

映画映像制作スタッフの働き方

まず、前提として映画の制作現場スタッフは、どの職種であっても映像業界内で横断的に仕事をしており、映画・配信作品・テレビドラマ・コマーシャル・ミュージックビデオなどフィールドを跨いで仕事をすることも多い。そして、その労働状況は似通っており、どの分野でも長時間労働は避けられない。

映画分野の労働環境改善の先に広く映像業界全体の状況改善があると捉え、特に映画撮影現場スタッフの実情・働き方がわかる資料としてこれを作成した。

映画の労働状況①働き方

経産省でのアンケートデータもあるが、労働の具体について記していく。

ひとくちに実写映画と言っても、低予算映画から大作映画まで様々あり、予算規模に基づいてその労働状況に違いが存在する。撮影期間は短いものだと2週間程度、長いものだと半年以上に及ぶ。

また現場で働く人数も、ポストプロダクションまで含めて少なければ40-50人程度、多ければ200人以上と大きな開きがあり、報酬にも差がある。

働き方は技術パート（撮影、照明、録音など）か、準備パート（演出・制作、美術、衣装メイクなど）、スポットの部署（操演やアクション、フードなど）かなど、その中での役職によって細かい違いがあり、労働時間にも差がある。一元化しづらく、映適ガイドラインが「準備と片付けはみなしで前後1時間」になってしまったのにはこの理由もある。

――

出資元（製作会社）が制作を決定した作品は、制作（準備・撮影・仕上げ）業務が制作プロダクションに委託され、託された予算に応じて現場プロデューサーの采配で業務が進んでいくことになる。

1970年代から大手映画会社が自社スタッフでコンスタントに映画を制作していた撮影所システムが急速に衰退し、雇用されていた現場スタッフも子会社に異動になったり、フリーランス化したりしていったなか、1980年代から独立プロダクションが映画作品毎にスタッフを参集して行う**プロジェクト型映画製作**が主流になっていった。それまでは、各社で助監督や撮影スタッフなどを雇用し、それぞれ人材を育成していたが、撮影所システムの崩壊とともに、それも縮小する。

そのため、**育成・技術や知識の継承はそうしたフリーランスの流動的なチームの中で行われることになり、個人により業務のやり方に違いが大きい。**

また、美術や衣装、仕上げ（編集・VFX・音関連）などはチームで会社化している場合もあるが、**フリーランスがスタッフのほとんどを占め、プロジェクトを渡り歩くように仕事をしている。**知り合いの伝手で電話やメールをもらって、次の仕事を決めていく。

時に仕事と仕事の間が空いてしまったり、引き受ける予定でスケジュールを確保していた仕事が延期になって無職になったりということは**日常茶飯事**である。

特に、「9,10,11月空けておいて」と言われていたものが、直前になり1ヶ月延期になりました、案件自体がなくなりました、というのはよくあることで、**その分の補償が出ることはほとんどない。**

また、契約を交わしてから業務を開始することは稀で、最近では契約書を作成しようという意識は芽生えてきたのだが、撮影準備が忙しく後回しになり、撮影が始まってからや、終わってからの締結ということもままある。**基本的に人手不足・予算不足なので、手が回らないことが多い**というのが現状である。これは契約書の問題だけでなく、安全衛生や若手人材不足、全ての問題の原因となっている。

映画の労働状況②労働時間

①で示したように、一つの案件への関わり方は数日（スポットのスタッフ）から、数ヶ月（撮影のみ）、1～2年（監督やプロデューサー、仕上げスタッフなど）単位と、大幅に個人により差がある。しかし、助手の間は報酬も安く、人手不足でもあるので、次から次に撮影をしている人も多い。

年間を通して、大晦日と三が日以外は撮影が入る可能性が常にある。GW、お盆のほかカレンダー上の休日が考慮されることはなく、俳優とロケ場所のスケジュールから休日や予備日が決められる。

【典型的な映画の撮影全体スケジュールの例】

昨年全国公開した、撮影予算規模2億円弱程度の作品の場合

・1月より順次準備（休日の定めなし、不定休）

・2月22日撮影開始ー4月9日撮影終了（47日間）

うち撮影日37日・予備日9日・休日1日の予定スケジュール。

最長連続撮影は7日間

* 予備日に撮影や片付け、準備がなければ休みになる。

* 最終的に完全な休みになったのは4日（職務による）

【典型的な1日のロケ撮影スケジュールの例】

撮影所セットでの撮影は8:30集合 9:00開始が多く、20時ごろまで撮影となることが多い。撮影が終わらなければ「送り」（タクシーでスタッフを帰す）になることも。

7:30 新宿郵便局前集合（*衣裳メイク制作部先発 6:15）

8:30着 横浜の倉庫まで移動、荷下ろし、準備

9:30 撮影開始

13:00 昼食後、順次移動

14:15 第二現場の「道」着、荷下ろし、夕景セッティング

夕暮れ狙いの撮影、ナイターリハーサル

18:30 夕食・ナイターセッティング

19:30 ナイター撮影

21:30 撤収・帰京

22:30 新宿郵便局前解散/部署により後片付けや荷物の積み替えあり

このように、1日で2,3箇所撮影することや、長い移動が挟まることもある。昼から準備してナイターのみが設定されていたり、朝日を撮影するために夜中から準備したりと様々。またセット以外での撮影は天候にも大きく左右されるため、予定外のスケジュールになることも多く、予定が変わりやすい。

子育て中のスタッフは、予定が変わることでシッター手配ができない、土日にも撮影があり家事育児に参加できないなどの弊害があり、パートナーや協力者の負担は非常に大きい。

こうした不安定なスケジュールが撮影に入ると数週間-6ヶ月続くことになる。

映画の労働状況③賃金

映画のスタッフの賃金体系に規定はない。「相場」と言われているものがあるが、**40年ほど変化がない**。その間、消費税が導入され、税率は上昇し、各種税率が上がり、物価が上がり、インボイス制度が適用された。
また、①で示したように予定されていた撮影の延期や中止が日常茶飯事のため、収入の見通しが経ちにくく不安な状況になりやすい。

助監督の報酬の例（月額） * 交通費や各種手当は一切なし

職位	低予算映画	大作映画	Netflix（参考）
助監督チーフ	50-70万円	70-80万円	80-90万円
助監督セカンド	30-50万円	50-60万円	60-70万円
助監督サード	20-30万円	30-35万円	30-40万円
助監督フォース（見習い）	なし-20万円	15-20万円	20-25万円

図のような月額の報酬が定められ、業務の期間に応じて毎月支払われる。
消費税はインボイス登録していれば上乗せされるが、していなければ付かないようになってきている。
ここから源泉税10%ほどマイナスされて入金、個人でそれぞれ毎年確定申告を行ったうえで、各種税金等を支払う。

- * 案件間の間が空くこともあるため単純にこの額の12ヶ月分の年収にはならない。
- * ここから国保料、住民税、年金、そして仕事のための経費もかかるため、
手取り金額＝可処分所得はこの60%以下となる。

図はあくまでも助監督の例だが、他の部署も報酬は同じようなものである。撮影技師や美術監督など、部署のトップになるともう少し報酬は上がるが、月額報酬設定100万円を越える人は一握り。

そのため、家庭を持つと収入が不足するケースがあり、映画やドラマだけでは食べていけず、報酬が多いCM撮影などのスポットの仕事を合間にする技術者も多い。

映画業界の報酬の問題

- ・「相場」が40年変化しておらず、経費の価格転嫁等も全く行っていない
- ・ **24時間×30日あたりの報酬**となっており、「**定額働かせ放題**」となっている
（* 韓国では時間あたりの最低賃金の定め。米国では組合が定めた職位に応じた時間給）
- ・ 事前の報酬交渉の文化がなく、交渉すると疎まれる
- ・ 仕事が始まってから報酬が知らされることがある
- ・ 撮影が延びて予定より長く働いてもその分の報酬が追加されないことが多い
- ・ 映画がヒットしても、スタッフへの還元は一切ない（大入り袋と言われ500円もらえることがある）

映画の労働状況④その他

【食事】

映画の撮影中は、**早朝・昼食・夕食・夜食の弁当が状況に応じて支給される。**

これは、かつてほぼ撮影所で撮影されていた頃には社員食堂で食べたり、弁当を持ってきたりしていたものが、ロケ撮影が増え、ロケ先に食事をする場所がない、早朝から移動で弁当を持参する余裕もない、途中の動が多い際にも対応できるということで、撮影所システム崩壊とともに定着したもの。

「ギャラが安くても弁当が出るからいいだろう」と言われることもしばしばだが、**近年の物価高騰で弁当代予算が足りず、大作でも粗末な揚げ物ばかりの弁当が出ることも多い。**弁当生活が何ヶ月も続くため、塩分油分の摂りすぎ、野菜不足など、健康面の心配が相当にある。

韓国では、ホットミール、温かい食事が約束されており、できる限り地元の食堂などを利用する手配がなされる。また、欧米では作品単位でシェフやケータリングサービスが雇用される。

【安全】

これまでに幾度となく事故が繰り返され、死亡事故などもあり、近年は高所作業時のヘルメット、ハーネスやトラックゲート講習義務づけなど、安全対策・意識が進んできてはいる。しかし、基本的に「睡眠不足」「人手不足」の状態で肉体労働をしているため、事故は免れ得ない。

よく耳にするのは「**寝不足のスタッフが運転する車での事故**」であり、軽微な事故はしょっちゅう、死亡事故も起きている。また常に過労状態、心身のバランスも崩れやすく、見習い時点で耐えられず離職する人もいる。

日本芸能従事者協会などを通じて労災特別加入がなされており、加入者も増えているが、周知してもっと広めたり、一定の補助などを行うべきと思われる。

【ハラスメント】

昨今の報道や、各所の取り組みでかつてのように声を荒げて怒鳴りつけたり、殴る蹴るといった行為は大幅に減っている。2005年に近藤が助監督になった時には「女は殴られないからいいね」としばしば言われたものである。

しかし、慢性的に疲れている、寝不足、上下関係が厳しい、クローズドな状態で長時間仕事する、リフレッシュや学びの時間もない、将来の不安が常にある状態、という働き方のため、ストレスがかかりやすい職場であり、**パワハラ・性加害ともにまだまだある。**

映適のホットラインも設置されたが、通報者の保護規定や加害者・作品への罰則もなく、また申請作品以外のスタッフは利用できない。申請作品でなければハラスメント講習も義務付けられてはいない。そもそも低予算で作品を撮ることで精一杯というのが現状であり、**時間をかけて丁寧に作品作りに取り組める環境**がまず必要、そして**相応のペナルティが課される仕組み**が望まれている。

【ジェンダーギャップ】

現状、撮影現場のアシスタントスタッフは半数近く女性になってきてはいるが、当然、**長時間労働のために、特に出産育児にあたり離職する女性が多い。**雇用保険による育産休給付も当然ない。また職場復帰も難しく、周縁の業務にしか戻れないケースがままある（チーフクラスの技術を持つ撮影助手が産後復帰できず、機材会社でアルバイトするなど）。

そして、監督や技師など職位が高くなると顔ぶれはほとんど男性となる。職位が高くなると報酬が頭打ちとなり、基礎年金しかないためリタイアせず働き続ける人が多く「上が詰まっている」状態となっており、より女性が意思決定層に入ることが阻害されている。

以上のような映画撮影の労働状況は、そのままドラマ撮影やCM撮影など、映像制作全般に共通する部分が多い。特に、配信系作品のスタッフはほぼ映画出身のスタッフで制作されており、予算が大きく長期間撮影するというだけで、大幅に労働環境が改善されているということでもない。さらに、テレビドラマ撮影は本数増加で予算が少なくなり、薄利多売状態のため、より環境は劣悪である。