

第2回検討会ヒアリングで出た主な意見

1 ヒアリング対象

・フリーランスの IT エンジニア	2
・一般社団法人日本リラクゼーション業協会	7
・協同組合日本イラストレーション協会	10
・一般社団法人日本アニメーター・演出協会	17
・一般社団法人日本民間放送連盟	22

2 ヒアリング項目

- ① 就業状況等
- ② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等
- ③ 契約条件の交渉・決定方法
- ④ 契約の相手先の数等
- ⑤ トラブルの内容・解決方法
- ⑥ 諸課題に対する実態と考え方
- ⑦ 行政に望むこと等

◆フリーランスの IT エンジニア

① 就業状況等

- ・就業状況としては、専業／雇用していない／法人化していない／主たる生計維持者ではない（共働き）。働き方としては、請負で仕事をする場合や自社の事業を展開する場合もある。
- ・なお、現在、法人化はしていないが、個人事業として行っている事業が上手く軌道に乗れば、法人化しようかと考えている。
- ・法人化後は、自社のサービス事業を展開する予定であり、より多くの業務を請け負えるように、単純に開発者の従業員を雇用して行くという形は考えていない。
- ・個人請負として働いている理由について、以前より独立したいとは考えていた。
- ・当初は個人で働いていたが、子どもができたことをきっかけに会社に就業した。その後、2人目が生まれたが、病気がちで頻繁に仕事を休む事となり、面倒を見る関係から普通の会社では働けないということで、再度、個人で働くこととなり、今に至る。
- ・前職は正社員。前職の方からは、社員という形のまま、自宅で勤務できる契約に変更しないかという引き留めはあったが、元々独立の意志を持っていたことと、在宅でも子どもの世話等をしながらの業務遂行は難しいため、個人で働いている。
- ・仕事の内容としては、大小二分した形の仕事が多い。個人でやっている一般的なフリーランスの方は、恐らくこの小さい仕事が殆どメインではないかと思う。
小さい仕事でいうと、Excel で勤務表を作ってほしいとか、既存システムの一部を修正してほしい等、数時間、長くても3日程度で終わるような仕事で、報酬としても、数万円もいかないような仕事もある。
大きい仕事でいうと、数ヶ月～半年、あるいは更に契約更新が見込めるような業務もある。自分の仕事を受けるスタイルが、前職や今まで一緒に働いて来た方からの紹介や仕事をいただくという機会が多かったということもあるが、プロジェクトのマネジメントを立ち上げまで丸ごと任されたり、IT を活用して EC のサイトを作りたいという方に対してどういう会社に委託すれば良いかの手引きをしたりというような仕事がある。
- ・発注側から要求されるものとして、ちょっとしたものでもいいからできないか、ということもあれば、すごく難しいので専

- 門性の高い人をお願いしたいということもある。個人にとっても、実力があるから1人でやっていけるという人と、何らかの理由があって会社にいられなくなったから個人でやっているというような人もいるはず。特に後者については、仕事がなかなか見つからないとか、報酬が安くて難しいとか、このような働き方に対し、そういった印象を持っているかもしれない。
- ・今後こういった働き方は増えていくだろう。ただ、エンジニアは営業力が足りない、仕事を取って来られない方が多いので、仲介する事業者が一度仕事を請け負い、個人の方に再発注するというようなスタイルが、今後生まれてくるのではないかと思う。
 - ・会社に雇用されるのは、かなり保護された状態で、たとえその人に実力がなくても、他の同僚等がカバーし、会社としては一定の質を保ちながらアウトプットできる。ただ、個人で実力があまりない人だと、会社に雇用される場合と異なり、他人にカバーしてもらうことは難しいので、個人にいく前に、事前にある程度のキャリアや実力、スキルを持った方でないか難しいのではないか。
 - ・クラウドソーシング会社等の仲介業者については、個人的に繋がりのある方からの仕事だけでは足りない場合等に、部分的に活用している。
 - ・ただ、適正な報酬額が提示されない仕事等、質が良くないという感覚を持っており、中々、クラウドソーシング一本でやっていくには、個人の方にとっては難しい環境だと感じている。
 - ・あとは、転職サイト等で、委託業務として募集している会社等があり、そういったところを活用することもある。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・請負で業務を行う場合は、基本的に自宅での作業となる。その際、依頼主のサーバ環境へのアクセス等に際して固定 IP アドレスを要求される事が多く、インターネット回線についても個人用途と業務用途で物理的に分離している事、また作業を行うパソコンにセキュリティソフトのインストール等が要求される事が多いが、これらは自己負担となる。また、瑕疵対応の為であったり同時に複数の案件を請けたりする際に、複数のシステム環境を保持している必要がある。案件ごとにパソコンやサーバーを用意するわけにはいかないため、複数の環境を保持していても耐えうる業務用パソコン(ワークステ

ーション)が必要であり、一般的なパソコンの数倍~数十倍の価格であるが、これも自己負担で用意する事となる。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・報酬額について、私のことを知っている方は、今までの取引等の流れから、自分で提案したもので話がつくことが多いが、初めての相手方は、特に小さい仕事の場合、やってほしい仕事の技術レベルが低いので、私の実力に関係なく、アルバイト程度の報酬しかいただけないこともある。基本的には、自分から提示する形でやっている。
- ・自身の能力を客観的に見える化する方法として、外部サービスを利用することが考えられる。例えば、自分の作ったソースコードを一般に公開し、誰でも自由に利用・改変出来るサービスがある。例えば、「自分だったら会員認証をするという仕組みをこういうふうに作りますよ」というのを、そのサービス上に公開して、それをいろんな人が使い、改修されたりして、より良いシステムになっていくというもの。いわゆるオープンソースの活動であるが、こういった活動に参加している人は、実力が認められているというような認識が多い。また、転職サイト等で実際のプログラム問題を解かせ、ここまでは対応できるということで転職を斡旋するようなサービス等があり、今後も出てくるように思う。ただ、プログラマーの実力については、仕事が早い、質が高い等、評価項目も多く、一元的に判断するサービスというのは難しいと思う。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約形態については、大体、一社専属ということが多いが、小さい仕事の場合は、何本も同時に請けるというようなことがある。
- ・契約期間については、小さい仕事だと数日とか、長いものだと3か月~半年の更新というような感じでやっている。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルについては一度あった。作業期間が大体3か月という請負の仕事だったが、作業自体が2か月ちょっとで終わって

しまった。そのため、残りの期間はその会社に行ったり行かなかったりしていたが、3か月が終わったときに、「あなた最後の1か月は勤務態度が悪かったので、ちょっと引きますね」みたいな形になった。従業員で3か月居てくださいという形だったら分かるが、今回は請負という形で、サービスを作ることに対しての金額だったはずであるというような感じのトラブルになったが、結果、穏便に済ませることができた。

- ・また、システム開発案件では、成果物が出来上がってから、こんなはずではなかった、と言う不満が生まれる事がよくある。依頼主からすると、契約時の要件として詳細には決めていなかったが、使い勝手が悪いだとか、サービスの拡大が困難なシステムが納品されるなどして、多大な改修を要求される事もある。受託者側からすると、2か月程度で終わる予定が、要求仕様の変更が頻発したり、想定外の技術的に困難な課題が見つかる等して、報酬額は変わらずに期間だけが3か月、4か月と増えてしまう事もある。どうしても納期を延期することが難しい場合は、協力して業務を行ってくれる仲間や業者を探して依頼する必要がある、その費用は当然開発者側が負担することになり、利益が出ないどころか赤字になりかねないケースもある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約書については、先方から何も提示がなくても、こちらから提示するようにしている。ただ、先方が個人や小さい企業の場合だと、契約書に関する連絡が来ることが少ないため、意識の低い個人の方だと、メールの一文で契約が成立するというような現状はあると思う。
- ・契約書のドラフトについては、WEB上の雛形や以前に勤めていた会社で使用した契約書に関する資料を参考に作成した。
- ・やはり報酬額の適正化というのは、すごく難しいところで、まず実力に応じた額を貰えることが難しいということがある。逆に依頼者からすると、その人が本当にこの金額に見合う人なのかということがわかりにくい。そのギャップをどう埋めるかというか、事前に「この人はこれぐらいの金額でいける」というような安心感を与えたり、そういったようなことが、何らか必要なのではないかというふう思う。
- ・スキルアップについては、正社員で働いている中では、様々な仕事をこなし、いろいろなことや手法を学ぶことができるが、

個人で働いていると、1人で今の仕事を回すことが精一杯になってしまい、新しい技術を学んだりという機会がない。逆に自分の経験がない分野の仕事を取ってこようとすると、未経験であるため、仕事が取れない。そういったところがなかなか難しい。特にシステム開発の現場では、実務経験を重視する傾向があり、独自に学習したというスキルについてはほとんど評価されない。IT系の国家資格も多いが、相当高レベルの資格でない限り、実務経験の方が重視されると感じている。

- ・将来的に自分が独立したいからこういうスキルを、というふうに考えて得たスキルは少ない。転職経験が多く、いろんな会社のいろんな仕事を行っていく中で、スキルが身についた。
- ・トラブルの相談ができる相手というのがいない。まずどこに相談したらいいんだろうなというところから始まる。

⑦ 行政に望むこと等

- ・健康保険について、国民健康保険だと少し高く、また、保険組合だと、私のようにITに従事する者だと適切な保険がないため、何らかの適切な保険があれば良いと思う。
- ・報酬の支払について、規模の大きな案件の場合は分割することが多いため中々ないが、例えば「工数が半年かかるシステムを納品して、いくらです」となると、その半年間は全く報酬が貰えない場合もある。場合によっては、納品後1か月は依頼主が検証を行い、検証後の翌月末に支払いとなるようなケースもある。そのため、ある程度の期間の貸付等の対応やサービスがあればありがたい。銀行では個人相手では信用が低く、融資を受ける事が難しい。

◆一般社団法人日本リラクゼーション業協会

① 就業状況等

- ・就業状況について、主体は業務委託となっている。
主業が多いが、最近では、就業時間帯を自由に選べるという点で、深夜営業の低価格店を中心に副業が増加している。
法人化もあるが、少数であり、個人経営が多い。
- ・業界として請負が多い理由としては、15年、20年前はセラピスト1人当たりの売上高が高い時代があり、当時は、長時間労働や休日労働等、労働基準法に縛られない働き方として委託契約が好まれており、そうした流れが現在も残っているため。
- ・最近では雇用労働形式を採用する企業も増えているが、圧倒的に業務委託という形が多く、絶対人数も増加。
- ・前職については、やはり同業者としてヘルスケア産業界が多く、エステ等から転職する者が多い。また、雇用労働者として転職する者も多いが、中には、独立して、事業者となり開業する者もいる。
- ・仕事内容としては、リラクゼーションセラピストとして、主に、施術、リラクゼーションサービスを提供する。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者はほとんど活用されていない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・材料、道具の手配は、主に発注者が行う。ただし、現場で使用した材料に見合う費用については、就業者側で負担する。
- ・就業店舗については、自宅から通勤しやすい店舗を希望する就業者と人手が足りない店舗を希望する事業主の意見を調整しながら決定する。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件については、双方合意の下に成り立っており、業務委託契約書を取り交わして、双方で契約内容を確認するという形が大半。

- ・契約書については、主に発注者が条件提示し、受注者が合意、若しくは、一部条件変更を申し出るという形だが、最近は、受託者側の意向が反映された契約が多くなっている。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約の相手先について、通常は1社だが、最近は副業が増えてきていることもあり、契約先が複数になっている。
- ・契約期間については、1年契約で、自動更新となっている。何らかの契約解除の意思表示をしない限り、契約が自動更新する形となっている。
- ・人手不足ということもあり、基本的には、会社側から契約を解除することは考えられないが、医療類似行為や治療まがいの行為をやっているセラピストには是正をし、そういったことを受け入れられない者は契約を解除するケースが稀にある。ただ、稼ぎが少ないという理由で、本人から違う店舗や契約を解除したいという申し出の方が圧倒的に多い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルとしては、あまり聞かないが、店舗によって歩合制をとっているため、お客さんが少ない場合に収入が少ない等、収入面での不平不満がある。そういった場合は、就業者側から契約解除の要望がある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約条件の明示について、就業場所等の契約条件を明示した業務委託契約書を2通り作成し、1通は保管し、相互に確認し合っている。
- ・契約変更、終了のルールについて、変更する場合は、概ね3か月前に契約変更書にて、お互いに通知するという形をとっている。
- ・報酬額の適正化について、客数や施術時間に応じて、料金の約50%~60%を報酬として就業者に支払うという形をとっている。

る。以前は大体 10 分 1000 円が相場だったが、最近は低価格化が進み、10 分 500 円になっている。

- ・スキルアップやキャリアアップについて、零細事業者については分からないが、大手事業者は、対応メニュー数や指名数、協会が運営している試験を通した資格の取得等によって、キャリアアップが図られている。また、歩合制であるため、スキルアップに応じて、報酬額が徐々に増加する仕組みをとっている。
- ・出産・育児・介護との両立について、業務委託であるため産休等の制度は存在しておらず、産前産後期間中は業務委託を中断。育児や介護中は、必要に応じて、就業時間等を調整しながら働くという形をとっている。
- ・発注者からのセクシャルハラスメント等の防止について、会員、企業に対しては、お客様へのセクハラ防止に関するルールを決めて、厳しく指導しているが、経営者、事業者に対して、セラピストや就業者へのセクハラ防止に関するルールは特段定めていない。ただ、時々、協会が事務局窓口となって対応することもある。
- ・労災保険については、民間の労災保険に加入している企業が多い。
- ・紛争解決の窓口については、現状、協会の事務局が窓口になって対応している。
- ・集团的労使関係は特にない。

◆協同組合日本イラストレーション協会

① 就業状況等

- ・協会には、イラストレーションの受発注に関わるイラストレーター、デザイナー、WEB デザイナーなどの個人事業者が加入していて、業務は広告代理店、放送、出版業界、IT 関係、ゲーム開発の事業者等から仕事を請けるケースが多く、大手から中小零細・個人を相手にするものまで、様々な事業の形態で働いている者がいる。
- ・協会（事業協同組合）の組合員においては、副業で事業を行っている者はいないものと思われる。副業者が仲介業者を通して、受注している話はたまに耳にする。
- ・協会で 2016 年度に実施した「クリエイター実態調査アンケート」（以下「アンケート」という）によると、85%以上が本人のみ、9%が本人+家族スタッフで行っていると回答しているが、従業員を雇用している者も5%いた。
- ・クリエイター本人は特殊な才能や能力を有し、サラリーマン以上の年収を稼ぐことを夢見ており、協会の会員数が毎年増加していることも、今後、クリエイターの人数が増加していくと予想する一つの材料にはなるものと思われる。
また、発注者にとっても、クリエイターは特殊な存在であり、常時雇用するのはコストが高くつくと考えているものと思われる。これは、ライターや編集者、カメラマン等にも言えることであり、業務内容が多様化すればするほど、この傾向は強まっていると感ぜられる。
- ・ただし、最近の傾向では、イラストやデザイン等の発注単価を極力抑制しようという傾向が強まっている。このような状況は、廃業者の急増を招き、結果的にクリエイターの増加率を低下させる可能性がある。取引料金は最終的には発注者と受注者による交渉となるわけだが、力の弱い受注者をサポートするような施策が必要である。
- ・業界としての発展性について、形態が変わりながら伸びていくと認識している。ただ、最近では、イラストレーションの安価な受発注が増えてきているので、もっと付加価値のあるものを、若い世代が見つけていけるような世の中になっていくよう、活躍されて来た先輩方の知恵や技術を、後進に伝えることで我々も将来性を担保していければと思う。
- ・また、クリエイターという響きに憧れて、業界を目指す人間は毎年増えているため、人数は減らないものと認識しているが、多くのクリエイターを扱うクラウドソーシングなどの業界においては、参入障壁が低いとイメージされるような動きは極力

避けていただきたい。参入障壁を下げると、本当にプロとして安定した収入が得られる人間が減っていくので、若い世代に停滞した業界が広がってしまうことを懸念している。

- ・アンケートによると、大多数が企業での勤務を経てスキルアップし、業界での人間関係などを構築した後で独立開業している。

また、WEB デザイナーに多い例として、クライアント企業からの要請で、規模の大きな事業を行う間だけ社員として企業に入社し、プロジェクトの終了に伴って再びフリーランスに戻るケースもある。雇用側は事業に関する情報漏洩を防止する観点から、社内で事業を完成させる必要があるためと推察される。

- ・主としてクライアントが発注する「イラストレーション」「グラフィックデザイン」「WEB デザイン」「漫画原稿」などを制作し期限内に納品することによって収入を得る。

Web 関係の場合は、クライアント事業所に、プロジェクト終了まで常駐して制作にあたることもある。

そのほか、自身で運営する WEB サイトやブログなどの広告によるアフィリエイト収入、研修会の主催や講師、個展や（漫画家に多いが）即売会での同人誌の売り上げや出版された書籍の印税にて収入を得ているものもある。

- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者について、詳細は把握していないが、アンケートによると、リスク管理への不安があったという意見やプロアマ混合による過度な価格競争が売上減少に繋がることを懸念する意見などが出されており、協会の会員が全く利用していないわけではないと思われる。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・材料や道具の手配については、一部例外を除き、道具の負担や手配の主体は受注者サイドがほとんどと思われる。ただし、基本著作物がある場合の著作権処理等は発注者サイドが主導するケースが多いと思われる。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件については、業界の慣例等もあり、曖昧なものが多い。大手事業者においては、書面で取り交わす事例は増加傾向

で、中小零細・個人となると、法知識が極めて希薄で、口約束の契約が非常に多いのが現状。

- ・アンケートによると、見積書を依頼されないケースが25%、発注書を受領していないケースが29%、契約書を締結していないケースも21%あり、全体としてみると、契約条件については発注者サイドの裁量が強く働いているものと推測される。

多様な業種のクリエイターが在籍しているため、条件や交渉の余地についてはケースバイケースで一括りには出来ないが、「発注者」と「受注者」という立場の関係上、クライアント企業から提示された報酬や契約内容など、多少無理な条件でもクリエイター側は受注せざるを得ない場合が多いと思われる。

④ 契約の相手先の数等

- ・アンケートによると、受注クライアント数が1~5社との回答が53.1%、6~10社が26.5%、11~20社が14.3%、21社以上が5.3%となっており、一社専属の事業主もいるかもしれないが、大半は複数のクライアントから発注を受けているものと推測される。
- ・契約期間について、一般的には単発の契約もあれば、数年を期間とした基本契約を交わし、その中で個別案件を仕上げていくこともあるものと思料される。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・参入規制がないため、クラウドソーシング等で募集された場合に、発注側が望んだものを作成できないクリエイターもいる。免許制度やライセンス制度等があれば一定の担保が出来るが、現在はそういったものがない。また、発注側においても、発注内容が曖昧で、発注・契約の体を成していない発注社（者）も散見する。
- ・トラブルの具体例として、下請法の対象外の取引で、支払期間が2か月を超えても支払われないケースや約束の範疇を超えた作業、工程をこなさなければ集金ができないケース等が散見される。また、関係性で強弱関係がどうしてもでてしまうため、発注側の要求が過度になるにも関わらず、値段の要望等が労働基準法からかなり離れた状況のものも散見される。

- ・アンケートでは、下請法関連のトラブルは減少しているものの、クライアントが下請法の適用回避を図っていることが読み取れるほか、その他の回答、例えば、「制作中の中止」、「無理なスケジュールの強要」、「連絡の遅延」、「恐喝行為」、「ネットワークビジネスへの勧誘」、「セクハラ」、「パワハラ」などのように、トラブルは種類が多様化している。
- ・業務中に物理的に負傷する可能性は他の業種に比べて極めて低いといえる。一方で、仕事によるプレッシャーや受注の不安定さなどによる精神的な負担は非常に大きい。
- ・現状、具体的な解決状況は分からないが、クライアントの優越的地位の濫用行為が多いことから考えると、協会としても何らかの対応が必要である。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約条件の明示について、アンケートによると、見積書を依頼されないケースが25%、発注書を受領していないケースが29%、契約書を締結していないケースも21%ある。
- ・請負契約のガイドライン、様式の雛形を用意して欲しいという会員からの声は多数あるが、ケースが様々であるため、現実には対応できていない。
- ・契約内容の決定、履行確保等については、会員の独占禁止法（下請法を含む）、民法等への理解を深めること、協会のサポート体制の強化が必要である。
- ・報酬額の適正化は必要であるが、発注者と受注者の決定力の不均衡が続く限り、難しい問題である。著作権等管理事業法を活用することによって、一定の水準（上限額）を明示することも一方法として考えられる。
- ・報酬不払い、セクハラ等も非常に多いが、基本的に泣き寝入りが多い状態。
- ・下請法の適用対象外である資本金1千万円以下の事業者からの受注も多く、また、被害者の相談先が限定的なのが現実。
- ・クリエイターの業界は常に技能の更新をし続けなければ、中年以降の仕事獲得が非常に困難である。
- ・入替わりの早い技術への対応力への下落とキャリアによる値段の高沸によって仕事の総量が減るなどによる、困難な中年以降のセカンドキャリアへの支援が非常に少ない。引退時期について、WEBデザイナーは40代になった前後くらいで一線と

して活躍できる期間が終わり、また、印刷や広告等は50代くらいで、90%近くが引退になるケースが多いと認識している。協会では、キャリアのある先人を講師に招聘し、セミナーを励行したり、健康や法務知識の充実を図る等を行い、少しでも長く現役での活動を支援するというのが唯一の対抗策であるという現状。

- ・スキルアップやキャリアアップについて、協会では、著名イラストレーターやデザイナーによるイラストレーションやデザインの基礎知識を得てもらうためのセミナー等を東京のほか各地域で開催している。また、民法、下請法、著作権法などの法律知識を得てもらうための講座を定期または不定期に開催している。組合員個人としては、協会が主催するセミナー講習会に参加するほか、企業が主催するセミナーや地域のグループでの勉強会などに参加し、最新のアプリケーションの使い方の習得に努力する者も多い。
- ・個人による技能習得が大半の職種ゆえ、生活基盤の確立に時間を要し、若いうちは業務に集中するため、晩婚化、少子化が顕著である。
- ・個人の才能に依拠していることから、孤立無援で、メンタルヘルス上の課題が頻発している。
- ・出産、育児等について、自宅兼事務所のクリエイターが多いことから業務上の融通が利きやすいという側面もあるが、給与所得者にある有給休暇はなく、雇用保険にも加入できないために育児休業給付金などの公的保障もないことから、出産、育児、介護のタイミングで収入が激減または妻の収入が全く無くなるケースも珍しくない。
- ・疾病や負傷で仕事ができなくなった場合に備えて、各自で貯蓄や民間の保険に加入するしか対策はない。そのため、所得補償制度や小規模企業共済の紹介を行っているほか、研修等を通じて生活設計に必要な知識の向上を図っている。ただし、不安定な収入状況からか、積極的に加入する動きがあるとは言えない。一方で、「体が資本」という考え方に基づき、定期健康診断の受診勧奨を行った結果、高い反応が得られ、毎年受診者数が増え続けている。
- ・フリーランスと被雇用者を行ったり来たりしている方が多い事が実態としてあり、協会でも、雇用を理由に退会した会員が、その後数年で戻ってくるような例が少なくない。これを踏まえて、フリーランスの状態でも雇用保険に任意加入できるようになれば、生活の安定につながるので大変有難いというふう考える。
- ・クリエイターのために特化した、紛争解決相談窓口の存在は承知していない。ただし、下請法適用外の個人同士の口約束レベルの取引も一定数あり、専門家と提携するなど、協会でも今後何らかの対策を検討したいと考えている。

- ・法知識の欠如によって、各種ハラスメントや仕事上の紛争は枚挙に暇がない。フリーランスを対象とした公的な紛争解決相談窓口がないため、是非設置に向けて検討いただきたい。
- ・集团的労使関係は存在しない。
- ・共同経済事業の一環としてマッチングに取り組むことは制度的には可能であるが、業態が多様化しており、当面実施する予定はない。
- ・社会保障に関しては、国民健康保険組合の存在が大きなセーフティネットとなっている。保険料が定額であることから、所得が向上したクリエイターの経済的負担を軽減している。
- ・経済基盤の安定が、民間保険か小規模企業共済に委ねるほかはないという現状で、保険料支出に大きな負担感を持っている会員が非常に多い。収入が増加すると、社会保険料負担が増大するため、保険料が定額となっている国民健康保険組合に加入する例が圧倒的に多い。

⑦ 行政に望むこと等

- ・在宅勤務形態が主体となっているフリーランスの実績について、在宅勤務は育児介護と融和性があると考えるのは早計であり、保育園の特典を被雇用者と同等にするなどしなければ、被雇用者よりも不安定な経済状況に追い込まれやすいのが実状としてある。
- ・在宅勤務は地方移住と親和性があると考えるのは非常に早計であり、発注側との関係は、意外とアナログであり、営業活動の重要性を考慮すると、都市近郊に在住せざるを得ず、現に会員のほとんどが、都市居住者によって占められているのが実状である。
- ・業界特有の課題としては、下請として立場が弱く、制作単価の低下、著作権等知的財産権に対するクライアントの理解不足などの課題がある。
- ・団体として重点的に取り組んできた課題としては、クリエイターの地位の向上のために、会員のスキルアップや情報交換の場を作り情報の共有化を図ってきた。

- ・アンケートにおける「業界団体に期待すること」の問いへの回答において、結婚、出産、育児、介護などプライベートと両立して働ける環境の整備、フリーランスでは見落としがちな健康や福利厚生面の拡充、等の回答があった。
- ・労働法、民法、下請法等の知識について、クリエイターの中で法律知識を持っているものは極めて少数であると思われる。そのため、昨年始めて「クリエイターが知っておきたい法務とビジネス実務ハンドブック」を作成して組合員に配布するとともに解説セミナーを各地で開催し、大きな反響を呼んだ。

◆一般社団法人日本アニメーター・演出協会

① 就業状況等

- ・就業状況については、大多数が主業／フリーの従業者が更に雇用をしている例はほぼない（共同作業場を設けている例はある）という状況。
- ・業界として請負が多い理由として、個人請負が主たる状況が少なくとも30年以上続いている。分析的に考えると、雇う側、制作会社側は、現場のある時とない時の差が大きく、個人請負の方が合理的な場合があるため。また、就業者側は、尊敬する人と仕事をしてみたい等の理由により、非常に流動性が高いことを求める傾向にあるためなど、双方に理由がある。
- ・前職は特になく、最初から個人請負としてアニメ産業で働いているという例が多い。変化する形としては、起業して独立する、会社を作るといった例は多く、そのため、制作会社が数百以上あり、できたり、潰れたりしている。
- ・アニメ制作は多段階工程から構成されているが、フリーランスが関わることのない工程はほとんどない。一部制作の工程管理に関わる部分は、制作会社に雇用されていない場合であっても、契約社員や業務委託など、専属的な働き方をしている。
- ・クラウドソーシング等の仲介事業者はほとんど見かけない。恐らくパイが小さいからではないかと想像している。
- ・育成のメカニズムについて、全般的な俯瞰の目線での育成の仕組みといったものはない。理由としては、作業が上流から下流まで多層に分かれているため、全ての工程を全て社内に対応している事業者がいないこと、個人レベルでも各業種、各作業で、既に職業として成立してしまっているためだと思う。
- ・契約関係について、発注会社と元請制作会社、元請制作会社と個人としてのクリエイターか下請のスタジオ、という形で発注されるのが一般的だろうと思う。一部のオリジナル作品などでは、発注会社と、キーとなるクリエイターが原作協同開発と呼ばれるような契約を結ぶ例はある。制作会社が製作委員会側に入るという例も増えており、かなり複雑。
- ・アニメ製作のビジネスモデルとして、出発点は、放送局と広告代理店がスポンサーの広告費を原資に制作するという一般的なテレビ局の作り方と同じ形。ただ、このモデルは今や一部の国民的アニメのみと思われる。その他大部分には、製作委員会という民法上の組合を組成して、作品ごとにビジネスをやっている例がほとんどである。自事業の「商材」を得ると同時に、他組合員の事業から配当を得る仕組み。このほか、最近、制作委員会の形を取りつつ、海外の配信事業者の許諾料や国

内のゲーム事業者の広告費を主な原資としたモデルも増えつつある。

- ・他方、「制作」（現場側）については、いわゆるアニメ制作会社と呼ばれるものが国内でおよそ 400～600 程度あるだろうと言われている。ただ、製作委員会と契約を締結し、完成責任を負って作品を納入するといった元請と呼ばれる会社は、恐らく数十社程度。
- ・アニメ取引については、以下のような特徴がある。
 - ①立ち上がりからビジネスの最終に至るまでが非常に長く、多層的で、多くの場合、延べ 200～300 人程度が関わる。
 - ②多重工程になっていて、大抵、4～5つの班（1班あたり数十人）が同時並行で作成する。
 - ③不確定的で、非常に多くのフリーランスが多数関わっている結果、掛け持っている他のプロジェクトで問題が発生すると、他のプロジェクトも直ちに影響を受けることになる。当初の予定通り進捗するプロジェクトは、ほぼないといってよいと思われる。
 - ④非定量的で、例えば、特徴的で高難度なカットというのは、極端なことを言えば、高技能の人が1時間でできる作業であっても、低技能の人は100時間かけても1,000時間かけても到底できないということがあり得る。また、労働政策研究・研修機構のレポート（労働政策研究報告書 No.25 コンテンツ産業の雇用と人材育成 アニメーション産業実態調査）が「才能発見型」と看破しているとおり、誰でも時間をかければ高技能に到達できるというようなものではない、クリエイティブな要素を含んでいる

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事に必要な材料は概ね発注者側が提供する。ただし、打合せについて別途対価はなく、交通費や一部実費に関しても受注者側が持つというのが慣行である。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約条件について、発注者側が提案するが、最近は非常に売り手市場ということもあり、一定程度以上の技能があれば、大

体交渉には応じるという例がほとんどである。

- ・基本的な契約形態としては、発注会社と元請制作会社、元請制作会社と個人としてのクリエイター又は下請けのスタジオとの認識。その他、一部のオリジナル作品等では、発注会社とキーとなるクリエイターが原作共同開発というような契約を締結する例は、ままあるとの認識。

④ 契約の相手先の数等

- ・契約先数については、複数の発注者から同時並行で仕事を請け負う場合が多く、一社専属的ではないことが多い。
- ・「拘束」と呼ばれる優先契約、専従契約が結ばれることもあるが、その場合でも対象作品の制作が終われば、別の会社、別の作品の制作に移っていくことが一般的である。
- ・契約期間については、従事する職種によって全く異なる。監督等であれば通常は年単位であり、1年、2年、3年という作業期間がある場合も多いが、他方、原画1カットだけということであれば数日間等、非常に幅が広い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・仕事をする上でのトラブルとしては、ほとんどがスケジュールに尽きているという印象。
- ・前工程のスケジュール変更等に起因し、受注予定業務のスケジュールや作業内容が変更されることは多い。
- ・解決方法については、個々人や個社の努力でどうしようもないものと理解されているため、問題のあった相手方とは以降、縁を持たないようにするというのが一般的な対応。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

- ・契約条件の明示について、雛形等はほとんど用いられていない。これは恐らく不確定性に依拠していると想像している。フリーランスが受注に際し契約書が提示されることはほとんどなく、金額が提示されない例も少なくない。発注書などの伝票

は多くの場合、存在する。フリーランスでもいわゆる拘束等については契約書が締結される場合もある。

最低限、金額と納期等は当初段階で提示・確認されることが一般化されるべき。

- ・ 契約内容のルールの明確化等について、ゲーム会社等、非常に予算があり、コストがかけられるところに関しては、一部契約書の整備が進みつつあるが、未だごく一部に留まる印象。
- ・ 報酬額の適正化については、一部高額のコストをかけられる作品に関し、一部で少し進みつつあるというのが最近の傾向。
- ・ スキルアップは、ほとんどの場合、自助努力となっている。日本アニメーター・演出協会がやっている技能講座や無料のクローキー・デッサンの受講なども含め、自らやるということになっている。
- ・ 出産・育児等について、自宅作業も比較的容易であるため、希望は多いが、他の業種と同様、保育園になかなか預けられないという声が多い。
- ・ セクハラについては流動性が高く、1か所にずっと拘束されているということがないためか、あまり聞かない。
- ・ 疾病等について、一部のストレスのかかる管理系の職種等で、うつ病とか、そういったような精神疾患の話はよく聞かすが、保険適用等はあまり進んでいないというふうに承知している。支援が必要と感じる。
- ・ 紛争が生じた際の相談窓口等について、日本アニメーター・演出協会に相談が来ることはあるが、積極的に受け付けているわけではない。ただ、他に相談窓口があるわけでもない。
- ・ 集团的労使関係について、一部歴史のある制作会社には個別の労組があるところもあるが稀。組合を組成して集団で活動するコストのかけられる人たちがあまりいないということもある様に思われる。
- ・ マッチング、社会保障について、確定申告や健康保険制度を利用するといった話が普及し出したのもここ数年ということで、まだまだという状況。

⑦ 行政に望むこと等

- ・ 業界特有の課題として、制作会社はこれまでどおり安くても安定して仕事を供給してくれるメーカーと付き合いを続けているが、結果として、インターネットを介した定額制動画配信サービスなどの高い仕事を請ける機会を逸している場合も少な

くないと思う。

- ・アニメーターらも、高い報酬の会社を自分で開拓する行動力が無いまま「安い」と愚痴っていると感じる。これらを自分から変えているところは高い報酬を得ている。関係者の自己改善を期待したい。
- ・団体としては、国民健康保険組合への団体加入による安価な健康保険の提供や、健康診断受診の支援、技能講座の実施等に取り組んできた。
- ・アニメ製作の産業について、中々、持続可能性を担保するような循環が起きていないという理解。諸外国だと2～30年以上にわたり、映像製作の特徴に着目したタックス・クレジット制度など、適正な制作・雇用環境の実現にインセンティブを持たせる様々な制度が設けられている。アニメは産業としての可能性のみならず、およそグローバル社会において、日本に関するプラスの影響、印象を与えるという意味において、日本社会に対して大きな正の間接経済効果を有する。この点に着目し、その維持発展に資するタックス・クレジット制度の導入について、かねてから提言している。

◆一般社団法人日本民間放送連盟

① 就業状況等

- ・在京のテレビ5社から実情を聴取した結果。なお、対象者については、放送局と直接契約をしている者を対象としている。
- ・就業状況等について、主業とする者が一般的。雇用の有無不明。法人化している者もあり、という状況。
- ・業界における就業形態について、聞いた範囲では、個人委託が多いという状況。
理由として、就業者側は好きな仕事に絞って従事したい、雇用関係から自由でありたいと考える等。発注者側は人材確保の安定性の面からは、フリーランスの活用を推奨はしていないものの、その方の持つ専門性や人手不足の現状から、現実として必要である等があった。
- ・また、人数については、どちらかと言えば減っていて、理由としては、全くフリーの方よりは、会社組織に人材を求めるほうが安定的に人材を得やすい等があった。
- ・前職の働き方については、雇用労働者から独立した者や最初からフリーの者等、状況は様々。例えば、制作会社に勤務していた者で、高い専門性の技術を持っていて、より収入の多いフリーランスとなったという例はある。
- ・別の働き方に移る場合としては、他の制作会社に就職したり、自局で中途採用をした等、色々ある。
- ・具体的な仕事について、かなり種類は多岐にわたるが（ディレクター、アシスタントプロデューサー、タイムキーパー、音響効果、スタイリスト、美術デザイナー、Webサイトデザイナー、イベントのコーディネーター等）、各社を通じて「この職種が多い」といった傾向はみられない。いずれにしても、番組制作の現場中心の起用となっている。
- ・クラウドソーシングの仲介事業者については、活用しているという例はない。
- ・働き方について、例えばディレクターでいえば、局員、制作会社の社員、派遣労働者、フリーランス等、様々なものがある。かなり能力の高い者で、フリーランスになることによって仕事を選んでいる者もいる。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・材料等については、発注者がこれを提供する。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・報酬等については、発注者から提示するものの、交渉の余地はある。契約条件は双方で協議の上決める。

④ 契約の相手先の数等

- ・相手先について、1局中心で働くこともあれば、複数の相手先と契約することもある。
- ・契約期間については、1か月、半年等、発注内容次第で様々である。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・特に聞いていない。

⑥ 諸課題に対する考え方

- ・契約条件の明示について、文書明示しているところが多いものの、していないところもある。
- ・契約内容については契約の都度、説明している。
- ・報酬額について、交渉の余地があり、実績に応じて適正化している。
- ・スキルアップ、キャリアアップについて、他の派遣労働者とともに、いわゆる構内の研修セミナーに参加することもある。
- ・出産、育児について、特段取り組んでいる例はなく、通常の休業の扱いとなる。
- ・セクハラ等の防止について、派遣労働者等と同様、色々な働き手に対して、対応窓口を開いている。

- ・ 負傷、傷病等について、派遣労働者等と同様、包括的な傷害保険制度の対象としている局や見舞金制度がある局もある。
- ・ 紛争相談について、対応窓口がある局もある。
- ・ 集团的労使関係について、特段ない。