

## 映演産業に従事するフリースタッフの労働条件向上に関する要請

貴社・貴団体におかれましては、日本の映画・演劇・アニメ文化の発展に多大なる貢献をされていることに敬意を表します。

私たち映演労連フリーユニオンは、映画・演劇・アニメーション等の製作現場を支えるフリースタッフ（個人事業主）を含む全ての労働者の労働条件向上と、健全な業界の発展を目的として活動する労働組合です。

昨今の著しい物価高騰により、多くの現場スタッフの生活は困窮し、離職を余儀なくされるケースも相次いでいます。これは単なる個人の生活問題に留まらず、次世代への職能継承を断絶させ、我が国の映画・演劇・アニメ産業の根幹を揺るがす危機的状況であると認識しています。かかる状況を打開するため、映演労連フリーユニオンでは本年 26 春闘に際してストライキ権を確立した上で各種の取り組みに臨んでおりますことを申し添えます。

つきましては、貴社・貴団体と取引のあるフリースタッフが安心してその能力を発揮し、持続的に活動できるよう、以下の通り要請するとともに、回答を求めます。（全 13 項目）

誠に勝手ながら、ご回答の期限は本年 4 月 8 日（水）→ **4 月 30 日（木）** とさせていただきます。

※複数企業より期間延長の申し出がありましたので 回答期限を 4/30 に延長させていただきます

**★回答は映演労連の WEB サイト等で公開させていただきます**

---

---

## 要 請 事 項

A 会社・団体名（部門・部署を限定した回答の場合はその名称も）

\_\_\_\_\_

B 回答者の部署名と連絡先（任意・非公開）

\_\_\_\_\_

### 1. フリースタッフへの報酬の引き上げ

（1）昨今の急激な物価上昇に伴う生活コストの増加を補填し、次世代の担い手を確保するため、現在および新規の契約における報酬額を、前年比 10%以上増額すること。

①増額実施済み

②増額予定がある

③検討中

④増額対応しない・できない 理由： \_\_\_\_\_

⑤その他： \_\_\_\_\_

（2）上の設問 1(1) で①②③を回答された方は内容を教えて下さい（各行に 1 つのみチェック）

	3%未満	3%～5%未満	5%～10%未満	10%以上
平均的引上げ率				
最低保証額の引上げ率				
高評価、特定スキルを持つスタッフ等の引上げ率				

## 2. フリースタッフとの契約について

(1) 不利益変更の禁止：半年を超えて継続契約するフリースタッフに対しては、正当かつ合理的な理由がない限り報酬の減額や業務範囲の拡大など、従来の待遇を悪化させる契約変更を行わないこと。

- ①正当かつ合理的理由のない不利益変更は行わない
- ②正当かつ合理的理由がなくとも不利益変更があり得る
- ③その他： \_\_\_\_\_

(2) 解約補償の確立：半年を超えて継続契約するフリースタッフに対しては、正当かつ合理的な理由がない限り、契約の不更新・中途解約する場合は、解約補償として直近6ヶ月間の平均報酬額と同等額を支払うこと。

- ①解約補償として6ヶ月程度を支払う
- ②解約補償として何らかの対応を行う
- ③解約補償はしない
- ④その他： \_\_\_\_\_

(3) 適正な発注サイクルの確立と損害賠償：

(ア) 短納期の制限：業務内容に照らして客観的に困難な短納期での発注を強要しないこと。やむを得ず短納期となる場合は、「特急料金（割増報酬）」として、通常報酬の30%以上を加算して支払うこと。

(イ) 急な発注取消（ドタキャン）の禁止と補償：発注確定後、貴社の都合により業務を中止、延期、または内容を大幅に変更（ドタキャン）する場合はキャンセル料として、着手後または実施直前の解約については契約報酬額の100%を、2週間前までの解約については契約報酬額の50%以上を補償すること。

上記(ア)(イ)について貴社・貴団体の考え方をお聞かせください

3. 長時間労働対策：フリースタッフも雇用契約労働者も同じ人間です。労働時間については以下の措置を講じて下さい。

(1) 時間外・休日労働の制限：原則として労基法第36条（サブロク協定）の限度時間を超えるような過度な業務委託を行わないこと。

- ①全てのフリースタッフに対して他の従業員と同等水準の上限時間を設定している
- ②全てのフリースタッフに対して何らかの上限時間を設定している
- ③一部のフリースタッフに対して他の従業員と同等水準の上限時間を設定している
- ④一部のフリースタッフに対して何らかの上限時間を設定している

⑤フリースタッフの時間設定はない

⑥その他： \_\_\_\_\_

(2) 勤務間インターバルの設定：前日の業務終了から翌日の始業までに、継続して11時間以上の休息時間（インターバル）を確保すること。併せて、一日の継続労働は13時間以内とすること。

①全てのフリースタッフに対して11時間以上のインターバルを確保している

②全てのフリースタッフに対して何らかのインターバル確保をしている

③一部のフリースタッフに対して11時間以上のインターバルを確保している

④一部のフリースタッフに対して何らかのインターバル確保をしている

⑤フリースタッフのインターバル設定はない

⑥その他： \_\_\_\_\_

(3) 深夜労働の抑制：深夜（午後10時から午前5時）に及ぶ業務が常態化しないよう、適切な制作スケジュールの策定を行うこと。

①全てのフリースタッフに対して深夜労働がない制作スケジュールとしている

②一部のフリースタッフに対して深夜労働がない制作スケジュールとしている

③深夜労働に関する特段の運営はしていない

④その他： \_\_\_\_\_

(4) 休日の確保：週1日以上、または4週4日以上法定休日と同等の休日を事前に合意し、確実に確保すること。

①週休二日以上を確保している

②週1日以上、または4週4日以上休日を確保している

③休日に関する特段の運営はしていない

④その他： \_\_\_\_\_

4. 実態に即した雇用契約への転換：貴社またはスタジオ等に常駐し、指揮命令下で業務に従事しているフリースタッフ（いわゆる常駐フリー）については、本人の希望を尊重した上で、速やかに直接雇用（雇用契約）への切り替えを行うこと。

①制度としてフリーを雇用契約契約に切り替える運用がある

②状況によりフリーを雇用契約契約に切り替える場合がある

③フリーを雇用契約に切り替えることはない

④その他： \_\_\_\_\_

5. ハラスメント防止策の徹底：フリースタッフは組織上の立場が弱く、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの被害に遭いやすい状況にあります。そこで、フリースタッフに対しては、以下の措置を講じて下さい。

(ア) フリースタッフも対象に含めた相談窓口の設置および周知と啓もう。

(イ)ハラスメント発生時の厳正な対処と、通報者に対する報復措置（契約打ち切り等）の厳禁。

①上記2点とも実施済み

②順次実施予定

③実施する予定がない

④その他： \_\_\_\_\_

6. フリースタッフの就労環境改善：フリースタッフの報酬や契約関係以外にも、就労環境の改善（安全衛生、育児介護、教育訓練など）を尽くすこと。

①フリーランスの就労環境改善のために実施している、または検討しているその他の施策はありますか？（報酬引き上げ・契約関連以外）

【回答の公開について】

本要請に対する貴社・貴団体の回答内容は、業界全体の透明性を高め、フリースタッフが安心して就業先を選択できる指標とするため、当組合が運営するウェブサイト等にて公表いたします。

誠に恐縮ながら、本要請に対する貴社の見解を、2026年4月8日（水）→**4月30日（木）**までにフォーム、書面（またはメール）にてご回答いただけますようお願い申し上げます。

以上

2026年3月12日

映演労連フリーユニオン