

厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果

1 ヒアリング対象

・放送（関係団体、受注者）	2
・IT（受注者）	18
・デザイン（関係団体）	28
・スポーツ（関係団体）	36
	（計 9 者）

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

■放送（関係団体）

① 就業状況等

- ・番組制作の体制は、番組の種類によってかなり変わってくる。
例えば、ニュースは生放送のため、関わるスタッフの人数も最も多いが、VTRだけで成立する番組は数か月かけて制作し、スタッフの数も少ない。スタジオ撮影とVTRが混在している番組もある。
- ・スタジオ撮影も、生放送になるとスタッフの人数が一気に増える。
- ・プロデューサー、デスクは局員の場合が多い。ディレクターは、局員の場合もあれば業務委託の場合もある。リサーチャーなどは業務委託の場合が多いが、そもそも、リサーチャーがつくのは（予算が多い）恵まれた番組のみ。そうでない番組の場合は、ディレクターが兼務することが多い。
- ・ドライバーは局員が関わることはない。放送局専用のドライバーを派遣する会社もあるが、そのドライバーが当該会社の社員かどうかはわからない。
- ・編集マンも外部委託が多い。ニュースや報道系などの番組は局員の編集マンがつくことがある。
- ・CG制作は関連会社や外部の会社に依頼することが多いが、ドラマのオープニングCGなどは局員が作ることもある。
- ・ディレクターを個人に委託することもある。それ以外にも、フリーのアナウンサー（プロダクション所属）や気象予報士（ウェザーニュースなどの気象会社所属）とは出演契約を結ぶ。また、外国語のアナウンスや翻訳は、外国人が個人で請け負っていることが多い。
- ・個人で請け負っているということは、その人の持っている技術の専門性が高いということ。
- ・個人請負でやっている人でも、もともとはプロダクションなどに所属していて、「独力で仕事ができる」と判断したら独立するのが一般的。
- ・この業界に個人請負が多い理由の1つとして、歴史的な変遷がある。昔は全部自社の社員で制作していたが、専門性を発揮するに従い社員が独立して、請負会社として受注し、さらに個人の専門家に委託するようになっていった。
- ・この業界は、働く人が多層多重になっていて、それぞれで労働条件が守られているのかを懸念している。労働組合員で

あれば組合が把握できるが、外部の会社の社員までは把握できない。

- ・業務の再委託を繰り返すことで、間に挟まれた中間会社がマージンを取り、最終的に仕事をしている個人請負などの受注者にどれだけお金が落ちているのかは分からない。これが多層構造の問題だと思う。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。
- ・フリーアナウンサーは、東京のキー局での仕事がなくなると、どんどん地方に流れていく傾向がある。逆に地方局採用であっても実力があり評判が良いと、東京で仕事をするパターンもある。
- ・キャスターになりたい場合、まずは東京のキー局の採用試験を受けるが、そこで落ちると、次は地方の準キー局（大阪など）の試験を受ける。そこでも落ちたら、フリーのキャスターとして活動する（プロダクションに所属）。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・場所は局内やロケなど会社が指定するところでの業務となる。
- ・時間も早朝や深夜とまちまち。
- ・番組予算の規模によるが、個人請負の場合、衣装は自前が多い。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・放送局が業務委託先の会社と契約するが、その先の再委託会社や個人への報酬などは不明。
- ・個人請負の場合、個人が局と直接交渉するケースもある。

④ 契約の相手先の数等

- ・キャスターの場合、出演者契約を締結する芸能人と同じで、別の番組に出演しないという条件を含めた契約もある。
- ・1つの番組で1年間同じスタッフが関わり続けるということはない。人気が高い番組は人の入れ替わりが緩やかだが、低迷している番組は入れ替わりが激しい。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・例えば、番組制作ではPCの使用が必須だが、進展する技術に追いつけなかったりすると、仕事がとれなくなる。
- ・局員であれば労働組合に相談できるが、キャスターなどは契約を切られたら次の道を考えなければならない。そういう世界でもある。
- ・セーフティネットといえ、信頼関係が根強い業界なので、「あの番組で落ちた」という噂を聞きつけると「こっちでやってみるか」と声をかけることがある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・「業務委託契約書」のような契約書は作成している。

<報酬額の適正化>

- ・中間業者がどれだけマージンをとっているかわからないため、実際に現場で働いている人が最低賃金以上の報酬をもらっているのかは不明。

この業界は総務・労務系のことに無頓着な職人かたぎの人が多。クラフト団体のようなものが結成されて賃金の相場が示されるのが望ましい。

⑦ 行政に望むこと等

- ・（行政に望むことではないが知っておいてもらいたいこととして）業務委託するときに、そこからさらに再委託することはありうる。なぜなら、発注量に波があるため、委託先だけでは仕事をまわせない場合があるからである。1度仕事を断ってしまうと、次回以降の発注に影響を与える恐れがあるので、業務量が多いときは、再委託をすることで対応しているようである。

■放送（受注者）

① 就業状況等

- ・ 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ある。
- ・ 局のドラマ制作のAP（アシスタントプロデューサー）の仕事をしている。局から制作会社に委託があり、制作会社から仕事を受けている。
- ・ 特に希望してフリーランスとなったわけではないが、融通が利くのがよいところ。大学を卒業し、1年半くらいは別の会社に勤めていたが（今の仕事とは違う仕事）、辞めようと思ったときに、知り合いのついで、たまたま今の仕事を紹介してもらった。
- ・ 会社に勤めていた時期もあった。今後は、働きたいと思える会社があれば考える。
- ・ クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 具体的な仕事内容は番組によって違うが、キャスト周りの仕事をしている。例えば、役者の入館登録や控え室の手配、エキストラのロッカー手配などの仕事や、撮影時間が押しているので夜食の手配をしたり、迎えの車の手配などもしている。キャスト周りのロジ関係。
- ・ 仕事をする場所は、局が半分、現場半分くらいか。撮影がないときの仕事は、局の中のデスクで行っている。撮影のときは、時間も場所も収録に引きづられることになる。収録がない日は、比較的自由が効く。制作会社との契約では、就業時間も場所も何も決まっていない。
- ・ 局にデスクがあり、局から支給されたパソコンがある。
- ・ 番組的に必要なものは番組経費で落ちる。一時自分で負担（立て替え）して 業務報告し、1か月後に振り込みされるというパターンもある。その他、自分の仕事に必要な備品などは自己負担する

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 契約条件は制作会社が局と交渉する。報酬を少し上げてあげてくれないか、といった交渉はしてくれているようだ。月単位で報酬が決まっている。週7日働いても一緒。契約上は全てがふわっとしているし、タイムカードもない。時間の管理はされていない。
- ・ 制作会社との間で契約書はない。口頭で言われたり、「次の仕事はこれに決まった」といった感じでラインが来たりする。請求書のやりとりはある。
- ・ 契約は番組ごと。長期の休みはないので、番組が終わり、次の番組が始まるまでに「最低1週間は休みがほしい」といった交渉はすることがある。

④ 契約の相手先の数等

- ・ 一社専属。
- ・ 1つの契約の長さは、単発ドラマは3～4か月、長編ドラマは10か月～1年、といったところ。5年くらい局のドラマ制作の仕事をしている

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・ 良くも悪くもチームワークの仕事なので、同じチーム内で人間関係の合う合わないはある。(会社と違い)番組が終われば解散だからいいということなのか、期間限定チームだから根本的に解決しようとしにくい風潮がある。
- ・ 組合が強いので、局員は8時間のインターバルがある。ただ、あくまで局員のルールで(制作会社のフリーランス等の)外部スタッフにも適用されるルールではなく、間接的に恩恵を受けているという程度。ディレクターや技術職は局員だが、例えばメイク、衣装さんの仕事は収録が終わってからも発生するし、収録前にもメイクを終えてないといけない。外部スタッフと局員との違いや壁は若干あると思う。他にも、局員は番組の途中でも途中で交代するようなこともある。
- ・ 報酬を払ってもらえない、といったトラブルは今のところない。
- ・ 制作会社に相談したり、長く働いていると、局の中にも気にかけてくれる人はいるので、相談にのってもらったりする。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・ 契約書は交わしていないが、トラブルにならなければいいかなと思う

<契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保>

- ・ それほど困っていない。

<報酬額の適正化>

- ・ 最初は相場がわからなかったもので、会社から言われた金額でそのまま受けていた。最低報酬のようなものがあるかは業種によるかもしれない。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・ 自分でできることを増やすと持ち駒が増えるので報酬アップの交渉もできる。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・ 難しいと思う。時間の拘束もあるし、フリーランスなので、産休や育休の制度がなく、その間お金が入らない。将来的に出産育児をすることになったら、いったん仕事を辞めて、育休終わった後に「またよろしくお願いします」と働きかけるしかないのではと思う。フリーランスも、制度があればいいとは思う。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ ない。

＜仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）＞

- ・医療保険には入っている。撮影の場で怪我はある。病気はあまりない。

＜紛争が生じた際の相談窓口等＞

- ・そこまで必要となったことは今のところない。

＜集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）＞

- ・フリーだと団結しにくいと思う。

＜その他（マッチング支援、社会保障等）＞

- ・健康診断がない。有料でもいいので、年に1回どこかで受けたい。自治体は簡単なものしかなかった。
- ・マッチング支援は、HWは公的なものではなく、民間でいいのではないかと思う。

⑦ 行政に望むこと等

- ・労働法、民法、下請法等については知らないと思う。
- ・何か資格があるわけではないし、今の仕事の内容を文章化しにくいので困る。
- ・一昨年転職活動しようと思い、転職サービスに登録したけれど、経歴に何も書けなくて断念した。個人のポートフォリオをまとめるサービスなどがあればありがたいと思った。
- ・働き方改革というが、なかなか働き方は変わらない。特にドラマは、ワーカーホリックな人が多い。早く帰ればいいのに、なかなか帰らない。

■放送（受注者）

① 就業状況等

- ・ 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ある。
- ・ ディレクターの仕事をしており、放送制作会社から受注するか、テレビ局（知り合いのプロデューサー）から直接受注している。
- ・ 以前 10 年程会社に勤めていたが、会社に合わず（加えて給料も低く）、嫌になってフリーになった。フリーになって 2 年程度だが、20 歳からこの業界で働いている。会社員だったときと仕事の内容は同じ。
- ・ 今後雇用労働者になることは多分ない。働くとしても、この業界ではなく違う業種。若い頃は、違う業種で働きたいと思ったことはあったが、今はない。
- ・ 全体としては、打ち合わせ⇒構成⇒プレゼン⇒ロケ⇒編集⇒トップの人の確認（3 回程度繰り替えす）⇒最終編集⇒音声という流れ。音声については、音効さんという他業種の方がするが、自分も確認するので、結局全体を見る必要がある。
- ・ クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 仕事の場所、時間については決まっていない。場所は家でやることが多く（時間がない時はテレビ局や喫茶店等でやる）、時間は納期に間に合えば良い。
ただ、他のディレクター等と一緒に作業する場合やロケを行う場合等は、時間が指定される。
- ・ 会社員時代もそうだったが、職場環境的にはとてもブラック。ただ、職員の場合は、最近、局が厳しいので少しは改善されている。
- ・ PC 以外は会社の機材を使用している。編集作業については、自分の PC で作業をする。基本的にどこの現場でも、PC は自分のものを持って行く。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・人それぞれだと思うが、自分の場合は先に報酬を交渉してから仕事をするのではない。番組終了後に、いくら報酬を支払えば良いか聞いて、言われた額の請求書を出す。先に報酬を決定しても、制作中にどんどんお金がかかり、足りなくなると人件費から引かれてしまうため（とは言え、報酬はとても安いが）。
- ・逆にフリーで稼げる人は、先にギャラ交渉をやる人が多い。
- ・なお、契約書を交わすことはなく、ざっくりとした契約内容となっている。

④ 契約の相手先の数等

- ・相手方は変わる。その中で取引件数が多い会社もある。
 - （1）月額定額の案件（レギュラー番組1件／収入50%いかないくらい／契約期間2年）、
 - （2）働いたぶんだけ収入が入る案件（レギュラー番組数件）、の2種類の仕事を行っている。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・報酬が低すぎるというのはあるが、特にこれと言ってない。報酬が低い会社からの依頼は次回以降受けない。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・契約書は交わさないが、それによって困ったことはない。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・事前に作業時間を決定することは困難であるため、そういったルールは不要。

ただ、契約書に書いていないことをやるのがたまにある。

- ・ 放送日やロケ期間しか情報がない状況で仕事が始まる等、ざっくりした状態で始まることが多い。

<報酬額の適正化>

- ・ 国が最低報酬を決定することは良いが、それによって最低額さえ支払えば良いという雰囲気になるのは困る。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・ 時間もないし、また、特にスキルアップする部分もない。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・ 人によるが、育児がしたいので番組を一つにするなど、自分でコントロールすれば可能な話だと思う。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ 昔に比べたら減ったが、パワハラは多い。当時、制作会社の先輩から怒られたが、当たり前だと思っていた。理不尽な訳ではないが（100%怒られる側が悪いが）、言い方がきつい。

<仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・ 両方ともあったら嬉しい。怪我は今のところない。保険にも入っていない。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・ 特に希望はない。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・特に希望はない。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・社会保障について、年金、保険等について疎いため、お任せするので全て手続きして欲しい。
- ・マッチング支援について、職種によってはHWでの紹介などがあった方が良い（放送分野では特にないと思う。）。

⑦ 行政に望むこと等

- ・特に希望はない。
- ・強いて言うなら、労災・雇用保険くらい。
- ・自身で保険料を支払うくらいなら、民間保険でも変わらないかもしれない。
- ・業界として、フリーは年齢が高くなると仕事がなくなる。30歳前半が売り手市場。経験年数等ではなく、発想力のある若い局員がどんどん入ってくる。
仕事がなくなると、別の仕事をやったり、会社を立ち上げたり、引き続き、細々とやったり等、色々ある。
基本的にアシスタントディレクター（10年やる人もいる）⇒ディレクターという流れで、基本的に20代後半でフリー、30代でたくさん稼ぎ、40代で社員になる。

■放送（受注者）

① 就業状況等

- ・専属契約（契約書あり。1年更新）。雇用、法人化していない（青色。開業申告あり）。主たる生計者。音声の仕事をしており、局から番組制作の一部を業務委託された制作会社と契約している。
- ・社員の場合、仕事以外での縛り（部下指導、組織関係）がある。
やりたい番組は指名で入るので、自身の努力で獲得していく必要があり、フリーランスの方がやりやすい。スケジュール管理等も会社よりやりやすい。
- ・雇用のメリットはない（有給があっても結局とれない）。フリーで15年やっているが、フリーの方が良い。
- ・以前、地方の民放会社にいたが、下請の下請の下請のような会社で、社保もないような酷い会社だった。多重下請構造が凄い。その時に、知り合いが会社を立ち上げるとのことで、独立を誘われたため退職（結果、会社は立ち上がり、以降フリーランスとして働いてきた。）。
- ・仕事のスケジュールを会社のデスクや発注元が調整する際、仕事の配分については、まず社員からスケジュールを埋め、その後フリーランスに仕事を振っていく性質がある。地方にいた際、そういった状況を反映してか、フリーランスなのに指名を受けられない場合があった。
※例）広告会社⇒民放⇒多重下請
- ・ドキュメンタリーの場合、撮影期間として1～2か月を費やし、また、撮影方法等における専門性がある。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ドラマ、エンタメ、ドキュメンタリーなど、それぞれ別々にスタッフがいる。自分はドキュメンタリーをやるため、100%ロケ地に行く。
仕事時間は先方（ロケ時間）の都合。自由時間という概念はなく、ずっと拘束されている。ロケ車の中で打ち合わせ、

休憩をしたりなど。朝5時に出発し、帰宅が1時を過ぎるようなこともある。

- ・休みは1ヶ月単位で見たとき、忙しい時は休みなし、暇な時は15日くらいある。また、ロケに行く仕事なので、中継ものが多いと仕事がない（オリンピックなど）。
- ・機材については局の機材を使う。壊した場合は、（制作会社（局での制作の委託を受けている会社）が局に対し）同等品を弁償することになっている。そういった経験はないが、フリーランスが機材を壊した場合には、何割かは払うのだと思う。カメラの三脚（1本100万くらい）を盗まれた方がいたが、同等品を弁償することになっていた。
- ・制作会社（局での制作とは別の制作の委託を受けている会社）を経由して受注する場合は、交渉のうえ、制作会社（局での制作とは別の制作の委託を受けている会社）が負担する（自己負担は3割くらいと聞いたことがある）
- ・損害賠償が怖いため、自分は民間保険に加入している。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約書については、社内で相談して決めているのだと思う。それを提示され、サインする。その際に、機材を壊した場合等の取扱いについても記載されている。報酬については、前年の功績を見て、社長が判断する。
- ・放送業界は、基本的に一度決めた報酬が変わることはないが（下がることはあっても上がることはない）、自分の場合は例外で、4年いるが、毎年報酬は上がっている。
- ・技術職ということもあり、4Kや8Kなど、新しい技術を勉強することで報酬に反映される。
- ・経費関係でのトラブルについて、以前契約していた会社の社長が、局から出張のたびに支払われる宿泊日当について説明をせず搾取していたということがあった。この点について言及した結果、少ないながら日当が出るようになった。

④ 契約の相手先の数等

- ・一社専属。現在、契約して5年目。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・音声・照明以外の契約外の仕事を依頼されることがある。契約内容には入っていないが、局員から頼まれると、断れない。人がいない場合にはやらなければならないような雰囲気になる。断ると現場が動かないことになり、また、今後、仕事する際の指名が入らなくなる。
- ・報酬は日当制なので、日雇い労働者のイメージ。契約以外の作業をした場合でも、報酬が上乘せになることはない。また、作業時間も関係ない（仕事の完成に対する報酬。請負みみたいなイメージ。）
- ・聞いた話だと、社員からフリーランスに対する嫌がらせがあるようだ。例えば、元々働いていた会社とフリーランスとして契約し就業した場合に、社員から作業が失敗するように機械を細工されるといった嫌がらせなど。また、社員としてこき使うためにフリーランスにさせないような会社もある。
- ・相談機関のようなものはない。フリーランスだからしょうがないという暗黙の了解的なものがある。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・契約書について、制作会社（局での制作の委託を受けている会社）とは契約はしているが、局とは撮影に関する契約をしていないため（そのため契約外の仕事がある）、明確な契約内容（ロケの現場における仕事の内容）を記載したものが必要。何か起こっても何も保障されない。

<契約内容の決定・変更・終了のルールのも明確化、契約の履行確保>

- ・契約内容について、音声・照明作業を前提とした諸々の仕事というような曖昧な記載で、当日現場に行ったら危険な作業を行うようなこともある。契約は、1年単位のもので、基本的に更新される。

<報酬額の適正化>

- ・報酬について、同じ仕事しているのに、（中間搾取がない場合と比べて）半額以下の場合などがある。

「時給」という概念がない。移動時間は労働時間に含まれないという前提。なお、技術職ではない、ディレクターの方が状況はより劣悪。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・スキルアップについて、スキルがないと食べていけないため、フリーランスの方が社員よりモチベーションが高い。機会については、自分でキャッチアップしてやっていくしかなく、それは、自分自身でやっていくものだとして認識している。その分、経費として計上もしている。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・育児について、明確な休みが確保出来ないため、たまたま時間が確保できたら保育所に迎えに行く、といった対応になってしまう。(業界によるが)フリーランス一般的には育児のために自由な時間がとりやすいイメージだが、放送業界、技術系は厳しい。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ハラスメントは特にはない。パワハラのような、少し変わった人もいるが、そういう人は淘汰されていく。男社会的な風潮があり、感覚的に女性は3割程度。セクハラ等もあるかもしれないが、把握していない。

<仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・保険関係は、年間100万円くらい払っている（年金、終身、養老、医療）。何かあった場合に、自分で準備しないとお金がない。体がダメになった時（怪我、病気など）の保険が必要。
- ・公的保険というより、休み（＝仕事がない）が怖い。4日空くと不安になる。日当なので、仕事がなければ収入がなく

なってしまう。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・フリーランスとして働いていると、労働組合自体の効力について実感があまりない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・労働法等について、分かっているフリーランスはいないのでは。
- ・中抜け構造をどうにかして欲しい。同じ仕事をしているのにマージンを抜かれるのが納得いかない。単に仕事を横流ししているだけ。かと言って、良い差配や講習等を行ってくれる訳ではない。
- ・最近、4K、8Kの作業を行う場合に手当が付くようになったが、制作会社（局での制作とは別の制作の委託を受けている会社）を通す場合には、当該手当は搾取される。完全に構造的な問題で、仕事を左から右に流すだけで利益を得られるような状況。
- ・一番困っていることとして、スケジュールを押さえているのに、突然、仕事がなくなるということがある（2週間ごっそり仕事がキャンセルされたことがある）。キャンセルの場合に報酬等の保障もない。完全に発注者側の都合。暗黙のルールで、1～2週間前までには言うこととされているが、忘れられている場合がある。作業がなくなった場合は、会社が調整してくれることがあるため、自分はスケジュールを一任している。ただ、直前になくなってもなかなか埋まらない。
- ・仕事がないからと言って、本業に差し障る怪我でもすると大変だし、安易にバイトをすることもできないので、意外にフリーランスは自由がない。

■IT（受注者）

① 就業状況等

- ・兼業・主業。収入の90%はプログラマー（仲介会社からの仕事）。あとは、デザイナーや洋画家もやっていたり、元々個人でやりとりしていたお客さんがいる／雇用はしていない／法人化はしていない／自身の収入で生活している。
- ・望んでフリーランスをやっている訳ではなく、機会があれば正社員になりたい。
- ・元々、昨年2月まで地方にいて、そこから上京してきた。大学を卒業後、会社に就職したものの、その会社がつぶれたので転職をし、最終的にフリーランスになった。
- ・待遇的にはあまり変わらないが、収入はフリーランスの方が良い。
- ・自分が20代～30代の時はIT業界が売り手市場だったが、40代の時にリーマンショックがあり生計が厳しくなった。
- ・就職をしようと思い、ハローワークにも行ったが、関西はエンジニアで40代超えると履歴書が返ってくる。
- ・一方、東京の場合は、フリーランスに仕事をマッチングしてくれるエージェントが発達しており、エンジニアで見ると、会社員より、楽で報酬が高い。
- ・最近では、昨年からの4、5月までの1年間、契約していた企業の社員をしていた。11月からは常駐で就業している。
- ・アプリ開発の業務をしている。プログラムがインターネット上にあり、それを使用している。
- ・クラウドソーシングは活用していない。発注者が不明だし、報酬が支払われないこともあると聞く。
- ・クラウドソーシングの場合、報酬が低い。技術の安売りをするのは、業界的にも問題であるとの認識。
- ・仲介会社から再委託を受けている。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事の場所は会社によってバラバラ（常駐、リモート等）だが、まだ、顔をつきあわせてやりたいという人がいる。
- ・エンジニアは基本的にチーム作業で、共通言語があるのでやりやすい。
- ・スケジュール等は、仲介会社も、ワーカーも、発注会社にお任せしている。

- ・企業側でハード機材（PC等）を支給されるのはあまりないが、今はPCを貸与されている。
- ・通常、開発ソフト含めて自分で負担する。基本PCとソフトを使用している。
- ・指定された機器しか使用できず、自分で持ち込んだPC等は使用できなかった仕事もあった。
- ・一方、現在の仕事では、常駐先の会社から最新のマックPCを貸与されている。
また、職場以外の環境でもチャットなどは使用できる。当然、個人情報にはアクセスできない。
- ・現在、契約している企業は創業8年目、50人規模くらいだが、最近の企業の風潮として、職場を管理する形態から、自由を与えるような形態になっている。性善説に立っている。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・基本的に発注者が決め、交渉は仲介会社に任せている。契約は基本3ヶ月単位で、状況に応じて更新するか終了するか選択できる。
- ・契約構造としては、発注者から仲介会社に業務委託し、仲介会社からワーカーに再委託している。
- ・報酬については、相当なことがないと変更できない。多くは長期間での契約であり、プロジェクトごとではない。

④ 契約の相手先の数等

- ・本年度は、収入の80%~90%が仲介会社からの仕事だった。
- ・契約期間は、平均的に1年間程度だが、長い人は3、4年間くらい契約している。当初の業務に加え、別の作業についても同様の企業から委託され、契約が続く場合が多い。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・自分の場合は、（仲介会社以外から委託された仕事の場合は）設計段階で部分的な報酬を受けようとしている、設計段階で報酬を支払ってくれない場合は契約をしない等、交渉出来ていたため特に問題はなかった。業界にもよるが、フリーランスの問題は特にないのでは。それよりも社員の方が大変。

- ・ 仲介会社から委託された仕事の場合は、問題があれば、仲介会社の担当者に連絡している。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・ 契約条件の明示について、現在は仲介会社を挟んでいるので100%契約書はある。個人の時は、契約書を交わしたことは1回程度しかなかった。作業に対して、口頭で値段交渉を行っていた。見積もりを作ることもある

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・ 契約内容の決定について、最初から言ったとおりに進んだことない。理由としては、業種的に、仕事をしながら作業内容が変化していくため、随時仕事の内容が変わる。

<報酬額の適正化>

- ・ 報酬の支払は毎月。仲介会社では、①業務委託契約（準委任契約）の場合は「時間」に対して、②請負契約の場合は「成果物」に対して報酬が支払われ、自分は①のため毎月報酬が入る。
契約は、契約期間、業種に応じて様々で、例えば、エンジニアの場合は、請負契約には馴染まないが、デザインの場合は成果物の納品が多いので適する。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・ スキルアップ、キャリアアップについては、本や携帯等を使用して自分でやっている。
APIも、説明書が英語ばかりだから、英語の勉強も自分でやっている。平均して1～3時間/日は、英語も含めて勉強している。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・ ハラスメントについては、フリーランスではあまりないのでは。

＜仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）＞

＜その他（マッチング支援、社会保障等）＞

- ・病気や怪我について、フリーランスは体が弱い人が多いイメージ。
- ・民間の保険は、生命保険や医療保険に加入している。保険は、今年の4、5月まで企業で社員をやっていた関係で、健康保険（任意継続）に加入しているが、今後、国民健康保険になった場合、保険料が高すぎるのが問題（地域による保険料格差も大きい）。

＜紛争が生じた際の相談窓口等＞

- ・相談窓口については、フリーランスの場合、弁護士しかないとの認識。そういう窓口があれば便利だが。

＜集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）＞

- ・団体交渉等については、業界にもよるが、ITは個人のスキルなのであまり必要性は感じない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・東京だと不満はない。
- ・フリーランスにとって、選択の余地があることが大切なので、そういった選択肢があれば良い。

■IT（受注者）

① 就業状況等

- ・協業というパターンもあれば、昔からの知り合いからのつながりで、お友達感覚でやっているものがある。また、過去の仕事のついでで直接依頼されたりすることもある。雇用労働者としては働いていない／他人を雇用することは、場合によってはある。受注したプロジェクトの期間中や、そのプロジェクトの中でも繁忙期だけ雇うことはある（頭数が必要な業務など）／法人化していない／主たる生計維持者である。
- ・自衛隊で3年半ぐらい働き、その後2年近く会社員をやった。性格上、組織のコマとして働くのは性に合わないと思っている。
- ・また、スマホが流行ってきた2011年ごろに起業ブームがあり、説明会に参加していくうちに、プログラミングなどの技術もあがってきて、会社に所属するよりはフリーランスでやろうと思った。この仕事は、会社にいるとやりづらい。フリーだと、技術を身につければそれだけよりよい仕事に就くことができるが、会社に所属すると、仕事は仕事となってしまうモチベーションもあがらないため、フリーになった。現在、フリーランスになって8期目である。
- ・雇用労働者に戻ろうという気持ちは全くない。
- ・仲介会社からの仕事は、システム開発やエンジニアリングがメイン。それ以外（個人で直接契約）だと、技術顧問や、各種イベントのバックアップ、高校に出向いて講演したりもする。
こういったIT教育は、今後、学校教育のカリキュラムに入るようなので、その準備のような形で各自治体を実施しているようだ。
- ・クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。
- ・現在、仕事をいただいている仲介会社以外の仲介事業者も使っている。といっても、時間が空いているときにスポットで仕事を受ける程度。仲介事業者を利用した仕事は、全体の仕事の半分ぐらいである。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 仲介会社の仕事はほぼ常駐であり、必然的に時間や場所は決まっている。
- ・ 常駐以外の仕事だと、リモートでやるものもある。ただし、現場でしかできない仕事、例えば、現在ロボット開発の仕事をしているが、そのような仕事の場合、手元にロボットがないと仕事にならないため、そういった必要性から現場で仕事をしている。
- ・ 仕事に必要な材料・道具の負担や手配の主体は、仕事によってまちまちである。これは、会社の規模や歴史によると思う。例えば、ベンチャー中のベンチャーという会社（社員10人未満）からの仕事だと、会社が機材を用意できないので、自分のマシンを使う。大企業からの仕事だと、コンプライアンスなどの関係で、相手が用意したものを使うと言われる。仲介会社の仕事は、常駐だが、自分のマシンを使っている。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 2つパターンがある。
まず、仲介会社の仕事に係る交渉は、ほぼ仲介会社にお任せしている。仲介会社は自分の単価を分かっているなので、そこからあまり離れないように調整してもらっている。
それ以外の仕事だと、例えば、今もお友達感覚でやっている仕事もある。
- ・ (昔馴染みでない) 新規の企業との契約の場合において、トラブルはない。最初に提示された契約条件に納得いかない場合は、すぐに撤退する(自分の方から断る。交渉の余地は与えない。)

④ 契約の相手先の数等

- ・ 契約ごとに相手先が変わる。一社専属ではない。
- ・ 主な発注者は仲介会社になると思うが(6:4ぐらい)、仲介会社での仕事の契約期間は、平均すると6か月以上1年未満と言った感じ。長いときは2年のものもあった。

- ・個人で請け負っている仕事の場合は本当にまちまちで、2年ぐらいのものもあれば、「ここだけ作ってほしい」と言われてちょっとだけやることもある。ただし、1週間とか週単位の仕事はない。基本的に月単位である。
- ・複数の仕事を同時に受注している。同時にやるのは、大体3件未満ぐらい。仲介会社の仕事は最高で週3日までになっているので、それ以外の日に別の仕事をやっている。
- ・主な発注者からの報酬の収入に占める割合は、仲介会社：その他 で、6：4か7：3ぐらい

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・契約内容の押し付けは、自分の経験上、一切ない。
- ・報酬を下げるという提案をされたときは、すぐに撤退する。交渉の余地はない。
- ・支払い遅延もいままで一度もない。(ただの手違いはあったが)
- ・仕事の質についてだが、エンジニアリングの場合、「できているか、できていないか」の2択なので、話は単純。もし「できていない」と言われた場合、それはこちらのミスだと思っているので、それはもちろん対応する。ただ、(仕様書通りの納品を行ったにもかかわらず)時間がかかる追加作業を頼まれた場合は、追加報酬などがない限りは受けない。
- ・契約を結ぶ段階で契約内容を良く確認している。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約条件の明示（契約条件等の書面等による明示の有無を含む）>

- ・契約書については、案件次第というところがある。先ほど話したお友達案件は、契約書を交わしていない。と言っても、その仕事では技術顧問という立場なので、個別契約はいらないのではないかという話になっている。
- ・その他の仕事では契約書を交わす。IT業界では契約書を交わさないことはないのではないかと思う。これがデザイン業界だと、昔のフリーランスの扱いのように、会社の下にぶら下がっている感じがあり、契約書を交わさないという文化なのかもしれない。

- ・自分は発注者と対等な契約でない限り、撤退することになっている。ただし、大手企業がどうなっているかは分からない。

<契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保>

- ・過去に契約途中で発注会社が倒産するということがあった。その会社は若年の大学生が始めた会社だったので仕方ないかという感じだったが、この世界はお互いの覚悟が大事だと思う。突然「明日会社が倒産します」と言われても、それも含めて自己責任だと思う。
- ・逆に言えば、雇用の世界みたいに事前に細かい条件などを決めることがないので、スピード感をもって対応できる。様々な条件を事前に明確化することになると、そういったスピード感をもった仕事ができなくなる。そのため、自分としては、この部分は不要なのではないかと思っている仕事がなくなってしまうリスクの方が高いと思う。

<報酬額の適正化>

- ・ITに関しては、基本金額のようなものを決める必要性は全くないと思う。他の業界であれば、仕事のスキルなどが軸となって、それを判断材料にして時給などを決められるが、ITの世界は新しい技術がどんどん入ってくるので、その技術を使う能力がどのくらいの価値があるのかは誰も分からない。別の業界の人が判断できるわけもない。新しい技術が必要になるときもあれば、大企業などは昔のシステムをそのまま使っているので、その古い技術に価値を見出す人もいる。そういった意味で、仕事ごとに金額で高低を付けることはできない。この点はデザインなども難しいだろう。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・ITの場合、スキルアップをしていない人は業界にいられないと思う。毎日やっているし、当たり前のことになっている。
- ・キャリアアップという観点からは、自分はいま2020年のオリンピックを念頭にロボット開発の仕事をしている。つまり、10年後20年後にモノになる仕事であれば、多少報酬が低くても率先してやるようにしている。

- ・現在取り組んでいるロボット開発の仕事は、東京都の仕事。介護ロボット関連である。こういった新しい技術は実用化されるまで10年はかかるので、いまは不遇の時代だが、先を見越してやっているところはある。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・自分が個人事業主を始めたときは、育児等と仕事の両立が必要な状況にある人はフリーランスになるべきでないという「とがった」意見を持っていた。しかし、今は、自分の周りにも介護で仕事との両立が必要な人がでてきている。
- ・この業界はリモートで仕事ができることが多いのでなんとかなっているようだが、そうでない業界だと何かしら支援が必要かもしれない。そのため、いまは「とがった」意見と、両立支援が必要との意見の半々になっている。

<発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止（ハラスメントの状況）>

- ・自分の周りでは聞いたことはない。

<仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援（何か保険に加入しているか、どういった保険かも含む）>

- ・自分は医療保険に入っている。IT業界は仕事でのケガなどの問題は出づらいなと思う。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・そもそも契約をしっかりと交わすことが大事。契約書がないと、相談してもどうにもならないだろう。

<集団的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・個人でやるしかない仕事なので、団体交渉などがやりたかったら会社勤めをしたほうが良いと思う。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

(社会保障)

- ・心の底からほしい。会社勤めだと、年金の手続は会社が全部やってくれるが、フリーランスだと全て自分でやらなければならない。皆そうだと思うが、そもそもそのような手続きが必要であることを知らなかった。
- ・健康保険については（会社勤めを辞めるときに）かろうじて気がついて、フリーランスの団体がやっている国民健康保険組合に切り替えた。

(マッチング)

- ・公的な職業紹介的なものが必要かどうかだが、IT業界でややこしいのは、専門用語が多いということ。募集する側から募集条件を聞いても、公的機関の者は理解できないと思うし、それができないと適正にマッチングできないと思う。仲介会社の営業の人も相当苦労して勉強している模様。

⑦ 行政に望むこと等

- ・年金は、会社勤めの場合会社が行っており見えにくく、個人事業主になった時に自分で手続き及び支払いを行わないといけないという事に気づきにくかった。それ以外だとこれといって思いつかない。

■デザイン（関係団体）

① 就業状況等

- ・正会員（個人）3000名程が入会している。フリーランスやデザイン事務所を経営している者、インハウスの者（デザイン事務所等に雇用されている労働者）等、様々な者が入会している。
過去に協会会員対象に行った調査では全体の約55%が、入会時の提出書類の記載では40%が、フリーランスだった。そのため、フリーランスは半分くらいと考えて良い。
- ・業界の就業形態について、中々実態を把握できるデータがない状況。仕事中の怪我等についてもあまり聞かない。
- ・年代について、平均年齢は48歳。協会で行っている新人賞というものがあるが、その賞は39歳以下が条件なので、それに応募したいために入会する人が多い。20代は1%ぐらいしかいない。業界全体としてはもっといると思う。
- ・当協会に若い人が少ない理由としては、国民健康保険組合に入りたいという理由で協会に入会する人が多く、ある程度デザイン事務所などで経験を積んだ人がフリーランスに独立するので、経験者が多くなるため。
- ・その他は、1/3が40代で1,000人ほどいる。20代は80代と同じぐらいの割合。60代以上で500人以上いる。
- ・個人請負が多い理由としては、業務内容が個人の方で足りるものだからではないか。最初は（デザイン事務所などに）所属するが、仕事を覚えたら独立することが多い。
大きなプロジェクト等、大変なときや必要なときはチームを組んだりして、何人ものクリエイターが関わることもあるが、結局は個人でやる仕事である。
- ・仕事の受注経路については、代理店や印刷会社から受注することが多く、コンペに参加したり、WEBの発注サイトなどから仕事を得ることもある。また、紹介を受けたり、営業のために制作した自分のサイトなどからの受注することもある。仲介団体というのは特にないと思う。
- ・契約締結後、注文者から定期的な報告の要求や、仕事の進め方についての具体的な指示等について、そういった話はあまり聞かない。いつまでに提案せよとはもちろん言われるが、その途中段階では、進捗確認程度ぐらいしかないとと思う。
方向性を決めるときにしかるべきタイミングで打ち合わせをすることはあると思うが、逐一指示や連絡が来るといふこ

とはあまりないと思う。

- ・クラウドソーシングを使う人もいるとは思いますが、メインではないと思う。あくまで、メインは取引先の企業の理念などを聞いてきちんとデザインする仕事。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・時間・場所は自分で決められる。ただ、守秘義務がかかるような仕事、たとえばプロダクトデザインで、新車のデザインなどは缶詰になると聞いたことがあるが、基本的には自分で選べる。
- ・材料、道具等については、基本的にはワーカー側が用意する。ただし、専用のソフトウェアやアプリを使わなければならないものであれば、注文者が用意することもあるかもしれない。また、特別なフォントを使う必要がある場合で受注したデザイナーが当該フォントを持っていない場合、注文者に要求することはある。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約書を作成することはほとんどないと思うが、最近うるさくなってきたので、用意することも増えていると思う。ただ、決められたものにハンコを押すケースが多く、内容を協議・交渉することはほぼない。
当協会の調査によると、「契約書を必ず発行する」が7%、「発行することが多い」が5%。「半々」は10%。「発行しないことが多い」及び「発行しない」が80%近く。デザインの権利をどうするかなどの取り決めはされていないことが多いのではないかと。
- ・契約書がないことによるトラブルとしては、デザインを目的外使用されているとか、形をすこし変えて使われているとかは聞いたことがある。また、仕事が突然キャンセルされたときにそれまでの履行した仕事についての報酬はどうするのかといった電話相談もある。
- ・契約内容や報酬額等について、まずは会社側から提示される。その後交渉ありうべしだが、デザイナーの方が立場が弱いので、どこまで交渉できるかは不明。また、デザイナーも発注者にモノが言いづらい。
- ・契約内容、仕様の変更等は多々ある。

④ 契約の相手先の数等

- ・一社専属はあまり聞かない。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルとしては、知的財産と対価のことについて会員からの相談が多い。
 - ・報酬に関しては、追加の作業があったとき（に報酬がでないこと）や、注文者側から「正式な依頼はしていない」と主張されることなどがある。
 - ・原因としては、納品した際のデータの知財をどうするか等、注文者とデザイナーで認識の違いがある場合がある。
 - ・トラブル等の防止方法、解決方法として、一つは当協会に相談すること、もう一つは、世の中にある各種の無料相談を利用する等が考えられる。
- 法的措置をとりたい人は、当協会の顧問弁護士に依頼する方法はある。年に数回は（顧問弁護士の）紹介依頼がくる。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<契約内容の決定等>

- ・グラフィックデザインならではの特徴としては、発注から納品までのスピードが速いこと。工業デザインなどと比べるとスピードが速い。そのため契約書の内容を詰める時間がない

<報酬額の適正化>

- ・契約期間については、ケースバイケース。（簡単なチラシの作成など）そもそもデザイナーの仕事と言えるのか、という意味でどこまで含めるかは微妙なところで、あまり安い仕事も含めてデザインと言われてしまうと（デザイン料を決める際に）厳しい。

そのあたりがあまり理解されていないため、報酬の相場が下がってしまう。今どき一般の人でもデザインできて、クラウド

ドソーシングで安く仕事を受けるので、報酬の低下圧力は感じる。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・小さな事務所や大手代理店、制作会社など、色々な形態の組織で仕事をやることや、日々の仕事に常に真摯に取り組むことがスキルアップ、キャリアアップにつながるのではないか。
- また、民間企業が開催している講座を受けることもあるし、当協会等でやっているアワードに応募して切磋琢磨するというのも入る。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・あまり聞かない。協会会員の男女については、男性8割弱、女性2割ちょっとである（雇用労働者も含む）。美術系の学校の生徒はほとんど女子だが、仕事になると男性が多い。時間に不規則なことが多く、出産・介護などで家族の理解を得ながら仕事を続けるのは厳しいと考えられる。

⑦ 行政に望むこと等

- ・立場が圧倒的に弱いので、下請法含め、取引の際に不利益にならないような施策をやってほしい。業としてはまだまだ弱いところがある。
- ・デザインの価値を国として認めるような施策をしてほしい。

■デザイン（関係団体）

① 就業状況等

- ・主な活動内容は、①セミナーの開催（下請法など）、②相談対応（企業向けにデザイナーとのマッチング支援、デザイナー派遣を行っている他、デザイナーからの相談にも対応している）、③共同受注：会員共同で官公庁の仕事などを請け負う（以前はこれがメインの活動だった）。
- ・就業形態について、最初は企業等に雇用され、実務経験を積んでから独立していくのが殆ど。発注者の依頼を受けて作業、納品を行うため、基本的に請負契約になる。経産省の調査があるので、それを参照されたい。
- ・また、デザイナーは東京・名古屋・大阪に集中している。自分の感覚で言うと、デザイナーの6.5割ぐらいはこの3都府県にいないか。
- ・雇用者と雇用されていない者の違いについて、両者で大きな違いはないが、雇用されている場合、デザイン業界の性質上、競争を禁止することは多い。デザイナーは自己の能力でどんどん仕事を受けることができるので、退社後に隠れて仕事をしている者も多い。ただ最近は、当組合もそうだが、雇用をしていなくても、著作権等の観点から競争を禁止していることもある。
- ・また、フリーの場合は、契約期間を定めることはなく、スポットで仕事をするのが基本となる。
- ・デザイン業界では、自己の能力で仕事を引き受けることができ、また発注側の指示を受けて成果物を納品するため、個人請負が多い。自分次第で仕事の受注量も変わるため、業界全体としても、兼業が多い業界である。逆に、個人請負ではなく企業を選択する理由は、責任である。つまり、企業の方が機密保持などの点で信用度が高い。
- ・加入者の受注経路（仲介団体の有無、加入者自身が注文者や仕事内容を選べるか）について、過去に雇用されていた会社のつながりで受注する。また、クラウドソーシングも使う。ただ、個人的見解になるが、デザインは著作権や商標権が関わってくるため、見ず知らずの誰かに依頼することには否定的な立場である。
- ・加入者が締結する契約の形態（請負・準委任等）について、前述のとおり、基本的に請負。契約については、コンペ形式が主流。これについても個人的見解になるが、日本はデザインに対する評価が低い。例えば、オリンピックのロゴマ

ークを募集していたが、一等賞は100万円で次点は0円。アメリカではあり得ないこと。少なくとも二等賞以下にも賞金を出すなど、もっと評価した方が良い。

- ・また、以前は、デザイン会社であってもデザイナーを雇用せず、請負契約としている会社もあった。その場合は、場所や備品だけ提供する形態をとっていた。
- ・以前は協同購入もあったが、当組合で保険や福利厚生サービスは提供していない。
また、これは業界的な話だが、基本的に好きなことをして生きていきたいという者が多く、業務（デザイン制作）に集中するあまり、個人事業者は保険等に手が回らない者が多い。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・基本的に自宅でパソコンを使用して作業を行う。ただし、上述のようにデザイン会社と請負契約を結んでいる場合は、フリーであっても当該会社で勤務するということはある。
- ・仕事に必要な材料・道具の負担や手配について、基本的に自前である。
- ・作業指示は多い。ラフ案を示して指示を受けたり、その後も何度も調整して修正を重ねたりする。そのため、契約後、完成までデザイナーに一任するということはない。デザイナーはアーティストのように自己の表現力で仕事をする訳ではなく、発注者からの課題に対して忠実に回答することが求められるからである。この場合、余程名前の売れたデザイナーでなければ、追加料金等とはとれない。
- ・なお、そもそも仕様書では、デザインを依頼する事業の目的や数量（チラシなら〇枚等）、立体 or 平面、何色使うか等が決められているだけである。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・フリーのデザイナーは契約書を作成していないと思う（口約束）。そのため、例えば、ある協会では、契約書の雛形を作成し、また、ガイドライン等でデザイン業界における報酬の標準化等を行っている。
- ・報酬については、完全に発注側の言い値で押し切られて決まる。。アワード受賞歴などがあるデザイナーは対外的にア

ピールできるため、交渉力が高い。

④ 契約の相手先の数等

・個人のキャパ次第。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・大きいのは知的財産権関係。デザイナーに知財関係の知識がないため、セミナーでも弁理士に講師になってもらって周知啓発している。また、知財関係の損害賠償をカバーするような保険はない。新たに作ろうとしているところ。
- ・報酬に絡むトラブルもある。低価格での買ったときや支払いの遅延等の問題。また、平気でやり直して貰えるという認識があるためか、やり直し作業も多い。
- ・受注した仕事に起因する加入者の怪我や病気の有無等について、労災等に関する話はあまり聞かない。
- ・トラブル等の防止方法、解決方法については、教育が一番重要。上述のように、法律家、弁理士等呼んでセミナーを開催する等の活動をしている。(定款上、会員費の一部を教育費に充てることになっている)

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・新しい技術（新素材や加工方法、ソフトウェアなど）が生まれることによってデザインの幅は広がっていくので、それらの新しい技術を学ぶことが主流になる。たとえば、ソフトウェア会社が開催する新作ソフトウェアの操作方法のセミナーに参加するなど。
- ・マーケティング等のスキルについて、デザイナーも今後はマーケティングや経営管理に必要な知識を持つことが必要と思う。

<出産、育児、介護等との両立>

・基本的に自宅でやることの多い職業であり、両立はしやすい業界。

⑦ 行政に望むこと等

- ・客観的な指標として、フラワーデザインや建築士のような資格制度を創設してほしい。経産省は業界に融資等は出来るが、資格の創設については厚労省でやっていると思うので、是非、御願いたい。
- ・また、デザインという性質上、修正指示とやり直しが頻繁に発生するため、それを踏まえた最低報酬のようなものを定めてほしい。

■スポーツ（関係団体）

① 就業状況等

- ・フリーのスポーツ指導者、トレーナーなどは増えてきているが、フリーになった後の支援が現状では少なく、それを理由にドロップアウトしてしまう人材が多い。こうしたことを防ぐために、彼らが活動しやすい環境作りを目的としてこの団体を設立した。もともと、2003年にスポーツ・ヘルスケア事業を立ち上げ、そこで約1000名のスポーツ指導者やトレーナーと一緒にビジネスを展開しているが、その中で彼らが日々の活動において困っている現状を目の当たりにしてきた。そうした背景がこの団体を設立しようと思ったきっかけである。この取り組みを通して彼らの活動におけるセーフティネット的なサービスや環境を作れればと思っている。
- ・団体の役割は、個人会員（スポーツ指導者やトレーナー）の課題に対して解決できるサービス（顧客管理ソフトの会社や、物販、プロテインの会社など）をマッチングし、より活動しやすい環境を整えること。
- ・加入の条件等（職種により条件が異なるか等）について、スポーツ・ヘルスケア業界で従事されている方であれば誰でも加入出来る。
- ・就業形態（雇用、個人請負等）について、個人的な印象では、以前は雇用が当たり前だったが、トレーナーの役割が世間に認識されたこともあり、今はマンションの一室を借りて個人でジム運営するようなやり方も増えてきた。大手フィットネスクラブでも、正社員で雇用するのではなく、フリーのトレーナーと業務委託契約する流れが増えてきたと思う。
- ・報酬に差については、雇用か否かではなく、能力や経験で差が生じる事が多い。彼らが目指すところは、個人を商品にして稼いでいくということ。契約期間は、正社員だと無期だが、フリーランスだと案件ごとに異なる。
- ・加入者の受注経路（仲介団体の有無、加入者自身が注文者や仕事内容を選べるか）について、現在の顧客からの紹介やSNS、マッチングサイトなどがある。マッチングサイトは増えつつあり、評価の見える化を行うサイトもある。今後さらに増えていくのではないかと思う。
- ・大手フィットネスクラブと契約する場合は請負契約になる事が多い。
- ・就業場所や時間、報酬も最初の契約で定められ、大手フィットネスジムは施設側への支払い料率等の諸条件が厳しい場

合が多く、そのため、場所を借りたいときに大手フィットネスクラブと契約せずリーススペースを貸してくれる会社と契約する事も増えてきた。

- ・福利厚生サービスの有無（保険・共済サービスを含む）について、民間保険を提供している。

② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事をする時間や場所について、ジム等と契約する場合は、発注者が決めることになる。
- ・仕事に必要な材料・道具の負担や手配について、状況によるが、ヨガマットなどは、持参する場合もある。ただ、スペースを借りた場所によっては道具が備品として置いてあるパターンもある。また、顧客に「タオルだけ用意しておいてください」などをお願いすることもある。基本的に商売道具は持っているが、ジムなどから委託された場合は、通常、相手方（発注者）がもっている。
- ・注文者から定期的な報告の要求や、仕事の進め方についての具体的な指示について、場合によるので何とも言えないが、具体的な指示はないと思う。
- ・契約内容・仕様の変更等について、契約内容がいきなり変わるという事例は聞いたことがない。

③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・契約書は作られていないこともあると思う。個人の顧客と契約するときも口約束の場合も多いと思う。
- ・報酬の決定方法については、ジム等の契約だと、「お客さんを何人とれたか（セッション数）」などが算定根拠になる。その条件は発注者（ジム）から示される。その仕事を受けるか否かはトレーナー側が判断する。
- ・契約条件について、団体が代わりに交渉することはない。ただ、法務のサービスをしている団体（弁護士、社労士など）と賛助会員を結んでそれを紹介することはできる。

④ 契約の相手先の数等

- ・複数の仕事を同時にやっているパターンが多いと思う。

⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・お客さんとの関係で言えば、実はほぼ聞かない。セッション中の事故がありそうだが、聞いたことがない。おそらく、顧客との関係が深いため、顧客側が悪いと認めてトラブルになることはないのではないか。師弟関係のようなイメージか。
- ・受注した仕事に起因する加入者の怪我や病気等については、あまり聞かない。トレーナーなどは自分で運動するわけではないので、相手にけがをさせることはあるが、自分はケガしない。野球などのコーチはあるかもしれないが、それは受け入れるべきもののような気がする。けがが原因で働けなくなったというような大事故はないかなと思う。また、メンタル的なものも聞かない。好きなことをやっているなので、この業界でメンタルは少ないかと思う。
- ・トラブル等の防止方法、解決方法について、スポーツのインストラクターについては、自社の提供ノウハウが他社に奪われてしまうことを防ぐため、競合する会社への転籍を禁止することが多い。競業（掛け持ち）することを嫌う業界。しかし、それが副業などによる所得の安定化・リスクヘッジを妨げていると感じている。

⑥ 諸課題に対する実態と考え方

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・資格発行団体はたくさんあり、それに伴うセミナーも多い。資格をとるのが好きな業界なので（お客がつくと思っているから）、みな資格をとろうとする。そのため、スキルアップの機会は山ほどある。しかし、マーケティングやブランディングは学ぶ機会は少ない（専門学校でも教えていない）。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・女性はヨガトレーナーが多い。まだこの項目についてアンケートをやったことはないが、聞いてみたいと思っている。ヨガトレーナーは独身の人が多いイメージ。子供と一緒にやるヨガを提供している会社はトレーナー自身の子供もセッション会場に連れてきたりする。

⑦ 行政に望むこと等

・社会的信用がない。家のローンが組めないなど。