



日本映画業界における 労働実態調査 2022-2023

有効回答者数: 685名

調査期間: 2022年3-6月

企画・構成・調査: 一般社団法人 Japanese Film Project



 公益財団法人トヨタ財団

トヨタ財団 2021年度研究助成プログラム
「日本映画業界におけるジェンダーギャップ・労働環境の実態調査」

調査概要

本調査は、映画制作現場における労働環境改善を目的に、一般社団法人 Japanese Film Projectが主体となって実施しました。

経産省主導で進められている「映像制作適正化の取り組み」を参照しつつ、設問は「契約・就業時間・安全管理&ハラスメント・賃金・性被害」など多岐にわたります。今回の調査対象は、過去に一度でも映画制作現場で働いたことのある方々（俳優も含む）です。集計結果は一般公開し、労働環境改善のために活用されます。

■調査機関：2022年3月26日～6月30日

■有効回答者数:685名

■調査方法:Webアンケート



本書では、臨床心理学(被害心理学)・社会学(社会階層論)・法律家(弁護士)などの専門的な視座から分析を寄稿いただきました。

齋藤 梓

目白大学心理学部心理カウンセリング学科
准教授(博士(心理学)、臨床心理士、公認心理師)

仲 修平

明治学院大学社会学部
准教授(社会学・社会階層論)

弁護士 新村響子

旬報法律事務所所屬 2005年弁護士登録
日本労働弁護団常任幹事

弁護士 上田貴子

自治労法律相談所所属 2014年弁護士登録
日本労働弁護団女性PT座長

弁護士 大久保修一

旬報法律事務所所屬 2014年弁護士登録
日本労働弁護団常任幹事、日本労働弁護団東京支部事務局長

弁護士 市橋耕太

旬報法律事務所所屬 2015年弁護士登録
日本労働弁護団常任幹事、同事務局次長

弁護士 山岡遥平

神奈川総合法律事務所所属 2016年弁護士登録
日本労働弁護団常任幹事、同事務局次長

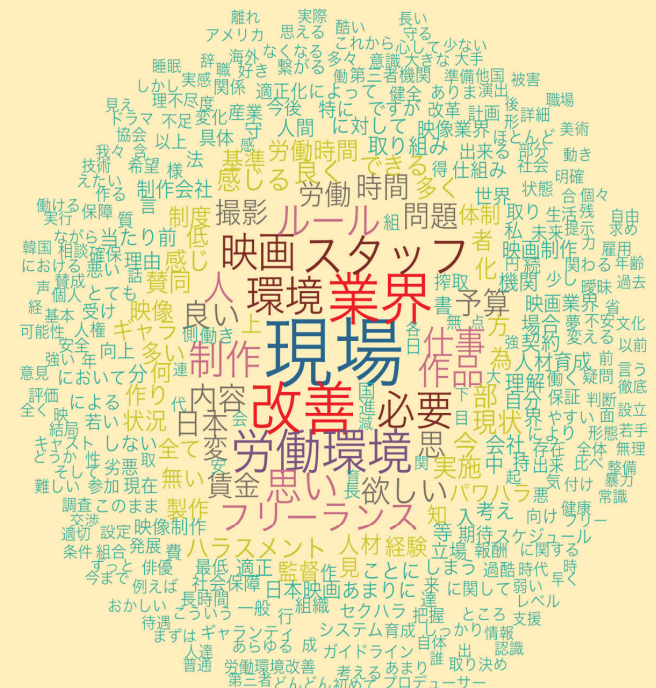
弁護士 中村優介

江東総合法律事務所所属 2016年弁護士登録

調査結果は映画界の環境改善に向け、
広く活用いただけますと幸いです。

「映画制作適正化の取り組み」に関しては、
下記リンクを参照ください

<https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210430010/20210430010.html>



上記ワードクラウドの集計に利用した回答者数は451件です

目次

02	調査概要
03	調査目的と背景・性的マイノリティーに関して
04	調査から見てきたこと
05	SECTION_01 調査データの代表性—回答者の属性・偏り〈仲修平〉
07	SECTION_02 性暴力・ハラスメント〈法的観点から〉
14	SECTION_03 映画制作適正化機構について〈法的観点から〉
26	SECTION_04 契約書に明記すべき情報〈法的観点から〉
31	SECTION_05 性暴力・ハラスメント〈齋藤梓〉
44	SECTION_06 今後求められる調査〈仲修平〉
46	相談窓口一覧



調査目的と背景

1. 実態を把握すること
2. 様々な人々の声を可視化すること
3. 映画現場で働く人々が意見を述べる回路を作ること
4. 改善に向けた提言に繋げること

性的マイノリティーに関して

「そもそも性別の選択欄が不要なのでは?」という意見があると存じます。しかしながら、そうなるとジェンダーギャップの数値や性的マイノリティーがどの程度参画できているのか、数値が出せなくなってしまうため、結果として、男性中心社会を推進する恐れがあると理解しています。インクルージョンが進んだ社会では、性別欄は不要だと考えますが、現状の日本ではまだ数値を測ることが必要な段階だと考え、JFPではジェンダー格差調査及び労働実態調査における男女比較を実施しています。

性別選択における個人情報の取り扱いは、アウティングの可能性を孕んでいるため、分析を実施した学者や関係者への共有資料では、個人情報に繋がる文言は削除しています。

調査から見えてきたこと

量的調査

回答者において、「**就業経験10年以上の女性**」が**極端に少ない**

協会が存在しない「**演出部・制作部・俳優部**」の回答と相談が多く、**危機意識が高い**

今後も映画界の実態を把握するような調査を求める声が多数存在した

法的観点

弁護士に相談すれば、違法行為として、**法的に損害賠償請求できる案件が多い**

契約書が交わされていないため、法的対処が難しい場合があり、**契約書の重要性が改めて顕在化した**

働き方の実態に合わせ、フリーランスであっても、労働法の保護対象となるよう、実効性のあるフリーランス保護の法整備を求める声も多数存在した。特にハラスメントと性暴力の問題が切迫している

映画制作適正化について

「**就業時間のルールは必要ない**」という回答は**極めて少なく**、ルールを求める声が大多数であった

ハラスメントに対し厳重かつ実効的な措置(処分・ペナルティ)を求める声が多数あった

自らの行為がハラスメントである自覚がない加害者もいる。ハラスメント等に関する研修を求める声も多く存在した

労働環境が劣悪であることについて、ユニオン等のチェック機関が浸透しておらず、チェックアンドバランス(相互牽制)の欠如がある。現場の声を拾い上げることへのニーズが存在している

業界の未来に危機感を抱くコメントが多数あった

長時間労働、低賃金、ハラスメントなどの問題によって、若手が映像制作を志さない、離れてしまう、という問題意識が共有されている

やりがい搾取を防ぐために、「**賃金において最低限の基準を設けるべき**」という声**が多数であった**

相談窓口を求める上位ワードは、男女ともに「**第三者機関**」「**専門性(弁護士・医師・カウンセラーなど)**」「**匿名性**」であった

映像制作適正化機関のような、業界内部から働く環境を改善する取組みには賛同の声が多い。他方で、**適切な運用がなされるか疑問を抱く声も多数上っており、今後の課題**だと認識しているスタッフが多い

性被害・ハラスメント・暴力

男女および世代で、回答に異なった傾向があった

男性に比べ、**女性は圧倒的に自分の被害や自分の親しい友人・同僚の被害に関する記述が多く、具体的かつ詳細な記述が多数見られた**

10-30代女性の回答では、「**プロデューサーは監督と同様にセクハラをする存在、あるいは相談したけれど助けてくれなかった存在**」として語られていた

10-30代女性の回答では、**男性スタッフは直接加害に加わっていないものの、女性スタッフが性的言動に晒されている場で加害者の側に立つ、ハラスメントを強化する傍観者としても語られていた**

10-30代女性の回答では、**現場で様々な暴力が発生しているが、現場に迷惑がかかるため、それらを訴えづらいという記述があった**

女性の回答から、「**周りにたくさん人がいる場面での被害であっても、ほとんど助けてくれる人はいない**」という状況が読み取れた

10-20代男性の回答では、**助監督が行う暴力、助手に対して行われる暴力など、殴る蹴るといった身体的暴行が様々語られていた**

40代以上男性の回答では、被害を疑うような記述や、「**以前はそうしたことがあったが今はない、昔のことだ**」といった、昔と今を比較するような、他の性別や年代ではあまり見られない記述が見られた。**他の性別や年代の記述から考えると、今は無くなっているということとは考えにくい**

40代以上男性の回答では、**映画に限らず、ドラマの制作現場でもハラスメントが行われている**

一部の人が神のように崇められている、ギャラの不透明さがあるなど、**背景にある業界全体の構造的問題の改善を求める声があった**

加害が明らかになったとしても、「**優秀だから**」「**有名だから**」ということで**処分されない、あるいは処分が甘い**という意見が見られた。また、一度現場から離れたように見せて、時間を置いて復帰するという語りも見られた

SECTION_01

調査データの代表性

回答者の属性・偏り

分析 仲 修平

明治学院大学社会学部准教授



明治学院大学社会学部准教授(社会学・社会階層論)。東京大学社会科学研究所助教を経て現職。主な著書に、『岐路に立つ自営業—専門職の拡大と行方』(勁草書房、2018年)第34回冲永賞(公益財団法人労働問題リサーチセンター)、共著書に『どうする日本の労働政策——いま社会政策に何ができるのか②』(ミネルヴァ書房、2021年)、最近の論文に「自営業からみる社会保障制度の現在と未来」『社会政策』(2022年)、一般向けのコラムとしては「自営業の変化と働き方」(日本経済新聞 経済教室やさしい経済学、2022年)がある。

はじめに

本調査結果を読み解く際には、調査データの代表性(回答者の属性や偏り)を慎重に把握しておく必要がある。そこで分析に先立って、「どのような人々が本調査に回答したのか」を示しておきたい。次ページでは、分析の基本となる年齢・性別・従事しているパートの観点から整理した。

どのような人々が本調査に回答したのか

回答者の偏り

1. 「女性40歳以上」と「女性就業経験10年以上」の少なさ

2. 「男性40歳以上」と「男性就業経験10年以上」の多さ

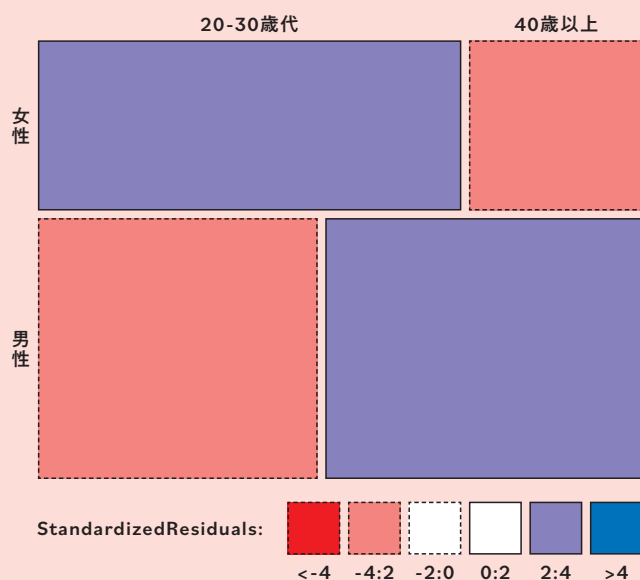


図1 性別と年齢の分布

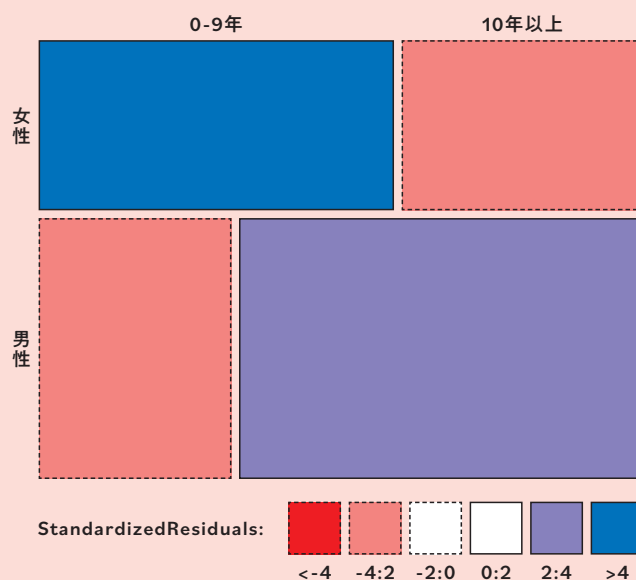


図2 性別と就業年数の分布

注:青は期待度数(独立な状態の度数)よりも観察度数が多いことを意味する(赤はその逆)

年齢	回答数	比率
10代	3	0.4%
20代	136	20%
30代	245	36%
40代	186	27%
50代以上	107	16%
無回答	8	1%

性別	回答数	比率
女性	257	38%
男性	391	57%
回答しない	32	5%

従事しているパート(複数回答)	回答数	比率
演出部	172	25%
制作部	143	21%
プロデューサー/AP	79	12%
撮影部	82	12%
照明部	44	6%
録音部	39	6%
美術部	43	6%
装飾部・小道具	39	6%
衣装部	16	2%
ヘアメイク部	5	1%
俳優部	144	21%
スクリプター	9	1%
編集部	30	4%
車両部	21	3%
その他	100	14%

SECTION02-04では、本調査結果のうち、自由記載欄を一定の観点から分析した。自由記載欄を一定の観点から分析した。このようにした理由は、膨大なコメントの中から、一定程度のグルーピングを行うことによって、アンケート回答者がその設問においてどのようなことを重視しているかを分析しやすくなるのではないかと考えたためである。

そのため、回答者のコメントを詳細に分析できていない点があるものと思料するが、この点についてはご了承ください。

自由記載欄がある項目のうち、「性被害・ハラスメント」については、私どもが拝見して、法的な問題が特徴的かつ具体的に現れている体験・伝聞について、法的観点からコメントを付しているため、ご参考いただきたい。

SECTION_02

性暴力・ハラスメント

法的観点から分析

弁護士
新村響子



弁護士
上田貴子



暴力・性被害について

アンケートでは、性被害を受けたとの多数のコメントが寄せられた。

加害者は、監督、プロデューサー、先輩・同僚のスタッフ等、場所は、ロケ先のホテルの部屋、飲み会、深夜のタクシー送迎、呼び出された等である。受けた行為は、性的な関係を執拗に迫られた、キスをされた、体に触られた、抱きつかれたなどのコメントが多くみられ、部屋に強引に入れられベッドに押し倒され舐められた等強制わいせつにあたり得る行為もあった。上司が見ていたが笑って何もしなかった、相談したが対応してもらえなかったとのコメントもあった。いわゆる「枕営業」の要求、あっせんをもちかけられたとのコメントも複数あった。

以下では、法的なポイントと対応等をのべる。なお、コメントからは詳しい状況がわからないため、可能な範囲での分析となる。

各コメントはできるだけそのまま引用している。また、各コメント末尾の数字は、エクセル表の第2行を「1」とカウントし、以降全行に番号を付したものである。

1 性被害/ハラスメントが蔓延する現状

ハラスメント一般について「沢山ありすぎる」「多すぎて書けない」などの意見は複数見られた。業界内においてハラスメントが日常的に溢れていることが窺われる。

学生の映画科にもレイプ文化があって女性が性被害あつてるので、若い人にも期待できない。被害にあった女性が中退して加害者卒業して映像業界入ってる。加害者がOBとして文化祭行って学生レイプするみたいな話もある。未だにある(28)

というコメントもあった。一意見ではあるものの、性被害・セクハラが業界全体の問題となっていることを感じさせるコメントである。

2 性被害/セクシュアル・ハラスメント

性被害・意に反する性的な言動を受けた(いわゆる「セクシュアル・ハラスメント」。以下「セクハラ」という。)というコメントを行為態様別にみると、以下のとおりである。

■ 性的な関係を強要された

性的な関係を強要されたとのコメントがあった。

俳優として活動を始めた頃、〇〇監督に「君を主演にした脚本で映画を撮りたい」との要望があり、何度も面会を重ねた。結果、有名芸術家にはミュージアムがいたとか、映像を撮るためには裸を見ないと撮れないなどと、自身と性交渉することで、君を理解したいと説教をされた。まるで洗脳するかのようで、説得がカフェで12時間に及んだ事もある。ロケハンとしょうじ街を連れ回され、挙句電車が無くなりホテルに連れ込まれ性被害を受けた(いわゆる「枕営業」の強要については、下記4参照)(535)

■ 不必要な身体的接触等

同意のない不必要な身体的接触等を受けたとのコメントが多かった。

飲み会の別れ際に、どんなブラしてるのか? とシャツをまくられた(68)

飲み会に呼び出され年配のスタッフの隣に座らされ体ずっと触られる(365)

レッスン時に胸に触られ、胸の上までシャツをまくられた(279)

路地裏に急に引っ張りこまれキスされた(302)

相当酔っ払ったプロデューサー本人に、体に触られ、関係を迫られた。拒否しても強引に迫られた(302)

タクシーの中で無理矢理キスをされ、降りてからも「ホテルに行こう」としつこく誘われ、抱きつかれた(365)

部屋に強引に入れられベッドに押し倒され、なめ回された(302)

突然キスされた(72/202)

■ 卑猥な画像、動画等をわざと見せたり聞かせたりされた

勤務中に自身のノートパソコン内の整理をしようと、わざとアダルトビデオの動画を流し、音声を聴かせた(356)

AV動画を見せられた(72)

■ 性的な発言、暴言

代表的なコメントは次のとおりである。

私は10代の頃から助監督として活動していましたが、40代～50代の映画監督に飲みみに連れていかれ、大勢の男性スタッフがいる前で「お前は処女か?」などと質問されました。若くして現場に参加していたため、そういった性的な話題のネタにされやすく度々嫌な思いをしていました(422)

「おいブス!」「この仕事に女は要らない」「デブ」「ブス」「おばちゃん」などの性差別発言や暴言を受けたとのコメントもあった(365)

Check Point

【性被害・セクハラへの対応】

上記のような性的な関係の強要、同意がなく不必要な身体的接触等、卑猥な画像、動画等をわざと見せたり聞かせたりする行為、性的な発言、性差別発言はいずれも悪質なセクハラ行為であり、社会的通念上許容される限度を超える違法行為である。行為者に対し、不法行為(民法709条)に基づく損害賠償請求をすることが考えられる。また、行為者を雇用する企業がある場合には、企業に対しては使用者責任(民法715条)に基づく損害賠償請求が考えられる。

性交渉の強要や同意のない身体的接触等は、強制性交等罪(刑法177条)や強制わいせつ罪(同法176条)などの犯罪に当たる可能性もある。強制わいせつ罪は、「13歳以上の者に対して、暴行または脅迫を用いてわいせつな行為をした者」が該当する。暴行、脅迫は、「反抗を抑圧する程度」であれば足り、部屋に強引に入りベッドに押し倒す行為や路地裏に引っ張り込む行為は反抗を抑圧する程度の暴行といえ、強制わいせつ罪にあたりえる。これらの行為に対しては、行為者を強制わいせつ罪で刑事告訴をすることが考えられる。

もし性被害・セクハラ被害に遭った場合には、その場で録音をする、具体的な被害内容を記載したメモ・日記を作成する、知人・家族等にメールを送る、医師に相談する(カルテに記載される)、事後的に行為者に連絡し行為内容を認める発言を録音する、といった方法で、何等かの証拠をとっておくとよい。そして、弁護士等に相談をしてほしい。

実際には、行為者が監督やプロデューサーなどの権力者であり、仕事を得るため・続けるために拒否したり告発したりできなかった、といったケースも多い。被害者が個人として声をあげることはとても難しい。ハラスメント防止について学ぶ機会を業界全体で設ける工夫や、被害者が安心して相談できる救済機関の設立が求められる。

3

性的な場面の強要

ベッドシーンなど性的な撮影について強制されたというケースが見られた。

撮影日当日聞いていない危険撮影を行い、ベッドシーンについてもフルヌードを了承したんだからと前貼り等用意されず、説明もなく無防備な状態で撮影が強制的に行われた。撮影が終わってから望む絵が撮れなかったという理由で出演料を半分以上にすると一方的に通達、LINEやZoomなどでの恫喝、24時間以内に返事をしないと訴訟を起こすと発言するなど脅迫がありました。賃金等で揉めている最中に勝手に映画祭に出品されました、完成した映像も見せてもらえません。弁護士を挟み賃金はもうどうでもいいので縁を切ることを優先しました。お金はもらえていないし、勝手に映像は出されるし、撮影に関しては命の危険すらあったのに向こうは何も非を認めませんでした。おそらく同様の案件あると思います(9)

役者が、裸になるのを嫌がるならやめた方がいい(279)

〇〇は〇〇にスタッフルーム持ってて若い女優を呼び出して、自分の作品を見せて『脱げ』って洗脳する。下半身も丸出しのオールヌードの変な短編。『ここまでやって一人前の女優だ』と説教してうんと言うまで帰さない(28)

台本のト書には具体的な動きが書かれておらず、想像したより過激なシーンで、当時24歳の私は震えてしまいました。若い助監督が一人気を遣ってくれましたが、あとのスタッフは誰もケアする様子はありませんでした。その現場は、ノーギャラでした(322)

Check Point

命の危険を感じるような撮影や、事前に同意していないベッドシーンについては、本来は応じる義務はなく、強要された場合には不法行為や契約違反(債務不履行)により損害賠償を請求できる可能性がある。

しかし、**現場で俳優が制作側に「NO」と言うのは、立場的に難しい場合も多い。**アメリカでは、俳優らが所属する労働組合であるSAG-AFTRAが、ヌードシーンやセックスシーンを撮影する際には、性器の接触を含む実際のセックスの禁止、身体露出や接触の範囲、最終的にどのように写るか・表示されるかなどについて事前に合意すること、撮影を必要最小限の人数で行うことなどをルール化したガイドライン(「Quick Guide for Scenes Involving Nudity and Simulated Sex」)が作成されている。**日本においても、ヌードシーンやセックスシーンを撮影する場合には事前に詳細を明示・合意する契約書を作成すべきであろう。**

また、上記コメント9番のケースでは、**一方的に出演料を半額にされているが、これは契約違反(債務不履行)にあたり、当然減額分を請求することができる。**恫喝や脅迫行為についても、**態様によっては不法行為にあたり、損害賠償を請求できる可能性がある。**

事前に報酬の合意に関する客観的な証拠がない場合であっても、当事者間の黙示的な合意により解釈することもありうる。労働者であれば少なくとも最低賃金に基づいて労働時間数をもとに算定した賃金を請求することが考えられる(モデル等として活動した芸能従事者につき、労働者であるとして最低賃金にもとづく賃金請求が認められた裁判例として、J社ほか1社事件・東京地裁平成25年3月8日労判1075号77頁)。

しかし、弁護士を入れてもそれらの請求が難しい現実が窺われる。このような事後的な契約違反に対抗するためにも、事前に契約書を作成することが重要である。

4

枕営業について

いわゆる枕営業を強要されたといった自由記載も複数あった。

性暴力やセクハラや枕の誘いを断ると冷遇される。冷遇されてきた。地方ロケでセックス強制があり、事務所のマネージャーにSOSを出したら、すぐ現場に来て目を光らせてくれたが、「でもそういうことをやってのし上がるチャンスを掴むことも否定はしない」などと言われ「私は嫌です」と答えて以降事務所からは冷遇中。社長も目を合わせてくれないです。いないものとされています。また、若い頃抜擢の形で参加した作品で監督プロデューサーの愛人と噂されスタッフから冷たい扱いをされたこともあります。後で監督プロデューサーが枕キャスティングする人だと知った(28)

監督と寝たら映画に出させてあげる(抜粋)(279)

Check Point

性暴力やセクハラや枕営業の強要は、不法行為であり、損害賠償請求の対象である(上記2)。また、強制性交等罪や強制わいせつ罪などの刑法犯に当たる可能性もある(同)。もし、強要された場合には、警察や弁護士等に相談すべきである。

また、**上記コメント28番のケースで問題なのは、事務所に相談したにもかかわらず、事務所側も枕営業を肯定するような対応をしたり、枕営業を断った俳優を冷遇したことである**。もし事務所と俳優が結んでいる契約が労働契約であれば、労働者を雇用する使用者には、男女雇用機会均等法によってセクハラの相談に対して適切に対応することが義務づけられている。このケースのような対応は適切な事後対応とはいえず、**安全配慮義務違反(事後対応義務違反)として、事務所は不法行為ないし債務不履行に基づく損害賠償責任を負う可能性がある**。

一方、被害者である俳優が労働者ではなく業務委託契約やフリーランスであった場合には、男女雇用機会均等法上は、取引関係にある企業は防止措置や事後相談に適切に対応することが望ましいとされているにすぎない。もっとも、裁判例では、企業は従業員や役員が社外のフリーランス(個人事業主)に対してハラスメントを行った場合、安全配慮義務違反を理由に企業自身の責任として損害賠償責任を負うとした判決(アムール事件・東京地判令和4年5月25日労判1269号15頁)も出されている。**フリーランスである俳優に対して性暴力を行った加害者を雇用する企業(事務所)や、被害者の俳優に対して枕営業を強要した事務所についても、安全配慮義務違反による民事損害賠償責任が問われる可能性がある**。

このように**フリーランスや業務委託契約の俳優が性被害に遭っている現状に鑑みれば、フリーランス等の個人事業主のハラスメント被害に対する規制や保護を規定した立法が必要である**。

なお、枕営業の形をとった性加害の場合などには、被害者が断り切れず、「同意」してしまっているケースも考えられる。仮に上辺の「同意」があったとしても、監督やプロデューサー、OBといった立場や権力関係があり、事実上強要されているような場合には、被害者が内心で著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、人間関係の悪化や仕事上の不利益を懸念して、抗議や抵抗をできない場合があり、そのような場合には同意があったとはいえない。自分を責めないで、専門家に相談してほしい。

5

セクハラと精神疾患

セクハラや暴言が繰り返され心療内科に通院した(365)

Check Point

「労働者」の場合、業務上の過重な負荷で精神疾患を発症した場合、労災で休業補償や療養費等の給付が受けられる。

精神障害の労災認定基準によると、言葉だけのセクハラであっても、発言の中に人格を否定するものが含まれ、かつ、継続した場合や、継続してセクハラ発言が行われ会社が把握していても適切な対応がなく改善しなかった場合は精神的負荷が「強」と判断され、労災が認められ得る。その他、パワハラ、上司とのトラブルも認定基準により精神的負荷が「強」とされる場合がある。

なお、**労災の特別加入の対象ではないフリーランス等の個人事業主も、精神疾患を発症し仕事を休まざるを得なかった場合は加害者に対する損害賠償請求で休業損害を請求することは可能である(上記2参照)。**

6

性被害・セクハラによる労務提供不能と報酬

性加害を受けて仕事を断った。報酬の補償はなかった(356)

Check Point

債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない(民法536条2項)。**会社とその仕事について契約を締結していたが、会社が雇用する編集者のセクハラにより精神疾患を発症し、労務の提供が不能になったなど、会社の「責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなった」といえる場合は、民法536条2項に基づき報酬を請求することも考えうる。**



7

パワハラ被害

殴るといった行為(96) = 「身体的な攻撃」のパワハラ

2日間にわたり無視すること(68) = 「人間関係からの切り離し」のパワハラ

理不尽な叱責、「辞めろ」といった暴言(86) 個人に対するいじめのような指摘・ダメ出し(282)
= 業務上必要かつ相当な範囲を超えた「精神的な攻撃」のパワハラ

Check Point

いずれも不法行為に当たり、行為者に対して損害賠償を請求できる可能性がある。

セクハラと同じように、もし事務所と俳優が結んでいる契約が労働契約であれば、**労働者を雇用する使用者には、労働施策総合推進法によってパワハラの防止が義務づけられている。事務所は不法行為ないし債務不履行に基づく損害賠償責任を負う可能性がある。**

一方、被害者である俳優が労働者ではなく業務委託契約やフリーランスであった場合には、労働施策総合推進法上は、取引関係にある企業は防止措置や事後相談に適切に対応することが望ましいとされているにすぎない。**個人事業主に対するパワハラの防止、救済を定めた法律の立法が必要である。**

8

女性の深夜労働

必要性がないのに労働時間が深夜に及んだ(302)

深夜のタクシーで性加害被害にあった(325/356)

Check Point

「労働者」の場合、**深夜労働が健康や家庭生活に弊害を及ぼし易く、セクハラ被害の危険性も高いところから、事業主が女性労働者を深夜労働に従事させるにあたり努めるべき事項を定めた「深夜業に従事する女性労働者の就業環境整備のための指針」(平10労告21号)があり、「公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定」等を求めている。**労働組合に加入し、使用者に対し、公共交通機関の運行がない深夜まで勤務させないよう要求することが考えられる。



SECTION_03

映画制作適正化機構について 法的観点から分析

「映画制作適正化機構」に
賛同する理由

映画制作適正化の
動きや改善に向けての意見

弁護士
新村響子



弁護士
上田貴子



弁護士
市橋耕太



弁護士
山岡遥平



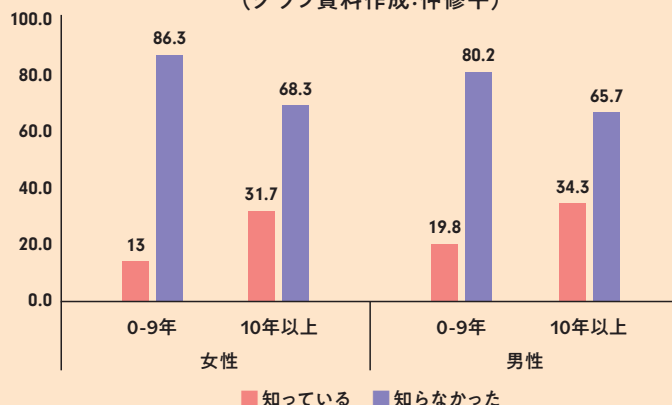
「映画制作適正化機構」に賛同する理由

アンケートでは、「映像制作適正化機関の取り組みについて知っていましたか？ と思うか」との質問がなされていた。これに対して、「全てに賛同できないが実施に向けて動いてほしい」「内容が未だ明確になっていないが実施に向けて動いてほしい」「内容はよくわからないが実施に向けて動いてほしい」「内容に賛同しているので実施に向けて動いてほしい」「内容を把握した上で実施してほしい」「内容を変更した上で実施してほしい」と回答した回答者の自由記載欄を分析した。

なお、「映像制作適正化機関(仮)」は名称が「映画制作適正化機構」に変更となったため、表記にブレが生じているが、どちらも同じ取り組みのことを指している。

映像制作適正化機関の取り組み

(グラフ資料作成:仲修平)



映適の認知はそれほど進んでいない

(特に経験の浅い女性において顕著)

1

「映画制作適正化機構」に賛同する理由

労働時間

労働時間について言及したコメントは、43件あった。

予算の都合により、蹴寄せがくるのがフリーのスタッフ達で休みもなく長時間労働が日常茶飯事になっている環境を変えたい(67)

まず、1日の労働時間が、13時間というのはフランスで働いて来た内情を知っている身としておかしい。週一の休日も無い。少なくとも週二は必要。1日の基準の労働時間をオーバーした時間に対してオーバーチャージがない事もおかしい(197)

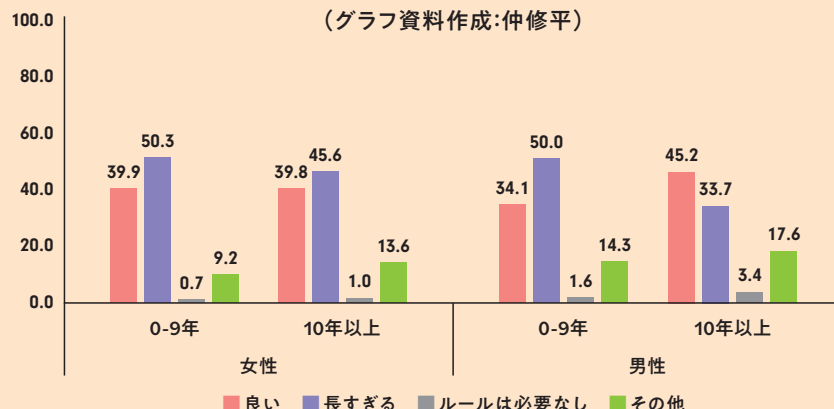
海外の撮影現場には週休2日&1日の撮影時間12時間まで、などのルールがありスタッフキャストの労働環境が守られているが、日本の現場にはそのようなルールは存在しません。「予算がないから」が常套句になり、不眠不休で働くのは当たり前。さらにそんな環境で育ったスタッフが新規スタッフにそれらを美化し、武勇伝のように語り、若いスタッフは入ってもすぐに辞めていく、という悪循環を生んでいます。人材や業界の先細りは目に見えています。いち早く、労働環境を整えるようなルールが出来るに越したことはない(127)

Check Point

スケジュールの厳しさ、明確なルールや、割増賃金を支払わなければならないという意識が欠如していることに予算の低さも加わり、長時間労働となっていることがうかがえる。

就業時間ルールの導入(1日最大13時間)

(グラフ資料作成:仲修平)



「ルールは必要なし」はいずれのカテゴリにおいても少数派＝ルールの必要性

ハラスメント（パワハラを含む）

■ ハラスメント

Check Point

広くハラスメントや、パワハラについて触れられた意見は、実に33件に上った。

背景には、契約もなく、経済的に弱い立場にあることや、ハラスメントを「業界の慣習」としている風潮、さらには、狭い業界であるとして相談窓口も十分になく、被害を訴えにくい構造にあると考えられる。

現状の映画界は、何の保証もなく昨今のパワハラ問題なども相まって、特殊な業界になってしまっています(略)(274)

スタッフだったのは、20年前ぐらいだが、殴られたり今で言うパワハラを受けていて精神的に辛かった。今は子どもが出来たが、ああいう環境で働いて欲しいと思えない(407)

自身も20代の頃から映画業界のパワハラや権力の暴力を受けてきました。特に制作部について、制作＝奴隷として扱って良いという空気が現場には蔓延していました。(略)パワハラを耐えた人がまたパワハラをすると言う連鎖が続いてる気がします(360)

■ セクハラ・ジェンダー

Check Point

ハラスメントでも、特にセクハラやジェンダーについて触れたコメントは16件に上った。背景には、上記ハラスメントと同様のものに加え、長時間労働を当たり前としていることも、複合的な原因にあると考えられる。性被害については、多数のコメントが寄せられているところ、業界で働く人が特に重要な問題として捉えていることが改めて浮き彫りとなった。

現場が男性目線でしか回っておらず、働きにくい(392)

ジェンダーギャップを理由に仕事を辞めた(446)

年齢、性別、病や障害の有無を問わず、スタッフが安心して仕事ができる現場を整備することが重要だと考えています(73)



3

「映画制作適正化機構」に賛同する理由 賃金関係(ギャラ・報酬)

同じ照明の業務でも、プロダクションや作品によって大分賃金に差がある。しかしフリーランスとしてはどうしても仕事が欲しい為、たとえ過酷なスケジュールで低賃金だったとしても断る事はせずに、悪い労働環境も受け入れてきた。この仕事が好きだから続けているし、今でも好きだが、自分達のやってきた事が賃金という形で評価されてほしい。低予算というが、仕事としてスタッフを雇うのであれば正当な賃金を支払う責任はあるはずだ(略)(75)

製作委員会(出資者)も制作会社もフリーランスも、全てが労働環境、賃金形態の改善に理解が必要だと思った為(211)

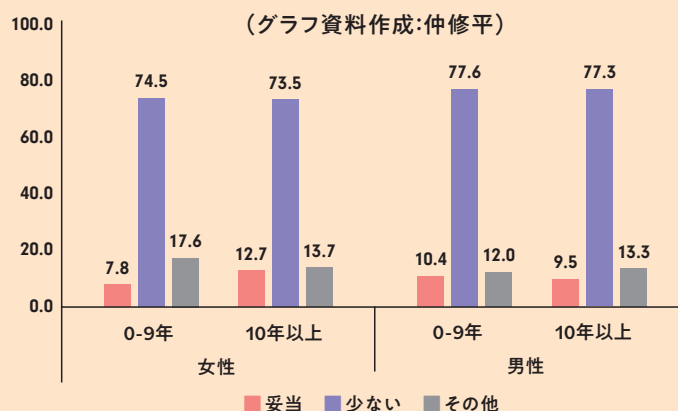
「どうせ労働環境は変わらない」「変える動きにならない」という諦めが蔓延している。ちゃんと労働環境を整えてほしい。切実に。各部の『最低賃金』を常識的な価格で設定してほしい。現状は、昭和から続く賃金設定もあるが、こんなに低いギャラでは映画業界に人は集まらない。そして、あまりにも労働に対する対価としては低すぎる。若手作家への「やりがい搾取」による、非常識に低いギャラが多すぎる。そのギャラで仕事を受ける人がいるため、全体的な最低賃金の底上げがいつまでも実現しない(659)

Check Point

賃金関係に触れたコメントは59件にも上った。**最低限の基準を設けるべきとの意見も多数見られた。**この背景には、形式上業務委託になっていることにより、長時間の拘束があるにも関わらず賃金(報酬)が低廉にとどまっていることがあろう。さらに、**業務に先立って契約内容を確認していない上、交渉力が高くない、「やりがい搾取」になっている場合も多いことが原因となっているとみられる。**

現在賃金水準に対する自己評価

(グラフ資料作成:仲修平)



1. 現在の賃金水準は70%以上が「少ない」を選択(「妥当」は10%程度)
2. 「妥当な賃金の水準」を定めていくことが今後の課題だと伺える

4

「映画制作適正化機構」に賛同する理由 社会保障

スタッフセンターの設立については、現状口コミと紹介による人探しが行われていて余計な手間と気遣いが生じるため不必要な作業であり、お仲間感と新人の業界への入りにくさの理由であると思うから、ぜひ設立をしてほしいから。また社会保障や働き方に関して業界ルールが“暗黙”な為に、一般社会と乖離している現状を、明確なルールやユニオンの設立に繋げてほしいから(13)

初めて知ったので良くわからないが、フリーランスでも社会保障がある方が良い(581)

Check Point

賃金(報酬)の最低基準ということを超えて、社会保障について言及したコメントは9件あった。コメントからは、**社会保障がないことへの不安、逆に社会保障があれば安心してフリーランスでも働ける、というもので、長時間労働や低賃金等もあいまって、フリーランスで働く条件の悪さが問題とされていることがわかる。**

5

「映画制作適正化機構」に賛同する理由

ユニオン(労働組合・第三者機関に関するコメント含む)

Check Point

このようなアンケートにおいては珍しく、労働組合に言及したコメントも散見され、8件あった。**労働環境が劣悪であることについて、労働組合等のチェック機関が現場に十分浸透していないことによるチェックアンドバランスの欠如が背景にあり、また、アメリカ等の例を参照するものもあり、不利益を制作側から押し付けられることの防止を、現場の実際の声を拾い上げて行うことへのニーズが存在しているといえる。**

アメリカで映画を勉強している者の見解から言うと、アメリカで監督協会に入っていると、フリーランスでも安定が保障されています。また、監督協会だけでなくScreen Actors Guild の存在がとても強いので、SAGのルールで労働環境もとても整っていることが、スタッフにとってもとてもありがたいです(608)

労働組合も雇用形態も契約書も発生しないような現場で、俳優部はじめ各方面の心身の安全と作品づくりにおける風通しの良さに繋がると思うから(229)

6

「映画制作適正化機構」に賛同する理由

人材育成や業界の未来に対するコメント

Check Point

人材育成や人材不足、ひいては**業界の未来について憂慮するコメントは63件**にも上った。コメントでは、ここまでで整理してきたような**明確なルールや保障、さらにはルールに関する教育がなく、労働条件も過酷であるため、制作や技能の習得に集中できず、若手が辞めていく、又は参入できないことや、費用が高くなるベテランは使われにくいなどの事情が述べられ、質の高い制作ができていないことが指摘**されていた。

賃金(報酬)も含めた労働環境を抜本的に改善することで、人材の定着及び適切な育成がなされることも期待されているといえよう。

ある大学の映像学科と提携して、映像業界を志す学生を世話して見てきているが、学生は皆、低賃金、長時間、パワーハラが当たり前の昭和的体育会系体質を見て、映像業界を諦めてしまう。このままでは若い人は映像業界に残らない(237)

業界の労働環境を制度的に変えていかなければ、日本映画の制作現場・作品自体の質が様々な面で衰退していくであろうから(621)

現在の低賃金重労働環境を改善しないと映画(映像)に関わる特に若い人材がいなくなってしまうから。また報酬額の事前取り決め、支払いの徹底がなされるように、撮影前に契約書を交わす、発注書を発行してもらうことが業界の当たり前のルールになった方が良いと思うから(407)

業界がこのままだと次世代が夢を持って入ってこれないと感じるから(410)

映画制作適正化の動きや改善に向けての意見

アンケートでは、「映像制作適正化の動きについて、ご意見があればご記入ください。その他、持続可能な映画界となるために、必要な改善点や具体的なアイデアなどありましたら、知恵をお貸しください。」との質問があり、多数のコメントが寄せられていた。

1

映画制作適正化の動きや改善に向けての意見

労働時間

労働時間(安全衛生等の、働く者の生命・身体・健康に関する事項を含む)に言及するコメントは35件あった。労働時間を限定し、休日や休憩を確保することを強く望む声が多数上がった。労基法上の「労働者」に該当する場合には、そのルールを遵守させる必要がある。仮にそうでなかったとしても、本報告書が求めるように(36頁)、十分な休憩やインターバルを設ける必要がある。

※本報告書:経済産業省が令和3年4月に取りまとめた「映画制作現場の適正化に関する調査報告書」

<https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210430010/20210430010.html>

基本的に時間に余裕がない、というのが大きな問題だと思う。なので職人気質の方に対しても、契約時間などは簡単なウェブのシステム等で集結できればと思う。(配車等もシステム化できれば併せて仕事につながる)データベース化ができれば、今後の作品を作る上での契約につながるし、なぜ守ることができなかったか等の次の改善にもつながると考えられる。これらは全て海外の作品での経験から考えられてることで全て同じように、とは思わないが、なるべくシステムが必要である。また、日本での撮影にかんしては就業時間だけでなく、移動時間等も加味されなければいけないと考えられる(206)

ポストプロダクションの調査もすべきであると思う。特に、デジタルシネマへの移行以後、編集助手の労働量が増えているように感じる。(仮合成や予告編等)また、撮影現場での労働時間確保等の齟齬等に関してもポストプロダクションに来ているにも関わらず、理解のないプロデューサーなどは無謀な催促をしてくることも珍しくない。しかしこれは個人の意識的な問題ではなく、根本的にはポストプロダクション自体への理解がないように感じる。JPPAなどを通して、映画に携わるすべてのスタッフにポストプロダクションの教育が行えれば、少しは改善するのではないかと思う(300)



ハラスメント(パワハラを含む)

Check Point

ハラスメント・パワハラに言及するコメントは41件あった。そして、**ハラスメントに対して厳重かつ実効的な措置(処分、ペナルティ)を求める声が多数あった。**

加害者と被害者との間に直接の契約関係がなかったり、雇用関係上の上下関係がない場合にも適切に被害者を救済できる仕組みが構築されるべきである(現在の法解釈上も可能だが、明確ではない)。

また、近年は監督等の加害行為を社会的に告発するという形で問題が明らかになっているものの、こうした手段をとらなくても良いように、**実効的に機能する事前・事後の措置を構築する必要がある。本報告書が提示する「映像制作適正化機関(仮)」のような中立の第三者機関による調査及び処分等が考えられるが、こうした機関の設立及び運用を適正に行うことができるのかも含めて、今後の課題である。**

他方、ハラスメントが当たり前になってしまっていて、自らの行為がハラスメントであるかわかっていない加害者もいるとの声もあり、ハラスメント等に関する研修が必要であり、また、これについては取り組むハードルも低いと考えられる。現在現場で働く者だけでなく、専門学校等の学生に対するワークルール教育を実施することも重要である。

ハラスメントなどをする人のブラックリストや罰則化を作る(10)

パワハラ防止研修は、一般企業と同様行うべきです(54)

法的な手段と、業界内ペナルティーが無ければ守られないと思うので、その辺りも整備してほしい。ハラスメントスタッフも裏を取った上で、業界的追放など。劣悪な現場に劣悪なスタッフが集まる未来もあり得るので(13)

パワハラ、セクハラがなくなるようにしたい。そのため常にガイドラインを定義し、上のものに物がいえる立場の外部の人間を現場につけるといいのではないかなと思う。いつでも相談しやすいホットラインがあればいいなと思う(208)

撮影現場にいる問題があるスタッフに対して、プロデューサーあるいは第三者機関が強制的にそのスタッフの契約を解除できる権限を持っていれば、ハラスメントなどの抑止力になるのではないかな(209)



セクハラ/ジェンダーに関するコメント

Check Point

セクハラやジェンダーの問題に言及するコメントは21件あり、ハラスメント一般やパワハラについてと同様に、厳重かつ実効的な措置を求める声が多かった。

セクハラ防止に限らず、男女問わず働きやすい環境を求める声があり、保育環境について言及するコメントが複数あった。現状、育児をしながら仕事を続けることが困難な状況がうかがえるため、その原因と対策を探る必要があると考えられる。

保育環境を整えない限りこのまま落ちていくと思う。今時女性の使い捨て、男性スタッフのパートナー（の勤める会社）への皺寄せの強要をしていてこの先世界に通じるような水準の作品が作れるとは到底思えない。現に水準は下がりっぱなしなのは明白である。斎藤工さんの現場のような保育所併設の取り組みがもっと認知されること願う（168）

子供ができ、パートナーも仕事を続けることを望んでおり、その気持ちを尊重したいと思っています。しかし、この不規則な仕事をしていると、どうしても家庭と仕事の両立が難しく感じます。自分の努力だけではどうにもならない局面が多々あり、パートナーに無理を強いることがあります。特に子供に関しては、託児システムなどが行き届くと助かります。男女関わらず、必要としていると思います（452）

犯罪歴のある人が大きな顔してたりするので働きにくいです（プロデューサーなど）。支払いの遅延に対する利息ペナルティを法的に処分してほしい。女性スタッフの立場向上。スタイリストやヘアメイクの日本アカデミー賞がない理由がわからない。現場に託児所やトイレ、手洗い場の設置（略）（555）

20代後半女性として、結婚・出産を視野に入れています。本当は、良き時期までこの業界で働いて、目処が立ったら辞めてホワイトな環境で働きながら子育てをするかなあ、と思っていました。ただ、自分が保育士資格および幼稚園教諭免許を取得していることもあり、この力をこの世界で活かせるかもしれないと思い、出来る事を模索しています。もし環境が整うなら、出来る事なら、この世界で子育てをしながら生きていきたいと思いました。この世界がなかなか変わらないのには、女性の意見が通りにくい、そもそも意見が出来る場所には女性が少ないという環境が起因していると、強く思います。だからといって女性最優先にはすべきではないと思いますが、最低限、男女関係なく子育て環境から改善し、それに伴い女性の声を増やし、男女共に、意見交換し合えるような場所であってほしいです（620）



賃金関係(ギャラ・報酬)

Check Point

報酬(ギャラ)ないし賃金に関するコメントは80件あり、最も多かった。

映像制作に当たっての予算(人件費)の上限が設定されており、撮影時間が長引いたりしても予算以上の人件費が支払われないことの問題に触れるコメントが多かった。

労働契約であれば当然に違法行為であるし、**仮に労働契約とは言い難い場合においても、解釈上、予定されていたよりも就業時間が長引いた場合には、それに応じた追加報酬を請求できる場合も多いと思われる。**

もっとも、実効的な解決のためには、そもそも余裕を持たせた予算が組まれる必要があったり、**出資者側と制作会社との間で追加予算に関する取り決めがなされていることが望ましい。**

また、全体的なギャラの引き上げのためには、労働組合等による全体的な交渉、それによる標準的な報酬、あるいは最低報酬の設定等が求められる。

なお、予算確保のために国からの支援制度を拡充することを求める声も複数あった。適切な制度設計が難しいと思われるが、引き続き議論すべき課題である。

撮影現場のハラスメントや過重労働の問題は、個人の資質によるところがもちろん大きいと思いますが、それらを生み出した環境に問題の根源があると思っています。その環境を作っている原因の一つに、製作者(製作委員会等)と制作会社の間で交わされる不平等契約があると考えています。そこから生じた歪みが広がっていき、現場に過度な負担をかけていると感じています。特に制作費が超過した場合に制作会社が超過分を負担することが前提となっていることは、かつてはともかく、人件費含めコストが上昇している昨今にはそぐわなくなっているのではないかと思います。請負者が超過経費を負担するという契約条件は、映像業界外の委託契約でも珍しいことではありません。製作者が負うべきリスクを肩代わりするところに、制作会社の存在意義はあったとも言えます。しかし時代の変化とともに映像制作を取り巻く状況も変わりました。加えて、新型コロナ流行の影響により、制作のリスクは以前とは比べようのないほど高くなっています。コロナ対策で発生するコストとリスクに対する責任の所在についても、流行から2年経った今でも明確な業界ルールは出来ていません(以下略)(213)

定価設定と上限下限の遵守が必要だと思います。少なくともスタッフ全員が誰が幾ら貰ってるか知っていたら、業界は変わります(31)

ギャラは制作から事務所へ、事務所からキャストへの場合、制作から事務所へは幾ら払っていて事務所からの取り分を提示してほしい。アルバイトでも時給や交通費や保障など提示してるのに芸能は曖昧過ぎる(46)



5

映画制作適正化の動きや改善に向けての意見

社会保障

「保障」や「保険」といった何らかのセーフティネットに言及するコメントは7件あった。特にフリーランスとして働いている者について最低賃金を保障することを求める声が複数あった。

実態としては、労基法上の「労働者」であり最低賃金が適用される者も多いと思われるが、労働者であるか否かにかかわらず、少なくとも最低賃金に相当する報酬(ギャラ)が確保されるような契約内容が普及することが望ましい。

皆さまの動きにはとても感謝しております。ありがとうございます。多くの課題がある中で全てを網羅することは時間がかかると思いますが、最低限、早急に必要だと思うのはフリーランスの社会保障についてです。労働基準法に値するような法整備、あるいは労働組合なのか、労働環境の整備が必要だと思っています。ハラスメントやギャランティ交渉の問題がこれまで表面化しづらかったのもフリーランスが「意見したら、仕事がなくなる」状態に常に置かれていたからだと思います。保障内でのカウンセリングを受けれる仕組みなど、(通常会社では最近カウンセラーを設置するところが増えていますが)個人で受けるとお金もかかるところを保障内の制度として用意するのは、心身ともに皆が健康に映像に従事することにつながると思います。どうぞよろしくお願いいたします(244)

6

映画制作適正化の動きや改善に向けての意見

ユニオン(労働組合・第三者機関に関するコメント含む)

Check Point

労働組合や相談窓口と言及するコメントは40件あった(第三者機関に関するものを含む)。

そのうち、明確に「労働組合」と明示するコメントは16件あった。労働条件や労働環境の交渉のために労働組合等を結成する必要性が認識されていることは好ましいことといえる。

他方、第三者機関によるチェック等を求める声もある。いずれも必要なものではあるが、**第三者機関は適正な設立及び運営が困難なことが予想されるため、自らも当事者として活動するユニオン(労働組合)の意義が一層周知されることが望ましい。**

パワハラ、セクハラがなくなるようにしたい。そのため常にガイドラインを定義し、上のものに物がいえる立場の外部の人間を現場につけるといいのではないかと思います。いつでも相談しやすいホットラインがあればいいなと思う(208)

現在の各協会がちゃんと労働組合としての役割を担うか、アメリカのようなユニオンが必要であると強く感じます(11)

まずは、全フリーランススタッフを取りまとめる圧倒的な第3者的団体の設置です。要は「ユニオン」です。スタジオ・システムが崩壊後、フリーランスで各自の努力の賜物で均衡は取れてきましたが、進む低予算化。進むメディア別の予算格差(例えば、深夜ドラマとNetflixオリジナルでは、10倍以上の差が生まれている)、パワハラ、セクハラ問題で、現在、映像制作スタッフはこれまで忍耐してきた表面張力が、こぼれ始めている状態だと思います(185)



本ページ分析:仲修平

相談窓口を求める条件(自由記述)

注:文字のサイズが大きいほど該当サンプルサイズが大きいことを意味します。「機関」は「第三者機関」を含みます。赤枠は該当数が多く、男女で共通しているワードになります。集計に利用した回答者数は女性・男性はそれぞれ166・222です。

女性



男性



1.自由記述に用いる上位ワードの特徴は男女共通の傾向

第三者の機関、専門性（弁護士・医師・カウンセラーなど）、匿名性。

2.上記以外の記述

公的機関(国や文化産業など)による支援、現場をよく知っている人がいること、相談先が形骸化せず常に更新されること、秘匿性、スピードと実効性のある対応が必要(映画完成まで対応されない場合が多いため)、現場に注意や処分を課せる体制など。

該当ワードの上位

注:Nは文字のカウント数(サンプルサイズではない)

女性		男性		女性		男性	
語	N	語	N	語	N	語	N
機関	73	機関	97	組織	13	相談	15
第三者	54	第三者	71	業界	12	現場	13
専門	31	外部	36	強い	11	独立	10
外部	22	専門	22	現場	11	ハラスメント	8
相談	20	権力	21	ハラスメント	10	業界	8
弁護士	18	強い	20	オンライン	8	法律	8
窓口	18	窓口	20	構成	8	組織	8
権力	14	労働	19	経験	8	公的	7
秘匿	14	組織	19	熟知	7	実行	7
匿名	13	匿名	17	労働	6	熟知	7
法律	13	弁護士	15	心理	6	監督	7

人材育成や業界の未来に対するコメント

Check Point

人材の確保(人材育成、人材不足)に関するコメントも37件あった(情報発信・情報公開に関するコメント含む)。
背景には、ここまで整理・分析をしてきた、**長時間労働、低廉な報酬、ハラスメント等の労働条件・労働環境に関する問題を理由として、若手が映像制作の現場を志さない、あるいは離れてしまう、という問題意識が共有されていることがうかがえる。**
こうした問題への**対応策を教育機関において教えるべきとの意見も複数あり、就労者に対するワークルール教育の重要性も認識されている。**

大手以外でも、映画製作をするためのワークショップという名目で、金集めやセクハラパワハラを行ってる人もいる。そういうワークショップを開催する人達を認定する機関も作って欲しい。夢をもって映像業界を目指してる若者の育成の為に(107)

最低限、権利を自分で守るための知識(仕事を受ける際の確認事項、相談場所)や情報(契約書、合意書など多様なフォーマットのテンプレ)がかかれたwebsiteがあるといいな、と思います(678)

業界の抜本的な変革を願います。業界の抜本的な改造を願います。芸能界との繋がり切っても切れないと思うので、芸能プロダクションとの癒着によるプロモーション映画にならないよう、キャスティングに、おける透明性も確保されるべきだと思います。キャスティングオーディションの実施を必須とするなど、製作の透明性を確保すべき映画学校関連での教育の見直し(やりがい搾取、パワハラ、セクハラがさも当然のこととしている教師や講師の存在もこの現状に拍車をかけている可能性があるのではないかと考えるため)(502)

その他—製作委員会等に関するコメント

Check Point

製作委員会等映画制作の在り方についてのコメントが7件あった。
特に、製作者(製作委員会)と制作会社とのパワーバランスによって、制作会社に十分な予算が割り振られず、現場のスタッフ等の労働条件・労働環境にしわ寄せがいく、という仕組みについて複数指摘があった。

フリーランスの労働環境が改善された結果、制作会社が潰れては意味がない。制作会社、フリーランスが納得できる体制、予算を製作委員会、出資の大手やテレビ局は理解して、還元すべき(336)

ここまでのルール案に不足している課題があればお答えください(複数回答)

グラフ資料作成:仲修平

社会保険や労災など	420	61%
ギャランティー保証や賃金	548	80%
性加害・セクハラの問題	443	65%
子育て関係	367	53%
メンタルヘルス	361	53%
スタッフの育成関係	363	53%
企画段階での契約の有無や開発費不払いの問題	388	57%
配給・宣伝・劇場の処遇に関する問題	204	30%
ボランティアスタッフ・エキストラに関する問題	319	47%
その他	5	1%

SECTION_04

契約書に明記すべき情報

法的視座からの分析



弁護士

大久保修一



弁護士

新村響子



契約書に明記すべき情報

アンケートでは、「契約書に明記すべき情報として、【契約期間・業務内容・金額・支払日・支払い方法・傷害保険の加入・契約延長の規定】が提案されています。それ以外に、記載が必要な情報はありますか?」との質問がなされていた。同質問における自由記載欄についての分析は次のとおりである。

労働時間・休憩・休日・残業代の支払い

労働時間・休憩・休日・残業代の支払いに関する規定の明記は、最も要望が多く、119件のコメントが寄せられた。

1日あたりの見込み労働時間。それを超過した場合の残業代の有無。もしくは、1日あたりを何時間と想定するか（状況によって長時間業務が続く場合は仕事の性質上やむを得ないが、1day=何時間かを決めて欲しい。早朝から深夜デッペン超えでも、1日とされることがほとんど）(7)

1日の労働時間と撮影終了から次の日の撮影開始までに何時間空けるか？など、労働時間は現場の士気とクオリティに関わる大切な問題だと思います(51)

業務時間（開始時間より前に労働を始めないこと。終了時刻より後まで残って仕事をしないこと。それらが必要場合はそれを労働とみなし賃金を発生させること。）、食事休憩、turn around、移動時間、などの明確な規則と、制作側がそれを破った場合のペナルティーの計算方法 (119)

労働時間の明記 労働時間に関しても例えば「昼休憩時間を抜かして1日12時間以上の撮影・労働は行わない。行わなければいけない際はプロデューサーと各技師が事前の話し合いの上決定する。もしくは撮影時間が12時間を超えたら毎30分に付き残業手当が出るなど。撮影終了時間から次の日の撮影開始時間まで12時間の間を開ける」など(262)

撮影時間の制限などもほしいです。「12時間ルール」のような基準がないと、低予算を言い訳にやりたい放題酷使されます(188)

週休2日制、1日の稼働は12時間まで。超える場合はオーバーチャージの発生、撮影終了から次の撮影開始までは10時間空ける、といった海外の映画作りでは当たり前になっているようなルールを契約書に盛り込む事が必要だと思う。アメリカの映画制作現場のルールなどはとても参考になると思う(343)

撮影中の休日は美術部は準備に使われるため最長6ヶ月無休で仕事をしなければならなかった。1ヶ月の休暇の日数も契約に入れてほしい(359)

契約期間内の休日の日数の明記とか。特に制作部なんて期間中全く休みが無かったりするので、完全にOFF出来る日を一ヶ月に最低限何日は必ず作るとか。一日の拘束時間上限を決め、その拘束時間オーバーに関するオーバーギャランティのルールを明記して欲しい。そうすればオーバーギャラを払っても押して撮った方がいいか、別日に取り直した方がいいか、プロデューサーが考えると思う。今のまま予算無いから押してでも今日撮った方がいいというのは、プロデューサーはノーリスクで同予算なので、いつまで経っても労働環境が改善しない (536)

Check Point

撮影現場における撮影時間が長時間に及ぶことや休憩時間がないこと、インターバル休息期間が十分ではないことが問題として取り上げられている。

「労働者」であれば労働基準法（以下、「労基法」）32条により、労働時間の上限は、1日8時間、週40時間が原則であり、労基法34条により、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に、一斉に与えなければならない。また、労基法35条により、休日は毎週少なくとも1回、もしくは4週を通じ4日以上与えなければならない。くわえて、時間外労働に従事させるためには労基法36条に基づく協定を締結しなければならず、労基法37条により時間外労働等に対して割増賃金を支払う必要がある。さらに、労働時間等設定改善法により、勤務間インターバル制度の導入（1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を設けること）が努力義務として定められている。

したがって、少なくとも、労働時間、休憩時間及びその時間帯、休日については、契約書に明記すべきである。また、時間外労働（深夜労働を含む）の予定がある場合にはあらかじめその旨を記載させ、これに対する支払金額や計算方法についても明記させるべきである。くわえて、労働時間管理を求める必要がある。

また、勤務間インターバルについても導入を推奨すべく、勤務間インターバルを設ける場合の項目も用意すべきである。

なお、映像制作適正化機関では、「制作会社－フリーランス間」の認定基準として、就業時間が13時間を超える場合には10時間以上のインターバルもしくは翌日の休日の確保が要請されている（36頁）。

2

ハラスメントについて

ハラスメントに関する規定を要望する声も多く、64件のコメントが寄せられた。

「〇〇人権憲章に乗っ取り、あらゆる暴力や差別を禁止します」「ハラスメント禁止条約に基づき、ハラスメントをしません」など、誓約書があってもよいかもしれません。映像制作者の多くは専門学校出身で、「基本的な人権について理解が無い+普通の会社だったら一発アウトな人も使用者として横暴を働いている」といったケースが多すぎるので(150)

ハラスメント研修必須有無(679)

ハラスメントなどが起きた際は適正な機関に報告し、また、報告した者のプライバシーは守られるというような内容(70)

ハラスメント防止のためにどんな取り組みをするのか(483)

ハラスメントについての注意喚起ができるもの。抑止につながるもの(不必要な罵声、暴力、等具体的なもの)(662)

性的なトラブルに対応できる仕組み(173)

Check Point

コメントをみるに、**ハラスメントの防止を徹底すべく、具体的な取り組みを責任者に求める声**が強い。

「労働者」であれば、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法、育児介護休業法等に基づく、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメントの防止規定が存在し、これらに関する対策を具体化している指針も存在する。

したがって、**ハラスメントに関する対策指針と同様の規定を盛り込むとともに、ハラスメント防止のためにどのような取り組みを図るのか(研修や相談窓口の設置等)を明記すべき**である。

なお、後者については、映像制作適正化機関では、「制作会社-フリーランス間」の認定基準として、「制作委員会内に相談窓口の設置」と、「適正化機関が実施する研修を受けたスタッフの確保」が要請されている(36頁)。

3

延期・キャンセル・遅延に対する保証

案件が延期・キャンセル・遅延するなどした場合の保証に関する規定を設ける声が56件と多かった。

想定外の問題発生時の事項。例えば、コロナ感染や震災発生時の対応について。前もって半年前だったり1年前から拘束を予告される場合が多いが、手付金みたいなものを検討して頂きたい。空けていた予定がなくなった時に困る(4)

作品の制作が中止になった際の、当初の拘束期間に対する支払いに関する項目(パーセンテージなど)(175)

天災や事故、またコロナなどの疾病により中断や中止に追い込まれるケースも多く、製作そのものへの保険がなければ、どれほど契約を結んだとしても実行不可能である(285)

Check Point

コロナ禍において、制作が予定通りに進まなかったり、中止されるなどしたことが特に多かったものと思われる。

万が一予定が中止された場合に、別の案件に従事するということが困難であること、延期や遅延した場合には他の案件に影響が出かねない、あるいは他の案件への出演等を辞退せざるを得ないにもかかわらず、何ら契約期間の変更や中止に対する保証がなされず、**損失をフリーランスが一方的に負担することを余儀なくされる事態にあるものと推測される。**

労働者であれば、労基法26条に基づき休業手当の請求をいうが、労働者であるかどうかにかかわらず、民法536条2項の危険負担の適用はある。

すでに**コロナ禍という状況は社会生活に織り込まれるべき状態であるから、コロナ禍で中止や延期することが支払いの免責事由に必ずしもなるものではないことに留意するべき**という注意喚起も必要と考える。

4

危険業務や運転、性的な描写に関する業務内容

俳優等の出演業務に従事するフリーランスにおいては業務内容を詳細に明確化する規定を設ける声が31件と多かった。

俳優に無謀なアクション、無免許運転の強制、裸等の条件追加時に出演を拒否できる規定欲しい(14)

業務内容を詳しく(特にアクションシーンの際のスタントの有無、ラブシーンの有無と程度等)。1日の労働時間と撮影終了から次の日の撮影開始までに何時間空けるか? など、労働時間は現場の士気とクオリティに関わる大切な問題と思います(51)

業務範囲はどこまでか。それ以外も追加料金(477)

業務内容の中に詳細項目として「アクションシーンの有無」「性描写の有無」を明確化させ、それらがどの程度のものなのかを明記する(123)

業務内容は具体的に表現してもらいたいです。現場で突然言われて困っても、とても断れない雰囲気です。そういった事に対応出来るよう契約書に明記が必要だと感じます(181)

Check Point

出演の諾否を検討するに際しては、予め想定されている撮影シーンにおいて、**危険なシーンや性的な描写をするシーンなどがあるかどうか、重要な判断材料の一つになるため、かかる業務内容の明確化を求める声が多いものと推測される。**

「労働者」であれば労基法15条1項、労基法施行規則5条1項1号の3により従事すべき業務に関する事項を明記する必要がある。また、**そのような業務に従事することを事前に知っていれば契約を締結していなかったという場合には、民法95条1項の錯誤により契約を取り消しうる。**

したがって、**業務内容や業務範囲は可能な限り明示するとともに、契約締結後、あらかじめ定めていなかった業務に従事することになる場合の費用等については定めるべきである。**

5

二次使用料、著作権について

案件が延期・キャンセル・遅延するなどした場合の保証に関する規定を設ける声が56件と多かった。

作品が一定の収益を得た際、キャストとスタッフに適正な利益還元を保証する項目。作品で作ったデザインなどの二次利用や物販の方に展開した時のことなど(73)

脚本家としては二次使用料の分配についても記載してほしい(165)

著作権と報酬の規定(226)

自分の名前をクレジットすること及びその自由(snsに載せることなどに対する許可)(168)

Check Point

出演者や楽曲提供者、脚本家等に対する還元が十分ではないことが背景にある。契約書においても、かかる二次使用料に関して、あらかじめ定めるべきである。

6

契約違反に関する規定

契約違反に関するペナルティや解除条項の定めを求める声も24件あった。

能力のライセンス、スタッフ側のペナルティ。リスクは制作会社、製作委員会の方大きいので犯罪行為やハラスメントで上映中止、制作中止になった場合のペナルティを厳格にすべき。双方にとってメリットが無いと商業なので契約は浸透しない(519)

契約違反した際の厳しい罰則、もしくは罰金を事前に了解させる(501)

雇用側と労働者双方が撮影途中にまたはクランクイン前に契約を破棄できる条件と、契約を破棄した時の支払いに関する事(394)

Check Point

どちらかというと、制作サイドにおいて要求する声が大きいように思われる。

7

費用負担・労災補償

機材を持ち込む場合の機材補償や費用負担、事故や感染症による休業に関する補償を求める声も22件あった。

コロナ感染や怪我などにより、撮影から離脱したり、撮影が一時中断した場合でも、撮影期間分のギャラをちゃんと支払うのか、または個人と相談してなしにするのか、というような緊急事態が起こった場合の対処方法を明確に記載すべきであると考えます(256)

私物機材の故障などへの補償(26)

事故の際の補償、精神的に体調を壊した時の補償など(433)

長時間労働になった場合の睡眠時間確保のための宿泊費用や旅費食費について。機材の損害保険について(227)

Check Point

高額な機材を持ち込むことのリスクが一方的に背負わされていることや、労災の特別加入制度が十分に機能していない現状がうかがえる。

労働者であれば、使用者が費用負担をすることが原則であり、使用者は労災保険に加入する義務が当然にある。

契約書においても、費用負担や補償に関する規定を設けるべきである。出演者や楽曲提供者、脚本家等に対する還元が十分ではないことが背景にある。契約書においても、かかる二次使用料に関して、あらかじめ定めるべきである。



SECTION_05

性暴力・ハラスメント

分析 齋藤 梓

臨床心理士 / 目白大学心理学部准教授



博士(心理学)、臨床心理士、公認心理師。上智大学文学部卒業、同大学院文学研究科心理学専攻博士後期課程単位取得退学。現在、目白大学心理学部心理カウンセリング学科准教授。専門は臨床心理学・被害者心理学。博士前期課程修了後、スクールカウンセリング、HIVカウンセリング、精神科クリニック臨床などに携わる傍ら、東京医科歯科大学難治疾患研究所にてPTSDへの持続エクスポージャー療法の治療効果研究に従事。2008年から現在まで、(公社)被害者支援都民センターに勤務。殺人や性暴力といった出来事によるトラウマやPTSDについて、心理支援や研究、教育を行う。著書に「性暴力被害の実際」「性暴力被害の心理支援」(金剛出版)など。

本記述の目的

- 自由記述から、映画業界の「暴力・性被害」の実態を描き出す
- 「暴力・性被害」の実態について、性別や年代ごとに語られている内容の特徴を検討する

- 1.本調査ではデータ解析に使用できる回答数・文字数を考慮して、「男性」「女性」それぞれの回答を「30代まで」「40代以上」に分け、分析を行った。
- 2.データを何度か繰り返し読み、ジェンダーはこの問題に大きく関わることを感じ、年代、そして性別を分けて分析をすることとした。ジェンダーの記載がなかった回答についても重要であるが、特に共起ネットワーク図の分析を行うには回答数・文字数が少なかったため、ジェンダーを「男性」「女性」と回答したデータを使用した。

共起ネットワーク図の作成

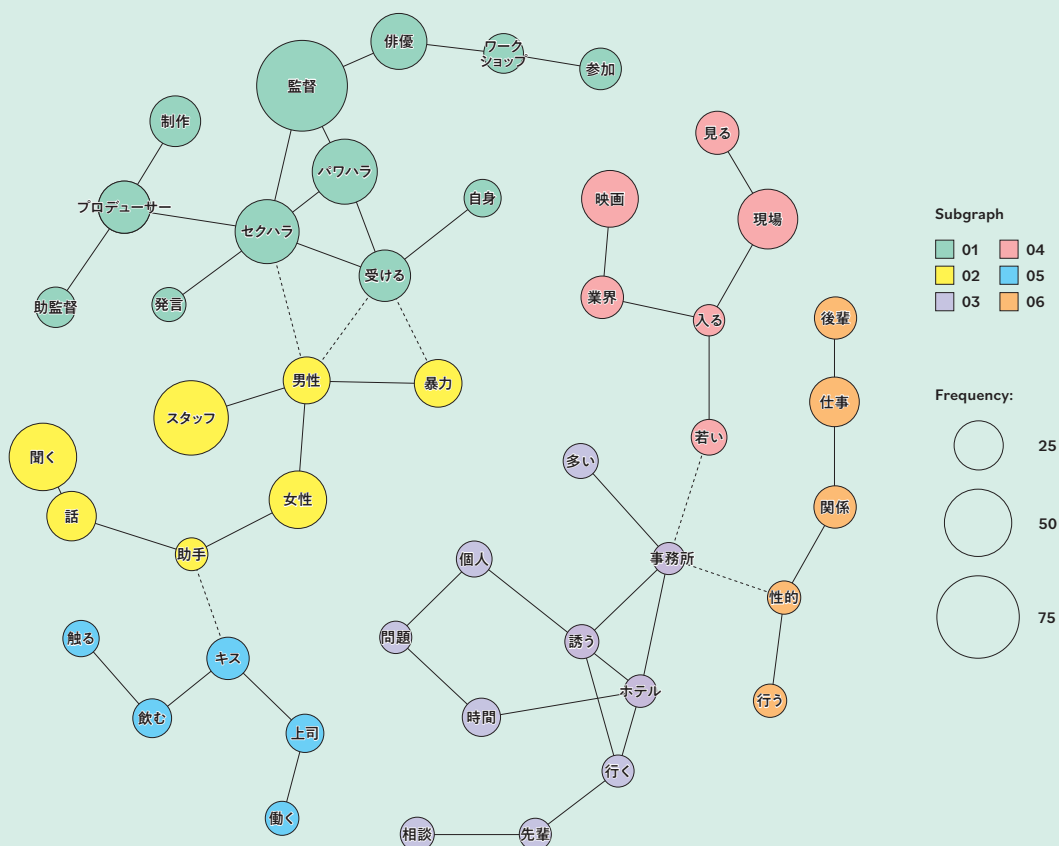
テキストデータから「どのような言葉(単語)が多く使われているか」「それらの言葉(単語)は他のどのような言葉と一緒に使われているか」を明らかにする、計量テキスト分析の手法を使用した。自由記述を、「30代までの女性」「40代以上の女性」「30代までの男性」「40代以上の男性」「性別の記載なし」に分けてテキストデータとし、KH Coderを用いて、共起ネットワークの図の作成を行い、KWICコンコーダンスを用いて言葉(単語)から文章に戻りながら共起ネットワークの意味を検討し、記述した。

■年代と性別による語られている内容の違いについて

それぞれの回答者数、テキストデータの文字数は表のとおりである。

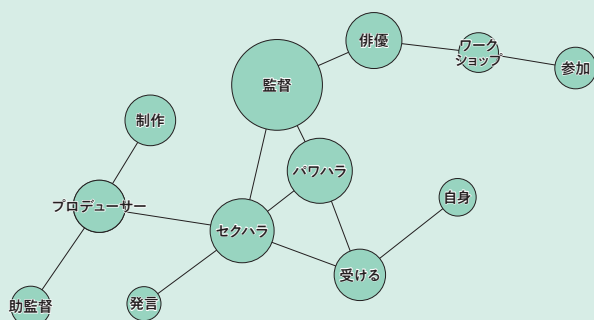
年代・性別	回答者数	テキストデータ文字数	抽出語
30代以下女性	94	22208	上位50
40代以上女性	44	8181	上位40
30代以下男性	61	10774	上位45
40代以上男性	81	8576	上位

1 10-30代女性の共起ネットワーク図



6つのサブグループが描かれた。サブグループは図の左側に記載されたとおりである。それぞれの言葉が使用されている文章に立ち戻った結果、抽出された内容は以下のようにまとめられた。

10-30代女性 第1グループ:「地位を利用して行われているハラスメント」



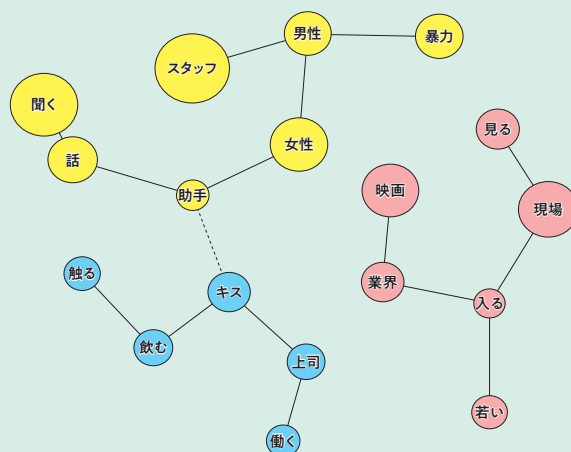
監督あるいはプロデューサーから、自分自身がパワー・ハラスメントやセクシュアルハラスメントを受けたという記述が多く見られた。セクシュアルハラスメントについては、性的発言をされたものから、接触のある、あるいは犯罪性のある性暴力までさまざまであった。場面としては、ワークショップへの参加を促されてという記述がWordとして出ているが、それ以外の様々な場でのハラスメントも語られていた。**プロデューサーは、監督と同様にセクシュアルハラスメントをする存在、あるいは相談したけれど助けてくれなかった存在として語られていた。**助監督は、加害側の

場合もあるが、多くは加害をされる側、ハラスメントを受ける側として語られていた。また、ワークショップの参加を巡っては、セクシュアルハラスメントだけではなく、他のハラスメントも語られていた。

10-30代女性 第2・4・5グループ:「ハラスメントの起きやすい環境」

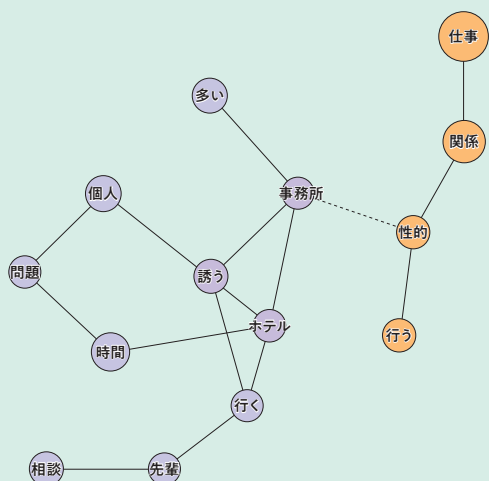
第2グループでは、**男性スタッフは、直接加害に加わっていないものの、女性スタッフが性的言動に晒されている場で加害者の側に立つ、ハラスメントを強化する傍観者としても語られていた。**一方で、男性スタッフが暴力に晒されているという記述もあった。また、自分自身が遭ったハラスメントのみならず、同業者や友人から話を聞いたという記述も見られた。

第4グループでは、**若い人がハラスメントにあいやすいという記述や、現場で様々な暴力が発生しているが、現場に迷惑がかかるためにそれらを大ごとにしにくい**といった記述が見られた。「映画業界」の風潮、「現場」の緊張感や閉鎖性が、ハラスメントを発生しやすく、継続しやすくしていることも推測される語であった。一方で、**映画業界を変えていかなければならないという意識も見られた。**



第5グループでは、上司からハラスメントをされた、アルコールの入った状態でキスをされた、触られたなど、アルコールの入った状況で力関係の上位のものから下位の者へのハラスメントが発生しやすい状況が推察された。このように、**「男性が多いこと」「映画業界や現場の緊張感や閉鎖性」「アルコールが入った状況」といった要因が、ハラスメントのおきやすさにつながっていることが推測された。**

10-30代女性 第3・6グループ:「ハラスメントの解決を妨げる要因」

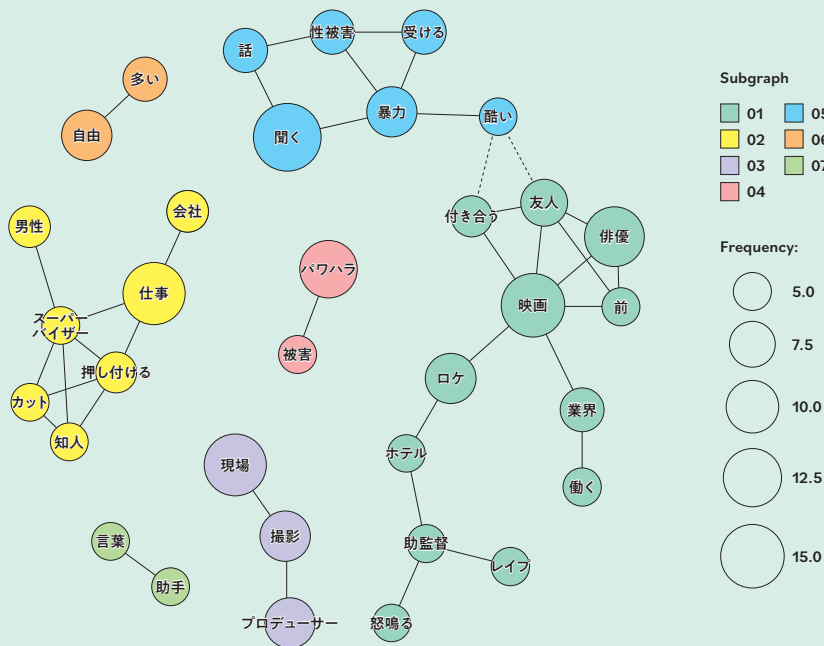


第3グループでは、**先輩から被害に遭った、先輩に相談したけれど解決されなかった、先輩もまた被害に遭っていたなど、ハラスメントが脈々と継続している様子**が見られた。また、事務所に所属しているか、所属している事務所が守ってくれる事務所かといった事務所を巡る問題、長時間労働がもたらす暴力の発生しやすさといった、ハラスメントの解決を妨げる構造的要因が多く見られた。

第6グループの文章からは、後輩がハラスメントに遭っている、師弟関係が影響する、仕事の継続に関わるなど、**ハラスメントが自分の後続く人々にも行われていること、密接な関係性がハラスメントを継続させやすいこと、仕事に影響が出るために身動きが取りにくいこと**などが考えられた。**ハラスメントはずっと発生し続けており、事務所や人間関係という要因が、解決を妨げていることがうかがえた。**

2

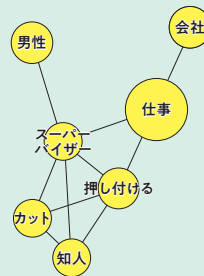
40代以上の女性の共起ネットワーク図



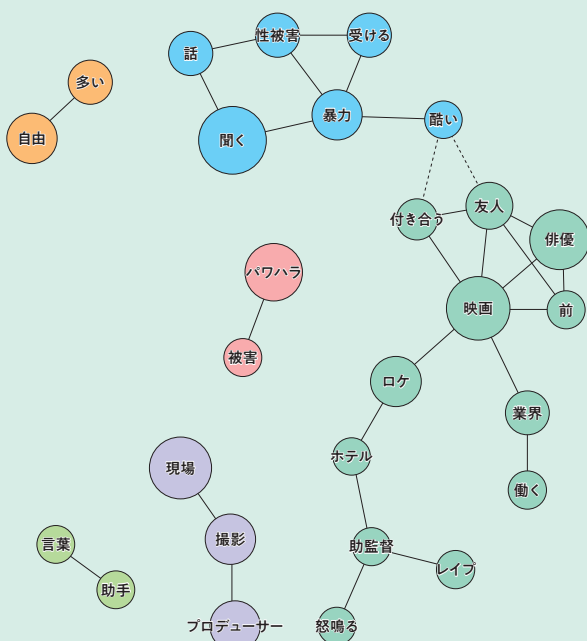
7つのサブグループが描かれた。30代までの女性のデータと違い、「セクハラ」という言葉は抽出されず、「性被害」「レイプ」といった直接的な言葉が見られる。また、自分自身はもとより、暴力や性暴力を見たり聞いたりしているという言及も多く、長く業界にいて、見聞きする機会が増えたことが推察される。語られる暴力は、ひどい暴力や言葉での暴力、パワハラ、性被害、レイプと多様であり、加害者はプロデューサーや助監督、スタッフ、スーパーバイザーなど様々であった。

40代以上の女性 第2グループ:「ハラスメントの起きやすい環境」

仕事の契約、仕事の押し付け、時間がない中での作業の強要などの中で、ハラスメントが発生している様子が見られた。

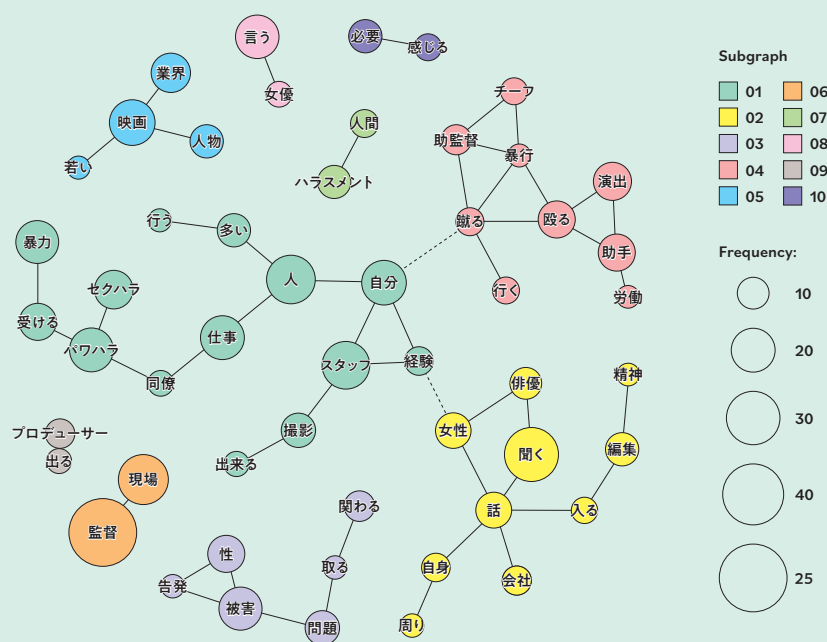


40代以上の女性 第1・3・4・5・6・7グループ:「地位を利用して行われているハラスメント」



第1グループでは、ロケやロケハンのときにレイプなどの被害が発生しやすいこと、俳優であることで被害に遭ったということ、助監督は加害者として語られている場合も被害者として語られている場合もあることなどが見られた。業界内での交際関係におけるDVなどひどい暴力も語られていた。第3グループでは、撮影現場など様々な現場でハラスメントが行われていること、プロデューサーからのハラスメントの様子などが語られていた。第4グループではパワハラの被害は日常的に発生していることが語られ、第5グループでは性被害などの話を見聞きすることが、第6グループでは多くのハラスメントが発生していること、自分自身がそうした被害に遭ってきたことが語られていた。第7グループでは、助手が言葉でのハラスメントを受けている様子も見られた。これらを総合してみると、職種や役割上の上下関係、交際関係の中での上下関係など、さまざまな上下関係の中で、地位を利用した暴力が発生していることが分かる。

10-30代男性の共起ネットワーク図



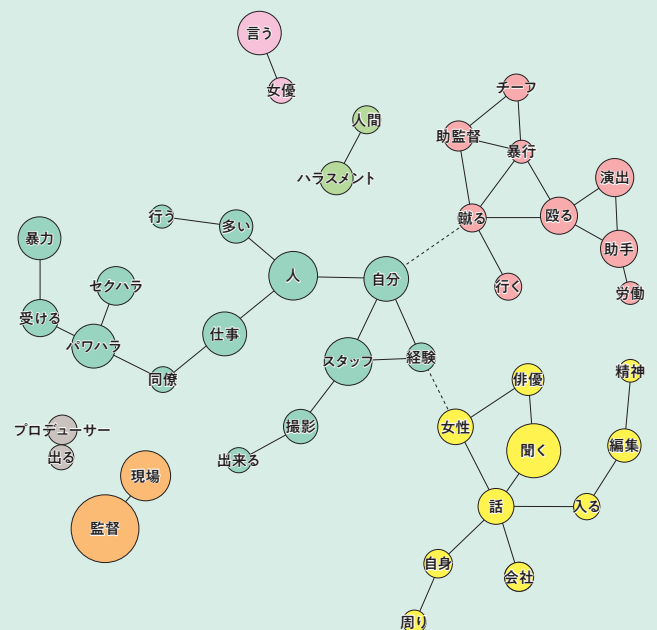
10のサブグループが描かれ、女性のデータよりも語られている内容にばらつきがあることがうかがえた。

10-30代男性 第1・2・4・6・7・8・9グループ:「地位を利用して行われているハラスメント」

第1グループからは、同僚やスタッフがパワハラやセクハラを受けていることに直面した、自分が経験したなど、**男性もハラスメントを経験、あるいは見聞きしている様子**が見られた。そうしたハラスメントは多く行われており、撮影や仕事の構造の中で暴力が行われていることが推察された。第2グループからは、自分の周りにいる女性の俳優から、「ハラスメント受けた」という話を聞いたという記述が多く見られた。それは編集の現場であったり、「俳優としての覚悟を見せる」という名目でのセクシュアルハラスメントであったりした。第4グループは**助監督が行う暴行、助監督が行われる暴行、助手に対して行われる暴行など、殴る、蹴るといった身体的暴行が様々語られていた。**

第6グループでは、現場で発生している監督からのハラスメントが、第7グループでは人間性を否定するハラスメントが、第8グループでは女性の俳優に対する性的強要の言動などが、第9グループではプロデューサーによるハラスメントが、様々に語られていた。

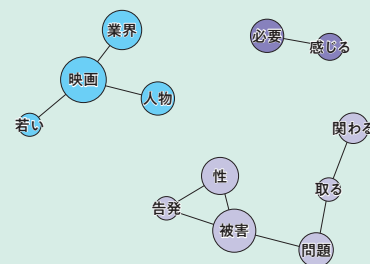
こうしたグループは、基本的に地位が上のものが下のものに対して、性的、身体的様々な暴力を行っている様子を表している。ただし、セクシュアルハラスメントについては、女性の記述とは異なり、自分自身があっている、あるいは遭ったことがあるという記述よりは、見聞きしたことの記述が多かった。



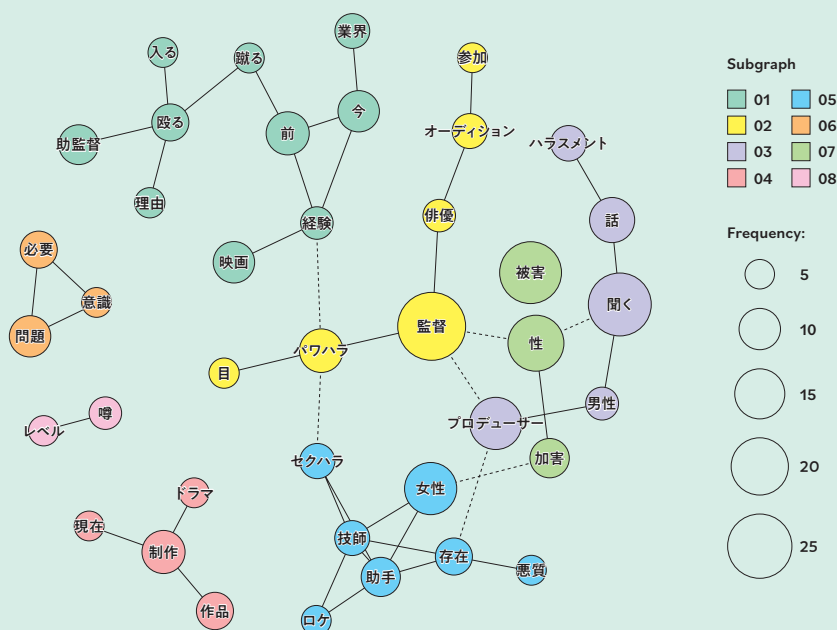
10-30代男性 第3・5・10グループ:「問題に対する意識」

第3グループからは、**性被害が告発されているという現状、自分が関わってきた、あるいは見聞きしてきた現状から、その背景には低賃金や男尊女卑の問題があるという指摘や、問題をどうにかしなければならないという記述**が見られた。一方で、自分が関わっている現場では被害は発生していないという記述や、虚偽告発を疑う記述も見られた。第5グループでは、**若手は被害にあいやすい、こうした問題で業界を去る人もいる、業界をどうにかしなければならないという意識**が垣間見えた。第10グループでは、**抜本的な改革の必要性、社会全体の連帯の必要性、第三者機関の必要性などの記述**も見られた。

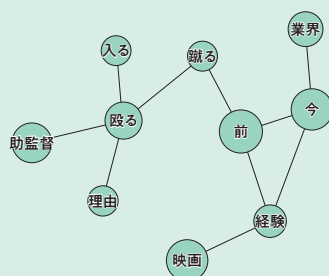
これらのグループから、問題に対する意識は人それぞれであることがうかがえた。そもそも問題は発生していないという記述から、実際に暴力の問題で業界を去る人もいる、人材不足や人材が育っていかないことに繋がる、だから解消しなければならないと思っている人までさまざまであった。「**問題発生していない**」という記述は、**本当に発生していないのか、男性からは見えにくい状況になっているのかは検討が必要だ**と考えられる。



4 40代以上の男性の共起ネットワーク図

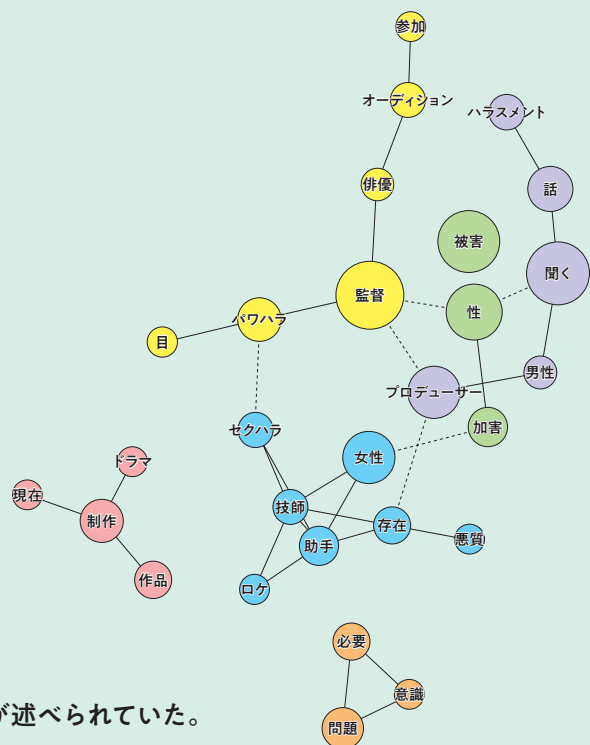


40代以上の男性 第1グループ:「地位を利用して行われている(いた)ハラスメント」



第1グループでは、助監督が加害者である場合も被害者である場合もあるなど、加害者や被害者は様々であるが、殴る、蹴るといった暴力が日常的に発生していた様子が語られていた。しかし同時に、以前はそうした事があったが今はない、今はしないようにしているといった、**昔と今を比較するような、他の性別や年代ではあまり見られない記述も見られた**。他の性別や年代の記述から考えると、今はなくなっているということは考えにくい、**「今はしないようにしている」と自分自身に変化していることは想定される**。

第2グループでは、俳優に対するオーディション時のハラスメントを含め、監督によるパワハラが様々語られていた。また、第3グループでは、男性プロデューサーによる悪質な暴力・ハラスメントについて、実際に見た、自分が経験した、話を聞いたということが語られていた。また第4グループではドラマを含めて作品制作の現場でハラスメントが行われていることが、第5グループでは、加害をする技師、加害者にも被害者にもなる助手、主に被害者になる女性といったことが語られていた。被害は口けで起きやすく、悪質なハラスメントも見られた。一方、地位のある女性の加害についても語られていた。第7グループは、実際に見聞きした、性被害や性加害の記述であり、加害者が監督であるという記述も多かった。



第6グループでは、問題に対するルール作り、取り組みの必要性が述べられていた。

第8グループでは、噂レベルでしか知らないのを書くことができない、自分の周りでは見聞きしてないという記述が見られた。



5 性別と年代による特徴の違い

女性、男性、どちらのデータの中でも、「地位を利用して行われているハラスメント」について、身体的暴力、性暴力、人格否定など多様な内容が記述されていた。加害者は監督やプロデューサー、何らかのチーフ等、立場が上の人、権限を持っている人であることが多く、被害者は女性や俳優、助手と言った、相対的に立場が弱いと推測される人々が多かった。助監督は、加害をする側、被害を受ける側、傍観する側、様々な記述が見られた。

ハラスメントの背景には、地位関係性の問題、長時間労働の問題、閉鎖的な環境の問題、指導とハラスメントが混同される問題、映画業界あるいは各部門の文化、師弟関係や事務所などの問題など、多様な問題が潜んでいるようであった。こうしたことは、どの性別、年代でも語られていた。

一方、女性、男性のデータで異なったこととして、**女性は圧倒的に自分の被害や自分の親しい友人・同僚の被害の記述が多く、男性は見聞きした話が多かった。**女性は自分ごととして捉えている場合が多いが、**男性は自分ごとだと捉える人がいる一方で、被害を疑う記述、さらに40代以上になると「今は行われていない」といった記述が見られ、他人事、あるいは「昔のことだという感覚」が垣間見える。**それは、**男性の多い業界であるために男性から問題が見えにくくなっていること、年齢が上がると地位が上がり、やはり問題が見えにくくなることなども関わる可能性がある。**男性にも、**問題の改革に関する記述も見られたが、それは、一歩引いて俯瞰で考えられる立場からの記述の場合もあり、当事者性のある人の多さに違いがある**可能性も示唆される。ただし、男性が被害を受けていないということではなく、身体的暴力は男性も多く見聞きしており、時には地位の高い女性からの加害も語られていた。

KJ法を援用した分析

「暴力・性被害」の構造を探索的に検討するため、自由記述のデータを性別ごとに分け、それぞれの文章を読み、KJ法を援用する形で、記述の類似性に着目しながらまとめた。

1 分析手順

データ数(匿名の羅列・知らない・書きたくないなども含め)



女性:138件



男性:142件

2 女性のデータまとめ

【変化してほしいという思い】
【変化していくと良いこと】

通報する機関を作る
仕組みを変える ルールを設定する

【被害に逢った人が不利益を被る】

助けてくれる人が極めて少ない
被害自体で／性暴力を拒否したことで／
相談したことで不利益を被る

【被害が日常的に発生する】
【解決に対する不信】

【力関係の上下が存在する関係での暴力】

人事権／地位関係性／未払い(不安定な人件費)
ワークショップでのマインドコントロール

【背景にある文化】

下の人を人として扱わないような文化
契約がない中での師弟関係
加害側は冗談だと思っている性暴力
女性を性的対象とみることを良しとする文化

【構造が／構造もたらず暴力】

厳しい指導と暴力の混同
構造のない仕事のありようと暴力の混在
女性が少ないために発生する暴力

- 被害が日常的に発生する
- 解決に対する不信
- 力関係の上下の存在する関係性での暴力

Check Point

- ・人事権のある人の暴力／性暴力
- ・地位関係が上の人からの暴力／性暴力
- ・未払い(あるいは不安定な人件費)とセットの暴力／性暴力
- ・ワークショップなどでのマインドコントロール

断ることは自分の仕事やキャリアを捨てることである、自分の給与を捨てることになる、などの言及が見られる。しかし、公にしては自分の身が危くなる、次の仕事がなくなる、どこに相談したらどう解決されるか見通しが持てない、と言ったことから下の人は泣き寝入りするしかない状況であった。

多くの暴力が、ギャラの未払い、あるいは不安定な人件費とセットであった。給与は、人が生きてくために必須のものである。給与体系、雇用体系、契約といった構造がない中で、特定の人々の権限が強力になり、暴力が発生しているという背景があるのではないか。

■構造が／構造のなさがもたらす暴力

Check Point

【背景にある文化】と影響しあって、何が業務あるいは指導で、何が暴力か、被害を受けた側は判別できない。おそらく傍観者も、加害側も、特に身体的暴力や言葉の暴言の場合には、それが暴力か指導かを分かっていない可能性がある。それは、**契約や給与体系という構造のなさがもたらしている可能性があると同時に、文化という構造がもたらしているとも考えられる。**

また、女性が少ないため、女性を性的に見ることを止める人がいない、助手のようにそばにおいて性行為を強要するといった行為が見られる。女性だから最良をされている、仕事を与えられていると見せかけて、搾取されているという構造がある。

■背景にある文化

Check Point

- ・女性を性的対象とみることを良しとする文化
- ・加害する側は冗談だと思っている性暴力
- ・下の人を人として扱わないような文化
- ・契約がない中での師弟関係

■被害に遭った人が不利益を被る

Check Point

- ・ 助けてくれる人が極めて少ない
- ・ 被害自体で不利益を被る
- ・ 性暴力を拒否したことで不利益を被る
- ・ 相談したことで不利益を被る

周りにたくさん人がいる場面での被害であっても、ほとんど助けてくれる人はいない。傍観者がいることは、加害をより強め、被害者を逃げにくくする。また、被害に遭ったことで、その後さまざまな心身の反応が生じて仕事ができなくなる、その業界や職種から遠ざかるを得なくなるなどの不利益が生じている。しかし一方では、性暴力を拒否したならば、現場にいらなくなる、仕事がなくなる、主演シーンをカットされるなどが生じ、性暴力に遭遇した時点で、性暴力に抵抗できなかったとしても、抵抗できたとしても、その後の人生に多大な不利益が生じていた。さらには、被害に遭ったことを相談した場合、相談後にチームから外される、面倒な人だと思われるなども生じており、閉塞感が強い。

■変化していくとよいこと／変化してほしいという思い

Check Point

- ・ 通報する機関を作る
- ・ 予算や興行収入等から仕組みを変えることが必要
- ・ 業界全体の仕組みやルールを設定する

匿名で告発できる仕組みがあるとよい、という意見が見られた。また、この機関は何をどこまでやってくれるのか、情報漏洩はないのか、信頼できなければ通報することも相談することもできない、という業界や他者への不信感が強い。アンケートの回答でも、「信頼していないから書くことができない」という回答が見られ、どこで情報が漏れるか不安だという業界の人間関係の密接さ、不信感などがうかがえる。

また、加害をする人もストレスの強い状況に置かれていると言った意見も見られた。もちろん、加害が許されるわけではないが、一部の人が神のように崇められている、ギャラ支払いの不透明さがあるなど、背景にある業界全体の構造的問題の改善が必要だということだった。また、仕組みやルールがちゃんとわかるようになるるとよい、構造があるとよい、仕事を与える条件として性的強要を強いることはない、などが明確に示されるとよい、過重労働がなくなるとよいと言った意見が見られた。

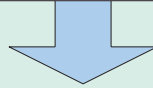


3

男性のデータまとめ

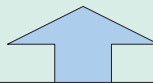
【加害をする側への言及】

加害者は処分されない／処分が甘い
性暴力について、加害する側は冗談だと思っている
自分も以前は暴力をふるっていた／暴力に頼っていた



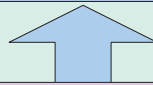
【見えている暴力／見えにくい暴力】

性被害は目撃していない／聞いてない／性被害以外のハラスメントや暴力は日常
女性が性暴力をされていることを見聞きすることは多い
最近は暴力やハラスメントを見ていない／減った



【力関係の上下が存在する関係での暴力】

人事権／地位関係性／未払い（不安定な人件費） お酒や薬の利用



【構造が／構造のなさがもたらす暴力】

どこからが暴力かが分からない
熱意が強すぎて暴力的になっているところはある
人材不足／業務の枠組みの不足／やりがい搾取

■ 見えている暴力／見えにくい暴力

Check Point

- ・ 性被害は目撃していない／聞いていない
- ・ 性被害以外の立場が上の人から下の人への性被害以外のハラスメント／暴力は日常、当たり前
- ・ 女性が性暴力をされていることを見聞きしていることは多い
- ・ 最近は暴力やハラスメントを見ていない／減った

女性のデータで性暴力やハラスメントの被害経験が様々記述されていたことと比較すると、目撃していない、聞いていない、と言った意見も見られたことは特徴的である。また、ハラスメント全般について「以前はあったが最近はない」という意見も見られた。一方で、ハラスメントや暴力は日常的だという回答も見られている。**女性の回答や男性の回答からも、ハラスメントや暴力がないということは考えにくく、見えている暴力と見えにくい暴力が存在することが推測される。**

■加害をする側への言及

Check Point

- ・加害者は処分されない／処分が甘い
- ・性暴力について、加害する側は冗談だと思っている
- ・自分も以前は暴力を振るっていた／暴力に頼っていた

加害が明らかになったとしても、「優秀だから」「有名だから」ということで処分されない、あるいは処分が甘いという意見が見られた。また、一度現場から離されたように見せて、時間をおいて復帰するという語りも見られた。

加害をしている人たちが、自分の加害性に気がついていない。さらには、自分が暴力を振るう加害側に立っていたという気づきも見られ、暴力の構造の中に組み込まれていたことも語られていた。

■力関係の上下の存在する関係性での暴力

Check Point

- ・未払い(不安定な人件費)／人事権／地位関係性
- ・お酒や薬の利用

男性の語りにおいても、未払いは暴力とセットになっている。お金の問題、お酒や薬の問題は根深い。

■構造が／構造のなさをもたらす暴力

Check Point

- ・どこからが暴力かが分からない
- ・熱意が強すぎて暴力的になっているところはある
- ・人材不足／業務の枠組みの不足／やりがい搾取

暴力やハラスメントがあまりにも沢山あるため、それが暴力が分からない、指導の範囲だったのではないか、行き過ぎた指導だったのではないか、など、受け取る側にそれが暴力かどうかの迷いがある様子が語られていた。また、**人材が不足していることや、業務の枠組みの不足から、誰しものが過重労働になっており余裕がなく、暴力が発生しやすい構造になっているのではないかという指摘もあった。**

分析結果まとめ(全体)

女性のアンケート回答は被害についてより具体的に記されている場合が多く見られた。

女性が少ないために、女性を性的対象として見ることを良しとする文化がある、あるいは契約や給与体系といった構造が不足している中で師弟関係や人間関係の重要性が増し、一部の人間が特権を持ちやすくなるという構造がある、その中で指導と暴力が混同されるといったことが、性暴力やハラスメントの背景には存在していた。そして、力関係の上下が存在する関係性で様々な暴力が日常的に発生しており、**被害に遭った人は、助けてくれる人も少ない状況で、暴力を受けざるを得ない場合には心身を壊し、暴力を拒否できたとしても上の立場の人の不興を買い、不利益が生じる。また、被害後に相談したとしても、その結果、不利益を被ることになる。そうした中で、解決に対する不信も強まっている様子がうかがえた。しかし、そもそも背景を変える必要があると考えている人々もあり、仕組みやルール作り、通報機関作りなど、変化してほしいという思いも見られた。**

男性は、性暴力を見ていない、最近は暴力やハラスメントが減ったという記述もあり、見えている暴力と見えにくい暴力が存在する様子が伺えた。しかし、**性暴力を見聞きしている、暴力が日常的に発生しているという記述も存在し、そこにはやはり、人事権や未払い、地位関係性と言った力関係の影響が見られた。加害者への処分が甘いことへの憤りや諦めだけではなく、自分自身が暴力を振るっていたことへの気付きなど、加害をする側への言及においても、女性の記述とは異なる点が存在した。暴力の発生する背景としては、過重労働や指導と暴力の境目のなさなどが挙げられた。**

なお、今回は分析手法の中で組み込むことが難しかったが、性別の記載がなかったデータ、ジェンダーやセクシュアリティがマイノリティである方のデータについても、重要であると考えられる。マイノリティであるということは、差別や偏見を背景とした暴力に、よりさらされやすいということになる。また、被害を誰かに相談しようとした場合、自身のジェンダーやセクシュアリティにふれる可能性があり、より相談しにくい状況に追いやられる。そうした現状も、忘れてはならないと考えられる。



SECTION_06

今後求められる調査

分析 仲 修平

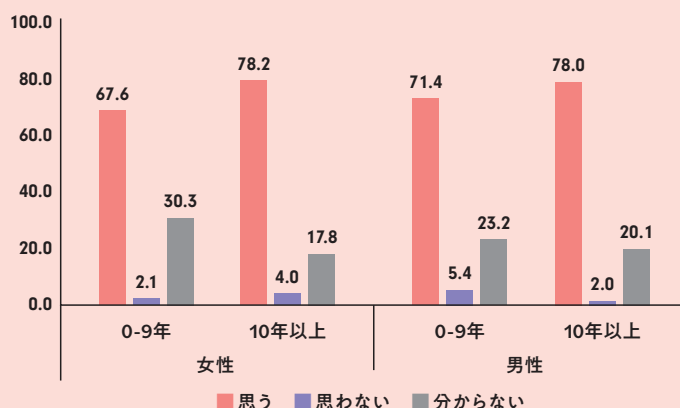
明治学院大学社会学部准教授



調査に対する協力意向

- おおむね積極的に協力したい傾向、ただし、女性10年未満ではやや低い比率。逆に女性10年以上は最も高い比率
- 「わからない」の比率は17.8～30.3%。調査の趣旨や意味を丁寧に説明する必要がある。
- 「思わない」の比率はいずれのカテゴリでも低い。継続的な調査が必要なことを示唆。

JFP調査への今後の協力



JFPに実施してほしい主な調査や活動など（性別ごと）

女性	
類型	内容
調査	海外の映像製作現場の調査
	世界水準の制作現場の調査
	インボイス制度による変化調査
	1作品の俳優の出演男女比率調査
	セカンドキャリア調査
	俳優やパフォーマンサーの調査
	賃金の差に関する調査
性被害	性被害、性犯罪、ハラスメントについての調査
	性加害に関する実態調査 (どのような類型で行われるか、人に相談できたか、事件化したかなど)
	映画監督に限らず、スタッフや俳優部も含めた性被害の把握
家族構成	女性スタッフの働き方(出産を機に退職)
	妊活、不妊治療、妊娠、出産、育児に関しての働きにくさの調査
	子育てをしながら現場復帰している方の働き方調査
	現場で働く保護者の子育てについての調査
その他	毎クランクアップ後に全員対象アンケート調査
	出演者へのギャラ、交通費、宿泊費調査・取りまとめ

■ 対象とする調査案は多岐にわたる

女性については、性被害や家族形成に関わる内容が散見。

男性については、予算・賃金・労働時間などの労働条件に関わる内容や、講習会や教育に関わる記述も見られた。

男性	
類型	内容
調査	新人調査
	賃金の調査
	フリーランス数の調査
	保険確保の調査
	ハラスメントの調査
	低予算作品の調査
	現場スタッフの働き方の視察調査
	個人の意識改革できる勉強会
	大手映画会社やテレビ局での制作体制の調査
	労働時間調査
	映画先進国のリサーチ
	見習いへの調査(辛い事などの聞き取り)
	映像制作スタッフの役職別の平均賃金調査
	映画制作のキャスティング調査
	インターンシップ生の調査
講習会	ポスプロの労働環境調査
	OB/OGからのヒアリング
	命の危険を感じるなどといった現場での危険な体験の聞き取り調査
講習会	法律
	リスペクトトレーニング
家族構成	家族形成子育て支援
賃金	賃金の遅延
	賃金の補償
	部署ごとに、最低限の賃金設定や交渉ができるような仕組み
教育	根本的な人権教育
	「一般常識」を学ぶ講習会
	「性的」なハラスメントの講習会
	人材育成等の問題への取り組み
	外国への技術や交換留学
その他	映像制作現場に学生を輩出している学校への講演会
	JFPの活動継続
	暴力暴言撲滅活動
	大手の配給会社やテレビ局が予算搾取する構造改革
	映像制作現場全般における制作部人員の深刻的な不足と業務内容過多の見直し
	企画開発における根本的な発想・構造・料金形態への見直しと改善
	制作現場以外の撮休の過ごし方調査
	ロケーション協力の障壁を低くする許可の法整備
	若手だけでなく老若男女に開かれた映画制作体制(地方活性化)
	企画準備段階での課題(企画書・プロット執筆など正式に予算がつかない段階での無償労働、取材費なども自腹、企画やプロットの盗用、漫画や小説を映画化する際の原作者の待遇の悪さ、等々)への調査

相談窓口一覧

■ 性暴力被害にあったので、警察に相談したい

【性犯罪被害相談電話】

#8103 (24時間365日)

都道府県の警察が運営する、性犯罪専門相談窓口を案内してくれます

<https://www.npa.go.jp/higaisya/seihanzai/seihanzai.html>

■ 性暴力被害さまざまについて、相談をしたい

【性暴力被害者支援ワンストップ支援センター】

#8891で最寄りのワンストップ支援センターに繋がります

https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/consult.html

【キュアタイム】

内閣府の性暴力SNS相談

<https://curetime.jp/>

■ 誰かに話を聞いてほしい

【よりそいホットライン】

0120-279-338 (24時間365日)

DV・性暴力被害者等への多角的な支援事業を行っています

<https://www.since2011.net/yorisoi/>

■ ハラスメントの相談をしたい

【ハラスメント悩み相談室】

〈厚生労働省〉 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp>

あらゆる職場のハラスメントの悩みに対応

【みんなの人権110番】

〈法務省〉 <https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

ハラスメントなど、様々な人権問題についての電話相談窓口

相談は、法務局職員又人権擁護委員が受け、秘密は厳守されます

■ 契約・仕事上の困りごとを相談したい(未払い・不当な値下げ、契約)

【法テラス】

〈日本法支援センター〉 0570-078374 (平日9:00-21:00/土9:00-17:00)

弁護士への無料相談 <https://www.houterasu.or.jp/service/roudou/index.html>

【フリーランストラブル110番】

〈厚生労働省〉フリーランスのトラブル全般に、弁護士がワンストップでサポート

<https://freelance110.jp/>

【下請け駆け込み寺】

〈公益財団法人全国中小企業振興機関協会〉中小企業の取引上の悩み相談を相談員や弁護士が受け付けます

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/>

【文化芸術分野の契約等に関する相談窓口】

文化庁による専門的な知識・経験を有する弁護士が対応する相談窓口

https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunka_gyosei/kibankyoka/madoguchi/index.html

【放送コンテンツ製作取引・法律相談ホットライン】

〈総務省委託事業〉

<https://hosocontents-tekitori.go.jp/>

放送コンテンツの製作取引に関する個別具体的な問題を、弁護士に無料で相談できます

【Arts and Law】

<https://www.arts-law.org/Consultation>

あらゆる文化活動に携わる人を対象に、法律問題等の相談をWEB上で受け付けている

【独占禁止法相談ネットワーク】

〈公正取引委員会〉

独占禁止法や下請法にあたるトラブルについての相談

<https://www.jftc.go.jp/soudan/index.html>

【日本労働弁護団ホットライン】

初回無料の電話相談。お住まいの地域の窓口を活用ください

<https://roudou-bengodan.org/hotline/>

■ その他

【女性の人権ホットライン】

〈法務省〉 0570-070-810

職場でのいじめやセクシュアル・ハラスメント、ストーカーなど、法務局職員又は人権擁護委員が相談

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>

【女性弁護士による働く女性のためのホットライン】

〈日本労働弁護団〉 セクハラ・マタハラなど女性特有の問題に関する女性専用の無料電話相談を行っている
必ず女性の弁護士が対応。

<https://roudou-bengodan.org/sodan/sexual-harassment/>

【芸能従事者こころの119】

日本芸能従事者協会の会員の方、全国芸能従事者労災保険センターの加入者の方に、
登録料2,000円でメール相談が受けられる。

<https://artsworkers.jp/kokoro119/>

【総合サポートユニオン】

<https://sougou-u.jp/soudan/>

お仕事に関する悩みを抱えている方から相談を受け付け。相談無料

【THYME 性暴力被害者支援プラットフォーム】

性暴力被害からの回復に寄り添う情報サイト

<https://thyme.buzz>

【こころの耳】

〈厚生労働省〉メンタルヘルスポータルサイト。様々な情報が集約されている

<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

ご質問等は、各相談先へ直接お問い合わせください。



■ 執筆者

齋藤 梓

目白大学心理学部心理カウンセリング学科 准教授(博士(心理学)、臨床心理士、公認心理師)

仲 修平

明治学院大学社会学部准教授(社会学・社会階層論)

弁護士 新村響子

旬報法律事務所所属 2005年弁護士登録

日本労働弁護団常任幹事

弁護士 上田貴子

自治労法律相談所所属 2014年弁護士登録

日本労働弁護団女性PT座長

弁護士 大久保修一

旬報法律事務所所属 2014年弁護士登録

日本労働弁護団常任幹事、日本労働弁護団東京支部事務局長

弁護士 市橋耕太

旬報法律事務所所属 2015年弁護士登録

日本労働弁護団常任幹事、同事務局次長

弁護士 山岡遥平

神奈川総合法律事務所所属 2016年弁護士登録

日本労働弁護団常任幹事、同事務局次長

弁護士 中村優介

江東総合法律事務所所属 2016年弁護士登録

企画・構成



Japanese
Film
Project

一般社団法人 Japanese Film Project

助成

労働実態調査:

トヨタ財団 2021年度研究助成プログラム

「日本映画業界におけるジェンダーギャップ・労働環境の実態調査」

(代表:歌川達人)

 公益財団法人 トヨタ財団

JFP Joint 社会保障編:

公益財団法人 東京都歴史文化財団 アーツカウンシル東京

ARTS COUNCIL TOKYO 

デザイン

鈴木規子

協力

友金彩佳・吉田卓央・荒屋虎之介

クラウドファンディングでJFPにご支援くださった方々

<https://jfpproject.org/crowdfunding2022>

