

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（第1回）

令和6年7月3日

- 本会議の委員を事務局より紹介。
 - 本会議の座長として河島委員、副座長として福井委員が選任。
 - 会議の公開について開催方法の確認。
- ※以上については、資料1「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」3. に基づき、議事の内容を非公開とする。

（配信開始）

【河島座長】 それでは、合田文化庁次長から御挨拶を頂きたいと思います。次長、よろしくお願ひいたします。

【合田次長】 私から一言御挨拶を申し上げたいと思っております。

まず、大変御多忙な中、本会議の委員を引き受けていただきました委員の先生方に、心からお礼を申し上げたいと思っております。ありがとうございます。

今回の会議の趣旨、少し丁寧に御説明を申し上げたいと思っておりますが、政府の中でも、それから政党の中でも、日本のコンテンツやアートが世界で高い評価を受けているということが今非常に強く言われております。それは、我が国の独自の文化的な土壌の中で、若く多様な芸術家が思い切って自由に伸び伸びと尊厳を持って創造活動を行うことによって、その結果として質の高い創作や独自の世界感を持つ作品を生み出していると考えておりました。今後もこのような環境を次世代に継承していくということが極めて大事だと考えております。

そのためのポイントは2つあると思っております。1つは、今申し上げたような、才能のある表現者に表現の機会をしっかりと提供していくということかと存じます。今日お集まりの先生方は御案内のとおり、文化庁は創設以来60年にわたりまして、例えば若手芸術家の海外派遣事業といったような形で、若くて思いがあってその飛び抜けた能力のある、そういう力のある方々に、単年度ではありますけれども、海外留学などの機会を提供させていただいたところがございます。他方、そのような支援というものが、単年度で終わっているとい

うことがかなり大きな課題でございまして、したがって、5年間で100億円、当座3年分の60億円を昨年秋に成立をいたしました補正予算に盛り込んだわけですが、クリエイター支援基金というものを芸文振に作りまして、これが3年から5年という形で、年度を超えて執行できるという枠組みを作らせていただいたところでございます。したがって、私どもとしては、単年度の予算で多くの人にチャンス、機会を提供させていただき、その中でも特異な力のあるというような方を、分野を問わず世界のとば口まで押し上げるということをこの基金でやっていくということにさせていただいたところでございます。

先月末に骨太の方針2024が閣議決定をされたところでございますが、その中で、この基金につきましては、これまで文部科学省、それから経済産業省と分かれて行っておりましたコンテンツ支援、アート支援といったものにつきまして、この基金に統合して充実・強化をするということが盛り込まれたところでございまして、今後、概算要求ですとか、あるいは秋に経済対策ということになりますと、私どももこの基金の充実ということにまた取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

2点目は、このクリエイターコンテンツあるいはアートといったものに関する利益還元の枠組みの適正化ということでございます。これにつきましても、先ほど申し上げました6月に閣議決定をされました骨太の方針におきまして、例えばアニメ分野などでは、海外での収益の多くが流通企業に今行っていて、制作会社には10%以下しか還元されていないというようなことがシンクタンクのレポートなどでも出ておりますけれども、骨太の方針におきましては、公正取引委員会がこの実態の調査を行いまして、適正な利益還元と言えない場合には、独占禁止法に規定する優越的地位の濫用に該当するというガイドラインを示すということが打ち出されているところでございます。

私どもは、この両面からの、つまり、表現者に機会をしっかりと提供申し上げるといふことと、それから、その利益配分の仕組みを適正化していくといふことの双方が、先ほど冒頭申し上げたような、これからの表現者、創造者の生き生きと尊厳を持って活動する環境を次の世代に引き継ぐ上で大事だと思っております。

他方、数年前にはコロナ禍を1つのきっかけといたしまして、芸術家個人の活動基盤の脆弱性が明らかになりました。これにつきましては、文化庁におきましても適正な契約関係構築に向けたガイドラインを、本日お集まりの先生の中にも、その際にも御尽力を賜った先生方もいらっしゃるわけですが、これを作成し、新たに公表するとともに、法律相談窓口の設置や研修会の実施など、芸術家の方々個人の活動基盤をより強固にするた

めの取組を順次進めているところでございます。まだまだ道半ばではございますけれども、これは引き続きしっかりと進めていきたいと思っております。

また、若干厳しい言葉になってしまいますけれども、文化芸術の各分野は、それぞれ固有の慣習ですとか常識というものが連綿と存在をしてございます。それらが我が国の独自の文化芸術の発展に大きな役割を果たしてきた面も当然あるわけではございますが、今現在のこの現代的視点からは、時に表現者個人の尊厳を損ない自由な創作活動の妨げになったり、時には若手人材の獲得に影響を及ぼすことによって、中長期的にはその分野の継承・発展を損ないかねないケースもあると認識をしております。こうした中、文化芸術が本来備えるべき自主性・自律性を最大限に尊重することを前提に、芸術家あるいは表現者個人の創造活動環境をよりよいものにしていく観点から、文化芸術関係者による自発的な組織である文化芸術団体の果たすべき役割、それから機能といったものが非常に大きいとの認識の下、今日も御発表いただきますけれども、既に一部の団体では先進的な取組が行われているところでございますが、こういった取組をさらに広げていくことを念頭に、今回の会議の設置をさせていただき、先生方に御尽力を賜うことをお願いしているということでございます。

検討スケジュールでございますけれども、大変恐縮でございますが、今後の概算要求などを見据えまして、8月までに一定の方向性をお示しいただきたいと存じておまして、先生方には、大変御多忙の中、御無理を申し上げますけれども、何とぞよろしくお願い申し上げます。

また、こういう今回の議論、なかなか大きな議論ではございますけれども、お引受けいただいた先生方に改めて心から感謝を申し上げたいと思っております。

今回のこの会議でございますが、大きな議論の第一歩目として、先ほど申し上げたような文化芸術団体が果たすべき課題や、果たすべき役割や機能について御議論いただくとともに、国として取り組むべき施策についても御提言を頂ければと思っております。大変大事な議論、我が国にとっても、我が国社会にとっても、それからお一人お一人の芸術家や表現者にとっても大変大事な議論だと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。ありがとうございました。

【河島座長】 次長、どうもありがとうございました。

それでは、次に事務局から資料の御説明をお願いいたします。

【中村課長補佐】 よろしくお願いたします。まず、お手元に資料1があると思っておりますけれども、この会議の設置趣旨等を記載した設置紙でございます。内容につきましては、既

に委員の皆様方には御説明済みのため省略をさせていただきますが、この資料の3枚目の別紙で、今回御参加いただきました委員の皆様方の名簿をつけさせていただいているところがございます。

資料2に参りたいと思います。こちらの「論点案(たたき台)」ということございまして、事務局で準備しているものでございます。こちらの中身も、骨組みの部分は既に御説明済みのところでございますので、その辺りは省略したいと思いますけれども、1枚おめくりいただきまして2ページ目でございます。今回、委員をお引受けいただくに当たり、我々もいろいろと打合せなどを各委員とさせていただきます、その際に大変有意義な御意見をたくさん頂いたと思いますので、少し丸める形ではございますけれども、そちらを枠囲みの中に記載をして、論点のこれからの議論の充実を図っていきたいと考えているところでございます。

幾つか簡単に御紹介いたしますと、まず1つ目、取組の必要性というところに関しましては、一部極端な事例を捉えて、それが全体かのような議論にならないように注意をしたほうがいいというコメント。また、時代の変化への対応ということで、「部分社会」として許容されてきた部分が、今は通じなくなってきた部分があるというコメント。また、人材獲得の観点ということで、優秀な人材を獲得するという観点からも、そうした体制整備は重要だというコメント。一方で、創作活動とのバランスということで、現場における自由や創造性との関係であるとか、芸を追求するというときの現代的な基準との摩擦みたいなものにも意を払っていかねばいけないということも御指摘がございました。

それで、また1枚おめくりいただきまして3ページ目でございますけれども、こちらの各論のほうに行くに当たって、各対応すべき課題を挙げているところでございますけれども、これらにつきましても同様にコメントを頂いているところでございます。

まず、その課題設定に関しましては、文化芸術の特性とか多様性ということも考慮していく必要があるということ。また、その団体の内部ルールや慣習につきましても、そうしたものが抽象的な内容として存在するというところが1つの課題ではないかというお話。一方で、師匠と弟子の関係ということの実態を捉えますと、そうした師匠の裁量といったものは、ある程度あってもやむを得ないのではないかというお話などもございました。また、業務時間等に関しましては、自己研鑽の時間との切り分けというのが難しくなるのではないかといったお話もあったところがございます。

そして、1枚おめくりいただきまして4ページ目でございますけれども、慣習的ルールの明

文化というところに関しましては、先ほどありましたように、抽象的な内容しか決まっていないうことに対して、明文化していくことが重要ではないかというお話の一方で、なかなか伝統芸能の世界などを中心にして不文律の世界もあるので、ハードルが高いのではないかというお話。また、組織的な対応とか外部専門家との連携体制などに関しましても個々に課題があるというお話を頂いているところでございます。

続きまして、資料3に参りたいと思います。こちらは「関連資料集」ということで、参考になるような資料も含めまして少し大部になってございますので、こちらもかいつまんでと思いますけれども、まず目次を御覧いただければと思います。大きく5つの柱で、こうした形で整理をさせていただいているところでございます。

まず、1つ目の「文化芸術に関する基礎資料・データ」に関しまして、6ページ目を御覧いただければと思います。6ページ目に関しましては、これは、コロナのときに文化庁のほうで調査をしたものでございますけれども、「文化芸術活動に携わる方の雇用・フリーランスの割合について」ということで、文化庁のほうでやりましたアンケート結果によりますと、年間雇用というのは全体の5.4%ということで、多くはフリーランスの状態で働かれていることが多いということが数字から分かっているというところでございます。

そして、また1枚おめくりいただきまして、「芸術家等の組織への参加・所属の状況について」ということで、こちらの文化芸術推進フォーラム、芸団協様のほうで行われたアンケートでございますけれども、それぞれ活動領域に応じて、プロダクション・事務所であったり、劇団、楽団、また、専門職能の協会組織など、それぞれの特性に応じてこういうふうに分かれているというような状況があり、また、全体として半分程度はその組織等に参加せず個人で仕事をしているということがこの情報から見て取れるというところでございます。

続きまして、10ページ目からでございます。「文化芸術活動に係る法律関係について」ということでございまして、今回、論点としても挙げさせていただいておりますけれども、それぞれの活動の法的な位置づけというのはどうなるのだろうかというところで、これからの議論の参考になるような情報として整理をさせていただきました。

1枚おめくりいただきまして、まずは「芸術家等の創造環境に関わる課題（イメージ）」というところでございますけれども、こちらに関しては、論点案で記載しております課題の5つを絵的に図示したものであるということで、議論の参考にしていただければと考えているところでございます。

そして、1枚おめくりいただきまして12ページ目でございます。「芸術家等の活動態様の整

理（イメージ）」というところがございますけれども……。

（ 中 断 ）

【中村課長補佐】 委員の皆様、大変失礼いたしました。申し訳ありませんでした。

まだ竹本委員が接続中でございますけれども、お時間の関係もございますので、説明を続けさせていただきたいと思っております。先ほどの資料3の12ページ目の途中まで行っていたかと思っております。

「芸術家等の活動態様の整理（イメージ）」ということがございます。幾つかの分野を例示的にピックアップさせていただきまして、それぞれの活動資格の取得の方法とか、活動を行う際の所属先、また見習期間というものがあるのかなのか、あとは就業関係もフリーランスであるとか雇用であるとか、そして、また特定の活動を行う上で資格みたいなものがあったりするのかなどと、その資格や職位を取得する際やその昇降の基準にどういったものがあり得るのか、そして、そうした資格等を喪失するような場合としてどういうことがあり得るのかということ、事務局で一旦の整理としてやってみたものでございます。こちらの内容につきましても、実態に照らしてまたいろいろと御意見もあるところかと思っておりますので、それにつきまして、また御意見をお寄せいただければ幸いです。

続きまして、13ページ目でございます。こちらは「フリーランスと労働者等の関係」ということで、先ほど、雇用関係である者が5.4%ということ、数字がございましたけれども、それらは具体的にどういうふうに違ってくるのかという整理に関する資料でございます。その資料の下の方に関係法令の適用関係ということで書いてございますけれども、フリーランスと一般に呼ばれる方々は、基本的に独占禁止法、また今年11月から施行されるフリーランス法の適用対象になってくるというところがございます。また取引の種類によっては下請法なども適用対象になってくるというところがございます。その上で、実態が「労働者」とみなされるような場合には、労働法も適用されてくるというところがございます。

13ページの下の方に矢印をつけてございますけれども、事業者の例えばハラスメント対策などにつきましても、フリーランスに該当するか、労働者に該当するかということで、適用される法令の関係が変わってくるというところがございます。

そして、1枚おめくりいただきまして、では、「労働者性の判断基準について」ということで、具体的にどういう場合に「労働者」と判断されるのかを整理した資料がこちらでございます。ピンクのフローチャートがございますけれども、主にその下の3つの枠、例えば諾否の自由であるとか、指揮監督の問題であるとか、拘束性、こうしたものを基準に労働者性の

有無が判断されてくるところでございます。

さらに1枚おめくりいただきまして、今申し上げたものに関して、さらに、こちらは平成8年なんですけれども、厚生労働省の研究会で、芸能関係者に関する労働基準法の「労働者」の判断基準ということで、俳優や技術スタッフの方々を念頭に、映画やテレビの制作会社との関係において、労働者に該当するのかどうかということを検討された資料でございまして、先ほどの判断基準を芸能分野に適用した場合にどうなるのかということでより具体化されておりますので、こちらも参考におつけしているところでございます。

さらに1枚おめくりいただきまして16ページ目でございますけれども、「見習・研修の『労働者性』について」というところで、見習・研修に関しましては、この労働者に当たるかどうかということの判断が分かれるという部分が一定ございますところ、こちらは文化芸術以外の他分野の事例で、過去の裁判例をピックアップしているところでございます。上の2つは労働者性が否定をされた事例で、下の2つが肯定をされた事例になってございまして、主に先ほど申し上げたような指揮命令の関係であるとか、諾否の自由とか、そういったところを基準に判定がなされているように見受けられているところでございます。

さらに1枚おめくりいただきまして、「資格・職位の得喪に関する裁判例について」ということで、例えば、破門のような団体内部における一定の判断に関して、司法でこれまでどのように取り扱われてきたかという資料でございまして、基本的な考え方といたしまして、裁判所の審判の対象になるのは、「法律上の争訟」というところに限られてくるわけなんですけれども、「もっとも」の段落にございますように、自律的な法規範を有する特殊な部分社会における法律上の係争に関しましては、一般市民法秩序と直接の関係を有しない内部的な問題にとどまる限りは、司法審査の対象にならないというような、いわゆる「部分社会の法理」というものが存在するというところでございます。

過去の裁判例などを見ますと、例えば、その構成員の経済生活等に直接影響を及ぼすような場合が法律上の争訟に該当し得ると判断される場合があるところでございます。ただし、その争訟に該当する場合におきましても、団体の自律権の尊重というところから、原則として手続的観点に限定した審査が行われているということでございます。

1枚おめくりいただきまして18ページ目でございますけれども、こちらでも過去の裁判例といたしまして、例えばその破門という事例で見たときに、法律上の争訟に当たらないとされた事例の2つでございまして、こちらは、具体的な法律上の利益や地位が認められなかったということで、法律上の争訟に当たらないとされたと考えられるところでございます。

一方、また1枚おめくりいただきまして19ページ目でございますけれども、法律上の争訟に当たるとされた例でございます。こちらは日本舞踊の例でございますけれども、名取の地位が具体的な法的利益を伴うものとして評価されたということでございます。そして、判旨の4段落目、「そして」というところの段落でございますけれども、法律上の争訟に当たるという前提の上で、その判断自体は家元の合理的な裁量に委ねられているというのが1つ前提としてあるんですけれども、その中においても全く事実の基礎を欠くか、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を超えて、またこれを濫用したと認められるような場合は、この除名処分が無効になるという判断がなされているところでございます。ですので、一義的には家元の裁量ということなのでございますけれども、その裁量の範囲内とはいっても、「合理的な」と言われているように、内部判断にとどまるような場合であっても、一定の説明可能性みたいなものは、ある程度は求められてくるものなのではないかと見て取っているところでございます。

その下の参考事例に関しましても、これは教育分野に関する判例でございますけれども、校長の裁量権に関して同様の趣旨の判断がなされたという例でございます。

1枚おめくりいただきまして、大きな3番の「事業主におけるハラスメント対策に係る法令」でございます。ここ以下は、既存の法令の整理ということでございまして、事業主におけるハラスメント対策が今どういうふうに法令で書かれているかというところで、次、1枚またおめくりいただきまして、21ページの「ハラスメントの種類と法規制」のところでございます。先ほど申し上げたような、労働者に当たるのか、フリーランスに当たるのかというところで適用関係が変わってきまして、フリーランス法は今年11月からの施行でございますけれども、それぞれのハラスメントの種類に応じた事業主の措置義務が以下のように規定されているという状況でございます。

そして、次のページからは、しばらくそれぞれの法律ごとの具体的な資料ですので、省略をさせていただきます、26ページでございます。大きな4番の「文化芸術分野におけるハラスメント対策の取組」ということで、こちらは既存の団体組織における先行した事例を資料にしているものでございます。

1枚おめくりいただきまして27ページになりますけれども、1つ目が「アートノト東京芸術文化相談サポートセンターの取組について」ということで、こちらはハラスメント以外の取組もされていますけれども、このハラスメントの対策ということで相談窓口等々を設けられているところでございます。

また、すみません、1枚飛ばして29ページになりますけれども、こちらは「公益財団法人京都市音楽芸術文化財団（ロームシアター）が策定したハラスメント防止ガイドラインについて」ということで、ハラスメント防止ガイドラインなどを策定されている事例がございます。本日もそうですけれども、次回にかけまして、様々な団体の皆様方から先進事例などをヒアリングさせていただきたいと思っておりますので、そうした事例もこの資料の中にまた追加をさせていただければと考えているところでございます。

最後、31ページでございますけれども、「参考資料」ということで、政府・与党におけるこの会議設置に至る議論、経緯に関する資料を32ページ以下からつけさせていただいてるところでございます。34ページ以降が、文化庁がこれまで取り組んできた取組ということで、具体的には35ページからになりますけれども、これまで文化庁としてガイドラインの策定であるとか、相談窓口とか、そうしたところに取り組んでいるところも参考事例としてつけさせていただいております。

事務局からは以上でございます。途中中断をいたしまして、申し訳ございませんでした。よろしくお願いいたします。

【河島座長】 ありがとうございます。

それでは、事務局資料について御質問等があればお願いしたいんですけれども、今日の終了時間ですが、18時ということは変わらずということですか。

【中村課長補佐】 基本は18時ということで考えております。

【河島座長】 分かりました。それでは、事務局資料について御質問等があればお願いいたします。なお、御意見につきましては、別途伺いする時間を御用意しておりますので、その際をお願いいたします。そして、続いて文化芸術団体における取組についての御説明に移っていきます。

では、まず事務局資料についての御質問等、ある方はどうぞよろしくお願いいたします。

特にないでしょうか、どなたからもお手は挙がっていないということで。

では、早速ですが、文化芸術団体における取組について御説明をお願いしようと思います。初めに、一般社団法人日本映画制作適正化機構事務局長の大浦委員から、よろしくお願いいたします。

【大浦委員】 改めまして、日本映画制作適正化機構、通称で映適と申しますが、映適事務局の大浦と申します。よろしくお願いいたします。

このたびは、ほかの委員の皆さんのそうそうたるお名前を拝見して、正直私などがおこが

ましいと申しますか、少し場違いな気もしておりますけれども、私からは、昨年4月から始まりました実写日本映画制作の適正化の取組について御説明をさせていただきます。

それでは、お手元の資料を御覧ください。映適の取組の経緯につきまして、まず御説明差し上げますけれども、2019年に経済産業省さんが「映画制作現場実態調査」ということで、映画制作現場で働く皆さんに幅広くアンケートやヒアリングを実施いたしまして、そこでフリーランスの取引・就業環境をめぐる様々な課題が浮き彫りになりました。

例えば、契約書や発注書を取り交わしていない。もちろん全ての現場がそういう状況ということではないんですが、そのため、契約期間やギャランティーの取決めが曖昧で、当初聞いていた日程が一方的に延長されたり、ギャランティーが減額される、ひどい場合には未払いとなるといった契約上の問題ですとか、あとは1日の撮影時間、撮影が長時間に及びまして、その日、果たして一体これは何時に終わるのが全く分からない。あるいは、撮影期間が始まり一旦クランクインしたら、クランクアップまで、撮影終了まで全く休みが取れないといったような環境的な問題が挙げられます。

世の中全体の働き方改革が進む中で、映画界が取り残されているような状況、このままでは映画の制作現場で働く人材が確保できないということで、この結果を受けまして、危機感を持った映画界が、人材育成等を含む制作現場の適正化について検討し、適正なルールを適用した場合のコストの検証ですとか、作品認定制度導入、この作品認定制度については後で詳しく御説明しますが、作品認定制度導入についての意見調査。そして、その作品認定制度の実証事業というところに時間をかけまして、昨年、2023年3月29日に、こちらにございます「日本映画制作適正化認定制度に関する協約」を調印しまして、2023年4月1日から日本映画制作適正化の取組がスタートしました。

次のページに行ってくださいまして、こちらが2023年3月29日に調印されました「日本映画制作適正化認定制度に関する協約」の当事者になります。まず一番上が、日本映画製作者連盟、映連、こちらにございます松竹、東宝、東映、KADOKAWA、映画会社大手4社の団体ですけれども、これが映画製作者の代表になります。映画製作者というのは、映画著作物の製作に発意と責任を有する者。つまり、映画を企画して製作費を調達する、多くの場合は権利ホルダーにもなる皆さんになります。次が日本映画製作者協会、日映協、こちらは現在で55のプロダクションが加盟されていると伺っておりますが、これが制作会社、プロダクションの代表になります。映画製作者から制作業務を受託して、実際に映画を制作するポジションになります。そして、日本映画監督協会、撮影監督協会、照明協会、録音協会、美術監督協

会、編集協会、スクリプター協会、シナリオ作家協会、こちらの8協会を総称しまして日本映像職能連合、映職連ということになるんですけども、これがフリーランススタッフの代表になります。制作会社との契約によって制作現場に従事するスタッフ、映画制作における芸術家等の個人ということになるかと思えます。この10者に私ども映適を加えた11者でこの協約に調印いたしました。

映画製作者、制作会社、スタッフの3者は、同じ映画作品を作り上げる上では仲間ということになるのですが、ともすれば利益が相反する立場にあります。その3者が、このままでは映画制作の未来が危ういという危機感を共有いたしまして、恐らくこの50年くらいの歴史の中で、初めて同じテーブルに着いて協議をしたということなのですが、これが実に画期的なことなのです。この3者がどのような協約に調印したかといいますと、一番下に矢印がございしますが、映適取引ガイドライン（映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン）を定めて、適正な現場環境を創出し、創造的で豊かな映画産業全体の発展につなげるという内容になっております。

次のページに行かせていただきます。ということで、昨年4月からこの映適が始まったわけですけども、この映適にはこちらの2つの機能がございします。1つ目、審査機能。これが先ほどから出ております作品認定制度を運用するところなんですけれども、撮影時間や休憩時間のルール、安全管理やハラスメントに関する体制が整備されているかを作品ごとに審査して、それが適正であればその作品に認証を与える機能になっております。そして、もう一つがスタッフセンター機能。スタッフの処遇の向上や人材育成、ハラスメント対策などを行います。具体的には、先ほどございました契約が取り交わされていないというようなことで、契約管理サービスを提供したり、フリーランススタッフの皆さんに労災保険の特別加入団体を設置したり、あるいは勉強会・セミナーなどを開催したりすることがこちらのスタッフセンター機能になっております。

この後は、審査機能の審査対象となる映適取引ガイドラインの内容について見ていこうと思います。次のページを御覧ください。この映適取引ガイドライン、これまでも個社のレベルではもちろんルールがあるところもあったと思うんですけども、日本の実写映画の制作の歴史で初めて統一的な基準を示したというものになります。ガイドライン全体は映適のウェブサイトにも公開しているのですが、これはその第2章のところの抜粋です。第2章に「適正取引に向けたルール」として、9個の丸数字のところ、9個のポイントを掲げていまして、これがそのまま先ほどの作品認定制度の審査のポイントになります。

一つ一つ見ていきますが、まず映画製作者、製作委員会、これは映画製作者が複数の企業で集合体になった場合ですけれども、「映画製作者（製作委員会）と制作会社間の取引」。①、9つのうちの1番目です。映画製作者と制作会社間の取引で契約内容に役割分担ですとか予算の取決めをきちんと明記しましょう。

②、映画製作者と制作会社間の取引において、予算のうちの1)、予算は可能な限り透明化を図る。2)、予算の分担が映画製作者と制作会社間で生じるときには、その予算上の費目を明記する。3)、緊急事態、天災地変、その他両者の責に帰すべからざる事由、不可抗力事由が生じた場合の取決めをあらかじめ契約書に明記しましょう。いざ起こったときにあたふたするのではなくて、あらかじめ契約に明記しましょうということになります。

ページを繰っていただきまして、4)、映画製作者と制作会社間の取決めとして、当初の予算を超過した場合の取決め。超過したらそのときになって、これも同じですね、なすりつけ合いではないですけれども、そういうことにならないように、その場合の規定が明確に定められて、また制作会社の責に帰さない、制作会社側に責任がないのに超過してしまうような、不可抗力事由とかもそうですけれども、そういう場合には、映画製作者が追加予算を負担すると明記しております。5) が保険等の加入の推奨。万が一のときのためにきちんと保険に入ることを推奨しております。

次に、「制作会社とフリーランス間の取引」としまして、③、契約書・発注書、これが取り交わされていないような実態が明らかになったと申しあげましたけれども、③の1) として、契約期間開始前に契約書または発注書、書面を交付すると。その発注書・契約書には、③の2)、少なくとも契約期間、業務内容、金額、支払日・支払方法、傷害保険の加入、契約期間が延長される場合の規定を明記しましょうということになっております。この契約書・発注書につきましては、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律、フリーランス法、今年の11月1日から施行されますけれども、こちらでも業務委託をした場合は、内容・報酬の額等を書面または電子的方法により明示しなければならないとされておりますので、映適は、フリーランス法に先駆けた取組であると言えるかと思います。これが11月1日に新法が施行されることで、今度はこれをやらないと法律違反になるということで、映適としてもそこに期待しているところでございます。

ページを繰っていただきまして、次が具体的な「映画制作現場のルール」ということで、④、作業・撮影時間。全てのスタッフの作業・撮影時間は1日当たり13時間。これには準備・撤収と休憩・食事の時間も含まれますけれども、1日当たり13時間以内とする。ここは、準備

と撤収というのが、映画は各パート、いろいろなスタッフがいて、なかなか一律に何時間と決められないものですから、みなしの1時間ということで、準備と撤収をみなし1時間ずつ、合計2時間としまして、撮影時間は、段取り開始（リハーサル）から最終カットオーケー、その日の撮影終了までの11時間以内を遵守するものとする。いろいろな事情があつてその13時間を超える場合には、翌日の撮影開始時間まで10時間以上のインターバルを設けること。ですので、撮影終了からみなしの撤収時間があり、翌日のみなしの準備時間がありますので、例えば夜9時に終わったとしたらちょうど12時間後、朝9時から開始して良いということになります。

そして、3) プリプロダクションとポストプロダクションの扱いも、この1日当たり13時間以内というルールを、撮影期間だけ守るのではなくて、準備期間と仕上げ期間についてもこの13時間以内を適用しましょうということになっております。

この1日当たり13時間ですと、既にこれは過労死ラインを超えているだろうというような御指摘も頂くわけですが、これはあくまで最大で13時間以内ということになっております。1日最大で13時間以内ということでございますので、もちろん毎日連続して13時間働くことを容認しているものではございません。

また、この準備・撤収のみなし1時間という考え方も、先ほど申し上げましたように映画制作にはいろいろな職種がありますので、それぞれで時間が異なるので一律にみなしとしたわけですが、とてもこの1時間には収まらないパートがあるではないかというような御意見も既に頂いております。ただ、これまではこの間の11時間についても何のルールもなかったわけですから、まずは、初めてのルールをこの基準でスタートしてみようということで、未来永劫このままにしましょうということではなくて、こちらは適宜見直していければと考えております。

ページを繰っていただきまして、⑤、休日。休日の定義としまして、休日とは、撮休日（撮影休日）と完全休養日を指します。週に少なくとも1日は撮休日を入れて、それに加えて2週間に1回は完全休養日を確保する。撮休日は、もちろん撮影が休みなので休めるスタッフもいるかとは思いますが、撮影が休みというだけで、例えばその次の日、撮休日の翌日の準備をしたり、撮影期間が始まる前の準備期間があまり時間がなかったとか、いろいろな事情で間に合わなかった撮影場所のロケーションハンティング、ロケハンや、あるいは衣小合わせといったことがその撮休日、撮影が休みの日に入ってくるので、その日に休めないスタッフが多いということで、撮休日とは別に2週間に1度の完全休養日、これはもう全く仕

事をしない日、全くのお休みということで完全休養日を設定しております。

⑥、休憩・食事。1日の作業・撮影時間が6時間以上にわたる場合は、30分以上の休憩・食事時間を1回以上確保しましょう。

⑦、スケジュールにつきましては、今まで申し上げたようなことが反映されたスケジュールを組みましょう。そして、このスケジュールが達成できるように、制作会社と監督、技師、技師というのは例えば撮影でいうとカメラマンだったり、各部のトップということですが、技師をはじめ各部は、協力してスケジュールを適宜見直し、これらを達成できるように映画制作現場を管理しましょうということにしております。

ページを繰っていただきまして、⑧、安全管理、⑨、ハラスメント。映画製作者は、安全管理に関する相談を受けられる体制を構築する。映画製作者はハラスメントに関する相談を受けられる体制を構築する。どちらも主語が映画製作者になっております。これは、映画製作者は制作会社に発注したら、後はよろしくという現場任せではなくて、あくまでもその映画制作について、発意と責任を有する映画製作者の義務として取り組んでいくということにしております。

⑨のハラスメントのところの5行目、現場での解決が困難な場合には日本映画制作適正化機構、私ども映適に相談をするなど、第三者による解決方法を活用するとしております。

これまで1年やってきまして、よく映適では、そういう相談窓口すら設置していないというような誤解された報道とか御意見も目にするんですけども、これは外部に公開していないということだけでして、実際に映適では、作品認定制度の申請作品のスタッフには第三者窓口を御案内しています。今日はサンプルを持ってきましたけれども、スタッフの皆さんにこういうカードを全員に行き渡るように配付しておりまして、こちらに相談窓口のフリーダイヤルとメールアドレスが記載されております。こちらに電話をしたら、私ども事務局、例えば私が出て対応をするのではなくて、リスクコンサルティングの専門の会社と契約しておりまして、そちらに電話がかかる。私どものほうには、そのリスクコンサルティングの専門的な知見を添えた上で、こういう場合にはこういう対応がいいのではないかとというサジェスションを頂く形にしております。

このハラスメント体制についても、先ほどから出ておりますフリーランス法に規定されているところがございます。そこで、次のページでもう少し詳しく見てまいります。

私ども映適では、安全管理とハラスメント防止につきましては、先ほどからの映適取引ガイドラインとは別に個別のガイドラインを設定して補完しております。そのうち「ハラスメ

ント防止ガイドライン」の一部をこちらのページに抜粋しております。

1番目が「映画製作者の責任と義務」。2番目に「被害者、目撃者の行動指針」、いざハラスメント事案を受けた場合、あるいはそういうことを目撃した場合の行動指針を記載しております。そして、別表には関連法律・法令、研修企業の紹介、各種ハラスメントの定義と例示などを記載しております。

「映画製作者の責任と義務」というところが重要になってまいりまして、この説明のところは飛ばして、箇条書の部分です。作品ごとにハラスメント防止責任者を必ず選任しましょう。ハラスメント防止の研修またはトレーニング。企業などでは人事部などが社員に対してそういう研修を行っていると思うんですけども、フリーランススタッフを中心に編成される映画の現場でも、クランクイン前、撮影が始まる前にみんなで集まって、こういう研修またはトレーニングを全てのスタッフを対象に行うことを推奨しております。あるいは、映画制作のあらゆるプロセスからアクセス可能となるハラスメントの相談窓口を設置する。必要に応じて映適・コンプライアンス委員会、私どもと連携を取りながら調査の透明性確保に留意する。そして、申立人及び調査協力者が不当な契約解除ですとか、無視ですとか、除外等の不利益、報復をされないように保護するための措置を取りましょうということにしています。

ハラスメントを防止するには、フリーランス法にございますとおり、体制、ハラスメント行為に係る相談対応等の必要な体制の整備ということはもちろんですけれども、それに加えて、今申し上げたような教育啓蒙と申しますか、どのような行為がハラスメントに当たるのか、あるいは被害を受けたとき、目撃したときにどういう対応をするべきなのかといった知識の共有ですとか環境の整備、そもそもハラスメントが起こらないような適正な環境を整備することが重要と考えます。映画の制作現場で、長時間の撮影行為などがありますと、睡眠不足や、長期間にわたって休みがないみたいなことで、どうしてもいらいらしたり怒りっぽくなってしまふ。その矛先が他者に向かってしまふって強い言い方をしてしまうというようなことのないように、先ほどから御説明いたしました映適取引ガイドラインを遵守することで、適正な制作現場環境を整備していくということが重要だと考えております。

次のページ、こちらで最後になりますけれども、その作品認定制度、去年の4月1日から作品の募集、申請の受付を開始しまして、こちらが2023年4月1日から今年の2024年3月31日までの実績ですけれども、申請本数が1年間で60本ございました。そして正式認定は下の16本、これが1年間で誕生したということでございます。そして、2024年7月1日現在で、この申請

本数は75本、15本増えました。正式認定は11本増えて27本の作品が適正であると認定されたということです。映適ウェブサイトには認定作品一覧ページがございますので、どのような作品が認定されたのかということは、御興味があれば御覧いただければと思います。

私からの御説明は以上になります。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

【河島座長】 大浦委員、ありがとうございました。大変丁寧に御説明いただきまして、映適のことがよく分かりました。こちらは舞台芸術関係でも話題になっておりまして、映適さんのことをもっと勉強しなければいけないねというようなことを言っている人もいるところですよ。おっしゃっていたように、本当によくこれが実現したなとびっくりしているところでございます。

それでは、続いて、全国舞台テレビ照明事業協同組合専務理事、一般社団法人日本舞台技術スタッフ団体連合会専務理事事務局長の寺田委員から御説明をお願いいたします。

【寺田委員】 おはようございます。私も若輩の身でこういう場に参加させていただいて、大変恐縮でございますけれども、恐らく、ここにいらっしゃる方々と、それから映画さんも含めてですけど、私どもが圧倒的に違うのが雇用契約だということです。私ども技術スタッフは、ほぼ100%雇用契約だと思います。ですので、今回この議案に上がっている5つの検討課題については、現時点でも絶対にやらなければいけません。やらなければ労基署が入って、僕らは逮捕されてしまうかもしれないので、やればいよいよねというようなぬるいことを言っている場合ではないというのが私らの実情です。

表現者の方々の業務委託契約と、我々の雇用契約と、同じ労働ですけれども、契約形態が違います。そこを表方・裏方一緒にやるので、当然ながらそこでの問題点が幾つか出てくるわけですよ。そこら辺を整理できればいいのかと思っております。私の発言としては、今回、短い時間での検討の成果を出していかなければいけないので、次回以降の検討に資するようなところで、現時点において私どもも実行していて、そして問題が出ていますので、プレストになるようなことをお話しできればいいかと思っております。

お手元に資料をお配りしているかと思います。それに則って順次ポイントをお話ししていきたいと思っております。まず、私どもの立ち位置でございますけれども、私どもは舞台技術サービス事業者という、あくまで事業者でございますので、会社を営んでいる経営者の集まりの団体だということです。私どもは裏方ですけれども、文化芸術だけではないということです。コンサート、ダンス、演劇、ライトアップ、東京都のプロジェクションマッピングでも私どもは商いにさせていただいています。

それから、展示会、オリンピックもそうですし、来年は万博が控えておりますけれども、当然これは私どもの大きな商いになるわけでございます。そういったライブと言われるイベント、それから、今回、Zoomのトラブルがありましたけれども、これも私どもは受けるわけです。6月は株主総会の時期なので、大手企業様の株主総会を私どもは仕事で受けるわけです。当然先ほどのような接続トラブルは、プロとして受けていながらも起きるわけです。

ここにあるマイクもそうですし、このマイクもそうですけれども、私どもの関連企業様が作っているものになります。あくまで私どもには、文化は舞台技術サービス事業の一つということになります。

それから、テレビの部分です。今YouTubeのほうもビジネスをさせていただいておりますけれども、そういった番組の技術サービスをさせていただいております。それからホテルとかホール、それから会議場の管理も私どもも入らせていただいておりますけれども、舞台の管理という技術管理、そういった仕事も私どもは受けさせていただいておりますので、非常に多くの人間が私どもの中には包括されています。

コロナでかなり打撃を受けてしまったので、今推定40万～50万ぐらいだろうと言われておりますけれども、そのくらいの人数がいるということでございます。その中で、今日私は、スタッフ連合会、全照協という立ち位置で来ておりますけれども、スタッフ連合会は、ステージマネジャー、美術大道具、照明、音響、特殊効果、電飾、電源、レーザー、映像、それから会場とかで場内整理をしている方々がいらっしゃいますね、そちらも実は私どもの一員だということでございます。

10の舞台技術サービス事業者の団体で構成している連合団体だということです。今11番目にトラック業界を入れようというところで、私どもはトランポという言い方をするんですけれども、今、そちらの方々も含めて、特に今年は2024年問題をダイレクトに私どもも受けてしまっているものですから、そちらのことも含めて検討を進めているところでございます。

そして、先ほど申し上げたように、表の方々と違って、私どもの従事していただく方々はほぼ雇用契約を結びます。ほとんどが正社員契約ですけれども、契約社員であったり、パート・アルバイトだったり、いろんな形はありますが、基本的には業務委託ではなく、雇用契約を結びます。ですので、ここに記載してあるような国内法全て適用されていく、これも一部です。現時点においても労基署の厳しい指導を受けて、営業停止命令を出しますよというところまで追い詰められている状況でもあります。

その下のブロックですけれども、特に国内法の中でも、ハラスメント防止法が2年前、中小企業適用になって、安全衛生はハラスメントも含めたことだと思いますので、それも含めてやらなければいけない。それからコーポレートガバナンスの部分、その部分については、先般から申し上げているように、司法・行政から、懲役だとか、罰金だとか、指名停止だとか、企業名公表しますよというような厳しい指導が行われてしまいますので、やればいんじゃないかとか、これから頑張ろうということではビジネスが立ち行かないと。特に管理業務の場合は入札になりますので、そういった指導を受けているような会社は指名停止処分を食らってしまいますので雇用を守れないわけです。今もめていると言っているのか分かりませんが、国立劇場の問題も、私どもの会員企業が国立劇場にも入っていますから、非常に大きな問題を抱えていると認識しております。

その下のブロックですけれども、これも先般申し上げたように、表の方々は業務委託が多い、基本的にフリーランスだということでは私どもも当然認識をしております。ですけれども、私ども裏方は雇用契約ですから、労働時間の制限はかなり厳しいというところになります。基本的には8時間以上働くなという、なかなかそこが難しいというところなんです。混在労働契約産業、これは私がつくった言葉ですけれども、労働契約で雇用契約の私どもと、業務委託の表の方々との混在の契約が混じっています。そして、ある一定の時間内に全て終わらせなければいけないというところでの問題があるかと思えます。そうなることで、特に労働法制との乖離が激しく、私どもの経営に致命傷を与えているというのは事実でございます。

一例を申し上げますけれども、よく建設類似と言われます。厚生労働省さんなどは、私どものことを建設さんと多分認識をしているんじゃないですかね。文化芸術だというような観点で、労基署の方々は私どもの会社に指導に入るわけではないです。建設類似産業の方々というくくりで入ってきますので、文化だからどうこう、ライブエンタメだからどうこうという手心は一切加えていただけないというのが現実でございます。

これは本当に、映画さんも似たようなところがあるかもしれないですけど、ある程度の期間が緩やかというか、建設業さんなどでは2年、3年でビルを建てますというところが、私どもは1日で全て終わらせなければいけない事もあります。

ドームはペナントレースを今やっています。これは4日間しか僕らは借りられないんです。3日間は野球をやらなければいけないですから、その4日間の中で、皆さんがよく分かっているような大規模コンサートを受けるわけですけれども、野球場からコンサート会

場にするのにそれだけの期間でできるわけがないんです。これは日本人でなければできない、海外では考えられないところをやっているのが現実かと思います。

コンサート会場だけではないです。オペラとかバレエダンスとか、今日の先生方の古典の仕事も私どもは頂いておりますけれども、そういう仕事は大体1日仕事が多いです。ただ、1日でも、先ほど13時間という話になりましたけれども、公共の会場を借りられるのは基本13時間なので、その中で、設営から本番から撤去まで全部やらなければいけないので、表の方々はある一定の時間で帰れますけれども、私どもは最初から最後までいなければいけないので労働時間が長くなるんですが、長くなる我々のほうが雇用契約なので、非常に難しい制約が出てきてしまうというようなところが恐らく今の現実かと思っております。

よく政治家の先生方に御相談すると、2交代、3交代はできないのかというようなことをおっしゃるんです。それはもちろん考えますけれども、ロングラン公演であれば当然できます。やらなかったらこちらもちません。ですけれども、先般申し上げたように、ほとんどが日本の興業形態は短期間になります。短期間で人を入れ替えるというのは、今申し上げたように安全衛生上、難しいです。安全衛生上、逆に変えたほうがいいんじゃないかと皆さんはおっしゃるんだけど、撤去を前提として設営するので、設営した人間がいないと、撤去のときに分からないんですよ。撤去すること前提というところが分かっていないと大事故になってしまうんです。というところを考えると、1日仕事で2交代、3交代はできません。

それから、1日で昼の本番のオペレーターと夜の本番のオペレーターを変えていいですかと、バレエの先生に申し上げたことがありますけど怒られました。それは、先生からしてみれば、何で変わるんですか？変わって本番できるんですか？となります。我々としてもできませんよ、できませんけれども、労基が変えろと言っているんで、変えざるを得ないんですよと今は申し上げざるを得ない状況だということ、なかなか難しいところがあります。

今申し上げているように、このような実情ですから、労基署からの指導は避けられないので。特にコロナ明けで、おかげさまで主催者様も含めて、それから文化庁さんがかなり力を入れた支援金を作っていただいたものですから、主催者の方々が一生懸命公演をやればやるほど、我々はもう受けられない状況で、今、多くの仕事をお断りしています。主催者はやりたくても、僕らはごめんなさい、できませんというようなところでお断りせざるを得ないような状況だということをございます。

そして断るので賞与が払えないです。利益が出てきませんので。従業員にボーナスとして還元していきたいんですけれども、なかなかそういったところできないような状況に追

い込まれています。

ライブエンターテインメントは大量な人員を必要としますので、これから先も大量の人員が必要になってくるというところですよ。今までは、いろんな文句みたいなのも多かったんですけども、とは言え、とは言えですよ、このところが一番僕は重要だと思っているんですけども、とは言いながら、ほかの産業の、最低賃金の上昇が激しいんです。

報道であるように、某小売のメーカーさんの新人さんの初任給が25万から30万ぐらい払うという中で、私どもはそこまで払えません。そういうところは、残業もやりませんと、有給も絶対取れますと、お金もいっぱいあげますけれども、休みもいっぱいあげますというようなことを言っている中で、長時間でかつお金もそんなに払えませんというような我々の業界に誰が来るんですかね。多分来ないですね、これから先のところで言うと。若い方々が来てくれなくなるのではないかと。

現実、私も今、20~30校の学校に行って教鞭を執ったりするんですけども、年々少なくなっています、うちの業界に来る方々が。それはイコール我々の業界に入ってくる方々が少なくなるというところであると思いますので、このまま放置するわけにはいかないです。何とかこの状況を乗り切らなければいけないということで、今回の検討会議で検討されることというのは本当に重要なことだと思います。ここを乗り切らないと、本当に文化経済は終わってしまうと思います。

表方の方々だけで本番ができるわけではないですから、私どもがいない限り絶対に幕は開きませんから、その部分で私どもは何かこの過渡期を乗り切って、表の方々に御迷惑をかけることがないようにしていかなければいけないなというところで、この5つの部分です。取り急ぎ、うちの会員企業にアンケートを取りましたので、その部分について説明させていただきたいと思います。

次のページをめくっていただいて、まずハラスメント関係のところでございますけれども、その部分の対応として、これは、対応は実際にもう今現時点でやっていないといけないので、逮捕になってしまいますので、私どもは現時点でやっています。その中で、業界団体、私どもとしては、情報発信、それから私はアンガーマネジメントであったり、ハラスメントの講師の資格を持っていますので、私が全国各地に赴いて、会員企業様に際してセミナーをやるということをやっていますけれども、私どもは、先般から申し上げているように、企業体なので、企業がやる義務があるんです。

団体がやる義務があるわけではなくて、企業そのものがやらなければいけないので、業界

団体が代わりにやってあげられないんです。セミナーをやって、こういうふうにはやらなければいけないということを教えることはできますけれども、実際の相談窓口であったり、そういうのを社内に置かなければいけないので、そういうところのケアをしていくようなところなんです。それを受けて、企業側のほうがハラスメント研修をしたりとか、事業主方針を明示したりとか、相談窓口を設置したりとか、就業規則を変えなければいけませんから、懲罰規定を入れなければいけないので、そういったようなことを実際にやっています。

そして、厚生労働省から出している「職場における心の健康づくり（4つのケア）」というのも、これは義務づけられているわけです。我々は企業ですから。だから一般企業と同じように、この4つのケアをやっていかなければいけない。セルフケア、ラインケア、事業場内と事業場外のスタッフのケアをやっていかなければいけないわけです。

先般申し上げたように、アンガーであったり講習会であったりというのは、私どもが出向いてやっていたりします。ですけれども、事業場内とか事業場外に関しては、社内でやらなければいけない。企業ですから、事業場内の中の安全委員会と衛生委員会の設置を義務づけられています。労基署が指導に入ったときに指導されるのが産業医をちゃんと置いているかどうかです。50名以上の企業に関しては、産業医の選任義務がありますから、その部分をちゃんと置いているかどうか。相談窓口をつくっているかどうかまで、労基署の指導を受けているような状況だということをございます。

なかなか私どもだけではもう手が回りません。特に相談窓口を我々の先輩たちがやると、我々の若い頃はこんなことは普通だったという余計な一言を言うので、セカンドハラスメントになってしまうわけです。ですから、事業場外の部分で、厚生労働省さんが設置している「こころの耳」であったり、センターであったり、社労士、カウンセラー、そういったところをお願いするというようなところをございます。

課題としては、ここに書いてあるとおりですが、男女平等といいながら、更衣室がなかなかないところとか、まだ徒弟が残っているところなので、我慢を強いらなければいけないというふうに育った方々が、昔と同じようなことをやっているというようなところをございます。

一番下のところ、「本年10月より」というところなんです。フリーランス法のところになります。特に私が申し上げたいのは、フリーランス法の中で、私ども企業からフリーランスに対してのハラスメントということをよく言われるんですけども、私どもの業界で今、現実には起きているのは、ベテランのフリーランスさんからの私どもの従業員へのハラスメントも

すごく多い事です。ハラスメントはフリーランス法でもいろいろ書いてありますけれども、当然逆もごございますよというところはきちっと理解をしていただきたいというところがございませう。

それから、その上のところですけども、法令上できないことはできないです。レーザーの演出であったりとか、火薬の演出であったり、それを強制的に、高圧的にやれとクライアントからおっしゃられるときもあるというところで、でも受注するために何とかやらなければいけないというところもあるので、そのような問題がございませう。

それから、2番目のところですよ。内部統制のところになりますけれども、これは皆様の業務委託と我々とは違うかと思ひますけれども、私どもの資格は、国の資格と、民間の資格がありますので、保持していないとそもそもできないというところがございませう。あとは消防法の部分です。日本では消防法が厳しいので、なかなか海外のアーティストさんが来てくれないというような状況があるということも認識していただければいいかと思ひます。

ページをめくっていただいて、3番目のところですよ。「不合理な」というところですけども、先ほどから何回も申し上げているように、我々はBtoBなので、企業間取引になっています。芸術だから特別だよということは我々にはないということです。あくまでビジネスでやっていますというところがございませうので、文化芸術だからといって、ボランティアをやったりということはなかなか難しいかというところがございませう。先ほどから申し上げているとおりなので、業務委託と雇用では違うというところが、全て不合理が出てくるころの原因ではないかと思ひております。

それから、その下のところ、業務時間、休業日、安全衛生の部分になってきますけれども、ここが我々としては一番厳しいところになります。雇用契約なので、必ず労基署から指導が上がりていくというところがございませうけれども、拘束時間がどんどん伸びていく割に、労働規制が厳しくなることの対応が自助ではもうできなくなっているというところが現状でございませう。

それから、時間が無いのでページをめくっていただいたところ、最後のところですよ。報酬や権利関係というところがございませうけれども、なかなか我々も賃金を上げるというところが難しいのが、独禁法の影響があるので、私ども業界団体として、よく会員さんからは標準単価とか、平均単価とか、何でもいいから示してもらえないかと言われるんですけども、一応私も公取さんに確認したんですが、これはカルテルに引っかかるだろうと言われていまして、なかなかそういったところでお示しできないと。

クライアントさんからも、幾らが妥当ですかというのをよく言われるんです。あの会社は幾らで、この会社は幾らで、どっちが正しいんだと言われるんですけども、私どもも出したいんですけども、なかなかその部分が出せないところが一つ課題かと思っておりますというところでございます。

時間の関係がありますので、以上にしますけれども、私どもの根底にあるのは、雇用契約だということかと思っておりますので、その部分を、どこまでフリーランスの方々が取り入れてやっていくのかということが課題になるかと思っております。説明を端折ってしまったところもありますけれども、以上とさせていただきます。ありがとうございました。

【河島座長】 ありがとうございました。今まで自分自身あまり詳しくなく、よく分かっていなかった世界のことが、津々浦々と語っていただけまして大変勉強になりまして、もっと本当はしっかりと伺いたかったところで、残念なぐらいです。

おっしゃるとおり、今回のこの会議自体は、「芸術家等個人の尊厳ある」というタイトルですので、雇用で働いていらっしゃるスタッフの方々がどの程度、射程に入るのか分かりにくいところではあるんですけども、寺田委員がおっしゃったように、両方が一緒にならないと絶対に成立しないものですから、芸術家のほうを考えるとというのが従来の芸術文化政策の中心だったとすると、今まであまり関心を持ってこなかったところに関する実態というのがすごくよく分かりまして、全部分かったと言えるかどうかは分かりませんが、衝撃的な御発言をいただいたと思っております。時間があまり差し上げられなくて大変申し訳ないところです。

本来ですと、ここで議論に入りまして、委員の皆様方一人一人に御意見と自己紹介を兼ねてということをお願いしようというという計画だったんですけども、少し時間が足りませんので、あまり一人一人という形を取ると、恐らく長くなってしまいますので、ここからは自由に委員の方々に手を挙げていただき、時間内に収まらなかったところについては、例えば次回お話しいただく、あるいはメール等で事務局にお寄せいただくという形でまとめていきたいと思っております。

それからヒアリングにつきましては、次回の会議でも、一般社団法人緊急事態舞台芸術ネットワークと一般社団法人日本劇作家協会から実施する予定になっていることも申し添えたいと思っております。

それでは、今日御参加の皆様、何か御意見等がありましたら、どうぞ挙手をお願いいたします。御質問も結構です。御質問、御意見等いかがでしょう。それでは福井委員、よろしく

お願いいたします。

【福井副座長】　まず、事務局御両人の御報告、大変充実した、勉強になるものでした。こういう実態把握は何よりも重要だと思います。その上で、まず大浦さんに質問ですけれども、今日のお話の中でも保険ということが出てきました。起きてはいけないけれども、業務絡みの事故や、あるいは業務絡みでの心身の病気というのも今は多いです。これが起きてしまったときには、保険での補償が当事者や、あるいは家族のその後の人生にとっても非常に大きく作用することは、経験するところです。しかるに、労災の特別加入制度ができて、雇用に限らず広く芸能関係者、それからアニメの関係者も加わるようになったわけですが、2022年の末の段階で、加入者数が芸能・アニメ関係者は確か700名強という、相当に周知度が課題だと言われております。

これは療養の補償、休業補償、それから障害や傷病の年金、そして遺族年金と、かなり充実した内容なわけですが、22年以降も伸びていないのか、伸びていない場合、その原因は何なのかということや映適スタッフセンターさんの経験も踏まえて教えていただければと思います。

【大浦委員】　福井先生、ありがとうございます。保険につきまして、我々が推奨しているのは、まず一つは、制作会社が撮影で万一のことが起こった、事故が起こったときとかのためにちゃんと保険に入りましょうということを推奨して、制作会社だと、損害賠償保険には結構な頻度で入っていらっしゃるかと思いますけれども、ただ、もちろん入ってなかったりとか、あるいは補償の範囲というのも、特に統一したルールがあるわけではないので、そこはもう制作会社任せみたいなことになっているかと思います。

それが、撮影期間中にちゃんと損害賠償保険、撮影保険に入っているけれども、事故が起こったときの対応はちゃんとそこで補償されるわけですが、福井先生もおっしゃったように労災保険の場合は、例えばそこで休業をしなければいけなくなったときの休業補償ですとか、本当に縁起でもないですけど、もしお亡くなりになったようなときにも遺族年金が国の手厚い補償ということでなされるということでございます。この労災保険特別加入制度の対象に芸能関係作業従事者が加わったのがたしか2021年です。なのでもう既に今現在で3年たっていて、映適が始める前にもいろんな団体が、芸能作業関係従事者向けに労災保険の特別加入団体を立ち上げているんですけど、なかなかその周知が進んでいないのか、映画のスタッフの場合ですと、自分たちはどこに入ればいいのかみたいなこともあったりします。

あとは、先ほど申し上げた、プロダクションのほうもスポット的にその作品ごとに撮影保

険にも入っているのですが、ちょっとしたけがであればそっちのほうで対応はちゃんとしてくれるだろうみたいなことで、あまりそこまで我がことのように思っていない方もいらっしゃる、入りたいと思っても、どこに行けば入れるのかなかなか分からない、分かりづらい、個人で入るのはなかなか難しいということ。

映適も実は去年の4月からスタートして、これは1年後ぐらいには始めたいという話は前々からしていたんですけれども、そういう声が大きいので、1年を待たずに、今年1月から、労災保険は4月から3月末までの年度ですけど、それを待たずに、初年度は3か月間だけで、とにかく皆さんどうぞ入ってくださいというアナウンスを始めたということになります。

映適スタッフセンターの登録者ですけども、これは私どもの周知不足と申しますか、正直言うと、映画のフリーランススタッフというのは、何千人、何万人といるんじゃないかというような。というのも、テレビ側のスタッフも映画をつくったりとか、配信のスタッフも映画をつくったりとか、結構複雑に交流があるものですから、母数としてどれぐらいいるのかというのは正直把握できていないんですが、そんな中では、映適スタッフセンター登録というのは、まだまだ物足りないというか、徐々に徐々に進んでいる。

そこで、例えば先ほどのハラスメントのカードなんかも、スタッフセンターに登録してくれば、その窓口が使えますということにしようかという話も、始める前には議論があったみたいですが、登録していない人間は守らないというのは、映適の考え方とは違うので、認定制度に申請した作品のスタッフの皆さんに行き渡るように配布しましょうということにしたら、逆に今度はスタッフセンター、これは会員費も頂戴することになりますので、入った人だけのメリットみたいなのはどうなのかというような議論があって、入らなくても守ってもらえるんじゃないかみたいな、もしかしたら誤解があるのかもしれないです。

なので、上から守ってあげますではなくて、フリーランススタッフの皆さんも、自分たちのことを、自分自身を守るような、そういう意識改革みたいなことが、おこがましいですけど、必要になってくるんじゃないかと思っております。そこを今後の課題として、映適スタッフセンターにとにかく加入して、自分たちの団体だという思いを持っていただくようにしていきたいと考えております。今のでお答えになっていますか。

【福井副座長】 十分だと思います。フリーランスの方だけじゃないけれども、芸術文化の関係者はいざという時の補償の少ない生活を送っていらっしゃいますね。万一何かが起きてしまったとき、ハラスメント等の場合でも心の病につながるケースも多いわけですが、

そうなったときに、100の言葉よりも、この保険による補償が助けになるということも多いと思います。ぜひ、この場の議論の中にもそういう面での文化芸術団体の機能の視点も加わっていくといいなと思いました。ありがとうございます。

【河島座長】 ありがとうございます。ほかの委員の皆様、何か御質問等。山田委員、どうぞ。

【山田委員】 せっかく来たので、いろいろ感想があります。40年、弁護士をしております。今日は弁護士という立場でいうと、お隣にいる副座長の福井先生と30年前、セクシュアルハラスメントを初めて日本でいろいろ検討し出したときに、本を書いて、彼が脚色してくれて、「その男セクハラにつき」という芝居をやったのを今思い出しました。ハラスメント問題を長い間扱ってきました。それから最近、クラシックバレエの財団の理事長も10年以上やっております、今日はぜひ、バレエの世界は大変だということを言ってきてくれとバレエ関係者からもお話があったりとか、いろんな形でお話ししたいことは山ほどあります。今日のお二人のお話を聞いても、非常に感銘を受けた部分があります。

映適の世界は、映画の世界の友人も多く、また仕事も結構クライアントにしております、こういう取組は今までされていなかったんです。いつも友人の監督とお話をすると、労働条件がひど過ぎる現場だと。あとハラスメントも横行していて、先生何とかしてくださいよ、みたいな話がしょっちゅうある中で、こういったシステムをつくったのはすばらしいことだと思います。

ただ問題は、これは我々もいろんな企業とか、つい最近で言うと、公表されているので申し上げると、私は吉本興業の社外取締役もやっております、ご存知のとおり、いろんな問題が起きている。徹底的にコンプライアンス、ハラスメントの問題をやろうとして、箱というルールはつくるんです。ただそのルールをつくって、それを実践していく、言ってみれば、立派な仏をつくってもそこに魂を入れるかどうかというところで、その実践というのは本当に大変です。

ですから、むしろこれからやっていく上で、モニタリングをして常にチェックしていかなければいけないということがポイントです。それから、とてもすばらしいと思ったのは、今の吉本もそうですけど、芸能の世界は、バレエもそうですけども、きちっと文書化、つまり契約社会じゃない。アメリカは完全にもう契約社会になっていますよね。芸能の世界も。それをやろうとしている。ですので、せっかくいいものを立ち上げて、これからやろうとされているわけですから、立派な仏の中に魂を入れていく作業はこれからだと思えるんですけど、

その実践はかなり大変だと思いますが、ぜひやっていただきたいというのが一つ。

それと、この舞台技術サービスのお話は、まさに雇用と業務委託の問題で、いつも我々も現実問題で法律家として葛藤するところです。どうしても国とか、あと、ガイドランス的なことと言うと、立派な話になるじゃないですか。だけど現実というのは、そこに齟齬があるわけです。雇用だったら、どうやって8時間の中で収めるかと。しかし現実には絶対できないような業態なわけでしょう、今のお話を聞いていると。

それは、もっと国も考えていただいて、その齟齬をどういうふうに解消していくかということ、建前の綺麗さではなくて、現実に適したやり方をしてあげなければ、多分現場の人はもう苦しいだけだと思います。それがとてもお話の中で伝わってきた。それが感想です。

あと、ぜひバレエの世界、文楽も私は応援しているんです。いつも見に行っています。

【竹本委員】 ありがとうございます。

【山田委員】 人間国宝の桐竹さんの後援をやっていますから。竹本さんもとてもすばらしい太夫さんですね。余計な話をしてすいません。バレエダンサーも本当に生活が大変です。これはもうみんなクラシックの音楽家もそうだし、皆、アートに関わる人はそうだと思うんですけど、その仕組みはそれぞれの分野によって違うけれども、それも知っていただいて、その尊厳を向上すると言ったら、現実には生活を守ってあげないと駄目じゃないですか。それは大変な状況の中で、もし時間があればもっともっといろいろ話したいし、こういうことを話してほしいということも私のところに来ているんです。バレエの世界でも。たくさんお話ししたいことはあるんだけど、そうすると時間がなくなってしまうので、まずはこれぐらいにしますが、今日のお話はいろいろと啓発される場所が多かったです。以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。大倉委員、どうぞ。

【大倉委員】 今、織太夫さんの話が出たので。ここは能楽協会の大倉源次郎と申します。よろしく申し上げます。今お話を伺っておりましたが、能楽協会もそうですけども、きっと文楽さんも一緒ですが、現役の役者でありながら、各団体の役員をしないといけないという、これが非常に能楽や日本の伝統芸能の特殊な世界で。相撲と混同されるんですが、相撲はスポーツ選手です。非常に短い現役時代で、終わってから役員になられるんですね。これが大きな違いで、随分違うんですけども、私どもはもう生涯現役で、死ぬまで現役の中で管理する側と管理される側の両方を見ます。ですから、非常に皆さんのおっしゃっているお話は、身につまされる話で、自分の立場に置き換えると非常に思うことがありました。

今日は本当に初日ですので、一つだけ気になったこと。さっき寺田委員が最後に文化経済

という言い方をされておりました。僕は、これは非常に重要なキーワードだと思っておりまして、必ず今そのように申し上げているんですが、経済の人はここにはいらっしやらないということで、大変失礼ですが、経済文化ということをおっしゃられるんです。経済の余力で文化は生み出されるとおっしゃられる方が多いんですが、実は日本の歴史を見ていただくと、文化が経済を回している、これをちゃんと理解していただいている方が非常に少ないというのが僕は非常に残念に思っております。

そして、文化が生み出した経済は非常に底力がありますので、強いです。経済に生み出された文化というのは、経済効率の名の下に消えます。これはもう非常にはっきりしておりますので、この場にいらっしやる皆さんは、そのところを分かっただけの方が、これからの文化行政を担っていただければ、非常に僕はありがたいと思っております。

ですから、私どもは統括団体として、能楽も文楽もそうでしょうけど、落語家、実演家がちゃんと声を上げないと、今、先ほど寺田委員がおっしゃったように、現場の声が、本当の、行政の守ってあげようという気持ちと、こちらが求めているものがずれている間、いつまでたってもこれは机上の空論になってしまう。非常にこれは残念なことです。一日も早くこれがかみ合った、経済と文化がかみ合って、本当に文化経済としての力のある文化行政に日本が、世界に胸を張れる状態になっていただければありがたいと思います。

大変おこがましい話で失礼だとは思いましたが、もう存在感が、絶滅危惧種の能楽です。能楽協会は1,040人ぐらいしかいません。これで能楽240曲を、現行曲を守っております。もう必死の思いで私たちは、先人から受け取ったものを、生活の当てもない後輩に伝えております。そういう作業を現場で続けている人種がいるということをお理解いただく人を一人でも増やしたいと思っております。ありがとうございました。

【河島座長】 ありがとうございました。では次に桑原委員、どうぞ。

【桑原委員】 私も、寺田さんの話を聞いて、知っていたつもりですけども、結構ショックを受けました。郵便局のサービスとか運輸業者のサービスが、国民は受け入れなければいけないぐらい少しレベルが下がっています。バスのダイヤが少なくなるというのは、それはそれで社会現象としてあるのかなと認識はしていましたが、私たち文化芸術の分野はそこまで影響はないと思っていました。しかしながら、確かに考えてみると、ホールは1週間しか借りられない、採算ベースを考えると、3回本番は回さなければいけない。そう考えたときには、舞台制作をしていただいている製作スタッフの皆さんに全部あおりが行くわけです。下手すると徹夜をしなければいけない。その結果として何とか3回本番をやっている。

でもそこを今考えている働き方改革に従い、正しい方向に持っていかうとすれば、2回の本番にしなければいけない。2回で採算を取るためには、チケット料金を上げなければいけないかもしれない。3回やっているときには6,000人来るはずだったお客様が4,000人の枠しかない。ここも、先ほど申し上げたような、行政のサービス、公共のサービスと同じようなことが、この文化芸術の世界でも起きるんだと改めて今すごく痛感をしました。国民への文化芸術の提供する機会を少なくしたりしてはいけません。だからといって、製作スタッフの皆さんのところに全部何とかしてよというわけにはいかない。

私も、徹夜の現場に立ち会わなければいけない現場とか経験しましたがけれども、本当にこれは影の部分です。そこは、先ほど寺田委員が言われたように、きれいごとだけではうまく済まない。現実の現場ではこれは何か解決する方法をまた考えていかなければならないと改めて強く実感しました。

【河島座長】 ありがとうございます。実は私も結局、文化芸術に対する資金の問題というところに行き着くのかなと思っていたところでして。4日間でしか空けられませんかではなくて、最初から6日必要ですという、それだけの資金が確保できていれば問題はもう少し解決できるのかなと思ったところです。ありがとうございます。

次に、小林利明委員にお話しいただきますけれども、時間の関係から、そこで締切りとさせていただきますたいんですが、よろしいでしょうか。今日せっかく御参加いただきましたのに、御発言の時間がなくて大変申し訳ないですが、場合によっては次回にそういう時間を取ってもいいと思っておりますし、あるいは今の思いをお伝えになりたいということがあれば事務局への御連絡という形でお願いしたいと思います。

では小林利明委員、よろしくお願ひいたします。

【小林（利）委員】 弁護士をしております小林でございます。よろしくお願ひいたします。今日は貴重なお話をいただきまして、大変私自身勉強になりました。ありがとうございます。映適さんと全照協さんに1つずつ質問がございます。

1点は映適さんの御発表についてですけれども、資料をいただいた中で、日本映画制作適正化認定制度に関する協約、調印11団体ということで、映連さんの4社が加盟していらっしゃるのと伺いました。映連さんに加盟していない映画の制作者というのもありますが、そういったところにまでこの協約が今もう既に波及しているといえますか、任意で履行するような流れになっているのかどうかというのを1点お伺ひしたいと思います。

それから、もう1点は全照協さんにお伺ひしたいのですが、いただいた資料2ページ目にな

るんですが、例えば不可能な演出を求められるですとか、クライアントが強圧的に要請してくると。これは言ってみればカスタマーハラスメントに近いような現象かと思います。もう一個、ベテランフリーランスから若い雇用されている社員へのハラスメントというのも記載がありますが、いずれも企業としては、安全配慮義務違反という形で、その企業が何かをしないと従業員との関係で企業自身が責任を問われうるという状況にあらうかと思うんですが、この辺りは加盟企業さんは皆様そういった認識をお持ちでいらっしゃるのかという点と、実際どういった対応をされているのかというのを伺えればと思います。以上です。

【大浦委員】 私からよろしいですか。御質問に対しての返答といたしましては、協約の義務があるのは、映連と、あと制作会社の日映協はこの協約を守っていかなくてはいけない、認定制度に申請しなくちゃいけない。協約上、映連が製作、制作、または配給する作品及び日映協が制作を受託した作品は申請しましょうということになっています映連各社が映画製作者でない場合、他社さんが製作する場合でも、映連が配給する場合には、この認定制度に申請してくださいということになっておりますが、もちろんこれは映画製作者さんの御判断で、配給するから強制的に申請しろと映連も言えないので、そこは協力ベースでお願いしているんだと思います。

もう一つは、映適も財政基盤が盤石ではないということもあるんですが、賛助会員を募っております、それはお金だけではなくて、この協約に御賛同いただいて、この映適の輪を映連、日映協、映職連、この協約調印者たちだけではなくて、映画界全体に広げるように、私ども事務局のほうで各社さんに御挨拶に伺って、既に賛助会員さんが、これは先月の6月19日現在の数字ですと、映画産業団体と企業を含めて56ございますので、そういうところで映適をみんなで守っていこうという取組を続けているところでございます。

【寺田委員】 私から。1つ目はフリーランスさんからのハラスメントですけれども、今まではそういうものだから、ということだったんですけれども、中小企業にハラスメント防止法が適用されてからは、私どもは義務がありますので、そのハラスメントをしたと思われるフリーランスから、ヒアリングをして、その事実が認められた場合には、その方はもう二度と使わないということですが、私どもの社内で起きていることではなくて、現場で起きることなので、会社のほうのガバナンスがなかなか効かないんです。私どもとしては、そういうのが認定されたらもうお断りするということですけど、そうすると更に人手が足らなくなるので、ますます仕事をお断りするしかなくなってしまいます。

もう一つ、会社間のところですか。クライアント様のほうからのについては、法的にどうし

ようもないというところであれば最終的にお断りをします。ただ、ある法的に違反ではない演出だけど、危険な演出の場合はケース・バイ・ケースです。何とかせめぎ合っているような状況です。以上です。

【小林（利）委員】 ありがとうございます。

【河島座長】 皆様、ありがとうございました。お二人の今日御発表いただいた方々は、今後も委員としてこの会議に参加されますので、また、今後ともいろいろとお話を伺えることもあろうかと思えます。今日はありがとうございました。

それでは、ハプニングが幾つかございまして、会議が押してしましまして、申し訳ありませんでした。また、今日御発言いただけなかった先生方、申し訳ありませんが、先ほど申し上げたような形で、今後、御意見を頂戴できたらと思っております。

それでは、進行を事務局に戻したいと思えます。

【中村課長補佐】 座長、議事進行をどうもありがとうございました。また、委員の皆様、活発な御議論をありがとうございました。そして本当に途中進行の不便がございまして、大変申し訳ございませんでした。改めてお詫び申し上げます。

本日いただいた御意見を踏まえまして、事務局にて論点等を整理させていただきまして、また、次回会議までに御準備させていただきたいと思えます。また、座長からございましたけど、時間が足りなかったということで、まだまだ御意見等々あると思えますので、メールでもお電話でも、また直接の打合せでも結構ですので、お気軽にまたお寄せいただければ幸いです。

次回の日程に関しまして、また、改めてお知らせさせていただきたいと思えますけれども、次回以降も、このような形でハイブリッドという形で開催させていただきたいと考えております。委員の皆様におかれましては、御多忙のところ恐縮ですけれども、また出席について御高配を賜ればと思えます。

それでは、事務局から以上でございますので、本日は会議終了でございます。皆様どうもありがとうございました。

— 了 —