

# 文化・芸術・芸能と法の現在

森崎めぐみ

芦野訓和

芦野：皆さん、こんにちは。先ほどご紹介いただきました、専修大学法学部教授の芦野です。専門は民法、人と人との関係を規律する法律です。とりわけ契約を中心に研究しています。

この講座のテーマは「法と政治の現況2022」です。専修大学は政治学科もありますので、政治の先生であるとか、あるいは政治と法といったら、憲法や行政法をイメージする人も多いかと思います。何で民法の芦野が話をするのか、そのようなところも含めて、まず簡単に僕のほうから、今日の話の概要を説明したいと思います。

まず、全体のながれです。初めに、全体の概要を僕自身が説明します。そしてその後、森崎さんのほうから現状についてお話しいただきます。普段聞くことができない貴重かつ重要でびっくりするような話がいっぱい飛び出てくるかもしれませんが、僕自身もすごく楽しみにしています。

そして最後に、森崎さんのご講演を受けて、僕の方から残された問題などについて話をします。

## 全体の概要

それでは全体の概要です。そもそも何が問題なのか。文化芸術とは、心豊かな社会を形成し、そして世界平和に寄与するものです。これは文化庁もそのように説明しています。それを未来に向けて着実に維持・承継しつつ、さらに発展・成長させていくべきものです。つまり、文化芸術というのは、国全体として、国民全体として、取り組んでいかなければならないもののはずです。

それにもかかわらず、それを支える芸術家などについては、例えば、発注者が口約束などで十分に契約内容などを明示しないまま、勝手に、場合によっては一方的に働き方などの内容を決めてしまっています。なぜそのようなことが起こり得るかという

と、芸術家などは立場が弱い人が多いからです（もちろんそうではない人もいますが、恐らくそういう人は一握りだけだと思います）。受注者である芸術家たちが、発注者が決定した、場合によっては不利な条件の下で、業務を遂行せざるを得ない状況になっています。

ではなぜこのような状況が生じるのでしょうか。もともと文化芸術従事者の多くは、企業など団体に所属せずに、フリーランスとして発注者との間で「業務委託契約」という形で契約締結している人が多いからなのです。所属事務所という話を聞いたことがあるかもしれませんが。ところが、所属事務所といっても、いわゆる雇用契約を結んでいる例は必ずしも多くはなく、どちらかという、専属マネジメント契約という形で、マネジメントの委託契約を、芸術従事者と芸術事務所との間で、結んでいるに過ぎません。そのマネジメント委託契約に基づいて、芸術従事者は、例えば制作会社であるとか、そのようなところと契約を締結しているということになります。

そうなってくると、労働契約ではないので、そのままストレートに労働法の適用はないことになります。実態として認められる可能性はないわけではないですが、それは状況に応じて異なりますし、さらには、労働基準局や裁判所に訴えたりして、そういう形で積み上げていってやっと認めてもらえるかもしれないという状況です。非常に苦しい状況です。

ですので、立場の強い発注者と立場の弱い受注者であるフリーランス、この関係を是正しなければならないということも出てくるかもしれません。

そもそもフリーランスって何でしょうか。芸術従事者も含めてフリーランスの働き方の方が多くいますが、これ自身、明確な法律上の定義はありませんが（講演時にはいわゆる「フリーランス新法」は成立していませんでしたが、現在ではフリーランス新法による定義があります）、一般的にこのように考えられています。店舗も持っていないし、雇っている人もいないし、雇われているわけでもない。自らが自営業として働いていたりとか、あるいは一人社長であって、自分の経験であるとか、知識、スキルなどを活用して収入を得ている人たちです。フリーランスで働く人には様々な人がいます。

フリーランスというのは、独立した自営業者である。そうなってくると、契約上のトラブルであるとか、仕事・健康・生活上のリスクなどは原則として自分で対策をしなければならないわけです。もし事件・事故が起きたらどうでしょうか、途中で材料費が高騰してしまったらどうしたらいいのか、そのようなリスク対策は自分でしなければなりません。

ところが、ほんとにそれでいいのでしょうか。先ほどのフリーランスの前提と実際の働いている人びとの実態がずれてしまっているのです。そこで、その解決策が必要です。民法では「契約自由の原則」といって、両当事者で話し合っ、合意して、納得すれば、もうその契約に拘束されるのが原則で、契約が終了するまで、契約関係に拘束されることとなります。しかしながら、その契約自由の原則というのは、自由で対等・平等な当事者だから、契約は自由に結べるということが前提です。

ところがそうではない場合、例えば、不動産を借りるであるとか、消費者として契約を結ぶ場合には、契約当事者が対等で平等であるという前提が崩れていることが多いかもしれません。その前提が崩れているような場合には、特別法などの立法などで修正している、あるいは解釈などで修正している場面も少なくありません。

では、政府はこれまでどのように対応してきたか、この点はまさに「法と政治の現状」ですよね。政府はこれまでどう取り組んできたのでしょうか。フリーランスの働き方というのは、働き方の問題であるとして、「雇用類似」と呼び、雇用に似ているけど雇用ではない働き方として、厚生労働省に検討会を設置し、10年以上取り組みを重ねてきました。僕自身も検討会に参加していました。非常に議論を積み重ねていき、法律にできるかというところまで行ったのですが、2017年頃に、まだ、立法の機は熟していないとして、立法化は見送られました。

一方で、政府の働きかけもあり、多くの企業が社員の副業を認めるようになりました。これまで日本の企業は、兼業・副業は認めていませんでした。これはいろいろな理由がありますが、例えば、企業の秘密を漏えいされてしまう恐れだったり、あるいは副業に力を入れてしまって本業に力を出せなくなってしまうなどの理由から、原則として禁止していました。

ところが、兼業・副業を認め、そこで能力を身に付けてもらって、それを本業のほうにも生かしてもらおうという形のほうがいいのではないかと、あるいは、本業のほうでも、それほどいい給料を払えないのであるから、副業を認めても良いのではないかと、という要望もあり、兼業・副業を認める形で原則を大転換しました。

そのようなこともあり、また、Uber Eatsなどの配達員なども手軽にできるようになったということもあり、フリーランスで働く人の数はものすごく増えています。そうすると、法律問題も表面化してくることになり、それはもう立法事案だろうということで、今度は厚生労働省ではなく、政府が検討をリードし、音頭を取って、『フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性』というのを示し、要は法を作ろう

という形で進められ、その法案が去年の秋に公表されました。

もしかしたら、その後の臨時国会に出されるかと思っていたのですが、他にもさまざまな重要な案件があったために、あるいは政府につまずきなどがあったために見送られ、恐らく今月から始まる次の通常国会に提出されて議論されることが見込まれています。先ほど、森崎さんに聞いたところ、もう法律案として提出されるということが決まったようです(その後、提案され、可決されました)。

じゃあ、それでも大丈夫かという、そうではありません。なぜかという、全てのフリーランスを対象にしているため、それぞれの働き方にあった対応が十分ではないからです。先ほど言ったUber Eatsの配達員もフリーランス、それから文化芸能従事者の方も多くはフリーランス、さらには文化芸能従事者といっても、その中には、例えば照明担当として働く人や、あるいは最前線で演技を実際にみんなに見せる人だったりとか、あるいは演出家だったりとか、いろんな人がいるからです。

文化芸能だけでもそれだけの多くのいろいろな種類の人がいるにもかかわらず、フリーランスで十把ひとからげにまとめ、うまくいくかどうか怪しいところがありそうです。そういうこともあり、最初に話をした文化芸術の役割、非常に重要な役割を担う芸能従事者については、フリーランス新法だけでは、十分ではないのかもしれないという気がしています。

一方、文化芸術という観点から見た場合には、文化庁が令和3年から「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会」を設置し、議論・検討を重ねてきました。実はこの取り組みの始まることについて重要な役割を担ったのが、今日お話しいただく森崎さんです。その検討会では、非常に濃密な議論が重ねられ、非常に熱のこもった議論・検討が行われてきました。

その成果が「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」としてまとめられて公表されています。これについては、例えば、朝日新聞の5月14日の記事で、文化庁が検討会で取り組んでいることが紹介されています。このような政府の検討会はたくさん開催されていますが、こうやって報道される機会は、そうは多くありません。そういう意味では、この検討会は非常に注目されたものでした。

この検討会の非常に良かった点は、参加者の多様性です。これまで多くの検討会は、基本的に学者、弁護士、あとは企業の人々が中心でした。ところが今回は、それまでと同じように学者、働き方の問題なので労働法の研究者、それから経済法、これは下請法であるとか、独禁法、これも実は関連してくる分野になるのでその専門家、さらに、

民法などの学者の他に、労働問題に詳しい弁護士、芸能問題に取り組んでいる弁護士、この芸能問題に取り組んでいる弁護士には、著作権などのビジネスの観点から取り組んでいる弁護士もいる一方で、アイドルなどの芸能従事者の働き方保護の観点から取り組んでいる弁護士なども参加していました。

さらには、今回はこれが特徴的ですが、劇場運営団体であるとか、制作者の団体であるとか、さらには照明や撮影などのスタッフの団体、そしていわゆる芸能人などの実演家の団体などの理事長や代表も参加して、議論が重ねられました。

これは検討会としては非常に珍しいことです。このような様々な種類の現場の方たちが参加し、その実情を知ることができる、反映できたことは、非常に大きな成果だったと思います。

そしてさらには、政府だけではなく、民間も取り組んでいます。民間としては、令和3年9月に一般社団法人日本芸能従事者協会が設立され、理想的な芸能生活の構築に向けて精力的に活動しています。どのような活動内容なのかということについては、この後お話しただけです。実はこの団体の代表がこれからお話しいただく森崎めぐみさんです。森崎さんは、そういう文化芸術の分野で働いている人のために精力的に活動していると同時に、ご自身も自ら芸能従事者として、舞台であるとか、映像分野でも活躍されている方です。もしかしたら、どこかで拝見したことがあるかもしれないって、思うシーンなんかもご紹介いただけるかもしれません。

この後は、森崎さんにその実態と、どのような活動をしているのか、どういう問題があって、それに対してこの一般社団法人などでどのように取り組んでいるのか、それが十分なのかというお話をさせていただこうと思っていたのですが、時間も限られるため、今回はお願いして、専ら著作権関連の話、それからハラスメントの話、この2つについて、ご講演をいただくことにします。前振りは以上として、この後、興味深い話を森崎さんをお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

**森崎：**ただいまご紹介に預かりました私は、俳優で日本芸能従事者協会の代表理事及び全国芸能従事者労災保険センターの理事長をしている森崎と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、本日は、文化芸術芸能分野の契約関係の構築についてと、芸能業界のハラスメントに係る法的関係の構築についてのお話をしたいと思います。

## 芸能従事者の契約関係の構築

第一部といたしまして、芸能従事者の契約関係の構築についてお話をします。2019年の内閣府の調査によると、フリーランスは460万人で、芸術家、著述家、音楽家など特定の発注者に依存しない専門的職業は、士業の中に含まれ、医師、弁護士、会計士、税理士等と同じ分類にされており、6.3%しかいません。文化庁の調査によると、文化芸術分野で働く人には年収300万円以下の方が半数以上いらっしゃいます。華やかに見えますが、生活基盤はとても脆弱だといえます。

芸術・芸能従事者の収入形態が分かるデータを見てみると、月給・年俸などのあらかじめ決められた報酬が0%の人が42.4%もいらっしゃいます。著作権料著作隣接権利等による収入が0%である方が78.7%、ほぼ8割もいらっしゃり、10%以下と合わせると、87.7%約9割の方が権利収入が10%以下でいらっしゃり、いかに権利収入が少ないかが分かります。

さらに、私たちにはセーフティーネットの法的保護がなく、芸能実演家つまりあらゆるパフォーマーは、危険が多い仕事なのに、厚生労働省の定める労災保護の対象になっていませんでした。つまり、労災保険が適用されていませんでした。例えば、昔から演じられているミュージカルや歌舞伎には、舞台から10数メートルも高い所に宙吊りにされるフライングやケレンなどの演技があります。そしてバレエダンサーは骨折される方が多いですし、マジックやサーカスは火も扱い、当然ながら危険ですが、彼らが大怪我をしても、労災保険が適用されないことが少なからずありました。つまり、昔からこの業界で言われていた通り「怪我と弁当は手前持ち」は、その言葉通りで、労働災害で怪我をした時、治療費も治療中の生活費も、フリーランスの芸能関係者は貯金を崩して賄っていたのが実態です。

そんな中、自由奔放に働いているのではなく、厳しい指揮命令、時間的場所的拘束をされているにもかかわらず保護されていない、そのような働き方のフリーランスを指した「雇用類似」について、研究者が参集され、厚労省で検討会が開かれました。4年にわたる検討ののち、内閣府でも、フリーランスへの法的保護や社会保障が必要ではないかと検討され始め、労災保険についても議論されました。その時のニュースをご覧ください。(動画を流す)

芸能従事者の多くもフリーランスだと認知され、やっと労災保険を得られたという

歴史的なことになり、芸能業界に安全な労働環境が生まれる大きな一歩となりました。その後、労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令が出て、着実に制度改正が進みました。一昨年の令和3年4月1日から実際に労災保険に加入することができるようになり、芸能従事者は、労働者に準じて保護すべきと認められたこととなります。その対象者も、私たちが要請した通り、すべてのパフォーマーである芸能実演家及びすべてのスタッフとなり、芸能の仕事に従事する方の、仕事の作業が保険の対象となりました。この時に生まれた言葉が「芸能従事者」です。このように法律用語が生まれるのは非常に重要で、めったにないことです。

さてこの制度改正の過程で重要だったことは、芸術・芸能の仕事をする人は、芸術家なのか、労働者なのか、です。労災保険を適用するにあたって大前提になるのは、労災とは労働災害であることです。労働者による、仕事の労働に際しての災害でなければ、労災保険が適用されません。つまり、自分たちが芸術家なのか労働者なのかを明白にする必要がありました。そこで生み出した言葉が「芸能従事者」です。「従事者」とは労働者のことで、芸能に従事する芸能従事者の労働災害には保険は適用されます。しかし私たちの94.6%が業務委託で働く個人事業者であり、会社に雇われた社員ではありません。つまりフリーランスです。従ってフリーランスの芸能従事者であることを明確にしなければ、労災保険を適用する法的な根拠がありませんでした。

従事者は、英語で言うとワーカーです。つまり、私たちはアーティスト・芸術家ではなく、芸能従事者つまりアーツワーカーズでなければ、法律の保護が受けられません。

こちらは昨年厚労省で開催されている「個人事業者等の安全衛生対策のあり方に関する検討会」で、海外の例を紹介した資料です。イギリスの影響を強く受けているオーストラリアでは特に、PCBUと呼ぶ「事業を営む者」には分け隔てなく、安全衛生を確保せねばならないと、すでに労働安全衛生法に定めています。つまり、芸能従事者が法律の保護を受けた事は、世界の潮流に乗っているといえます。

制度改正がなされた際に、全国の労基署で労災を認定するための詳細な内容が通達で知らされました。その通達は、「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」です。ここに災害の認定基準が書かれています。契約に基づき報酬を支払う作業として、例えば、打ち合わせ、稽古、リハーサル、宣伝活動や、下見に至るまで広く適用されました。さらに移動行為について、私たちの仕事は、あちこちで撮影したり、地方の公演がととても多いため、テレビ

局からロケ撮影現場への移動、映画撮影における撮影場所の移動も明記していただきました。そしてさらに「住居と就業場所との間の往復の実情などから通勤災害についても労災保険の対象」とされました。

しかしながら、契約に基づき、報酬が支払われる作業と定められたことが問題になりました。なぜなら契約書が浸透していないからです。この制度改正がなされた直後の2週間後、令和3年4月14日にこの点について国会質問がされました。元芸能従事者で当時厚生労働省副大臣であった三原じゅん子副大臣が答弁をしています。「委員ご指摘のとおりでございます。芸能従事者の労災認定の判断基準は、契約書に基づき報酬が支払われる作業を業務遂行性を認める範囲としております。今先生おっしゃっていただいたとおり、芸能従事者については、書面による契約書が取り交わされていない場合というのが大変多くございます。とその面も想定されますので、その場合においても、労働基準監督署において発注や報酬支払いの実態等の調査を行った上で適切に判断することとしております。」

こちらが契約状況についての文化庁の調査結果です。年間雇用されている人は5.4%しかいませんでした。つまり残りの94.6%がフリーランスで働いているということです。このフリーランスで働いている人のうち、業務委託契約書を交わしているという人は12.7%しかいませんでした。

しかもコロナ禍で、珍しくフリーランスにも使える助成金、持続化給付金が経産省から出されたにもかかわらず、契約書がないために申請できないフリーランスの芸能従事者が4割以上もいました。理由として、業務委託契約書がないからが41.8%、その他の必要書類がないという方が51.5%もいらっしゃいました。これについて重く受け止めた文化庁は、契約書を書面化する方向性を示し、文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議を開催しました。ここで芦野先生と私が委員に就任いたしました。この検討会の開催の趣旨は「文化芸術の担い手である芸術家等が契約内容を十分に理解した上で安心・安全な環境で業務に従事できるよう、契約書のわかりやすいひな型を作成するとともに、関係者の理解を促進し、書面化を推進することにより、適正な契約関係を構築し、ひいてはプロフェッショナルの確立を目指し、安心・安全な環境での持続可能な文化芸術活動の実現を図ることとする。とされ、2. 検討事項としては、(1)文化芸術分野において契約の書面化が進まない理由、(2)契約書がないことによって生じる問題、(3)わかりやすい契約書のひな型と解説の作成、(4)契約の書面化に向けた関係者の理解促進や作成支援、(5)契約書の必要性や理解を深める広報啓発、



(6)その他」とされました。

この会議の開催中、文化芸術分野の業界の課題として、フリーランスが多いことや契約の多くが口約束やメールでのやりとりであることが、明るみに出て、驚きとともにNHKでも報道されました。こちらは読売新聞の記事です。トラブルの大きな原因と考えられる重層下請構造の存在や労働に対する責任の所在が曖昧になりがちであること、依頼主や雇用主との関係で、報酬や仕事内容が明示されなかったり、支払いが遅れたり、不利な条件で受託を求められたことが明らかになり、世論でも懸念されました。

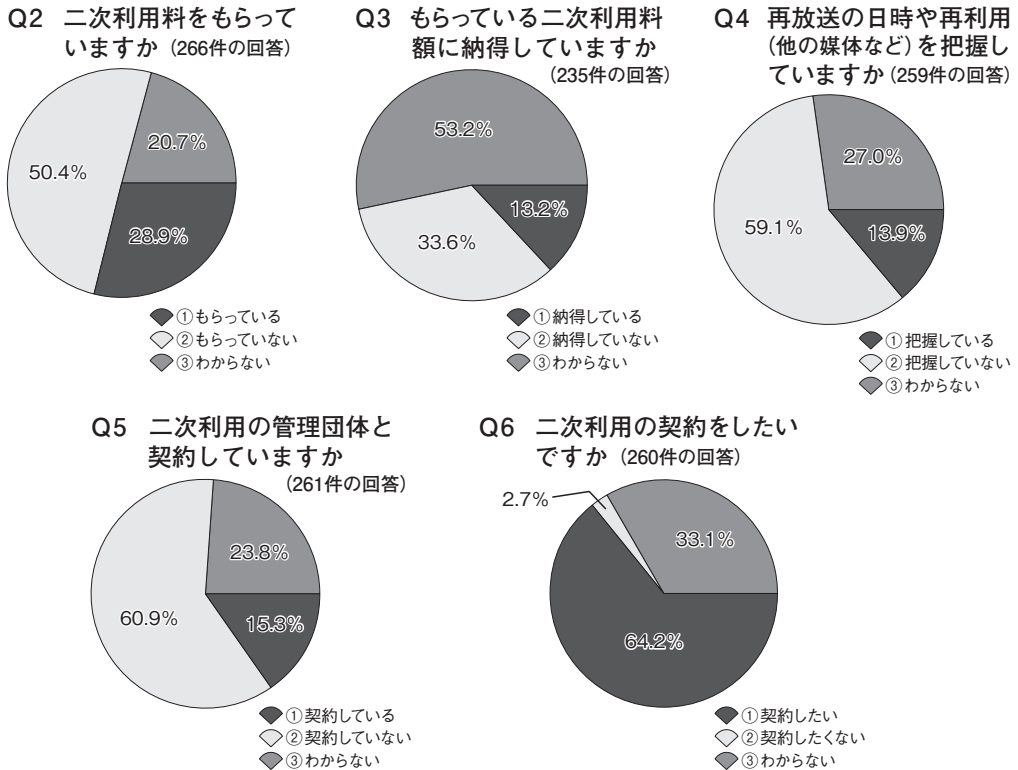
その後、10ヵ月の検討を経て、検討会から契約書のガイドラインが発出されました。改善の方向性として、契約内容の明確化のための契約の書面化の推進、取引の適正化の促進が掲げられました。概要としては、契約において明確にすべき事項に6つの項目が挙げられ、①業務内容、②報酬等、③不可抗力による中止、延期、④安全・衛生、⑤権利、⑥内容変更等です。かなり集約されていますが、最低限の事項であると考えています。

ここで権利について、つまり著作権隣接権による二次使用料の流れについてご説明いたします。権利者である実演家と呼ばれる俳優や音楽家等のもとに届くまでおよそ3から4段階の段階を踏むこととなります。1番下のNHKや民放各局などの放送業者が二次使用料をaRmaと呼ばれる映像コンテンツ権利処理機構に支払い、そこからPRE映像実演権利者合同機構やその他の権利団体に分配され、さらに、そこから実演家の所属する芸能事務所や権利団体を経て、実演家に届くこととなりますが、ここまで各段階で、手数料が引かれ、所属事務所はマネジメントが必要なため、減額されることとなります。

このような実態を、権利者である芸能実演家自身知らないことも、ままあります。こちらは総務省と文化庁で、テレビのオンデマンド配信番組の権利の許諾に関する法律ができた時に、ガイドラインを作るための検討会で発表した資料ですが、再放送料二次利用料をもらっていると言う方が3割以下で、自分の再放送の日時を把握しているという方が13.9%しかいなく、この契約をしたいと言う方が64.2%いるにもかかわらず、契約をしている方が15.3%しかいません。もらっていても、その金額に納得しているという方は13.2%しかいません。自分自身が権利者であるのに、自分のコンテンツが自分の知らないところで流され、契約の方法もわからなくなっている状況があることが明らかになりました(図1)。

このことについて思うこととして、「著作権隣接権を破棄させる契約書を見るたびに

図1 芸能実演家の契約に関する実態調査アンケート



出典： [https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunka\\_geijyutu\\_bunya/01/pdf/93389801\\_15.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunka_geijyutu_bunya/01/pdf/93389801_15.pdf) 7頁 (文化庁第1回文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議 資料8-3 森崎委員提出資料)

がっかりします」「仕事へのモチベーションが削がれる」「あまりにも少ない金額を分配されていて、何かがおかしいと思う」「著名かどうか、もともとのギャラが高いかどうかは関係なく、皆さん少ないようです」「再放送料をもらいたい」「知らないうちに二次利用されていることが多い」「簡単明瞭な説明が欲しい」「相場がわからない」「演芸の場合、何度も何度も再生され、作品への冒瀆だと思う」などの声が寄せられました。

コロナの感染防止のため撮影ができなくなり、新しいドラマが作られなくなり、俳優などはほとんどの人が仕事を失う事態になりました。収入が半分以下になった方が8割までになった頃、テレビではほとんどが再放送になっていましたが、再放送が増えても、俳優は二次利用料をもらえないことがニュースになりました。浅野忠信さんが、Twitterで「今まで参加した作品の二次使用料とか、俳優ももらえるといいのになあ、こういう時に困っている同業者の少しでも支えになると思うんだけどなあ」とつぶや

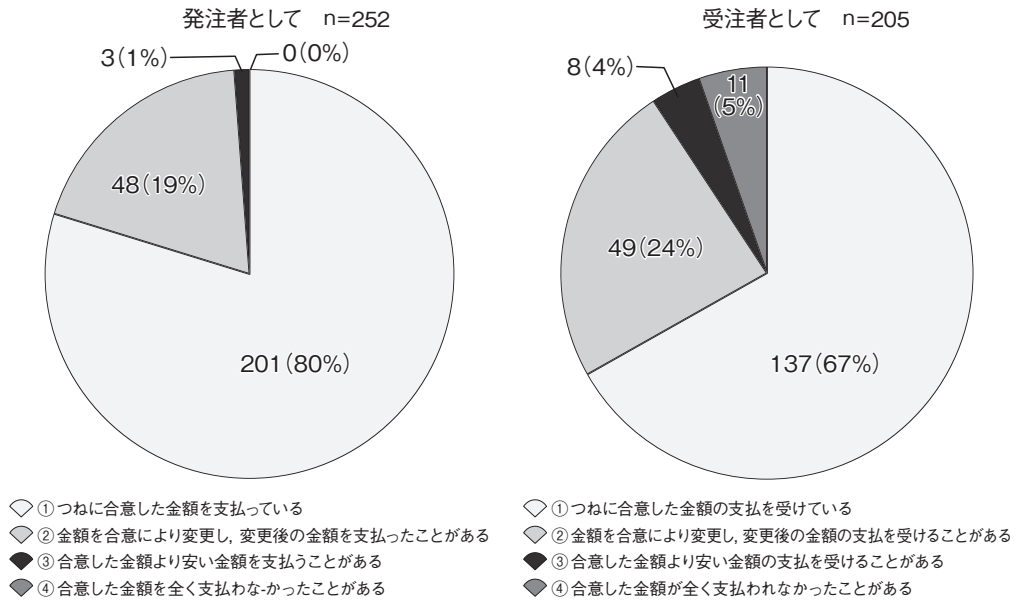
いており、たとえ著名な方でも再放送料をもらっていないことが顕在化されました。

芸能業界の下請構造はかなり重層化しています。建築業では4次下請までの下請構造があると言われていたのですが、芸能業界では7次まで数えられました。このように多くの下請けが重層化していると適正な契約や安全管理がしにくくなります。大元請けがスポンサー企業だとすると、次に広告代理店、その次に広告代理店が、企画をするプロデュース業者に下ろし、実際に作るのは制作会社、また、それを具体化するのが下請け業者やキャスティング業者、さらに実際に働く人を雇う芸能事務所やラインプロデュースという現場のプロデューサーに仕事を下ろし、最後に現場で働くのは、芸能実演家及びスタッフになります。芸能実演家や俳優などは芸能事務所に所属していることで、実際の演技などの労務は制作会社に提供するにもかかわらず、契約は制作会社と所属事務所が結んでおり、複雑なお金の流れになっています。これも適正な契約と安全対策が進まない、誰が責任者なのか分かりにくくなっていることに拍車をかけていると考えられます。

文化庁の文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議にオブザーバー参加していた経産省が提出した調査資料に、「契約書の有無にかかわらず、合意した期限内に代金の支払いが行われているかどうか」の調査があります。発注者は、71%が「常に期限内に払っている」という認識ですが、受注者は、43%しか「期限内に支払われていない」認識で、大きな齟齬が生まれています(図2)。続いて、「契約書の有無にかかわらず、合意した金額の支払いをしているか?」「受けとっているか?」についても、発注者は80%が「常に合意した金額を支払っている」と認識していますが、受注者は67%しか「常に合意した金額の支払いを受けている」と認識していません。実に13%も認識の齟齬があります。

これらの問題について国会質問がありました。衆議院文部科学委員会での、国務大臣と衆議院議員の質疑応答です。国務大臣は「今後は、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化等について、内閣官房を始め、関係省庁で検討し、新たなフリーランス保護法制を含む所要の措置を講じていくこととしているところでございます。フリーランス・トラブル110番に寄せられた事例や傾向については、保護法制を検討していく中で、関係省庁とも共有しつつ、実態を踏まえた対応を行って参ります。」この発言に対し、衆議院議員は「特にこのフリーランスの方については、文化、芸術、芸能従事者、この契約関係などを適正化しなければいけないとか、なかなかこの法案、法律、方向性がまだ存在していないという中で、働き方の実態もまだ把握できていな

図2 (発注者・受注者として取引をする場合) 契約書の有無に関わらず合意した金額の支払いをしているか(受けているか)



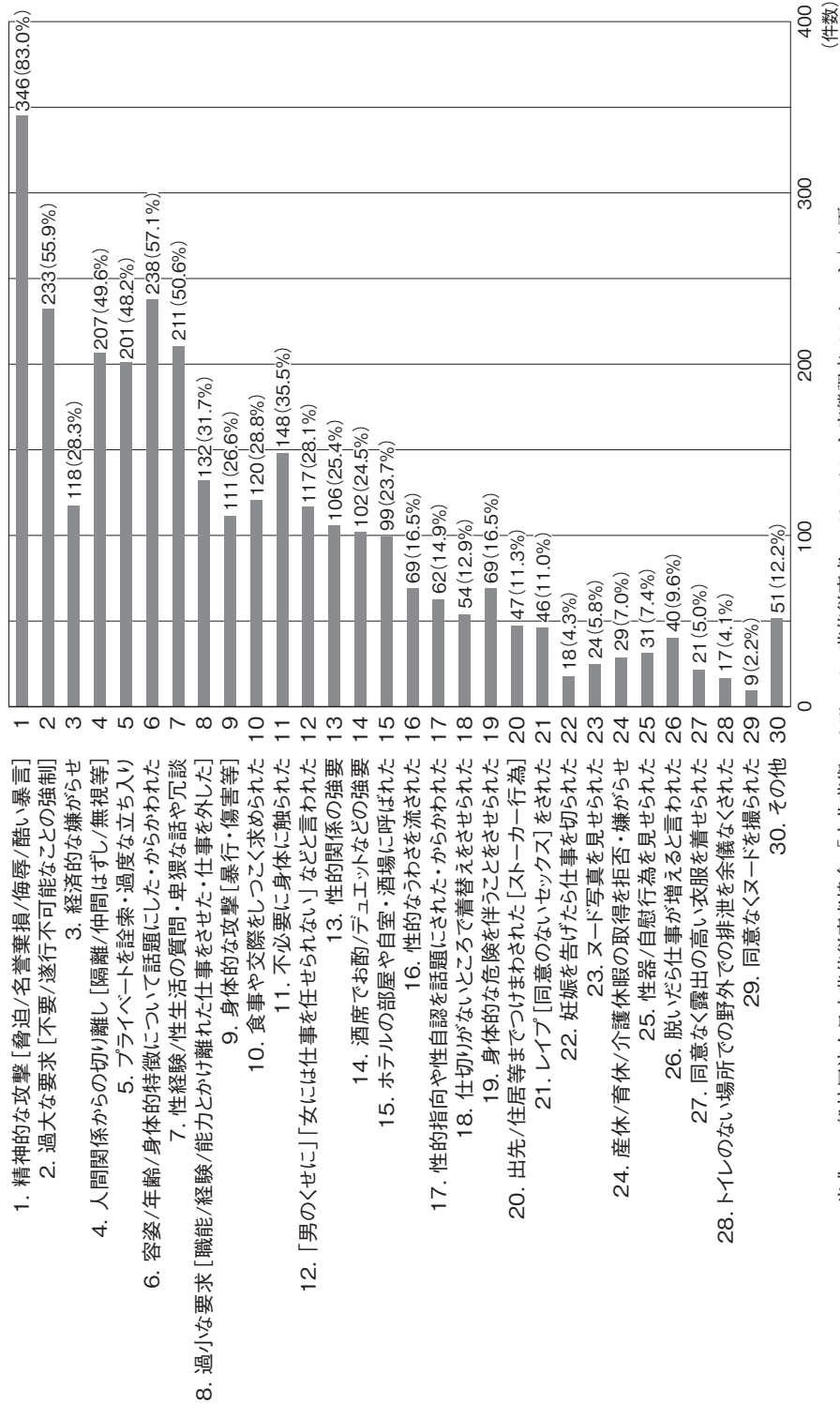
出典：https://www.meti.go.jp/policy/mono\_info\_service/contents/downloadfiles/report/liveentertainment\_transactions.pdf 17頁 (経済産業省産業コンテンツ課「ライブエンターテインメント業界における関係者間の取引の実態や課題」に関するアンケート結果)

いということですので、ぜひその方と、それから活動基盤強化のため、ぜひ取り組みを、厚労省だけではなく、これは文科省でもすけれども、そういった文化庁も含めてぜひ検討していただきたいと思います。」と発言した。内閣官房のフリーランス新法が立法される方向が示されており、次の国会の議題にも上がってくる予定です。ガイドライン等で保護の体制を整えてきたこの問題が、いかに立法されていくのが注目されています。

### 芸能界のハラスメントに係る法的関係の構築

それでは、次に第二部といたしまして、芸能界のハラスメントに係る法的関係の構築についてお話して参りたいと思います。昨年ハラスメントについて調査をいたしました。パワーハラスメントを受けた、または見聞きした方が93.2%、セクシュアルハラスメントは73.5%、モラルハラスメントは62.3%でした。具体的にどのような体験だったかという、グラフの通りです(図3)。

図3 下記のような体験をしたり、見聞きしたりしたことがありますか (複数回答可) 417件の回答



出典：一般社団法人日本芸能従事者協会「文化芸術・メディア・芸能従事者 ハラスメント実態調査アンケート」4頁  
 (https://artsworkers.jp/wp-content/uploads/2022/09/20220906.pdf)

このようなハラスメントの被害を受けたとき、誰かに相談できた方は約半数しかいませんでした。そして被害後に4人に1人が仕事を辞めたという結果でした。最近では9月14日に28歳の舞台俳優の方がパワハラを受け、PTSDに苦しんでいた矢先に自殺をされたとお父様がTwitterで報告したことがあり、多くの舞台の関係者が悲しみに包まれました。

ハラスメントについては、フリーランスと就活生、つまり、就職活動中の学生の方も同様に防止措置の対象になっていません。どうぞ皆さんも人ごとでなく、ご自身の問題と受け止めてください。事前資料でも、このハラスメントについての論文をお送りしていますが、例えばパワハラの事例は「暴力暴言」「わきまえろ！など暴言を吐かれた」「一日中、四六時中、怒号と怒声が鳴り響く撮影現場だった」「演出家にカバンで殴られた」「20～30人の受講生がいる前で平手打ちをされた。またグループLINEにて『使えないやつだから』などと言われ、電話では『クズ、役立たず』などの暴言」「顔を平手で殴る、罵倒する」「髪の毛を掴まれて部屋中を引き摺り回された」などが報告されています。

セクシュアルハラスメントの事例は、「ドラマの衣装合わせで、仕切りをつけてもらえず下着を見られたくなくて恥ずかしがっていたら、『女優の〇〇さんは堂々と人目を気にせず脱いでいた。女優はそうでないと』と言われ、下着を脱ぎ裸を数人に見られた」「脱ぐ演出を強要された」「僕は仕事で激しい絡みが多く、彼女にトラウマを植え付けてしまいました。それが目当てで役者をやっていた訳じゃない」「合宿先で無理矢理セックスをされた」などが報告されました。

モラルハラスメントの事例は、「友達、家族との連絡を禁止された」「お前と芝居をやりたいと思っている人はいないと否定される」「稽古場でみんなの前で演出家が特定の俳優のパフォーマンスを徹底的に貶し、精神的に追い詰めて降板に至らした」などが報告されました。

マタニティーハラスメントの事例は、「妻の妊娠を期に、公演の参加回数を減らしたい、次回公演を休みたい、という申し出を拒否された」「面倒くさいから妊娠しないでねと言われた」などが報告されました。

仕事による精神疾患について挙げられた事例は、「パワハラなどによる睡眠障害や胃痛」「不安定な仕事」「うつ病」「プレッシャーで失神」「パニック障害」「集団恐怖症」などがあつたと報告されています。

2020年から、企業では職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワハラ防

止措置は事業主の義務となりました。続いて2年後には中小企業主にも義務化されています。しかしフリーランスは適用外です。皆さんも就職をする際に、フリーランスを選んで仕事をしたならば、このように全く法律で守られない、防止措置のない社会の中で働かなければなりません。

一方、私たち芸能従事者のうち、特別加入労災保険に加入した人は、セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発症した場合、労災保険の対象になります。さらにパワーハラスメントも労災認定基準に明示することになりました。例えば労災の認定事例として、上司から身体接触を含めセクシュアルハラスメントを継続して受けたことにより、うつ病を発病したとして労災認定された事例や、派遣先の社員から身体接触や性的な発言を長期間にわたって受けたことにより適応障害を発病したとして認定された事例も実際にあります。このような手厚い労災保険を、芸能従事者はセーフティーネットとして享受できたことになります。

さらに、昨年の調査で、ハラスメントの解決にはどうしたら良いか聞いたところ262件の回答がありました。例えば「仕事の現場にハラスメントから守る人間を雇う環境を良くすること」「根本的な人権教育の欠如」「契約書にラブシーンやキスシーン、肌に触れる変化の有無を必須項目として追加すること」「ハラスメントに対する罰則、相談窓口の設置」「被害者がすぐに避難し、安全を確保できる仕組み」「弁護士や専門家に相談できる体制を作る」「演者と指導者は対等という意識改革を行うこと」「学校でも職場でも常に学ぶ機会を設けるべき」「芸能界はそういうものと長年思ってきたので、あれが被害だったという自覚すらなかった。それはおかしいと言う感覚を浸透させなくてはいけないと思う」「契約の透明化及び徹底」「持続可能な第三者機関を作る」「劇団やフリーランスに対する規定を設けるべき」など、考えうる限りの対策については、既に当事者が答えを出している状況です。

このような現状を重く受け止め、私たちの協会では、誰もが気持ちの良い現場にするために、一人ひとりが学ぶためのハラスメントセミナーを実施しています。

労災保険の加入の窓口をきっかけに作った私たちの団体は、現在5万人の芸能従事者の方や団体が加盟しています。理想的な芸能生活には、セーフティーネット、健全な心身、適切な仕事量と収入、安全な環境作りが必要と考え、目指しているところですが、この理念は、これから社会に出る皆様にも、どんな分野にも通じることと思います。最後に参考文献や今回のお話の資料の出典などを書いています。よろしかったら読んでみてください。なお「労働の科学」という大原記念労働科学研究所の機関誌に、

私が連載を寄稿している「芸能従事者の今」の中から、ハラスメントに関するものを配布しました。ぜひゆっくり読んでみてください。それでは以上で、私の話を終了させていただきます。ご清聴ありがとうございました。

## 残された問題

**芦野：**もう森崎さんのお話で十分かと思いますが、最後に現況というテーマに加え、将来に向けてどうしたらいいのかということで、残された問題について話をしたいと思います。

実は問題が残っています。なぜかという、現状がガイドラインだからです。ガイドラインにとどまっていることが大きい問題です。政府が出すものには、おおまかには、ガイドラインがあり、基準があり、法令があります。法令というのは、法律や政府の政令、省令です。政令の場合には多くは施行令として定められ、省令の場合には施行規則として定められるのが一般的です。

基準については、例えば、最近では、政府の情報セキュリティー対策のための審査基準、管理基準や、あるいは最近だとコロナの時も、療養期間に関する基準が各省庁より出されました。

一方のガイドラインですが、基本的にガイドラインは、強制力があるわけではありません。今回のガイドラインも、契約書のモデルを作り、その中身はこういうことを入れ込みましょうというのを示しただけです。まさに指針です。

では、今回のガイドラインもそれで十分かということも含めて、この位置付けだけではなく、十分かどうかということを含め、残された問題点としてはなにがあるのでしょうか。もともとこのような問題があるとして今回ガイドラインを作成するに当たって文化庁が問題点を示しました。口頭による契約、これがやはり一番多いですが、それだけではなくて、結局、契約書を作ろうと思ったら、入れ込まなきゃいけない問題がいっぱいあり、契約書を作るだけで非常に大変である、そうすると、発注者側から一方的に作成され、読むのが大変なぐらいの分厚い、分かりづらい契約書を、一方的に押し付けられることにもなりかねない。さらには、仕事そのものを見積もることが難しい。つまり「こんなことやるよ」と言われ、「分かりました。じゃあ、期間はどのぐらいでしょうか」と決めても、ほんとにその期間で終わるのか、さらにはどのような準備をしなければならないのか、これらを正確にあらかじめ見積もることはほぼ



不可能です。さらにはその契約内容です。そして、先ほどのハラスメントも含めたトラブル、契約書があったとしてもトラブルに発展する可能性も出てくる訳です。

その問題を解決するためにガイドラインができましたが、官民一体となって中長期的に継続して取り組む必要がある、したがって、政府だけではなく、民間の皆さんも取り組んでいく必要があることが記されました。そして、行政にはこれから問題の相談窓口などをつくっていくことが期待される、さらには、当事者となる森崎さんたちが活動されてるような団体には、ルール作りや環境整備に努めるなど、芸術家等においては知識を深めて、協議等の努力を行うことが期待されるということも書かれています。結局、今回ガイドラインを作りましたが、期待ばかりです。ある意味、政府が自分たちだけではやりきれないということをもう自ら認めてしまっているところもあるわけです。

先ほども言いましたが、今回のガイドラインは必要最低限の指針を示したものに過ぎません。出演者、技術スタッフなど現場を知る者の参加によって実態が明らかになり、それにどう対応すべきかの検討がされた、これは非常に大きい成果だったと思います。

しかし、今回の検討は、雇用によらず役務を提供するというこれまでの政府の検討の延長線上にあることから、「創造的役務提供者」であるという文化芸術に携わる者の特性が十分に反映されていない気がしています。

この「創造的役務提供者」という言葉は、僕が勝手に言ってるだけですが、文化芸術に携わる人は、単にその場で役務を提供している「単純役務提供者」ではありません。もちろんUber Eatsの配達員の人でも、いろいろと創意工夫して頑張ってる、自分なりの工夫はしていると思います。

しかしながら、文化芸能従事者の多くは、それ以上に、事前の準備であるとか、自身での創意工夫、役務提供後の振り返りなど、常に継続・反復して活動しています。さらには、そもそもそこに至るまで、つまり芸能従事者として仕事をもらえるまでの訓練・トレーニング、それは自前だと言われれば、そうかもしれないけれども、それまでも含めて常に反復・継続して一年中仕事しているようなものです。

さらに自らの判断・創意工夫で役務提供はしていますが、これは誰からの指示も受けないわけではありません。フリーランスというと、もう自由気ままと思うかもしれませんが、創造的な役務を提供するに当たって、いろいろと指示は受ける、しかし、それを自分で創り出さなきゃいけない。このような役務提供の形態は、他の仕事ではな

かなかないと思います。このような役務提供者を「創造的役務提供者」と呼んでいます。そのような側面をもう少し考慮した上で、さらにより突っ込んだ具体的な対策が求められるのではないかなと思っています。

先ほど、労災保険の話がありましたが、結局ガイドラインで、「契約書に書きましょう。保険も受けられますよ」ととどまっているだけでは、そこからさらに積極的に踏み込んで、「じゃあ、労災が起きないようにしなければならない」というところまで、なかなかたどり着かないのではないかという気がします。やはり、法律において、そのような環境整備の義務を発注者側に義務付けることによって、それが当たり前であり、そのようなことは当然負わなければいけないのだというところまで、さらに進めていけたらいいのではないかと思っています。

先ほどの芸能従事者の事例で裁判に発展するケースもありますが、そのほとんどは請求を認めていません。最終的には民法の問題になります。例えば、あまりにもひどい契約条項は、公序良俗で無効にされる場合があります。これはあり得る話で、実際に地裁レベルでは認めたものはあります。昭和30年代ぐらいから、契約書の中身や怪我をしたときの責任について、少しは裁判になっていますが、事件・事故が多い割には、その件数は少ないものにとどまっています。これは、あるいは、その後、仕事がもらえなくなってしまう、業界から追い出されてしまうというようなことを心配しているのかもしれない。

今回の先ほどの森崎さんのお話の中でいろいろなデータが出てきましたよね、これらは非常に貴重なデータで、本来だったらこういうものは、政府が、例えば外の研究所とかに委託をして、予算を払って、データとしてまとめてもらうべきものです。民間の皆さん、ご自身でデータ作成よろしくお願ひしますっていうレベルではない、貴重なデータです。せっかくそのようなデータが出てきたのだから、ぜひ今後はそれを使って、活かしていかなければなりません。データは更新していかなければならないので大変ですが、今後これらの点を踏まえて、さらに積極的な対応が望まれます。

コロナの時に、ドイツの当時のメルケル首相が、「さまざまな芸術的なもの、これは国が優先して絶対に守らなければいけないものなのだ」と言って国民の理解を得ました。一方で日本は、残念ながらそうではありませんでした。最近では、文化庁の予算が少なく、国立博物館が今保存しているもの以上に収集保存することが難しくなっている状況です。文化芸術の役割を崇高なものであるとうたっている割には、まだまだ国の対応として寂しいところがあると思います。

そういう点では、今日の話をつっかきかけに皆さんに興味関心を持って、考えてもらえればと思います。

※本稿は令和4年度専修大学研究助成・個別研究「研究課題：役務提供契約における《役務の瑕疵》の適切な評価と《役務提供者の保護》に関する研究」の研究成果の一部である。