

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3回）

令和6年8月5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3回）を開催いたします。本日はお忙しいところ、お集まりいただきまして、ありがとうございます。座長を務めさせていただいています、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、私と寺田委員がオンラインでの参加となります。また、竹本織太夫委員からは欠席される旨を御連絡いただいております。

委員におかれましては、御発言等を希望される際には、オンライン会議システムに表示されている挙手ボタン等にてお知らせいただきますようお願いいたします。

この検討会議については、次回の8月30日をもって一つの区切りにするということにしております。本日の御議論を踏まえ、会議としての報告案を整理し、次回の会議までの間に事務局から各委員に照会させていただきます。

本日は、論点案や論点資料を中心に議論を進めたいと考えております。前回までの議論について確認をした後に、課題2以降については時間を区切って議論をしていきたいと思っております。

それでは、まず事務局から配付資料のほか、前回までの議論の内容につき、確認をお願いいたします。

【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。

お配りしています議事次第をまず御覧いただければと思います。こちら配付資料の1と2－1から3、3、参考資料といたしまして1から4まででございます。資料、過不足等ございましたら適宜お申しつけをいただければと思います。

資料1に基づきまして前回までの御議論、特に前回の御意見等々を中心におさらいをさせていただきたいと思っております。資料1を御覧いただければと思います。論点案のたたき台ということで、第1回以来、お配りしておるものでございますけれども、1枚ページめくっていただきまして2ページ目以降、青字で前回頂きました意見を追記しているところでございます。前回に関しましては、創造活動とのバランスということで2ページ目の下でございまして

ども、エコシステムの可視化ということが重要じゃないかという御意見を頂きました。

3ページ目に行きまして、公的な助成を行うという観点で社会的な認識と齟齬が出ないような団体に資金を提供していくような観点も、しっかりと打ち出していく必要があるんじゃないかというような御意見もいただいたところでございます。

4ページ目に移っていただきまして、実演分野の活動形態の特質ということで、こちらヒアリングの対象者から頂いた御意見でございますけれども、特にクリエイティブな業務というのは役割の代替可能性が低いということでございますとか、フリーランスとして受発注双方の立場に立つようなケースもあるということでございます。

2つ目のポツで、独自のコミュニティー形成になりがちなので、意図せず、そうした個人の尊厳が尊重されないような環境になってしまうようなケースもあるというようなことがございました。

3つ目のポツで、どうしてもやりたい人というものがマッチングしてしまうような環境があるので、適正な契約関係がなくても公演などがされてしまうような状況があるということがございました。

その下のハラスメントに係る課題ということで、悪質なハラスメントに関しては近時減少傾向であるということでございますけれども、逆にその線引きが難しいような事案も増えてきているということで、そこの課題が難しいところがあるということがございました。

5ページ目に移っていただきまして1つ目のポツですけれども、団体として相談窓口を設置したりということは一定程度したとしても、雇用関係などがないと、その団体の責任とか権限が明確になっていかないので、何をどこまでできるのかということが難しいというお話がございました。

また、その下のポツ2つでございますけれども、世代間のギャップであるとか、窓口になかなか相談しにくいようなことが課題としてあったところでございます。

さらにその下、内部ルール、内部問題に関しましては、特に最近の裁判例なんかでは一定の裁量権が認められるとしても一定の合理性が求められることがあり、手続についても合理性、透明性というのが必要になってくるんじゃないかというような御意見がございました。

同じページの一番下のところで、労働時間であるとか、物流関係の問題で予算面、時間面での制約が大きくなってきていて、現場での安全性みたいなところが新たなリスクとして生じているようなお話もございました。

ページ飛んでいただきまして7ページ目でございますけれども、具体的に取組について御意見頂く中で、7ページ目の下のところで相談窓口等の対応スキームに関するものとしまして、2つ目のポツ、上の立場に立つ人が自分の行為がハラスメントになり得るかどうかというのを相談できるような窓口であったりとか、第三者がその間に入っていて、その行為がハラスメントなのかどうかというのを明らかにしてもらうような機能というのも有効なんじゃないかという御意見、また、その下のポツでハラスメント対応する職員、役職員に関しても大きな負荷がかかっているということで、そのケアとか、対価なども大きな問題じゃないかということで、次のページに少しかかってきますけれども御意見ございました。

8ページ目の一番上ということで、そうした問題、総合的に見て、多層的な窓口というものを設けていくことが考えられるんじゃないかというお話でございました。そして組織的対応に係る課題ということで、そこから2つポツを下げさせていただきまして、団体役員等の構成につきまして年齢とか、ジェンダーバランスなんかの考慮というものも、ハラスメントといった対応に加えて、その分野における女性の参画・活躍という観点でも有効でないかというようなお話もございました。

そして、その下、真ん中辺りですけれども、助成機能を有する団体の取組ということで、特に海外などではハラスメント対策などを助成対象者に求めていくというような取組も行われている話でありますとか、また、助成対象の人が何か疑わしいことがあったとしても、なかなか団体としての調査権限にも限界があったりするので、その対応というのは、またどういうふうに考えていくべきかというのも論点になってくるようなお話でございました。

そして、下の他分野の取組ということで大学であるとか公益法人、学術研究の世界でそれぞれ、そうしたガバナンスや倫理の問題について様々な取組が行われているような御紹介もあったところでございます。

次のページ、9ページにいただいていただきまして、文化庁が取る方策という御議論の中で丸1から7まで柱書きで書いてございますけれども、特に丸5、6、7というところで前回頂いた御意見を踏まえまして柱書きを追加しているところでございます。外部専門家の確保であるとか、活動実態の可視化であるとか、あと、積極的な取組を進めるような団体の機能強化の促進といったことが新しい取組として考えられるんじゃないかということで、追加をしております。

御意見について少し触れさせていただきますと、同じ9ページの下のところの下から2つ

目の括弧のところですかね。公的資金を受給する際の確認等についてということで、ハラスメント対応等のチェックを行うことは意識改革にとっても有効だというような御意見であったり、一番下のところで、特に地方で文化芸術の実態に詳しい外部専門家が少ないということで、都市格差の対応というのも大事だという御意見ございました。

最後、10ページに行っていただきまして、上から、専門家同士をネットワーク化していくことの大事さであるとか、研修の講師となる人材の確保、また、紛争解決機能みたいなところも考えていくことが、考え得るんじゃないかというようなことがございました。

さらにその団体の活動実態の可視化ということで、具体的な問題について考える前提としまして、その活動実態をしっかりと見えるようにしていって何が問題か、特定することが大事だろうというようなお話。さらに団体に対する支援ということで費用面、業務面での負担というものをどういうふうにするのか、また、相談窓口なんかも十分体制が整ってないようなところにどういうサポートが考えられるのか。文化庁としては相談窓口を設けておりますけれども、こうしたことの周知活動というのも一つ、支援の一環として有り得るということで、ここに追記をさせていただいているところでございます。

取り急ぎ、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。

委員におかれましては、意見の反映漏れなどがございましたら、会議の終了後でも構いませんので、その旨をお知らせください。

前回までのヒアリングや議論において、資料2-1の論点資料に記載のある1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題については、これまで御議論を多くいただいたところなのですが、それ以外の議題については十分に御議論いただける時間が取れなかったと感じておりますので、本日はそれらの課題を中心に御議論をいただきたいと考えております。

まず、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、及び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について、御議論いただきたく存じます。

それでは、事務局からこの課題に関し、資料等について説明をお願いいたします。

【中村課長補佐】 資料2-1を御覧いただければと思います。2-1でございます。こちらの資料も前回の会議にお配りしたものに、また追記等をした資料でございます。今、座長からお話ございましたとおり、1のハラスメント等に関しましては前回でいろいろと御意見頂いたところでございますので、具体的には、資料2-1の7ページ目の2と3のところ以降につ

いて御説明をさせていただきたいと思います。

7ページ目と8ページ目は、こちら前回お配りしたものと同じでございますので省略をさせていただきますまして、9ページ目でございます。こちらの論点ということで、先ほど資料1として説明いたしました部分の黒い字で抜き書きしておるところでございます、この青字の部分は前回お配りしたときには白紙の状態でお出ししておりました。ですので、この青字の部分、今回追記させていただきましたので少しお話をさせていただきます。

芸術家の地位、資格や、その活動の場に関する問題ということで、特に内部的な取扱いに関するお話ということで、①、②に関しまして一つ考えられるものというのを述べさせていただいているところでございますけれども、一つ、資格、地位に関する意思決定につきましては、一義的には裁量権者の合理的な裁量ということでございますけれども、その意思決定に一定の合理性があることを示すことが大事であろうということで、内部規範とか意思決定手続みたいなものに関しまして明文化、客観化を図っていくことが必要と考えられるんじゃないかということでございます。

また、その公演等の芸術活動の場の参加に関しましても、その公演等の性質に応じまして何らか基準というものを定めていくことが考えられるんじゃないかと。さらに慣習的ルールということにつきましては、特に運用とか解釈において、ぶれることなく普遍的に対応できる内容であることが必要であるので、そうしたものを構成員が共通の理解としていることが求められるんじゃないかと。

さらに、特にということでございますけれども、芸術家等としての活動に関して不利益を課すような意思決定に関しましては、慎重な意思決定手続ということで弁明の手続であるとか、複数人による審査であるとか、外部性の確保とか、また、不服申立ての機会みたいなものも必要になってくると考えられ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。

そして③、④、⑤ということで、こちら相談対応等の体制面の話でございますけれども、ハラスメントの論点でも扱っていただきました相談体制というものを整備していく中で、そうしたハラスメント対応に関するものと同じように対応できる体制を組んでいくことが有効なんじゃないかということ。また、団体における対応が難しい場合には、文化庁の窓口の積極的な活用であるとか、そういうことを通じた関係者の意識涵養ということが大事じゃないかということで書かせていただいております。

課題の2と3に関しましては、事務局から以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございました。

それでは、課題2及び3について皆様からの御議論をお願いしたいと思います。どなたからでも結構です。いかがでしょうか。

大倉委員、どうぞ。

【大倉委員】 まだ、ざっと見たところで、まだそんな確固としたあれではないんですが経験上のことを申し上げたいと思います。この文化庁の御支援によって、このコロナ禍の間、各芸術団体、息をし続けることができて、私たち能楽協会も活動の範囲を確保及び拡充できありがたかったわけですが、そのときに一番問題になりましたのは、事務機能が脆弱であったりまだまだ整備できていない人たちで、そういう人たちのケアを十分にすることができなかったという反省点が残っております。

能楽協会、千数十名いる中で、この協会が動いたときに声をかけられる人たちを中心になるべく広く声かけはしたんですけれども、どうしても漏れてしまう。それで、その中でも特に事務機能を持っているところはどんどん助成金を活用して拡充するのに対して、これまでどちらかというと芸術本位の活動を重点的に行っていて、事務機能をちゃんと持っていなかったところがどんどん閉塞してしまった、逆に応援しないといけないうところがカバーできなかった問題が生じました。なので、こういったところを今後どういうふうにかケアしていくか、文化庁の助成に対して、こちら側が、特にそういう事務機能及び、それまでの活動形態の範疇にそれがなかった人たちをカバーし、ケアしていく部署があればありがたいなと思います。

なお、これは各芸術分野で状況が非常に異なると思いますので、文化庁の中にそれぞれの統括団体としての問題点を絶えず調査報告し合う関係というのが築けていることが望ましいかなと思います。ここで申し上げるのかどうか分かりませんが、修行中の者とか、非常に細々とですがいい仕事をしている人たちは、逆にこういう助成とかに頼らずに自分たちの自活運営というのをされているわけですね。そういった方たちの事務能力のサポート及び、そういう団体においても能楽堂を持って運営している大規模事業者と、非常に細かい運営をしているところは非常に違う。

大きな能舞台を持っていても、例えば今回、株式会社の組織として能楽堂を運営しているところは助成対象にならなかった、常日頃でも固定資産税の軽減措置対象外になってしまっている。いつでしたか、文化庁の審議会のときに出させていただいたとき、私たちの隣、不動産関係者がいっぱいいらっしゃってびっくりした覚えがあるんですが、なぜですかっ

て聞くと、いや、各地の講演ホールが私たちの所有のところが固定資産税で非常に困っているんで陳情に来ましたみたいな話を聞いて、なるほど、そういう意味では私たちも一緒なんですねと。

以前でしたら民間の財力で賄えた額が、この物価高の高騰、建築資材の高騰などで、もうその箱の運営が非常に厳しい状態に現在なっている。こういった細かな状況が、先ほども言いましたけれども、情報の共有など常日頃から各芸術団体で統括団体と文化庁が連携をとっていることが大事であるかなと思っております。

ピントがずれていましたら、ごめんなさい。河島さん、よろしくお願いいたします。

【河島座長】 いえ、ありがとうございます。おっしゃっていた最後のポイントの各統括団体と文化庁との間で情報共有と連携がきちんと取れていて、コミュニケーションが活発であることが重要だというお話は一般的に最も重要なことだと思っております。これはぜひ、お願いしたいんですけれども、今、この会議で話題にしている内部統制ですとか、創造活動の自由に対する不合理な制約というところと、おっしゃっていたポイントの具体例である固定資産税とか助成活動のサポートというのは、また、やや次元が異なるように思うんですけれども、大倉委員、そういう理解でよろしかったでしょうか。

【大倉委員】 経済基盤によって非常に活動が制約されるという意味で、それも今、ジャストアイデアみたいな形で言ってしまいましたけれども、自由な創造活動で言いますと、こういったときに体制が、私も家元稼業をやっていますので、そういう師弟の中で、もうこれは背に腹は変えられないといったところで仕事を受けていく中で、したくない仕事が増えちゃうとか。そういうふうな、逆にそういう緩和されたことを逆手にとって、こういう言い方したらいけないですけれども自由過ぎる創作活動というんですかね。そういったところに行ってしまうきっかけをつくってしまうこともあると思うんですね。結局、そのほうが助成金が取れて楽な仕事ができるという、安直なほうへ行くことになりかねないということですね。

まずは昨今、コラボレーションをすると非常に予算を落としやすいということがありますので、非常に安易なコラボレーションが増えてしまう可能性が高い傾向が見られたのがあります。非常に手を込んでしっかりしたコラボレーションをやっておられるところもありますけれども、非常に安易な形でのコラボレーションで予算を取りにいつてしまうみたいなことはあったのではないかなと思っております。

【河島座長】 分かりました。それでは大倉委員からの問題提起と、能楽の世界での事例

などもお話しいただきましたので、これで空気が柔らかくなったといえますか、皆さん、お話ししやすくなったのかなと思いますので、ぜひ自由に。

それでは寺田委員、どうぞ。

【寺田委員】 おはようございます。すみません、今日、大阪からZoomで参加していますんですけども、まさに今、これ、この後、陳情で資格の件を話しに行くところなんですね。アーティストの方々の資格というのと、我々の技術の資格というのは根本的には違うのかな、とは思いますが、一応参考までにというところで。私どもの技術はどうしても先般から申し上げている雇用なものですから、どうしても労働法制がかかってきてしまうので、労働における危険業務の免許、技能講習、特別教育は絶対必須になりますと。

ただ、照明など舞台技術サービスの技術やデザインとか、そういった資格というのは基本ありません、音響で一つだけ厚労省さんの名称独占の国家資格があるんですけども、それ以外全くない状態です。今まではよかったんですけど、世界で仕事をするようになって、この間、フランスの劇場さんから高所作業をするための専門国家資格を出せて言われちゃったんですけど、ないんですよ。舞台技術サービスの技術や、アート面を保障する資格みたいなものがなかったりするんで、そんなようなところをつくれないうようなことの陳情しに行くような今、状況だということですかね。

長時間労働をやろうとすると、建設さんとか旅行さんとかは、旅行業法とか建設業法とかで縛るんですけど、私どもの文化とか芸術とかにはそういう業法がないので、なかなか特例措置がとりにくいのも状況としてあるのかなと思います。

それから、不合理な制約というところで1点だけ言うと、文化芸術だからボランティア活動やってくださいとか、低いお金でやってくださいって言われるのが圧倒的に多いんですよ。それだと若い子たちは舞台技術サービス業界に来なくなってしまう、低賃金になっちゃうのでというところを変えていかなきゃいけないのかなと思っています。

以上でございます。ありがとうございました。

【河島座長】 ありがとうございました。最初におっしゃった、国家資格がそもそもない業態が幾つかあってということの問題は、文化芸術基本計画第二期をつくったときに、ヒアリングでほかの方からも伺いまして、それで国際交流とか国際的な仕事が非常にしづらいと。もうかなり死活問題だという話を聞いたことを思い出しまして。ここで話題にしているのは芸術家としての資格や地位ががちがちで、それがあまり可視化していなくて問題だというニュアンスで出されているんですけども、逆に資格制度が十分にはないこと

が不利益だというお話ですよね。しっかり伺いました。ありがとうございました。

2点目も、ややまた違った角度からの話だと思うんですけども、初回でもおっしゃっていたように、芸術だから特別扱いしてほしいみたいな話というのもおかしいと思いますので、しっかり承りました。ありがとうございました。

それでは、もう1人、お手の挙がっている桑原委員ですか、どうぞよろしく願いいたします。

【桑原委員】 課題に対して適切なお話かどうか分かりませんが、私の所属しているオーケストラの世界のことをお話します。オーケストラというのは御存じのようにオーディションをして楽団員を採用するわけです。1人の募集に対して100人以上の人が集まることもあるので、オーディションのシステムはある程度合理的にかつ透明化して人を採用する必要はあります。その実力が認められて入団をする訳です。各楽器のグループの中にはリーダーとしての技術をもつ首席奏者などの肩書を持つものとそうでないものが存在します。

入団する時はそれで良いのですが、こういう評価された演奏技術や表現力が年齢を重ねるとともに衰えてきて楽団員とオーケストラ全体の活動に支障をきたす場合も現実にはあります。その場合の対処方法は、現状では明確なシステム化がされているかどうか、楽団によって異なると思います。楽団委員会、演奏委員会あるいは音楽監督とかで話し合った上で、本人に適切な人間が話をして説得をする。退職するということはありませんが降格をすること、楽器を演奏するという専門職ではなくなる、つまり事務職になるなどの可能性はあります。そのような場合に本人が納得出来ずに裁判になっている例はこれまでも幾つかあります。

ただ、これは芸術団体としては避けられない問題なので、とにかくご理解いただけるまで説得することを続けていくということになります。そのことによって楽団の演奏活動で不利益を得てはいけませんから。

ということで、本人もそうですけれども、それを説得する側にもかなりの精神的な負担があります。芸術家集団として入団したときの力を維持あるいは向上出来ていない、または怪我や病気によってその力を失ったときの、対応では苦慮していますけれども、とにかく本人のアーティストとしての尊厳をいかに傷つけないで、その話を進めていくかということ、はいまだに各楽団にとって大きな課題となっています。そこで納得いかない場合、どうしても司法の判断を仰ぐようなことになってくるケースもあります。司法の判断になった場合、労働問題的に扱われると、どうしても今度、逆に芸術的な意味での降格や職種の変更を

評価してもらえないケースは多いと思います。

中にはこの楽団とこのまま共に生きていくことは難しいと判断し退団をされて、ほかの楽団にチャレンジされていくような前向きな方もいらっしゃいますけれども、なかなか本人の芸術家としての尊厳を維持しながら、芸術家団体としての質を上げていくことの難しさは常に悩んでいるところです。私たちの世界の現状報告になってしまって申し訳ございません。

【河島座長】 いえ、貴重な御意見ありがとうございました。そういう難しい問題があるとはあまり想像していなかったんですけれども、その対処方針とか考え方というのは、明文化は各オーケストラにおいては、されていないということですよね。

【桑原委員】 そうですね。首席奏者などではなく一般の楽団員の場合は、あまり明文化されていないように思います。首席奏者とか役職を持っている奏者に対しては楽団によってはある程度、明文化されていると思います。例えば2年に1回、あるいは数年に1回見直しがあるとか、音楽監督と演奏委員会の数年に1回の承認が必要だというようなことが明文化されている楽団もあると思います。

ただし実際にそういった行動に出なくてはならないときはよほどのことなのですが、常にどこの楽団もそのような問題は抱えていると思います。

【河島座長】 なるほど。仮に明文化してあっても、それを実際に適用していく、運用していくのが非常に難しい事例であろうと想像できます。ありがとうございました。

それでは小林利明委員、続いて丸山委員という順番で行きたいと思います。小林委員、どうぞ。

【小林（利）委員】 資料2-1の9頁、論点①、②についてです。4つ目のボツに関係してなんですけれども、ここには、芸術家等としての活動に関して不利益を課す意思決定については、慎重な決定手続き（弁明手続や合議制による審査、外部性の確保）や不服申し立ての機会が必要と考えられるのではないかとあります。この外部性の確保についてなんですけれども、団体内部にいろいろな課題があるといっても、例えば師匠と弟子の間の1対1のような関係についての問題と、派閥争いという言葉は変かもしれませんが、1つの団体内に流派、グループが複数ある中で、どちらの流派から次期のそれなりのポジションにつく人物を選ぶのがふさわしいのかどうかといった、そういった問題とでは課題解決のために考慮すべき要素というのも変わってくるのではないかと思います。

意思決定がなされるときや、不利益を課される方が不利益性を争うときに外部性を確保

しようといった場合、どういった方が外部の方として入ってくるのが適切なのか。場合によっては、どの方から選ばれた次の方だから、といったようなレジティマシーというか、正統性の問題にも関係する意思決定もあるでしょう。なので、単に事情を知らない外部の者が出てきて判断過程や不服申し立ての審査に関与して一定の結論を出しても、その後があまりうまくいかなくなってしまったといったこともあるのではないかと思います。

その意味で、外部性といったときにどういう方々に外部人材として入っていただくのが適切なのか。その外部の方々がどこまで判断するのか、判断内容の当否の検討実態まで関与することが適切なのかどうか。あるいは、外形的に判断手続きのプロセスが正しく踏まれているかという部分に限定して判断するのがよいのか。様々な事情を持つ団体がある中で、団体の自主性を重んじる観点からは後者が適切なのかなという気もしておりまして、だとすれば、外部者が検討すべきプロセスやルールが外部の者からも見えるようになっている必要があります。このような観点からも、団体内部の意思決定や慣習的なプロセスあるいはルールというものを、一部の者に属人化せずに標準化して客観的なルール化しておくことの重要性がやはり重要になってくるのかなと感じています。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。きれいに整理してお話いただき、よく分かりました。

それでは丸山委員、続けてどうぞ。

【丸山委員】 丸山です。前も申し上げたとおり芸団協には会員が68団体いますので、会員団体に所属する個人で言えば何万という数になります。それだけの団体を抱え創造活動をどう環境の改善に現在、取り組んでいます。

簡単に紹介します。まず、制作、技術、劇場の枠を超えて業界を挙げて劇場と演出空間の運用及び安全関係、安全に関するガイドラインの策定に取り組んでおります。本ガイドラインは継続的に見直しをしまして、ちょうど先日、ハラスメントの問題も盛り込んだ第4弾が出たところです。もしよろしければ、どこかで見ていただきたいと思います。

それから2つ目ですけれども、文化庁における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の策定に積極的に参画し、ガイドラインの策定後も研修事業等を実施することで業界内での普及に努めました。

3つ目は私もプロダクションに入っていてこういった団体にいますがフリーランスとして活動しています。こういうフリーランスの実演家の万が一の場合にも、安心して仕事があ

きるような互助の仕組みの検討を現在進めています。各団体の方のお話を伺っていても、本当に雇用の状態も違います。全く給料制をとっていない団体も恐らくいるかと思います。

個人加入の団体と、又団体加入の団体もいるわけです。

一生懸命頑張って皆さんに声をかけてくださっているんですが、各団体において、歴史とか文化とか習慣とか、違う中でやってきているので、これを一概に同じようにやっていくことはとても大変で、これはもうハラスメントも含めて、人から見ればハラスメントと見えるものが、その師弟の中では、これも一つの親から子に対して教えるという共通認識でやっていることもあります。それから何ととっても教える方も様々です。状況によっては口立てて教えている方もいるし、私、三味線やっていますが、三味線は見て手で覚えるんです。こういう様々な団体が一緒にやっていくということを踏まえた中で、何か検討できるものはないかなということをずっと芸団協としては考えて、できるところからやっています。

そのためにもセーフティーネットの構築が必要です。労災の特別加入制度、これは本当にこのところ、よく話にでます。ありがたいとも思いつつ、普通の雇用者と違って保険料全額負担、自己負担ということや、なかなか私が例えば労災に入りたい人に説明するのが難しかったりとか、いろいろあって、なかなか加入者は少ないんですね。

まず、お金は大きな問題だと思います。実演家の多くは賃金の様に毎月同じお金をもらっているわけではない事情も踏まえつつ、でも、このまま自分たちの危険とか、万が一に備えていく。それからハラスメントの話も含めまして、ちゃんと一般の方にきちっと見える形をとっていく部分でも労災というのも一つのパターンとして、実演家が安心して活動できる環境を整備することが必要だと思います。これに関しましては官民の連携はもちろんです。が、業界で協力していただいて普及に取り組むべきだと思っておりますので、もちろん私たちが自分たちのことを頑張りますし、これを知った方々もどうか御理解いただければと思っております。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。お話しいただいた内容の半分ぐらいが4と5の業務時間、報酬権利関係、安全衛生等のという次の話題に関係あります。

【丸山委員】 そうみたいです。

【河島座長】 お話はよく分かりました。

2と3の課題、なかなか少し言いにくいところもあるかと思うんですけども、本当はそろそろ次の課題に移っていかなければいけない時間なんです。2と3について、ぜひこういう

ことがある、こういうことが必要だというような御意見頂戴できましたら、お一人、お二人は伺いたいと思うんですが、いかがでしょうか。

山田委員、どうぞ。

【山田委員】 山田です。よろしくお願いいたします。お話をお伺いして、私もクラシックバレエとか、あるいは芸人さんが積極的にエンターテインメントする会社の仕事とか、あるいはスポーツ団体の仕事を長くやっていて、まず総論として7ページに書いてある部分社会の法理という、昔だったらその社会の理屈、例えば師匠と弟子の関係、もうそれ以上法律が入ってこないという、そういう世界というのが厳然としてあって、それが意味、文化芸術を支えたところがあるのです。そこがかなり後退してきた、というのが今の世の中で。それはなぜかというコンプライアンスとかガバナンスという問題が進んで来て、師弟関係の中で、これ以上やるとどういう形でそれが出てくるかという、雇用問題ではなくてもハラスメントという形で訴えを起こされたりすることが増えてきているんですね。

おっしゃるように、それぞれの団体、それぞれの業種、それぞれの例えばクラシックバレエであるとか、サッカーであるとか、それからエンターテインメント、師弟の関係にしても独自の築き上げられてきた歴史とか伝統とか文化があって、その中で法律ではこうかもしれないけれども、私たちはこれで、これを超えていかないと絶対にすごい極みには達しないんだという、信念といいますかね。それを言われると、法律家としては、まさに自由な創作活動とか創造的な活動をそこでストップさせてしまうのは非常に忸怩たる部分がある。

分かりやすい例でいうと、例えば笑いの世界などは、笑いというのはそもそもその中に非常に差別的な要素であったり、人格を非難するような要素があったり、これを全部駄目ということにすると、すごく平板でつまらないものになるというようなことを反論されることがあるんですね。でも、現実にはそのことで訴えられたり司法の問題が発生してきているので、それは昔はそうだったかもしれませんが今は難しいんですよという説明をするんです。「それではどうやったら、どこまでだったらいいですか、先生」と聞かれることが多くて。これは、それぞれの文化によってかなり違うルールがあるような気がします。

だとすると一つは、例えばパワハラ議論を私、随分、法律つくるときにも話したのですが、民法や刑法の法律に照らして暴行、傷害、侮辱、名誉毀損に当たるものは明白に駄目という説明の仕方するんですけど、そうではないところで、その業界の特殊性とか、その業界の持っている今、申し上げた過去からの歴史で積み上げられた、ここまでは許してあげないといけないんじゃないかというような独自の不文律みたいなものがあると思うんですね。

これを上手に反映させていくことを、例えば文化庁とか国がというのはなかなか難しいんです。たくさんの業界や団体があり過ぎるから。

そうすると、その各業界の中で内部規律的なものを少しずつつくっていくような努力をしないと、どうしてもそこに司法が入ってきやすくなる。司法がどんどん入ってくるのは、まさに個人、芸術活動とか文化活動の尊厳を害する方向で、そういった部分社会の法理が働かなくなってくる事態になってくるので、そのルールづくり、法律じゃないけれども不文律的なものをある程度、内規的なもので考えてあげる。ここまではやってもいいけど、これ以上は無理だよ、あるいは、ここまではテレビでは絶対無理だと、劇場だったら許されるかもしれないとか、そういったようなことを考える工夫をしています。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。すみません。とても貴重な御意見だと思ったんですけど、一番最後の語尾が聞き取れなかったんですが、そういった不文律をつくる、その後、何ておっしゃいました？

【山田委員】 そういったルールを、それぞれの団体の中である程度、例えば専門家の意見を聞きながらでもいいんですけれども、ここまではやってはいけない。例えば、お相撲の世界なんか、昔はもう体罰は当たり前だったわけですよ。竹刀ではたたいたりする。でも、これも傷害になってしまっ、その部屋が取りつぶされたりするようなことが出てくる。これは、アウトですよ、刑法上の犯罪に触れるわけですから。だけど、厳しい指導がないと優れた才能が育たないというのは、これはバレエでも相撲でも何でもそうだと思いますし、そのぎりぎりの線というのはある程度、内規的なものでルールづくりを業界の中でつくっていく工夫とか努力をしないといけないのかなと。

そういったことを私もエンターテインメントの世界なんかでやっていますけど、実際には一番グレーゾーンの部分はとても難しいです。

【河島座長】 分かりました。繰り返していただきまして。よく分かりました。

先ほどもう1人、大浦委員、その次、小林真理委員、お願いします。

【大浦委員】 日本映画制作適正化機構の大浦です。よろしくお願いいたします。この2番の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というのは、どうも映画界では、ぴんときない気がしております。と申しますのも、映画の制作現場で働いているスタッフというのはフリーランスの皆さん中心ということで、かつて映画が全盛の頃はスタッフも皆各映画会社の社員で、地位に係る内部統制というのは、例えば何本経験したら一つラ

ランクを上げるとか、何本やったら監督に昇進するみたいなことがあったんだと思いますが、2019年の調査で映画制作スタッフの7割がフリーランスであるということになって、地位に係るような、そういう昇進みたいなことは全て経験値ということになっているのだと思います。

例えば資格みたいなことで、何かテストを受けたらランクが上がるようなことでもないと思いますし、映画監督は、もしかしたら現場経験がなくてもいきなりやった作品が大ヒットみたいなこともあり得る世界なので、この内部統制というのは何か団体に所属するわけではないので難しいのかなと思います。ただ、今映適でやっているスタッフセンター機能が、そういった受皿になればいいんじゃないかと思って聞いておりました。

あとは、技術の継承ということに関して言いましたら、既に文化庁がVIP0でいろいろな取組をやっているのを、映適のスタッフセンターにも結びつけて何かやっていければよいのかなと感じております。

もう一つの活動の場に係る不合理な制約というのは、これも映画界の場合、ここでの意味合いとは違うように思うんですけど、例えば映画を撮影するために撮影所というものがありますが、そういう活動の場が、映画の場合はどうしても予算があって回収してという、ビジネス的な側面が強いので、予算がある程度ないと撮影所を使用することができない。

撮影の場所も限られていまして、映画専門の撮影所ということになると東京と京都にあります。予算が少ないと撮影所を使えないのでロケーション撮影、セットを建てず、撮影所を使わずにロケーションだけでやっていくことになる。ロケーション撮影が中心になると今度はロケ場所に行くまでの移動時間ですとか、あるいは、制約のある中で撮影していかなければならないストレスが生じるわけなので、そもそも映画スタジオ、映画を撮るための場所というのをもっと使いやすくするような、何かしらの助成があってもよいのかなと思います。

これも、まとまっていなくて恐縮ですけど、私からは以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。これ、確かに映画の、あるいは演劇もそうかもしれないんですけど、そのとき、そのときの最適な人たちで組んでやるようなタイプの実力ある人が役を得る世界と違う話ですので、お話ししづらいところがあったとは思いますが、全体として、この2と3に関わらない部分も含めて参考になる御意見が頂戴できたと思います。

それでは、小林真理委員と田澤委員に移るんですけど、中村さん、時間配分にこだわら

ず意見をいただいてよろしいですか。

【中村課長補佐】 委員の皆様から有意義な御意見を頂けていると思うので、このまま進めていただければと思います。ありがとうございます。

【河島座長】 分かりました。それで、本当はこの1、課題の2と3、4と5、それから全体を通してというような形で区切ろうと思っていたんですけども、御意見の中にはかなり全般的なところにも入っているものもあるので、それはそれで、そちらに反映させていくという形で今、この2と3という課題で言い切れなかったことも、また、最後のところでおっしゃっていただいて全然大丈夫ですので、また何とか進行していこうと思います。

では、小林真理委員、どうぞ。

【小林（真）委員】 それぞれの業界の内部で適宜ガイドラインをつくっていく方向性がそれなりに必要だということが求められているのは、それなりに分かります。そもそも業界内部の判断の方向性が正しいかどうかとか、で内部問題が生じたときの対処があるような気がします。

そのことを考えていく上で、スポーツ仲裁裁判所みたいな在り方があるのではないかと思います。例えば、ある種目で統括団体がオリンピックの選手を選んだ。それなりのプロセスは明確に示されているけれども、そして自分は実力があるにもかかわらず、オリンピックの選手に選ばれなかったという話がかつてありました。

統括団体あるいは業界なのかとは別の視点から判断を仰げるところがあるとういと思えました。

資格の問題で言えば私たちもずっとそのことに関わってきました。厳密に言えば、資格とは異なりますが、前回も博士号の話をしました。私が学生の頃というのは博士号というのは大先生が取るものだったわけです。定年退職間際の先生が自分の研究の集大成として論文を出して博士号を授与される。人文社会系の博士号については、あり方をずいぶんと変えられてきたと思います。

いまは早い学生は博士課程3年目でもう博士号を採ります。非常勤講師の採用も、いまや博士号を持っているのが普通になってきました。資格を取る、資格を与えることと、その後の活躍の場みたいなものが何か合っていないということは問題になっており、単純に資格を普遍化すればいいという話とも違うなということは思います。

今議論している内部統制の話はむしろ、資格の基準や手順を明確にしていこうということだとは思うんですね。それ自体は、厳密なガイドラインというのはできなくとも、できる

ような気はするんです。

ただ、そのことと、その後の不合理な制約等に結びつくようなこととの部分で、実際にその資格を持っているから活動しようと思っても、それが何らかの形で不合理なものがかかるということの、何か解決にはならないような感じがしています。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。それでは次に手が挙がっていた田澤委員、お願いします。その後、大倉委員、もう一度ですかね。

田澤委員、どうぞ。

【田澤委員】 うちの特別なルールといえばルールなんですけれども、うちの協会、落語芸術協会と落語協会は大体同じようなことを明文化はしてはないんですが、ルールとしてはあります。まず入門して、師匠が認めて前座という位置に入ります。これが大体4年ぐらいです。4、5年とっていただいて結構です。その後、2つ目という位に上がりまして、何が違うかというと、まず、寄席に毎日通わなくてもいい。2つ目になれば、あとは羽織と袴をつけていいと。これが大分違うところですね。寄席に通って修行する必要はありません。

その後10年ぐらいたちまして、入門から約14、5年、真打という位になります。これも人によって早かったり遅かったりしますが、大体、これがルール、15年ぐらいですね。今度、真打になると何が違うかといいますと、弟子が取れます。それで寄席でトリが取れる。一番最後に上がることができる。ただし、これは真打になったら全員一応身分的にはなれますが、必ず上がれるわけではありません。そこにはもう実力というのが必ずついて回ります。

ですので、この辺でルール、これはもう不文律のルールでございまして、弟子はまず2つ目は取れないよと、これはみんな、知っています。真打にならないと弟子は取れませんから、当然、師匠とは呼ばれません。そういうことでございます。ただ、真打になると皆さん、弟子がなくても師匠とは呼ばれることになります。それだけだということですね。

あともう1個大きなあれは、この活動の不合理、これなんです、寄席なんかは一番本数が多いんですが、2つ目というのはほとんど出番が少ないですね。これはもうしょうがないです。業界のルールでございまして、年功で皆さん、身分が上がっていくので、どうしても頭でっかちな世界になります。真打が多くて前座が少ない。2つ目もそこそこ。だから逆三角形ですね。ですので当然、寄席の出番も2つ目は少なくなり、真打が多くなります。

これはもうどうしようもないことだと私は思っておりますが、それを何か明文化したり、こういうルールがあるとかとすることができません。当然、お席亭というのもありますし、

この人ならいいという、逆に言えば、2つ目クラスでも抜擢される人間というのは、もう真打に値するとみんなが決めて抜擢するわけで、これは協会意思決定だけでなく周りの評論家も含めて、皆さんの御推薦があることが一番前提になりますね。これもルールだったら困ると思いますので。

一度、落語協会では真打の試験制を設けましたが、これで大きな問題が出まして、とある師匠は自分がもう認めているのに違う委員が認めないのはどういうわけだと。年功も来ているし、芸として何ら差がないのに何でうちの弟子だけ落とされるというような。だからもう、これは絶対駄目だなど。人によって考えが違いますので、これをやってしまっただけで結局、その一門は抜けました、協会を。結局そういうことになってしまうので明文化することはもう駄目だと、あと試験制みたいのはもうやめようと。あくまでも年功来たら役員会で話し合っただけで皆さんの意見を聞く、席亭の意見を聞くということにしようということになりました。

ですので、これで2と3が連動してしまっていて、先ほど言いましたけど3は自由ですが認められなければトリも取れないし、寄席の出番も少ないです。これはしょうがないです。実力の世界が我々の世界なので、この2と3に関しては、あくまで個人の力、年功と個人の力ということだけなものですから、明文化ができないと思います。

以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございます。今最後におっしゃったことは、それは不合理な制約には当たらないと思いますので、年功はすなわち経験年数であり、それと実力で制約があるというのは合理的だと思われました。ありがとうございます。

それでは、時間配分の都合がありまして、ここで一度、この2と3の課題については区切らせていただきまして、次の課題「4. 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題」及び「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」について御議論いただこうと思います。それでは、事務局よりこの内容に関し、御説明をお願いいたします。

【中村課長補佐】 資料2-1の10ページから御覧いただけますでしょうか。時間も限られますので、簡潔に御説明させていただきます。

10ページの図に関しまして、前回の福井副座長から、この図の適用関係が少し分かりにくいのではないかと御意見もございまして、そこを少しだけ触れさせていただきますと、基本的に、働き方が労働者であると認められると、そこは労働法が優先的に適用されるというのが原則でございまして、一方、例外的にそこが独禁法等の、フリーランスとして適用される法律が例外的に重なって適用される部分もなくはないということでございますので、

この図としては、少し薄く透けた状態で、両方が重なる部分は少し残しつつも、基本的には労働法が適用されるという形で少し直させていただいているところでございます。

今日の御議論といたしまして、12ページに移っていただければと思います。論点の資料として、こちらの青字で書いております部分、12ページでございます、論点の部分に関しまして、青字で書いております部分が今回付け加えさせていただいたところでございます。こちらの団体の内部ルール of 明文化、客観化ということに関しまして、取引等を口頭でなされていたりする部分が多いということでございますので、文化庁で公表しておりますガイドライン、こうしたものを各分野、業界に適した内容としてカスタマイズしていくということが考えられるのではないかとということで書かせていただいております。

さらに、公正取引委員会でありますとか、あと11月にフリーランス法の施行が予定されておるところでございますので、そうしたところの取組なんかも併せて、今後、踏まえた検討を考えていくべきではないかとということで書かせていただいております。

その下の3から6の相談対応等に係る部分に関しまして、体制という意味では、先ほどの資格、地位のところでも申し上げたような、ハラスメント対応に関するようなその体制の中で同じように扱っていくのがいいのではないかとということで、上の3つは同じ内容を書いております。最後の下のボツでございますけれども、芸能関係者の労災の特別加入に関しまして、こちらは積極的な周知等が必要じゃないかということで、前回以来、御意見いただいておりますので、こうしたことも追加をしているという状況でございます。

この課題につきましては以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございます。それでは、この2つの課題について御議論をお願いいたします。御意見等がある方はいらっしゃいますか。福井委員、どうぞ。

【福井副座長】 ありがとうございます。それでは、前半で発言をいたしませんでしたので、その点も含めてお話をさせていただければと思います。

まず、皆さんの御意見は、それぞれ大変ごもっともと、納得のいくことが多々ありました。ここでは団体内部の慣習的なルール of 明文化や客観化という言葉がありますけれども、これをキーワードにして、これまでのお話から感じたことをお伝えしたいと思います。

可視化すべきものは単にルールだけにはとどまらないと思うんです。エコシステム全体を可視化するというのを、もちろんとても難しいことですが、できるだけ行うべきではないかと思います。

例えば、この議論は各分野でどう新人、若手を育成し、また芸を伝承していくかというこ

とともに不可分に結びついているはずですが。ならば、その育成や伝承のシステムはどうであるのか。それから、興行をはじめとする収益の構造とか、その業界ならではの生活保障というものがあるはずではないか。そうすると、そのありよう、それから観客層とか、あるいはパトロネージュ、こういう支援のコミュニティのありよう、これらと切り離しては恐らく議論できないと思うんです。同時に、それらが時代の中でどういう新たな課題に直面をされていて、時には制度疲労を起こしているかということも関わってくると思います。

特にこの点、我々はルールを議論もする中で、雇用と、それから個人事業主やフリーランスという二分法でしばしば語るわけです。これは、ある程度前提にせざるを得ないとは思いますが、これだけにとどまるのは無理があるのではないかと。例えば師弟制度にしても、それから多くのカンパニー内部の関係、例えばダンスカンパニーにしても劇団にしても、それらは労働者というのには達しないけれども、でも何らかの指揮監督関係は存在するケースは多々あると思います。

それでありながら、同時に共同事業的でもあるということが、多分ほとんどの一門やカンパニーには言えることではないでしょうか。そうすると、これらは民法の典型契約と言われる雇用とか、あるいは請負や組合とか、そういう個別の種類のどれかひとつにぴったり当てはめるのは無理がある場合が多くて、要するに第三形態、中間形態を多々含んでいると思うんです。この実態も、できる限りフリーランス法や、そのほか様々なルールの運用にも可能な限りで反映させていかないと、結局は、こんな国のルールは機能しないよ、従っていたら我々はつぶれますよという話が出てきてしまう。だからこそ、エコシステムの明確化ということは大事だと思うんです。

それを言うためにも、田澤委員の御意見も全くよく分かるんですけど、でも頑張っただけで明確化する。それを示していかないと、社会に対して、我々はどうやっているんだから、そこを尊重してくださいと言う発言権もなくなってしまいかねない。ただのハラスメント社会ですよ、今の時代に合致してないから直さないともう社会が支援するのは無理です、政府が補助金を出すことも無理ですと言われてしまうだけだと思うんです。

ですから、現状を説明しながら、変わるべき点は頑張っただけで変えていく。でもここは守りたいんでそこは理解してくださいと説明をしていくことが重要だなと。こう考えると、EUなどで見られる共同規制の考え方になじむと思うんです。つまり、ルールづくりには権力はあまり手を出さない。なぜならば現場ごとにエコシステムが違うから。よってガイドラインなどは民間、現場ごとの自主性で結構つくらせる。でも、その現場の声を反映してつくったガイ

ドラインから逸脱する行為があったときには、そこは政治の出番もあるよと。

例えば、そういう自分たちで作った最低限のルールも逸脱する団体には補助金は出せないよとか、それに従えない団体には、政府も各種後押しはしかねるよとか。あるいは、小林委員がおっしゃったCAS、スポーツ仲裁裁判所的な、そのルールの解釈あてはめは、より公的な機関に委ねましょうと、エンタメ版のADRをもっと充実させましょうかというような話が出てき得るかと思うんです。こんなふうに現場と、それから従うべきルールの共存には、共同規制などの知恵も使えるかなと伺っていて感じました。長くなりましたが、私からは以上となります。

【河島座長】 ありがとうございます。念のため確認ですが、今おっしゃった共同規制の共同というのは、普通の漢字でいいんですか。「共、同じ」で。

【福井副座長】 「共に同じくする」の共同になります。共同規制。

【河島座長】 分かりました。

ほかにお手の挙がっている方はいらっしゃるでしょうか。大倉委員どうぞ。

【大倉委員】 これは先ほどの助成対象という意味で、資格云々の話があったと思いますので、一つ参考事例になるかどうか分かりませんが、お話しさせていただきたいのが、芸術は、あくまでも自由な表現であって、表現の自由というのは確保、担保された上での表現となることになると思うんですけれども、それは民度が熟成していないと成り立たない世界で、舞台の上はあくまでも虚構だよと。ハラスメントの問題を舞台でかけたら、それはもう舞台の上でハラスメントの嵐みたいな芝居がつくられたときに、これは上演できませんとなるのかという話ですよ。

ですから、表現の自由という意味では、舞台の上では芸術はあくまでも虚構だよと。虚構の中だから真実を語り合うことができるんだという大前提があるから、漫才でも落語でも、今までも先人たちはむちゃくちゃやってくるわけですよ。現にそれを見て育っていた世代ですので、私たちの世界もそういうところで連続していたわけです。

それで、結局それを国が助成したからといってそれを助長するのかというと、これは別次元の話であって、あくまでも表現として何を目指しているかということに対する審査が、それまでの実績と、それまでのその団体の経験値であったり、芸術の表現の手段であると考えますので、そこの敷居のハードルは高くないと駄目だと思うんです。

僕の聞いた話ですと、フランスなんかでは、いろんな段階の資格試験があって、大きな国の助成、それと地域の助成、そしてコミュニティーの助成、様々なルームの助成という、様々

なランクがあって、若いうちからフリーランスのアーティストはいろんな助成を一つずつ段階的に取っていったって、大きな助成を目指すというシステムがもう既にあったと聞いています。

私が若い頃に私たちの仲間が、今度はこのルームの指定を取りに行くんだとか、次はここを狙うんだとか、次はここの劇場の指定を取りに行くんだとかいって、そういうステップアップを子供の頃からやっているわけです。絶えずそういう環境があった中での表現活動と、国との助成のレベルが互いにアップしていくというのが慣習化されているというのを若い頃聞いて、羨ましいなと思ったことがあります。ですから、全体のそういう文化に対する認知度、それとそういう許容度みたいなものはあった上での話だと思いますので、さらなるコミュニケーションが芸術家と芸術団体と、それと国とのタイアップが欲しいとか。

私たちは、はっきり申し上げまして、枠外の治外法権で生きている芸人なわけですね。本来お金やそういうもので動かない人種なわけです。時間とか、あらゆる制約のないところで生活している者です。それを理解した事務方がいらっしゃって、国と交渉していただく。これが一番の僕は理想形だとは思っておりますが、私たちも一国民として、最低でも資格を取るための努力はすべきだという自覚はしております。だから決して税金は払わない、もう完全にアナキストだ、みたいなのは、これは実際、国民としてまずいし、一人間として失格だろうとは思っています。

その最低のレベルを子供のうちからちゃんと慣習化して、ちゃんとステップアップして、そしてそういう立派な助成対象になるアーティストが育たないと、本末転倒の結果になってしまうと思います。差し出がましいことですが言わせていただきました。ありがとうございました。

【河島座長】 ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。大浦委員、どうぞ。

【大浦委員】 映適の大浦です。4番の業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題、5番の報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題ですが、これは第1回の検討会議でお時間を頂戴してご説明したとおり、映画界では今、私どもの映適で取引ガイドラインを定めてやっていこうという取組を昨年の4月からスタートさせています。映画の制作の歴史の中で、広く公開した統一のルールはなかったところに初めてそういうルールをつくってスタートして1年が経ちました。

この会議にもこれだけいろんな団体の方がいらっしゃいますが、映画制作の中だけでもいろんなパートのスタッフがいますから、一つガイドラインをつくってみると、様々な意見

が1年間で寄せられました。もちろん、こういうルールができてとてもよかったというような好意的な意見もありつつ、例えば準備班の時間を考慮していないんじゃないか、みたいなことや、この映適のルールの、1日最大13時間を毎日続けたら、これは過労死ラインを超えるんじゃないか、みたいな意見もありました。

もちろん過労死ラインを許容しているわけではなくて、映画界は、これまで何もなかったところに初めてルールをつくったというところをご理解いただきたいと思います。

今回この会議体に参加させていただいて思うのは、映画スタッフは芸術家でもありつつ、職人的な要素も強いので、しかも実写映画の制作の場合は、一つの場所に集まって撮影行為をみんなで一緒に行うので、ガイドラインもつくりやすいと思うんですけども、同じ映画でもアニメーションだと、一つの場所に集まって作業するわけじゃないので、今の映適のガイドラインはあくまで実写制作のルールであってアニメーションには対応していません。

ほかの業界の皆さんだと、こういうルールは一律にはなかなかつくりづらいんじゃないかと思いますので、ぜひ御意見を伺いたいというのが一つと、先ほど中村さんからありましたけど、11月1日にはフリーランス保護新法が施行されるので、契約に関しては、今まで映適はお願いベースでやっていたのが、11月からは法律になるということで、契約を拘束前にちゃんと交わせていないと、それは法律違反ということになるので、これが後押しになると感じている次第です。

【河島座長】 ありがとうございます。それでは、ほかにもし御意見がないようでしたら、次のパートに移りたいんですけども、よろしいでしょうか。

では次の課題、「団体の機能や取組の実効性確保のため、文化庁がとるべき方策について」について御議論いただきたく存じます。事務局からこの内容に関し、資料等について説明をお願いいたします。

【中村課長補佐】 失礼いたします。同じ資料2-1の13ページ以降でございます。13ページをまず御覧いただければと思います。こちらは第1回の会議のときに参考資料としておつけしましたが、文化庁としてこれまで取り組んできたことを時系列で並べたものでございます。

1枚おめくりいただきまして、14ページでございます。こちらの、これまでと同様に資料1の論点案の文化庁の取組という部分に関しまして、柱書を抜き出して、さらにそれについて具体的に考えられるものを追記しているものでございます。

まず、14ページの上の①、②、③に関しましてですが、組織体制に関する参照指針の作成・

提示が必要ではないかという話と、これを踏まえた実効性確保という観点では、公的資金の受給に合わせたチェックリストみたいなものが考えられてくるのではないかと。さらに相談窓口の、既に文化庁で行っておりますものの機能拡充と周知が重要ではないかというようなことを御提案ベースで書かせていただいているところです。

その下の④、⑤に関しまして、こちらの専門家の確保等に関する部分でございますけれども、前回御意見いただきました、特に地方における専門家の偏在であるとか不足みたいなどころに対応していくことが大事ではないかということとか、専門家同士のネットワーク、知見の共有であるとか、研修の講師の人材というものも大事ではないかということで書いております。

そして、次のページ、15ページに移っていただきまして、⑥ということで、今日は福井先生からお話があったと思いますけれども、そうした団体とか活動の実態の可視化ということで、具体的な問題を考えていく前提として、その団体の活動現場であるとか、人材育成のシステム、収入の構造とか、そうしたことを可視化していくことが大事ではないかということ。

さらに⑦といたしまして、積極的な取組意欲のある団体の活動を促進していくという観点で、1つ目のポツですけれども、改善意欲のある団体の機能強化に向けた取組のサポートであるとか、好事例の展開が大事ではないかということで、さらに最後のポツですけれども、相談対応等が十分にできる体制がないというようなところのサポートの意味でも、文化庁の相談窓口の拡充・周知が大事ではないかということで書いているところでございます。

事務局から以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございました。それでは、皆様から文化庁がとるべき方策について御議論をお願いいたします。いかがでしょうか。久野委員など、いかがでしょうか。まだ、いろいろと御意見がおりかと思うんですけれども。

【久野委員】 ありがとうございます。自分が支援をしている対象の人たちのことを思い浮かべながら伺っていたんですけれども。今、若手の方々も、ここに課題になっていることには非常に心を痛めて、何とかいい職場、舞台芸術界は彼らの職場ですから、職場にしていこうというような努力を、小さいことですがたくさんしていってほしいです。

例えば稽古に入る前の最初の作業として演出家から作品についていろいろ話を聞くとかワークショップが始まるのではなくて、この稽古場は、いろんな人たちが、いろんな素性を持った、いろんな考えを持った人たちが集まってきている。まず、私たちの中で共通言語を

つくりましょう。それから、この稽古のイメージを共有しましょうということをまず最初になさる方が増えています。

そのための簡単なマニュアルみたいなものをつくったりもしています。稽古に入る前の創作に関する客観的な基準をまず共有しておこうとか、トラブルになる前に構成員が一緒に稽古場のイメージと作品のイメージをつくってから稽古に入ろうというようなことを努力しています。

この方法はすごく未来があるなと思っていて、こういう世代の方たちがそのままプロフェッショナルとして成長していったら、世代交代が起きたときには、検討委員会で議論していることが、まさに形になって見えてくると思うんです。そういうふうになってきたら、この業界に入ってくる若い人材も増えてくるのではないかと期待を持っているんですけど。

一方で、今落語のお話とかがあって、興味深く伺っていました。人事配置について明快な、年功と実力で決められているんだということが分かって、それは、会社の人事の考課制度とほとんど同じことをやっていらっしゃるじゃないか、ということは明文化できるんじゃないかと思いました。明文化されていないと、若い方たちが未来のある働きやすい環境と判断できないことになり、先ほどの大倉委員のお話でもそうですけど、アーティストは皆さん、お金も時間も制約されないところでも作品をつくりたいと思っているとは思いますが、取り組んでいかなければいけないところだと思うんです。

そこで文化庁に何ができるのかというところですけど、それぞれのところがガイドラインはつくっていくしかないけれども、さっき福井副座長がおっしゃっていたように、ガイドラインは自分でつくっていかなければいけないけれども、独りよがりのガイドラインをつくっていても仕方がないから、そこはどこかでチェックできるとか、照らし合わせていけるモデルがあるとか、その内容が相談できるとか、そういう業界を超えた相談窓口みたいなものをつくっていただければいいなと思っています。

ここである方針でチェックリストとかいろいろ書いてありますけど、あまり規制とかわれてしまうようなやり方ではない方法を取るのが、それから新しい人たちが取り組もうとしている、若い人たちが取り組もうとしている働きやすい職場環境を進めていくようなことにつながると思います。多分伝統芸術の世界に入っていきたい人も多いはずですが、でもルールが不文律だと理解しようにもし得ない。だから理解してもらうためのガイドラインとか、そういったものもあれば、もっといいのではないかと話を聞いていて思ったりいたしました。

【河島座長】 ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思います。現代演劇の世界で若手の人が入ってくるには、そういった、言語化して、やり方とかをきっちり確認しながら進めていくという、そういうやり方が進んでいるというお話で。前回の日本劇作家協会の方からも、非常に先進的な取組と、もう意欲的なやり方と、でもその裏にはこんな苦労があったという話もたくさん伺って、とてもびっくりしたところと感銘を受けたところが私個人的にはございまして。

文化庁としてガイドラインづくりのお手伝いをしたらどうかということと、あとグッドプラクティスとかこういうやり方がこういうところでは進んでいますという紹介というの、もう一つあるかと今聞いていて思いました。

ほかの方々もいろいろと御意見があろうかと思えます。いかがでしょうか。それでは大浦委員、どうぞ。

【大浦委員】 今、既に文化庁が助成されているハラスメント防止対策支援事業というのは、これは本当に素晴らしい取組だと思っています。映画界でも各作品が撮影に入る前に、スタッフ全員で集まって、ハラスメント防止研修をやることを推奨していて、そこでかかった費用を助成していただける取組というのはすごくありがたいので、これはぜひ、引き続きというか、恒久的な取組にしていだけると、映画界だけでなく、全ての業界で、ハラスメント防止の啓蒙につながっていくと思います。

相談窓口についても、文化庁が設置する幅広い窓口というのも、確かにこれは誰もが気軽に相談できるような窓口があったほうがよくて、そこでの外部専門家の確保というのは、我々のような文化芸術団体とのネットワークをつくれれば、各業界の在り方みたいなものが、相談窓口で分からなくても、各団体に意見をヒアリングすることで解決するのではないかと思います。もう一つは、私ども映適は実際にそうですが、独自に外部窓口を設置して、そこにある程度の費用をかけてやっていますので、そういった取組にも何かしらの助成があると助かります。映適は何とかぎりぎり回してはいるんですけども、ほかの団体の皆さんでも、相談窓口を独自に設置するときに、費用に関する助成みたいながあると設置しやすいんじゃないかと感じます。以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。寺田委員、どうぞ。

【寺田委員】 前回申し上げたように、私どもとしては、文化版のADRですか、我々雇用契約の人間でも使えるようなADRみたいなものができると非常にありがたいと思っていたりします。それと、労働時間の問題ですけれども、これも先般から申し上げているように、

雇用契約の我々は短時間しか、8時間しか働けない。業務委託契約のアーティストの方々は青天井で働ける。どう考えても成立が取れないです。表の方が幾らやりたくても、僕らのほうが、もう今、労基署から指導をくらっているのです、できないです。

ガイドラインというお話が先ほどから出ていると思うんですけども、文化庁さんなり、省庁さんのほうで、目安のクリエイティブ作業の時間、映適さんが出していらっしゃるようなものはできないものかと。我々はもう8時間しか駄目ですと。アーティストは何時間でいけますと。永久にこの溝は埋まらないので、大体何時間ぐらい、旅行業とかだとガイドさんは12時間はオーケーですとか、旅行業法の中であるわけです。

みたいなことをやっていかないと、多分この先、クリエイティブ作業というか、興業はもう目減りしていくような気がします。我々がお断りしなければいけないので。というところを手を打ったほうがいいのかと思っています。以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございます。貴重な御意見だと思いました。

それでは、あまり課題で区切らずに、残り時間は、前回までの議論のハラスメントの問題も含めて、今後、論点を取りまとめるに当たり、皆様の御意見を伺うのに使いたいと思いますので、もうどの課題とかこの話とかこだわらずに、あれこれとこの場でぜひ言っておきたいことなどがおありでしょうか、ぜひ御意見をお願いいたします。どなたからでも結構ですが、いかがでしょうか。大倉委員、お願いいたします。

【大倉委員】 また、口火を切らしてという。一番最初に固定資産税のことをいきなり言ってしまったんですけど、何が言いたかったかという、要するに私たちは芸術活動をしているつもりですけども、いつの間にかお金を稼ぐための活動になってしまう。この分岐点が非常に今回のコロナではっきりしてしまって、そのコロナ禍のときに、どうやってこれを維持できるだろうとか、どうやってこれを継続させようかということが、実際に本当にもう皆が直面した問題だったわけです。

ですから、そういう私たちの芸能者及びそういう人たちの心理状況を理解していただける方が増えるということは本当に私どももありがたいことで、こういう委員会がいろんな形で開いていただけると、今日は織大夫さんがいらっしゃらないので、現場で働いているのは今、僕だけなので、何とかこういう人種がいるということを御理解、丸山様はいらっしゃいますけれども、現場で働いている者は、一つのことに集中していいものをつくろうと思ひ出したら、時間とかあらゆる概念は抜けますよね。そういうところで動く人種がいるので、それをサポートしていただける行政の皆さんとかが本当にいてくださると芸術文化として

の価値が上がる国になると信じております。

江戸時代というのは侍が国を動かしていました。武士は刀で国を守って、政治を行って、それで当時は能楽が、文化が必須の教養だったわけです。ということは文化が分かっている人が軍事も扱い、政治も行っていたので、今の軍隊は理論がされていますけども、軍隊が力だけで有無を言わせない政治を行うということをしない国が日本だったんです。文化が分かっている人が軍隊をつかさどっていましたので。ですから、これが成熟していたおかげで260年の平和な統治ができていたということが実績としてあります。

今みたいに政治がどんどん分化されていて専門化されていきますと、どこかの国のように軍事政権が行ってしまうと、力でものを、有無を言わせない政治をする時代が来たら、これは非常に恐ろしいことであるということ、この文化に携わっている私たちとしては、文化の力を分かっていただけの方を少しでも行政に増やしていきたいということで、もう勝手なことばかり言いましたけど、そのところはよろしく願いいたします。決して、芸人がお金のために働くようになったら駄目になると思っております。

【河島座長】 分かりました。続いて、では小林真理委員と寺田委員から手が挙がっていますので、小林真理委員からどうぞ。

【小林（真）委員】 先ほど、それこそ大倉委員から、舞台芸術でも何でもそういう世界が虚構の世界であるということを言われました。観客もそれを分かっているんだとおっしゃってまして、本当にそうだろうかというところが気になりました。というのは、今SNSで流れている情報が正しいか正しくないか分かっていないから、正しく理解しようということを報道関係は、一生懸命伝えています。つまり、そもそも伝統芸能は見る人は、要はコンテキストを分かって見ていたから、それが笑われていたとしても、そのことを理解できる背景というのを分かっていたと思うのです。日本人はローコンテキストだと言われますが、実はコンテキストが共有されなくなっているという方向で考えた方がいいのではないかと思います。

ハラスメント的な内容や人権を侵害するような作品があったときに、それに公的資金を出しているという話になると、それに出しているというのはいかななものかということが平気で飛び交う時代になっていると思います。コンテキストを知っているのか、わざとなのかはわかりません。

その人たちに、あえてこれは虚構の世界ですよ、ちゃんと分かってくださいと理解してもらうことも大事なことだとは思いますが、それがわかられているということを前提にし

てしまってよいのかというところが気になります。

それで、前回、河島委員がおっしゃっていたのですけれども、科研費を私たちが出すときに、自分たちの研究が人権に関わるようなことを対象にしている場合に、それに対応するための方策を考えているか、配慮しているかを書く様式があります。それで例えば伝統芸能の作品などで、今だと人権侵害だと思われても仕方ないような作品を扱うようなときがありますよね。これを外国人の人が見たら、理解できない世界だと思うのです。

それは、例えば今の若い人たちは、もう外国人と変わらないくらい分からなくなっているのではないかと思います。そのような作品をあえて現代行うときに、これは伝統芸能の古典だから古典なのだということではなく、優れた作品の意味を説明する必要があるように思うのです。

例えばテレビで過去の舞台中継のようなものをみていますと、これは今だと差別用語だけれども、かつてはこういう言葉を使っていたからそのまま放送します、みたいな説明が出ます。そういうある種の説明とか説明の仕方みたいなことを考えていく必要があるのではないかと思います。

それを文化庁に考えてもらうかどうかは別としても、何かそういうものがあつたほうが、作品を安心して上演することができるのではないかとことを思いました。美術の世界などではすでに問題になってきたところがあるかと思いますが、舞台芸術の場合は時間芸術なのであまり問題になってこなかったところかと思っています。公的資金を提供しているものへの厳しい目線というのはあります。

【河島座長】 ありがとうございます。私も正直、小林委員に賛成との感覚を持っておりまして、座長なのであまりそういうことは言わなかったんですけれども。例えば、おまえは女だから駄目なんだとか、ばかなんだ、みたいなことをが一つと言うような舞台がもしあつたとしたら、公的資金が入っていようが入っていないが、見ている女性として不快感を持つ、嫌な感じがするし、それが社会のそういう感情を助長するとまでは思いませんが、でも見ている人が、何で私はこうやって全否定されるんだろうという嫌な気分になるようなことがあつてはよくないのではないかと考えていまして。

でもこの話は、今、芸術家の内部統制とかハラスメントとか内部の話をしていたので、観客との関係というのはまた少し別の次元の話になるかと思っています。いろいろとそういうことも気をつけなければいけないところというのは、どの芸術でもあるのではないかという

ことを感じております。

先ほど久野委員がおっしゃったように、今の若い人たち、入ってきた人たちが少し違う感覚で変えていく傾向が見えるというのはとてもよいことだと思うんですけども、高齢化社会なので、なかなか世代交代は起きませんので、そこだけに頼っていてもすぐには変わらないような気がいたします。

それでは、次、寺田委員と、あと山田委員、福井委員の順でよろしく願いいたします。

【寺田委員】 今の人権のつながりで言うと、これは業務共有というか、劣悪な労働環境という話で言えば、今このとんでもない暑さの中ですけれども、主催者様によっては、この暑い中でも空調を入れてくれない、アーティストが入るときだけしか空調を入れないというような団体さんがいます。40度なんてレベルじゃない、サウナ状態で仕事をしなければいけないというような現場がいまだにあるんです。

そんな状況で若い子が舞台技術サービス業界に入るわけがないし、お年寄りも死んじゃうしというような、非常にきつい状況下で仕事をしていますよと。こういったところも、我々だけでは解決できないので、改善の必要があるかなということと。

あと1点、フリーランス新法の絡みで、私の懸念をお話ししますけれども、私どももフリーランスの方を使っているんですけども、本当に業務委託契約で成立するかなというのが怖いです。過去、労働者性を認定されて負けている訴訟とかもあるので、この11月以降のところで、私どもの技術スタッフのフリーの方々が、労基から雇用契約にあるんじゃないかみたいなことを訴えられたときに、社会保険料とかの問題が絡んでくるので。どうも政府の方針だと、社会保険が足りないから加入者を増やそうというような雰囲気もあるので、そういったところも懸念していかなければいけないかと今思っ用意をしているところです。以上です。

【河島座長】 山田委員、どうぞ。

【山田委員】 文化庁がとるべき方策といいますか、今後の方向性につきまして、いただいたレジュメを何度も読んでいたのですが、基本的な方針としてハラスメントの窓口をつくとか、積極的に評価していいと思いますし、定着させていただきたいというのはあります。

ただ、これはどちらかというと、ハラスメントの問題は、さっき申し上げたように様々な部分社会の中ではみ出た部分がハラスメントという形で法的な紛争になったりすることに

ついでの後向き問題の解決です。ですから、一種のリスクマネジメントの問題として対応しなくてはならないんですが。私は弁護士としてというよりは、クラシックバレエの財団の理事長もやっている中で、バレエもそうですし、文化芸術、例えば演劇とか芝居とか、現代アートも関わっているんですが、基本は生活が大変だというのがあって、それをどうやって支えていけばいいのか、例えばバレエでいったら、助成金が出なかったらとてもバレエ団の運営は成立しないですし、助成金が出ていても回っていくのは大変で、皆さんはどうやっていくかという、年に何回かある公演のために、ふだんバイトをしているとか、どこかで教えているというようなことでやっているのです。

そういったことを考えたときに、パトロネージュという言葉が出ましたが、民間の積極的に潤っている企業とか業界というところが、もっとフランスのように、文化芸術に対して圧倒的な支援をするべきだと私は個人的に思っています。それが何でできないんだろうと、こんな経済大国が、最近力が落ちてきたとはいっても経済大国ですよ、なぜできないのか。

私の考えでは、サロンみたいなものがない。もう少しサロンの存在。私個人的にはそういうことをささやかながらやったりしているんですが、そこでお金があって、あまり文化芸術と縁のないような企業のトップとか資産家の方たちとつなげていくようなことというのは責務としてあるんじゃないかと思って、自分なりにやろうとしているんですけど、そこに文化庁とか、そういった国のお墨つきがつくと、まだ全然サロンの持つ意味が変わってくるんですよ。

そういった取組は、恐らくここでとるべき方策でいうと若干射程距離から外れることなので、そこまではとても文化庁としては、国としてはやれないよということかもしれないけれども、お金を出すんじゃなくても、そこにきっかけをつくるような、場をつくるような、そういったことというのは、もしかしたらできるんじゃないかと思いました。これは本当に今後の検討課題として、そういったサロンのものをつくっていく、そういった文化が根づくような場をつくっていくということのフロンティアとして、文化庁がかじ取りをとってくれれば、私はいいんじゃないかと思ったので申し上げました。以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。では福井委員、続けてどうぞ。

【福井副座長】 ありがとうございます。まず、山田委員が今おっしゃったことは私も大賛成です。「衣食足りて礼節を知る」です。今の少くないクリエイター、実演家の置かれている経済環境はそれ自体が人権侵害に近い、苛酷なものがあると私は思います。好きなことでちゃんと努力して、そして、それなりの結果を出している人がその活動で生活をして

いける、そういう国にしていくこと。これは一丁目一番地じゃないかということをまず最初に申し上げたいと思います。この会の目的にも結局それは資するであろうと思うんです。

次いで、前回の久野委員の発言で、大変心に残ったのが、過去にハラスメント疑惑があったものに対して助成をするのかという問合せが入ってきて、その対応で苦勞されるというお話がありました。これは今後のハラスメントに対する対応を各団体に求めていくときに重要な視点になると思うので、ぜひ申し上げておきたいと思うんですけれども、団体における組織的、構造的な問題性と、それから一個人が行った行為は、これは厳然と区別する視点も必要だと思うんですよ。

つまり、人間というのは間違える存在ですから、個人は過ちを犯します。そのときに、まして、それが疑惑であればなおのことですけれども、そのときに、その団体そのものへの支援に悪影響を及ぼすようでは、これは2次被害を生みかねない。なぜならば、その団体には、10倍も20倍ものクリエイターやパフォーマーが関わっているわけです。彼らが表現をする場をそれによって奪われてしまうとすれば、彼らがそんな不利益を受ける理由は何もない。

まして、その作品、表現は人格の発露そのものですから、たとえ補助金という経済的な手段であっても、それを奪うということはそう簡単にあってはよくない。だから、団体そのものに構造的、組織的な問題があるなら、これはしょうがないけれども、そうでないときに、あまり簡単にハラスメントの疑惑のある人物がいたから全体への支援はやめておこうか、なんていうことは起こってはいけないと思うわけです。

そう感ずるもう一つの理由は、ハラスメントというのは時代の倫理感と色濃く結びついていきますね。倫理というものは多様性があって、人によって価値観はある程度幅があります。そうすると、これはややもすると多数派の暴力とも結びつきやすい。要するに、そのときの社会の多数派がこれは不愉快だと思っている。そういう行為はしばしば倫理的に問題があると言われやすい。そういう経験を我々はずっと歴史の中でしてきた。だから、そのことに対して若干の謙抑性を持つ必要がある。これは社会にとって重要なことだと思うんです。

もちろんそのことと、はっきりハラスメントあるいは人権侵害的な体質を持っている団体に対して厳しい姿勢を持って臨むということは両立することだと思いますので、それを否定する意味では決してありません。以上でした。

【河島座長】 福井委員、ありがとうございました。そういう意味では、ハラスメント疑惑が個人レベルであったときに、その団体がどういうルールに基づいてどういう手順をとって処理を、対応したかということが結構重要で、それをうやむやにして、曖昧にして何と

なくもみ消したという団体であると、それは、久野委員の立場からすると問題あるということじゃないかと思います。そういう意味でますますルール化や、それなりの手続を持つということが重要になってくるのではないかと思います。

【福井副座長】 全くおっしゃるとおりだと思います。その点において、今我々はハラスメントに対して、ある社会的合意を持ち始めておりますよね。そういう時代において今後どう改善していくかという問題と、例えば5年、10年前にそれを防げなかったという問題は、これもまた、少し我々は区別して考える必要があるんじゃないかと思います。そうでないと、現代の視点で過去を断罪し過ぎるというのは、これまた人類が多く行ってきた過ちの一つだと思うので、そんなことも同時に感じました。

【河島座長】 ありがとうございます。そのとおりだと思います。

合田次長、お手が挙がっているようですね。

【合田次長】 事務局でありながら大変恐縮でございますが、今日の議論は本当に重要な御議論をいただいたと思っております。ここで集まっている人間、我々文化庁もそうでございますが、文化の力を強く信じていて、文化の力を社会で共有して、文化と社会の信頼と支援の好循環を確立したいという思いには誰も異論がないと思っております。そのために私ども文化庁も、文化活動に対して支援をさせていただいているわけでございますが、ただ私どもが支援するために使うお金は公金、言わば税金でございます。これは率直に申し上げますと、ある意味では強制力を持って、国民の皆様方から集めさせていただいたお金だということになります。

そうしますと、私どもは、これはもう今日お話があったように、いつも悩みますのは、文化性の高さという問題とデモクラシーにおけるレジティマシーをどう両立させるかというのに、いつも大変苦労しているわけでございます。

私どもは、多分共有できると思うんですが、その大事な文化の力の、社会からの、文化の力に対する社会からの信頼、トラストというものを低下させるということは断固として避けたいと、避けなければならないと思っております。それが先ほど福井先生がおっしゃったように、文化の力に対するトラストというものが、社会構造の変化や国民の意識という文脈で変わってくるということに確実に手を打つような、可変的な構図をつくって行って、それがあから大丈夫だという、その御信頼をいただくということが大事かと思っております。

そのトラストがあつてこそ、山田先生からおっしゃっていただいたように、500兆円に及ぶ企業の内部留保ですとか、2,000兆円に及ぶ個人資産、ここからいい形で文化に新しい資

金の流れを生み出すということは大事なことで、その根っこは同じだと思っております。その意味においては、その先駆者としてやってこられた、進めておられたセゾン文化財団の久野理事の御指摘も大変重要だと思っております。

したがいまして今日は大きな議論をいただきました。今私が申し上げたような意味で一つ一つのご議論は横でつながっている話だと思っておりますので、我々としては、しっかり受け止めさせていただき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。ほかにどなたか、もうどのパートに限らず、御意見いただく時間が1、2分あるんですけども、いかがでしょうか。

もしなければ私も一言申し上げたいことがあります。前回、ハラスメントということにかなり盛り上がっていろいろな話が出ましたが、もう一つ、一歩進めると、課題なのは、この文化芸術の世界というのは、働く女性の数はすごく多いんですが、ポジションが上のところには極端に少ないという傾向があると思うんです。例えばオーケストラの指揮者であるとか、映画監督とか、演出家とか、そういうポジションになると、極端に女性が少ないわけです。

それは、やる気がある人がいないとか、それだけの実力がある人がいないという言い方もできるかもしれませんが、そこのところは男女共同参画社会としては課題になってきます。女性の進出、活躍を積極的に進めていく仕組みとか取組を持たないと、結局そういう女性が出てこない、若い女性も、自分もああいうふうになれるんだというロールモデルとして見ていき、目指すということがないと。

海外だと、1年間に製作された映画作品のうち女性監督によるものは何本だったかきっちり把握して、それを是正しようという仕組みももう既にできているんです。イギリスだとアメリカだと、まだ男女だけではなくて、民族とか人種の問題だとか、もっと複雑になっていきますが、いろいろな意味でダイバーシティを反映させていく、そういうワークフォースでなければいけないというのが、そういう考え方が主流になってくる中で、日本はその点、ハラスメント止まりで、もう一歩進めて、社会的に一つ下の立場に置かれてきた人たちが活躍できるような場をつくっていかうという、そういう動きまで持っていけると、さらによいのではないかと考えております。

最後に個人的な考えを述べさせていただきましたが、そろそろ終了時刻が近づいてまいりましたので、討議を終了にさせていただこうと思います。本日出た御意見については、事務局にて整理し、本検討会議における報告（案）を作成させていただきます。

なお、スケジュール等の都合もありますので、事務局にて作成する報告（案）につきましては、各委員にも事前に御確認いただき、次回の会議までに御意見等、お気づきの点についてお知らせいただけますようお願いいたします。

議事については以上となりますが、この点も含め、今後のスケジュール等について事務局から御説明をお願いいたします。

【中村課長補佐】 座長、ありがとうございました。また、委員の皆様におかれましても、活発な御議論をいただき、ありがとうございました。

座長からお話がありましたけれども、本会議の報告（案）につきましては、事務局にてたたき台を作成させていただきまして、また委員の皆様方に事前に御確認をお願いできればと思っております。

今後のスケジュールにつきましては、資料3を御覧ください。今画面にも出しておりますけれども、今月8月30日の14時から16時ということでございます。会場についてはまだ調整中でございますので、決まり次第、御案内させていただきます。

事務局からは以上でございますので、本日の会議は終了ということでございます。皆様、ありがとうございました。

— 了 —