

劇場・音楽堂等人材育成フォーラム Vol.2

～劇場・音楽堂等の改正労働契約法への対応と労働環境整備～

公立劇場・音楽堂等の 改正労働契約法への対応状況

2017/2/10

一般社団法人 芸術と創造 代表 綿江彰禪
Platform for Arts and Creativity

Web: <http://www.pac.asia> E-mail: watae@pac.asia

① 公立文化施設の
雇用状況

② 労働契約法の改正

③ 公立文化施設の改正
労働契約法への対応状況

④ 職員の意識

⑤ 公立文化施設の対応の
方向性と対応事例

① 公立文化施設の
雇用状況

② 労働契約法の改正

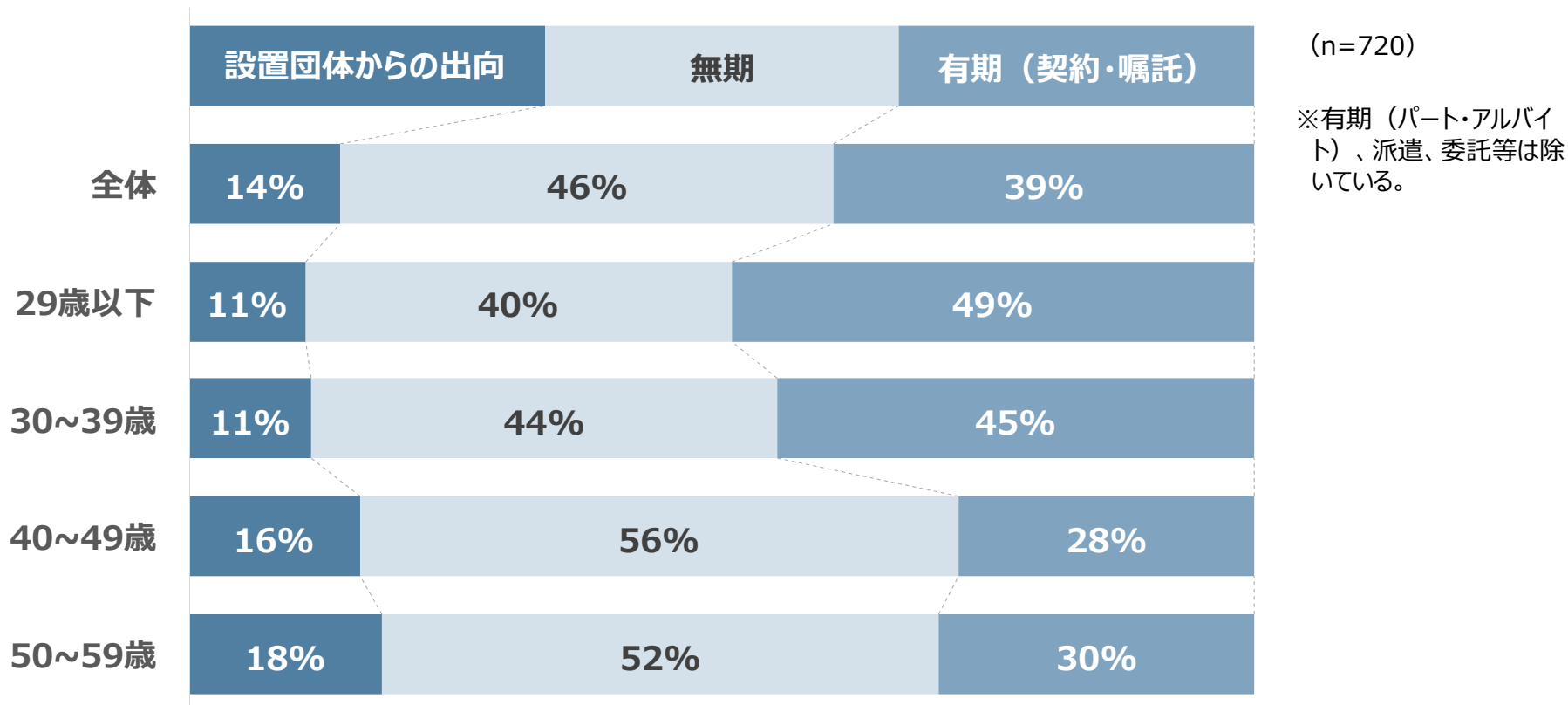
③ 公立文化施設の改正
労働契約法への対応状況

④ 職員の意識

⑤ 公立文化施設の対応の
方向性と対応事例

劇場・音楽堂等の事業担当職員の39%が有期契約。特に20代、30代の割合が高い。

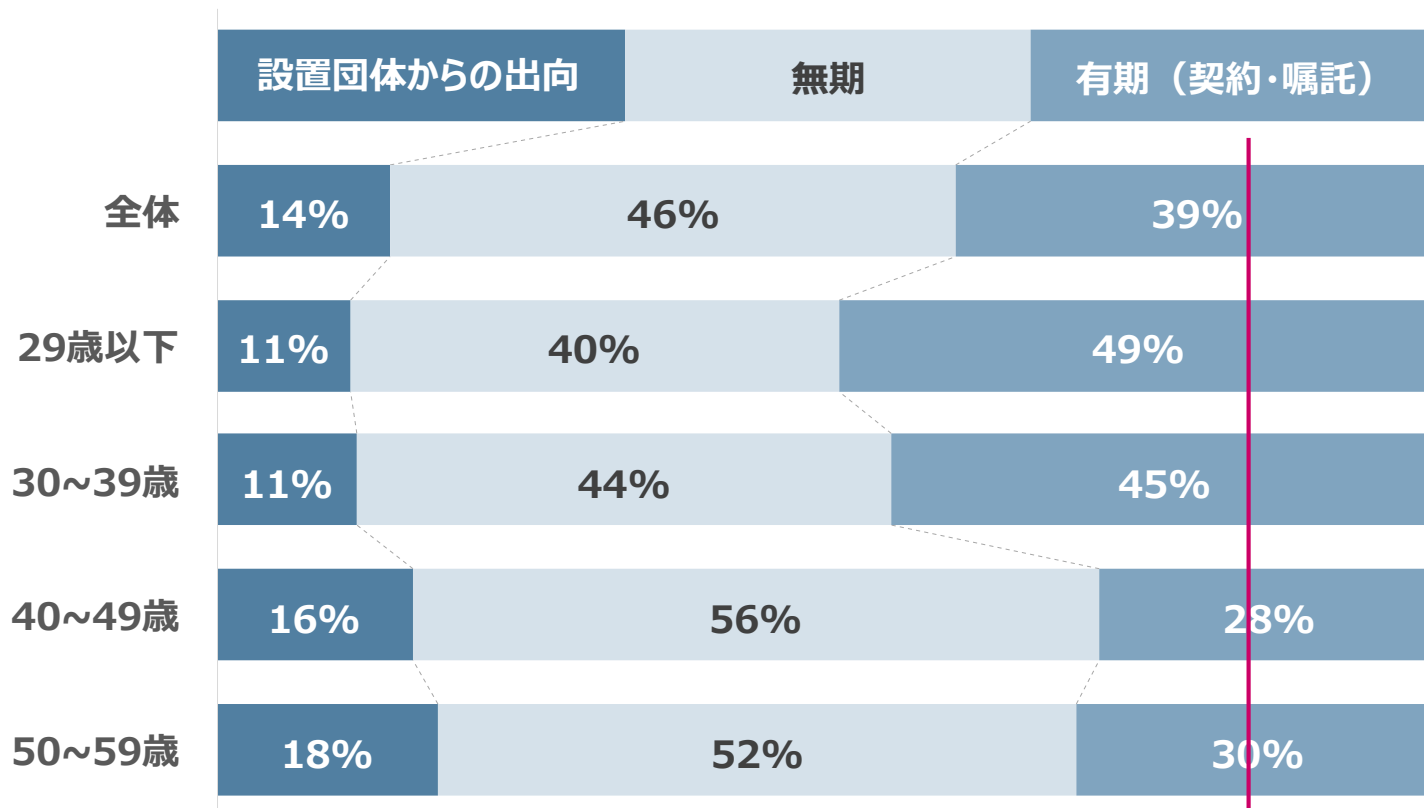
事業担当職員の雇用形態



出所) 全国公立文化施設協会「平成26年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書」を基に (一社) 芸術と創造作成

劇場・音楽堂の20代・30代の非正規割合は全業種の全国平均の倍以上である。

事業担当職員の雇用形態



(n=720)

※有期（パート・アルバイト）、派遣、委託等は除いている。

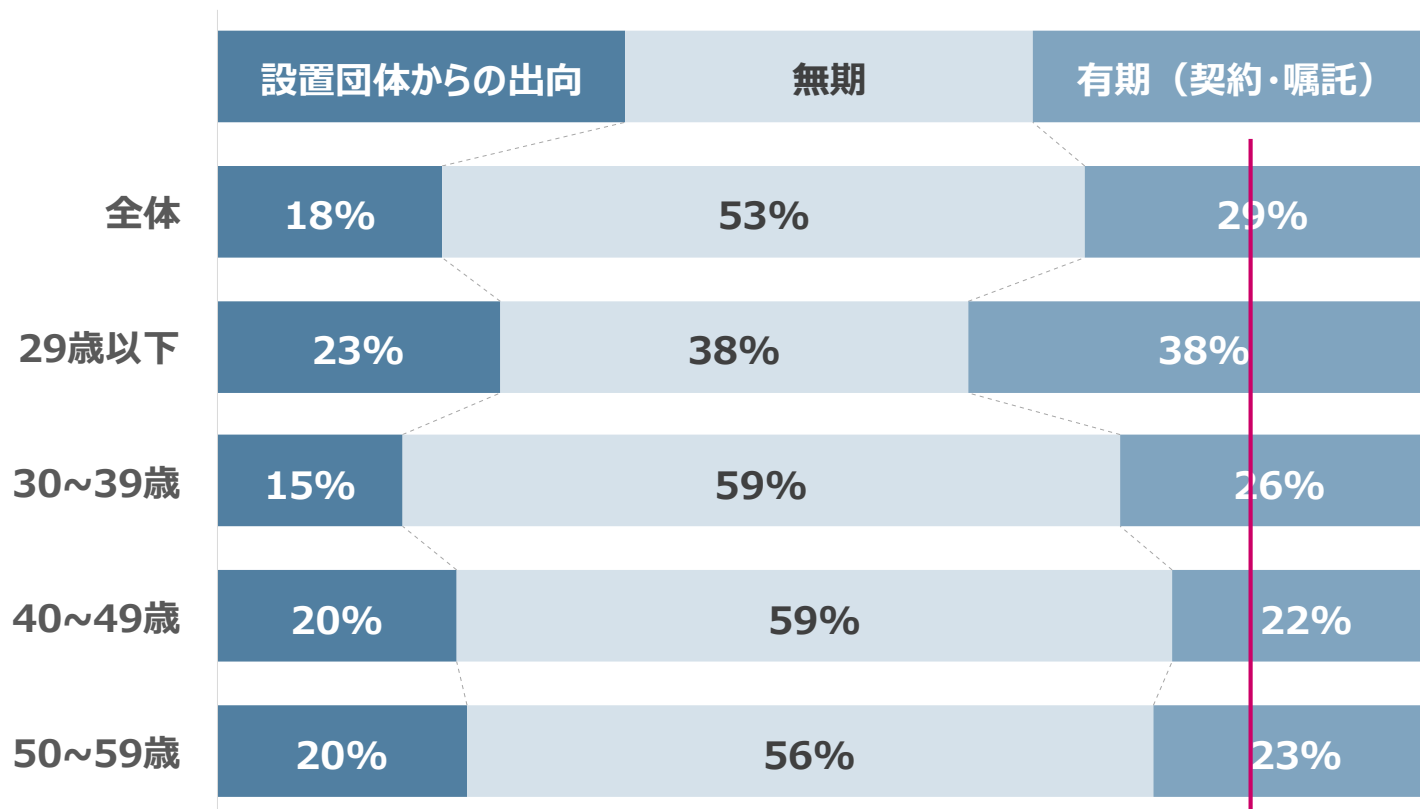
日本の常雇従業員の非正規割合（22%）

※日本の常雇従業員の非正規割合は総務省統計局「労働力調査」の2015年平均の値

出所) 全国公立文化施設協会「平成26年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書」を基に（一社）芸術と創造作成

管理担当職員は、事業担当職員よりも有期比率は低いが、同様の傾向。

管理担当職員の雇用形態



(n=831)

※有期（パート・アルバイト）、派遣、委託等は除いている。

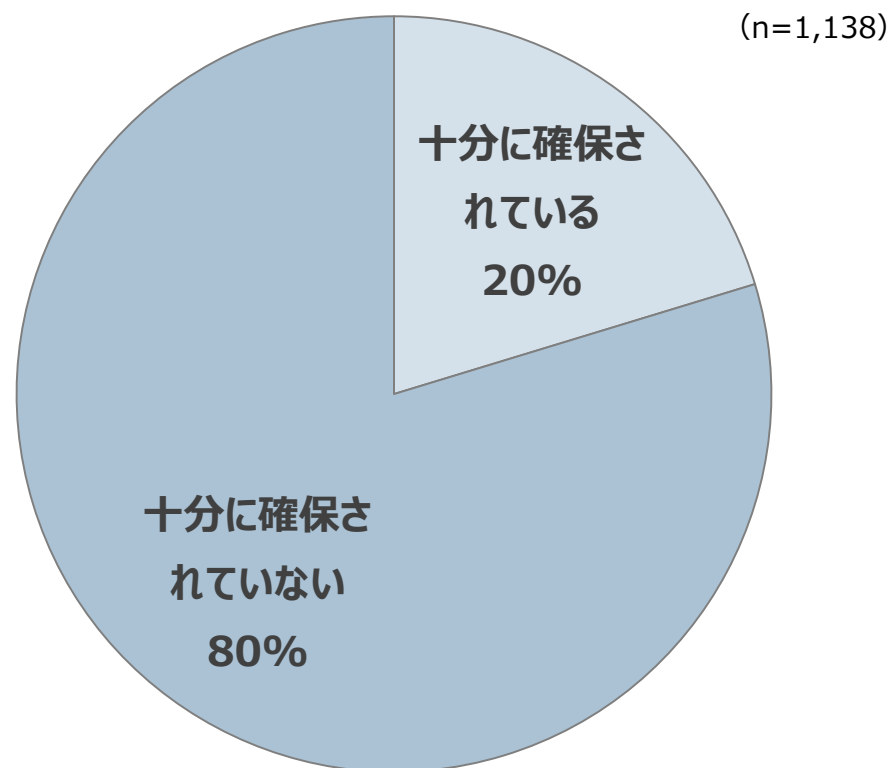
日本の常雇従業員の
非正規割合（22%）

※日本の常雇従業員の非正規割合は総務省統計局「労働力調査」の2015年平均の値

出所) 全国公立文化施設協会「平成26年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書」を基に（一社）芸術と創造作成

全体の8割が「専門人材が十分に確保されていない」と回答。

専門人材の確保



出所) 全国公立文化施設協会「平成26年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書」を基に (一社) 芸術と創造作成

① 公立文化施設の
雇用状況

② 労働契約法の改正

③ 公立文化施設の改正
労働契約法への対応状況

④ 職員の意識

⑤ 公立文化施設の対応の
方向性と対応事例

労働契約法の一部改正（平成25年4月1日施行）により、有期契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期契約に転換できることになった。

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

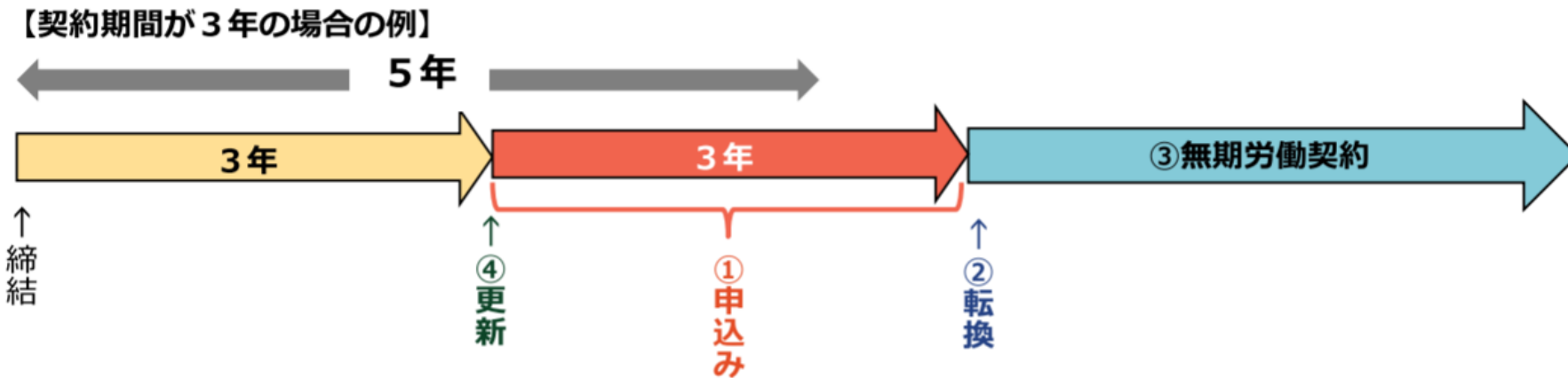
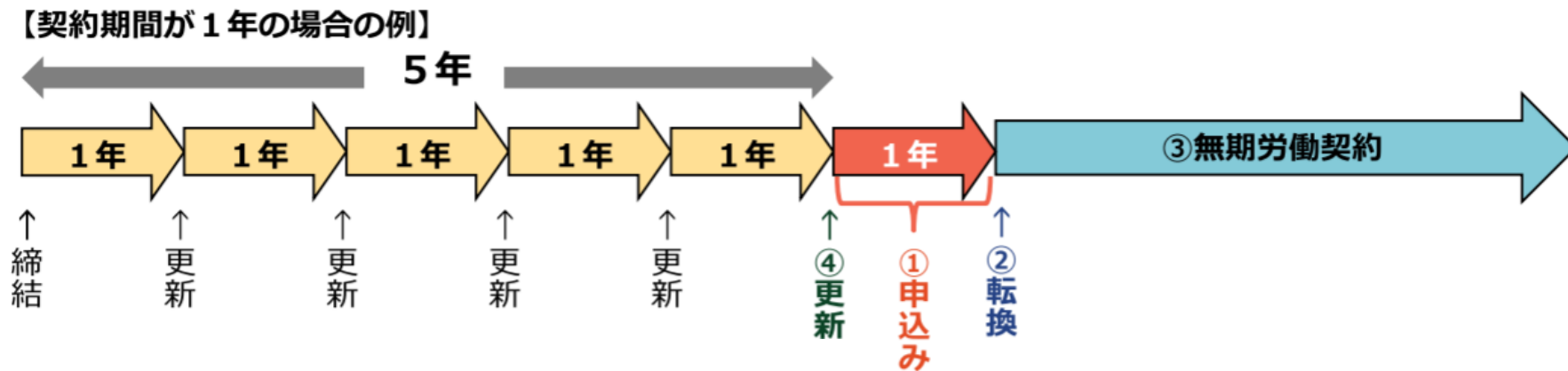
施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

出所）厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」

平成25年（2013年）4月1日時点で雇用していた有期職員（1年更新の場合）は、平成30年度（2018年度）の契約を更新した際に無期転換の権利を得ることになる。

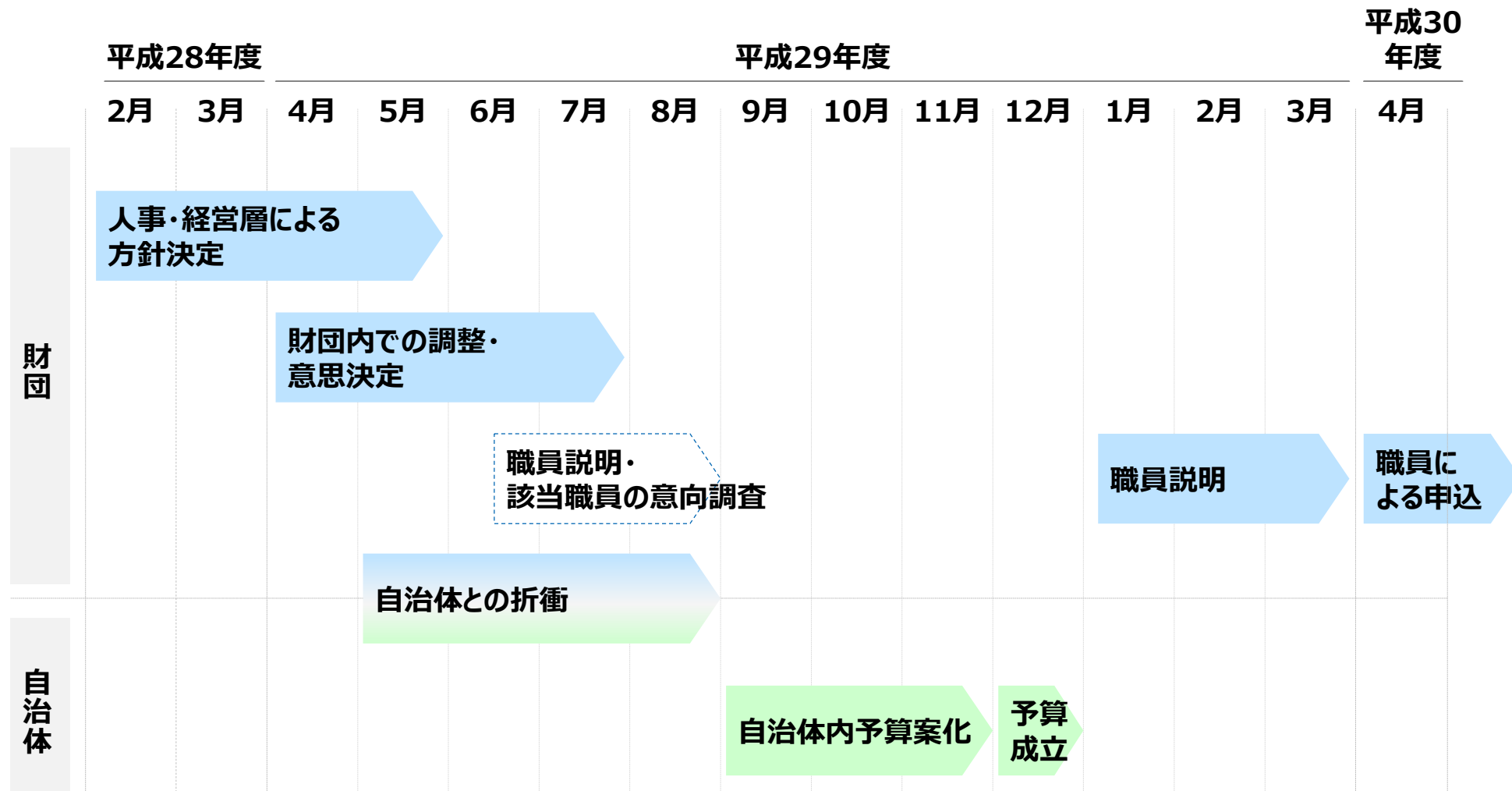
無期転換の申込・転換のタイミング

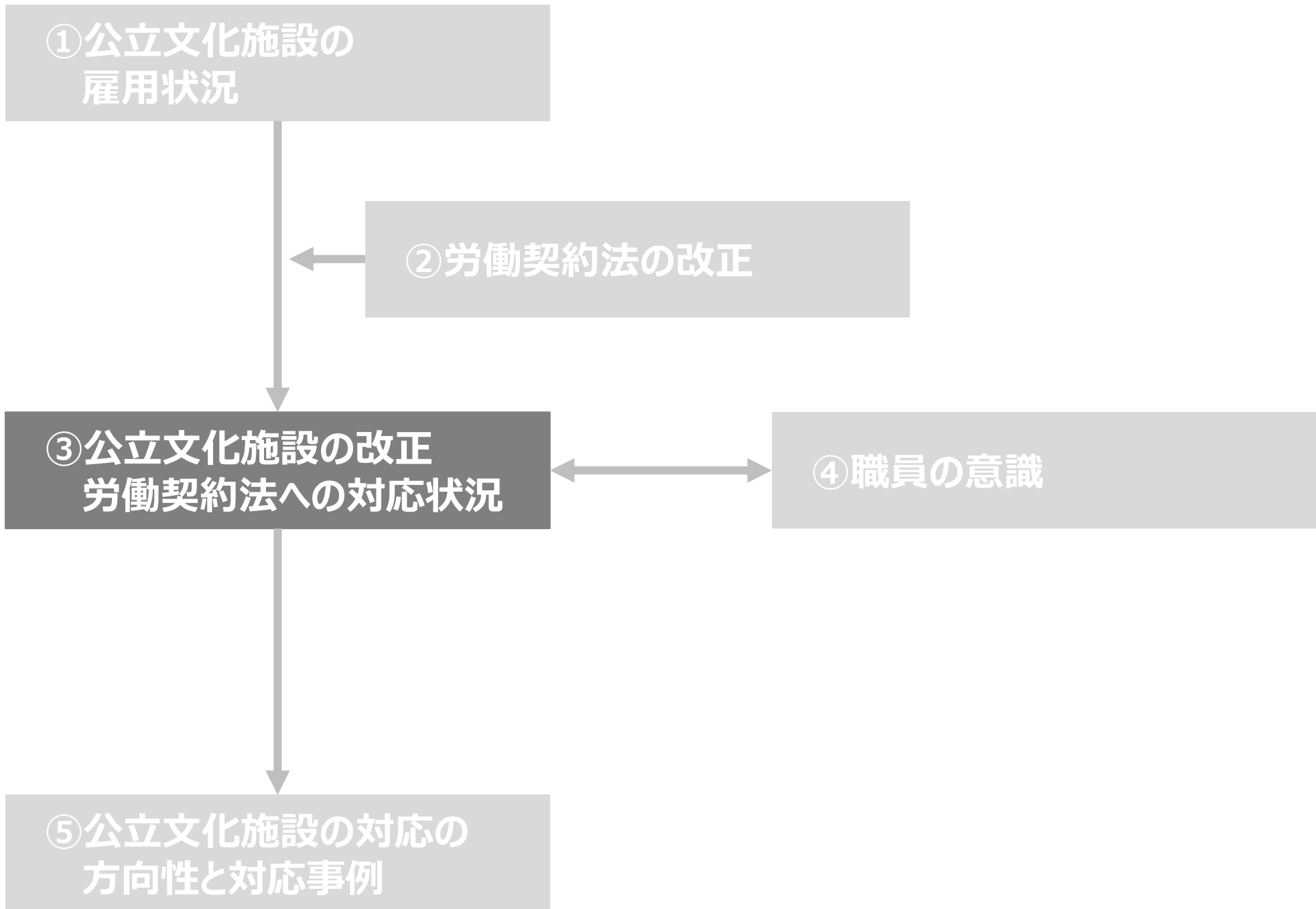


出所) 厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」

公的財団の一般的な検討プロセスを考えると、処遇の変更を伴う無期転換を視野に入れている場合、来年度春期における対応の方針決定が必要。

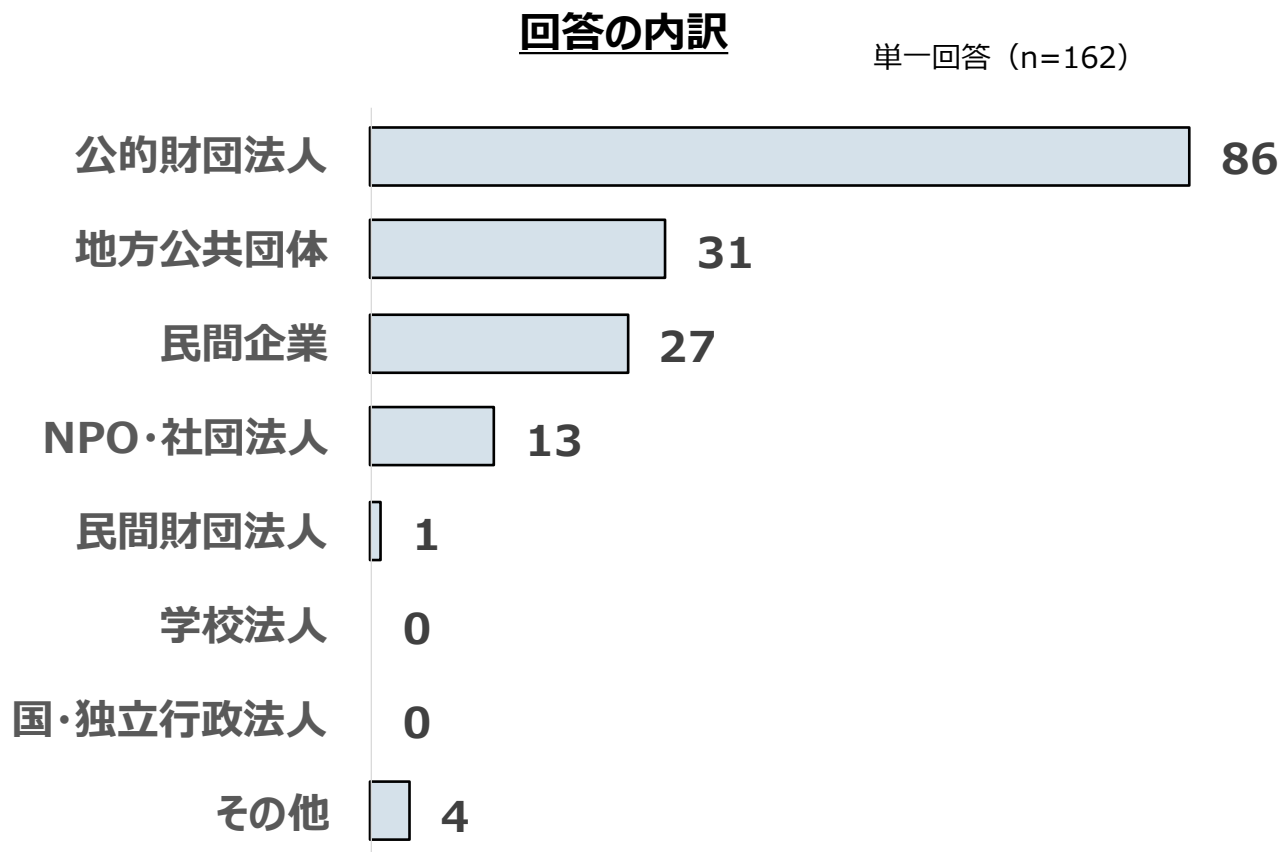
公的財団における検討プロセス例





昨年（7/15～8/12）、公文協加盟施設を対象に「改正労働契約法への対応に関するアンケート調査」を実施。162の回収（うち公的財団86）を得た。

- 「としま未来文化財団」から受託している、「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」の中で実施。

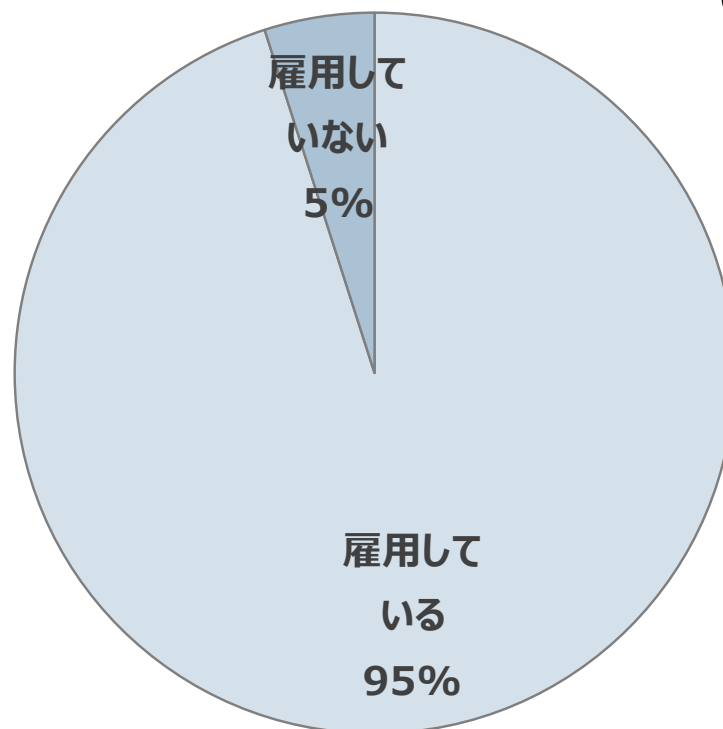


出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

公益財団法人（施設運営有り）のうち95%が有期契約職員を雇用している。

有期契約職員雇用の有無

(n=81)

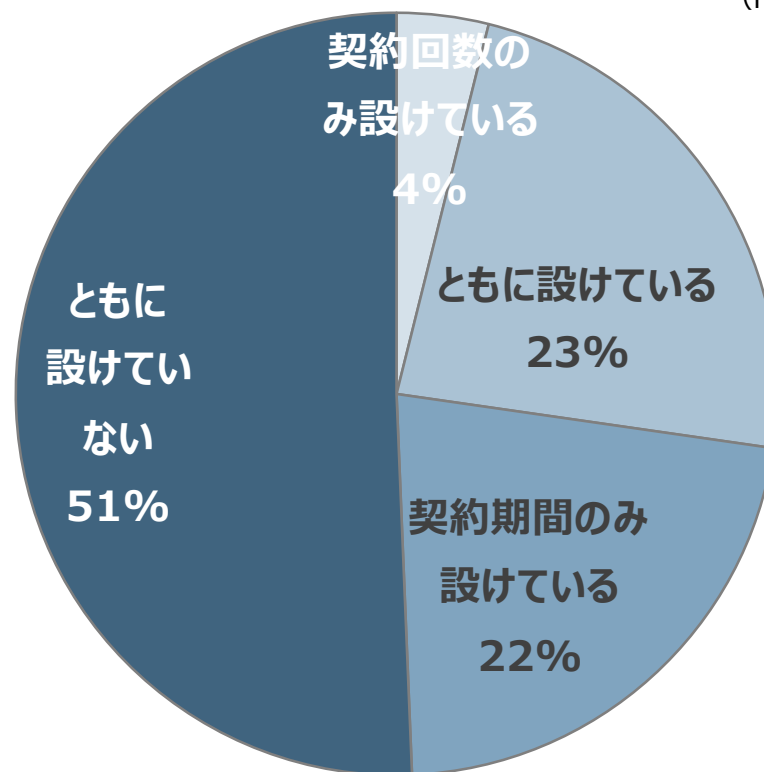


出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

有期職員雇用の公益財団法人の半数が、契約回数・契約期間に上限を設けている。

契約回数・契約期間の有無

(n=77)

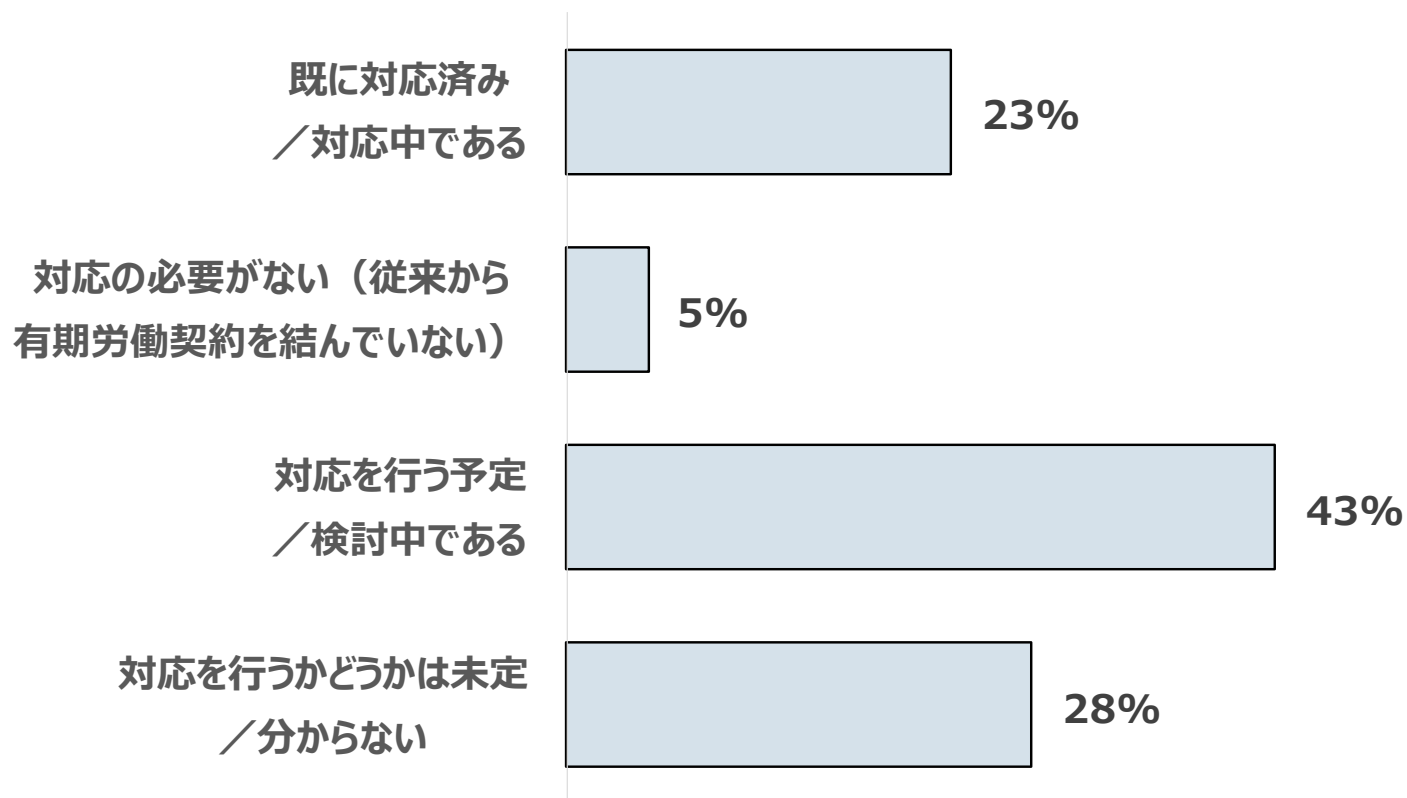


出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

「既に対応済み／対応中」は23%、「対応を行う予定／検討中」が43%。

改正労働契約法への対応

単一回答 (n=81)

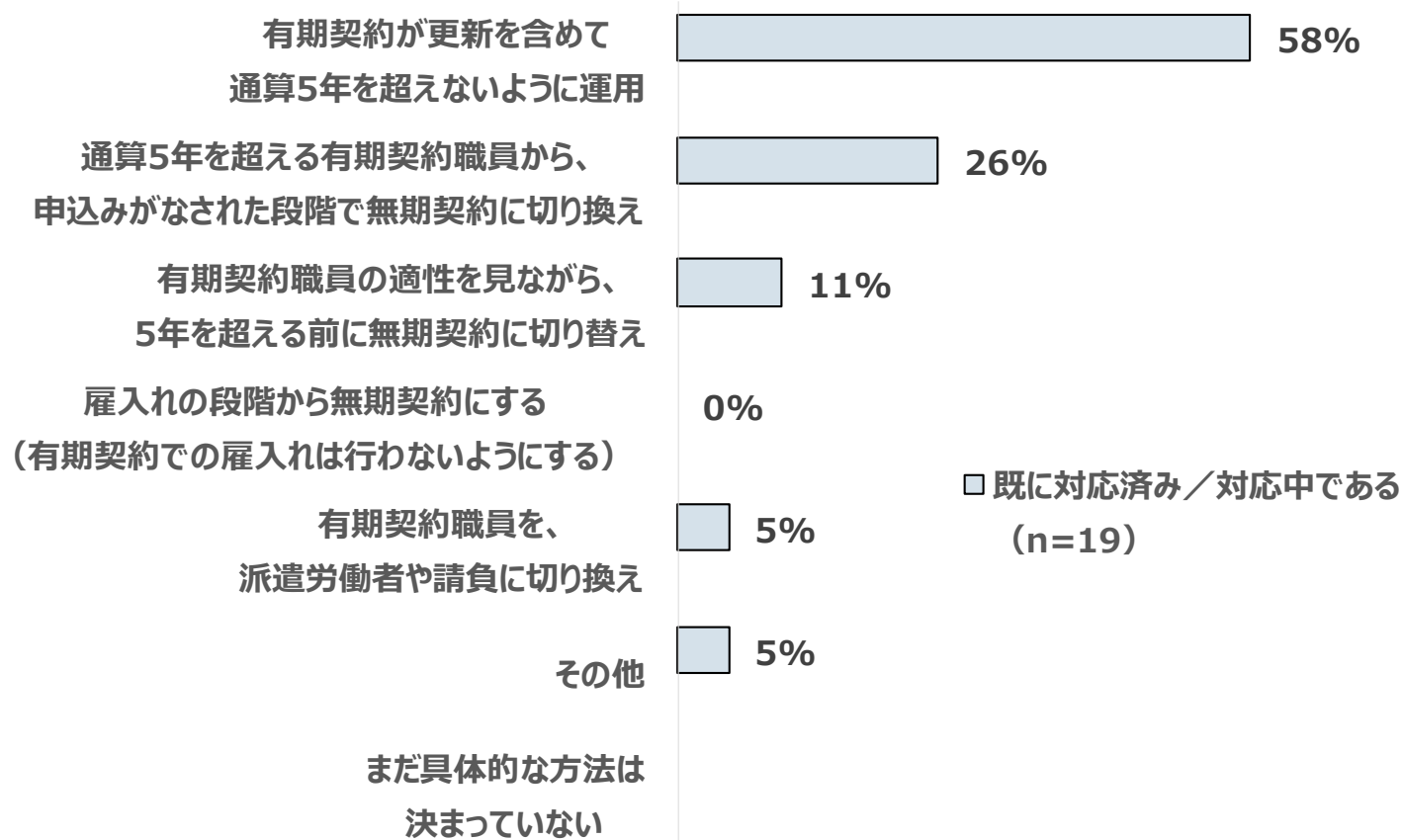


出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

「既に対応済み／対応中」の団体では、「5年を超えないように運用」が58%で、「5年を超える職員を無期化」が26%。「5年未満の職員を無期化」は11%にとどまる。

改正労働契約法への対応の方向性

複数回答

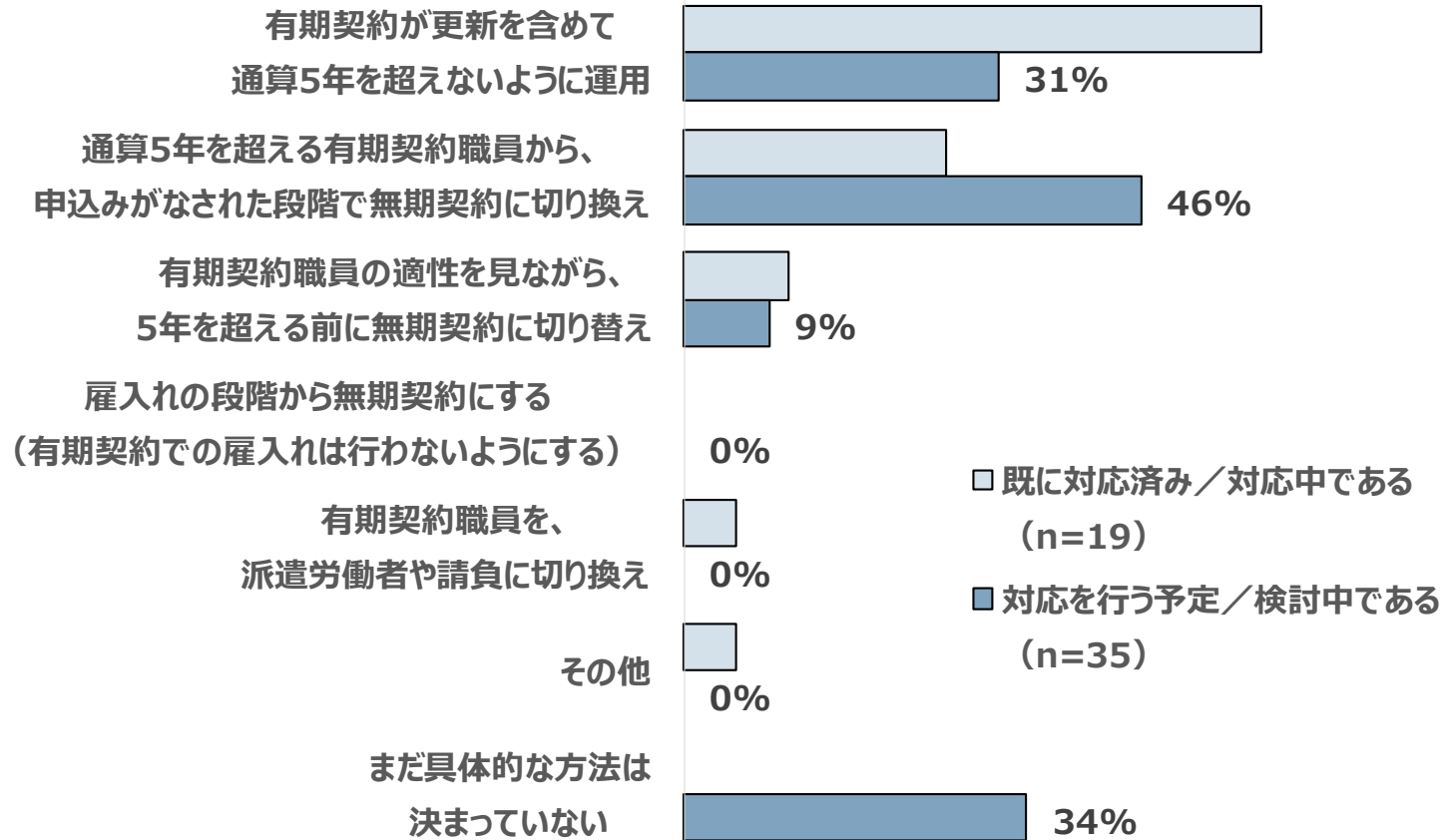


「対応を行う予定／検討中」の団体では、「5年を超える有期職員を無期化」が46%。
「具体的な方法は決まっていない」が34%と多い。

■ 全体では「5年を超えないように運用」が41%で、「5年を超える職員を無期化」が39%。

改正労働契約法への対応の方向性

複数回答

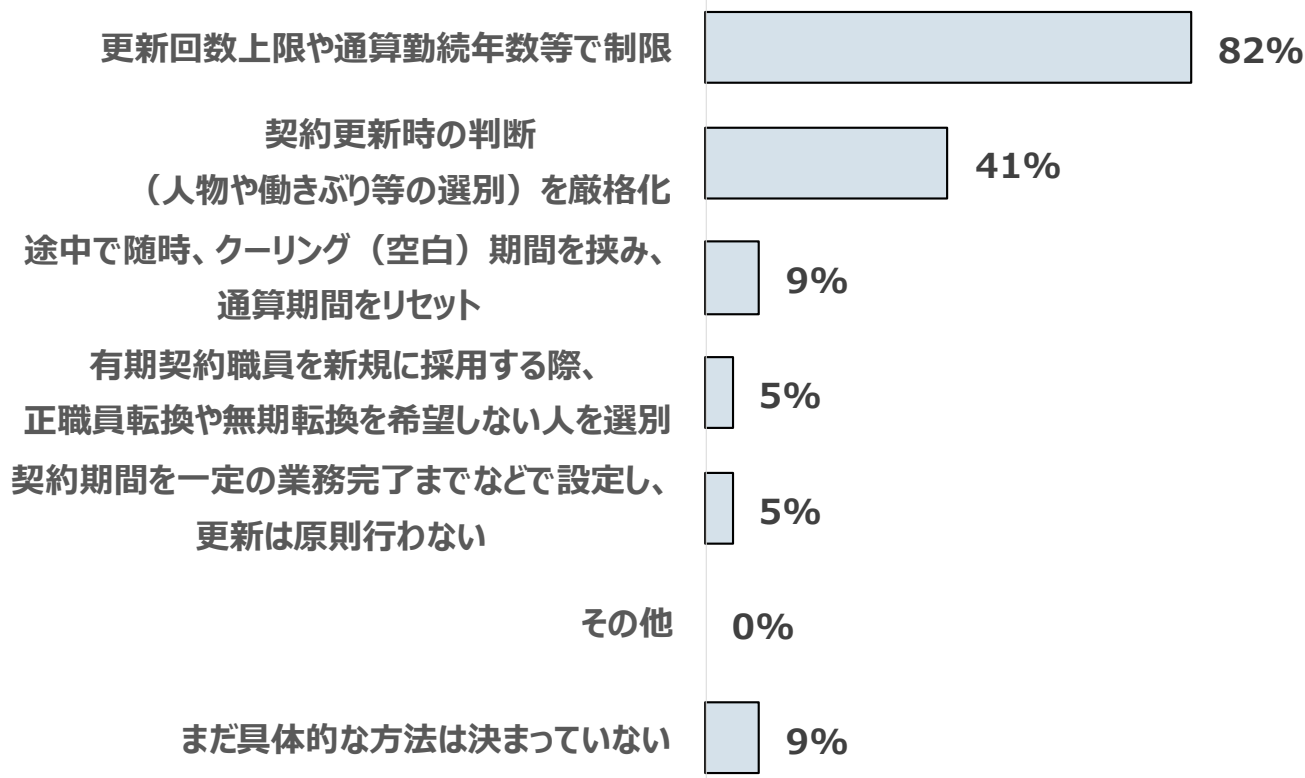


出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

通算5年未満への抑制方法として「更新回数や通算勤続年数で制限」、 「契約更新時の判断を厳格化」が多い。

通算5年未満への抑制方法

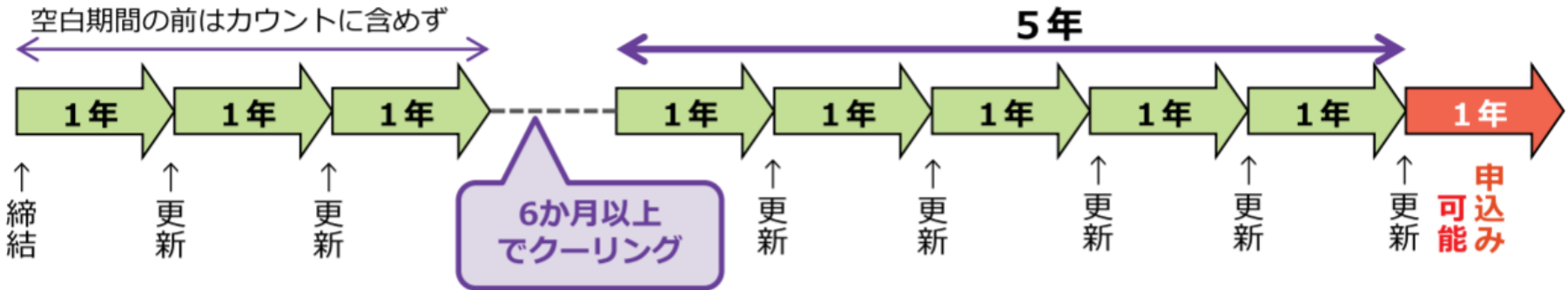
複数回答 (n=22)



出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

参考) クーリングとは、契約のない期間が6ヶ月以上存在する場合、空白期間の前の契約は通算雇用期間に含めないルール。

通算契約期間の計算について

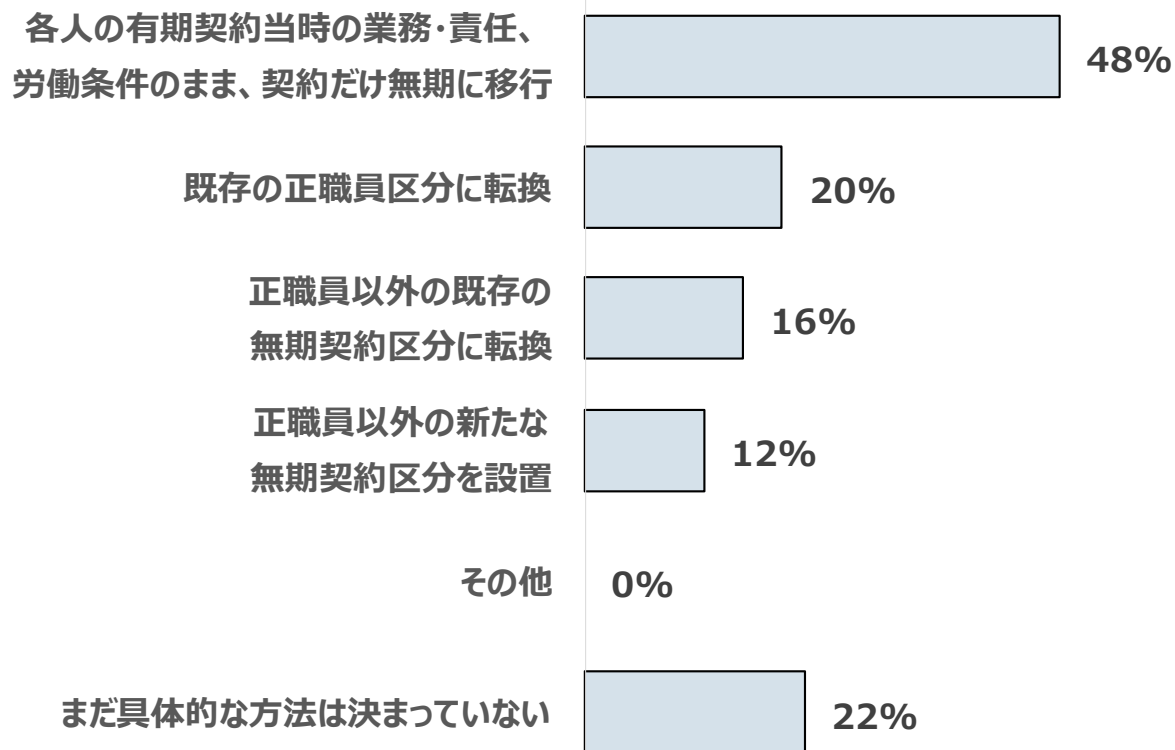


出所) 厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」

無期化の方法として「有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま無期化」が約半数。
正職員への転換は20%にとどまる。

無期契約への切り替え方法

複数回答 (n=25)

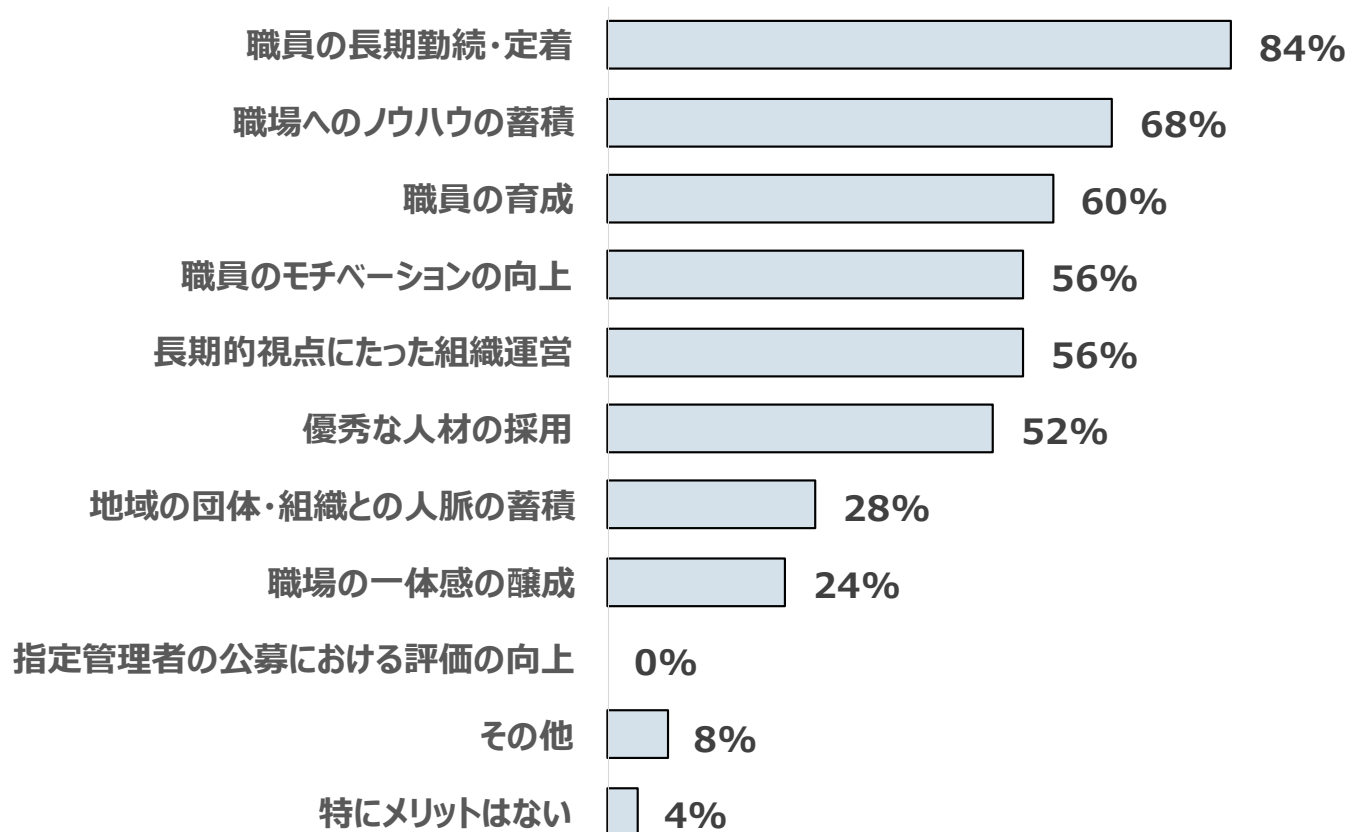


出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

無期化する団体では、「職員の定着」、「職場へのノウハウの蓄積」など様々な点を期待。

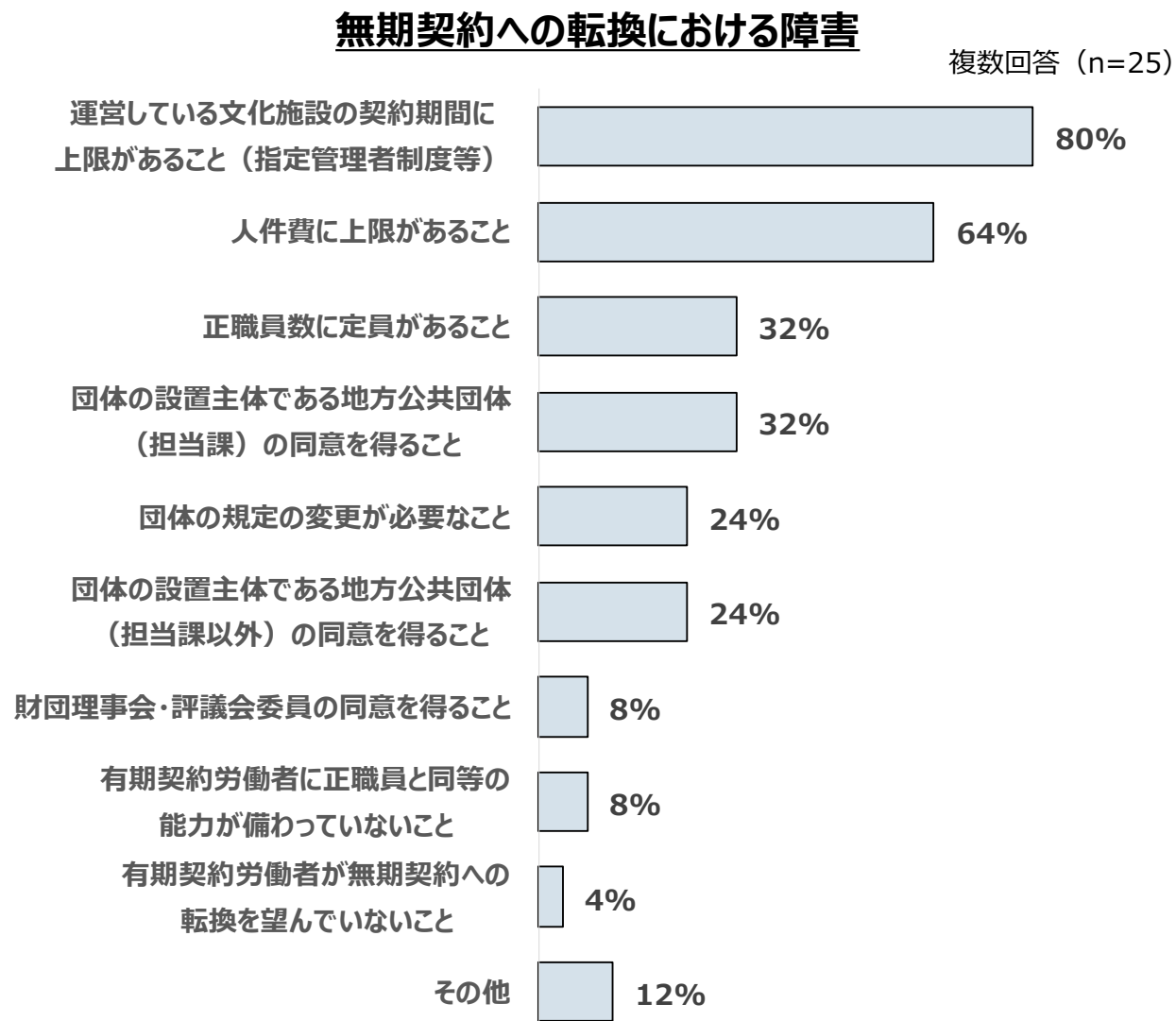
無期契約への転換のメリット

複数回答 (n=25)



出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

参考) 「指定管理者制度」、「人件費の上限」などが無期化の障害になっている。



出所) としま未来文化財団・(一社) 芸術と創造「改正労働契約法に関する公立文化施設の対応に係る調査研究」

① 公立文化施設の
雇用状況

② 労働契約法の改正

③ 公立文化施設の改正
労働契約法への対応状況

④ 職員の意識

⑤ 公立文化施設の対応の
方向性と対応事例

■2016年より、Explatにて

■「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」を実施。

Explat

▶ HOME

An intermediate support organization to develop human resources for art management professionals of Performing Arts, and to enhance their working environment.

会員用SNS

Explat Base Camp

Explatの活動

人材育成／スキルアップ

就業支援／求人一覧

HOME > 人材育成／スキルアップについて > セミナー／イベント一覧 > <特別延長>労働環境実態調査2016



<特別延長> 舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016

舞台芸術のマネジメントに関わる専門人材の方を対象に、全国規模での雇用・労働環境のアンケート調査を実施しております。現実を「見える化」するため未回答の方はぜひご協力ください！

舞台芸術業界でマネジメントに関わるみなさまへ

(劇場・音楽堂、実演団体、非営利団体、中間支援組織、フリーランス、雇用する側もされる側も、すべての働き方を含みます。)

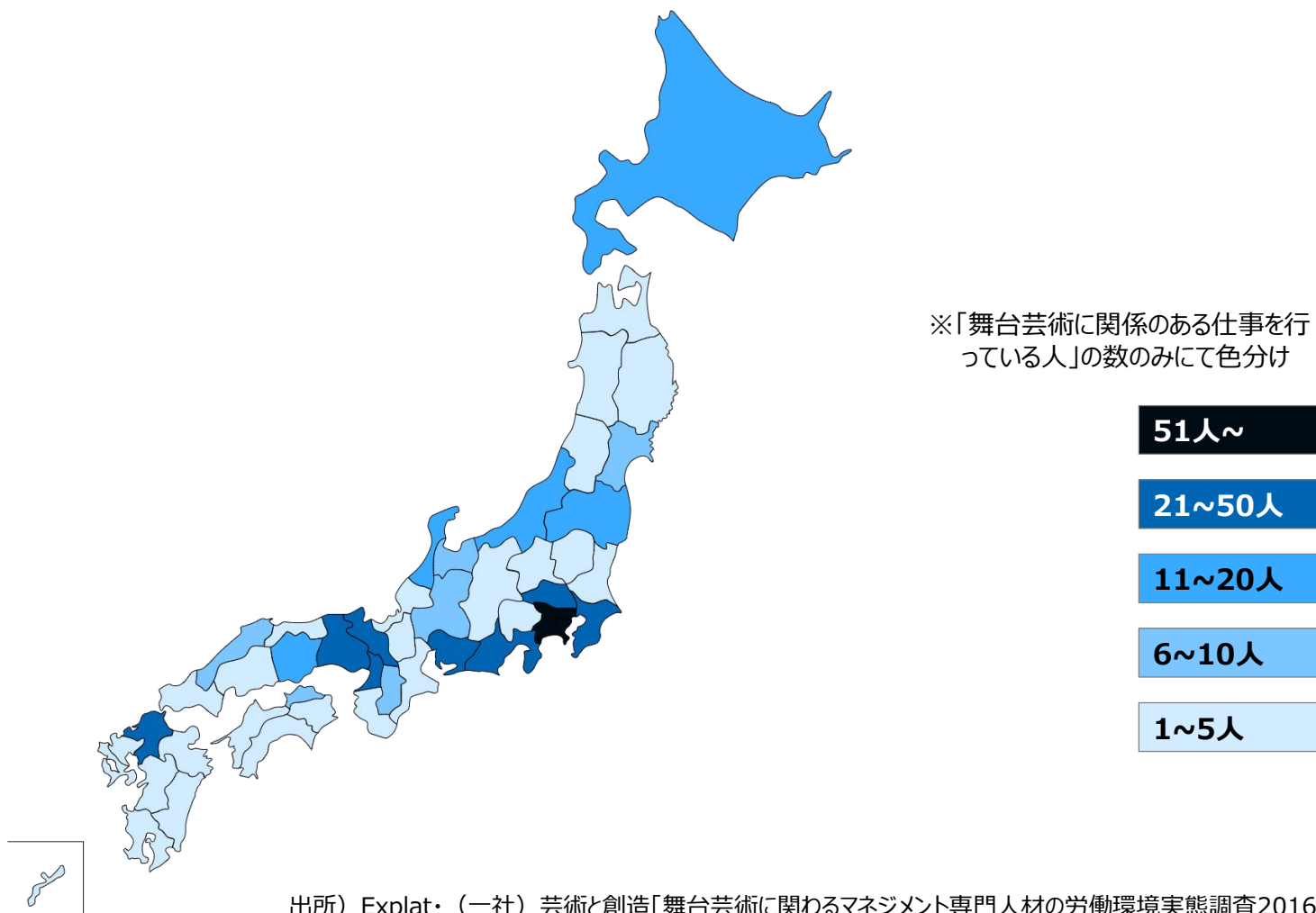
今年9月30日、電通の新入社員だった女性の自殺が過労によるものだったとして労災認定されました。

希望を胸に社会に出てきたにも関わらず、たった1年でこのような現実に至ってしまった彼女の人生のことを考えると、やり場のない憤

出所) Explat Webサイト

1月中旬時点で全国の1,040人の方々から回答頂いた。
公的財団で雇用されている方は230人が回答。

居住都道府県別回収サンプル数

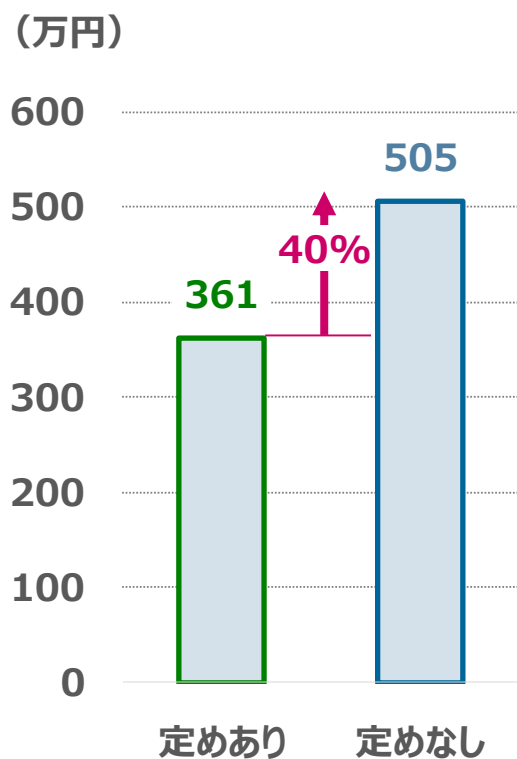


期間の定め“あり(≒有期)”が“なし(≒無期)”よりも平均給与が4割程高い傾向。

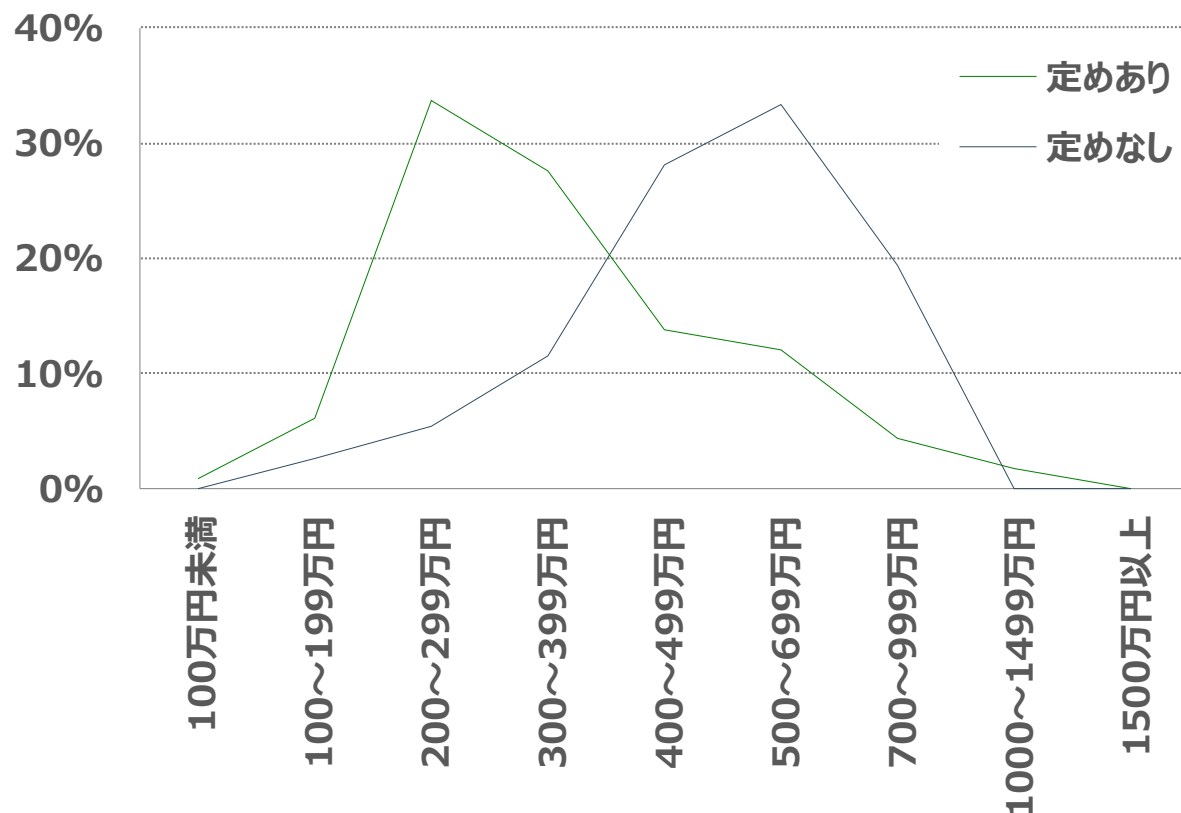
【契約期間の定め“あり/なし”による年収比較】

・定めあり：n=116
・定めなし：n=114

年収平均



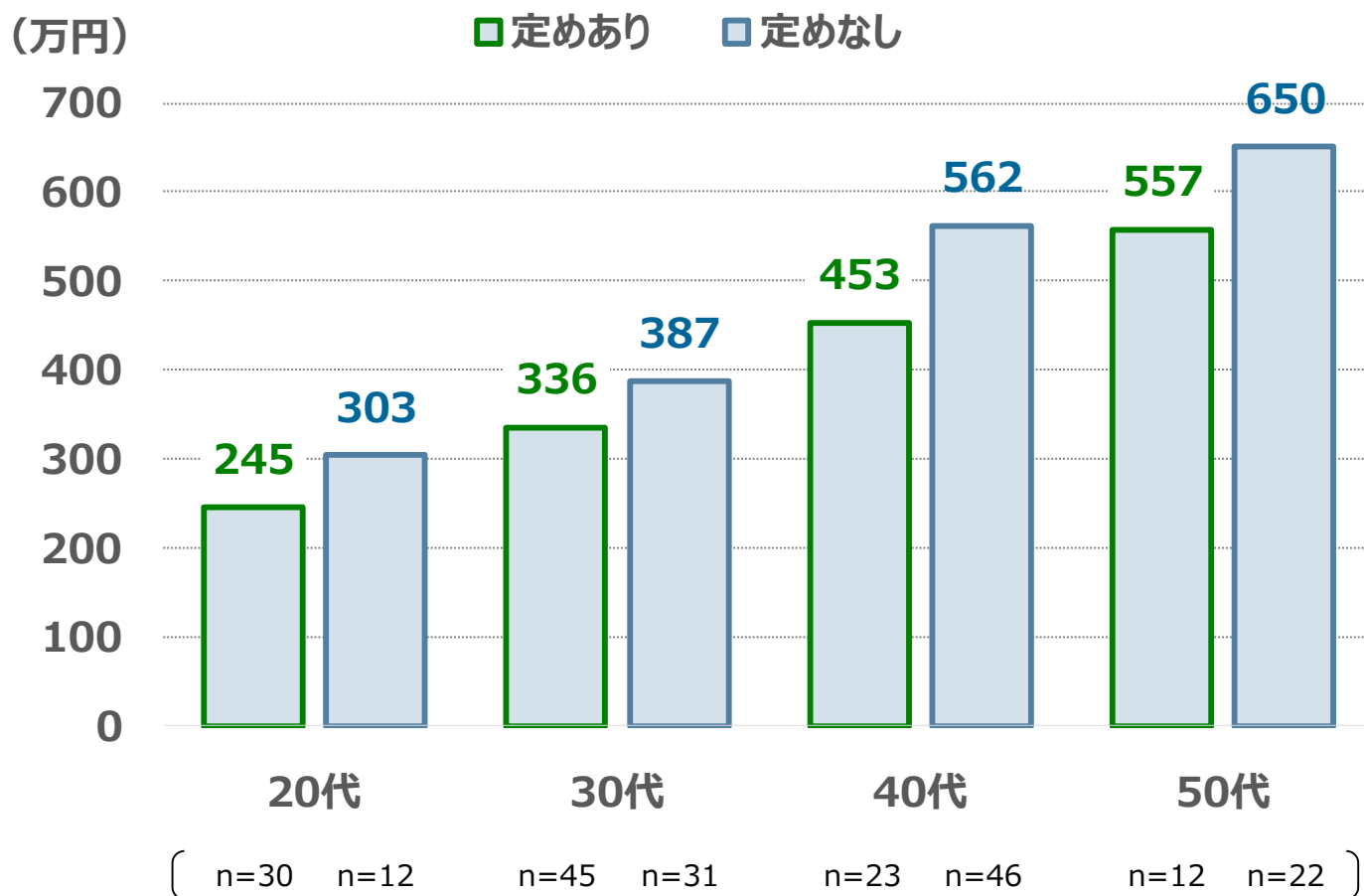
年収分布



出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

どの世代でも、期間の定め“なし(≒無期)”の方が年収が高い。

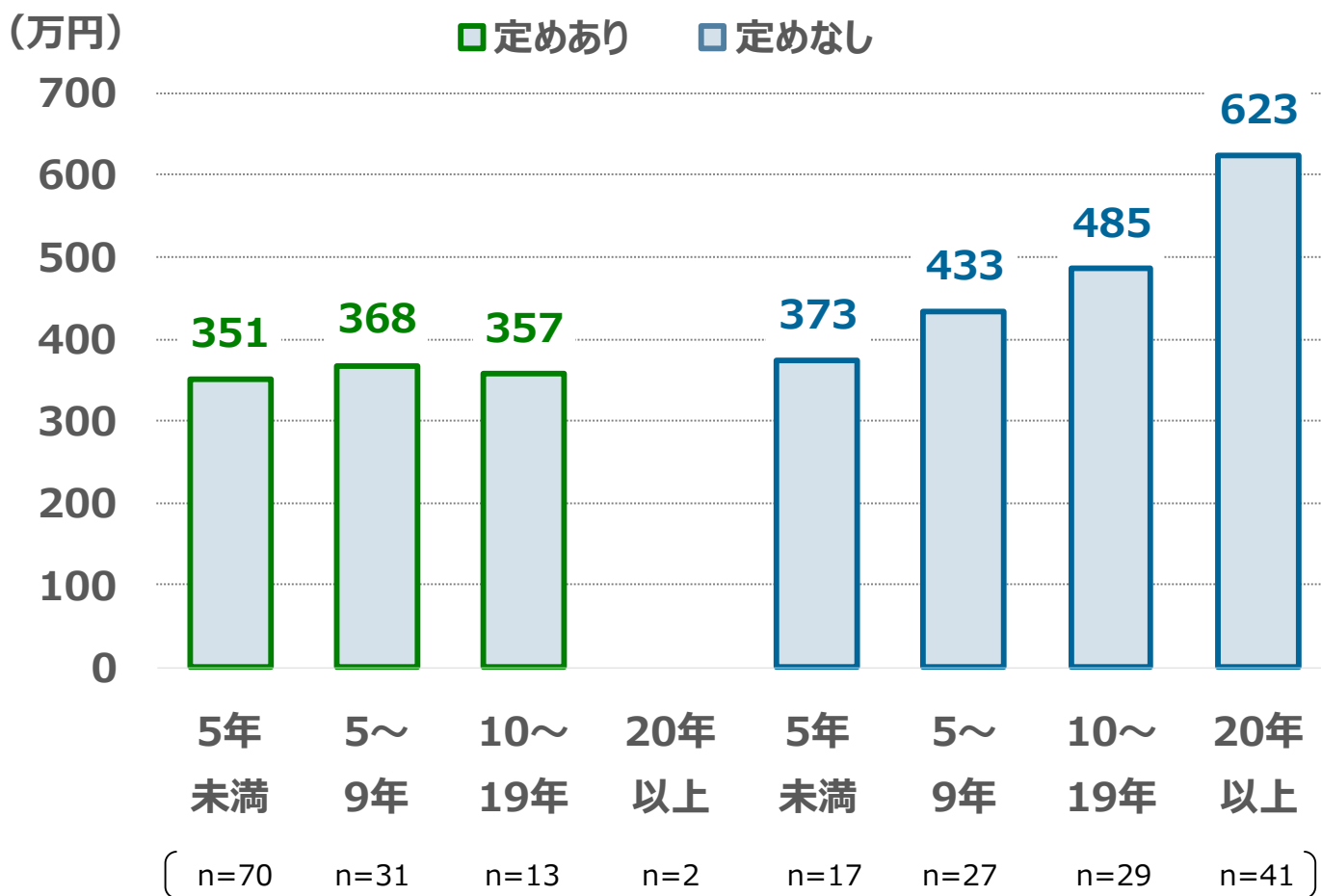
「契約期間の定め“あり/なし”」×年代別の平均年収



出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

期間の定め“あり(≒有期)”は勤続年数に応じて年収が増加しづらい。

「契約期間の定め“あり/なし”」×同一組織の勤続年数別の平均年収

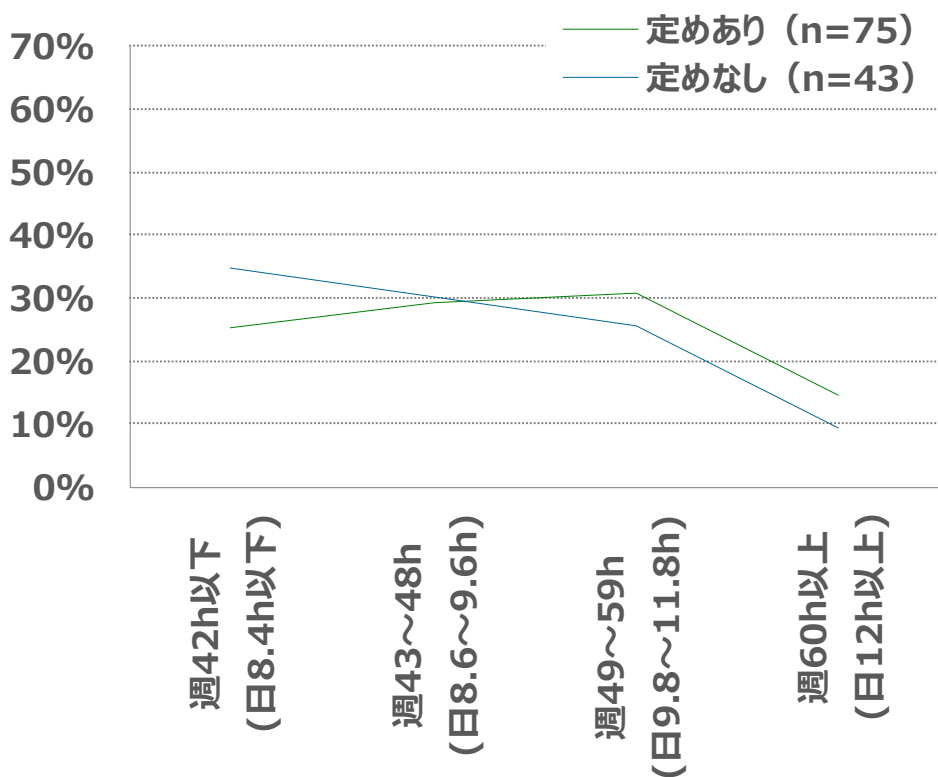


出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

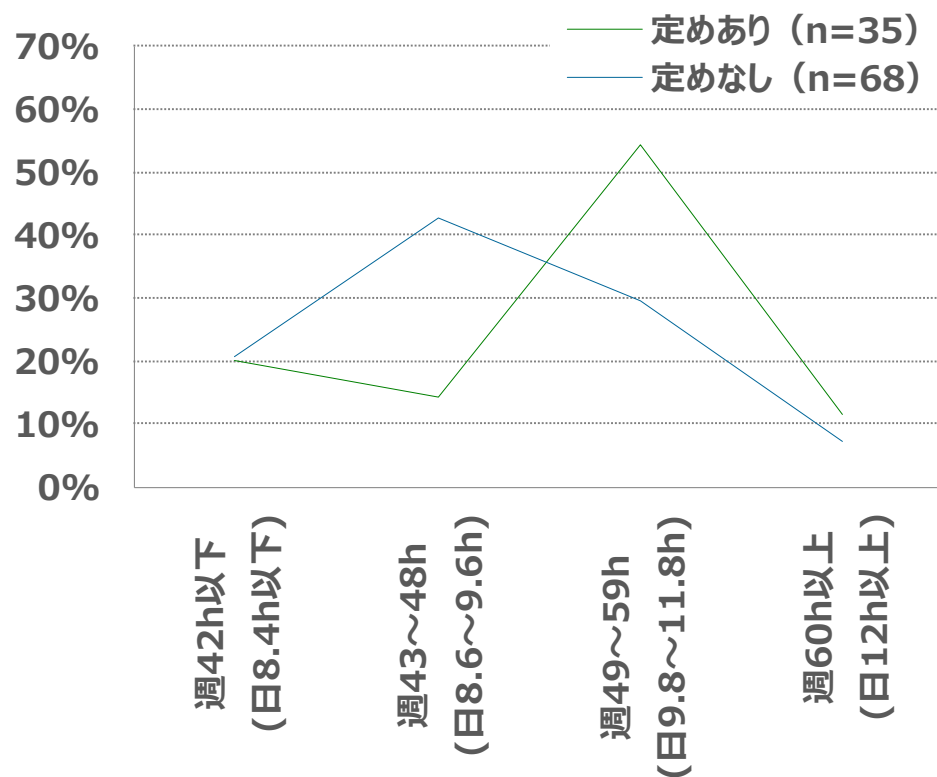
“定めあり(≒有期)”のほうが労働時間は長い。

実際の労働時間

20代・30代

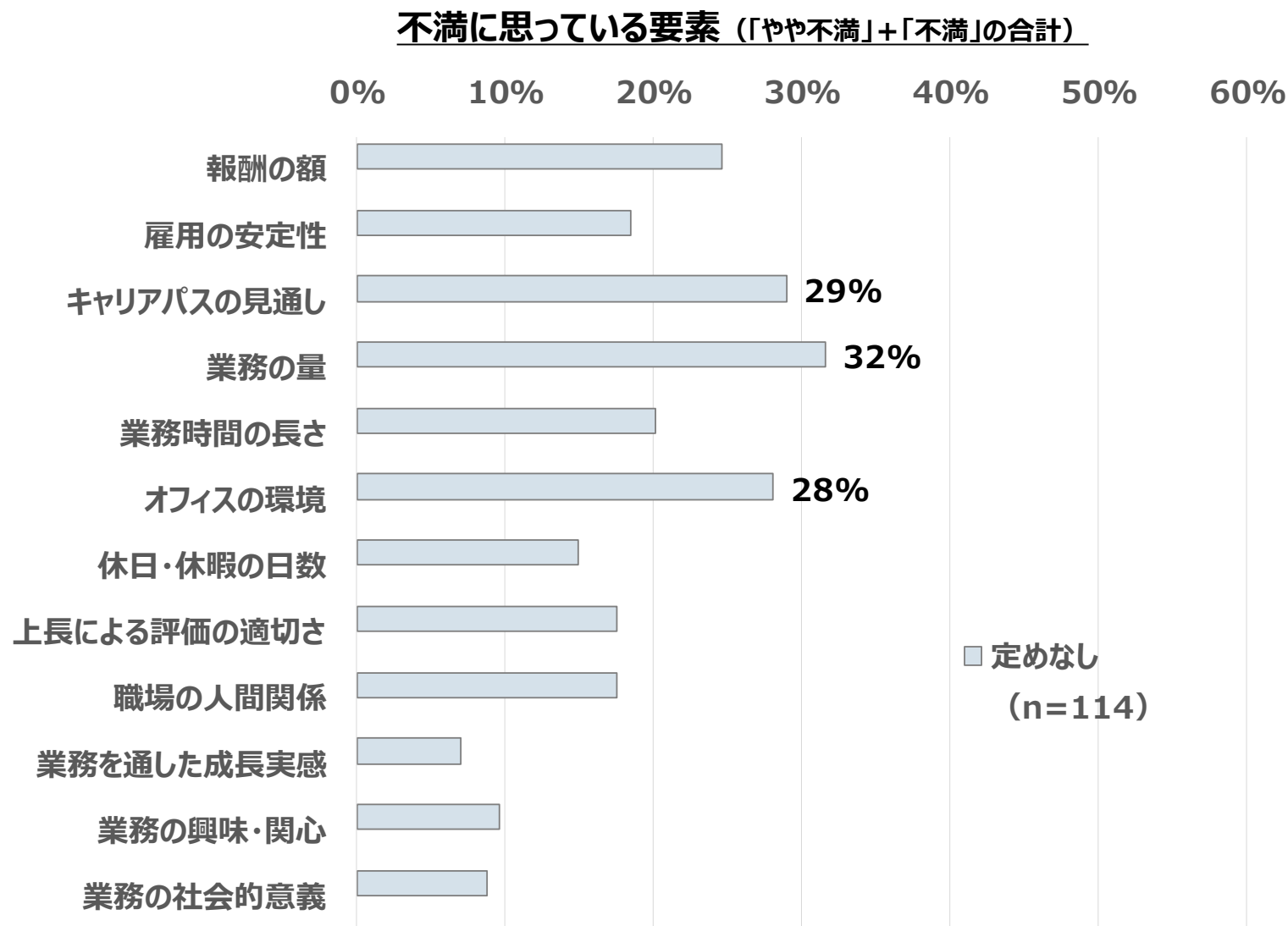


40代・50代



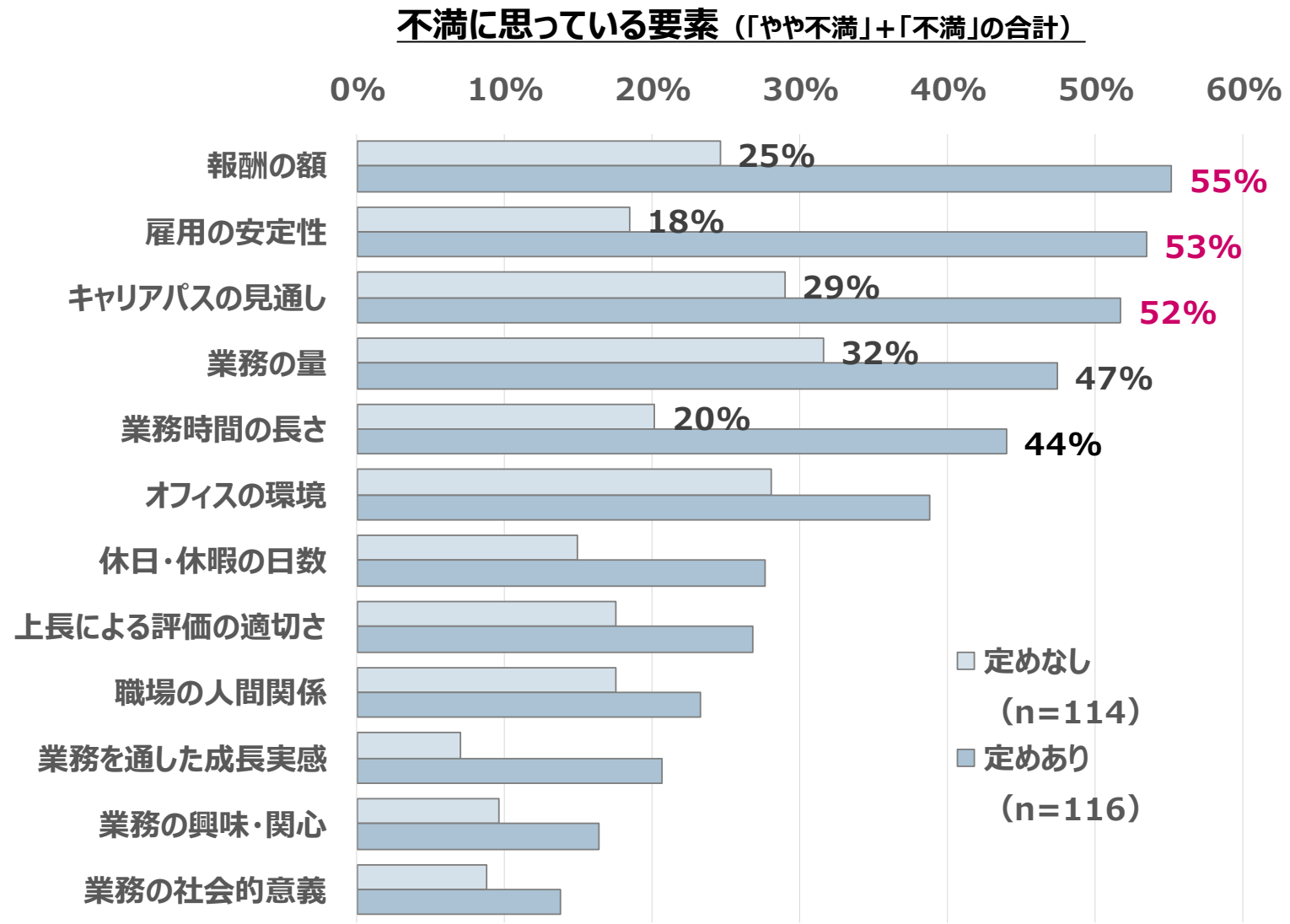
出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

“定めなし(≒無期)”では、
「業務の量」、「キャリアパスの見通し」、「オフィスの環境」などが不満に。



出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

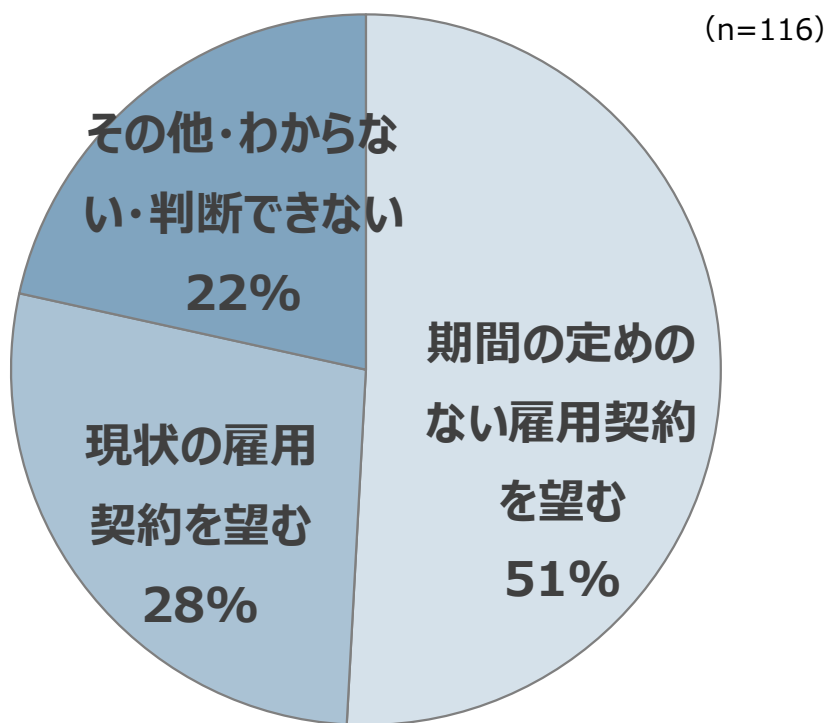
“定めあり(≒有期)”では、全体的に不満が大きく、特に「報酬の額」、「雇用の安定性」、「キャリアパスの見通し」は半数以上が不満に。



出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

“定めあり(≒有期)”の半数は「期間の定めのない雇用契約」を望んでいる。

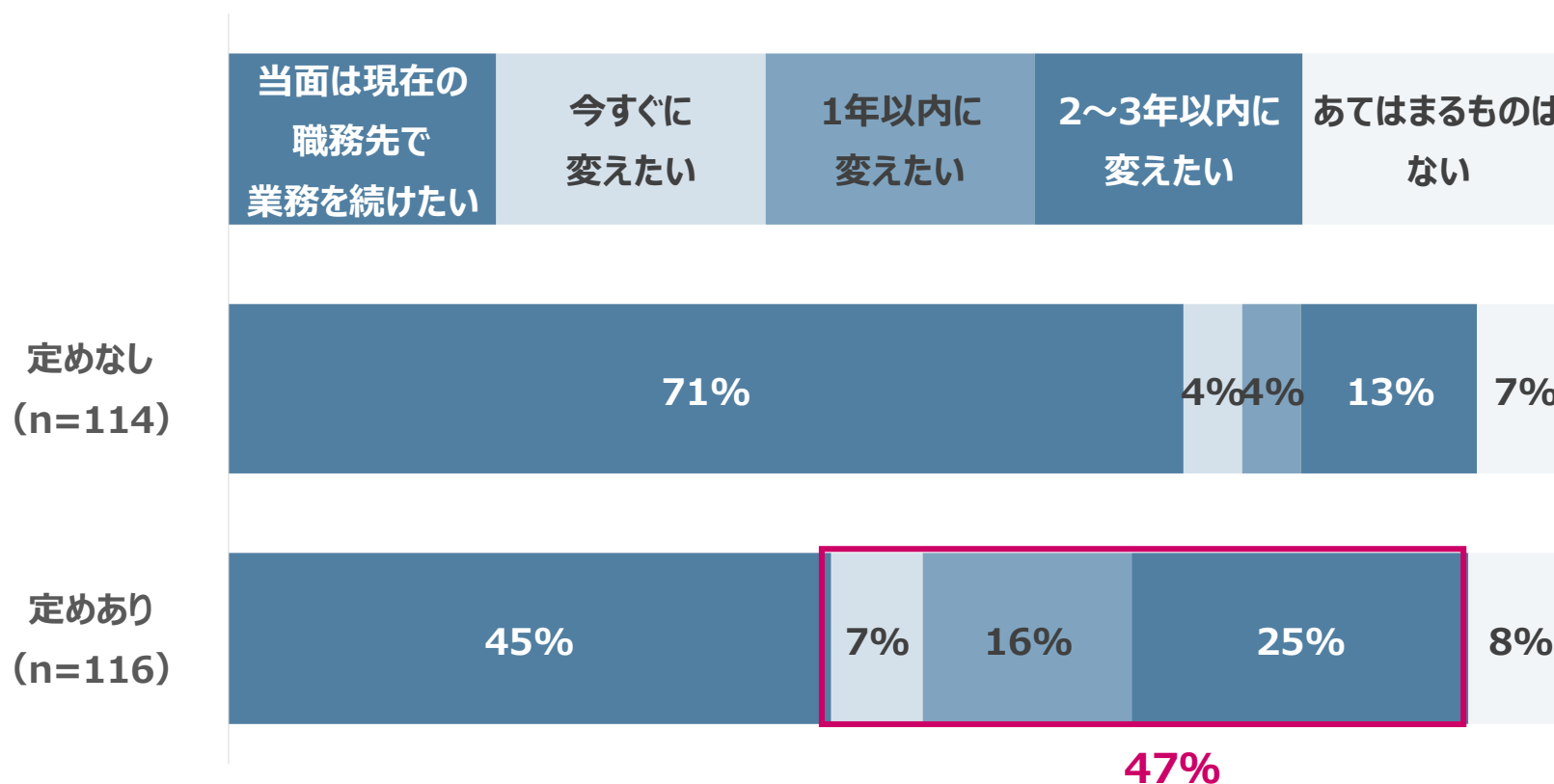
現在雇用契約を結んでいる団体・組織との今後の契約について



出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

“定めあり(≒有期)”の約半数は職務先を3年以内に変えたいとしている。

職務先変更に関する意向

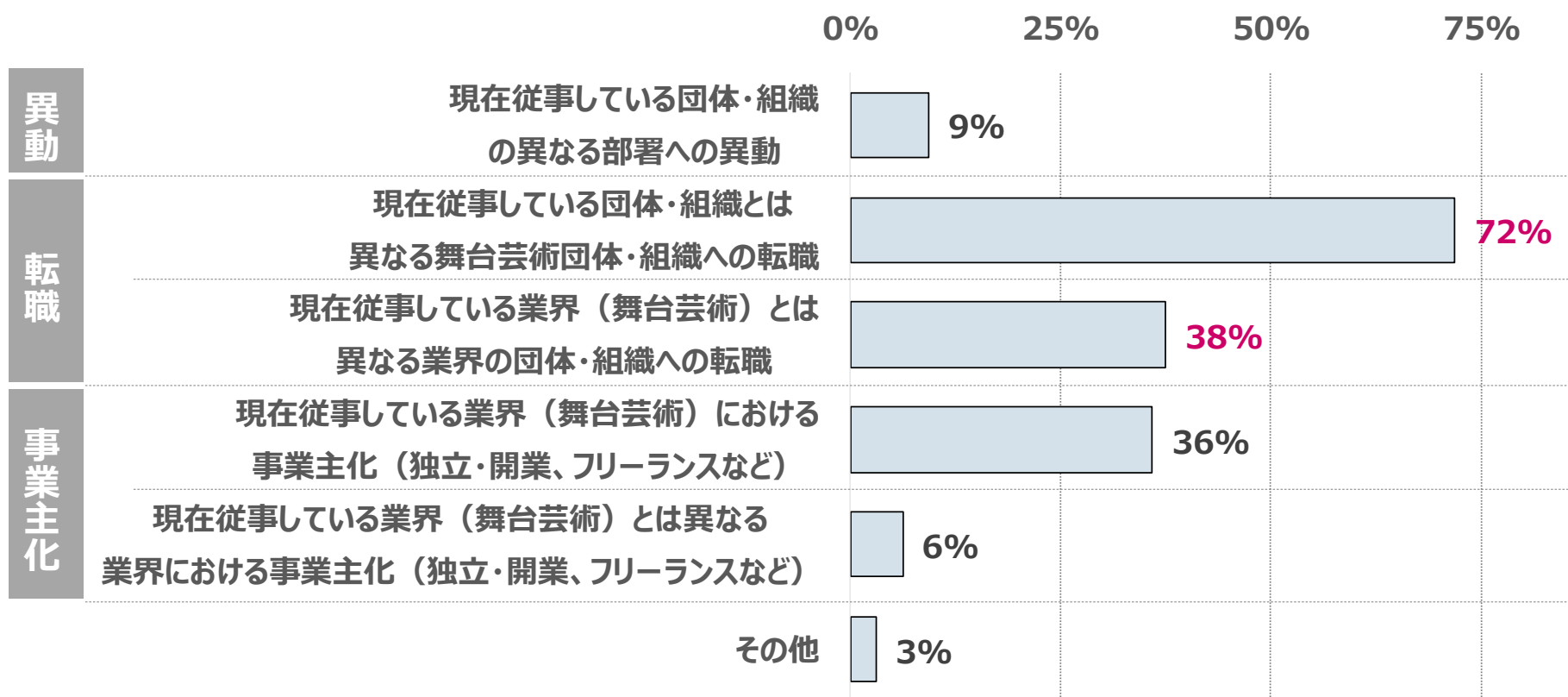


出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」

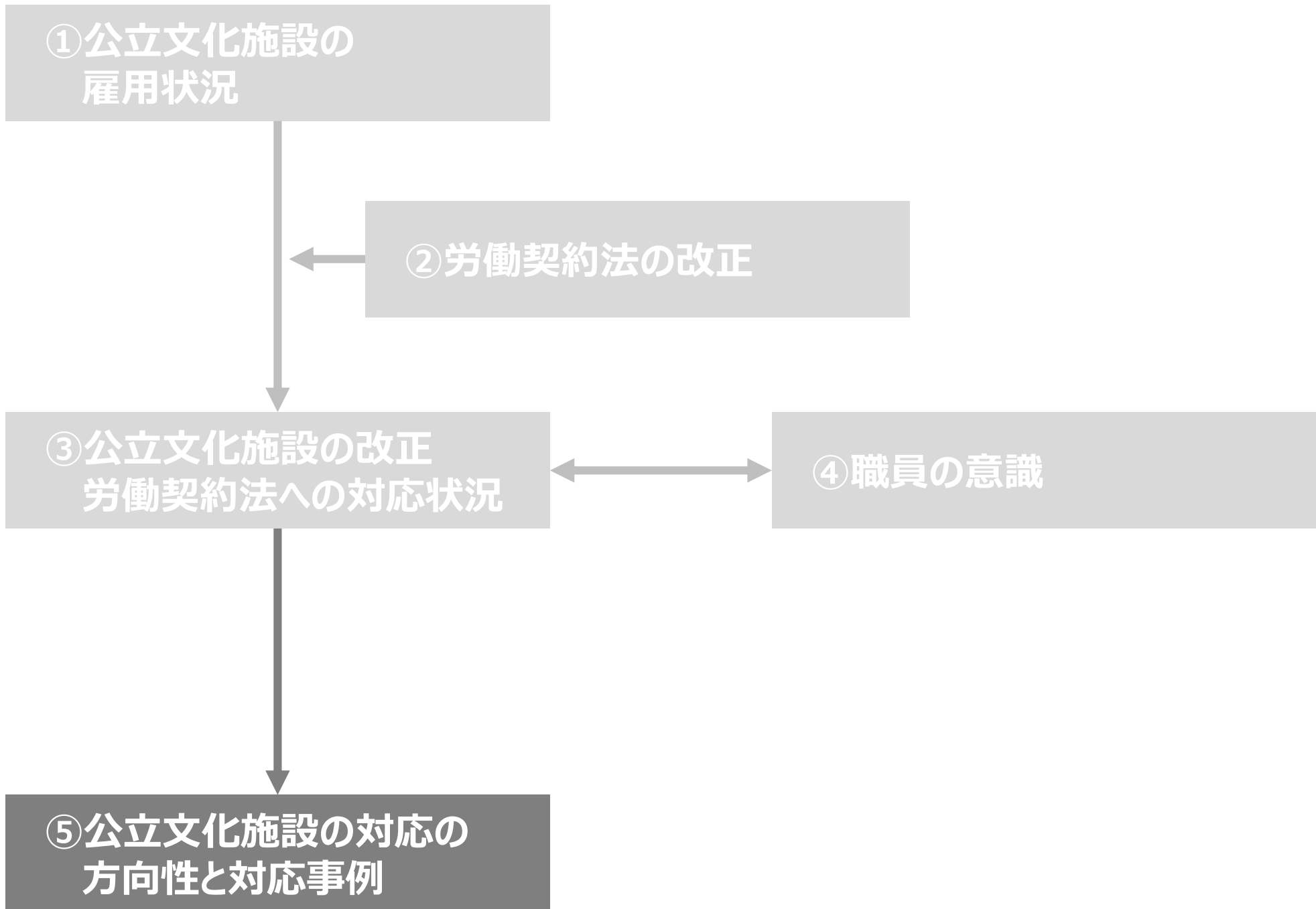
“変えたい”とした方の約7割が“業界内”、約4割が“業界外”への転職を検討。

職務先変更に関する意向

MA (n=64)

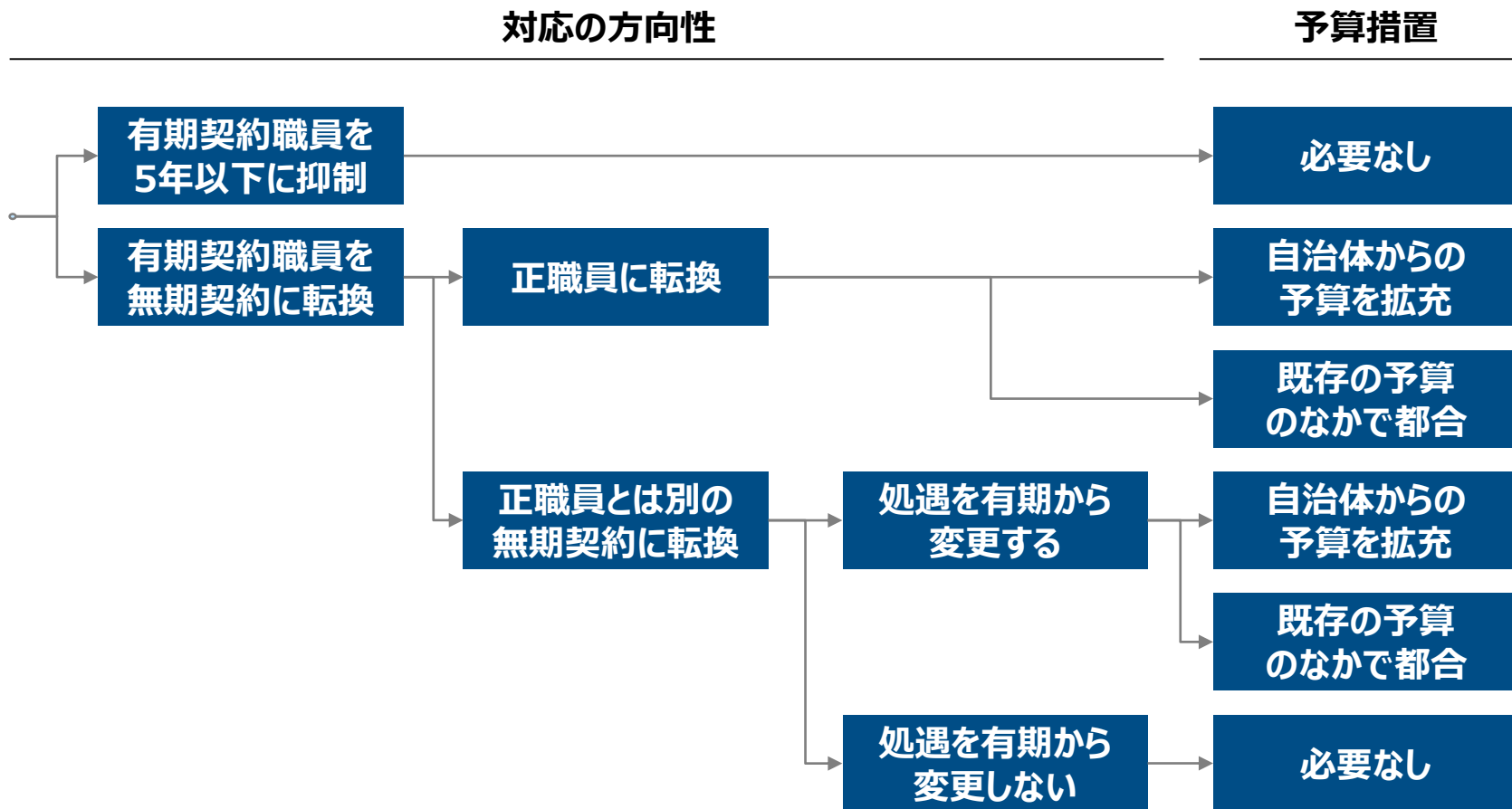


出所) Explat・(一社) 芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2016」



対応は大きく分けて以下のような方法が想定される。

■ 各打ち手は、必ずしもORではなくAND。

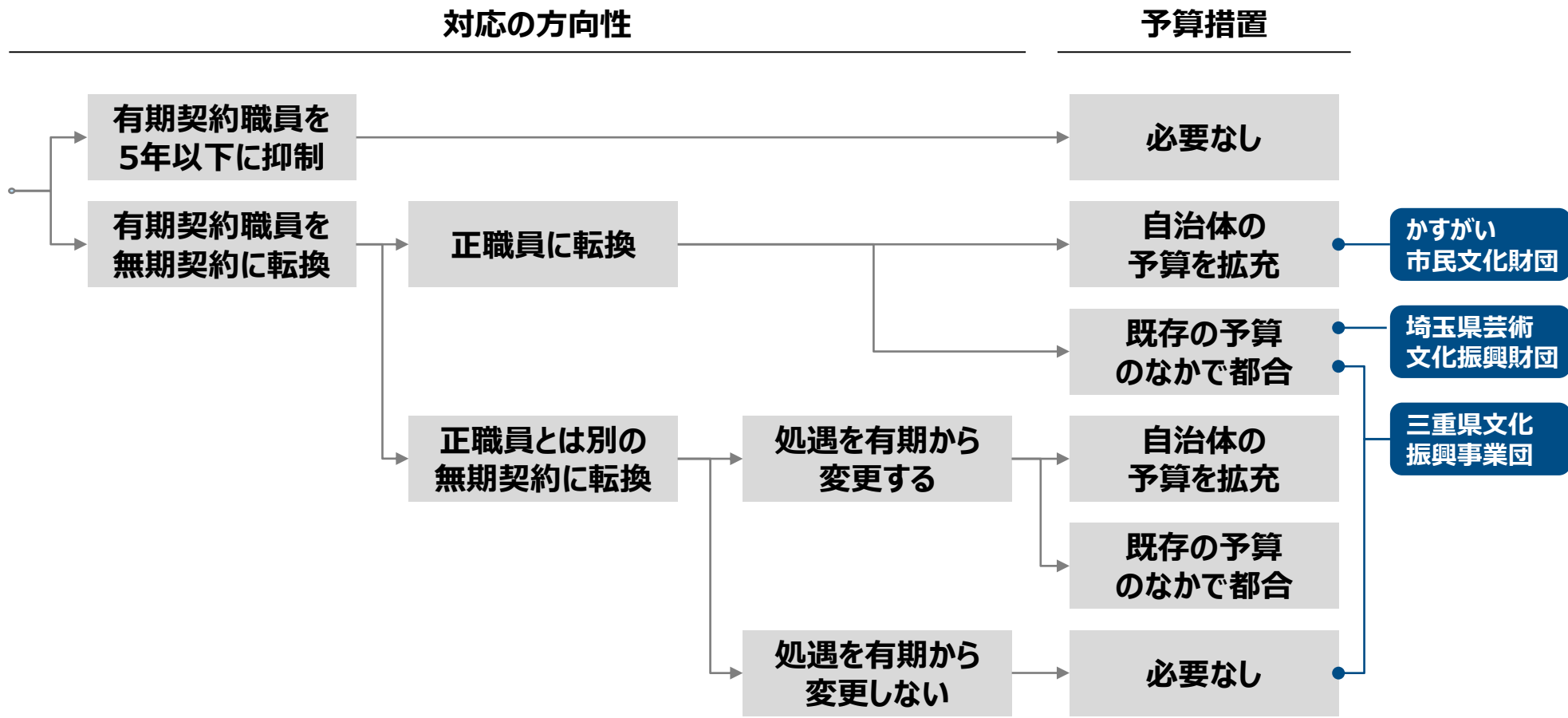


※ 予算・・・指定管理料、自治体からの人件費補助など

昨年9月に以下の組織に改正労働契約法への対応状況をヒアリング調査。

- 愛知県文化振興事業団（愛知芸術文化センターを運営）
- かすがい市民文化財団（春日井市民会館、文化フォーラム春日井を運営）
 - 総務グループ&施設サービスグループ マネジャー 米本一成様
- 埼玉県芸術文化振興財団（彩の国さいたま芸術劇場を運営）
 - 事業部参事兼総務部経営企画課長 島田功様
- 新潟市芸術文化振興財団（りゅーとぴあ（新潟市民芸術文化会館）を運営）
- 浜松市文化振興財団（アクトシティ浜松を運営）
- 三重県文化振興事業団（三重県総合文化センターを運営）
 - 三重県総合文化センター 総務部 総務課長 安田賢司様

参考) 各財団の対応



※予算・・・指定管理料、自治体からの人件費補助など

各財団の対応事例：かすがい市民文化財団（1 / 4）

【財団の概要】

- 春日井市民会館、文化フォーラム春日井等を運営。
- 平成12年に財団設立。平成17年に指定管理者制度を導入。

【従来 of 体制】

- 3年契約の正職員（更新を前提）、1年契約の嘱託職員、1年契約の臨時職員（アルバイト）、春日井市からの派遣職員という体制。
 - 専門職は転職してキャリアアップしていくべきという当時の担当者の思想を反映。
 - 他の市の外郭団体より給与水準が高く、春日井市の職員と同等。
 - 退職金・手当て、産休・育休の制度も備える。

各財団の対応事例：かすがい市民文化財団（2 / 4）

【改正労働契約法への対応】

■ 平成28年4月に制度変更。

	制度変更前	制度変更後	
正職員	契約期間3年の有期 (更新を前提)	無期化 (給与は他の市財団に合わせ下げた。退職金、緒手当、産休育休等の制度は以前と同様)	18名
嘱託職員	契約期間1年の有期 (正職員の2/3の給与)	廃止	0名
臨時職員	有期	有期	10名

※他に春日井市からの派遣職員4名

各財団の対応事例：かすがい市民文化財団（3 / 4）

【対応の背景・プロセス】

- 財団側で改正労働契約法の対応を考え、春日井市に提案。
- 職員全員で有期と無期について話し合う機会を持った。
職員からは、短いスパンで区切りがあったほうが自分の身の振り方を考えやすいという意見も存在。
- 無期雇用転換の決定打となったのは採用。一時期応募数が減った。
- 地元志向の人はそもそも応募せず、採用した職員も契約満了のタイミングで、結婚や地元へのUターンで退職。また、キャリアアップのために転職するケースもあった。
- 「このままでは財団として安定した運営ができない」と皆が考え、「自分の手取りが多少減っても、組織として健全な運営ができたほうが良い」、「無期雇用にすべき」という意見に。

各財団の対応事例：かすがい市民文化財団（4 / 4）

【無期化の反響or反応】

- 無期雇用で職員を募集したところ、応募が倍増。

- 応募者の内訳が男性6割に。
- これまでは県外からの応募が多かったが、現在は県内からの応募が増えた。
- 他業界からの転職希望者も増加。
- 優秀な人を採用できるように。
 - 「好きなことを仕事にしているから、条件が悪くても仕方ない」という考え方はもう通用しない時代。

- 業界での経験・知識は他の劇場から移る際に持ってくることができるが、地域の関係性は持ってくるできない。無期雇用にしたことで関係性が築きやすくなる。
- 結婚したり子供を産んだりして、仕事だけではなく、自分の生活や地域の活動に時間を割けるようになったという雰囲気。
- ローンが組めるようになったという話も。

各財団の対応事例：三重県文化振興事業団（1 / 3）

【財団の概要】

- 三重県総合文化センター等を運営。
- 三重県100%出資の財団で、平成6年に施設運営のために設立。

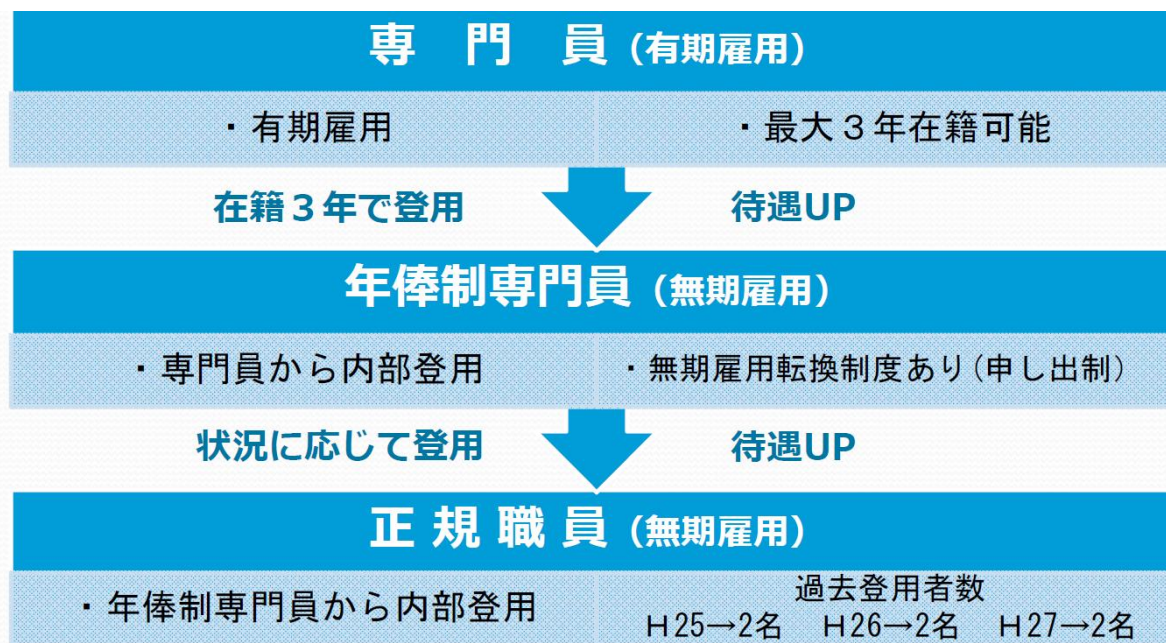
【従来 of 体制】

- 設立当初は、職員の多くは県からの派遣職員。
- 平成12年に県職員の一部引き上げとともに、財団の正職員及び専門員という形の有期雇用職員も採用。
 - 専門員は1年更新、上限5年。
 - 5年を超えた場合は雇止め、もしくは、更新を前提とした年俸制専門員に移行。

各財団の対応事例：三重県文化振興事業団（2 / 3）

【現在の体制】

- 年俸制専門員の給与を上げ、待遇を改善。正職員の昇給率を下げ、その分を年俸制専門員の給与のベースアップに。
- 内部のモチベーションを勘案し、正職員は一般公募ではなく内部登用を前提。



出所) 平成27年度文化庁委託事業「劇場・音楽堂等人材育成フォーラム」
 「劇場・音楽堂等の人材育成と専門人材確保における課題と新たな仕組みづくり」安田様発表資料

各財団の対応事例：三重県文化振興事業団（3 / 3）

【対応の背景・プロセス】

- 改正労働契約法についての対応について三重県に財団から説明し、制度設計を提案。
- 最初に事務局長に相談し、月一回の所属長会議にかけるという手順で検討。

【無期化のメリット】

- 組織力の強化。
- 退職率の低下。それに伴う採用コストの低減。

全体のまとめ

① 公立文化施設の 雇用状況

- 非正規の高さは全国平均と比較しても異常な高さ。
- 専門的な人材（特に制作）は不足。

② 労働契約法の改正

- 処遇の変更を伴う無期転換を行う場合、対応の方針決定は待ったなし。

③ 公立文化施設の改正 労働契約法への対応状況

- 多くの文化財団は、対応を検討中。対応は「雇止め」と「無期化」で二分。
- 「無期化」の場合でも、約半数は条件変更なし。正職員化は約2割にとどまる。

④ 職員の意識

- 有期と無期の給与差は大きく、有期の労働負担は大きい。
- 有期の不満は大きく、また無期化を望んでいる。
- 転職希望の割合は異常に高く、業界内での転職を希望するが、業界外の転職も視野に。

⑤ 公立文化施設の対応の 方向性と対応事例

- 今後、正職員など魅力的な条件を提示できる団体とそうでない団体の条件の差が明確化する可能性。
- 優秀な人材は、シビアに条件を見極めている。条件が魅力的な団体には人材が集中し、そうでない団体では、人材の質が劣後する可能性が高い。財団運営施設の芸術的質の向上や公共で掲げられる各種政策の目標の達成はより大変になる。