

## 取り組むべき課題（まとめ）

編集部

われわれ舞台スタッフが向かい合わねばならない喫緊の課題を一つひとつ取り上げて行きます。

### ❖フリーランス新法施行❖

□いわゆる「フリーランス新法」正確には「**特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）**」になるのだが、この11月1日より施行された。馴染みのない方もおられるかもしれないが、当協会にはフリーランスの方も多くいらっしゃる。ここで少し簡潔に考察してみたいと思う。まずこの法律とは、

\*フリーランスに業務委託を行う「発注事業者」に対して、その委託をした際の取引条件を明示する、給付（その納めた作品や目的の物。行なった行為、労務や作業などのこと）を受領した日から原則60日以内にその報酬を支払う、各種ハラスメント対策などのための体制の整備などを義務づける。というものになる。

\*法の「取引の適正化」に係る所は公正取引委員会、中小企業庁が、「就業環境の整備」に係る所は厚生労働省が執行を担う。という約束になっている。

とかく不利益をこうむったり、弱い立場に立たされるフリーランス側に沿ったものになっていて、委託、依頼され報酬を受け取るフリーランス（受注者）と、仕事を依頼する側、発注者（支払いをする者）との関係において、いわゆる「その取引」をより明確にする必要があり、「契約条件明示書」（雇用の契約書のようなもの）をかわしなさいよ。という趣旨になる。

そこには「取引条件の明示」として主に ①業務の具体的内容やそれを受け取る場所や期日について ②その報酬額、支払いの期日（などの8項目と） ③七つの禁止行為（理由のない報酬の減額や返品、不当に低い報酬設定等々）などの確認事項が含まれる。

以上を明記し、書面やいわゆる電子的な契約書を作成し、相互に確認をし、残し、これを守ってくださいね。齟齬（そご）をきたした場合はまず契約書をもとに話し合ってください。発注者の都合のみがいつも優先はされませんよ。という事になるのだと思う。中止の際のキャンセル

料(〇〇%や〇〇円)もあらかじめ決めておくこともできるし、昨今課題の各種のハラスメント対策や出産、育児、介護への配慮もしっかりはたしててください！も法律上、文言で盛り込まれているのは大きなプラス面と思う。

発注者側が「個人」の場合もあるし、法律対応のための手間が増加するが、その取引の透明性や労働環境改善にともなう生産性の向上も期待できるし、ここを明確化することで、他よりより優秀な人材を集めることもできる。一方で「発注控え」が発生する可能性も否定する事ができない。契約した内容においてフリーランス側が不利益をこうむった場合は、所管の省庁窓口や設置済みの「フリーランス・トラブル110番」へ相談することもできる。発注者側には違反行為の際に命令・企業名公表や罰金、罰則規定も、もちろんある。

いまさら言うまでもないが、フリーランスはこれ以外にも発注者側へはマイナンバー番号、インボイス登録番号、報酬を受けとる際の金融機関の口座番号など個人情報の申告も当然発生する。これらについても「法律にのっとり適切な管理」をお願いしますよ。の確認も、また必要なわけである。

以上簡単に記したが、我々の業態は一般的な産業と差違もある。わたくしなどはもとより法律の専門家でも何でもないので、不正確な部分もあると思う。公正取引委員会、厚生労働省のホームページはじめ、各種相談窓口、インターネット検索なども用いて、それぞれで疑問点は確認してほしい。事業取引する相互にとってより良い労働環境が構築され、少しでも安定した創作活動が進む事を期待したい。(大場神)

□フリーランス新法に謳われているもののうち、契約書の取り交しなどに関しては、2022年に文化庁が既にかなり詳しいガイドライン「**文化芸術分野の舞台技術スタッフのための適正な契約関係構築に向けたガイドライン**」をまとめ、公表しています。

その中には、基本契約書の書き方例(P.38～)と、業務の発注書、請書(P.47,48)の書式例が掲載されていますので、契約書を作成する際に参照して下さい。(編集部)

### ❖文化庁が実施したアンケートの報告書を公開❖

□文化庁が6～7月に行いました「**芸術家等個人の創造環境向上に関する文化芸術団体の取組等に関するアンケート**」の結果報告と、その後開いた検討会議での議論の様態を公開しています。

【アンケート】

◎名称：「芸術家等個人の創造環境向上に関する

文化芸術団体の取組等に関するアンケート」

◎調査対象：統括的機能を有する文化芸術関係134団体

◎実施期間：令和6年6月18日(火)～令和6年7月7日(日)

◎調査手法：オンラインフォーム

◎有効回答数：58団体(有効回答率 約43%)

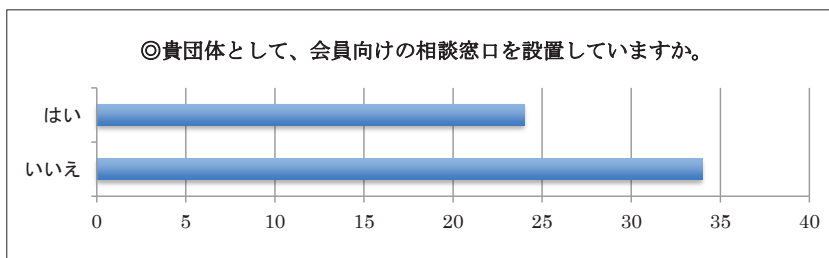
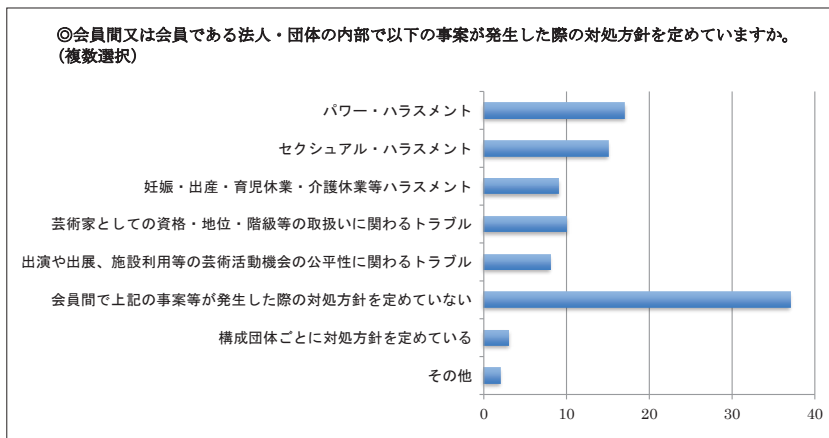
◎調査項目：

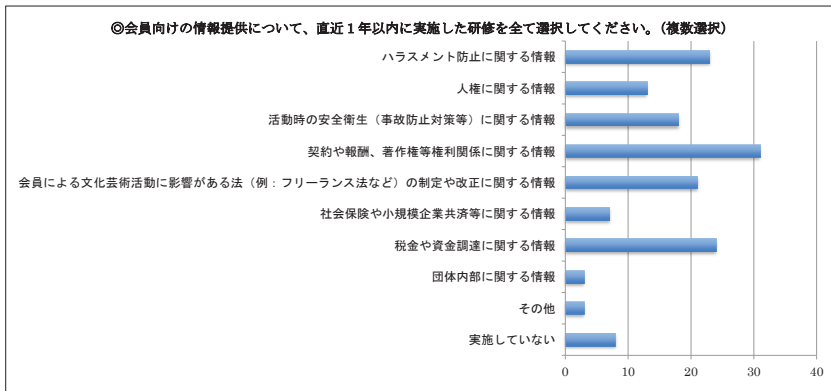
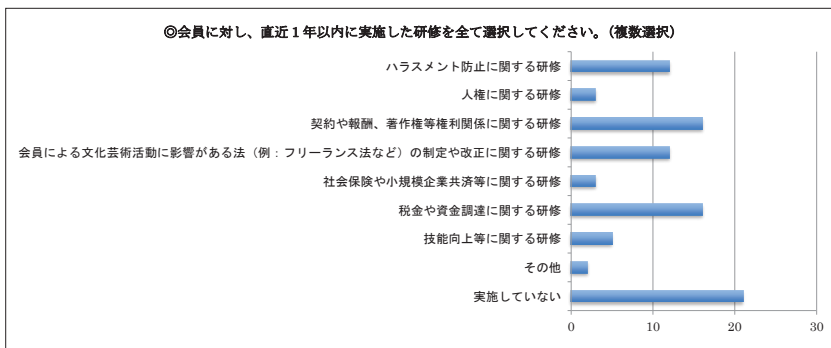
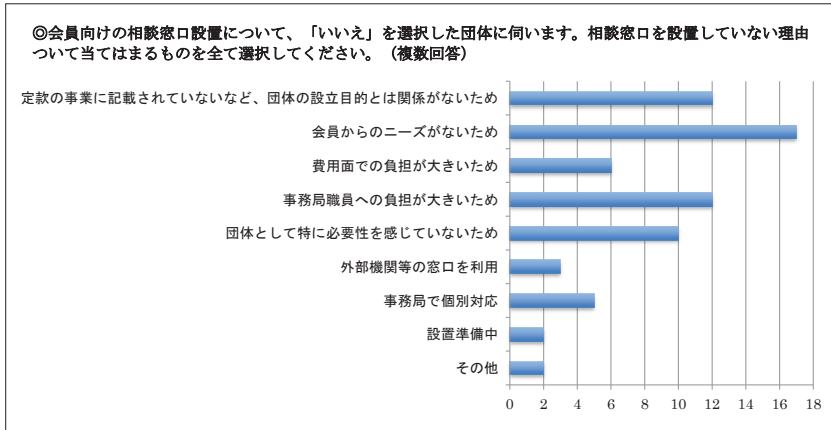
1. 団体に関する基本情報
2. 諸課題に対する団体内部での対処方針・考え方の策定・明示について
3. 会員向け相談窓口
4. 外部専門家との連携体制
5. 研修会等の実施による普及・啓発

□特徴的な回答からいくつか紹介します。

(全文は、こちらからご覧になれます。

[https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunka\\_dantai\\_kinou/02/pdf/94084001\\_05.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunka_dantai_kinou/02/pdf/94084001_05.pdf))





□これらの結果に対して文化庁では、7月3日から8月30日にかけて、外部有識者による「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」を計4回開催、議論を進めて来ました。

その報告書である「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 報告」から、特徴的な箇所を抜粋します。

(全文は、こちらからご覧になれます。)

[https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunka\\_dantai\\_kinou/pdf/94108901\\_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunka_dantai_kinou/pdf/94108901_01.pdf)

## ■はじめに

(……)

(文化庁をはじめとする政府の取組について)

(……)既に文化庁は、「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(検討のまとめ)」(以下「契約適正化ガイドライン」という。)の公表や「文化芸術活動に関する法律相談窓口」の設置などを行っている。しかし、文化芸術分野は、その多様性に加え、独自の慣習等に基づき活動が行われてきた部分が少なくない。このため、文化芸術団体と協力して分野特有の人材育成システムや経済構造を含めた文化芸術活動の実態を把握することにより、文化芸術の各分野が才能豊かな人材を惹きつけ、持続的に発展していくために何が必要かということ进行を明らかにすることが必要である。そして、尊厳ある創造活動を行う上で芸術家等の個人が抱える具体的な困難や課題を正確に捉え、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望まれる。また、魅力ある創造環境の整備にあたっては、文化芸術活動における契約関係の適正化や芸術家等への相応な利益還元などを図ることも重要である。(……)

## ■本編

### 1. 芸術家等個人の尊厳ある創造環境の向上のために文化芸術団体に求められる役割・機能等について

#### 【対応すべき課題】

- ・ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題
- ・芸術家等としての資格や地位に係る内部統制に関する課題
- ・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
- ・業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題
- ・報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

#### (1)ハラスメントなどの個人の尊厳に直接関わる課題について

##### (取組の必要性について)

(……)既存の法令に照らせば、芸術家等の就業形態が雇用者である場合には、労働関係法令によってハラスメント対策を講じることが雇用する立場の事業主の責務とされている。また、いわゆるフリーランスとして働く芸術家等についても、令和6年11月1日に施行される「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(令和5年法律第25号。以下「フリーランス法」という。)において、発注事業者における責務が明記された。

このため、特定の契約関係にある芸術家等については、事業主又は発注者において法令に基づく対応が求められることになるが、文化芸術分野では芸術家等が様々なコミュニティに属し、必ずしも雇用関係や受発注関係にはない立場で関係性を有するなど、特有の慣習等に基づき活動している場合も多い。こ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事例も多いと考えられる。

### **(文化芸術団体に求められる取組について)**

ハラスメントの問題に対する取組を進めるためには、上記の文化芸術分野の特性を踏まえると、法令上の責務を負う事業者のみの対応では十分とはいえない。また、事柄の性質上、芸術家等の個人で対応することにも限界がある。このため、各分野の芸術家等が会員等として所属する分野統括的な機能を有し、当該分野の継承・発展を目的とする文化芸術団体が、自らの社会的責任として、各分野における取組を主導していくことが避けられない。

(……)

この点、文化庁において、令和6年6月に統括的機能を有する文化芸術団体(134団体)に対してアンケート調査を行ったところ、ハラスメントに係る対処方針の策定、担当部署・役職員の明確化、相談窓口の設置を行っている団体はいずれも少数にとどまっていたことから、各団体においては本報告の趣旨を踏まえた積極的な取組が期待される。(……)

### **(相談窓口や連携体制等について)**

相談窓口については、既に文化庁や関係機関において開設されているものも少なくないことから、各団体(分野)における対応が当面難しい場合は、文化庁等が開設する相談窓口を積極的に案内することも考えられる。(……)

### **(研修等の実施による意識啓発について)**

研修会等についても、既に各団体や事業主における取組が行われているところであるが、分野の統括的機能を有する団体において、積極的な意識啓発を行うことが有効と考えられる。特に、ハラスメント対策は経営層の認識が重要であることや根底にある世代間のギャップの影響が少なくないことから、研修等の実施にあたっては、各団体の役員や高職位者、ベテラン層も含めた意識啓発を促す取組も重要である。

### **(3)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**

(……)

#### **(文化芸術団体に求められる取組について)**

(……)具体的には、

- 契約適正化ガイドラインの内容を踏まえて各分野に適した契約書モデルや参考資料の作成等を検討すること
- 芸術家等の個人の就業関係や契約関係等に関して、専門的観点からの助言を行うことのできる相談体制を整備すること
- 芸術家等が適切な就業関係や契約関係等を構築することができるよう、研修会や情報提供な

どにより、関連する法制度等についての周知・啓発を行うこと

### (文化芸術活動に係る法的関係の整理について)

就業環境という観点では、文化芸術分野の多様な働き方における関係法令の適用関係に留意することが必要である。

例えば、一般的に芸術家はいわゆるフリーランスという立場で活動する者が多いと考えられる。しかし、どのような名称の契約関係によって業務に従事しているかを問わず、働き方の実態が「労働者」であると認められれば、法的には労働関係法令が適用され、最低賃金や労働時間に係る規制等が適用されることになる。また、弟子や見習という立場についても、指揮命令関係や拘束時間など、その活動実態からみて「労働者」であると認められれば、同様に労働関係法令が適用されることになる。

仮に、このような法の適用関係が関係者間において意識されていない場合には、意図せず法令違反となり、個人の権利を侵害してしまう可能性もある。このため、文化芸術団体においては、当該分野の特性を踏まえ、活動に係る法的関係の確認や啓発に努めることも必要である。

以下、文化庁への要望として、ハラスメント対策などを積極的に行っている団体への支援や、当協会などの文化芸術団体が文化庁等の公的資金を受給する際に、チェックリストによる確認等を行うことの必要性などが記されています。

フリーランサーが多いことでは、音響もまた例外ではありません。その分野統括団体として、協会が様々な課題に主体性をもって取り組むよう求められています。

どうすればよいのか？ そのヒントを得るためにも、一読をお勧めします。(編集部)