっている。次いで、「放送番組」(66.7%)、CM(51.6%)と続く。

図表 22 昨年(2018年)に関わった映像作品の種類(MA)

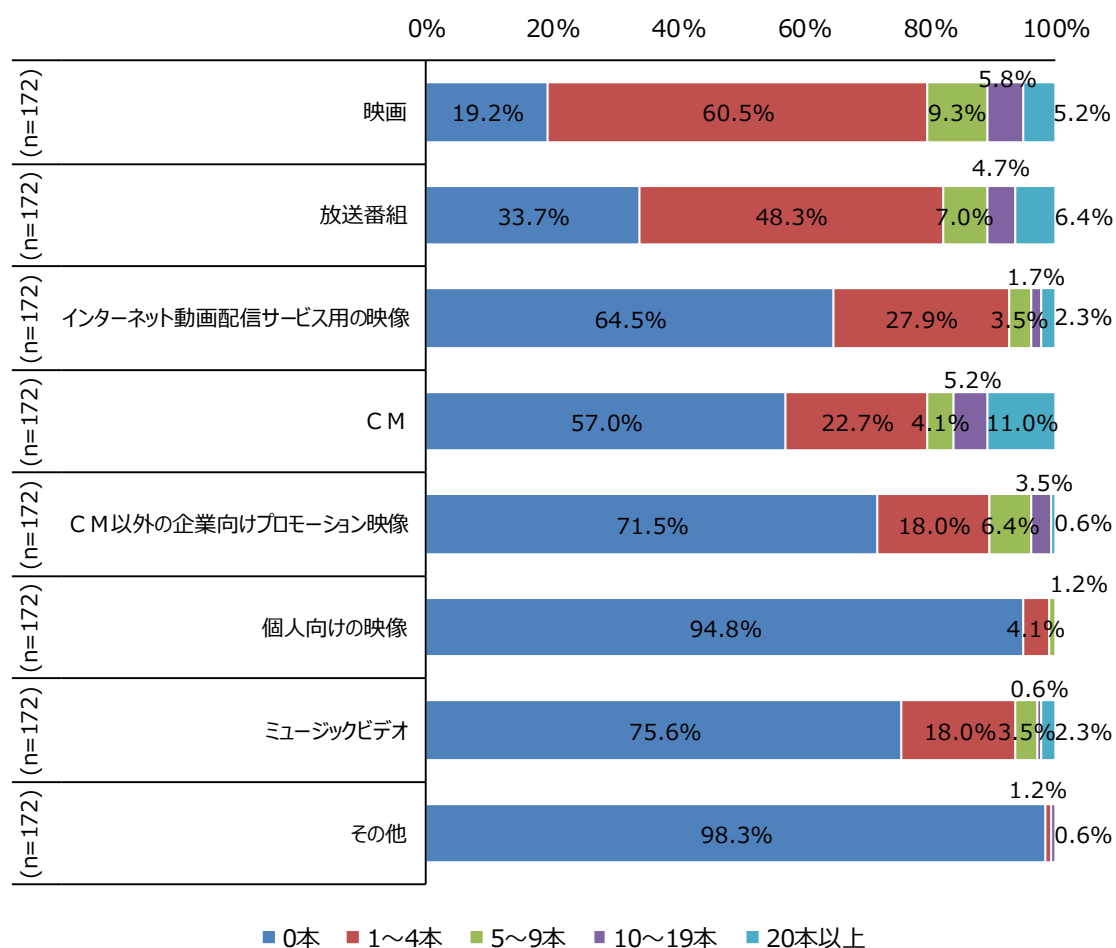


## ②2018 年に仕事でかかわった映像作品の本数

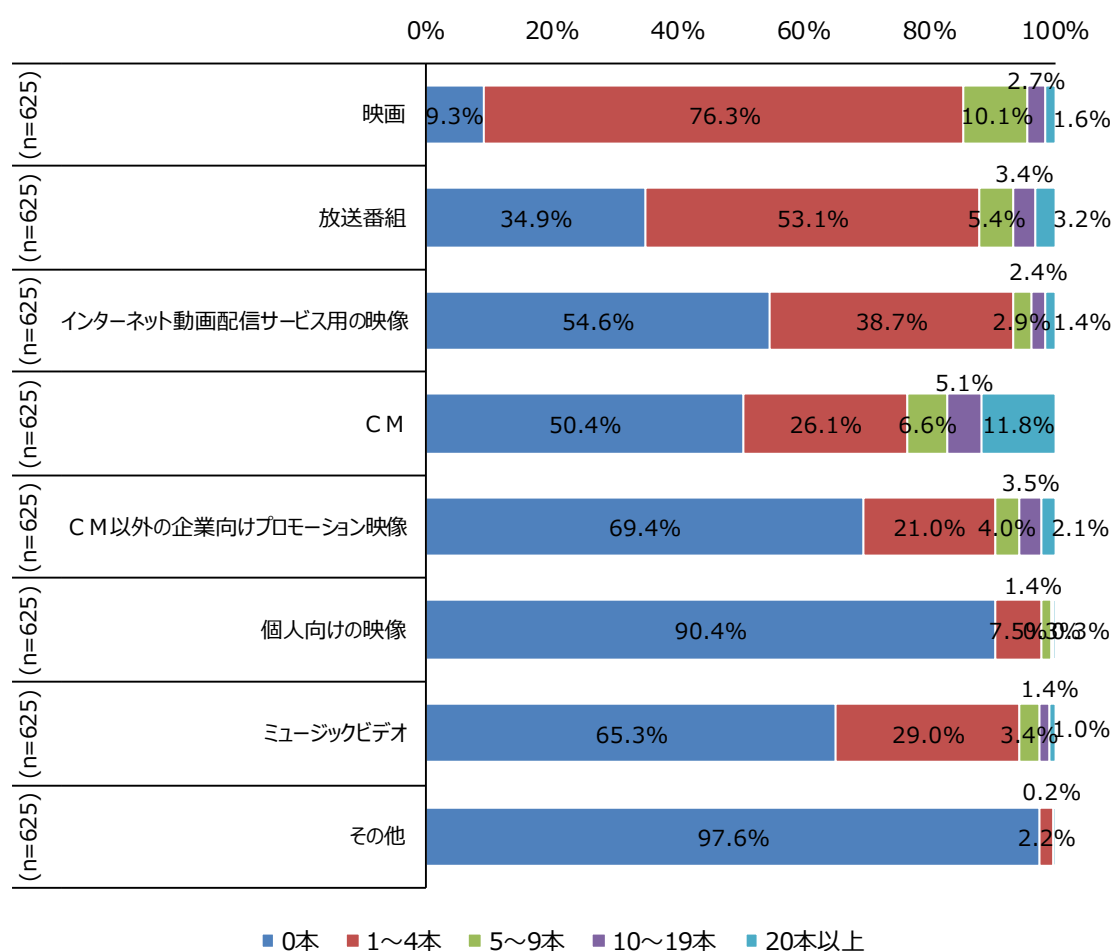
昨年（2018 年）に仕事でかかわった映像作品の本数について、従業員をみると「映画」では 1～4 本が 60.5%、「放送番組」では 1～4 本が 48.3%となっている一方、その他の種類の映像作品では、0 本の割合がそれぞれ最も多くなっている。他方、「CM」では、20 本以上が 11.0%と他の種類の映像に比べて高い割合となっている。

フリーランスでも同様の傾向がみられ、「映画」では 1～4 本が 76.3%、「放送番組」では 1～4 本が 53.1%となっている一方、その他の種類の映像作品では、0 本の割合がそれぞれ最も多くなっている。他方、「CM」では、20 本以上が 11.8%と他の種類の映像に比べて高い割合となっている。

図表 23 昨年（2018 年）に仕事でかかわった映像作品の本数：従業員



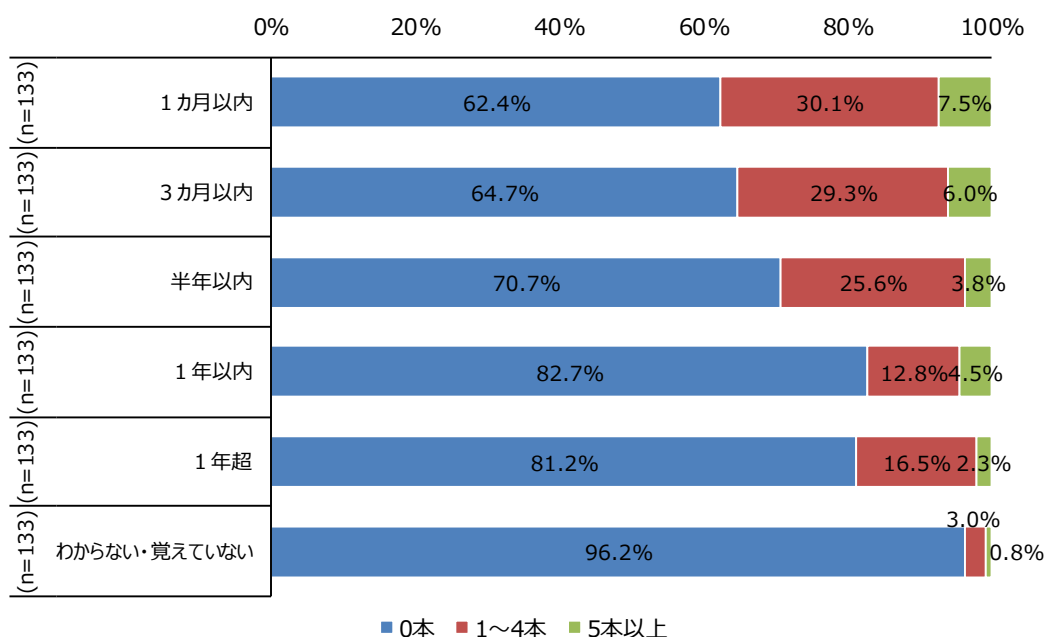
図表 24 昨年（2018 年）に仕事でかかった映像作品の本数：フリーランス



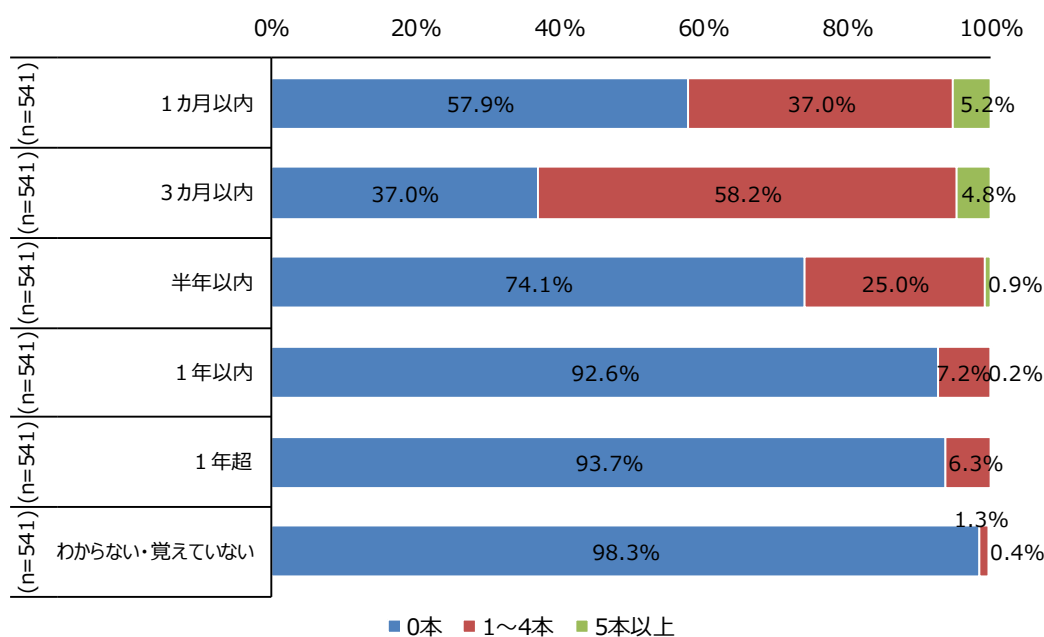
### ③2018 年に仕事でかかわった映画作品での拘束期間

昨年（2018 年）に仕事でかかわった映画作品本数について拘束期間別にみると、従業員では、拘束期間の短い作品ほど関わった本数が多い傾向がみられ、「1 カ月以内」で 1～4 本が 30.1%、「3 カ月以内」で 1～4 本が 29.3%となっている。フリーランスでは、「1 カ月以内」で 1～4 本が 37.0%の一方、「3 カ月以内」で 1～4 本が 58.2%となっている。

図表 25 昨年（2018 年）仕事でかかわった映画作品での拘束期間別本数：従業員



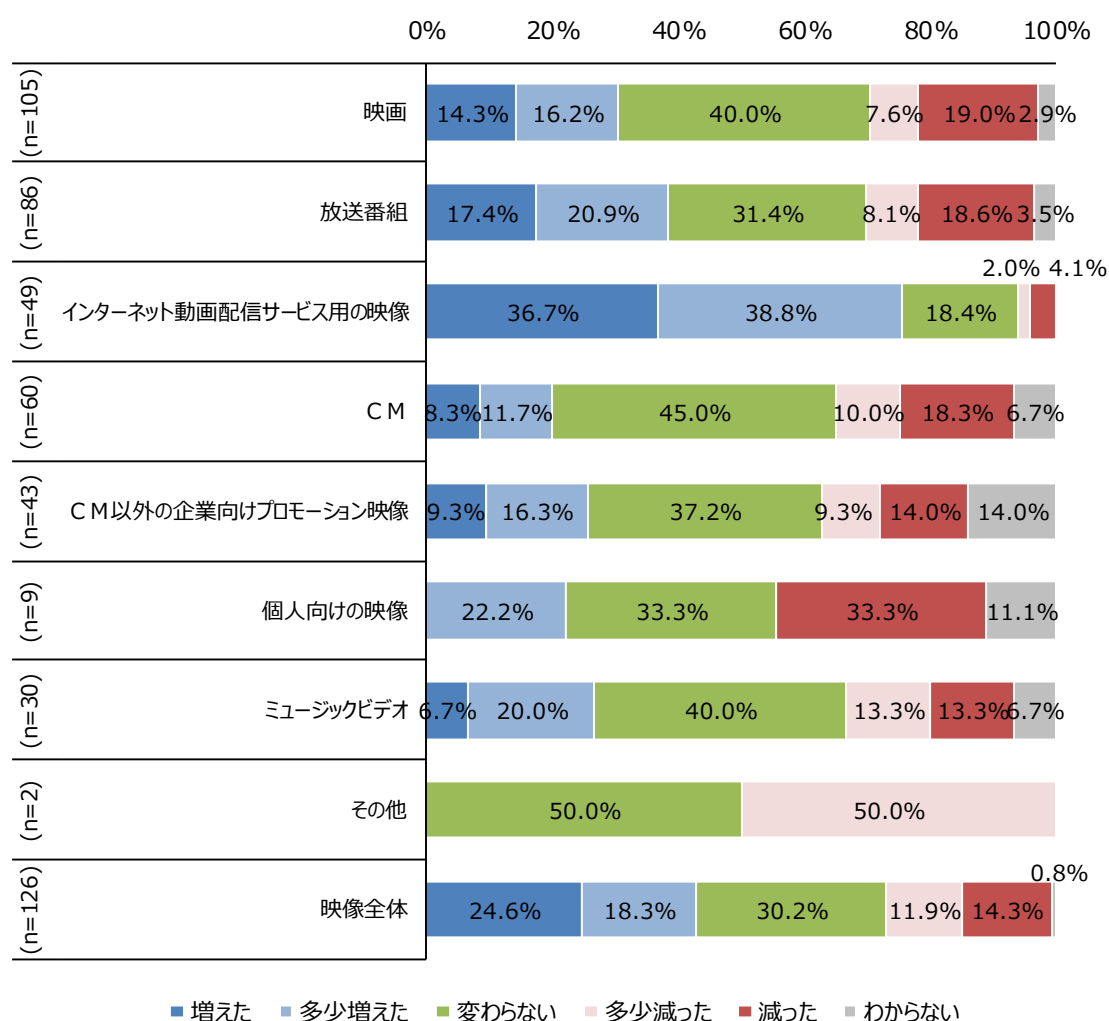
図表 26 昨年（2018 年）仕事でかかわった映画での拘束期間別本数：フリーランス



#### ④参加した映像制作の件数の変化

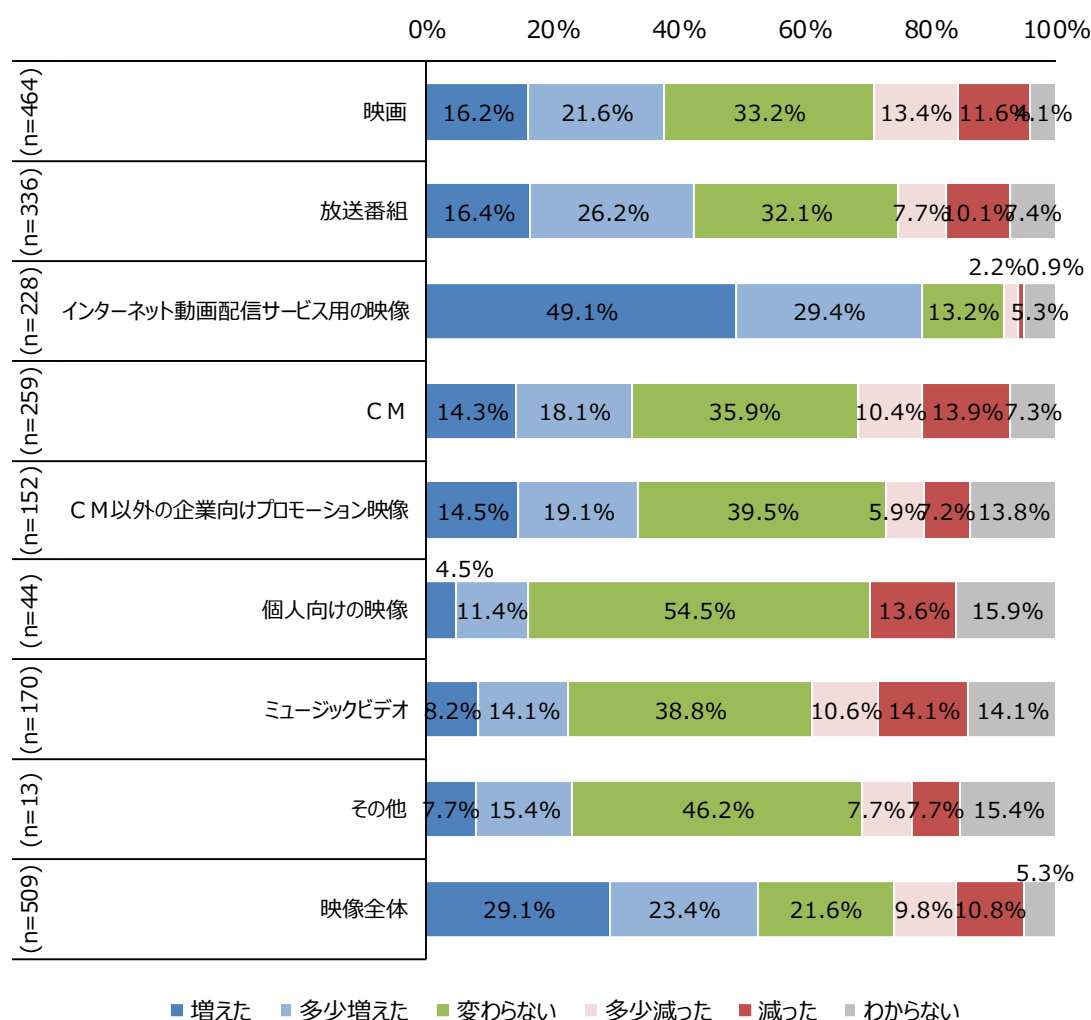
過去3年間に関わった仕事の件数の変化について、従業員をみると「映像全体」では「変わらない」が30.2%である一方、「増えた」(24.6%)、「多少増えた」(18.3%)を合わせて4割超の回答者において仕事の件数が増えている。映像の種別にみると概ね「変わらない」の割合が最も高い一方、「インターネット動画配信サービス用の映像」で「増えた」(36.7%)、「多少増えた」(38.8%)を合わせて7割超の回答者において仕事の件数が増えている。

図表 27 過去3年間に関わった仕事の件数の変化：従業員（SA）



過去3年間に関わった仕事の件数の変化について、フリーランスをみると「映像全体」では「増えた」(29.1%)、「多少増えた」(23.4%)を合わせて5割超の回答者において仕事の件数が増えている。映像の種別にみると、従業員と同様に概ね「変わらない」の割合が最も高い一方、「インターネット動画配信サービス用の映像」で「増えた」(49.1%)、「多少増えた」(29.4%)を合わせて約8割の回答者において仕事の件数が増えている。

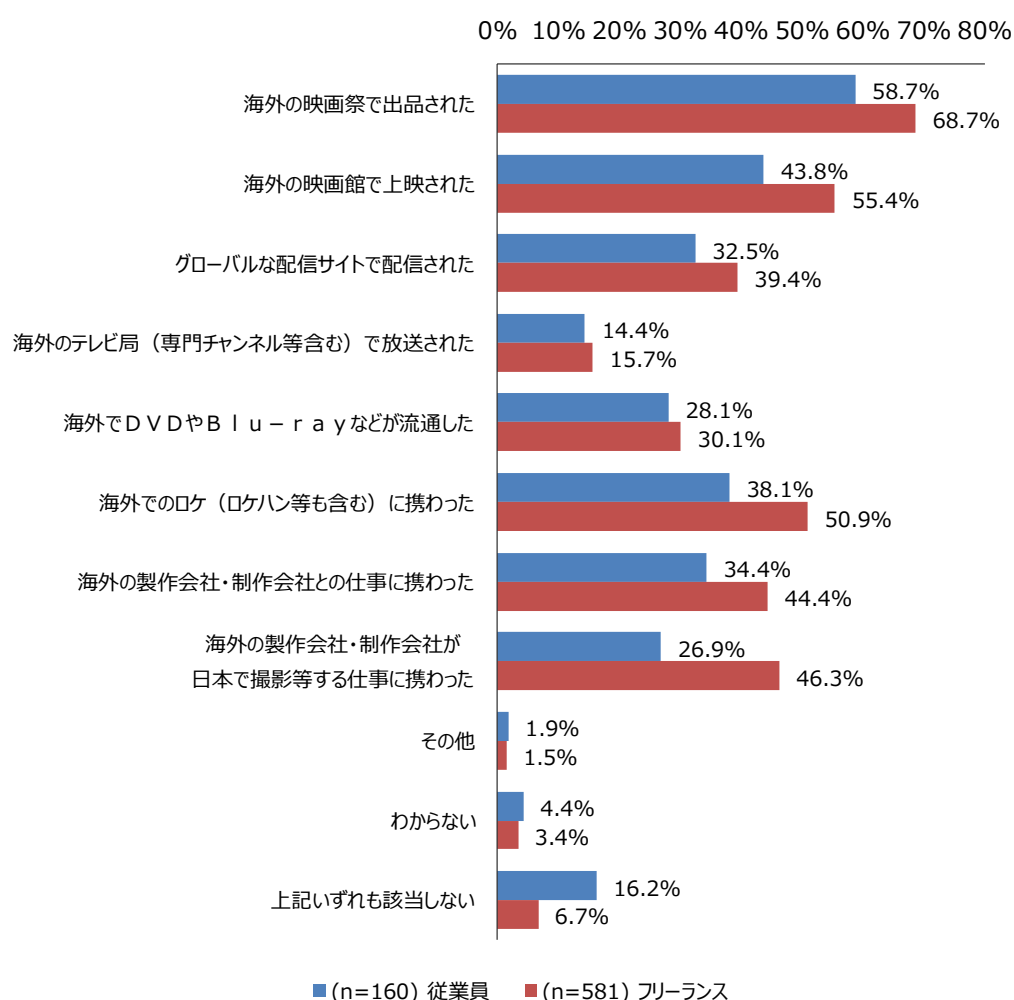
図表 28 過去3年間に関わった仕事の件数の変化：フリーランス (SA)



## ⑤これまで携わった映画の業務経験のうち、海外が関係した経験

これまで携わった映画の業務経験のうち、海外が関係した経験について、従業員では、「海外の映画祭で出品された」が最も多く 58.7%となっている。次いで、「海外の映画館で上映された」(43.8%)、「海外でのロケ（ロケハン等も含む）に携わった」(38.1%)と続く。フリーランスでも同様の傾向がみられ、「海外の映画祭で出品された」が最も多く 68.7%となっている。次いで、「海外の映画館で上映された」(55.4%)、「海外でのロケ（ロケハン等も含む）に携わった」(50.9%)と続く。

図表 29 これまで携わった映画の業務経験のうち、海外が関係した経験（MA）

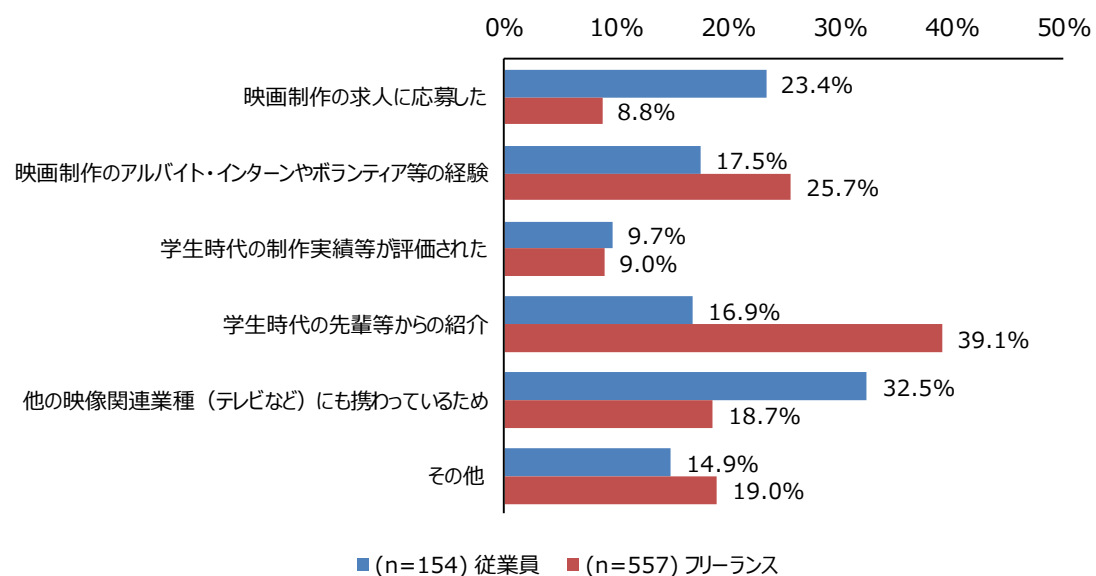




#### （４）映画制作の仕事に携わるきっかけ

映画制作の仕事に携わるきっかけについて、従業員では、「他の映像関連業種（テレビなど）にも携わっているため」が最も多く 32.5%となっている。次いで、「映画制作の求人に応募した」（23.4%）、「映画制作のアルバイト・インターンやボランティア等の経験」（17.5%）と続く。フリーランスでは、「学生時代の先輩等からの紹介」が最も多く 39.1%となっている。次いで、「映画制作のアルバイト・インターンやボランティア等の経験」（25.7%）、「その他」（19.0%）と続く。

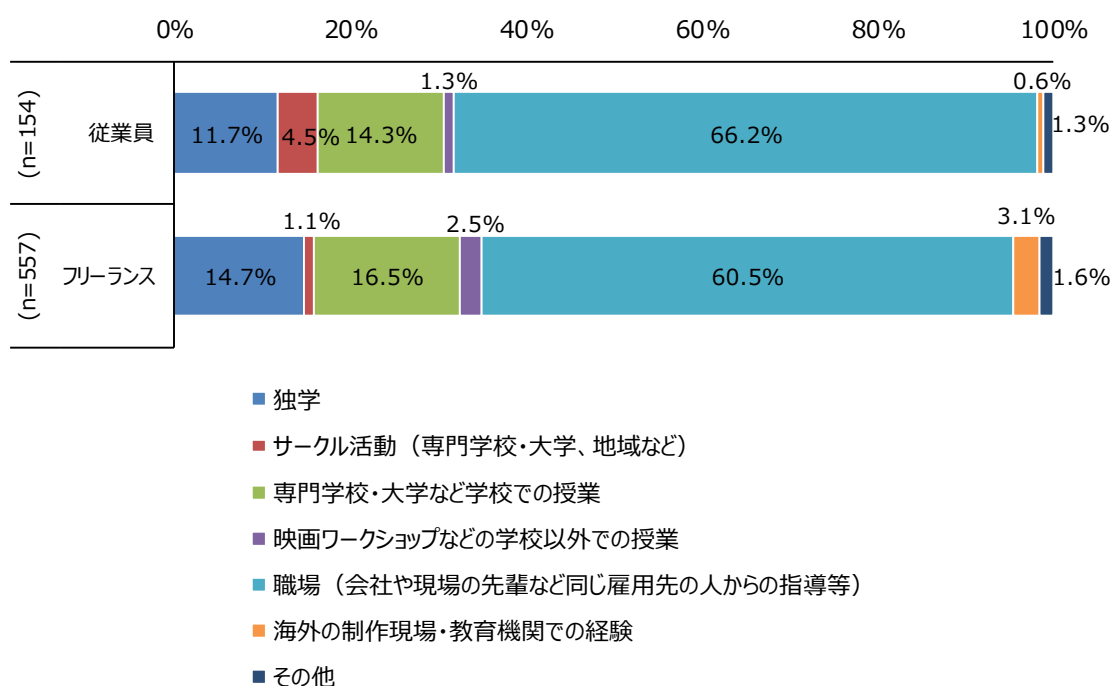
図表 30 映画制作の仕事に携わるきっかけ（MA）



## （５）映画制作スキルを身に着けた経験・方法

映画制作スキルを身に着けた経験・方法について、従業員では、「職場（会社や現場の先輩など同じ雇用先の人からの指導等）」が最も多く 66.2%となっている。次いで、「専門学校・大学など学校での授業」（14.3%）、「独学」（11.7%）と続く。フリーランスでも同様の傾向がみられ、「職場（会社や現場の先輩など同じ雇用先の人からの指導等）」が最も多く 60.5%となっている。次いで、「専門学校・大学など学校での授業」（16.5%）、「独学」（14.7%）と続く。

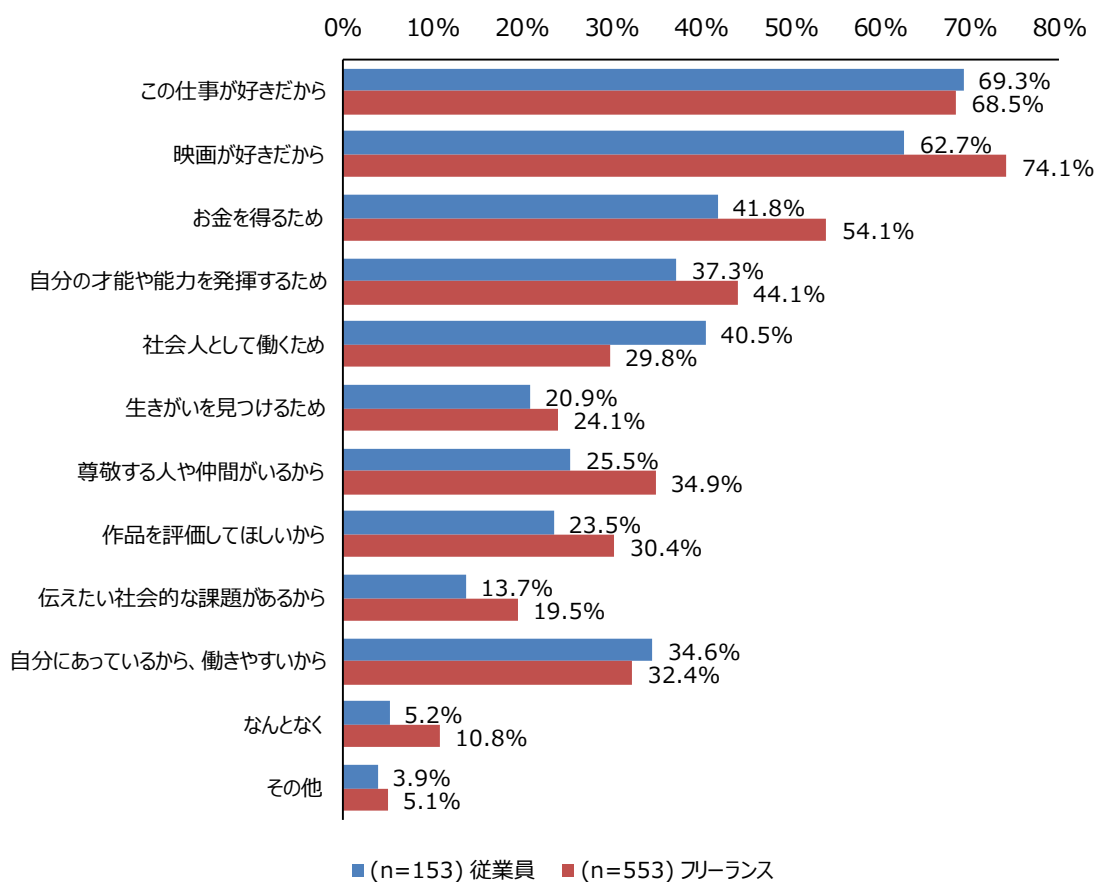
図表 31 映画制作スキルを身に着けた経験・方法（SA）



## （６）映画制作を継続している理由

映像制作を継続している理由について、従業員では、「この仕事が好きだから」が最も多く 69.3%となっている。次いで、「映画が好きだから」(62.7%)、「お金を得るため」(41.8%)と続く。フリーランスでは、「映画が好きだから」が最も多く 74.1%となっている。次いで、「この仕事が好きだから」(68.5%)、「お金を得るため」(54.1%) と続く。

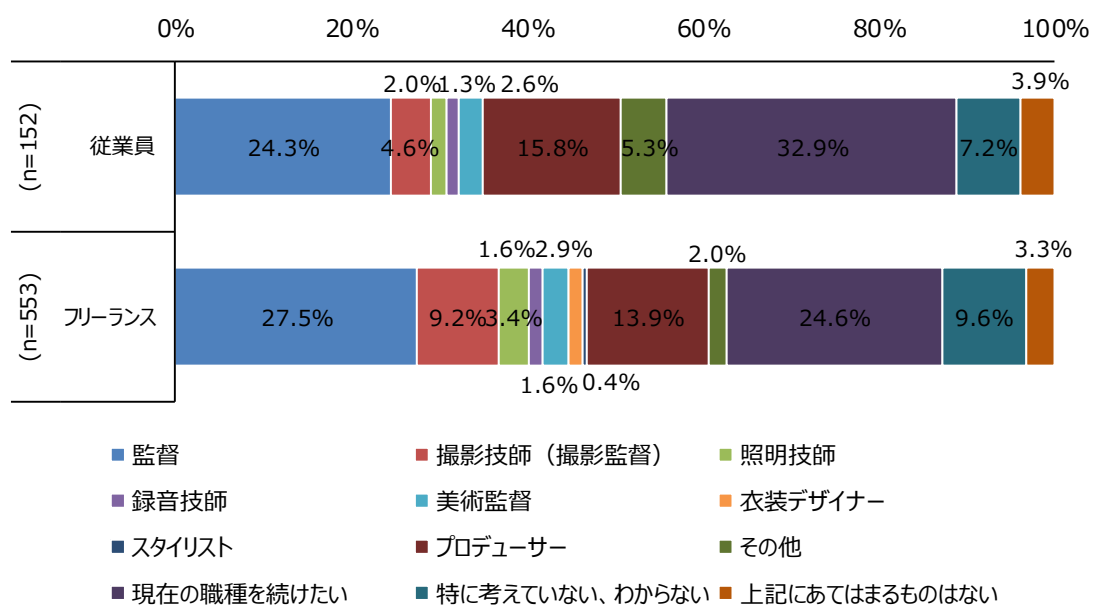
図表 32 映画制作を継続している理由 (MA)



## (7) 将来携わってみたい職種

将来携わってみたい職種について、従業員では、「現在の職種を続けたい」が最も多く 32.9%となっている。次いで、「監督」(24.3%)、「プロデューサー」(15.8%)と続く。フリーランスでは、「監督」が最も多く 27.5%となっている。次いで、「現在の職種を続けたい」(24.6%)、「プロデューサー」(13.9%)と続く。

図表 33 将来携わってみたい職種 (SA)

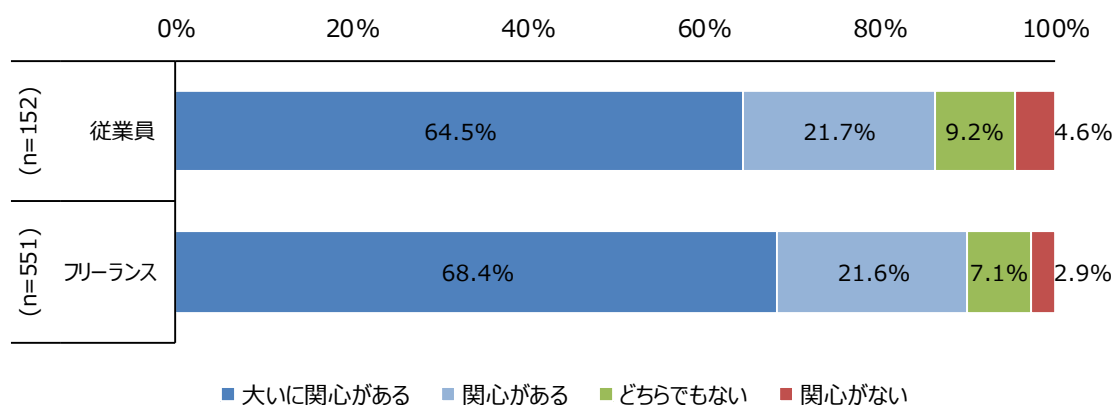


	合計	監督	撮影技師 (撮影監督)	照明技師	録音技師	美術監督	衣装デザイナー	スタイリスト	プロデューサー	その他	現在の職種を続けたい	特に考えていない、わからない	上記にあてはまるものはない
合計	705	189	58	22	11	20	9	2	101	19	186	64	24
	100.0%	26.8%	8.2%	3.1%	1.6%	2.8%	1.3%	0.3%	14.3%	2.7%	26.4%	9.1%	3.4%
従業員	152	37	7	3	2	4	0	0	24	8	50	11	6
	100.0%	24.3%	4.6%	2.0%	1.3%	2.6%	0.0%	0.0%	15.8%	5.3%	32.9%	7.2%	3.9%
フリーランス	553	152	51	19	9	16	9	2	77	11	136	53	18
	100.0%	27.5%	9.2%	3.4%	1.6%	2.9%	1.6%	0.4%	13.9%	2.0%	24.6%	9.6%	3.3%

## （８）海外での映画制作あるいは海外制作会社との協業などへの関心

海外での映画制作あるいは海外制作会社との協業などへの関心について、従業員では、「大いに関心がある」が最も多く 64.5%となっている。次いで、「関心がある」(21.7%)、「どちらでもない」(9.2%)と続く。フリーランスでも同様の傾向がみられ、「大いに関心がある」が最も多く 68.4%となっている。次いで、「関心がある」(21.6%)、「どちらでもない」(7.1%)と続く。

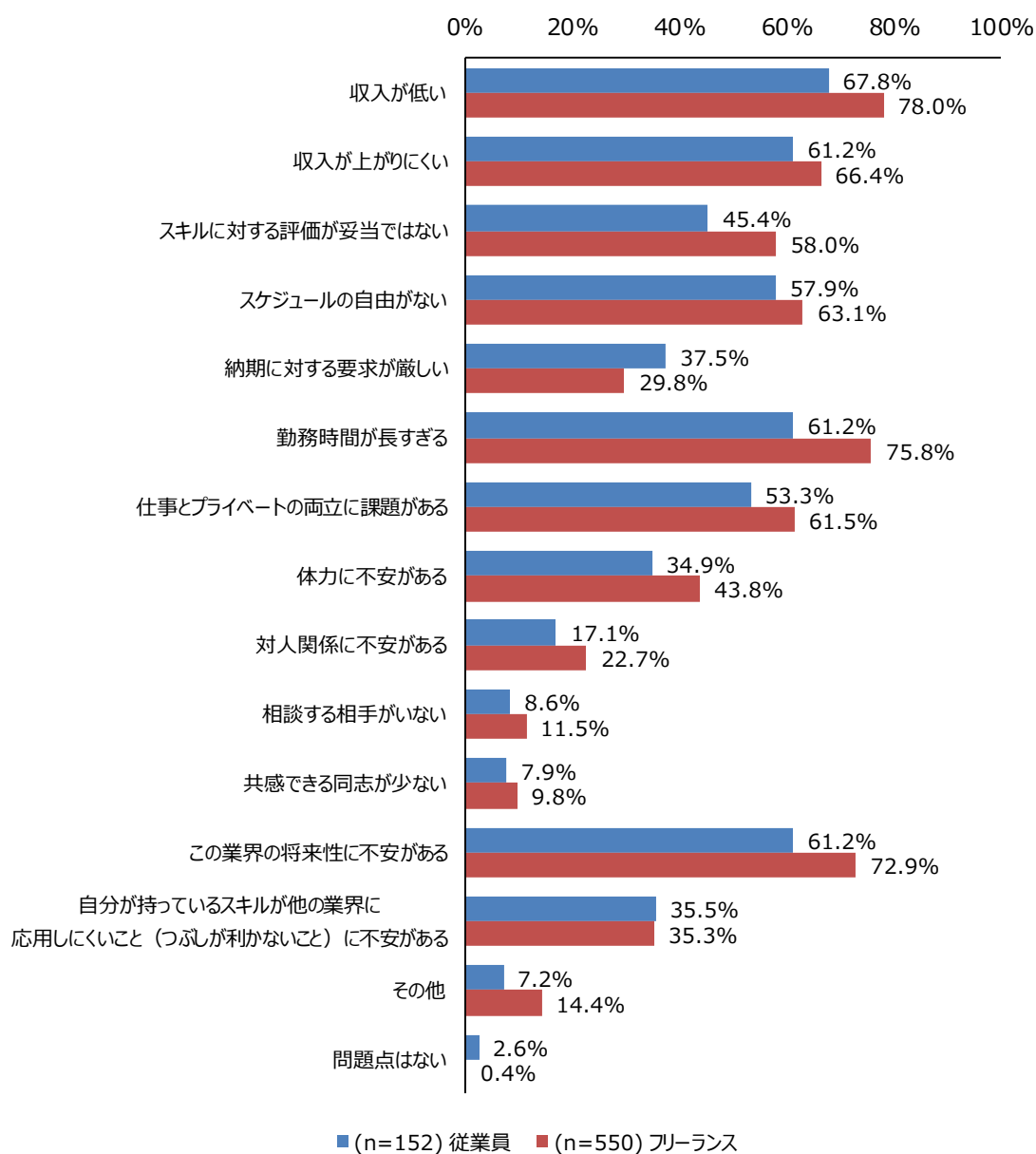
図表 34 海外での映画制作あるいは海外制作会社との協業などへの関心 (SA)



## （９）映画制作で携わる上での問題点

映画制作で携わる上での問題点について、従業員では、「収入が低い」が最も多く 67.8% となっている。次いで、「収入が上がりにくい」、「勤務時間が長すぎる」、「この業界の将来性に不安がある」（ともに 61.2%）と続く。フリーランスでは、「収入が低い」が最も多く 78.0% となっている。次いで、「勤務時間が長すぎる」（75.8%）、「この業界の将来性に不安がある」（72.9%）と続く。

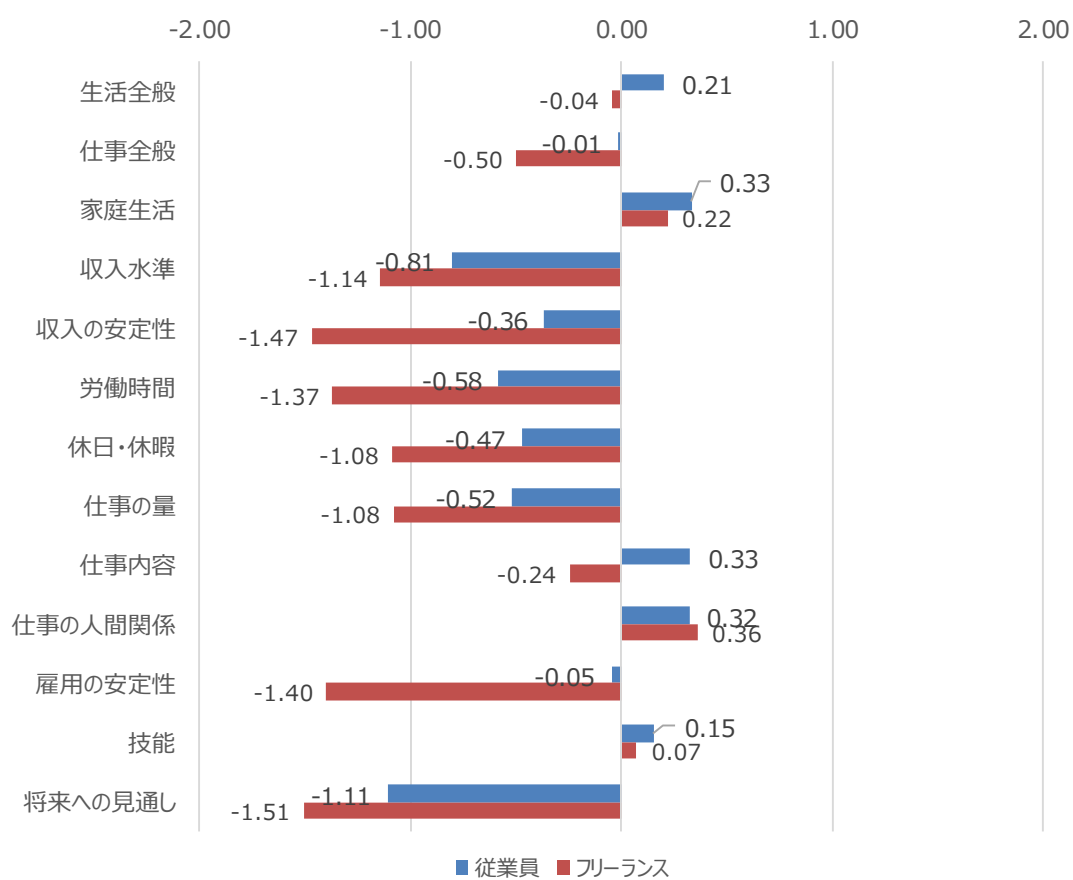
図表 35 映画制作で携わる上での問題点（MA）



## （１０）生活や仕事などの満足度

生活や仕事についての満足度は、ほとんどの項目で従業員の方が高い値となっている。特に、「雇用の安定性」、「収入の安定性」、「労働時間」について、フリーランスと従業員の満足度の差は大きくなっている。

図表 36 生活や仕事などの満足度

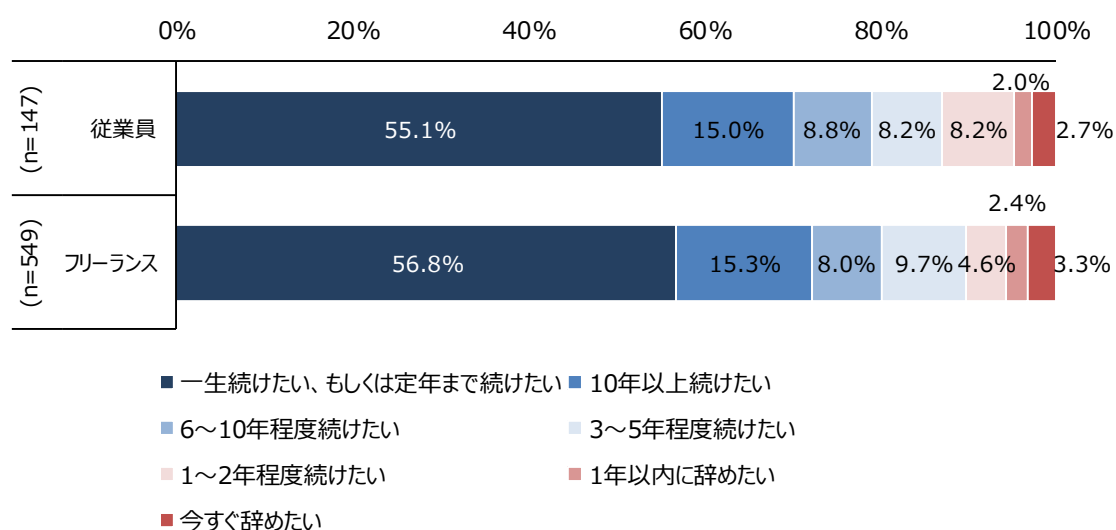


注釈) 注) 不満を-2点、どちらかというと不満を-1点、どちらかというと満足を1点、満足を2点として平均点を算出

### (11) 今後も映画制作に携わり続けることへの意向

今後も映画制作に携わり続けることへの意向について、従業員では「一生続けたい、もしくは定年まで続けたい」が最も多く 55.1%となっている。次いで、「10 年以上続けたい」(15.0%)、「6～10 年程度続けたい」(8.8%) と続く。フリーランスでもほぼ同様の傾向がみられ、「一生続けたい、もしくは定年まで続けたい」が最も多く 56.8%となっている。次いで、「10 年以上続けたい」(15.3%)、「3～5 年程度続けたい」(9.7%) と続く。

図表 37 今後も映画制作に携わり続けることへの意向 (SA)



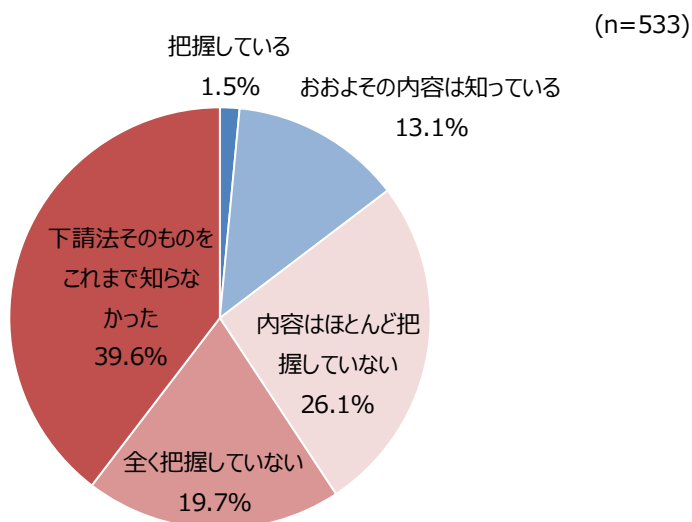


## (12) 取引状況（フリーランスのみ対象）

### ① 下請法の認知状況

下請法の認知状況について、「下請法そのものをこれまで知らなかった」が最も多く 39.6% となっている。次いで、「内容はほとんど把握していない」(26.1%)、「全く把握していない」(19.7%) と続く。

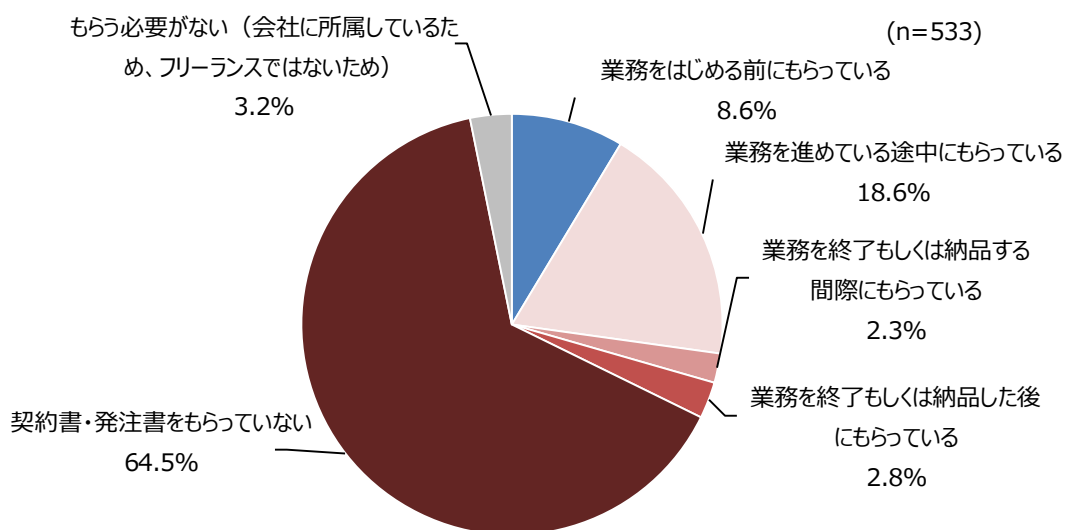
図表 38 下請法の認知状況 (SA)



### ② 契約書・発注書の受領状況

契約書・発注書の受領状況について、「契約書・発注書をもらっていない」が最も多く 64.5% となっている。次いで、「業務を進めている途中にもらっている」(18.6%)、「業務をはじめる前にもらっている」(8.6%) と続く。

図表 39 個人として仕事を受注する時の契約書・発注書の受領状況 (SA)

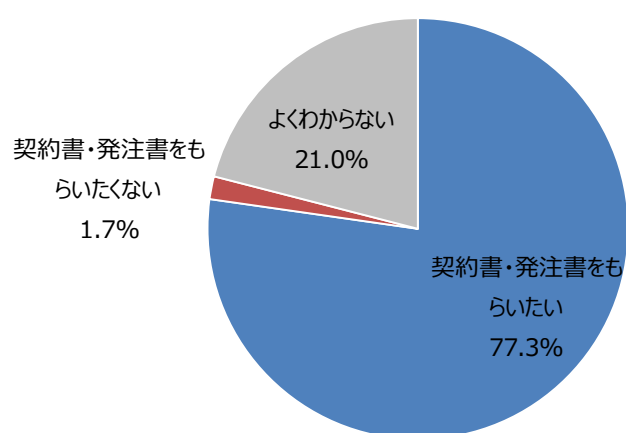


### ③契約書・発注書の受領意向（「契約書・発注書をもらっていない」のみ対象）

契約書・発注書の受領意向について、「契約書・発注書をもらいたい」が最も多く 77.3% となっている。次いで、「よくわからない」（21.0%）、「契約書・発注書をもらいたくない」（1.7%）と続く。

図表 40 契約書・発注書の受領意向（SA）

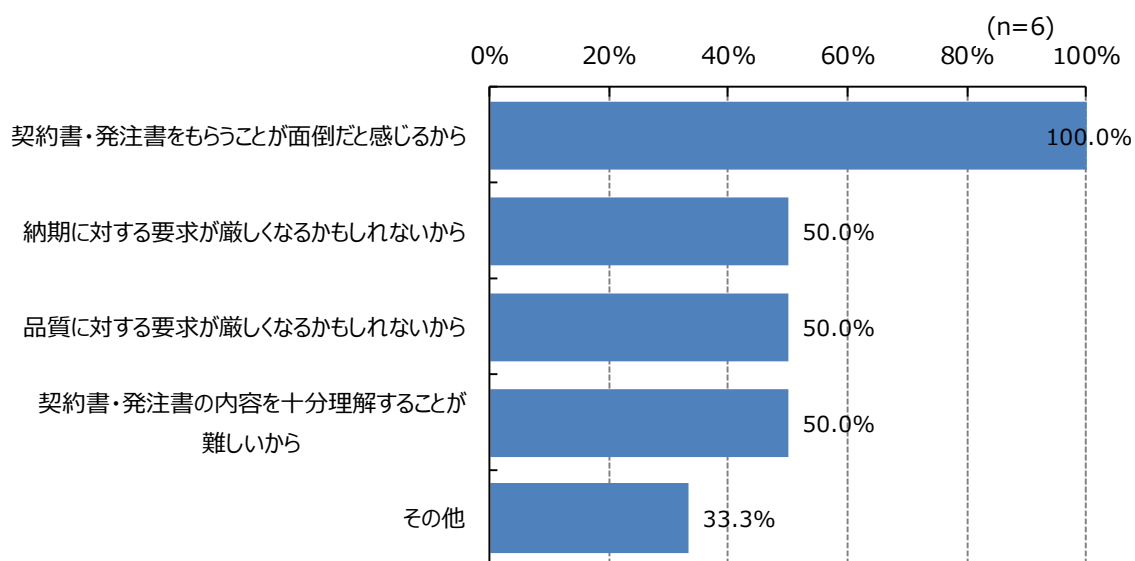
(n=343)



#### ④契約書・発注書を受領したくない理由（「契約書・発注書をもらいたくない」のみ対象）

契約書・発注書を受領したくない理由について、「契約書・発注書をもらうことが面倒だと感じるから」が最も多く 100%となっている。次いで、「納期に対する要求が厳しくなるかもしれないから」、「品質に対する要求が厳しくなるかもしれないから」、「契約書・発注書の内容を十分理解することが難しいから」（ともに 50.0%）と続く。

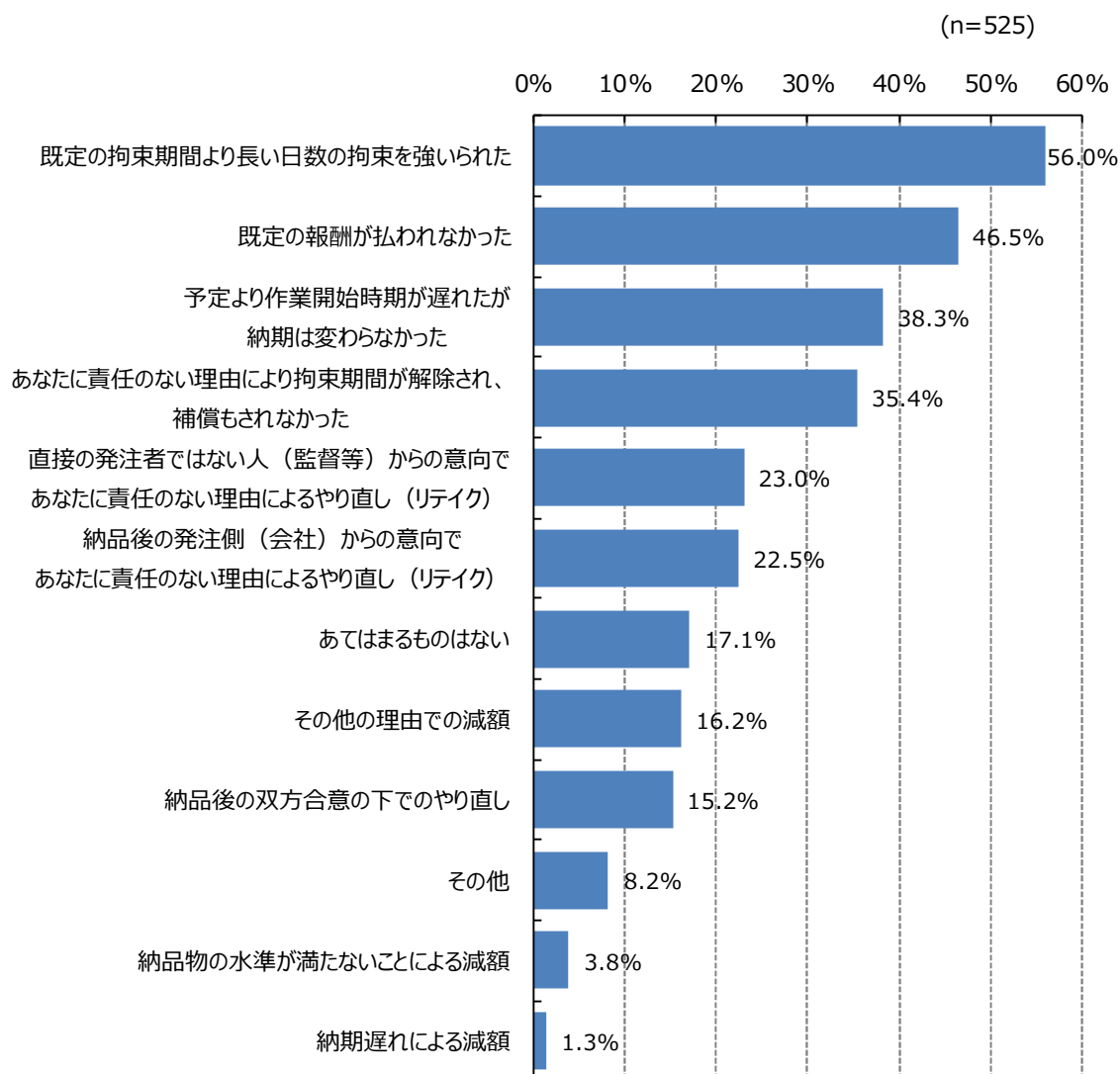
図表 41 契約書・発注書を受領したくない理由（MA）



## ⑤発注者との取引で経験したこと

発注者との取引で経験したことについて、「既定の拘束期間より長い日数の拘束を強いられた」が最も多く 56.0%となっている。次いで、「既定の報酬が払われなかった」(46.5%)、「予定より作業開始時期が遅れたが納期は変わらなかった」(38.3%)と続く。

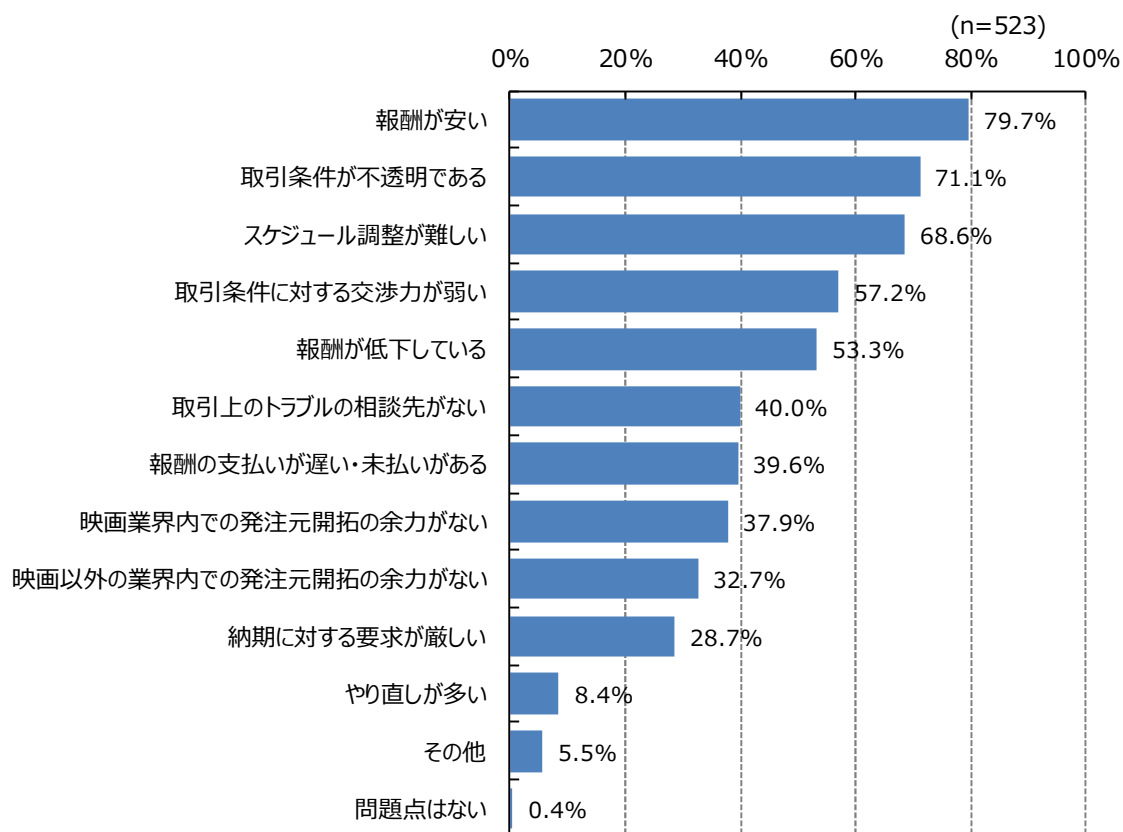
図表 42 発注者との取引で経験したこと (MA)



## ⑥取引を行う上で感じている問題点

取引を行う上で感じている問題点について、「報酬が安い」が最も多く 79.7%となっている。次いで、「取引条件が不透明である」(71.1%)、「スケジュール調整が難しい」(68.6%)と続く。

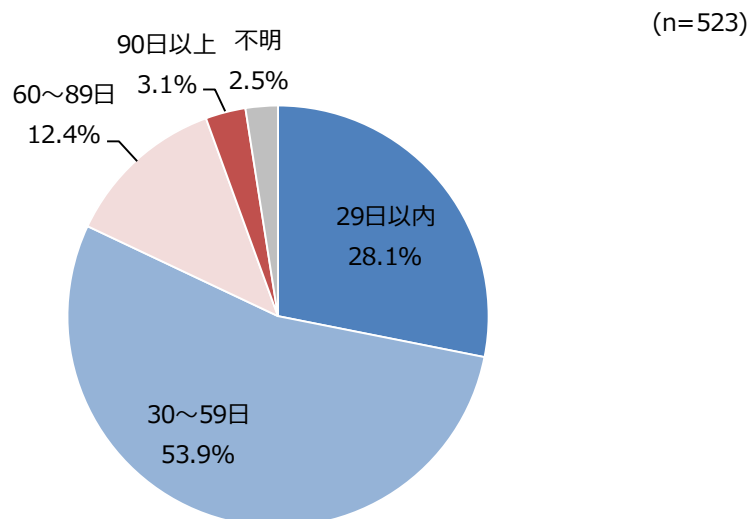
図表 43 取引を行う上で感じている問題点 (MA)



### ⑦代金の受領までの日数

代金の受領までの日数について、「30～59 日」が最も多く 53.9%となっている。次いで、「29 日以内」(28.1%)、「60～89 日」(12.4%) と続く。

図表 44 代金の受領までの日数 (SA)



## 2. 実写映画制作会社向けアンケート調査結果

### (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、映画の制作会社を対象に調査を実施した。

#### ②実施方法

業界団体加盟社や企業データベース等に基づき映像に携わる事業者を抽出して配布した。

#### ③回収数

83 票

#### ④実施期間

令和元年 7 月 8 日（月）～令和元年 7 月 31 日（水）消印有効

#### ⑤調査項目

調査項目の概要は以下のとおり。

- ・回答者の企業概要
- ・映画制作会社の特徴
- ・人材採用や育成についての考え方
- ・取引構造に関する現状
- ・制作経理や権利処理の状況
- ・映画制作業務での取引上の問題点

#### 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)、数値の回答の場合は(NA)と図表タイトルに記載した。

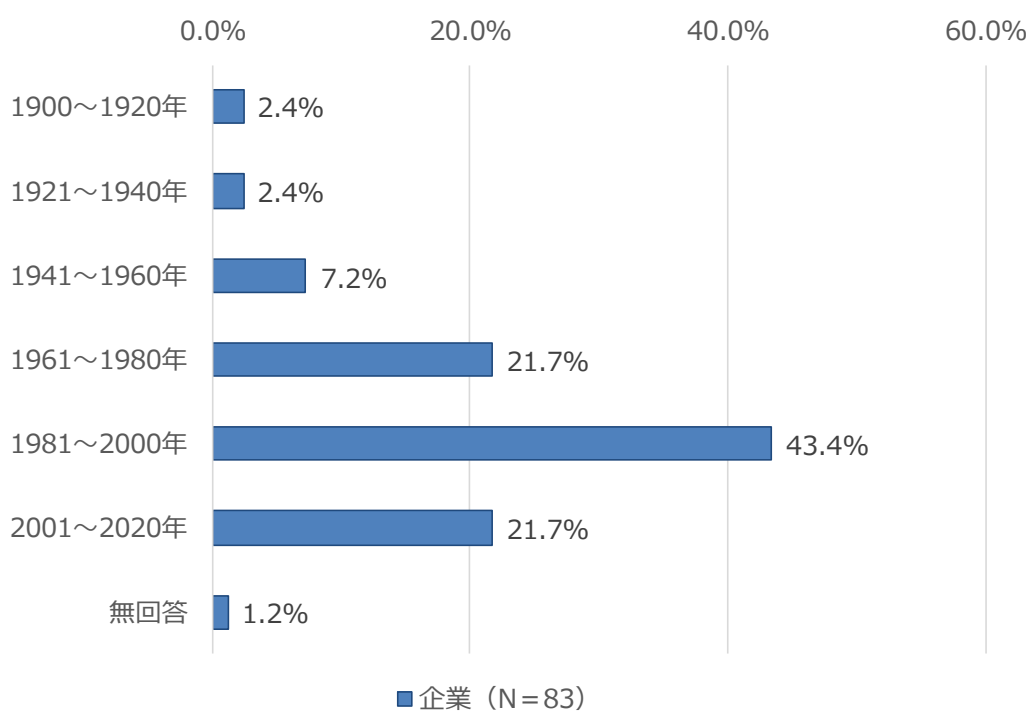
## (2) 映画製作会社の特徴

### ①企業概要

#### 1) 設立年

設立年について、「1981～2000 年」が最も多く 43.4%となっている。次いで、「1961～1980 年」、「2001～2020 年」（ともに 21.7%）と続く。

図表 45 設立年 (NA)



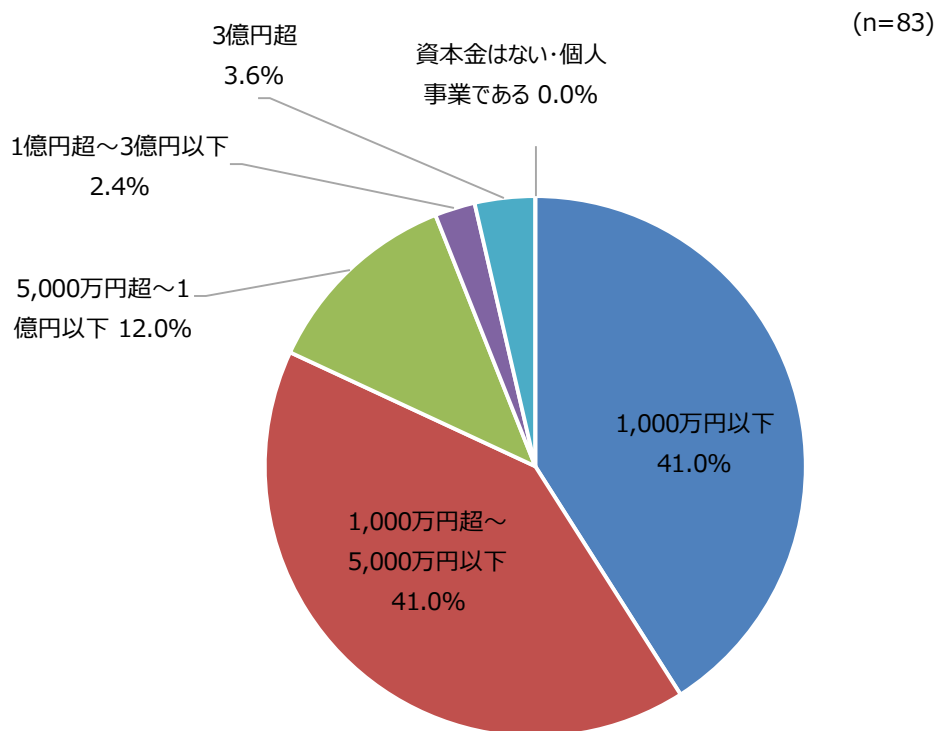
合計	1900～ 1920 年	1921～ 1940 年	1941～ 1960 年	1961～ 1980 年	1981～ 2000 年	2001～ 2020 年	無回答
83	2	2	6	19	35	18	1
100.0%	2.4%	2.4%	7.2%	21.7%	43.4%	21.7%	1.2%



## 2)資本金

資本金について、「1,000 万円以下」、「1,000 万円超～5,000 万円以下」が最も多く 41.0%となっている。次いで、「5,000 万円超～1 億円以下」(12.0%)、「3 億円超」(3.6%) と続く。

図表 46 資本金 (SA)



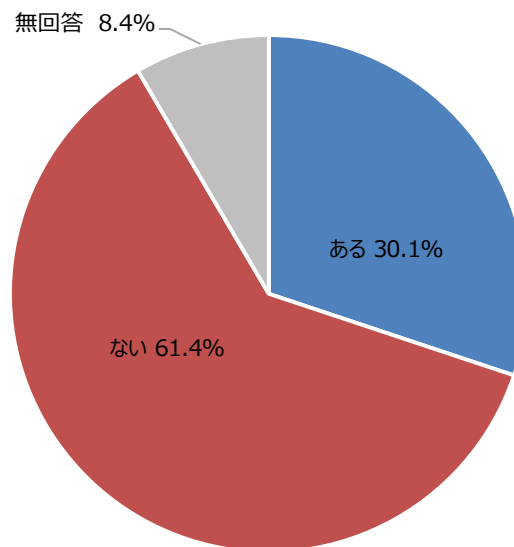
合計	1,000 万円以下	1,000 万円超～5,000 万円以下	5,000 万円超～1 億円以下	1 億円超～3 億円以下	3 億円超	資本金はない・個人事業である	無回答
83	34	34	10	2	3	0	0
100.0%	41.0%	41.0%	12.0%	2.4%	3.6%	0.0%	0.0%

### 3)資本金 5,000 万円超の事業者との資本関係

親事業者との資本関係について、「ある」が 30.1%、「ない」が 61.4%となっている。

図表 47 親事業者との資本関係 (SA)

(n=83)

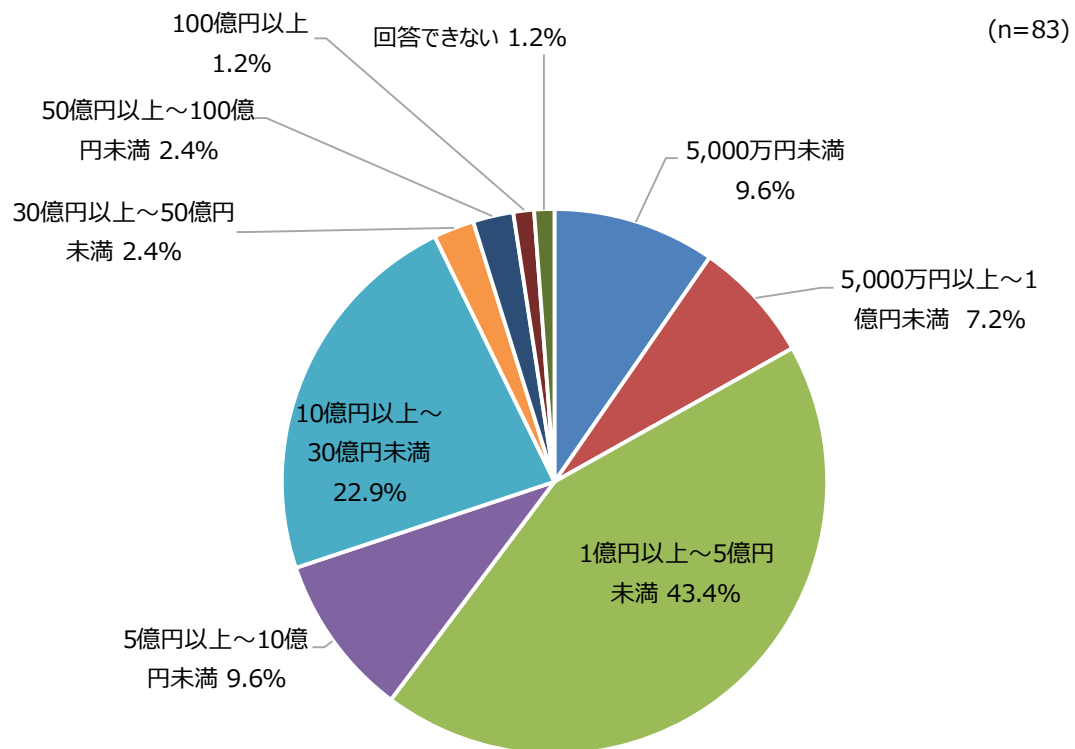


合計	ある	ない	無回答
83	25	51	7
100.0%	30.1%	61.4%	8.4%

#### 4)年間の売上高

年間の売上高について、「1 億円以上～5 億円未満」が最も多く、43.4%となっている。次いで、「10 億円以上～30 億円未満」(22.9%)、「5,000 万円未満」、「5 億円以上～10 億円未満」(ともに 9.6%) と続く。

図表 48 年間の売上高 (SA)

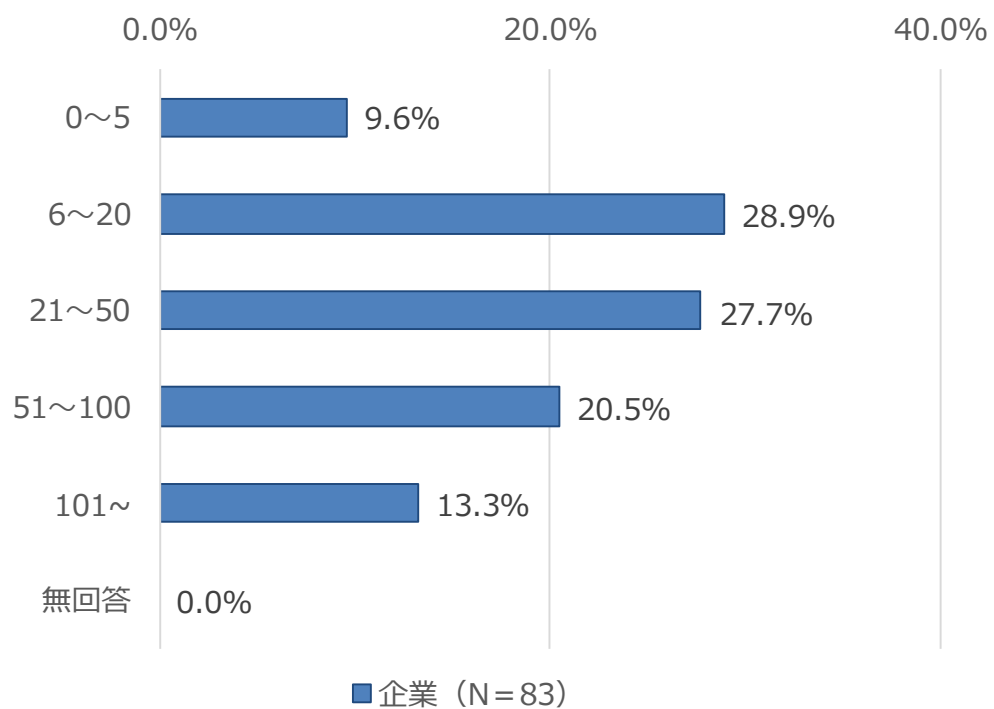


合計	5,000 万円未満	5,000 万円以上～1 億円未満	1 億円以上～5 億円未満	5 億円以上～10 億円未満	10 億円以上～30 億円未満	30 億円以上～50 億円未満	50 億円以上～100 億円未満	100 億円以上	回答できない	無回答
83	8	6	36	8	19	2	2	1	1	0
100.0%	9.6%	7.2%	43.4%	9.6%	22.9%	2.4%	2.4%	1.2%	1.2%	0.0%

## 5)従業員と従業員以外のスタッフの人数

従業員と従業員以外のスタッフの人数について、「6~20」が最も多く、28.9%となっている。次いで、「21~50」（27.7%）、「51~100」（20.5%）と続く。

図表 49 従業員と従業員以外のスタッフの人数（NA）

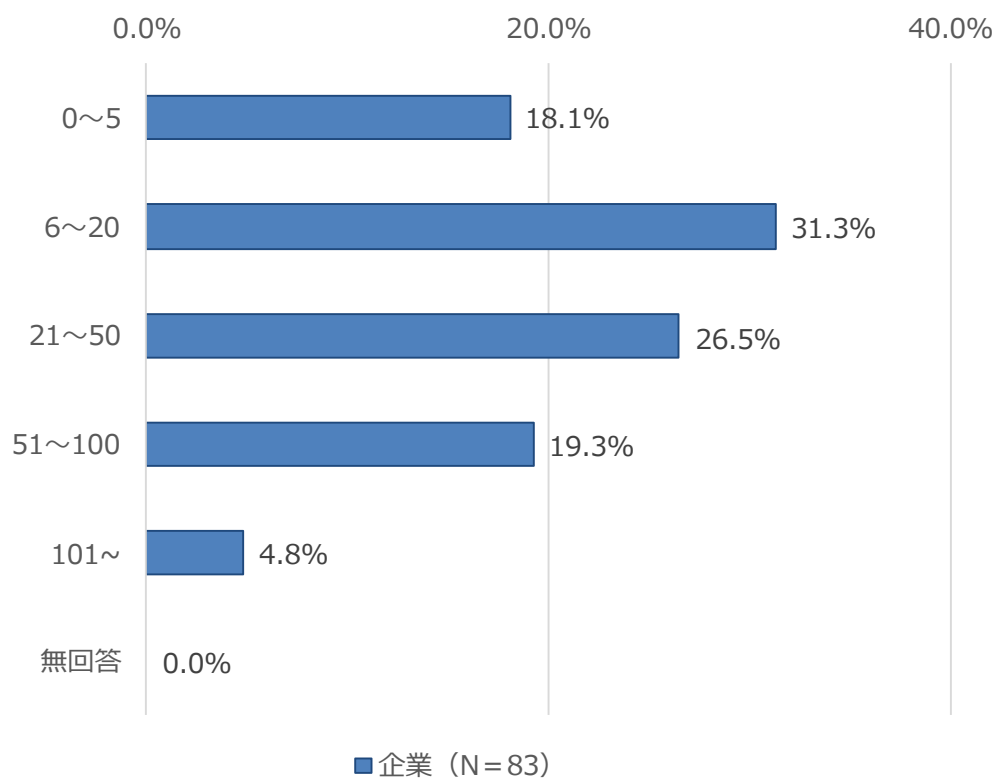


合計	0~5	6~20	21~50	51~100	101~	無回答
83	8	24	23	17	11	0
100.0%	9.6%	28.9%	27.7%	20.5%	13.3%	0.0%

## 6)従業員の人数

従業員の人数について、「6~20」が最も多く、31.3%となっている。次いで、「21~50」(26.5%)、「51~100」(19.3%)と続く。

図表 50 従業員の人数 (NA)

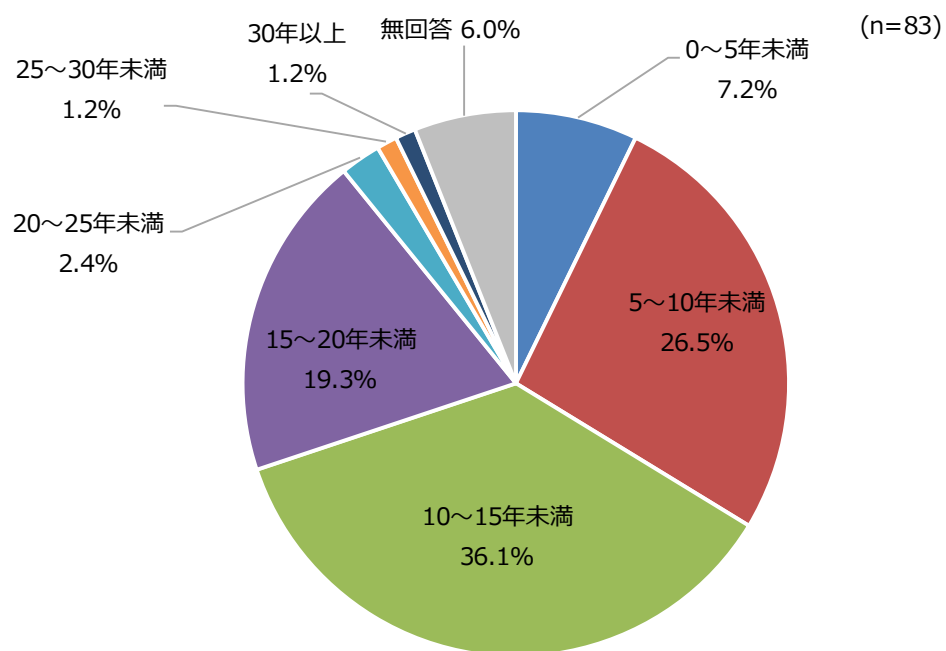


合計	0~5	6~20	21~50	51~100	101~	無回答
83	15	26	22	16	4	0
100.0%	18.1%	31.3%	26.5%	19.3%	4.8%	0.0%

## 7)従業員の平均勤続年数

従業員の平均勤続年数について、「10～15 年未満」が最も多く、36.1%となっている。次いで、「5～10 年未満」(26.5%)、「15～20 年未満」(19.3%) と続く。

図表 51 従業員の平均勤続年数 (NA)

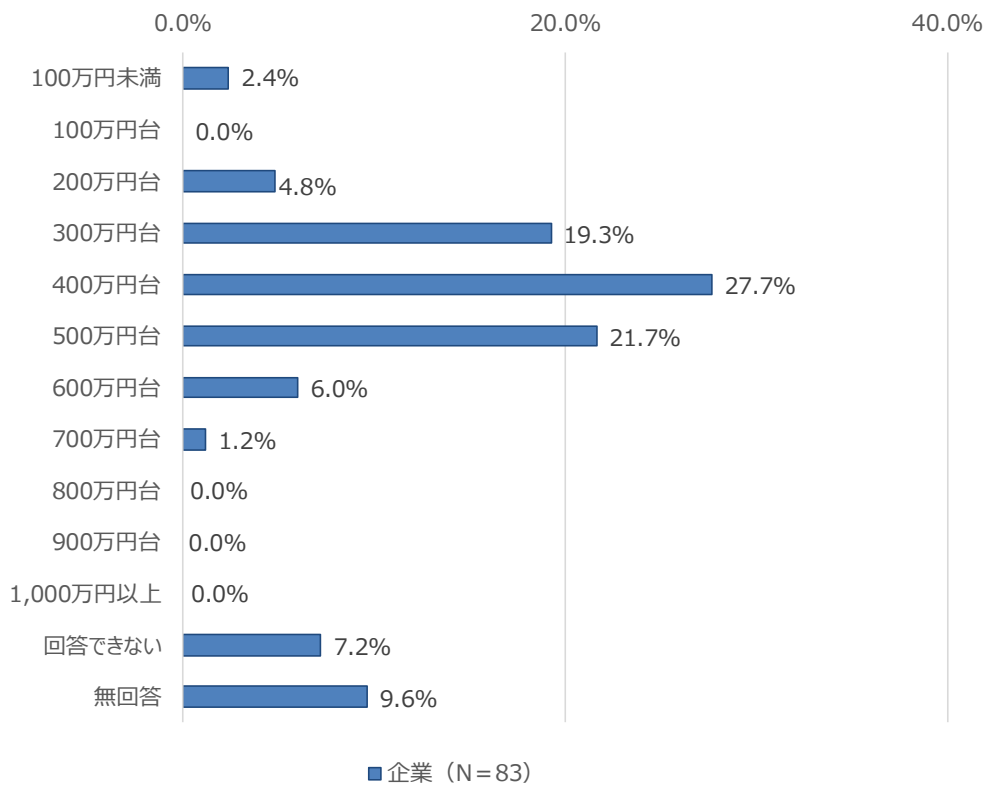


合計	0～5 年未 満	5～10 年 未満	10～15 年 未満	15～20 年 未満	20～25 年未満	25～30 年 未満	30 年以上	無回答
83	6	22	30	16	2	1	1	5
100.0%	7.2%	26.5%	36.1%	19.3%	2.4%	1.2%	1.2%	6.0%

## 8)従業員の平均年収

従業員の平均年収について、「400 万円台」が最も多く、27.7%となっている。次いで、「500 万円台」(21.7%)、「300 万円台」19.3%と続く。

図表 52 従業員の平均年収 (SA)



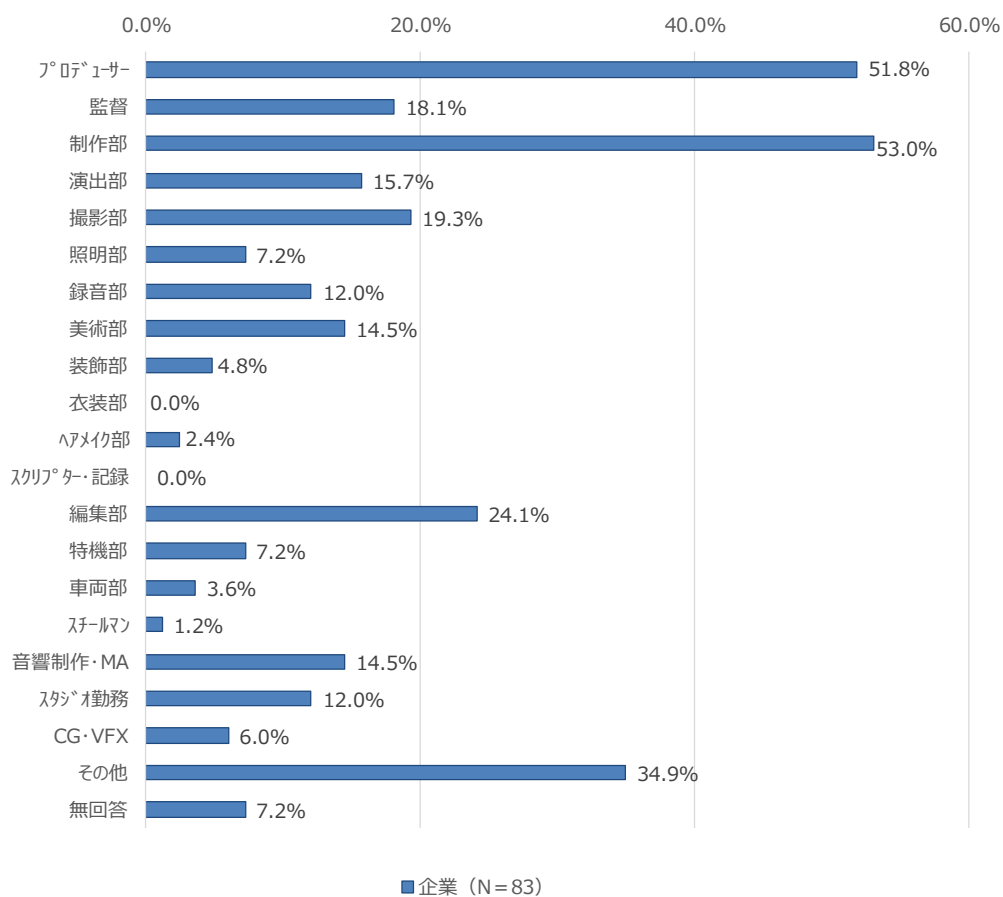
合計	100 万円未満	100 万円台	200 万円台	300 万円台	400 万円台	500 万円台
83	2	0	4	16	23	18
100.0%	2.4%	0.0%	4.8%	19.3%	27.7%	21.7%

600 万円台	700 万円台	800 万円台	900 万円台	1,000 万円以上	回答できない	無回答
5	1	0	0	0	6	8
6.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	7.2%	9.6%

## 9)従業員の職種

従業員の職種について、「制作部」が最も多く、53.0%となっている。次いで、「プロデューサー」(51.8%)、「その他」(34.9%)と続く。

図表 53 従業員の職種 (MA)



合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部	衣装部
83	43	15	44	13	16	6	10	12	4	0
100.0%	51.8%	18.1%	53.0%	15.7%	19.3%	7.2%	12.0%	14.5%	4.8%	0.0%

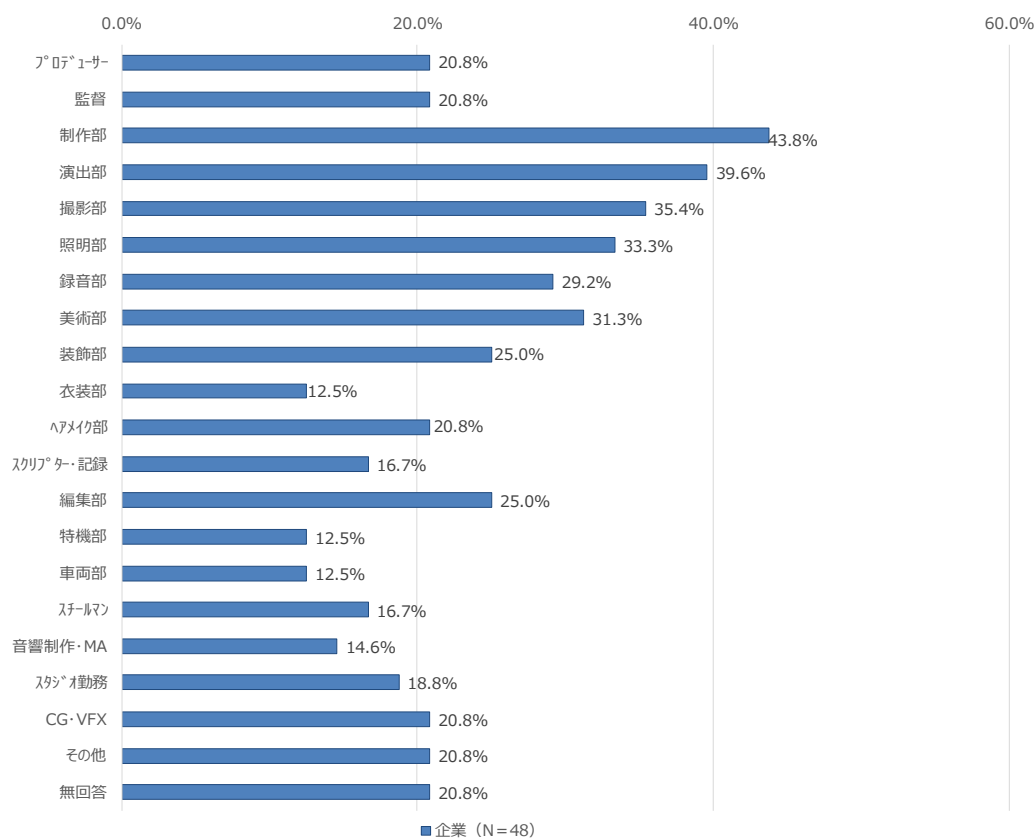
ハメイク部	スクリプター・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA	スタジオ勤務	CG・VFX	その他	無回答
2	0	20	6	3	1	12	10	5	29	6
2.4%	0.0%	24.1%	7.2%	3.6%	1.2%	14.5%	12.0%	6.0%	34.9%	7.2%



## 10)従業員以外スタッフの職種

従業員以外のスタッフの職種について、「制作部」が最も多く、43.8%となっている。次いで、「演出部」(39.6%)、「撮影部」(35.4%)と続く。

図表 54 従業員以外のスタッフの職種 (MA)



合計	プロデューサー	監督	制作部	演出部	撮影部	照明部	録音部	美術部	装飾部	衣装部
48	10	10	21	19	17	16	14	15	12	6
100.0%	20.8%	20.8%	43.8%	39.6%	35.4%	33.3%	29.2%	31.3%	25.0%	12.5%

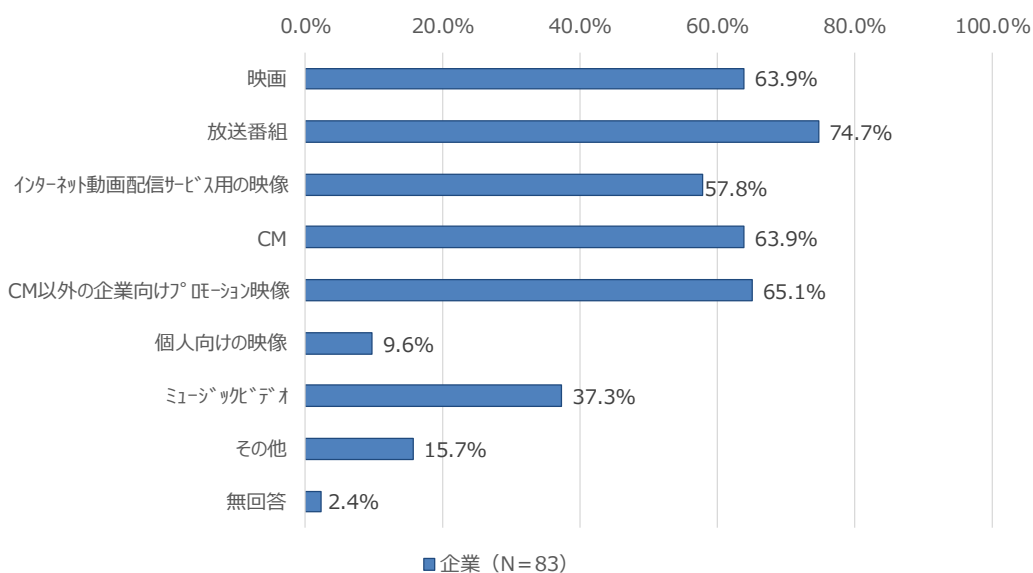
ヘアメイク部	スクリプター・記録	編集部	特機部	車両部	スチールマン	音響制作・MA	スタジオ勤務	CG・VFX	その他	無回答
10	8	12	6	6	8	7	9	10	10	10
20.8%	16.7%	25.0%	12.5%	12.5%	16.7%	14.6%	18.8%	20.8%	20.8%	20.8%

## ②事業内容

### 1) 昨年、携わった映像作品の種類

昨年、携わった映像作品の種類について、「放送番組」が最も多く、74.7%となっている。次いで、「CM 以外の企業向けプロモーション映像」(65.1%)、「映画」、「CM」(ともに 63.9%) と続く。

図表 55 昨年携わった映像作品の種類 (MA)

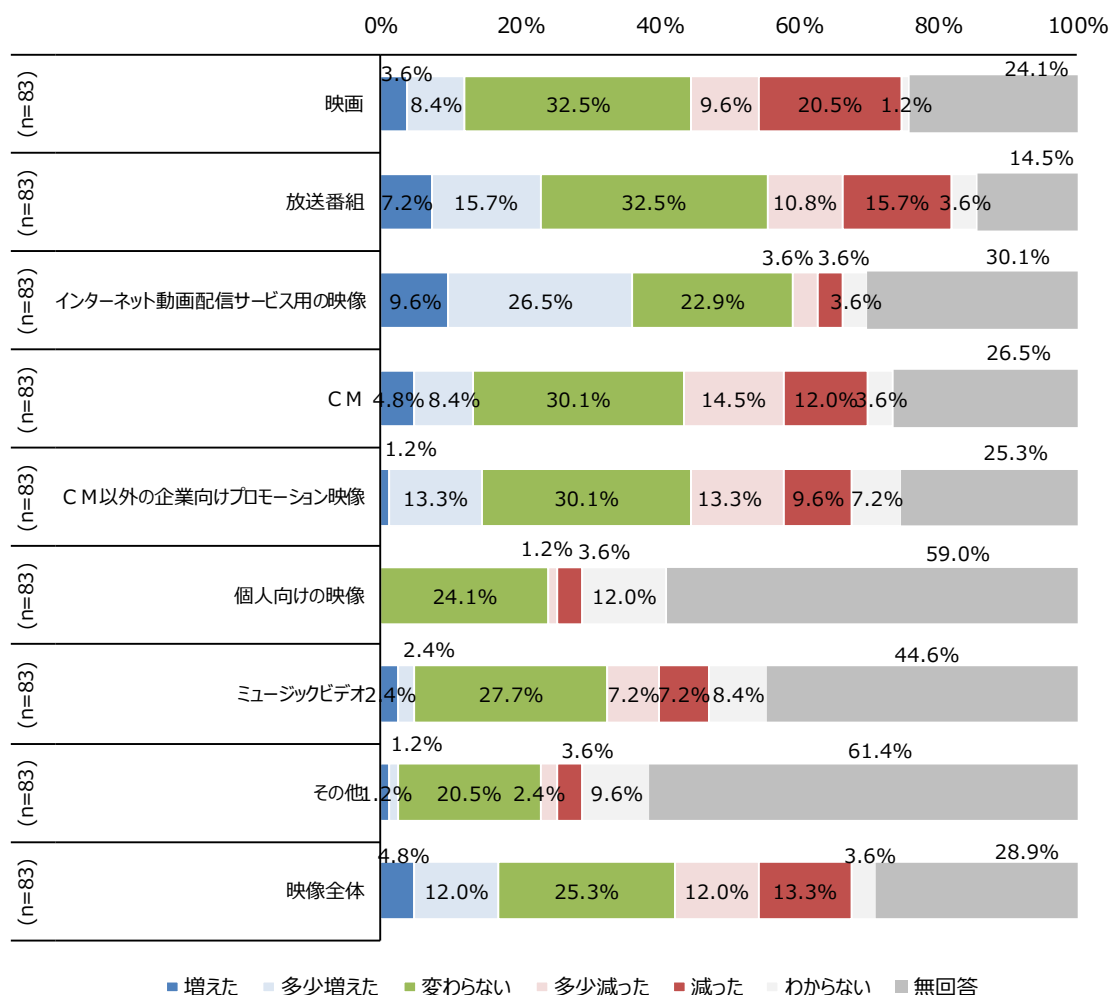


合計	映画	放送番組	インターネット動画配信サービス用の映像	CM	CM 以外の企業向けプロモーション映像	個人向けの映像	ミュージックビデオ	その他	無回答
83	53	62	48	53	54	8	31	13	2
100.0%	63.9%	74.7%	57.8%	63.9%	65.1%	9.6%	37.3%	15.7%	2.4%

## 2)携わった映像件数の増減

携わった映像作品の件数の増減について、映像全体では「変わらない」が最も多く、25.3%となっている。次いで、「減った」(13.3%)、「多少増えた」、「多少減った」(ともに 12.0%)と続く。また、「インターネット動画配信サービス用の映像」について、「多少増えた」が最も多く 26.5%となっている以外は、映像作品の種類を問わず、「変わらない」が最も多くなっている。

図表 56 件数の増減 (SA)

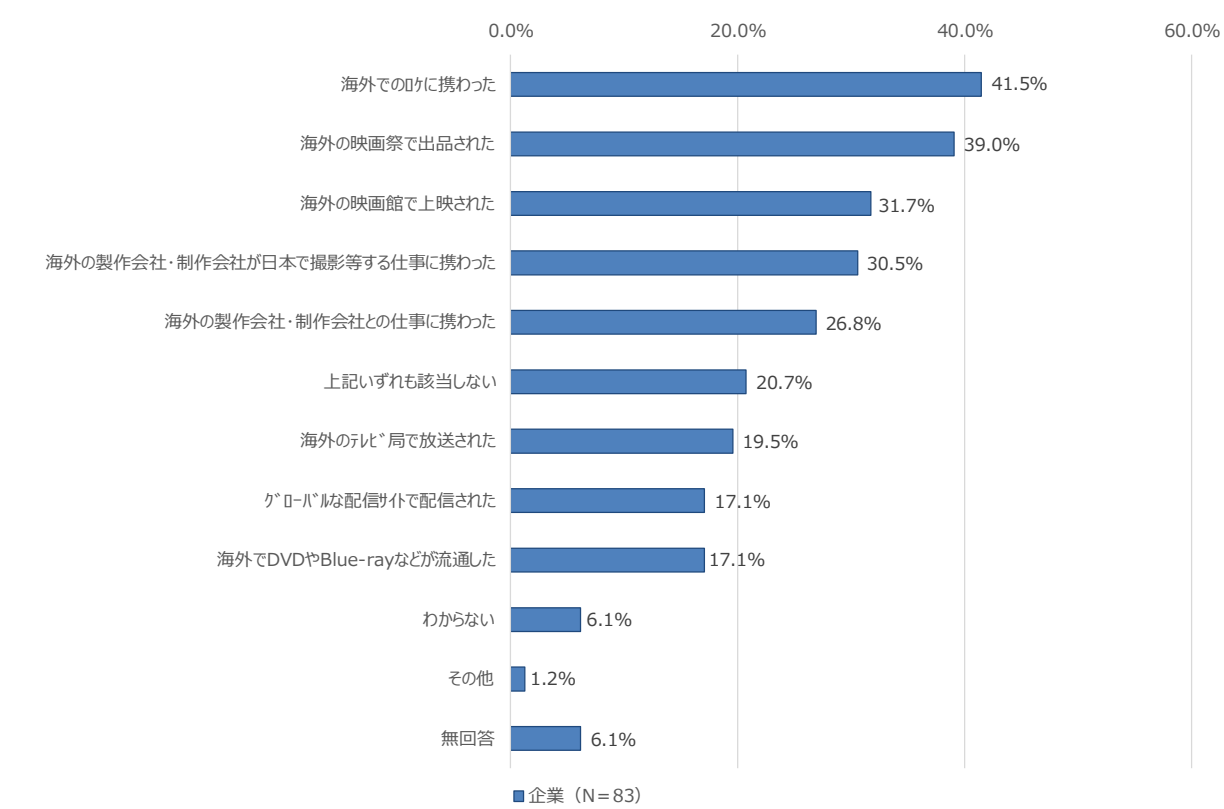


	合計	増えた	多少増えた	変わらない	多少減った	減った	わからない	無回答
映画	83	3	7	27	8	17	1	20
	100.0%	3.6%	8.4%	32.5%	9.6%	20.5%	1.2%	24.1%
放送番組	83	6	13	27	9	13	3	12
	100.0%	7.2%	15.7%	32.5%	10.8%	15.7%	3.6%	14.5%
インターネット動画配信サービス用の映像	83	8	22	19	3	3	3	25
	100.0%	9.6%	26.5%	22.9%	3.6%	3.6%	3.6%	30.1%
CM	83	4	7	25	12	10	3	22
	100.0%	4.8%	8.4%	30.1%	14.5%	12.0%	3.6%	26.5%
CM以外の企業向けプロモーション映像	83	1	11	25	11	8	6	21
	100.0%	1.2%	13.3%	30.1%	13.3%	9.6%	7.2%	25.3%
個人向けの映像	83	0	0	20	1	3	10	49
	100.0%	0.0%	0.0%	24.1%	1.2%	3.6%	12.0%	59.0%
ミュージックビデオ	83	2	2	23	6	6	7	37
	100.0%	2.4%	2.4%	27.7%	7.2%	7.2%	8.4%	44.6%
その他	83	1	1	17	2	3	8	51
	100.0%	1.2%	1.2%	20.5%	2.4%	3.6%	9.6%	61.4%
映像全体	83	4	10	21	10	11	3	24
	100.0%	4.8%	12.0%	25.3%	12.0%	13.3%	3.6%	28.9%

3)これまで携わった映画作品の海外との関わり

これまで携わった映画作品の海外との関わりについて、「海外での映に携わった」が最も多く、41.5%となっている。次いで、「海外の映画祭で出品された」(39.0%)、「海外の映画館で上映された」(31.7%)と続く。

図表 57 これまで携わった映像作品の海外との関わり (MA)



合計	海外での映に携わった	海外の映画祭で出品された	海外の映画館で上映された	海外の製作会社・制作会社が日本で撮影等する仕事に携わった	海外の製作会社・制作会社との仕事に携わった	上記いずれも該当しない
83	34	32	26	25	22	17
100.0%	41.5%	39.0%	31.7%	30.5%	26.8%	20.7%

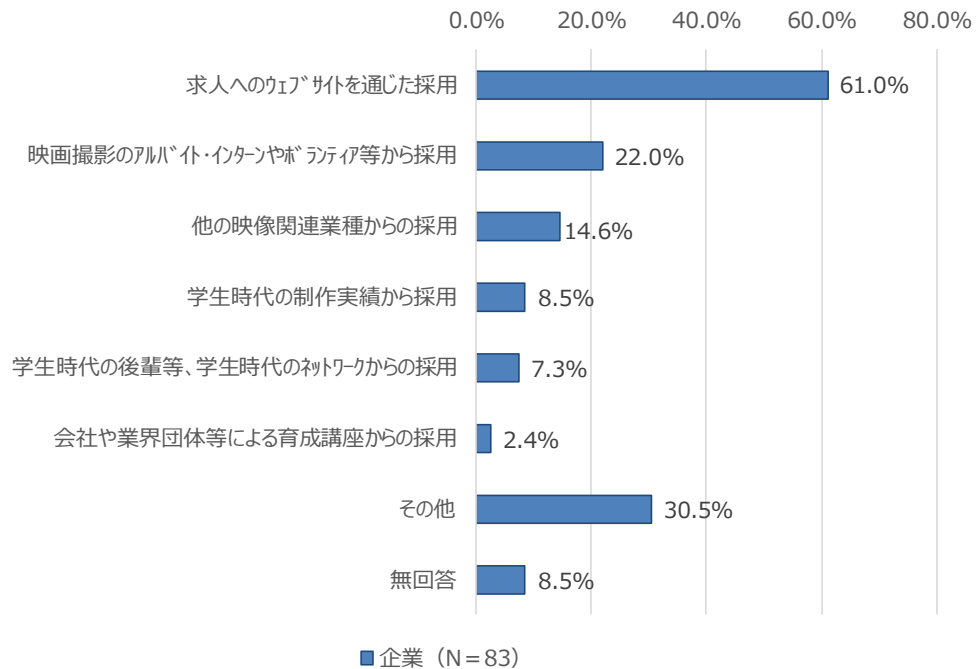
海外のテレビ局で放送された	グローバルな配信サイトで配信された	海外でDVDやBlue-rayなどが流通した	わからない	その他	無回答
16	14	14	5	1	5
19.5%	17.1%	17.1%	6.1%	1.2%	6.1%

### (3) 人材採用や育成についての考え方

#### ①従業員の採用方法

従業員の採用方法について、「求人へのウェブサイトを通じた採用」が最も多く、61.0%となっている。次いで、「その他」(30.5%)、「映画撮影のアルバイト・インターンやボランティア等から採用」(22.0%)と続く。

図表 58 従業員の採用方法 (MA)

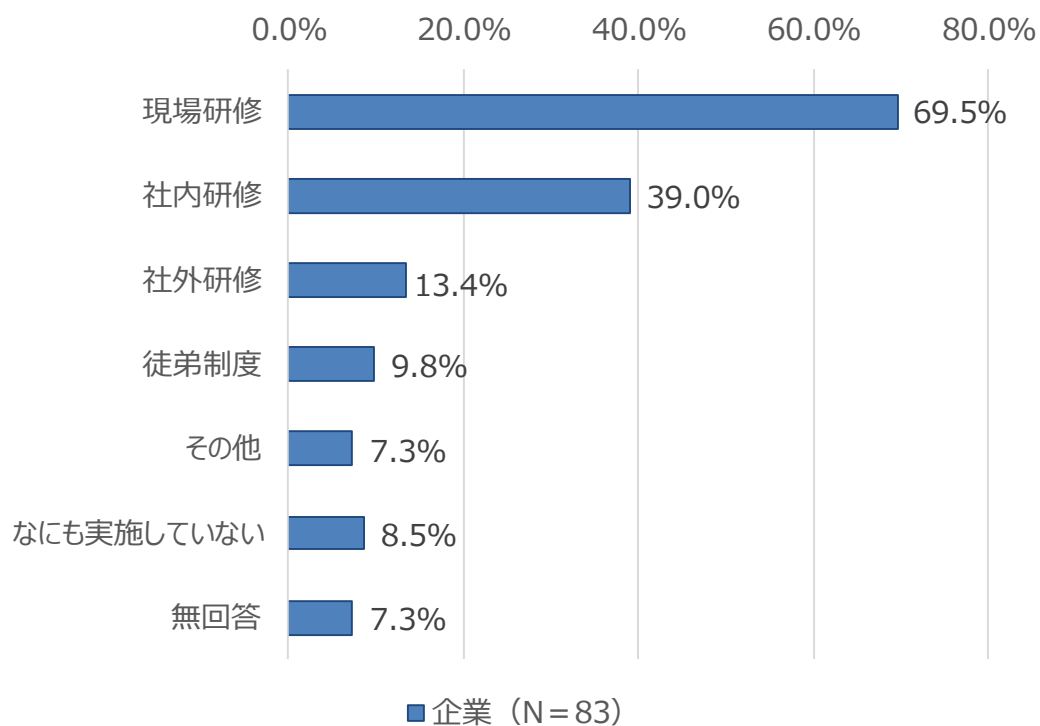


合計	求人へのウェブサイトを通じた採用	映画撮影のアルバイト・インターンやボランティア等から採用	他の映像関連業種からの採用	学生時代の制作実績から採用	学生時代の後輩等、学生時代のネットワークからの採用	会社や業界団体等による育成講座からの採用	その他	無回答
83	50	18	12	7	6	2	25	7
100.0%	61.0%	22.0%	14.6%	8.5%	7.3%	2.4%	30.5%	8.5%

## ②従業員の映画製作スキルの育成方法

従業員の映画製作スキルの育成方法について、「現場研修」が最も多く、69.5%となっている。次いで、「社内研修」(39.0%)、「社外研修」(13.4%)と続く。

図表 59 従業員の映画製作スキルの育成方法 (MA)

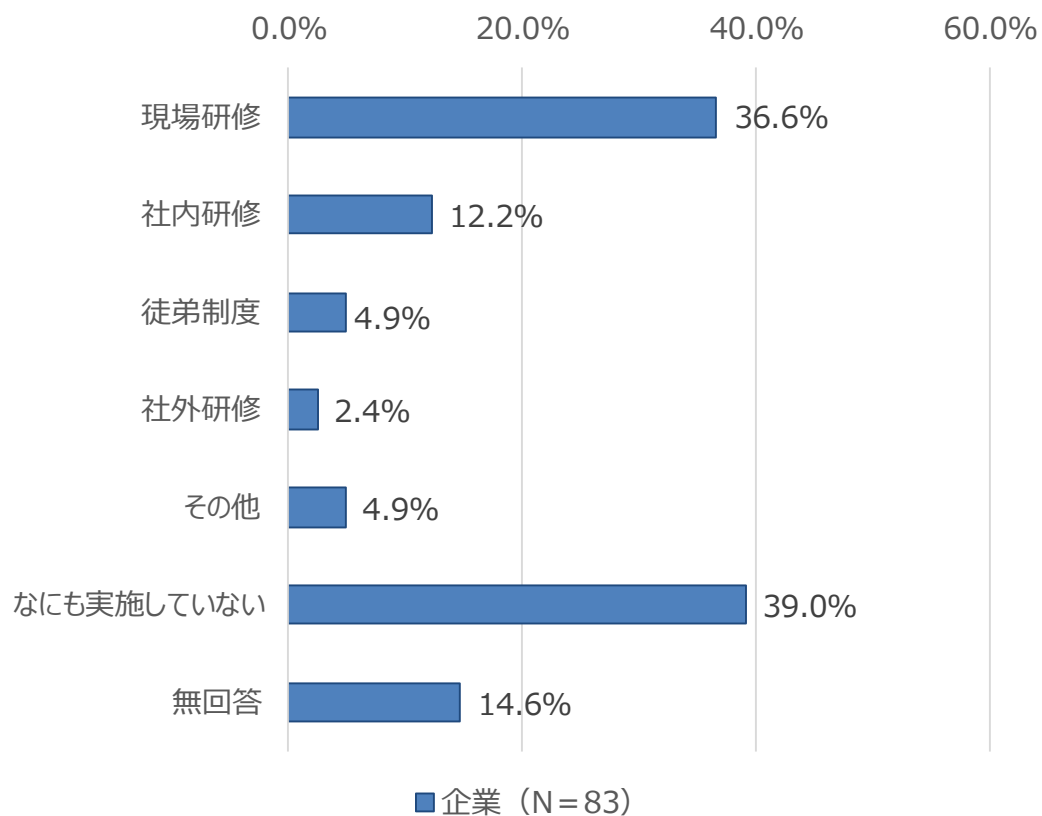


合計	現場研修	社内研修	社外研修	徒弟制度	その他	なにも実施していない	無回答
83	57	32	11	8	6	7	6
100.0%	69.5%	39.0%	13.4%	9.8%	7.3%	8.5%	7.3%

### ③業務委託先の映画製作スキルの育成方法

業務委託先の映画製作スキルの育成方法について、「なにも実施していない」が最も多く、39.0%となっている。次いで、「現場研修」(36.6%)、「社内研修」(12.2%)と続く。

図表 60 業務委託先の映画製作スキルの育成方法 (MA)



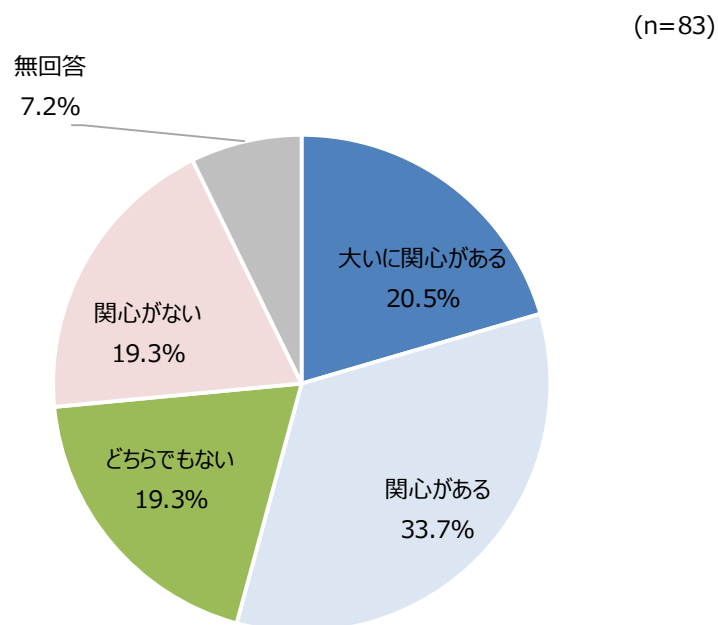
合計	現場研修	社内研修	徒弟制度	社外研修	その他	なにも実施していない	無回答
83	30	10	4	2	4	32	12
100.0%	36.6%	12.2%	4.9%	2.4%	4.9%	39.0%	14.6%



#### ④海外での映画制作や海外制作会社との協業などへの関心

海外での映画制作や海外制作会社との協業などへの関心について、「関心がある」が最も多く、33.7%となっている。次いで、「大いに関心がある」(20.5%)、「どちらでもない」、「関心がない」(ともに 19.3%) と続く。

図表 61 海外での映画制作や海外制作会社との協業などへの関心 (SA)

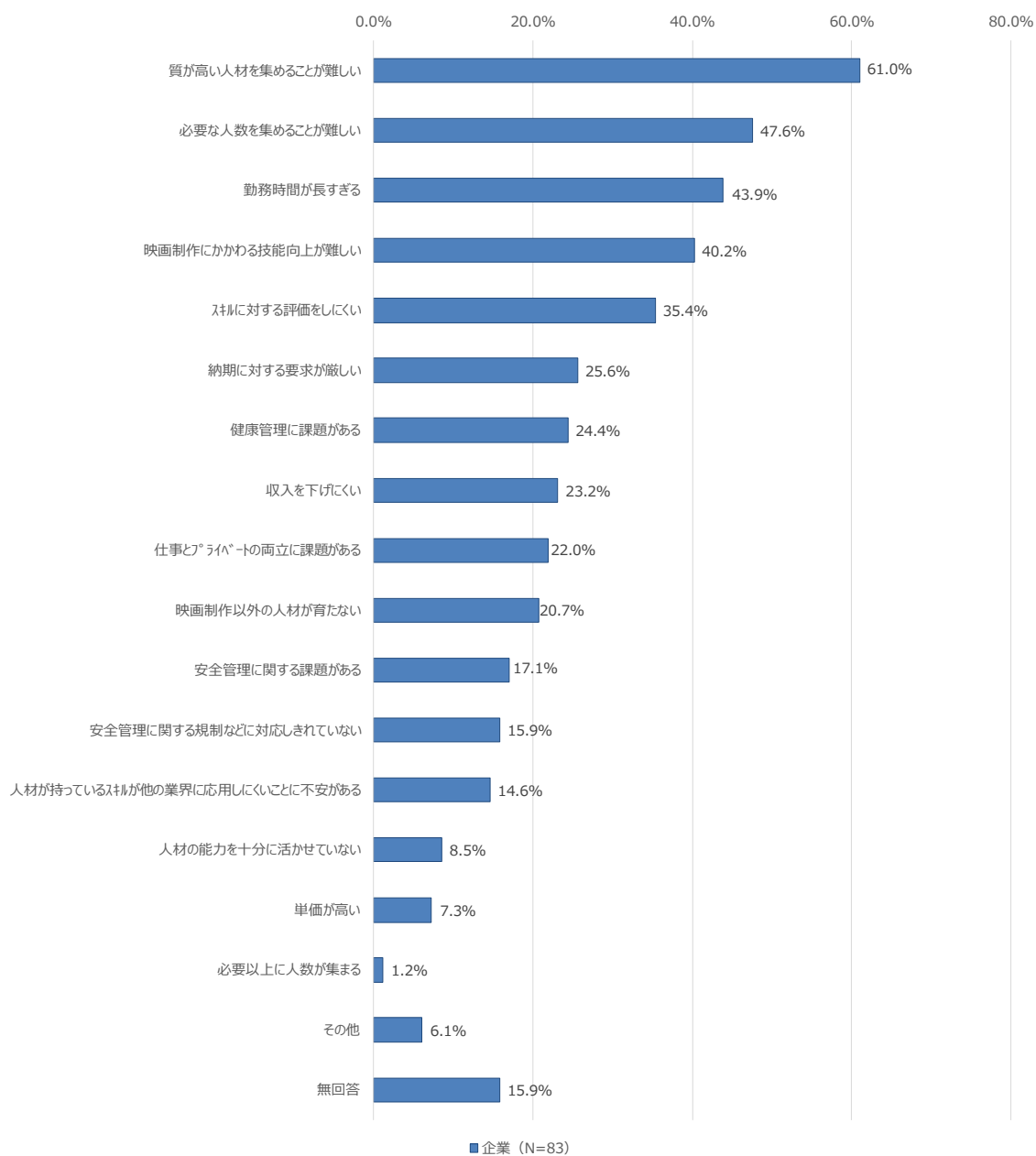


合計	大いに関心 がある	関心がある	どちらでもな い	関心がない	無回答
83	17	28	16	16	6
100.0%	20.5%	33.7%	19.3%	19.3%	7.2%

## ⑤映画制作に携わる人材に関して抱えている課題

映画制作に携わる人材に関して抱えている課題について、「質が高い人材を集めることが難しい」が最も多く、61.0%となっている。次いで、「必要な人数を集めることが難しい」(47.6%)、「勤務時間が長すぎる」(43.9%)と続く。

図表 62 映画制作に携わる人材に関して抱えている課題 (MA)



合計	質が高い人材を集めることが難しい	必要な人数を集めることが難しい	勤務時間が長すぎる	映画制作にかかわる技能向上が難しい	スチルに対する評価をしにくい	納期に対する要求が厳しい	健康管理に課題がある	収入を下げるににくい	仕事とプライベートの両立に課題がある
83	50	39	36	33	29	21	20	19	18
100.0%	61.0%	47.6%	43.9%	40.2%	35.4%	25.6%	24.4%	23.2%	22.0%

映画制作以外の人材が育たない	安全管理に関する課題がある	安全管理に関する規制などに対応できていない	人材が持っているスキルが他の業界に応用しにくいことに不安がある	人材の能力を十分に活かせていない	単価が高い	必要以上に人数が集まる	その他	無回答
17	14	13	12	7	6	1	5	13
20.7%	17.1%	15.9%	14.6%	8.5%	7.3%	1.2%	6.1%	15.9%

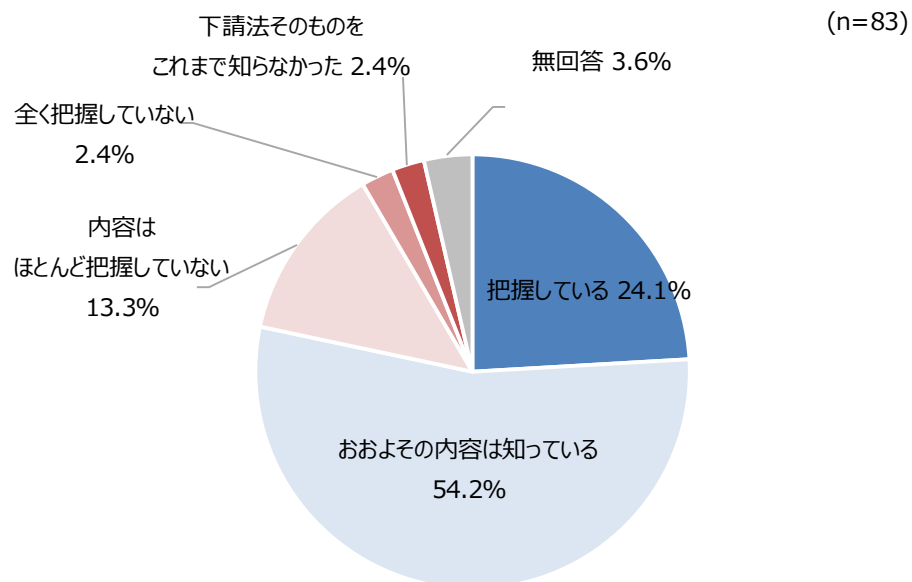
#### (4) 取引構造に関する現状

##### ①下請法について

##### 1)下請法の内容把握

下請法の内容の把握について、「おおよその内容は知っている」が最も多く、54.2%となっている。次いで、「把握している」(24.1%)、「内容はほとんど把握していない」(13.3%)と続く。

図表 63 下請法の内容把握 (SA)

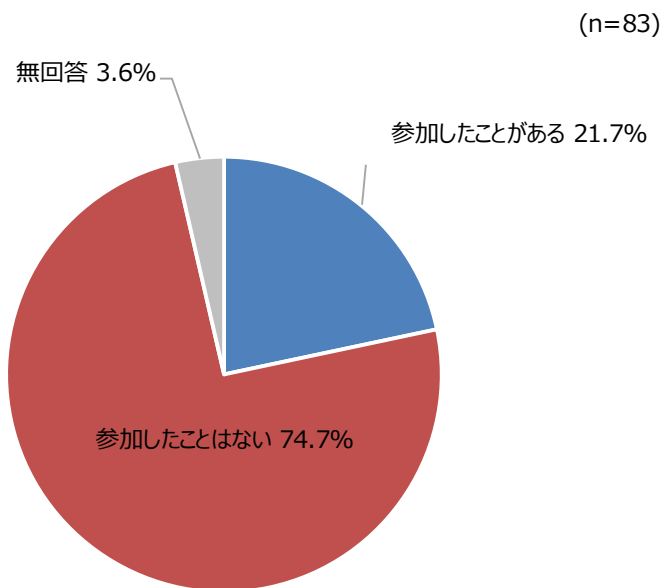


合計	把握している	おおよその内容は知っている	内容はほとんど把握していない	全く把握していない	下請法そのものをこれまで知らなかった	無回答
83	20	45	11	2	2	3
100.0%	24.1%	54.2%	13.3%	2.4%	2.4%	3.6%

## 2)下請法に関連する説明会・講習会等への参加経験

下請法に関連する説明会・講習会等への参加経験について、「参加したことがある」が21.7%、「参加したことはない」が74.7%となっている。

図表 64 下請法に関連する説明会・講習会等への参加経験 (SA)

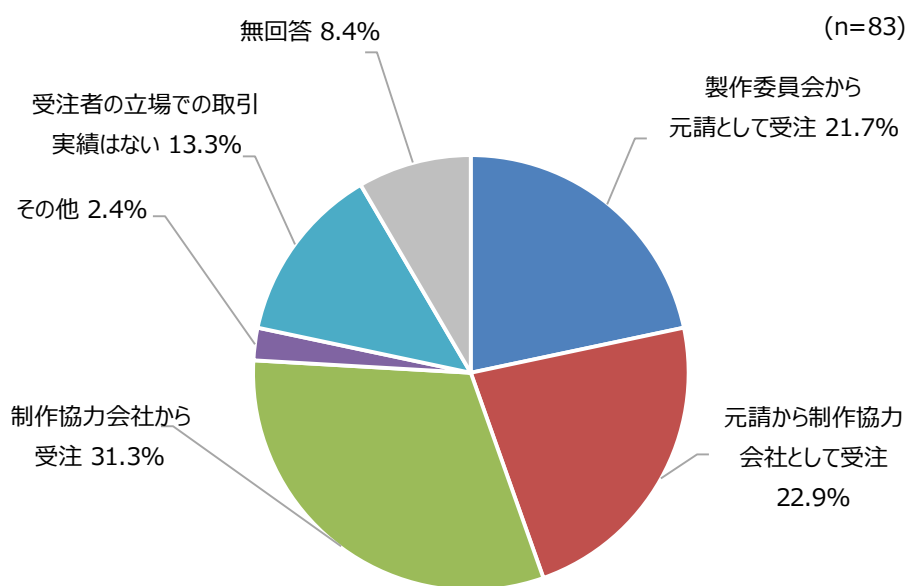


合計	参加したことがある	参加したことはない	無回答
83	18	62	3
100.0%	21.7%	74.7%	3.6%

### 3)受注者の立場として最も多いもの

受注者の立場として最も多いものについて、「制作協力会社から受注」が最も多く、31.3%となっている。次いで、「元請から制作協力会社として受注」(22.9%)、「製作委員会から元請として受注」(21.7%)と続く。

図表 65 受注者の立場として最も多いもの (SA)

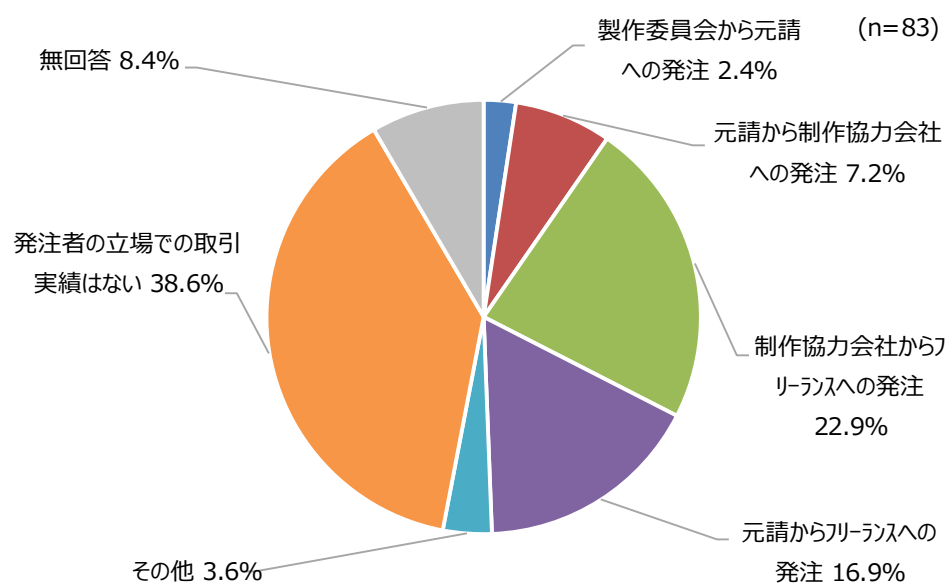


合計	製作委員会から元請として受注	元請から制作協力会社として受注	制作協力会社から受注	その他	受注者の立場での取引実績はない	無回答
83	18	19	26	2	11	7
100.0%	21.7%	22.9%	31.3%	2.4%	13.3%	8.4%

#### 4)発注者の立場として最も多いもの

発注者の立場として最も多いものについて、「発注者の立場での取引実績はない」が最も多く、38.6%となっている。次いで、「制作協力会社からフリーランスへの発注」(22.9%)、「元請からフリーランスへの発注」(16.9%)と続く。

図表 66 発注者の立場として最も多いもの (SA)



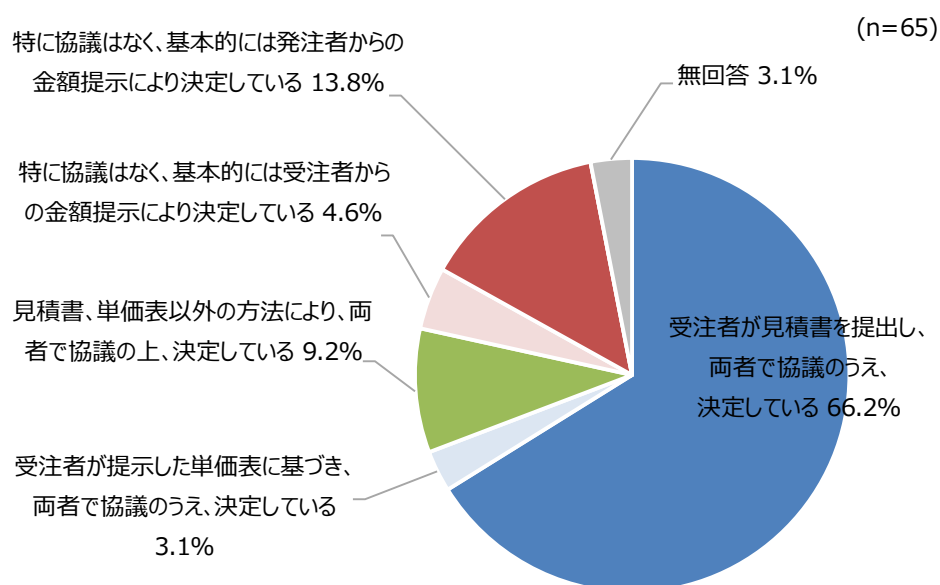
合計	製作委員会から元請への発注	元請から制作協力会社への発注	制作協力会社からフリーランスへの発注	元請からフリーランスへの発注	その他	発注者の立場での取引実績はない	無回答
83	2	6	19	14	3	32	7
100.0%	2.4%	7.2%	22.9%	16.9%	3.6%	38.6%	8.4%

## ②取引の現状について

### 1)取引条件の決定方法

取引条件の決定方法について、受注者としては、「受注者が見積書を提出し、両者で協議のうえ、決定している」が最も多く、66.2%となっている。次いで、「特に協議はなく、基本的には発注者からの金額提示により決定している」(13.8%)、「見積書、単価表以外の方法により、両者で協議の上、決定している」(9.2%)と続く。

図表 67 取引条件の決定方法（受注者として）(SA)

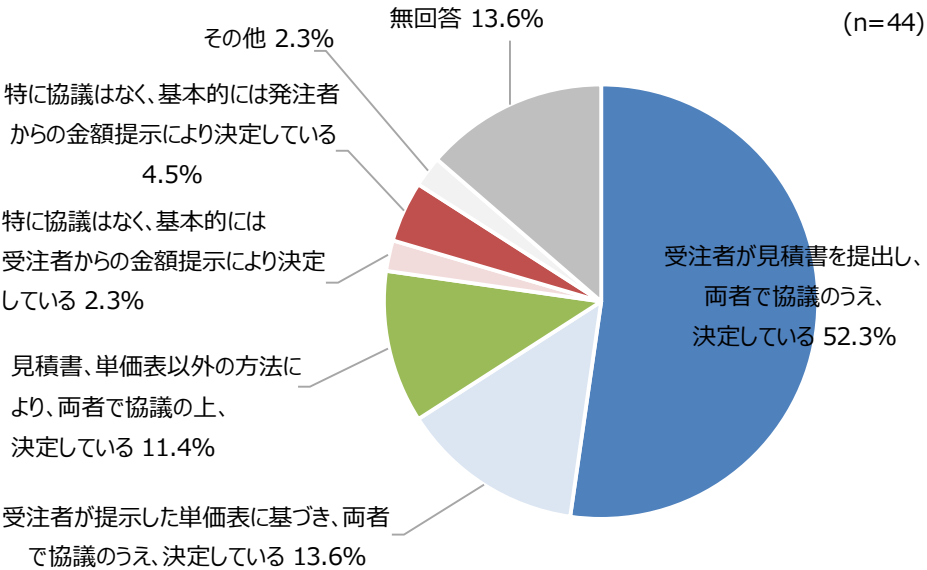


合計	受注者が見積書を提出し、両者で協議のうえ、決定している	受注者が提示した単価表に基づき、両者で協議のうえ、決定している	見積書、単価表以外の方法により、両者で協議の上、決定している	特に協議はなく、基本的には受注者からの金額提示により決定している	特に協議はなく、基本的には発注者からの金額提示により決定している	その他	無回答
65	43	2	6	3	9	0	2
100.0%	66.2%	3.1%	9.2%	4.6%	13.8%	0.0%	3.1%



発注者としては、「受注者が見積書を提出し、両者で協議のうえ、決定している」が最も多く、52.3%となっている。次いで、「受注者が提示した単価表に基づき、両者で協議のうえ、決定している」（13.6%）、「見積書、単価表以外の方法により、両者で協議の上、決定している」（11.4%）と続く。

図表 68 取引条件の決定方法（発注者として）（SA）

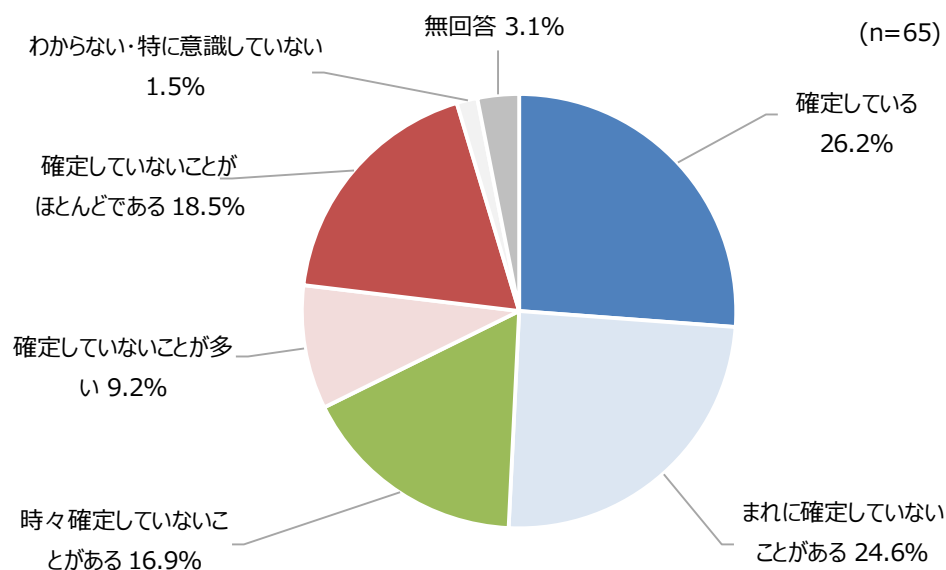


合計	受注者が見積書を提出し、両者で協議のうえ、決定している	受注者が提示した単価表に基づき、両者で協議のうえ、決定している	見積書、単価表以外の方法により、両者で協議の上、決定している	特に協議はなく、基本的には受注者からの金額提示により決定している	特に協議はなく、基本的には発注者からの金額提示により決定している	その他	無回答
44	23	6	5	1	2	1	6
100.0%	52.3%	13.6%	11.4%	2.3%	4.5%	2.3%	13.6%

## 2)作業開始前の受発注段階での代金の確定状況

作業開始前の受発注段階での代金の確定状況について、受注者としては、「確定している」が最も多く、26.2%となっている。次いで、「まれに確定していないことがある」(24.6%)、「確定していないことがほとんどである」(18.5%)と続く。

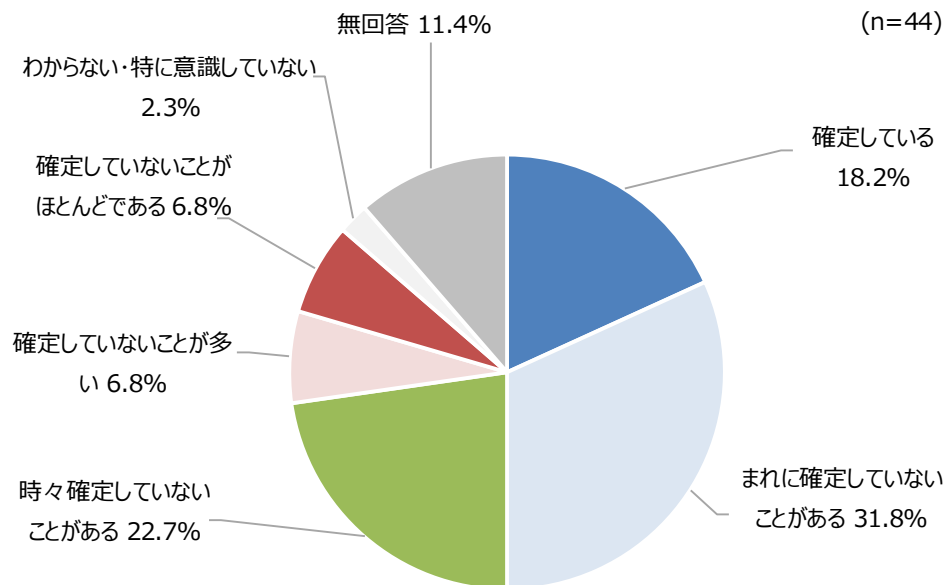
図表 69 作業開始前の受発注段階での代金の確定状況(受注者として) (SA)



合計	確定している	まれに確定していないことがある	時々確定していないことがある	確定していないことが多い	確定していないことがほとんどである	わからない・特に意識していない	無回答
65	17	16	11	6	12	1	2
100.0%	26.2%	24.6%	16.9%	9.2%	18.5%	1.5%	3.1%

発注者としては、「まれに確定していないことがある」が最も多く、31.8%となっている。次いで、「時々確定していないことがある」(22.7%)、「確定している」(18.2%)と続く。

図表 70 作業開始前の受発注段階での代金の確定状況（発注者として）(SA)

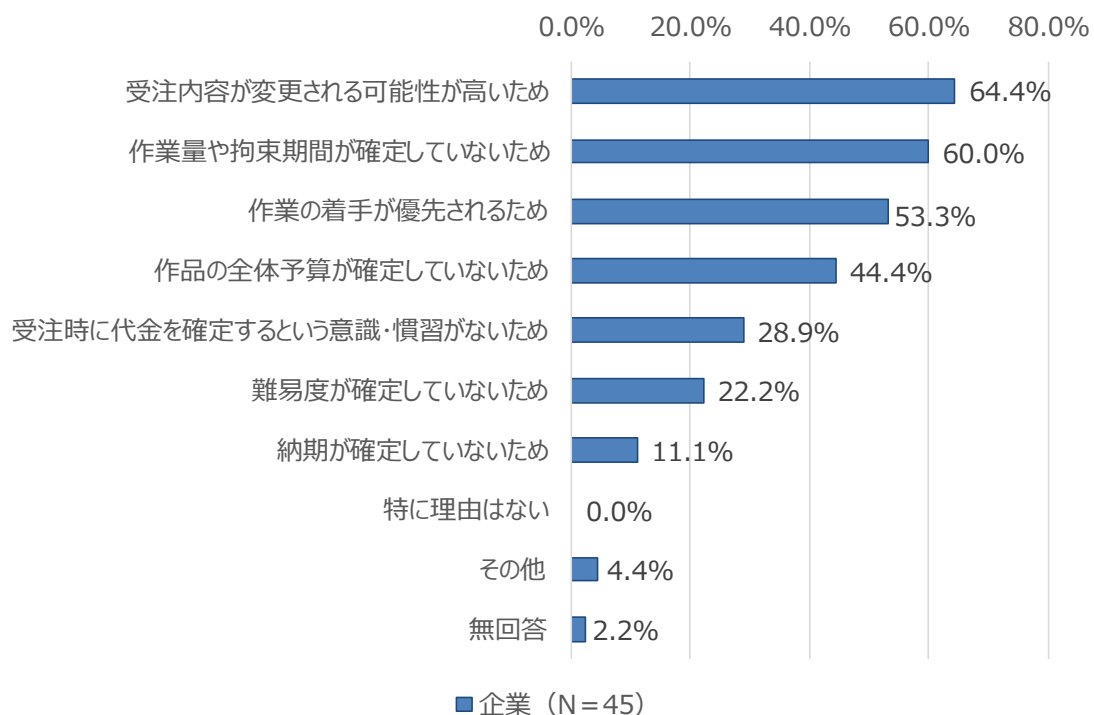


合計	確定している	まれに確定していないことがある	時々確定していないことがある	確定していないことが多い	確定していないことがほとんどである	わからない・特に意識していない	無回答
44	8	14	10	3	3	1	5
100.0%	18.2%	31.8%	22.7%	6.8%	6.8%	2.3%	11.4%

### 1)受発注段階で代金が確定しない理由

受発注段階で代金が確定しない理由について、受注者としては、「受注内容が変更される可能性が高いため」が最も多く、64.4%となっている。次いで、「作業量や拘束期間が確定していないため」(60.0%)、「作業の着手が優先されるため」(53.3%)と続く。

図表 71 受発注段階で代金が確定しない理由(受注者として)(MA)

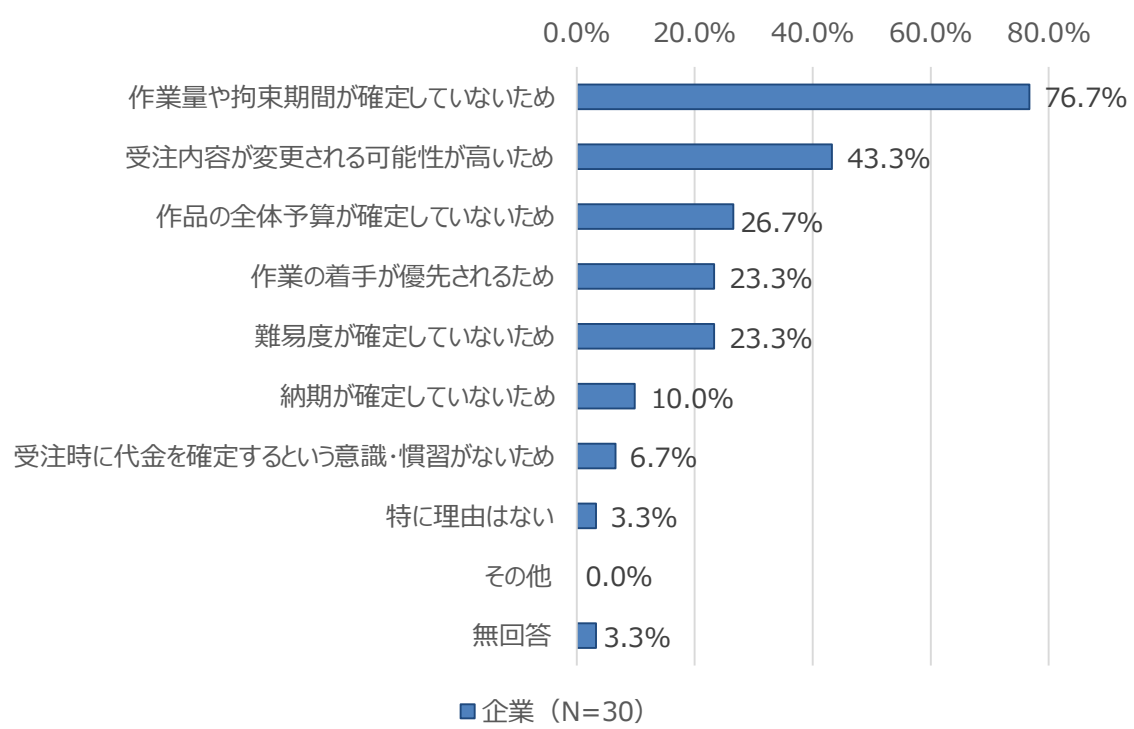


合計	受注内容が変更される可能性が高い ため	作業量や拘束期間が確定して いないため	作業の着手が優先 されるため	作品の全体予算が 確定していないため	受注時に代金を確 定するという意識・ 慣習がないため
45	29	27	24	20	13
100.0%	64.4%	60.0%	53.3%	44.4%	28.9%

難易度が確定して いないため	納期が確定してい ないため	特に理由はない	その他	無回答
10	5	0	2	1
22.2%	11.1%	0.0%	4.4%	2.2%

発注者としては、「作業量や拘束期間が確定していないため」が最も多く、76.7%となっている。次いで、「受注内容が変更される可能性が高いため」(43.3%)、「作品の全体予算が確定していないため」(26.7%)と続く。

図表 72 受発注段階で代金が確定しない理由(発注者として)(MA)



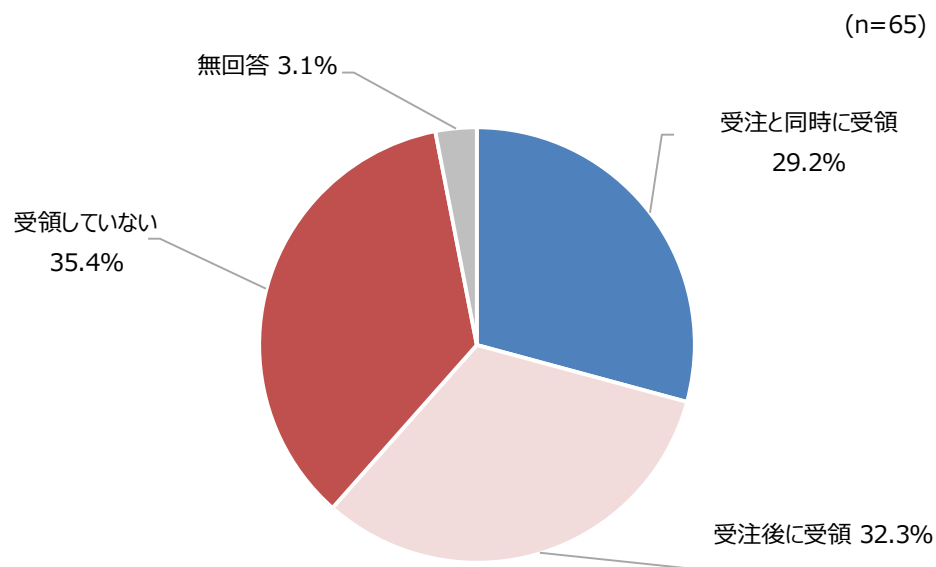
合計	作業量や拘束期間が確定していないため	受注内容が変更される可能性が高いため	作品の全体予算が確定していないため	作業の着手が優先されるため	難易度が確定していないため
30	23	13	8	7	7
100.0%	76.7%	43.3%	26.7%	23.3%	23.3%

納期が確定していないため	受注時に代金を確定するという意識・慣習がないため	特に理由はない	その他	無回答
3	2	1	0	1
10.0%	6.7%	3.3%	0.0%	3.3%

## 2)発注書の交付・受領時期

発注書の受領時期について、受注者としては、「受領していない」が最も多く、35.4%となっている。次いで、「受注後に受領」(32.3%)、「受注と同時に受領」(29.2%)と続く。

図表 73 発注書の交付・受領時期（受注者として）（SA）

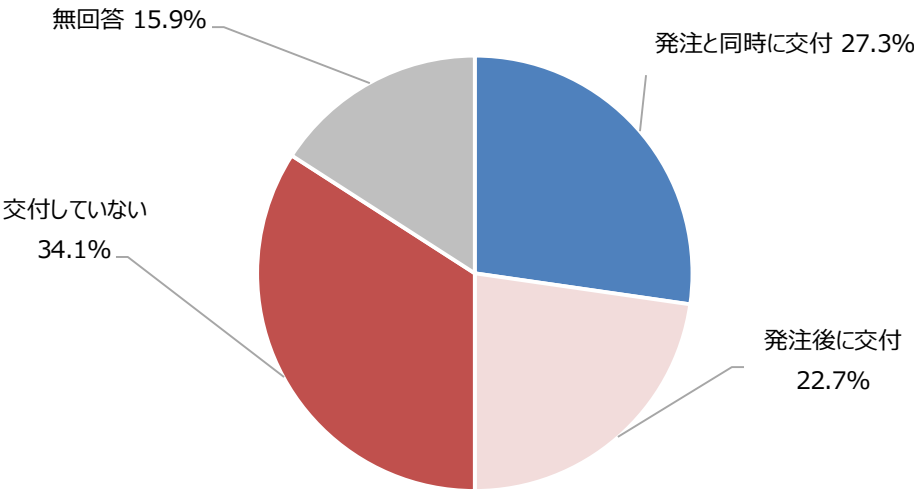


合計	受注と同時に受領	受注後に受領	受領していない	無回答
65	19	21	23	2
100.0%	29.2%	32.3%	35.4%	3.1%

発注者としては、「交付していない」が最も多く、34.1%となっている。次いで、「発注と同時に交付」(27.3%)、「発注後に交付」(22.7%)、と続く。

図表 74 発注書の交付・受領時期（発注者として）（SA）

(n=44)

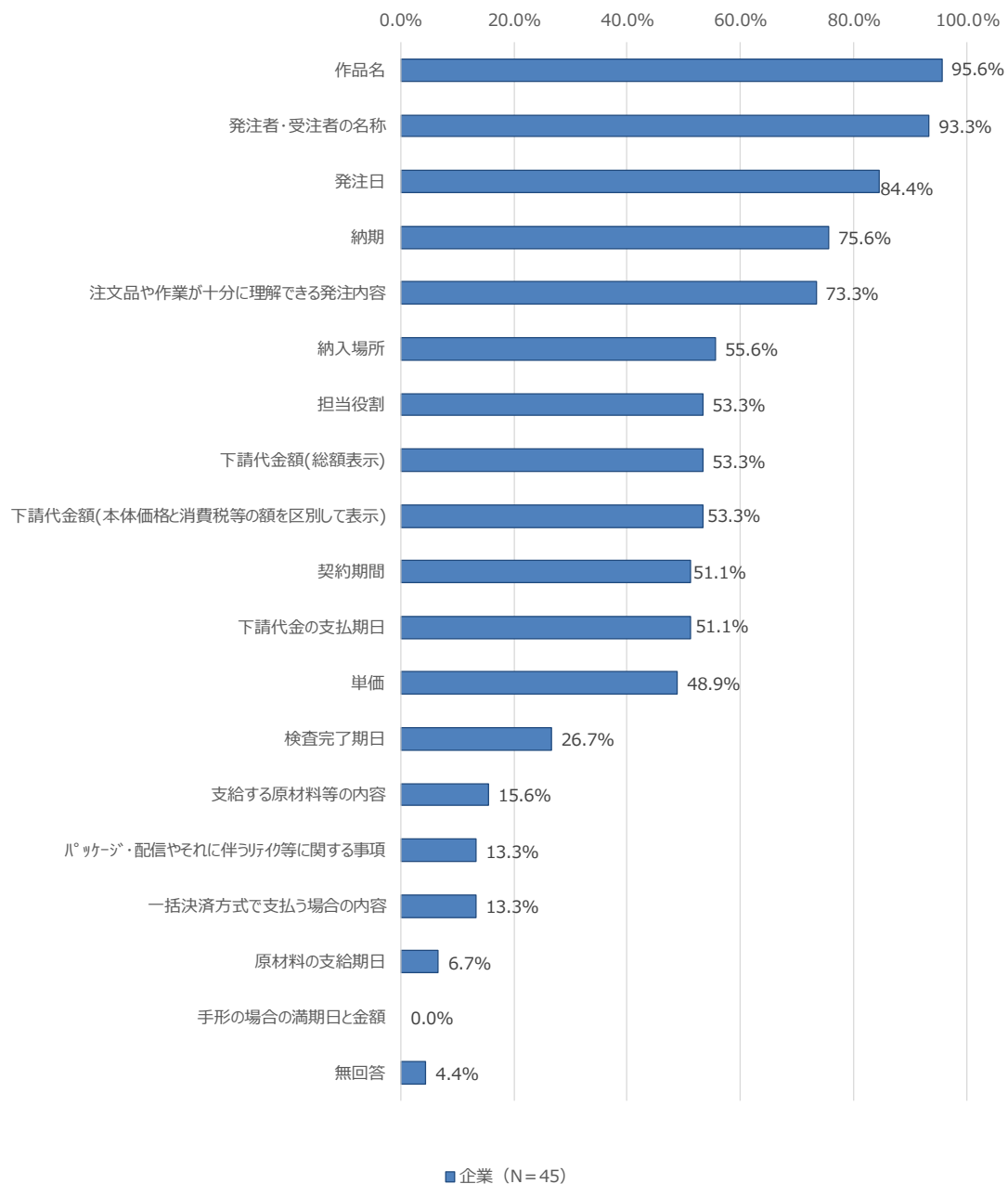


合計	発注と同時に交付	発注後に交付	交付していない	無回答
44	12	10	15	7
100.0%	27.3%	22.7%	34.1%	15.9%

### 3) 交付・受領した発注書の内容

交付・受領した発注書の内容について、「作品名」が最も多く、95.6%となっている。次いで、「発注者・受注者の名称」(93.3%)、「発注日」(84.4%)と続く。

図表 75 交付・受領した発注書の内容 (MA)





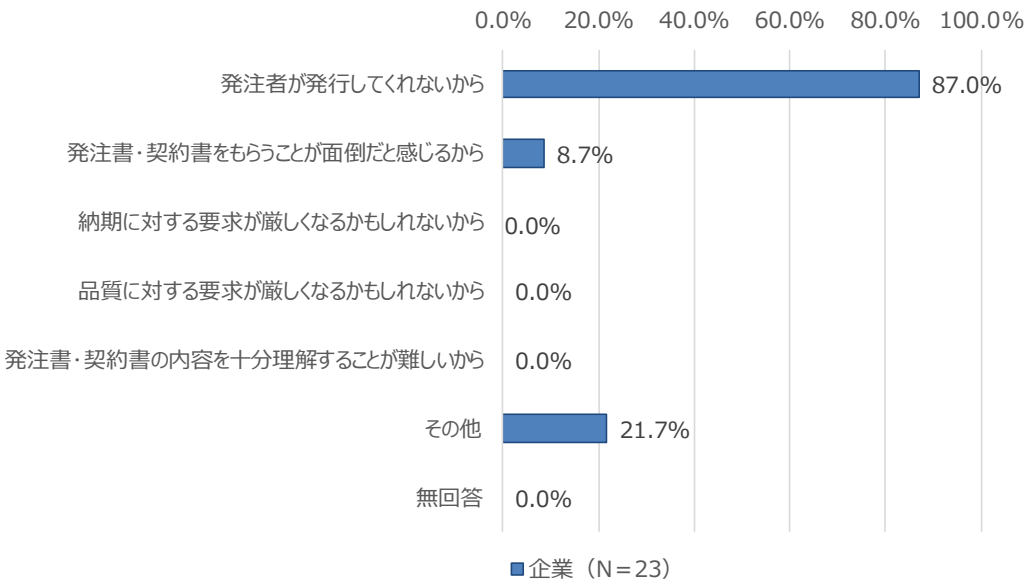
合計	作品名	発注者・ 受注者の 名称	発注日	納期	注文品や 作業が十 分に理解 できる発 注内容	納入場所	担当役割	下請代金 額(総額 表示)	下請代金 額(本体 価格と消 費税等の 額を区別 して表示)
45	43	42	38	34	33	25	24	24	24
100.0%	95.6%	93.3%	84.4%	75.6%	73.3%	55.6%	53.3%	53.3%	53.3%

契約期間	下請代金 の支払期 日	単価	検査完了 期日	支給する 原材料等 の内容	パッケージ・ 配信やそ れに伴うリ テイク等に 関する事 項	一括決済 方式で支 払う場合 の内容	原材料の 支給期日	手形の場合 の満期 日と金額	無回答
23	23	22	12	7	6	6	3	0	2
51.1%	51.1%	48.9%	26.7%	15.6%	13.3%	13.3%	6.7%	0.0%	4.4%

#### 4)発注書を受領していない理由

発注書を受領していない理由について、受注者としては、「発注者が発行してくれないから」が最も多く、87.0%となっている。次いで、「その他」(21.7%)、「発注書・契約書をもらうことが面倒だと感じるから」(8.7%)と続く。

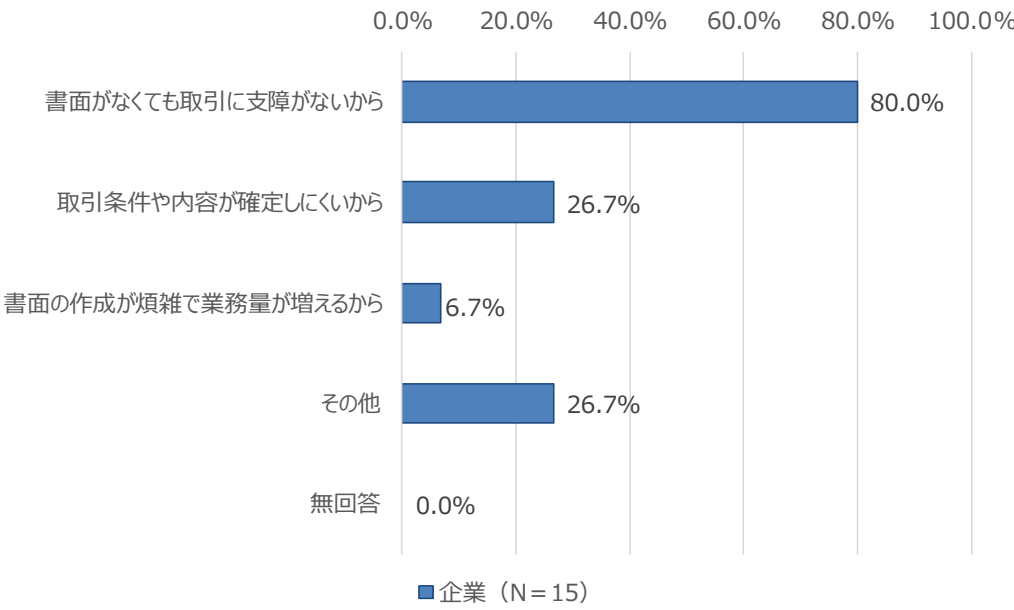
図表 76 発注書を受領していない理由(受注者として) (MA)



合計	発注者が発行してくれないから	発注書・契約書をもらうことが面倒だと感じるから	納期に対する要求が厳しくなるかもしれないから	品質に対する要求が厳しくなるかもしれないから	発注書・契約書の内容を十分理解することが難しいから	その他	無回答
23	20	2	0	0	0	5	0
100.0%	87.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	21.7%	0.0%

発注者としては、「書面がなくても取引に支障がないから」が最も多く、80.0%となっている。次いで、「取引条件や内容が確定しにくいから」、「その他」（ともに26.7%）、「書面の作成が煩雑で業務量が増えるから」（6.7%）と続く。

図表 77 発注書を交付していない理由(発注者として) (MA)

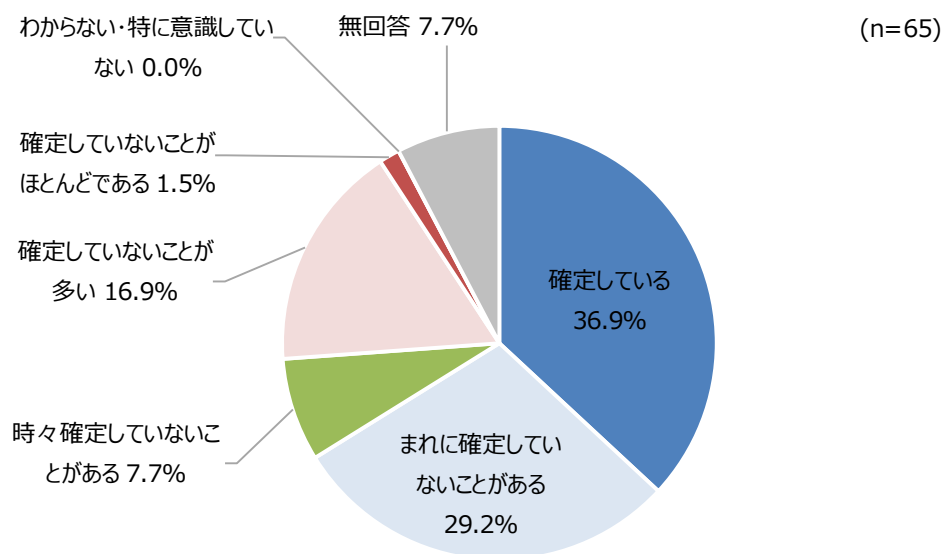


合計	書面がなくても取引に支障がないから	取引条件や内容が確定しにくいから	書面の作成が煩雑で業務量が増えるから	その他	無回答
15	12	4	1	4	0
100.0%	80.0%	26.7%	6.7%	26.7%	0.0%

## 5)受発注段階での作業納期の確定状況

受発注段階での作業納期の確定状況について、受注者としては、「確定している」が最も多く、36.9%となっている。次いで、「まれに確定していないことがある」(29.2%)、「確定していないことが多い」(16.9%)と続く。

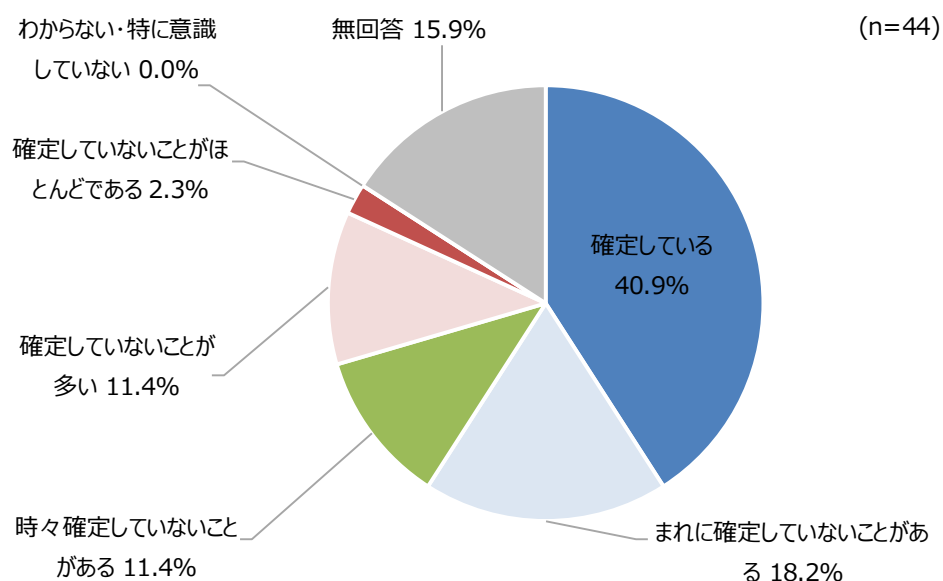
図表 78 受発注段階での作業納期の確定状況(受注者として) (SA)



合計	確定している	まれに確定していないことがある	時々確定していないことがある	確定していないことが多い	確定していないことがほとんどである	わからない・特に意識していない	無回答
65	24	19	5	11	1	0	5
100.0%	36.9%	29.2%	7.7%	16.9%	1.5%	0.0%	7.7%

発注者としては、「確定している」が最も多く、40.9%となっている。次いで、「まれに確定していないことがある」(18.2%)、「時々確定していないことがある」、「確定していないことが多い」(ともに11.4%)と続く。

図表 79 受発注段階での作業納期の確定状況(発注者として)(SA)

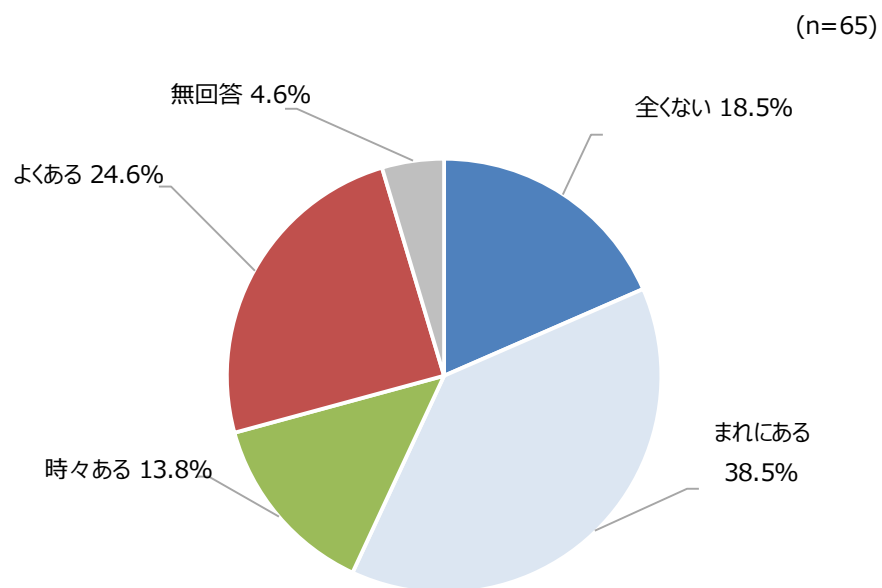


合計	確定している	まれに確定していないことがある	時々確定していないことがある	確定していないことが多い	確定していないことがほとんどである	わからない・特に意識していない	無回答
44	18	8	5	5	1	0	7
100.0%	40.9%	18.2%	11.4%	11.4%	2.3%	0.0%	15.9%

## 6)受発注内容の途中変更の有無

受発注内容の途中変更の有無について、受注者としては、「まれにある」が最も多く、38.5%となっている。次いで、「よくある」(24.6%)、「全くない」(18.5%)と続く。

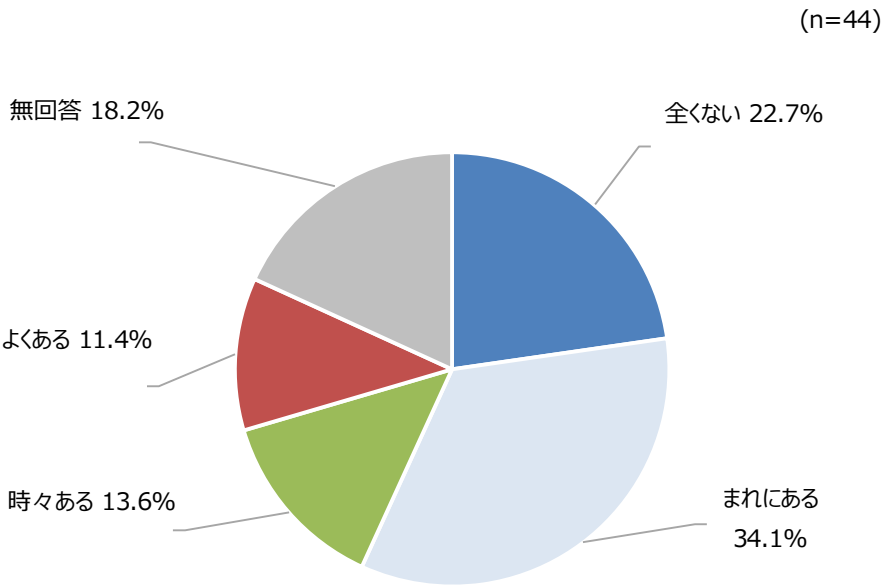
図表 80 受発注内容の途中変更の有無(受注者として) (SA)



合計	全くない	まれにある	時々ある	よくある	無回答
65	12	25	9	16	3
100.0%	18.5%	38.5%	13.8%	24.6%	4.6%

発注者としては、「まれにある」が最も多く、34.1%となっている。次いで、「全くない」(22.7%)、「時々ある」(13.6%) と続く。

図表 81 受発注内容の途中変更の有無(発注者として) (SA)

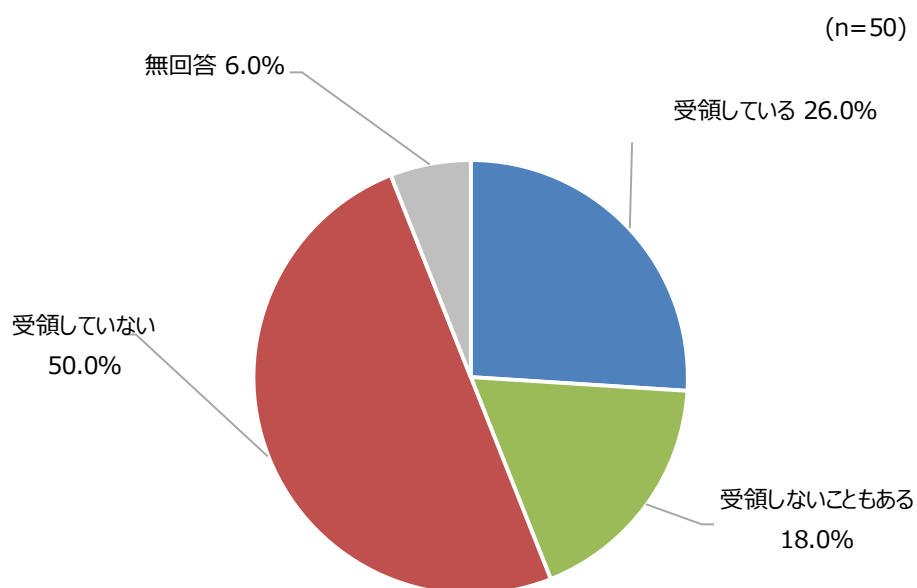


合計	全くない	まれにある	時々ある	よくある	無回答
44	10	15	6	5	8
100.0%	22.7%	34.1%	13.6%	11.4%	18.2%

## 7)受発注内容の変更時の変更書面の有無

受発注内容の変更時の変更書面の有無について、受注者としては、「受領していない」が最も多く、50.0%となっている。次いで、「受領している」(26.0%)、「受領しないこともある」(18.0%) と続く。

図表 82 受発注内容の変更時の変更書面の有無（受注者として）(SA)



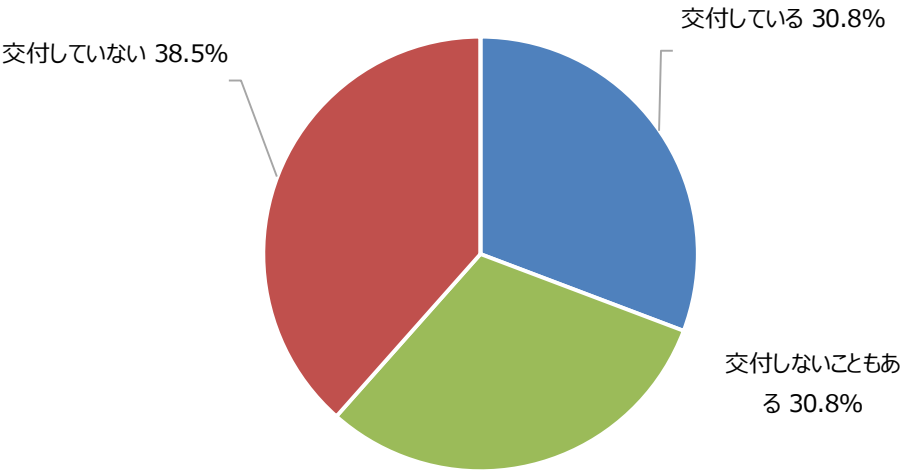
合計	受領している	受領しないこともある	受領していない	無回答
50	13	9	25	3
100.0%	26.0%	18.0%	50.0%	6.0%



発注者としては、「交付していない」が最も多く、38.5%となっている。次いで、「交付している」「交付しないこともある」（ともに 30.8%）と続く。

図表 83 受発注内容の変更時の変更書面の有無(発注者として) (SA)

(n=26)

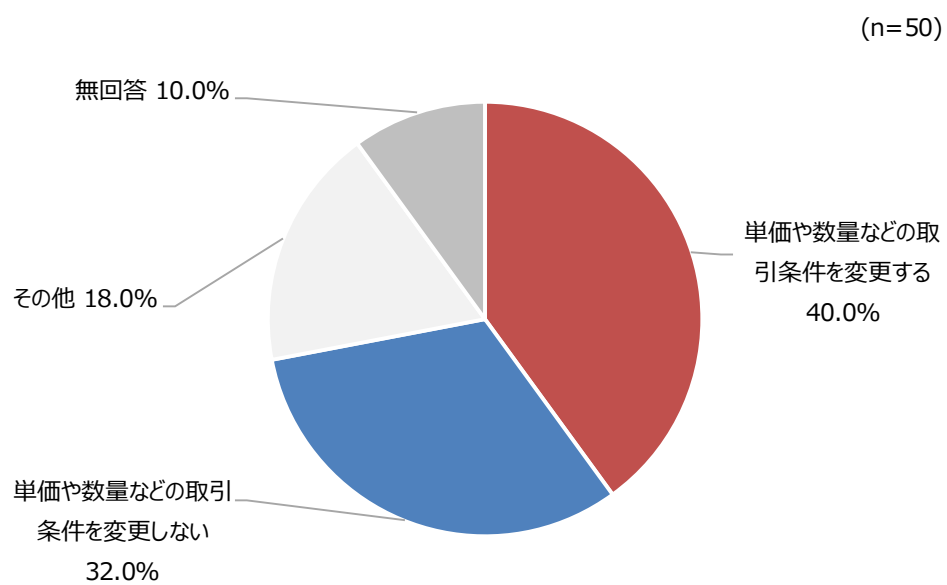


合計	交付している	交付しないこ ともある	交付していな い	無回答
26	8	8	10	0
100.0%	30.8%	30.8%	38.5%	0.0%

## 8)実質的な作業期間が短くなった場合の対応

実質的な作業期間が短くなった場合の対応について、受注者としては、「単価や数量などの取引条件を変更する」が最も多く、40.0%となっている。次いで、「単価や数量などの取引条件を変更しない」(32.0%)、「その他」(18.0%)と続く。

図表 84 実質的な作業期間が短くなった場合の対応（受注者として）（SA）

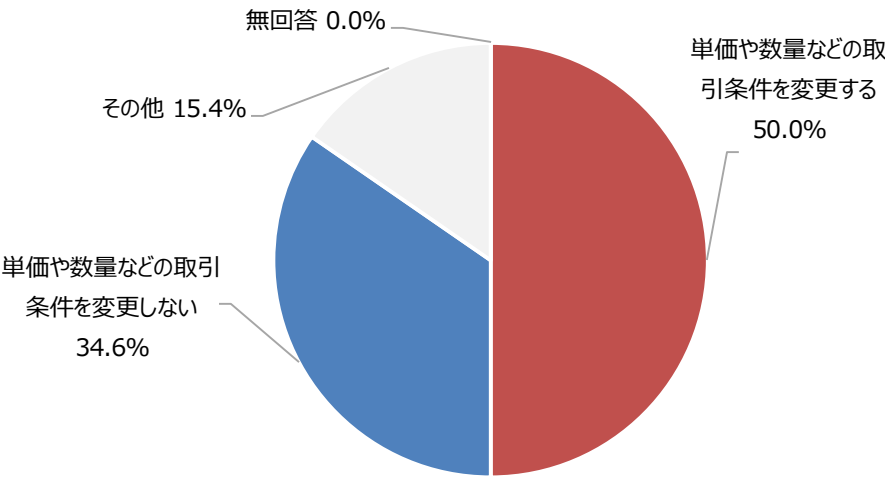


合計	単価や数量 などの取引 条件を変更 する	単価や数量 などの取引 条件を変更 しない	その他	無回答
50	20	16	9	5
100.0%	40.0%	32.0%	18.0%	10.0%

発注者としては、「単価や数量などの取引条件を変更する」が最も多く、50.0%となっている。次いで、「単価や数量などの取引条件を変更しない」(34.6%)、「その他」(15.4%)と続く。

図表 85 実質的な作業期間が短くなった場合の対応（発注者として）（SA）

(n=26)

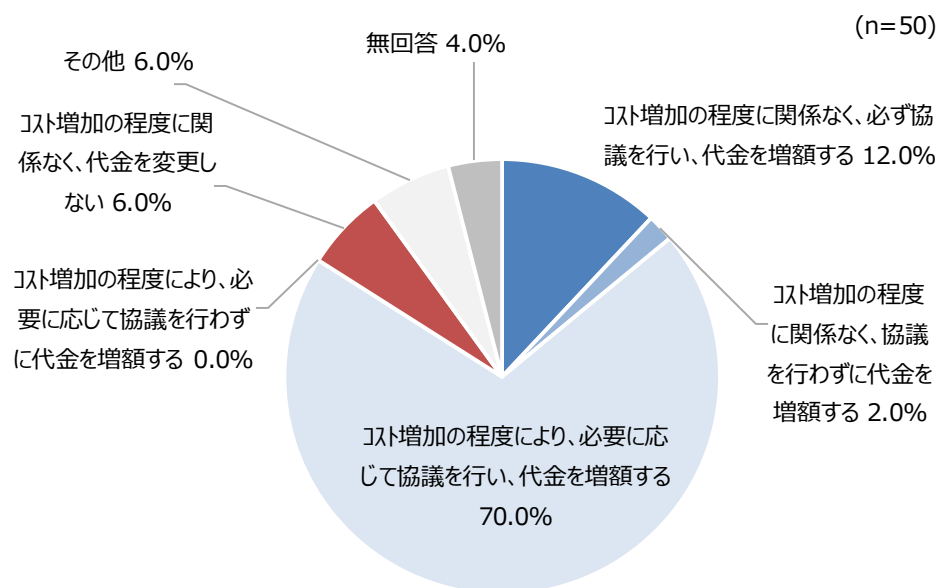


合計	単価や数量 などの取引 条件を変更 する	単価や数量 などの取引 条件を変更 しない	その他	無回答
26	13	9	4	0
100.0%	50.0%	34.6%	15.4%	0.0%

## 9)当初見込んでいたコストの超過が予想される場合の対応

当初見込んでいたコストの超過が予想される場合の対応について、受注者としては、「コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行い、代金を増額する」が最も多く、70.0%となっている。次いで、「コスト増加の程度に関係なく、必ず協議を行い、代金を増額する」(12.0%)、「コスト増加の程度に関係なく、代金を変更しない」、「その他」(ともに 6.0%)と続く。

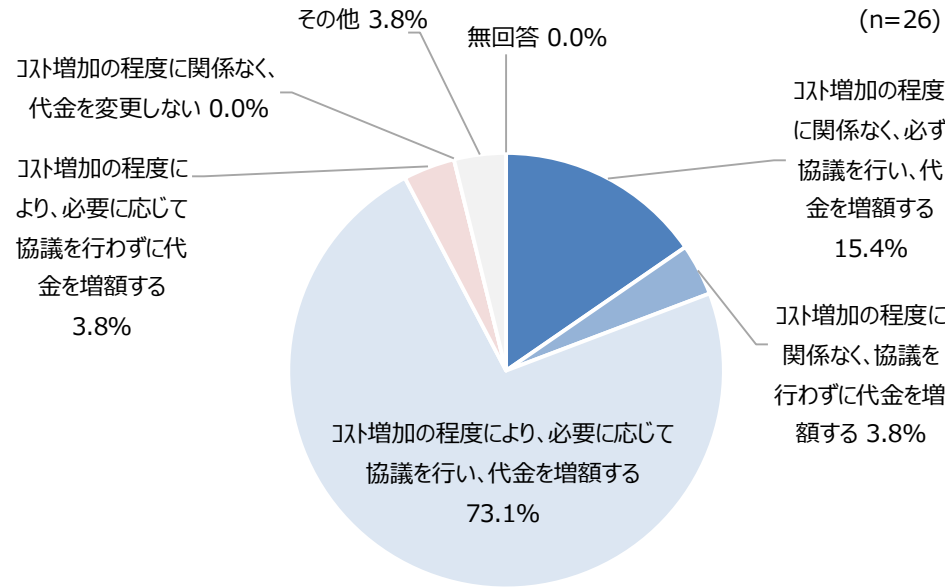
図表 86 当初見込んでいたコストの超過が予想される場合の対応（受注者として）(SA)



合計	コスト増加の程度に関係なく、必ず協議を行い、代金を増額する	コスト増加の程度に関係なく、協議を行わずに代金を増額する	コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行い、代金を増額する	コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行わずに代金を増額する	コスト増加の程度に関係なく、代金を変更しない	その他	無回答
50	6	1	35	0	3	3	2
100.0%	12.0%	2.0%	70.0%	0.0%	6.0%	6.0%	4.0%

発注者としては、「コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行い、代金を増額する」が最も多く、73.1%となっている。次いで、「コスト増加の程度に関係なく、必ず協議を行い、代金を増額する」(15.4%)、「コスト増加の程度に関係なく、協議を行わずに代金を増額する」「コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行わずに代金を増額する」、「その他」(ともに3.8%)と続く。

図表 87 当初見込んでいたコストの超過が予想される場合の対応（発注者として）(SA)

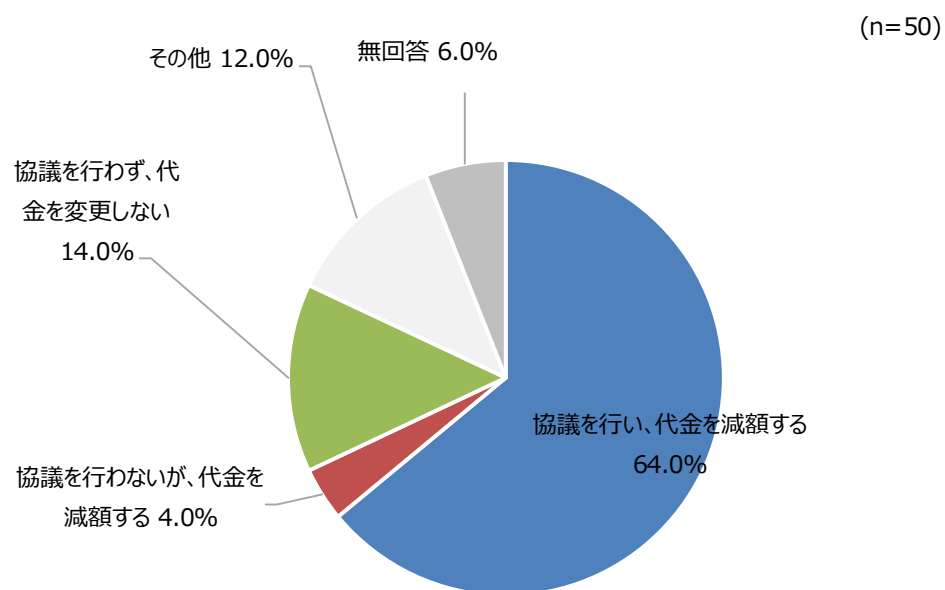


合計	コスト増加の程度に関係なく、必ず協議を行い、代金を増額する	コスト増加の程度に関係なく、協議を行わずに代金を増額する	コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行い、代金を増額する	コスト増加の程度により、必要に応じて協議を行わずに代金を増額する	コスト増加の程度に関係なく、代金を変更しない	その他	無回答
26	4	1	19	1	0	1	0
100.0%	15.4%	3.8%	73.1%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%

### 10)当初見込んでいたコストの大幅減少が予想される場合の対応

当初見込んでいたコストの大幅減少が予想される場合の対応について、受注者としては、「協議を行い、代金を減額する」が最も多く、64.0%となっている。次いで、「協議を行わず、代金を変更しない」(14.0%)、「その他」(12.0%)と続く。

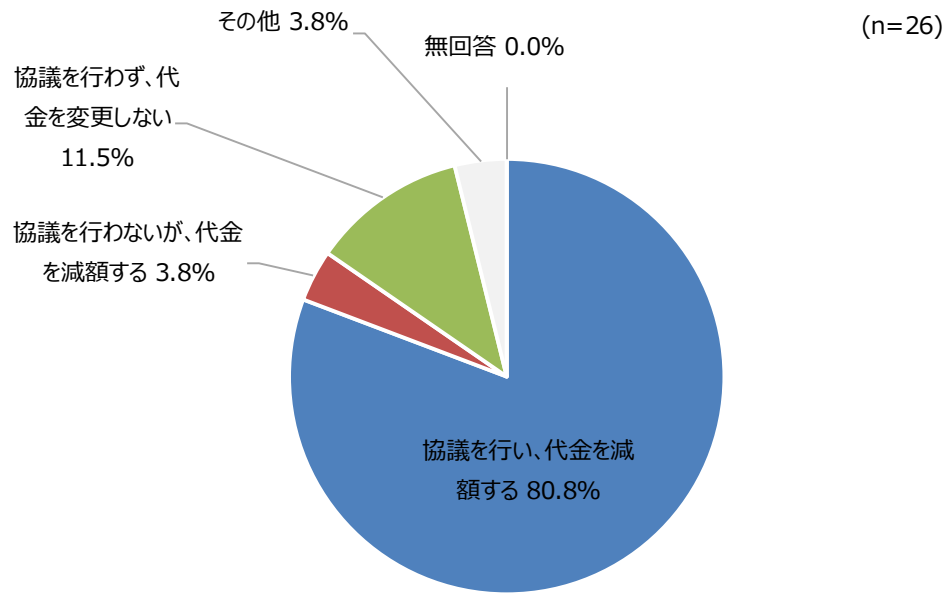
図表 88 当初見込んでいたコストの大幅減少が予想される場合の対応（受注者として）(SA)



合計	協議を行 い、代金を 減額する	協議を行わ ないが、代金 を減額する	協議を行わ ず、代金を 変更しない	その他	無回答
50	32	2	7	6	3
100.0%	64.0%	4.0%	14.0%	12.0%	6.0%

発注者としては、「協議を行い、代金を減額する」が最も多く、80.8%となっている。次いで、「協議を行わず、代金を変更しない」(11.5%)、「協議を行わないが、代金を減額する」、「その他」(ともに 3.8%) と続く。

図表 89 当初見込んでいたコストの大幅減少が予想される場合の対応（発注者として）(SA)

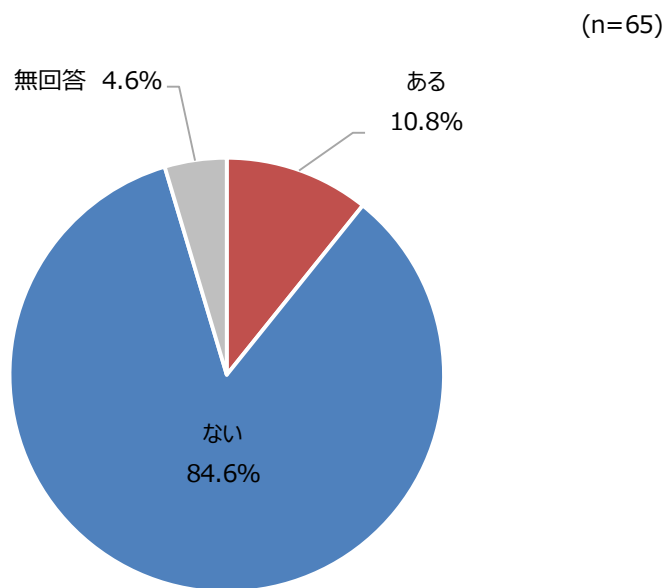


合計	協議を行 い、代金を 減額する	協議を行わ ないが、代金 を減額する	協議を行わ ず、代金を 変更しない	その他	無回答
26	21	1	3	1	0
100.0%	80.8%	3.8%	11.5%	3.8%	0.0%

### 1 1)発注者による受領拒否、返品の有無

発注者による受領拒否、返品の有無について、「ある」が 10.8%、「ない」が 84.6%となっている。

図表 90 発注者による受領拒否、返品の有無 (SA)



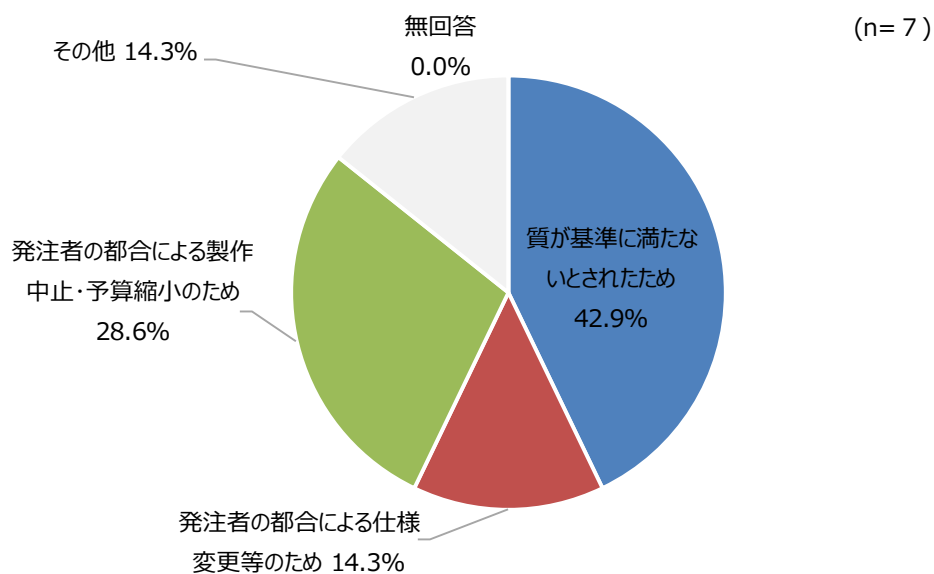
合計	ある	ない	無回答
65	7	55	3
100.0%	10.8%	84.6%	4.6%



## 1 2)発注者による受領拒否、返品理由

発注者による受領拒否、返品理由について、「質が基準に満たないとされたため」が最も多く、42.9%となっている。次いで、「発注者の都合による製作中止・予算縮小のため」(28.6%)、「発注者の都合による仕様変更等のため」、「その他」(ともに 14.3%) と続く。

図表 91 発注者による受領拒否、返品理由 (SA)

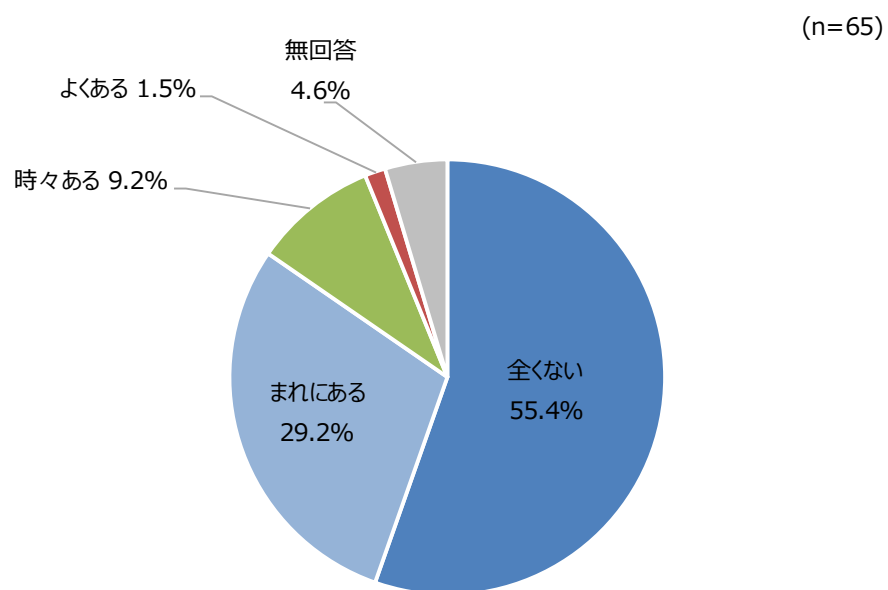


合計	質が基準に満たないとされたため	発注者の都合による仕様変更等のため	発注者の都合による製作中止・予算縮小のため	その他	無回答
7	3	1	2	1	0
100.0%	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%

### 1 3 )発注者が費用負担することなく納入後のやり直しを求められることの有無

発注者が費用負担することなく納入後のやり直しを求められることの有無について、「全くない」が最も多く、55.4%となっている。次いで、「まれにある」(29.2%)、「時々ある」(9.2%) と続く。

図表 92 発注者が費用負担することなく納入後のやり直しを求められることの有無 (SA)

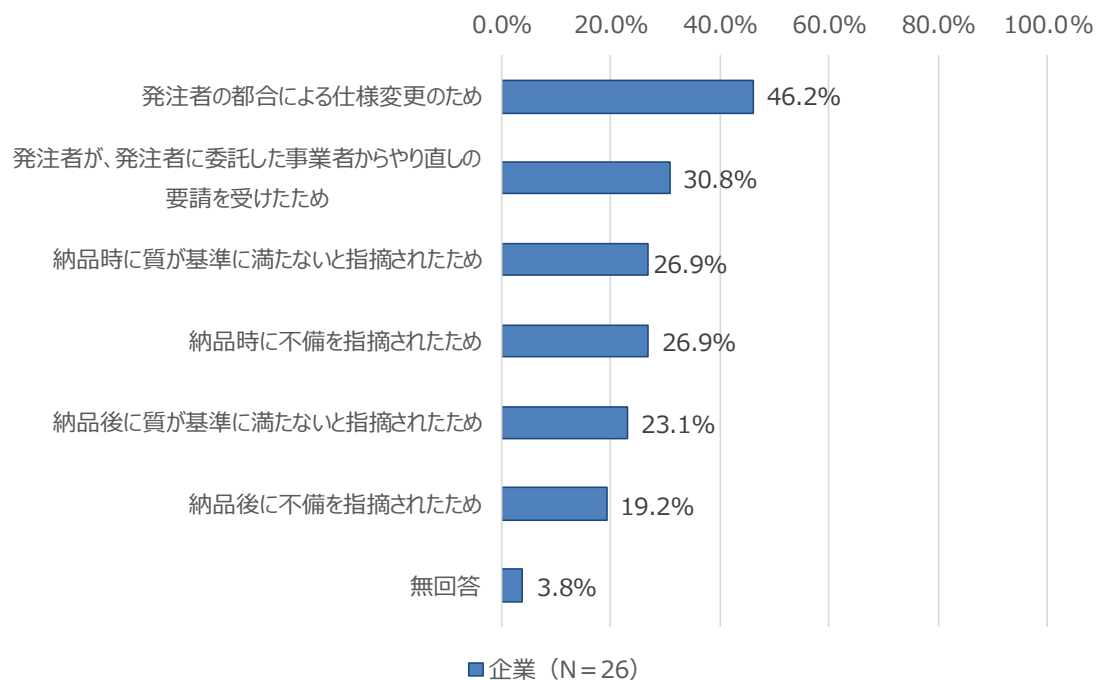


合計	全くない	まれにある	時々ある	よくある	無回答
65	36	19	6	1	3
100.0%	55.4%	29.2%	9.2%	1.5%	4.6%

#### 1 4 )納入後のやり直しの理由

納入後のやり直しの理由について、「発注者の都合による仕様変更のため」が最も多く、46.2%となっている。次いで、「発注者が、発注者に委託した事業者からやり直しの要請を受けたため」(30.8%)、「納品時に質が基準に満たないと指摘されたため」、「納品時に不備を指摘されたため」(ともに 26.9%) と続く。

図表 93 納入後のやり直しの理由 (MA)

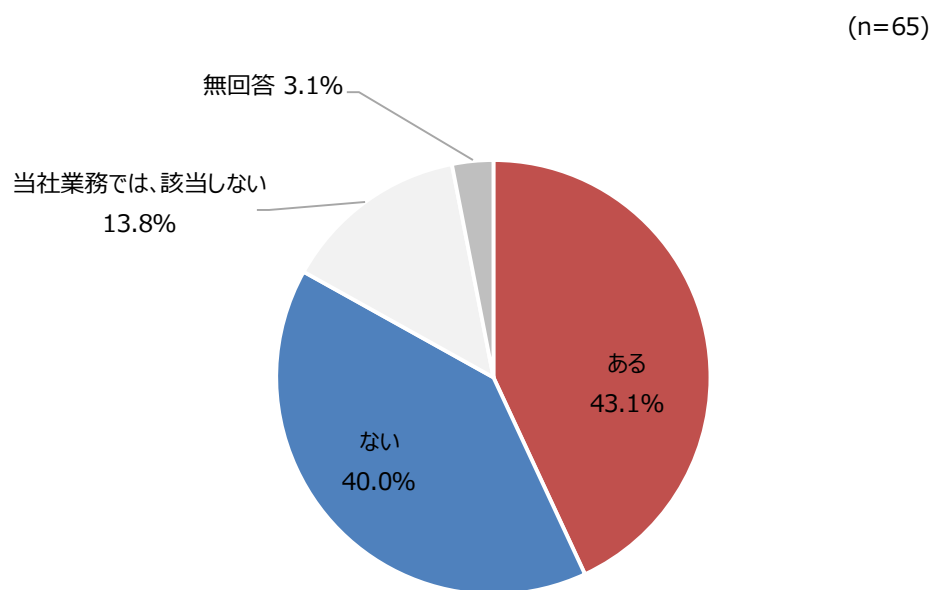


合計	発注者の都合による仕様変更のため	発注者が、発注者に委託した事業者からやり直しの要請を受けたため	納品時に質が基準に満たないと指摘されたため	納品時に不備を指摘されたため	納品後に質が基準に満たないと指摘されたため	納品後に不備を指摘されたため	無回答
26	12	8	7	7	6	5	1
100.0%	46.2%	30.8%	26.9%	26.9%	23.1%	19.2%	3.8%

### 1 5)映画仕様で納入後、DVD やテレビ放送等のために追加作業を要請されることの有無

映画仕様で納入後、DVD やテレビ放送等のために追加作業を要請されることの有無について、「ある」が最も多く、43.1%となっている。次いで、「ない」(40.0%)、「当社業務では、該当しない」(13.8%)と続く。

図表 94 映画仕様で納入後、DVD やテレビ放送等のために追加作業を要請されることの有無 (SA)

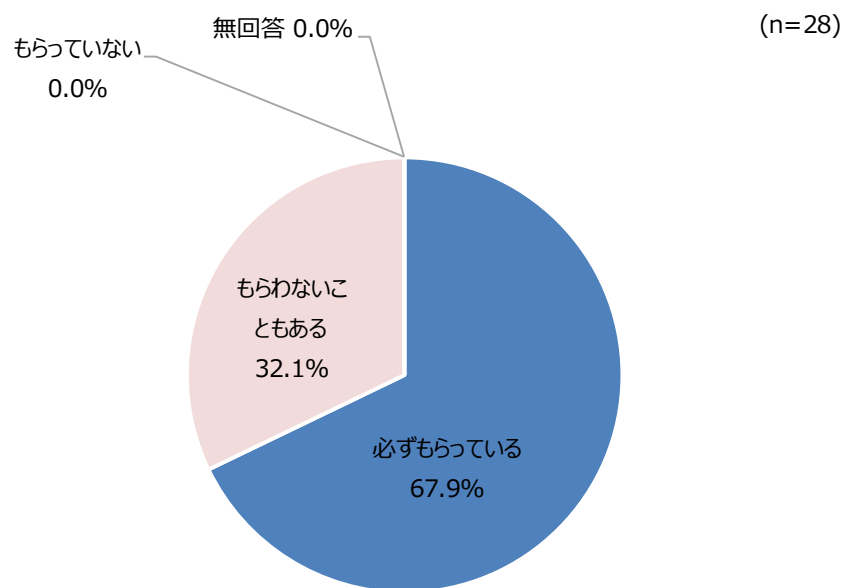


合計	ある	ない	当社業務では、該当しない	無回答
65	28	26	9	2
100.0%	43.1%	40.0%	13.8%	3.1%

## 1 6 )映画仕様で納入後の追加作業分の代金

映画仕様で納入後の追加作業分の代金について、「必ずもらっている」が最も多く、67.9%となっている。次いで、「もらわないこともある」(32.1%)、と続く。

図表 95 映画仕様で納入後の追加作業分の代金 (SA)

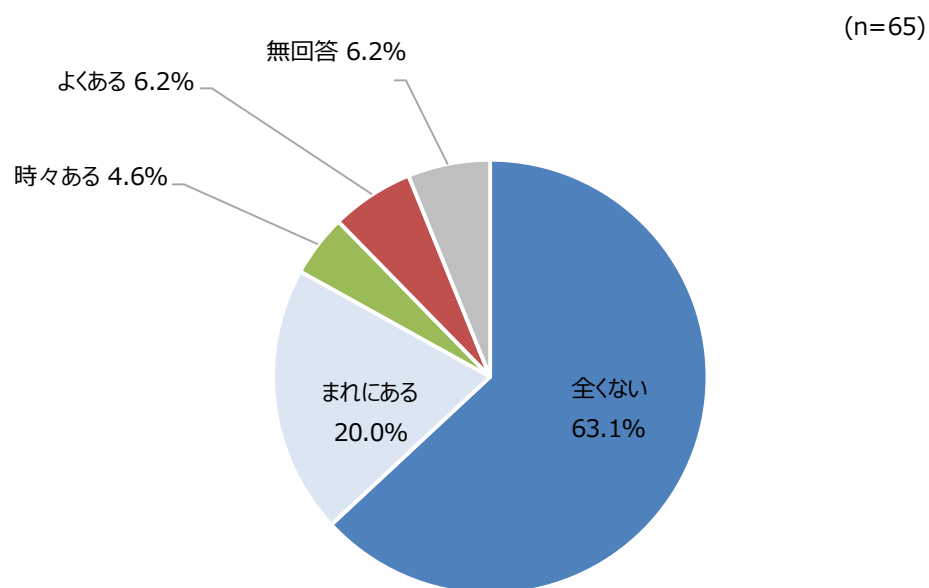


合計	必ずもらっている	もらわないこともある	もらっていない	無回答
28	19	9	0	0
100.0%	67.9%	32.1%	0.0%	0.0%

### 17)受発注時に取り決めた代金が減額されたことの有無

受発注時に取り決めた代金が減額されたことの有無について、受注者としては、「全くない」が最も多く、63.1%となっている。次いで、「まれにある」(20.0%)、「よくある」(6.2%)と続く。

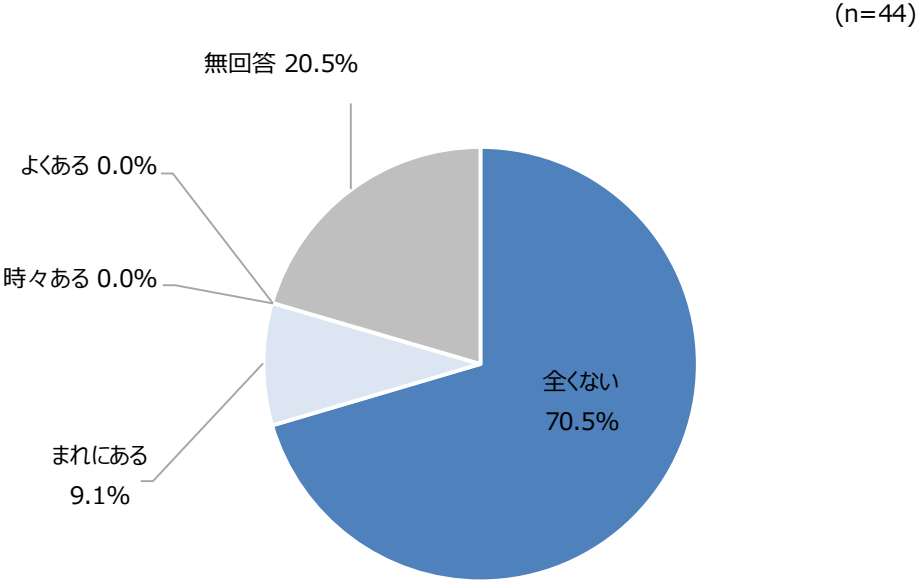
図表 96 受発注時に取り決めた代金が減額されたことの有無（受注者として）(SA)



合計	全くない	まれにある	時々ある	よくある	無回答
65	41	13	3	4	4
100.0%	63.1%	20.0%	4.6%	6.2%	6.2%

発注者としては、「全くない」が最も多く、70.5%となっている。次いで、「まれにある」(9.1%) と続く。

図表 97 受発注時に取り決めた代金が減額されたことの有無（発注者として）(SA)

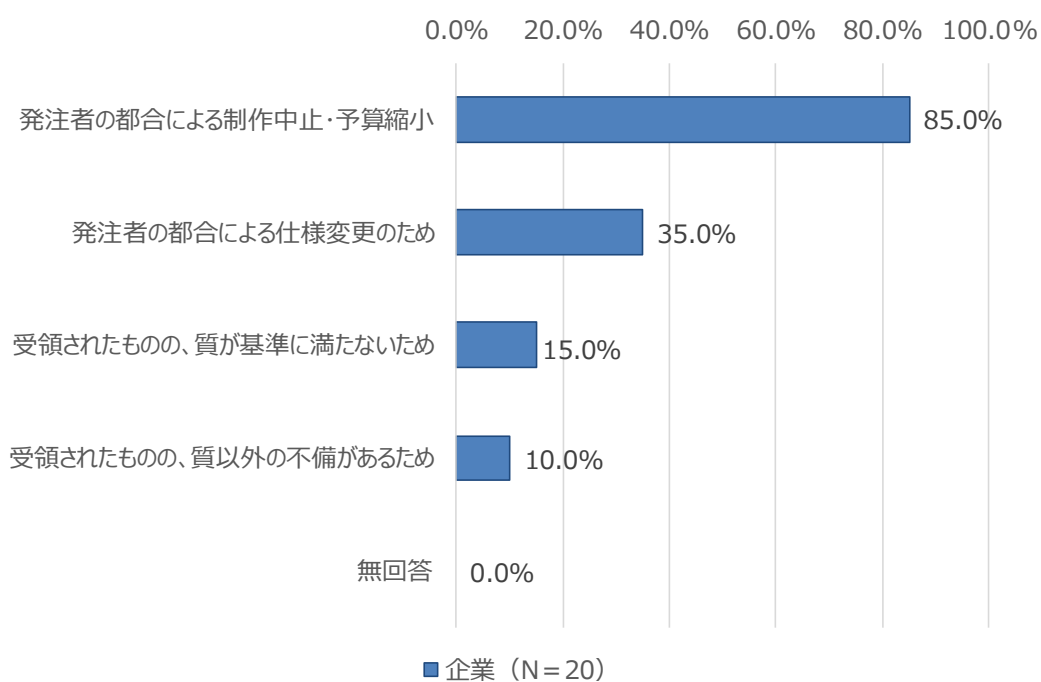


合計	全くない	まれにある	時々ある	よくある	無回答
44	31	4	0	0	9
100.0%	70.5%	9.1%	0.0%	0.0%	20.5%

## 1 8 )代金減額の理由

代金減額の理由について、受注者としては、「発注者の都合による制作中止・予算縮小」が最も多く、85.0%となっている。次いで、「発注者の都合による仕様変更のため」(35.0%)、「受領されたものの、質が基準に満たないため」(15.0%)と続く。

図表 98 代金減額の理由(受注者として) (MA)

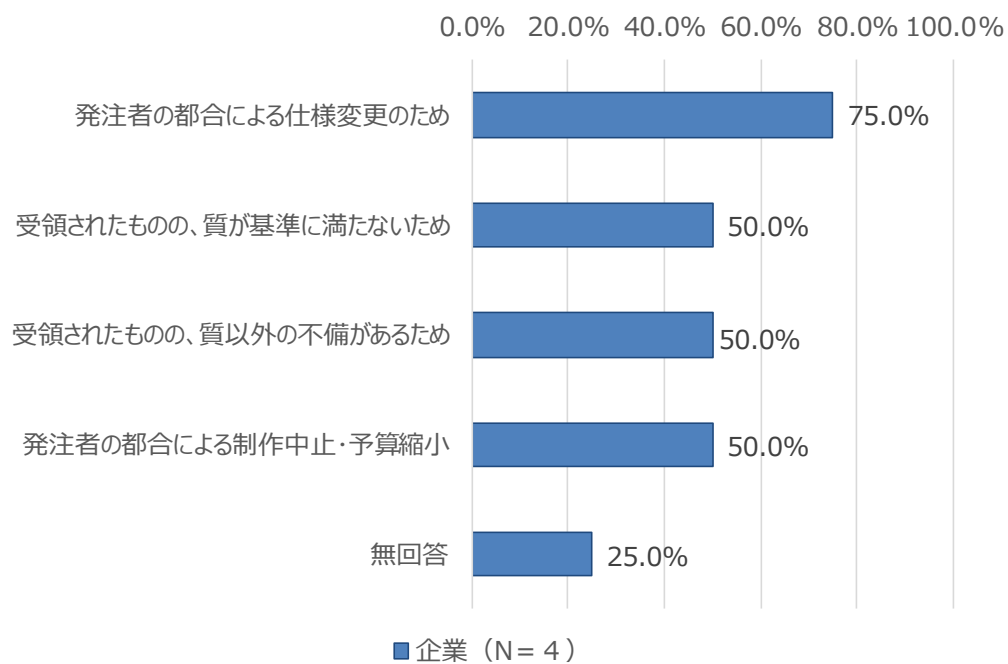


合計	発注者の都合による制作中止・予算縮小	発注者の都合による仕様変更のため	受領されたものの、質が基準に満たないため	受領されたものの、質以外の不備があるため	無回答
20	17	7	3	2	0
100.0%	85.0%	35.0%	15.0%	10.0%	0.0%



発注者としては、「発注者の都合による仕様変更のため」が最も多く、75.0%となっている。次いで、「受領されたものの、質が基準に満たないため」、「受領されたものの、質以外の不備があるため」、「発注者の都合による制作中止・予算縮小」（ともに 50.0%）と続く。

図表 99 代金減額の理由(発注者として) (MA)

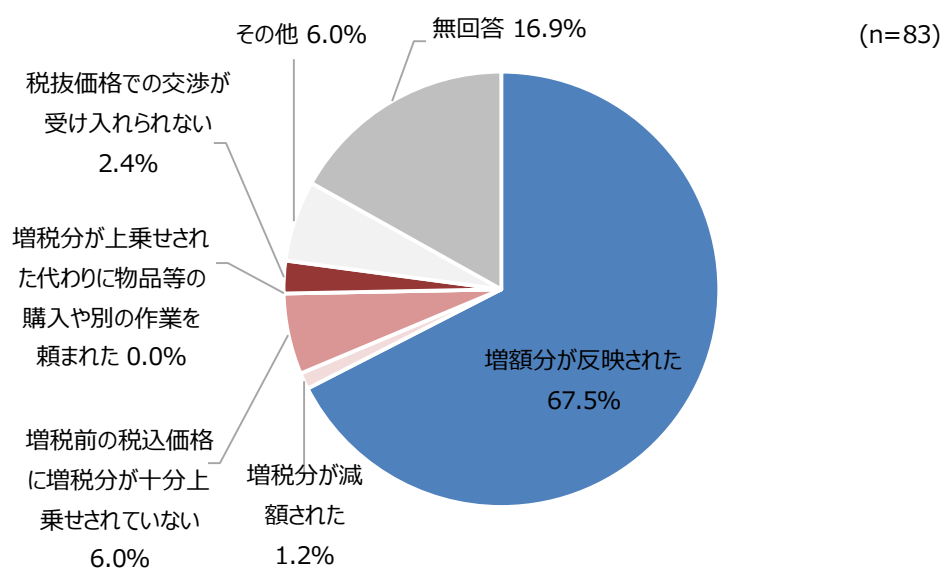


合計	発注者の都合による仕様変更のため	受領されたものの、質が基準に満たないため	受領されたものの、質以外の不備があるため	発注者の都合による制作中止・予算縮小	無回答
4	3	2	2	2	1
100.0%	75.0%	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%

### 19)消費税が5%から8%に引き上げられた際の代金への反映状況

消費税が5%から8%に引き上げられた際の代金への反映状況について、「増額分が反映された」が最も多く、67.5%となっている。次いで、「増税前の税込価格に増税分が十分上乗せされていない」、「その他」(ともに6.0%)、「税抜価格での交渉が受け入れられない」(2.4%)と続く。

図表 100 消費税が5%から8%に引き上げられた際の代金への反映状況 (SA)

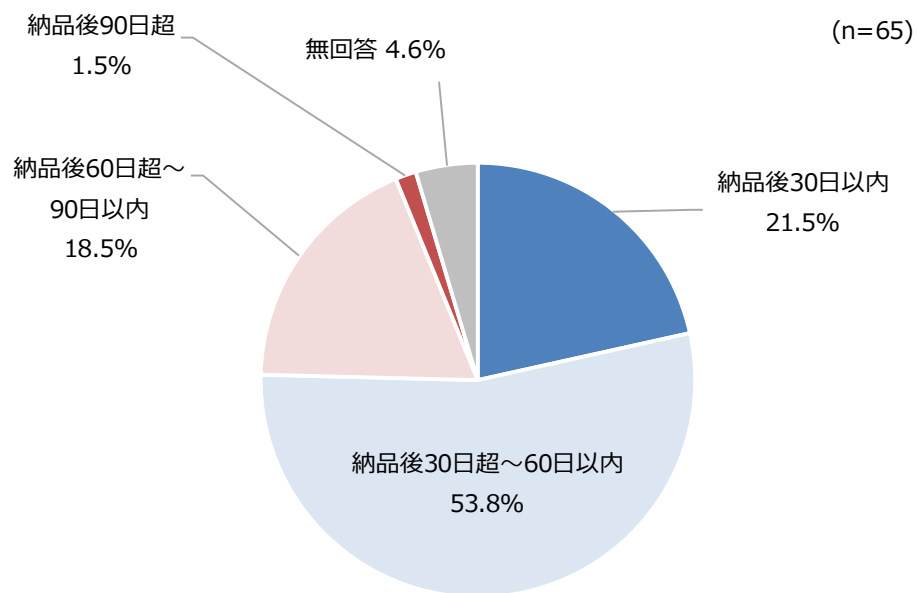


合計	増額分が反映された	増税分が減額された	増税前の税込価格に増税分が十分上乗せされていない	増税分が上乗せされた代わりに物品等の購入や別の作業を頼まれた	税抜価格での交渉が受け入れられない	その他	無回答
83	56	1	5	0	2	5	14
100.0%	67.5%	1.2%	6.0%	0.0%	2.4%	6.0%	16.9%

## 20)支払期日

支払期日について、受注者としては、「納品後 30 日超～60 日以内」が最も多く、53.8%となっている。次いで、「納品後 30 日以内」(21.5%)、「納品後 60 日超～90 日以内」(18.5%)と続く。

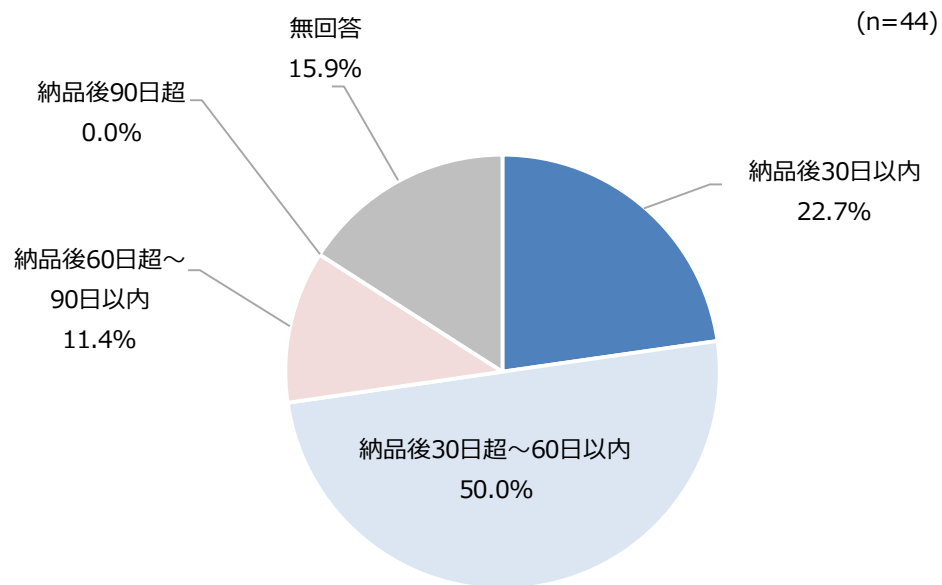
図表 101 支払期日（受注者として）(SA)



合計	納品後 30 日以内	納品後 30 日超～60 日以内	納品後 60 日超～90 日以内	納品後 90 日超	無回答
65	14	35	12	1	3
100.0%	21.5%	53.8%	18.5%	1.5%	4.6%

発注者としては、「納品後 30 日超～60 日以内」が最も多く、50.0%となっている。次いで、「納品後 30 日以内」（22.7%）、「納品後 60 日超～90 日以内」（11.4%）と続く。

図表 102 支払期日（発注者として）（SA）

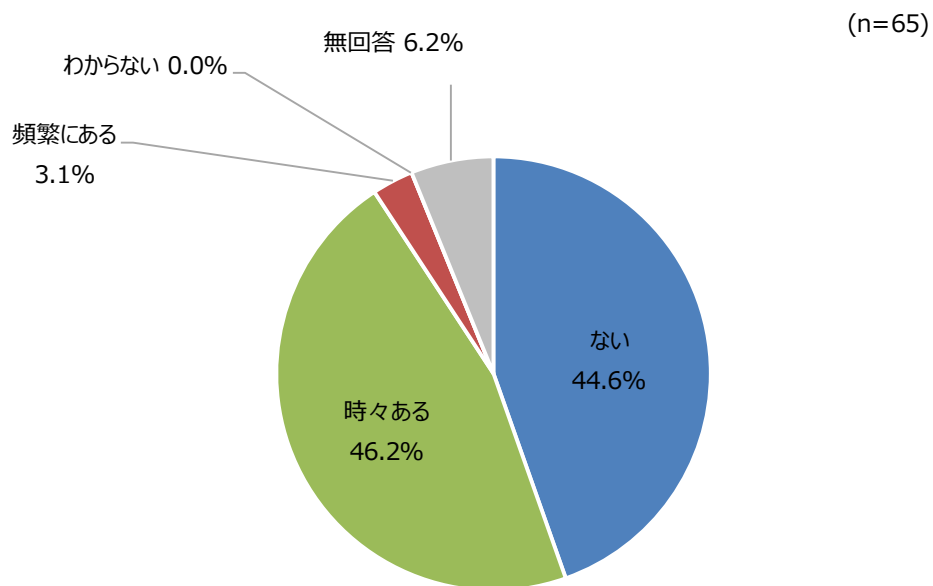


合計	納品後 30 日以内	納品後 30 日超～60 日以内	納品後 60 日超～90 日以内	納品後 90 日超	無回答
44	10	22	5	0	7
100.0%	22.7%	50.0%	11.4%	0.0%	15.9%

## 2 1 )代金支払いが支払期日より遅れたこと

代金支払いが支払期日より遅れたことについて、受注者としては、「時々ある」が最も多く、46.2%となっている。次いで、「ない」(44.6%)、「頻繁にある」(3.1%)と続く。

図表 103 代金支払いが支払期日より遅れたこと（受注者として）(SA)

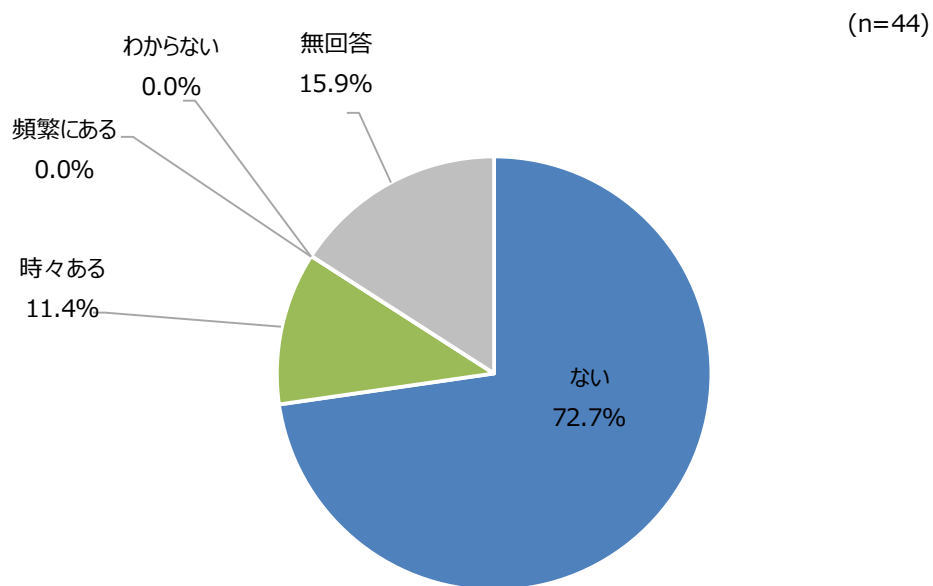


合計	ない	時々ある	頻繁にある	わからない	無回答
65	29	30	2	0	4
100.0%	44.6%	46.2%	3.1%	0.0%	6.2%

## 2 2)代金支払いが支払期日より遅れたこと

発注者としては、「ない」が最も多く、72.7%となっている。次いで、「時々ある」(11.4%)と続く。

図表 104 代金支払いが支払期日より遅れたこと（発注者として）（SA）

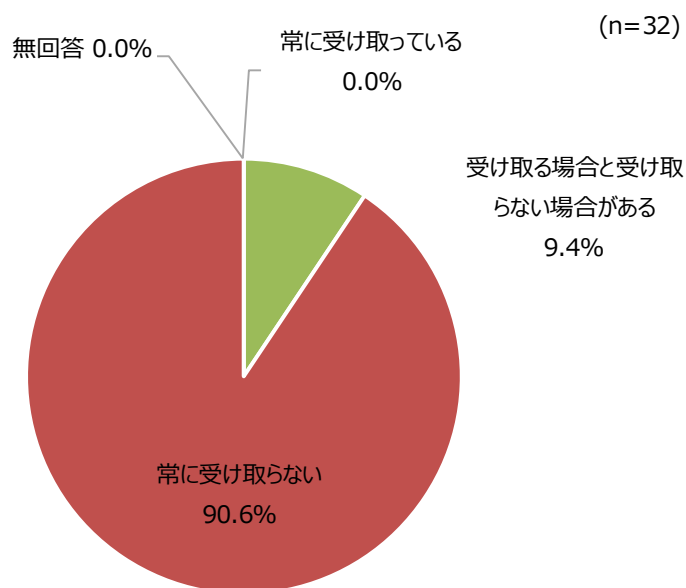


合計	ない	時々ある	頻繁にある	わからない	無回答
44	32	5	0	0	7
100.0%	72.7%	11.4%	0.0%	0.0%	15.9%

### 2 3 )支払が遅れた際の発注者からの延滞金の受け取り

支払が遅れた際の発注者からの延滞金の受け取りについて、受注者としては、「常に受け取らない」が最も多く、90.6%となっている。次いで、「受け取る場合と受け取らない場合がある」(9.4%) と続く。

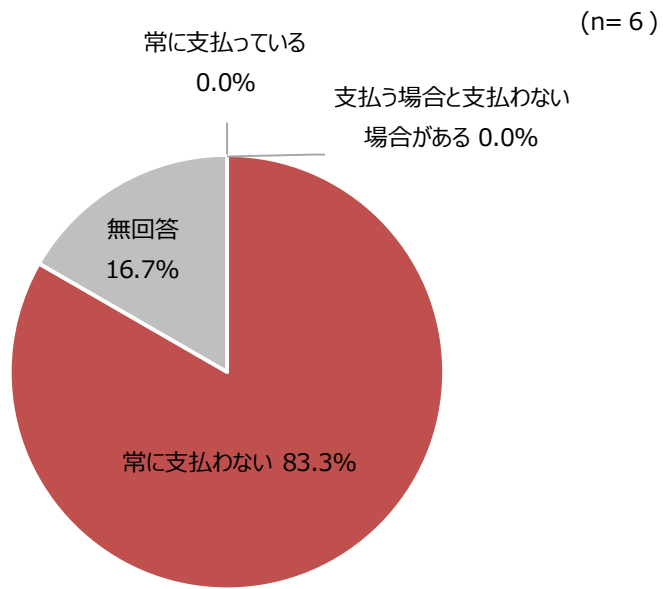
図表 105 支払が遅れた際の発注者からの延滞金の受け取り（受注者として）（SA）



合計	常に受け取っている	受け取る場合と受け取らない場合がある	常に受け取らない	無回答
32	0	3	29	0
100.0%	0.0%	9.4%	90.6%	0.0%

発注者としては、「常に支払わない」が最も多く、83.3%となっている。

図表 106 支払が遅れた際の発注者からの延滞金の支払い（発注者として）（SA）



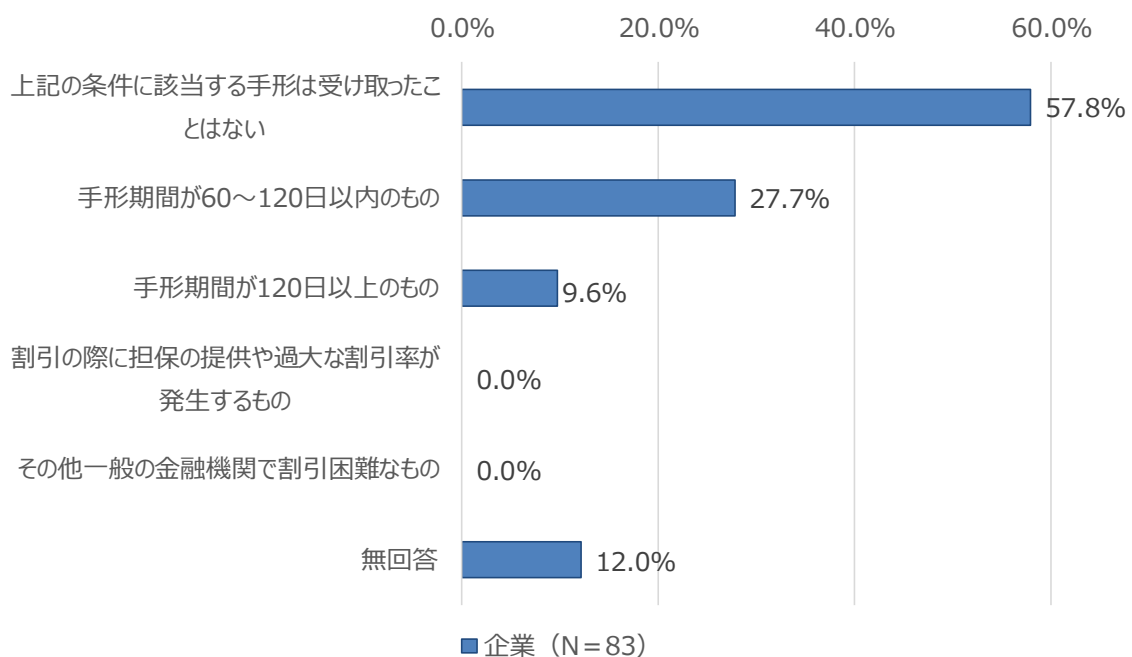
合計	常に支払っている	支払う場合と支払わない場合がある	常に支払わない	無回答
6	0	0	5	1
100.0%	0.0%	0.0%	83.3%	16.7%



## 2 4)下請代金を手形で受け取った経験

下請代金を手形で受け取った経験について、「上記の条件に該当する手形は受け取ったことはない」が最も多く、57.8%となっている。次いで、「手形期間が 60～120 日以内のもの」(27.7%)、「手形期間が 120 日以上のもの」(9.6%) と続く。

図表 107 下請代金を手形で受け取った経験 (MA)



合計	上記の条件に 該当する手形 は受け取った ことはない	手形期間が 60～120 日 以内のもの	手形期間が 120 日以上 のもの	割引の際に担 保の提供や過 大な割引率が 発生するもの	その他一般の 金融機関で 割引困難なも の	無回答
83	48	23	8	0	0	10
100.0%	57.8%	27.7%	9.6%	0.0%	0.0%	12.0%

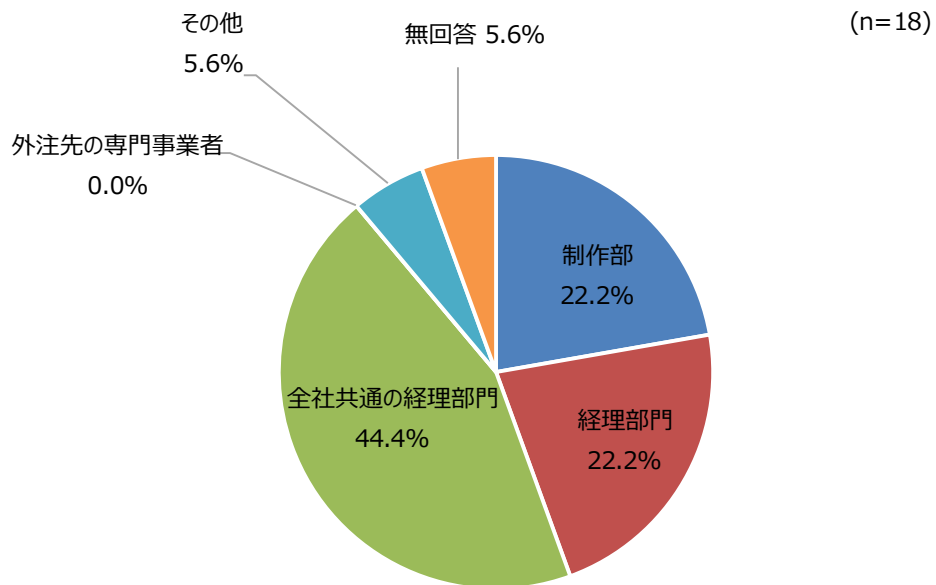
## （５）制作経理や権利処理の状況

### ①制作経理について

#### 1)制作中の経理の事務担当

製作委員会から元請の経験がある企業のみを対象（以下、（５）②３まで同様）に、制作中の経理の事務担当者をみると、「全社共通の経理部門」が最も多く、44.4%となっている。次いで、「制作部」、「経理部門」（ともに 22.2%）、「その他」（5.6%）と続く。

図表 108 制作中の経理の事務担当（SA）

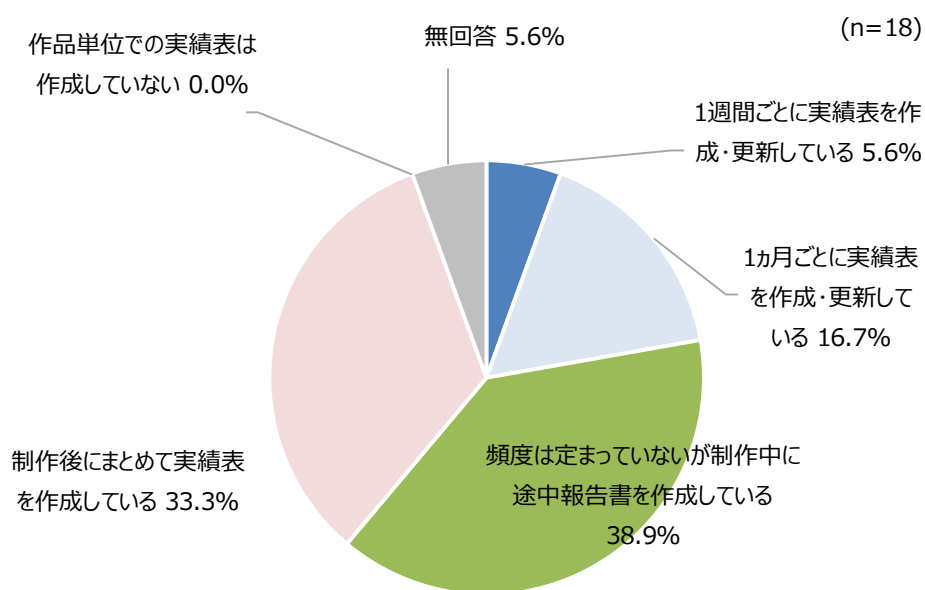


合計	制作部	経理部門	全社共通の 経理部門	外注先の専 門事業者	その他	無回答
18	4	4	8	0	1	1
100.0%	22.2%	22.2%	44.4%	0.0%	5.6%	5.6%

## 2)作品ごとの経理の内容

作品ごとの経理の内容について、「頻度は定まっていないが制作中に途中報告書を作成している」が最も多く、38.9%となっている。次いで、「制作後にまとめて実績表を作成している」(33.3%)、「1ヵ月ごとに実績表を作成・更新している」(16.7%)と続く。

図表 109 作品ごとの経理の内容 (SA)

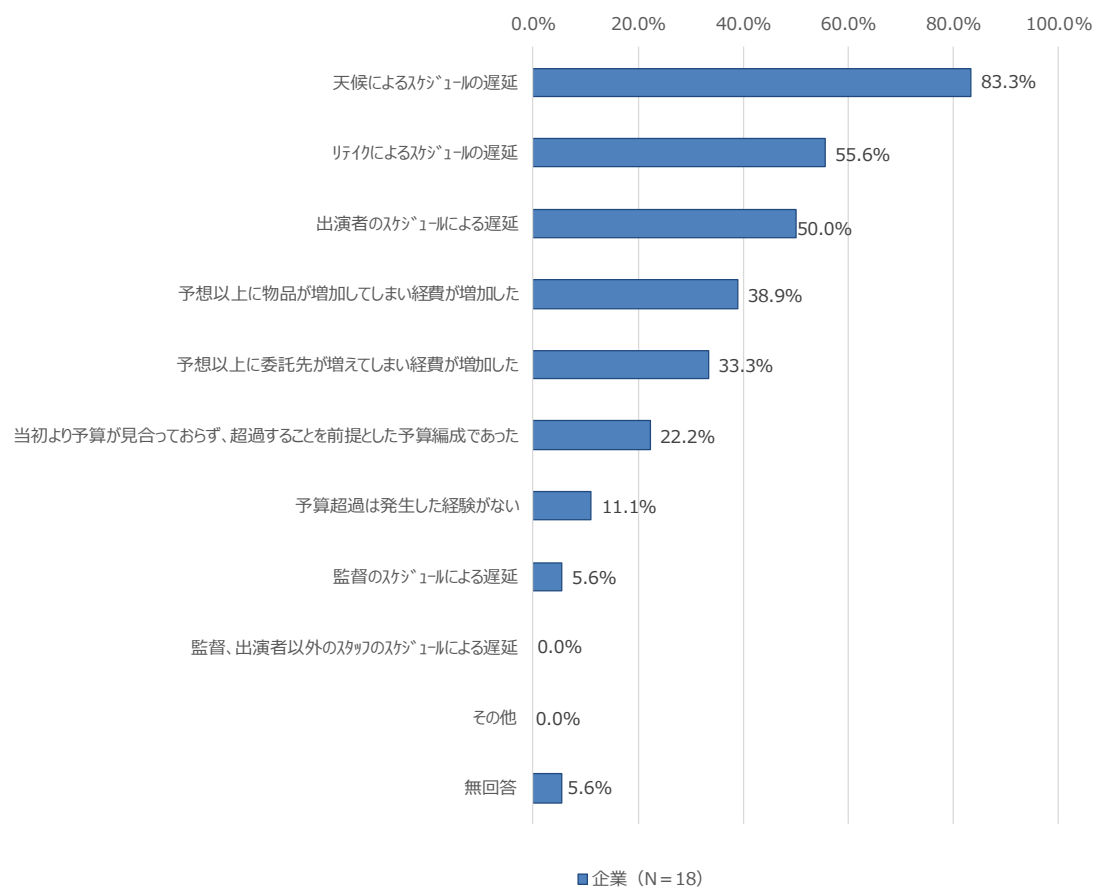


合計	1 週間ごとに実績表を作成・更新している	1 ヶ月ごとに実績表を作成・更新している	頻度は定まっていないが制作中に途中報告書を作成している	制作後にまとめて実績表を作成している	作品単位での実績表は作成していない	無回答
18	1	3	7	6	0	1
100.0%	5.6%	16.7%	38.9%	33.3%	0.0%	5.6%

### 3)予算超過が生じる要因

予算超過が生じる要因について、「天候によるスケジュールの遅延」が最も多く、83.3%となっている。次いで、「リメイクによるスケジュールの遅延」(55.6%)、「出演者のスケジュールによる遅延」(50.0%)と続く。

図表 110 予算超過が生じる要因 (MA)



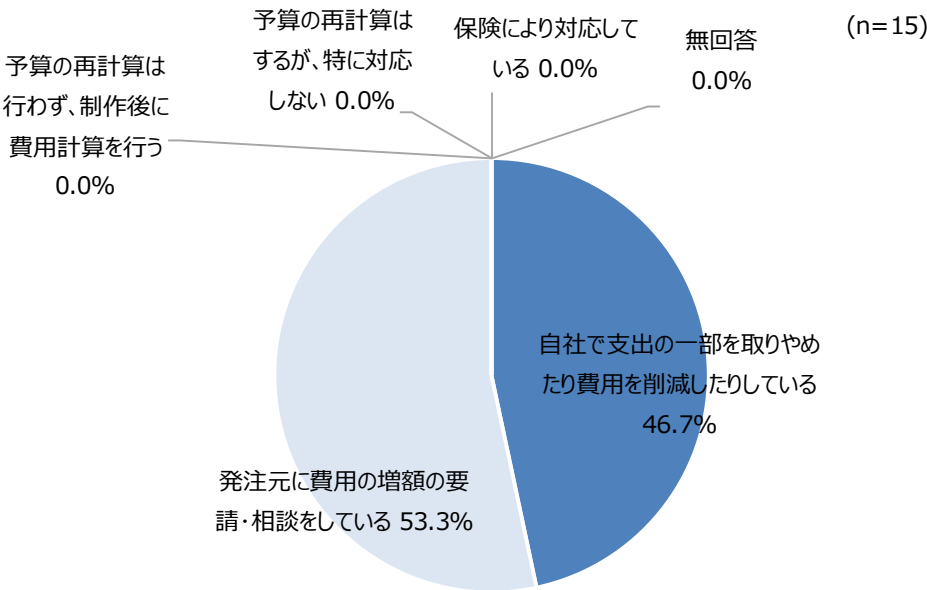
合計	天候によるスケジュールの遅延	リメイクによるスケジュールの遅延	出演者のスケジュールによる遅延	予想以上に物品が増加してしまい経費が増加した	予想以上に委託先が増えてしまい経費が増加した
18	15	10	9	7	6
100.0%	83.3%	55.6%	50.0%	38.9%	33.3%

当初より予算が見合っておらず、超過することを前提とした予算編成であった	予算超過は発生した経験がない	監督のスケジュールによる遅延	監督、出演者以外のスタッフのスケジュールによる遅延	その他	無回答
4	2	1	0	0	1
22.2%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%

#### 4)予算超過が生じた場合の対応

予算超過が生じた場合の対応について、「発注元に費用の増額の要請・相談をしている」が最も多く、53.3%となっている。次いで、「自社で支出の一部を取りやめたり費用を削減したりしている」（46.7%）と続く。

図表 111 予算超過が生じた場合の対応（SA）

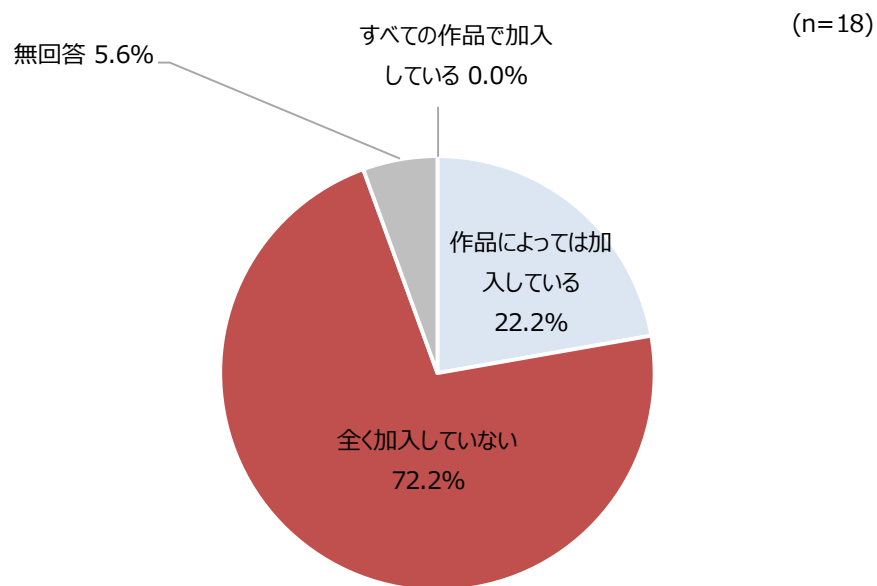


合計	自社で支出の一部を取りやめたり費用を削減したりしている	発注元に費用の増額の要請・相談をしている	予算の再計算はするが、特に対応しない	予算の再計算は行わず、制作後に費用計算を行う	保険により対応している	無回答
15	7	8	0	0	0	0
100.0%	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

## 5) 興行中止保険の加入

興行中止保険の加入について、「全く加入していない」が最も多く、72.2%となっている。次いで、「作品によっては加入している」(22.2%)と続く。

図表 112 興行中止保険の加入 (SA)

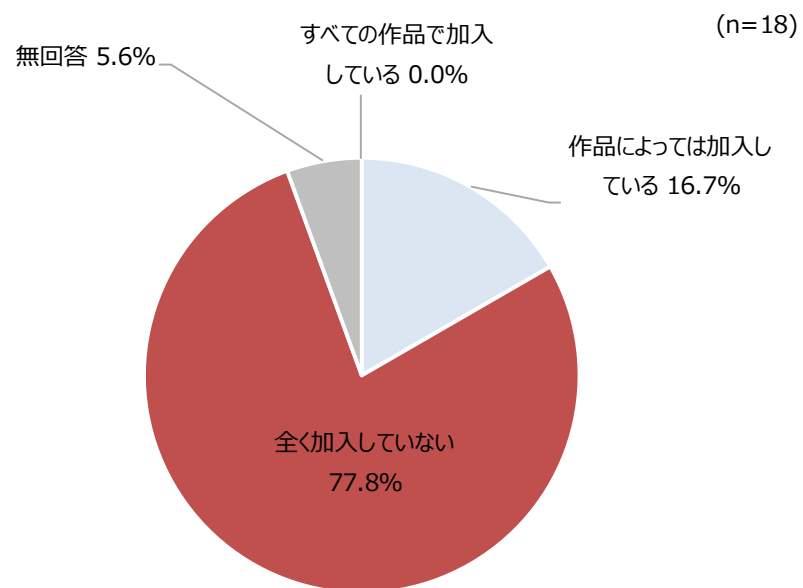


合計	すべての作品で加入している	作品によっては加入している	全く加入していない	無回答
18	0	4	13	1
100.0%	0.0%	22.2%	72.2%	5.6%

## 6)映画再作成費用保険の加入

映画再作成費用保険の加入について、「全く加入していない」が最も多く、77.8%となっている。次いで、「作品によっては加入している」(16.7%)と続く。

図表 113 映画再作成費用保険の加入 (SA)



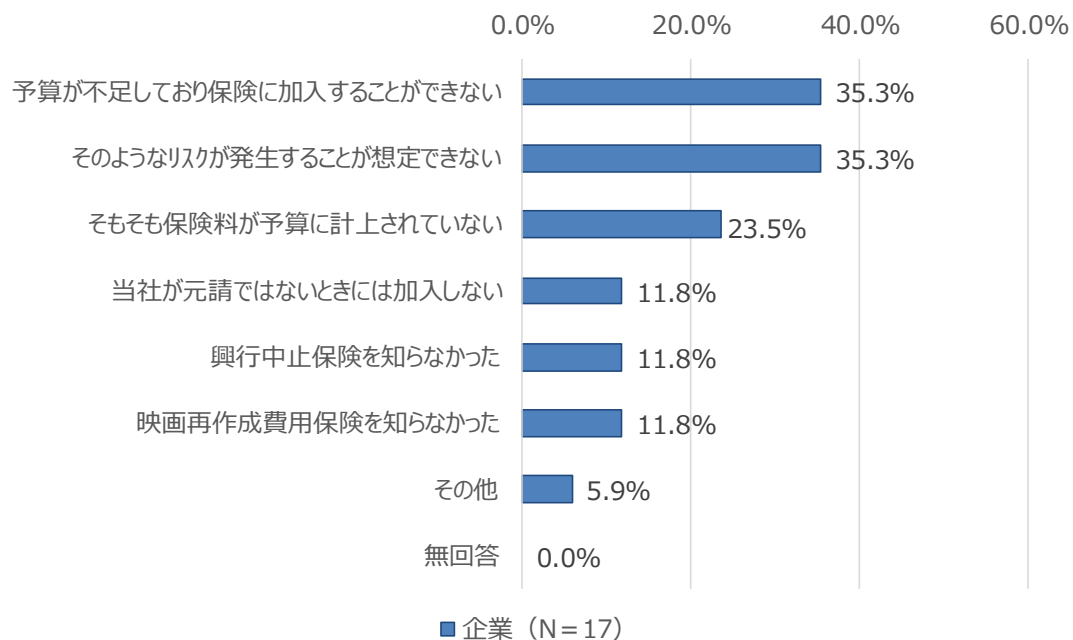
合計	すべての作品で加入している	作品によっては加入している	全く加入していない	無回答
18	0	3	14	1
100.0%	0.0%	16.7%	77.8%	5.6%



## 7)興行中止保険あるいは映画再作成費用保険に加入しない理由

興行中止保険あるいは映画再作成費用保険に加入しない理由について、「予算が不足しており保険に加入することができない」、「そのようなリスクが発生することが想定できない」が最も多く、ともに 35.3%となっている。次いで、「そもそも保険料が予算に計上されていない」(23.5%)、「当社が元請ではないときには加入しない」、「興行中止保険を知らなかった」、「映画再作成費用保険を知らなかった」(ともに 11.8%) と続く。

図表 114 興行中止保険あるいは映画再作成費用保険に加入しない理由 (MA)



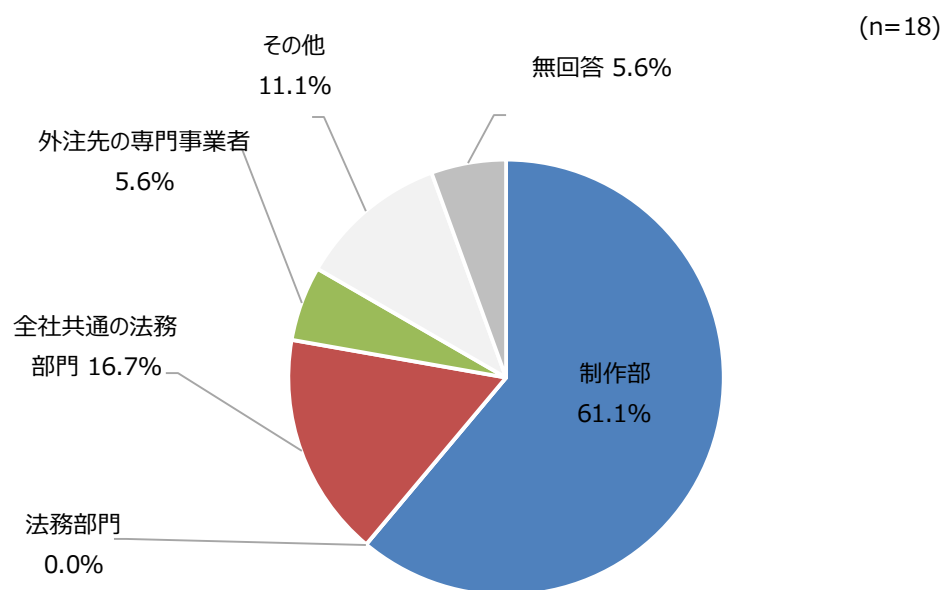
合計	予算が不足しており保険に加入することができない	そのようなリスクが発生することが想定できない	そもそも保険料が予算に計上されていない	当社が元請ではないときには加入しない	興行中止保険を知らなかった	映画再作成費用保険を知らなかった	その他	無回答
17	6	6	4	2	2	2	1	0
100.0%	35.3%	35.3%	23.5%	11.8%	11.8%	11.8%	5.9%	0.0%

## ②権利処理について

### 1)著作権や肖像権などの権利処理の担当

著作権や肖像権などの権利処理の担当について、「制作部」が最も多く、61.1%となっている。次いで、「全社共通の法務部門」(16.7%)、「その他」(11.1%)と続く。

図表 115 著作権や肖像権などの権利処理の担当 (SA)

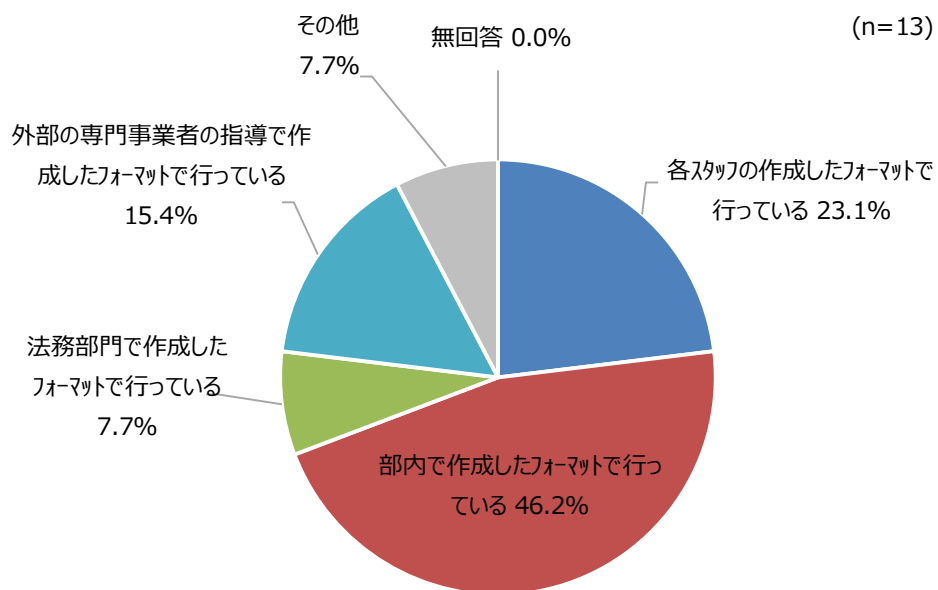


合計	制作部	法務部門	全社共通の 法務部門	外注先の専 門事業者	その他	無回答
18	11	0	3	1	2	1
100.0%	61.1%	0.0%	16.7%	5.6%	11.1%	5.6%

## 2)権利処理の判断手法

権利処理の判断手法について、「部内で作成したフォーマットで行っている」が最も多く、46.2%となっている。次いで、「各スタッフの作成したフォーマットで行っている」(23.1%)、「外部の専門事業者の指導で作成したフォーマットで行っている」(15.4%)と続く。

図表 116 権利処理の判断手法 (SA)

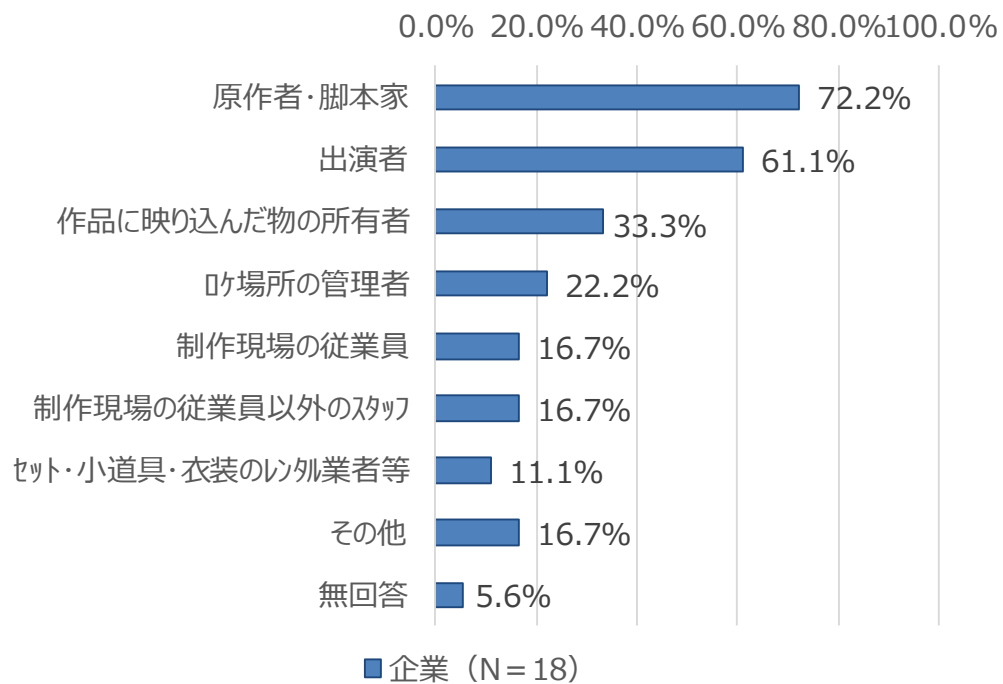


合計	各スタッフの作成したフォーマットで行っている	部内で作成したフォーマットで行っている	法務部門で作成したフォーマットで行っている	外部の専門事業者の指導で作成したフォーマットで行っている	その他	無回答
13	3	6	1	2	1	0
100.0%	23.1%	46.2%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%

### 3)権利処理の対象

権利処理の対象について、「原作者・脚本家」が最も多く、72.2%となっている。次いで、「出演者」(61.1%)、「作品に映り込んだ物の所有者」(33.3%)と続く。

図表 117 権利処理の対象 (MA)



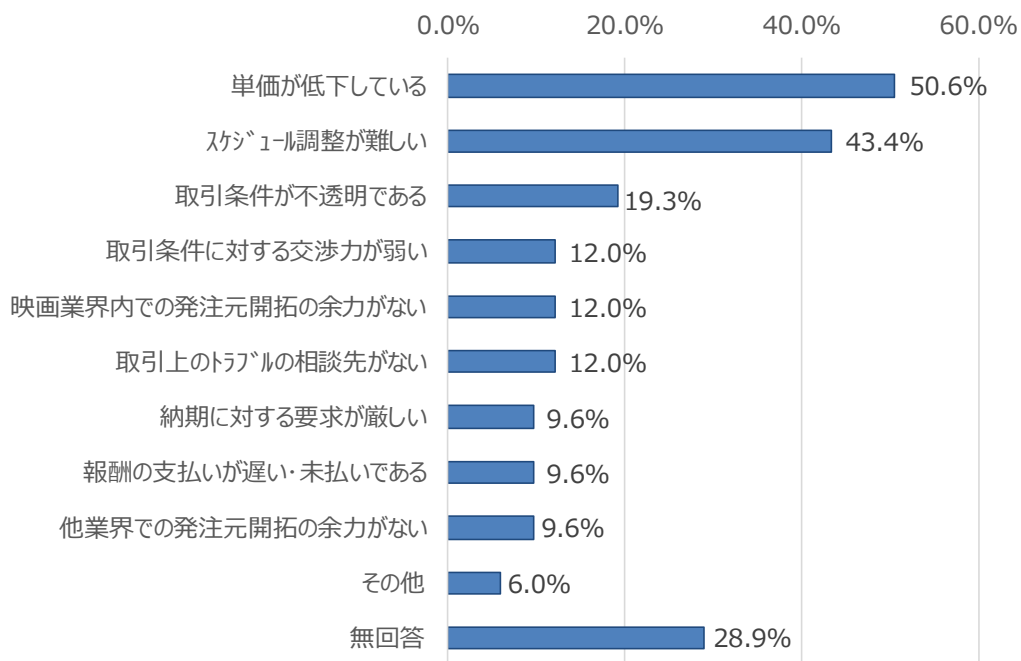
合計	原作者・脚本家	出演者	作品に映り込んだ物の所有者	叩場所の管理者	制作現場の従業員	制作現場の従業員以外のスタッフ	セット・小道具・衣装の以外業者等	その他	無回答
18	13	11	6	4	3	3	2	3	1
100.0%	72.2%	61.1%	33.3%	22.2%	16.7%	16.7%	11.1%	16.7%	5.6%

## （６）映画制作業務での取引上の問題点

### ①取引全般の問題点

映画制作業務の取引全般についての問題点について、「単価が低下している」が最も多く、50.6%となっている。次いで、「スケジュール調整が難しい」(43.4%)、「取引条件が不透明である」(19.3%) と続く。

図表 118 映画制作業務の取引全般についての問題点（MA）



■ 企業（N＝83）

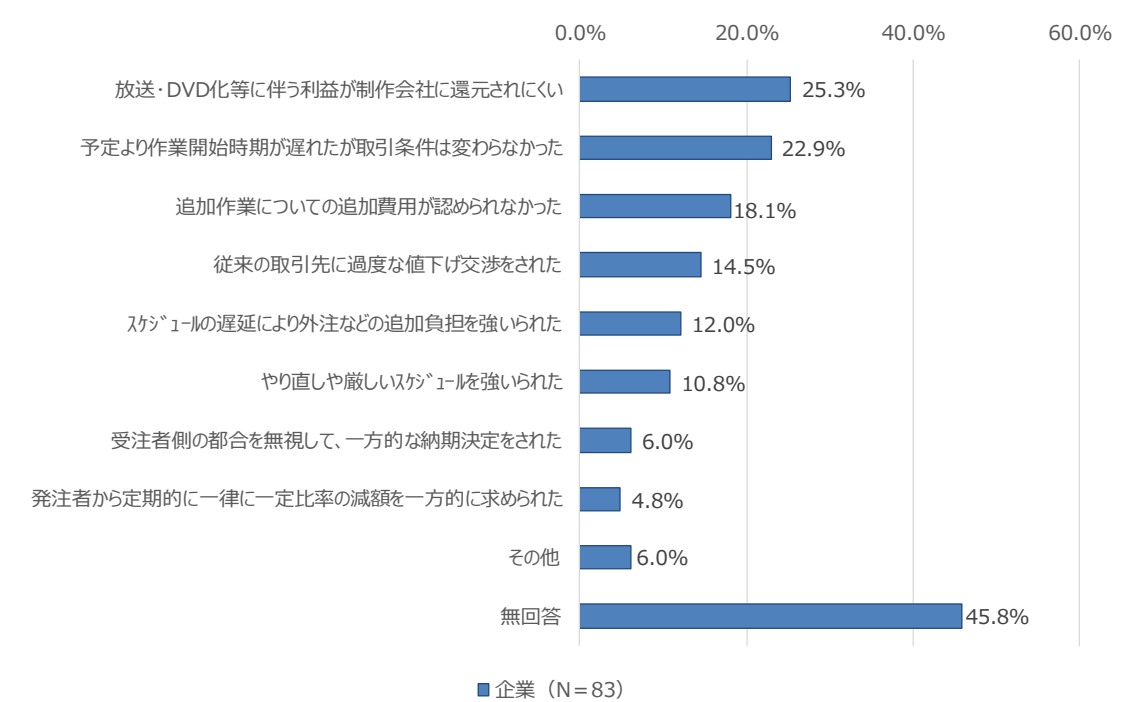
合計	単価が低下している	スケジュール調整が難しい	取引条件が不透明である	取引条件に対する交渉力が弱い	映画業界内での発注元開拓の余力がない
83	42	36	16	10	10
100.0%	50.6%	43.4%	19.3%	12.0%	12.0%

取引上のトラブルの相談先がない	納期に対する要求が厳しい	報酬の支払いが遅い・未払いである	他業界での発注元開拓の余力がない	その他	無回答
10	8	8	8	5	24
12.0%	9.6%	9.6%	9.6%	6.0%	28.9%

## ②過度な負担になっている取引慣行

受注者となる取引で「過度な負担になっている取引慣行」について、「放送・DVD 化等に伴う利益が制作会社に還元されにくい」が最も多く、25.3%となっている。次いで、「予定より作業開始時期が遅れたが取引条件は変わらなかった」(22.9%)、「追加作業についての追加費用が認められなかった」(18.1%)と続く。

図表 119 受注者となる取引で「過度な負担になっている取引慣行」(MA)



合計	放送・DVD 化等に伴う利益が制作会社に還元されにくい	予定より作業開始時期が遅れたが取引条件は変わらなかった	追加作業についての追加費用が認められなかった	従来取引先に過度な値下げ交渉をされた	スケジュールの遅延により外注などの追加負担を強いられた
83	21	19	15	12	10
100.0%	25.3%	22.9%	18.1%	14.5%	12.0%

やり直しや厳しいスケジュールを強いられた	受注者側の都合を無視して、一方的な納期決定をされた	発注者から定期的に一律に一定比率の減額を一方的に求められた	その他	無回答
9	5	4	5	38
10.8%	6.0%	4.8%	6.0%	45.8%

### 3. ヒアリング調査

映画産業の取引環境の実態把握のため、クリエイターおよび各職能団体、制作会社に対してヒアリングを実施した。

#### (1) 工程管理等の課題（生産性）

##### ①スケジュール管理について

紙での取引が非効率であるため電子的な取引を促進してほしいという意見は多く見られた。ただし、天候や電源などが理由となり、結果的には紙媒体等のアナログの手段にとどまっているなど、現状にとどまる要因についても意見がみられた。

- ・アメリカでは、制作経理のため、使用推奨されているソフトウェアがある。また、「香盤表」（撮影スタッフ全員のスケジュールをまとめた表）をデジタルで管理するソフトウェアがアメリカで普及しているが、日本ではまだ普及していない。普及しない理由として、役者の都合で直前の予定変更が発生してしまうことが挙げられるが、この問題をソフトウェアの使用によりどこまで解消できるのかは疑問である。
- ・部門間の情報共有が進めば望ましいと考えており、その部分に IT ツールが使用できれば望ましいと感じている。
- ・映画制作の現場では、紙でのコミュニケーションが行われていることが非常に多い。この原因としては、ベテラン層の多くが電子機器の扱いに不慣れであり、周囲もそれに合わせていることが挙げられる。加えて、悪天候や長時間に及ぶ現場であると、電子端末は電池が切れや故障といったリスクがあることも普及が遅れている原因ではないか。
- ・いまだに FAX でのやり取りをしている場面もあり、現場の非効率性につながっているように感じる。最低限の IT 化が必要ではないか。
- ・10 年以上前に、映画制作工程の一部を効率化するソフトを使っていたが、機能やカバーできる工程が限定的であり、使わなくなっていた。改めて、今の時代に合わせた生産管理ツールがあると、現場としても大変ありがたいのではないか。
- ・工程管理を効率化する方法は、あまりないのではないか。スケジュールは現場で毎日柔軟に変えていくことが多い。また、その作品の監督とカメラマン次第でスケジュールの組み方も随分変わってくる。助監督はカメラマンの撮影のペースに合わせてスケジュールを組む。スケジュールが変わる場合には拘束期間が延びることや、タクシーを手配する必要もあり予算の組み方も変わることになる。ツールで単純に管理できるような類のものではないのではないか。
- ・タイムカードについては、IT 化を進める余地があるのではないか。
- ・映画制作のためのマネジメントツールについても、日本で全く活用されない。アニメについては、「ショットガン」が普及してきており、生産性向上に向けて積極的に取り組んでいる会社もある。映画業界においても、共通言語化されたツールが使用されていくことが重要である。
- ・映画産業における適正な制作管理推進のために、経費管理・スケジュール管理等のデジタル化を進める

支援金のようなものがあるとよい。制作費とスケジュールには脚本が大きな影響を与えるが、現状は、重たい（多くのコストが必要な）脚本に対して、無理な制作費とスケジュールが組まれている作品が多い。これをシステムチックに管理するツールがあればよいと感じている。

- ・適正な制作管理に努める作品に関しては、制作費の数%を国から支援するなど、出資者をはじめとする関係者にとって、何らかのインセンティブを付与するような体制づくりを行うべき。

## ②予算管理について

海外との共同製作や、外国資本による国内政策の場合、グローバルスタンダードに合わせた制作経理が求められるため、日本においても対応が必要であるといった意見がみられた。また、映画制作の予算管理に関しては、キャッシュレスなどデジタル化による効率化の余地が大きいという意見がみられた。

- ・海外資本の映画制作の場合、週次で経理状況の報告を求められることも多い。外国資本の場合、バジェットの管理は極めて厳格である。日本でも海外と同様のレベルで制作経理ができる人材を育てていく必要がある。
- ・予算管理は IT で効率化できる部分がある。そのためには、積み上げ方式<sup>1</sup>の予算の確保が実現し、企業用クレジットカードの配布などを通じて出費の状況についてクライアントが把握することが前提条件となるのではないかと。あらかじめ予算が決まっている場合は、撮影内容と予算にずれが生じることが多く、現場で無理をしなければならなくなる。
- ・作品ごとに制作部からこの予算で、何人でやって欲しいというように指定されるが、本来は予算と人員がいくら必要かはこちらにしかわからないことであり、本来ならばこちらから要求したい。
- ・脚本を読んでから見積もりを積み上げてから予算が確定しないにもかかわらず、制作会社が作品の完成保証や働き方改革を含めた法令順守を求められてしまう現状は問題である。本来であれば、台本を見てから発注額にサインをするのが望ましい。
- ・ある海外資本の作品では、主演女優が急病にかかり突然のスケジュール変更を余儀なくされた。この件では完成保証保険で対応したため、ある程度の補償が可能であり非常に助かった。日本の場合には完成保証保険に入っているケースはまずない。ハリウッドは日本よりも保険が充実しており、さまざまなリスクに対応でき、そのシステムに感銘を受けた。
- ・キャッシュレス化が進めば、管理できる領域が増える効果は期待できる。現在の会計の現場では、領収書の宛名が違うから受け取らないという言い訳がまかり通っている。会計主体がはっきりしていないことも問題である。
- ・キャッシュレス化によって、現場の共通のクレジットカードを配るようなこともできるのではないかと。アメリカで制作経理のソフトウェア企業がいくつもできていると聞いており、そういったテクノロジーの変化に乗って、伝票のカテゴリを AI で分類するなど、業界のやり方を変えていくこともできるかもしれない。

<sup>1</sup> ここでは、制作部から各部門に脚本を渡し、見積もりを取り、それらの費用やキャストのギャランティ等を積算し、予算とする方式を指す。



### ③人材確保について

クリエイターは元請けの制作会社が各技師に声をかけ、技師の個人的な知り合いに声をかけて集めるといった方式が多く、業界全体として人材不足になっている現状では、撮影に必要な人員を確保することが難しい。

- ・撮影現場においての人材確保は、知り合いのつてなど個人的なつながりから声掛けをする場合が多い。グループが形成される場合もあり、他の案件でグループの仕事に参加できない場合は知り合いなどを紹介することで人材を賄っているのが現状である。
- ・人づてに依頼が入るので、専門学校などの教育機関を卒業しても、現場で働くことができるとは限らない。
- ・この職種を目指す人は、まず専門学校に行って勉強したのちに、現場で見習いとして研鑽を積む流れが主流である。しかし、最近は見習いにつくことのできる現場も少なくなってきており、学校で学んだ知識のみでいきなり実務につかなければならない状況がある。コースを設置している専門学校自体も減少しており、新人が入りづらくなっている。
- ・実力のある人がよりよい仕事につけるように、スタッフの相互評価をするスタッフセンターのような仕組みがあるとよいかもしれない。
- ・海外配信大手の作品や、中国資本等の大規模な海外案件も増えてきており、スタッフがそちらでおさえられてしまい、その他の現場の人が減っている。
- ・助手を探すことが難しい。業務多忙で業界から辞めてしまうか、忙しくて依頼できないことが多い。専門学校や大学で美術に関心を持って、この業界に入ってくるが、労働条件が悪く辞めてしまうことが多い。また、「大きな作品が来るまで、アルバイトをして待っていて」と伝えたと、声をかけるタイミングでは、アルバイトが本職になってしまっていることもある。
- ・セカンド・サードも含め人手不足が深刻である。

## （２）取引管理の課題

### ①書面の交付について

契約書はないことが多く、報酬が撮影終了後に知らされることもあり、仕事内容と報酬を明記した書面の交付を望む声が多くみられた。

- ・書面の交付はないのが現状である。
- ・業界の伝統として、台本を受け取ったら契約のような風習があり、継続してしまっている。
- ・発注書を作るべきという訴えかけは実施しており、発注者団体に発注書を出すよう働きかけている。
- ・基本的には制作会社と契約締結するが、契約書の内容は一方的である。金額について事前に明確な提示を受けることはほとんどない。また、数日程度の契約期間のずれでは契約書を締結し直すことはない。
- ・契約書の内容は制作会社によって差がある。

- ・業界全体でみるとフリーランスが多い。フリーランスの立場は弱いことから、少なくとも期間と金額を明記した書面の授受が行われるべきである。証拠に残すことで、フリーランスの立場を守ることができる。メールでも構わないので、証拠を残していくことが重要である。
- ・大手が手掛ける作品であれば、契約書を結ぶことが多い。規模が小さい会社や予算規模が小さい場合には、契約書がないケースが大半である。
- ・これまでの携わった作品では、メールでいつから来てください、という内容の連絡がきたのみの場合や、発注書面ではなく秘密保持契約のみの場合もあった。
- ・「税抜き」金額だと思っていたが、後から「税込み」金額だと言われたことがある。細かい部分で後から揉めないためにも、書面化は進めるべきである。書面化が進んだうえで、書面に不利な条件が入られないよう、相談できる窓口が設立されるとよいのではないか。今後、業界に入ってくる新人たちが搾取されてしまうことが心配である。
- ・書面が交付されていたとしても、業務内容を定義されることはほとんどない。上の指示通りに何でもやるということが基本となってしまうっており、サードとして撮影に参加したはずが、セカンドの仕事まで行っているケースなどが頻発している。たとえば、撮影途中でセカンドが抜けてしまい、その穴を埋めることもある。その分のフィーを上乗せしてくれるプロデューサーもいれば、全く取り合ってくれないプロデューサーもいる。これらはプロデューサー次第である。
- ・ギルドで著作権や報酬に関する協約を結んでいるため、映画の場合、契約書はきちんと交付するケースが多い。契約を交わす際にはチェックすることになっている。
- ・大手の制作会社は、比較的しっかりと書面を交付するイメージを持っているが、それでも「比較的」という程度であり、業界全体として書面の交付状況は望ましいものではない。
- ・近年、きちんとしたフォーマットにのっとった契約書を提示されることが多くなったように感じている。以前は契約書もなく、仕事が終わってからギャラが決まることもあった。職位が記載されるだけで、業務内容の詳細まで明記されていない契約書もある。
- ・契約書の細かい内容は正直よくわからない。どういったものが適切なものなのか、教えられることもない。
- ・契約書をもらうことはほとんどない。書面のやりとりをしたことは3年間のキャリアのうち、2回ほどだったと記憶している。
- ・制作会社と書面を交わすこともあるものの、金額については、基本口頭でのやりとりとなっている。最低でもメールでのやりとりが必要と考えている。
- ・最近では、途中で企画がとん挫したり、制作会社が倒産する事態も起きているので、契約書がないと大変なことになる、という理解が徐々に広がっている印象もある。
- ・大手との契約でも、書面がない、もしくは出てくるタイミングが遅いのが現状である。「信頼関係」という言葉が都合よく使われてしまっている。とはいえ、支払い遅延はあるものの、約束して払わなかったというケースがほとんどないのは、業界の特徴の一つである。
- ・契約書側として契約書を結ばない方が有利であるケースもある。特に、弁護士を雇える企業の方が最終的には有利な権利を確定させてしまう可能性が懸念される。

## ②報酬の支払いについて

若手のうちの報酬が低く、撮影等の日程も不安定で拘束時間も長いためアルバイト等もできず、生活が厳しいという意見がみられた。また、作品単位の報酬体系であるため、長時間労働に歯止めがかからず、時間単位で計算した際の報酬が非常に低くなってしまったため、フィーの最低ライン等の基準があるとよいのではないかという意見がみられた。その他、契約や下請関連の課題に対する意見もみられた。

- ・1本いくらといった作品単位の固定的な依頼がほとんどだと思われる。
- ・若手の場合、休みがなくなるくらい仕事を詰め込まなければ、映画の給料だけで生活することは難しい。
- ・給与支払いが遅れるなどの事態は起きていない。ただし、約束は口頭で行われる場合や、電話で行われる場合が多い。金額と契約期間について定めた書面はない。強いというならば、ある程度決まった段階にメールで連絡をもらう程度である。
- ・仕事期間が短い場合、仕事が終わってから支払いまでの期間が長くなってしまうケースがあり、問題であると感じている。
- ・CMで生計を立てつつも、お金が溜まったら映画を自主制作という流れで仕事をしている。
- ・現在、映画業界の仕事について、報酬相場は決まっていない状況と言えるのではないかと。単価表などが作成されることで相場が決まってくれば、報酬の最低ラインを引くことができるという意味で望ましい。また、仕事を受ける段階でフィーの交渉ができるかどうかことが重要である。ただし、交渉できるかどうかについては、個々の性格に依存する部分も大きい。だからこそ、フィーに関する最低ラインを確定することは重要ではないか。
- ・報酬は作品単位で決まっており、総額を予定の期間で割った月額を支払う形式である。仮に予定の期間を超えた場合には、日割りで追加料金の支払いがある仕組みとなっている。
- ・給料の払われ方、価格決定方法については、作品ごとにばらばらである。実働時間に対する報酬の場合や、作品単位の報酬の場合などがあり、拘束期間が伸びた分の費用については、日割り計算でもらえている。
- ・十分な報酬をもらえていないというよりは、拘束期間と1日の拘束時間の長さのわりに、報酬が低いのではないかと感じる時が多い。時給換算すると、300円を割り込む時もあった。休みがないにもかかわらず報酬が低いことが一番つらい。
- ・作品内でデザインしたロゴマークなどが、知らない間にグッズ化されていることもあった。
- ・拘束期間が先に決まるものの、ギャラは後から決まることが多い。また、消費税についても、記載欄がない書面を出す会社が多く、精算時に揉める原因となっている。
- ・契約書をもらうことはほとんどなく、会社ごとに報酬も違うため、支払い額が作品完成後にわかることもあり、問題となるケースもある。
- ・映画産業全般の話として、支払い遅延ならば、しばしばあることであった。多少遅れたとしても、1か月程度であり、最終的にはきちんと支払われてきた。全く払われなかったということはほとんどない。
- ・プロダクションから技師に支払いがあり、その後技師から、チーフ・セカンド・サードに支払うということもあり、

契約関係がどのようになっているか、正確に把握できていない場合もある。このような場合に、下請法の対象にあたるのかを判断するのが難しい。

- ・作品制作の終了後にパフォーマンスによって報酬が変動する仕組みが欲しい。契約時に報酬額が決まっている場合、仕事のパフォーマンスにかかわらず報酬が変わらないため、実力がない者も一定数淘汰されずに残っている。さらに悪いパターンとしては、仮払金だけ受け取って仕事を放棄する、という人がある。ただ、人手不足であることもあり、そのような評判が悪い人でも雇う必要があるという、悪循環になっている。
- ・業界全体の傾向として、分業が加速している。3 次下請けくらいになると、一個人では現場や作品の中のどの工程を担当できているのかわからなくなってしまい、そのことも若手のやりがいや削ぐことにつながっている。
- ・多くのスタッフは撮影の合間にバイトをしているが、スケジュールが読みづらく、日雇いのバイトが主であり、長期バイトができていないことも、クリエイターの収入が安定しない理由の 1 つである。

### （３）就業環境（条件）の課題

#### ①就業時間について

長時間労働に関する問題意識が高く、時間拘束の長さについて多くのコメントがあった。フリーランサーは労働時間規制の対象外であるため、事実上労働時間に上限はない。また、作品単位の報酬で契約した場合には、作業が深夜に及んだ場合などに追加で手当が支払われない場合もあり、発注者側に労働時間を抑制するインセンティブがないことが指摘されている。

##### ■ 1 日の労働時間について

- ・撮影期間中は、東京駅に 6 時に集合し、撮影を終え帰路につき、東京駅で 20 時解散であれば早いほうである。通常であれば、22 時くらいに解散し、その後自宅まで 1.5 時間程度かけて帰宅、翌朝は 4 時半に起床し、6 時に東京駅に集合するために移動するといった生活が 1 週間は続いてしまう。
- ・実際にカメラを回している時間以外にも、さまざまな作業があり、スタッフは働いている。そのため、撮影時間ベースではなく、実際の労働時間をベースとしたルール作りがなされるべきである。前日の勤務終了時刻から最低〇時間間隔をあける、などといったインターバルルールの整備でもよい。
- ・最近、労働環境に関するニュースを目にする機会が増え、初めて業界の特殊性に気づいた部分もある。天候やキャストの都合によってスケジュールが変わってしまうこともあり、スケジュールがおした場合には、徹夜をして撮影を完了しなければならないこともある。
- ・画一的な労働時間規制よりも、インターバル休暇のような方式の方が、映画業界にはなじむのではないかと。
- ・職種によっては、撮影前に現場入りし、撮影後も現場にいたる必要があるため、拘束時間長い。労働時間は職種と役割ごとに随分異なる。
- ・労働時間のインターバル制のような規定があれば非常に良いと思われる。ハリウッドではすでにそういった制度が整っており、ハリウッド映画を撮影した際には、ハリウッドの制度が適用されない日本人だけが長時間

現場におり、ハリウッドのスタッフは交代していくという不思議な状況であった。

- ・ハリウッドで撮影した際、現地のクリエイターは労働時間単位の契約であるので、時間が来たら別の担当者で交代していた。日本人だけが長時間働いていた。
- ・インターバル休暇制度などは有益かもしれないが、絶対に働いてはいけない期間とするなど、強制力を持たせなければ、スケジュール管理にインターバル休暇を盛り込むことができず、単に間に合わせるができなくなるだけになってしまう。
- ・本来は2名必要な業務であるにもかかわらず、1人分の人件費しか見込まれていない。契約は拘束期間のみ規定されていて、実質「定額使いたい放題」となっており、休みなしに深夜まで働かせられる。このような状況なので、スタッフが見つからないし、なり手がいない。
- ・インターバル休暇や交代制を活用した撮影ができれば非常に望ましい。交代制を活用した取り組みが行われているという話を聞いたことがあるが、社員限定の話であり、フリーランスに関係はないのではないかな。
- ・映画制作の現場で一番不満に思うことは拘束時間の長さである。ハリウッドのようなギルドもなく、労働時間の制限もないため、際限なく働くこともある。
- ・ハリウッドでは撮影時間が決まっており、その時間をオーバーすると相当な額を請求されるため、必ず時間内に撮影するという意識が強い。日本には時間を気にするような意識が全くなく、非効率なままである。

#### ■作品の拘束期間について

- ・撮影期間が伸びるような場合も、予算があればスタッフに追加の支払いをすることができる。低予算映画の場合は、撮影期間は絶対に伸ばさないという意識で作る。
- ・収入も苦しい部分があるが、拘束期間と撮影中の拘束時間が長いと、長時間労働になっており、働きづらいつ感じている。拘束期間が3か月ならば90日連勤になってしまうこともある。

#### ■休日の取得について

- ・法律で定められているほどの休日は得られていない。現在のところ、およそ10日に1日ほどのペースである。
- ・月曜日～土曜日まで働いて、日曜日を休みとすることを目指すチーフ助監督が多いが、現実には、悪天候などでスケジュールがずれた場合、日曜日が補填として使用されてしまう。
- ・なるべく1週間に1日は休日（いわゆる「撮休」）を作るようにしている。仕方なく撮影があった場合は次週に2日休むなどして調整する。
- ・撮休で休みとなるのは、部門と、撮休で休みにならない部門がある。また、撮影が終わった後から、翌日の撮影に向けた準備が始まることもある。そのため、撮影が始まると、始発と終電を利用する生活パターンが続いてしまう。撮影後にスタジオに戻って翌日の荷物をもっていたり、バラしをすることもある。

#### ■働き方改革について

- ・テレビ局が作るコンテンツは下請けに丸投げされているため、下請業者は働き方改革の恩恵を感じられて

いない。

- ・大手の社員が現場にいる場合、途中で帰ってしまうので、その後はフリーランスにしわ寄せがきている。また、社員スタッフが帰らずに現場で作業をしたい、という場合には、社員のサービス残業が増えてしまっている。
- ・局製作ドラマの場合、働き方改革により、1日あたりの製作時間を切り詰めることにつながっている。結果として、一つの作品を取るための日数が長くなり拘束期間は増えるものの、ギャラは1本あたりで払われるため、収入の低下につながってしまう。
- ・働き方改革は映画業界の人にとっては実効性のないものとして受け止められている。クリエイティブな仕事であれば、時間に縛られていては制作ができない。一人一人の担当者がスペシャリストであり大体が効かないため、一つのパートでも滞ると全体に影響が出てしまう。
- ・フリーランスについては、現状法律ではカバーできておらず、働き方改革によりフリーランスにしわ寄せがいくこと等が懸念されている。下請け法の対象ではあるため、こちらに基づいたガイドライン等の必要性を感じている。
- ・会社員の助監督やADが時間で帰った後に、フリーランスが後処理をするような実態もある。逆に、助監督などが隠れ残業を行っている場合もあると聞いている。

#### ■その他

- ・インターバル制を試験的に導入した効果として、翌日、翌々日のスケジュールを考えて行動するようになった。監督を含め、撮影のスケジュールを意識するようになり、効率よく働くことができた。
- ・製作費3億以上であれば労働環境も整っていることが多いが、制作費1,000万程度の作品では劣悪な状況も多い。
- ・映画を見るのも作るのも好きではあるが、映画制作にかかわる業界の環境が悪いと感じている。
- ・日本は現場主義が根強く残っているように思う。デジタル技術が向上し、かつてはできなかった影の処理なども、現在では編集で対応できるようになっている。しかし、昔ながらの現場での絵作りにこだわるベテラン層の意見もあり、現場で対応することがいまだに多く、長時間労働の原因になっている。編集に頼りすぎると技術力の低下につながりかねないという意見も分かが、予算も撮影期間も限られている中で、質の高い作品を作っていくためには、昔のようなやり方には限界があるのではないか。
- ・クリエイターとして、細部に妥協しないことは、絶対に必要なことであり、そのために、お金や時間をかけてしまうことにはある程度目をつむりたい。とはいえ、クリエイターが全く休みを取ることができていない業界というのは間違っている。

## ②ハラスメントについて

パワハラ・セクハラなどの問題があるという指摘が多くみられた。フリーランス同士でのパワハラ・セクハラについて明確な歯止めが少ないことも一つの要因になっていると推測される。

- ・好きなことを仕事にできることを利用されてしまっている人も多く、そこに付け込むような働き方を強いることは問題である。
- ・セクハラ、パワハラなども他業界と比して多いと感じ、問題だと思う。
- ・セクハラ・パワハラは多発している。理不尽に怒鳴られたりするスタッフもいる。自分も、似たような経験がある。
- ・現場は男性スタッフが多く、男社会であるが、男女比率が同程度の部門もある。そのため、職能によってセクハラ・パワハラの質も異なる印象を持っている。
- ・過去にセクハラ・パワハラを含めた問題を起こした人も、業界の人手不足が原因で現場に戻ってきている。
- ・同業者の中には、心を病んで辞めてしまう人が多い。そのため、自分も「すぐ辞めてやる」という気持ちで働いている。パワハラやセクハラに近いことは話に聞くことも多い。狭い業界であるため、悪い噂を流して居づらくするような人もいる。

### ③フリーランサー個人が規制等に対応しないこと

フリーランスであるため、確定申告などの税務関連の対応が求められる。特に、照明などの一部の職能では、求められる資格や規制の対応も自ら対応していく必要がある。さらに、資格や規制対応は制作費等から捻出されるわけでもなく、委託費を引きあげられることもないため、結果的には負担感が増加している。

- ・制作現場のほとんどがフリーランサーで、資格の取得や規制対応もすべて個人で行う必要があり、費用負担に関してもすべて自身で拠出している。
- ・照明部の場合、イントレなど資格を保有していなければならないような作業もあるが、資格を保有していることによる報酬の上乗せは特にない。照明協会も今となっては対応しているが、結局撮影スタジオから案内があって講習を受けた。
- ・機材や労災などの保険のことはよく知らない。保険加入のための氏名提出を求められる現場もあるが、何に使っているかは知らない。機材が壊れ、（自分の責任ではないにもかかわらず）技師が自腹で修理代金を支払ったという話を聞いたこともある。

### ④ギルド・フリーランサーの互助的組織について

米国のようなギルド制度に対してポジティブな意見がみられる一方で、メリットを見いだせない等の理由で職能団体に加盟していないクリエイターが多くみられた。

- 現状団体加入のメリットがない
- ・職能団体には加入していない。加入していない理由は、フリーランス向けの団体があることも知っているが、加入する効果・メリットを明確に感じられないためである。
- ・職能団体には入っていない。入らない理由としては、どのような団体なのかよくわかっていないためである。
- ・職能団体には、以前は加入していたが、現在は脱退している。対象は映画関連がメインであり、テレビの

仕事も多く受けていたため合わなくなり、脱退した。

- ・自分は組合には所属していない。理由としては、組合に加入するメリットを知らないこと、周囲の同業者も加入していないことが挙げられる。一部の職種は大半が加入していると聞けが、組織のしごらみが多そうで大変そうだ。
- ・団体には所属していない。何をしているのかもよくわからないし、冊子を作っているだけのようと思う。実態調査や労働環境の改善、新人の育成にもっと取り組んでもらいたい。

#### ■ 海外のような団体が欲しい

- ・ギルドのような組織で、クリエイターの最低報酬に関する規定があると待遇は良くなると思われる。ギルド以外でも、大御所のクリエイターが仲間で集まって会社立ち上げ、自身の待遇交渉などのマネジメントを任せているという事例もある。
- ・ハリウッドのギルドのように、最低報酬や労働時間の制限があると非常に良いのではないか。昔の技師の給料は相当高かったと聞けが、徐々に低下している。制作会社から低価格の発注があったとしても、だれかがその額で仕事を受けてしまい、報酬の低下に歯止めが利かない。ギルドのようなもので最低報酬が決まったとしても、抜け駆けする人が必ず出てくると思われる。
- ・アメリカがやっているようなギルドの様な機能ができればよいが、日本でやるには現実的ではないのではという意見も聞いている。

## （４）現場スタッフの育成の課題

### ① キャリアパスや人材育成について

大学や専門学校といった教育機関を卒業後、すぐにフリーランサーとして即戦力となることを求められ、実務について学ぶ期間が少ないこと、従来の徒弟制度のような体制がなくなり、現場での中長期的な育成が個人の努力に依拠している状況であり、クリエイターの育成サポートの必要性が指摘されている。

- ・若手を育てる仕組みが崩壊しているのが現状である。専門学校や大学を卒業してから、制作現場に入り、スキルをつけていくことが難しくなっている。
- ・たとえば、以前は製作会社が監督を雇って育てる仕組みがあったが、最近はなくなっている。経営が厳しい中、監督も含めて外部に発注するケースが増えている。
- ・人材育成についても、団体内でも問題意識は高いが、なかなか成果が上がっていないのが現状である。
- ・現場では、人を“使う”ことがメインとなり多くは人材を育てる環境に至っていない。
- ・技術者は、育てられることはなく勝手に育つというイメージが業界の中で蔓延している。
- ・以前は徒弟制度のような形で、師匠について育っていたが、人手不足で即戦力が求められており、そのような形態も減り、現場で学ぶ機会が減っている。
- ・これまででは、まず組織に属して技術を身につけたうえでフリーランスとなっていたが、現在は学校を卒業してすぐにフリーランスになってしまう。これにより、映画制作において必要な技術の習得が不十分となり、将来



的な映画の質の低下につながってしまうのではないかと懸念がある。

- ・若手スタッフが、映画業界を辞める理由としては、労働時間の長さとやりがいの問題が大きいと感じている。映画が好きで続けたいと思っているものの、若手のうちは映画だけで生活することは難しい。ダブルワークをしやすい環境整備など、若手が映像に関わり続けてやすくするための仕組みづくりを行うことが重要である。
- ・以前は、若手は撮影所の中でベテランにつき、師弟関係のようなシステムの中で育っていった。ベテラン監督の下で映画の技法や映画人としての振る舞いを学んでいったことが大きい。現在は作品ごとに集まり、終わると解散ということが多く、若手の継続的なキャリアアップは難しいと思われる。若手の育成がうまくいかないのは、撮影所がなくなってしまったことが大きいのではないか。
- ・映画制作現場のノウハウを学ぶには、個人的には現場で実際に OJT を行うしかないと感じている。一方で、企画、マーケット、他産業への展開等は、学校で学べることも多いだろうし、他産業のノウハウが生きる部分もあると考えている。
- ・企画やマーケット戦略等に長けたプロデューサーが少なく、今後はそのような人材の育成が必要になるだろう。
- ・映画関連の学校もあるけれども、学校を卒業してから具体的な戦力になるまでの人材育成に課題がある。かつては、作品に予算があったので、見習いを雇うなどの余裕があった。現在は予算の問題で難しい。
- ・見習いをつけることも非常に大変なので、つけてくれる人がいるのかという問題は無視できない。制作会社が見習いの受け入れ態勢を取ってくればよいが、そうではないと受け入れて指導を行う現場のスタッフ個人に負担がかかってしまう。
- ・大学で映画制作を学んだとしても、現場での立ち回りの観点から考えると素人である。現在、予算がないためプロダクション側のスタッフィングがタイトになっており、助手を多くつけることが難しく、経験がない助手を抱える余裕がない。このため、学校を卒業しても現場に入る余地がない。

## ②キャリア形成に関する周囲の理解

収入や将来のキャリア形成を考えているなかで、映画のみに集中すべきという周囲からの意見もあり、業界全体の労働環境に関する雰囲気に対して疑問を呈す声もみられた。

- ・自身の成長のために、資格試験の受験をしようとしたところ、撮影を優先するように命じられたことがある。業界にかつて存在した徒弟制度は崩壊しつつあり、若手の面倒を見切れなくなっているにもかかわらず、若手に撮影のみに専念することを強いる文化は未だ残り続けている。中には、冠婚葬祭へも出られていない若手もいる。
- ・業界全体の課題として、人が減っており、若手を見つけることができないため、映画以外の仕事をしないように上の人間からの圧を感じたことはある。業界や若手のキャリアを考えての発言ではなく、年次が上の人が自分の仕事を楽にするために、若手をかこっておきたいと考えている節がある。
- ・業界全体として、もう少し開かれた環境であってほしい。優秀な若手はいるので、その人たちを出世させていかなければいけない。そうでないと辞めてしまう。

### ③人材の流出・学生からの就業について

制作費に余裕がないため、助手の人数が確保できず、結果的には若い世代は即戦力かつ長時間労働が求められている。他方で、ベテラン層の意見をみると、若い世代は長時間労働に対してネガティブであるという意見が多くみられた。また、一定年齢までは映画制作への熱意で悪条件を我慢できるが、ライフステージの変化により映画制作を辞めざるを得ないという状況が生まれている。

#### ■学生の映画業界への就職について

- ・若手や学生が映画業界を避けるようになってきたのは、「若手が理想を追わなくなった」、「インターネットで映画業界の実態が知られるようになり、避けられるようになった」「人材育成の仕組みがない」などいろいろな理由があると思われる。
- ・大学を卒業してすぐフリーランスになる業界であるため、フリーランスにとって希望がないとなり手が少ないだろう。親が雇用ではないことを心配して、若い人は正社員として雇用されるポスト・プロダクションに就職する場合もある。
- ・長時間労働もあるが、親が反対することもある。映画をやりたいという人に面談を希望したところ、親と来た学生がいた。親から雇用形態について質問があったが、フリーランスである旨を伝え、日雇いだと思われてしまい、親から反対されることがある。文化職能が認められておらず、若手が入らないこともある。
- ・学生も新しく業界に入ってこなくなっている。インターンで制作現場にやってくることはあるものの、現場を経験したうえで、映画業界を選ばなくなってしまう。もし入ったとしても、いじめられて辞めてしまったり、寝不足の中で大型車を運転して事故を起こしてしまったりして辞めてしまう。
- ・昔は大変でも若くて体力もあり、楽しく仕事もできた。だから、フリーランスだけど楽しいからと学生に声をかけたこともある。しかし、今は低予算作品が増えてしまい、ギャラも少なく、作品の質も低下していると感じ、若い人にお勧めできない仕事になってしまった。
- ・フリーランスのような不安定な職業に対するネガティブなイメージから、映像系の大学を卒業した学生でも就業をためらうようである。最近では、（映像系大学の）学生も映像業界に就職しないことが多いと聞く。
- ・若手としても、撮影所システムがなくなってから、映画業界の入り口がわからないのではないと思う。映画系の大学や専門学校からのインターンシップもあるが、いまだに飲み屋で仲良くなって入ってくるというパターンも多い。

#### ■若手の人材流出原因について

- ・若いうちに辞める人は、「こんなつもりじゃなかった」と理想と現実のギャップに苦しんですぐに辞めてしまうケースが多い。金銭的な待遇も理由としてあると思うが、時間拘束や業務のつらさに対応した待遇がもらえていないのが問題ではないか。
- ・セカンドまでつけるお金がないため、アルバイトを普段から活用せざるを得ない。その結果、大きな作品へ参加する際に、熟練したセカンド・サードを連れてくることができない、といった問題が起きている。

- ・シナリオに基づいて作業を進めていくのがセカンド、サードの役割であるため、セカンド・サードとはいえ、経験が十分でないと難しい。そのため、若手を入れるにしても即戦力でないと入れづらい現状がある。
- ・若手に投資すべきであることはわかっているが、セカンド・サードまで含めて、撮影現場には即戦力を呼ぶざるを得ないのが現状である。
- ・人手不足が深刻である。撮影に関して何も決まっていなくても関わらず、人を探している。スタッフが「いつか見つかるのではないかと考え、見切り発車しているような状況である。1 スタッフとして、そのような現場には参加したいと思えない。
- ・女性の働き方の観点では、どうしても妊娠したタイミングで、働くことができなくなってしまう。自身も、妊娠を機に映画業界を辞め、現在は別業界働いている。出産後に仕事を探す際に、映画業界という選択肢は持てなかった。
- ・「待遇」の解釈によるが、お金よりも時間の問題で辞めることが多い。男女ともに結婚して辞めてしまうことが多い。
- ・映画をやり始めても、きついということと、フリーランスであり将来の見通しができないことを理由に辞めてしまう若手が多い。映画作りの面白さがわかるようになるまで我慢して続けてほしい。
- ・現在の日本映画は、ほとんどがフリーランスで支えられている。「映画が好きだ」という気持ちが強いために、厳しい労働環境であっても我慢してしまう状況がある。また、他の業界に比べ転職しづらい職種であるため、現状にとどまってしまうという面もあるのではないかと。一方で、「好き」だから働くという状況は、20 代後半までで厳しくなってくる。結婚などのライフステージに応じ、30~40 歳くらいで将来性を案じて映画業界を去っていくものも少なくない。

#### ④映画制作の楽しさについて

労働時間が長く厳しい一方で、映画が好きで、クリエイターが一丸となって作品を制作することが楽しいからこそ、映画制作を続けているといった、映画制作そのものの面白さから、仕事を続けているという意見もみられた。

- ・この仕事が好きなので、今後もテレビ・映画を問わず特撮に携わっていきたい。
- ・個人的には仕事内容は他の映像制作よりも、映画の方が面白いと感じる。タレントもクリエイターも一丸となって作品を作り上げるという、体育祭のようなチームプレーの面白さが映画にはある。作品のクレジットに自分の名前が載るといこともモチベーションが高まる。
- ・映画制作はある意味ドラッグのようなもので、はじめは現場の雰囲気も悪くギスギスしているのだが、終わってみると楽しかったと思えてくる。それにハマって映画を撮り続けるところもある。

### (5) ビジネス上の課題

#### ①資金調達の拡大

前節までで触れたような課題も予算が拡大すれば一定程度解決できることから、資金調

達の在り方については、特に制作会社から多くの意見がみられた。予算ありきではなく、前述の制作費から積み上げた予算化が必要であり、そのためには予算やその後の収益の透明化の必要性について意見がみられた。

- ・予算が大きければ、当然に作品の質は向上する。映画はある意味、どの程度撮影のために予算を使うことができるかが重要だ。費用面で断念するシーンも多く、作品の質と予算は密接な関係にある。
- ・現在、映画業界のリーディングカンパニーが、本来ならば積極的に人材育成に乗り出さなければならないのではないか。
- ・プロデューサー印税がないというのも個人的には問題と考えている。現在、日本では監督、脚本家、作曲家にしか印税が認められていない。行政としてできることとしては、作品がヒットした時にしっかりと利益配分ができる仕組みを作ることである。行政主導で、製作費を底上げすることは困難であり、利益配分の適正化にフォーカスすべきではないか。
- ・たとえば、製作委員会の資金の流れを透明化すれば大体解決するのではないかと感じる時もある。売主がチケットを把握できない業界は映画くらいである。興行収入のエビデンスがどこにもないことが課題ではないか。予約状況を見て興行収入を推定するしかないのが現状である。劇場も興行収入をわざと少なく伝える場合がある。
- ・現状では予算は製作委員会が決めているにもかかわらず、完成保証は制作会社（サービス・プロダクション）が担っている。制作会社も予算をあいまいにして利幅をすべて取る形にせず、オーバーヘッドが10%、プロデューサーフィーを5%などの固定割合にしたほうがよい。そして、1億円でも10億円でも10%と決めるとよいのではないか。
- ・予算立てをしっかりと、制作会社はプロダクションシート（予算の進捗や労働時間など）を提出して、それをクライアント側がしっかりとチェックする。これを根拠に照明部ならばイントレの指導員、ロケ保険、育休・休業保険なども含めて予算を計上する、しっかりと予算が使用されているかを確認することで、発注者責任を免れることができる、という話ぶりをしていくべき。（クライアントも守れる）ルール通り実施している、という作品しか上映できない、という環境を作らなければいけない。
- ・日本はディレクターズムービーとしての側面が強いので、クリエイター同士から作品企画が生まれることが多い。したがって、海外のクリエイターとマッチングさせてから、その企画を製作会社に評価してもらうようなイベントが必要だ。製作会社同士から入っていくと、信頼関係の構築に時間がかかってしまう。
- ・仮に、マーケットを広げられないのであれば、別の資金調達の話を考えないといけない。ハリウッドの場合、プロデューサーにファンドがついたり、印税がつくなどしている。
- ・宣伝費や興行収入費が、不透明なことは大きな問題である。特に宣伝費が一番不透明である。現在の仕組みでは、前売り券を売っておいて、劇場に見に行かないでもらうのが、一番もうかる理屈となっている。歴史的な経緯で劇場が半分持っていくこともやはり大きな問題である。テレビ業界の映画への進出により、制作・配給・劇場のうち、一番金のかかる制作を大手が外注しているような状況である。

## ②海外の状況について

海外の映画制作会社は、日本と比べ労働時間や制作経理に関する管理レベルが高く、日本で映画制作を行う際にも同様の基準を要求することが多い。これについて、日本も学ぶところが多いという意見がみられた。

### ■海外の映画産業と日本の映画産業の比較

- ・海外では、映画制作におけるプロデューサーの役割が大きく、プロデューサーの育成に積極的に取り組んでいるように感じている。しかし、日本の映画制作においては、監督が極端に重視される傾向が強いと感じており、この点は問題であると考えている。
- ・政府で強力にリーダーシップをとって話を前に進めていただきたい。映画に関して一元的に対応する政府窓口がない。複数の省庁に対してバラバラに対応しなければならず、非効率である。韓国の KOFIC 等映画に関する行政機関を日本にも作るなどしてほしい。
- ・海外では労働組合が強く、土日はしっかりと休暇が取れているような状況も見られるが、日本の映画業界では、労働組合はあまり浸透しないように思う。

### ■日本における外国資本の映画製作

- ・海外の映画製作者の中でも、日本で映画を作りたいという一定のニーズがある。海外の映画プロデューサーに日本の制作経理はどうなっているのかという質問を受けることもある。今後もし海外作品が増えるのであれば、日本独特の制作経理の仕方は問題となりうる。
- ・日本で外国作品や外資出資の制作を多く積み上げていく中で、海外のやり方を学んでいき、少しずつ日本も変わっていけばいいと思う。
- ・海外配信大手が日本に参入してきて、業界が良い方に変わっていくと思っている。海外配信大手のエグゼクティブプロデューサーによると、海外配信大手は米国資本を使って、米国的な考え方で映画製作を日本でもやっていくというスタンスであった。たとえば、撮影時間を 1 日 10 時間以内にしようという明確な考えを持っていた。職種によっては撮影の事前準備で前 2 時間、片付けで後ろ 1 時間は必要となる。以前の現場では自動車の中で寝る日が続くことも少なくなかった。撮影時間が決まるとそのような状況が改善される。そういった考え方が日本にも広がっていくと思われる。
- ・海外配信大手が日本で製作する際には、働き方改革に関してかなり気を使ってやっているため、撮影時間の制限は絶対守るようにしている。最近は海外配信大手以外で制作していないため他社の状況はよくわからないが、現場が改善されたという話は聞かない。
- ・アメリカ資本の懐は広く、お金で解決できる体力がある。時は金なりなので、一社提供で資金余裕もあるため、スケジュールが伸びるのであれば、その分のお金を用意するというスタイルになる。これを一度経験すると、もう一度海外配信大手でやりたいと思うようになるのは当然である。これからどんどんプラットフォームのコンテンツが増えてきて、勢力を拡大していくのではないかと。
- ・海外配信大手の作品であれば、普段地上波テレビで放送するための縛りも緩い。内容や撮影方法両方に関して縛りが緩く、その分クリエイティブな作品に仕上げることができ、仕事をしていて楽しく感じる。

## その他（参考資料）

### 1. 諸外国の取引条件に関するルールの事例

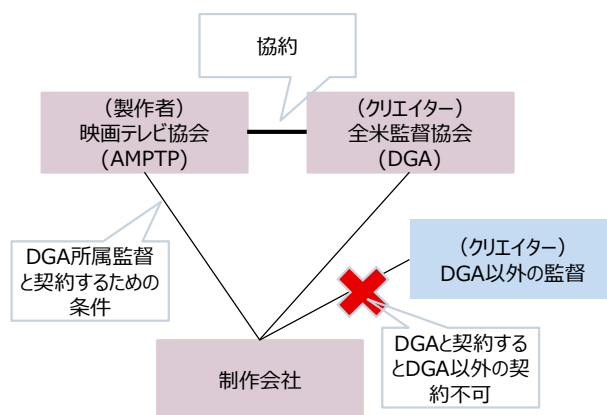
#### （6）米国

米国監督協会（以下 DGA<sup>2</sup>）は、映画テレビ協会（AMPTP<sup>3</sup>）との間で労働条件や報酬等に関する協約を締結している。最低報酬に関しては、次頁のように製作予算に応じた最低報酬を定めており、たとえば予算 50 万ドル（約 5,400 万円）以下の低予算作品であれば週当たり 12,638 ドル（約 136.5 万円）の報酬を支払う必要がある。

また、最低報酬のほか、契約期間に関する定めや年金、健康保険への拠出等多岐にわたる取り決めがなされている。加えて、DGA と契約を行っている制作会社は、DGA メンバーであるディレクター以外と契約してはならない。さらに、AMPTP と契約していない制作会社は、DGA に所属しているディレクターと契約することができない。そのため、AMPTP と契約していない制作会社は、DGA のディレクターに依頼する必要がある場合には、新規に AMPTP と契約する別会社を設立し、その別会社を通じて契約を行うこともある。

このように、米国では職能団体と製作企業の業界団体との間での比較的強力な労働協約が存在し、映画産業で働くほとんどの労働者が団体に所属しているといわれている。一方で、「無給インターン訴訟<sup>4</sup>」にみられるように、すべての労働者が適切な労働環境にあるとは必ずしもいえない。

図表 120 米国における映画テレビ協会、全米監督協会、制作会社との関係図



2 米国監督協会（以下 DGA）とは、米国における映画、テレビ、コマーシャル及びニューメディア等あらゆる種類のメディアに関するディレクター（日本における監督）及びディレクターチームのための職能別労働組合である。

3 映画テレビ協会（以下 AMPTP）とは、映画テレビ協会は、映像コンテンツに関連するあらゆるギルド及びユニオンとの交渉を製作会社を代表して行う業界団体である。

4 無給インターン訴訟とは

元インターン（原告）とフォックスサーチライトピクチャーズ（被告）が「ブラックスワン」（2010 年）にインターンを無休で働かせていたということで争った事件では、米国連邦地裁により最低賃金法に抵触したことで原告の主張を支持する判決をした。

Los Angeles Times(2013)“Fox Searchlight loses key ruling in intern labor lawsuit”

<https://www.latimes.com/entertainment/envelope/cotown/la-et-ct-fox-searchlight-intern-lawsuit-20130612-story.html>

プロダクションマネージャー、助手（1st,2nd など）が週次・日時、スタジオ・ロケ/制作段階ごとに最低報酬が分かれている。このほか、予算規模やメディア別のレートなども定められている。

様式集も整備されており、監督と制作会社の間でのディールメモや各種フォームが予算規模やメディア別（映画、テレビ、ニューメディア、CM など）ごとに準備されている。

図表 121 報酬のレートについて

### ARTICLE 13 - AD/UPM GENERAL RATES

UNIT PRODUCTION MANAGERS & ASSISTANT DIRECTORS MINIMUMS									
Rates Effective July 1, 2018 to June 30, 2019	UNIT PRODUCTION MANAGER		FIRST ASSISTANT DIRECTOR		KEY SECOND ASSISTANT DIRECTOR		2ND SECOND ASSISTANT DIRECTOR		ADDITIONAL SECOND ASSISTANT DIRECTOR
Weekly Studio Salary	\$5,600		\$5,326		\$3,569		\$3,369		\$2,050
Weekly Location Salary	\$7,842		\$7,448		\$4,986		\$4,710		\$2,875
Weekly Production Fee, Studio	\$1,215		\$988		\$752		\$0		\$0
Weekly Production Fee, Location	\$1,446		\$1,215		\$988		\$0		\$0
Daily Employment Salary, Studio	\$1,400		\$1,331		\$892		\$842		\$513
Daily Employment Salary, Location	\$1,961		\$1,862		\$1,246		\$1,177		\$719
Daily Employment Production Fee Studio/Location	\$304	\$362	\$247	\$304	\$188	\$247	\$0	\$0	\$0

(1) BASIC CABLE DRAMATIC PROGRAMS:\* IF EMPLOYED ON A PROGRAM IN EXISTENCE AS OF 6/30/17 WITH BUDGETS AS FOLLOWS: 1/2-HOUR WITH BUDGETS BETWEEN \$550,000 AND \$849,750; 1-HOUR WITH BUDGETS BETWEEN \$1,200,000 and \$1,493,500; 2-HOUR WITH BUDGETS BETWEEN \$2,750,000 AND \$4,635,000, PLUS AN ADDITIONAL \$1,493,500 FOR EACH HOUR OR PORTION THEREOF IN EXCESS OF 2 HOURS= 83.5% OF THE ABOVE RATES. IF THE BUDGETS EXCEED THESE LEVELS THEN THE MINIMUMS AND THE PROGRAM WILL BE SUBJECT TO THE THEN-CURRENT BASIC AGREEMENT. IF THE SERIES IS IN ITS 4TH OR SUBSEQUENT PRODUCTION SEASON, THE ADS & UPMS SHALL BE COMPENSATED AT 100% OF THE ARTICLE 13 MINIMUMS

(2) BASIC CABLE DRAMATIC PROGRAMS:\* 1/2-HOUR PROGRAMS WITH BUDGETS BETWEEN \$550,000 AND \$892,500; 1-HOUR PROGRAMS BUDGETED BETWEEN \$1,200,000 AND \$1,493,500; 2-HOUR WITH BUDGETS BETWEEN \$2,750,000 AND \$4,635,000, PLUS AN ADDITIONAL \$1,493,500 FOR EACH HOUR OR PORTION THEREOF IN EXCESS OF 2 HOURS = 85% OF THE ABOVE RATES IN THE 1ST PRODUCTION SEASON OF THE PROGRAM, 90% IN THE 2ND AND 3RD PRODUCTION SEASONS AND 100% IN THE 4TH AND SUBSEQUENT PRODUCTION SEASON.

\* The above discounts do not apply to any Pilot or first or second season series that is paying the discounted rates for Pilots or first or second season series.

資料) DGA ウェブサイト

<https://www.dga.org/Contracts/Rates-2018-to-2019/ADs-UPMs-and-AssociateDir-2018-to-2019.aspx>

## (7) 韓国

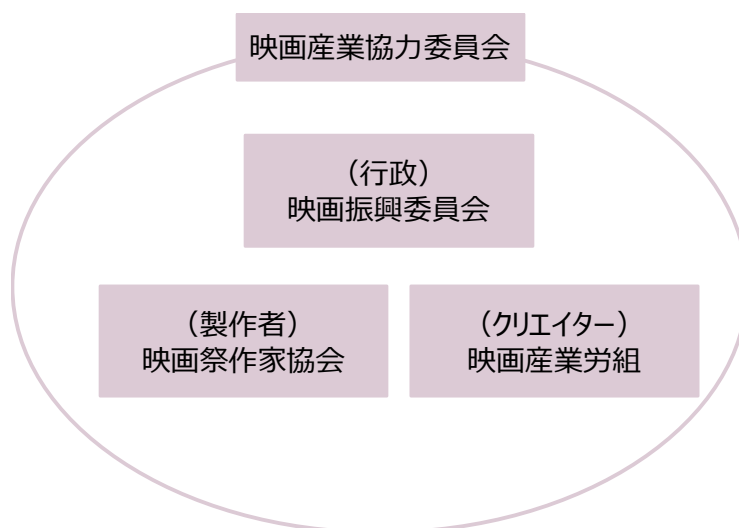
### ①経緯

韓国における映画産業の課題は、長時間労働による制作現場の疲弊であり、現在の日本におけるそれとほぼ同じような状況であった。

政労使の三者が協調する形で、制作現場の環境改善に取り組み、一定の効果を挙げている。

2005 年～	全国映画産業労働組合が設立。労働契約の締結と 4 大保険への加入、全ての労働時間を毎日記録しようという運動を展開
2011 年	「映画産業協力委員会」(映画振興委員会[KOFIC <sup>5</sup> ]・映画産業労組・映画祭作家協会)が標準契約書を初めて作成し発表
～2014 年	導入は低調（内容は労働契約の締結と 4 大保険への加入、全ての労働時間を毎日記録等）
2015 年	「映画およびビデオ作品の振興に関する法律」改正（労働契約締結と労働条件の明示(3 条 4 項)、賃金未払いや標準労働契約書 未作成の場合、映画発展基金の財政支援事業から排除(3 条 8 項)) →これをきっかけに標準契約書の導入が増加。
2020 年 3 月現在	KOFIC において、標準報酬ガイドライン作成を検討中

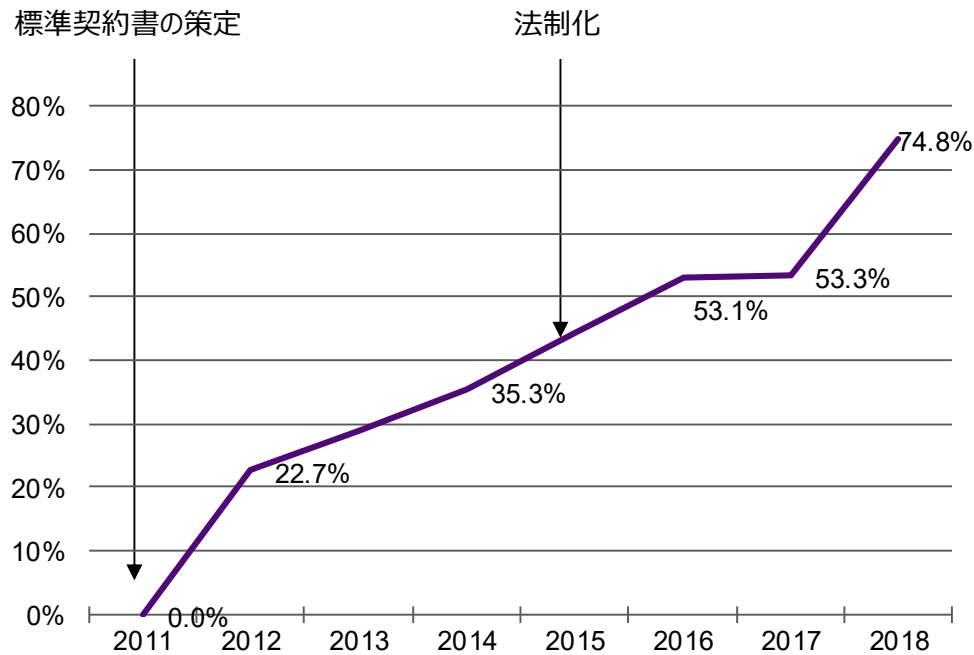
図表 122 映画産業協力委員会の体制イメージ



5 KOFIC とは、大韓民国政府文化体育観光部所管の、政府から一定の独立性を持つ組織である。映画産業の振興、労働環境の改善、多様な芸術文化へのサポート、映画人材育成、これらに関わる政策研究等を行っている。2001 年以降、映画スタッフの労働環境に関する調査を継続的に行っており、実態を踏まえた政策形成を行っている。



図表 123 標準契約書の導入状況



注 1) 製作費 4 億ウォン以上の作品が対象（ただし、2018 年より 10 億ウォン以上に変更）

注 2) 2013 年、2015 年は実施なし

資料) KOFIC 2018 年の映画のスタッフの労働環境の実態調査より MURC 作成

## ②標準報酬ガイドラインの導入状況等

「映画およびビデオ作品の振興に関する法律」3 条 5 項では、標準報酬ガイドラインを策定し、普及することと定められているが、法改正から 4 年が経過した 2019 年現在でも、発表には至っていない。

KOFIC では、継続して制作環境実態調査をとり行っており、法改正以降は給与水準に関しても調査を行い、標準報酬ガイドライン策定に向けた調査を行っている。いまだに発表に至っていない背景には、製作会社からの大きな反発があると指摘している報道<sup>6</sup>もある。

現在進められている「標準契約書」や「実態調査」の概要は以下のとおり。

6 (参考) 標準契約書の金額の記載に関する記事 (2017.7.5)  
<http://www.fkmwu.org/board/bd.php?type=view&code=notice&num=2642>

図表 124 標準契約書の内容・実態調査の実施事項

標準契約書の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 契約期間</li> <li>● 従事業務（詳細な業務内容）</li> <li>● 勤務時間（一日 12 時間）</li> <li>● 勤務時間の記録（クリエイター）及び確認（製作者）</li> <li>● 報酬（時間給）</li> <li>● 休日・休暇（一定の場合の有給休暇）</li> <li>● 4 大保険加入</li> <li>● クレジットの明記</li> <li>● 権利の帰属</li> </ul>
実態調査の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 契約形態及び標準契約書の利用状況</li> <li>● 労働時間</li> <li>● 所得</li> <li>● 標準報酬ガイドラインの必要性（2018：86%が必要）</li> <li>● 休日・休暇</li> <li>● セクハラ・男女格差</li> <li>● 不法行為</li> <li>● 教育訓練・キャリア</li> <li>● 仕事の満足度・離職意向</li> </ul>

### ③コラム：標準契約書の導入に関する評価

ポン・ジュノ監督（2020 年アカデミー監督賞受賞、2019 年カンヌ国際映画祭パルムドール賞を受賞）は、「シネ 21」のインタビュー<sup>7</sup>で、10 年前の映画撮影環境と変わった点として、「標準労働契約書」の導入を挙げている。

（標準労働契約による撮影スケジュールが）とても良かった。年を取って体力が落ち、標準労働契約でなければどうなっていたかと思う

『スノーピアサー』と『オクジャ』を経て米国式の組合規定に従って撮ることを体得した。この 8 年間でトレーニングとなり、今回標準労働契約に合わせて撮影するのが楽だった。

（スタッフに対し、最低賃金と週 52 時間制などを担保することによって発生する制作費上昇の懸念については）良い意味での上昇だ。

映画監督は制作者たちの雇用主ではないが、彼らを率いて芸術的なリーダーシップを持つ立場にいるため、私の芸術的な判断で労働時間と仕事の強度が高まるのがいつも負担だった。やっと『正常化』していけると思う。

7 ポンジュノ監督が述べた映画界の「標準労働契約」とはなにか  
<http://japan.hani.co.kr/arti/politics/33551.html>

## (8) フランス<sup>8</sup>

### ①概要

基本的に、映画制作クリエイターに対してもフランス労働法が適用され、労働者として保護されている。映画産業の各職能別労働組合は、製作者団体との間で労働協約を結んでおり、労働規制が映画制作現場の働き方にマッチするように、個別のルールを明確化している。協約の内容は、組合への参加を問わず、映画産業全体に効力を有する。

また、CNC（国立映画センター）を通して、制作経理の透明性の確保について、ルール化されているのも特徴である。これにより、プリプロダクションの段階で、見積もりに基づいた予算内容を報告する必要がある。

### ②近年の動き

労働協約の付属文書Ⅲは、最低報酬条項等が免除される映画についての取り決めが記載されている。免除を受ける条件はいくつかあるが、概ね予算 100 万ユーロ（約 1.2 億円）以下の中小規模映画である。しかし、その場合は利益が計上された際に、「インセンティブ」が課され、仮に当該中小規模映画に利益が出た際に利幅が減少する。2019 年には、本項の協約延長のための協議が行われた。なお、協約上の最低報酬規程が免除される作品についても労働法上の最低賃金が適用される。

#### ○主な変更点

制作経理の透明性向上：附属文書 III により、協約の最低報酬規程等からの免除を受ける必要性を検討するために、制作チームでの事前協議が必須となり、制作予算と見積もりの提示が必要になる。

○上記の際に、協議されたが、合意に至らなかった内容

映画の総収益に基づいたインセンティブの設定：現在のインセンティブ規定は、協約の最低報酬との差額の 2 倍までに限定されている。

8 Le Monteurs Associes（編集協会）“CONVENTION COLLECTIVE DU CINÉMA : UNE NOUVELLE ANNEXE III”（協約に関する新しい附属文書Ⅲ）

<https://monteursassocies.com/actualites/convention-collective-du-cinema-une-nouvelle-annexe-iii>

LES NOUVELLES OBLIGATIONS DE TRANSPARENCE DES COMPTES DANS LES SECTEURS DU CINÉMA ET DE L' AUDIOVISUEL.（映画・オーディオビジュアル部門の透明性に関する義務）

<https://www.village-justice.com/articles/les-nouvelles-obligations-transparence-des-comptes-dans-les-secteurs-cinema,25698.html>

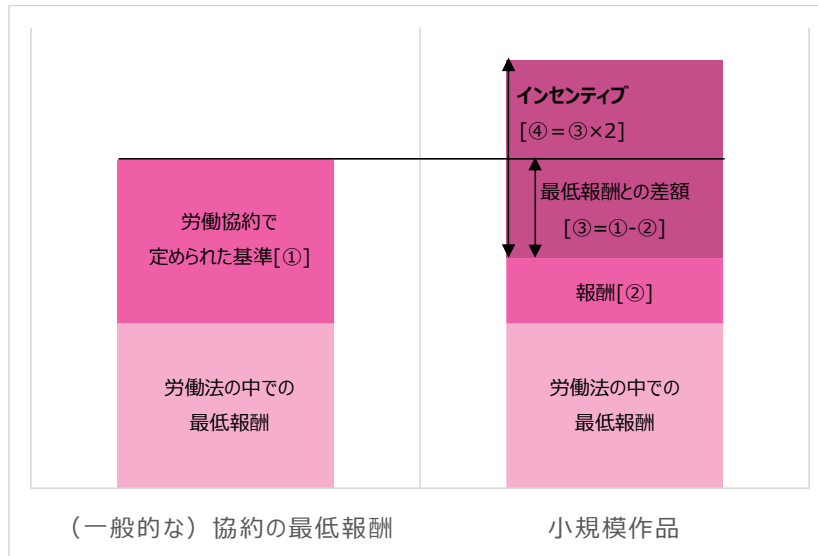
LOI n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (1)（創造、建築、遺産の自由に関する法律）

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032854341&categorieLien=id>

Grand accord de transparence dans le cinéma（映画の透明性に関する協定）

[https://www.cnc.fr/cinema/communiqués-de-presse/grand-accord-de-transparence-dans-le-cinema\\_110210](https://www.cnc.fr/cinema/communiqués-de-presse/grand-accord-de-transparence-dans-le-cinema_110210)

図表 125 労働協約とインセンティブに関するイメージ



### ③労働時間の把握

労働時間の把握のため、クリエイターは下表のようなフォームにスケジュールを記入して管理することが労働組合により勧められている。

プロダクションが管理している労働時間と、個々のクリエイターの実労働時間がずれている場合、クリエイターはその差額を請求することができるが、その際に下表は一定の証拠能力があることが、裁判所で認められている。また、労災の認定に関しても、下表の労働時間は役立つ。

図表 126 労働時間を記録するためのひながた

Titre du Film [映画のタイトル]:					
Production[プロダクション]:					
Semaine du[週目]		au[場所]			
	Durée du transport aller-retour entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage [集合場所と撮影場所の間の往復移動時間]	Heure de début de la journée de travail (qui, selon les cas, correspond à l'heure d'arrivée pour la préparation ou, sans temps de préparation à l'heure du début de tournage) [作業の開始時刻 (場合によっては、準備時間に応じて、準備時間がない場合の撮影開始時刻)]	Horaire et durée de la pause repas [食事休憩とスケジュールと時間]	Heure de la fin de la journée de travail (qui - selon les cas - doit correspondre à la fin de la durée de rangement) [作業の終了時間 (場合によっては、片付けの終了時間に対応する必要がある)]	TOTAL Amplitude de la journée de travail Art. 27 [TOTAL 総作業時間Art. 27]
Lundi (月曜日)					
Mardi (火曜日)					
Mercredi (水曜日)					
Jeudi (木曜日)					
Vendredi (金曜日)					
Samedi (土曜日)					
Dimanche (日曜日)					

資料) SNTPT (映画・テレビ番組制作における技術者および労働者の全国連合) “LA NON DÉLIVRANCE DU DÉCOMPTÉ INDIVIDUEL DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉES CHAQUE JOURNÉE PEUT GÉNÉRER DES SITUATIONS DE CONFLIT” (労働時間の記録を発行していないと、紛争を引き起こす可能性がある)

<http://www.sntpct.fr/index.php?type=juridique&menu=Convention+collective+production+cinema>

## (9) 英国<sup>9</sup>

### ①国内での取り組み

PSB（公共放送）が国内での映像コンテンツ製作の大部分を占める英国では、DCMS（デジタル・文化・メディア・スポーツ省）傘下の Ofcom がその競争環境の監視を行っている。PSB と PACT は標準契約について協議を行い、その内容は Ofcom によって妥当性がチェックされる。

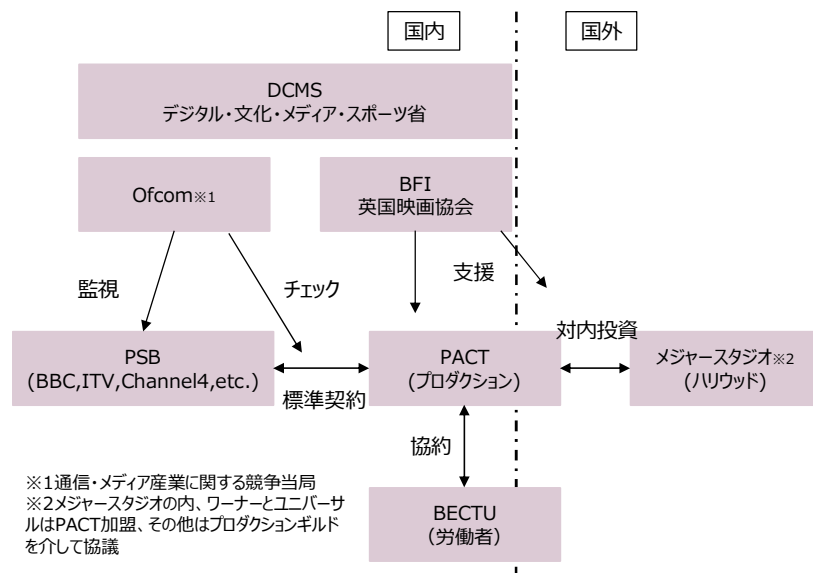
### ②国外のメジャースタジオとの関係

イギリスは、映画への対内投資を促進しており、近年ハリウッ드의メジャースタジオ製作の映画で数多くのヒット作を制作している。

イギリスの映画・テレビ制作現場の雇用・取引慣行は公正とは言えない状況であった。そこで、BFI（英国映画協会）が取りまとめた業界レポートで、雇用慣行の正常化に向けた自主規制を提案した。

BFI の支援を受け、2017 年に、PACT と BECTU の間で、初の包括的な団体協約が締結された。これは 3000 万ポンド（約 43 億円）以上の予算規模の映画を対象としており、主にハリウッ드의メジャースタジオ製作の作品を対象としたものである。今後、3000 万ポンド以下の映画に関しても、協約の締結を目指している。

図表 127 規制のイメージ



9 “How the UK film sector is trying to improve workplace conditions” SCREENDAILY(2017/09/05)  
<https://www.screendaily.com/features/how-the-uk-film-sector-is-trying-to-improve-workplace-conditions/5121972.article>  
pact.（テレビ、映画、アニメなどの業界団体）ウェブサイト  
<http://www.pact.co.uk/news-detail.html?id=film-producers-agree-historic-major-motion-pictures-agreement-with-bectu->  
BBC ウェブサイト（標準的契約書など）  
<https://www.bbc.co.uk/commissioning/tv/articles/how-we-do-business>