

## 文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議（第 2 回）

## 出席者一覧

## 【委員】

鎌田 耕一	東洋大学 名誉教授
北村 行夫	虎ノ門総合法律事務所 パートナー弁護士
佐藤 大和	レイ法律事務所 代表弁護士
末吉 亙	K T S 法律事務所 パートナー弁護士
田栗 浩	公益財団法人新国立劇場運営財団 常務理事
塚口麻里子	NPO 法人舞台芸術制作者オープンネットワーク 理事長
寺田 航	全国舞台テレビ照明事業協同組合 常務理事
	一般社団法人日本舞台技術スタッフ団体連合会 代表理事専務
長澤 哲也	弁護士法人大江橋法律事務所 パートナー弁護士
福井 健策	骨董通り法律事務所 代表パートナー弁護士
前田 哲男	染井・前田・中川法律事務所 パートナー弁護士
森崎めぐみ	一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事
	全国芸能従事者労災保険センター 理事長
大和 滋	公益社団法人日本芸能実演家団体協議会 参与

## 【ご欠席委員】

芦野 訓和	専修大学法学部法律学科 教授
上野 達弘	早稲田大学法学学術院 教授

## 【オブザーバー府省庁】

林田 雄亮	総務省情報流通行政局情報通信作品振興課課長補佐
堀 泰雄	厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課長
高木 美香	経済産業省商務情報政策局コンテンツ産業課長
遠藤 幹夫	中小企業庁事業環境部取引課長

## 【文化庁】

中原 裕彦	文化庁審議官
寺本 恒昌	文化庁文化経済・国際課長
中山 恭幸	文化庁文化経済・国際課文化芸術活動基盤強化室専門官

## 主な検討課題 / 論点整理 (案)

**1. 文化芸術分野において契約の書面化が進まない理由**

## 文化芸術分野の契約の多様性

- 分野、職種、案件により、業務内容や契約期間が様々
- 発注者は1つの活動で多くの発注先とその多様な契約を交わす必要
- 1人の受注者にとっても、関わる期間や報酬の額により軽重がある

## 分野の構造的な特性

- 業務内容が創作過程で変わることもあり、依頼時に詳細を全て確定させることが難しい
- 興行・チケット収入等に基づくため資金調達の見通しも立てづらい上、事業予算は収入見込みから逆算して決まることが多い
- 契約や権利、フリーランスとして働くこと等について学ぶ機会がないまま働き始めることが多い

## 分野特有の「空気」

- 信頼関係からくる口頭契約の慣行
- 契約手続きという事務手続きに時間や手間を割くよりも、本来の活動に時間を掛けたい・専念したい
- 交渉・協議すらできない雰囲気(干される・切られる不安)
- 契約等に関する知識がなく、交渉せずに諦めてしまう

**2. 曖昧な契約や不適正な契約書によって生じる問題**

## 口頭での契約や不十分な契約内容による予期せぬ不利益

- 一方的なキャンセルや報酬の減額等は本来契約違反であるが、それを証明できない
- 根拠がないためにキャンセル料が支払われない

## 一方的な内容の契約書により被る不利益

- 報酬や知的財産権が適切に保護されていない
- 合理的な範囲を超えた義務を負う内容

## 作業環境の整備

- 安全配慮、健康配慮、事故防止対策やハラスメント対策がなされていない

### 3．わかりやすい契約書のひな型と解説の作成

重要ポイントを明確化し、柔軟性のあるひな型の提示  
適正性、公平性の示し方

- 芸術家等が、文化芸術分野のプロフェッショナルとして尊厳のある仕事ができるようにする
- 受発注の力関係をふまえ、公平性を実現する工夫

関連法規の考え方の取り込み

- 独禁法、下請法、労働法、著作権法、著作権契約法  
分野の特徴や、役務提供の特徴をどう反映させるのか

### 4．適正な契約に向けた実効性の確保

受発注側双方におけるインセンティブの必要性

- 発注側：行政からの支援、コンプライアンス対応、インボイス制度への対応 他
- 受注側：文化芸術活動に集中できる環境づくり、労災認定 他

幅広い支援が必要

- 契約書作成支援、トラブル相談窓口、教育啓発 等

契約書に依らない方法

- 約款等による共通ルールの設定や、見積書・発注書による合意等

### 5．契約書の必要性や理解を深める教育及び広報啓発

芸術系教育機関や業界内での契約意識の醸成と人材育成  
適正な契約に基づく必要経費や価格転嫁への国民の理解

### 6．その他

海外プラットフォームの規約や再委託条件等の実態把握  
芸術系教育機関や業界団体の契約講座等の実態把握

## スタッフワーキンググループ 検討状況報告

## 1. 開催状況

- 第1回（10月8日） WGの進め方及びひな型等の作成について
- 第2回（10月29日） 受注者側ヒアリングの実施
- 第3回（11月11日） 発注者側ヒアリングの実施

## 2. ヒアリングの概要

## 【受注側】

- 契約にあたり、伝えられる内容や条件が不十分だと考えているが、取引関係における力関係の存在や知識不足もあり、受注側からは調整や交渉はできない。
- 業務内容に関して事前合意が不十分なことにより、実際に想定していない業務が生じる等の不利益を被っていたり、危険や不安を感じていたりする。
- 特に報酬については、発注側の言い値で受けざるを得ない状況。また、依頼時に正確な業務量や拘束期間を見積れないことが多く、負担と報酬が比例しないと感じている。そのため、受注側が業務内容に応じた「自分の料金」を提示できる空気はないし、その能力を育てる機会もない。

## 【発注側】

- 相手のスケジュールを押さえた時点で具体的な実働日数や拘束期間を確定させることは難しいことが多い。また、創造性の高い業務が多く、作り上げていく中で業務内容を変更することもあり、依頼時に業務内容等を特定し、その全てを契約書に記載することは困難。
- 報酬額の設定は、「実働日数×日当」のイメージ（又は成果物の出来上がり）がベースにある。各人の経験や技量等を考慮しているが、職種によってはその可視化や相場観の醸成が難しい。
- 予算に余裕があれば様々な問題は解決できるのかもしれないが、事業予算は収入見込みから逆算して決まることがほとんどであり、コストを積み上げた必要額が採用されるケースは少ない。

### 3 . 契約書のひな型等について

- 前提として、文化芸術分野の取引は分野、職種、案件により多種多様であることを踏まえる必要がある。発注側としては一つの事業で多様な契約が発生するし、一人の受注者にとっても関わる期間や報酬の額によって軽重がある。
- 個別に詳細な契約書のひな型を作ることは現実的ではないため、共通の項目や取引の適正化の観点で必要な項目等を提示する方向で検討を進める。
- その際、契約対象が業務量や内容を事前に正確に見積れない創造活動であるという文化芸術分野の特殊性に十分に配慮する。

### 4 . 記載する項目について

- 受注側としてフリーランス等が困っていること、不利な立場に置かれがちなことを、生の声をベースに抽出し、項目の検討材料とする。
- 記載ぶりについては芸術家等の立場に配慮し、関係法規も参考としつつ適正な内容を検討する。

## スタッフWG(第1回)議事要旨

1. 日時 令和3年10月8日(金) 13:30~16:00
2. 場所 文化庁特別会議室(旧文部省庁舎2階)
3. 出席者 長澤委員(主査)、佐藤委員、寺田委員
4. 議事 (1)WGの進め方について  
(2)ひな型等の作成について

## (1)WGの進め方について

- スタッフWGで議論する範囲は、舞台技術スタッフだけでなく、制作系、映像・映画系、も含めて考えていく(実演家でない人、という整理)
- 次回から、塚口委員、田栗委員、大和委員にWG委員としてご参加いただくことをお願いする
- ヒアリングは受注側(フリーランス)と発注側双方から意見を聞くこととし、ヒアリング候補者については、委員からのご推薦等を踏まえて案を作り、主査にご確認いただき決定する
- 特にフリーランスの生の声を聞きたい、どういうことに困っているのか
- アンケートの自由記述で拾い上げるというのでもいいのではないか

## (2)ひな型等の作成について

- 詳細な契約書案を作ると無数にできるため、取引の適正化という観点にフォーカスを当てて必要な項目等を提示する方向とし、細かいことは省く
- 必要な項目は人によって異なるので、提示した項目をつまみ食いしてもらうのがよい
- 作りとして、中企庁が作成した知的財産取引に関するガイドライン・契約書のひな型も参考になる
- フリーランスが不利な立場に置かれがちな事項を、生の声をベースに抽出し、ひな型として望ましい形で提示できるとよい
- 下請法対象外の役務が多いと思われるが、下請法に準拠した記載を盛り込めるとよく、更には中企庁の振興基準を参考に踏み込んだレベル感を設定することも考えられる
- キャンセル料や違約金、安全管理に必要な経費など、コスト増につながる問題は、サプライチェーン全体で解決しなければならず、最初にお金を払う人がどうやってその分のコストを負担するかというエンフォースメント、実効性の確保が大切
- 業界の10年後20年後のために踏み込んで議論すべきであり、そのためにもメリット・インセンティブの提示が大切
- 本日の議論を踏まえ、重要項目をピックアップしつつ検討を進めていく(これがヒアリングのベースにもなる)

## 項目について

- 下請法や独禁法の禁止行為となっているもののうち、事後的に不利益を課してはいけないという点は当然ながら、取引の内容そのものを適正化せよという点については、いかに契約書に盛り込むかが大きなポイント
- 適正な業務料の支払いを促すために、例えば労災保険の保険料であるとか、実費としてかかる費用や準備期間の役務提供の対価など、最低限必要なコストを考慮して設定すること、といった書き方もできる
- 長時間活動や健康に対する配慮等から労働法制の観点も意識し、また建設業における基準も参考に、安全配慮義務も盛り込めるとよい
- 監督、脚本家や音楽家等は除くスタッフは実演家に比べて発生する知財権が少ないと思われるが、確認が必要、また契約時に想定していなかった知財の取り扱いについても何らかの条項は必要
- 不可抗力的な事項による契約の終了の問題、何も対価を払わないというのは、結局公演中止のリスクを全てフリーランスが丸抱えする形になり、果たして妥当か、諸々の事情を勘案して一定額は支払う取り決めができることよい(ON-PAMの昨年7月のステートメントには、公的資金を主とした事業者の場合と興行収入を主とした事業者での場合分け記載もあり)

## スタッフWG（第2回）議事要旨

1. 日時 令和3年10月29日（金） 13:00～16:00
2. 場所 文化庁特別会議室（旧文部省庁舎2階）
3. 出席者 長澤委員（主査）、佐藤委員、田栗委員、塚口委員、寺田委員、大和委員  
ヒアリング対象者：  
伊藤 雅子様 日本舞台美術家協会 副代表理事  
菅 一義様 Save our stage staff 代表  
鈴木周一郎様 日本映画撮影監督協会 理事  
武田 知也様 舞台芸術制作者オープンネットワーク副理事長
4. 議事 受注者側ヒアリング

契約関係において生じている課題、問題点について

（契約書の取り交わしについて）

- 仕事の依頼は電話によることが多いが、記録が残るようメールを送ってもらうようにしている。変更があった場合にもその都度やり取りをするようにしている。
- 最初の電話による打診を受けた時点で契約成立、仕事は確定しているという認識。自分のスケジュールも押さえる。実際、調整作業など実質的に業務も始まってしまう。
- 仕事の依頼のタイミングは、日が近い仕事から2年先の仕事など様々。発注時に伝えられる内容は十分ではないことが多い。報酬の記載がなかったり、業務内容に何が含まれるか記載がなかったり、拘束期間・時間の詳細がなかったり、公演数の詳細が不明であったりするため、業務量を正確に把握することが困難で、他の仕事を入れそびれたり、著作権にかかる報酬を適正にもらえなかったりと機会損失が発生している。
- （舞台系）公立文化施設との取引しか契約書はない。その契約書も、業務開始前にはもらえず、業務終了が近くなってやっと手続きが行われたりする。
- どのタイミングで契約書を交わすかは課題。詳細が決まってからだとタイミングは遅くなってしまふ。まずは報酬など最低限のことを交わし、その後更新していくことができるとよい。
- 最初の打診者と契約の相手方が違う場合（例えば演出者/制作、監督/プロデューサー等）もあり、発注内容や認識にズレが生じることもある。

（業務内容について）

- 技術系の職種だと、元々業務内容に幅がないので、業務内容に疑義は生じにくい。
- 制作は業務範囲が広く多岐にわたるため、業務内容を細かく指定されないがために、業務が際限なく広がってしまうこともある。
- 成果物が明確にされていないにもかかわらず、「もやってもらえると思っていた」と言われることがあり、見込んでいなかった業務や経費が掛かることがある。
- 発注時に発注側はもう少し詳細な情報提供が可能だと思う。例えば会場によっては使用時間が定められており、終了時間は明確になっていたりするのではないかと。当日行ってみたら数時間の業務だと判明することなどもある。
- 創作行程の上流から関わる業務（例えば制作やプラン、デザイン等）は業務期間が長くなりがちであり、途中段階での変更も生じうる。不確定要素の有無の確認が必要。業務内容は上流であるほど漠然としがちであることは創作活動における特性だが、その曖昧さに甘えて契約書を交わさないのではなく、曖昧さを踏まえた発注ができるとよい。

（報酬について）

- 契約書について考えるようになったのは、ギャラの安さから。若手の頃は足元を見られて安い金額が提示される。ある程度経験を積まないと交渉すらできず、依頼された金額で受け取ってしまうと、助手もそれに準じて安くなってしまふことから責任を感じる。
- 被用者と異なり、フリーランスは社会保障費や労災特別加入の保険料など、自己負担すべき経費が掛かることについて、発注者のみならずフリーランス自身が理解していないことも多い。それら経費も載せた適正な金額になるとよいと思うが、自分からその話を持ち出すのは難しい。

- 1990年代までは業界で基準価格を出していたこともあるようだが、その後の独禁法の規制強化により金額の明示ができなくなった模様。最低価格を示すことについても、それが基準価格になって固定化してしまうことを恐れて同じ職能内で反対の声も上がる。しかし若いスタッフが報酬の交渉を行うためにはそういった助けも必要。
- 技術系のスタッフに比べて制作の仕事は業務内容に幅がある分報酬が算出しにくい。業界全体での共通認識もない。
- 「プラン料+実費」や「プロデュース料+拘束される実働分」といった積み上げが出せればよいかもしれない。発注側はそういった積算も認識していないと思う。
- 労働時間に関する行政や法律のルールと、創造型活動の時間に関するスタイルはうまく合致しない。そのズレの部分に負荷が大きくなっている。まずは構造認識が必要。
- 助手に関する考え方も、昔の徒弟制度の名残があるのか、「勉強しているから」報酬が少なくてもよいだろうという考えの発注者がまだいる。今の若い子は「いくらもらえますか」とまず聞いてくる。若い時点でのあまりにも低い報酬は、業界への人材流入を妨げることになり、危機感を持っている。現に低報酬のため業界から去って会社員になっている人も多い。
- 長期のプロジェクトに携わる際など、同じ現場で同じ業務を行っている正社員が自分より高い報酬をもらっていることを知って残念な気持ちになることがある。
- 業務の質を高めるために本当は現場に行きたいが、報酬が少なく複数の仕事を掛け持ちしなければならぬため、現場に行けないことがある。
- 昔は途中でひと段落というところで報酬の半分が支払われるということもあった。関わる期間が長い仕事については、手付金や分割支払いが慣行化されるとありがたい。
- 発注側は全体の予算を各部門・業務に割り振っていくので、報酬はトップダウンで決まることが多い。最初の予算配分の時が勝負。受注者のコストを十分に反映した予算配分をしてもらうことが必要。

#### （作業・就業環境について）

- コロナ禍によるイベント等の延期によって会場の空きが少なくなり日程が詰まってきたため長時間の仕事が多くなった印象。危険が伴う現場について、安全をお金で買えるわけではないが、報酬での手当が必要。そうすれば負担の大きい仕事の後には別の仕事を詰め込まず、体を休めることもできる。
- ケガや物損等、事故があった場合の責任の所在が不明確であることは非常に懸念している。

#### （キャンセル料について）

- 本格的な準備が始まっていたり、既に経費として発生していたりする分については払ってもらえることもあるが、「仕事があるはずだった期間にぽっかり体が空いてしまった」機会損失分について支払われることはほとんどない。
- 最近人手不足のため、早い段階に仕事の依頼があり、スケジュールを押さえられる傾向。日が近くなってキャンセルされて報酬が払われないと、報酬もなく、他の仕事を入れる機会も奪われてしまうひどい状況。チケット収入で収入を賄う公演などは一切もらえない。特に発注側が小さな団体だったりする場合、団体には生き延びてほしいから無理に払ってほしいとも言えない。
- 緊急事態宣言等による公演中止は突然。ひと月前に中止とわかれば身の振り方も考えられるが、3日前とかだと他の仕事の入れようもない。

#### 契約時に取り決める項目（条項）について

##### （契約書で取り決めてほしい項目）

- 安全面に関する項目。責任の所在や作業分担の明確化。
- 保険に関する項目。ケガ等に対して労災保険の保護がないことすら知らない人も多い。
- キャンセル料に関する項目。
- 契約の解除や契約変更の取り決め。
- 著作権に関する項目。そもそも知らない間に使いまわしされていたりするなど、発注側に知識がないことも多い。
- 二次使用における配信の項目。コロナで急増しているが、対応が遅れている。
- 日当に関する規定。昔は拘束される地方公演については日当が払われていたが、最近は少ない。
- 会場の制約等から過重労働を完全になくするのは難しいと思う。それであれば報酬で解決するか、



現場における深夜作業では作業後泊まれるホテルを近場に確保しておく、健康診断を受けさせる、とか何かしら健康に配慮する項目があってよい。時代に即した考え方に変えていかないと、若い世代が業界に入ってくれないし、子育てをしている女性も締め出してしまうことになる。

- 逆の発想で、「業務に含まれないこと」の明示もあるとよい。本来業務以外の業務や危険業務を現場で急に依頼されることもある。自分の専門ではない業務において、万が一の責任までは引き受けきれないので、断れる根拠があるとよい。

#### 契約手続きの運用方法について

- そもそも契約書に慣れていない人が多い。使われている言葉も難しい。勉強会からスタートする必要がある。研修は恒常的にあるとよい。教育現場における未来の担い手に対する教育と、既に現場にいる人の考え方をアップデートする教育があるとよい。
- 本音は代理の人に契約してもらいたいくらい。気軽に相談できる窓口があればいい。
- 期間が1日という仕事もあるので、都度契約をするのも面倒であり印紙代もばかにならない。複数の発注をまとめて発注できるなど、契約の手間や印紙代を工夫できる方法はないか。
- 契約書を出してくれるのは組織が大きい団体のケースが多いが、既にフォーマットが決まっただけで内容について交渉できないことが多い。また、発注者側に有利な内容が多いが、担当者が内容を理解していないこともあり、交渉が困難。
- 発注側と受注側の力関係がオープンになることはないが、お互いに納得できる内容を作れるといいと思う。双方がオープンに話し合える場があるとよい。そのためには協会が契約書のひな型等の認知度を上げる努力も必要。
- 個人からはなかなか契約書と言いつらい。大手の会社や団体など規模の大きい者から声を上げてもらいたい。
- 公立文化施設の担当は、行政官で契約を専門としない人もいるので、業界オフィシャルのひな型があるといい。また、同様にガイドラインも有効だと思う。
- 公的補助金をもらう公演は、4月1日以降の契約分しか経費として認められないことから、契約実態と合っていない契約書を作らざるを得ない。

#### その他

- ハラスメントへの配慮も必要。ハラスメントに関する問題が生じた際の責任を誰が負うのが適切か。契約書に入れるのが難しければ、ハラスメント防止に努めるという姿勢を明確にするだけでも違うのでは。
- (契約書にあって困った条項)「不可抗力」の解釈については、発注者側に有利になっていると感じる。

(以上)

## スタッフWG（第3回）議事要旨

1. 日時 令和3年11月11日（木） 15:00～18:00
2. 場所 文化庁特別会議室（旧文部省庁舎2階）
3. 出席者 長澤委員（主査） 佐藤委員、田栗委員、塚口委員、寺田委員、大和委員  
ヒアリング対象者：

植松 侑子氏	特定非営利活動法人 Explat	理事長
小西 邦夫氏	愛知県舞台運営事業協同組合	理事長
新藤 次郎氏	協同組合日本映画製作者協会	代表理事
堀内 真人氏	劇場等演出空間運用基準協議会	会長
4. 議事 発注者側ヒアリング

契約関係において生じている課題、問題点について

（契約書の取り交わしについて）

- この度のような中止、延期ということが起こる前は、フリーランスへの依頼について契約書が必要という認識は現場にはほとんどなかった。
- フリーランスへの依頼では、契約書を交わさず、見積書や請求書で処理するケースもある。
- 契約書を読まずに判子を押して、後からどういう意味かと聞いてくることも多々ある。書かれていることを読まないし、何を意味しているか分からない人がいる。発注者側にとっては問い合わせ対応も負担が大きく、契約書忌避の気持ちも生じてしまう。
- 経産省の映画製作現場の適正化に向けた調査報告では、スタッフと対等な関係で契約書を結ぶべき、としており、来年1年かけて契約書のひな型を作ることを目指している。
- 契約書の取り交わしパターンは大きく3つ。1つ目は終わった後に日付を遡って契約する。2つ目は複数回に分けて契約を行う形で、1回目の契約は途中段階までの業務に対して一旦支払いが行われるが、2回目の契約については業務量を見て後で金額調整という形になる。3つ目は最初に契約をした上で、追加業務の発生に伴い追加契約を行うもの。
- 当初契約+追加契約という方法は可能であるが、事務量は膨大となる。法的な扱いは不明だが、例えば発注書のような簡易なフォーマットで、契約関係について一回形にすることが望ましい。追って契約書を交わした時には契約書がそれに優先される、拘束期間は仮にこの期間として報酬が概算いくら、ただしそれらは話し合いによって変更され得るといような。
- 舞台公演では規模にもよるが2年～2年半ほど前にはメインスタッフや職種によっては助手まで押さえることは珍しくない。その時点で具体的な稽古日数等とはとても定められないので、発注時点で詳細な書面の取り交わしは現実ではない。

（業務内容について）

- 舞台系技術スタッフの当日業務については、業務内容、拘束期間等は明確化されている。現場での変更指示への対応は通常業務の範囲内。
- 技術者であっても、デザイン/プラン業務が生じる場合は創作プロセスから関わるので、拘束期間や業務内容が定まらないことはある。「技術スタッフ」という言葉が非常に広い範囲を指して話をしているので、分けて考える必要がある。
- 制作者や舞台監督など制作現場で風上にいる人ほど明確化されていない。そのため、業務内容に対する対価という考え方を取りづらい。特に制作の業務は、小規模だと1人が幅広く担い、規模が大きくなるにつれて分業されるなど、規模によって内容も違う。専門性の定義が十分にできていないことで、地位向上も難しい。
- 制作者については、助成金申請のため等、事業になる前に企画書を書くことから始まるので、業務の始まりがわかりにくい。
- 制作者の契約書に業務内容の項目の列記があっても、最後に「その他、本業務の遂行に関わる作業」と書いてあり、何を以て明確化と言えるか難しい。公演がキャンセルになればその手

- 続き、事故が起これば事故対応等、起こるかどうかわからない業務は最初の契約書には書かれない。
- 業務量が増えた時、報酬が変わらない状況であっても、変更契約についての交渉はした方がいい。交渉して明確にしていかないと、永遠に状況は変わらない。
- 映画は拘束期間が不確定であることのリスクが非常に大きい。報酬を基本的に日当の積算で考えているため、撮影が延びたら日当計算で追加支払いをする。撮影時期が変更となれば、スタッフ契約はいったん解除、再集合したら人が変わっている場合もある。

#### (報酬について)

- フリーランスが負担することになる安全経費(例えば、ヘルメットや安全帯の着用や保険への加入など)や深夜作業手当などはクライアントにも必要経費だと言って請求するし、クライアントに請求できない時には自社負担でも払うようにしている。
- 支払いについては、フリーランスにとっての生活費であることを認識しているので、(クライアントからの入金がなくとも自社で立て替えて)翌月末には必ず支払うようにしている。
- 報酬の設定において、交通費等の諸経費や原価が考慮されるケースは少ない印象。(通勤可能範囲だと)交通費は報酬の範囲で自腹のケースが多い。考慮されるのは期間。拘束日数で積算して報酬額を決めることが多い印象。
- 助成金が入らないと報酬が支払えないことから、支払時期を明記していない契約書も少なからずある。
- 技術職については、技術についてしっかり学んでおり、その日その日の現場で迷わずに物事をこなせる人には、一定額以上をと考える。
- 技術系の職種だと、特殊な技能があったり、受賞歴があったりすることで単価が上がるが、制作者の場合、何も問題なく業務を遂行できることが制作者の力量だったりするが、可視化されにくいいため単価交渉がしにくい。
- 報酬の最低ラインを定めることは、各者の自由度を束縛するのでできないと思っているが、発注にあたっては制作過程における判断ができる才能を持っている人に依頼したいと思っているし、そういう人の相場はわかって発注している。いい作品を作るためには、いいスタッフといい出演者が必要。
- 経験値についてはグラデーションがあるはずなのに、職能や肩書にそれを表す名称がないことが、適切な報酬設定がされない要因に感じる。新しい名前付けが必要かもしれない。

#### (予算との兼ね合いについて)

- 適正な予算があれば、就労環境をはじめ、生じている問題の多くは解決できる。クライアントもこのような構造的なことはわかっている。
- クライアントから「今回は厳しいので」と見積りより安い予算額を提示されても飲まざるを得ないことが多いが、その逆のケースで収益が上がった場合等に還元がないことについて不満を感じている者はいる。
- 経産省の映画製作現場の適正化に向けた調査報告では「予算の透明化、必要な間接経費の確保」が書かれていて、これは積み上げ式で予算を決めましょうという、革命的な一文。映画は長らくキャップ方式であり、そのことが多くの問題を生んでいた。これが実現したのは、環境を変えたらスタッフが育ち、そうすれば作品の質も上がるというサイクルを作ろうという意志、また、各種規制が厳しくなる中で自主的に規制をしようという意識によるもの。目指すべきところと現状のギャップは大きいですが、少しずつでも取り組まなければならないという点は皆意識している。
- 舞台芸術の場合は、最初に企画を立てる時はコストを積み上げて予算を作るが、最終的にキャップ方式になることがある。自治体の助成金が採択されても減額されることもある。
- 経費は一応積み上げるが、無理ですと言われてその繰り返し。チケット収入や補助金でキャップがかかってしまう。クライアントにチケット代を上げてもらえないが、仕事を受ける側としては言いにくさはある。

#### (構造的な課題について)

- 発注時に予算の提示はあるが、制作過程で演出家の要求に応じていたり、トラブルに対応したりしていくうちに、費用が増えがちである。交渉しても、必要額が手当てされないことも多い。不確定要素が非常に大きいことは業界の特殊な事情かもしれない。
- 指定管理者制度で組織に雇用されている人数が減っている上、働き方改革で組織に雇用されて

いる人は無茶な働き方ができなくなっているのです、制作としての業務は、公的な劇場や財団の事業であっても、外出ししてフリーランスに依頼するものも増えてきている。

- この業界のフリーランスの特徴は、学校卒業後直ちにフリーランスになる人が少なからずいること。働くことの基礎知識がないので、何が正しくて何が違法かわからない。
- プロフェッショナルとして仕事をしてくれるスタッフが少なく、取り合いになっている。そうするとリテラシーの低いスタッフも入ってくる。業務期間中に仕事を投げ出す等契約以前の問題も生じる。
- 人手不足から、仕事を多く受けようと思えば多く受けられるが、その結果オーバーフローしてしまい、心身を病んでしまったり、人を交代させざるを得なくなったりしてしまうこともある。
- 表現をアウトプットする方法が多様になっており、契約にしてもフォーマット化が難しい。
- 国内マーケットしか見ていなかったり、貸館での公演であったりすることで、作品の発展の余地がなく、投資の発想が育っていかない。

#### (作業・就業環境について)

- 現場には高所等危険箇所はあるが、演出上必要であれば取り除くことは難しい。経験の浅い人には無理に作業させない、安全対策を十分に講じる等、最大限配慮している。
- 映画のガイドラインでは就業時間を13時間以内にするなど、超える場合は10時間のインターバルを置くこと等を規定しているが、起点と終点が曖昧など課題も残っている。
- 各職能のプロに依頼するというのは、その準備作業や機材手配を含めて依頼しているということ。就業時間を客観的に定めるとするのは困難。
- 保険や保証については、個人事業主は傷害保険に入るなどして自分たちで対応するのが本筋だと考える。その点は、契約の際には明記すべきで、そのための経費の報酬への上乗せはあり得るかもしれない。
- 会社や現場によっては、個人事業主もカバーできる無記名の傷害保険に入っているところもあるが、予算に余裕のない小劇場系は入っていないことが多い。
- 労災保険特別加入については、知っている人が少ない印象。発注側としては特別加入してほしいが、強要はできないので、未加入者とも契約するには発注側で傷害保険に入るか、それとも未加入者とは契約しないこととするのか等難しさを感じる。
- 働き方に対しての基礎知識がない人も多いので、労災とは何か、特別加入のメリットが何かを読み解けなかったり、勧めてくれる人も周りにいなかったりで、制度があっても使えていない。
- 重大な事故が起きてその補償をしたら小さな会社は確実に倒産してしまう。そこで、業界団体として、保険代理店に相談して業界の特殊性をふまえた団体傷害保険を作った。なるべく安く、簡便な方法で、最低限の治療費については補償できるように。契約書にも「団体傷害保険の範囲で補償できる」旨書ける。
- 保険の話は個人が労災特別加入に入ればカバーされることではあるが、現場で起こることについては発注者が責任を持たざるを得ないと考えている。
- 基準協「劇場等演出空間の運用および安全に関するガイドライン」については、制作現場の安全は誰に責任があるのか、に配慮して作成した。現場の安全への配慮、そのための必要な措置を講じて責任を持つのは一義的にはプロデューサー(興行主や施設の事業責任者)、その責任を現場の各部分では作業監督等に委任しているという意識を持つことが重要。そのような意識を持っていない者もいるので、明確化が必要だと考えている。ただし、責任者を設定していても、その者が必要な知識や経験を持っているかは別。プロデューサーや技術者が安全管理に自覚的になるためには、安全管理に必要な知識や経験を持つ者に対しての資格制度や認定制度を検討すべきではないかと感じている。
- フリーランスのスタッフは、個人事業主ではあるが、各セクションのチーフの指揮下でしか仕事ができない。そうでないと、現場の安全衛生が担保できないため。プロデューサーはその構造を意識し、その現場で起きることについては発注者が責任を持っているということを認識する必要がある。
- 高所や暗所など危険を伴う場所・作業については、労働安全衛生法には文化芸術の仕事の現場に関する直接の記載がなく、建築現場等に準じた法令を援用している状況にあるので、実態と乖離した状況もあり、その点に問題意識は常々持っている。
- 就業時間に関して、労働関連法規に縛られている職員がルール以上に働けないので、それに縛られないフリーランスに仕事ををお願いする際には過重にならないように配慮しているが、職員

が働けない場合に、フリーランスの業務委託の方やってください、となっている現場も多いのでは。

- 安全確保の観点や作業の向上の観点からも適切に休憩時間を取ってもらいたいと思うが、貸し館で施設を借りる場合は、日数が少ない方が安いので、休憩もなく早朝から深夜までやることになってしまう。適切な安全衛生環境をつくるためには、コスト増になるということも含め、プロデューサー（興行主や施設の事業責任者）が理解を共有することが必要。
- 現場の安全管理について、制作者は毎日稽古場に行っているわけではないので、稽古中に変更があった事故の元になるような要素にすぐ気づけないことがあるし、気づいたとしても、予算上できないとか、アーティストの創造性に枠をはめているのではないとかの葛藤はある。その中で、それでもこれをやるとなった時の責任の所在をどうするかというのは本当に難しい。

#### （キャンセル料について）

- 契約書には不測の事態で中止になった場合のキャンセル料については双方協議と書いて、割合までは記載していないケースがほとんどと思われる。この先具体的な数字を入れて行くこともあるかと思うが、中止になった時期などによっても額は変わってくるので、どこまで書けるかは難しい。
- チケット収入メインのイベントだとキャンセル料はもらえない。スタッフ、制作者も状況がわかっているからあきらめざるを得ない。
- 公立の劇場や財団主催の場合はあらかじめ予算がある場合が多いのでキャンセル料を交渉しやすいが、あくまでも実働があった部分の交渉であり、そのために空けていたスケジュール部分の機会損失的な補償はない。
- 予定がキャンセルとなった場合、スケジュールを押さえている人については一定の報酬を支払うようにはしている。スタッフにとってはその間の仕事の引き合いがあっても断っていたわけだから。直前のキャンセルで多くの人に関わっている段階になると払いきれない場面も出てくるが。
- そのようにして空いたスケジュールで、どこかに仕事がないかと相談を受けることもある。狭いネットワークなので、その中で別の現場を探すなど、非常にアナログな形で解決している。
- 数年前に仕事を依頼する時点で「発注」という意識を持っているかは様々だが、実働するまでは報酬は発生しないという認識。キャンセル料は、その時点までの実働分や成果に対して支払う。そのため、当初の契約書に具体的な数字で表現するのは難しい。
- 発注者側からのキャンセルだけでなく、受注者側のキャンセルによる損害が生じる場合がある。受発注共に義務と権利は発生する。そうしないと対等性は確保できない。

#### （著作権について）

- 映画については、契約時点で権利処理は済ませてしまう。ワンチャンス主義で処理をしないと、制作過程、展開過程において收拾がつかなくなる。
- 著作権が大きく関係するデザイナーなどとの契約は、他の職種に比べてちゃんと行われている印象。ただ、権利ははっきりしているが、その範囲が不明確である点は課題。

#### 契約時に取り決める項目（条項）について

- 制作者特有の事情として、個人情報扱うことがある。そのため、金額等が書かれた契約書と、機密情報保護の覚書、個人情報保護の覚書、更にはハラスメントについての覚書もあり、何種類もの書類をやり取りすることがある。
- 責任の所在の有無の意味も含め、フリーランスの人が個人事業主であるという確認。
- この期間の生活費を保証するから他の仕事を掛け持ちしないで、この業務に専念してと書きたいという切実な声を聞くが、本人のキャリアアップの意向もあるだろうし、難しいと感じている。

（以上）

## 緊急アンケート

## 「実演芸術の再生に向けた提言に関するアンケート」から見る 実演家、スタッフの契約関係の実態（仮報告）

実施主体：公益社団法人日本芸能実演家団体協議会（芸団協）

実施方法：芸団協を構成する正会員に呼びかけ傘下の実演家・スタッフ個人、団体の WEB 上のアンケートへ回答を要請

実施期間：2021.10.20～11.1 有効回答：1355 名

### 1. 契約実態について

〔出演等契約について〕

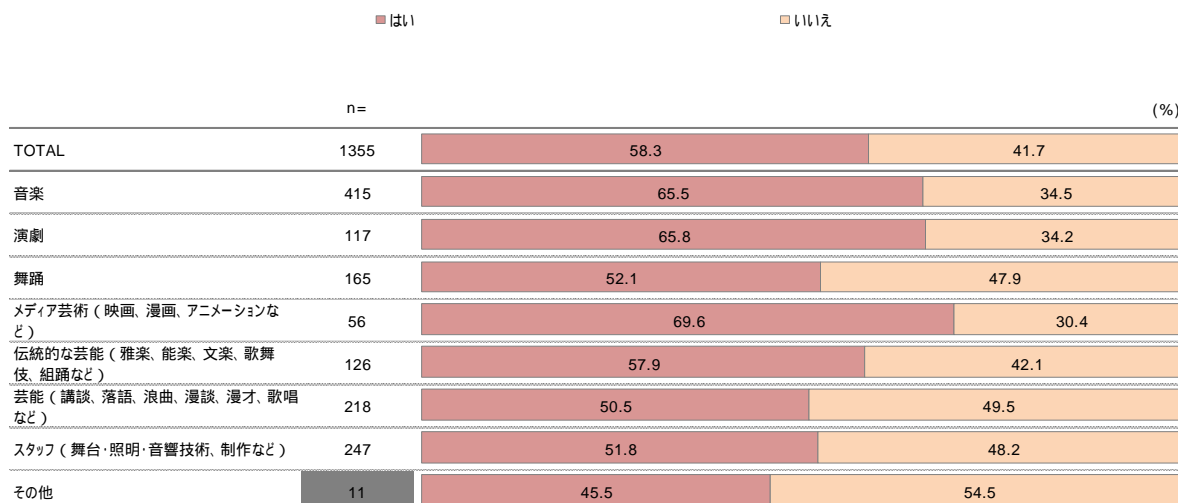
出演にあたり契約の有無

舞台や放送番組など出演にあたり、書面やメール、口頭を含め契約を行っているとの回答は 58.3% であり、行っていないと回答したのは 41.7% となった（Q8）。



#### 活動領域から見る契約実態

契約が行われている活動分野を見ると、「メディア芸術（映画、漫画、アニメーションなど）」が 69.6% と最も高く、次いで、「演劇」の 65.8%、「音楽」の 65.5% となった。最も少ないのは、「芸能（講談、落語、浪曲、漫談、漫才、歌



n=30未満は参考値

唱など)の50.5%であった(Q8×Q18)。

### 年代別に見る契約実態

年代別にみると、30代(30歳から40歳未満)が最も高く64.4%となっ

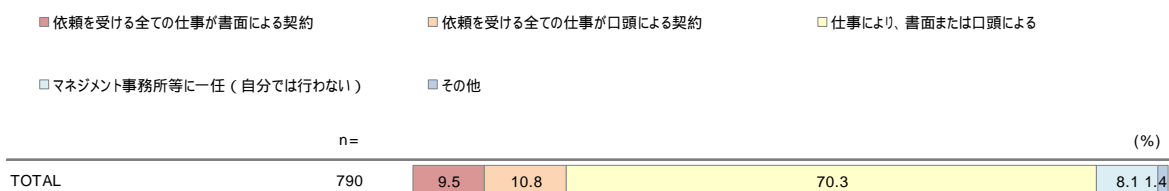


※n=30未満は参考値

たが、年代が上がるにつれて、契約を行うとの回答が下がる傾向があり、70歳以上では、44.2%と最も低かった(Q8×Q19)。

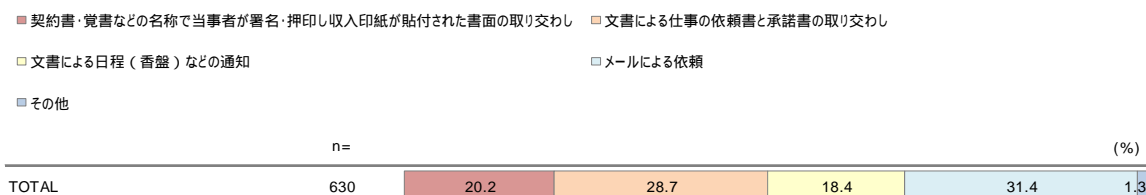
### 契約の形式

契約が行われているのは6割程度に上るものの、その契約の形式をみると、「全ての仕事が書面により行われている」のは、9.5%にとどまり、「全ての仕事が口頭により行われている」のは10.8%、「仕事により書面または口頭による」との回答は70.3%と最も多かった(Q9)。



### 書面での契約の形式

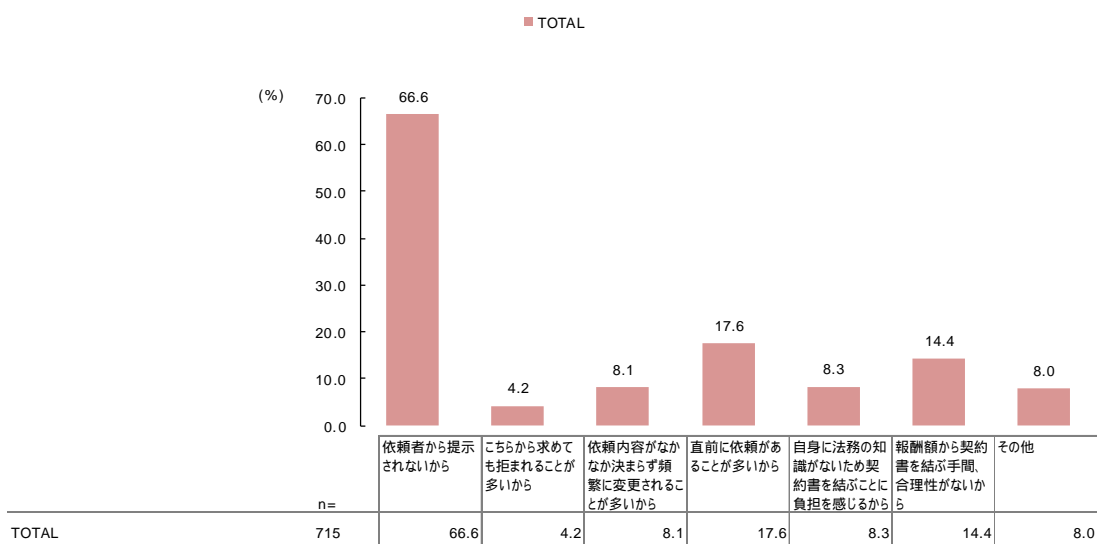
さらに、「全ての仕事が書面により行われている」と「仕事により書面または口頭による」との回答者のうち、どのような書面の形式で契約が行われているか、



尋ねたところ、「メールによる依頼」(31.4%)、「文書による仕事の依頼書と承諾書の取り交わし」(28.7%)、「当事者が署名し収入印紙が貼付された書面の取り交わし」(20.2%)、「文書による日程(香盤表)」(18.4%)となった(Q10)。

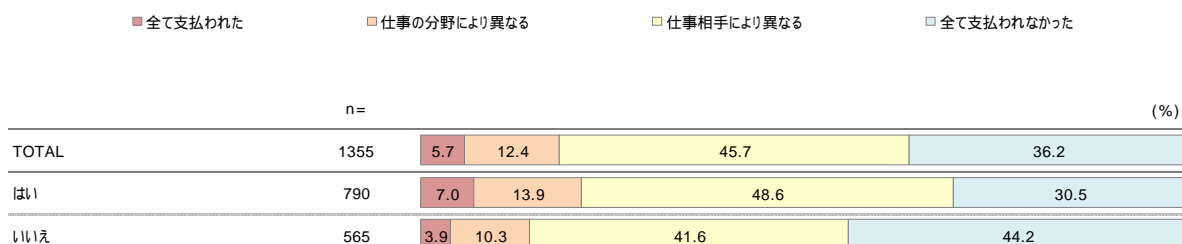
### 契約をしない理由

他方、「全ての仕事が書面による契約」と回答した以外の者(Q9で「依頼を受ける全ての仕事が口頭による契約」、「仕事により、書面または口頭による」、「マネジメント事務所等に一任(自分では行わない)」又は「その他」と回答した者)が、書面により契約を結ばない理由として「依頼者から提示されないから」が66.6%で最も多く、次いで「直前に依頼があることが多いから」が17.6%、「報酬額から契約書を結ぶ手間、合理性がないから」が14.4%となった(Q13)。



### コロナ禍のキャンセル料と契約

コロナ禍において、仕事が中止になった場合について、「全てのキャンセル料が支払われなかった」と回答した者は、「契約を行っている」と回答した者が30.5%であったのに対し、「契約を行っていない」と回答した者が44.2%と契約を行っていない者の方が「全てのキャンセル料が支払われなかった」ことが多い状況が窺われる(Q3×Q8)。



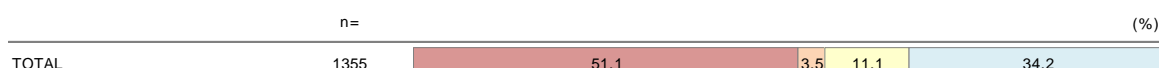


## 〔団体、プロダクションへの所属〕

### 団体、プロダクションへの所属形態

出演や業務依頼の交渉や受諾、自主企画などの実施判断を、全て自分が行っていると回答した者は 51.1%、全て自分で交渉等を行っていない者は、事務所 (3.5%) や団体・プロダクション (11.1%)、「仕事内容による」と回答した者 (34.2%) の計 48.8% となった (Q7)。

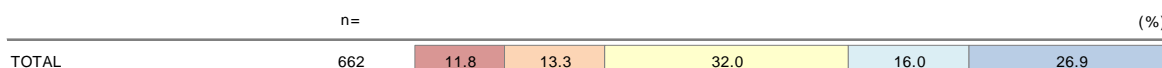
■ 全て自分 (家族を含め) が行っている ■ 出演マネジメントを依頼している事務所 □ 所属する団体、プロダクション □ 仕事により個人が決めるもの、団体、事務所などが決めるものがある



### 団体、プロダクションに所属する者の契約の形式

全て自分で交渉等を行っていない者の契約内容については、「契約は結んでいるが、個人として受ける全ての仕事は自由にできる契約」(32.0%)、「参加する所属団体が出演の基本を定めた規約を明示」(16.0%)、「特定の仕事に限り所属契約」(13.3%)、「全ての仕事を任せる専属契約」(11.8%) と何らかの契約があるのは 73.1% だったが、「契約、規約は何もない」との回答も 26.9% あった (Q14)。

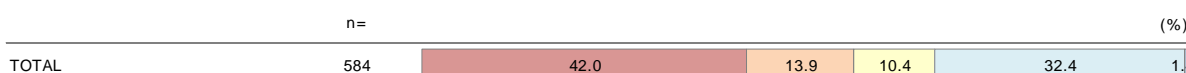
- 全ての仕事を任せる専属契約
- 特定の仕事に限り任せる所属契約
- 契約は結んでいるが、個人として受ける全ての仕事は自由にできる契約
- 参加する所属団体が出演の基本を定めた規約を明示
- 契約、規約は何もない



### 所属先からの報酬の支払方法(専属契約は除く)

さらに、専属契約以外の回答のうち、報酬の支払方法は、「仕事量に応じた一定のマネジメント料を控除され報酬を受ける方式」(42.0%)、「固定報酬と仕事量に応じた報酬を受け取る方式」(13.9%) 及び「仕事の量にかかわらず固定報酬を受ける方式」(10.4%) と、何かしら決まっているのは 66.3% に上る一方で、「報酬の支払方法は決まっていない」との回答も 32.4% あった (Q15)。

- 仕事量に応じた一定のマネジメント料を控除され報酬を受ける方式
- 固定報酬と仕事量に応じた報酬を受ける方式
- 仕事の量にかかわらず固定報酬を受ける方式
- 報酬の支払い方法は決まっていない
- その他



## 2. 契約意識について

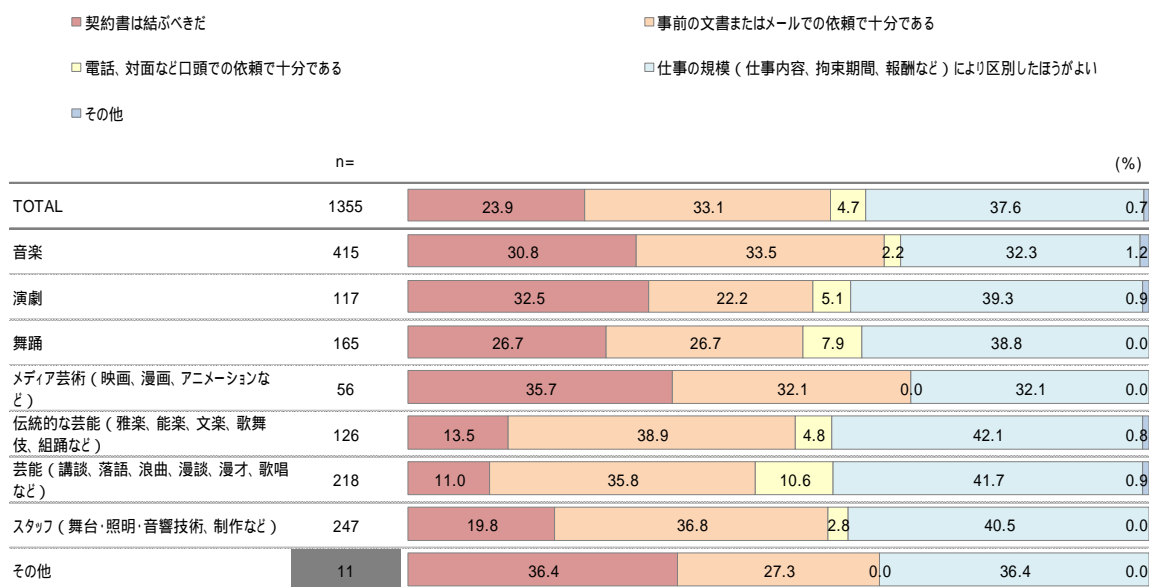
### 契約の必要性

「仕事の規模（仕事内容、拘束期間、報酬など）により区別した方がよい」が37.6%で最も多いが、「契約書が結ぶべきだ」（23.9%）と「事前の書面またはメールでの依頼で十分である」（33.1%）とを合わせ、事後に何らかの記録を残す方が望ましいとの回答は57%にのぼり、「電話、対面など口頭の依頼で十分である」である4.7%を大きく上回った（Q12）。

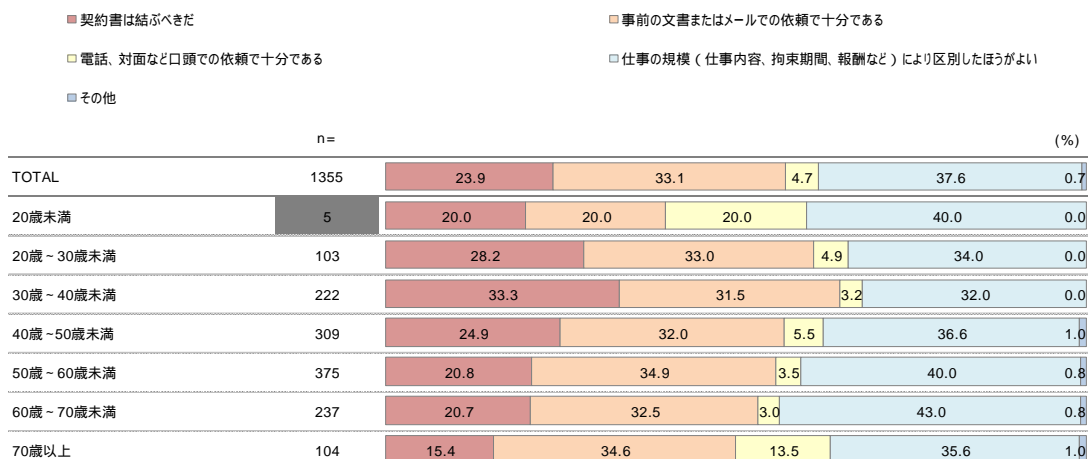


### 活動領域別、年代別にみる契約意識

契約書を結ぶべきだと考える回答は、活動領域別ではメディア芸術（映画、漫画、アニメーションなど）が35.7%、年代別では30代（30歳から40歳未満）が最も高く33.3%となった。契約書の必要性については、契約を行っていると回答した傾向と同じ傾向を見ることができる。



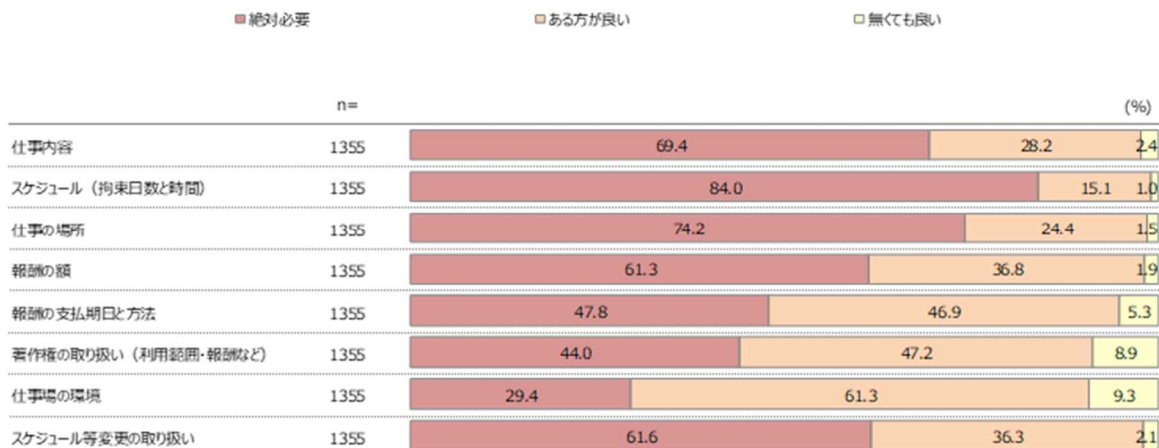
n=30未満は参考値



n=30未満は参考値

### 事前明示が必要な項目

8つの項目のうち、「無くても良い」とする回答が1割を超えた項目はなく、全ての項目で「絶対必要」と「ある方が良い」との合計で9割を上回った。「絶対必要」な項目として上げられたのは、「スケジュール（拘束日時と時間）」（84.0%）、「仕事の場所」（74.2%）、「仕事内容」（69.4%）、「スケジュール等変更の取扱い」（61.6%）、「報酬の額」（61.3%）と5つの項目で5割を上回った（Q11）。



以上

# 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会（芸団協）<sup>げいだんきょう</sup> 正会員

## 【演劇部門】

- ・一般社団法人 Japan Action Guild
- ・一般社団法人全国専門人形劇団協議会
- ・名古屋放送芸能家協議会
- ・一般社団法人日本映画俳優協会
- ・一般社団法人日本演出者協会
- ・一般社団法人日本芸能マネージメント事業者協会
- ・公益社団法人日本劇団協議会
- ・日本児童・青少年演劇劇団協同組合
- ・日本新劇製作者協会
- ・日本新劇俳優協会
- ・日本人形劇人協会
- ・公益社団法人日本俳優協会
- ・協同組合日本俳優連合
- ・一般社団法人日本モデルエージェンシー協会
- ・一般社団法人人形浄瑠璃文楽座
- ・公益社団法人能楽協会

## 【邦楽部門】

- ・一般社団法人大阪三曲協会
- ・一般社団法人関西常磐津協会
- ・一般社団法人義太夫協会
- ・清元協会
- ・一般財団法人古曲会
- ・新内協会
- ・特定非営利活動法人筑前琵琶連合会
- ・公益社団法人当道音楽会
- ・常磐津協会
- ・一般社団法人長唄協会
- ・名古屋邦楽協会
- ・公益社団法人日本小唄連盟
- ・公益社団法人日本三曲協会
- ・日本琵琶楽協会

## 【洋楽・現代音楽部門】

- ・一般社団法人 JDDA (Japan Dance Music & DJ Association)
- ・一般社団法人日本音楽制作者連盟
- ・公益社団法人日本演奏連盟
- ・公益社団法人日本オーケストラ連盟
- ・日本音楽家ユニオン
- ・一般社団法人日本歌手協会
- ・一般社団法人日本作編曲家協会

- ・一般社団法人日本シンセサイザープロフェッショナルアーツ
- ・特定非営利活動法人日本青少年音楽芸能協会
- ・特定非営利活動法人日本レコーディングエンジニア協会
- ・パブリック・イン・サード会
- ・特定非営利活動法人レコーディング・ミュージシャンズ・アソシエーション・オブ・ジャパン

## 【舞踊部門】

- ・一般社団法人現代舞踊協会
- ・一般社団法人全日本児童舞踊協会
- ・一般社団法人日本ジャズダンス芸術協会
- ・公益社団法人日本バレエ協会
- ・一般社団法人日本バレエ団連盟
- ・公益社団法人日本舞踊協会
- ・一般社団法人日本フラメンコ協会
- ・一般社団法人日本ベリーダンス連盟

## 【演芸部門】

- ・公益社団法人上方落語協会
- ・関西演芸協会
- ・一般社団法人関西芸能親和会
- ・講談協会
- ・太神楽曲芸協会
- ・一般社団法人東京演芸協会
- ・公益社団法人日本奇術協会
- ・日本司会芸能協会
- ・一般社団法人日本浪曲協会
- ・一般社団法人ボーイズ・バラエティー協会
- ・一般社団法人漫才協会
- ・一般社団法人落語協会
- ・公益社団法人落語芸術協会
- ・公益社団法人浪曲親友協会

## 【スタッフ・その他部門】

- ・沖縄芸能実演家の会
- ・一般社団法人沖縄県芸能関連協議会
- ・公益社団法人日本照明家協会
- ・公益社団法人日本舞台音響家協会
- ・一般社団法人日本舞台監督協会
- ・日本民俗芸能協会

以上、70 団体(令和 3 年 10 月 1 日現在)

## 検討会議のスケジュール（案）

令和3年9月17日	<u>第1回検討会議</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・論点整理</li><li>・意見交換</li></ul>
10月8日	<u>スタッフWG</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・WGの進め方、ひな型等の作成について</li></ul>
10月29日	<u>スタッフWG</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・受注者側ヒアリング</li></ul>
11月11日	<u>スタッフWG</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・発注者側ヒアリング</li></ul>
11月24日	<u>第2回検討会議</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・検討課題の整理</li><li>・スタッフWGの検討状況報告</li><li>・その他</li></ul>
12月～	<u>スタッフWG（継続的に開催）</u> <u>実演家WG（継続的に開催）</u>
令和4年1月下旬～	<u>第3回検討会議</u>
2月下旬～	<u>第4回検討会議</u>
3月中旬～	<u>第5回検討会議</u>
3月中	ガイドラインの公表