

ヒアリング項目（発注事業者・団体向け）

【団体の概要】

貴団体の概要について簡潔にご説明ください。

2020年からの新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による舞台芸術産業の危機的状況のもと、形成されたほぼ初めての横断的業界ネットワーク。その後、産業強靱化のために横断的かつ継続的な活動を目的に2021年9月に法人化。現在の会員数256団体（正会員219団体、賛助会員37団体）で、大規模から小規模までの我が国の主要な舞台公演主催者、スタッフ団体、中間支援団体などを多数含む業界横断ネットワーク。

<https://www.jpasn.net/>

【当該業界におけるフリーランスとの取引概要】

この業界の企業において、どのような場面でどの職種のフリーランスを活用しますか。

- ・制作する作品に関与する方々（俳優、ダンサー、ミュージシャンなどの実演家。作家、演出家、美術・照明・音響・映像・振付・作曲・衣裳・ヘアメイク・技術監督・舞台監督、各プランナーおよびその助手、演出部・照明・音響・衣裳・ヘアメイク・制作などのスタッフ）
- ・宣伝デザイナー、カメラマン、スタイリスト、パブリシスト、公演パンフレット編集者
- ・公演時の当日制作・受付、会場案内、もぎり、物販を担当するフリー制作
- ・恒常的に制作雑務を委託するアルバイト
- ・稽古場や劇場の搬出入時のアルバイト
- ・ワークショップやオーディション時のフリー制作者 など極めて多様

フリーランスを活用する場合、その取引の構造はどのようになっていますか（他から受けた仕事の一部をフリーランスに下請（再委託）に出す、仲介事業者を介してフリーランスに委託しているなど）。

- ・大・中・小規模事業者から数名のクリエイション集団・フリーランスに至るまで、ほぼ切れ目なく異なる規模の団体・個人が存在し協働している。
- ・クリエイティブ業務を中心に、人選は極めて属人的（例：相見積もりで作家やデザイナーが変わるなどは想定しがたい）。
- ・フリーランス・個人会社との直接取引は極めて多く、コアとなるクリエイター・スタッフから他のクリエイター・スタッフといった「フリーランス間の発注」も多数。
- ・その結果、団体メンバーでありながらフリーランスとしても活動するケース、発注者と受注者の双方の立場を有するケースなど、関係者は両義的な立場を持つケースは多い。

契約形態について、発注ごとに一から個別に契約を結ぶのではなく、基本契約を締結した上で、基本契約に基づき個別の発注を行う取引はありますか。また、そういった契約形態がある場合、どのような取引に多いでしょうか。

- ・スタッフは法人への発注もある一方、フリーランス・個人会社への発注も極めて多く、キャストは事務所所属の実演家への発注の方が多い。
- ・大・中規模事業者では（そもそも下請法の経験もあり）基本契約書＋個別発注の形も少なくないと思われるが、大多数を占める小規模事業者では業務進行と並行して相互にメールで条件を出し合い、請求書と領収書で終了というケースが多数であろうと推測する。

一般的にどのような流れで業務内容や報酬は決まりますか（発注・受注者のいずれかが主に決定するものか、それ以外の当事者が決定に関与するかなど）。

- ・公演の最終成果物は多数者の共同創作の過程で不断に変化を続け、その評価が関係者の将来に直結するため、ゴールが変わるのは日常茶飯事であり、事前に業務内容を固定することは受発注双方ともに困難であるケースも多い。
- ・また、クリエイティブ作業はゴールを共に作り上げて行く非定型業務が多く、「約款」での一律規制も望ましいとは限らない／容易ではない。

1つの業務につきどの程度の期間（時間）にわたりフリーランスを活用しますか。

- ・委託期間は数日程度から2年まで、多岐にわたる。

【募集情報の表示について】

業界内において、フリーランスの募集はどのように実施されていますか（例：自社のHPや、SNS、仲介事業者のウェブページ等）。また、募集時にどのような事項を提供していますか。その事項を提供している理由をご教示ください。

不特定多数のフリーランスへの募集をしていない場合には、その理由についてご教示ください。

- ・基本的に、「プロ」のクオリティーとスキルを要求されるクリエイティブ業務が中心であり、人選は極めて属人的であるため、オープンな公募を行うのは、キャストのオーディション並びにエキストラの募集のみである。
- ・また、演劇並びに映像業界においては、市場規模限界もしくは以上の作品数の創作が行われている傾向にあり、スタッフの奪い合いが生じており、募集しても相応の方には申し出ていただけないという実情。
- ・キャストのオーディション並びにエキストラの募集では、オーディションの結果で配役などが決まるため、事前に提供できる事項は少ない。オーディションの実施概要、募集する配役などの情報にとどまることが多い。

【ハラスメントについて】

フリーランスに関し、ハラスメントのトラブルはありますか。ある場合、どのようなもの（ハラスメントの種類、行為者）がありますか。また、フリーランス向けの、ハラスメント（※1）に関する相談窓口や相談役はどこに置き、相談があったハラスメントの事実確認はどのように行うことが想定されますか（※2）。そのハラスメントに関する相談窓口や相談

役の情報をフリーランスに予め伝えるには、どのような方法が考えられますか。

(※1) セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント。

(※2) これに関し、労働関係法令に基づき設置している相談窓口等をフリーランスも活用できるようにするといった対応が想定される場合にはその点もあわせてご教示ください。

- ・業界の特性上（作品至上主義、閉鎖的、権力が集中しがちな体制や構造など）ハラスメントが生じやすい環境であると認識している。
- ・大規模事業者では窓口を設けている場合もあるが（社内や社外など形式は様々）、多くが個別の相談窓口を設置できていない状況。
- ・東京芸術文化相談サポートセンター「アートノト」と連携し、フリーランスが活用できないか相談している。東京に限らず、フリーランスが相談しやすい業界に向けたハラスメントの外部相談窓口ができると、大変有用である。

【育児介護等と業務の両立に対する配慮について】

妊娠・出産・育児・介護があるフリーランスからはこういった配慮の申出があることが想定されますか。また、その希望を踏まえ、就業時間・場所、納期、業務や打ち合わせの方法を調整・変更することについて、可能な対応・難しい対応を教えてください。

- ・保育園に預けられる時間帯での業務の申出などが想定される一方、本番間際に集中的な業務が発生すること、稽古や本番など決められた予定の中で関係者多数のスケジュール調整が必要となること、舞台制作現場や地方興行への立ち会いを要する場合があることなど、調整が難しい業界特有の事情が存在するとの声があった。また、外部リソース（シッター、託児所など）の活用にあたっては、費用負担の課題が大きいと思われる。これらを利用するための支援策などがあると、大変有用である。
- ・他方、個別の打合せなどでは時間等の配慮は可能と考えられる。

【契約の中途解除・契約の不更新について】

契約の中途解除又は契約の不更新について、30日前の事前予告が難しいケースはありますか。ある場合、それはどのようなケースですか。また、フリーランスから求められた際、解除や不更新の理由の提示が難しい場合はありますか。ある場合、それはどのようなケースですか。

- ・上述の通り、クリエイティブ業務が中心であり人選は極めて属人的であり、中途解除が必要な状況になった場合は、公演を実現するため代わりの人物確保を含む即時対応が求められる。そのため、30日前の事前予告が難しい状況が多いと思われる。
- ・公演自体の中止に伴い直ちに契約終了となる場合、30日前の事前予告は難しい。

【その他】

その他、前述の質問項目にない内容で、課題や懸念、業界特有の事情など、お気付きのことをございましたらご教示ください。

- ・制度のわかりやすい周知、特にクリエイティブ業務に配慮のある現実的な運用
- ・知りたいと思った時に行政の信頼できる、デザイン的にもわかりやすい情報にアクセスできること
- ・施行に向け、業界特有の説明会や研修会等は是非ご検討いただきたい。