# 放送制作現場における フリーランスの実態・課題等について

過労死等に関する実態把握のための労働·社会面の調査研究事業(メディア業界に関する調査) 概要 (平成30年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社))

#### 1.調査対象

企業調査

「平成26年 経済センサス(総務省・経済産業省)」に基づき、業種別・正規雇用者数別の企業数の構成割合に応じて、東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為抽出した、全国のメディア業界(放送、新聞、出版、広告)に該当する企業4,000社を対象(法人格を持つ企業等。自営業者は調査対象外)。

#### 労働者調査

調査対象企業の従事者(労働者)35,859人を対象。

## フリーランス調査

調査対象企業と契約関係のあるフリーランス16,194人を対象。

#### 2.調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・WEB回収(調査期間:平成30年10月25日~平成30年11月21日)。

企業調査については、依頼状を調査対象企業へ配布し、WEB回答。

労働者調査・フリーランス調査については、調査対象企業を通じてメディア業界における制作職及び営業職へ配布し、WEB回答(配布件数は従業員規模に応じて変動)。

なお、回答については、企業からは閲覧できないよう、回答は一度きりで、仮にログインできたとしても、表示されないよう設定。

#### 3.回収状況(回収率)

企業調査 714件 / 4,000件 (17.9%) うち、放送312件 労働者調査 4,325件 / 35,859件 (12.1%) うち、放送2144件 フリーランス調査 308件 / 16,194 件 (1.9%) うち、放送208件

この資料では、「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)で 実施した調査のデータから、「放送」に絞った回答について集計したもの。

主にフリーランス調査の結果について記載

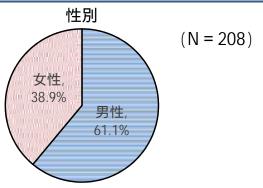
## 回答したフリーランスの基本情報

性別は男性が6割強、女性が4割弱と、男性の方が多い。

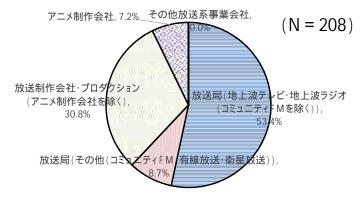
年齢は40歳代の割合が最も高く、次いで、30歳代、50歳代の割合の順に高い。

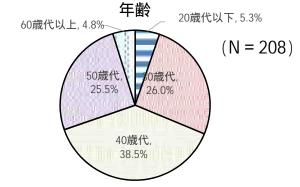
主な取引先企業の業種(又は所属している企業の業種)について、「放送局(地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く))」が5割強、「放送制作会社・プロダクション」が3割強となっている。

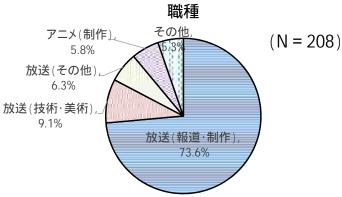
職種について、「放送(報道・制作)」が全体の約4分の3となっている。



## 主な取引先企業の業種(又は所属している企業の業種)







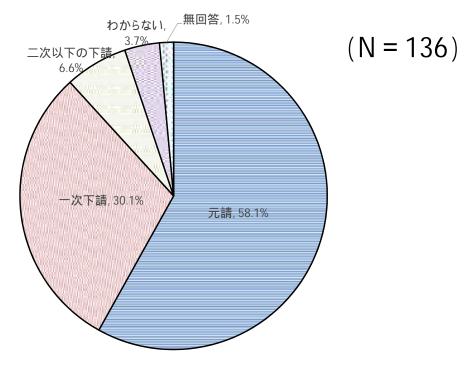
該当者数が10人以下の職種については「その他」に計上(「無回答」を含む)。

(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 🤈

# 「放送制作会社・プロダクション」における主な請負形態

主な業種が「放送制作会社・プロダクション」である企業の主な請負形態について、「元請」が半数以上となっており、「一次下請」と合計すると、約9割。

# 「放送制作会社・プロダクション」における主な請負形態(企業調査)

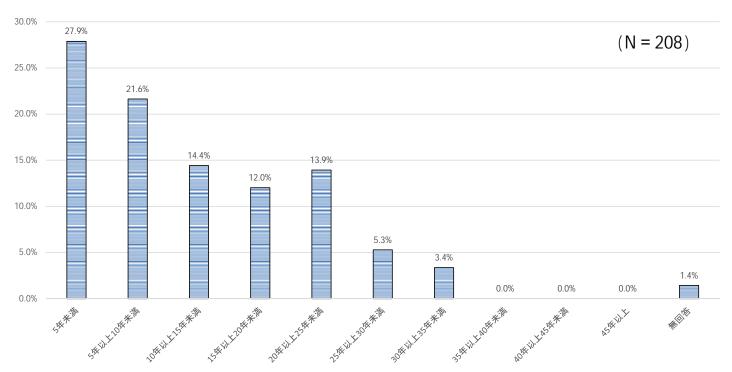


「放送」分野のうち、主な業種として「放送制作会社・プロダクション」を選択した企業における主な請負形態について掲載。

# 主な取引先との取引年数

主な取引先との取引年数について、「5年未満」(27.9%)の割合が最も高く、次いで、「5年以上10年未満」(21.6%)の割合が 高くなっており、半数近くが10年未満の取引年数となっている。

## 主な取引先との取引年数

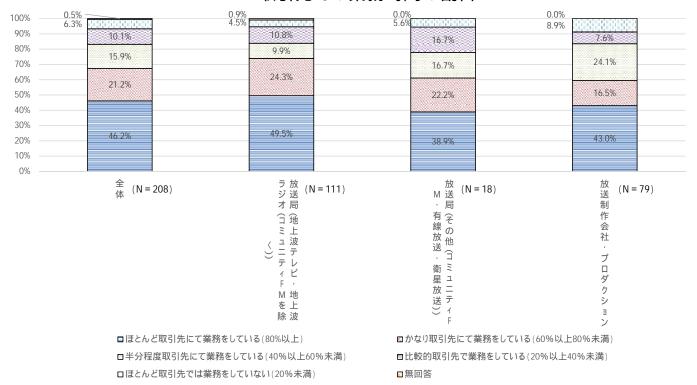


(出所)みずほ情報総研株式会社・過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 4

# 取引先での業務時間の割合

取引先での業務時間の割合について、いずれも「ほとんど取引先にて業務をしている(80%以上)」の割合が最も高い。 「放送局(地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く))」では、「ほとんど取引先にて業務をしている(80%以上)」、 「かなり取引先にて業務をしている(60%以上80%未満)」の割合が、他の業種に比べ高くなっている。

## 取引先での業務時間の割合

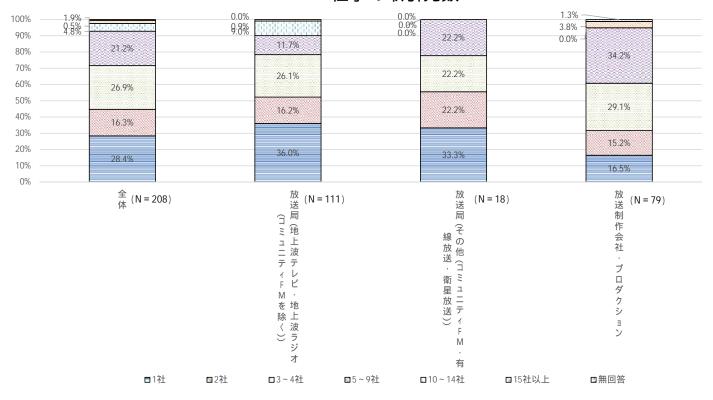


# 仕事の取引先数について

フリーランスの仕事の取引先数について、放送局では「1社」の割合が最も高いが、「放送制作会社・プロダクション」では「5~9社」の割合が最も高く、傾向に違いが見られる。

「放送制作会社・プロダクション」では、「1社」の割合が放送局の約半分となっており、複数の取引先と取引をする傾向が見られる。

# 仕事の取引先数

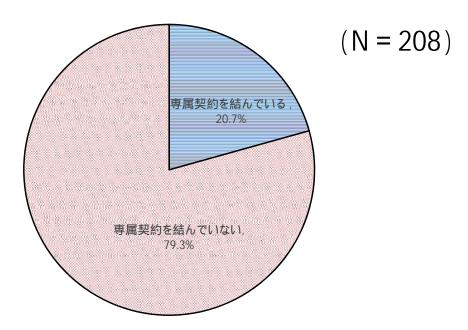


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 🛭

# 専属契約について

専属契約について、約8割が「専属契約を結んでいない」と回答しており、大部分が専属契約を結んでいない傾向が見られる。

# 専属契約の有無

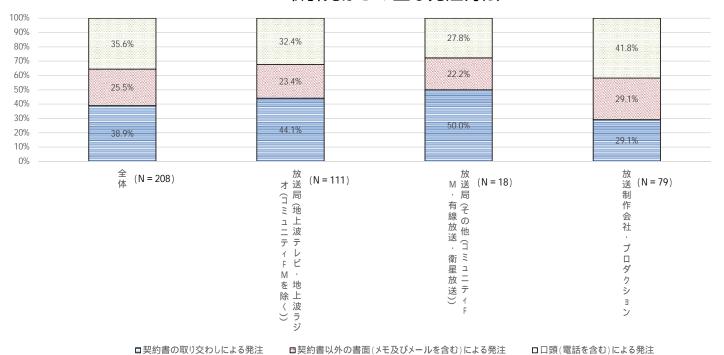


## 取引先からの主な発注方法について

取引先からの主な発注方法について、「放送局」では、約7割が「契約書」又は「契約書以外の書面(メモ及びメールを含む)」による発注を受けていると回答している。

一方、「放送制作会社・プロダクション」では、約4割が「口頭(電話を含む)による発注」と回答しており、他の業種よりも口頭発注の割合が高くなっている。

## 取引先からの主な発注方法

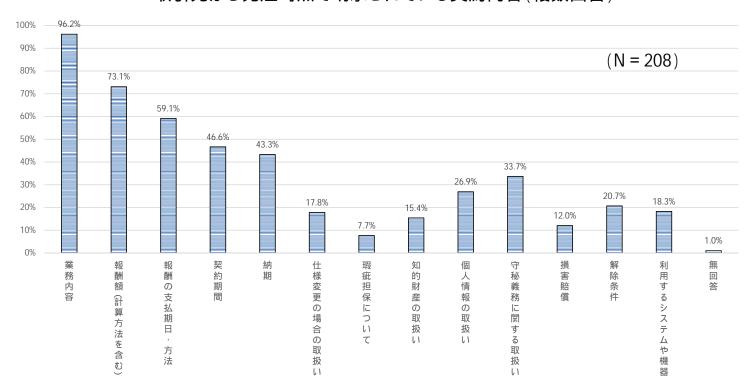


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 🛭 🗎

# 取引先からの発注時点で明示されている契約内容について

取引先から発注時点で明示されている契約内容について、「業務内容」(96.2%)が最も高く、次いで、「報酬額(計算方法を含む)」(73.1%)、「報酬の支払期日・方法」(59.1%)の順に高くなっている。

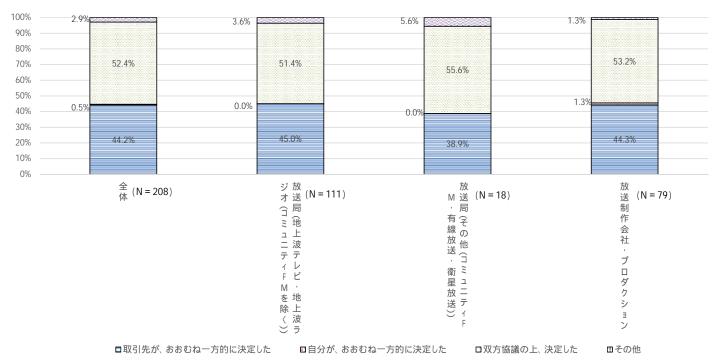
# 取引先から発注時点で明示されている契約内容(複数回答)



# 契約内容の主な決定方法について

契約内容の主な決定方法について、いずれも、「双方協議の上、決定した」が半数以上となっている。 「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で、「双方協議の上、決定した」(55.6%)の割合が最も高く、また、「取引先が、おおむね一方的に決定した」(38.9%)の割合が最も低くなっている。

## 契約内容の主な決定方法

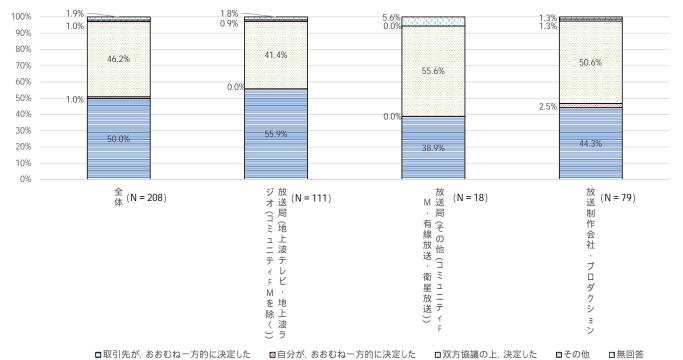


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 🗍

# 報酬額の主な決定方法について

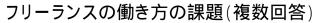
報酬額の主な決定方法について、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」及び「放送制作会社・プロダクション」では、「双方協議の上、決定した」(55.6% / 50.6%)との割合が最も高い。 一方、「放送局(地上波テレビ・地上波ラジオ(コミュニティFMを除く))」では、「取引先が、おおむね一方的に決定した」 (55.9%)との割合が最も高い。

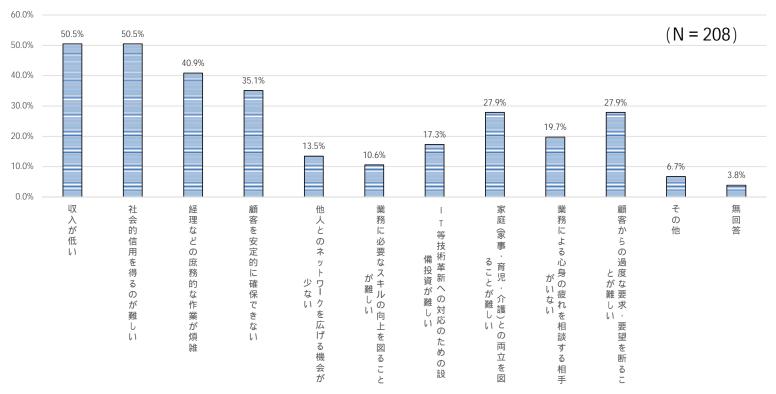
## 報酬額の主な決定方法



# フリーランスの働き方の課題について

フリーランスの働き方の課題について、「収入が低い」及び「社会的信用を得るのが難しい」(50.5%)が最も高く、半数以上となっており、次いで、「経理などの庶務的な作業が煩雑」(40.9%)、「顧客を安定的に確保できない」(35.1%)の順に割合が高くなっている。





(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 12

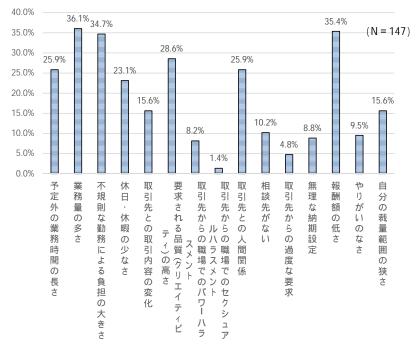
# ストレスや悩みの原因について

過去半年間における業務に関連したストレスや悩みの有無について、約7割が「ある(あった)」と回答。 ストレスや悩みの原因について、「業務量の多さ」(36.1%)が最も高く、次いで、「報酬額の低さ」(35.4%)、「不規則な勤務による負担の大きさ」(34.7%)の順に高くなっている。

## 業務に関連したストレスや悩みの有無

# 無回答。 0.5% ない(なかった)。 28.8% ある(あった)。 70.7%

## ストレスや悩みの原因(複数回答)



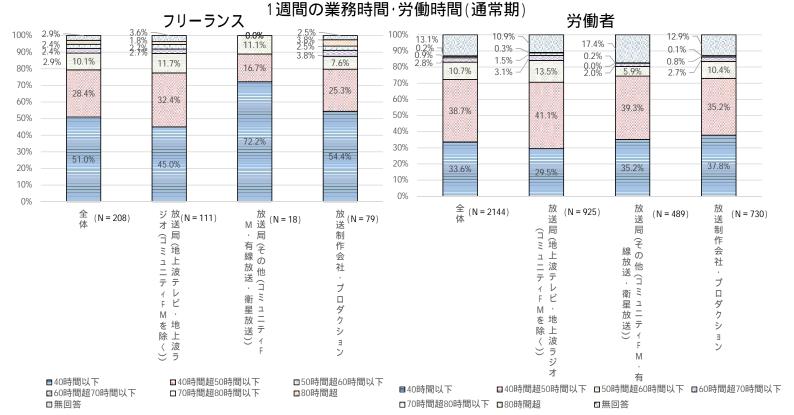
「ストレスや悩みの原因」については、「業務に関連したストレスや悩みの有無」について「ある(あった)」と回答した者のみを対象。

(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 13

# 1週間の業務時間・労働時間(通常期)について

直近1年間における1週間の業務時間(通常期)について、「フリーランス」をみると、いずれの業種も「40時間以下」が最も高くなっている。

「労働者」と比較すると、いずれの業種でも「フリーランス」の方が「40時間以下」の割合が高く、「40時間超50時間以下」の割合が低くなっている。

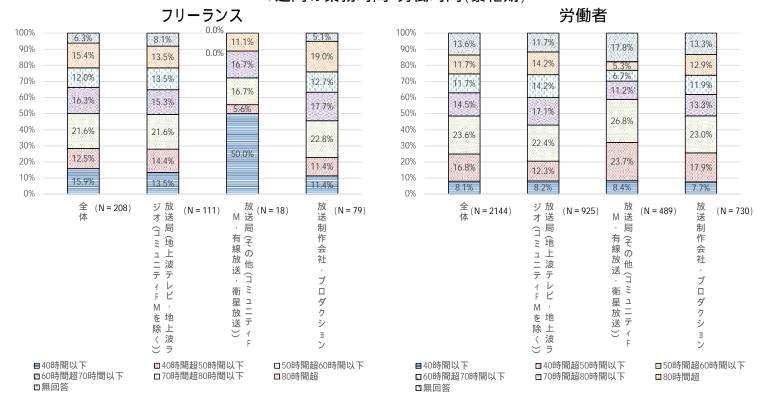


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 14

# 1週間の業務時間・労働時間(繁忙期)について

直近1年間における1週間の業務時間(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で「40時間以下」(50.0%)の割合が最も高く、半数となっている。また、「フリーランス」のうち「放送制作会社・プロダクション」が、3つの業種の中で「80時間超」(19.0%)の割合が最も高く、労働者のいずれの業種と比べても、最も割合が高くなっている。

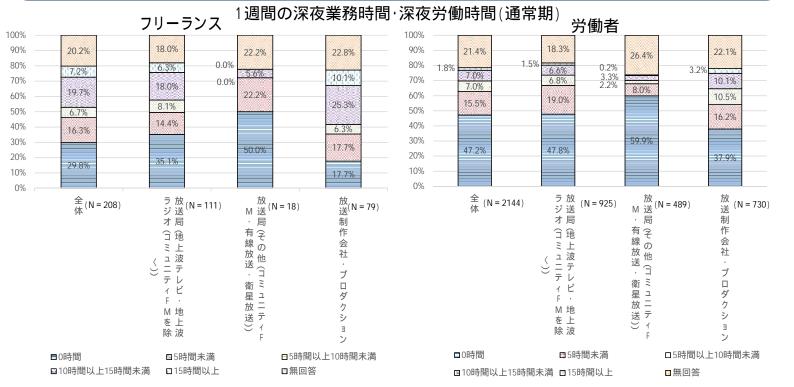
## 1週間の業務時間・労働時間(繁忙期)



# 1週間の深夜業務時間・深夜労働時間(通常期)について

直近1年間における1週間の深夜(22時~翌5時)の業務時間(通常期)について、「フリーランス」をみると、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」 は、3つの業種の中で、「0時間」(50.0%)の割合が最も高く、半数となっている。また、「フリーランス」のうち「放送制作会社・プロダクション」は、3つの業種の中で、「15時間以上」(10.1%)の割合が最も高く、労働者のいずれの業種と比べても、最も割合が高くなっている。

全体でみると、10時間以上の回答の割合は、「労働者」については1割に満たないが、「フリーランス」については約1/4を占めている。

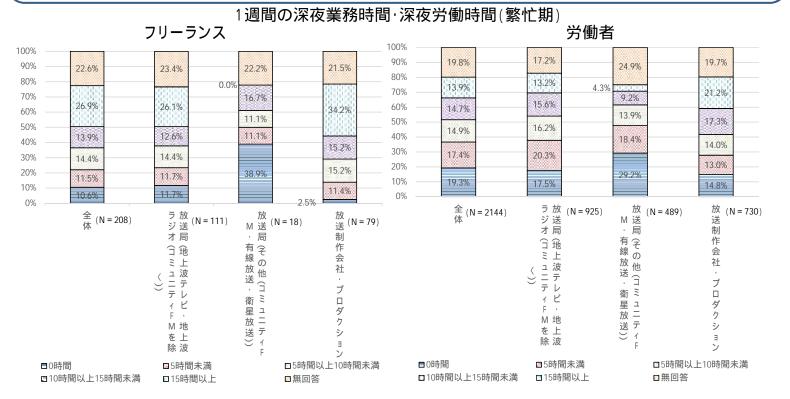


(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 🛭 🍴

# 1週間の深夜業務時間・深夜労働時間(繁忙期)について

直近1年間における1週間の深夜(22時~翌5時)の業務時間(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、「放送局(その他(コミュニティFM・有線放送・衛星放送))」は、3つの業種の中で、「0時間」(38.9%)の割合が最も高くなっている。また、「フリーランス」のうち「放送制作会社・プロダクション」は、3つの業種の中で、「15時間以上」(34.2%)の割合が最も高く、また、労働者のいずれの業種と比べても、最も割合が高くなっている。

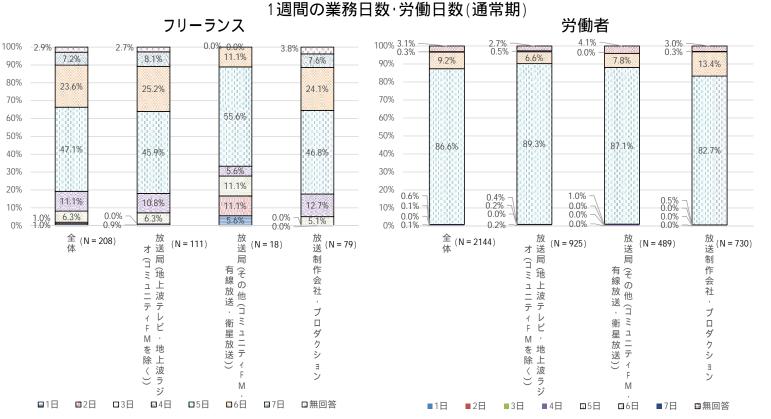
全体でみると、「15時間以上」の回答の割合は、「労働者」(13.9%)よりも「フリーランス」(26.9%)の方が約2倍高くなっている。



# 1週間の業務日数・労働日数(通常期)について

直近1年間における1週間の業務日数・労働日数(通常期)について、「フリーランス」をみると、いずれも「5日」の割合が最も高くなっている。

「労働者」と比較すると、いずれの業種も、労働者の方が「5日」の割合が高く、8割以上となっている。また、全体でみると、「6日」「7日」の回答の合計の割合については、「フリーランス」は「労働者」の約3倍の割合となっている。



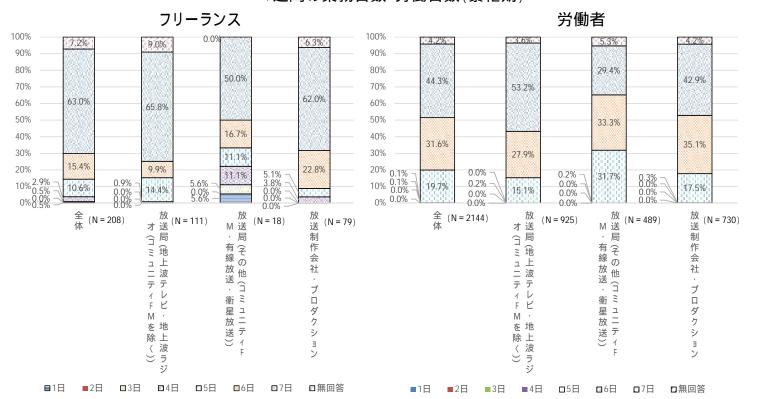
(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査・労働者調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 18

# 1週間の業務日数・労働日数(繁忙期)について

直近1年間における1週間の業務日数·労働日数(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、いずれも「7日」の割合が最も高く、半数以上となっている。

「労働者」と比較すると、いずれの業種でも、「7日」の割合は、フリーランスの方が高〈なっている。

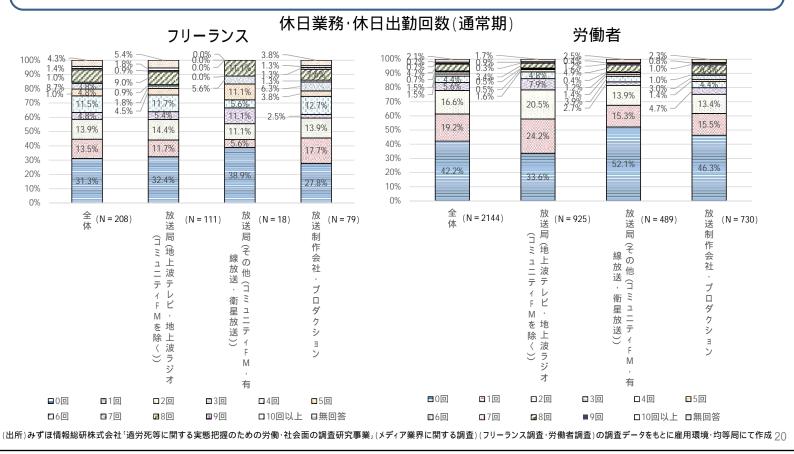
## 1週間の業務日数・労働日数(繁忙期)



# 休日業務・休日出勤回数(通常期)について

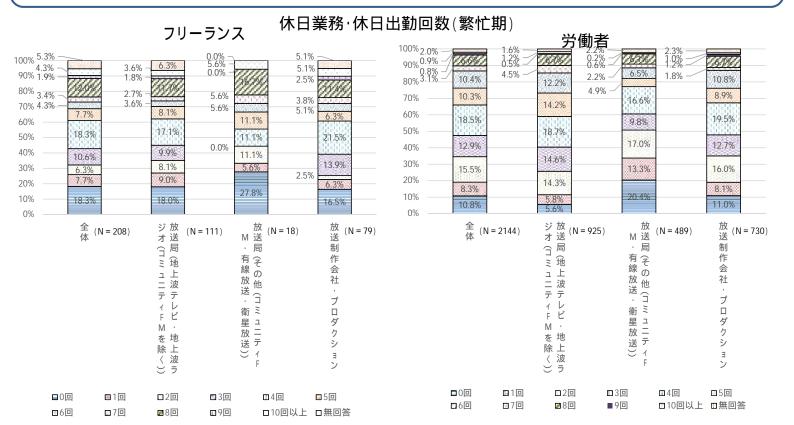
休日業務回数(1か月における土日又は休日を予定していた日に業務を行った回数)(通常期)について、「フリーランス」をみると、いずれも「0回」の割合が最も高くなっている。

いずれの業種も、「0回」の割合は「労働者」の方が「フリーランス」よりも高くなっている。



## 休日業務・休日出勤回数(繁忙期)について

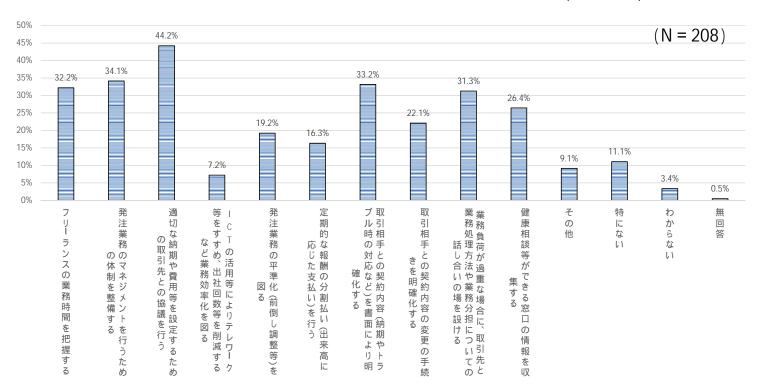
休日業務回数(1か月における土日又は休日を予定していた日に業務を行った回数)(繁忙期)について、「フリーランス」をみると、「放送制作会社・プロダクション」は、3つの業種の中で、「0回」の割合が最も低くなっている。 いずれの業種も、「0回」の割合は「フリーランス」の方が「労働者」よりも高くなっている。



# 過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組について

過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組について、「適切な納期や費用等を設定するための取引先との協議を行う」(44.2%)の割合が最も高く、次いで、「発注業務のマネジメントを行うための体制を整備する」(34.1%)、「取引相手との契約内容(納期やトラブル時の対応など)を書面により明確化する」(33.2%)の順に割合が高い。

## 過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組(複数回答)



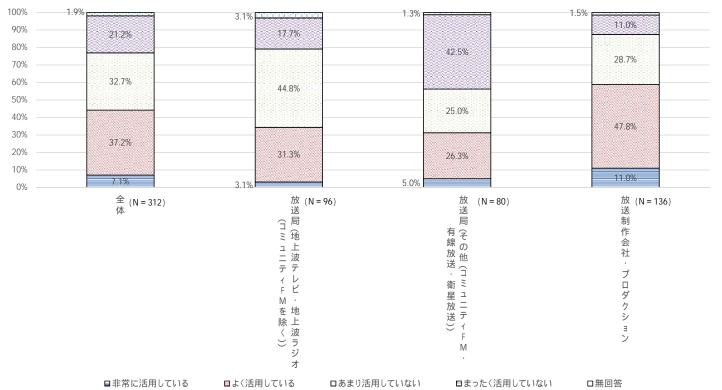
(出所)みずほ情報総研株式会社「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(メディア業界に関する調査)(フリーランス調査)の調査データをもとに雇用環境・均等局にて作成 22

# フリーランスの活用状況

フリーランスの活用状況について、「放送制作会社・プロダクション」では、「よく活用している」(47.8%)、「非常に活用している」(11.0%)となっており、合わせて約6割。

「放送局」では、6割以上が「あまり活用していない」、「まった〈活用していない」となっており、「放送制作会社・プロダクション」との傾向の違いが見られる。

## フリーランスの活用状況(企業調査)



#### 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	
- 協同組合日本イラストレーション協会	
・一般社団法人日本アニメーター・演出協会	
- 一般社団法人日本民間放送連盟	
	44

#### 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

1

#### ◆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

門性の高い人に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と難 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ー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

3

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り、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。そこ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に思う。
- ・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、

5

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 転職する者が多いが、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。

7

・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言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いう形をとっているため、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。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。
- ・集団的労使関係は特にない。

9

#### ◆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じられる。
- ・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いる。

・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

11

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  $1\sim5$  社との回答が 5 3. 1 %、 $6\sim10$  社が 2 6. 5 %、 $11\sim20$  社が 1 4. 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きてしまうため、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非常に多い状態。
- ・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

13

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、企業が開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に考える。
- ・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。
- ・集団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。

15

- ・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、昨年はじめて「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で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

17

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

19

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ッキー・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くが、 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。
- ・集団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。

21

#### ◆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。

23

- ・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。
- ・集団的労使関係について、特段ない。

#### 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(制作会社・就業者	· • 関係団体)	2
■IT (就業者)		43
■デザイン(関係団体).		53
■スポーツ(関係団体).		61
		(計14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

1

#### ■放送(制作会社)

#### 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、既に知っている人、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  $10\sim20$  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しなくなる、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にない。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で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

3

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がある。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、基本的に毎月末日絞め・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、当社が間に入ることとなる。
- ・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。

5

#### <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は思う。

#### 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。

7

#### ■放送(制作会社)

#### 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に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(製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、その製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こともよくあり、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ているので、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

9

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、契約をしていた製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は思う。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、製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・終了のルールの明確化、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は思う。

#### <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も仕方ない。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かが難しいと 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。

11

#### 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(制作会社)

#### 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 で仕事をすることも可能。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 PC 1 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。

13

#### 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は思う。

#### <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、仕事上、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滅多にない。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、

15

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。

17

#### ■放送(制作会社)

#### 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人程度は社員である。
  - 2時间トラマの場合、プロテューサーとアンスタフトプロテューサーは社員で、ディレグターは、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にお願いする。

#### 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り、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ので、(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てくれなくなるため、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

19

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。契約書の必要性は感じる。
- <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っている。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) >

・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、仕事中、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と思っている。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。

21

#### ·■放送(就業者)

#### 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と、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乗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、その製作会社とも

23

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 たいなものがあっても良い。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)>

・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うこともあるため、そこから治療費等がおりる。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。

## <集団的労使関係(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 やれば良いとは思うが。

25

## 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(就業者)

### 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、知り合いのつてで、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

27

### 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ない風潮がある。
- ・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いるかは業 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。

29

< 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。

<集団的労使関係(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。

- ・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(就業者)

### 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。

31

### 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ことはない。 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ことがたまにある。

・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。

<集団的労使関係(労働組合による団体交渉等)>

33

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(就業者)

### 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、会社は立ち上がらず、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、

35

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、報酬が上乗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来る)、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。

37

「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。

<集団的労使関係(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。

39

# ■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とり、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。

41

### 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ば、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い。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。

# ■IT(就業者)

### 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。
- ・最近は、昨年から今年の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。

43

- ・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るようにしている、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。

45

<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。
- <集団的労使関係(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。

- 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(就業者)

### 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ある。また、過去の 仕事のつて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い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が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。

47

### 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よう言われる。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日までにしているので、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。

49

- ・自分は発注者と対等な契約でない限り、撤退することにしている。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>

・I T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、I T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)>
- 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かなと思う。

#### <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)>

51

### (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な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。協会でや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、業務内容が個人の力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うこ

53

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うが、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。たたし、専用のソフトウェアやアプリを使わなければできないものであれば、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
  - 当協会の調査によると、「契約書を必ず発行する」が /%、「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。
- ・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。今どき一般の人もデザインできて、クラウ

55

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。

- ・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 都府県にいるのではないか。
- ・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、競合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出来るので、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合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

57

- 一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の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を発している。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。低価格での買いたた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、弁理士等を呼んでセミナーを 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>

59

・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。

- ・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、御願いしたい。
- ・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

61

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フリー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」などと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。

63

# 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。