

2024.7.22

各位

一般社団法人 緊急事態舞台芸術ネットワーク

「舞台芸術業界」における創造環境向上のための取り組みについて**一般社団法人 緊急事態舞台芸術ネットワーク（以下、JPASN）について：**

2020年2月26日に政府による突然の自粛要請を受けて以来、公演の中止延期が相次いだ舞台芸術界の損害の実態を把握するため、損害額調査を実施。その結果を受けて、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による舞台芸術業界が危機的状況であるとの認識のもと、緊急的に形成されたネットワーク。その後、業界強靱化のために横断的かつ継続的な活動を目的に2021年9月に法人化。会員数250団体（正会員212団体、賛助会員38団体）で、主催者、スタッフ、中間支援などを含む業界を横断するネットワークである。

舞台芸術分野における特質：

- ・公演毎にメンバー（キャスト、スタッフ）が都度集められるため、短期間に集中した創造環境が構築される
- ・大・中・小規模事業者から数名のクリエイション集団・ユニット的な任意団体・個々のフリーランスに至るまで、切れ目なく異なる規模の団体・個人が存在し協働している
- ・クリエイティブ業務を中心に、人選は極めて属人的である（例：相見積もりで作家やデザイナーが変わるなどは想定しがたい）
- ・そのため、稽古期間中に代替可能なポジションは極めて少なく、想定されているメンバーで公演をやり抜くことが求められがちである
- ・公演の最終成果物は多数者の共同創作の過程で不断に変化を続け、その評価が関係者の将来に直結するため、ゴールが変わるのは日常茶飯事（むしろゴールは定めずに少しでも高みを目指すことが常態）であり、事前に業務内容を固定することは受発注双方ともに困難であるケースも多い
- ・フリーランス・個人会社との直接取引は極めて多く、コアとなるクリエイター・スタッフから他のクリエイター・スタッフといった「フリーランス間の発注」も多数存在する（いわゆる多重下請構造）
- ・その結果、団体メンバーでありながらフリーランスとしても活動するケース、発注者と受注者の双方の立場を有するケースなど、関係者は両義的な立場を持つケースは多い
- ・さまざまな立場の芸術家が、短期間で固定化された座組の創造活動を行うため、狭く閉じられた独自のコミュニティ形成になりがちで、意図せずに個人の尊厳が尊重されていない

い環境になる場合も考えられる。

当意見書は、本検討会の課題内容である以下について、団体内で対応している事項や、参加団体の取り組み、そして今後の課題についてまとめたものである。

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

1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

▶対応

◎JPASNの対応

- ・ハラスメントへの具体的な対策や対応を検討、協議するプロジェクトチーム「ハラスメント対策PT」の設置（2023年6月）
- ・「舞台芸術におけるハラスメント防止ガイドブック」の一般公開（2024年5月）。ネットワーク内、上記プロジェクトチームを中心に執筆編集を行い、専門家の助言を受け、作成。興行を企画立案し座組を組織する立場の主催者（プロデューサー、制作者、劇場職員、企画制作会社職員、劇団員など）が、創作現場でのハラスメントを防止し、より良い創造環境を作る際にガイドブックが活用されることを目指し、ハラスメントへの基本的な理解のほか、実際の事例を交えながら創作現場での防止のアクションや実際に起きてしまった場合の対応、相談窓口などを記載。 ※現版を「ver1.0」とし、今後も更新予定。
- ・ハラスメント防止講習会の開催及び、正会員へのアーカイブ共有。
- ・今後の取り組みとして、ガイドブックの周知浸透、ガイドブック改訂、シンポジウムの開催などを検討。

◎各団体の対応：

- ・劇場単位でのハラスメントに関するガイドラインを作成
- ・ハラスメント講座の実施
- ・リスペクトコミュニケーション研修の実施
- ・企業としてのハラスメントへの取り組みを明示
- ・稽古開始時にハラスメント講習やリスペクトコミュニケーション研修の実施、ガイドブック等のルールを読み合わせ（認識の共有として）
- ・相談窓口の設置（外部/内部）
- ・インティマシーコーディネーターの導入

- ・余裕のあるスケジュール作成

▶課題：

- ・依然として世代間のギャップは大きく、個々人のハラスメントに対する意識の差もある。正しい知識の周知、意識付けを根気よく行なっていく必要がある。
- ・ハラスメントに該当するような行動や言動の傾向がある人が講習に積極的に参加しない、公演毎に繰り返し行われる講習への参加率が悪くなっている。
- ・労働時間や予算などが限られていると個人への負担が大きくなり、働き方と根深く紐付くことも多くなるため、環境改善から見直す必要がある。
- ・過去のハラスメント事案から派生する、二次被害への配慮。セカンドチャンスの考え方がまだ定まっていない。
- ・演出家やプロデューサー等の権力者側は、責任が集中することや、悩みを吐露することが難しいなどから、孤独に陥りやすい。
- ・結果として、制作者の作業が増大しており、実態を鑑みた対応が必要。
- ・ハラスメント事案のあった劇団の活動自粛、過去作品へのキャンセルカルチャー、観客への二次加害問題等、主にSNSにまつわる言説への対応が必要。

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

▶課題

- ・当事者の意識改革が必要であり大きな問題だと認識している。ジャンルによっては、芸の継承や伝承などにおいて、師弟関係などは存在するが、公演主催者としては公演毎に個々人と適正な契約を行なっている場合が多く、制作が立ち入りづらい部分である。

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

▶課題：

- ・契約の重要性と透明性を高め、権利のあり方を見直すとともに、業界の慣習を改善するための認識の共有や協力が必要。
- ・労働条件の見える化、また多様化を許容し、表現の自由を尊重できる環境を整えることが課題。

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

▶対応

◎JPASNの対応：

- ・舞台業界における望ましい働き方や、現場の把握等を目的に働き方について広く検討するため「ワーキングイノベーション準備会」を設置。

◎参加団体の対応：

- ・稽古オフ日の設定や、従来のスケジュールよりも余裕を持ったスケジュールを設定。
- ・ロングラン公演をおこなう際には安全衛生対策は最重要視し、劇場の使用時間や労働時間など一般常識に倣って改善を進めている。
- ・劇団内に安全対策委員会をつくり、建設現場レベルのコンサルを入れ対策を実施。
- ・入社日からの有休付与、観劇特別休暇や有給の特別F休暇を設定。

▶課題：

- ・スタッフへの対応ははじまっているものの、フリーランスの俳優に対する対応はこれからの課題である。
- ・就労時間が短くなると劇場での仕込み期間が長くなり、その結果コストアップにつながる。チケット代をあげるのか、売上に繋がらないものはやめるのか、という選択肢を迫られる状況。
- ・稽古は休みであっても、スタッフ作業は発生しがち、伴い制作が立ち会う場合が多く、結果休めない状況も多い。
- ・今後は、人手を増やす交代制などで勤務を行うことが検討できる。が、正確な伝達が求められる上、属人的な働き方が必要になる業界であるため、ルール通りの改善をすぐに事項することが困難である。

▶物流・運送業界における2024年問題について

これまでのようなスケジュールが組めなくなることで、劇場稼働日が増えることや、公演日を減らすなどの対応が必要になっている。結果的に短い時間で仕込みや撤去を行わなければならない状況も発生し、安全面とのリスクヘッジが生じてしまうことが懸念される。

- ・事例として、今年の4月以降、ツアーの運搬を委託したトラック業者が共有なく別会社に委託されるケースが増え、舞台装置の搬入を引越し業者が行う事態が発生した。機材の扱いや、駐車場所など情報伝達が難航し、全体のスケジュールにも影響が出ることもあった。また、休息時間の確保のために、ドライバーの複数人体制や運転以外でのサポートも困難になり現場の人員不足にもつながる。

▶対応

- ・運輸会社との密なコミュニケーションをとり、双方でできる調整を検討していく。

- ・早めの依頼を心がけるとともに、劇場事態の稼働時間の検討、搬出日を別途設けるなど、余裕のあるスケジュールリングを設定する。
- ・舞台業界にまだ参入していない運搬会社との提携を検討。

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

▶対応

◎JPASNでの対応：

- ・創造環境をテーマにした「開催部会」にて、主要各社と月一回のミーティング。情報共有や、勉強会などを実施し、相互間で意識の共有を図っている。
- ・正会員に向けて、公正取引委員会からの「音楽・放送番組等の実演家（アーティスト、俳優、タレント等）と所属事務所との契約等について」や、文化庁「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン（検討のまとめ）」などの周知する。
- ・正会員に向けて「フリーランス法」に関するパブリックコメントの提出を呼びかけると共に、団体として業界内の課題の洗い出しをおこない、施行後の業界における影響や問題点をまとめ提出した。
- ・毎年実施している業界横断定点調査の設問にて雇用契約等にかかる項目を設け、各団体の契約における実情の調査を行う。

▶課題：

- ・実態把握のため、継続的な情報提供と意見収集、定点調査の実施
- ・法制度に対する認識の向上と業界内の課題意識の共有。そのための勉強会、研修会の実施
- ・キャストやスタッフなどのセクションを跨ぐ横断的な情報共有、連携の推進