資料１－２

JAniCA［政令・規則委任事項に対する意見］

2023 年 9 月 8 日

政令・規則委任事項に対する意見

日本アニメーター・演出協会
代表理事　入江泰浩

１．３条の明示事項について

(1) 取引の構造は下請けがほとんどであり、この方面で活動する仲介業者（専ら仲介のみを行う事業者）は存在しないように思われる。但し、作画のみを専業とするいわゆる作画スタジオ、声優の所属する声優事務所など、機能のみを捉えれば発注者（前者の場合はアニメ制作会社、後者の場合は音響制作会社）と実際に稼働する個人（前者の場合は作画スタジオに席を置くアニメーター、後者の場合は声優事務所に所属する声優）との媒介を主たる業とする事業者は存在する。

(2) 業務内容や報酬は、発注者からメール等の連絡で依頼があり、内容・報酬金額・スケジュール等の確認を行い、問題なければ仕事を請ける旨を依頼してきた会社に伝える。業務内容は概ね定型化されており、報酬は業務内容に応じてある程度の相場が存在する。決定権の帰属は、大勢としては業界全体のひっ迫度合いに左右されるが、フリーランスの適性・技能、業務遂行の逼迫度合いなど、個別事情による影響がはるかに大きい様に思われる。また、口頭で説明はあっても書面などでは事後的に提示される事がまだまだ多いと感じる。そこで起きるトラブルもままある。制作（発注者）が対応しきれていない可能性は大きい。

(3) 当該職種のフリーランスが直面する取引上のトラブルとして、前工程にスケジュールの遅れが発生すると、自分の工程の時間が削られ、本来自分が作業する分量を他者に作業してもらう事(撒き直し)は多く発生している（例：レイアウト・原画作業の前工程となる絵コンテ制作のスケジュール遅れ、絵コンテ制作の前提となる脚本制作遅れなど）。月額での報酬契約であれば金銭的損失は無いが、単価での仕事の場合は他者に撒き直された場合は作業していないことになるので請求できなくなる。

(4) トラブルを未然防止する観点では、多くは、業務内容をどのくらい細かく事前に双方で共有できるかにかかってくる。ただし、事前にあまり詳細に決めすぎても作品制作がその通りにならないことが多いので、そのとおりにならなかった場合の対応について、事前に話し合い、ある程度取り決めることが必要かと思う。だが、アニメの制作工程では、スケジュールが遅れたとしても、それは様々な理由で少しずつ積み重なる問題の場合が大きいので、事前に明文化するのもまた難しい点であると感じる。

(5)「原画作業」、「演出作業」、「絵コンテ作業」などと書くと具体性がある様に見えるが、アニメの場合その内実は非常に抽象度が高い。成果物が発注内容を満たしているのか明確な判断をする事が非常に難しい。ゆえに受託者に責が無いよう

な受領拒否・やり直しも起こりがちと思う。発注内容についての合意をどのように作っていけるかが重要。また、アニメの場合、検品をフリーランス（制作・クリエーター）がしている場合も多いが、その判断の責任は委託者が負うというで良いのか疑問が残る。

(6) 相場に比べ著しく低い報酬であっても受託者が相場をよく知らず受けてしまう場合は良く起こっている気がする。アニメ業界で報酬の相場が共有されているのかは疑問がある。個人的な事例では、発注が来た時点で作品の予算がはっきり決まっておらず、したがって報酬も明示されず、しかし仕事を引き受けるということは頻繁にある。しかし、両者である程度の信用・相場の共有がある場合が多いとは思う。

(7) 作品のために使う資料をスタジオ側から出してもらったという様な例はほとんど聞いたことがない。クリーターへの仮払いなどもほとんど行われていないのではないか。ほとんどの場合、作打ちのための交通費は支給されない。

(8) 就業環境について、新人募集やアニメーター募集など、社内の専属スタッフに関して発注者側のホームページに書いてある事は判断材料となる。ただし、作品ごとに予算は違うので、フリーランスが参考とする個々の作品に関しての詳細な金額は書かれていないのが普通。

(9) （不当に短い納期に関しては嫌がらせやいじめと言うよりも）スケジュールが悪化した状況下で「技術が高く仕事が早い人」に、短納期や難しい仕事が集中する傾向がある。

２．５条の禁止事項の対象となる業務委託の「期間」について

(1) 仕事内容や量によって千差万別。数時間や数日の場合もあれば、数年に及ぶこともある。

(2) 完全な新人の場合は別として、試用期間、という感覚は受注側(アニメーター・演出)には無いと感じる。発注側(制作会社)は初めての相手には技術力や仕事の態度を観察してあまりに問題ある場合は次は発注しない、という「様子見」の感覚はあるかもしれない。

(3) 継続的業務委託については、業務委託の制作進行などは該当すると考えられるが、契約解除の通告が３０日前では現実的には次の仕事に就けるか難しいのではないか。雇用保険に入っていない場合も多いと思われる。

以上