

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2回）

令和6年7月24日

【河島座長】 それでは、定刻になりましたので、ただいまより、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2回）を開催いたします。

本日は、お忙しいところを御出席いただきましてありがとうございます。この会議の座長を務めます河島です。よろしくお願いいたします。

本日は、会場にお集まりの委員のほか、竹本織太夫委員がオンラインで御参加いただいています。また、小林利明委員からは御欠席されるということを御連絡いただいております。

なお、この会議の名称は長過ぎるという御指摘もありましたので、事務的な連絡などは、「文化芸術団体に関する検討会議」と省略することもあると聞いております。この会議を指しますので、御理解をよろしくお願いいたします。

本日は、一般社団法人日本劇作家協会と一般社団法人緊急事態舞台芸術ネットワークの取組について、後ほど御説明をいただこうと思います。

冒頭は事務局から資料を説明していただき、次いで出席されている委員の方々から論点案を中心に、皆様の問題意識などについて簡潔に御発言いただきたく存じます。特に前回、時間が不足いたしまして、御発言をいただけなかった委員の方々を優先して進めてまいりたいと思いますので、前回、御発言の機会がなかった方々、少しお考えいただけたらと思います。

それでは、冒頭、事務局から、資料の確認をよろしくお願いいたします。

【中村課長補佐】 事務局、中村でございます。よろしくお願いいたします。

本日配付の議事次第に基づきまして、配付資料の確認をさせていただきたいと思います。資料の1から資料の3までが事務局の御説明資料ということでございまして、資料の4、5がヒアリングの資料です。資料6が寺田委員からの御提出の資料、また、資料7が今後のスケジュール、そして参考資料の1から3までをおつけしております。過不足等ございましたら、お申しつけをいただければというふうに思います。

続きまして、資料の内容の御説明をさせていただきたいと思います。

まず、資料1でございますけれども、論点案として、前回の会議でお配りした資料につきまして、前回、先生方からいただきました意見を青字で付け加えているものでございます。これが将来的に報告書みたいな形になっていくのかなということを想定しながらお作りしておるところでございます。前回、先生方全員御出席いただいておりますので、ちょっと細かいところは省きますけれども、3ページのところから各論として、対応すべき課題というところで、5つほどの課題を挙げているところでございます。

さらにそれに加えて、5ページにまいりまして、(3) のところで、団体に求められる機能、取組というところを挙げてございます。この部分について、今日の会議で御議論を深めさせていただきたいというふうに考えておりますので、これにつきまして、別途資料を御用意しております。

そちらが資料2-1でございます。論点資料と書いておる横長の資料でございます。こちらの資料に、先ほど申し上げました対応すべき課題と、それに応じて団体に取り組むべき求められる機能と取組について、論点という形で提示をさせていただいております。

1枚おめくりいただきまして、まず、ハラスメント等の個人の尊厳に関わる課題ということでございますけれども、前回の資料でもお配りしましたけれども、関係法令において、労働法であるとかフリーランス法であるとか、一定の事業主の対応というのが求められていると整理をした資料でございます。

これに加えて、3ページ目でございます。こちらは今回、新しく情報としておつけしているものでございますけれども、今回のこの会議が始まる少し前から今月の頭にかけて、統括的な機能を有する文化芸術団体にアンケートという形で調査をしたものでございます。調査項目のところに書いておりますけれども、例えば、諸課題に対する団体内部での対処方針はどうしたものかを定めているかという話とか、相談窓口などがあるかないかとか、そうしたことをアンケート形式で確認をしたものでございます。

3ページ目でございますけれども、例えばハラスメントに関する対処方針の有無で申しますと、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントということで、例えば17とか15とかという団体でつくられているような状況でございます。さらにその横の②で、対処方針を実行するために担当部署などを明確にしているかということに関しましては、13団体ということで数字がございます。これにつきましては、ちょっとこの後も出てくるんですが、パワハラとかセクハラとかに限らず、何らかの問題に関しての対処方針を定めている場合に、その対処方針を実行するために部署を明確にしているかという質問になっておりますので、必ず

しもパワハラと一対一で対応しているというわけではございませんことを、御留意いただければというふうに思います。

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、過去5年間の具体的な事案の有無ということで、③のところ、こうした事例があったというような団体が幾つかございますが、多くは把握していない、未回答というところが多かったというようなことでございます。

そして④で、事案が発生した際の対応ということで、顧問弁護士に依頼をしているとか、事務局調査とかといった回答があります。⑤の相談窓口に関しましても、何らかの相談窓口を定めているというところは24団体ということでございますけれども、このうちハラスメントを相談対象としているのは12団体でございました。

さらに1枚下がりまして、5ページ目でございます。論点案に書いておりました、それぞれの団体が求められる機能や取組ということに関しまして、事務局のほうで、こうしたことがもう少し具体的に考えられるんじゃないかということを御提案ベースでお書きしているものでございます。

例えば、1の団体内部での対処方針・考え方ということに関しましては、芸術家を必ずしも雇用していない団体におきましても、会員等として所属するような芸術家等に係るハラスメント対策に関して、労働法で事業主の責務とされるような内容と同じようなものを講じていくことが1つ考えられるんじゃないかということを書いております。

規程例は資料2-2参照とございますけれども、2-1の資料の下に資料2-2というものをおつけしてございまして、こちらは厚労省のほうで出しているハラスメント防止に関するモデル的な規程例ということでございます。ですので、こういうものを参照しながら、一定の対処方針などを定めることが考えられるのではないかとということでございます。

資料の2-1の5ページに戻りまして、真ん中の枠囲みの相談窓口であるとか組織的な対応ということに関しましても、1つ目のボツで書いておりますように、労働法なんかで求められるような対応と同じようなスキームというものを整備することが考えられるんじゃないかということで、こちらもすみません、ちょっと資料が行ったり来たりしますが、資料の2-3ということで、先ほどの規程例の下にフローチャートのようなものをつけておりますが、こうしたものが今、厚労省などから出されているモデル例でございますので、こちらも参考にすることができるんじゃないかということで書かせていただいております。

さらにまた資料の2-1に戻りますけれども、そうした対応を取る中で、第三者的立場から

の対応であるとか、団体の規模等に左右されないような対応を可能にするというような観点からは、分野の統括的な機能を有する団体において、相談窓口を設けることも考えていくんじゃないかということでありまして、また、さらに文化庁が開設するような相談窓口を積極的に案内していただくということが考えられるんじゃないかということがございます。

加えて、そうした相談窓口の設置とか案内によって、会員同士のトラブルみたいなことに関しまして、第三者に相談することが問題ないというような意識を涵養していくというようなことも取組の1つとして考えられるんじゃないかということ、さらに連携体制があっても団体内部で自己判断で解決できると思うのではなくて、外部の専門家に適切に相談していくという形で、実効性の確保というのが大事じゃないかということ。

さらに、6の研修会に関しましても、特に分野の統括的な機能を有する団体における取組というのが大事じゃないかということや、また、その実施に当たって、各団体の運営に関わる役員であるとか職位が高い立場の方を対象にした取組が重要じゃないかということで、考えられるところを列記しているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、6ページでございます。こちらは5つありました課題のうちの2つ目と3つ目、内部統制に関する課題と、活動の場の制約に係る課題ということでまとめて書いてございます。

6ページにありますのは、前回の資料でお配りしましたがけれども、内部的な判断に関するものに関しては、一応司法の中でも部分社会の法理というものがあって、一義的には裁量権者の合理的な裁量に委ねられているというのが1つの前提になっていると。その上で、裁量権の濫用や逸脱があるような場合は、司法判断としても違法になるような場合がありますというようなことがございました。

次のページにまいりまして、先ほどのハラスメントと同様のアンケートを取っております。この中でも、例えば①のところで、資格・地位、活動機会に関するトラブルについて対処方針を定めているかどうかに関しても、資格・地位に関して定めているところが10団体であったりとか、出演とか施設利用に関するものとして定めているところが8団体であったりしているところでございます。

さらに③のところで、過去5年間で具体的な事案があったかということに関しましても、一部あるところはあるということでございますけれども、多くは把握していない、未回答ということでございました。

さらに⑤で、相談窓口というところで、これは先ほどの数字と同じですけれども、何らかの相談窓口を定めているということで24団体あるんですけども、このうち資格・地位に関する取扱いに関する対象としているのが10団体、また、活動機会の公平性に関する対象としているのが9団体というような数字でございました。

さらに1枚おめくりいただきまして、8ページでございます。こちらはちょっとハラスメントなんかとは違いまして、他分野も含めて先行しているような標準事例がないという部分でもございますので、この辺りは事務局から具体的な御提案というより、まさに今日この会議の場で御議論を深めていただくところかなと思いますので、ここは白地の形で出させていただきます。

さらにページ1つ下がりまして、9ページ目でございます。就業環境であるとか契約関係のお話でございます。9ページに書かせていただいている資料は、前回の会議でお配りしたものと一緒のものでございますけれども、契約形態及び働き方の実態によって適用される法令が変わってくるということがございました。

その上で、1枚おめくりいただきまして10ページ目でございますけれども、こちらアンケートの中で、例えば相談窓口の有無なんかに関しては、活動時間とかに関して窓口を設けているのは10団体、また、契約や権利関係に関する対象しているのは11団体というような数字でございました。

また、②ということで、研修とか情報提供を行っていますかというところに関しては、比較的情報提供なんかは多くの団体で行われているのかなと見て取れるようなところでございます。

最後11ページ目にいつていただきまして、こちら論点を箇条書きでそのままにさせていただきます。この部分に関しても、本日、委員の先生方からいろいろと御意見をいただきながら、深めていければいいのかなというふうに考えているところでございます。

資料2-1は以上でございます。

資料3に、一部出てきましたアンケートの全体版が載っておりますので、こちらはまた適宜御参照いただきながら、御議論をいただければというふうに思っております。

私からは、以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございました。

事務局資料について、皆様から御質問、御意見等あればお願いいたします。いかがでしょうか。

それでは、前回の会議にて、各委員の問題意識、課題と考えていることなどについてお伺いいたしましたけれども、十分に時間が確保できませんでしたので、このタイミングで再びお伺いしたいと思います。この検討会議の論点についても、積極的に御発言いただけますでしょうか。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、冒頭に申しましたように、前回御発言いただく機会がなかった方々に、まずこちらから指名させていただきまして、御発言をお願いしようと思います。まず、小林真理委員、よろしいでしょうか。

【小林(真)委員】 おはようございます。前はオンラインで申し訳ありませんでした。

【河島座長】 はい。

【小林(真)委員】 基本的にハラスメントの問題については、私たちも大学で日々これに取り組んできたという経緯があり、本当にこの手の研修などが定期的にあり、私たちも指導の方法も含めて相当見直しをしてきたというところもあります。それから、ハラスメントを起こした人に対する様々な対処方法なども繰り返し見直される中で、公正に判断できるような形をつくってきたのかなとは思いますが。実際にこれをばらばらの芸術団体なり何なりが統括している団体でやっていくのかどうか分からないんですけど、社会的な要請から当然だとしても実際の運用が何かすごく難しそうだなということを最初に思いました。大学の場合は1つの大学という形だからこそ、幾らかバージョンアップすることも含めてやっていけると思います。

それから、内部統制の問題についても、私たちも例えば博士号を授与するための博士論文の審査がありますが、そこでは内部の人間だけではない、外部の審査者を入れて公正性を担保するとか、最近の研究科によっては広く公開をして審査の状況を見せるなどして、一定程度の公開性を担保する状況があります。芸術団体の場合、それも実際にどのように外部の人を連れてきてやるのかとか、その辺の仕組みづくりが相当に難しそうだなという印象をちょっと受けました。

ただ、最もこういうのに遅れていると考えられてきた大学でも、この20年間ぐらい積極的に取り組んできたということはあると思います。教員側すごく苦勞もしているところがあると思うんですけど、学生たちは学びやすくなっているし、言い方は変なんですけど、通報もしやすくなっている部分はあるのではないかなという感じはしております。ですから、そういう経験などをちょっとお話しできればなとも思っています。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。

それでは、次に、竹本織太夫委員、オンラインですね。

【竹本委員】 おはようございます。よろしくお願いいたします。

文楽のほうはパワハラの講習会であるとかそういうものに関しましては、所属団体であります、公益財団法人文楽協会と、国立劇場に出演をする団体、文楽の一般社団法人の人形浄瑠璃文楽座での共同で、全ての座員は講習会というものをやっております。これも今年に入ってから2度しておりまして、もともと文楽座にそういうのがあったかと申しますとそんなことはないというふうに私たちは思っておりますけれども、非常に一座はうまくやっているかと思えます。

【河島座長】 ありがとうございました。

続きまして、田澤委員、いかがでしょうか。

【田澤委員】 落語芸術協会、田澤です。よろしくお願いします。

我々の協会というよりも演芸界なんですが、こういうものに対して非常に遅れていると思っています。ただ、いろんな経験も去年あたり、ちょっと難しいんですけども、実は協会として、こういうフリーランスの集まりである協会員に対しての雇用関係がまずないんです。ですから、法的なものがどこまでかというのがないんです。それで存在しているのは、まずは師弟関係なんですよ。ただしルールがありまして、協会は当然組織ですから、協会員になるための制度はあるんです。ただ、協会員になったといっても雇用関係にはないので、そこで契約というのは結ばれてないんです。あるものは師弟なんです。師匠がいて、弟子に入って4年たって協会員になるみたいな状態なんです。

そうなりますと、そこに破門権というのは師匠が有してしまして、協会といえどもそれに対して異議を唱えられないんです。これが一番大きいんです。ですので、うちの事例ではありませんが、弟子が師匠を訴える初めてのケースなんです、それは過剰な暴力だということで訴えて、去年1回はまた控訴していますけれども、一応、訴え側が勝っています。勝つといっても全部じゃないですよ、3分の1ぐらいですかね、認められたものは。殴ったことはまずいと、暴力ですから。ただし、弟子に教えるものは、これは別に教え方は個々ですので、それは自分が判断して嫌だったらやめるしかないというのが実は大きな問題でして、大体どこの協会も同じです。

それは今、ハラスメントの問題ですが、あとは契約というのも、慣例的にいつも電話とファクスみたいな、昔はですね。今はメールみたいな状態でやっけていまして、契約がどこまで

フリーランス法ができてできるかというのを今、検討しております。一番大きいのは、協会は組織でございまして、公益社団法人ではあるんですけども、先ほど何度も言いましたとおりフリーランスの集まりでありますし、師弟関係がある以上、なかなか突っ込んでいけない、協会としては難しい、これが現状でございます。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。

それでは、久野委員、お願いできますか。

【久野委員】 セゾン文化財団の久野と申します。

民間の助成財団で助成活動をしている財団におります。対象は、現代演劇と舞踊が対象でございます。若手支援ということを中心に活動してまいりました。

舞台芸術界に所属しているという部分もあるんですけども、公益財団法人ですので、公益活動を担う団体による自律的で創造的な公益活動を推進、支援する公益法人協会にも所属し、社会における非営利セクターの役割の向上と発展などについて勉強しております。今回の新しい資本主義という流れの中で、公益財団法人のほうでも、ガバナンスについての議論というのは2019年頃に結構行われておりました。そのときにはいろいろ公益財団法人とか公益法人というのは、正しいことをしているところがほとんどなんですけれども、お金を扱うところが大きいので、悪用する方もいらっしゃっていて、いろいろ新聞で不祥事とかということも時々騒がれておりました。そういうことは問題なのではないかということで、公益法人改革があった後、もう少し内部規制みたいなものがあつたほうがいいのではないかとということが最初の取っ掛かりだったかなと思います。

内閣府、文化庁も公益法人のガバナンスに関する検討会議を実施していらしたかなというふうに思っておりますが、主に内閣府と公益法人協会ですとか助成財団センターといった統括する団体が議論を重ねた結果、行政の一律の規制の導入よりも、まずは自分たちで透明性の向上を図り、法人の自主自立的なガバナンスの向上を自分たちで努めていくことが先なんじゃないかということに、そのときは結論が出ました。既に公益財団法人という法人格を得ているということは、それなりの審査を受けて、寄附行為をつくって活動しているわけですので、十分な自浄作用をもった力はあるはずだということで、今は自分たちでやっついこうというふうになっています。

統括団体のほうでは、実際に自分たちでガバナンスをつくるときには、こういったコードを必ず盛り込んでいきましょうねというようなマニュアルといいますか、作成のための基

本となるようなものをつくりまして、それぞれの団体はそのつくったものを参照しながらつくっていくというようなことが、今進んでいるところでございます。

実際それをやってみて自浄ができなかったら、そこでまたチェックが入るかなということなんですけど、なるべくそういうふうなことにはならないように、自分たちでやっていきたいというふうに考えているところでございます。

あと2つありまして、助成財団が助成をするときに、一体助成する側のハラスメント関係の防止策の考えはどうなっているのかということが、助成対象者の方からも問われることが最近出てまいりました。日本において助成財団でそういう自分たちの活動に対してステートメントをつくっているところというのはまだなくて、でも、つくらなくてはいけないと考えているところです。アメリカの財団では幾つかその例がありまして、マッカーサー財団ですとか、オープンソサエティー財団では、私たちが望む助成対象者はこういうところなんですよというような、助成申請するならこういうことを踏まえておきましょう、というようなガイドラインを公表しています。多分そういうのは関係者たちから求められてくるかもしれない。助成する側の責任も問われてくるよということも、この会議ではあまりそれが議論されていないなと思ったので、もしかしたらポイントになってくるんじゃないかなと、ちょっと私は考えたりしております。

それからもう一つ、長くなってすいません。若手の制作現場のことです。私たちは若手の人たちを支援しているので、若手の方と直接お話をする機会が多いんですけども、この問題については心を痛めている人も多く、正義感に燃えている方も多いです。過去に疑惑があった方々、もしかしたらそれはもう解決しているかもしれない、解決していないかもしれない、私たち助成財団には分からないんですけども、その方たちと支援をまた続けていくんですか、どうなんですか、していいんですかというような質問が来ます。事前予防策規制をするのは有効かもしれませんが、実際に事件が起きてしまったとき、または疑惑が起きてしまったとき、その後、私たちはどうやってフォローしていったらいいんだろうかということをすごく今悩んでいて、基本的には犯罪を犯しているとかそういうことではないのであれば、やはり人権というのが先だろうというふうに考えて、おおらかな気持ちで私たちは接していきたいと思っているのですが、何か考え方の例示みたいなものがあると、いろいろなことが解決していくことがあるのではないかなと思ったりもしております。

いろいろ皆さんのお知恵を借りたいなと思っております。以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございました。

次に、丸山委員、よろしくお願いいたします。

【丸山委員】 よろしく願いいたします。日本芸能実演家団体協議会、芸団協の理事をしております丸山でございます。

前回こちらに来て改めて思ったことですが、芸団協自身に68団体がありまして、その68団体がまた伝統芸能、演劇、邦楽、洋楽、現代音楽、舞踊、演芸、その他、それでスタッフ団体もいらっしゃいます。別に7団体、賛助会員、賛助もいるということで、これだけを全部まとめて芸団協です。ですから、芸団協として何かをというのを考えると、非常にやっぱり難しいです。でも、芸団協だからできること、これだけの団体をまとめるというよりも意見を聞きながら、一つ一つ行っていくというのが芸団協の必要なことだとは思っております。とにかく創造活動を行う環境をよくするというのは当然のことで、やっていかなければいけないと思いますし、そのために各団体が取り組んでいるということがあります。

ちなみに、私自体が実演家です。自分が身をもって体験したこと、ちょうど10代の半ばから実演家をやっています。とても古いよき時代で、でも時間とか全く関係ないような感じでやってこれた仕事場もあったり。今はそうでもなく、やっぱり時間になると、夜の12時になるとぱつとスタジオで電気が切れるというところもあり、その辺も何がいいのかというところは各団体によっても違うかなと思っております。今、本当は芸団協が行っている活動を話そうと思ったのですが、それよりも皆さんのお話を伺っておりまして、芸団協自体は本当に68団体の御意見を聞きながら、各方面に意見を出すということをやっています。また、私のようにプロダクションに所属している実演家も多くおります。

こういう場合、もし事故が起きたりした場合、プロダクション、作品の作り手がフォローしてくださらないと、全部自分にきます。昔は本当に怪我するにしても何するにしても全て自前と言われた時期もあります。今は特に怪我というのは、それによって先の人生が変わってしまう場合もあるし、本人が悪いかどうか分からないものもいっぱいあります。上から物が落ちてくるとか。そういうことも本当に、お互い気をつけていても起こってしまいます。じゃあその下にいた女優がぼうっとしているからだよなんて話になっちゃうこともあって、それはフリーランスと言われている私たちの問題かなと思ったりしました。そこは、ちゃんとみんなで考えていかなきゃいけないと思います。

それから、ハラスメントの問題、例えば、映画を撮っていて、監督が何か言ったら、その言葉に傷ついてしまうということが、既にハラスメントという中に入ってしまうというの

が、最近のちょっと若い人たちにあるので、どこで線引きをするのかとか、それから、落語芸術協会の田澤さんがおっしゃっていたように、師弟関係、これは結構芸団協の中でもたくさんあります。師弟関係は、次の代につないでいくためにやっているのです、そこでは言葉が厳しくなることもあるかもしれないし、手が出るというのは、叩くという意味ではなく、もっとこうしたほうが綺麗になるよとか、それから、先生と生徒ではなく、師弟はまた別の関係があるので、ちょっと苦しいかなと思っています。

でも、だからといってそれをこのままにしていこうというつもりはもちろんないですし、芸団協としてもこれをどう取り組んでいかれるのかというのは、ここのところ本当に考えているところであります。

芸団協のようにたくさん団体がありますと、そこには個人の会員がいるところと団体の会員がいるところがあるので、このままでいくとハラスメントも含めまして、簡単に答えが出ないような気がしています。それに歴史、文化、それが芸術の団体ですので、その慣習を持っているということがすごく大事なことで、それは何か言葉を言ったからハラスメントであるとか、この時間までに終わらなかったからとか、そういうことではないところもちゃんと考えながらやっていかないと、できないところかなと思って、その契約というのを逆に大事にしていくことで、各団体を守っていきたいと思っています。

その辺は皆様方の御意見をお聞きして、この先進めていただければと思っています。

【河島座長】 ありがとうございました。

それでは、ここからは前回御発言いただいた方々も結構ですので、どうぞ御自由に挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

【田澤委員】 先ほどちょっと言い忘れましたが、協会は何もしてないわけじゃなくて、ハラスメントのことにしましては、役員を中心に、一応相談窓口をつくっているんです。そこでまずやって、理事会に持って行って、そこでも駄目だったらしかるべき有識者の方、弁護士さんとか入れてやると。窓口は開いています。「雇用関係がないから何もしないよ」ではありませんので、一応そこだけ言っておきます。ただ、難しいというのは難しいです。さっき言った、師弟関係は本当に難しいので、結論は出ません、今のところ。それだけは皆さん御承知おきいただきまして、何かいい案、お知恵がありましたら教えてください。

【竹本委員】 織太夫でございます。それこそ私のほうは本当に伝統芸能の世界で、師弟関係が一番というふうに言われているようなところではありますけれども、所属団体は文楽協会に所属をしております、師匠と弟子でも個人契約をしています。ですから、文楽の

場合は長く80代の師匠と呼ばれる方がたくさんいらっしゃいまして、昭和のお稽古、昭和の師弟関係というものが長く続いた時代がございまして、10年ぐらい前から、私どもはそういう、やめてしまえだとか、あんまり昭和の時代の言葉というものを師匠たちも言わないようにというふうに、文楽協会や、あと国立劇場の研修の養成でも言ってはいけないような言葉、態度みたいなものをお願いというものを師匠側に、振興会や文楽協会側から、それを10年以上やり続けて、こういうふうなパワハラの問題というのが出る前から、文楽のほうは対処をしていたというのが、今こういうことになってもハラスメントの問題が出ていない良い例じゃないかなというふうに思います。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。

では、福井副座長。

【福井副座長】 皆さんのお話、納得のいく、また鋭い御指摘が多かったように思います。今日の資料に関して申し上げますと、資料2-1のアンケート調査は機動的ですばらしかったと感じます。この中で資料2-1の3ページに、有効回答数が出ています。130団体のうちの58でしょうか。ここで回答しなかった団体も、また重要だと思います。つまり、回答する団体はある程度手応えがあるところである可能性が高い。関心もないし、回答もスルーしてしまう団体にも、我々は気を配らなければいけないなと思います。

その上で、皆さんのお話にも多く出てまいりました、8ページの資格や地位や活動制約に関してです。師弟関係という言葉が何度も出ました。これは大変多義的なものです。団体により、ケースにより、相当関係性は違うなと感じます。例えば、師匠です、弟子ですと言いながら稼働が義務づけられていて、時間的な拘束があつて、そして、たとえお小遣い名目といえども金銭が払われるということになると、これは労働者じゃないですかという視点が当然出てくる。そうすると、やっぱり法律はある扱いを求めるわけです。そうではないにしても、弟子入りしないとほぼプロ活動ができないとしたらどうなのか。例えば、昇格は少数の上位者の、悪く言えば胸先三寸で決まり、そして、人生をかけて築き上げてきたものが破門という一言で直ちに失われてしまい、ほぼプロ活動の道が断たれるんだとすると、これは優越的地位の最たるものとも言わざるを得ないと思うんですね。

これは1番のハラスメントの議論とも切り離すことはできなくて、残念ながら今申し上げたように受け取れる物語とか、エピソードはやはり耳にするわけです。参考資料にもあり、最近の裁判例では、家元などの裁量で処分が認められるとしても、そこにはある合理

性が求められるという傾向があります。やはりそうだろうと思うのです。同時に、手続にも一定の合理性や透明性は求められると感じます。

そうなってくると、団体ごと、ジャンルごとに実態は一体どうなのか。その見える化が重要ではないか。その上で、資料2-1にも記載のある各種対応を考えていくべきだと思います。これは11ページにある文化芸術団体についても同様でしょう。

ただし、これもまた皆さんが触れられていたことだと思うんですけども、創造のエコシステムとの両立ということは無視してはいけないと思うんです。特にこのところは政府も文化芸術界の人的関係の問題に気を配ってくださり、いろんな新しいルールが法律のレベルでも生まれています。フリーランス法しかり、合理的配慮しかり、働き方改革しかり。率直に言って現場は、若干コンプライアンス疲弊を起こしているとも感じます。だからこそエコシステムの見える化、これをしっかり行って、現場の人は本当につらいのは何か、何でそうなるのか、これを踏まえて求められる合理性とか、手続的な透明性などを議論していくべきであろうと感じます。

なお、今回の資料で9ページに、下請法、フリーランス法と労働法が重疊的に適用されるというふうに読める図があります。これがもし同じ現場、同じ取引について両方が適用されるという意味だとすると、これはちょっと検討が必要な問題だろうと思います。ただ、今回は詳しい小林委員も欠席ということもあるので、次回以降の話題でもいいかなと感じました。

最後に、丸山委員の事故防止や、万一の事故、怪我のときの補償。前回も申し上げましたが、労災の特別加入の普及ということも含めて、ぜひ今後も議論していくべき問題だなと思いました。

【河島座長】 ありがとうございます。

ほかの方々、いかがでしょうか。どなたか。寺田委員。

【寺田委員】 通報窓口のことについて、私ども資料2-3のチャート図が文化庁さんからお配りになられて、これは厚労省さんがつくっているやつなんですけど、先般お話ししたように、私どものスタッフ業界は会社なので、これは100%やらないと逮捕になっちゃうんですね。やるんです、やっているんですけども、問題になるのが通報窓口の設置で、社内に設置するんですけども、通報窓口の担当者が、昔からいる社員が上がってやっているものですから、当然連絡が来ると、言ってはいけない「俺の若い頃は」が出てきてしまって、セカンドハラスメントになっていくというのが出てくるんです。そこから本当に訴訟になっ

ちゃったりということもあるんですけども、まだそれでも東京の会社さんとかは、こういうところにいらっしゃる弁護士の先生方を我々も顧問にお迎えしていて相談できるんですけども、私ども地方の会員さんになってくると、地方にはそういう弁護士の先生方が全くいらっしゃらないんです。文化に詳しい先生方って全くいらっしゃらないので、相談する弁護士の先生もいないし、専門家という方々もいらっしゃらないんですよ。そうすると、どうしていいかが分からない。

今回、検討の中に恐らくあると思うんですけども、そういった方々が使えるような電話相談窓口みたいなものが、私ども社員も含めて使えるのであれば、非常にありがたいなと思います。これはフリーランスだけではなくて、私ども手に負えない部分も出てきて限界がある。一般であればADRみたいな紛争解決の窓口があったりするんですけども、恐らく文化版のADRみたいなものとかが、ここのメンバーさんとかで弁護士先生方のお知恵をお借りしてできると、より使い勝手のいいものになってくるのかなんていうことをちょっと感じた次第でございます。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。

山田委員、どうぞ。

【山田委員】 ハラスメントを30年ぐらいいかなり専門的にやってきた弁護士として、少し皆さんの意見に基づきコメントをしたいと思います。

30年ぐらいい前は本当にセクハラに始まってパワハラという言葉もその頃はなかったのです。マクロ的に言うと、質の悪いひどいハラスメントというのは徐々に駆逐されるような法律制度ができました。それから、それぞれの例えば会社が最初だったんですけども、官庁もそうですし、それからスポーツ団体、文化団体、大学で、講習をし、相談窓口をつくり、予防法務的に起きないようにするための何か相談システムというのをつくるのが大体イロハなんですけど、これは格段に進化してきています。

ただ、今現場で、例えば大学とかスポーツ団体でハラスメントの問題を日々対応していますと、近時の傾向としては、悪質なハラスメントが駆逐されるようなシステムが構築されてきたということに関しては、とてもマクロ的にはいい傾向なんですけど、さっきコンプラ疲弊という言葉がでましたが、ハラスメントハラスメントという問題も起きています。昔でいうと悪質とまでは言えないような程度で、考え方によってはハラスメントかどうか分からないといったような問題についてまでハラスメントということで、それが訴えられて組織の

中で取り扱わなくてはいけないということに対しても、皆さん例えば大学も企業も、それからスポーツ団体も、文化団体もとても困っている。それが我々のところに持ち込まれると、現場レベルでいうと、これはやっぱり指導の範囲に入るんじゃないか。あるいは、「これは明らかに悪質だから、やはり法的な問題にすべきだ」という、そういった線引きが以前より極めて難しくなっているという現状があるのです。

ですから、今、様々な芸術家団体含め、大きな方向ではハラスメント問題はいい方向に向かっていると総括していいと思うんです。とは言いながら、やはり制度設計の中でどういった講習をし、どういった相談窓口をつくり、発生したときにどうやって対応していくかというところに関しては、正直言ってまだまだ改善すべき点があるので、そこをどのように制度設計していくかというのが、今回の団体に関しては課題かなというのを思いました。

【河島座長】 ありがとうございます。

大倉委員、どうぞ。

【大倉委員】 能楽協会の大倉ですけれども、今おっしゃっていただいたことの補足なんですが、コンプライアンスの疲弊とかも、ガバナンスのそれによるまた動きの鈍さというのが各団体、私たちの団体でもあると思いますし、私たちの団体も、1,040人ほどおりますけれども、それぞれ師弟関係で、それぞれが信頼関係の下にフリーランスで活動しているのが基本なんです。できるところは法人化して、細かい団体、組織をつくってやっておられますけど、皆さんそれもそれぞれが独自採算性で動いていますので、統率という意味では非常に難しい団体なんですけど、逆に先ほど織太夫委員さんの話もありましたけど、もう十数年前からそうやって取り組んでいらっしゃる文楽協会なんかのいい例をもっと発表していただいて、これを1つお手本みたいにしてやっていかないと、モグラたたき状態の悪いものが出てきたら叩いていっているみたいなやり方をしていると、本当にコンプライアンス疲弊であったり、ガバナンスの徹底をさせるためによる、また疲弊が生まれてくると思います。

何か発想を変えていただいて、今、日本の教育の中で失われた道德教育とかみみたいなことが根本に、もっとちゃんと幼児から、例えばしつけとか、そういう子供たちの教育の場面において、基礎教育的なところでそういう道德、道義的な教育がちゃんとなされていれば、こういう基本的な大きなハラスメントは、僕は起こらないと思っております。ですから、手前味噌なんですけれども、伝統文化を子供のうちからお稽古させましょうという話になっていくわけなんです。それでやはりいい意味の秩序性であったり、先人の教えを素直に受け取る文化であったり、そういったものをしっかり身に踏まえながら、やはり先人が、昔はよ

かったというのは、やっぱりそういう経験値を持って言うから説得力があったわけですね。それが逆に今はハラスメントになってしまうという、この矛盾をどうやって乗り越えるかというのは、私たちの世代は試されているんだと思うんです。

ですから今、非常に大事な委員会に参加させていただいているなど、今日改めて思いました。ありがとうございます。

【河島座長】 ありがとうございます。いかがでしょうか、ほかの方。

それでは私も意見を申しますけれども、小林委員が最初におっしゃったように、大学人としてはひしひしとこの20年、30年で変わってきたなと日頃感じておりまして、研究関係と教育関係などでそれぞれ大学独自、もしくは公的な研究費を助成してくれる学術振興会というところなどがつくっている研修を、eラーニングを受けたか受けないか、受けてどうだったかと、毎年のようにそういう確認書を出すようにもなっておりまして、常日頃意識はさせられています。

あと、研究に関する倫理規程につきましても、公的な助成基金を受けるためには、この研究が倫理規程に関して、例えば個人情報はどう守るかとか、それから、調査対象とする人々の人権をどう守るのかということに関してきっちりと書かなければいけない欄がありまして、全ての研究が対象とは言わないまでもありまして、それをおざなりに書いている人はもう駄目なんですね。かなり真剣に書き込んで、しっかり考えたんだよということを示さないと、どれほど研究計画がすばらしくても、発想がよくても評価が低くなる傾向がありまして、その中に、こうこうこういう点については、私の例でいうと同志社大学倫理規程に沿った形で実施するというような一言を書くのが1つの定番になっています。ということはそういう規程を持ってない大学は、そこの研究者は応募することすらもそもそも不利になっていくということで、大学業界全体は大分、山田委員、格段に上がったと言ってくださいました、前に比べれば。いろいろな透明性と公平性の担保の仕組みですとか、大学独自というか、むしろ研究や教育業界全体で言われていることに沿って学内の変革というのもやってきて、それぞれ人権と倫理というものの認識が上がってきていると思います。

それで、前に第1回目の資料のどこかにあったと思うんですけれども、公的補助金、文化芸術関係に助成金を出すに当たって、やはりこういった問題に関してどういう仕組みを持っていますかとか、最低限これはやっていますよねということを確認するような、例えば文化庁としてそういうシステムを持つべきではないかという御意見がどこかにあったように思うんです。現場の方々からすると、また申請書類が手間がかかる、ひと手間かかって、ま

た余計な作文をさせられてという意識は恐らくあると思うんですけども、やはりそれを毎回やっていくことで、意識が変わっていくのではないかと、これは大学の変化を見てきた者としてすごく思うことなんです。

もう一つは、やはり文化芸術団体に対して助成金を出すということは、あなた方の活動は社会にとって価値あることなんですよねと認めることなんです。それに当たって、そこだけ全然社会的な倫理感だとか、リスペクトというものと違う方向でやっているような団体に、どれほど文化の本質的価値が高かろうが、やはりそれはおかしいのではないかという気がしてまして、久野委員、すごく悩んでいらっしゃるとおっしゃっていたのがとても参考にもなったんですけども、公的助成金に関しても、やはりそのところをもう少し打ち出していい時代、時期に来ているのではないかなというふうに思っております。

コンプライアンス疲弊とかいろいろなことがあり得るのもよく分かりますし、そういうハラスメント委員会に訴えてくる人が、実は自分ができないことが悔しくて、いらいらがたままってそれをぶつけるという側面があるときいています。一部の案件の話かもしれませんが、それで訴えられたほうが、それこそ疲弊して、非常に心理的なストレスを抱えてあまり健全ではないので、運用という面では難しいことはあるとは思いますが、だからといってシステムを調えないわけにはいかない。文化庁なりで大きなリソースをつくって、地方の方の解決できない部分を持っていく先があるかないかということはやはり大きな違いになってくるのではないかなと思います。

【福井副座長】 1点だけよろしいですか。

【河島座長】 どうぞ。

【福井副座長】 最後の点に関連して短く。寺田委員からもお話がありました、サポートをできる人材がいらない、窓口が不足しているということに関して。例えば文化庁では、文化芸術活動に関する法律相談窓口を整備されている。あるいは、東京都がアートノト、芸術文化相談サポートセンターを立ち上げて、ここは相談窓口だけでなく、専門家とのマッチングも行っているということで、対応しようという動きは出てきていると思うんです。ただ、利用率はまだ正直言ってそんなに高くはない。そういう周知を図るということも大事な点。同時に、こういうところでマッチングとか相談に応じる専門家を孤立させちゃうと、やや独断に基づいて、例えば火に油を注ぐようなアドバイスをしてみたり、的外れな助言をする恐れがあります。お互い同士がちゃんとネットワーク化されていて、知見を共有できるような状態で専門家もサポートに臨まないと、かえって危ないということもあらうと感じま

した。

【河島座長】 それでは、団体の取組について御説明いただく時間となりましたので、一旦、この議論は終了させていただきまして、団体の取組についてお伺いした後に、団体への御質問のほか、改めて御議論いただく時間を設けておりますので、その場に持っていきたいと思います。

初めに、一般社団法人日本劇作家協会会長、代表理事である瀬戸山様から、一応10分程度ということで、よろしくお願いいたします。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 皆さん、こんにちは。日本劇作家協会の会長を務めております瀬戸山と申します。

日本劇作家協会は、2ページ目にありますように、1993年に設立した団体で、2010年より一般社団法人となりました。どういう団体かという、組合とかではなくて、単純にプロ・アマ問わず、劇作に携わる人が誰でも参加できるという団体になります。会員さんの会費と、戯曲のセミナーを行っているんですが、そちらの受講料で運営しているような団体になります。会員数は現在580名ぐらい、600名弱ぐらいなんですけれども、ちなみに名前で判断したということではないので正確では全くないですし、いろいろな性別の方がいらっしゃいますが、だいたい男性が7割、女性が3割ぐらいの割合の団体です。

そもそも、どうしてこの団体ができたかという、劇作家の地位向上が、まず一番の目的でした。著作権を守ること、そして上演料の規定をつくるということが大きな目的です。それまで劇作家の劇作料というものが曖昧で、結構なベテランの方も安い金額で請けたりすることが多かったので、最低上演料というものを定めましょうということで最初は動き出しました。現在も最低上演料の規定というのは、常に見直しながらかつついていて、また、今、新しいものも策定しておりますので、また文化庁さんにもお話をさせていただくかもしれません。最低上演料以外にも、モデル契約書というものを作っております。

そして、もう一つの目的として、劇作家の育成というものを大きく掲げていまして、戯曲セミナーや新人の劇作家が誰でも応募できる新人戯曲賞というものをやっております。この2つが大きな軸となっております、そのほかに、下に書いてありますように、リーディングの企画、お客様が見られるような企画だったり、公開講座、あと劇作家大会と今まで呼んでいたんですけど、劇作家フェスティバルという名前で来年からまたリニューアルする予定なんですけど、東京ではない、いろんな地域の劇場に全国の劇作家が集まって、三、四日間ぐらい、文化祭的な感じで、劇作家に関するシンポジウムやリーディングセミナーなど、

いろんなことを行う企画をやっております。

そのほか、国際交流や英訳戯曲の出版や、あと劇作家協会プログラムというのは、杉並区と協会でパートナーシップを結んでおりまして、座・高円寺さんという杉並区の劇場のプログラムの一部を劇作家協会のほうから推薦するという形で決めるということをやっております。

あと、資料には記載していないんですが、最近始めたこととして、著作権に関する勉強会というのを始めました。これは私たちの著作権も守らなければいけないんですけど、私たちが創作する際に、ほかの人の著作権もきちんと守ろうという勉強会を始めております。

そういう協会なんですけど、ハラスメントの対応については2019年から正式に動き出しました。正確には2018年ぐらいから、ハラスメントのことを私たち考える必要があるんじゃないかという声がちよっとずつ上がり始めて、何度かそういう集まりが持たれていたんです。きっかけは、具体的に協会内で何かがあったというよりは、演劇界全体でそういうことがあるんじゃないかということで、まず問題意識を共有しようという感じで集まって、話をしていました。

なぜ私たちがその話をするかということ、劇作家というのは本当は家で仕事をしていて、あまり人と接することがない仕事ではあるんですけど、日本の場合は、特に小劇場の劇作家は演出家も兼ねていることが多かったり、もしくは自分の小さい団体のプロデューサーも兼ねている場合があったりして、権力が集中している人も多いということもあり、また、劇作家だけやっている人でも、キャスティングの権利があったりとか、優位的な立場に立つことが多いということで、私たちが考える必要があるというのが、まず最初にありました。

また、これは協会になかなか若い会員さんが入ってこないなということに、そのあたりで気がついて、どうも、ちょっとやっぱり先輩が怖いみたいな意識があると言われて、私も入るまでは、何かちょっとそういうイメージが多少あって、入って見たら、意外と先輩と交流ができたりして、いろんなことを知れたりして、よかったなとは思いつつ、そういうイメージをちょっと払拭したいというのもありました。

ハラスメント対応と並行して行っていったこととして、クオータ制を導入しました。劇作家協会新人戯曲賞というのをやっているんですけども、7人の最終審査員を投票制で応募者が選べるようになっていたんです。そうすると、どうしても、さっきも7割男性だったり、あとどうしても著名な劇作家となると男性のほうが多かったので、7人全員男性になってしまったりして、審査をするときに、すごく偏ってしまうこともありました。いまは各性

別3人、4人という比率でずっとやっているんですけど、また男性、女性というのを公表してない方もいらっしゃいますので、そういう場合は、その方が入って、多いほうの性を減らすという形でやる形で、クォータ制を導入しました。

2021年には、評議員14人なんですけど、これも選挙で選ぶのと、あと任命する人が混ざって14人なんですけども、そこにもクォータ制を導入しました。これはハラスメント対応するときに、すごくよかったなと思っております。

あともう一つ、2021年に定年制も設けました。役員、委員は、60歳定年制を設けています。大胆なんですけれども、そのくらいやらないと持続できないと60歳以上の会員がそれを計画してくれて、ヒアリングを1年間して、もちろんワーキンググループなどには、そのまま残ることができるんですけど、役職に就くのは60歳までというふうに変わりました。それによって、今、私も40代ですけども、理事はほぼ40代と50代が1人というような状態になっております。30代でも就任した方もいます。そういう形でやっていくと、やっぱりハラスメントに対する意識が違います。世代でそういう区切りをしたくはないんですけども、直に感じている世代だったりとか、いろいろなことに触れて、例えば、インターネット上で起きていることとかに対しても、世代やそれぞれのいらっしゃる環境によって全然意識が変わっています。様々な人の意見が入るようになったので、一気にハラスメント対応についてもスムーズに進むようになりました。

まず、2020年にセクシュアル・ハラスメントの事案に対する基本要綱というのをつくり、運用を開始しました。なぜセクハラだけ先に出したかというと、単純に先ほどのお話にあったように、私たちも協会も、協会員と協会に雇用関係がないので、パワーハラスメントの対応の仕方が最初分からなかったのも、まずセクシュアル・ハラスメントに速やかに対応すべきだといって、この要綱をつくりました。

私たちのこの対応要綱というのは、基本的には協会の中で行っている事業の中で起きたことだけに対応しています。先ほど言ったフェスティバルだったりセミナーだったり。特にセミナーは講師と生徒という関係性がありますので、こういう中で起きたことを申告できる窓口をつくりました。

2022年のハラスメント防止ガイドラインというのは、パワーハラスメントや、ほかのハラスメントも含めたものとして、新たにつくりました。

こちらは、実はまだちゃんと運用できておりません。セクシュアル・ハラスメントの対応要綱でパワハラも対応しますよというふうな体制はとっているんですけど、正式に運用で

きていないのは、それを対応する委員に就任してもらうというのが難しいということが大きくありまして、私たちは最初、申告があったら、いろいろな専門家なども経た上で、最終的に理事がずっと対応していたんですけれども、かなり疲弊しました。やはりこれは専門の対応委員をつくりましょうということで、2022年の対応要綱のときに、ハラスメント対応委員というのをつくって、ただ、それもやりたい人というのはいないので、協会員にどなたかいませんかと探して、今やっと2人決まって、何かあったときに出勤するというふうな形で待機していただいております。

それと同時に、そういうガイドラインができたので、防止啓発のワーキンググループというのもつくりまして、防止講習を行っております。これはその協会内でハラスメントを起こさないためという、講師向けだったり、役員向けもありますし、一般会員向けも始めていまして、それは先ほども言ったように、演劇界全体に対する、私たちがハラスメントの当事者になってしまう可能性というものを、ちゃんと皆さん自覚して、劇作、演出をやって下さいねという講習を臨床心理士さんをお願いして行っています。

一番最後のページに行きます。

新しい取組についてということなんですけれども、新しい取組は、今、舞台芸術制作者オープンネットワーク（ON-PAM）さんと一緒に、啓蒙のためのポスターの制作などを行っています。稽古場などに貼れるような、標語が書かれたようなものを作っています。

課題としては劇作家協会外で起きたことも、この窓口ができたことによって申告が来るようになりました。ただ、私たちには調査権限がありませんので、それはできませんと言うしかありません。ただ、確実にこの人はしているというのを私たち自身が知っている場合で、そして、その人が役員や委員になっている場合は、可能であれば、その役職についての見直しなどは行います。ただ、基本的には、この人はこんなことをやりましたということに対して、私たちが本当に調査もすることができないですし、そこに何か判断を下すこともできないということの歯がゆさを感じています。

もう一つは財政面です。対応するときの弁護士さんと臨床心理士さんに入っているんですけれども、一つの案件に年単位で対応の時間がかかります。2年、3年かかるもの、もっとかかるものもあります。そうすると、申告が多かった年は一気に3桁万円の弁護士料、臨床心理士料がかかって、すごくそこにムラがあります。なおかつ、私たち理事や、先ほど言った対応委員は、今、無償でやっている状態です。何か収入があるような事業ではないので、毎年このくらいありますとも言えないという難しさがあって、そこは何かあった

ときに、それに対する補助があったらいいなということは、すごく感じております。もし、そこでちょっとでもお金が出せれば、対応委員ももっと増やせるかなと考えています。

あとは、ほかにもいろいろあるんですけど、当事者の方にプログラムを受けていただく場合も、誰が負担するのかなど、私たちも話し合い、試行錯誤しながらやってきました。

また、ハラスメントにも、いろいろなレベルがあることを私たちも意識しながらやっていて、例えば、外見について、ちょっと揶揄されたということと、深刻な性加害には、やっぱり対応に違いはあってしかるべきだと思っております。外見への発言も含めて、私たちはそういうことがハラスメントだということは認識はしているんですけども、深刻なものにはしっかり対応しつつ、そうでないものに関しても、できる限りのことをやっていくという方向で進めております。

【河島座長】 ありがとうございました。大変詳細に御説明いただき、時間が限られた中、申し訳なかったんですけど、とても先進的な取組でびっくりしました。後でまた、このガイドラインとか拝見したいなというふうに思いました。

それでは、続いて、一般社団法人緊急事態舞台芸術ネットワーク事務局長の伊藤様から、また時間が短い中で申し訳ありませんが、簡潔にお話しいただけますでしょうか。

【緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤）】 一般社団法人緊急事態舞台芸術ネットワーク事務局長の伊藤と申します。本日はこのような貴重なお時間いただきまして、ありがとうございます。

早速ですが、資料の5、舞台芸術界における創造環境向上のための取組についてというところで、当ネットワークの取組について御説明いたします。

まずは団体について、手短に御紹介させてください。

当ネットワークは、2020年2月のイベントの自粛要請、それから4月だったと思いますが、今、法人名にも刻んでおります緊急事態宣言の発出を受けて、公演が数か月にわたって、全日本列島から中止になったという事態を受け、緊急に集まった、結成されたネットワークです。それまで、お世辞にもまとまりがよかったとは言えない。平たく言えば、非常にばらばらだった演劇界が初めて大きく大同団結して、横に手を広げて、いろんな行政への取組ですとか、ガイドラインの策定などを続けてきた団体です。

その後、当初は時限的な集まりだったわけですが、このネットワークを生かして、業界強化のために継続的に活動をしていこうということで、2021年9月に法人化いたしました。現在は会員数250団体、大手から小規模団体まで主催者を中心に、スタッフや中間支援組織

なども含む、業界を横断するネットワークになっております。

それでは、各課題に入る前に、その前提となる、この舞台芸術分野における特質について、少し御説明いたします。

基本的に、多くのプロデュース公演もそうですし、劇団公演などもそうなんですが、公演ごとにメンバー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ということですね。それから、大・中・小規模事業者から数名のクリエイション団体、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。最大手の事業者が一個人のフリーランスに発注するなんていうことは珍しくありません。また、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。これ、例で作家やデザイナーを相見積りすることが想定しづらいと書いたんですが、例えば、瀬戸山さんと一緒に仕事したくて瀬戸山さんに本を書いてほしいと依頼するわけであって、お見積りをというわけにはなかなかいかないという、そういう業態になっています。そのため、稽古期間中に代替可能なポジションが極めて少なく、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。主演俳優とかも特にそうなんですが、特定のポジションに代替可能性が低いということですね。

公演の最終成果物が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、時間の許す限り、少しでも高みを目指す。120%でも125%でもいい作品にしたいということが常態であり、事前に業務内容を固定することが、受発注双方ともに困難であるケースが多いということです。

また、フリーランス、個人会社との直接取引が極めて多く、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します。あるプランナーさんに発注すれば、そのプランナーさんがアシスタントないしオペレーターみたいな、これまたフリーの方に発注することが多々ある。これ会社でやっていけばいいんですが、極めてフリーの方同士でやり取りすることが多いということですね。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や、受注者と受発注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が多い。先ほど瀬戸山さんの発表にもあったように、劇団の中核を成すクリエイターが団体メンバーを率いていながら、他の公演で受注を受けるなんていうケースは非常に多く見受けられます。

また、様々な立場の芸術家が、短期間で固定化された座組の創作活動を行うため、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環境になる場合が考えられる。これはもう個展の場合もそうでしょうし、ある劇団、長期にわたる劇団なんかも、こういったケースが非常に多く考えられています。

こういった点を踏まえ、下記の5点の課題につきまして、当ネットワークの対応を事務局次長の鈴木より御説明させていただきます。

【緊急事態舞台芸術ネットワーク（鈴木）】 鈴木です。よろしくお願いします。

事前に立てていただいた5つの課題について、特にネットワークとしては、1番、4番、5番について、資料の補足をさせてください。

まず、1番のハラスメントについてです。

ネットワークは、今年の5月に主催者向けのガイドブックを作成しまして、一般公開いたしました。すいません、本日は資料の添付をしていないのですが、70ページ近くに及ぶ、主に公演主催者の視点で見た場合のガイドブック、こちらを作成いたしました。現場の方にお話を聞きつつ、最終的には専門家の方にも御意見、編集をしていただいて、公開したところです。

現版をバージョン1.0としまして、今後も更新をしていくという姿勢も見せております。恐らくハラスメントはこれでよいということは、しばらくはないだろうなと思っており、終わらない課題だという自覚の下、時代に合わせてアップデートしていくことを考えております。

ここに至るまで、様々な議論や葛藤もあったんですが、それも含め、また各団体の対応などは、この2ページ目の下段を御覧いただければと思います。

課題の部分で特筆したいところだけお伝えしますと、私も世代間でのギャップというのはあまり言いたくないんですが、もうこれは事実あるというふうに感じています。どうしてもあるというふうに感じています。これはもう根気よくやり続けるしか、今のところないんじゃないかと思っていますし、一方で、やはり公演ごととは申しまして、特に大規模な公演、関係ないかな、小規模なところもレギュラー化するスタッフやキャストというのはどうしてもしるんですね。そうすると、毎公演に講習を行っても、同じ内容が繰り返されると。これらの取組がおおよそ1年ぐらいも続いていると、「もう今年5回受けたんだけど、次も受けなきゃ駄目？」って言われてしまっているそうなんです。これは特に舞台芸術業界に特化した講習ができる講師が非常に少ないということ、この人材育成というのは重要なポイントかなと思っております。

この講師が少ないがゆえに、その講師に加害を訴えられた人が相談をして、「それはハラスメントじゃないね」と言われてしまうと、その人が自信を持って、私はハラスメントをやっていないというふうに振る舞い始めるという問題もよく聞くようになっておりまして、この専門家とは何かということや、人材が少ないことによる弊害というのは起きるんじゃないかなと思っております。

あとは、これはもうどう取り組んでいいかという意味で、二次被害や、セカンドチャンスの考え方や、過去作品へのキャンセルカルチャーなど、今、これから我々は議論していきなきゃいけないと、大きな問題だなと認識していますが、現状どうしたらいいか、正直困惑しているところもあります。

また、演出家やプロデューサーがどうしても権力を持ちがちですので、彼らが加害者になり得ることが多いわけですが、一方で、注意し過ぎる意識を持つことで、孤独になりがちというような話を聞きます。演出家が孤独になって、それを、じゃあ、誰がフォローできるのかなというと、プロデューサーしかいないだろうということで、プロデューサーがフォローする、じゃあ、そのプロデューサーは誰がフォローしてくれるのかというと、ちょっといいぞというところで、こういう立場の難しさというところも感じているところです。

2番、3番、ちょっと飛ばさせていただきまして、4番の就労環境に関する問題です。

ネットワークの中には、ワーキングイノベーション準備会というのを設置しまして、議論をスタートしているところです。現在は人手をかけたり、スケジュールを余裕持つというようなことでしか、まず是对応できないのではないかということで、そのあたりをスタッフの皆さんも含めて、いろいろな協議をしているところですが、いかんせん、どうしても主催者、制作者へいろいろな負担が回ってきている印象があります。特に後半書かせていただいた、物流問題ですね。この春から施行された新しいルールで、特に東京外のツアー公演のスケジュールが、これまでのようにはできなくなっていると。ステージ数を減らさざるを得ない、もしくは劇場の押さえる日を増やさなくてはいけないということで、非常に予算的に厳しくなり、そもそも地方公演ができなくなるという、それが選択できなくなるというような状態が起きているんじゃないかなというふうに感じています。

また、これは1回目に寺田委員からも御指摘ありましたが、そこを突き詰めるために、どうしても現場に無理が生じて安全性が損なわれる。仕込みとか撤去ですね。人が入れ替わったり、仕込み時間が短くなるというようなことで、そういうリスクが新たに生じているんじゃないかなと思っております。

5番の報酬や権利関係についてです。

ある程度の規模の団体になれば、スタッフ、キャストとも適正な契約などを行っているところは多いかと思いますが、業界全体で見れば中規模、特に小規模団体で、まだまだ不整備が目立つかなと思っています。どうしても公演に出たい関わりたい人と、予算がないけど公演をしたい人とがマッチングしやすい状況がありますので、適正な契約がなくても、ある一種のコミュニティが、団体が成立して、公演までできてしまうということが現状かと思っています。

ネットワーク内では開催部会という部会を設けまして、月1回のミーティング、情報共有や勉強会を行っているところです。文化庁さんや公正取引委員会さんからいただいている周知依頼を共有したり、先日あったフリーランス法に関するパブリックコメントの提出などの協力を呼びかけたりなどもしております。また、業界内の実態を把握するために、年1で定点調査なども行っているところでした。

これら全体、様々な舞台芸術に係る相談事を受け付ける助っ人センターという窓口をネットワークでは開いております。会員以外でも使える相談窓口です。ただし、ここは法令に係ることに対応する相談は受けていないんですね。相談が来たら、どなたかにおつなぎするということをしています。特にハラスメントはそうでした、やはり我々が聞くわけにはいかないというふうに思っていて、若い方たちに聞いても、大手が集まっているネットワークに相談することで、どこかに情報が回るのではないかと怖くて相談できないという声をいただいたので、業界内で聞くのは厳しいんじゃないかと思い、我々は一旦、窓口は開いています。内容によっては、すぐにアートノットさんにおつなぎしたりなどしているというような状況です。東京都にいらっしゃる団体はこの対応ができるのですが、地域の団体、まだまだ活用できる場所少ないなと思っていますので、そのような場所が増えるといいなと思っています。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。

法人化してから僅かの短い期間に、物すごくたくさんのことを、もうなさっているというふうに伺いまして、大変感銘も受けました。

それでは、両団体の取組について、御質問や、資料2の論点整理に関しまして、両団体に、この場でお尋ねになりたいことなどございましたら、適宜お願いします。また、もう少し広く論点案や資料等について、何かお気づきの点などがあれば、それも御発言いただくことが

可能です。いかがでしょうか。

【山田委員】 すごく感銘を受けたので、いいですか。

【河島座長】 どうぞ。

【山田委員】 まず、瀬戸山さんのお話の中で、審査員と評議員にクオータ制を入れたという話を聞いて、これ非常に先進的だなということです。今、クオータというのは、女性の比率を一定の割合にすることを義務化する制度なんですが、比較的大きな団体で、まだ導入しているところってない。例えば、私どもの弁護士会でも導入するのに大変な苦労があったのですけれども、ちょっとお聞きしたいのは、600人弱の団体で、3割は女性で、その中で、その3割の女性の中から義務的にクオータで、特に審査員のクオータ制は、私は先進的だと思ったのですが、入れるときに反対の声とか、あるいは今度やる側の女性に逡巡はなかったかという質問を、まずしたいと思います。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 反対の声というのは最初ありました。よくクオータ制を導入するときにあることなんですけれども、実績や実力で選ぶべきだという意見が一部ありました。でも、それはやっぱり女性にチャンスがなくて、実績を積めてないという部分があるので、劇作家協会の場合は、ほとんどの人が、やっぱりクオータ制は必要だと判断しました。なぜかという、審査会のときに女性の書いた戯曲がきちんと読めてないこととかあったんですね。あまりにも男性しかいないときに、しかたなく、司会者として私が入ったときとかに、気になる発言があったりして。例えば、ちょっと実例として出すのはその方に申し訳ないんですけど、その頃は審査会が公開されていたものなので出しますが、役名は女性の下の名前にして男性は上の名前にしてほしい、そのほうが読んだとき分かりやすいとおっしゃっていて、確かにそういうなぜか男性だけが家を背負った名字で表記されて、女性のほうは下の名前で表記されていたりとかするという戯曲は多かった。そのときは女性の審査員が1人いたので、その方にお話を振りました。そうしたら、その男性の劇作家さんは、自分は本当に恥ずかしい、アップデートしたいというふうにおっしゃっていました。そういう自分の意識を変えていきたいと思う人が劇作家の中には多いので、クオータ制にはあまり反対はなかったのと、女性たちも1人でその審査会に女性として参加しているときって、いろんなものを担わされ過ぎていたので、何かみんなと違う意見を言わなきゃいけないとか、女性を代表しなければいけないとか、余計なこと考えていたんですけど、やっぱり3人とか女性がいれば、個人として発言ができるようになるので、何かためらうという人はあまりいなかったです。

【山田委員】 3人いるという、すごくいいんです。1人だと、また本当になかなか発言はできない。3人入れたというところが、とても素晴らしいなと思いました。

鈴木さんが先ほど説明の中で、専門家の判断について、かなりグレーな部分、これを我々もたくさんケースを扱っていて、ハラスメントの判断って、実は簡単なようで、皆、それはハラスメントですって簡単に言うじゃないですか。ところが、実は明白な、先ほど申し上げたような質の悪いようなハラスメントは別とすると、ものすごく難しいんですよ。特にパワハラと、それからいじめの線引きなんか、僕らでもどうするかって頭悩ませちゃうようなことが多いので、この判断って、最後争えば裁判例みたいなことが一つの基準になると思うんですけど、現場現場で、これハラスメントですよということは、セクハラであれ、パワハラであれ、その他のモラルハラスメント、様々なんですけど、すごく難しいということとは、もう前提だというふうに、特にグレイゾーンのケースはそうですよね。ということ、ちょっと思いました。

【河島座長】 ありがとうございます。

久野委員、どうぞ。

【久野委員】 相談窓口の必要性というのは、すごくあるというのは、お話を伺って思いました。先ほどの福井さんから、相談窓口というのは、実はあまり活用されていないかもしれないのだが、その存在があるということを周知していくことがすごく重要だという話もありました。

実際、その窓口を両団体でおつくりになっていて、その窓口にとれくらいの方々が相談に見えるのであるかということと、それから、お話を聞いていただけるだけで解決に導かれる場合も多いと思うんですけれども、どれくらいそれが解決に結びついているのか。それからマッチングをした場合、訴訟問題みたいなところまで行ってしまうことというのはどれくらいあるのかということをお教えいただければと思いました。

【緊急事態舞台芸術ネットワーク（鈴木）】 ネットワークは「助っ人センター」という名前で窓口を開いているんですが、これは当初、対コロナ、特にガイドラインの補足をするためと、コロナ支援策のサポートをするために開いたというのがスタートです。

今、年間大体30件ぐらいの問合せがありますが、半分以上は、ちょっと話を聞いてほしいという方がいらっしゃるという印象があって、丁寧にZoomで1時間お話しするようにしています。それで大体解消しますが、特にその後、次のどこか機関に繋いだりとか、そういうことよりは、もう自団体の悩みとか個人の悩みみたいなことですね。

残り半分のうち、一部はやはりアートノトさんを御紹介しています。それ以上は我々では伺えない事案は、ぜひそちらにと。守秘義務がちゃんとかかっている専門の窓口なので、お話しくださいと。中には地方の問合せもあるので、その場合は深く聞く前に、ぜひ地元の弁護士さんや専門家の方にお話聞いてみてくださいと、アドバイスするまでです。

どうしても僕ら、1回相談が来て、対応はするんですが、その後どうだったかという御連絡はいただけないので、どう役に立っているのか、その後どうなっていくのかというところまでは、キャッチできていないというのが現状です。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 劇作家協会では、はっきりした数は、守秘義務もありま
すし、私が会長になる前のこととかは分からなかったりするんですが、やはりこういう窓口
ができると、一時的にたくさん申告は来ます。でも、これは一時的なものだと思っていて、
やはり申告できるとなったら、私たちには言う権利があったんだって、まず気がつくという
段階があると思います。劇作家協会の事業は、俳優さんなどにも、いろいろ出演していただ
いたりとかしますけれども、そういう方たちが、私たちは言っていないんだって、今、本当に
まだ気がついたという段階で、ただ、そうなる、やっぱり一時的に皆さんすごく主張した
りとか、聞いてほしいという人は増えます。

協会では、実際に協会外のものも来るので、そういうときはほとんど対応できないんです
けど、協会としては、年に1、2、3、多くて3つぐらいですかね、調査して対応していくとい
うものがあるんですけれども、それも今年は今のところあまりないというか、だんだん減っ
てきてはいます。

ただ、今、パワーハラスメントも含めたハラスメントの要綱を正式に運用はしていないの
で、その運用を始めたときに、もしかしたら、また一時的に増える可能性はあります。

過去に遡ったこととかが来ることもあって、そのときも、ちょっと難しさを感じます。

だから、最初はちょっとしんどいなという気持ちはあったんですけども、でも、これは一
過性のものだというふうに思いながら、できる限り対応しているというような状況です。

【久野委員】 ありがとうございます。

【河島座長】 ありがとうございました。

【大浦委員】 よろしいですか。

【河島座長】 どうぞ。

【大浦委員】 映適、日本映画制作適正化機構の大浦です。

前回、私ども映適の取組を御説明したときに、私どもは専門の外部のリスクコンサルティ

ング会社を窓口を設定してやっているんですけども、先ほど落語芸術協会さんも、協会の職員の方、理事の方が窓口になってらっしゃったりとか、今のお話を伺っていると、団体内で、まず最初に受けられるということ。

私どももやっていて一長一短あるなと思っていて、外部の専門の会社をお願いしているところ、最初に相談があったときに、リスクコンサルティングの会社は、リスクコンサルティングに関しては専門なんですけど、映画業界の常識的な、当たり前のことが分からずに、その相談者に聞いてしまうようなことがありまして、それだと相談者にストレスを与えてしまうので、分からないことがあったら我々に聞いてください、ということにしたんですけど、そういうところはどうかですね。これは質問というか、御相談というか、皆さんどうなのかというのを伺いたいなと思いました。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 やはり個別の事情は分からないと思うんです。まず団体の中で起きていることとか、どういう事業で、どういう趣旨でやっていてということは説明しますが、私たちの場合は、弁護士さんに関しても、エンターテインメント業界にある程度詳しい方だったり、あと臨床心理士さんも、俳優さん専門のカウンセリングをやっているような方とか、業界のことをある程度分かっている方に対応をお願いしていて、講習もその方をお願いしていて、こういうことが起きますねということも、具体的なことをある程度分かっている方がしてくださっています。やっぱり一般的なリスペクトトレーニングとかハラスメント講習だと、ちょっと実情と合わないという部分があるので、今日もお話がいろいろありましたけれども、創作は創作で尊重するということとか、そういうことを理解されている弁護士さん、臨床心理士さんは必要だなと思っています。

【大浦委員】 何か相談しにくいみたいな印象もあるのかもしれません。映画業界も結構狭い業界なので、相談してしまうと、回り回って誰が連絡したのか分かっちゃうんじゃないか、という不安もあるのかもしれません。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 それはもう徹底して私たちは守秘義務を貫いています。

【大浦委員】 相談する側は、そうか。相談しないと分からないですもんね。相談してらっしゃらない方のお気持ちというのはなかなか分かりにくいんですけど、その辺の、何といいますかね。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 確かにそうですよね。何か、自分がこの後、不利になってしまうんじゃないかという怖さはあると思うんですけど、相談できていない方の気持ちは確かにわからない部分があります。ただ、協会は、かなり対応のルールを明確にしてい

るので、この人だけが知りますというのも明示していて、例えば、会長に知らせないという仕組みもあるので、会長が関わっていたり、会長には知られたくない人は副会長に知らせるとかいうふうにできています。臨床心理士さんや弁護士さんでストップすることもできますし、協会内の人は事務局だけが把握しているという場合もありますし、そういうふうに選べるようにはなっています。

【寺田委員】 似たような話ですけど、うちも外部に頼んでいるんですね。産業カウンセラーとかキャリアコンサルタントに頼むんですけども、経営層のほうが、俺らが金払っているのに、何で情報知らないんだって言う人も一部いたりはするんですね。やっぱりそう思っちゃう人もいるし、従業員からすると、経営層はそう考えているんだろうなと思うから、外部窓口なんですけども、本当に信用し切れないというのとかがあったり、過去、十数年か20年前ぐらいだと、会社の聞き取り調査みたいなのがあったときは外部コンサルタントが入るんですけど、全て筒抜けになっていたんですよ。それが常態化しているような感じだったので、守秘義務が守られないから不安というのはあるかもしれないなと思いますね。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 なるほど。逆に今、私たちの中で問題なのは、情報共有で、会社ではないので、運営陣が替わっていくときに、どこまでそれを共有し続けるかというルールが、まだつくれていません。だから、特に教育などには、一貫して教育の現場で問題起こした人が携われないようにしなければならないけれども、除籍の仕組みなどはないので、会員としていた場合に、また任命されてしまうおそれがあります。そこを次の代がどうやって、例えば会長だけがそれを知っていくのかとか、共有のシステムが、また難しいなと思っています。

【河島座長】 ほかの御質問等ある方、いかがでしょうか。

【田澤委員】 いいですか。

【河島座長】 どうぞ。

【田澤委員】 私どもも遅れているんでお伺いしたいんですけど、窓口というのは、取りあえず作るとは作ったんですけども、先ほど言ったとおり、うちの副会長が中心で、理事2名と監事と、女性も入れてですね。

どんな相談というか、まだつくったばかりだから来ていませんが、よっぽど協会員で覚悟を持たないと、多分、相談してこないんだろうなと。仲間ですから、当然、先輩ですから。といって、全く知らない人たちだけで組んでも、何を言っているか分からないですよ。それから本当に病んじゃっているって失礼なんですけど、何人かいるんですね。こういう窓口に

も何も言わないんですが、鬱だったり、なっちゃいましたと。それは実は師弟がいけないんじゃないくて、師匠がいけないんじゃないくて、自分が芸として限界を感じてしまった。そういう例もあるんですよ。だからあくまでもセクハラとかパワハラだけじゃなくて、そういうのの窓口があると、そういうところからの相談もやっぱり受けなきゃまずいですかねという。基本的に芸のことを言われても困るし、私は同じ一門にいても、あの人の仕事は多いけど私は少ないみたい、そういうのも、窓口と言っちゃうと、何でも御用聞きみたいになっちゃって、あとは言ったとおり協会が締めて、これはそういうパワハラ、セクハラだけだよと言ってしまえば、多分、何も来ない。来る人は、もう辞める覚悟で来ますね。師匠と刺し違えるような気持ちの人間だけだと思う。根性があるやつ。と思っちゃうんです。すいません。余計なこと。

【河島座長】 ありがとうございます。

小林委員、どうぞ。

【小林（真）委員】 ハラスメントであるかないかという問題は難しいですが、教員とのコミュニケーションなどがきちんと取れない場合などがあり、それを相談できる場所というの、私の勤めている大学にはあります。

例えば、私たちも芸能における師弟関係ではないですけど、やっぱり指導する立場で教員と学生は権力関係にあります。研究指導の過程で話がかみ合わなかったり、うまく伝わらなかったり、こっちが求めているものが出てこなかったりみたいなことって、よくあることです。どうもコミュニケーションがうまくいってないなということを感じたり、こちらが何か無理な要求をしているのではないかと不安になってくるわけです。

例えば、今どきの学生って、頑張ろうねとこちらとしてはやさしく肩を叩いても、これでもハラスメントと受け取られることがあるというわけです。そうすると、こちらも怖くなります。

学生の側も教員の側にも、とにかく何でも相談できるところが整備されてきました。例えば、自分が先生から言われているのだけど、うまくできないみたいなことを相談すると、発達障害であったとか、鬱病になっていて、そういうことに対応できないような状態にあるみたいだから、心療内科に行ってごらんないとかを言ってくれるような、いろんな相談窓口があります。

私もこのハラスメントの問題が出てきてから、指導に対して、不安になりました。どういうふうに取りられるか分からないし、世代間の捉えられ方が間違いなく違うわけです。

つまり、教員のほうも、これで大丈夫でしょうかという相談をする場所があるのです。それで私も何度か行きました。行ったら、何かちょっと危なそうだなというふうに思う学生がいたら、その学生にも、相談窓口に行ってもうまいっていないことを相談してみたと促し、学生との関係を仲介してもらったこともあります。

特に人文系は1対1の密室での指導になりがちで、だから誰か第三者的な立場の人が仲介に入ってもらおうということで、適正な指導の範囲でありハラスメントでないということも明らかにしてもらえます。

【河島座長】 それ、すごく羨ましいです。そういう場があることによって、本当のハラスメントではない件が温和に解決できるように思われます。

【小林（真）委員】 そうなんですよ。そこにいらっしゃる方は大学教育とか、教育の現場の密室性だとか、そういうことよく御存じの方なわけです。私たちへの研修もあるのですが、私たちも不安になるので、その仲介をしてくださる専門家の人たちが何人かいらっしゃるようです。そういうのができてから、こちらもすごく楽になったということがあります。伝統芸能の世界と私たちの世界も信頼関係を構築しながらやっていくという意味では同じかとは思います。そのことをすごく気づかされました。

【桑原委員】 今の専門家の方というのは、どういう立場、能力を持っている方々なんですか。

【小林（真）委員】 そのあたりはよくわかりませんので、聞いておきます。ただいろいろな専門の方がおられるようです。

よく起きることはありますが、例えばコミュニケーションがうまく取れない。どうも、こちらの言っていることが他の人には伝わるのに、ちぐはぐで伝わらないとか。そうするとこちらの伝え方の問題がある場合もありますが、コミュニケーション障害みたいな場合がありますし、本人も気づいていない場合があります。そういうことが本人も分かると関係が修復もできますし、こっちもパワハラでやっているわけじゃないということも分かるし、そういう学生に対する教員側の対処の仕方は教えていただけます。また学生は学生で、自分の特性を自覚して対処の仕方みたいなものを学んでくるといった、そういう事例もあるようです。グレーの部分を、どうハラスメントにしていけないかというか、というのも大事だと思います。

【山田委員】 小林先生がおっしゃっているのは、大学あるいは教育機関の中で多い。さっき河島座長がおっしゃっていたように、週に2回ぐらい、例えば、うちの事務所で、ある大学で法律相談に若い弁護士が行くんですけど、ほとんどハラスメントの問題が出ない週

は無いぐらいです。数も多いです。

アカデミックハラスメントという、それこそ昔は典型的には教授から学生だったのが、今、そうではなくて、院生同士だったり、職員が出てきたりとか、バリエーションも増えてきている。それについて相談を受けている人が、今度、疲弊してしまって、相談を受けている側が、鬱になってしまうというケースもあつたりとか、難しい状況になっているというのは学校であります。田澤委員がおっしゃっていた、覚悟を持っていかないと駄目というのは、これ初期の頃は完全にそうだったのですね。大企業でさえそうですし、中小企業の場合なんか、社長にセクハラされた、パワハラされたといって訴えるというのは、もう辞める覚悟じゃないと絶対行けないですよ。そうすると、ほとんどの人は辞めて泣き寝入りをしてしまうか、あるいは辞めて、辞めた後に訴訟を起こすかみたいな形でしかなくて、それではまずいだろうということで、中に公益通報窓口をしたりするのです。それでもやっぱり漏れますよね。組織に居ながらにして訴えた人というのは、その後、周りから白い目で見られて体調を崩してしまうというようなケースも多いですね。じゃあ、やっぱり外部に相談窓口つくって、そこに相談ができるような体制をつくるということを大きい企業は始めていますけど、なかなかその通報窓口に行くと、外部の通報窓口に行くということも現実にはなかなかない。どうしても相談することは、イコール、自分の職を賭するみたいな覚悟がないとやれないというのが現実で、前よりはちょっとよくなっているんですけど、まだその傾向は強いです。

ましてや、こういうアーティストの方とか、そういう方たちがやっている協会の中で、そういう問題が発生して言えば、必ずリпутेशनリスクというか、そこで、どこかで風聞になってしまって、居づらくなるとかですね。それによって被害が潜ってしまうという傾向があるので、そこは非常に悩ましい問題です。

【日本劇作家協会（瀬戸山）】 今、皆さんのお話の中で出てきた、対応する人の心のケアというのは本当に私たちも大きい問題で、理事で対応していたとき、自分自身も体調も崩したんです。今日の会議行けませんといったこととかもあって、なので対応委員というのを新たに設けたんですけども、先ほど大浦さんがおっしゃっていた、内部でやることの難しさも本当にあって、その人たちのケアの体制はできていないというのと、あと、定年制やクオータ制は結果としてはとてもいいんですけど、例えば、理事が措置を講じるときに、自分より先輩に言わなくちゃいけないということが起きて、かなりつらいのはつらいです。申し訳ないけど、あなたはこの役職を外れていただきますということを若い人が言わなくちゃ

いけないという状況にはなっていて。措置に関しては、最終的には執行部が決めなきゃいけないのでやらなきゃいけないんですけども、聞き取りや対応で疲弊するということを何とかして避けたいですし、ちゃんとした対価を支払って守っていただきたいと思います。

【大倉委員】 僕もちょっと。きっと織太夫さんも同じような思いだったんだと思うんですけど。

責任の所在でいうと、例えば、弟子同士などに揉め事が起こると、昔だったら、僕も家元ですので、30人ぐらい同門がいますので出て行って、あなたたちもそういうことは気をつけなさいって仲裁したんですよね。そうすると、それが1度、2度ぐらいまでは何とか収まります。それで、3度起こったら、もうさすがに処分というみたいなことで、何とか収めていついて。そうすると、最近、ハラスメント言われるようになりましたので、家元としての権力でそう言われたら泣き寝入りするしかないんだというふうな言われ方をして、最近では、僕らが出て行って、何か仲裁しようとする、とにかく今は出てこないでくださいと、もう現場で何とかしますからになって、それで余計にややこしくなっちゃうみたいなこともあるわけですよね。

どこかの組織で問題が起こったときに、トップが出てきて、頭下げれば、それで済む事例なのか、いや、当事者同士でちゃんと話をさせないと駄目なのかとか、特に伝統的な解決法で、そういう問題を乗り越えてきた部分と、今の新しい考え方が過剰に反応を起こす状況下で、対応に現場は非常に混乱していると思います。きっと織太夫さんもそんなことじゃなかったのかなと。織太夫さんいかがですか。

【竹本委員】 師弟関係で、私たちのほうは、本当に今、上の世代、世代交代がうまく進んでおりますので、今は相談に行くこともほとんどない。

また、能楽協会とは私たちのほうは違まして、100人に満たない座員でございますので、比較的一門、師匠も若返っております。人形のほうも。ですから、相談に行くことも私のほうは耳には入っておりません。

【河島座長】 ありがとうございます。

ほかの方、何かありますか。

【福井副座長】 では、短く。

皆さんのお話、非常にもっともな御指摘が多かったです。山田委員ほかの御指摘があったとおり、問題は複合的であることが多くて、ハラスメント認定というのは難しいですね。ハラスメント概念の拡散、インフレ傾向も感じるころではあります。

そういう中で、窓口の問題が、今日かなり論点になりました。4つのことを感じました。

1つは、1次的に、まずここと話をする。それで、次にここにエスカレーションするというような、多層的な、多次的な窓口があるほうが望ましいんだろうなということです。最初は本当に価値判断抜きで、話を聞いてもらうだけの窓口があってもいいんじゃないかという意味ですね。

2つ目。多様な専門家との連携は、やっぱり重要であろう。

3つ目。これも御指摘あったところですが、その多様な専門家に日頃から現場の実情をしっかりと説明して共有すること。私がさっき申し上げたエコシステムの見える化ということにつながると思います。そうでないと的外れなアドバイス、上からの押しつけのアドバイスになってしまいかねない。

最後です。そこまでしっかりとした体制を持てない小さい組織をどうサポートするか。これが、窓口問題には付きまとうなというふうに感じました。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。

それぞれの協会、もう本当に小さな、資源がない中で、どうやってやっていくのかと。これは文化庁として、国としての大きなリソースがここにはあるよということを整えてくださいというのが最終的な一つのお願いで、あとは各業界の特性に応じた独自のガイドラインですとか窓口なども設けていくとか、幾つかの対応が必要なのかなということが、今日、いろいろな皆様のお話を伺っていて分かってきたような気がします。

【寺田委員】 最後、よろしいですか。

今のお話を聞いていて、うちの、今、多くの会員企業さんがやっているのも、いわゆる産業カウンセラーさんとかキャリアコンサルタントさんの電話番号が、トイレに貼ってあるんですよ。何でも相談できるというのをつくっているのが1点と、福井先生が言ったように、それとは別に会社としての窓口もあります。どっち使ってもいいですというのをやっている会社は多いです。本人が楽なほう。産業カウンセラーのほうは、何しゃべってもいいですみたいな感じです。

それと、ごめんなさい、添付資料、私、資料6でつけさせていただいていて、私が次回とその次が参加がZoomになっちゃうので、次回以降の多分ネタになるところかなと思うので、一、二分で簡単に説明させていただければと思うんですけど。

資料6のところで、私どものところで実際にやっているハラスメントとアンガーマネジメ

ントの講習会というの、これ、私がやっているんですけれども、実際、制度のセミナーだけだとどうしようもないということと、私どもスタッフは何せ短気な人が多いので、すぐ怒鳴っちゃうんですね。なので、まず怒鳴るのやめましょうというところから、これ、私も含めてですけれども、そこの講習会、実施の、要するに、武器よこせと言われるんですよ。怒鳴らないやり方を教えろみたいな感じで言われるので、それやっていますというのが1点と、必須の特別教育というのがあって、恐らくこれ、私どもスタッフの独特の話だと思うんです。映画さんも、僕、一部やらせていただいているんですけれども、ここに書いてあるような教育はやらないと、懲役食らっちゃうんですね。なので、僕らは新入社員だろうが中途採用だろうがベテランだろうが、全部ここに書いてあるものは全て受けてもらわなきゃいけないというがあるので、そういったものをやっていますよということと、裏めくっていただいて、それこそ僕、最終回が、途中で中座するのが、フリーランス新法のセミナーを私が今やっているものですから。

ただ、これも僕が何でやっているかという、さっき言ったように、地方の会員さんとかあって、弁護士の先生に相談する武器がないんですよ。相談しても、結局、ちんぷんかんぷんな弁護士の先生なんで分からないんですよ。ここにいる先生方と違うので、何だかよく分からないこと言われちゃうという。その地域の先生方に話すためには、我々も若干頭よくならないと駄目だよというセミナーをやっているというようなことをやっています。

インボイスも同じくですね。

安全衛生セミナーも、幹部になった人間は、法律ぐらい読めるようになりましょうみたいなのでやっていたりするんです。

最後のところになりますけれども、作業内容によっては、いわゆる特殊効果を使うときには何か必要ですとか、そんなものもあるんですけれども、このようなものの免許が必要ですか、あと、うちの業界自体、一番最後のところですが、一応、民間の資格あるんですね。照明とか音響とか映像とかあるんですけど、それがなきゃ仕事ができないという状況ではないので、国家として逮捕が義務づかない限りは、なかなか民間の資格は普及しないかなと。これは次回以降の話だと思いますけれども、そんな取組をしていますという報告でした。

【河島座長】 ありがとうございました。

それでは、討議のほうはこれにて終了したいと思います。本日出た御意見につきましては、事務局にして整理し、論点を整理して、次回までにお示ししたいと思います。

議事については以上となりますが、今後のスケジュール等について、事務局より御説明を

お願いいたします。

【中村課長補佐】 本日は、委員の皆様、活発な御議論をありがとうございました。

今後のスケジュールにつきましては、資料7に、第3回と第4回の予定をお書きしてございます。既に委員の皆様方には御案内済みかと思えます。

第4回が、まだ場所が調整中でございますので、ここは、また決定次第、改めて御案内させていただきたいと思えます。

私からは以上でございます。本日は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。

— 了 —