

## 前回の検討会ヒアリングで出た主な意見

## 1 ヒアリング対象

・ 協同組合日本俳優連合.....	2
・ 全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会 .....	5
・ 出版ネッツ.....	8
・ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会.....	11
・ フリーランスのテレビディレクター .....	14

## 2 ヒアリング項目

- ① 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等
- ② 契約書の作成、重視する内容等
- ③ 契約条件の決め方、交渉等
- ④ 契約の相手先の数
- ⑤ 受注ルート等
- ⑥ 仕事をする時間や場所等
- ⑦ トラブル・仕事上の悩みについて
- ⑧ 行政への要望

## ◆協同組合日本俳優連合

### ① 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

日俳連に加入している俳優の90%はプロダクション事務所に所属しているが、10%はフリー。特に演劇関係の俳優はどこにも所属しないで活動する者が多い。主業として働いているが、年収が300万円以下の実演家が半数を占め他の仕事（アルバイト等）で主な収入を得ている場合も多い。

映像実演家は、1つの作品につき複数のプロダクション事務所からキャスティングされる。出演者個々は、その中の一部に過ぎず、業務委託、請負という言葉はなじまないように思う。

### ② 契約書の作成、重視する内容等

出演先の制作会社は発注者との間で契約書を交わしている場合が多い。

一方、出演契約の場合は、重要な役、長期間の出演契約であれば、制作会社とプロダクション事務所が（場合によっては俳優との三者間で）契約を交わすこともあるが、基本的には契約書を交わさない。

アテレコ・アニメーション等の音声出演の場合は、中小企業等協同組合法に基づき、関係団体と出演先（制作会社）団体協約を交わしているため、出演者（声優）は逐一個別契約を結ばなくても契約条件が確立している。

しかし最近ハリウッド作品を中心に、全世界共通の契約内容に秘密保持に関する事項が盛り込まれるようになった。海外の契約書は細部に至り詳細なものである。声優個々は収録現場でサインするが、日本語翻訳が付かない契約書も内容が良く分からずに署名せざるを得ないケースもある。

**③ 契約条件の決め方、交渉等**

当組合員は報酬額については、東京のテレビ局5社とは最低報酬を決めており、毎年交渉するテレビ局もある。その他の出演は交渉による。外注の制作会社への出演は報酬額の定めがないため、視聴率や興収の取れるスター俳優を除いては、厳しい条件の買い手市場である。

**⑤ 受注ルート等**

発注者はプロダクション事務所を通じて出演者を指名する。プロダクション事務所と出演者は所属契約を交わし（単なる派遣業務とし所属契約を結ばないプロダクション事務所も多い）、プロダクション事務所は手数料を差し引き、出演者は受注金額の60%から80%を受け取る。

**⑥ 仕事をする時間や場所等**

スター俳優や制作会社の都合が優先される。

### ⑦ トラブル・仕事上の悩みについて

報酬不払い、遅延、ハラスメント、事故等のトラブルがある。日俳連が制作会社に交渉を申し入れると、真面目に対応してもらえるケースが多い。

実演家は、年収 200 万円以下の者も多く（約 25%）、事故が起こると金銭的に苦しい。指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも労災が適用されるが、プロダクション事務所や制作会社との関係性から労災に結びつかないケースも多いので、適用されるようにしてほしい。

報酬の不払いについては、最初から払うつもりのないようなプロデューサーや制作会社も存在する。

最近では、報酬の問題、ハラスメント等について、相談先がなくて困っている若手俳優から SNS で不満を発信したり、日俳連に相談がある。しかし、協同組合なので、あまり介入（労組的な）できないが、相談を受けアドバイスをしている。現在は俳優の労組が日本にはない。

映画著作物に出たら、実演家は映画の再上映等何回使われようと二次使用料等の追加報酬がない。

### ⑧ 行政への要望

労災については、指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも適用されるので、適切な制度運用をしていただきたい。

## ◆全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会

### ① 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

業界では主業が多く、個人事業主の形態が多い。一部法人化している組合員もいる。

ワーカーが個人事業主の働き方を選ぶ理由としては、自由な時間が多くとれること、報酬は経費を除き仕事をした分だけ得ることができること、介護等のためフルタイムで稼働できない場合に自由な時間に仕事ができること、人間関係の煩わしさが少ないこと等が挙げられる。

発注者が赤帽を利用する理由は、軽トラックで運ぶので料金が安いこと、365日24時間対応可能で依頼しやすいこと、自社で社員を雇用するよりコスト面で有利なことなどが挙げられる。

### ② 契約書の作成、重視する内容等

定期的な委託であれば、契約書を交わすが、単発の仕事ごとには契約書は交わさないことが多い。

組合員に活用してもらうために、契約書のひな形は何パターンか連合会で用意している。ただ定期的な委託でしか契約書を交わさない慣行のためか、単発の契約では依頼書や見積書での契約をしたこととするという形態が多い。あとは、運送の約款を提示することもある。

契約書の内容については、業務内容はもちろん、報酬支払時期、契約期間等を運転手は重視している。契約期間については、特別に冷凍車を用意しなければならない等別途費用が必要になってくる場合に投資額を回収できるかという観点から重要になる。

損害賠償事項の要求が重い場合、貨物保険の範囲内、民法等関係法令に準ずると契約書に記載することが望ましいが、個人の契約であると、実態はそこまで書き込むことは難しい。

### ③ 契約条件の決め方、交渉等

報酬額については、国土交通省に届出をしている運賃料金というものがあり、それに基づき決定される。付帯的な業務がある場合等、多少の料金の交渉はある。

届出運賃料金は、連合会主体で決めて、各個人事業主が届出をしている。基本的に料金は、合意により決定される。赤帽は協同組合であり、独禁法の適用除外である。

### ⑤ 受注ルート等

受注ルートについては、自己の営業活動や知人等からの紹介が多い。

組合でも取引先を持っているため、顧客がいない状況で新規加入する組合員に対して仕事を斡旋しており、その中に自分の顧客にして良い客先がある。組合のホームページ上に個人のホームページを持てるようになっており、営業活動に活用している。仲介業者に登録する組合員もいる。

### ⑥ 仕事をする時間や場所等

発注者の要望に応じて決まる。

### ⑦ トラブル・仕事上の悩みについて

仕事上で多い悩みとしては、繁閑が激しいなどの受注の不安定さ、報酬額の低さ等が挙げられる。

トラブルとしては、報酬の不払い、支払い遅延、事故等による怪我や解約。

組合員の怪我の補償として、月 1,500 円の負担の共済制度を設けている。入院の際の見舞金や死亡弔慰金、傷害保険を適用。またこれとは別に、労災保険で一人親方の特別加入制度もあるが、任意加入であり、掛け金が高いため入らない組合員もいる。

個人で仕事をしていると、怪我や病気等で仕事ができないと、企業と違って代わりの人をお願いすることができない。赤帽では、その場合、仕事仲間に頼む方法が考えられる。組合として明確にルールがあるわけではないが、その後、仕事仲間から依頼された顧客をそのまま自分のものにするのはタブーである。一方、各組合本部で配送センターを設けており、そこで対応可能な人を探すことも可能で、その場合は仕事仲間から依頼されるケースと異なり、組合本部から紹介された顧客を自分の顧客にできることがある。

支払いの遅延や高速料金をなしにしてほしい等、発注者から事後交渉があることもある。赤帽としては下請法があるので交渉してはどうかとアドバイスするが、顧客が離れるため言えないという。

## ◆出版ネッツ

### ① 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

出版フリーランスの働き方には、①取引先を複数持ち、自宅や個人事務所で働くパターンと、②常駐フリーと言われる定期的に出版社等に通勤し専属的で社員に近い働き方のパターンとがある。

組合員は主業が多いが、業界では副業として携わる人も多い。また、ごく少数の人を雇用している者や法人化している者もいる。

出版業界でフリーランスが多い理由としては、本や雑誌を作るのに必要な専門性が多岐にわたっており、企業がすべてを社員にするのは難しいため。

発注者側としては、コストカットという意図もあると思う。

子育てをしている人等が在宅仕事として選択しやすい。特にネット記事の執筆に主婦層が多く参入している。

### ② 契約書の作成、重視する内容等

口約束や「あうんの呼吸」で仕事が始まるのが、以前はかなり多く、近年も広くあるが、契約書を交わすケースが増えてきている。

あらかじめ報酬額等を明確にしないため、仕事が終わってから、「思っていた報酬と違う」という食い違いのトラブルが生じることがある。

発注者は納期を重視する。業務内容、仕事の質を契約書で決めることが難しく、仕事を進めながら作業内容が深められていく性質がある。そのことによって仕事が増えることもあるが、追加の報酬については曖昧になってしまうことがある。

常駐フリーの場合は、報酬の計算の仕方や交通費の有無も重視する。



### ③ 契約条件の決め方、交渉等

報酬等の契約条件は発注者が主に決める。発注者に報酬基準があれば基準に従い、定型的に決まる。報酬基準がランク分けされている場合には、実績と交渉を通じてランクが上がることもある。編集長の裁量等で決まる場合もある。

働いている場所や企業等もばらばらで、どう評価するかも難しいので、報酬額基準の決定は難しい。

### ④ 契約の相手先の数

執筆やイラスト、撮影などは契約ごとに相手先が変わることが多いが、一社専属の者もいる。

常駐フリーは1社・1媒体との専属契約が多い。

### ⑤ 受注ルート等

出版社での勤務を経てフリーランスとなった場合は、かつての勤務先や取引先から仕事を受注するケースが多い。人づてに、直接会って頼むことが多い。

一方、他の業界からフリーランスとなった者は、求人メディア、仲介業者を利用することもある。

最近はインターネットを通じての発注も増えている。

### ⑥ 仕事をする時間や場所等

在宅でできる仕事の場合、仕事をする時間は、本人がある程度決めることができるが、発注者が決める納期に強く拘束される。取材が必要な場合は、取材対象の都合で決まる。

常駐フリーは、常駐している発注者の事情で決まる。

### ⑦ トラブル・仕事上の悩みについて

仕事量が不安定で、仕事があるときに受注しすぎて、オーバーワークになってしまうことがある。

また、市場の縮小と書籍の発行件数の増加に伴い、1件当たりの報酬単価が低下していること等が悩み。

相談で多いものは代金・報酬の未払い、支払遅延、減額。発注者が未払いや減額を正当化するためという不条理なクレームをつけられることもある。

その他、発注者の都合による一方的な出版中止や仕事の打ち切り、契約条件の不利益変更等がある。

ミスを理由とした損害賠償請求について、報酬額を超える損害賠償を請求されて困るというケースもある。

トラブルの解決方法としては、団体交渉又は任意の話し合いの方法があるが、多くは交渉を通じた譲歩で解決する。

交渉で解決しない場合は、労働委員会のあっせんや下請かけこみ寺、裁判を活用することもある。

### ⑧ 行政への要望

常駐フリーの場合、出産・育児・通院休暇、有休、労災、残業代などを認めてほしい。より大きな課題としては、雇用に近い形で働いている者に何らかのセーフティネット、特に、労災と社会保障は切実である。

「雇われない働き方」を一面的に美化し規制緩和によって広げていく一部の動きには危惧がある。反面、技術革新等で新しい働き方が増えるなら、そうした働き方をする働き手や、従来からいる雇用に近い働き手を守るルールやセーフティネットの拡充が必要。

## ◆プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会

### ① 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

フリーランス協会は、自身の専門性やスキルを武器として、プロ意識を持って事業を営んでいる者や、副業・兼業をしている者を中心に支援している。

フリーランスで働く理由としては、自由度や柔軟性、挑戦機会や成長機会といったものに魅力を感じている方が多い。労働者性が高いながらも就業規則に煩わしさを感じてあえてフリーランスで働くことを望む人もいる。

### ② 契約書の作成、重視する内容等

フリーランス協会が昨年実施した出版業界へのアンケートでは、契約の締結について、基本的にメールが多いが、口頭も約半数あった。契約を結んだことがあるかについて、契約を結んだことがないという者も3割。また、受注時に、契約書に交通費や資料費等の経費精算の可否、取材時間、支払日等が示されていないことも多い。ただし、単なるリテラシー不足の問題で他意がないケースも多いと考えられる。

契約締結時の問題としては、契約条件が明示されない、契約書がない、過度なリテイク要請、支払い遅延、一方的な契約変更や減額などがある。

### ③ 契約条件の決め方、交渉等

交渉力の格差の要因として、情報の非対称性に加えて、業界によってはネットワークが非常に狭いことが考えられる。

例えば、報酬や契約内容について、しっかり交渉すると、悪い噂が業界内で拡散し、他の発注者から仕事が得にくくなってしまうことを気にして、報酬の不満を言えないといったこともあると聞く。

### ⑤ 受注ルート等

案件の獲得経路は非常に多様化しているが、依然として人脈や過去の取引先経由が多い。クラウドソーシングやエージェントサービスなどの仲介事業者を利用して仕事を探す人も増えているが、いずれもまだ15%に満たない。仲介事業者を利用する場合は、仲介事業者が交渉を代理する場合もある。一方、仲介事業者を介さない場合、見積りを提案し自分自身で交渉するため、言い値で引き受けることになるケースもある。

### ⑥ 仕事をする時間や場所等

人によってワークスタイルは多種多様。中には、時間や場所の拘束性が強い仕事でも、社則にとらわれたくない等の理由から雇用労働者になることを望まずにあえてフリーランスとして働いている人もいる。

## ⑧ 行政への要望

フリーランスの中でも、プロフェッショナルな人材に対しては保護ではなく自立のため、公正取引が実現できるルールが必要。一方で、労働者に近い働き方の準従属労働者については保護をする制度が必要。また、準従属労働者を減らし、きちんと雇用システムに戻せるようにすることも必要と考えている。準従属労働者は、スキルや覚悟の準備が整う前に、子育て・介護等の家庭の事情や、健康上の理由、倒産・リストラなどの非自発的な理由により雇用システムから漏れてしまったケースも多い。企業の働き方改革と両輪で進めていけたら良いように思う。

発注者と公正に取引できる環境整備が必要。フリーランスのリテラシー不足、交渉力の格差により、泣き寝入りしてしまうこともある。

一方で、発注側に対する過度な規制は、企業がフリーランスで働く人への発注を控えてしまい本末転倒となり得ることも考えられる。

例えば本来雇用であるべきにも関わらず偽装フリーランスになっているような場合や、不当に契約を踏み倒されてしまった場合に相談できる窓口や、ハローワークのようなジョブマッチング機能が自治体ごとにあると良い。

スキルアップについては基本的に全額自己負担である。フリーランスにとって継続的なスキル開発は重要であり、費用に対する助成や税控除等の公的なサポートがあると良い。フリーランスが今後増えることを考えると能力開発の基盤が必要。現在は、ほとんどのフリーランスが1社以上に所属し、OJTを受けた経験がある。ただ、これからますます人材の流動化が進むと、企業にとっての人材育成のインセンティブが減りかねないため、より企業にとって合理的なインセンティブ設計や人材育成のためのエコシステムというのにも検討が必要。

失業保険等がないことに対しては納得した上で独立する人が多いが、子育てや介護、キャリア形成支援などのセーフティネットは、同じように働いているにもかかわらず、就業形態によって異なるのはなぜかという声をよく聞く。事業リスクは自己責任だとしても、ライフリスクまで自己責任で良いのか。育児休業給付、介護休業給付、職業訓練給付、労災保険、産前産後・介護休業のようなセーフティネットは、就労形態問わずすべての働く人が利用できるよう検討してほしい。

## ◆フリーランスのテレビディレクター

### ① 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

契約形態は業務委託。専業である。法人化はしておらず、人は雇っていない。  
積極的に個人請負を続けているわけではなく、正社員で働き続けたかったが、そのルールから外れてしまい戻れないというのが正直なところである。  
ディレクターは、プロダクションに所属するという道もあるが、プロダクションに所属するとノルマやマージンが発生するため、個人で契約している。

### ② 契約書の作成、重視する内容等

主な仕事の受注先が大手 TV 局の関連会社であり、1年更新で、契約書の交付がある。  
契約書に業務内容はきちんと明記されているが、実際は追加で細かい作業依頼がくることも多い。付き合いのうちなので、その分の報酬を請求出来ないことが悩み。  
契約上で重視するものとしては、業務内容、報酬額、納期など。仕事上では、一緒に仕事をする方々、発注する方々の人柄などが重要である。

### ③ 契約条件の決め方、交渉等

見積りは全て発注者が作る。他のフリーランスも同様の条件で働いていることを考えると、交渉の余地はあまりない。

#### ④ 契約の相手先の数

拘束されているわけではないが、現在契約している仕事は安定性もあり、仕事量も多いので、ほぼ一社専属。ただし、制限があるわけではないため、自分の時間と体力が許せば、他の仕事もできる。

#### ⑤ 受注ルート等

もともとはフリーランスになる前に働いていた職場の人からの紹介で受注している。その後は定期更新。人脈が重要になる。

#### ⑥ 仕事をする時間や場所等

スタジオ撮影等では、機材や場所が決まっているため、あらかじめ決められた時間や場所で仕事をする。一方、資料を読む、台本を書くといった一人でもできる仕事は家、カフェ、注文者の職場など、仕事をする場所を自由に決めている。

期日までに適切に進行、納品できれば、仕事の進め方について特に具体的な指示はない。

仕事に必要な材料、道具の負担や手配は、撮影機材や編集機材等の大きなものは先方が負担する。こちらで負担した小道具、資料等の代金や、取材時の交通費等は、立て替えて、後日請求する。作業効率化やスキルアップのために必要なものは自己負担である。

#### ⑦ トラブル・仕事上の悩みについて

いつまでこの仕事が来るのかという、先の見えない不透明さは悩み。

大きなトラブルを経験したことはないが、キャリアを積んでも報酬額が変わらないことに不満はある。10年間、同じ発注者の下で仕事を続けてきたが、報酬は変わらない。

ハラスメントを受けても、仕事をもらっている立場上、発注者に言いたいことが言えない。また、仕事に関する相談先がない。

子育て中だが、今後、仕事と育児が両立できるかどうかが不安である。

自分は、出産予定日の2ヶ月前から休業した。0歳代で復帰。保育園に入所できなかったのも、無認可の一時保育に預けたり、託児所付きのシェアオフィスを契約したり、遠方に住む母に子供を見てもらったりと、あらゆる手段を使った。休業時に辛かったのは休んでいても国保や国民年金の支払いがあること。そのときだけでも夫の扶養に入りたかったが、前例がなかったようで、夫の健保組合に断られてしまった。

復職後は、打合せや取材に子供を連れて行ったり、家で子供をあやしながら資料に目を通したりして両立に努めた。

### ⑧ 行政への要望

トラブルが発生した時の、交渉の後ろ盾になってくれる公的機関があるとありがたい。法人と交渉するための知識と経験が個人にはない。

妊娠・出産に伴う雇用労働者とフリーランスとの不公平の是正、金銭的な不安の解消をしてほしい。健康保険、年金について雇用労働者と格差が大きいことも問題。フリーランスは病気になったとたんに収入がなくなってしまう。

個人と契約するリスクを恐れて、フリーランスとは契約しない企業もいる。個人と企業が契約締結できるようにしてほしい。契約等についての相談先がない。フリーランス同士で仕事について相談することはあっても、契約内容や報酬については触れにくい。

法律の知識についての教育支援は重要である。若くしてフリーランスになった人はビジネスの常識がない。企業がどういうものなのかも分からず、権利意識も疎いまま悪い条件で働いてしまう。フリーランスがビジネス・法務の知識をアップデートする場がほしい。