

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4回）

令和6年8月30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4回）を開催いたします。本日はお忙しいところ、また、天候不順のところ、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。本日は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、私と寺田委員はオンラインでの参加となります。また、久野委員と丸山委員からは御欠席をされるという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場合には、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けますようお願いいたします。

これまでも御案内させていただいておりますが、本検討会議につきましては、本日をもって一つの区切りとすることとなっております。第3回までの御議論の内容を整理し、検討会議としての報告となる報告案のたたき台については、8月16日金曜日に各委員に送付させていただき、内容について照会をさせていただいたところです。これまでに各委員から頂戴しました御意見等を踏まえて修正した内容が、本日お配りしている検討会議の報告案となっております。

本日の議事ですが、まずは事務局から配付資料のほか、報告案について御説明をいただきまして、その上で、委員のほうから、御意見や所感、文化芸術界の今後に期待することなどについて伺いしたいと考えております。それでは、事務局からの御説明をよろしくお願いいたします。

【中村課長補佐】 事務局の中村でございます。

まず、本日の配付資料について確認をさせていただきます。議事次第を御覧いただければと思います。資料1から3ということで、先ほど座長からございましたように、今回の報告案が資料1、また、資料2として参考資料集と、あと、久野委員は本日御欠席ですけれども、久野委員から頂いております資料が3でございます。参考資料の1、2、3とございまして、参考資料3に関しましては、昨日御発表いたしました来年度の文化庁概算要求の概要をおつけし

ているというところでございます。過不足等ございましたら、お申しつけいただければと思います。

それでは、資料1の報告案の内容について、早速でございますけれども、御説明をさせていただきますと思います。資料1を御覧ください。こちらは、先ほど座長からございましたように8月16日に委員の皆様へ照会させていただきまして、これまでいただきました意見等を踏まえて、それを修正したものでございます。大変御多用中の中御対応いただきまして、本当にありがとうございました。

資料1の内容でございますけれども、まず、今回検討会議の報告案ということでございまして、1ページ目、「はじめに」というところでございます。こちらは、これまでの会議においても論点案等でお示ししてきた総論に相当する部分でございます。まず、1つ目の段落で、我が国の文化芸術の強みを踏まえて、それを継承、発展させていくというためには、我が国の文化芸術が、才能豊かな人材を引きつける魅力的な場として存在し続けることが何よりも重要ということでございます。

一方で、文化芸術の世界には、各分野特有の慣習、常識、不文律等が存在し、これが重要な役割を果たしてきたということは言うまでもないことでございますけれども、場合によってはそれが個人の尊厳であったり、自由な創造活動の妨げになっている事例もあるのではないかと指摘がされているところでございます。

そして、こうした事例が広く生じているということではございませんけれども、このようなことが存在するということが、次世代の人材獲得への影響とか、ひいては文化芸術の継承・発展を阻害していくというようなことが考えられ得ると。こうしたことから、個人の尊厳や自由を最大限尊重する姿勢を社会に示しながら、個人の活動環境を整備していくことが必要だということで、大きな問題意識としてこちらに書かせていただいております。

また、文化投資拡充の機運などが高まる中で、国民からの信頼を高めるとか、また、特に公的助成を受けるという視点に立ったときに、社会的な存在として求められる責任というところにも留意する必要があるだろうということでございます。

こうしたことを踏まえまして、文化芸術団体への期待ということでございますけれども、まず、この文化芸術団体のところに注釈をつけてございます。団体と一言に言って、いろいろ想起されるものがございますけれども、今回のこの御報告で念頭に置くというものは、この後の本文等にも出てきますけれども、分野統括的な機能を有し、当該分野の継承・発展を目的とするような文化芸術団体を主に念頭に置いていくということで定義づけをさせてい

ただいております。

そして、こうした団体への期待ということでございまして、文化芸術の自主性・自立性を尊重していく中で、こうした環境整備をしていくということは、個々の芸術家等の取組に任せるということだけでは足りない。一方で、政府の直接的な関与ということもなじまない事柄である。こうしたことから、文化芸術団体の役割・機能が重要になるということで書かせていただいております。具体的には、既に一部の団体において、今回ヒアリングもさせていただきましたが、取り組まれていることがございますので、こうしたことをベースにしながら、広く文化芸術分野において主体的な取組が進められるように期待をされるという形で書かせていただいております。

それで、その下、真ん中辺りですけれども、文化庁をはじめとする政府の取組ということでございます。上記のような団体の役割などを踏まえたところで、文化庁をはじめとする政府においても、必要な側面的支援や促進策を行っていくことが期待されるということでございます。既にということで、文化庁といたしましても、契約適正化に関するガイドラインとか、法律相談窓口の対応などを行ってきているところでございますけれども、今回会議で御指摘ございましたように、やはり文化芸術活動の実態をしっかりと把握した上で、それぞれが具体的にどのような困難を抱えていて、どこに課題があるということをしっかりと明らかにしながら、より現場の実情に即した取組を検討・実施していくことが必要であるということを書いております。

また、文化庁に限らず、公正取引委員会等関係省庁との連携なども踏まえて取組を進めていくことが重要であるということで書かせていただいております。

3ページ目にお移りいただければと思います。こちらは、本報告についてということで報告書の位置づけを書かせていただいております。まず、1つ目のパラグラフに関しましては、今回の会議では、先生方に本当に御尽力いただきまして、短期間のうちに集中的な議論を行っていただいたということでございます。そうした期間の制約等もございますので、当然全ての論点や課題について網羅的にこの報告で扱ったということではございませんけれども、今後継続的に検討していくべき大きな議論の第一歩として、大きな方向性を取りまとめていただいたということで位置づけてございます。そうしたことから、この報告に基づく取組を各主体において進めていき、さらには、その取組状況を継続的にフォローアップしながら、引き続き議論を深めていくことが重要であるということで書かせていただいております。

4ページ目に移っていただきまして、こちらのほうから本編ということで、具体的な課題

に沿った各論についてお書きしております。

1つ目、大きな1番といたしまして、文化芸術団体に求められる役割・機能等ということで、本検討会議においては、そこに書いております5つの課題を念頭に検討を行っていただきました。それで、(1) ということで、ハラスメントなどの個人の尊厳に直接関わる課題ということでございます。取組の必要性といたしましては、当然ハラスメントといったものがどのような場面においても許されるものでないということで、こうしたことに対応する環境整備が急務になっているというような現状認識を書かせていただきました。

2つ目の段落ですけれども、既存の法令に照らせばということで、事業主の責務などは、既存の法令の中でも既に規定されている部分がございますけれども、その下の段落の「このため」の段落につながりますけれども、そうした法令に基づく対応が、ある部分にはそういうふうな対応が求められることになるんですが、文化芸術分野におきまして、必ずしもそうした契約関係にない立場での関係性が中心になっている場合も多い。そうした事情を踏まえれば、既存法の想定する特定の契約関係を前提とした法令上の措置のみでは必ずしも十分な対応が図れないのではないかということでございます。

加えて、そうしたハラスメントなどへの対応ということは、次のページにかかっていますが、現代社会のどのような分野においても取組として不可分、必要なものとなっているということで、法的責任のみならず、一般的な社会的な責任としても求められているということで、文化芸術分野においてもこうしたハラスメントの問題を看過することできないという認識を書かせていただいております。

これを踏まえまして、文化芸術団体に求められる取組ということです。以上の認識に基づいて、法令上の責務を負う事業者のみでは対応が十分ではないということで、分野統括的な機能を有する文化芸術団体の役割が中心になってくるということでございます。具体的なところで申しますと、労働関係法令において、既にハラスメント対策の責務が規定されていまして、およそこうしたものが一般的な内容として今浸透しているということでございますので、各団体においてもこれらと同様のものを行っていくことが望ま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。

そして、その下の段落の「なお」のところでございますけれども、統括的な機能を有する団体であっても組織や規模などが様々であることから、なかなか団体自らが全てを実施することは困難である場合ももちろん想定されるということでございます。このような場合に関しましては、公的機関とか様々なほかの団体がやっているようなものなどを活用する

ことなども念頭に、あくまでも個人がいずれかの形で適切な相談対応等を享受することができる環境を整備すると、こういった視点で対応を講じることが重要でないかということで書かせていただいております。

その下は、各論の各論っぽいところになってきますが、相談窓口や連携体制等についての留意事項とか、今回御議論いただきました有効な取組というものを書いております。

6ページ目に参りまして、真ん中の辺り、研修等の実施による意識啓発ということで、世代間ギャップの問題なども御指摘があったところで、ベテラン層も含めた意識啓発を促す取組が重要だというようなことを書かせていただいております。

最後に、継続的に検討を要する課題ということで、今回の会議の中でも御意見がございましたけれども、なかなか線引きが難しい事例というのがやはり増えているというところもあって、そういうことを過度に萎縮してしまうと、結果的に文化芸術の継承・発展が害されてしまうような場合もあり得るのではないかとということで、創造活動とのバランスに配慮した対応が必要であるということでございます。

また、ハラスメント対応を行う際の負担面、費用面、また、専門家の偏在・不足といったものの課題も指摘がございました。こうした問題に関しては、社会全体で考えていくべきものも含まれているということでございますけれども、持続的な対応をしっかりとやっていくという意味では、こうしたことも不可欠な要素として今後引き続き検討していくことが必要であるということで書かせていただいております。

その下の枠囲みのところ、団体内部のジェンダーバランスについてということでございます。ヒアリングなどでもありましたように、ジェンダーバランスを考慮した運営を行うということは、その分野の女性参画・活躍などにも有効な取組であるということでございますので、そうしたことを、ここに書かせていただいているというところでございます。

続きまして、8ページ目でございます。(2) ということで、資格・地位に関する内部統制と活動の場に関する制約の問題ということで、共通する部分が多かろうということで一つにまとめて書かせていただきました。取組の必要性ということで、冒頭にもございましたけれども、分野特有の慣習が、もちろんこれは重要な役割を果たしてきたということが事実である一方で、それが場合によっては課題になっている部分もあるということです。

これらはということで、ハラスメントに関する問題として顕在化する部分もちろんございますけれども、多くは文化芸術という特別な領域における事案として許容されてきた部分もあるんじゃないかということでございます。例えばということで、特定の地位・資格

の昇降が専門的判断によって行われる。このこと自体は決して否定されるものではないということでございますけれども、その判断に合理性・公平性が欠けている場合には、それが恣意的なものとみなされて、場合によってはハラスメントとか、そうした指摘を受ける可能性もあるということでございます。逆に言いますと、そうした合理性・公平性を持った意思決定を行っているということをしっかりと外部に示していくことが、その分野における人材の確保であったり、社会からの信頼醸成に大きく寄与するものだということなのではないかと考えております。

1個段落を飛ばしまして、「もっとも」というところでございます。そうした内部統制の問題に関しましては、その分野における創造活動と密接に関連するものということでございますので、従来の活動そのものが害されないように配慮していく必要ももちろんあるかと考えてございます。また、ハラスメント対応と異なりまして、参照できる一般的な取組内容がないというような事情もございますので、まさに文化芸術団体が中心となって自主的にどういった取組が考えられるのかというのを検討していただく必要があるだろうということでございます。

そうしたことを踏まえまして、文化芸術団体に期待される取組についてということで下の段に行きます。今申し上げたようなことを踏まえると、文化芸術団体を中心に、どういった取扱いをするのが望ましいかを検討して、対応していくことが必要であるということです。ただ、その対応の検討におきましては、以下の点について検討が必要になってくるだろうということで書いております。

そこから9ページに移っていきますけれども、具体的な検討の視点といたしまして、今回の会議におきましてもこれまで論点等で出ておりました、内部的な意思決定につきましては、合理性・公平性があるということを示すことができるように、その決定を行う際に考慮する視点とか、その決定手続、こうしたものについて可能な限り明文化、客観化を図ることが考えられるのではないかと。また、2つ目といたしまして、活動の場の参加に関しましては、資格や地位にひもづいた制約が存在する場合には、分野ごとの性質に応じた客観的な基準を定めることが考えられるのではないかと。また、3つ目といたしまして、不利益を課するような意思決定については、より慎重な手続が必要になってくるのではないかと。4つ目といたしまして、個別の事案に関して対応をしっかりとできるような体制整備とか、専門家との連携、こうしたことが必要になるのではないかと。ということで、検討の視点として掲げさせていただいております。

さらにその下で、継続的に検討を要する課題ということです。こうした問題の意思決定の在り方につきましては、時としてハラスメントの構造的な要因になるということでもあり得ることですから、合理性・公平性という視点からの検証は不断に行っていく必要があるだろうと。こうした課題に対応していく上ではやはり各分野の実態把握もしっかりと行った上で、それと密接、不可分な形で検討を行うことが必要であろうということで、この検討を継続的に要する課題としてここにお書きしているところでございます。

10ページ目に行っていただきまして、(3) で就業環境に関する部分と契約等の活動基盤に関するところを、これも共通する部分が多いということでございますので1つのものにして書かせていただいております。

取組の必要性というところで1つ目の段落の3行目ぐらいに書いていますけれども、やはり芸術家の職業としての魅力を高めていくということ、また、安心して活動することのできる環境、こうしたところがまた才能豊かな人材を引きつけていくというところに重要な役割を果たすんだろうということで考えてございます。

またということで、芸術家の、一般論といたしまして、なかなか経済的・法的な側面ということに関しての意識・知識が十分でないというような部分も見受けられるところでございますので、ここはやはり自らの活動と権利を守るという意味でも、適切な意識・知識を身につけていくことが必要なのではないかとということで、取組の必要性ということにつなげております。

文化芸術団体に求められる取組ということで、まず政府の取組から入っております。文化庁や関係省庁において様々就労関係に関する取組が行われてきております。3つ目の段落でございますけれども、こうした政府の取組は重要でももちろんあるわけですが、文化芸術分野の多様性とか、現場の実態を踏まえたより効果的な対応という、そうしたものを可能にしていく上では、もちろんここは団体の役割がやはり重要になってくるんじゃないかということでございます。具体的にはということで下に3つ丸をつけております。文化庁の契約適正化ガイドラインの内容を踏まえて契約モデルとか参考資料の作成について考えていただくこととか、また、相談体制の整備、また、研修会等による周知・啓発ということが重要でないかということでございます。

そこでまた、7ということで注釈をつけておりますけれども、労災の特別加入制度に関しまして、なかなかまだ認知が進んでいなくて、十分活用されていないというような問題が指摘されたということでございますので、こうした取組を進めていく上の留意点として注

釈にそうしたことを書かせていただいております。

11ページ目に行っていただきまして、上のまとまりは、法的関係の整理ということで、フリーランスと労働者のどちらに該当するかによって適用される法令関係が変わってくるということで、3つ目の段落で、仮にということでございますけれども、こうした法の適用関係に無意識になっている場合には、意図せず法令違反になったり、個人の権利を侵害してしまうような可能性もありますので、こうしたこともやはり確認とか啓発といったこともやっていくことが大事であろうということを書いております。

そして、継続的に検討を要する課題ということで、文化芸術分野における、そうした就業環境や契約関係の問題を考えていく上では、やはりこれも実態の把握が不可欠になってくるのであろうということでございます。ですので、この後、文化庁の取組としてこの点をまた御説明いたしますけれども、そうしたことと連携した取組が必要だということを書いております。

2段落目でございますけれども、本検討会議におきまして、企業に雇用されている技術スタッフの方特有の問題提起もあったというところでございます。なかなか労働時間の規制と公演時間との兼ね合いというところで、現場の持続可能性についての懸念が生じているのではないかという指摘でございました。また、こうした持続可能性に関する懸念については、フリーランスとか技術以外のスタッフにも通底する問題であろうということですが、一方で労働時間規制自体は労働者保護のためにももちろん大前提として重要なものでございますので、そうしたことを前提としながら、どのように問題解消が可能かということとは引き続き検討すべき課題かなということで、ここに挙げさせていただいているところでございます。

12ページに行っていただきまして、ここから、文化庁が講ずべき方策ということで国の取組を書かせていただいております。国の責務ということで、一義的にはこうした取組は本当に文化芸術関係者の皆様の自主的・自律的な取組が大前提になってくるわけでございますけれども、そうしたことは文化の多面的な公的価値を踏まえると、政府としても支援とが求められてくるのだらうということでございます。

文化庁に求められる取組についてという真ん中の段でございます。先ほど少し触れましたが、これまで契約ガイドラインとかハラスメント防止研修とかということは実施してきておりまして、こうした取組は高い評価をいただいているというところでございます。3段落目、「同時に」ということでございますけれども、文化庁で行いましたアンケート結果で

も、なかなかその取組がまだ進んでないというところが見受けられましたので、そうしたところにまだ少し慎重になっている方々への働きかけということも含めまして、もう一步踏み込んだ施策を考えていくべきなのではないかということで書かせていただいております。

そうしたことを踏まえまして、(1) から個別の施策を記載しております。(1) が文化芸術分野のエコシステムの把握ということでございます。エコシステムという言い方がちょっと抽象的なところもございますので、9番の注釈で書いております。活動の形態や場に関する特徴とか、人材に関するシステム、経済構造、団体との関係性とか、現在、芸術家個人の活動をそのようにあらしめているような文化芸術分野特有の構造・関係性ということで書かせていただいております。こうしたことをまずは把握するということが大事だということを(1) に書いております。

13ページでございます。(2) でございますけれども、そのようなエコシステムの把握と並行いたしまして、積極的な取り組み意欲のある団体の取組を促進していくということが大事だろうと。そしてまた、好事例の横展開を行うことも重要であろうということで書いております。3つ目の段落で「その際」ということでございますけれども、やはり冒頭で政府の責務のところでも少し書いておりますけれども、こうした取組主体は文化芸術団体の自主的な取組が前提になるものでございますから、政府の支援が前提となるのではなく、あくまでも自主的な取組として定着できるような工夫も同時に具体的な運用の中では必要になってくるのであろうということで、補足的に書いております。

(3) が文化芸術団体の組織的対応に関する参照指針の作成ということで、この一連の取組を促すために組織的対応に関する参照指針を作成することが望ましいのではないかと思います。3つ目の段落、その際でございますけれども、とはいえ、やはり文化芸術分野の発展・継承に関して、一義的には当該分野に携わる関係者の自律的な取組に委ねられているということで、繰り返しになりますけれども、こういう前提に立てば、あくまでも団体の自立的な取組を促すために参照されるものだということの趣旨を明確にするということとはしっかりと留意をすべき点かなということでここに明記させていただきました。

さらに、(4) 公的資金を受給する際のチェックリストの作成ということで、具体的な取組を促すために公的資金に関連させるチェックリストも考えられるだろうということでございます。ただ、文化庁の資金自体はあくまでも文化芸術の質を高める目的で出されているという前提に立って、逆にその前提を阻害してしまうことがないように、具体的に内容を検討することが必要だということにもしっかりと留意をしたいと考えております。「また」という

ことで、具体的な実行に当たっての予見可能性などにもしっかりと配慮する必要があるということを書いております。

14ページ目でございます。(5) が専門家の確保ということで、これは外部人材の偏在・不足に対応しての検討ということでございます。

(6) が文化芸術活動に関する法律相談窓口の周知・拡充等ということで、1つ目の段落から2つ目の段落までの、法律相談窓口の周知・拡充をしっかりとやっていくということに加えて、3つ目の段落の「また」というところで、契約関係とか就業関係に関する知識の普及ということで、芸術家等の養成機関での取組を促進するということも必要であろうということ。「さらに」ということで、文化芸術分野で起こるトラブルに関して、第三者による紛争解決機能なども今後検討していくべき課題だろうということ、ここに書かせていただいております。

最後、枠囲みで、文化芸術団体に助成を行う民間団体ということで、今回の議論の直接的な射程には入ってございませんでしたけれども、民間のベースで団体への助成をさせていただいているような団体の取組ということも、これも併せて重要な取組として位置づける必要があるだろうということでこちらに書かせていただきました。

報告案としては以上になります。

プラス補足で、大きな資料の2を見ていただけますか。資料2の参考資料というものがこの報告案の後ろにつけてございます。ページ番号でいうと62、63のところですよ。こちらは来年度概算要求の概要ということで昨日発表させていただいたものでございます。

今御説明申し上げた文化庁の取組として考えられるものということで、62ページに関しては法律相談窓口、ちょうどそのページの真ん中に青いボツが3つ点々とあると思うんですけども、その辺りで法律相談窓口の実施とか、研修会、また、ガイドラインをベースとした教材開発といったところを取組として考えてございます。

さらに、63ページといたしまして、こちらは新しい予算になるんですけども、ちょうど真ん中下辺りにまた青いボツで2つ縦にあると思います。一つは団体の機能強化の支援ということで、法務とかリスクマネジメントとかの専門家と協働して各団体の体制強化の支援をするとともに、活動実態の把握を進めていく取組。また、2つ目の青い丸といたしまして、外部専門人材の確保に向けた調査研究、こうしたことに関しても来年度要求で計上させていただいておりますので、併せて御報告をさせていただきます。

私からは以上でございます。長々と失礼いたしました。

【河島座長】 ありがとうございました。これまでに皆様お気づきの点や御意見等につきましては既に事務局にお知らせをいただいているものと存じますが、改めて御意見等がございましたら、御発言をいただきたいと考えております。また、本日御欠席の久野委員から別途コメントを頂戴していると聞いております。こちらについて、事務局よりお知らせいただけますでしょうか。

【中村課長補佐】 資料3を御覧いただければと思います。資料3が、久野委員から事前に頂戴したコメントということでございます。私から僭越ながら少し紹介させていただきます。

まず、柱書のところで、様々な分野で安心・安全な職場環境への取組が進んでいて、文化芸術の世界でもそれを免れることができないということ。日本の文化芸術の強みを継承・発展させていくためには、才能豊かな人材を引きつける魅力的な職場としての創造環境の整備が必要だと。さらに、個々の劇団、楽団などはもちろんのこと、文化芸術団体が、これは恐らく統括的などという意味であると思いますけれども、推進役となって中心的役割を担うものとして責任を担っているということがよく理解できたということでコメントをいただいております。

具体的ところでポツが5つほど下にございますけれども、1つ目が、その推進役を担う文化芸術団体は、社会から信頼を得るべき存在で、それがなければ持続可能性が脅かされるだろうということ。こうしたことから、情報公開とか透明性とかということをしつかりと進めていく必要があるのではないかというようなコメントでございます。

2つ目が、そのためにもということかと思えますけれども、自主的な取組を促進するために、文化庁が意見交換とか情報提供のプラットフォームをつくったりして、多様な主体が参画できる仕組みを整備することが大事だと。また、どのような支援が必要なのかをしつかり調査すべきだということでございます。

さらに、3つ目のポツといたしまして、文化芸術団体に対する支援は、往々にして従来からある団体への継続支援が前提になりがちということで、新しい社会のニーズに伴って誕生する団体への支援にも配慮が必要だろうと。

4つ目といたしまして、今回の検討会議の提案対象は分野統括的な団体ということになっておりますので、そういった所属団体を持たないようなところが恩恵を受けられないように感じてしまうんじゃないかということで、こうした団体の所属を前提とした制度とか、特定の方々に有利な状況が生まれてしまわないようにということで、その部分に少し懸念

があるということでございました。

5つ目でございますけれども、この検討会議の提案が創造性を阻害するような画一的な基準にならないように、多様な表現活動が尊重されることを期待するということでいただいているところでございます。

以上でございます。

【河島座長】 ありがとうございます。それでは、久野委員の御意見は頂戴いたしましたということで、ほかの御出席の皆様より、個別にまた何か追加でおっしゃりたいことがあれば、まだ今日はせつかく時間がたっぷりございますので、ぜひお願いしたいと思います。どなたからでもいかがでしょうか。

皆さんお考えいただいている間に私から、細かいことですが、2点ほど申し上げたいんですが、よろしいでしょうか。先にどなたからも手挙がっていないですね、特に。

【中村課長補佐】 はい。

【河島座長】 まず、1点目は、「はじめに」の最初のページの4段落目「また、近年では我が国の文化芸術の強みが再認識され」というところから始まる段落で、この助成を受ける団体の社会的な存在としてというような話です。これはもともと私が発言したことを汲み取っていただいているんですけども、最後から2行目の「助成を受ける以上」というところがやや引っかかっております。

助成を受けていなくても、極端な話、助成を受けているから求めるわけでもなく、助成を受けてなければ別に関係ありませんという話ではなくて、文化芸術活動の全てが誰かの趣味で好きにやっていることではなくて、非常に社会的な価値を持つ活動なんだということを、こちらも認めるし、御本人たちにもその自覚を持ってほしいということがこの会議の一つの前提なのかなと感じておりまして、この「助成を受ける以上」というところはどうかかなと思っております。それが1点です。「助成を受ける以上」という部分だけ取れば、大きく直さずとも意味は通じるようになるし、私の言いたいところも反映されるのかなと思っておりますので、御検討お願いしたいと思います。それが1点目です。

事務局の方、箇所等について分かっただけかもしれません。

【中村課長補佐】 はい。

【河島座長】 それから、2点目なんですけれども、12ページから13ページにかけてのエコシステムの把握というところなんです。このエコシステムという言葉が若干分かりにくいかもしれないということで注もつけていただいておりますが、結構難しいと言えば難しいん

ですね、依然として。それで、エコシステムって、要するに、生態系だと理解すると、エコシステムという限りは、今回っているというイメージが私にはあるんです。そこから、13ページの3行目で、それを把握して、それにより問題や課題がどこにあるかを明らかにするというふうにつなげると、今うまくいっているのに何かあえて問題を探すんですかという、やや論理の飛躍があるように思えて、少し工夫があるといいかなと思ったんですね。

それで、エコシステム、イコールうまくいっているという考え方がもちろん間違っているのかもしれないんですけども、もう少しここを書き直すとすれば、例えば、持続的にさらにその領域が創造性を持ってさらに発展して、そこに才能ある若手の人々が入っていきたい、そこで活動したいと思うような場にしていくためには何が必要なのかとか、何かそういう書き方の工夫もあり得るのかなと思いました。

ここにつきましては、私の理解では、福井副座長が大変力を入れて非常に重要だということを何度かおっしゃっていたと記憶しているので、もし福井先生から何か御意見があればぜひお伺いしたいところです。このままでよしとおっしゃるのであればそれでも結構なんですけれども、いかがでしょう。

以上の2点です。よろしくお願いいたします。

【福井副座長】 河村座長、どうもありがとうございます。

まず、最初の点については、私は全く異存ありません。

そして、このエコシステムのところですが、私自身は、エコシステムという言葉は、うまくいっている、うまくいっていないということを含めて、とりもなおさずこういうふうに現状回っているんだという、良くも悪くもというニュアンスで語ったつもりではおりました。とは言いつつも、このエコシステムを把握することから、具体的にどのような困難を抱えてどこに課題があるのかということをはっきりさせることが必要であるという論へのつながりが、もう少しスムーズになったらいんじゃないかという御指摘でありましょうか。

【河島座長】 はい、そのとおりです。「把握することが何より重要となる。これにより」って、すぐに何か問題を探さなければならないというよりは、何かワンクッションあったほうがいいのかなと思いました。

【福井副座長】 なるほど。その上で先ほど座長は、そうした文化芸術分野やあるいは文化芸術団体がさらなる持続的な発展を遂げていくためにというような、言わばつながりがあるのはいかがかという御示唆であったでしょうか。

【河島座長】 はい、そうなんです、もしそのようなことをワンクッション置くという

か、一つ少々文言を追加することで、福井委員がもともと考えていらしたこととそごがあってはいけないなと思ったものですから、すみません、いきなりこの会議で振って御意見をということで大変恐縮なんです、いかがでしょう。

【福井副座長】 とんでもありません。会議体である以上、ぜひ振っていただいて。ありがとうございます。私はそのつながは大変よろしいんじゃないかと思います。趣旨もよく伝わりますし、賛成です。

もしもエコシステムを把握することという言葉に、よきもあしきもというようなニュアンスを加えることがまたさらに役に立つのであれば、そういう言葉を加えてもいいかなと思いました。よい点、悪い点を含めてエコシステムを把握とかそういうような言葉を、河村座長の御提案にさらに加えて載せてもいいかなとも思いました。この点も今日最終的には細かい文言の調整は座長と事務局にお委ねすることになろうと思いますので、私のほうはあくまでも一意見として申し上げたいと思います。

【河島座長】 ありがとうございます。本当にいきなり申し訳ありませんでした。確かにおっしゃるとおりに、よくも悪くもなんですけれども、そのよいとか悪いとかということを経験者が判断するのかという問題がまた出てくるので、ちょっとそこも難しいかなという気が今直感的にはしておりますが、細かい文言についてはまた事務局と相談いたしまして、福井先生にもその部分だけでも一度見ていただこうかなと思います。その際にはよろしく願いいたします。

【福井副座長】 もちろんです。でも、座長のおっしゃるとおりですね。このエコシステムの把握というのは、基本的には善悪の判断を抜きに一次的には行うべきものでしょうから、私の、よい点悪い点を含めてということは、むしろ文脈から読み取っていただくとか、あるいは自動的に結果としてそうなるということが望ましいのであって、言葉にする必要はないのかもしれないですね。

【河島座長】 よく分かりました。どうもありがとうございました。

皆様、ほかの方々いかがでしょうか。細かい点でも何か、ここが引っかかるとかお気づきの点、実は残っているのかなと思いますけれども、いかがでしょうか。

寺田委員、今日は早めに御退席だったと思うんですけども、もしよろしければ、先にどうぞ。いかがでしょう。

【寺田委員】 作っていただいた資料等の中で何か気になるというのは僕のほうとしてないんですけども、今この会議を受けて、私は大学の教員でもあるものですから、学校の

ほうといろいろ話をしているんですね。私のいる桐朋学園芸術短期大学は、プロの俳優を養成する大学になるんですけれども、やはり年々、生徒を集めるのが厳しい状況になっています。これはほかの音大さんも含めてですけれども、芸術大学そのものがかなり人員を集めるのが難しい状況になっている。

その中の一因になっているのが、やはり間違いなくこの今回の議題になっていることなんです。特にハラスメントの部分でいうと、先週も私は某専門学校のほうに行っていたんですけれども、そのときも、やはり怖い業界だと。そういう業界には、親も含めて行かせたくないというようなことが出ている。我々の技術スタッフのほうも、非常に怖い方がいっぱいいる。どなれたくない。行きたくない。実際入ったOBもすぐ辞める。どうも聞いたら、給料もものすごく安いと。怒られて、給料も安い、長時間労働だと。こんな業界に行く価値があるのかと。この学校には入ったけれども、そういうところに行きたくないので、一般のほうに就職しますというような今の状況になっているんですね。

これは前も申し上げたかもしれないですけれども、この業界をあと10年で閉じるなら僕はそれでもいいと思うんですけれども、やはり私どもはこの先未来永劫この文化芸術の世界で生きていかなければいけないわけです。特にハラスメント関係の問題というのはどうしても解決しなければいけないし、低賃金の問題というのもこれはもう本当に解決しなければいけない。

やはり日本のチケット代というのは、いろいろ賛否あっても、恐らく僕の感覚で言えば安過ぎると思うんですね。その値段では我々技術スタッフにはお金が落ちてこないわけですね。一部の方に滞留してしまって落ちてこないという状況だと。一般業とか、それから、今、コンビニエンスストアも、深夜のバイトをすれば、我々の初任給をはるかに超えていく、残業する時間よりもはるかに超えてくるというようなそんなものが出てくる中で、どう対抗していくかというのは本当に厳しい問題だなと思っていますので、ここの部分は継続して検討していければと。

今、大学のほうでも、この会議の議題に関係したアンケートを取っておりまして、集計終わり次第、文化庁さんにお送りしますので、皆さんのほうに共有いただければと思います。アンケートの一部で、例えばですけれども、衣装の問題で、台本の都合上、ちょっと露出の多い衣装を着なければいけない配役に就いた。でも、そういうのは着たくありませんということと言われる。教員である以上、学内のハラスメントの部分と、文化芸術の作品創造とを、どう対応していくか、を考えているというような状況なので、今回の検討している中身は、

非常に意義のあることだったな、というふうに、感想チックで申し訳ないんですけども、そんな感じを持っております。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。感想的な所感を述べていただいても全然結構です。よろしくお願いします。

今おっしゃった衣装の問題にも関係すると思うんですけども、アメリカとかだと、インティマシーコーディネーターという最近はありますよね。性的な場面とかをどういうふうにやっていくか、演じていくかということについて、コーディネーターの人があれこれ工夫すると。そういう新しい社会の動きに沿った創造の在り方の工夫というのを、調査研究する必要もありそうように、今お話を伺って思いました。今回特にそこまで踏み込んだ報告案にはなっていませんけれども、これだけグローバルな時代にあって、日本だけがやり方が全く違っているということはもはや文化芸術の分野もおかしいんじゃないかということが一つ会議全体で通底するところで、そういう意味では海外から学べることはまだまだあるのかなと思います。ありがとうございます。

【寺田委員】 座長いいですか、今の点で。

【河島座長】 もちろんです。

【寺田委員】 先生がおっしゃるとおりで、今のインティマシーコーディネーターも組み込んでいこうというようなところで、ただ、予算を組むのも大変なんですけれども、やはりそこは芸術大学においても避けられないだろうという声があるのが1点です。

それともう一つが、福井先生とお話しになったエコシステムの話なんですけれども、本当にこのエコシステムの解明というのは喫緊だと僕は思います。というのが、我々の世界でいうと、やっぱり事故なんですね。墜落事故がありましたといったときに、保険会社、警察、労働基準監督署とすごくもめるのが、誰が責任取るんですか、これというのが分からないんですね。建設業のように現場労災があるわけではないので。でも、ほぼほぼ労基の感覚だと、建設業なんです、劇場の中の事故というのは。なのに、ゼネコンに該当するようなところがないと。一体どういう安全衛生管理をやっているんだというので非常にもめていく。そういった安全衛生の部分を含めても、エコシステムの解明というのは、本当に人命がかかるところなので大事じゃないかなと思っております。すみません。以上です。

【河島座長】 よく分かりました。予算に入れていくというのは、大学の中の話ですよ。

【寺田委員】 そうです。自分の大学の中で、やっぱりそういう方を今まで雇ったことは

なかったんですけれども、そういうのに詳しい方を雇っていくというのも、配役のときに必要ではないかというふうに桐朋学園は、今考え始めているというところです。

【河島座長】 そういう専門家の人は日本でも存在しているのでしょうか。

【寺田委員】 映画の世界とか、それこそ大浦さんが詳しいかもしれないんですけれども、探せばいらっしゃるので。今、映画とかテレビのほうなんかは入っているようで、私どもテレビのほうの仕事もさせていただくので、そちらのほうからお呼びさせていただいてというようなことはできるかと思えますけれども、やっぱり予算が、なかなか安くはないので、そこが難しいので、助成金と。こうなると今度また、お金かという話になってくるんですけれど、トライしていくしかないかなというような状況ですかね。

【河島座長】 ありがとうございました。大浦委員、お手が挙がっているようなのでどうぞ。

【大浦委員】 日本映画制作適正化機構の大浦です。今ちょうどインティマシーコーディネーターのお話が出たので。これ、今映画界の中でも非常に話題になっていることなんです。私ども映適は、インティマシーコーディネーターの方とも意見を交換して、ガイドラインの中に何かしらの指針を盛り込めないかという御要望をいただきまして、それを検討していこうと話をしておりますが、一方でインティマシーコーディネーターの方が今まだ日本国内にお二人しかいないという現状があります。そのインティマシーコーディネーターの方も、全ての現場にインティマシーコーディネーターを導入するというのは物理的にも難しいということは御理解なさっているもので、何かしらの指針をとというのはそういうことも含めてなんですが、現状では、アメリカで認定された方が日本でインティマシーコーディネーターとして活躍されているということですので、これは映画界が考えることなのかもしれないですが、今後は日本国内でインティマシーコーディネーターを認定するような、そういう制度が必要になってくるのではないかと考えております。

それに続けて申し上げますと、ハラスメント対策や就業環境の改善等ということは文化芸術団体が自主的に取り組むべきものであることについては全く異論がないところで、そういうインティマシーコーディネーターのことも含めて環境整備が求められるわけですが、文化芸術団体に求められる役割というか機能が今後どんどん増えていくだろうと感じます。その一方で、各文化芸術団体の皆さんは恐らくは非営利団体だと思いますので、全ての機能を文化芸術団体がやっていくには、恐らく個人の会員の皆さんからの会費とかそういうものを上げていかないと賄えないということも実態としてあると思います。

そこで、参考資料の先ほど御説明いただいた最後のところなんですけれども、63ページの下の「事業内容」のところの文化芸術団体の機能強化等支援と、効果的な外部専門人材の確保に向けた調査・研究のところでは概算要求していただいていると思うんですが、文化芸術団体の自主的な取組の体制整備や、インティマシーコーディネーターの認定制度のようなこともここに含まれると考えてもよろしいでしょうか。

【中村課長補佐】 具体的にはまた団体さんのいろいろ御意見も伺いながらと思っていますけれども、広く今回御議論いただいている課題にしっかり対応していくための御支援と考えております。

【大浦委員】 ありがとうございます。映適はまさにそういうことを含めて自主的にやっていこうということで立ち上げた団体なんですけど、これから新たに立ち上げる場合には、相談窓口一つをとっても、専門家の方を確保することも、財政的なことも含めていろいろな課題が出てくると思いますので、そういったところもお含みおきいただければと思います。

【河島座長】 ありがとうございます。コーディネーターの認定制度もですけども、それ以前に、育成制度、そういう方々の研修、人材を増やしていかないと、そもそも認定まで行けないので、そこも含めてインフラが必要ということにもなってくるかと思います。大変貴重な御意見ありがとうございました。

ほかの方、どなたか手が挙がっている方いらっしゃいますか。

もし特に今手が挙がっていないということであると、一通り皆様に所感のようなことを述べていただき、この会議は終了ということにしてもよいかと思っておりますが、その前に、この部分を議論したいというようなことが残っていましたら、ぜひ今のうちに挙手をお願いしたいんですけれども、よろしいでしょうか。特にありませんか。

【福井副座長】 では、座長、短く少しだけ。

【河島座長】 どうぞ。

【福井副座長】 報告書案に関しては、本当に多くのこの場で出た意見を取り入れていただき、また、これがあくまでも第一歩であって、これから進めていくことが重要なんだという視点も十分出ており、第一歩ではありながら、大きな一歩になるだろうと感じております。この短期間で多くの貴重な意見を下さった委員の皆さんはもちろんのこと、この大変な取りまとめをされた事務局に敬意を表したいと思います。

その上で、小さなインプットを2点のみ。一つは、先ほど寺田委員がおっしゃった、この業界に入ってこようという人がいるのか、確保できるのかという、これは本当に重要な問題

だと思うんです。文化は未来産業として世界的に期待が大きい。でも、そこに入ってこようという人たちがいなければ、その未来はないわけですね。

1点、自分は若干の希望を感じたのは、緊急事態舞台芸術ネットワークにおいて、文化庁さんの支援もいただいて、「舞台芸術お仕事ナビ」という、言わば舞台版のリクルートイベントを行った際です。これはオンラインで行った説明会・相談会だったんですけれども、期間中のユニークな来場者が900名いたのです。これは世間的なリクルートイベント一般からすれば多いとは感じられないかもしれないけれども、舞台界に特化して900名集まると相当な期待感のある状況でして、そこで各舞台団体のいわゆる就職説明会等を行った。

そうすると、入りたい人に対して魅力を高めていくことはもちろん必要なんだけど、入りたい人ってきつとまだまだいるなど。情報が足りない、どうやったら入れるか分からんというところもあるんだろうなと感じました。寺田さんのほうが重々承知であろうとは思いますが、どうぞ希望と自信を持って進めていただければと思ったということ、不遜でしたけれども、一言。

それからもう一つは、これも報告書案ではないんですけれども、先ほど御紹介いただいた芸術家等の尊厳ある創造環境向上促進事業についての概算要求についてです。大変意欲的な要求で、この中で通し63ページの文化芸術団体への機能強化等支援というところで、法務やリスクマネジメントの専門家等と協働して支援を行うとともに、活動実態の分析・可視化を行うと。大変賛成なんですね。その上で、法務、リスクマネジメントの専門家、この方々は支援においては相当な中心的役割を果たせるだろうと思うし、活動の実態の把握においてもお役には十分立てるだろうと思うんですけれども、これだけだとややイレギュラーな部分での活動実態の把握に比重が行く可能性があるんですね。つまり、トラブルの側面とかリスクの側面ですね。

でも、この会議体で出てきたエコシステムなどをキーワードとする実態把握からすると、いわゆるレギュラーの部分の実態の把握を行わないと、バランスが崩れてしまう可能性がある。よって、この法務、リスクマネジメントの専門家に加えてぜひ、文化経済や文化政策の分野の専門家の方の助力もいただくといいんじゃないかなと思いました。もちろん現場の声については、文化芸術団体と協働で行うんでしょうからそこはもう十分吸い上げられると思うんですけれども、こうした文化をめぐるエコシステムの研究といえば、やっぱり文化経済が本丸であろうと思いますので、そういう専門家の御協力もいただくといいんじゃないかなと、河島先生や小林真理先生の前で余計なことでしたけれども、素人的な意見とし

てそう感じたものですから申し上げます。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございます。私たちも研究者として知りたいことばかりなんですけれども、まだまだ入り込めないところもありまして、現場の方の御意見を聞かなければといつも思っているところです。研究者としても、今後この部分をぜひ解明していきたいなと思っております。

ほかに特にお手が挙がらないようであれば、先ほど申し上げましたように、お一人ずつ適宜、所感等あるいは少し言い残してあったことなどについてお話を簡単にいただければと思います。大倉委員からお願いして、次に、大浦委員、小林利明委員、小林真理委員、山田委員、それから、桑原委員、田澤委員、竹本委員という順番でお願いしていこうと思います。それから、福井副座長にお話を伺い、最後に私が簡単に話をさせていただいて終わりということにしようと思います。

事務局、それでよろしいですか。

【中村課長補佐】 はい、大丈夫です。

【河島座長】 あと、次長の御挨拶もあろうかと思いますが、では、大倉委員からよろしくお願いいたします。

【大倉委員】 まずはよくまとめていただきまして、ありがとうございます。それと、河島座長、いろいろお世話になりました。ありがとうございます。

まず、私たち能楽は、やはりまだ今特殊な状況の中で、1,000人少しの能楽協会という団体で能楽という形の分野をそれこそエコシステムの中で伝統的な考えの下に動いておりますので、今回のようなことをきっかけに、よりこういう芸能文化史的な日本の歴史の教育場面とかで考えていただくような機会を教育の現場でも取り込んでいただければありがたいなと思いました。

といいますのは、私たちは700年の歴史しかありませんが、雅楽は1,400年の歴史があります。しかし、雅楽協会が設立されたのは今年です。非常に雅楽内部の問題を今、精査しつつ、どういうふうこれを未来に残していけるかということの検討がまさしく始まったところ、こういうふうな世界もあるわけで、やはり日本の教育現場の中で今一番欠落してしまっているのが芸能文化史であると思っております。そういうものが明治維新以降、また戦争の後、完全に切れた上で、エンターテインメント界が日本の文化を担っているという現状が、非常に歴史に基づかない芸能分野を今動かしているということで、非常に私どもも戸惑いを持ち

つつ今回もこの会議に参加させていただいたわけです。

そういうふうなことを思いつつ、簡単ではございますが、まとめさせていただきましたので、また、今後さらなる文化庁の一步踏み込んだ文化行政に役立てていただけるように、今回の会議は非常に有意義なものであったと思いますので、ありがとうございました。

以上です。

【河島座長】 ありがとうございました。それでは、先ほど申し上げた順番で行きますと、大浦委員ですが、よろしいでしょうか。

【大浦委員】 今回はこういった会議に参加させていただいて本当にありがとうございました。いろいろな意見が出たと思いますが、事務局にはおまとめいただきまして、ありがとうございました。一概に文化芸術団体といってもいろいろな形の団体があって、いろいろな形態があるということは本当に勉強になりました。そこに混ぜていただいたのはおこがましいようなところもありますし、あとは、不慣れなもので、何か自分の中でもまとまっていけない意見を申し上げたこともあったかと思います。お詫び申し上げます。

日本映画制作適正化機構として、映画界はこういった取組の面においては少しですが先行している部分もあると思いますので、ぜひ今後何か御不明な点など御遠慮なくお尋ねいただけましたら、我々のできる範囲、分かる範囲であれば、お答えいたします。あとは、本当にこの2か月で4回しかなかったのが、終わってしまうとちょっと名残惜しいと感じますので、この横のつながりをこれからも大切にしていきたいと考えております。

本当にいい機会をありがとうございました。先生方も今後ともぜひよろしくお願いいたします。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。第1回で詳しいケーススタディといいますか事例紹介もいただきまして、私たちも得るところが多かったと思います。ありがとうございました。

それでは次に、小林利明委員、よろしくお願いいたします。

【小林（利）委員】 この検討会議が4回で終わってしまうということで寂しくもありますが、大変私としても勉強になりまして、まず、この場で議論に参加できたことを御礼申し上げます。

私のほうで所感めいたものを申し上げさせていただきますと、この報告書の中にも出てまいりますけれども、今、公正取引委員会のほうでも動きがあり、私が知っている限りでも、こういった内容の報告が出るかということを非常に注視している方が多くいらっしゃるま

す。この検討会議の報告も皆様の目に触れることになりますので、今後、報告内容をベースに、各団体においてどういった対応をしていくべきなのかという議論のきっかけになることは間違いないと思っております。

他方で、ハラスメントの話とか、労働時間の話もそうですが、厚生労働省さんの所管の法律の話がどうしても出てきます。それらの問題に文化庁としてどう向き合うかは法律の所管の問題も関係するのですが、文化庁以外の方々にも問題意識を持ってもらうためにも、検討会議で配布された資料のようなアンケートを取って公開するなり、議論をさらに深めるなりして、立法事実といいますか、法律の内容と現実に関する議論を関係各所に周知し働きかけていくということも重要なのかなと思っております。

余談になりますが、私が米国に留学に行きましたときに、ある授業を取りました。Labor and employment in the entertainment industryという、日本語にしますとエンターテインメント業界の労働法というような名前のゼミ形式の授業でした。受講生が30人ぐらいいて留学生が2割ぐらいだったと思いますが、先生は長年米国の大手テレビ局の人事労務管理部門の要職にいた方で、雇用に関する問題や事故、労働契約などをテーマとした仮想設例を素材に、ギルドと呼ばれる労働組合の団体間合意なども紹介しながら、複雑な実務の一端を説明するというものでした。クラスでは生徒一人一人に発言させて、こんなことが言えるんじゃないかとか、そうはいつでもこんな反論がされるのではないか、この点はどうなっているんだとか、いろいろシミュレーションして議論するという、そんな授業がありまして、非常に記憶に残っております。

私がこの分野に興味を持つようになったのもその講義がきっかけの一つではあるのですが、日本では、少なくとも現時点では、大学教育レベルでそういった講義などはあまりないのではないかと理解しております。今後は、教育段階からの意識啓発といいますか、問題に対する皆さんの認識向上というのも長い目で見ると必要になってくるのかなと思った次第です。

【河島座長】 ありがとうございます。それでは次に、小林真理委員、よろしく願いいたします。

【小林（真）委員】 皆様、お疲れさまでした。おまとめいただき、御調整いただき、本当にお疲れさまです。

私、この議論の中で、ハラスメントをさせないというのはもう当然のことですけれども、グレーの部分があるというところがやはり、いまだに気になっているところではあります。

ある種、ハラスメントを防止していくために、ハラスメントを起こさせないためのいろいろな活動はこれからできると思います。ただ、本当にそれがハラスメントなのかという問題のときに、何か例えばそのことを訴えてきているほう側に本当に問題がない場合もないわけではないということをこの会議の中で言わせていただきました。

それで、そのときに、それに対応する専門家はどのような人を用意しているのですかというお問い合わせをいただいて、そのときにお答えできませんでした。その後ちょっと調べたところ、臨床心理士、公認心理師、精神保健福祉士、社会福祉士の人たちに関わってもらう必要があるときがあるということです。よりよく活動してもらうためのサポートができないということなんですね。

もちろんトラブルになってしまって、弁護士さん対応の話になるという問題で解決できる部分とか、相談して何とかなる部分もあると思います。そうではない部分においても専門家に関わってもらった方がいいということです。

さらに、先ほど寺田さんの御発言で私も思い出しました。昨年だったか、私のところで学部を卒業した学生が、それこそ福井先生のように学生時代に学生演劇をすごく熱心にやっていた学生でした。その学生の卒論が、まさに演劇の世界における安全性の問題でした。正直、それを最初に聞いたときに、そんなことが実際に起きているのかと私は思っていました。

「怖い業界」という発言がありましたけれども、そういうものを払拭していくために意識改革を時間をかけてやっていく必要があるなとは思いますが。大学も全く同じような状況だったところはあるかと思っています。意識改革には時間がかかってくると思います。1年2年で成果が上がるとか、あるいは構成員みんながハラスメントに対する意識を持つとか、バリアフリー的な対処を必要とするような仲間が入ってくることもあるんだということを知ること、そういうこともすごく時間がかかっています。一年限りの取り組みではなく、時間をかけてこの環境をよくしていく方向性を積極的に、文化庁とすると継続していただきたいなと思います。どうぞよろしくお願いします。ありがとうございました。

【河島座長】 ありがとうございます。1点目の指導する側に萎縮が起きないようにすることも大事だとか、そちら側の相談窓口もあったほうがよいであろうという話は、ある程度報告書にも入れてありますよね。今、探したときには見つからない……。

【中村課長補佐】 資料1の6ページでございます。6ページの、タイトルが5ページからかかってしまっていて途中からになっているんですけども、4段落目ですかね、上の塊の中で一番下の部分ですけども、「また」というところで、後述する指導とハラスメントの峻

別の困難さを招く萎縮効果を防ぐため、上位にある側が自分の行為について相談できる窓口とか、第三者が仲介してくれるような仕組みも有効だということを触れさせていただいて、その下の継続的に検討を要する課題というところで、先ほども申し上げましたけれども、線引きが難しい事例などがこうしたことで過度に萎縮することがないようにバランスが大事であるということで少し触れさせていただいているところではございます。

【河島座長】 これだけでは足りないというわけではないと思うんですけれども、非常に重要な点だということで、小林委員からは御意見を伺ったと承っております。もしこの書きぶりについて、もう少しこういうふうにしたほうがよいというような御意見があれば、後日でも結構ですので、また文化庁のほうにお寄せいただけたら、適宜修正していこうと思います。

【小林（真）委員】 報告書としてはこれで結構だと思います。

【河島座長】 分かりました。ありがとうございます。

それでは次に、山田委員、お願いします。

【山田委員】 山田でございます。4回にわたって非常に充実した議論を御一緒させていただいて、感謝しております。ありがとうございました。

私、弁護士ですが、にもかかわらず、比較的文化芸術に関わる仕事あるいは団体とずっと関わってきたことはなぜかと申し上げますと、まず、自分自身が好きだということもありますが、それ以上に、やはり文化芸術に関わっているアーティストと言われる人たち、いろいろな分野がいっぱいいますけれども、50万人を超える方たちに対して非常にリスペクトする気持ちが強くあります。特に日本の様々な文化芸術に関わっている人たちのレベルは非常に高いと思っていて、例えばバレエとか文楽とか邦楽とかも全部、映画芸術もそうですし、非常に高いレベルに達していて、しかも何百年も続いているものも多くある。にもかかわらず、必ずしも社会とか世の中全体から厚遇されてないということに対して、それは一体何故なんだろうと。特に法律家として何かそこでサポートできる部分があれば、それは少しでもサポートしていきたいというのが、仕事をし続けてきたことの根底にあるわけなのです。

その中で、文化庁が今回、ハラスメントを含め、たまたま私がそういった分野を長くやっていたのですが、そういった切り口とか、それから、やはり申し上げてきたように、アーティストの生活が大変だというのは常に、経済の問題が出てきてしまいます。そういったことにもメスを入れていかなければいけないということに、国としてこういう形で取り組んで

くれたということは非常に意義があることだと思って、敬意を表するとともに、これ1回で終わらずに継続していくということがすごく重要で、それはぜひお願いしたいことだと思います。

ハラスメントの問題などは、ある意味、徒弟制度とか、師匠と弟子といったような独特の部分社会の理屈で成立していた多くの文化芸術の分野の中で、現代はどうしてもそういった労働法制的なものが、ハラスメントもその一つですけれども、入っていかざるを得ないような大きな流れがあるわけです。これはアメリカのMeToo運動などもそうなのですけれども、全くアンタッチャブルの世界ではなくなったことは現実なんです。

ただ、それが行き過ぎてしまうと、2つあって、一つはやっぱり萎縮効果を呼んでしまう。それから、さっき小林先生がおっしゃったように、ハラスメントという名称を借りて何でもかんでも言うてしまう過剰ハラスメント的なことも起きてしまう。これは注意しなければいけないんですが、大きな流れとしては、やはり今まで声を上げられなかったことについて声が上げられるようになったということについては、大きな進歩なのです。だけれども、ハラスメントといってもやはりその中で拾ってはいけない、または拾う必要のないものまで拾ってしまうような傾向が今あって、これは最先端の問題としては、我々が日々悩んでいるところなのです。そのすみ分けをしていくということについて専門家が応援していくことは、重要なことですし、私もこれからやっていきたいと思います。

同時に、経済、生活の面でやっぱり国と民間の企業が何らかの形で支えていかないと、これだけ貴重な意義のある仕事に従事している人たちに対するサポートというのは、自分たちだけでやれというのはなかなか難しいんです。それをしていくようなことについての機運というか流れをつくるきっかけがこういった文化庁の取組で、それをサポートする我々のような立場の人間が何らかの動きをすることによって大きな流れになっていけば、ヨーロッパのこういったことが進んでいる国などと決して遜色のない文化芸術のレベルを持っているのですから、それは現実化していきたいというのは強い思いとしてあります。

そういう意味で今回、4回ですが、こういう話をする機会をいただいたことは大変貴重ですし、何らかの形でこれを文化庁の方が温めていただいて広げていっていただけることを切望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。それでは次に、桑原委員、よろしくお願いいたします。

【桑原委員】 本当にこのような場を与えていただき、他分野の方とこのようにお話をさ

せていただいたこと、ありがとうございます。皆さんおっしゃるように、この課題について話し合いは今後とも長く続けていくべきことだと思います。私は昨日も芸術分野を越えた統括団体だけの会議に参加しました。これは最近定期的に行うようになったものですが、やはり他の芸術分野を知ることが、自らの芸術分野の弱点とか良い点とかを知ることにもなりますので、それは本当に重要だなと思っております。

私どものオーケストラという分野は、西洋から入ってきて100年ちょっとの歴史のものです。アメリカにしてもヨーロッパにしても、オーケストラ業界というのは極めて合理的に出来ています。皆さんに、エコシステムの意味とは異なるかもしれませんが、オーケストラの仕組みや慣習の話をする、「えっ、そうなの？ そんなこと知らなかった」とおっしゃられることはよくあります。

例えば労働時間に関して、ある1日にやる練習時間についてですが、オーケストラによって多少異なりますが、1時間のコマを4回で、それ以上出来ない。どんな大指揮者が来ても、4時間のところで時間が来たらびたっと終わる。絶対に延ばせない。このようなことについては多分他分野の方はびっくりすると思います。1時間やったら、休憩を15分取らなくてはいけない。次の1時間やったら30分休憩を取らなくてはならないと決めて、基本的にこれを準用しているわけです。現実問題として現場でプラス1分2分はもちろんあることはありますけれども、そういう意味では労働時間もしっかりしている。自分が働かなければいけない量もこれだけ働かなければいけないというのは決まっていて、それ以上働いたら余計に働いた分に手当はされる。そういうふうに一応合理的に出来ています。ですから、ほかの分野の方々、特に日本の伝統芸術の分野の方々とお話するとその違いにやはり互いに驚くわけです。

でも、やはり今回改めて思ったのは、これだけ多様性がある芸術文化活動ですから、それを1つのガイドラインにまとめるとか、1つの方向性にまとめるというのはすごく大変なことだと思っています。本当に今回皆さん御苦労されたと思います。報告書案にも何回も書かれているように、それぞれの芸術分野が萎縮しないように、かつ、でもやらなくてはならない社会的要請にはある程度応えていかなければいけない。でも、萎縮してはいけない。

その矛盾というか、それをここにいらっしゃる皆さんは理解した上で共有していますから良いのですが、ここにある文書、報告書が出来ると、報告書全体を読めば理解していただけることが、ある部分のワンカットだけを読まれると危険だと思います。その部分のみが独り歩きしてしまって、厳しくなり過ぎたり、「ここにこう書いてあるだろう！」みたいな意

見が出たりする可能性があります。そういうことがないように、皆さんも含めてこの報告書を読む方が、多様であることと、特に伝統芸術分野の方々の世界に入っていくことに対して焦ってはいけないというようなこともあり、そのことを理解している必要があると思います。

オーケストラというと難しいのは、オーケストラは雇用されている方々が多いので、芸術家なんだからと芸術的な判断をするわけですが、この芸術的な判断というのは、野球のように3割打ったとか、30本打ったとか、30盗塁したとか、あるいは営業マンのように、あなたの営業成績が幾らだったとか、そういう数字で表せないのです。それを芸術的な評価で、あなたは最近少し調子悪いんじゃない？ とかいろいろ評価する。その難しさがあったりします。でも、それが議題に上がったり、いわゆる公的な場に持っていかれると、今度、労働者の話題になって、そういう裁判に持っていかれたりします。いつもその矛盾を抱えていて苦勞しているのです、そのようなことも含めて皆さんともっと、芸術家とここに出てくる労働問題ということはどのように存在していくことがより芸術界のためになるのかというようなことは議論していきたいなと思っています。

それと、先ほど申し上げたように、いつも私たち、ある意味自己嫌悪に陥りますけれども、お金下さい、お金、お金、お金もっと下さいというふうになるわけですがけれども、鶏が先か卵が先か分かりませんが、やはり芸術家の人たちが置かれている給与水準というのが、どのような仮定で決めたか分からないけれども、必ずしも高くないというところがあります。一方、社会的には、舞台での表現活動をおこなって、それを見せるということだったのが、昨今やはり現代社会の中でいくためには、教育の分野とか社会包摂の分野だとかその他様々な分野にも寄与していかないと芸術団体としての存在は成り立たないということになっています。そこに今回議論した問題が出てくると、ハラスメント対策の組織化をしなければいけないという、弁護士の先生ほか外部の専門家の先生方にいろいろなお世話にならなければなりません。これには新たに費用がかかることになります。

芸術団体はもちろん、その統括団体自体は芸術団体そのものよりもさらに脆弱な組織であるところもあります。その意味では先ほどの話と矛盾するかもしれませんが、お金を、助成をしていただきたいのです。今回の概算要求にもあるようですけれども、こういうお金が用意されていて、それをどのように使うことが芸術団体とその統括団体のためになるのか。統括団体や各芸術団体が今回の議論の目的のために専門家と契約をしたときには、規定に沿って助成をいただくことを希望します。もちろん自身で資金を集めなければいけないで

すけれども、御理解いただければと思います。

あと一つ。さきほど寺田さんがおっしゃったように、音楽大学の学生がどう減っているのかとかそういう実数を把握していないですから、音楽大学とも話さなければいけないですが、将来に向けて人材の確保ということについて不安はあります。今現在、私たちオーケストラの現場にいと、一人欠員が出れば、そこに何十人という人が受験に来られ競争率が高いものですから、実感としては湧かないけれども、徐々に徐々にそういうことが起きてきているのではないかなと思います。芸術で生きていくことを選択しない有能な人材がいるのではと。

またスタッフとして働くとなると、ややブラックな印象もあり、寺田さんおっしゃっていたように、本当に人が集まらなくなってきました。私たちも内部で話すことはありますけれども、もしかすると、文化芸術団体も、芸術家、スタッフも含めてリクルート対策を、先ほどどなたかがおっしゃっていましたように、リクルートのための会社説明会じゃないですが、一般の会社が説明会場に多数のテントを張ってやっているようなああいう環境をつくって、気軽に若者が、「どういう仕事なんですか」、「毎年いつも募集してないですよね」とかそういうことにも答える必要があるのではないかなと思います。やはり今以上に情報を出していかないといけないとつくづく思っておりますので、そういったことも含めて、今回のような話合いが長く継続してできていければと思いました。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。次の方に行く前に、寺田委員、そろそろ退出のお時間かなと思うんですけれども、もう1回もし何かあれば、どうぞ。

【寺田委員】 ありがとうございます。今、チャットを打っていました。ごめんなさい。この後フリーランス新法のセミナーを僕やるので、ごめんなさい、退出なんですけれども、やはり偽装フリーランスの問題がどこまで波及してくるのかなというのが本当に怖いところかなと思っています。これは我々スタッフだけじゃなくて、アーティストサイドのほうでも、アーティストも労働者だと言われる方もいらっしゃるんで、それだけではなかなか成立しないんじゃないかなとは個人的に思うんですけれども、そこを注視しなければいけないかなと思っています。

それと、会議の中で言ったように、雇用契約の我々と業務委託契約の皆さんと混在でやらなければいけないということの在り方を、これはもう厚労省さん含めてお話をしていかないと解決しないんじゃないかなという気もしています。

それと、部分社会という話が先生のほうからいろいろあったと思うんですけれども、だか

らこそ、紛争に至る前までのADR、文化版のADRみたいなものは必要なんじゃないかなんていうふうに考えています。

4回ではなかなか解決できない問題が多いかと思えますけれど、引き続き皆さんの御協力で何とか業界がよくなればいいなと思っていますので、よろしくお願いします。

以上でございます。これで失礼をいたします。すみません。

【河島座長】 いえ、お忙しいところ、ありがとうございます。

【寺田委員】 ありがとうございます。すみません。失礼します。

【河島座長】 どうぞ。それでは次に、田澤委員、よろしくお願いします。

【田澤委員】 分かりました。ありがとうございます。今回は、すみません、このようなところに呼んでいただきまして、私自身が一番勉強になっていまして、何か意見というのはございません。この文書も昨日もダウンロードしまして一生懸命読みましたけれども、随分配慮されて、いろいろなところのジャンルをうまくまとめていると思います。ですから、これに対しては何もありません。

ただ、私は感じたんですが、うちの世界の、やっぱり立ち後れているといいましょうか、先ほど山田委員もおっしゃっていましたが、やっぱり師弟関係で成り立っているようなところがございまして、正直言いまして、ハラスメントはぎりぎりなんですね。親子と似ていると言えば似ているんですが、やはり自分の子を何とか一人前にしたいので、強いことも言いますし、今はありませんが、昔は、本当にここ数年はもうパワハラという問題が出ましたのであれですが、失礼ながら、何十年前は殴るのが当たり前だったみたいですね。やっぱり教えたいですから。これ、愛情と思えば、あと、もう何とかしたいわけで、そういうこともあったようです。

でも、はっきり言いまして、うちの世界もそういうことを言っていられませんで、きちんと、立ち上げたというだけのことなんですけれども、相談できるようなものをつくりました。これはもうはっきり言って、今までで考えたらあり得ないです。総会みたいな席で、委員というか役員は全部師匠ですから、うち。ジェンダーってありますよね。これもうちは規約がありまして、真打になって10年を経過して、経験、皆さんの意見がないと役員になれないんです。そうすると、今はもう25とかから入ってくる人が多いですから、その時点でもう50になってしまうんです。そうすると、40代の役員は考えられないんですね、規約上。

それと、女性なんですが、昔から男の世界だったので、まず何にもない規約なんです。女性に対しては何の配慮もなかったんですね。まさか産休だなんていうことはあり得なかつ

たので。そういうこともうちの職員でありましたからつくりましたけれども、そういう世界なので、何かやっぱりこういうものを読めば読むほど、後れているといいましょうか、この先どういうふうに持っていったみんなに説明しようかなと思っていますのが、これが1点です。

それで、先ほちょっとと言ってしまったんですが、やっぱり師弟である以上、一人前にしたい。なぜかという、食べられないんですね。嘶家になって、いい加減なことをしていたら、もうこの先がないです。一般サラリーマンで転職じゃないですから、もうここで駄目だったらほかに何も無いんじゃないかという思いでみんな入ってくるし、師匠もそう思っているんですね。ここで何とかしてあげないと、それこそ一人前というよりも、生活そのものが成り立たないだろうと。お預かりしている親御さんにも申し訳ないので、どうしてもぎりぎりのハラスメントになってくるんだろうなと思います。

それとあと、これ、一つだけ。この最後のところで、公的資金を受給する際のチェックリストって、このチェックリストというのがどんなものか分からないので何とも言えないんですけれども、多分うちみたいなフリーランスの集まりの芸術団体は、ほとんどこういう規約とかをつくったこともないところが多いので、今、落語の団体は、そういう相談窓口、これは訴えが結構出ましたのでやっていますけれども、もしかしたらこういうものがどういうチェックリストなのかというのがちょっと心配なところであります。ということは、二度と公的資金がもらえなくなるような団体が出てしまうのかなということが一つです。

全体的には、すみません、私が一番勉強不足なので、正直言って、これを読んで、あーっと納得というか、ありがたいと思っています。今後、だから、うちの世界の演芸の世界にこれを何とか広げていきたいと思っています。今後ともぜひ皆さんよろしく願いいたします。

【河島座長】 ありがとうございます。チェックリストの件ですけれども、13ページの一番下に、今おっしゃったようなことで、文化芸術団体の予見可能性に配慮をしなければならぬということも書いてあるので、いきなりもうこういうチェックリストが出来ますよ、ということではなかろうと思っていますので、文化庁側と各種団体とでコミュニケーションを頻繁に取って、その中で段々に生まれていくようなものであってほしいなと思っています。

それでは、お待たせしておりました竹本委員、御意見いただけますでしょうか。

【竹本委員】 このたびは、芝居中でして1度欠席してしまったんですけれども、皆さん

との会議を聞かさせていただいたりとか、出演中のときには、別でも文化庁の皆様と議論をさせていただきまして、私の意見も聞いていただいたりもいたしました。そして、資料も、今回の会議も、関西が台風ということではいろいろ稽古がなくなったりということで今日は参加することもできましたけれども、私、舞台の出演者の一人として今回会議に出席しております。

私たちは今、3団体で文楽という芸能が出来ております。私は人形浄瑠璃、一般社団法人人形浄瑠璃文楽座の理事をしておりました。そして、これが、先ほど大倉委員がおっしゃったように、私たちは、1,040人という大所帯ではなく、文楽座というのは100人いないんですね。約10倍ぐらいの大きさに能楽協会というのは出来ております。私たちも、今この文楽座が出来てからはまだ8年しかたっておりません。雅楽の協会がまだ1年と言っていましたけれども、この8年の間で、今回議論していたものというのはほとんど文楽のほうはクリアしています。

これは本当に驚くべきことで、ものすごいスピードで、この間文化庁の方とお話をさせていただいたんですけれども、技芸員の全員を集めて2か月に1回は必ず報告会があり、2か月に1回、4回大阪公演がありましたら、2日目の舞台稽古が終わった後は必ず、3者連絡会と申しまして、今3団体と申しました日本芸術文化振興会の役員、その各部署の課長、部長クラスが集まりまして、文楽協会も事務局長、事務次長という人が必ず2か月に1回集まり、文楽座の代表の理事たちというのが、三業と言われる、太夫、三味線、人形の理事たちというのが11人、代表理事も集まりまして、現在の課題、各マネジメントをやっている文楽協会、公演を行っている劇場側の日本芸術文化振興会、出演者側の文楽座、この3者というのが毎回、結構議論を交わしております。長いときでは3時間ぐらいやりまして、その後、文楽座の理事会を行って、大体2時間から3時間そういうことをやっております。

今回議題に上がりました、8年前に舞台での事故に関して、バックステージでの事故、舞台裏で何か落ちてきた、舞台で転んだ、骨折をした、目が傷ついた、そういうことに対しての、もちろん補償はあったんですけれども、その後、公演に行く、劇場に行くまでの行き帰り、公演が終わってから家に帰るまでの保険に至るまでも劇場側に出していただけるようなこともお願いをしたり、それが可能にもなったりした。

パワハラ等の研修もそうです。これもお金はかかります。ですけれども、これも3者連携連絡会のおかげで、例えば国立文楽劇場の小ホールを日本芸術文化振興会さんが無料で貸してくださって、100人単位の技芸員を全員集めて、そこで文楽協会と文楽座がお金を出し

合ってインボイス制度の説明会を2回に分けてやったり、パワハラ講習会も2回に分けてやり、それももう2回やったりとか、参加できないという人にも個別にも行ったり、パワハラやモラハラの疑いがあるという方を呼び出してその方に指導というようなことを行ったりしたんですね。

これがどうしてできるようになったかという、やはり文化庁の指導の下、技芸員、今までは本当にフリーランスだったんです、文楽というのは。それが、文楽座というユニオンみたいなものをつくって、そこの文楽座をつくらないと、国立劇場の主催公演には出られません、文楽協会には契約できませんということにしたんです。それで、文楽協会というものに、師匠と弟子であっても、全員1人ずつ契約している。文楽協会と全員が契約している。だから、もしパワハラがあつたりとかしても、弟子の人たちから文楽協会に「こんなこと言われました」と言われたときに、師匠が呼び出されて怒られる。逆にこの言葉は言わないでくださいというようなことを、年に絶対集まるのは4回、毎月のような理事会、あとは日常でも文楽協会がそういうパワハラ、モラハラ、あとはインボイス説明会というものも、毎回毎回きめ細やかにやっていったということで、今のこの8年間で行ってきたことは大変私たち、私もずっとそこに8年間理事として関わっておりましたので、今ここで話していて、こうやって晴れがましいような気分でもあるんです。

でも、まだまだ毎回毎回、問題がないわけじゃなくて、ものすごく、今、山田委員がおっしゃっていただいたように、生活面ということも含めまして、あとは今もう3年ぐらい文楽協会とかもやっているんですけども、契約関係というのがやはりコロナ禍で緩くなってしまった。要するに、今までは守られていたところがあったんですけども、コロナ禍で、言ってみたら、振興会の財源不足、文楽協会の財源不足ということもあり、もともと契約金で文楽の場合はやっておりましたのですけれども、そういうところが目減りしている。あと、国立劇場の建て替えの遅れていることで、毎月何億、10億程度って言っていましたね、その程度の赤字がどんどん出ていっている。

だから、この間から、文化庁の方とはお話ししたんですけども、働き方改革とは言ったものの、休演日が滞在費やホテル代を払わなければいけないので休演日をなしにしてくれと言ってきたりとか、コロナが7人、10人以上出たら、公演ができなくなったら、公演を主催する側は、私たちが被害者になるから給料を払いたくないだとか、そういうふうなことになる。関係性上そういうことも起きていて、そういうのが今、私たち、議題にどんどん上がってきていまして、今、結局出てくるのはお金の問題。でも、それに対して、議論する

場を借りるとか、そういうことも含めてたくさん議題はあります。今もたくさん、今ここで話せることも話せないこともありますけれども、お金の問題でもたくさんの方がありますし、もしこれからもこういう議論に呼んでいただけるようなことがあったら、お話しできることもたくさんあると思います。

あと、海外に私たちも出ていきたいとは思っていますけれども、やはり日本芸術文化振興会の主催公演、あと、文化庁の地方公演、巡業と言われているものとか、そういうものがあつた上で海外公演をするというのは、年間で200日以上本公演をしているので、なかなか行けない。それから、創造的な活動をする心の余裕や時間というものもなかなか無いところがあります。

その上、たくさんのお金をもらっているわけではございませんので、生活というのも安定していくということも含めて、これからは契約関係というのが多分一番大事になってくると思うんですけれども、そういうことも含めまして、今後、今回議論したもう一つ、2歩3歩踏み込んだ議論ができることがありましたら、またもう少しお役に立てるかと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。本当に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。詳しい事例報告をいただくお時間が取れずに残念だったなと今伺っていて思いました。また、次の機会にぜひよろしくお願いいたします。

それでは、福井副座長、いかがでしょうか。

【福井副座長】 それでは、2点のみ。もう全体については申し上げましたので。一つは皆さんの御意見にもありましたグレー領域の問題です。これはハラスメント、それから、内部統制、契約いづれにおいても判断の非常に難しいグレー領域というのは必ず存在するわけですね。そして、そこでは萎縮とか混乱がやっぱり生じやすい。私はグラデーションを持った対応が重要であろうと思います。つまり、黒ではなくて、一体どれが正解なのかなという評価が難しいような領域では、それほど思い切った厳格な処分というのはふさわしくはないですね。そこでは、むしろ当事者と協議をして一緒に正解を探していくというような、そういうことが恐らくふさわしいと思います。

つまり、問題に応じて対処法もグラデーション的に変わっていくべきだと思うんですね。その点でいうと、今日のお話の中では、グレー領域はやや強調されており、これは私も申し上げていたことでとても重要な視点だと思います。けれども、同時に真っ黒な領域というのはあるんだということも最後に強調しておきたいと思います。お話にならないような、もうこれ犯罪でしょうというようなハラスメントもあるし、目にするのも気分が塞いでくるよ

うな契約書や団体内部でのひどい扱いというのはあるわけです。その結果として1度しかない一生で、その一生を賭けようと思った職業から、泣く泣く離れていかざるを得ない、小林真理先生のお話にもありましたけれども、そんな悲劇はあり得るわけです。それに対しては容赦はしない、しっかり対応しなければいけないということも、ここでは我々は確認しておくべきではないかと思うんですね。これが1点目です。

それからもう1点目は、小林利明委員もおっしゃったことですけれども、教育機関との連携です。教育機関との連携をなくして、この問題は決して解決も改善もしないだろうと思いますので、この点は今後に向けてもぜひ視点として、今回報告書にも加えていただきましたけれども、持ち続けていただければと感じました。

大変面白い、そして勉強になる議論でした。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。私自身はもう皆さんがおっしゃったことと全く同感です。特に、小林真理委員と大学の話なども随分させていただきましたけれど、最初の頃は、何ですかこれはという感じの反応だったと思うんですね、教員の側では。けれども、10年ですかね、10年から20年かけて本当に毎年のように研修も受けて、また、法律もどんどん変わっていくので、今回はこれも学んでいただきますみたいなことも含めて、こういうことに関する意識を高めていく、それから、システムも大学として整えてもらうという、その経験を経た中で、結局はやはりよかったんだろうなと非常に強く感じるんですね。

最初こそ現場ではやや反発もあったんですけれども、結局それが教育研究機関としては、そこで仕事をする我々にとっても、また、学生にとっても、だんだん改善されていい環境が生まれていたの、この文化芸術業界も、時間はかかるかもしれませんが、今回まず最初の第一歩ということで、大変よい議論を持ついい機会となったと思っています。これ、2か月で4回やるということで、最初、皆さん集まっていたくのは無理ではないですかと文化庁にも申し上げていたんですけれども、奇跡的にかなりの高出席率をいただきまして、活発な議論もいただき、今日のまとめに至ることができたことは、座長しても非常にありがたく思っています。

結局は、文化芸術にとって、これが非常に魅力的な場所で、そこで働きたいという人が増えることも創造性を高めるために必要であり、そして社会的な倫理をきちんと踏まえた上での活動があるんだということは、文化芸術の世界が社会に一層認められていくためにもやはり必要なことだと思いますので、これをきっかけにそれぞれの統括団体なり、あるいは文化庁のほうで窓口を設けるなどのいろいろな対応を取っていけるその第一歩となればよ

いなと思います。今日は本当にありがとうございました。

それでは、今日いただいた御意見等を参考に私と事務局のほうで整理をしまして、修正していきたいと思いますが、修正については私に御一任いただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【河島座長】 ありがとうございます。また、修正後のものを本検討会議の取りまとめとすることにも御同意いただけますでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【河島座長】 ありがとうございます。それでは、内容の修正や公表日程等につきまして、私と事務局のほうで最終調整を今後していきたいと思います。

それでは、今回の検討会議を終了するに当たり、合田次長からも一言いただきたいと思います。次長、よろしくお願いいたします。

【合田次長】 まず冒頭、様々なお立場の大変お忙しいこれだけの先生方に、2か月で4回開催という御無理を申し上げましたにもかかわらず、毎回多くの先生方に御出席をいただきましたことに心から感謝を申し上げたいと思います。多面的で率直な対話を重ねていただきまして、本当に本質的な御議論を賜ったと存じております。委員の先生方からは御自身が大変参考になったとのお声がございましたけれども、何よりも文化政策を担当する者としての思いを新たに、新しい発見や学びがありましたのは私ども事務局でございます。心から重ねて厚く感謝を申し上げます。

私どもがこのような議論をスタートせねばと思っていたのは、今年の6月の成長戦略や骨太方針2024といった閣議決定文書、全ての国務大臣が署名し内閣として合意が形成されたものでございますが、その成長戦略の一丁目一番地、ど真ん中に文化・コンテンツが記載されるということは、これまでの成長戦略や骨太方針とはかなり異なる新しい文脈だからでもございます。福井先生は『ジュリスト』という法律の専門家向けの雑誌における特集「エンタメ法務」の座談会で議論をリードなさっておられますけれども、個人的に有斐閣の『ジュリスト』編集部がエンタメ法務をテーマに特集を組むこと自体に大きな時代の変化を感じております。

その背景には、我が国の文化・コンテンツが世界で高い評価を受けていることがあると思います。そしてその高い評価は、伝統芸能、伝統文化を含めた我が国の独自の文化的な土壌の中で、多様なクリエイターが、若い方も含めて独創的なアイデアに基づいて自由に創造し、

それが独自の世界観や質の高さを持っていて世界に強いインパクトを与えているからこそ生じています。

今日も含めてお話を伺っていて、この文化性とか芸術性の高さが尊厳ある環境でさらに伸びて発揮されることが大変大事だと痛感いたしました。クリエイターやアーティストが尊厳を持って自由に創造活動を行っていくためには、一つは、適正な契約とか利益還元という構造が必要であり、もう一つは、風通しよく透明性の高い文化芸術団体がしっかりとクリエイターやアーティストを支えることが大事かと存じます。前者については、公正取引委員会が実態調査を行い、ガイドラインをつくるという大きな動きが政府全体で生じているわけですが、後者につきましては、今回4回の御議論を通じ、極めて多面的で複雑な課題ではあるものの前に進めなければならないと認識いたしました。

「ネガティブケパビリティ」と申しますが、複雑な課題について複雑過ぎてもう考えたくない諦めるのではなくて、今回の4回の御議論では、クリエイターやアーティストが尊厳をもったのびのびと創造活動を行うことができる環境の確立という課題について、複雑な課題を複雑なまま受け止めた上で、それぞれの専門性の角度で整理をしていくという極めて知的で我慢強い対話をいただきました。その結果、文化芸術に関するそれぞれの分野の固有性をもった関係性は法的な評価の観点からその態様は様々である、かなり多様であるけれども、それを可視化することによって、個人の尊厳をどう守っていくのかという共有の目標に結びつけていくという骨太で重要な議論の流れが共有されたのではないかと思います。

個人的には、この場は文化芸術分野の議論でございましたけれども、社会全体が、私ども省庁も含めて、その活動において「創発性」や「即興性」、「個別性」が大変重要になってきていることを実感いたしております。省庁も命令一下で一体的に動くという側面よりも、一人一人の職員がアンテナを高くしてインディペンデントに思考し動かなければ、時々刻々変わる国民の思いや声、ニーズを把握できなくなっています。その意味において、今回の4回にわたる御議論は文化芸術分野にターゲットを絞ったものではございますが、他方で、大変汎用性と広がりのある議論だと存じておりまして、私どもとしてはそういう観点からも今回の先生方の深い対話に感謝いたしております。

個人の尊厳を軸にしながら、社会とアートの信頼と支援の好循環を形成していかななくては、アートはもちろん、社会自体も持続可能がないことを踏まえたと、委員の先生方には今回の4回の議論で終わったというような雰囲気がおありかも知れませんが、私どもといた

しましては引き続き先生方をお願いを申し上げて、この議論をさらに確実につなげていきたい、続けていきたいと思っておりますので、また大変お忙しい中恐縮でございますけれども、ぜひお力添えを賜ればと思っております。文化庁といたしましても、今回の議議論を踏まえて提出した来年度概算要求につきましては財務省に対して本当に大事な予算だとしてしっかりと説明を重ね、確保したいと存じております。

最後に些か余計なことですが、今、昭和21年に焦土の東京で文部省芸術祭を開催されたことに思いを致しております。この芸術祭を構想いたしましたのは当時文部省芸術課長で、後に初代文化庁長官に就任した今日出海でございます。今日出海の残した文章を読みますと、文化は財産や教養のある者のぜいたく品ではなく、全ての人の尊厳ある生活の必需品だという考えがあり、その考え方に基づいて恐らく当時の焦土の東京で芸術祭をやるということについては批判もあったのではないかと推測いたしますけれども、敢えて芸術祭を開催し、それが今につながっています。まさに全ての人の尊厳ある生活の必需品であるアート自体が尊厳であふれているということが本当に大事なのではないかと先生方に御指導いただきながら改めて痛感いたしました。引き続きぜひ御指導いただければと存じております。

その際、先ほど尊厳ある環境の確立については厚労省との議論も必要だという御指摘がございました。私どもも政府全体で取り組むという構えで進めてまいりたいと思っております。本当にどうもありがとうございました。

【河島座長】 ありがとうございます。本日は私、対面での参加がかなわず残念で、また、失礼いたしました。

それでは、芸術家者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を終了させていただきます。これにて失礼します。

— 了 —