

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（放送関係）

1 ヒアリング対象

・発注者 .....	2
・受注者 .....	2 2
・関係団体 .....	4 0

（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（発注者）

### ① 就業状況等

- ・音声業務を主業務として受注している。大きく分類して、①放送番組の収録（スタジオやロケ・中継場所での作業）、放送番組の後処理（音の調整やナレーション収録作業）を行っている番組制作部門、②録音中継車を使用してコンサートの録音を行っている録音部門、③スタジオやホール等での電気音響機器を利用して音の伝達を行っているPA部門、の3つの部門がある。
- ・業務に従事する年間延べ人数は28,500人、うち、雇用者は延べ22,800人、委託会社の社員と個人請負者が延べ5,700人、個人請負者のみの数字は延べ1,870人（全従事者の6.5%）。（集計期間：2018年1月～12月）。
- ・現場の性質上、既知っている人、同じ人に繰り返し業務を依頼することが多く、年に1回以上依頼をするのは60名程度（1か月に依頼するは10～20人程度）である。
- ・フリーランスを活用する理由としては、まず、現場仕事であり、またタレント等を起用しているため、スケジュールがまちまちであり、乱れがちである。そのため、雇用者よりもフリーランスのほうがスケジュールに合わせやすい。また、現場には経験者しか配置できないという問題もある。さらに、働き方改革の影響でますます雇用者を現場で使いにくくなった。時期によって作業量の変動が大きく、同じ期間に業務依頼が一気に来た場合は社員だけでは対応しきれないため、フリーランスに依頼することになる。
- ・同業の委託できる会社が少ない。制作系も技術系も、同業で委託をできる会社が2000年をピークに減少しているし、小規模な会社も多く、依頼しても受けてもらえない。
- ・1回退職して、フリーで戻ってくる人も多い。例えば、介護があるので退職したがフリーで戻ったり、今の仕事は好きで続けたいが、会社に所属していると他の仕事もしなければならないから独立したりするといったパターンである。半分近くがこのパターンである。また、当社にはまだいないが、働き方改革の影響として、残業代が減ることを懸念する、収録は8時間を超えても続いているのに8時間で交代させられることにより、作品を作っている気がなくなる、仕事が好きで長時間働きたい、等の理由から、社員をやめてフリーになるケースも出ていると聞く。

- ・実働の作業内容は雇用者とフリーランスでの相違は基本的でない。大きく違うこととしては各現場におけるチーフは基本雇用者（チーフの下で働く者はフリーランス）が務める。理由としては、当社に業務を依頼した会社から、なぜ当社の人間が業務を行わないのかと不満が出てしまうため。
- ・放送番組製作における発注経路は、大きく分類すると、①放送局、②放送局関連会社、③放送局と資本関係のない外部プロダクション（制作・技術会社）からの3つ。音声業務における全てを請け負うケースと部分的に請け負うケースがある。一番多い発注経路は、放送局関連会社。各放送局とも、子会社を作っているのだからそこから発注を受けている。制作におけるフリーランスへの発注は、当社から直接行うが、委託会社に発注した場合に先方が要員不足となると、その会社がフリーランスに発注するケースもある。
- ・録音・PA（イベント会場での音響）部門における発注経路は、大きく分類すると、①放送局、②放送局関連会社、③放送局と資本関係のない外部プロダクション（制作・技術会社）、④レコード会社、⑤音楽プロダクション、⑥舞台制作会社からの6つ。全てを請け負うケースが大半を占めている。放送局からの発注よりもプロダクションからの発注が多く、業務を請け負い、出来上がりのデータを渡す、等のパターンとなる。録音・PA部門についても、フリーランスへの発注は当社から直接行っているが、委託会社に発注して先方が要員不足となると、その会社がフリーランスに発注するケースもある。
- ・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

- ・仕事をする場所・時間は前日に決まり、現場に直接入ってもらうケースが多い。終了時間は番組のスケジュールに左右される。ドラマ制作だけは3か月スパンの発注になるが、音声の業務や他の業務は、その日ごとの発注が多い。
- ・材料・道具はすべて、放送局や当社の機材を使って行い、フリーランスが自分で用意することはない。

## ③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・フリーランスへの報酬額等、契約条件に関しては、最初に当社から業界の相場を基本に条件含めてフリーランスに提示

する。その際、フリーランスから要望があった場合は話し合いとなる。基本的には受注額に準じた提示となる。

- ・ただ、実際に仕事をしてみたら、深夜 12 時越えが続いたというような場合は、フリーランスから少しプラスで支払ってもらいたいという要望が出ることもある。その場合、クライアントにもインプット分は払うよう要望を出して、フリーランスの要望に応じることが多い。
- ・支払日は、基本的に毎月末日締め・翌月払いである（他にどうしても資金が必要だという人には、個別に相談に乗ることもあるが。）。

#### ④ 契約の相手先の数等

- ・フリーランスが実際に何社と契約しているのかは把握していないが、複数社と契約しているという前提で、フリーランスの予定が空いているかをまず確認している。フリーランスの予定が他社の案件で埋まっていれば、当然断られる。
- ・昔は、どこも会社単位で業務を請け負っていたが、それらの会社を各放送局がグループ傘下に入れてしまったので、他グループ傘下の会社には発注しにくくなった。その結果、個人フリーランスが増えたという経緯もある。また、個人に直接発注したくないというクライアントもいるため、そういう場合には、当社が間に入る事となる。
- ・委託期間は、番組ごととなるので短期間が大半を占める。ドラマに関しては長期間となるケースが多くなる。当社の場合、外部会社や個人請負にお願いする要員数は、2018 年平均にて 20% となり、そのうち外部の会社への委託は 14%、個人請負者が 6% となっている。

#### ⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルが発生したことはない。
- ・他社のトラブル事例について、技術系では聞いたことがない

#### 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） >

- ・フリーランスになった人には、最初の段階で、当社はこういう発注の仕方をしているという説明は行っている。会社組織への発注については下請法に準じた対応をしているが、個人フリーランスに対しては、全ての業務ではないが、請け負う要員数が前日夜に発注を受けるケースが多々あるため、書面や契約書を作るのは難しい。通知は、できるだけ下請法に沿って行うようにはしているが、クライアントがもっと協力してくれるか、将来の予定が分かりやすく決まるかしなければ、これ以上の対策を取るのは難しい。この問題は、業務内容から考えて保護等の対策は不可能。

#### <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>

- ・契約変更に関しては、例えば、緊急ニュースにおける中継業務は社員が対応しなければならず、そうすると、社員が抜けた穴を埋める人材が急きょ必要になる。
- ・他方で、ロケやコンサートが突然キャンセルになることもあるが、突然のキャンセルに関してクライアントから補償が得られない場合も多く、フリーランスに対しての補償が難しくなることがある。キャンセルについて補償が得られないのは業界の相場的なものであり、フリーランス側も理解している。もっとも、当日、キャンセルの連絡をするよりも前にフリーランスが集合してしまったら、その分の対応は行っている。
- ・撮影した番組が放送中止になったり、通常はスケジュール通りに進む3か月ドラマの制作現場でも、役者の不祥事等で予定が変わったりすることもあるが、その場合、クライアントから入金が無い場合もあり、下も影響を受けてしまう。書面に関しては、フリーランス自身が、面倒なことを嫌がり、書面も要らないというケースも多く、書面が無くても業務遂行上問題は発生していない。

#### <報酬額の特適正化>

- ・基本的には、皆が知っている相場で行うが、当社のクライアントからの請負額と見合わないときは、フリーランスと交渉することもある。映画は完成まで、CD等は発売まで入金がないこともたまにあるが、場合によっては、クライアントからの入金がなくても、フリーランスに対してのみ先払いすることもある。放送局以外は、ほとんど契約書面が存在しておらず、クライアントの事情で支払い時期が遅くなったり、業務終了後に金額を再交渉することがある。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・テレビ局や発注元との合同作業が多く、局の人が中心に業務を行うため、局の人の方がスキルを身に着けることが多い。ただ、フリーランスになる人は、元々10年以上の経験を積んだ人が多い。
- ・放送局がグループ全体で開催する管理職セミナーのようなものに、当社の人間も参加させてもらうこともあるが、フリーランス向けには難しい。特別なスキルが必要な仕事の場合には、社員と同様にフリーランスに対しても研修をするようなことはある。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・そもそも、フリーランス自身が育児・介護の状況の時は、単純に仕事を引き受けていない。昔は、結婚、出産、育児、介護を理由に退職する人も多かったが、今は、それを理由に退職した人が、フリーランスとして戻ってきている。仕事の性質上、時短は難しい。

<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）>

- ・ハラスメントの問題は聞いたことはないが、発注元（放送局）とこちら側の人間とのトラブルであれば、発注元へ通知・相談することになっている。発注元ごとに窓口がある。この制度上、フリーランスの人の苦情も受け付けてもらえる。放送局のハラスメントに関する窓口では、担当弁護士への相談も可能。

<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）>

- ・当社の傷害保険で、社員だけでなくフリーランスもカバーされている。また、局の仕事を行っているときは、局の保険でカバーされることもあるため、二重三重に保険がかかることも多い。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・フリーランスからの苦情は発注元の窓口または当社で受け付けている。苦情にはきちんと耳を傾けるようにしており、それをしないと不満がたまり、人手不足なので次から仕事をしてもらえなくなる。業務上の紛争等に関しては顧問弁護士に相談。

<集団的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・フリーランスの人は労働組合には入っていないが、フリーランスの人の情報も組合に上がっているであろうと思う。

⑦ 行政に望むこと等

- ・残業問題がやはり大きい。普通の人であれば、交代ができる業務なのだと思うが、「自分の作品」だと思って働いている人にとっては、時間が来たから別の人と交代しろと言われてたくない。かといって、スケジュールの調整は、出演者の予定がある以上、難しい。また、現実問題として、制作側のトップは裁量労働制を用いており、タレント自身も個人事業主なので時間に縛られない中で、下の会社だけが8時間で担当を交代するというのも厳しい。

## ■放送（発注者）

### ① 就業状況等

- ・雇用労働者は 23 人。契約するフリーランスの人数は番組により変動する。2～3時間の番組をやるときは、当社の社員で足りないため、付き合いのあるフリーランスの人にヘルプを頼む。会社によってはフリーランスが常駐しているところもあるが、当社は必要なときだけ依頼する。昔は1番組当たり4人程度に依頼をしていたが、今は多くても2人程度にしか依頼しない。
- ・仕事内容について、ディレクターの場合、フリーランスと社員で仕事内容に違いはない。
- ・仕事の受注経路について、製作会社が番組の企画・案作成、放送局へのプレゼンを行うことで仕事を受注する場合と、放送局から「こういう番組をやるから手伝ってくれ」といわれ受注する場合などがある。後者の場合、番組をパッケージ（完パケ）で受注することもあるが、番組の1部分だけ（1コーナーだけ）受注する場合やスタッフだけを出す場合などがある。当社がメインでやっているのは「完パケ」で、番組を企画段階から作成し、そのまま放送できる状態にしてから納品するというものである。
- ・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。と言うのも、製作会社の仕事はディレクターの資質に大きく左右されるものであり、全く技量の分からない者に仕事を依頼するリスクが大きいためである。基本的には、かつて仕事を一緒にやっていた人などをお願いすることになるが、これは放送業界に共通のやり方だと思う。

### ② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事場所や時間について、取材の場合は現場に行くため、時間・場所が拘束されるが、相手のある仕事なので仕方ない。編集はどこでもできるので、フリーの人は自宅でやることが多いと思う。
- ・材料について、カメラ等の機材は会社から貸し出す。また、編集については、最近はPCで編集ができるので、自分のPCに入っている編集ソフトでやる人が多い。



### ③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・過去に同じような番組をやったことがあり、お互い報酬の相場観をもっているため、報酬額等についての交渉はない。放送業界は狭い業界なので、そのような相場観がなんとなく共有されている。
- ・契約書についても特に取り交わしはしていないし、フリーランスの人からも特段要望はない。また、これまで契約書がないことでトラブルになったことはない。トラブル（制作会社による支払遅延、値切り交渉等）があると、フリーランスの間ですぐにその話が出回って、その制作会社の仕事をフリーランスが受けてくれなくなるので、そうならないよう気を付けている。

### ④ 契約の相手先の数等

- ・ほとんどのフリーランスは複数社と契約していると思う。ただ、例えばレギュラー番組があるような人は、1社専属もありうるかもしれない。なお、カメラマンの場合、映像会社等、技術系会社の専属になっている人はいる。
- ・なお、昔は特番をやるときに2か月拘束するというのもよくあり、フリーランスの人は仕事を掛け持ちしないと食っていけないので、そのときは「こちらの番組製作に優先して取り組んでもらう代わりに多めに報酬を払う」という設定があった。しかし、最近は番組の製作費も少なくなってきたので、そのような拘束（と報酬の上乗せ）はない。もしフリーランスの人が別の仕事の関係で現場に来られなくなったら、社員が代わりに対応するなどしている。
- ・契約期間は番組ごとによって異なる。例えば、2時間のドキュメンタリーを「完パケ」で受注した場合、企画から納品までで3か月くらいの期間が必要になる。
- ・発注頻度も番組によって異なるが、例えば、警察のドキュメンタリー番組なら、警察関係に精通しているディレクターが担当することが多い。慣れている仕事をやった方がクオリティの高い作品ができるし、フリーランスとしても、仕事のクオリティが自分の評価に直結するので、新しいことにチャレンジするのはリスクが高い。

### ⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・特にトラブル経験はない。フリーランスの人は、少し不満があったとしても、それも含めてフリーランスという働き方

なのだという認識があるのだと思う。また、クレームを言うと、次から使ってもらえないと感じ、言いづらいのではないか。なお、報酬の支払いについても、特にトラブルはないが、会社によっては、番組が放送されてから報酬を支払うというところもある。放送が延期されると支払い時期も延期されるので、フリーランスとしては困ると思う。

- ・他社のトラブルについては、契約をしていた制作会社が倒産したという話は聞いたことがある。仕事に対する報酬の未払いが続き、気づいたら社長と連絡がとれなくなっていたとのこと。

#### 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）>

- ・フリーランス側からしたら書面があった方がよいと思う。なお、今ではほとんどの放送局が発注書を作成しているが、昔は、フリーランスどころか、放送局ですら、制作会社への発注書を作成しないことも多かった。

<契約内容の決定・変更・終了のルール of 明確化、契約の履行確保>

- ・フリーランス側からしたらあった方がよいと思う。

<報酬額の適正化>

- ・報酬は個人の能力を勘案して差をつけているため、番組1本当たりの報酬単価を決めるのは難しい。また、仮に最低報酬等を決めるとしても、誰が設定するのか。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・弊社が研修等を開くことはない。社員の育成だけで精一杯。そのような手間がかからないからこそフリーランスに頼むという側面がある。そもそも、スキルアップ等の必要のない人がフリーランスということ。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・ こういう点もひっくるめてフリーランスの特徴だと思う。つまり、育児休暇が欲しいと思うなら、フリーランスになるべきでない。一社専属で重宝されているようなフリーランスだったら、もしかしたら会社から「育児が終わったら帰ってきてよ」と言われるかもしれないが、基本的に、長期間離脱した場合は、他のフリーランスと契約することになって仕方がない。フリーランスはそのようなリスクがあるからこそ社員より報酬が高い。そのあたりも含めて人生設計を考えられる人でないと向いていない。

<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）>

- ・ 特にない。

<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）>

- ・ そのようなリスクを受け入れるのがフリーランスだと思う。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・ 特にない。他の会社でも相談窓口を設けているところは聞いたことがない。

<集団的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・ 業界的にフリーランスの組合はないのではないか。労働者の場合でも、製作会社ではないと思う。聞いたことはない。放送局の子会社だったらあるかもしれない。仮に、フリーランスで集まるとしても、誰がその旗を振るのが難しいと思う。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・ フリーランスの人が自分で考えるべきではないか。フリーランスの人から要望があったこともない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・ 特にない。
- ・ 多重下請構造について、報酬の中抜きはもちろんあるが、中抜きがあることは当たり前（過度の中抜きがある訳でもない）。それが嫌なら放送局と直接契約するしかない。他の製作会社から仕事の依頼を受けたことがあるが、そうすると報酬が下がるので、放送局と直接契約した。そもそも、放送局に提示するディレクターの人権費の見積もり額と、フリーランスに提示するギャラは異なっており、製作会社としては、元々支払うための額を払っているに過ぎない。

## ■放送（発注者）

### ① 就業状況等

- ・雇用者は70～80人、フリーランスはディレクターが6、7名程度いる。フリーランスについては常駐ではなく、特番であれば番組単位、レギュラー番組であれば期間単位で契約をしていることが多い。
- ・フリーランスを活用する理由として、1つは作業量が多く、現場で社員のディレクターが足りていないため。もう1つは、特殊な才能を持っていることで、例えば、アイドルのPV作成の際、当社に知見等がない場合、アイドルに詳しいフリーランスにアサインする。
- ・雇用労働者とフリーランスの仕事内容について、フリーランスの多くがディレクターだが、仕事内容は全く一緒。
- ・仕事の受注経路について、放送局からパッケージで業務（ディレクション・プロデュースを担当）を受注し、フリーランスに発注している。放送局から一部の業務のみを受注する場合もないことはないが、殆どがパッケージで受注している。
- ・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。基本的には、人づてに紹介してもらったり、他の会社で働いている人が来る。なお、最近では、映画やCMについて、クラウド上で制作会社がPRし、働き手を募集するようなサービスがある。

### ② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・仕事をする場所や時間については、まちまち。ゲスト等と打ち合わせをする場合は外に出向くこともあるし、台本等の作成であれば自宅やカフェで仕事をすることもある。また、会社の向かいにコワーキングスペースを設けており、そこで仕事することも可能。基本的に自由ということがベース。
- ・材料等について、我々の仕事はPC1つあればできる仕事だが、自前のPCを使用する者がいる一方、会社のPCを使用する者もいる。また、ディレクターが撮影を行うこともあるが、カメラ等の機材については会社から貸与する。

### ③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 契約条件の交渉・決定方法について、ベースは交渉だが、最終的には会社が決定する。番組の予算等の関係もあるが、暗黙の了解として業界の相場があるため、ワーカー側も大体の報酬額を想定することは可能。その報酬額をベースに、交渉を行うことはある。事前に交渉を行うようにしている。
- ・ 業界の慣習として、フリーランスに対する契約書の作成はしていない。報酬額は事前に交渉を行うし、納期についても、必然的に放送日、収録日になるため、延長や遅延という概念はない。業界として、70年という浅い歴史の中で契約がふわっとしている。
- ・ 逆に、契約書がないからこそ、約束を守ろうとする。信用商売。むしろ、フリーランスの場合、能力や技能が高く交代がきかないため、守られていると思う。狭い業界なので、発注側が低報酬しか払わないなど、何かあればすぐにでも噂が広まってしまう。

### ④ 契約の相手先の数等

- ・ 契約の相手先については、99%複数社と契約している。職人の世界で、資格職でもないため、修行をしなければならない。そのため、大体が会社員からスタートし、独立するための実務経験等を養っている。敢えて会社から独立したのに、一社専属になるのはおかしい。専属的になるのであれば、転職をすれば良い話。
- ・ 契約期間、発注頻度については、番組制作において、例えば月1本と決めたととしても、フリーランスは他社でも仕事をしているので、スケジュールの兼ね合いで月1本が厳しいこともある。その場合には、翌月に2本などの調整などが発生する。多数の者が様々な番組制作に携わっており、期間、頻度等は様々である

### ⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・ トラブルの経験について、これといったトラブルはない。契約を終了するに当たっても、フリーランスは自分に実力がないことは言わなくても分かるため、トラブルになるようなことはない。
- ・ 本当に忙しいときは、稀に、よく知らないフリーランスに作業を発注することがある。その際、クオリティが酷い時も

あるが、報酬はしっかり払ったうえで、その後、依頼することはない。

## 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）＞

- ・ 契約書はなく、口頭での契約だが、信用商売であるため、しっかり約束は守っている。また、メールやLINE等のツールを介して契約を行うこともあるため、そういった記録を契約の証拠とすることはできる。ただ、契約条件の明示のようなルールがあってもいいと思う。

＜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＞

- ・ 契約の変更について、工作上、常に変化する仕事であるため、契約内容を書面化することは難しい。絶対的な納期のリミットがあるため、放送日やゲスト等の大枠に変更はないが、中身については、事務所との打ち合わせ等を踏まえ、ギリギリまで変更することもある。例えば、ロケの日数が1日の予定が2日になったとしても、特段追加の報酬請求といったことにはならない。仕事の性質上とても変動的。
- ・ 制作途中で大幅に経費がかかる場合について、例えば、追加撮影で海外渡航を行う場合、航空券代等で倍の費用がかかるが、当該費用については、当社で全て負担する。フリーランスはディレクションに対する対価を得るものであるため、制作に関する費用は負担しない。むしろ、良い作品を制作しようと財布を広げるため、それを押さえることが多い。
- ・ 完成前、契約途中で終了した場合については、10年に1回程度というくらい減多にない。そもそも、腕がないとフリーランスでやっていけないため、ケガや病気以外の理由は皆無に等しい。
- ・ 会社側から契約を打ち切る可能性について、契約締結前の段階であればあり得るが、制作に取りかかった後の段階では稀。一応、その場合でも報酬は支払う。

＜報酬額の適正化＞

- ・ 報酬については、1本いくら、1回いくらといった感じで決定する。例えば、1時間番組で1本とすることもあるし、

また、海外撮影を伴うものであれば、1時間で3話くらいあるので話ごとに報酬を決定する。  
依頼に当たっては、報酬が安いからといって作業を依頼する訳ではなく、安くてもクオリティが酷ければ依頼しない。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・基本的に、スキルがないとフリーランスにはなれない。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・女性の場合、雇用に比べ、フリーランスの方が技術面等から、高い報酬が貰えるため、家族の協力を得て、子育て等とうまく両立できると思う。

<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）>

- ・特にない。

<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）>

- ・ロケや撮影時には会社が傷害保険に入っているが、それ以上は自己責任としている。負傷等によって契約が打ち切られた場合に、その後の契約を保障するといったこともない。独立しているフリーランスだから当然のこと。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・特にない。

⑦ 行政に望むこと等

- ・働き方改革が進む中で、フリーランスには労働法は適用されないものの、職場において社員と同居する以上、労働者に



適用される労働法などの法的なルール等について、フリーランスに対しても周知してほしい。自分の望む働き方（時間拘束のない働き方）が社員も含めたみんなができるわけではない。当社においても、説明会を開くことを考えている。

- ・一般的に放送制作業界は就業環境が過酷ではないかと言われているとのことだが、むしろしわ寄せは製作会社に来ているのではないかと思う。ただ、現在、ADが不足しているため、今後、フリーランスのADを活用するような会社が出てくるのではないかと懸念している。
- ・また、一般的に、放送制作業界は多重下請構造と言われているとのことだが、当社の話で言えば、直接放送局と契約している部分もあるため、孫請け、曾孫請けみたいなことはなく、マージンも気にはならない。

## ■放送（発注者）

### ① 就業状況等

- ・フリーランスは番組ごとに契約しているため、まちまちである。例えば2時間ドラマの場合、監督は社員の場合もあるが、圧倒的にフリーランスの場合の方が多い。これは、番組本数に対して社員数が足りていないからである。また、助監督は3～4人おり、フリーランスの場合が多い。また、製作担当（ロケーションなどを担当する）もフリーランス。プロデューサーはほぼ社員である（製作会社の社員と、放送局のプロデューサーが1人ずつといった感じ。近年は製作会社のアシスタントプロデューサーもつくことがある。）記録（タイムキーパー）は100%フリーランスである。これは、記録には特別なスキルが必要とされるからである（台本を読んだだけで撮影にかかる時間がわかったり、別の日に撮る場合の、服装などの「つながり」をきちんと調整することができたりする等）。2時間ドラマの場合、プロデューサーとアシスタントプロデューサーは社員で、ディレクターは、2人程度は社員であっても、他はフリーランスである。連続ドラマの場合、助監督が1人加わる場合もあるが、助監督が全員社員ということはない。
- ・技術関係の仕事については、フリーランスに依頼するより、技術会社などの会社に委託することが一般的。ただし、監督、助監督、製作、記録、スチールカメラマン（宣伝用の写真を撮影する。ドラマの撮影風景など。）はフリーランス個人と契約する。また、番組によっては、役者さん指名のメイクさんやスタイリストさんがいて、彼らが個人事業主である場合は多い。
- ・仕事内容について、雇用労働者とワーカーで違いはない。大変さについて、どちらかというと、社員の方が後片付けなど、最後に責任をとらなくてはいけないという点で大変だが、基本的には大変さは同じである。
- ・仕事の受注経路について、放送局から依頼されるときは仕事全体をパッケージで請け負い、納品するという方法をとっている。なぜなら、演出はこちらで作成しているので、前半だけ当社、後半だけ他社というのは効率が悪いからである。
- ・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。役者によっては相当神経質な人がいたりするので、スタッ

フは気心が知れていて、性格もある程度把握している人をお願いする。

## ② 仕事をする場所や時間、材料の負担状況等

- ・ 仕事場所について、フリーランスの人は基本的に会社に出社する。これは、特に決まっているわけではないが、仕事を円滑にこなすために打ち合わせなどを行う必要があるため、ほぼ出社している。例えば、連続ドラマの場合は、スタジオにスタッフルームができるため、そこで打ち合わせ等を行う。
- ・ 就業時間について、弊社も働き方改革をやっているが、例えば、ドラマの場合、朝早くから撮影をするときがあるため、撮影上、どうしても夜遅くなってしまうことが多い。
- ・ 材料について、スチールカメラマンは自前でカメラを持っているが、それ以外の人に関しては、番組に必要なものは番組予算で買う（そのためフリーの人に自前で用意してもらうことはない）。個人の者を使うとしても、個人用 PC ぐらい。ただし PC は弊社の PC も使える。

## ③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 振込先などの情報が必要なので、契約書は取り交わす。振込期限も記載する。金額は相場がきまっておき、人手不足で値切れないため、金額は相場で決まる。3か月半の期間だったら、半月は日割りで払うなどの対応もする。
- ・ 契約内容の変更について、例えば、雨が降って製作期間が延びた場合などは、当初の予定より、撮影期間が延長されるといったことはある。ただ、事情はみなわかっているため、（契約内容の変更まではせず）コミュニケーションを図って調整している。
- ・ フリーランスは、報酬減らすと次から仕事を受けられなくなるため、制作費が低下しても、報酬を下げるといったことはしない。

## ④ 契約の相手先の数等

- ・ 契約の相手先について、一社専属の契約というより、複数社との契約が一般的。兼業は禁止していないと思うが、ドラ

マの撮影期間中等は物理的に兼業できないと思う。

- ・契約期間は番組によってまちまち。1か月準備して、撮影が3か月半ほどなので、大体5か月くらいか。

#### ⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルについてはあまりないが、これまで一緒に仕事をしたことがないフリーランスに依頼した際、途中で連絡がとれなくなって精算してくれないことがあった。やはり、知らない人に依頼すると、トラブルに発展しやすい。

#### 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）>

- ・弊社も5年前ぐらいは契約書がなかったと思う。契約書の必要性を感じる。

<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>

- ・コミュニケーションをとって話をつける。

<報酬額の適正化>

- ・報酬の相場はある程度決まってしまう。フリーランスに仕事を受けてもらうためにも、報酬額の適正化は必要だと思うが、その一方で、最低賃金のようなものを定めてしまうと、そこに向けて報酬額が下がってしまう心配もある。制作費の問題などが変わらず、そこだけ動かすというのはどうかと思う。

<出産、育児、介護等との両立>

- ・女性のフリーランスは多い。契約する際に、子どもがいる関係で早く帰る必要があるフリーランスの場合、それでも良いと思ったら、契約することになる。番組を製作中に産休に入るということはあまりない。

<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）>

- ・フリーランスへのセクハラやパワハラはあまりない。現場には役者などナーバスな人がいるので、セクハラやパワハラをする人はそのような役者から嫌われ、現場にいられなくなる。私自身、昔は監督などからのパワハラを受けたことがあるが、そのような話があるとすぐ業界内に出回るため、皆気を付けるようにしている。

<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）>

- ・例えば、（リハーサルなどで）転ぶなどの行為をしたときなど、工作中、撮影中の怪我はある。製作会社が保険に加入しており、フリーランスも雇用労働者も役者も関係なく全員が対象になる。  
放送局の都合で番組が中止された場合は、放送局に制作費を請求し、そこからフリーランスにも支払う。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・トラブルがあった場合は、（製作会社の）プロデューサーに話を上げ、担当者に集約する。

<集団的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・映画の場合、それぞれの職域（照明など）の団体があるが、やはりフリーランスの処遇をなんとかしなくては思っている。NY やパリにロケに行ったときに、ユニオンがあるのは嫌だなと思ったが、そうした団体が人材を守っているからこそ、人材がちゃんと現場に供給されるのだと思う。

⑦ 行政に望むこと等

- ・インターネット動画など、テレビ以外に映像制作の場が増えたので、人材が集まらなくなっている。

## ■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。
- ・ フリーランス（ディレクター）として働いている理由については、働いた分だけ報酬が貰える、時間が自由、というのが主な理由。10 年程前までは雇用だったが、独立した。当時は、業界的にフリーになることが目標みたいになっていた。ジャンルとしては、情報、ドキュメンタリーを担当しており、就業時間は日中が多い。
- ・ 今後、雇用労働者になる可能性や希望について、今は、雇用労働者に戻る予定はない。ただ、業界的に、若い世代がどんどん入って来ており、50 代の方もいるが、基本的に淘汰されるため、いつまでもフリーでやっていく訳にもいかないと思っている。仮に、雇用労働者に戻る場合は、プロデューサーとして働きたい。
- ・ 仕事内容について、雇用労働者とフリーランスで大体同じだが、フリーの場合、「1本いくら」という報酬設定であるため、人に任せられるところは任せる等、その予算の範囲内で仕事をしようという意識に変わった。製作費によっては、製作会社で雇用されている AD 等をつけることができないことがある。
- ・ 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

- ・ 仕事をする場所の拘束はない。自宅で働くこともあるが、働きやすいため、ほぼ職場（製作会社）で働いている。
- ・ PC は自分で用意する。むしろ個人で用意するのはそれくらい。ただ、会社によっては、PC も貸与してくれるところもある。個人のカメラマンは自前の物があると思うが、ディレクターが使用するカメラは製作会社で用意する。バラエティは主に専門のカメラマンが撮影を行うが、情報系はディレクターが撮影を行うこともある。

### ③ 契約条件の交渉・決定方法

- ・ 最初から金額を決めることはない。先に決めようとする、金にうるさい等の噂が広まるし、嫌がられてしまうような

風潮がある。業界として、このくらいの仕事だったら大体いくらくらいだろう、というアバウトな相場は存在している。あまりに安い場合は言うこともあるが、基本的には言わない。納得いかない場合、その会社からの仕事は二度とやらない。付き合いが長い場合は、その仕事の報酬が少なくとも、その分次回の報酬に上乘せしてもらう等の調整を行う。

- ・ディレクターの仕事は放送直前までであるため、放送後にギャラが設定され、支払われるケースもある。金銭面は、フリーにとって一番ストレスだと思う。
- ・基本的に契約書はなく、仕事の発注は電話等の口頭で行われる。流れとしては、まず、スケジュールについて聞かれ（空いていなければそもそも話にならない）、空いている場合に、番組内容や拘束期間等について教えてもらう。
- ・仕事は、前に仕事をした AD、カメラマン等、人づてに紹介されることが多い。初めての人と仕事をすることはあまりない。まれにあるが、能力や人柄等が見えないことがストレスになる。

#### ④ 契約の相手先の数等

- ・契約の相手先については、3～4社。レギュラー番組1本+単発の新規放送番組、新規企画番組3～4本などを並行して受注することが多い。
- ・主な発注者との契約期間は大体7～8年くらいで、その他でも6～7年くらい。番組単位で契約が成り立っており、その繰り返しとなる。
- ・主な発注者からの報酬の収入に占める割合について、年によって変化するが、大体3社くらいが主となる。

#### ⑤ トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルの経験について、大分昔だが、報酬不払いということがあり、結局払ってもらえなかった。あとは、報酬が思ったより安いという、額の不満はある。口約束の怖いところ。
- また、仕事内容に食い違いが生じることもある。作品のイメージを共有できておらず、いざ仕事が始まってから、「こんな番組という話は聞いていない」といったこともある。特に初めての取引先の場合、そういったケースが多い。
- ・トラブルの解決方法について、報酬に関しては、自分の場合、割に合わない等の仕事はやらないし、その制作会社とも

付き合わない。仕事内容に関しては、基本的にプロデューサーが仕事をくれるので、その人といかに認識を共有しているかが重要。初めて契約を行うところは、番組の方向性を確認するため、よく打ち合わせをする。ただ、何回打ち合わせをしても、認識が異なることもある。

#### 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、基本的に口頭での契約なので、こうしたルールがあったら良いと思う。

<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>

- ・これについても、こうしたルールがあったら良いと思う。契約内容の変更に関して、例えば、4本企画して1本しか放送されない場合、3本は無駄になってしまい、残りの3本も含めた適正なギャラが支払われているかは分からない。対策ではないが、バラエティ等は常時企画を募集しているので、通らなさそうな企画はやらないとか、通りそうな企画のみに力を入れる、といったことをせざるを得ない。途中で契約がなくなってしまったようなことはない。

<報酬額の適正化>

- ・これが一番大切。事前に明示されることが業界的に一番良い。明示されれば仕事のやり方も変わる。また、報酬水準みたいなものがあったら良い。そちらの方が交渉しやすい。

<スキルアップやキャリアアップ>

- ・スキルについては、仕事をしていく中で取得する。やったことがないものをやればスキルは上がるし、できなければできないと言う。

<出産、育児、介護等との両立>



- ・育児休業等の分野は追いついていないと思う。こういった、福利厚生的な面が薄いことは不安。

<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）>

- ・この点は、業界的にブラック。

<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）>

- ・負傷した場合等の支援としては、ロケ等の危険な仕事の場合にはその都度発注者側に民間保険に入ってもらえるため、そこから治療費等がおきる。個人としては入っていない。  
仕事が打ち切られた場合等の支援については、特にない。

<紛争が生じた際の相談窓口等>

- ・あると良い。業界をよく知っている者で構成される第3者機関のようなものがあれば良い。

<集团的労使関係（労働組合による団体交渉等）>

- ・企画がなくなったり、不満を持った場合に交渉できると良い。正直、お金の話はストレスになるためしたくない。そういう交渉をしてくれる代理人がいると良い。

<その他（マッチング支援、社会保障等）>

- ・マッチング支援について、今は希望していない。  
社会保障について、医療保険は国保、年金は国年で、民間のものには入っていない。退職金もない。自分でイデコとかやれば良いとは思いますが。

⑦ 行政に望むこと等

- ・適正な報酬額が支払われているかが大切。この業界に入った以上、就業時間が不規則なこともあるが、それに見合った報酬額が支払われていれば納得できる。  
改めて、フリーは何の保障もないのだと思った。働く時間も自由でないことが多く、本当に自由とは言えないと思う。

## ■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。
- ・ 仕事は、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・終了のルールの特明確化、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（放送分野では特にはないと思う。）。

#### 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。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、社内と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。

## ■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。