

芸術家等個人の尊厳ある創造環境向上のための
文化芸術団体の機能等に関する検討会議 ご関係各位

(一社)日本舞台技術スタッフ団体連合会(スタッフ連合会)
全国舞台テレビ照明事業協同組合(全照協)
専務理事 寺田航

「舞台技術サービス産業」における尊厳ある創造環境向上のための取り組みについて

はじめに

私ども「舞台技術サービス事業者」、いわゆる「裏方」が携わる業務は「コンサート、ダンス、演劇、イルミネーション、展示会、オリンピック、博覧会などのライブイベント」「テレビやネットでの番組制作」「ホール・ホテル・会議場など文化施設内での舞台技術管理」等、幅広い分野で業務を行う為、コロナ禍で甚大な影響を受け離職者が多数でしたが、全国に推定40万人から50万人ほどの従事者がいるとされております。

「スタッフ連合会」は、舞台監督、美術大道具、照明、音響、特殊効果、電飾、電源、レーザー、映像、技術補助といった、10の舞台技術事業者団体で構成しております連合組織であり、私の主たる所属の「全照協」は、その中で照明を扱うビジネスを行う企業で構成する事業者団体です。

「表方」と呼ばれる方々と違い、従事者の多くが企業と雇用契約関係にありますので、労基法、安衛法、労契法、社
会・労働保険法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、独禁法、民法など、全ての国内法令が適応されます。

特に「ハラスメントを含む安全衛生と内部統制」は、違反があれば法令に従い司法・行政より、懲役、罰金、指名停
止、企業名公表などの厳しい指導が行われますので、「やれば良いよね」「これから頑張ろう」ではなく、現時点にお
いても法令遵守に基づく企業経営が求められています。

ですが、文化芸術産業の宿命として、「労働時間制限が緩やかな業務委託契約が多い表方」と、「労働時間制限の厳
しい雇用契約が多い裏方」、とで協力して一つの作品をつくる「混在労働契約産業」であることから生じる、関係法令
と業界慣習・実態との乖離が、多くの舞台技術サービス事業者の企業経営に致命傷を与えています。

私どもは、建設類似産業とも呼ばれますが、数年掛けてビルを建てる建設業と違い、例えば野球のペナントレース
中のドーム公演では、4日間で施工・本番・撤去を終え、コンサート会場から野球場に戻さなければいけません。

市民オペラやバレエ・ダンスなどの発表会では、1日だけの仕事となりますので、9時～22時(13時間)の会場貸出
時間内に、施工・本番・撤去を終える必要がありますので必然的に残業労働が発生致します。

ロングラン公演であれば2交代3交代は可能ですが、「設営撤去時の安全衛生」「本番業務の品質管理」「人手不足
の物理的要因」の要因から、短期間業務での交代制が困難であります。

このような実情のため、会員企業に労基署の厳しい指導が入っており、コロナ禍以前と比較して、約8割の業務量し
か受注できない状況で、従業員への金銭的還元も難しい状況に追い込まれていますが、大量の人員を要とする舞台
技術サービス産業を、これから先も存続させていく為には、少子高齢化の中においても大量の雇用を継続する必要
があります。

「他産業が法定時間労働で高賃金、ハラスメント対応もバッチリです」が主流になりつつある中で、「長時間労働で
低賃金、ハラスメント対応もイマイチです」という業界に来てくれるわけがありません。

少子高齢化のカーブと共にこの業界を閉じるのであれば放置で良いかと思いますが、文化芸術・ライブエンタメ産
業は我が国の数少ない成長産業であり、専門性を有した我々舞台技術サービススタッフがいないれば産業の成立
はあり得ず、なんとかしてこの過渡期を乗り切らねばなりません。

このような厳しい状況の中、検討会議が設置・開催され、官・民が一丸となって対応を模索することは曙光です。

以下、本検討会の検討課題である、

1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題
2. 芸術家としての資格や地位に係る内部統制に関する課題
3. 芸能家等の活動の場に係る不合理な制約等の創造活動の自由に関する課題
4. 業務時間や休業日、安全衛生などの就業環境に関する課題
5. 報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

の、5項目について、理事幹事企業からヒアリングを行い取りまとめました。
一助になりましたら幸いです。

1 ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

法令：舞台技術サービス事業者においては「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」等の法令により、会社規模問わず、パワハラ、セクハラへの対応が義務付けられている。

対応：

- 業界団体による対応：業界団体としては、メルマガでの情報発信や、ハラスメントセミナーやアンガーマネジメントなどの講習会を全国で開催し、事業者・従事者双方の意識改革に取り組んでいる。
- 企業による対応：ハラスメント研修の実施、事業主方針の明示、相談窓口の設置、就業規則の改定
- 職場における心の健康づくり(4つのケア)の対応：
セルフケア：ハラスメントセミナー(従業員用)やアンガーマネジメントなどの講習会、ハラスメント DVD
ラインケア：ハラスメントセミナー(管理職用)やアンガーマネジメントなどの講習会、ハラスメント DVD
事業場内産業保険スタッフケア：安全委員会、衛生委員会、産業医、産業保険スタッフ等によるケア
事業場外産業保険スタッフケア：こころの耳、産業保健総合支援センター、社労士、産業カウンセラー、外部 EAP サービスなどの活用

課題：

- 公演会場内に、女性用の更衣室・休憩室が用意されないことが多く、男性中心の低俗的な冗談などに代表されるハラスメントもまだ残っている。男女平等が建前になっているのが現実。LGBTQIA への対応も遅れていると感じる。
- 10年くらい前であれば、新人は修行の身として我慢を強いられていたが、当時は新人本人も普通な事と受け止めていた為に、それが10年経って立場が上がった時に、当時と同じ事を、今の新人にしてしまう。
- 高所作業、電気工事、重量物施工など、危険作業を伴う職種なので、生命身体に関わることは、厳しく指導する必要があるが、パワハラと受け取られるのではないかと、管理職が萎縮しており安全に影響が出始めている。
- 被害者と見られる側の言い分が、過度に信用される傾向にあり、受け手の捉え方でハラスメントとなるのではと、コミュニケーションを差し控える傾向にある。
- 業界特有の、過酷な短時間労働自体も、もはやハラスメントに該当するのではないかと。
- 法令上不可能な機材演出を、クライアントが強圧的に要請してくるが、受注継続のため断れない状況、法人間のハラスメントが生じている。
- 本年10月より施行される「フリーランス新法」において、フリーランスへのハラスメント防止が謳われているが、当業界では、ベテランフリーランスから若い社員へのハラスメント報告が多く、新卒者の早期離職に拍車をかけている実態がある。

2 芸術家としての資格や地位に係る内部統制に関する課題

法令：舞台技術サービス産業内では、専門性を担保する国家資格が音響で一つ、民間の資格がいくつか存在する。企業内においては「労働基準法」「労働安全衛生法」「労働契約法」「賃金支払確保法」等の法令により内部統制、いわゆるコーポレートガバナンスは当然に遵守の必要がある。文化芸術やライブエンタメ業界全体での資格や業法は無いので、業界全体でのガバナンスは難しい。

課題：

- 業務委託契約が多い芸術家と、雇用契約が多い技術者とは求められる課題が違うかと思う。
- デザイナーなどのクリエイティブ職種についての、作品創造に関わるギャランティーと権利は、積極的に主張していくようにシフトしている状況。
- 民間の資格ばかりで、舞台技術サービススタッフの、専門技術・知識を問うための公的資格が音響セクションにしかない。専門職である以上、クライアントに専門性・安全性を保証する公的資格は必要。
- 会場規模で、必要な公的資格を定めていかないと安全上の問題が出る。過去実際に死亡・高度障害事故が起きており、専門性の不足した者でも業務ができてしまう事も原因の一つ。
- 職種全体の包括資格のみだが、技術革新とともに、各セクションでの専門化が必要となり、専門の技術を保証する資格制度への移行も必要ではないか。
- 海外公演で公的資格を求められるが、現状、音響以外は民間資格しか無いので受注できない状況がある。
- 日本の消防法が厳しく、海外アーティストが日本を飛ばして、韓国・中国にいつてしまう。
- 雇用契約である会社員である以上、一定の制限時間の中でクリエイティブ作業を行なってもらわないと、労基署の指導が止まらない。クリエイティブ作業だからといって限界がある。

3 芸術家等の活動の場に係る不合理な制約等の創造活動の自由に関する課題

法令：舞台技術サービス産業内においては、BtoB 取引なので、「独禁法」「下請法」が適応されるが、文化芸術やライブエンタメ業界全体では、適応されない契約もあり、混在での業務である為、報酬額や労働時間などに影響が出ている。

課題：

- そもそも「芸術家だから特別」という考えは、企業体である我々は持ち合わせていない。あくまでビジネス。文化芸術産業の中の「舞台技術サービス業」という商いを行い、社員を雇用し、給与を支払い、納税をし、国家と社会経済に貢献しているが、クライアント側や出演者サイドから文化芸術だからの名目で、無償・低報酬奉仕を求められるケースがある。
- 表方は業務委託契約がほとんど、我々は雇用契約がほとんど、時間の制約を受けない表方は比較的自由に活動を行えるが我々は無理。しかし表方に合わせる必要があるため、現在のような労基署の指導を受ける状況になってしまう。これこそ不合理。法令よりも、名の知れた芸術家の考えがルールになることもある。
- 文化芸術やクリエイティブの名の下、クライアントから休日や業務時間外を問わず、連絡や実作業を要求させる実情があるが、雇用契約である以上、労働時間の制約からは逃れられない。
- コンサート会場で演奏するアーティストには著作権は発生するが、舞台技術クリエイターの著作権を無かったことにされるケースもある。
- 数万人規模の仕事でも、百人規模仕事でも同じギャランティーであることが常態化している。労働規制や増税がされているのに、契約内容と金額が従前と全く変わらない。公共ホールでも各地の最低賃金を下回るケースが生じている。
- 戦後からこれまで、物価上昇や諸税のアップが契約額に反映されてこなかった。これを普通と思い込んでいた為に、消費増税の転嫁時に G メンの指導を受け、追徴課税になってしまった。

4 業務時間や休業日、安全衛生などの就業環境に関する課題

法令：舞台技術サービス事業者は、「労基法」「安衛法」「労契法」「各種社会保険法」「雇用・労働・労災補償保険法」「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「刑法」「民法」など、労働時間と安全衛生は企業の根幹であるので、特に法令上の遵守が求められる。

課題：

- 報酬や契約料は上がらないのに、労働時間が伸び、労働規制が厳しくなり、自助努力の限界を超えている。クライアントや会場自身が、労働時間を減らす取り組みをして頂かない限り解決しない。
- 労働時間短縮が叫ばれている中で、公演会場の利用可能時間に制限が無い現状。公共劇場でも24時間の貸し出しをするので、徹夜作業をせざるを得ない状況である。自社の事業場内であれば、労働時間の調整ができるが、公演会場に行ってしまうと、本社からの労働時間指揮監督権が及ばないので、労働時間管理が困難。
- アーティストのスケジュールと、公演時間や日数に応じて休演日や休憩時間が設定されているため、事業者サイドでの労働管理が困難で、業務時間や、休日調整に苦慮している。公演数が多すぎる為、法定休日を最低限割り振るだけで精一杯。有給休暇の取得率にも影響があるが、労使間で常に協議を重ねて取得率向上に努めている。クライアントによる公演数調整が必要で、業務時間及び休日取得の自由度を高める職種に合った法整備の検討も必要。
- 長時間労働にならないように交代人員確保に努めたくても、昨今の人手不足と、システムが複雑な会場や、最新機器へのアップデートによる労働時間の短縮に努めているがゆえに、対応できるスタッフが限られ、簡単に業務引継ぎが出来ず、偏った勤務時間、休業日数になってしまう。そして1ポジションに複数名雇用できるだけの報酬が得られていない。
- 近年夏場の気温上昇と光熱費の上昇もあり、催事がある日や、アーティストが入る日は空調が入っているが、催事が無い場合や、施工撤去時に、空調が入らない状態で作業をさせられることが多々ある。熱中症対策としてこまめな休憩と水分補給と空調服の支給で対応しているが限度がある。非人道的な作業環境になっている。
- 外国人公演における安全面や施工撤去日含めた公演日数への意識の違いは顕著で、現状の日本の興行形態では根本的な解決は困難と思われる。これまではアーティストや会場に合わせての公演スケジュールが組まれていたが、私ども舞台技術サービス産業が雇用契約中心の産業である以上、雇用契約に準じた労働時間でのスケジュールでなければ受注することができない。経営的に辛いが現時点で相当数の現場をお断りしている。
- 施設管理の現状は、ホール利用率とホール管理常駐契約人数にずれがある為、業務時間が長くなり、休みがとりづらい状況。催事に合わせるため休日を指定しづらい。ここ数年慢性的な人員不足で手配が追いつかず安全衛生にも不安がある。地方自治体等クライアントに業務内容、時間等を改めて説明し、契約条項に就労時間と休日の明記を要望していく必要がある。週1日でも全館完全休業日が必要ではないか。

- 安全衛生の遂行に際しては、専門性に依りて各職種別の業界団体が基準を定め、法廷の特別教育や、セミナー・実技研修会などをおこない、会員企業への啓蒙に努めている。その上で、裏方全体の共通安全基準に関しては、仮設コンサート等の安全は「JASST」、劇場等の演出空間においては「基準協」が担っている。

5 報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

法令：舞台技術サービス事業者の多くが「独禁法」「下請法」の対象事業者な為、委託者の立場の際は、法令に基づいた対応をしているが、受託者の際には、下請法の対象でないクライアントが多く、保護してくれる法令が無い。

共通

- 「独禁法」の影響で、基準となる金額を業界団体が示すことができない。その為、あり得ない金額で安く受けて、労働者に対しては、賃金、社会保険、雇用条件を劣悪にする業者が受注し、事故を起こす悪循環が生じている。
- 契約書などの締結時期を、公演終了後にさせられる問題がある。事前協議を早め、事後での契約書の取り交わし等を行わない。
- 報酬額や契約内容や金額の見直しを求めると中々進展しないが、天変地異や、最低賃金、社会保険、諸税の上昇は我が国では避けられないので、業界慣習ではなく、法令に準じた条件での契約を求めていかなければ業界は立ち行かない。口頭契約が有効であるとはいえ、書面での契約は必須。その為にも、文化芸術やライブエンタメ産業に対しての業法が必要だと思う。
- 契約書締結できる仕事でも、公演終了後に締結させられる問題がある。事前協議を早め、事後での契約書の取り交わし等を行わないなどの対応も必要。
- 社員が労働時間の制限を受けている為、不足する労働力をレギュラーアルバイトにてカバーしようとしても扶養控除の制限により無限地獄となっている。最低賃金上昇、物価上昇を加味した扶養控除緩和が必要。

施設管理業務

- 劇場管理業務は、業務内容が伝わりにくく報酬の換算が難しい。求める技術の質に関しても基準が不明確。各種関連団体の資格取得やマナー・ハラスメント・アンガーマネジメント講習など、技術にとどまらない教育を積極的に行い社員の質の維持向上に努めているが、契約条項に反映されておらず、入札金額により無資格の団体が受注してく事例がある。劇場管理での技術基準の担保と、施設利用者への適切なコミュニケーションは安心・安全な劇場運営に必要不可欠であることを説明し理解を求めて営業している。
- 近年ホールによっては、ホール利用がある時だけスタッフを派遣するスポット契約が増えてきており、常駐契約ではない為、人員を確保する事が難しく、他のホールと掛け持ちをしながら対応する現状となってしまう。また人手不足も相まってシフト調整も厳しい。スポット契約にも関わらず、勤務をしていない日(契約外)でも、利用予定の業者から直接こちらに電話やメールの問合せがあり対応せざるをえない。本番以外は勤務をしないので機材のメンテナンス、動作チェックなどの点検が行えないため、本番当日の機材トラブルのリスクも起こってしまう。施設管理業務ではスポット契約と言う事がそもそも業務内容として無理がある為、常駐契約以外は仕事を受注しないなど業界全体で取り組む必要がある。
- 自治体の財団の場合、財団職員の労働時間を減らすために夜間は職員不在、警備や我々委託業者に丸投げする施設がある。公共施設の管理業務に於いて、不条理な契約関係にあるものも少なくないのではないかと感じることがある。公的機関では契約関係の情報公開をさらに進めていただきたい。

全国舞台テレビ照明事業協同組合(全照協)
東京都港区芝 5-26-20 建築会館 4 階
TEL:03-5577-7844 FAX:03-5577-7845
MAIL:jimukyoku@zenshokyo.or.jp

(一社)日本舞台技術スタッフ団体連合会(スタッフ連合会)
東京都港区芝 5-26-20 建築会館 4 階
TEL:03-5577-7087 FAX:03-5577-7088
MAIL:jimu@staff.or.jp
※TEL・FAX は(株)ステージラボと共用

文責:
(一社)日本舞台技術スタッフ団体連合会(スタッフ連合会)
全国舞台テレビ照明事業協同組合(全照協)
専務理事 寺田航
Ko.terada@stagelabo.net
ko.terada@zenshokyo.or.jp
090-6182-7932