



geidaiRAM

リサーチ型アートプロジェクトの人材育成事業

アートと労働 法律と権利を学び、考える

(2014年7月18日 東京藝術大学上野キャンパス)

はじめまして、弁護士の弓倉と申します。本日は労務の話をしていただきますが、私の専門分野というわけではなく、普段は一般民事や刑事など、いろいろと扱っています。私自身は大学を卒業したあと保険会社に勤めていましたが、今まで一度も正社員という形で安定したことはありません。弁護士の仕事も、弁護士事務所からの業務委託というかたちで受けています。

今回は、雇う側・雇われる側、どちらかの側に立つての話ではありませんが、法律が労働者側を保護するかたちになっているので、どちらかといえば労働者の立場から話すかたちになるかと思いますが、「アートプロジェクトのための」というテーマにはなっていますが、だからといって特別なことはありません。まずは基本的な労働法での法規制や、下請け法などについて、押さえて頂きたいと思います。

1. 働き方のかたち

人が労務を提供する仕方を法律的に見たとき、どういった契約があるかという、「雇用」「請負」「委任」があり、「委任」は法律行為を他人に委託する場合ですが、法律行為以外の業務・事務を委託する場合は「準委任」となります。いわゆる業務委託と呼ばれるものは準委任、成果物が求められるなど結果に着目した契約の場合は請負になります。

◆労働法とは？

まずはじめに、「労働法」という名前の法律は無く、労働問題に関する法律をまとめてそう呼んでいます。労働基準法、労働契約法、労働者派遣法などがあたります。では、労働法の役割とは何でしょ

う？近代法の「契約自由の原則」にあるとおり、契約はその内容が本来自由なものですが、すべて自由となると立場の強いものと弱いものの違いを国がある程度修正する必要がある。つまり立場の弱い労働者を保護するための法律なのです。

「労働基準法」は賃金支払の原則、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇、解雇規制など労働条件のルール及び最低基準を定め、労働者を保護するもの。そこで重要なのが、実効性を高めるために罰則が設けられているところです。一方「労働契約法」は労働条件の決定・変更のルールを定めて、労使関係の安定を図ることが目的となっていて、罰則はありません。しかし、これら労働関係の各法律の適用を受けるには「労働者性」が認められなくてはなりません。

労働基準法や労働契約法には、ここで言う「労働者」とはなにか、ということが書いてあります。例えば労基法9条においては「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」とあります。また労働法2条1項では「この法律で『労働者』とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」とされています。労働者性が肯定されれば、パート、アルバイト、契約社員、また契約の名称が業務委託、請負だろうと関係なく労働関係各法による保護を受けることができます(雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金など)。そうでなければ、下請けなどで一定の保護を受けることになる。つまり労働者とはなにか、ということをしつかり把握しておく必要があるわけです。労災保険法の適用をめぐるのある裁判例をみると、まさにこの労働者に該当するかどうか争点となりました。判決では、雇用・請負などの形式に関わらず、その実態が使用従属関係における労務の提供と言えるかがポイントとなりました。使用従属性の判断基準は次の4つです ①指揮監督下(仕事の依頼や指示の諾否の自由、指揮命令の有無、時間的場所的拘束性、代替性の有無) ②報酬の労務

対償性（時間、期間で払われているかなど）③事業者性（機材の負担、報酬額）④専属性（他の仕事の困難性など）。

2. 雇用関係における諸問題

厚生労働省が発表している平成 24 年「個別労働紛争の相談の内訳」を見ると多いのが、解雇、雇い止め、退職勧奨、自己都合退職など契約の終了に関するものです。また最近増えてきているのはイジメ、嫌がらせ、パワハラなどに関する相談ですが、まずは最もメジャーな時間外労働の問題について説明していきます。

◆労働時間の問題

労働基準法は労働時間の規制をしています（週 40 時間、1 日 8 時間を超える労働をさせてはならない）。休日や休憩時間についても規則がありますし、時間外労働に対する残業代の割増率はあらかじめ定められていて、最低その規定以上は支払わなくてはなりません。この法律の基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となり、法律に則り限度加減することになります。ちゃんと理解していただきたいのは、時間外労働は労働基準法に違反すると使用者に対して罰則の適用があり、残業代として割り増し賃金を支払う義務が発生するということです。

使用者は基本的な義務として、労働日数、時間数、労働の延長時間など、従業員が業務にあたった時間を把握しなければいけない。法的に適用が除外される場合は非常に狭いですが、3つあります（①農業、畜産、水産業の事業に従事する者 ②管理監督者、機密事務取扱者 ③監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者）。なかでも②の管理監督者のケースはいわゆる「名ばかり管理職（店長）」との関係でよく問題になります。

では、例外的に時間外休日労働が認められるのはどういう場合でしょうか？一つは災害などの緊急時。もう一つは労働基本法 36 条を締結して、所定の労働基準監督署長に届け出て、それに従い労働させた場合です。そうでなければ、不法に残業をさせていけば罰則が生じます。

桂 英史 (geidaiRAM プログラム責任者、以下桂)：たとえばノルマというプレッシャーや、間に合わないからと仕事を持ち帰った場合は残業とみなされるのでしょうか？



そこでは使用者側の指揮監督下から外れるので、実際に労働時間とみなすのは難しいかもしれません。ただその場合でも使用者がそこでの成果を受け入れているか、また業務量の多さなど、具体的な判断は必要になってきます。

林 立騎 (geidaiRAM 運営担当、以下林)：そういった場合、働いた時間の証明はどうなるのでしょうか？

例えば日記やパソコンの利用時間、メールの時間、業務の必要性があったかどうか、そういったところから立証していきます。ただ、まともな企業であればいざ争った時にタイムカードを提出してもらうことができますが、「ブラック企業」と言われるようなところほど、労働時間の管理をしていない場合が多く、労働者側が立証しようとしても資料がない。労働時間の把握は使用者側の義務なので、仮に労働者側から訴えられた場合、立証責任の点で使用者が不利に扱われます。

契約が年俸制であっても、雇用関係であれば時間はきっちり計らなければいけません。フレックスタイム制は1ヶ月の総労働時間内で始業・終業時刻を労働者が自由に決めて働く勤務制度で、就業規則で定めて、フレックスタイム協定を締結します。また、良く似たもので変形労働制というものがあります。例えば観光関係などは、繁忙期・閑散期など季節によって労働時間が異なりますし、1ヶ月の中で月末が忙しい仕事などもあります。ただ、変形制にしたからといって、いずれの場合も労働時間の把握や残業代の支払いなどの義務は変わりません。

また見なし残業制を導入している会社もあります。その場合、この部分が固定の残業部分なんですよ、と例えば主任手当のようなかたちで給料にプラスされるわけですが、たとえ定額でもそのうちの割増賃金相当部分を明確に区別できなければなりません。固定部分が法定割増賃金に満たない場合には差額分の支払い義務が発生します。

またみなし労働時間制という形式の契約も一部の限られた場合によりますが可能です。会社の外で働くような人に関して、実際の労働時間を会社が把握できない場合に、という考え方です。ただ、例えば運転手などでも、いまだき労働時間の把握ができないわけではないので、この制度が適用されることはまずありません。ディレクターやデザイナー、クリエイターなどの場合には裁量労働見なし時間制を適用できる可能性はありますが、実際にこの制度を採用できる範囲はやはり非常に狭いです。アートプロジェクトでも、一番上で指揮をとる立場で仕事の裁量を本人に任せるべきだろうという場合には適用されるのですが、その下で働いているような人たちにはなかなか適用されません。

林：これは請負や準委任で膨大な時間働かなければならない場合は別なののでしょうか？

拘束性があるなど、実質的な労働時間が認められれば適用される可能性もありますが、委任契約などはそもそも業務量がおかしいと思ったら仕事を受けなければいいという考え方なので、適用は難しいかもしれません。

桂：雇用者側は、いわゆる雇用者責任である各種保険の負担をすくく気にするわけですよね。事実上の残業があるのに残業代は出ないなど、不当な条件で働かせている。文化芸術の事務局や運営母体、教育機関で働いている人のほとんどが臨時職員とアルバイトと嘱託職員。つまり雇用者負担をしてないのです。そこでお聞きしたいのは、使用者側がどんな罰則を受けるのか、ということです。

労働者側は法律によって強く保護されているので、覚悟を決めて雇用者側と徹底的に戦えば、勝てる可能性は結構高いと言えます。たとえば残業代については、裁判所は付加金を課して実際の割り増し賃金の倍まで支払わせることが可能です。ただ、おかしいことに未払い賃金に関しては適用外となっているんです。

桂：たとえば業務委託のトラブルでよくあるのはデザイナーで、取引相手がつぶれて支払いがないまま年逃げ切られて、デザイナーの事務所が潰れましたというような場合。これは受発注の関係ですが、特に受注側のデザイナーの事務所はものすごく立場が弱くて、委託が増えるほどに支払われる状況になっていない多重ブラックという状況があります。

後ほどお話ししますが、下請け法の中で対処できるものと、できないものがあります。下請け法というのは親の事業者と下請け事業者の資本金で規制するので、資本金区分に親の事業者が当てはまらなかったら適用がないのですが……

桂：そこにNPOは含まれるのでしょうか？

出資があればNPOも含まれますが、なければ適用外となります。そういった場合には一般の民法を適用するしかありませんし、立場が弱いとは言え建前では契約の諾否の自由はあるので、そのような仕事は受けなければいいのでは、ということになってしまいます。

次に労働条件の不利益変更についてもお話ししていきます。契約とは当事者同士の合意に基づくものなので、給与の減額などの場合、本来は個別に条件を下げるなど話をするべきなのですが、就業規則の変更によって一律に労働条件を切り下げることができません。つまり、会社側はあらかじめ就業規則を定めておかなければ、いざというときに条件を下げることはできないわけです。またその変更内容は合理的なものに限るとされています。そこでは労働者側の不利益の程度や会社の経営状態、変更の必要性、不利益変更の代替措置など、また変更のための説明義務を果たしてきたのか、その交渉状況など、手続きの部分も加味して合理性を判断するべきだとされています。

◆ハラスメントの問題

セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）、パワハラ（パワー・ハラスメント）、そしていじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向で、個別の労働紛争の相談件数の中で、今もっとも多くなっています。ではまずセクハラとは何か。雇用機会均等法の条文では、職場において行われる性的な言動によって労働者が不利益を受ける、就業環

境が害されるなど、そういったことの無いように応じなければならない、とあります。つまり、職場において行われる意に反する性的な言動、これがセクハラだとされています。

桂：人事院規則のガイドラインを見ると、性差別と言葉狩り、それからいわゆる社会的な強者／弱者ということの区別がついていないように思えます。まずは社会的な性差別をどうするかという議論が無い限り、言葉狩りだけやってもしょうがない。それに、性差別と、いわゆる社会的な差別との問題は、性質の違う問題ですよね。

そうですね。ただ、法的にはそこまで厳密な区別はされていないように思います。では次ですが、セクハラに該当したら一体どうなるのか。身体への接触はほぼ犯罪行為に近いので当然ですが、民法上不法行為責任というのがあります。故意や過失によって他人の権利を侵害した場合には損害賠償責任を負いますよ、と民法にも記載されているのですが、加害者自身だけではなく、会社側も加害者の不法行為について使用者責任を負うわけです。また契約関係上、会社は従業員の職場環境に配慮する義務があり、そこに対する契約違反となる可能性もあります。最初にセクハラが裁判沙汰になったと言われている「福岡セクハラ事件」（平成4年）では、ある女性従業員へのセクハラに対して、ハラスメントを行った本人と会社側に連帯して慰謝料150万円の支払いが命じられました。おそらく今は金額がもう少し上がっていて、もちろん程度によるので一概には言えませんが、こういう金額の判決がでています。

「パワハラ」という言葉自体は2000年頃から言われ始めたようです。言葉が出来る前からあった事象が、言葉によって社会問題として認知されるようになった、ということですね。厚生労働省の定義では「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とあります。身体的攻撃（暴行など）、精神的攻撃（侮辱など）、人間関係からの切り離し（無視など）、過大あるいは過小な要求などがあたる可能性があります。セクハラと同様に、パワハラが認められた場合にも損害賠償責任を負うことがあります。が、一方で組織というのはパワーによる統率性で成り立っているため、セクハラとは異なり、その判断は難しいところだと思います。例えば叱責なども、必要以上に叱責する、業務で関係ないような人格否定をするなどはパワハラとして不法行為に該当するのだらうと思います。

◆解雇と雇止め

クビになった、と言いますが「解雇」と「退職勧奨」は区別しないといけません。会社側から辞めてくれと言うこと自体は違法ではありませんが、辞めるように促すことと、一方的に契約を切ることは別です。解雇は使用者からの一方的な労働契約の解除。一方雇止めは、有期雇用での契約期間満了の場合のことを言います。解雇の種類は色々ありますが、私は①普通解雇（能力不足、勤務成績不良、業務命令・指示違反、傷病、横領、私生活上の非行）②懲戒解雇（使用者の懲戒権発動による解雇）③整理解雇（経営上の必要性から行われる解雇）と分けています。①と②は従業員側の事情、③は会社側の事情で行われる解雇です。

解雇というのはそう簡単にはできません。解雇の通則で解雇権濫用の法理が裁判上認められています（「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」労契法16条）。有期契約に関しては契約期間中の解雇は更に厳しく、「客観的に合理的な理由で、社会通念上相当であると認められる場合」でないとはいけませんし、更に「やむを得ない事由」が要求されます。また解雇の効力が争いになる場合、就業規則上の解雇事由の有無が中心に争われるため、解雇事由を定めておかないと解雇というのは非常に難しくなってきます。

解雇の妥当性についての判断基準については、服務規律や能力違反の程度、改善の可能性などもみまます。また解雇事由が労働者側のみに原因があるのか、あるいは会社側にもあるのか、ということも判断材料になります。さらには解雇の動機や目的。恣意的な判断で解雇されていないか、ということも見なければいけません。いきなり退職勧奨というのではなく、まずは指導・改善のための忠告や注意から始まり、改善がみられないのであれば降格や給与を下げることが必要になる。それでもだめな場合に退職勧奨をおこない、そして解雇となる。適正な手続きがなければ解雇というものは簡単にはできないということです。

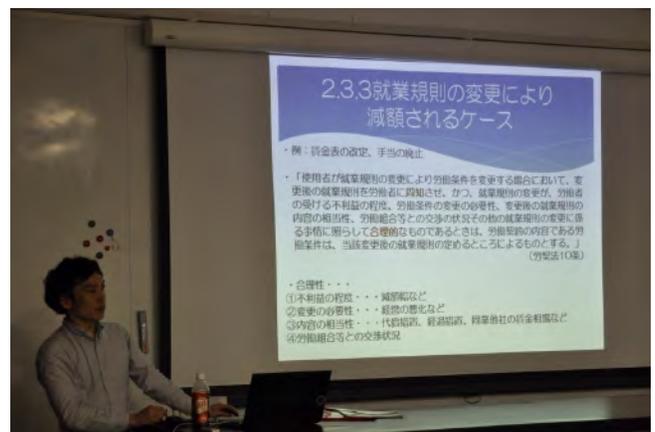
会社の事情によるリストラなどは、退職勧奨をおこなって早期退職を促して辞めさせることが多いのですが、場合によっては整理解雇とも呼ばれます。整理解雇の場合には4要件（①人員削減の必要性 ②解雇回避の努力 ③人選の基準及び人選の合理性 ④手続の合理性）に基づき、先ほどの「客観的に合理的な理由と、社会通念上の相当性」というところで判断されることになります。

有期契約で働いている若い人の多くが不安定な状況に置かれている実態がありますが、契約期間満了時に契約更新をおこなわずに終了することを雇止めと言います。ただ、雇止めの制限というのもあり、有期雇用だからといって当然雇止めをしていい、ということにはなりません。契約が継続して更新されるという期待を表示させているかどうか、ということが一番重要ですが、そのうえで社会通念上、客観的、合理的な理由があつて相当ではないと判断された場合、契約が更新されたものとして扱われます。明日から来なくていいよと言われても、まだ労働者の地位にあるということで賃金の請求ができてしまうということです。期間がくればやめてもらう、ということであればしっかりその説明をしておく必要がありますし、次の更新があるような発言を普段からしていれば、雇止めの制限の可能性がどんどん高くなる。また、最近では無期転換という制度があり、通算5年を超える有期労働契約期間中に、労働者から無期転換の申し込みがあれば、無期労働契約となります。つまり1年契約であれば、5回目の更新の次の1年のとき。3年契約であれば、1回目の更新のあとに申し込みができるわけです。通算契約期間のカウントは平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象となっています（ただし、空白期間が6か月以上あるときは、空白期間より前の労働期間は5年に通算されない）。この無期転換制度は、有期雇用の契約者を守る仕組みとして出来たはずなのに、本来の目

的に反して、逆に5年で切れやすくなってしまっているという問題があります。また詳しくは触れませんが、労働者派遣法などについては、派遣先に直接雇用を請求できるような制度になっているはずで

最後に労働紛争解決手続きについて説明します。まず労働審判ですが、これは話し合いで柔軟に解決しようというもので、簡単な手続きの審判が3回おこなわれ、平均2か月半と短い期間で終わります。民事訴訟になるとやはり時間はかかりますが、残業代の付加金制度があります（訴訟の場合のみ）。民事保全というのは緊急な必要がある場合、賃金の仮払いも求めることができます。まずは一旦権利を保全しておいてその後訴訟に移行するという考え方は。他に、外部の労働者組合に加入している場合、組合の人が職場にやってきて、交渉をしてくれるというのがあります。実際のところ、会社との関係どうなるのか、という問題もあるとは思いますが……

ここまでの話から労働者側の保護が非常に強いということはわかっていたかと思いますが。業務委託の契約をするにしても、労働者性が認められるような働き方をしていると色々な厳しい制限がかかってくるということは、知っておいた方がいいのではないのでしょうか。



3. 下請法

下請法（正式名称は「下請代金支払遅延等防止法」とは、労働契約ではなく、業務委託や請負の場合に関係する法律です。下請け取引の公正化、従って下請事業者の利益の保護が目的になっています。自己の取引上の地位が相手方に優越している当事者が取引の相手方に対し、その地位を利用して、正常な商習慣を照らして不当に不利益を与えること、これを優越的地位の濫用と呼びます（①優越的地位にあるかどうか ②それが正常な商習慣に照らして不当に ③濫用行為が行われているのか）。下請け法はこの独占禁止法的な「優越的地位の濫用規制」を補完する法律としてできているんですね。

では①の優越的地位をどう判断するかと言えば、その取引依存度、その企業の市場における地位やシェアの大きさ、さらに取引先変更の可能性や取引することの必要性を示す具体的事実、これらを判断して、一方が一方にとって優越的地位であるかどうかをみます。そして③の濫用行為については、優越的地位にある企業が相手の企業

に対して製品の購入や利用を強制したり、従業員の派遣を要請したり、受領拒否、返品、減額、やり直しの強制などがあつたります。そこで対応するのが公正取引委員会です。ただ、優越的地位の濫用というのは内容が抽象的で、なかなか判断ができませんし、救済を求めるとにわがわが裁判する、公正取引委員会に言わなければいけないなどするのはとても大変です。そういったことを補完するために下請法があるわけです。下請法の内容は①資本金区分と、対象となる取引を定めて②親の事業者に4つの遵守義務を課し ③親事業者に対する11の禁止行為を定めて④違反行為を厳しく取り締まる、というものです。

まず下請け法が適用されるかを見るときに、資本金区分と対象となる取引を定めなければいけません。製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託に関しては、資本金区分がこのようななっています。

| 親事業者 | 下請事業者 |
|------------------|---------------------|
| [資本金3億円超] | →[資本金3億円以下(個人を含む)] |
| [資本金1千万円超~3億円以下] | →[資本金1千万円以下(個人を含む)] |

もう一つの資本金区分はプログラムの作成に係るものを除く情報成果物作成委託などもう少しゆるいものです。

| 親事業者 | 下請事業者 |
|-------------------|---------------------|
| [資本金5千万円超] | →[資本金5千万円以下(個人を含む)] |
| [資本金1千万円超~5千万円以下] | →[資本金1千万円以下(個人を含む)] |

なお補足ですが、親事業者が下請事業者との間にもう一者かませることによる資金区分のかいくぐりを防ぐために、トンネル会社規制というのがあり、親事業者と支配関係にあるような会社を間に挟んだだけではだめだということになっています。また、下請法の対象となる取引ですが、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託そして役務提供委託の4つが規定されています。クリエイターなどであれば、製造委託や情報成果物委託というところにあたる可能性が高いのかなと思います。

また下請け法では4つの遵守義務が定められています(①発注書面交付義務 ②下請代金の支払期日を定める義務、③取引記録の書類の作成・保存義務 ④支払いの遅延が生じた場合の遅延利息支払義務)。その上で親事業者に11の禁止行為を課しています(①受領の拒否 ②下請代金の支払い遅延 ③下請代金の減額の禁止 ④不当返品 ⑤買ったたき ⑥物品の購入・役務の利用強制 ⑦報復措置 ⑧有償支給原材料等の対価の早期決済 ⑨割引困難な手形の交付 ⑩不当な経済上の利益の提供要請 ⑪不当な給付内容の変更・やり直し)。これらに対する違反行為は厳しく取り締まられています。通常は書面調査や立ち入り検査、改善勧告や勧告の公表などが行われて、金額は大きくありませんが罰金もあります。未払い分の支払い命令となると、そこそこ大きな金額になる場合がありますね。

また行政との取引の場合にも、優越的地位の濫用(独占禁止法)や下請法の適用はあるのかどうかなど(独占禁止法は事業者を規制の対象としており、行政や自治体も事業者として活動することがある)、その対象となります。ただ、下請法に関しては出資の有無がポイントなので、適用がありません。また公益法人の場合にも同様の部分で適用の有無が決まります。財団法人の場合には出資は無く、お金そのものが団体を構成しているので、おそらく適用は受けないと思います。

桂: 出資がなければ資本の型がわからないので「下請け」ということが成立していない、ということでしょうか?

そうではなく、下請法は非常に形式的に判断されるんです。ある程度判断しやすいように、出資の有無を一つの基準にしているわけで、下請け取引が全く無くなるわけではないんですね。

林: 労働者性が認められれば労働関係各法、無ければ下請け法などで一定の保護や規律があるというお話でしたが、そうなる例えば自治体や財団が主催しているアートプロジェクトなどで業務委託を受けているアーティストやアート関係者を保護する法律は無い、ということでしょうか?労働者性がある、と認められるようにするしかないということですね。

探してみれば、独禁法など具体的事例に応じて適用できる法律があるかもしれませんが、一般的に取引を規制するようなものはないのではないかと思います。

相馬 千秋(アートプロデューサー、以下相馬): 全てを法律に照らし合わせてマルバツかやっついていたら、アートなんてほとんどバツかも知れません。労働に関するものや、セクハラ・パワハラ含め、すごく小さい業界なのでそういった問題について、みんながあえて言わないわけですね。かといって、現状に甘んじてみんなが不当な労働に耐えていけばいいのかと言われれば、そういうわけではない。その時に切実かつ困難なのは資金の問題で、小さな組織だと、例えば残業のことを言われても法律に照らし合わせたら全部アウトで事業が成り立たない、という現状があります。アートはマルバツをつけてハッキリさせられないことが元々ある業界なので、その中でどういった形が可能なのかなということを考えています。



非常に難しい問題で簡単に答えを出せないとは思いますが、ただ、私が不思議に思うことがあるんですが、よく「この作品は知財の侵害や著作権違反にあたらないか」という問い合わせがくるんです。そういった場合に、これは著作権侵害の可能性もありますよ、と相談者にリスクを提示するわけですが、発表するかどうかの判断は本人次第ですよ。すると、大抵のアーティストは発表をやめてしまう。けれども、労働関係の問題について指摘をしても、そうは言っても動かなければならないんだ、となるんですよ。著作権なんかについては遵法意識が強いのに、なぜか労働関係はそうはならない。そこでルールを守っていない、ということは確実に誰かに迷惑をかけているわけですからね。

桂：ハッキリしているのは、表現者本人だけではない表現隣接者という人たちがいて、そういった周りで支えている人達がいることで、色々なことが成り立っています。そこで様々な齟齬が生じている。今問題なのは、表現者に隣接して働いている人達の労働環境なんですよ。その人達がいなくてイベントは成立しない、もしくは発表の機会が極端に減ってしまう。その人達が責任感もしくは表現者へのある種の使命感やそこでの信頼関係のために、一生懸命働くわけですよ。結果的に行政や主催者が、そこに甘えているのが実際のところだと思います。

相馬：一般的な法律に照らし合わせたら全部バツでも、アートはそのチャレンジのためにという大義名分もあり、それを理解したうえで業界のガイドラインや、組合的なイニシアチブがあれば、色々防げることがあるのではないかなと思うんです。例えば舞台芸術の世界では、舞台技術者の最低賃金の目安が業界にある程度共有されているので、表現の労働の現場でそれなりに守られているのはアーティストより技術者だったりするんですよ。けれど、いわゆるアートプロジェクトはその辺りが未成熟と言いますか、まだ始まったばかりなので、誰かがイニシアチブを取るなり、ガイドラインをつくるなりしないとマズいのではと思っています。

弓倉京平（ゆみくら・きょうへい）

弁護士。芸術家を支援する非営利団体 Arts and Law 所属。大学卒業後、保険会社にて勤務。その後、大学院に進学し、2012年弁護士登録。現在は都内の法律事務所に勤務。かつて自身も音楽活動をしていたことから、芸術・文化活動に携わる同世代を法律面でサポートしたいと思い、Arts and Law の活動に参加。これまで担当した講座に、東京文化発信プロジェクト「表現・創作活動のための法と権利を学ぶ入門講座」における「下請法、雇用・労働」などがある。

桂：ひとつお聞きしたいのは、労働組合的な措置でどのくらい労働者を守ることができるのかということです。特にプロジェクトやフェスティバルのようなものは一時的なものが多いですよね。例えばヨコハマトリエンナーレみたいなものは財団が母体になっていますが、イベントそのものはテンポラリーなので、芸術監督がいてその下に呼ばれたディレクターがいて、となっていて、国がお金で支えている。その中で労働者性と言うものが定義されるのかどうか……。

そうですね。しかし人を使う場合というのは、やはり労働契約に該当する事は多いですし、例えば実際に組合の人が使用者側のところにやってくるというのは、相当に面倒なことだと思います。結局、組合などがやってくるせいで、就業規則によって賃金を下げることができない、という話を会社側からよく聞きます。

桂：つまり労働組合の何が問題かと言うと、雇用や労働の柔軟性を損なうということがありますよね。アート業界で、それはそぐわないですよ。だから、どうすればいいかがますますわからない。柔軟性を確保したうえで、働いている人達の経済的な保証や社会的な地位がどのように確保されるのかというのが非常に大きな問題ですよ。さらにいうと、やったもの、やるもののクオリティが保証されないと、働いている人達もリターンはないわけで、単純にお金だけの問題でもない。もうひとつは紛争がないということ。つまり判例がないわけで、思い切って誰かが紛争起こすしかないんじゃないか、とも思います。

それは一つあるだろうなと思います。労働関係の紛争で裁判を起こすと、裁判例が企業名、あるいはアートプロジェクトであればプロジェクトの名前が裁判のタイトルになって、裁判例として残っていくので。

【開催概要】

日時：2014年7月18日（金）18:30～21:30

場所：東京藝術大学上野キャンパス

美術学部中央棟2F第4講義室

主催：東京藝術大学大学院映像研究科

平成26年度文化庁「大学を活用した文化芸術推進事業」

採録：平沢花彩

編集：永田絢子（geidaiRAM）

写真：趙純恵

レイアウト：川勝真一（geidaiRAM）