

映画スタッフの労働時間について

多くをフリーランスが占める映画の撮影現場の働き方については、第1回資料に示したとおりであるが、特に労働時間について再びここに現状を明記しておきたい。長時間労働の是正が、あらゆる問題解決のスタートである。

Netflix作品が初めて撮影された2018年まで、映画映像の撮影時間にルールはなかった（撮影所システム時代は各社規定あり）。その後、日本映画制作適正化機構の認定制度が2023年4月に始まり、映画の撮影現場に労働時間や休日の意識がやっと芽生え始めている。今後、ここからさらに一歩進んで、いわゆる過労死ラインを超えない労働時間が目指されるべきであるとする。参考までに、現状の比較を下記に記しておく。

Netflixの目安

- ・撮影時間上限12時間
- ・移動時間、撮影前後の準備片付けは特に規制なし
- ・食事休憩1時間
- ・撮影終了からインターバル10時間確保
- ・週1回撮影なし(部署によって準備や片付けあり)
- ・月2回の完全休養日
- ・賃金の定め、割増賃金なし
- ・ペナルティなし

日本映画制作適正化機構のガイドライン

- ・撮影時間上限11時間
- ・準備片付けは前後1時間ずつとみなす（実質規制なし）
- ・移動時間は労働時間に含まない
- ・撮影6時間を超えると30分以上の休息・食事
- ・準備・撤収、休憩・食事を含む1日あたりの時間が13時間を超えると10時間以上のインターバルを設ける
- ・週1回撮影なし(部署によって準備や片付けあり)
- ・月2回の完全休養日
- ・賃金の定め、割増賃金なし
- ・ペナルティなし（認定取り消しに至らず注意に留まる）

労働基準法（会社員など）

- ・労働は1日8時間（週40時間）
- ・時間外労働の上限・月45～100時間(特別条項付き36協定締結時)
- ⇒一日の労働時間10時間15分～13時間（20営業日換算）
- ・6時間を超え、8時間以内労働の場合、45分以上の休憩
- ・8時間を超える労働の場合、60分以上の休憩
- ・法定休日の定め（日曜日、祝日、国民の祝日、振替休日、年末年始休暇）
- ・週の労働時間の定めによりおよそ週に一度会社指定の休日（週休二日）
- ・最低賃金の定めあり＊東京都1163円／時間
- ・1日8時間を超える時間外労働は割増賃金
- ・法令違反としてペナルティーあり

以上の情報に基づいて算出した1ヶ月の許容労働上限

■Netflix	350時間	撮影12h+準備片付け2h×25日（週1回の撮休日を全部休めた場合）
■映適	325時間	撮影11h+準備片付け2h×25日（週1回の撮休日を全部休めた場合）
■労基法	260時間	法定労働時間週40時間×4週＋1ヶ月あたりの時間外労働の上限100時間

Netflixも映適も、集合からの移動時間や準備・片付けの時間規定はないため、前後1時間ずつの「みなし」で計算しているが、到底1時間の移動、準備、片付けでは収まらない部署が大半。もちろん、もっと短い撮影時間の日や移動だけの日もあり、作品規模により違いは出るが、あくまでも「労働を許容している時間」として算出。

映画スタッフの取引上の問題

公正取引委員会による映画・アニメ分野の調査も開始され、より詳細に問題が把握されることと思うが、映画フリーランスの取引の各段階での問題について参考事例を述べておきたい。

【企画開発段階】

一つの映画作品が実現に至るには、さまざまな方法があるが、主に出資会社・プロデューサー・制作会社・監督・脚本家のいずれかまたはそのうちの複数人などで、企画立案を行い実現に向けて稼働する。ピッチングや交渉で出資を募ったり、製作（出資）の整理がつくなどして実現可能性が高まる／決定すると制作に関わるスタッフが招集される。

企画開発における取引上の問題点は、作品のクオリティの要となるストーリー作りや脚本執筆、世界観の創作が行われるにも関わらず、撮影－公開の実現が担保されていない場合に**報酬が発生しない、あるいは非常に低廉な報酬にとどまることがままある**ことである。実際に、大手映画会社であっても、監督や企画者、脚本家がシナリオ・ハンティングをしたり、プロット（ストーリー）執筆を行なっているにもかかわらず**対価が明示されない／支払われない**ことは非常に多く、権利関係についても曖昧なことが多い。

具体例①映画会社が10巻の漫画原作を、2時間の映画作品にするための企画開発業務をライターに依頼。ストーリーの書き起こし、構成、会社や監督の意向を踏まえての十数回のリライトを行い3ヶ月に渡りプロット作成の作業。当初より報酬の提示無く、作業終了後に交渉の末、10万円の報酬支払い。発注書や契約書はなし。

具体例②監督が映画会社のプロデューサーから企画開発したいと原作を提示され、舞台を探してシナリオハンティングを3度ほど要請されて行う。地方都市へ行き、経費は出たが稼働に対する報酬はなし。その後、企画書やプロットの執筆をしたが条件提示なし。問い合わせると、「撮影が決まったらギャラに含めます」との回答。実現には至らず、報酬なし。

――

大手の映画会社であっても企画開発段階では例にあげたようなことが多くあり、報酬があっても稼働量に見合わない額面であることが多い。特に脚本家・監督は、数ヶ月から1年以上にわたる執筆や稼働にもかかわらず、「書き上げない（出来上がらない）と支払いが行われない、価格もわからない」というケースが多く、**賃金の受け取りがない状態で延々と仕事をする**ということになる。また、**作業量に応じた報酬の定めもなく、無制限に書き直しが続く**こともある。

そのため「常に複数の作品に携わる／次々と作品を作る」ことをしなければ生活が成り立たない。取引上の問題でもあるうえ、クリエイターが創作にじっくりと取り組むことが阻害されており、企画開発に適切な報酬が支払われないこと、資金の投入が渋られることは**作品の品質低下にも関わっている**と想像できる。

特にこの段階での取引について監督や脚本家などの当事者や発注元に調査がなされ、作業に応じた対価が適切に、都度支払われるよう改善されることを望む。

【制作段階】

スタッフが招集され、撮影に向けての準備がはじまると、法人への業務委託を除くフリーランスのスタッフは個別にラインプロデューサーと報酬の交渉を行うことになる。報酬は、作品の規模、拘束される期間、技能や経験に応じて決められる。この時点での問題点は複数ある。

問題点① 相場が曖昧

「なんとなく」の人件費の相場があるが、低予算作品では対価も低くなる。しかし予算が大きいからといって、そう報酬が上がるわけでもない。この曖昧な相場は80年代から変わっておらず、**40年にわたり物価上昇などの価格転嫁が全く行われていない**うえ、社会保障費と各種税金を差し引くと手取り報酬は大幅に下がっている。

問題点② 報酬の低さ

まず、監督も含む現場スタッフの報酬には、集合場所までの毎日の交通費／業務で使う道具類や装備品（例：雪撮影でのスノーブーツ）などの代金（経費）が含まれているが、これについて報酬決定の際に考慮されることがほぼない。

また、前述のように映適ルールおよびNetflixルールで月あたりに許容されている労働時間を算出すると、撮影時は**月300時間を超える**。しかし、例えば助監督サードなどは月に30万円前後、見習いの時期などは20万円を切る報酬である。労働時間と経費を考慮し、社会保険料や税金を引いた手取り額を考えると、労働者における最低賃金の定めを大幅に割り込んでおり、若い人が希望を持って働ける額ではないだろう。**時間に応じた最低賃金の定めや適正な経費の上乗せ**が必要なのではないか。

問題点③ 働かせ放題

「3月から準備で、4月から5月半ばまで撮影」といった拘束（業務の期間）のされ方で助監督サードに案件の依頼があるとする。その際「1ヶ月30万でお願いね、1ヶ月半だから、30.30.15で」といった口約束から仕事が始まるが、**この「1ヶ月」は30日24時間全部仕事が入る可能性がある「1ヶ月」**である。休みの日が指定できるということもなく、基本的に発注側の都合でスケジュールが決められる。

諸外国では1日あたりの撮影時間の上限に加えて最低時給が設定されており、超過すると割り増し報酬の定めもあるが、**日本には無い**。休日の定めも同様に無い。これが「**定額働かせホーダイ**」と映像業界が言われる所以である。監督などは作品単位の拘束になるが、この「1ヶ月」が「準備から公開まで」になるだけである。

問題点④ 条件の明示がない

これまでの調査等でも明らかなことだが、条件の明示がなされないケースがまだ多くある。近藤の聞き取りでは、映適申請作品およびフリーランス新法施行後も、契約書・発注書が出なかった事例は数多ある。条件が曖昧であることで発生する取引上の具体には下記のようなものがある。

具体例① カメラマン。夏前に「来年の春に撮影する、3,4月空けておいてほしい」と電話で言われたのみでその他の条件提示や契約書なし。年が明けてから、「撮影が1年延期になった」と伝えられるが、3,4月職を失ったことに対する補償はなかった。

→案件の遅延・キャンセル時の補償が無い

具体例② バイリンガルのアシスタントプロデューサー。1ヶ月35万円というメールのやり取りの上、撮影時のみのヘルプの仕事を引き受けたが、撮影の後半になって「予算がなくなった、ゴメン」と30万円に減額され入金。不服を申し立てても無視される。

→一方的な報酬の減額

例③ 装飾助手。二週間の低予算作品の仕事を引き受けるが、撮影の前の車両積み込みを相談する段階で、装飾車両の運転も自分でしてほしいと告げられる。撮影を控え断れる状況になく、運転も担当。

→職務の内容の相違や変更

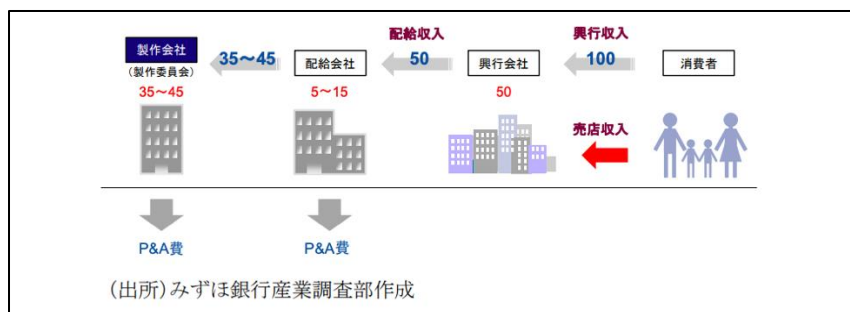
【配給・公開・収益化段階】

作品が完成し、プロモーションを経て、劇場公開・二次利用などにより初めて利益が発生する。この過程は出来上がってすぐ公開ということもあれば、映画祭出品や長期休暇に合わせた公開などで完成から1年以上を要することもある。制作現場を離れ、配給会社、宣伝担当者の手によって劇場、観客の元に届く。

■映画産業の業界構造については下記調査にまとまっている。

みずほ銀行調査「コンテンツ産業の展望 2022」

https://www.mizuhobank.co.jp/corporate/industry/sangyou/pdf/1069_02.pdf



* みずほ銀行調査「コンテンツ産業の展望 2022」より、映画業界の収益配分の図

観客が劇場で支払った料金から、**半分が映画館の収入**となり、残り半分から**配給会社が収入を納め（～30%）**、その残りからプロモーションに拠出した金額を引いた額面が製作元の収入となり、さらに制作にかかった費用を差し引いたものが収益となる。製作委員会方式の場合は幹事会社の取りまとめで委員会参加の各社には各ライセンスの分配があり、グッズをはじめとした二次利用料が発生する。また、ソフト化や各配信プラットフォームへの販売による二次使用料が利益に追加される。

この段階での問題点は、作り手への利益還元システムが貧弱だということにある。

映画のクリエイターたちにはこの利益からどのような還元があるのかというと、基本的に監督、脚本家にのみ、二次使用料の還元がある（いわゆる印税）。これが成功報酬として機能していたが、従来のソフト販売やレンタルが配信での視聴への移行で**激減**しており、**印税は監督や脚本家の貢献に見合わないものになっている**。現在は、権利元により各配信プラットフォームに対して、視聴に応じた使用料を求める流れになっているが、いわゆる「買い取り」のケースも多く、監督・脚本の各協会で使用料の取り決めも進められてはいるものの、未だケースバイケースの状況が続いている。

そして、日本では**俳優やスタッフには利益の還元／インセンティブがない**ため、基本的に業務は「買い取り」となる。海外においては、主役級俳優や貢献度が大きいとされるスタッフへもインセンティブの%が交渉できる土壌があるが、日本にはまだない。作品の仕上がりを大きく左右するプロダクション（制作会社）も、出資していない限り基本的にインセンティブはない。**自身のクリエイティブが興行の成功にあたり評価される**というモチベーションを、インセンティブの設定によって生み出すことも必要ではないかと思われる。
まずは、現状の利益還元の状況を、ぜひ調査していただきたい。

また、単純にプロジェクト単位で利益が金銭として監督やスタッフに還元されたらそれでよいということではなく、その後の他のプロジェクトで労働環境や待遇の改善が図られることが繰り返されたり、映画教育や育成支援に充てられたりして、**広く撮影現場のスタッフに恩恵がある、映画文化の発展に資する循環がある**ことが理想的だと考えるが、現在、そうした動きはない。

以上、映画製作における取引の問題点について、近藤の立場から述べたが、以降はこれまでにクリエイターたちとの意見交換によって浮かび上がったニーズについて提案する。

助成システム見直しの必要性

映画制作への直接的な助成は、文化芸術振興費補助金のうちの「日本映画製作支援事業」と、ユニジャパンやVIPOでの企画開発から映画祭出品に至る様々なプログラムと国際共同製作支援などによって成っているが、支援の窓口がバラバラであり、それぞれの公式サイトにそれぞれのプログラムのリンク先がぐるぐると貼られているような状況である。

やはり**統括機関**と、支援の狙いを明確にした助成システムの再構築が必要ではないだろうか。文芸振の「日本映画製作支援事業」を見てみると、令和6年第2回の採択は劇映画69本に対して19本が採択されているが、大手映画会社配給の大作映画で実績のある監督、さらに知名度のある原作によるものが複数採択されている。これは過去の採択実績を辿っても同様であるのだが、潤沢な資金力のあるところで企画されたものにも助成金が拠出されているということである。確かに「優れた日本映画」に対して行う助成だが、オリジナル作品や娯楽嗜好でない作品など、**資金調達が難しい作り手にもっと機会が開かれてほしい**。

例えば韓国のKOFIC（韓国映画振興委員会）の映画助成は、予算規模と制作の段階、キャリアに分けた助成が細かく設定されているため参考になる。また、娯楽大作には助成金ではなく、映像製作事業への税額控除や投資システムがある。KOFICの助成プログラムではスタッフの男女比を半々に近づけることや、社会的題材を取り扱うことによる審査ポイントへの加点もあり、多様性推進の観点がしっかりと存在し、内容も状況に応じて更新され続けている。

以下は近藤が作り手から聞いた、現行の助成についての様々な意見である。

* 作品が完成してからの後払いのため、一旦立て替える資金繰りが非常に難しい。例えば**助成金に採択された場合には銀行からの融資が受けやすくなる**などの仕組みにできないか。

* 海外では企画開発・プリプロ・撮影・ポストプロ・公開と段階に分けて助成金があり、それぞれ**事前に半分支払いがある**などする。着実に進めるためにそうした仕組みが欲しい。

* **単年度で事業を完了させることが難しい**。期間についてもう少し柔軟にしてほしい（現状2ヵ年度が最大だが採択が少ない）。

* 映適やフリーランス110番などにパワハラ・セクハラの通報があった人や**明らかな性加害者は助成を受ける作品には参加できない**ようにして欲しい。また、そうした明らかな人権侵害が起こったら助成が取り消されるようにして欲しい。強い抑止力がないとハラスメントが改善されない。

* **弁当代、ホテル代が高騰**しており、コロナ前までの予算の想定では対応しきれなくなった。まともな食事を出すには弁当代予算をこれまでの倍にしなくては行けない。助成金は食事には使えないので、使えるようにしてほしい。また、金額を上げてほしい。

* 新人監督が、2本目3本目を撮ることが非常に難しいため、その段階への支援、じっくりとオリジナル作品に取り組めるような支援が欲しい。

これまで各国の映画支援について各省庁でもしっかりと調査されてきている。参考にしつつ、ぜひこれまで助成を受けた人や識者を招いて意見を交わし、現行の製作支援の見直しと新しい助成システムが独自の統括機関により運営できることが理想である。

また、映画作品を「お金を産むコンテンツ」として捉えるのではなく、**素晴らしい歴史を持った芸術文化である**という観点からの助成システムの構築を願っている。「お金を産むコンテンツ」としての支援は、製作への直接の助成ではなく、投資システムや税制優遇、環境整備、クリエイターや技術者の育成支援として考えられるのではないだろうか。

撮影環境の整備の必要性①

昨秋に近藤が委員となると、さまざまなスタッフから意見が届くようになった。特に現行の映画制作において望まれていることを次にまとめておきたい。

①女性が働きやすい制作現場に

長時間労働から脱し、シフト制の導入などで育児中のスタッフも仕事ができるようになっていくことが理想だが、今すぐにも取り組める下記の提案をぜひご検討願いたい。

*** 撮影所にオムツ替えスペースを**

映画撮影の中心となっている都内撮影所のいずれにも、オムツ替えテーブルがトイレに設置されていない。すべてのトイレでなくて構わないので、数箇所に設置してほしい。赤ちゃんや幼児の出演などの際も難儀している。

*** 撮影所のトイレに生理用品の設置を**

撮影の最中に生理用品を買いに行くことが難しい。最近は学校や公共施設への生理用品設置も拡充されてきているので、撮影所にも置いてほしい。女性にとってはトイレトペーパーと同じように必要なもの。

*** 男女別の着替え場所、トイレの設置を**

撮影場所の都合で、実演家やスタッフのプライバシーが守られないケースがままある。また事業所によっては、トイレは男女共用で一つ、サンタリーボックスもないということもある。業務優先で職場環境が顧みられない状況を改善していくべきである。

以上は撮影スタジオのみならず、業務にまつわるさまざまな場所に求められるニーズだと考えられる。利用頻度の多寡ではなく、こうしたことが整備されるところから、**女性の働き手は安心を感じられる**ということをお知らせしたい。これは公的な予算に関わることではないが、関係者の皆様の気づきとしていただきたく記している。

②安心安全、健康な制作現場に

映像作品の撮影は短くても2,3週間、長ければ半年以上に及ぶ。これから1日あたりの長時間労働も改善されていくと、さらに長期化していくことも予想される。長期間の撮影にあたっての安全衛生面の取り組み、健康についての視点が今後強化されることが望まれる。

*** 産業医のような、作品付きドクターやカウンセラーの導入を**

ハリウッドでは、作品の内容に応じたチームドクターが配置されるのが通常である。日本では、大型作品のアクション撮影時に医療担当者がスポットで配置される程度である。例えば撮影所への誰でも利用できる保健室／カウンセラー室の設置や、撮影前、真ん中、撮影後にカウンセラーとの面接が設けられる体制があるべきなのではと考える。昨今、小学校にもカウンセラーがおり、誰でも心の悩み相談できる環境の整備は当たり前となっている。そうした若い世代をこれから迎え入れる準備をしなくてはならない。

*** インティマシーコーディネーター、LGBTQ+監修、子役メンタルサポートなどの拡充を**

人権を尊重した制作現場に必要な人材がまだ足りていない。予算的に取り入れられない作品も多い。多くの人に影響を与える映像作品が、人権を守って作られていることは何よりも重要なことと捉え、こうしたアドバイザー職の拡充が望まれる。

*** セクハラ（性加害）・パワハラ防止の徹底を**

現状の仕組みでは、ハラスメントの相談をしても、結果的に制作チームに相談内容が戻され、現場で解決していることに変わりなく、処罰もない。ハラスメントの相談担当のプロデューサーがパワハラをする当事者でどうしようもなかったという話はよく聞く話であり、**権力勾配の外にある、相談しやすい外部団体が求められている**。韓国のKOFICと連携している韓国映画ジェンダー平等センター・ダウン・ダウンの取り組みを参考にしていきたい。

近年続いている勇気ある告発によって、やっと映画映像業界に蔓延ってきた性加害の問題が認識された。しかし、加害者が起用されつづけ、被害者が職を失い健康を損なうという大変理不尽な構造の解決には至っていない。多くの人に影響を与える映像制作の裏側で、人権侵害を防ぐ仕組み作りが求められている。現実、表に出ているのは氷山の一角であることをお知らせしておきたい。

撮影環境の整備の必要性②

次に、ハード面・撮影インフラ整備の提案となる。これは、映画文化の充実のみならず、コンテンツとして映画を捉える時にも非常な重要な点である。

①大型スタジオセットの必要性

現在、配信作品における長期撮影の増加もあり、**撮影スタジオが埋まっております確保が難しい**との声がある。スタジオでのセット撮影は、理想的な美術舞台が用意でき、空間のコントロールが可能のため、高クオリティの映像を生み出すためには必須であると同時に、**天候・日照に左右されないで労働時間やスケジュールを守ることがたやすいという利点がある。**

現在はいずれも古い歴史を持つ東宝スタジオ、角川大映スタジオ、日活撮影所、東映東京撮影所、東映京都撮影所が映画撮影の中心となっているが、**大型撮影に対応するセットは限られており**、より良い撮影セットの新設が望まれる。大型セットや時代に応じた作り込みができるオープンセットなどは、海外作品の撮影誘致にも必須である。

韓国では、KOCCA（韓国コンテンツ振興院）により、2017年にソウルの南方164キロにある大田エキスポ科学公園内に韓国最大級の撮影スタジオ「スタジオキューブ」をオープンさせており、5つのうち最も大きいセットは3,755m²、法廷や病院、学校などの常設セットもある。日本では東宝スタジオの8、9スタジオが1415m²で国内最大級であることを考えると、規模の違いは歴然である。

最新の設備を備えた大型スタジオのニーズを調査し、こうした撮影インフラへの国の補助や大規模支援が必要ではないかと考える。海外制作会社の国内ロケ誘致支援も強化されたが、セットが空いていないとなれば、誘致も難しい。韓国のスタジオには宿舍も併設され、海外クルーやスタッフの滞在にも対応している。日本では、宿泊先の確保だけでも非常に苦労している現実がある。撮影所は撮影以外の業務の拠点としても非常に重要である。

②ロケ誘致＝フィルムコミッションの強化

ロケ誘致についてはこれまでもVIPOなどで調査や実証（「ロケ誘致・ロケ撮影に関する課題等について」など）がなされており、資料も豊富かと思われるが、**撮影許可や窓口の分散における利用のしづらさがより改善**されることで海外の撮影チームのみならず日本の制作者もより撮影をしやすくなっていくことが望まれる。**特に公道封鎖をしての大規模撮影、車両関連の撮影は許可がおりづらく**、本邦では車の撮影自体を忌避する傾向にある。例えば夜の高速を走る車の客観ロングショット（空から見ているような撮影）を撮るためには、高速の上空に撮影ドローンを飛ばし並走さねばならないが、こうした撮影は日本ではほぼ不可能である。**撮影しづらいことが、作品のスケールを小さくしている**のである。

また、各地のフィルムコミッション担当者の人手不足解消や知識・経験の蓄積を尊重した待遇改善なども必要であろう。近年のジャパンフィルムコミッションをはじめとする関係各所の実績を踏まえ、**より円滑に各所が動けるような機能強化**が必要ではないかと考える。

上記①②のような撮影インフラの強化が無くしては、ハイクオリティ／大規模な作品制作は望めない。ただ、こうした強化には知見を持った人材が必要だが、**映画業界全体が人手不足の状態**で、**どのように機能強化できるのかは事前によく検討されなくてはならない**。一方で、スタジオ運営における雇用創出やロケ誘致による収入といったメリットも大きい。

ただし、海外共同制作やロケ誘致が、金銭的なメリットを追うあまり、「**安く撮れる日本**」として**下請けのような状態**になることは避けられなくてはならない。大切な人材が海外の作品にばかり割かれ、自国の豊かな映画文化が圧迫されてしまっては本末転倒である。

育成システムの整備の必要性

質の良い作品を生み出すためには、人材育成が何より重要だが、この点においても積極的な取り組みを望んでいる。

①映画教育の下地を

これまでの提言にあるような、映画・映画館に親しむ教育は、未来の観客を育てるだけでなく、文化芸術を取り巻く人、支える人を育てることにもつながる。映画にとどまらない、文化芸術に親しむ機会が、子どもの教育過程においてたくさん準備されていることが重要なのは明らかであろう。

②映画におけるクリエイター育成の選択肢を

この度の文化芸術活動基盤強化基金において、映画分野ではユニジャパンによる「Film Frontier」が育成プログラムとして採択されている。海外映画祭等で実績を残せる優秀なクリエイター（制作者）に並走するということで、大いに期待したい。

一方で、**映画のクオリティを支える技術者—現場スタッフのレベルアップも必須**ではないだろうか。これについては、現状文化庁の新進芸術家海外研修制度しかなく、映画分野からは年に数名。研修者には監督が多く、撮影・照明・サウンドデザイン・編集・美術・衣装・メイクアップなどの分野は少ない。受け入れ先を自身で手配するなど、研修応募のハードルの高さもあるだろうが、こうした**スタッフの技術向上こそが作品の底上げに繋がる**のだから、枠の拡充や応募ハードルを下げるなどの工夫で、この制度利用による映画スタッフの技術向上を期待したい。

他に、各国の映画学科・大学院（フィルムスクール）やAFI（アメリカ映画研究所）のような教育機関での映画関係技術習得について、**帰国後日本で映画産業に従事することを前提にした国費留学や給付型奨学金を設ける**ことも一案であろう。

現状日本の映画スタッフは、特に専門的に学ばず実地で仕事を覚えて行くことも可能であるが、専門学校や大学の映画・映像学科出身であることが多い。しかし、映画映像が学べる学校のうち、**公立校は東京藝術大学大学院映像研究科のみ**である。**それ以外は、全て私立の学校**であり、学費が大変高い。国公立大学に演劇・映画学部が多数設置され、国立映画学校がある諸外国に比べ、エキスパートの育成は手薄と言わざるを得ない。学費というハードルがまず入り口に設置されているのでは、人材確保のゴールは遠い。

そして、監督の育成として2006年からの実績が積み重ねつつある「ndjc：若手映画作家育成プロジェクト」、また学生の現場への見習い実習ができる「映画スタッフ育成プロジェクト」は映画界への入り口として機能しているが、これに参加する若手映画作家およびインターンスタッフは、長期間の研修・インターンにあたって**報酬が発生しない**。つまり、金銭的に無償での長期の活動に耐えうるものだけが参加できる構造になっている。このハードルも取り払われるべきだろう。

様々なハードルを取り払い、スカラシップやフェローシップの拡大と充実によって未来の映画人を産みださなくてはならないのではないだろうか。

最後に

フリーランス新法施行後、各社で少しずつだが対応が進んできていることを感じられる一方、社会保障や取引、税制などの知識獲得の機会が受注者側に乏しい。制作現場で働いていると、長時間労働や長期間撮影で情報の入手も難しい。

関連の大学や専門学校の学生に向けての出張授業などで、こうしたフリーランスの働き方に関する知識の習得がなされるといいのではないか。現状は、働き始めて数年でも確定申告が何か知らない、という人すらいる。

――

平成15年に文化庁にて「**これからの日本映画の振興について-日本映画の再生のために**」が提言されている。配信作品の存在で多少景色は変わったかもしれないが、当委員会で話題にしている問題点や振興策も、すでにこの提言には網羅されていることに注目したい。

今回の資料作成にあたり、この提言がどれだけ実現されたのか／どのように実現されたのか、またされなかったのかを、確認していくような作業であった。その後の22年で映画振興のために非常に多くの取り組みがなされてきたが、それでいてさまざまな問題が未だある。

この度、そして今後の映画振興策強化にあたっては、この提言を受けた20年余の取り組みが検証されることを強く望む。検証なく、新たな枠組みが単純に上乘せされることは、この20年の繰り返しとなり根本的な問題解決に至らないのではないかと考えるからだ。その上で、バラバラと各所に散らばっている支援を統括し再編成する必要があるのではないだろうか。

また、前回も各委員の皆さんからどの分野においても人材不足の問題が深刻であることが報告された。育成支援などが強化されたとしても、今後少子高齢化の一途を辿るといときに、これまでの生産力と品質を維持できるだろうか。熾烈な人材獲得競争において、現在のような不安定なスタッフへの待遇でよいのかを事業者の皆様にはまず見直して頂けたらと思う。

今後、公正取引委員会や厚生労働省をはじめとする取り組みで、映画映像業界を支えている一人一人が安心して働けるようになっていくよう期待する。また、韓国の芸術家福祉法のような、広く文化芸術に携わる人の権利や生活が守られる制度が、日本にも生まれるとより望ましいとも考える。

監督やプロデューサーだけがクリエイターなのではなく、そのビジョンを実現させるためには多くのスタッフのクリエイティビティが発揮されている。彼らが尊重され、安心安全に働くことができる、それこそが映画文化の未来を紡いでいくのだという視点が今後の施策にあたって失われないよう願っている。

ここまで非常に細かいことを色々と記してきた。大きな枠組みの話をするときに、朝日を待ち、夕日に急ぐ映画業界の人々の“生活”に思いを馳せていただけたら幸いである。