

### 2023-10-3 第3回特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会

○鎌田座長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから、第3回「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」を開催いたします。

皆様には、本日は大変御多忙のところを御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の出欠状況ですが、構成員の皆様全員御出席ということでございます。ただ、大下構成員、大谷構成員、川田構成員はオンラインでの御出席ということになります。

本日は、議事次第にありますとおり、ヒアリングということで、特定受託事業者の就業環境に関し、4団体に御登壇いただく予定であります。1団体当たり10分程度でお話をし、それぞれ、御説明内容につき15分程度、質疑応答の時間を設けたいと思います。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

では早速でございますが、議題に入りたいと思います。

まず、一般社団法人日本リラクゼーション業協会に御登壇をお願いいたします。

それでは御紹介させていただきます。一般社団法人日本リラクゼーション業協会、二瓶様、町田様、中野様から発表していただきます。なお、二瓶様はオンラインでの御登壇となります。

それでは、よろしく願いいたします。

○日本リラクゼーション業協会（中野） 一般社団法人日本リラクゼーション業協会の中野と申します。

まず、私どもの団体の概要から簡単に御説明させていただければと思います。

私どもの協会は、ボディケアですとかもみほぐしと言われるような、主に手を使った施術と空間演出やコミュニケーションによってお客様に癒しの提供を行うことを目的としたリラクゼーションサービスを提供する事業者が加盟する業界団体でございます。会員様の形態としましては、法人、個人、どちらともございますが、リラクゼーションの運営管理を行う事業者様を会員として、業界の健全な発展、社会認知向上のための活動を行わせていただいております。

続いて、私どもリラクゼーション業協会におけるフリーランスの取引について、まず概要から御説明させていただきます。

当業界においては、主にリラクゼーション店舗内でお客様に提供するもみほぐし等のリラクゼーションサービスやそれらに付随するような受付、清掃業務など、リラクゼーションセラピストと呼ばれる施術者という職種でフリーランスの方と、発注事業者が直接契約して取引を行うという形態が主になります。

ただし、契約においては温浴施設などの場合には、温浴施設の運営施設側から発注事業

者が管理の委託を受けまして、そこから発注事業者がサービス提供を行うフリーランスの方へ業務の委託をするというケースもございます。

続いて、契約の内容の決定に関しては発注事業者ごとに様々ございますが、主にあるケースとしては、勤務地ですとか日数、勤務時間等はフリーランスの受注者の方が決められ、大枠のルールや条件面に関しては、あらかじめ一定決まったものを発注事業者側が提案をさせていただき、合意をした上で契約成立となるというのが主なケースとして挙げられております。

また、フリーランスの方への募集におきましては、こちらも事業者の規模によって異なりますが、主に法人の形態で多店舗の展開をしているような事業者様では、自社ホームページですとか求人媒体を利用した募集ということを行うことがあり、その募集の際には勤務地や時間、業務内容、報酬等の事項を提供しております。

続いてフリーランスのハラスメントに関しましては、事例として、現状、当協会では把握しているようなハラスメントトラブルというのはございません。対応としては、発注事業者ごとには、本社、本部等に相談窓口を設置し、周知としては契約書ですとか自社の連絡ツールなどでそういった窓口があることを周知するなどハラスメント対策の取組を行っているというケースがございます。

続いて育児・介護等と業務の両立に対する配慮に関しましては、そうした事情によりフリーランスの方から就業時間や日数、急なシフト変更の申出があるということが事例としては考えられますが、基本的に対応可能なケースが多いと考えております。

また、御家族の御事情による就業場所の変更の申出も考えられます。こちらに関しましては、複数店舗を運営している管理事業者の場合には、別店舗などへの就業場所変更といったことも可能ですが、配属店舗側の要望が合わないなどで要望を100%かなえることができないということもございます。

また、業務内容に関しましては、業務の特性上、変更は難しい場合が多いですが、例えば提供するメニューの担当メニューを変更するといったことであれば調整可能というケースも事例としてはございます。

最後になりますが、契約の中途解除、契約の行使において30日前の事前予告が難しいケースとしまして、こちらは主にフリーランスの方の側の事情によるものが多く、例えば副業でリラクゼーションされていていらっしゃるという方におきましては、本業の繁忙時期によって就業の頻度が変わったり、契約解除に至るというケースもございます。また、日誌も含めまして、御本人の体調の変化・環境の変化、また御家族の御都合などによって、急遽異動などもありまして、30日までの事前予告が難しいというケースもございます。

簡単ではございますが、私どもの業界のフリーランスの方との取引についての御説明、以上とさせていただければと思います。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明について何か御質問ありましたらお願いいたします。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 連合の富高と申します。御説明ありがとうございました。

今、御説明いただきました資料1-2、3ページの「育児介護等と業務の両立に対する配慮について」の部分で、基本的には対応可能なケースが多いとあります。一方で、3ページからの「契約の中途解除」の「30日前の事前予告が難しいケース」の中に妊娠という記載があります。これについて、例えば急な体調の変化等の場合では難しい場合もあると考えられます。一方、想定範囲の中であれば、一定程度対応も可能な範囲もあるのではないかと思います。その辺りの実情についてお伺いできればと思います。

また、募集情報の的確表示について、資料の2ページに、業務内容や報酬の決定プロセスについて記載があります。連合の相談事例の中では、退職時の研修費用の請求に関するトラブルの声が寄せられています。こうした業務上必要となる研修費用について、一般的に発注者とフリーランス、どちらが負担するのか、感触でも構わないのでお伺いしたいと思います。また、そうしたトラブルの未然防止の観点からは、契約内容の明示や募集時の明示が重要だと思うのですが、どのような情報を示すことがふさわしいとお考えか、何かご要望があればお聞かせいただきたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 それでは、お願いします。

○日本リラクゼーション業協会（町田） リラクゼーション業協会の町田と申します。改めましてよろしくお願ひいたします。

まず、30日前の事前予告が難しいケースというお話を頂戴いたしました。私どもの仕事は、どうしても力仕事、肉体労働に近い部分が非常に多くございます。やはり力を入れて仕事をしていくという部分から、どちらかという、例えば妊娠した場合のセラピスト側から体調を心配して、本人からというようなケースがほとんどだったりします。

実際に力を使わずに施術をしながら、ぎりぎりまでといいますか、本当におなかが大きくなるまで仕事をされる方ももちろん中にはいるのですが、オイル関係の効果効能の部分で、ちょっとおなかに触る可能性があるよとか、そういった細かい部分も含めて、業務的にぎりぎりまでという状況はなかなかちょっと難しい状況もあるのですが、受託者側がという状況が非常に多いというのが現状です。これが1つ目ですね。

それから、2つ目の研修費用という部分に関してなのですが、一般的にというところは非常に答えづらいところがありまして、これは本当に各社様々なやり方がございます。基本的に事前提示という部分に関しては、していることを前提にということになりますけれども、完全無料で研修するというケースももちろんありますし、料金を頂戴しながら研修をして、その後就業という形をとるケースもありますし、ここは、一般的にとか、どちらかが多いとか少ないとかということが非常に申し上げづらいところではあります。現状としてはそういった状況です。

以上です。

○富高構成員 ありがとうございます。育児・介護と業務の両立に対する配慮について、基本的には対応可能なケースが多いですが、フェイシャルのような軽度なものであればできるけれども、実際には力仕事もあり、結果として続けるのが難しい場合もあるということでしょうか。

○日本リラクゼーション業協会（町田） （首肯）

○富高構成員 もし、就業を続けるために必要な支援や施策についてお考えがあれば教えていただきたいのと、先ほどご回答がなかった部分についてですが、契約内容や募集時の明示において、トラブルの未然防止の観点から、どのような情報を示したほうが良いというものがあればお伺いしたいと思います。

以上です。

○日本リラクゼーション業協会（町田） それは受託者側からという意味でということですかね。例えば、ごめんなさい、どういったことがあったりしますかね。ちょっとぱっと思いつかないのですけれども。

○富高構成員 実際には、先ほど申し上げたような契約上のトラブルがあると伺っており、恐らく団体様のほうにもそういった声が寄せられているのではないかと思います。そうしたトラブルを未然に防止するという観点から、どのような情報を示すことが望ましいということがあれば教えていただきたいと思います。

○日本リラクゼーション業協会（町田） ありがとうございます。基本的にこちらにも載せさせてもらっていますけれども、勤務地の部分であったり、就業関係に関するところの、勤務地から始まって、就業時間、それから、行われるメニュー数のところであったり、あとは賃金関係に関する形態・形式のところですね。基本的にはここがやはりメインになってくるかと思います。ほかに、今ちょっとないけれども、載せておいたほうが的なものというのはちょっと思い当たりません。

○鎌田座長 では、山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 フリーランス・トラブル110番をやっております山田と申します。

私どもの相談の中でこのリラクゼーションの相談は、はっきり申し上げると結構多いほうの分類だと思っております。その中でほとんどが、辞めるときに、施術を教えた費用を払えとか、早期に辞めるのなら違約金だというのが非常に多いのです。その金額も、5万とかそんな金額でなくて、30万以上、ひどいときには100万、200万とかいう金額を課して、かなりオーナーの方からきつく言われるというトラブルが非常に多いのです。私どもとしては、募集情報のときに、そういう研修の費用は、早期に辞める場合だったら払ってもらおうとかいうことをあらかじめ明示することが必要なのではないかと、また、その必要性も、本当にその金額ほど必要なのかというのは、相談で、一方当事者から聞いた限りですから本当のところは分からないところもあるのです。やはり早期に退職する際に研修費用を退職時に支払っていけということが決まりなのであれば、募集時に明示するべきなのではないのかなというのは日々の相談で非常に痛感しているというのがありますので、まずその

辺の御意見をいただきたい。

もう一つが、業務内容で、施術者ということで業務委託されているということのようですが、それに付随する受付業務ですね。その範囲がどこまで広がるかによって、ほとんどその職員さんの店舗スタッフと変わらないのではないかなというふうなお気持ちで働かされている相談も非常に多くて、施術者としての対価をもらっているのか、職員で、社員として働いているのではないかなという感覚で働いていらっしゃる方といるのですが、契約で、施術者の業務範囲としてどこまで求めるのかというのは、どういうのがスタンダードなものなのかというところの御認識をお聞きしたいなと思います。お願いします。

○日本リラクゼーション業協会（町田） 二瓶さん、すみません、聞こえておりますでしょうか。もしよろしければお願いします。

○日本リラクゼーション業協会（二瓶） どうもありがとうございます。1点目に関しましては、先ほど町田のほうも回答したように、協会としてそういったトラブルが多いという認識はしておりません。協会のほうにそういった声も恐らく入っていないのではないかなと思います。後ほど中野のほうから、補足あればさせますけれども、まず、課題としてそういったものが多くあるという認識はございませんで、実態としてどういった形式が多いのか、研修費は無料なのか有料なのか。無料だとしても、一定の条件で何か返せということがあるのかとか、それが明示されているか、そういったことに関しては、ちょっとばらつきが多いというか、把握できていないというのが実態です。

少なくとも、我々、理事、監事ということで協会の運営に関わっている者の所属している会社ではそういったことはないかと認識しております。というのが1点目の回答です。

2つ目、こちら業務委託の内容、メインの委託業務、それから、付随業務として何かあるかというのも各社各様ではありますし、実際、受託者の方がどういった気持ちで働いているかというのは受託者の主観による部分なので、そういった方がいらっしゃるというお声があるのであればそうなのかなとは思いますが、業務委託の契約にそれぞれの会社で決めているものということ以外はちょっと回答のしようが今のところない状況です。

以上です。

○山田構成員 リラクゼーション協会さんの会員の構成は、この事業者、発注内容、会社さんのほうが会員さんで、施術するセラピストが会員になるということはあるのですか。

○日本リラクゼーション業協会（二瓶） 事業者が会員という形です。

○山田構成員 そうなると、セラピストのほうから、会社からこういう違約金を払ってくれとかいう何か苦情の窓口というものとかは設けておられるのですか。セラピスト側からの。

○日本リラクゼーション業協会（中野） 明確な窓口としてはうたってはおりませんが、私どもで、セミナーですとか試験というのは、事業者の先の方々、施術者の方々に対して提供していることもありまして、私どものほうに何かあったときに御連絡いただく

ということも実際としてはございます。

○山田構成員 非常に相談が多くて、やはり会社さんとうまく話し合って解決ができればとは思いますが、何かそういうセラピストからの苦情の申入れをして、協会として発注者との間を取り持つみたいなのがあれば、もう少しこの辺りの働く人たちの人材確保という面でもいいのではないのかなと、私どもの相談が大分減ったらいいなと思うところなのですが、今日いきなり言われてもと思うと思いますけれども、感想という形でいかがでしょうか。

○日本リラクゼーション業協会（二瓶） ありがとうございます。感想ということですが、そういった相談が多いというのは、まさに今日伺って若干びっくりしているということですので、一方で、おっしゃるとおり、セラピストさんが安心して働ける環境づくりというのは我々としても目指したいところですので、よろしければ、現状どういった相談が多いのかというのを別途共有いただいたりできればありがたいと思いますし、我々協会としてもそういったことが多いという認識をしましたので、改めてセラピストさん向けの、会員ではないですが、会員の事業者の先にいるフリーランスのセラピスト様のお声を直接聞くような仕組みをつくるであるとか、そういったことはぜひ検討したいと思います。ありがとうございます。

○山田構成員 ありがとうございます。ぜひ私どももお願いしたいなと思っております。

○鎌田座長 平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 フリーランス協会の平田です。御説明ありがとうございました。

私どもも、実は契約トラブルの相談窓口の中で圧倒的に一番多いのがリラクゼーション業界さんなのですね。その相談内容を見ていて、普段からちょっと分からないなと思っているところがあったのでお伺いさせてください。まず、この施術の業務委託は、週何日程度働くみたいな準委任なのか、それとも施術1件ずつの請負なのか、どちらのケースが多いのでしょうか。

○日本リラクゼーション業協会（二瓶） 御質問ありがとうございます。こちら、これまでの質問と同様、どういった契約をしているかというのは事業者ごとに把握はしておりませんので、どちらが多いというのはちょっと。

○平田構成員 分かりました。ありがとうございます。あと、「業務内容・報酬を発注事業者側が提示し、合意」と書いていただいていますけれども、1件ずつの請負契約ということであれば、報酬は施術1件当たり幾らという決まり方になっているという理解でよろしいでしょうか。

○日本リラクゼーション業協会（町田） ここも本当に各社さん様々な状況がありまして、かなりフリーな状況の中で契約を交わしている場合もあれば、ある程度、本人と運営会社側と話し合いのもとにシフトのような状況をつくって、営業時間が当然ありますので、その営業時間内のところで勤務に当たってもらう。そして、勤務地であったりそういうところも、本人の住まいやそういうところと相談しながら。基本的には、働いている側、セラ

ピスト側の要望がありきにはなりますけれども、そこで合意した中でそういった勤務をしていただいているという状況もあります。

あとは、計算の仕方の部分というのも本当に各社さん様々で、1本単価、1分幾らとかいう形の計算の仕方をしている会社さんもありますし、1本幾らという計算の仕方、また1か月間の合算に対してのパーセンテージという計算の仕方、本当に様々なのです。これは、もちろんですが、会社と本人が取り決めをして、合意をして契約書を交わして業務を委託しているという業務委託契約です。

○平田構成員 ありがとうございます。そうしますと、業務内容というのは何かマニュアルみたいなものがあるのでしょうか。

○日本リラクゼーション業協会（町田） ここが非常に難しいところで、ゼロから100まで完全に決まっているという状態のものを会社側が提供する、これは非常に雇用に近いという話もあったりする中で、会社としてある程度こういう部分でというマニュアルや、動画も含めたいろんな材料がもちろんあります。そこを共有しながら運営に使っているという状況です。

○平田構成員 分かりました。ありがとうございます。その中に、先ほど山田先生がおっしゃっていた施術以外の店舗の清掃方法とか、会計の管理の方法とか、そういうものも含まれているという理解でよろしいでしょうか。

○日本リラクゼーション業協会（町田） おっしゃるとおりです。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。もう予定の時間が来ました。1点だけちょっと確認ですが、御回答の中、2ページのところに、「業務につきどの程度の期間にわたりフリーランスと取引をしますか」という質問に対して、「発注事業者ごとに様々ですが、1年間という事例が多く見受けられます」と。この1年間の期間というのはどういう意味なのでしょう。先ほどだと、何か自由にフリーランスの方が単発的に働かれる場合もあるというようなことだったので、この1年間というのはどういうイメージで1年間とされているのか、そこをちょっと説明いただけますか。

○日本リラクゼーション業協会（町田） ありがとうございます。この1年という区切りに関しては、これという状況は特別ありません。先ほどお伝えしてありますとおり、発注事業者ごとに違いがあることももちろんなのですが、3か月おきに契約を更改していく、更新していくケースもあれば、6か月おきもあれば、1年おきもある。長くても2年とかいうぐらいかとは思いますが、そういった中で、例えば業務に対する内容についてのお話し合いを持って、歩合とって決められた金額の上がったり下がったりをお互いに話し合いを持ったり、勤務状況について話し合いを持ったりという、その区切りとして1年間と定めているケースが多いという、そういう認識です。

○鎌田座長 契約期間が1年間と定めているケースが多いと、こういう趣旨ですか。

○日本リラクゼーション業協会（町田） そうですね。

○鎌田座長 分かりました。

では、時間もまいりましたので、この程度で。今日時間がちょっと押ししておりましたので、構成員から追加で御質問があるかもしれませんので、そのときにはまた御対応いただければありがたいと思います。事務局を通じて御質問させていただきますので、よろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございます。

(発表者の入替え)

○鎌田座長 それでは続きまして、一般社団法人緊急事態舞台芸術ネットワーク様へのヒアリングをしたいと思います。

御紹介いたします。一般社団法人緊急事態舞台芸術ネットワーク、伊藤様、鈴木様から御報告をお願いいたします。本日はお忙しいところ、ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） 常任理事をしております伊藤と申します。このたびはお招きいただきましてありがとうございます。

まずは、団体の概要から、お手元の資料に沿って御説明させていただきます。

当ネットワークは、2020年、コロナ禍における舞台芸術界の壊滅的な、危機的な状況をきっかけに形成された、ほぼ明治以来初めてと言われる業界横断的なネットワークになります。その後、設立後、産業強靱化を図らなければこの先立ち行かないということで、継続的に活動をしていこうということで、2021年9月、一般社団法人として法人化されました。

現在の会員数256団体、大規模、いわゆる大手から小規模、小さなカンパニー、それから公立劇場や民間劇場、スタッフ会社さんなど多様な、また主要な舞台公演主宰者、中間支援団体などを多数含む業界横断のネットワークになっております。

もし御興味おありでしたら、このサイトのほうで参加団体など御確認いただければと思います。

続きまして取引概要ということで、舞台芸術界におけるフリーランスの実態というのを少し御説明差し上げます。

まず、どのような場面で、どのような職種がということですが、制作する作品に関与する方々ですね。これが非常に多様なのですが、俳優、ダンサー、ミュージシャンなどいわゆる実演家から、作家、主に劇作家、演出家、美術家、照明家、音響家、映像家、振付家、作曲家、衣装家、ヘアメイク、技術監督、舞台監督といった各プランナー及びその助手。それから、演出部というのは舞台監督にひもづくセクションですけれども、演出部、照明・音響・衣装・ヘアメイク・制作などのスタッフ。この各プランナーの指揮のもと、指示のもと動くスタッフまで多く含むフリーランスの方々がいらっしゃいます。

また、宣伝にまつわるデザイナー、カメラマン、スタイリスト、パブリシスト、公演パンフレットの編集者、ライターさんなど、公演の当日、受付や会場の案内など、もぎり、物販などを担当する主に制作のフリーの方々。それから、恒常的に制作業務を委託するア



アルバイト、稽古場、劇場などで搬出入に携わっていただくアルバイトさん、それから、ワークショップやオーディションなど、これは公演とは別のタイムラインで発生する業務に携わる制作者など、極めて多様になっております。

また、その取引の構造ということですが、産業の特性として、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、これがまた共同している、そういう特殊性にあります。

また、クリエイティブ業務を中心に、人選が極めて属人的であること。これはある作家に新作の戯曲を委嘱する場合、他の作家と相見積もりをとって、数万円からそちらに委嘱し直すということが発生しないのですね。その作家に委嘱するということが初めから決まっておりますので、属人的であるということが非常に重要な要素になっております。

また、フリーランス・個人会社との直接取引が極めて多く、本当に大規模な大手の会社さんでも直接フリーランスと契約するというのがよくあることですので、また、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・スタッフへのフリーランス間発注も常態のように発生しております。舞台監督に一度発注した場合、舞台監督が先ほどの演出部さんを、複数チームを編成して業務に当たるということが通常ですので、フリーランス間の発注も多数ある。

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、これは脚本家、演出家などが自分の劇団を主宰しながら、また自分がフリーランスとして脚本・演出を大手から受けるみたいなケースですね。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が非常に多いということが挙げられます。

次に契約形態についてです。スタッフさんへの発注は、法人への発注が多いこともある一方、フリーランス、個人会社への発注もまたまれではなく、極めて多い。

キャストに関しては、実演家に関しては、所属事務所、事務所に所属している方を発注するほうが多いということは一般的にあると思います。

また、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ませんが、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等で条件を出し合い、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いたします。

また、報酬の決まり方なのですが、これも産業特性に付随するのですが、舞台芸術の公演の最終成果物が多数による共同創作の過程で不断に変化し続ける、またその評価が関係者の将来に直結するため、ゴールが変わるといえ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困難であるケースが多い。

また、クリエイティブ作業はゴールを共につくり上げてい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、またそれも容易ではないということが挙げられます。

一つの業務につきどの程度の期間にわたりフリーランスを活用するか。これは本当に数

日のものから2年まで多岐にわたるのですが、一般的には2か月から3か月が典型的には多いのかなと思っております。

以下については、直接事務局で担当した鈴木のほうから御報告差し上げます。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（鈴木） 事務局の鈴木です。

まず、募集情報の表示についてですが、基本的には、先ほどからも業界特性ということではありますが、非常に専門性の高い、プロのクオリティとスキルを要求されるクリエイティブ業務が中心のため、人選が極めて属人的になります。特にこれはスタッフのほうで言えることも多く、公募するものに関しましては、キャストのオーディション並びにエキストラの募集ということに限られるのではないかと思います。また、演劇並びに映像業界ですね。映画、テレビ、もしくは最近増えているサブスクリプション系の映像配信サービスなどは、スタッフが行き来することも多く、恐らく、市場、需要を超えた提供が今行われている中、優秀なスタッフの奪い合いというのが現実起きているかと思っています。

その中で募集しても要件を満たすスタッフの申出がないという実情からも、なかなか公募ということにはならないと考えています。若干あるキャストのオーディション、またエキストラの募集などについても、オーディションをした後、合格し、配役が決まった後に条件など、その役の大きさなどで決まりますので、事前に提供できる事項が非常に少ない。オーディション、エキストラ募集、オーディションの実施概要、またはこういう配役を募集するということにとどまることが多いと考えています。

基本的に、ここに関しては、現場で知り合ったり、その中で人となりを見てお声がけするということがやはり多いのではないかと考えています。

次にハラスメントについて。こちらは、業界の特性上、作品至上主義であったり、稽古場や創作の場所が閉鎖的であったり、やはり演出家など、プロデューサーなど、権力が集中しがちなポジションがあるということもあり、構造上、ハラスメントが生じやすい環境であるということは認識しております。

大規模事業者の中では、窓口、社内もしくは社外も含めて設けている場合もありますが、個別の相談窓口を設置できていない状況というのは業界全体としては見受けられます。

ちょうど昨日、東京都のほうでフリーランスが活用できるサポートセンターが立ち上がりましたが、こちらはネットワークも協力しつつ、立ち上げを行いました。今後も、連携しながら、フリーランスが相談しやすい場所として業界の中でも活用していきたいと思っております。

育児・介護などの業務の両立についての配慮です。まず、妊娠・出産に関しては、先ほど伊藤からもありましたように、実業務に関しては、およそ2か月から3か月間の短期間に集中することから、事前に、恐らく妊娠・出産ということは把握して避けるというか、そのような状態を起こさないということがまず通常的に考えられるかと思っています。

配慮できるポイントとして、育児・介護というところに関しましては、本番間に集中的な業務が発生すること、また、稽古や本番など多くの関係者のスケジュール調整によっ

て決められた予定で行われること、また、地方公演に帯同する機会が多いことなど、個人の事情で調整が難しい業界特有の事情が存在していると思っています。また、外部リソースの活用に関してはやはり費用負担の部分が課題として大きいと感じており、これらを利用するための支援策などがあると大変有用だと考えています。

他方、個別の打合せ、個別といっても、基本的にはセクションごと、例えば照明チーム、音響チームなどのセクションごとの打合せは、1対1ということはありませんが、人数が少ないため、こういう打合せの時間ということは配慮できるとも考えております。

続いて、契約の中途解除、契約の不更新について。上述のとおり、かなり属人的なクリエイティブ業務が中心であります。なので、中途解除が必要になった場合は、短期間に集中的に業務を行っていただいていることもあるので、すぐに公演を実現するために代わりの人材確保というものをしなくてはなりません。そのため、30日前の事前予告というのが難しい状況が多いのではないかと考えています。

また、突発的な、ここ数年ではコロナなどによる公演自体の中止などは、大体、朝、俳優が発熱したところから、その当日の中止公演の検討が始まりますので、そういう場合、その日の公演の部分の契約について、事前予告というのは当然難しい。突発的なことに対する対応というところは1つ我々も課題として今認識しているところではあります。

最後に、少し要望というかお願いとしまして、ぜひ今回のこの制度の分かりやすい周知、特にクリエイティブ業務に関わっている人間は書類を読むのが苦手な人間も結構多いですので、ぜひそういうアーティストやパフォーマーたちに配慮のある現実的な運用をお願いしたいと思います。

また、知りたいと思ったときに、行政の信頼できる、デザイン的にも分かりやすい情報にアクセスできるようになっていることを希望いたします。

また、ネットワークはこのコロナ禍で立ち上がった業界の横断する団体ですが、内部でいろいろな課題に向き合っておりますので、ぜひこの業界特有の説明会や研修会など積極的にやっていきたいと思っておりますので、御協力いただければと思っております。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは、御質問のほうをよろしく願いいたします。

平田構成員、お願いします。

○平田構成員 御説明ありがとうございました。フリーランス協会、平田です。

質問2つさせていただければと思っております。1つ目がハラスメント部分で、当協会と日本俳優連合さん、MICフリーランス連絡会さんで行ったハラスメント実態調査では文化芸術関連の方のハラスメントの訴えが結構多かったのですけれども、発注者に限らず、特定のフリーランスも、パワーを持ってハラスメントに携わっているという複雑な構造が浮かび上がっているかと思えます。

その中で、発注者が窓口を設けてもなかなか解決しなかったり、狭い人間関係の中で身

バレを気にしたりということもあると思いますので、御提案いただいている外部相談窓口があるといいと私も思っているのですが、例えばそれを運用するとすれば、行政がやるのがいいのか、もしくは、業界特有の事情とかもあると思いますので、業界団体で設けていただくのがいいのか、どちらがよさそうか、御意見あればお伺いできればと思います。

もう一個は、中途解除の事前予告のところですね。こちらも、業界の特性上、なかなか計画的に事前予告が難しいというのも非常に理解できる場所ではあるのですが、コロナ禍でも、急に仕事がなくなってしまったということで悲鳴を上げていた多くの方がやはり文化・芸術の方々に、舞台がなくなった、コンサートがなくなったという、興行系の方が非常にたくさん当協会にも声が寄せられておりました。

コロナのような状況はさすがに今後ないといいなとは思いますが、そういった急に中止しなければいけないとか、キャストを変えなきゃいけない、スタッフを変えなきゃいけないという場合に、どういった対策があればよかったと思われるかというか、当時、コロナとか振り返っていただいても、例えば予告はできないけれども、中止となった時点で、次の例えば30日分の何かフィーをお支払いするみたいなことが現実的なのかどうかですとか、その辺り、ぜひお伺いできればと思います。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） ありがとうございます。まず、1つ目の御質問に対してなのですが、これは恐らく、やはり行政のほうにあったほうがいいのではないかと。もちろん、大手であれば自社内に設けていたり、またネットワークで既に何でも相談できるようなセンターというのは設けてはいるのですが、こういうことは個別具体の相談になりやすいと思うので、秘密保持みたいなことで言うと、第三者、しかも行政がということは安心感につながるのではないかなとは考えます。

2つ目に関しては、これはなかなか難しいのですが、恐らく、発注者側も普通に全体で進行できるほうが多いと思っている中で、やむなく解除になっていることのほうが多いと思うのです。なので、恐らく対応としては、コロナ前のことを想像すれば、いわゆる免責の事項で、本人たちの事由によらない場合は払わなくてもいいみたいなことに基本的にはなっている部分が、もう少し柔軟なことで取り決められていけば違ったかなと。

コロナのときに特に起こったのは、払える事業者は100%保証したし、行政からの支援金が、補助金が出ているときは全額保証みたいなことをしていたのですが、そうでない、ばらばらになっていったときですよね。問題が複雑化していった背景もあったので、その辺は業界全体で事前に、このコロナの経験を踏まえて、足並みをそろえると言うとちょっとあれですけども、対応力というのは高められるのではないかなと思います。なので、事前の契約の段階で、不測の事態もしっかり協議しておくというのは大切かなと感じました。

○平田構成員 ありがとうございます。今おっしゃっていただいたように、コロナですとか、そういう外部要因というか不測の事態については、そのときはこうこうしますみたいな取り決めを事前しておくというのは1つかなと思ったのですが、例えば大監督の人が、

ちょっとこのスタッフ気に入らなかったとか、ちょっと思っていた仕事ぶりじゃなかったといった理由でも、突然「明日から来なくていい」というのも結構あると調査で声が寄せられているのですが、そういった場合というのはどうあるべきだと思いますか。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（鈴木） 難しい御質問だなと。大きな声になればなるほど、前述した様々なセクションの中で、プランナーの下にひもづく助手的なスタッフというチームの人数が大きくなっていきます。そうすると、主宰者からは演出部10人でお願いしますというまとまった発注をそこのチーフにするという構造が、大きくなればなるほど起きてきます。そうすると、そこから先、舞台監督と助手の関係性というところまで主宰者がどう立ち入っていきけるか。把握も含めてですね。それは事前にどういう取り決めで10人集めたのかというようなことも含め、現状でいうとなかなか主宰者が把握しづらい状況なのだろうと思います。

さらに言うと、自分がフリーランスでないと認識していないスタッフも多いので、その中間に立って、10人発注を受けたら自分が今度は発注者になるのだというような意識がないまま、チームとして現場に入ってくるということも今は非常に多いと思うのです。特にスタッフの場合は。なので、今回のこの制度も含めて、この辺りの認識を深める必要があるなあというのが現状かと思います。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） もう一点だけ補足までなのですが、このフリーランス法に関して少し踏み込むと、フリーランスにも恐らく強いフリーランスと弱いフリーランスがあって、先ほどおっしゃられた演出家って強いフリーランスなのですね。舞台監督も強いフリーランスなのですからけれども、そこにひもづく若い方々とか、まだまだスキルの足らない、代替可能性が高いフリーランスがいる中でのフリーランス同士の関係性というほうがむしろきちっと認識を新たにしていく必要があるのではないかと思います。

○鎌田座長 山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 フリーランス・トラブル110番をやっております山田でございます。

御発表いただきまして、問題点のところの認識をされていらっしゃるというところですが、私どもの相談等の感覚とも一致しておりますので、その追求はこれ以上しないつもりではおりますが、私ども、いろいろな業界の相談を受けているのですけれども、この舞台・芸能関係だけは、この法律ができて本当によくなるのだろうかという、申し訳ないけれども、そう思っているのです。

特にこのハラスメントについて、14条違反があったら、相談窓口がちゃんとあるのかということが問題となった場合、法律の制度としては、申告して、国のほうから、事業者にどういうことになっているのですかと聞いたり、勧告もすることはできるのですけれども、本当にそれに従うのだろうかというような危惧があるのが、正直なところあるのです。この新法ができて、協会から何か変えていこうというような機運というか、その辺りはどうなっているのかというのが1点。

もう一つが、役者さんは本当に属人的なところとかいろんなものがあるかもしれないで

すけれども、例えばスタッフさんですかね。技術、照明とか、まさに指示を受けて働くところ、表舞台に出ない方々まで、かなり長期間の時間拘束されていたり。どうも、聞くと、みんながいる場だから、いないわけにもいかないみたい。基本、業務委託契約というのは、その仕事をやればいいわけですから、その仕事さえやっていたらオーケーというのが業務委託なわけですが、何か分からない、その場の現場の空気で、ずっといなきゃいけないんですよ。ずっと仕事、いつでも、来いと言われてたら時間をあけていなきゃいけないんですよ。それでいて、ちょっと明日のスタッフ、仕事がないからといって、ドタキャンみたいな感じという相談があります。確かに属人的で、30日前予告も大変だというのは分かりますけれども、その負担が全部スタッフさんのほうにのっかっているなあという気がするわけですが、何とかならないものかと思っているのですが、いかがでしょうか。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） ありがとうございます。1つ目の機運に関しては、これはもう少なくとも緊急事態舞台芸術ネットワーク内では非常に危機感を持って協会全体で対応しております。これまた、その後、今日、どのように世の中に対してこういうことをやっていますと言うのかというのは、今のいろんな報道が出ている中で難しさは感じているのですけれども、ちょっとだけお話ししますと、これまで、歌舞伎から伝統的にやってきたことの大転換に当たるのですよね。お稽古がりハーサルになっていたり、考え方がかなり大きく変えなきゃいけない。上の世代、経験を積んで成功してきた世代にとっては、それは過去の否定にもつながったり。今、ハラスメント研修しているところやっているのですけれども、まだまだ世代間ですとか、性差も含めてようやくスタートについたかなというぐらいな感じはあるのですが、いずれにせよ、業界としては危機感を持って取り組んでいることはここでしかと述べさせていただければと思います。

2つ目に関しては、これは先ほどの話につながりますが、スタッフさんの業界は業界で、これまでの、師匠がいて、殴られながら指導を受けてきたようなセクションが多いので、ただ、今は、先ほど言った、アルバイトさんと現場では言うようにしようとか、そのようなことをスタッフサイドからも聞いておりますので、これはスタッフ業界団体のほうでもかなりそういう取組が進んでいるのだろうとは聞いておりますし、横の連携で、我々だけでなく、業界全体でそのマインドチェンジをどうするかということをしっかりと考えていきたいなと思っております。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（鈴木） すみません。2点目に関して補足なのですが、やはりプランナーですね。成功してきたプランナーは、職人かたぎで、非常に親方気質で、自分たちもそういう育てられ方をしたので、自分が成功していると、それが間違っているという認識がなかなかできないということがこれの根深いところだなあと。なので、ハラスメント研修しても、自分のことだと思わず聞いているのであまり身にならないということも多いだろうと考えます。

ただ、一方で、新しく入ってくる10代後半や20代の新世代は、そもそもそんなこと、空

気を読むとかなくて、現場ではっきり言うようになってきているのですね。なので、下からの指摘で気づき始めるということは現場で起き始めており、少なくとも昔ほど傍若無人に好き勝手よいというような空気感はもうなくなってきていると思います。下から指摘されるということはちょっと恥ずかしい話なのですが、なので、何かちょっと変わらなきゃいけないのだろうという雰囲気は業界全体に今広まっているなどは感じています。

○鎌田座長 すみません。私、ちょっと細かいことをお聞きしたいのですが、ハラスメントのことが話題になっていまして、そのことについて、繰り返しのところもあるのですが、相談窓口、あるいは研修教育は誰がするのかというところ。先ほども行政とか外部とかもありましたけれども、このフリーランス新法では発注事業者が対応するという事になっておりますが、まず、私も詳しくは分からないのですが、この文化・芸術分野というのは様々な形で契約関係があって、これもざっくりと言うと、特に実演家の方たちは芸能プロダクションが入って、いわゆる制作者と芸能プロと、それから実演家。スタッフの方は多少また違ってくる場所もあるかと思いますが、そうした場合には、私のイメージだと、いわゆる実演家の発注者というのは芸能プロダクションの方になってくることが多いのかなあと。いわゆる制作者が直接に実演家の方と契約結んでというよりは、通常だと、芸能プロダクション、マネジメント契約結んでいる方がなってくるということ。それが今話題になっているエージェント契約みたいになると、恐らく制作者が契約当事者として表れてくると、こういうことになるわけですね。

一方、制作現場ということになってくると、舞台もそうですけれども、いろんなフリーランスの方、あるいはいろんな会社の雇用労働者が入ってきているという実態になりますよね。しかも、その連携がうまくいかないと非常に危険な事態になりかねない。ハラスメントも隠れた状態で行われると、そういう実態があると思いますが、それも委託者側の従業員が、発注者側の従業員がハラスメントするというよりも、まさにフリーランス同士で、力の強いフリーランスとそうでないフリーランスの間でハラスメントがあると、こういう状態になる可能性があるのではないかと。

そうした場合に、例えば昨年文化庁で「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」というのが出て、これに従いますと、要するに制作現場で安全管理者というものを協議して決めなさいと。そして、その決めたものについてはちゃんとフリーランス全体に通知をして、どこに相談すればいいのか、ハラスメントも含めて、そのようにガイドラインでは書かれているわけですね。

そうすると、先ほどからのお話を聞いていると、個別、現場ごとに違いますというのは分かるのですが、その辺の認識についてどのようにお考えになるのかということをお聞きしたいのですが。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） ありがとうございます。小劇場、小さいカンパニーで先進的な、ないしはかなりこのことに対して意識の高いカンパニーというのは、毎公演ごと、その稽古の頭に2時間、時間を取って、カンパニー全体でルールの確認やハ

ラスメント研修をやっているということはもう既に起こっていますね。ただ、一大手でも取り組んでいる会社さんありますが、やはり圧倒的にまだそこに至っていない事業者が多いので、その差を今認識の低い方々に対していかに周知するかということは我々の課題だと思っていますが、とはいえ、まだまだ半数以上は、7割ぐらいはそこに至っていないカンパニーのほうが多いかなと思います。

○鎌田座長 ちょっと質問の仕方がよくなかったので、つまり、発注者側が相談窓口を立てるという言い方を条文ではしているのですけれども、恐らくその現場ではそれじゃ足りない。多分いろんな方が入っているのだから。そうすると、直接の契約関係がない制作者側が何らかの対応をしなければいけないとは思いませんかという、そういう、ちょっと上から目線の質問になって申し訳ないのだけど。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） いいえ、その意味ではそのとおりだと思います。なので、今言ったのは制作者がその全体の安全管理者ということでそのことを遂行している現場がもう既に多くあります。恐らくそういう認識になると。確かに向き合っているのは事務所なのですけれども、現場に来るのは、そのエージェントのもと、その事務所のもとで来ている俳優さんなので、直接対面して説明しているということになります。

○鎌田座長 ありがとうございます。鹿野構成員、どうぞ。

○鹿野構成員 鹿野と申します。

私も、ハラスメントのところがとても気になりました。今まで何人もの委員の方から質問があったので大体分かってきましたが、先ほど鎌田座長からも御発言あったように、少なくともこの業界においては、安全管理的な発想で安全管理をする主体がきちんとハラスメント対策を講じないといけないだろうなと思いました。それから、そのこととも関連して、やはり被害者からの苦情をどうやって受け付けるのかということもきちんと考えていかなければいけないと思いました。これは感想的なことです。

それから、もう一点確認させてください。今日いただいた資料ですと2ページ目のところの募集情報の表示についてです。御説明によれば、募集というところについては、多くは公募という形にはならないけれども、キャストのオーディションかエキストラの募集については公募という形をとることがあるということでありました。

その場合の公募する場合でも、事前に提供できる項目ないし表示できる項目は少なく、オーディションを実施しますよという概要とか募集する配役などについては書くけれども、ほかはあまり書かないというような御説明だったと思います。これは、その配役とかによって大分違うのかもしれませんけれども、おおよそこういうことになったらどれぐらいの時間拘束されるのかとか、あるいは報酬としてはどういうことが期待されるのかとか、そのようなことも書かれていないということでしょうか。もしそうだとすると、集まってくる人たちには、どういう段階で、自分が何をすべきで、それによって幾らの報酬が得られるのかということが明確に示されるということになるのでしょうか。

○緊急事態舞台芸術ネットワーク（伊藤） これは恐らく、誤解を恐れずに言うと、オー



ディションの力関係が買い手市場の場合に、あえてそこまでの、例えばギャランティの提示とかをしないで、そこはあえて伏せたまま募集するみたいなことがやはり多いのではないかと。スケジュールというのはかなり明確に出していることではあるのですね。これは恐らく発注者側がそれを踏まえてくれないと困ることでもあるので、いい悪いはちょっと別ですけども、今そういう実態がここに出ているのではないかと個人的には思うところ です。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。お時間もまいりましたので、本日は本当に貴重なお話ありがとうございました。

(発表者の入替え)

○鎌田座長 それでは続きまして、全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会へのヒアリングを行いたいと思います。

御紹介いたします。全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会、嵯峨様から御発表をお願いいたします。本日はお忙しいところありがとうございます。よろしく願いいたします。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） 今、御紹介いただきました赤帽連合会の嵯峨と申します。今日は、このような場にお呼びいただきましてありがとうございます。

私ども、赤帽のドライバー、貨物系自動車運送事業を営んでいる、一人一台で仕事をしているフリーランス、協同組合員なのですけれども、今日のヒアリングの結果が少しでもそういった組合員の今後の活動に役立てれば私としてはありがたいと思いますので、よろしく願います。

まず、お配りさせていただいている資料の冒頭に、私ども赤帽連合会の詳しい内容を書いております。ここは事前に皆様にお配りされているということなので少々省略いたしますが、貨物軽自動車運送事業を営む個人事業主で構成される協同組合を会員とする連合会組織で、全都道府県に赤帽は存在しています。現時点で、組合員数、フリーランスが7,000人、車両台数は約9,000台を誇っております。

主な仕事としましては、こちらにあるとおり、BtoBの仕事で、緊急輸送だとか貸切便が多いのですけれども、最近では、コロナ禍におけるワクチンの配送ですとか、検体の配送、PCR検体の配送などもやらせていただいております。

特徴的なのが、その下のページにあるのですけれども、赤帽の場合は、全てのフリーランス、組合員は協同組合に所属しています。協同組合に所属していながら、その組合が行う共同受注事業、つまり、右側に荷主Aとありますけれども、組合の得意先から仕事を承る場合。これは、この図にあるとおり、お客様から組合の職員が受注して、その職員が、「あの人が空いているな」などを判断、そうした判断をシステムでやっている組合もあるのですけれども、そうした方法で組合員に仕事を振って、組合員がお客様の仕事を承るケース、これが共同受注です。

一方で、その下の荷主Bのように、自分の得意先を持つということも可能です。協同組合に所属している組合員でありながらも、直接の得意先を持って、直接お客様から仕事を

もらって直接動くという形もとれます。

この場合、上の荷主Aからもらうお仕事を主にやっている組合員は、この左側の図の下にあるとおり、職員が受注して配車してくれます。請求やクレーム処理も職員がお客様に対してやってくれるので、組合配車の多い組合員は必然的に徐々にサラリーマン的になっていくという傾向があります。

一方で、荷主B、自分の得意先を持って仕事をやっている組合員は、個人事業主としての意識を高く持って仕事に取り組むという形になります。

この関係性をより掘り下げて説明しているのが次のページです。特に先ほど申し上げました組合依存型と言われる類型の仕事は、地方の小さい都市の赤帽組合でよく見られる形態で、全組織の6割程度がこの共同受注に依存している組合員が多い組合です。その組合の中で、組合から業務を受託している組合員の割合は7割から8割、100%組合経由という組合もありますこうした組合での報酬（運賃）ですが、これは組織で決定して、運輸支局に届け出ている赤帽運賃料金が基本になります。この運賃料金は、連合会、私どもが決められているのですけれども、組合はこれをベースに行政に届出をしています。また、組合によって組合員間の直接取引が認められていないところがありまして、組合経由を原則とするという組合が多いです。従業員を雇用している組合員は僅かで、ほとんどの組合員がひとり親方で事業を展開していますので、先ほど申し上げたとおり、サラリーマン的な感覚で仕事をしている組合員が多く、多くの場面で組合に庇護されているというような形になります。

一方、大都市部の赤帽組合は、類型としては独立営業型。全体の4割ぐらいがこの類型なのですけれども、組合から業務を受託している組合員の割合は、組合内で3割程度、残り8割以上の組合員が直接得意先を持っている。足すと110%になるのは、下にあるとおり、折衷型の組合員もおりまして、あるときは組合からもらうけど、あるときは自分の得意先の仕事をする、そういった組合員もいますので、こういった割合になります。

報酬運賃は、先ほど申し上げました赤帽運賃料金、組織で決めた運賃がベースになるのですけれども、直接受注の場合は当然組合員に裁量権がありますから、そこで値引きしたりするようなことも往々にしてあると聞いています。またこうした組合では、組合員間の直接の取引が容認されていますから、結構組合員同士で仕事のやり取りをしています。組合員の5%程度は従業員を雇用して、そこそこ手広く赤帽事業をやっているのですけれども、やはり残り95%がひとり親方で事業を展開しています。

ですから、この独立営業型の組合員はフリーランスとして直接顧客に対応するケースが多いので、フリーランス法の影響が極めて大きいのではないかなと考えています。ただし、何かあれば所属する組合でフォローアップできますから、そこは組合の存在がとても大きいと認識しています。

次のページで質問いただいたことに幾つか回答しておりますが、仕事の募集の表示についてですけれども、いわゆるプラットフォーマーと言われるウェブサイト、分かりやすく

言うとウーバーイーツみたいな、ああいってウェブサイトや救貨求車システム、この「救」は誤字で、「求」が正しく、求貨求車システムですが、これを利用する際に、掲載された情報をもとに仕事を引き受けるということはまれにあるのですけれども、ほとんど聞いたことがなく、配車依頼の多くは荷主からの直接の依頼です。インターネットを介してですとか、電話、FAXでの依頼が多くありますので、虚偽または不正確な情報によるトラブルは少ないと認識しております。

次にハラスメントに関してですが、現状、以前は女性ドライバーが行くと、「何だ、女かよ」みたいな、物流業界独特のハラスメント的な発言はあったのですが、今はほとんど耳にしないと現場から聞いております。

ただし、2番目にあるとおり、高齢のドライバーが現場に行くと、事後的に、「年寄りをやこすな」と。これがハラスメントに該当するのかどうか分からないのですけれども、そういった指摘をいただくことはございます。

また、荷主からの依頼が、例えば着いたところで降ろしていいよというような依頼であっても、現場に行くと現場の指揮官がいて、例えば屋根材を運んだら、屋根の上まで持っていってくれとか、結構「無茶振り」されることがあって、こういったことが横行しています。

もうちょっと詳しく説明しますと、荷物を運びました。そこで終わりのはずなのに、空箱が出たから空箱を集荷したところまで持っていってくれと。それも無報酬で。そういったことを依頼されたり、長時間の待機を求められたりすることもあります。荷物を降ろそうと思っても、他社さんが詰まっているのでなかなか降ろせない。そこでずーっと待機をする。この待機時間の費用はもらえない。これは業界全体の課題なのですが、こういった待機時間が長時間にわたることも問題になっています。

対処方法としましては、先ほど来から説明しているとおり、所属する協同組合がありますから、ここを通じて荷主に相談することもあります。ただ、実際にはなかなかできない。物流業界というのは上下関係が厳しくて、すぐに仕事を切られる。ほかに代わりは幾らでもいるよと荷主から言われることもございますので、なかなかできない。また、引き取り時、納品時の一時的な行為なので、もう文句言うよりは我慢しちゃおうということで受忍しているケースもかなり多くあると聞いています。

次のページです。育児・介護等と業務の両立に対する配慮ですが、逆にここは、赤帽では、介護するために会社員を辞めてフリーランスとして赤帽で働き始めるという組合員が最近増えています。なぜかという、会社員と異なって、赤帽では介護時間を避けて仕事を受注することができます。この場合、朝夕の介護時間は介護をして、昼に組合から仕事をもらって、夜間の仕事を自分の得意先からもらう。そんなコントロールもやろうと思えばできます。また、介護と自分の得意先からの仕事がバッティングしたときには、その仕事を組合に依頼すると他の組合員をあっせんしてくれたり、自分で知り合いの組合員に直接頼むこともできますから、お互いに補完し合えるのが、赤帽に所属する組合員のメリッ

トではないかなと思います。

妊娠・出産・育児についても同様に補完できると思います。

次に契約の中途解除・契約の不更新ですけれども、定期受注案件などで業務委託契約を締結しておけば多くのケースで途中契約解除は回避できると思います。ただし、業務委託契約を締結するケースは非常に少ないですし、特に組合員が得意先から直接仕事をもらう場合、契約書を取り交わすというのはなかなか少ないです。

さらに業務委託契約を結んだとしても、組合員のリテラシーが低いので、とんでもない契約にサインしていることもあります。例えば、この間びっくりしたのは、組合員の配送ミスでお客様がこうむった全ての損害を組合員が賠償するといった内容の契約書にサインしている組合員がいたので、そこは、民法上の責任の範囲内の賠償責任を負うような内容に変更すべきと指導しました。

こういったところも注意が必要だと思いますので、できれば、下の青字のところにあるように、約款のような共通ルールを事前に設定しておけば、例えばキャンセルだとか、責任の範囲、そういったものを約款の内容でカバーできると考えております。

ただ、顧客の業績や社会情勢により配送業務の減少や打ち切りといった状況に直面することは実際あります。業績が悪化したので配送を内製化することになったから、赤帽さん、来月から来なくていいよ、特にコロナで仕事自体がなくなったから、もう配送を余った社員で内製化するのでいいですよ、そんなことは往々にしてあります。つまり、荷主がない袖は振れないという状況であれば諦めざるを得ないこともあります。

最後ですが、その他としまして、赤帽は、今説明したとおり、協同組合があるのでその組合員はいろいろな形で庇護されているのですけれども、赤帽7,000名よりも圧倒的に多くなった貨物軽自動車運送業を営む方々、業界内で一匹オオカミと言われることもありますけれども、そういった事業者がたくさんおり、様々な問題を抱えています。もしもこの場で議論していただけるのであれば、そういった一人でやっている貨物軽自動車運送事業者を救済するような措置も御検討いただきたいと思っています。

また、これは細かい話なのですが、荷主からの運賃振込。この業界は必ず、運賃を払うほうが、振込手数料を差し引いて支払うというのが不文律になっています。事前の約定なく、必ず我々が負担することになるので、こういう細かい点も何とかならないのかなと個人的に思うところもあります。

また、フリーランスに対する労災制度。これは、私ども赤帽には、ひとり親方労災制度が認められていますが、保険料が非常に高いです。特にサラリーマン上がりの組合員からすると、サラリーマンは労働保険の負担ゼロですから、個人事業主の労災保険料は高いなあということになりますので、何らかの措置がとられればありがたいと考えております。

最後に、多重下請構造としまして、下の図にあるとおり、赤帽が仕事をするに当たっての、例えば、これは某市であったコロナワクチンの配送の仕事ですけれども、ある市が3万4,000円で委託した仕事が最終配送者に1万1,000円しかいかず、2万3,000円が中抜き

されていたという事例が報道されて、クローズアップされたことがあります。私ども、位置づけとして、赤帽の組合がD急送のところに来て、その上にC、B、A、3社ぐらい入るようなことも結構あるのです。こういったことが業界で横行しておりますが、右にあるとおり、実運送を担うフリーランスが適正価格運賃で業務受注できる環境整備を強く望みたいと思いますので、よろしくお願いします。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは、御質問をお願いいたします。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 フリーランス・トラブル110番の担当をしております山田でございます。今日はありがとうございます。

第1回目の会議で御説明させていただいたのですが、私どもの相談で多いのが、ダントツ、運送業界の相談なのでございます。ただ、赤帽さん傘下の方からの相談はあまりないのですね。今日もお話しいただきましたけれども、庇護されているというところで、かなり赤帽さんに入れば私どもの相談なりには来ていない。今日、赤帽さん以外のところの多数の運送の方いらっしゃるとおっしゃいましたけれども、私どものところには、まあ相談が多いのですね。まず、そういう御認識は、業界として、やっぱりなという感じでありますか。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） あります。協同組合に入っていることで、我々のようなスタッフが、顧客対応することもありますし、いろんなお客様からのクレームを受け取って、きちっと指導しますというお言葉をお客様にお伝えしてお許しいただくことも多々ありますので、そこはおっしゃるとおりだと思います。

○山田構成員 それで、私どもの相談に多いのは、圧倒的に、インターネットで買ったら、もう荷物運ばれるとか、どこかのスーパーとか家電量販店とかのものを買ったら置かれるとかいう、御家庭に送るものですね。赤帽さんの資料を拝見しますと、企業間取引の企業間配送が多いのかなとは思いますが、同じ配送でも、商流というか、その辺りとか、仕事の仕方というのは違うのでしょうか。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） 一人でやっている方に比べて、BtoBの仕事は、赤帽は圧倒的に多いと思います。ただ、そうはいつでも、個人の単身引っ越しですとか、あとは、企業から依頼されて個人のお宅にお届けする仕事、これも数多くこなしていますので、そういった中で発生するクレームも当然多くありますが、繰り返しになりますけれども、組織で受けて、それで対応していますから、そういったところはうまくカバーできていると思います。

○山田構成員 あと2点だけですが、それで、私どもの相談で多いのが、よく募集で、明日から体だけ来たらいよいよ。車も全部準備すると。明日からという感じで行って、仕事をしたものの、リース代だとかガソリン代だとか、こんなに引かれるのかと、ほとんど残らないではないかということで、話が違ったということで、辞めますと言ったら、今辞め

るのだったら違約金を払えとか。あと、先ほど驚いたと言われましたが、損害の全部の負担という相談は私どもに毎日のように来るのですね。その辺りというのはどれだけ募集の段階で説明されているのかがすごく気になっています。それから、最後の質問は、本新法と関係ないとは思うのですけれども、私も相談を受けて、運送の、配送のところの問題を解決するには、もちろん今回のフリーランス新法もそうですが、この多重下請問題と今の運送の人たちの働き方全般の時間管理とか、やはりそこも解決しないと、法律だけでは解決できないのではと思うところが非常に思うところがあります。

相談を聞いていると、人が足りないようなのですね。本当に人が足りないようなのに、なぜこんな多重下請になってしまっているのかというのが、私、そこがよく理解できないのですね。こんなことするからますます人が足りないのではないかと思ったりもする。なぜ多重下請がこんなに起きてしまっているのか、現場の御意見というか、いただければと思います。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） 分かりました。まず1点目ですけれども、赤帽の場合は、車は全て個人が購入したりリースしているのですけれども、もともと経費がどのぐらいかかるかというのは、うちの組織も45年やっていますので、全てパッケージで把握できるようになっています。ですから、この報酬さえもらってれば、組合員にはどのぐらいの経費がかかるので、手取りというか、収益、可処分所得がどのぐらいになるのかが大体分かってくるのです。ですから、あまり変に重いリースを契約するなど、そういった形態はなく、日本政策金融公庫の創業支援の融資を、我々を経由して申し込めるような仕組みもありますし、事業を始めるときに自己資金が少なくて済む形で始められる仕組みを持っていますから、その心配はあまりする必要がないといえます。

うまく仕事さえきちっと真面目にやっていたらもうかる、生活できる収益をあげられる仕組み、ビジネスモデルができ上がっていますので、赤帽の組合員に関して、そこに大きな心配はないと考えています。

次に、人手が足りないにもかかわらず多重下請構造が発生するのは、一概に営業力だと思えます。間に入る形、ここで言うとB社、C社。特にA社なんかは日本で一番大きい会社、非常に大きな会社である場合が多く、B社は例えばそのエリア内の都道府県の手みみたいな感じになるのですけれども、C社、D社辺りになると、例えばインターネットでよく、うちは何でもやりますよ、何かスペシャルなツールを使って、あたかも営業力があるような外観をつくっておいて、実はその下で赤帽を使ったり、自分で声をかけられる一匹オオカミ的な個人事業主を囲っておいてうまく使うという営業のノウハウがあるようです。そういったところはノンアセット、つまり車を持たずに営業だけで仕事を振っていますから、固定費がかからずその分、ホームページつくったり、うまくお客様にアプローチしたりするなど、そちらに資本を投下できるので、そのメリットをうまく営業に使って、間に入って仕事をやっているという構図ができ上がっていると思えます。

我々は組合員を使ったり、いろいろな車を用意したり、そちらに資金を投下しなければ

いけないので、なかなか営業とか多額の費用をかけてリスティングやマーケティング広告をやることができないので、その差が出ているのではないかなと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。大下構成員、どうぞ御質問お願いいたします。

○大下構成員 オンラインで参加しております日本商工会議所の大下でございます。御説明ありがとうございます。

2点、御意見をお聞かせいただきたいと思います。組合依存型と独立営業型があって、組合依存型はサラリーマンに似た形態でお仕事をしていらっしゃいます。極めて一般論的に考えると、組合依存型のほうがハラスメント等が起こりやすい、つまり、組合側が個々のドライバーさんに一定の圧力をかける、自由な働き方を阻害するということが起こりやすいようにも考えられるのですが、それがあまりないとすれば、それはどういったところに要因があるのか、1点目として教えていただきたいです。

2点目について、赤帽以外のフリーランスのドライバーさんの問題を御指摘されました。BtoB、BtoCの違いもあるのかと思いますが、彼らが抱えている今の厳しい状況に対して、今回の会議の趣旨から外れるかもしれないのですが、赤帽のような仕組みで解決することは可能だと思われますか。

可能でないとなれば、法律等での一定のカバーが必要であり、共助と公助ではないですけれども、どちらでどこまでカバーするのかとしたりもしているものですから、フリーランスのドライバーさんの抱えている問題を赤帽的な仕組みで解決することは可能と考えるかどうかについて、お聞かせいただければと思います。よろしく申し上げます。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） ありがとうございます。まず1点目ですけれども、組合依存型でパワハラが発生するかしないかですけれども、私が作成した2ページをちょっと見ていただきたいと思います。左側にまさしく、荷主Aの共同受注型の説明がありまして、理事長という組合のトップがお客様に対して営業交渉をしつつ、左側の矢印でいくと、組合員、フリーランスに対して教育・指導を行っています。こういったシチュエーションで、この教育・指導のところでパワハラが発生するののかという疑問が生じます。また、職員が配車する場合、ある意味、職員が上から力を持つ関係性になりますから、そこでパワハラがあるのかということも考えられるかとは思いますが、実はこの組合員のところ、上に「選挙」というのがあって、組合員から役員が選ばれて、役員の中から互選で理事長が選ばれるという仕組み、つまり協同組合のステークホルダーは組合員になります。

ですから、組合員に対して何かパワハラ的なことを理事長がやると、ほぼ理事長が干されます。2年に1回役員選挙があるのですけれども、選挙で当選することが難しくなります。ですから、協同組合というのは、そこは法律でうまく立てつけてきているのですけれども、ステークホルダーが組合員である以上、組合内の共同受注でパワハラが発生するということは、殆どないと思いますし、私も、この業界、二十数年いますけれども、あまり見たことはないです。それが1点目でございます。

2点目、まさしく協同組合のような組織でいろんな問題解決ができるのかということですが、個人的には、協同組合のような仕組みであれば、ある程度の問題解決はできると考えています。特に、あまり個別の名前は出せませんが、大手通販会社に入っている個人事業主の貨物軽自動車運送業が、まとまって労働組合をつくるケースが報道されています。そこは労働組合でなくて、協同組合つくって、そこでうまく交渉できればいいのではないかと思うところもありますし、赤帽の協同組合の場合は、組合が代表して荷主に交渉します。そこでうまく話ができれば、組合員さんにもストンと落ちますし、実際にうまく問題解決できることも多々ありますから、私は、協同組合の仕組みというのを掘り下げて、もっと広く知らしめていただいて、そこがうまく機能できればいいのではないかと思います。

一番いいのは、ひとりでやっている事業者が赤帽に入ってもらえればいいのですけれども、さすがにそういうわけにはいかないと思いますから、一人でやっている方々がまとまって別の協同組合をつくって、例えば全国中央会さんの会員になるとか、そういった仕組みがあると非常にいいのではないかなと思います。

以上です。

○大下構成員 ありがとうございます。大変よく理解できました。

○鎌田座長 ありがとうございます。平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。フリーランス協会の平田です。

先ほどの山田先生の1つ目の御質問にも少し関連すると思うのですが、募集情報のところで、荷主からの直接依頼なのでトラブルが少ないというのは、あくまで赤帽に登録されている、庇護のもとにある方のお話かなと思うのですが、そうでない方についてはどのようなになっているのかということをお伺いしたいです。

具体的には、荷主さんからの発注というお話と、あとは、例えばドライバーとして登録する時の基本契約というか、その登録条件の明示という話とがあると思うのですが、さっき山田先生がおっしゃっていた違約金ですとか、辞められないみたいな話は、恐らくドライバーとして登録する契約時の問題かなと思っておりますので、その辺りは今どうなっているのかと。

あと、赤帽さんではトラブルがないという前提の場合に、ドライバー募集をするときにどういった情報を明示されているのか。さっきのウェブマーケが上手な会社さんとか、同じように募集されているところの参考になるように、表示している項目についてもお伺いできればと思います。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） 分かりました。実はその点、私、あまり詳しくないので十分お答えできるか自信ないのですが、いわゆるプラットフォームと言われるマッチングサイト、荷主とドライバーをマッチングさせるサイトをオペレーションしている事業者が幾つかありまして、そこで問題になるのが、まず、荷主は即時性を求めます。即時性を求めて車の募集をするのですが、今度、ドライバーとして



は、時間とか報酬、それが仕事に見合うかどうかを見ます。

ですから、シンプルですよ。何時にどこへ行って、何をどこまで運ぶか。物流ですから、その基本情報があって、それが幾らなのかというところがフィックスしていると、自分がそれに対応できれば手を挙げる人は多いと思います。ところが、例えば10個で100キロの配送だと思ったのだけれども、実は行って見たら荷物がばらばらだし、個数がもっとあったり、形状が複雑で持てなかったり、中に精密機器などの壊れやすいものが入っていたりとか、つまり、何を運ぶかに関して細かい情報提供がされていなくて、それで行ってみたら、とてもスキルフルな配送で、これ、運べないなあみたいなトラブルがあるということを知ったことがあります。

それで、今度は配達してみたら、言われていた報酬に関して、実は最終的に、配達した後には値引きを要求されることもあると聞いていますし、物流とは、結局、行ってみないとどのぐらいの物量があるのかよく分からないこともあり、聞いたことと実際に行ってみると違ってしまうものがあることがよくあります。ですから、そういったところが大きな問題になっているのではないかと思います。

○平田構成員 ありがとうございます。今お答えいただいたのはその配達自体が個別発注のお話だと思いますけれども、ドライバー募集の段階でどんなトラブルがあるかですとか、逆に赤帽さんでトラブルがないように事前にどういう情報を提示して募集されているのかも伺いできればと思います。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） うちの場合で言うと、協同組合で、組合員の情報は全て把握していますから、どんな仕事があるかということも、どこまでの情報を聞けば組合員に配達依頼できるかというノウハウが全ての組合にあります。ですから、車の大きさも把握していますし、荷物の大きさ、内容物、距離、あと金額、その他もろもろ考えられることは全て、赤帽伝票という帳票に項目化されていますから、入ったばかりの職員もそこにお客様から話を聞きながら埋めていって、全て埋まれば、この仕事の情報を全て知り得たので、そのまま組合員に流すことができます。発地、着地、運賃、物の荷姿、個数、重さ、あと時間、その他附帯項目が発生するのかわからないのか、その辺を確認できればある程度の仕事はできると思います。

○平田構成員 すみません。しつこくて恐縮なのですが、ドライバー募集のときに、例えばこれから配達業務をしたいという方が赤帽さんに登録するとき、赤帽に登録したらこういう条件で働くことになりますよという条件提示の部分で、多分、さっきの違約金とかペナルティみたいな話が入ってきている部分もあるのかなあとと思いますが。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） うち協同組合なので、中協法という法律があって、資格要件も全て定款、規約で決まっていますのですけれども、赤帽に入ると意思表示をした人は、まず赤帽の指定する車を買ってもらって、ローンでもリースでも現金でもいいです。その後、貨物軽自動車運送業の届出をして、営業ナンバーを取得して、それを連合会、私どものほうに上げて、受付印が受理されると、それで赤帽になれます。

トラブルというのは、そこから、例えば仕事がないから辞めるという人も最近めったに見ないのですけれども、何か事情があって辞めざるを得ないという人が出てきたときには、車が一番問題になります。買った車をどうしよう。でも、最近、車を殆ど使っていなかったら、違う組合員が、その車を私に譲ってよ、買ってあげるよみたいなやり取りも可能になっていますので、車が宙に浮いて、大きなローンとか高額なリース残額に悩まされるようなことはありません。あくまでも組合の中で全てソリューションできるようになっていますから、車のやり取りとか仕事のやり取りも全て組合内でカバーできるようになっています。なので、赤帽はそういったところはうまくできていると思います。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。時間が押していますが、大谷構成員、よろしく願いたいします。

○大谷構成員 全国中央会の大谷です。御説明ありがとうございました。

1点だけ。現場の無茶振りについてお話がありましたけれども、組合員が、多くのケースで無茶ぶりを受忍されておるといことなのですが、組合としてできることが何か考えられるか、もしありましたら教えていただきたいと思います。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（嵯峨） ここはどういうことなのか、具体的な内容を詰めて、本当にひどい仕打ちと言ったら変ですけども、内容でしたら、やはり組合の理事長なり役員が代表して交渉したり抗議をしたりすることもあります。なので、ここは協同組合のトップが組合を代表してお客様と交渉して、その問題を解決するための話し合いをするというのが大前提になると思いますから、そこはうまく折り合いつけて各現場でやっていると思います。

○大谷構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

本日はこれで終了いたします。ありがとうございます。

（発表者の入替え）

○鎌田座長 大変お待たせしておりますけれども、最後に、一般社団法人日本アニメーター・演出協会へのヒアリングをしたいと思います。

御紹介いたします。一般社団法人日本アニメーター・演出協会、入江様、大坪様から御発表をお願いいたします。お待たせして申し訳ございません。またお忙しいところありがとうございます。よろしく願いたいします。

○日本アニメーター・演出協会（入江） 御紹介に与かりました、日本アニメーター・演出協会代表理事を務めております入江泰浩です。本日はこのような場を設けていただき、誠にありがとうございます。

早速ヒアリングの回答のほうを進めていきたいと思います。お手元に資料4-1、4-2、4-3というのがあるのですが、いただいた質問に対する回答は4-1になりまして、4-2のほうは主にハラスメント関係に関して、9月15日から19日にウェブ上でアンケート

トをとりまして、それへの回答が記されております。4-3に関しては、アニメーションのワークフローについてまとめたものになります。一般の人たち、多くの人たちでは知ることのできない情報、なかなか説明の難しい情報というのが4-3のほうに書かれております。本日は主に4-1と4-2に関してお話を進められればと思います。

では、早速ですが、4-1のほうで、団体の概要として、日本アニメーター・演出協会というのは主に絵を描く、映像をつくる、実際のアニメーションをつくる人たちの団体になっております。それに対して、例えばアニメの制作会社とかメーカーとかというのの集まりも別にあるのですが、それとは違って、実際に絵を描いている人たちの集まりだと思っていただければと思います。

人数的には、ここに、1,300人とか2,100人とかいろいろ数字があるのですが、ただ、これはアニメ業界の全ての人数ではありません。それが半分なのか3分の1なのか、多分そのくらいだとは思いますが、全てを網羅しているものではないと思っていただければと。

やっている内容ですけれども、Aにありますように、国民健康保険や労災などの社会保険、保障に関しての活動、それを目的に当会に入会するという方たちも多くおりますし、社員になられたのをきっかけに当会を退会されるという方もおります。そのような感じになっておりますし、それ以外の行動としては、絵を描く、絵をつくる人たちの集団ですので、そういう技術面を向上させるクロッキー会とか、デジタル作画講習みたいな、そういうスキルアップ講座というのをやっているのがまた別の活動としてありまして、それ以外だと、実態調査というのを何年かおきに行っております。

何度かマスコミさんのほうで取り上げていただいたりしているものがそれになるのですが、直近では、去年の年末に調査しました。そして、2023という形で今発表を準備しているものがあると。それで大体収入であるとか就労時間であるとかいう直近の数字が出る感じになっております。それ以外だと、業務委託とかマスコミへの対応というのをやっている。ちょっと長くなってしまいましたね。

その次の、フリーランスはどのような発注事業者と取引していますかに関してですけれども、これはアニメ制作会社と言われている、いわゆるアニメスタジオですね。そこと個人で取引をしているフリーランスが多いです。アニメ制作スタジオか、グロス先と言われている下請会社があるのですが、そこと個人的に取引をしているフリーランスもいるという、会社と個人というのがほとんどで、間に仲介業者みたいな感じというのはいないと、そういうのが取引になっております。

取引の構造に関してですけれども、さっきとちょっとダブるのですが、下請というのがほとんどでありまして、アニメ制作会社から、こういう仕事がありますよ、受けますという感じの個人でのやり取り、個人での判断でのやり取りというのがほとんどになっております。

ページをめくっていただいて、一般的にどのような流れで業務内容や報酬が決まるかに

関してですけれども、大体個人のところにメールとか電話とかで制作会社のほうから、こういう仕事がありますよ、こういう内容ですよ、金額このぐらいですよ、スケジュールこのぐらいですよというのが依頼の内容として、説明としてあって、それに折り合うのであれば、では受けますという感じ。でも、今忙しいのでできません、安いので受けられません、ちょっと内容としてこれは大変過ぎるのでちょっと受けられませんとか、そのようなやり取りの果てに仕事が決まるという感じになっておまして、アニメの本数が多いので、問いのほうにあります「発注・受注者のいずれかが主に決定するものか」に関しては、今現在では受注のほうやる、やらないというのの決定を強く握っているな、そういう流れに現時点ではあるなと感じております。

「1つの業務につきどの程度の期間」に関してですけれども、これはそれこそ、今日の晩までにこの一つの仕事、ワンカットやってくださいというのもあれば、これは4年後に放送なので、来年の何月から1年間やってくださいみたいないろんな、本当に数時間から数年みたいな感じで、とても幅の広い、多種多様な依頼の時間の決まり方というのが現時点での内容ですね。

募集情報の表示についてですけれども、仕事の内容とか、あと個人のスキルとか、様々な物すごく細かく分類されておりますので、ウェブ上で仕事を発注します、こういう仕事がありますよというのが仮にあったとしても、あまり細かくは提示されておられません。何月から何月までとなったとしても、その何月から何月までのさらに細かい仕事、緊急な仕事とかいろいろなものがありますので、ざっくりとした感じの募集というのはウェブ上であるのは見受けられますし、ただ、そこの中での細かい部分に関しては、実際のさっきの業務内容の決定の部分で、メールであるとか電話であるとか、そのようなところで詰められるというのがほとんどなので、ウェブ上で、例えば求人広告とか、そのような感じで仕事が決まることはまあないなと。

唯一あるとしたら、新人募集、新人を育成しますよ、何月ぐらいからみたいな、それはお金であるとか期間であるとか待遇というのは細かく書かれていることが多いですが、テレビで放送されている、一番多くある仕事自体の募集というのは、ウェブ上でとかいうよりは、個別にというのが多いという感じでした。

ハラスメントについては、こちら、直近でアンケートをとりまして、その結果として、全くハラスメント関係ないなという方もいれば、結構しつこいハラスメントにさらされている方もいるというので、アニメ業界というよりは、その制作会社、その人間関係というので、あるところにはすごくエグいものがあるけれども、ないところはもうドライに普通にただ仕事しているだけですよという、それが物すごく極端なのだろうなとは感じました。

その部分に関してですけれども、あまり表に見えてこない場合が多いので、そのようなものへの対応する部署であるとかいうのが各社にあったり、そのようなシステムが構築されたりというのは現時点ではないと感じております。

その次の育児・介護のほうにいくのですけれども、こちらアンケートをとった結果な

のですが、今回、フリーランスということ、会社員ではないので、いわゆる育休であるとか、そのような感じというのはまた話が別になってくるのですが、フリーランスの場合の妊娠された女性のアニメーターの人がどのような感じになるかに関しては、アンケート上でもあるのですが、妊娠が分かって、どのぐらいに出産するとなったときに、このぐらいからちょっと仕事を抑えないといけませんねというやり取りで、では仕事をセーブしていきましょうというのが制作会社のほうで把握してみたいなやり取りがあって、ですので、妊娠しているのも関係ない、あなた、この時点でこのぐらいの量をやるって契約しましたよね、絶対やってくださいということにはならないです。多くの場合、では代わりにこの人を用意しなきゃなという人の配置というのを制作会社が考えるという感じになります。

ただ、フリーランスですので、その期間ずうっと、拘束費であるとか、仕事ができない期間もお金が支払われるかといったら、その辺りは個々の差があると思うのですが、多くの場合は、やはり拘束であったとしても金額を抑えたりとか、仕事ができない間というのは単価というのは、実働していないので、ほかの人に全部巻き直しているのその期間は完全に収入というか、仕事というのはストップする、休暇というか、業務が休止している期間になるという方がやはり多いのではないかと思います。

ただ、決めた分、妊娠していようが何しようがやってくださいねというのは業界内ではないなとは感じております。常識といえば常識ですけれども。

契約中の解除、不更新に関してですけれども、この辺り、一方的に契約が切られるというのはまあないなと。なぜならば、契約を切るというのより、何しろどんどん仕事してほしいと。思ったよりも仕事のペースが遅い人だなというのが後に発覚したとしても、その人がいなくなると、その部分をまた探さないといけないので、とにかくスタートしたら仕事をし続けてほしいという感じなので、途中で一方的に契約が解除されたりとかいうのはない。

不更新に関してですけれども、大抵、一つの作品が終わったら、終わる頃に、次どうしますという話、では来週そういう話しましょうかみたいな感じでゆるっと次の契約の話に進んでいくという場合がとても多いなと感じております。

ですので、契約解除という部分に関しては、更新時、次の仕事のお話というのが、そういえば仕事の話来ないなあみたいなみたいなのはありますけれども、そのときにはほかのところからも仕事来ているからそっちやるかみたいな感じで、あまり契約が断絶するという印象が、業界内では強いストレスみたいな感じにはないのではないかと感じております。これも個別に、私の知らないところではもう断ち切られたというケースもあるかもしれませんが、何しろ膨大な制作会社と膨大な作品がありますので、全てを網羅・把握し切れていないというのも現実であります。

最後、その他の部分ですけれども、「緩やかにフェードアウト」というのは、先ほどありました契約の次のお話というのをやるかやらないかというので、どうなのだろう、次の話来ないなあというので、実はもうほかのところ次作品の人員は埋まっていたみたい

な感じはあるのですが、という部分で、それが契約の不更新なのか、それに相当するのかという、そこまでの何か深刻さというのはあまり感じられておりません。

最後の「命令違反や検査拒否等しても50万円以下の罰金も科せられる」程度なのでという部分に関してですけれども、ちょっと大坪さんのほうから。

○日本アニメーター・演出協会（大坪） 例えですが、普通の一般企業であれば資金繰りとか、あるいは明細とか、仕事を発注するにおいていろいろブラックな話題というのは避けられる傾向にあるかと思いますが、アニメ制作会社においては、つくり方のほうが優先されますので、納期に間に合うのか、クオリティに優先されるのかといったほうを優先しますので、会社が例えばこのような指導、是正を受けたとしても、實際上、アニメ制作には影響がないものですから、ほとんど影響がないものと考えております。

○日本アニメーター・演出協会（入江） というのが今回いただきましたヒアリングの御質問に対する回答という形になっております。

資料4-2のほうに関しては、結構たくさんのお意見を短い期間ながらも寄せていただいたのですが、事前にお読みいただけているのであれば、その中の分からない部分について御質問いただければと思います。

私のほうからは、現時点では以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。私の段取りが悪くて、まもなく予定の15時になるのかというところなのですが、質疑時間を15分程度取りたいと思いますので、15時10分程度まで延長ということによろしいでしょうか。

○日本アニメーター・演出協会（入江） こちらは問題ありません。

○鎌田座長

では、そういうことで、どうぞ御質問をお願いいたします。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 御説明ありがとうございます。先ほど御説明あったのかもかもしれませんが、確認したいのは、この業界のお仕事はいわゆる下請が多くて、例えば作画のお仕事をするのとき、そのアニメーション会社と契約したら、作品ごとではなくて、そのアニメーション会社の作画の仕事をしますという契約になっていて、そのため、先ほどお話があったように、緩やかなフェードアウト的なおしまい方もある。そういうところが問題である、ということでしょうか。作品ごとではないというのが一般的な契約の仕方なんでしょうか。

○日本アニメーター・演出協会（入江） すみません。作画。

○布山構成員 例えば作画のお仕事を業務委託した場合に、ある作品の作画という形の委託契約ではなくて、この制作会社での作画の委託契約という形であり、作品が変わっても基本的には作画のお仕事をしていらっしゃる。ただ、場合によっては次に行く仕事なくなることもあり、緩やかなフェードアウトが起こっていると、そのように認識すればよろしいのでしょうか。場合によってはということでしょうか。

○日本アニメーター・演出協会（入江） そうですね。いろいろな契約の仕方、契約とい

うか仕事の受発注の仕方というのがあるのですけれども、年単位の作品ごとの契約であったり、作品を問わず、この制作会社で作画してくださいねという契約であったり、もしくは、この1週間ちょっとヘルプしてくださいという部分的なものであったり、いろいろなものがある中で、フェードアウトとかそういうのは、そういえば来週また次のもやりますよみたいになっていたのだけれども、もう制作会社のほうで埋まってしまったので、埋まりましたという報告がないというのはあちこちあるなどは感じております。そういう部分でのフェードアウトという部分もありますね。

○布山構成員 事前の募集である程度明確にするということは、現状難しいのでしょうか。急に状況が変わることがあるというイメージなのでしょうか。

○日本アニメーター・演出協会（入江） 連絡がないなあ、どうなっているの、ああごめんなさい、もう実は埋まってしまったのですというふうに、アクションを起こせば返答がある場合もあれば、先方のほうから、あのときの仕事、伝えてなかったけどなくなっちゃっていたんですという場合もあればという、その辺りはその制作会社の担当の人、もしくは受ける側のアニメーターの自発的な問合せみたいな部分で状況が変わってくるなどというのはありますね。

○布山構成員 分かりました。ありがとうございます。

○鎌田座長 平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 御説明ありがとうございます。フリーランス協会の平田です。

アンケートのほうを拝見していても、何か所か「拘束」という言葉が出てきているのですが、この拘束というのは業界で何を指すのか。いわゆる期間を設定しての受委任契約みたいなものなのか。それとも、作画単位の請負契約なのだけれども、この期間はあなたに発注しますよみたいなものなのか、どういう性質なのかお伺いしたいのと、その拘束の内容によって、いわゆる中途解除の1か月前告知がその拘束に対して可能なのかどうかというところをお伺いできればと思います。

○日本アニメーター・演出協会（入江） まず、「拘束」の定義についてですけれども、多くの場合、1か月何十万円でうちの仕事を専念してやってくださいというのが拘束になります。それは作品も一緒にセットになっている場合もあれば、作品を問わず、うちの仕事、いろんな作品、ばらばらにやってください、月幾らでという場合もいろいろある。同時に、「半拘束」という名称もありまして、それは、うちの作品だけに専念するのではなく、ほかの作品も、ほかの制作会社のも一緒にやっていいですよ、ただし、金額は拘束よりもちょっと安いですけどねみたいな、そういう扱いで、業界内用語として、「拘束」「半拘束」というのが定義されております。

その解除に関してですけれども、多くの場合、拘束というのが解除されるきっかけ、拘束が終わるきっかけというのは、一つの作品が終わった瞬間であると。終わった月、何月までねと、拘束の契約がなされる、約束がなされるときに、何月から何月まで、2000何年の何月までみたいなものがあるので、その辺りで、大抵の場合、それが近づいてきたら、

引き続き拘束するか、ちょっと話しましょうよというふうになったり、ここの月までですねみたいになったり、あと、受けているアニメーターのほうから、何月までなので、作品は終わっていないけれども、もう次の拘束決まっているから、何月から別の会社にいっちゃいますねといういろいろなケースがあるので、解除に関しては、大抵作品が終わるそろそろのところで話がなされるみたいな感じ。もしくは、1か月前であるとか。いきなり、途中で拘束が解除されるというのは、よほどその人が仕事をサボっていたりとか、上がりというのが聞いていたのと全然違う、あまりにも下手であるというので社内で問題になって、いろんな部署から、あの人ちょっと切りたいな話で解除されることはありますが、何しろ作品数が多くて、ネコの手も借りたい状態ですので、拘束になるという人は大抵うまい人です。ですので、途中で切られる、途中で解除されるというのはかなりのレアなケースだなとは感じております。

○平田構成員 ありがとうございます。そうすると、もともと作品の終わりはこのくらいなのでと事前に合意していた期間については契約終了までしっかり遂行されて、その更新がない場合はあるというような理解ですよ。

○日本アニメーター・演出協会（入江） そうです。

○平田構成員 中途解除は本人の資質によってあり得るということですが、この中途解除の事前予告は、一定期間以上の継続的業務においてのみ対象になるとなっています。本人の力量を見極めるという意味も含めて、どのぐらいの期間以上に対してこの中途解除の事前予告が義務化されれば適切だと思われますか。

○日本アニメーター・演出協会（入江） それは、例えば一つの作品に1年かかるとなった場合、それは1年にしたほうがいいのかとか、そういう話。

○平田構成員 要は中途解除の事前予告義務が発生する対象の取引を何か月以上、それは1か月でも対象にしたほうがいいのか、ある程度、3か月ぐらい様子を見ないとその力量が分からないということなのか、どうなのかなということですか。

○日本アニメーター・演出協会（入江） それはある程度やはり月日というのがあったほうがいいですね。1か月というふうになって、はい、だめよみたいな感じになると、それ以外の部署のものの流れもいろいろ影響してきますので、作品に取りかかって、後半、しり上がりに調子が出てくるという場合がありますので、半年とか1年とかそのぐらいの感じで、より未満のときにはそういうのは発動しないほうが望ましいなとは感じております。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 では、富高構成員、次、鹿野構成員という順序でお願いします。

○富高構成員 連合の富高でございます。説明ありがとうございます。

2点お伺いしたいと思います。資料4-1の2ページにある業務内容や報酬の決定プロセスに関する記載の2つ目のAにおいて、口頭で説明はあっても、書面などでは事後的に提示されることが多く、トラブルもあるということが書かれています。その理由として、「制作（発注者）が対応し切れていない可能性は大きい」とありますが、その理由につい



て、例えばそもそも周知が足りていないのか、もしくは多忙により対応できないのか、ひな形があれば対応可能なのかなど、もし分かればお伺いしたいと思います。

それから、その下の募集情報の表示についてAの中で「個々の作品に関する詳細な金額は書かれていないのが普通」とあり、実際、連合の相談の中でも、契約書がないことによるトラブルや、契約書があっても契約書外の業務をさせられるといったものも寄せられているところです。その一方で、2 ページの一つ目のAには、「業務内容はおおむね定型化されており、報酬はある程度の相場が存在している」と書かれていることから、募集時に何らかの情報を示すことは可能なのではないかと思ったのですが、その点についてお考えがあればお伺いできればと思います。

○日本アニメーター・演出協会（入江） まず、口頭で説明あっても、Aの部分に関してですけれども、これは作品がスタートしたかなり初期の段階において、メーカーのほうでまだ総予算というのが確定していないと。ただ、その辺りから人を集め始めないとうまい人どんどん取られてしまうので、その辺りで、うちの会社としては大体このぐらいの金額になるけれども、明確にできる数字というのが総予算としてまだ確定していないので、それを言うことができない。

ただ、長いつき合いの中でそんなに、実はめっちゃめっちゃ安いのですということにはならないよという感じでの口頭の説明があっても、事後的にという形になるというのはそういうきっかけがありますね。それで、起こるトラブルという部分に関しては、何しろその話を持っていくのはデスクであったり制作であったりという、社長とかメーカーの偉い人というわけではないので、金額を出せないと。そのような感じになってくると、金額を決める決定権のない人が人を集める立場になっているという部分からのすれ違いであるとか、そこであるとかというのが生じているというのが御質問の1つ目への回答になります。

募集情報のホームページ用の表記に関してですけれども、作品ごとに予算が違って、フリーランスが担当する詳細な金額は書かれていないというのは、例えば一つの制作会社で同時期に稼働している作品が2つ3つというのは多くあるのですね。作品ごとに予算が違ってくるので、この作品の原画をアニメーターは集めたいのですと限定できればいいのですけれども、そうなった場合でも、やはり大変なところをやっている人と楽なところをやっている人、キャリアのある人とキャリアのない新人の人というので、やはり拘束の場合は間違いなく金額が変わってきますし、単価とかに関しても、ホームページ上に載せることが可能な場合であったとして、金額が明確に決まっていたとしても、その辺り、詳細は個別に連絡をとりながらメール上でやり取りしましょうみたいな感じになっているのが多いなと感じております。

その上で、一番上のAのところで「概ね定型化されており」というのは、これに関しては、もう作品が走り出して、金額とかが明確になって、その途中で人を集めなければいけない。例えば1年間のシリーズの真ん中過ぎた辺りで人をさらに集めないといけないとい

うのが分かったときに、もうそこでは確実に、もっと早い段階からですけれども、金額決まっているので、こういう金額、スケジュール、いついつまでにとというのが明確にされるみたいな、そのような部分の違いかなと思っております。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。もう時間が押しておりますので、鹿野構成員、最後ということでよろしく申し上げます。

○日本アニメーター・演出協会（入江） 皆さんがよろしければ、こちらは時間的には大丈夫です。

○鎌田座長 ありがとうございます。終わった後に、御質問まだある構成員もいらっしゃると思うので、事後に事務局を通じて御質問させていただくという方式で考えていますので。

○日本アニメーター・演出協会（入江） 了解です。

○鹿野構成員 すみません。鹿野と申します。

時間が押している中、1つだけ質問させてください。ハラスメントに関する質問です。資料4-2で、アンケート調査の結果を示してくださっていて、それを拝見すると、確かに、一方ではハラスメントは特に受けたことがありませんという回答もあるのですが、もう一方で、かなり深刻なセクハラとかパワハラを受け続けていたというような記載も見られるところなんです。

それで、資料4-1の2ページのところには、それをまとめた文章が書かれていますが、その2ページの最後のところには、「制作スタジオにその窓口機能と仲裁する能力はありません」と書かれています。これは何かこの業界特有の事情があるのかということをもっと詳しく教えていただければと思います。また、今後はこれを放置しているというわけにはいかないだろうと思いますし、それは新法の趣旨にも反することになります。現状について何らかの事情があるときに、今後に向けて、そのようなハラスメントに関して、被害者が不利益を受けることなく相談できるような窓口を整備し、それを改善につなげていくということについて、何らか、こういう対策が考えられるのではないかとか、ここを注意すべきではないかというようなお考えがあればお聞かせいただければと思います。よろしく申し上げます。

○日本アニメーター・演出協会（入江） 制作スタジオにハラスメントの窓口機能がないという点に関してですけれども、この部分に関しては、例えばセクハラに関する部分であるとかパワハラに関する部分、いろいろあると思うのですけれども、アニメ業界の中においては、間違いなく男女の別によるハラスメントという、男だから女だからという部分はほぼないと。なぜならば、男性であれ女性であれ、絵に関してはうまいやつが一番なのですね。うまければ、若かろうが年寄りだろうが男性だろうが女性であろうが、その人が一番です。そのようになりますので、女性だから、この重要な役職というのはちょっと避けようなんて話には絶対ならないのですね。逆に、女性だから、ちょっとあの子にいい思いさせたいからこういう役職に推薦しちゃおうみたいな社長の人がいたとしたら、技量が伴

っていなかったら、何でこんなやつ、そんな重要な役にしたのというので、それ以外のスタッフからかなり大きな批判が来ます。ですので、うまい人というのが一番になるので、その部分で上下関係というのが決まってくるという部分がまず前提としてあって、その上で、今度、その部分の問題として、うまいがゆえに下手な人に対していらつきを覚えたりとか強く当たったりという部分でパワハラが発生するのも同時にあると感じております。

という業界であるというのがまずあった上で、その相談窓口というのがなぜないか。そのようなを受けたときにどうなるかとなったら、まず個人としては、我慢するか、それとも、これだけ作品いっぱいあるのだから、もうこの会社とは一緒にやられていけないというところで、ほかの会社にさくっと行って、そこでも仕事はありますので、というふうなので、相談したり解決したりというよりは、もう知らない、こことはやらないという判断をする人がいるし、それ以外だと、もう我慢して、この作品終わって担当が代われれば、また人の入れ替わりがあればこの状況は変わるかなというので、我慢してやり過ぎという場合もあるというので、人に相談しなくても解決できる土壌というのが存在するがゆえに、そのような相談する窓口というのがなかなか必要になってこなかったというのがあるのではないかと思います。

とはいえ、スタッフの固定化であるとか、一つの制作会社がスタッフを抱え込んで安定した作品づくりというのを目指す方向に業界がいておりますので、これからは、そのような社内での問題というのは相談する部署を制作会社ごとにつくる必要がアニメ業界でこれまでと違ってますます増してくるのではないかと感じております。そのときにどのようにするかとなったら、アニメ業界内で、それがセクハラである、パワハラであるという認識がパワハラする人になかなかないとすると、まず業界内で、昭和のノリみたいな感じでセクハラとかパワハラとかやっている人いるかもしれませんけれども、今これはパワハラになっていますよと業界内に周知する、教えてあげるということで、「やべえ、これからは、おれ、何の気なしにやっていたけれども、控えなきゃいけない世の中なんだな」と、知らせることによってそれを少なくするし、そのような意識があれば、それでもまだ技術の上下によるパワハラの的なものというのが発生し得るのは消えないと思いますから、そのようなハラスメントに対する意識というのを業界内で認識を高めることによって、そういうときに相談する場をこれからは設けなければいけないのだなと業界内で機運を高めるというのがまず初手かなとは感じております。

ちょっと質問から外れた形になったかもしれませんが、そんな感じですね。

御質問まだほかにありましたかしら。わーっと言ってしまったので、抜けていたかもしれません。

○鹿野構成員 基本はお答えいただいたと思います。ただ、一言ついでに言わせていただくと、相談せずとも解決ができていたかのような表現が使われたのですが、そのパワハラを受けた人がほかのところで働くという解決方法とか、我慢するという解決方法などは、あるべき解決とは違っているのではないかと、本当に適正に解決できていたとは到底言え

ないのではないかという印象を持ちました。

○日本アニメーター・演出協会（入江） おっしゃるとおりだと思います。解決というよりは、それでやり過ごして、泣き寝入りと表現したほうがいいでしょうかね、というのはあったと。そういう状況が現状だったというのはあると思います。

そのパワハラ、セクハラに関しても、アンケートで結構私も考えを新たにしたのですが、ないところは全くなくて、あるところはあるという感じなので、業界の構造というよりは、そのパワハラをする人個人の倫理観であるとか、それまでどのような形で社会経験を積んできたか、人づき合いをやってきたかというのが誰からも指摘されなかったというのでより濃くなってしまったというのが原因かなと思っていますので、その辺り、それ、だめですよというのを周知するというので減らしていけるのではないかと思いますし、とはいえ、今現在、そういうので困っている人たちが減るのを待ってくださいとも言えませんので、パワハラというのはこんな感じですよというのを告知すると同時に、そのような部署を制作会社内につくらなきゃいけないなという気持ちを業界内で増やしていければと思っています。

○鎌田座長 長時間にわたり丁寧に御回答いただき、誠にありがとうございます。それでは、これでヒアリングは終了したいと思います。ありがとうございました。

もう既に時間を経過しておりますが、しかし、御質問まだまだおありだと思いますので、先ほど申しましたように、事務局を通じて御質問していただければと思います。本当にどうもありがとうございました。

では、本日はここまでとさせていただきます。

事務局、何かありますか。

○立石大臣官房参事官 次回の詳細につきましては、また座長と御相談の上、事務局から構成員の皆様に連絡させていただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○鎌田座長 それでは、本日は大変貴重なお話、ヒアリング、また皆さんの御質問をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、これにて終了いたします。