

「働き方改革」は文化施設に何をもたらすか

2月7日(木)13:00~15:00 センター棟 102号室

[講師] 布目藍人 (公社) 日本芸能実演家団体協議会)

[講師] 市川 恵 (社労士法人) 恵社労士事務所 社会保険労務士)

[モデレーター] 岸 正人 (公財) としま未来文化財団 豊島区立芸術文化劇場開設準備室 課長)

○岸氏 それでは、時間になりましたので、始めさせていただきます。

私は、モデレーターを務めております、としま未来文化財団の岸と申します。よろしくお願いいたします。

今、東池袋で豊島区の新しい劇場、今年11月に開館いたします1,300席の劇場の開設準備をやっております。それと同時に公文協さんのほうで、こういった劇場・文化施設の働き方について、何回かこういった講座を持たせていただいております。今回は、国のほうが進めます働き方改革について、現場のご質問とかもいただいて、皆様の少しでもお役に立てればというふうに思っております。

ただ、文化施設といいましても、その施設の規模ですね、会館が幾つあるのかとか、あるいは複合なのかとか、あるいは指定管理なのか、直営なのかとかによっても若干違って来るかと思えますし、制作、あるいは管理系の方と技術系の方がいらっしゃれば、そこでも若干違って来るのかなというふうに思えますし、雇用も今、非正規と正職員、それと管理職ということで若干違って来るかと思えますので、ひとくくりになかなかできない部分もあるかと思えますが、ご承知のとおり、管理だけをとりましても、文化施設、朝9時から普通22時ぐらいまで開館しているわけで、しかも基本的に週末は開けているということで、管理するだけでもかなり長時間の労働時間になりますし、そのためにシフトを組まないといけないというようなこともあるかと思えます。

先ほど、新しいホールの開設準備をしていると申し上げましたが、うちのホール、区長が決めて休館日がないんです。年末年始もやると。もちろんメンテナンスとかは入りますが、定期的休館がないということで、どうしてくれるんだろうというふうに。その分だけ当然予算がついて人がふえれば、いいんですけれども、なかなか厳しい面もあって、非常にちょっと、どうしようかなと思ったりしています。ちょっと机の上でやったら、一つのポスト、時間はともかくとして、勤務、定休がないので、土日と祝日の分、あるいは有給休暇、あるいは年末の休みというのを年間で流していくと、月、大体17日しか勤務できないんですね。一つのポスト、17日ですから、2人で回したとしても、2人が揃うのは月2日しかないというような現状です。その辺も各皆様のところでも、それぞれいろんな問題抱えていらっしゃるかと思えますので、そういったお話も後半では伺って、少しで

も解決の糸口がつかめればいいかなというふうには思っております。

本日は、お二方来ていただきました。日本芸能実演家団体協議会のほうから布目さんです。そして社会保険労務士の市川さんです。それぞれ詳しいご経歴は載っていますので、目を通していただけたらと思います。

では、まず、布目さんのほうから、芸団協のほうでやられました調査報告のほうをいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○布目氏 よろしくお願ひいたします。

公益社団法人日本芸能実演家団体協議会から参りました布目と申します。本日はこのような機会をいただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、2016年度に芸団協が実施いたしました「実演家、劇場・舞台スタッフの就労環境改善に関する調査報告」について、その内容を簡単にご報告いたします。

この調査は、少子高齢化が進み、また人口縮減社会が到来した我が国において、実演芸術の分野で女性や高齢者が一層活躍できるような就労環境にするにはどのようにしたらよいかという問題意識のもと、主に劇場で働くスタッフの就労環境の改善に向けて、当事者の意識調査を行ったものです。

劇場法の制定以降、公立文化施設をそのまま公共劇場と呼びかえる向きもございますが、今回は質の高い実演芸術の公演の企画・実施実績が相当程度にあり、なおかつ地域の文化拠点としての活動を担うための多様な専門人材を要している公共劇場舞台技術者連絡会、通称公技連の加盟21館を調査対象といたしました。続いて、調査概要について簡単にご説明いたします。

まず、公技連加盟21館を対象に、就労者に対してどういった環境を提供しているのかを尋ねた、我々が「劇場調査」と呼ぶ調査を行いました。この調査は、劇場の総務、維持管理、運営等の担当の方に調査フォームをお送りして、回答をお願いしたものです。劇場調査については、公技連21館中、19館から回答を得ております。

続いて、清掃、警備等の維持管理部門の従事者を除く公技連加盟21館全ての従事者を対象に、「劇場スタッフ調査」というものを行いました。こちらも公技連加盟21館全てにご協力をいただきました。また、劇場従事者だけではなく、フリーランスの声も拾えればということで、調査を実施している時期に、新国立劇場、東京芸術劇場、世田谷パブリックシアターで公演を行っていたカンパニーのスタッフにも同じ調査票を配布しております。配布総数1,734通に対して、計622通もの回答がありました。劇場従事者の皆様の忙しさを考えると、よくこれだけの数が戻ってきたなというふうには思っております。今回の調査票の最後には自由記述欄を設けておりましたが、こちらの記入率も大変高く、何か就労環境に対して訴えたいという気持ちをお持ちの方が大勢いらっしゃるのだ

なという印象を強く持ちました。

それから、芸団協傘下の日本舞台音響家協会、日本舞台監督協会、日本照明家協会の3つの協会にも「劇場スタッフ調査」を少し簡略した質問票を配布し、回答を求めています。

今回の「劇場調査」「劇場スタッフ調査」を通して、調査のプロジェクト委員会では、劇場の働き方改革に係る課題を4点に集約いたしました。その背景をかいつまんでご説明いたします。

まず課題1として、昨今の社会的テーマの一つではありますが、劇場スタッフの長時間労働がとりわけ深刻であることがわかりました。次に課題2として、慢性的な人手不足のために、代わりとなる人員が確保できず、結果的に休暇が取得しにくい傾向が明らかになっております。これは、劇場の業務がその人でなければできない、ある種の俗人的な仕事であることも大きく影響しています。同時に、その人でなければできないという充足感が長時間労働や不安定な雇用もやむなしというマインドを生む、いわゆるやりがい搾取の原因になっているとも言えると思います。また、個人業務委託で、そもそも休暇という概念がないという人が多数存在していることがわかりました。

課題3についてですが、今回の調査の根底には、現場を回せるようになった一番頼りがいのある20代後半から30代の女性スタッフが、結婚や出産・育児などで離職してしまうことへの問題意識がありました。調査開始の段階では仮説の域を出ておりませんでした。こちらでも実際の調査結果、特に意識調査、ヒアリング調査などから、かなり深刻な状況であることが明らかになっています。当然、昨今、社会的な問題となっている待機児童問題とも密接な関係にあります。

この調査の事の発端として、劇場内に職員が利用できる託児所施設があれば、女性職員の離職を減じることができるのではないかとという疑問があり、アンケートの中でも劇場内の託児所のニーズについて、かなりの分量の問いを設けて調査をしました。結果として、劇場内の託児所のニーズは思っていたよりも高くないことがわかりました。詳細で報告書の全文がウェブに上がっておりますので、ご興味のある方はごらんいただければ幸いです。

最後に課題4について、こちらも当初の課題設定として女性と高齢者の一層の活躍のための方策という前提があったのですが、実際のところ公立文化施設においては、女性も高齢者の方も数の上では十分に活躍していると言えます。むしろ若い男性の参入者が極端に減少していることが調査の過程で明らかになりました。

続いて、今回の調査対象となっている劇場スタッフの属性について、幾つか特徴的なものをご紹介します。

ごらんいただいておりますグラフは、21館中、総従事者数を回答してくださった18館の常駐スタッフの数です。棒それぞれの右脇の数字ご注目いただければと思います。一番下の151名は言うまでもなく新国立劇場ですが、それ以外の館は15名から87名、中央値46となっておりますので、中小

企業基本法に照らすと、まさしくサービス業の中小企業に相当します。極端な言い方をすれば、先ほど上げた課題の全てが、日本の中小企業が今日掲げている課題とほとんど同じであると言って過言ではないと思います。

続きまして、今ごらんいただいておりますグラフは、雇用・契約関係別の劇場従事者数です。あくまで今回の公技連加盟21館中、18館の結果があることをご理解いただきたいのですが、1,228名中、劇場運営者の正職員は388名という結果になりました。一方、契約・嘱託、パート・アルバイト、業務委託等、いわゆる非正規雇用の職員の合計は585名となっております。正職員であるということがベストであるかどうかは別の議論になりますが、全体としては安定した雇用形態であるとは言いがたい結果となりました。

雇用状況については、平成28年に公文協が編さんした「劇場・音楽堂等の活動状況に関する調査」やまた、エクспラットによる同様の調査では少しずつ数値が異なっているので、母数をどう設定するかということによって、劇場の雇用状況の印象というのも変わってくるのではないかなというふうに思っております。

続きまして職域別の男女比です。全体としては女性のほうが多い業界であると言えるかと思いません。舞台技術では男性比率が高く、制作では女性比率が高いという結果になっておりますが、例えば技術の女性は圧倒的に20代、30代の若年層となっており、男性は比較的年齢が上の方が多くなっております。したがって、劇場の舞台技術というのは、圧倒的な中高年男性の中で若い女性が奮闘しているという構図になっていることがおわかりいただけるかと思えます。

続きまして、こちらは劇場のスタッフに配偶者の有無を問うた設問の回答です。男性が6割を超えているのに対して、女性は3割台にとどまっています。職域別での配偶者の有無は、技術職は「ある」「なし」拮抗しているのに対して、制作は「なし」のほうが優勢になっています。前のスライドで見たとおり制作は女性の方が多いので、順当な結果と言えるかと思えます。

続きまして、こちらは劇場スタッフの有子率を示したグラフです。ごらんのとおり男性は有子・無子が拮抗した結果になっているのに対しまして、女性は無子が全体の8割を占めています。

子どもの有無と職域は、こちらのスライドのとおりです。このグラフの中でご注目いただきたいのは、この下から3番目、有子の女性のうち、技術職はわずか3名しかいらっしゃらないということです。この報告書をごらんになった劇場の方々からは、むしろ3人もいるのかという驚きの声が聞こえるほど、女性の技術者が育児をしながら仕事を続けるということが大変困難な職種であるということが改めて浮き彫りになりました。

次に、この本調査では意向調査にも重きを置いて実施しております。例えば「実演芸術には長時間労働が欠かせないといえども、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」を再考し、働き方の改革

が必要だ」ですとか、「多様な働き方を受け入れるような現場全体の意識改革が必要だ」といった設問に対しては、年齢、階級、職域を問わず、概ね肯定的な見解が支配的となっております。

一方、「舞台芸術に関わる専門家は経験が重要なので、長時間労働を嫌がるようでは一人前になれず技能を伸ばせない」という設問におきましては、グラフで見ると、全体としては肯定と否定が拮抗しているように見えますが、「そう思う」を10、「まあそう思う」を5、「あまりそう思わない」をマイナス5、「そうは思わない」をマイナス10で数値化して、年齢階級別に加重平均をとってみますと、59歳まではそう思わない、つまり長時間労働が嫌がったら技能を伸ばせないとは思っていない傾向が強いのにに対して、60歳以上は肯定的な傾向、つまり舞台芸術に関わる専門家は経験が重要なので、長時間労働を嫌がるようでは一人前になれず技能を伸ばせないと思っている人が多いという結果が出ております。ヒアリングなどでも、実際に多忙であることに加えて、作業が終わっても先輩より先には帰りづらいという声も多く聞かれましたが、こういったベテラン層のある種の意識がプレッシャーになっているのではないかという視点も看過できないのではないかと考えております。

また、別の深刻な問題として、長時間労働は避けられるなら避けたいけれども、実際のところ残業代を稼がないと家族が養えないという回答をされた方も少なからずいらっしゃいました。賃金の問題というのは、公立文化施設固有の問題というよりも、実演芸術全体、ひいては社会全体の問題と言えるかと思えます。

続きまして、「実演芸術の創造に関わる仕事は長時間労働が避けられないので、個人や家族を犠牲にしないと続けられない」という設問におきましては、制作や管理ほかでは否定的見解の方が強めに出ているのに対しまして、技術の方というのは割と肯定的な見解が強く出ていました。技術の方に限ったことではないのですが、先ほどの長時間労働に対する意向と同じく、根強い現場主義が長時間労働を引き起こしているのではないかという指摘も一部回答者からはありました。職能によって行動原理が異なる人々が、多くの場合ひとつの就業規則に束縛されているということも、そもそも大きな無理があるかなと思うところです。

続いて、劇場スタッフの抱える将来の不安について、「育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事を続けられると思うか」という設問に対しては、全体としては「続けられると思わない」という回答のほうが多く、中でも女性の悲観的な見通しが高いことがわかります。

職域別では技術の割合が高くなっております。これも先ほどから申し上げております女性スタッフの離職と、有子率の低さにつながっていると考えられます。

同じ設問におきまして、年齢階級別では飛び抜けた違いはありませんでしたが、30代、40代の働き盛りに、やや悲観的な傾向が強く出ているようです。

「育児や介護などで一旦離職したとしても、数年後に就職活動すれば復職できると思うか否か」と問うた設問では、全体的には否定的な見解が若干強く出ておりますが、特に総務と管理部門の従事者に悲観的な見通しが強いようです。ヒアリングでも、一旦離職をしてしまうと戻りたくても戻れないとおっしゃられる管理部門の方が多かったのが事実です。舞台技術は離職している間に進んだ技術革新に追いつける自信がないという声も散見された一方で、現場に戻れば勘は取り戻せるので、ぜひ戻ってきてほしいという技術部門の管理者、チームの方々の意見も多く聞かれました。このあたりは新たに人を雇用して育てるコストの兼ね合いもあろうかと思えます。

続いて、「10年後も今の仕事を続けられると思いますか」という問いに対しては、性別では女性がややネガティブ、男性は比較的ポジティブな傾向が出ています。

職域別で見ますと、技術職の方の前向きな見解が特徴的です。

年齢階級別では、60歳以上が10年以上続けられるかということに対して否定的なのは当然なのですが、40代に肯定的な見解が強いのが興味深いところです。「10年後も今の仕事を続けられると思いますか」という問いの回答と、「育児や介護の必要性が生じた場合も仕事を続けられると思いますか」という回答を、そのイエスと答えた人同士、ノーと答えた人同士でクロス分析した結果が、今ごらんいただいているグラフです。イエス同士の方は、どちらかというとも男性の前向きな意向が強く出ているのに対して、どちらもノーと答えた方は女性の悲観的な意向が大変強く出ています。このあたりも課題の設定を裏づけるのに十分な結果かなというふうに思っているところです。

「60歳以降も仕事を続けたいか」という設問に対して、「60歳までで辞めたい」と回答した人は全体を通して少数でした。ただ、技術スタッフ会社はカンパニー、フリーランスとして活動している舞台技術者の方々が生涯現役を望んでいるのに対しまして、公共劇場に従事している劇場スタッフは「健康な限り生涯現役でいたい」が21.4%にとどまっているというのが、割と興味深いデータかなというふうに思えます。組織におけるキャリア形成、その先があるのかということに対しての問題と関係しているのかもしれませんが。それでは、60歳以降も仕事を続けたいと思っている方々は、どのような続け方をしたいと思っているのでしょうか。複数回答可としているので一概には言えないんですが、劇場スタッフに関して言えば、「今のまま継続したい」という意見と、「舞台芸術でも仕事の内容は変化させたい」、あるいは「1日あたりの勤務時間を短くしたい」「勤務日数を減らしたい」といった意見が拮抗しています。シルバー人材の活用ということが盛んに言われるようになりましたが、60歳を過ぎてからどういう働き方ができるのか。例えば勤務時間を減らしても生計を立てることができるのか、自分の年金の受給は何歳からになるのかとか、そういった現実感が結果に影響しているものと思われまます。

では、実際に長時間労働を始めとするさまざまな問題に対しまして、スタッフを擁する公共劇場

として、具体的にどのような取り組みをしているかについて見ていきたいと思います。

こちらは「劇場調査」の結果ですが、長時間労働に対する取り組みは、ごらんのとおりの結果となっております。シフト制については、何らかの形で調査対象館が全て実施しているという結果になりました。一方、フレックスタイムはこの当方で2館のみ、変形労働制と裁量労働制については、それぞれ1館のみという結果でした。変形労働制を実施している館は水戸芸術館で、直接ヒアリングを行ったところによりますと、貸館事務をされていないので、年間の事業の繁忙期、閑散期で集中的な勤務や休暇といった調整ができているとのことでした。今回の調査で明らかになったことですが、公共劇場、公立文化施設の技術スタッフの避けがたい長時間労働の背景の一つとして、貸館事業の対応がかなり大きなネックになっているようでした。

出産・育児、あるいは介護等による休業へのサポート体制についても、ごらんのとおりです。出産・育児等について、制度上は対策がとられている館が多く見られる一方で、介護等については、まだ対策・対応が遅れている感が否めません。

続きまして、こちら、劇場従事者向けに、介護・育児がしやすいように働きやすい環境をしているかという問いに対しましては、「年次有給休暇の時間単位取得を認めている」と回答した館が16館ございました。ただ、これも皆さん口を揃えておっしゃることなんですが、制度上はとれることになっているとか、理論上はとれることになっているとおっしゃる方がほとんどで、実際は公休の取得もままならないのが実情かと思います。

それから、非正規職員の待遇差を問う設問につきましては、何らかの策を講じている、あるいはその予定がある館と、改正を全くしていない館が、ちょうど半数ずつという結果になりました。

皆様のお手元にはお配りしておりませんが、今回の調査を受けまして、この調査プロジェクトでは、各課題に対してごらんのような対応策、障壁等をまとめております。この報告書自体、インターネットのほうでダウンロードしてごらんいただけますので、詳細はそちらをごらんいただきたいのですが、あえて整理すればこのようなことになるのかなというふうに思います。

劇場における労働、とりわけ長時間労働に対しての最大のネックとなるのは、「創造活動は労働なのか」という問題に尽きるのかなというふうに思います。もちろん、公立文化施設で働いている職員の皆様方は労働者なわけですが、演出家や実演家、アーティストといった方々の創作活動、創作行為が労働なのかと言われれば、それはもう難しい判断になってくると思います。一つの作品を作り上げるプロセスにおいて、スタッフとアーティストの時間の概念の違いにどういった線引きをするかというのが、この課題1の根本的な問題なのではないでしょうか。

一方におきまして、これらは意識の問題でもありますので、意識改革が進めばコストとは別次元で解決できる問題もあるのではないかと思います。この意識改革というのが一番の曲者なわけです

が、労基署の指導というのが入っている劇場も都心にはございますので、それらをいい意味で外圧と捉えて改革を進めていくという方向性もあるのではないのでしょうか。

続きまして、こちら、課題2や課題3は、意識というよりもシステムとか制度上の問題によるものですので、劇場や音楽堂等の施設運営者だけではなくて、自治体等の施設の設置主体を含めて抜本的に見直す必要があるのではないかと思います。

例えば、東京都歴史文化財団を例にとりますと、実は東京芸術劇場と東京都現代美術館の職員の方は同じ就業規則で働いていらっしゃるんですね。でも労働機能は全く異なるので、無理が生じるわけです。なので、先ほどのように「制度上は休暇も取得できることになっているが、実際は…」、というような回答になってしまうわけです。

課題4は、公立文化施設の問題というよりも社会構造の問題ですので、施設運営者の努力で対処できる範囲というのは非常に限られているのかもしれませんが、せつかく公文協、劇音協といった組織がございますので、こういった機会を通して課題と障壁を改めて共有して、何らか方向性を見出していく必要があるのではないかなと思います。そうしないと、誤解を恐れずに言えば、我々実演芸術の世界は未来が見出しづらいなという危惧さえあります。

今回、新国立劇場、それから東京芸術劇場、KAAT神奈川芸術劇場、彩の国さいたま芸術劇場、世田谷パブリックシアターの5つの公立文化施設から、総務管理部門のチーフクラスの方々にご参加をいただいて調査研究を進めてきましたが、会議の中でしばしば話題に上がったのが、この調査研究がやぶ蛇になってしまわないか、つまりこんなコストのかかるものであれば、やめてしまったほうがいいんじゃないかと設置者が思わないかということでした。それでもあえてこういった形で報告書を出したのは、現状を明らかにすることで公立文化施設の存在意義を改めて世に問いたい、こういった時代だからこそ劇場・音楽堂等が世の中に必要なはずであるという、ある種の信念があったからにほかなりません。

私ども芸団協にできますのは、世に問うことまでで、具体的な改革は設置者、運営者の皆様方におゆだねするほかないわけですが、今回の調査研究がその一助になればと願ひまして、私からの報告は一旦終えさせていただきます。ありがとうございました。（拍手）

○岸氏 布目さん、どうもありがとうございました。

今の報告、それぞれ皆さんの意見とか、うちはこうだよってあるかと思ひますので、後ほど伺いたいと思ひます。

一つ補足すると、さっきちょっとエクспラットの調査というのがありましたが、私もかかわっております。こちらは舞台芸術の制作者に向けた、それは劇場で働いている方も含めて、あるいはフリーランスの方、劇団の方も含めての調査研究を行っています。それもエクспラットのホーム

ページのほうに載っておりますので、ごらんいただけたらというふうに思っております。

では、引き続き、市川先生のほうから、一般的に進められようとしております国の働き方改革に関してまずはご説明いただきたいと思いますが、どなたかやっぱりプロフェッショナルの専門家の方にこの話をさせていただこうかというふうに思っています、いろんな方を想定したんですけれども、それこそ公文協の社労士さんとか、うちの財団の社労士さんも考えたんですが、やっぱり劇場の特殊性みたいなことをどこまでご理解いただけているのかというのはなかなか悩ましいところがあって、いろいろ探しまして、プロフィールをごらんいただけるとわかるんですが、市川先生、いわゆる日芸の演劇を卒業されて、演劇を志されたこともあったということで、劇場の事情もある程度はご理解いただけているのではないかということで、劇場の今の調査研究みたいなこともご説明して、お引き受けをいただきました。では、よろしく願いいたします。

○市川氏 ご紹介にあずかりました社労士の市川と申します。本日はよろしく願いいたします。

今ご紹介いただいたとおり、私、日本大学芸術学部演劇学科演技コースを卒業いたしまして、爆笑問題の後輩でございます。会ったことはありませんけれども。大学当時は、私もぜひ舞台の世界で生きていきたいと思っておりましたので、一言で言うとうらやましい皆様が今日お集まりいただいているんだなと思っています。そもそも何で私が演劇学科から社労士になったのか、ちょっと簡単に話してもよろしいでしょうか。

まず、日大の芸術学部を出まして就職した会社が、人事部で採用担当をやってほしいという話だったんですね。なぜかといいますと、新卒の前で若い女性が平気で人前でしゃべれる、なかなかいないんですよ。しかも人事部とか管理部、事務を希望しているような方で堂々としゃべれる人ってなかなかいないので、これはいいと、ぜひ新卒の採用でセミナーなどをやってほしいということで人事部に入りました。それからいろいろ紆余曲折ございまして、30になるころに社会保険労務士の資格を取りまして、今、取ってから8年目ですね、自分の事務所を立ち上げて7年、社労士をやっております。ですので、日芸出身なんですけれども、人事の仕事にかかわっているのは、もう結構長いほうかなということで、お話を聞いていただきたいなと思います。

演劇の方々がどのくらいこういったことに興味がないかは友達の話を知っているとよくわかりまして、5年ぐらい前ですかね、大学のサークルの仲間と飲んだときに、今、何の仕事してるのって言われて、社労士をやってると言ったんですよ。そしたら後から来た人に、めぐは今、神社で働いてるらしいよって言われたんですね。全然わかんなくて、何で神社なのって聞いたら、え、社務所で働いてるんでしょって言われたんですよ。そのくらいなんだな、誰も社労士というものが何なのかわからないというところでした。私も当時は有給休暇なんて都市伝説だと思っていましたので、そういった気持ちはよくわかるつもりではおります。

そんな私から働き方改革についてお話をさせていただきますので、よろしくお願ひします。働き方改革の話って、どんなに頑張って話してもおもしろくないので、頑張っておもしろく話すつもりですが、何とか最後まで聞いていただきますようお願いいたします。

さて、まず働き方改革ってそもそも何だったのか、皆さん覚えてらっしゃいますか。働き方改革をするぞというふうに政府が言い始めたのはそもそも何だったのかといいますと、働き方改革というのは、1億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジということで始まったんですね。1億総活躍社会というのは、じゃ、そもそも何だったのかといいますと、少子化対策なんですよ。なので働き方改革というのは、働きやすい社会にするために労働者のために行うものでもなく、少子化対策のために行うものなので、意外と労働者にとっても厳しい政策に実はなっているというのは1点あります。

少子高齢化で起こる問題としては、生産年齢人口、15歳以上65歳未満の方なんですけれども、その人たちが減少する。これからも減少し続けるわけですので、つまり働き手の方がどんどん減っていく。今の仕事は今の人数で回していき続ける、ニーズを増やすということはもうできなくなってくるという問題が一つあります。働き手が減りますけれども支える高齢者の方は増えていきますので、社会保障は充実しなければならない。つまり働き手の方が少なくなっていくから産業も縮小するということはある得ないということですね。少ない働き手で生産性をキープしていこうということが求められています。

また、少子化は出生率を上げなければ改善はしません。ですので産みやすい社会にすることが求められています。そのためには何が必要かということ、子どもを生み、育てる時間、それからお金ですね。なので若い人たちの収入の向上が必須と考えられています。そこから生まれた発想での改革が働き方改革というものになっています。

先ほどもありましたけれども、今の会社、今の日本というのは子どもが出産しにくい。先ほど劇場の方々も働いている女性の方はなかなか子どもが持ちにくいというお話がありましたけれども、それは劇場だけではなくて、もう日本全部で言われているようなことですね。その一つの弊害としては、今のこの会社を辞めると次に行けないということが言われています。劇場の場合は専門職になるから違うかなともちよつと思ふんですが、その仕事の仕方というのは他社で通用しないというのが一つ特徴であるんですね。だから転職が非常に難しい。転職をしてしまうと、また一から学ばなければならなかったり、あと評価の基準が変わったりします。同じような成果を上げていても、今までの会社だったら評価されて給料がよかったけれども、次の会社ではそんな仕事じゃだめだと言われちゃうとか、そういうことがあります。もし何かやりたいこととか、あとやらなければならないこと、育児とか介護とかも含めて、そういうときに気軽に辞めることができない。やめたら今

以上の職にはなかなかつけないということがわかっているので、そうすると、女性の働いている方は一度は思ったことがあると思うんですが、私は子どもを産むか、産まないか、そういう選択を考えなければいけない時期というのが必ず出てきます。そうすると産まないという選択をする方も、もちろんいらっしゃるというわけです。

ただ、少子化対策と考えると、産まない選択をしない、産む選択をする人を増やさなければいけませんので、そこで原因を探るとわかるのが、この日本型雇用がいかにかに子持ちの共働きに厳しいかということがわかってくるんです。

この日本型雇用と言われてはいますが、どんな特徴があるか。よいことかというと解雇が難しい。一度安定した会社に入れば、そのまま安定した人生を送ることができると言われてはいますが、今の時代、ちょっとそうも言ってもらえないんですけれども、会社に入れば安定するというようなことがありますね。あと、また年次で給料が上がるという文化がありますね。入社をして何年で幾ら上がるという文化があります。あと賞与もある程度はつきり、何となく2カ月とか、4カ月とか見えていますので、毎年幾ら稼げるのかというのが想像がつくというのは一つ特徴かなと思います。結果によって賞与が変わるわけではありませんで、年収の想像がつくというのもいいところかなと思います。

あとは時間が決められていること。9時から6時とか、9時から5時。シフト制の場合はシフトのとおりに働いてくださいねというふうに会社から働く時間が決められている。あと働く場所が決められている。ここの会社で働いてくださいね、この場所で働いてくださいねというのは労働契約上で決められていますし、異動の命令というのは基本的には聞かなければいけないというふうになっていますから、会社が、例えば北海道へ就職したのに、ちょっと鹿児島事務所に転勤と言われたら、基本的には、はいと言わなければならないというのが日本の労働環境です。あと会社の指示に従って業務を行うということも基本的になっているというところも一つありますね。

というと、日本の雇用、日本の仕事と言われているものというのは、要は拘束する時間に対して賃金を支払うという契約なんです。仕事に対しての成果とか、あなたはこの仕事、いい仕事をするから幾ら支払いますよとか、そういうのではなくて、あなたのような人を何時間拘束しますので幾ら払いますよというのが日本の労働環境、日本の労働契約というものなんですね。そうすると、労働契約を結ぶと、どこで働くか、いつ働くか、何をするか、それも全部会社が指示をする、会社が決めることというふうになっています。そうすると、引っ越しに制約がなく、時間に制約がなく、休みがない人が会社としてはいいに決まっていますよね。そういうところで今の環境が生まれてきたのかなというふうに思います。

ちなみに、昨日、ネットのちょっとブログで見たんですけども、アメリカと日本の仕事の仕方

についてとかというのがありまして、営業10人とマーケター2人の会社があつて、もし、その会社が、今まで営業中心だったのをマーケティング中心の会社にしようというふうになったときに、日本だったらこの営業10人にマーケターの研修をしますよね。みんながマーケティングができるような人たちに変えるというのが日本の考え方。アメリカだと、この営業10人のうち使えそうな2人を残して8人解雇というのが当たり前だそうです。

そういうところから、日本というのは、その人を雇った場合には、その人を使わないといけない、会社の制約としてはその人を使わないといけない、従業員側からしてみれば、会社が明日からこの仕事をやれと言われたら従わなければいけないと、そういうようなものが常識になっているということは、はっきりわかるかなと思います。そこで、アメリカがいいと言っているわけじゃないんですけども、日本でもやりたいことができるような環境にしようということで、多様な働き方を選択できるような社会にしていこうということで、働き方改革がスタートしています。ここまでが序章でございます。

具体的に何をしようか、それが働き方改革の具体的な内容ですね。これです。労働時間の改革と同一労働同一賃金。本当はもう一個あったのを覚えていらっしゃいますか。脱時間給制度というのがあったんですけども、残念ながらちょっとそれは今回省かれてしまいました。私が残念ながらと言っているのかわかんないですけども、裁量労働制をもうちょっと広めようという、時間に対するお金ではなくて、その人の仕事に対してお金を払うという考え方を少しでも根づかせようとしていたみたいなんですけど、残念ながら厚労省がちょっと調査結果をごまかしていたようで、今回はなくなってしまいました。

今回は、この労働時間の改革と同一労働同一賃金の2点を行うとされています。では、何でこの2点かといいますと、長時間労働を是正して仕事以外のこともできるようにしようということと、若い人たちの賃金を上げようというところから来ています。

まず、具体的にどういったことが起こるのかといいますと、まずは労働時間の改革の話からさせていただきます。

具体的にはどういうことかといいますと、仕事人生の撲滅と私が勝手に呼んでいるんですけど、長時間労働というものをできないように法律で決めてしまおうということですね。さっきの話もありましたけれども、長時間労働になっている人って、全員嫌々働いているわけじゃないですよ。正直なところ自分で仕事がしたくて、この仕事にやりがいを感じていて、この作品を作りたくて仕事をしている人って結構いると思います。そういうところって、止めても仕事をしている人が結構いるんですよ。定時で必ず帰らなければならないから、定時でもう社内のブレーカーを落とすという話になると、手元のライトがすごい売れるらしいですよ。そういうふうになんかすごくやりたいこ

とを仕事にしている人が多い業界というのは、止めても仕事をしちゃう人というのは結構いるんですよ。そういう人は早く帰らなければならないように会社へ締め付けを厳しくしたというのが今回の改正かなと思います。

具体的にどういうことをやっていかなきゃいけないのか、これが法律でやってくださいねと決められています。

まず労働時間の把握をすることです。今、皆さん、どのように管理されていらっしゃるのかな。ちゃんとタイムカードとか勤怠システムを導入されていますか。今までそういうふうにしてほしいというのが実は通達でされておりまして、労基署が監査に来ちゃったりすると、一応是正をされる部分ではあったんですけども、ただ通達であって法律には入っていませんでした。あと管理職や裁量労働制などの時間を気にせずに働いていい方については、必ずしも把握しなくてもよかったんですけども、改正後にはそういう方も含めて全ての労働者が対象になります。

すみません、お手元の資料に労働基準法と書いてしまったんですが、申しわけございません、これ誤りで、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律、略して整備法というものが施行されまして、そちらに記載されます。その法律にのっとっていくということになります。

客観的に把握と言われても、なかなかぴんと来ないと思うんですが、客観的に把握するということとはどのようなことかというのが上げられています。まずは始業・終業の時間を把握すること。使用者が自ら現認する。タイムカード等を使う。自己申告の場合は、適正に申告することを説明する。必要に応じて実態調査をする。申告を阻害する目的で労働時間の上限を設けないと、そういうふうに書いてあるんです。要はタイムカードとか勤怠システムの導入をなさないと、自己申告はできるだけやめてねというのがまず1点。始業・終業時間を確認してください。何時から何時まで働いたのかというところを確認してくださいということです。自己申告させるのであれば、その始業と終業は上司が確認をなさいます。派遣社員さんを使ったことがある経験があると、ちょっとぴんと来ないかなと思いますが、タイムシートみたいなのを、派遣の方が何時から何時まで今日働きましたというのを書いて、上司の方に判こをもらって、派遣会社にファクスするみたいな、そういう感じがあったと思いますけれども、そういうイメージを一般の社員もやりなさいねということですね。ちゃんと確認してくださいねということ。それすらできないのであれば適正に申告してくださいねという説明をちゃんと本人にしておくこと。

あと申告を阻害する目的で労働時間の上限を設けない。これ難しいですね。要は、うちの会社は残業つけていい時間は30時間までだからとか、45時間までは残業つけていいよとか、そういう言い方は今後は法律的にNGです。ただ、本当に労働時間を短くする目的で、今月の残業は30時間に抑えようね、頑張ろうねといって、本当に30時間に抑えようとする動きは大歓迎というかOKなので、

ちょっと難しいですね。その言い方が難しいですけども、阻害する目的で、会社がこれ以上つけるなどかという、実際に働いているけれども短目に申告するというのを、間違っても推奨するようにとられるような言い方はよくないということになっています。これが整備法に記載される予定です。

次は、これは結構話題に上っていたのでご存じかと思いますが、残業時間の上限規制が始まります。

まず大前提として、労働基準法には1日8時間、週40時間を超えて働かせてはならないということになっていてるんですね。なので何にもしてない会社さんは、1分でも残業したら、これはすなわち違法なんですよ。そこで労使が協定を結んだ場合には、やむを得ないときにはこれを超えることもできるというふうになっているのが三六協定というものです。この三六協定というものも、実は上限がちゃんと決まっています。月45時間、年間360時間というふうになっています。

しかしそれでも足りないのが日本型雇用ですね。なぜここでこの単語を持ち出したかということ、人員の調整をするときに、解雇ができないから新しい人を簡単に雇えないんです。ならば忙しい人には、今の人に残業して頑張ってもらおうという発想になるのが当たり前かなということですね。なので月45時間と決められても困るところからできたのが、特別条項という抜け道みたいなものができました。これは、やむを得ないときには労使で決めた時間まで残業させてもいいですよという法律です。これが実質、制限がなかったので、法律上、青天井だというふうに批判を受けていました。

そこで、この上限にも、何か上限を超えた場合の上限というのもおかしい話ですが、その特別条項の上限をつけるということが今回決まりました。年間720時間、1カ月単月なら100時間、複数月なら80時間ということになりました。

ちなみに、余り知られてないんですけども、特別条項を結んでいても、年6回までは45時間におさめなければならないんです。今までもずっとそうだったんですが、なぜか労基署の監査が来ても、ここは見逃すのがすごく多くて、なので特別条項の時間さえクリアしていれば何も言われないというのが今までだったんですが、さすがにそこも厳しくなると思われます。なので年6回までは45時間に今後はおさめていかなければならないということですね。繁忙期については80時間までなら、まあ80時間いかないように気をつけましょうねというようなイメージになります。

次は、有給休暇を取得させる義務というものです。

有給休暇の消化率、今、日本では50%ぐらいらしいですね。でも諸外国と比べると、まだまだ大分低いということです。かなり、ワースト1とか、そんな感じみたいですね。取得するのに周りに悪いと思う心理が邪魔しているというのは日本独特だそうですけれども、そういう心理が働いてい

るんだったら、もう会社が無理やり取得させてしまおうということになりました。

まずポイントとしては、有給休暇を10日以上付与される人が対象になります。基本的には5日以上出勤している人は全員ですね。正社員以外の方も対象になります。アルバイトの方も、週5日以上働くような方は、半年経つと5日付与されることになるので対象になりますね。アルバイトやパートの方って、週の所定労働日数によって有給休暇の付与日数が変わってくるんですが、それでも3日ぐらい働いている方だと、4年ぐらい働くと10日付与されることになりますので、そうなってからはやっぱり対象になります。1年間に5日以上付与させる義務が生じます。日数としては1年に5日以上は取得させる義務があります。これは本人が5日取ってもいいですし、会社が、あなたは何日と何日と何日と何日は有給休暇として休みなさいというふうに指定することもできます。

それから、有給休暇の管理簿の備えつけが義務になります。今、社労士仲間では法定3帳簿と言われているものがありまして、出勤簿、賃金台帳、労働者名簿というのが会社に備えつけなければならないんですけども、これが一つ増えて4帳簿と呼ばれるようになって、出勤簿、賃金台帳、労働者名簿、有給管理簿の4つになるそうです。これ結構大変なことですね。事務をやっている方はきっと、どうしようと思っている方が多いのではないかとあって、私もすごくどうしようと思っているんですけども、実は、有給休暇って従業員の申請によるものだったんですよ。なので正直なところ言ってこなければ無視してよかったんですよ、極端な話。でも退職するときに少し買い取ってあげればいいかなと、本当は買い取りだめなんですけれども、そんなふうに思っている会社が結構多い。小さな会社だと有給日数をちゃんと把握している会社のほうが少ないんじゃないかなと思うぐらい管理してない会社が非常に多いと思います。でも今回、管理が義務化されてしまったので、何日あるか、この人にいつ、何日付与するのかというのをちゃんとカウントしなければならないので、会社が付与、それから取得、消滅の管理をきちんと行わなければいけないという事務の手間が増えました。

ちなみに、有給管理簿の一例が厚生労働省から発表されているんですけども、次のページにたしか載せていますね。この一番上のところですね。こんな管理簿でどうやって管理するんだと思っただんですが、管理簿が発表されていますけれども、取得した日付も管理しなければならないことになっています。会社で多いのが、何月に何日取ったという管理をしている会社はあると思うんですが、何月何日に取ったというところまではちゃんと管理している会社って少ないんじゃないかなと思いますので、もしちゃんと作っているなと思われているところでも、一度見直しといったほうがよろしいかと思います。

この有給休暇を5日取らなかった人がいる場合、会社から何日と何日は有給ですよというふうに伝えて取らせないといけない。これ時季指定というふうに言うんですけども、そのために時季指

定しますよというふうに就業規則に文言をつけ加えなければいけないんですね。法律改正したんだからいいじゃないかと思うんですが、就業規則を改正してくださいと出ています。

あと有給休暇の管理が余りにも煩雑になるのが嫌な場合には、計画付与というものがあります。法定以上であれば自由に有給休暇の付与をするというやり方があるんですけども、それも労使協定が必要になりますので、きちんと整備をしておかなければならないというところなんです。正直なところ、今回の働き方改革で実務として一番振り回されそうなのは、これじゃないかなというふうに私は思っています。

あと結構戻りますけれども、この割増賃金率の引き上げですね。こちらはもう、大きな会社さんは行っていることなのですけれども、60時間以上の残業の場合は1.5割増しになるというものです。法定労働時間を超えた場合は、今、1.25倍になっていますけれども、60時間を超えた場合は1.5割増しになります。大きな会社は既にそうなっています。中小企業はずっと免除ということになっていたんですけども、2023年の4月から全ての企業が対象になります。なので放っておくといきなり人件費が上がるということになりますので、しっかりと2023年までには対策をしておいたほうがいいと思います。

あと下に、こういったものは努力義務なのですが、一応解説いたしますと、まず勤務間インターバルというのは、業務終了から次の始業時間まで必ず何時間空けますよというような制度ですね。これは非常にこの業界には合うんじゃないかなと思います。夜遅くなっちゃった場合には、朝の出勤時間を少し遅くするというような制度です。あと、すごく繁忙期がはっきりわかっている会社の場合は、何月の場合は何日まではインターバルは使わないことができるとか、ちょっと除外の規定を作ることも可能だということです。あと、今、これやると助成金があります。

フレックスタイムの拡充ですね。フレックスタイム制というのは、今までは1カ月間で何時間働いてくださいねというような内容だったんですが、3カ月での精算も可能というふうになりました。なので繁忙期の月にたくさん働いて、翌月少し出勤を抑える。出勤日数は変わらないんですけども、時間を少し短めに働くことで、労働者側は予定を立てやすくなりますし、会社側は余計な残業代を支払わなくてよくなるというような内容です。正直かなり管理は大変だと思うんですが、非常によい制度だと思います。

あと高度プロフェッショナル制度は、本人の自由に働かせることができるという今回の目玉だったんですけども、残念ながら年収要件が非常に厳しくて、1,075万以上なので、余り、ちょっと実用的ではないかなというところなんです。正直こんなにもらっている方って、大体部長さんとか取締役とか、そういう方なのではないかなと思うので、今まででも残業代なんて払われてなかったんじゃないかとちょっと思うんですけども、でもすごく稼いでいる営業マンなんかだったら、これに

該当していくというような話も聞いています。

あと産業医・産業保健機能の強化というのは、長時間労働に対して医師と連携して健康管理を行っていかうというのが、もう少し強化されるということですね。というのが労働時間の改革になります。

ちなみに、これ、いつからスタートなのか。今年の4月からスタートいたします。中小企業は1年猶予がありますので来年の4月からということになってはいますが、来年の4月からでいいものは残業の上限の規制だけです。なので労働時間の把握、有給休暇の取得義務、あと高プロやフレックスタイムなどは、全社今年の4月から適用になります。労働時間の上限だけ来年に繰り越しですので、今年1年で大手の会社の動きを見て決めるということもできるかなというふうには思います。なので、今からちょっと時間について動いていかなければいけないかなというふうに思います。

じゃ、次に、同一労働同一賃金について簡単にお話をします。

こちらは、2020年、来年の4月からスタートということですので、正直まだ余りはっきりしていないところがたくさんあります。今年きっと徐々にはっきりしていくと思いますので、続報、厚生労働省の動きなどをしっかり見ておいたほうがいいかなと思います。中小企業はもう一年後になりますから、今年、来年で大手がどういうふうにやっていくか、対応していくかを見て、相場観などを決められてもいいのかなというふうに思います。

同一労働同一賃金というものは要は何か。すごく簡単に言ってしまうとこれですね、説明する義務を負うということです。説明できればいいんです。ちょっと乱暴ですけども。非正社員ということを待遇の差の理由にできなくなっちゃうというすことですね。例えばアルバイトさんから、どうして僕は賞与もらえないんですかと聞かれたときに、アルバイトだからだよと返せなくなるということです。なのでアルバイトだよ以外の説明をちゃんと作っておくということが対応のポイントになりますね。厚生労働省に同一労働同一賃金のガイドラインというものが公開されていまして、これには具体的にこういう場合はどうなるのかというのが例を挙げて記載されています。例えば住宅手当なんかだったら、住宅手当というのが正社員にしか支給されていないけれども、正社員にしか転居の可能性がないので、その準備費用だよということであればオーケーとか、そういうようなこともあります。

これについては、まず業務の棚卸しをしなければいけませんね。何の仕事があって、正社員の仕事、アルバイトの仕事、契約社員の仕事、その人たちの業務の範囲、責任の範囲というのを明確にしておくということが絶対に重要になってきます。それさえ明確になっていれば、それを理由に賃金の差はつけられるというようなものであります。

あと、去年、同一労働同一賃金については、興味深い2つの事件がありまして、同日に判決が出

たんですけども、これはしばらく語り継がれていくことになると思います。2つの事件がハマキョウレックス事件と、あと長澤運輸事件といいます。ハマキョウレックス事件は、正規・非正規の手当の不支給・支給の差についての訴訟でした。長澤運輸事件は、定年後を再雇用された方が、同じ仕事なのに給与が減ったということに対しての訴訟になりました。

ハマキョウレックスの件は、手当を一つ一つ、趣旨・目的について、この手当はこういう趣旨で出しているから正社員だけでもいいとか、非正規にも本当は出さなきゃいけないかったというふうの一つ一つ見ていって、確認していっています。多分、今後も正規・非正規の同一労働同一賃金のポイントは、全てこのポイントで見ていこうというふうに思われています。正直なところ施行まであと1年あるので、まだ相場観とか解決方法がすっきり出ていないというのが現状でして、ちょっと同一労働同一賃金については、今年1年の動向を見守って動くのがよいかと思います。厚生労働省にはいろいろ資料が上がっていますので、ぜひチェックしてみてください。福利厚生についても、基本的には一緒じゃなきゃいけないよということになっています。

あと、厚生労働省に「働き方改革」の実現に向けて」という資料をダウンロードできるページが今できていまして、どんどん充実させられています。わかりやすい何とかな資料という、わかりやすいシリーズみたいなのがあるんですけども、私、これ、わかりやすいかなとちょっと思うんですが、厚生労働省が頑張ってわかりやすい資料をたくさん作っていますので、こちらをチェックしていただければなというふうに思っています。

今回の私のまとめとしては、働き方改革というものは、とにかく少子高齢化の対策ですから、会社をいじめるためのものでもなく、労働者を守るためのものでもないんです。少子化対策なんです。なので両方にとって厳しい改革になるのではないかなと思います。特に、きっと皆様の働いている業界では、働こうとする社員と、いかに働かせないようにするかという会社で、結構いろいろ、一悶着起こるのではないかなと思うんですが、私が一番怖いなと思っているのは、この働き方改革が進んでいく中で、中間層がいなくなってくると思います。

今、入社してきて頑張っている人というのは、頑張ったなりにチャンスがもらえますし、さっきも言っていましたけれども、あの長時間労働で育つというふうにやっぱり思っている方がゼロではないということから、労働していきながら教えてもらうというのが当たり前になっていると思うんですね。徒弟制度があるような業界というのは必ずそうだと思います。実は社労士業界もそうなんですけれども、1人でできるようにならなければ任せられない、1人でできるようにならなければ上司と一緒にやるというふうになりますよね。その場合は正直言って2人分の人件費かかっていますけれども、その若い人にとっては勉強じゃないですか。でも同一労働同一賃金で、この事件にかかわる、この業務ができる人が単純に2人いるというのと、1人でいいじゃないというふうになるので、

教える側がどんどんどんどん少なくなっていくってしまいうんですね。そうすると、インターンとか、インターンという言い方は難しいんですが、研修は業務外でやらないといけないのではないかなと思ひ、そうするとみずから学ぶ人、みずからチャレンジをつかみにいく人と、そうしない人の差が歴然になっていくと思ひます。

これは、一人一人に頑張ってもらわないといけないので、会社側の対応としては、その2つの層の人たちをうまく使い分けて会社をやっているかなければならなくなるのではないかなと思ひます。いつまでも入社当時の仕事を、入社当時の給料でもいいやと思ひてずっとやり続ける人も絶対出てきますし、反面、新卒でもいきなり抜擢されて、年上の部下を従えてどんどんやっていくというような人たちも出てくることと思ひます。今までの社会は、ルールに乗っていれば勝手に学べたことというのがあったと思ひますが、それを自分でつかみにいかなければならない社会になると思ひます。かなりシビアな時代が来ると私と思ひます。それでもやっぱり少子高齢化の対策はしなければならぬということ、皆様おわかりいただいていると思ひますので、自分の都合で働く社会が来て、子育てをしやすくなるような時代が来るといいなと、私自身も思ひます。

以上です。ご清聴ありがとうございました。（拍手）

○岸氏 市川先生、どうもありがとうございました。

この講座の目的は、少子高齢化、それもそうですし、1億総活躍、それもそうなんですけれども、それぞれ劇場で働く方が自分の仕事に誇りを持って、心身ともに健康で継続的に生涯続けられる仕事としてやれるような労働環境を作りたいというのが今回の趣旨ではございます。

皆様からも具体的なご質問等もいただきたいと思うんですが、幾つかその前にちょっと伺いたいことがあります。

まず、それぞれのご発言を聞かれて、何か感想とかございましたら。いかがでしょうか。

○布目氏 非常に興味深くお話を拝聴していたんですけれども、ちょっとすみません、私之不勉強で。中小企業というのは、1年間に猶予が設けられそうだということなんですけれども、何をもちて中小企業かという定義があるんですか。

○市川氏 中小企業は、基本的には500人かな。資本金と人数で分かれているんですけれども、ちょっと物によって中小企業の対象が実は異なっていて、ちゃんと調べていなくて大変申しわけないんですけれども、たしか500人だったと思ひます。あと2,000万かな。すみません、違ひますね。あと資本金も関係あると思ひますね。

○布目氏 従業員の数という点で言えば、先ほどのとおり劇場、150人を超えるところはなかったの、公共劇場、公立文化施設の多くは中小企業と考えていいという感じですか。

○市川氏 はい、そうですね。150人なら中小企業ですね。

○布目氏 もちろん、自治体が直営しているとか、自治体が出損した財団以外で、JTBとかSPSのような大きなところが運営されているところはもちろんあるんだと思うんですが、実は調査研究を行った中で、勤務間インターバルについての要望と、フレックス制についての要望というのは結構、働いている人からは多かったですよね。管理をする方々はすごい大変だと思うんですけども。特に舞台技術の方というのは、勤務間インターバルというのはもう必須かなと思うんですが、努力義務なので、やらなきゃやらないで別に怒られはしないものなんですよね。

○市川氏 そうです。

○布目氏 この勤務間インターバルとフレックスタイムこそ、ちょっと必須にしてもらえると助かる職員の方、大勢いらしたろうなというふうに思っているところです。特に制作の方というのは、もとの自治体の設定した就業規則に縛られる方というのも少からずいらして、朝10時から6時の間で設定されていることが多いんですが、制作の方は多分午後からのほうが忙しいことが多かったりするのかなと思んですけども、朝9時に来たところでそんなに忙しくないよって、それだったらずらさせてもらったほうがうれしいというふうなお声ももちろんありました。あと、土日祝がお仕事になる方も多いと思うんですが、それが元の就業規則に則ると休日出勤の扱いになってしまっで、どんどん休日出勤の代休がたまっていて公休が取得ができないというような方も大勢いらしたので。

ちょっとすみません、ご来場の方々にお伺いしたいんですけども、毎年5日以上有給とれる自信のある方っていらっしゃいますか。挙手を願えとうれしいんですけども、5日とれると思いますという方。年間で。結構いらっしゃるんですね。

○岸氏 ちなみに、これ最初に聞けばよかったんですが、いらっしゃる中で、まず直営の館の方っていらっしゃいますか。少ないですね。直営の方は多分我々の自治体の規則が流用されるのかなと思いますが、指定管理者で自治体設置の財団等で働かれている方はどれぐらい。やっぱり、これがかかり多いですね。指定管理で民間やNPOの方は。ぱらぱらといらっしゃいますね。はい、ありがとうございます。その環境にもよるのかなと思いますよ。あとは職種ですね。じゃ、市川先生は。

○市川氏 はい、すごく興味深く拝聴いたしまして、やっぱり男性の参入者減というのがそうだなというふうに思って、これがすごくこの業界の特徴なんじゃないかなというふうには思いますね。まさにこの業界の方は、残念ながらご相談を受けたことが実はないんですけども、見ていると飲食業のほうも最近結構多くて、飲食業の割合とよく似ているなというふうには正直思いました。やっぱりこの仕事がしたいという人が一定数いて、専門的な専門職のイメージがあって、憧れる人が多い業界というのは、どうしてもこういう形になっちゃうんだなというふうに思いましたね。

すごくこれおもしろいなと思ったところがあったんですけども。この長時間労働を嫌がるようでは一人前になれないというところですね。60歳以上の方は結構そう思っている方が多い。だんだん年齢が高くなるにつれて、そう思っている方が多くなっていくという理解でいいんですかね。そうですね。これもそうなんですけれども、すごく世代の差を感じるというか、どの業界でもやっぱりそうなんですけれども、何々世代と言われている方っていますよね。バブル世代の方と、氷河期の人と、あと今の方みたいな、その差の考え方、もともと持っている思いの差がかなり激しく違って、全く同じ言葉を使って話しているのに話している意識が全然違ったりするので、それはすごくこの表であらわれたなというふうに思いました。

○岸氏 ありがとうございます。

この働き方改革なんですけれども、もう、制度としてやっていくというか、適用されてくるので、さっき外圧ということもありましたが、これもある種、一種の外圧ではないですけども、として自分たちの働きやすい環境を手に入れる一つの手段として使えないかなというふうに思うんですが、先ほどからちょっと出ています、いわゆる制作というか事業に携わっている方と施設管理の方。施設は最初に申し上げたように朝9時には開けないといけないみたいなことがあって、それが人数が、職場で人数が多くて別々の方が担当している場合もあるかと思いますが、うちなんかでも、前のあうすぽとなんかでも、職員の数が少ないので、制作を担当している者も管理に入らないといけないということで、制作で遅いんだけど、翌朝、朝9時前には誰か来ていないといけない。私も朝8時半には出勤しています。朝8時半に出勤して、制作関係の仕事相手に電話かけると迷惑がられるので、電話はかけないようにするんですけども、やっぱりそれぞれ勤務でメインの時間帯が違うのが混在しているみたいなことも見受けられるかと思うんですけども、例えば職場の働き方として、当然就業規則にいろんなことを盛り込んで、その中でそういう規則に沿ってということになると思うんですけども、そういった一つの、さっき歴史文化財団のお話がありましたけれども、同じ職場でついている職種とか職能によって、規則を分けていくみたいなことは可能なんですか。就業規則としては。

○市川氏 可能と言えば可能です。ただ、結構、本社がやりたがらないというか。それがちょっと正しい姿なんですけれども、あんまり規則を作りたがらない傾向は正直言っているかなというふうには思うんですね。あと働き方については、一つの法則があって、部署ごとの施行規則じゃないですけども、部署ごとの何かマニュアルみたいなのが小さくあってもいいのかなというふうに思います。

○岸氏 うちだけかもわかんないですけども、自治体の設置した財団は、どちらかという自治体の規則とか、働き方みたいなことを準用している場合が多くて、なかなかそれも、いわゆる劇場施設

というものにはちょっと合わない部分があるのかなというふうには思ったりもします。

あと、先ほどタイムカード、出退勤の把握みたいなお話があったんですが、これをちょっと挙手で伺いたいんですけれども、タイムカードのあるところって、どれぐらいありますか。ちなみに、あと、うちの財団みたいに、いまだに出勤したら判こを押しているような出勤簿の方。これも結構いますね。それ以外という、例えばネットワークの中で出退勤みたいなものを管理されているところというのは。ああ、結構いらっしゃいますね。はい、ありがとうございます。この辺の出退勤の客観的に把握しなければならないというのは、判ことかというのはまだまだ大丈夫なんですか。

○市川氏 だめですね。判ことというのは、何時から何時まで働きました、判ことということでよろしいですか。

○岸氏 出勤したら出勤簿に判こを押すという。

○市川氏 それは何時から何時まで具体的に出了のかがわからないので、残念ながらだめですね。せめて何時から何時までという時間、始業時間と終業時間だけ書かないと、書く方式にしないと、最低。だめですね。

○岸氏 じゃ、8時半まで出勤簿出して、時間になったら引き上げるから、それまでに判こ押してとかというのはだめなんですか。

○市川氏 それもだめですね。何かタイムカードとか、あとシステムというような変えられないものというんですかね、客観的に把握ができるものを使わない場合というのが自己申告という形になるんですけれども、自己申告の場合は、上司に確認をすればいいということにはなっているので、何時までに判こを押して出勤簿を下げてしまうというのではなくて、何時までに出勤したら出勤した時間を自分で出勤簿に記入して、8時半になったら上司がその確認をして、よし、来てるね、じゃあ始業しますというような形にすれば大丈夫かなと思います。とにかく時間を書かないといけない。日に対して。何時から何時まで当然出勤しているから判こというのでは、残念ながらもうだめということですね。

○岸氏 うちの総務に言っておきます。

あと、私、一応管理職という立場なんですけれども、管理職になると、やっぱりいわゆる残業みたいなものが見つからない。この管理職であることというのは、やっぱり就業規則の中で明記、こういった業務だからという明記するという事なんじゃないかな。

○市川氏 管理職というのがいまだにすごく曖昧で、こういう場合は管理職です、こういう場合は違いますということが実は明確にできないんです。だめというふうにはっきり出ているのは、例えば課長、部長は管理職とかというふうにしちゃいけない。役職で管理職を決めてはいけないということには、はっきりとなっています。その人がどんな仕事をしているか、どういう状況であるかによって、個別に判断するという事になっていますので、同じ課長さんでも、この人は管理職だ

けどこの人はだめということはもちろんありますし、この仕事だったら大丈夫というふうに言えるものも正直言ってない。

管理職に認められるための3つのポイントがありまして、経営権と人事権と収入なんですね。経営権は、経営会議に出て、経営に対して発言ができるぐらいの権利を持っていれば大丈夫。人事権に関しては、採用と、一応解雇もその権利を持っていれば大丈夫となっていますけれども、最終決裁は社長がしていることが多いと思うので、基本的にその人がこの人を入社させたいですというふうに最終決裁に回せるぐらいの権限があれば大丈夫かなという感じはあります。ただ、アルバイトさんの採用しかできないというのはだめということになっていますね。あとは収入の面。収入の面は、はっきり、これ以上払っても大丈夫というのはいないんですけれども、高プロで1,000万以上みたいのが出るから、そのくらいあれば大丈夫なんでしょうけれども、基本的に1個下の役職の人が、その人と同じぐらい残業をしても、その人の金額を超えないぐらいは出ないといけなくて、なのでたまに聞きますけれども、課長に昇進すると収入下がるんだよねみたいな、そういうのは本当はだめということになっています。

○岸氏　　うちの総務に言うておきます。

○市川氏　ただ、余りこんなに大きなところで言うのもすごく心苦しいんですけれども、管理職って、あんまり労基署の監査が入っても、この人はどういう権限で働いていますかという確認をされて、非常に厳しいところではあるんですが、本人が自分は管理職じゃなかったのに管理職だというふうに扱いをされて残業代が出なかったという請求から話が発展することが非常に多くて、名ばかり管理職という名前がちょっと前にはやりましたけれども、名ばかり管理職が多い会社は、非常に、いざというときに会社がつぶされるぐらいの債権があるというふうにも捉えられますね。なので会社にとってデメリットです。

○岸氏　　ありがとうございます。

あと、管理職じゃなくて、逆に言えば、さっき残業時間とか出ましたが、いわゆる三六協定なんですけれども、実態ちょっと調査したわけではないんですけれども、いわゆる労働組合みたいものがあるような財団というのはそんなになんないかなとは思いますが。職員組合みたいなものとかが多いんですけれども、その三六協定を結ぶというのは、どれぐらいの厳密さが求められるものなんでしょうか。

○市川氏　厳密さ。労使協定の労働者側の代表というのは、その過半数が入っている労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する代表者ということになっています。その代表者を決めるやり方ということで、民主的に決めてくださいねということが決まっているので、要は、部長が、ちょっと君、君、ここに判こ押してと言うのはだめということなんですけれども、例えば多いのは朝礼とか皆

さんが集まる場所で、誰か、今、この場で決めてくださいと言って、みんなで話し合っただけで決めてもらうでもいいですし、あと誰かやりたい人と言って挙手させて、その人でいい人で信任投票で挙手させて、それで決まっちゃうというのが正直言ってほとんどかなというふうに思います。あとは、ちゃんとやる会社だとちゃんと選挙しますけれども、大体は挙手、話し合いで決めているかなという感じですね。

すごく厳しい労基署の監査が来たときに、三六協定の労働者代表は誰だか知っていますかとその辺の人に聞いて、答えられないとちゃんとやってないよねというふうに言われたということを知っています。そこまでやっていることはなかなかないと思いますけれども、しっかりやろうと思えばどこまでもしっかりできますし、楽にやろうと思えば挙手、話し合いぐらいがいいんじゃないかなと思いますね。

○岸氏 はい、ありがとうございます。

先ほど布目さんの調査の後半のほうで、いわゆる60歳や65歳以上になっても働きたいかどうかかってありましたけれども、今、1億総活躍ということで高齢者の雇用みたいなことも叫ばれていますが、何歳で定年、あるいはそれを超えたら再雇用みたいなことというのは、会社ごとで決めて就業規則にうたっていれば別に年齢は自由にできる、あるいは正社員と契約によって分けたりというのも自由というふうなことでよろしいのでしょうか。

○市川氏 そうですね、今現在の法律では、65歳まで雇うというのが決まっていれば何でも大丈夫。60歳定年で、65歳まで再雇用の道があれば大丈夫です。再雇用も本人が希望した場合は必ず再雇用しなければいけないということになってはいますが、そこで、あなたはもう、ちょっと一旦面接をして雇った人だけとか、そういうのではなく、65歳までは希望者は働けるという状態になっていけばよいということになっています。それ以上は会社の自由ですね。

ただ、5年間の、大体は60歳定年で、そこから嘱託社員として契約するというケースが非常に多いかと思いますが、今、ちょっと資料に載せませんでしたけれども、5年間契約社員で契約期間で働いた方は、本人が希望すれば、有期契約ではなくて無期契約にしなければならないという無期雇用転換というのがあります。一応60歳以上の方でも、そのままにしておくと、手続を何もしないと、もし60歳で嘱託社員に転換して、1年契約でずっと契約している人が、ちょっとこの人、元気だし、67歳ぐらいまで働いて、そろそろお辞めいただくかなと思ったときに無期にしてほしいと言われたら、実は断れないことになっちゃってしまっています。なので、それをなされないために、労働局に青年再雇用の方に対しては無期雇用の申し出ができないようにうちはしますという申し出みたいなものを提出しなければいけないことに実はなっています。

あと、すみません、ちょっと話がずれましたけれども、そこだけ気をつければ、いつまで働いて

いただいても大丈夫ですね。

○岸氏 はい、ありがとうございます。

今、ちょっと正規・非正規のお話が出たんで、布目さんの報告の一番最初にもありましたが、新国立劇場さんを除くと、組織にもよりますけれども、非正規のいわゆる正社員、正社員というのは自動的に昇給をして、定年まで働いて、退職金があるという社員の方が半分以上を占めている組織というのも幾つかは見受けられますが、そうでない組織のところ、正職員は数名しかいない、4分の1程度しかいないというところもかなりやはりあって、劇場のもう一つの雇用の問題というのは、ここかなというふうに思っています。指定管理の中で5年、あるいはそれを超えてその施設を管理運営できるという保証がないというところで、その組織のほうが、じゃ、正社員を抱えたときに、それをずっと雇っていけるか、万が一指定管理が切れたときにその人たちを雇い切れないということで、非正規に、有期雇用にどんどんなっているというのが非常に大きい問題かと思えますし、先ほどご説明いただきました改正労働契約法による5年を超えたときの無期転換は、去年の8月から超えたところではできるようにはなってきましたが、それは単に無期になっただけなので、正職員になったわけではないので、昇給があるかないか、あるいは退職金はどうなのかというようなことに関してはその組織ごとになって、多くの場合は雇用条件は有期社員のときと変わらないということかというふうには思っています。

加えて言うならば、指定管理でもう一つの問題が、皆さんご承知のとおり、今、地域創造のホームページですとか、ネットTAMのホームページのほうで、多くの来年度の求人が出ていましたが、うちもそうですが、出るのは、指定管理なんで、来年度の雇用状況が把握できる、来年あなたはうちで働きますかということが把握できて、欠員補充なので、人が足りなさそうだとということで募集に走るということで、どうしても秋口から年明けに集中しているんですが、そうすると何が起こるかという、やっぱり新卒の方が入ってこれない。大概、普通の会社は前の年の3月に募集を告知して、夏前には面接とか始まりますんで、そういうものが終わってから出てくるので、なかなか新卒の方が入ってこようというふうな選ぶ時機を逸してしまいますし、そもそも先ほど申し上げた有期雇用だと、その条件としても非常に悪いということなので、若い方が入ってこないというのも一つの課題かなというふうに思っています。

すみません、ちょっとそれてしまいましたが、こちらばかり話しててもあれなので、会場からも質問をいただきたいと思います。個別の事例でも結構ですし、横断的なものでも構いませんので。挙手をいただけたらマイクをお持ちしますので、最初にご所属だけお願いいたします。どなたかいかがでしょうか。

○質問者1 H施設のAと申します。

芸団協さんがやられたアンケート調査の結果のことで、ちょっと確認というか、意見というか、全体としてこの業界、女性の雇用が多いと、女性の雇用率も高いと。その中で、例えば技術者はちょっと男性のほうが多いとかというのがあったと思うんですけども、ほかの業界に比べると、それとあと若年の女性層が多いと。そこがうがったというか、この先ほどおっしゃられた内容の逆転の発想で考えると、いわゆる若い女性の人が参入しやすい業界であるというポジティブな捉え方ができないことはないんじゃないかと。ただし、やはり子どもを産む、結婚するというタイミングにおいて、その仕事を継続できるかどうかについてはなかなか難しい状況があって、そこで辞めていく人が多くなっている状況というのと、あと男性が、先ほどの採用のタイミングにおいて、一般企業は男性のほうで、ここの比較がこの中ではないので、なので一般企業との比較において、男性の就職率、同年代層における就職率と、この我々のような業界の就職率との差と、それからあと女性の就職率の差と、それからあと、ある一定の年齢を超えたところでの状況がどう転換していくのかということが比較されると、我々の業界の実態というのがもうちょっと明確に見えてくるんじゃないかなと思ったりしました。そのあたりは、ちょっとネットに上げられている調査の全体まで見てないので、そこまでもしかすると調査されているかもしれないので、その点をお聞かせいただければと思います。

○布目氏 今、2つ目におっしゃってくださったことについては、残念ながら調査はしていなくて、今、おっしゃるとおりだなと思って、ちょっとどこまでいけるかわからないですけども、非常に興味があるのでやってみたいなとは思っています。

1つ目のことについてなんですが、これも本当におっしゃるとおりでして、芸団協に勤める前は昭和音楽大学のアートマネジメントコースに勤務をしていたんですけども、アートマネジメントコースも舞台スタッフコースも、基本的にはもう学生のほとんどが女子なんです。卒業生を一人前に育てて社会へ出さなくてはいけないんですが、そういう意味でいうと、女性が働きやすい職場になっていってくれているということは非常にありがたい側面があります。技術に関しても、かつては照明器具とかが重くて女性が扱うのは大変でしたけれども、今はかなり女性も取り扱いやすいものになってきている傾向もあるということなので、そういう側面もあるかなと思う一方、では、なぜ男性の参入者減ということがここで声高に叫ばれたかということと根強い現場主義というのは、割と密接な関係にあるかなというか、我々がその男性減ということを問題視しているというよりは、お話を伺った特にチーフクラス、マネジメントクラスの方々が、最近男の子入ってきてくれないんだよということをおっしゃるということを改めて文字化したというか。それが問題ないのであれば、もう女性は活躍されていますし、いい傾向というか、世の中の動向に先んじているんじゃないかなというふうには思ったりもします。

○岸氏 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。具体的に職場の課題、あるいは今の働き方改革で、ここはどうなるのというようなことでも結構ですけれども。はい、じゃ。

○質問者2 I団体のBと申します。

先ほど岸さんからの質問で、職能別で勤務体制を組むようなことはできないかという話題の中で、本社は作りたがらない、いじりたがらないけれども、部門別になっているようなちょっと話があったと思うんですけども、うちは今、8時45分から5時15分までという勤務時間で、早番・遅番みたいなルールがありません。貸館と事業とで部署が完全に分かれているんですけども、事業がやっぱり遅くなることがあるので、そのシフト勤務みたいなものを導入したいなと思うんですけども、そういった場合に全体の勤務、規則は変えないで、例えば理事長が特別に求めるというような、別に定めるというような条項があれば、部分のルールとして定めるということは可能なのでしょうか。

○市川氏 可能ですね。まず、就業規則というふうに言われているものは何かというと、就業規則と書いてある文書が就業規則なわけではなくて、会社のルールですよということで皆さんに周知をされていて、労働基準監督署に届けられているものが就業規則なんです。なので大本の就業規則には、あくまでも基本のことだけ載せておいて、各部門について勤務実態に合わせて個別で決めることがあるみたいな、そういう包括するような内容の一文を載せておけば、部門ごとに勤務規則みたいなのを作って、それはそれとして役所に届け出ても、それは就業規則としてももちろん効果があります。なので、そのほうが使い勝手がいいのではないかなというふうに思いますね。

○落合氏 あわせて、それは、例えば理事会の決議を経ないといけないとかというものでもないということなんでしょうか。

○市川氏 理事会の決議を経るか経らないかは会社の決め次第ですね。なので就業規則というものは、会社が作成をする労働者の代表にも見てもらって意見を書いてもらう、特になしでもいいんですけども、とにかく何か一言書いてもらう、労働基準監督署に届け出るというポイントしか実はないので、会社によっては、もちろんその就業規則を勝手に作られては困りますから、理事会にちゃんと作りますよというふうに行っているところももちろんあると思いますけれども、会社が作って、従業員と話し合っ、労働基準監督署に届け出るというポイントさえ守っていれば、あとは基本的には、書く内容はある程度決まっていますけれども、あとは結構自由ですね。

○岸氏 はい、ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。あるいは、うちの会社こんなにうまくやっていますみたいなお話でも結構ですけれども、そういった事例でも構いませんが。いかがでしょうか。

○質問者3 N団体のCと申します。本日はありがとうございます。

1点ちょっとお伺いしたかったのが、もしかしたら各自治体とかハローワークによって見解が違
うのかもしれないですけれども、先ほど中小企業認定のお話があったと思うんですけれども、私も
前、総務にいたときに、その他業務だと思って中小企業の助成金の話をしたことがあったんですけ
れども、よくよく調べてみると、うちの場合だとサービス業のその他96に当たるということで、サ
ービス業認定なので、先ほど150人以下の話が大丈夫と言われていたんですけれども、その場合だ
と100人以下でないといけない。または5,000万以下というところで、出資金という話になったとき
に、うちの場合だと6,000万ぐらいあったので入らなかったという事例があったんですけれども、
そのときにもよく考えていなかったんですけれども、結局自分の自治体のところにあるところとの
話し合いしかしてないので、他のところがどうあてがっているのかというのを調べたことがなかつ
たんですね。それによって、ほかのところの行政とかで、いや、その他の業務に当たるとい
うのであれば、それを盾に話し合いができるのかとなったときに、やはりいろいろ受けれる効果とかが違
ってきたりするので、その辺ほかの自治体さんどうなのかなと思ったのが一つと、ちょっと就業規
則の話があったと思うんですけれども、うちの会社の就業規則が3つ分かれていまして、正社員用
と、その中にいわゆる嘱託の場合とパート・アルバイトの3パターンあるんですけれども、私は全
然細かくまでわかってないんですけれども、全体の正社員の中にはせ入れという形で、ほかの細か
い勤務の状況によっては分けるという形でやってあって、正社員の場合は理事会の決議が必要なん
ですけれども、その他の場合は、いわゆる現場管理の横で、一番現場にいる事務局長の判断ででき
るというふうにしているケースもありますというぐらいで、それがうちの団体だけできるのか、他
の団体でも同じことができるのかまでは、正直ちょっとわかってないというところなんですけれど
も、そういった事例もあるというところがありました。

○岸氏 ありがとうございます。

届け出先の労基事務所によって見解が違うみたいなことは、たまに聞いたりするんですけれども、
その辺の統一的な何か条文とか、何か示されたものというのはあるんでしょうか。

○市川氏 産業分類というのを、ちょっと調べていいですか、ここで。私も、その助成金の業務をやるとき
に、かなりよく確認しまして、中小企業かどうかのチェックというのをよく見ているので、おっ
しゃっているのはすごくよくわかるんですけれども、さすがに助成金で見解が統一されてない
ということは恐らくないんじゃないかなんて思うんですが……。

○布目氏 多分、岸さんが皆様のご所属、冒頭の属性というのを伺ったと思うんです。今日お勤めの皆
様の職能をちょっと伺いできればと思ったんですけれども、いわゆる事業、制作部門に属して
いらっしゃるという方、今どのぐらいいらっしゃるんでしょうか。ああ、4分の1ぐらいですかね。

ありがとうございます。じゃ、劇場管理部門とか、総務とか、いわゆる管理部門にお勤めの方と
いうのが……

○岸氏 両方だったら、もう一回手を挙げていただいて。

○布目氏 3分の2ぐらい。あと技術の方もいらっしゃったりはするんですかね。技術の方は、少々いらっし
やる。ありがとうございます。どういうお立場であるかによって、多分これの受けとめ方が全然
違っただろうなと思って。

○質問者4 すみません、S施設のDと申します。

うちのほうは1カ月変形労働制を採用してしまして、1カ月の間に勤務時間長い日、短い日という
ような運用でいろんな部署がやっています。今日のお話のほうで、若干違和感の部分もあるんで、
何点かなんですけれども、先ほどの出資の部分的な部分で、我々のほうも同じように労基署とかそ
ういうところへ行って調べた部分でいうと、我々もサービス業分類なんですけど、県とかそういうも
のの出損のほうで、出損金が資本金とかには当たらないということで、我々のほうは従業員が100
人以下の中小企業扱いというようなことでご回答いただいて、その形の中でやっています。部門ご
とで就業規則とかを作るということは構わないということで、舞台なら舞台とかそれぞれで作るこ
とが可能なんですけど、例えば危機管理上の問題とかで、朝、自由な時間に出勤してこられても困る
というのが正直ありまして、どちらかというとな国の規模でいうと、制作事業をやっている会館と
いうのがむしろ少なく、貸館を中心に業務をしておられるところが多いと思います。そうすると
決まった時間に集まって、朝の朝礼とかで今日の申し送り事項とかを共有するということがむしろ
必要であって、かえって両方というのがなかなか難しいなと。例えば僕なんかコンサート部署
のほうで長かったので、フレックス制なんていうのを奨励したい気持ちも半分あるんですけども、
現状の危機管理上からすると、むしろ好ましくないんじゃないかなというのを正直思っています。
ですので、このアンケートのほうの、芸団協さんのほうで、我々の施設のほうももちろん回答させ
ていただいているんですけど、制作部門と貸館の部門が本当共有している館にとっては切り離せない
ので、むしろ難しいかなというのを正直思っています。ですので、法規制とかが変わってきてイン
ターバルもやらなきゃいけないとなると、職員の人数をふやすということが今度出てきて、予算と
の兼ね合いで正直難しい、あるいは賃金水準を引き下げるといふ労使の合意の問題が出てくるとい
うようなこともあって、うちの内部的にはその部署間の就業規定をいろんなパターンで作るのが面
倒くさいというよりも、むしろ労使間の合意が難しいと。例えば舞台は1年変形をとったら労働環
境的にはよくなるかもしれないとか、いろいろあるかもしれないですけども、実際合意がとれな
いというのが正直あるのかなと思いますので、むしろ今日ご参加の方はそちらのほうが多いかなと
いうのが印象でありましたのでここで話しさせていただくと、年次有給休暇のほうで、基準日

のほうで多分算定されていると思います。2019年4月から法改正になっていますが、大体、役所のほうで規定があると、一斉付与で大体1月に有給休暇を付与されていると思いますので、その日を過ぎてからの改正対象になると思うので、私どものほうは2020年の1月の法改正で一斉付与日がある関係で、概ね2020年付近からの対応になるのかなど。有給5日消化というのが。新たに新採をする場合、4月入社の方だけがこの規制対象になってくるかなどというのがありますので、全国の方、影響あると思いますので、補足情報としてお知らせしておきます。

○岸氏 ありがとうございます。細かい補足ありがとうございました。

それぞれ館、あるいは施設ごとにやられている事業だとか貸館の状況、あるいは組織の形態によって違いますので、一概にこうすればと言うのもなかなか難しいかとは思いますが、先ほどの繰り返しになりますが、今回の働き方改革に関しては国として進めているので、これをうまくどう取り込んでいくか、いけることによって、よりよい働き方につなげていけるかなどということかというふうには思っています。市川先生、どうですか。

○市川氏 本当に申しわけございません。今、調べました。

まず中小企業についてなんですけれども、それ以外、サービス業かそれ以外というところで、すみません、さっきの私が500人と言っちゃったのは、去年の年金の、厚生年金にパートも加入させなければいけない人たちと混ざっておりました。大変申しわけございません。働き方改革の関連法案も、結局ハローワークの定義と同じです。なのでサービス業の場合は100人以下ということになりますね。サービス業の場合は資本金が5,000万以下で100人以下。またはですと5,000万以下のところはオーケーで、100人以下のところも大丈夫ということになっています。

サービス業なのか、それ以外なのかというところで、ハローワークの見解が分かれるということがあるのかどうかということなんです、ありますね。ありますが、こういう事例で分かれちゃっているんですけれども、どっちが正しいですかということで突き詰めていくと、どっちかに統一してもらえますので、何か不安なことがあったら、ほかの県のハローワークに聞いてみるとか、そういう技もございます。

私の知る限り建築業の会社さんで、建築士さんを派遣している会社さんがあって、建築士って時間の上限がちょっと免除されている関係があって、長時間労働が大丈夫な三六協定を出しに行ったら、おたくは建設業ではなくて派遣業だからと言われて、だめと言われてしまった。ただ、同じような形で、新潟の事業所が出したら建設業で通っちゃったというのがあって、結局どっちが正しいのかというのを東京の労働基準監督署と新潟の労働基準監督署と、両方にこういうふうに分かれていますけど聞いたところ、結局、全国の統一として、一応そういう場合は建設業でとるということになったという話になっていまして、なので多分統一見解はあるのですが窓口の方が知らないとい

いうのがありまして、誤った回答をされる場合もあります。なのでちょっと気になった場合には、少し、ほかのハローワークに聞いてみたりとかするという手もありますね。というちょっと業界の裏話でございました。

○岸氏 ありがとうございます。

ほかには、もう一方とかいかがでしょうか。大丈夫ですか。

じゃ、ちょっとこちら、今日はちょっと技術の方は少ないですし、調査いただいた、いわゆる作品制作をメインでやっている館というのは非常に限られる部分もあるかと思いますが、途中で出てきておりました、いわゆる自分のとこで公演をオリジナルで作っているんで、その演出家なり役者さん、あるいは稽古に合わせていかないといけないというような技術の方もいらっしゃるんですが、そういった働き方の場合は、例えばフレックス制みたいなものということで、若干自分の繁忙期とその辺を調整したりすることは可能なんでしょうか。どういう方法をとれば少しでもそう、適応の中で働きやすくできるんでしょうか。

○市川氏 そうですね、フレックスタイム制というのがすごくいいような気がするんですけども、フレックスタイム制って、出退勤の時間を本人にゆだねるとというのが原則なんですね。なので、この時間からこの時間はこの人にいてもらわなければいけないという時間が前後するお仕事の場合は、ちょっとフレックスタイム制にはできないんですよ。出勤の時間が例えば9時から11時までの間で何時に来てもいいですよ、帰る時間は4時から6時の間で何時に帰ってもいいですよというようなふうに、本人に出勤・退勤の時間をある程度自由にさせるのがフレックスタイム制なので、今おっしゃっていたように、何かの仕事によって、この日は何時から何時まで、この日は何時から何時までいないといけないというのは、フレックスタイム制ではなくて、1カ月単位の変形労働時間制をとられるほうがマッチするかなというふうには思います。1カ月単位の変形労働時間制というのは、先ほど使ってらっしゃるといものをちょっと調べながら耳にしておりましたが、1カ月ごとに、いわゆるシフト制だと思っていただければいいかなと思います。1カ月ごとに、あなたのシフトは、何月何日はいつ働くというのを、シフトを作ってそのとおりに働いてもらうというのが一番イメージが付きやすいかなということで、なのでそれを全部でシフトにしなくてもよくて、この日だけは、いつもは基本的にはこの時間だけど、この日は何時から何時というふうにならずにとが可能になります。

あと1カ月単位の変形労働時間制のいいところは、最初から決めておけば1日8時間と固定しなくてもよいというところがありまして、最初からそれを、シフトで8時間を超えているシフトが1日あるとしても、例えば次の日のシフトが4時間であれば、1カ月を平均して週40時間を超えてなければ残業の割増の支払いが必要なくなりますので、最初からちゃんと、この日たくさん出るかわりにこ

の日は少ないとかというふうに、ちゃんと前もって計画できるのであれば、それがマッチするかなと思いますね。

○岸氏 それは前もって決めて届けないといけないということ。届けるというか、決めないといけないということですね。

○市川氏 そうなんです。決めて周知しておかないといけないので、なかなか、明日は何時から何時、明後日は何時から何時というような一日一日の使い方は残念ながらできないですね。ただ、その場合、就業規則に大体、何か業務で事情があるときには出勤・退勤の時間を変更する場合があるという逃げの一文みたいなのが載っている場合が多いんですが、その一文を適用させて、じゃ、明日は9時から来なくてもいいから11時から来ていいよとかというふうに少し調整している会社はありますね。

○岸氏 ありがとうございます。

時間もあれなので、まだ質問の方とかいらっしゃいましたら。一番後ろの方、今、マイクが行きますので、ちょっとお待ちください。一番後ろの方です。

○質問者5 すみません、劇場の名前はちょっと恥ずかしい話なんで伏せておきたいんですけども、Eと申します。

実は残業のことなんですけれども、三六協定もちろん結んでいたり、手続は踏んでいるんですけども、実を言うと残業するな、するなというふうにつく言っていると、タイムカードは押しているんですけども働いちゃってるんですね。本来、残業命令を出して残業するという手続が一般的で、先ほど出勤簿だ何だというのは、判こというのはそのためにあって、出勤簿といわゆる名簿と2つある。何時から何時までやりましたというふうなことで、僕が命令してやってもらいましたよという話になるんですけども、実は押しちゃって、その後も働いちゃっているんですよ、みんな。そういう事例がありまして、僕が管理職なんですけど、管理職が悪いというふうなことになるんですけど、これは法律的に労働者が、だめですよというふうな、そういうことをしたらだめですよというふうなことを、根拠を持って話せる内容、言葉があれば教えてもらいたいですね。

○市川氏 すごく難しいんですけども、その悩みはすごくよく聞く悩みでして、やりたい人が勝手に働いちゃうって本当によくあるんですよ。やっぱりタイムカードを押してから働いちゃうとか、勝手に持ち帰って働いちゃうとか、すごくありまして、会社がそれはだめだよと言えるのは、会社の命令に違反していることになりますから、単純にその会社の指示に従わないということは懲戒の対象になるんで、解雇はちょっとできないですけども、懲戒の対象になるというのは、もうはっきりしてはいるんですけど、働き過ぎて懲戒の対象にするというのも何かちょっと不思議ですけども、就業規則にも恐らく会社の命令に従って働いてくださいと書いてあるので、就業規則

何条違反ですというのは、はっきりと伝えることはできるとは思います。ただ、すごく本人も納得しかねる話になりそうなんです。

ちなみに、もしそういうふうに勝手に働いていた人が、自分は残業していたのに残業代をもらってないとか、そういうもので未払い残業の申し立てがあったときに、どのくらい認められるかというのをちょっとお話ししますと、本当に上司がわからない状態で働いていた場合は、結構、勝手に働いていたということで、労働時間じゃないというふうにみなされることがあります。ただ、その人が働いちゃって、勝手に働いたものを会社が仕事として受け取っちゃった場合は、その時間働いていたことを会社が認めるということになってしまうので、その時間は残業代を支払いなさいねというふうになってしまうことがほとんどですね。なので、例えば前の日にタイムカードを、もう帰りますというふうに終業した後に、次の日、来てみたら、昨日までなかった何か大道具ができ上がっているとか、そういうことがもしあったとしたら、その大道具を使うのであれば残業を認めたことになります。もう使わないで、今日、もうこれは全部壊すから、一から作り直せよというようなことをするんであれば労働時間とは認められず、勝手にその人が好きで、会社の道具を勝手に使って遊んでいたという解釈になります。というのがちょっとわかりやすい言い方かなと思うんですけども。

○質問者5 すみません、就業規則に穴があくほど見て研究をみんなでしたんですけれども、禁止行為というふうな扱いになるんですね。

○市川氏 ああ、そうですね。会社の命令に従わないというのは入っていると思います。

○質問者5 法律的な話でのアドバイスがいただきたかったんですが。

○市川氏 法律……

○質問者5 ないですね。

○市川氏 法律的にはないです。残念ながらないです。

○質問者5 就業規則で禁止行為ということで相手に伝えればいいということしかないですね。

○市川氏 はい。

○質問者5 わかりました。どうもすみません。

○市川氏 はい。

○岸氏 はい、ありがとうございました。

ちょっと時間も過ぎてしまいました。それぞれ職場、職場で、やりやすい形、導入できること、できないことというのがあるかと思いますが、働き方改革うまく使って、例えば勤務時間インターバルですとか、フレックス制ですとか、あるいは有給休暇取得とか、そういったものをうまく使って、よりよい職場環境、劇場としての働き方が見つけられたらなというふうに思います。なかなか

これという正解がなくて、どこまで参考になったかというのはちょっと自信のないところではありますが、あと公文協さんの話で言いますと、6月6日にあります豊中の研究大会、チラシも入っているかと思いますが、そちらで、ちょっと今回に近いんですが、将来を見据えた劇場人材の確保ということで、「優れた人材をいかにして集めるか」というようなタイトルでのものをやりますので、そちらも参考にさせていただけたらと思います。

それでは、今日の講師のお二人に拍手をお願いしますでしょうか。どうもありがとうございます。（拍手）

あと、個別の質問とか名刺交換とかあれば、よろしくをお願いします。

あと、今日アンケートがあるかと思いますが、参考にさせていただきますので、ぜひご記入いただけたらと思います。よろしくお願ひいたします。