



アメリカ実演家の 社会保障・互助制度の 調査研究

— 俳優、音楽家を仕事として続けていくために —

2025年6月

公益社団法人 日本芸能実演家団体協議会
アメリカにおける芸術家の社会保障等に関する研究会

Contents

はじめに

- 1 背景——日本における動向と「芸術家の社会保障等に関する研究会」…………… 1
- 2 報告書の構成と概要…………… 2
- 3 ドイツ・フランス・韓国とアメリカを比較して——共通点・相違点の概要…………… 4
- 4 アメリカの実演業界——商業演劇のみではない多彩な舞台創造活動の展開…………… 8
- 5 国際比較から見えてきたポイント…………… 10

第1章 芸能実演家による労働組合運動の意義——法的・制度的背景

- はじめに…………… 12
- 第1節 労働組合は何ができるのか？：アメリカにおける労働組合法制の概観…………… 14
- 第2節 なぜ労働組合でなければならないのか？…………… 18
- 第3節 労働組合は何をするべきか？…………… 24
- 結びに…………… 27

第2章 アメリカの社会保障制度

- 第1節 年金…………… 28
- 第2節 医療…………… 34
- 第3節 労災補償…………… 38
- 第4節 失業保険…………… 44

第3章 実演家の労働組合の役割と労働協約がつくる社会保障の土台

- 第1節 米国俳優協会 (AEA)…………… 50
- 第2節 米国音楽家連盟 (AFM)…………… 67
- 第3節 Entertainment Community Fund (ECF)…………… 84
- 小括…………… 87

第4章 舞台芸術を支える寄付文化——NPO劇場とブロードウェイを中心に

- 第1節 非営利プロフェッショナル劇場——「アメリカの国民演劇」…………… 91
- 第2節 舞台芸術を支える寄付文化とそれを支える制度的側面
——非営利劇場の法的ステイタスと満たすべき特定目的という要件…………… 100
- 第3節 非営利芸術団体としてのオーケストラが果たす大きな役割…………… 107
- 第4節 補足：アメリカ演劇界の俳優雇用の仕組みとコロナ禍の影響…………… 109

参考資料

- 参考資料1 米国俳優協会がNPO劇場の業界団体、
League of Resident Theatres (LORT) と締結する労働協約（以下LORT）と、
商業劇場の業界団体、Broadway Leagueと締結する労働協約、
Production Agreement（以下Broadway League）の比較…………… 114
- 参考資料2 サウンド・レコーディング労働協約…………… 126

はじめに

本報告書は、アメリカ合衆国（以下、アメリカと記す）における芸能実演家に対するセーフティネットの現状や考え方を、主体（労働組合、事業者、市民社会、州・連邦政府等）、仕組み、成立史に着目しつつ、明らかにするものである。

1 背景——日本における動向と「芸術家の社会保障等に関する研究会」

1965年の創設以来、日本では公益社団法人日本芸能実演家団体協議会（以下、芸団協と記す）が、芸能実演家とスタッフが安心して安全に働くことができる環境整備に取り組み、芸能実演関係者の地位向上を活動の柱の一つとしてきた。しかし2020年に世界を襲ったコロナ禍は、芸能実演に携わる人々の就労基盤がいかに脆いものであるかを改めて露呈させ、その改善は今日の文化政策における最重要課題の一つに浮上している。

芸能実演に限らず、芸術の世界で働くには、高い専門的スキルを修得し表現力を養うために長い月日を要し、その維持にも一定の研鑽が常に必要である。「雇用」によらず、断続的で、複数の依頼主を持つことも多い。「プロフェッショナル」として認められるにあたっての、業界固有の自律的な規範はあるものの、企業で「雇用」される働き方とは大きく異なる。それゆえに広く芸能実演・芸術の業界では、危機や災害、事故・怪我、老齢等の必ずしも本人の責に帰せられない事由によって十分な活動が望めないときに頼ることのできる労災保険や休業・失業補償等の「セーフティネット」が、いまだ十分に確立されてはいない。

というのも、企業に雇用されている被用者であれば、就労を通して使用者の抛出も得てある程度の備えを積み上げて、危機に備える仕組みがすでに構築されている。しかし芸能実演業界には、その特有の働き方から、こうした既存の制度が適用されてこなかった。公助・共助・互助のいずれの面から、芸能実演固有の働き方を踏まえつつ、安心して働き、備えることができるような制度化・組織化は、十分ではないと言わざるをえない。コロナ禍は、実演業界関係者および政策関係者に、制度構築を進めて芸能実演家の働く環境を整備することが急務であるという認識が一気に広がる大きな転機を提供した。その最初の一步として、2021年4月には、芸能関係作業従事者やアニメーション制作作業従事者が、労災保険の特別加入制度の対象に加わっている。こうした背景のなか、芸団協は現在、実演家・スタッフ・制作事業者が協力して、実演芸術業界の労働環境をより良くしていくことを目指して、ある種の互助の仕組みを芸術家のために作ることを提案している¹。

こうした文脈において2022年度には、「芸術家の社会保障等に関する研究会」が立ち上がり、まず

1 「芸術家のための互助の仕組み」をつくらう | セーフティネット研究 <https://geidankyo.or.jp/business/safety.html>（本章のURL最終閲覧日は、全て2025年4月18日。）

は実演家等に対する公的なセーフティネットが制度として構築されてきたドイツ、フランス、韓国について調査研究が行われ、その制度内容と成立の背景とについての報告書が公開されている。2023年3月に閣議決定された第2期文化芸術推進基本計画は、期間中に取り組むべき重要施策の一つに「芸術家等が個人事業主等として事業を継続し、専念して活動が継続できる仕組みの検討」を盛り込んだ。同年7月には、文化芸術推進フォーラムと日本芸術文化振興会が、芸術家等の社会保障の状況及びセーフティネットへのニーズを把握するためのアンケート調査を実施し、10月に結果報告がなされている。ここでは、2万を超える多分野の芸術家の実に9割以上が「文化芸術活動に特有の収入変動等に備える芸術家のための互助の仕組み」を作ることに賛同を示している。互助の仕組みに対する日本の芸術家等の関心と需要の高さを見てとることができる²。

こうした状況を受けて、2023年度の「芸術家の社会保障等に関する研究会」には、社会保障の専門家が集まり、実演業界で働く人々が日本の既存制度をより効果的に活用するにはどのような可能性を考えることができるか、そして、制度的に脆弱なポイントはどこにあるかが分析・抽出され、2024年3月に「審議のまとめ」として提出されている。2024年4月には芸団協により、「芸術家のための互助の仕組み」に関する中間提言が公表されている。同年11月にはいわゆる「フリーランス新法」も施行された。

こうした一連の動きを経て、2024年度の「芸術家の社会保障等に関する研究会」は、民間主導型のアメリカの実演業界の在り方と、そのセーフティネットの仕組みに焦点を当て、我が国の芸能実演業界の互助の在り方に参考となる点を探った。本報告書は、その成果である。

2 報告書の構成と概要

本報告書の構成と執筆者は、以下の通りである。

はじめに（秋野有紀 早稲田大学教授）

第1章 芸能実演家による労働組合運動の意義——法的・制度的背景（藤木貴史 法政大学准教授）

第2章 アメリカの社会保障制度

第1節 年金、第2節 医療（常森裕介 東京経済大学教授）

第3節 労災補償、第4節 失業保険（地神亮佑 大阪大学准教授）

第3章 芸術家の労働組合の役割と労働協約がつくる社会保障の土台（榎野睦子 芸団協著作隣接権総合研究所室長）

第4章 舞台芸術を支える寄付文化——NPO劇場とブロードウェイを中心に（秋野有紀）

なお、デスクトップ・リサーチや文献調査のみでは十分に把握できない点について、2024年8月19日から21日にかけて、現地でヒアリングを行い、知見を深めた。訪問先とヒアリング・パート

² https://geidankyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2024/04/202404_ac-forum_analysis.pdf

ナーは以下のとおりである。

米国音楽家連盟 (AFM) :

Jonathan A. Ferrone 氏 (Chief of Staff and Assistant to the President)

リンカーン・センター劇場 :

Adam Siegel 氏 (Managing Director of Lincoln Center Theater/Board Member of League of Resident Theatres)

Entertainment Community Fund :

Barbara Davis 氏 (Chief Operating Officer) Tamar Shapiro 氏 (Managing Director of Social Services) /Elena Muslar 氏 (Director of the Career Center) /Jason Kindt 医師 (Medical Director of The Friedman Health Center)

米国俳優協会 (AEA) :

Al Vincent Jr. 氏 (Executive Director) / Alison Harma 氏 (Assistant Executive Director) / Calandra Hackney 氏 (Assistant Executive Director for Discrimination and Harassment Prevention) / Regina Garlin 氏 (Assistant Executive Director for Finance and Administration) / Megan Benjamin 氏 (Associate Director of Member Benefits) /Andrea Hoeschen 氏 (Assistant Executive Director) /Christopher Williams 氏 (Chief of Staff)

また、この研究は、一般社団法人授業目的公衆送信補償金等管理協会 (SARTRAS) の共通目的基金の助成を受けて実施された。

第1章の藤木論文では労働組合、第2章第1節及び第2節の常森論文では年金保険制度と医療保険、第2章第3節及び第4節の地神論文では労災保険と失業保険について、制度の全体像がその法的根拠や成立背景とともに解説され、それを踏まえたうえで、実演業界のケースについて、実演家の法的地位を含めて明らかにされる。第3章の榎野論文では、実演家の代表的な労働組合である米国俳優協会 (Equity、AEA) と米国音楽家連盟 (AFM) とを中心に、その成立背景と活動内容が紹介され、芸能実演家に特化したセーフティネットの仕組みと現状が、詳述される。第4章の秋野論文では、非営利プロフェッショナル劇場とブロードウェイ劇場が扱われ、前者を支える非営利組織の法的要件や民間寄付・政府補助金との関係を踏まえつつ、アメリカの実演業界の特徴が示される。

巻末には資料として、東海千尋氏 (弁護士) によるAEAの協約の内の二種類の概要・比較、すなわち、ブロードウェイ劇場出演にかかる「制作契約 (プロダクション・コントラクト)」と、比較的大きく安定した非営利プロフェッショナル劇場の連盟であるLORTにかかる協約、安藤和宏氏 (東洋大学教授) によるAFM「サウンド・レコーディング労働協約」の翻訳が掲載されている。

3 ドイツ・フランス・韓国とアメリカを比較して——共通点・相違点の概要

3.1 多事業者型基金の設置による互助の手法という国際的な共通点

各章において、芸能実演に携わる人々にとって極めて興味深い内容が詳述されているため、詳しくはそちらをお読みいただきたいが、ここでは少し要点を概説しておきたい。

2022年度のドイツ・フランス・韓国の調査研究からは、雇用によらない断続的働き方を特徴とし、複数の依頼主の仕事を受ける実演家等は、確かに企業に雇用される典型的な「被用者」とは異なる——そうした認識がいずれの国でも示されつつも、使用者による指揮拘束性や就労者の従属性の度合いから判断して、芸術家を被用者相当の存在と看做し³、業界全体で得た利益を積み立てて⁴、セーフティネットを提供する制度設計がなされていることが明らかになった。使用者に拠出を促し、実質的に業界全体でセーフティネットを構築する手法に、およその共通点が見出された。

つまり、労働者（被用者）と使用者（企業、雇用主）との関係では、共に拠出し積立てることで、危機や将来に備えている（個人事業主・フリーランサーは、自ら備えなければならず、日本の芸能実演家は8割以上がこの範疇にある⁵）。この図式を、実演業界の就労者（使用者に対する従属性の高い個人事業主・フリーランサー）と、商業活動で取引関係にある業界（使用者全体）という大きな範囲に、当てはめていたのである。

複数の依頼主から仕事を受ける断続的な働き方という特徴に配慮し、使用者が支払う報酬の一定割合を積み立てることで、単一の企業ではなく業界全体で、就業者を支え合う——こうした多事業者型の「互助の仕組み」という手法の採用は、実演業界においては一種の国際的なスタンダードであるようだ。本報告書では、アメリカでも同様の手法が採られてきたことが明らかにされる。

3.1.1 より明確な被用者推定

アメリカでは、労働組合の結成、労災補償支払い・失業給付において、芸能実演家を「労働者」と推定する姿勢が、比較的明確に示されている。この点は、実演業界の就労環境を自主的に整備しやすくしている一要素として、注目に値する。

例えば、労災保険や失業保険については、「被用者性」の判断がアメリカでも重視される。労災には一般的に「支配権テスト」が用いられるというが、芸能実演家について特筆すべきは、被用者性の立証責任を軽減するために、労災補償法や州失業保険法の被用者の定義規定に「労務を提供するプロの演奏家またはそれ以外の芸術活動に従事する者」が加えられている点である（NY州）。個人事業主

3 例えばフランスは、「実演芸術家は「被用者」推定の法的根拠を持つ。他方、「芸術家・著作者」は、法的には独立自営業者でありながら社会保障法定制度上では「被用者」に準じた扱いを受ける。また実演芸術家には、労使協約に基づく実質的な失業保険として「舞台芸術のアンテルミタン」制度が存在している。長嶋由紀子「芸術家を対象とするフランスの社会保険制度—社会保護における位置づけと職業特性への配慮—」『芸術家の社会保障に関する研究「人への投資」の時代——文化芸術の担い手が安心して「働く」制度の構築に向けて』芸術家の社会保障等に関する研究会／公益社団法人 日本芸能実演家団体協議会、2023年5月、p. 34。 <https://geidankyo.or.jp/img/research/socialsecurity-research-report2022.pdf>

4 典型的な手法にドイツの芸術家社会保険基金がある（これは実演家のみならず教授する者も利用できる）。医療・介護・年金保険について、被用者に適用される労使折半の形を援用し、保険費用の半分は、国と、芸術作品・サービスの提供によって経済的な受益者となる「市場に出す者/利用者」とが、拠出する。拙稿「自営芸術家を対象とするドイツの芸術家社会保険制度—業界全体の創造・収益構造を反映した負担の分担—」『芸術家の社会保障に関する研究「人への投資」の時代——文化芸術の担い手が安心して「働く」制度の構築に向けて』芸術家の社会保障等に関する研究会／公益社団法人 日本芸能実演家団体協議会、2023年5月、p. 21。

5 https://geidankyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2024/05/ac-forum_survey2023_summary.pdf, p. 2. https://geidankyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2023/09/20231003_UNESCOseminar_presentation.pdf, p. 2.

(自営業者)として契約しているがゆえに労災補償請求ができないと考えてきた芸能実演家に、正当な補償を実現する意図が明確であり、日本においても参照すべき工夫の一つである(第2章 地神論文。ただ、大部分の芸能実演家が被用者性の推定を適用されるものの、「スター」については意見が分かれるという)。

ただし大前提として、適正な労働環境と安心して働ける備えを構築することは、芸能実演業界の生み出す作品の質の維持と向上のためである。被用者側に責任のある失業(能力に欠ける、自発的失業状態等)に保険給付は行われず、未熟練労働者に対してパターンリスティックな保護を与えて、そうした者を市場に大量流入させる意図も見られない。この点は、各章でも注意深く論じられているため、無制限に権利のみを主張する風潮や制度が諸外国には存在しているという過度の理想化や誤解はなきよう、注意されたい。

3.2 相違点としての労働組合——その存在感と大きな意義

3.2.1 団体交渉が勝ち取る労働協約——働く者たちに公正な最低基準が保障される仕組み

相違点かつ特徴的な点として、第一に、アメリカでは労働組合による団体交渉と労働協約の締結が、就労環境の整備に極めて大きな役割を担う。第二に、税法が、非営利組織化を——活動をする者にとっても、それに寄付する者にとっても——魅力的な選択肢とするとともに、非営利組織が大きな収益をあげつつ、利益配分をせずに次の活動に投資する経済的自立循環を促す仕組みを成立させている。非営利組織という在り方は、劇場においてもセーフティネット構築においても採用されており、市民社会で資金を循環させ、自立的かつ自治的に多彩で積極的な公共的活動を展開する推進力となっている。この二点を、順に見てゆこう。

第一の点について、アメリカにおいては、排他的交渉代表制のもと、各業界において、使用者と報酬等の労働諸条件を交渉し労働協約を締結する主要な(規模の大きい)労働組合が存在している。本報告書では、音楽業界の労働組合であるAFM、俳優・ステージマネージャーの労働組合であるAEA、非営利レジデント劇場連盟(League of Resident Theatres、LORT)を中心として論じている(第1章、第3章、第4章)。

アメリカでは労働組合が使用者と団体交渉をして獲得した最低水準が、各種労働協約(使用者となる事業者や劇場の規模・種類に応じて複数存在)に反映され、それを基本の「型」として、音楽家も俳優等も、自身の契約を結んでいる。使用者に対して、個々人では弱い立場になりがちな芸能実演家が、組合を結成して団結することによって力を得て、時にはストを強行し、交渉を有利に運び、経済的地位を向上させてきた。劇場もレコード会社等の事業者も、この協約に基づいて組合員である芸能実演家を雇う必要があり、組合員以外を使用することには制限が設けられることもある。他方で、組合員である芸能実演家も、獲得した水準以下の条件で出演することは、業界全体のダンピングに繋がりがねないために、基本的には厳しく制限されている。

ただし前提として、そもそも労働組合を結成できるのは「被用者(労働者)」に限られる。基本的には、集団で就労条件を交渉したり、抗議行動によって圧力をかける行為は、公正な取引を制約する違法な共謀であるために、「反トラスト法」に抵触する。被用者による労働組合結成は、「人間の労働は商品ではない」とすることで、この反トラスト法の適用を免れているだけである(レイバー・エグ

ゼンブション)。そのため、音楽家や俳優・ステージマネージャーが、そもそも「被用者」なのかという点を、まずクリアする必要がある。結論から言うと、音楽家も俳優もアメリカではこの点をクリアしてきたのだが、排他的交渉代表制に支えられた労働組合が、報酬・稼働時間等について業界の最低基準を設け、組合員への良質な仕事の確保に努め、就労者が組合に加入するよう促すといった活動を通して、自主的かつ積極的に、より好い就業環境を勝ち取ってきた点に、アメリカの芸能実演に関わるセーフティネットを捉える上での、最大の特徴がある（第1章、第3章）。

3.2.2 団体交渉で勝ち取った各種の保険

労働組合はまた保険制度においても、団体協約を通じて、州や連邦の制度を補完している。医療保険も年金保険も、俳優・ステージマネージャー（AEA）、音楽家（AFM）のそれぞれの労働組合が、組合員のためにストライキを行う等して、使用者との団体交渉を通じて獲得してきた（第2章、第3章）。例えば、AEAの年金基金創出にあたっては、NYの劇場連盟との交渉が決裂したものの、ブロードウェイでのストライキを実施したことで、観劇チケット売上に課していた入場税をNY市が廃止し、その分の純利益をブロードウェイの全労働組合の基金に配分する提案をするに至っている（第3章）。

アメリカの公的医療保障は、高齢者（メディケア）と低所得者（メディケイド）は一定程度カバーするものの、現役世代は民間医療保険に加入して、給付を受ける。そのため、医療へのアクセスが困難にならないよう、俳優・ステージマネージャーに対しては、AEAが民間医療保険を契約し、プランを提供している。（ただし、受給には一定の週数の就労が必要であり、AEA組合員の平均的な就労週数を見るに、条件としてはやや厳しく、加入者の割合はそれほど大きくない。そのため、後述のECFのような仕組みが重要なものとなる。）年金に関しては、基本的に所得比例の公的年金制度（老齢、遺族、障害）がベースとして存在しており、被用者であるかにかかわらず、一定以上の所得がある場合は、保険料が賦課される。そのため、これに加入した上で、実演業界で働く俳優やステージマネージャーは、AEAが提供する私的年金である「ELプラン（Equity-League Pension Plan、1960年創設）」や確定拠出型年金基金による「EL401（k）プラン（Equity-League 401k Plan、2001年創設）」により、給付を上乗せする方法をとることができる。「ELプラン」の原資を拠出する義務は、事業者が負っている。ここでもAEAと労働協約を結んで行っている事業における雇用であることが、条件である（AEA組合員自身の保険料負担はない）。対象の事業で2週間以上雇用されれば加入できるが、継続して加入年数を積み重ね、受給資格を満たさなければ、受給はできない。「401（k）プラン」は本人拠出と事業主拠出から原資を得ており、事業主の拠出義務の割合は、労働協約により決定される。「401（k）プラン」は、年金制度の側面と投資の側面を併せ持つため、公的年金制度と「ELプラン」で十分な保障を得られない実演家が、給付を補完する意図で利用することが考えられる（第2章常森論文、第3章）。

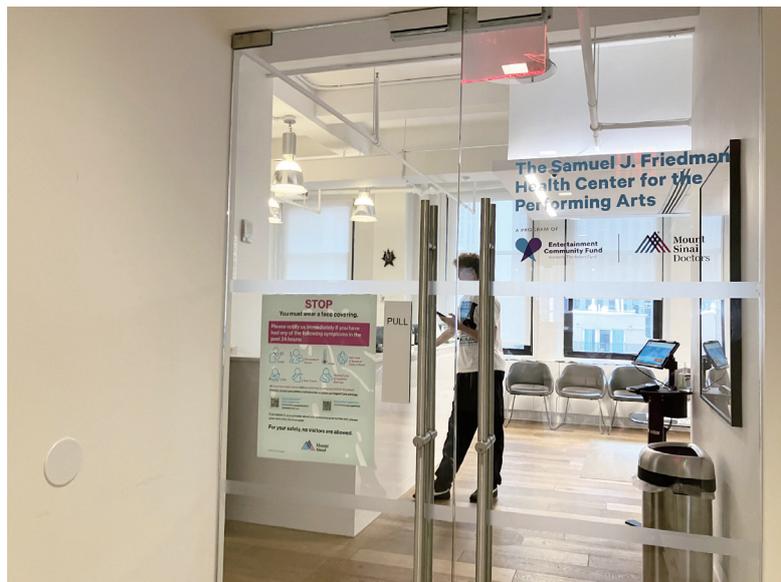
音楽家に対しては、AFMの地方支部であるLocalの一部のみが医療保険プランを提供しており、それ以外のLocal組合員に対しては、労働協約に定められた健康福祉に係る事業者負担額が直接支払われている（第3章）。フリーランスのオーケストラ演奏者のために、不足分の拠出額をオーケストラが補填する取り決め等も存在する（NY）。音楽家の年金については、レコード会社・テレビ局・CM

音楽制作会社との団体交渉を経て創設された「AFM・雇用者年金基金（AFM-EPF、1959年創設）」があり、これは全額が使用者が負担する確定給付型年金である。この基金は、世界金融危機やコロナ禍を背景に積立金不足に陥ったものの、アメリカ救済法の一環で特別支援が承認され、連邦政府から巨額の支援を受け、改善計画を実施している。複数の使用者が協働して単一の年金プランを提供する「複数使用者年金制度」という手法は、同一産業内で頻繁に転職する状況に対応するために生み出されてきた工夫のひとつとして、注目に値する（第3章）。

3.3 市民社会と業界の寄付が支えるセーフティネットと非営利団体の活動規模

第二の相違点として、市民社会や業界の寄付により支えられている非営利団体が、芸術家のセーフティネット構築やキャリア形成を支援する仕組みの存在がある。その実例として第3章では、NYにある Entertainment Community Fund（ECF）が紹介される。コロナ禍中には緊急財政支援として、生活費に充ててもらおうと目的で、一人あたり1,500～2,000ドルの返済不要の補助金を交付しているが、ここには政府の補助金は一切入っていなかった。この原資は、AEA組合員の自発的チャリティ公演と制作者のグループが統合して創設したNPO（Broadway Cares/ Equity Fights AIDS）で、毎年、ブロードウェイ公演と全国巡回公演の一定期間に、寄付を募っている。このNPOがコロナ禍緊急支援としてECFに助成した額だけでも、12.5百万ドル（4年間の合計。1ドル140円換算で、およそ17.5億円）であった。他にもパラマウント、ディズニー、制作者や有名俳優のチャレンジマッチによる寄付が集まっている（第3章）。

写真：ECF が年間 50 万ドル以上を拠出している医療センター（NY）。一般内科に加え、ダンサー特有の足の怪我の治療、スポーツ医療も扱い、ステージマネージャーホットラインを設け、舞台での怪我への緊急対応も行っている。ECF は無保険者への診察料補助も行っている（詳細、第3章）。



緊急財政支援、社会福祉サービス、低所得者向け住宅提供・住宅確保支援、医療補完緩急支援、専門医療センターの設置、キャリア・カウンセリング、セカンド・キャリア教育、求人情報提供、住宅型有料老人ホーム、ケアプラン作成等の充実したサービスが提供されているが、政府の補助は受けておらず、業界（パラマウントやディズニー等のエンタテインメント企業に代表される使用者のみならず、成功した実演家もイベントで積極的にファンドレイズを行う）が、積極的にファンドレイズを行い、市民社会を巻き込んで、環境整備のイニシアティブをとっている（第3章）。

アメリカでは芸術分野への政府の直接的な支援額は、国の経済規模と比較して極めて小さい。しかし政府（連邦・州）も、非営利活動を促進する税制の整備（免税）や、公的な助成対象を非営利団体に限定する（これは民間財団も同様）ことで、補助金や寄付が非営利団体に優先的に集まりやすい制度設計を行っている。その側面においては、非常に有意義な役目を担っている（第4章）。

4 アメリカの実演業界——商業演劇のみではない多彩な舞台創造活動の展開

アメリカの実演業界には、世界各地から多才な担い手が集まる。国家の経済規模に比べて、連邦政府による芸術分野への直接補助の規模が小さいことで知られるアメリカにも、州や地域社会が支える非営利の劇場は全米各地に存在している。プロフェッショナルな実演業界の在り方は、商業路線か非営利路線かを選択することが、一般的である。

投機的な出資を募り、訴求力の高い作品を中核に、舞台の興業を収益事業として成立させる商業的劇場産業市場が、一方にはある。他方には、一定の要件を満たすことで本分（公演や芸術教育等）に関わる活動収益については税が免除され、透明性の高い組織ガバナンスを整えている非営利プロフェッショナル劇場がある。NY市のブロードウェイに代表される前者は、アメリカの実演業界のある種の代名詞ではあるが、実際は、劇場数、公演回数、創作作品数、観客数、収入において、後者がはるかに大きな存在感を示している。

運営形態は、以下のように大きく分けることができる。①ブロードウェイやハリウッド、ポピュラー音楽業界に代表される商業化の進んだ市場規模の大きな舞台創造産業、②オーケストラやオペラ、バレエのように、非営利組織でありながら政府の補助金や民間からの巨額の寄付によって強固で安定的な財政基盤を築き、国際的に活動する規模の大きな劇場／芸術集団、③100にも満たない席数の非営利劇場で実験的な表現を追究する活動、④規模では②と③の中間に位置する全米各地を拠点とする多数の非営利の劇場である。

商業的な活動や劇場は、NY市やLos Angeles等の大都市圏に集積する傾向にあるが、非営利のプロフェッショナル劇場は、地域社会、あるいは、社会的・文化的な何らかのコミュニティを、自身のサービスの提供先と位置づけると同時に財源（定期会員の会費、チケット収入、寄付）の拠り所とすることで、全米に根付いている。そして注意を要する点として、非営利劇場は、アマチュア活動を意味するわけでも、規模が小さく黒字にしづらいことを意味しているわけでもない。

アメリカの劇場では、非営利のプロフェッショナルな組織運営というある種の「型」が示されていることで、免税というメリットを得るための組織化が進み、そのことが同時に、財政基盤が脆弱なままに不安定な活動を続け、数年で活動が断絶することを回避するガバナンスの構築を促している。

非営利の非課税団体としての組織化を志向する過程で、活動目標（ミッション）の明確化と自身の活動の公共性への認識が深まり、公正かつ透明性の高いガバナンスが工夫されて、組織運営に根付く。芸術活動のそうした在り方が奨励されていることは、アメリカにおいて政府の公的補助と大型民間財団の寄付・助成とが、持続的な組織基盤を整えてガバナンスに求められる一定の水準を満たし、透明性を確保しているこうした非営利組織にのみ、支援を集中させている点にも、読みとることができる。

実演水準の向上を追究したり、地域社会、あるいは、何らかのコミュニティのために実演を通して貢献することを「本分」としているこれらの非営利組織は、その本分である活動（本来事業）を通して得た収益については、税が免除される。ただし、それは必ずしも地域社会の課題解決を謳うものである必要はない。アメリカでは、実演の本質的・社会的な意義が、実演を追究することそれ自体に対して、認められている。芸能実演の研鑽を積み、表現を磨き、一般に広く公開される実演公演を行ったり、芸術教育を行ったりという芸能実演の本来的な活動自体に公益性が認められており、税を免除されるに値する活動であると認知されている。

こうした手法を通じてアメリカでは、劇場や実演団体の非営利組織化が促される。組織化が、活動の持続可能性をより高いものとする。条件をクリアしさえすれば、市民社会や民間財団からの寄付の形で、直接的に支援を受けやすくなる。そして、免税という政府による間接支援の手法によって、本来事業から得た収益は、そのまま次なる本来事業へと投資できる。税を集めて再配分をする行政コストも、補助金配賦に政府の意向が入るかもしれないという懸念も、非営利活動であるために儲けてはいけないというブレーキも作用しようがない点で、活発な活動を促進する効率的な仕組みである（ただしそれでも免税資格が政府の意向によって取り消されるという危険は、昨今のトランプ大統領をめぐる報道に顕著であるように、存在してはいる）。

規模によらず非営利芸術組織を簡便な手続きで組成しやすい点、ガバナンス基準の簡明さ、非営利組織に市民社会の寄付を集めやすくしている効果的な税制の在り方は、市民社会が経済的に自立して、公共生活空間を活発に自治的に自らの手で醸成するのに不可欠の鍵である。アメリカのこうした手法は、日本にとっても参照する意義が限りなく大きい。

商業劇場と非営利プロフェッショナル劇場というタイプの異なる劇場が、実演家やスタッフの職場として存在している状況ではあるが、両者は二項対立的な存在ではない。第一に、AEAの労働協約には、ブロードウェイを対象とする協約、非営利プロフェッショナル劇場を対象とする協約等、多くの種類が存在しており、実演家等も、主たる就労場所が商業劇場であるか非営利劇場であるかを問わず、連帯して自分たちの労働環境を改善している（‘Strong Together’）。それを最もよく表すのが、第1章から第3章で詳述される労働組合を結成して使用者に対して就労条件の改善を勝ち取る団体協約の締結という手法や、互助の精神を反映したセーフティネットの制度化である。第二に、非営利プロフェッショナル劇場が時間をかけて丁寧に制作し、地域社会に問うた作品は、ブロードウェイにトランスファーされ、ヒット作となることも少なくない。非営利プロフェッショナル劇場は、ブロードウェイに作品を移すことで制作に必要な資金を得て、財政基盤をより安定化させる。ブロードウェイは非営利プロフェッショナル劇場から良質な新作を得て、興業収入を得る。そうした相互依存関係が、実際には存在している（第4章）。

5 国際比較から見えてきたポイント

アメリカのプロフェッショナルな実演業界の働き方に見られる最大の特徴は、労働組合を通じた団体交渉・団体協約の締結が、個々人の契約の最低水準を保障する機能を担い、就労環境の改善に大きな成果をあげている点にある。

いざというときの備えについては、企業専属型の被用者に対しては使用者拠出が通例である医療保険や年金保険等について、多事業者型の保険基金を作り、就労に応じた積立を行い、断続的に複数の使用者・依頼者と働く実演家の働き方に沿った給付の道をひらく工夫が示された。この手法は、これまでの国際比較研究を通じて（形にはバリエーションがあるものの）、国際的に標準的なある種の「最適解」の一つとして、実演業界の働き方を支える手法として存在していることが明らかになった。

また、個人事業主として使用者と契約して働いていたとしても、使用者の指揮拘束性が高く、就業者の従属性が高い働き方の実態が存在している場合には、保護の必要性の観点から、あるいは実質的に誤分類であるとの考えから、アメリカでは（特に社会保険の分野において）明確に被用者（労働者）と推定する／同様に扱うという法的・慣例的判断を採用し、そうした規定を明示的に置いている例がみられる。この点も、これまでの国際比較対象国には共通しており、実演業界の担い手が安心して活動をする基盤形成を考える上で、重要なポイントである。

アメリカの事例はとりわけ、業界全体でのこうした連帯と互助の姿勢が、パターナリスティックで一方向的な「保護するもの／保護されるもの」を生み出すことを目的としているのではないことを明らかに示している。職業人として手を取りあい連帯することで、芸能実演を生業として互助の組織に加入できるほどの所得を得ている職業人が、無視できない規模で自国に存在していることが可視化される。質の高い仕事を提供するために、他の職業と同程度に公正な就労条件と就労環境を求めてしかるべきである、と自分たちの能力・仕事に自負と誇りを持つ職業人であることを対外的にも認知させることができる。こうした「プロフェッショナルの存在証明」としての機能を、連帯的な互助の仕組みは有している。

労働協約の存在は、芸能実演の質を間接的に高める。自分たちは、それだけの要求を認められてしかるべき職能を持っている、という自負に支えられているからこそ、適正な報酬や労働環境の提供を怠る使用者に対し、不快を感じ、強く交渉ができる。そうした自負は、日頃の研鑽や経験に支えられており、職業人としての自己管理と交渉への強気な姿勢は、表裏一体で相互を支え合っている。そして標準的な契約の存在は、金額や条件の交渉をすることで使用者に好ましく思われなくなるのはいか、ここで譲歩することが次のキャスティングに伝わるのではないか、「使いやすい」との印象を与えることが重要だ、という忖度やダンピングを雇用市場から一掃する。作品作りに必要な協力姿勢やコミュニケーション能力はもちろん求められるであろうが、労働条件のブラックボックス化をある程度排除し、外郭的な要素をめぐるこのような競争に思考を巡らすという無駄が省かれることで、本分の向上のみに集中できるようになる。こうしたことは、作品の質や研鑽に集中できる環境を生み、長期的には業界の質の向上にまっすぐに繋がってゆく。

労働組合や団体協約が持つそうした象徴的機能が、次世代の担い手にも、一定の水準が保障されたプロフェッショナルの連帯に自身も入っているという自負を育て、自分の職能を業界内外に示す

抛り所となる。こうして支えられ、大成した人々が、今度は知名度を活かしてファンドレイズを率先して行い、働く環境の改善に貢献し、それを見た次世代が、こうした貢献も実演業界での「成功」の証であることを理解し、継承してゆく。自我や個性が強いとされる表現者たちであっても、近視眼的に自己の利益だけを考え、使用者の意向ばかりを慮り、相手を出し抜く競争に腐心すれば、ダンピングに陥り、悪循環でしかない。アメリカのプロフェッショナルは、同業者同士で連帯して、よりよい業界を作る担い手たることに「プロフェッショナル」としての心持ちと証左を見出しているのだろう。アメリカの事例からは、実演業界のプロフェッショナルの「働き方」のみならず、プロフェッショナルとはどうあるべきだと考えられてきたかという「^エ心的態度」も読みとることができる。

以上のように、アメリカの実演業界は様々な闘いを経て、長期的に、自らの態度と行動で芸能実演家とスタッフの経済的・社会的地位への承認を獲得し、地位を向上させるための好循環を描いてきたのである。

早稲田大学教授 秋野有紀

第1章

芸能実演家による労働組合運動の意義 ——法的・制度的背景

はじめに

1. 本報告書の概要

本報告書の狙いは、アメリカにおいて、芸能実演家を組織する労働組合が、その実演家（組合員）に対して、どのような社会保障を提供しているのか、を紹介する点にある。本章では、米国音楽家連盟（American Federations of Musicians of the United States and Canada；以下AFM）、米国俳優協会（Actors' Equity Association；以下AEA）を例にとりながら、法律学の観点から、アメリカ法が労働組合をどのように規制しているのか、全体像を提示する。第2章では、同じく法学的見地から、アメリカ法における芸能実演家に対する各種社会保障（年金、医療、失業、労災）が論じられる。第3章では、AEA・AFMについてより実態に即した活動実態が紹介され、第4章では、文化政策の見地から、芸能実演家らに対する支援施策が示される。

2. 社会保障政策と労働組合運動——アメリカ型の特徴

社会保障とは、「社会がしかるべき組織を通じて、その構成員がさらされている一定の危険に対して与える保障である¹」とされる。しかるべき組織、として通常想定されるのは、国家である。しかし、国家による社会保障政策のありかたは、国ごとに大きく異なる。

もっとも著名な類型化は、エピセン・アンデルセンによるものである²。それによると、アメリカ合衆国は、イギリスと並んで自由主義型の福祉国家モデルに位置付けられる。これに対し、ヨーロッパにおいては、スウェーデンなどの北欧諸国が、社会民主主義型の福祉国家モデルに、ドイツやフランスなどが保守主義型の福祉国家モデルに位置付けられている。

自由主義型の福祉国家モデルの特徴は、①脱商品化の程度が低い——仕事を離れても所得が保障される人々の範囲が限られている——こと、②階層化の程度が高い——自律して就労できる層とそこからはずき出された層との間で格差が大きい——ことである³。すなわち、アメリカにおいては、市場競争が重視され、労働者もまた職を得る市場で競争すべき存在と捉えられた。その結果、アメリカの社会保障は、広く国民を受益者として組み込む仕組み（社会保険・社会福祉）よりも、失業者・貧困層のみを対象とした公的扶助という、選別的な仕組みが中心となり、（国家による社会保障よりも）

1 塩野谷九十九ほか訳『ILO・社会保障への途』（社会保障研究所、1972年）102頁、菊池馨実『社会保障法〔第3版〕』（有斐閣、2022年）13頁。

2 エスピン・アンデルセン著、岡沢憲英・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界』（ミネルヴァ書房、2001年）。

3 新川敏光ほか『比較政治経済学』（有斐閣、2004年）187－188頁。

民間保険による自主的な備えが優先された⁴。こうした仕組みが形成された原因の一端は、「労働者層やマイノリティが政治的に組織され、中産階級と連合を組んで影響力を行使できたわけではなかった」こと⁵、つまり、ヨーロッパ諸国と異なり、労働組合の力が国家政策を左右するほど強くはなかったことに求められている⁶。

しかし、国家による社会保障に十分頼れないからこそ、逆説的ではあるが、アメリカの労働組合は、国家によらない生活保障を実現しようと努力してきた。組合員のみが加入できる廉価な医療保険を組合員に提供したり、(特定の企業との関係を超えて)一定の地域や産業全体における組合員の賃上げを図るなど、自主的な待遇改善運動は活発である。このことは、芸能実演家の組合の場合でも変わる所はない⁷。

日本において、芸能実演家らが、社会保障の充実を果たすため、制度改正の範を求めるならば、まずはヨーロッパ型の社会保障の仕組みを考えるのが自然である⁸。しかし、アメリカにおける芸能実演家の社会保障政策・労働組合運動を見ることも——国家による制度的支援が弱い中で何をすべきかを学ぶ上で——有益であろう⁹。これが、本報告書がアメリカ法に着目する理由である。

3. 本章の構成

本章の任務は、具体的な社会保障政策を検討する前提として、アメリカにおける芸能実演家の組合がどのような活動をしているのかを紹介することにある。労働組合についてよく知らない読者も多いと思われるので、以下ではまず、労働組合は何ができるのか、アメリカ労働法の基礎知識を紹介する(第1節)。次いで、なぜ芸能実演家らの集団が、労働組合を結成する必要があるのか、法律上の理由を説明する(第2節)。最後に、アメリカの法規制のもとで、芸能実演家らの労働組合がどのような活動を行っており、日本はどのような点を学ぶべきなのかを検討する(第3節)。

[POINT]

- ・アメリカは、国家による社会保障が弱い一方で、労働組合が積極的に活動している。
- ・本章は、①アメリカ労働法の基礎知識の紹介、②芸能実演家らが労働組合をつくるべき理由、③実際の芸能実演家らの組合の活動、の順番で話をすすめる。

4 エスピン・アンデルセン・前掲注2) 46-49頁、69-72頁。

5 田中拓道『福祉政治史』(勁草書房、2017年) 62頁(傍点藤木)。

6 また、アメリカの社会保障政策は、1980年代以降の福祉改革の過程で、「福祉に依存する貧困層をターゲットとした給付削減と就労強制を行う」傾向が強まっている(同上139頁)。

7 芸能実演家の組合による具体的な活動については、本報告書第3章参照。

8 芸術家の社会保障等に関する研究会編『芸術家の社会保障に関する研究「人への投資」の時代——文化芸術の担い手が安心して「働く」制度の構築に向けて』(公益社団法人日本芸能実演家団体協議会、2023年)。

9 本節の記述は、あくまで概括的な傾向を示すものにすぎない。実際には、アメリカにも失業保険・労災保険などの社会保険は存在するし、年金や医療についても一定の国家の関与がみられる。社会保障制度の具体的な比較研究は、第2章を参照されたい。

第1節

労働組合は何ができるのか？： アメリカにおける労働組合法制の概観

1

労働組合の機能

そもそも、労働組合は何をするための組織なのか。古典的には、労働組合は次の3つの機能を果たすものとされてきた。すなわち、①保険や共済などによる組合員同士の助け合い（相互扶助）、②労働力の集会的取引および共通規則の制定、③国家への立法要求、である¹⁰。本報告書の中心は①・③であるので、この章では、②について若干解説しておこう。

労働者は、「労働」という商品売る商人であり、その売値が「賃金」である。しかし、労働者は、この商品売らない限り生きていけないから、買い手（企業等）が足元をみて商品を買いたたく恐れがある。そこで、商品についての統一的な値札をつけ、これ以下の値段では売らない（＝働かない）という統一的なルールを作り、これを買い手に呑ませるよう交渉する。これが、労働組合の機能の②の意味するところであり、今日風にいえば、企業等との団体交渉と労働協約の締結、ということになる。

さて、②による労働者の地位向上・待遇改善は、交渉相手が誰か、という観点からさらに2つに区別できる、(1) 特定の契約相手に対する就労条件の改善要求と、(2) 業界全体における共通ルールの設定である。以下、この(1)・(2)のそれぞれについて、アメリカ労働法の基礎知識を紹介したい¹¹。

(1) 特定の契約相手に対する就労条件の改善要求

日本人にとってよりイメージしやすいのは、特定の契約相手に対する、労働組合の活動であろう。アメリカにおいては——日本と異なり憲法に規定こそないものの——いわゆる労働三権が法律上保障されている。すなわち、被用者¹²は、①団結権（「自ら団結する権利、労働団体を結成し加入しこれを援助する権利」）、②団体交渉権（「自ら選択した代表者を通じて団体交渉する権利」）、そして③団体行動権（「団体交渉またはその他相互扶助・相互保護の目的のために、協同行動に従事する権利」）を持つ¹³。労働組合を作り（加入し）、集団で契約相手と交渉して、交渉内容を書面化する（労働協約を結ぶ）権利¹⁴を持っているのである。

使用者（会社等）の側は、労働組合との団体交渉を拒否したり、合意した内容を書面化することを

10 シドニー&ベアトリス・ウェット著〔高野岩三郎監訳〕『産業民主制論〔覆刻版第2版〕』（法政大学出版局、1975年）。より具体的に知りたい方は、木下武男『労働組合とは何か』（岩波書店、2021年）を参照。

11 より詳しくは、中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）を参照。以下で主として取り上げるのは、日本の労働組合法にあたる、全国労働関係法（National Labor Relations Act）の規律である。

12 アメリカでは、日本法でいう「労働者」を「被用者employee」と呼ぶ。具体的な意義については、第2節1を参照。

13 29 U.S.C. § 157 (2023). 労働三権を行使しない権利も同時に保障されている。

14 29 U.S.C. § 158 (d) (2023).

拒否できない。労働組合と会見し、必要な資料を提出して誠実に交渉することが義務付けられる。特に、「賃金、労働時間その他の労働条件や、労働協約及びそこから生じる疑問についての交渉、労働協約の実現」に関する事項については、団体交渉を拒むことができない¹⁵。労使の一方がこれを拒む場合には、不当労働行為として違法となり、団体交渉に応じるよう行政機関から命令を下されることになる。

さらに、労働協約の多くには、紛争処理条項（苦情処理条項）が設けられている。労使間で具体的なトラブルが発生した場合、裁判所に訴訟を提起するのではなく、労使の代表者が出席して苦情の処理を試みる制度である。これにより労働組合は、訴訟費用に頭を悩ませることなく、使用者とのトラブルを自主的に解決することができる。

もちろん、団体交渉は「交渉」であるから、常に労働組合の言い分が通るわけではない。この場合、労働組合には、協同行為により使用者（企業等）に圧力をかけることができる。自分たちの言い分が聞き入れられるまで仕事を中止する（ストライキ）ことや、自分たちの主張を社会にアピールする（抗議活動）ことにより、労働者の待遇改善・地位向上を図ることになる。労働組合のこのような活動を理由に組合員を不利益に取扱うことは違法となるし¹⁶、使用者がこの活動を理由として、組合に損害賠償を請求することもできない。

（2）業界全体における経済的地位の向上

労働組合は、組合員が所属する業界全体にも一定の影響力を及ぼそうとする。

第一の方法が、労働組合の仕事紹介・雇用保障機能——就労者が次々に仕事を得られるよう、労働組合が就労をあっせんしたり、組合員を派遣する機能——の活用である。組合員が、具体的にその業界の仕事に就けなければ、個別に契約相手と交渉をすることすらできないからである。労働者＝企業に雇用され決まった場所で長時間働く正社員、というイメージは、せいぜいがここ100年に形成されたものに過ぎない。1つの企業に専属的に雇用されず短期的に就労場所を変えて働く者も、当然に労働者（被用者）となりうる。

このように、就労をあっせんする労働組合を「ハイアリング・ホール（Hiring Hall）」と呼ぶ。法も、その存在を適法なものとして認めている¹⁷。ただし、組合が業界の使用者（企業等）に対して、一定人員の雇用を要求すること自体は合法である一方、実際には就労しない者まで余分に雇用させることは、違法となりうる（フェザーベディング）¹⁸。

第二の方法が、労働組合の最低基準決定機能——その業界で働く場合の最低就労条件を設定する機能——である。労働組合は、組合員が任意に集まった集団である。古くは、組合員同士で自主的に、一定額以下の賃金では働かないことを申し合わせ、これを破ったものを組合から除名・追放することが見られた（自治的規制）。また、労働組合が複数の使用者と同一の労働協約を締結することで、そ

15 29 U.S.C. § 158 (a) (5) (2023).

16 29 U.S.C. § 158 (a) (1) (2023).

17 Teamster Local 357 v. NLRB, 365 U.S. 667 (1961).

18 29 U.S.C. § 158 (b) (5) (2023).

の労働協約の条件を、業界のデファクト・スタンダードへと昇華していくことができる（交渉的規制）。法も、このような目的で使用者に抗議活動をすることを認めている¹⁹。さらに、先述した、労働組合が組合員に対して私保険（医療保険等）を廉価で供給することも、広い意味での最低就労条件の底上げ、と理解することができよう。

2

アメリカの特殊性（日本との違い）

以上で見たような労働組合の機能は、多かれ少なかれ先進諸国で共通している。しかし、アメリカにおける労働組合の団体交渉の仕組みは、日本人の眼から見ると、かなり特殊である。

(1) 排他的交渉代表制

第1の特殊性は、「排他的交渉代表制」が採用されていることである。日本においては、労働者個人に「人権」として団結権が与えられている。そのため、労働者同士で意見が異なる場合、複数の組合が職場に別々に併存する傾向がある。これに対し、排他的交渉代表制度のもとにおいては、団体交渉を行うことのできる労働組合は、職場内でただ一つである²⁰。この代表組合は、職場内における有資格被用者による選挙によって決定されることが一般的である²¹。

それ以外の組合は、団体交渉を行うことができない。ある労働者が労働組合Aに加入したとしても、職場の過半数が別組合Bを支持するならば、このB組合が——Aに加入している被用者の労働条件も含めて——労働条件についての交渉を一手に引き受ける。その結果締結された労働協約も、職場内のすべての労働者に適用される（個別に有利な条件を取り交わすこともできない）。

(2) 公正代表義務

第2の特殊性は、排他的代表組合には「公正代表義務」が課されていることである。排他的代表が交渉・実現した労働条件は、非組合員にも適用される。そのため、組合員のみを優遇する条件を設けた場合、非組合員や他組合員は就労条件を改善するチャンスを失うことになる。それゆえ、排他的代表組合は、「恣意的、差別的または不誠実」な行為が禁止される。組合員のみを非組合員と比べて優遇することは、労働組合の違法行為（不当労働行為）となる²²。

(3) 組合保障条項の制限

第3の特殊性は、ユニオン・ショップ制度などの、組合保障条項が規制されていることである。ユニオン・ショップ制度とは、組合に加入しない労働者を採用しない／解雇する仕組みを指す。労働組合が使用者との交渉で力を発揮できるのは、たくさんの組合員を代表しており、使用者（企業等）と

19 地域水準ピケティング、と呼ばれる。中窪・前掲注11）180－181頁。

20 29 U.S.C. § 159 (a) (2023).「職場」というのは、おおむね企業の一部または全部であることが多い。複数企業を1つの職場とする例もみられるが、数は少ない。

21 具体例に基づく分かりやすい解説として、中窪裕也「アメリカ労働組合運動の再興？：投票での勝利の法的意味とその先にある長い道のり」世界960号（2022年）187頁、同「アメリカの組合組織化をめぐる労使関係と法：『スターバックス、アマゾン』のその後」季刊労働法286号（2024年）122頁。

22 29 U.S.C. § 158 (b) (2) (2023).

してもその意向を無視できないからである。そのため、組合員の数を増やすことは、労働組合の力を強めるうえでも、また、組合員からの組合費で運営している組合財政を安定化させるうえでも、重要となる。日本の裁判例においては、労働組合が使用者とユニオン・ショップ制度を結ぶことは、必ずしも違法視されていない。

しかしアメリカにおいては、組合保障条項には一定の制限がある。まず、組合員以外を採用しない、という仕組みはそれ自体が違法となる²³（ユニオン・ショップ制度と区別して、クローズド・ショップ制度と呼ぶ）。これに対し、一旦採用された被用者が、労働組合に加入しない場合、使用者がその被用者を解雇する、という制度は原則として合法となる²⁴（狭義のユニオン・ショップ制度）。ただし、いわゆる勤労権法（right-to-work law）が制定されている27の州においては、ユニオン・ショップ制度それ自体も違法となる。

さらに、ユニオン・ショップ制度が合法となる州においても、使用者が同制度を理由としてある被用者を解雇できるのは、その被用者が組合費相当額の金銭を支払っていない場合に限られる²⁵。換言すれば、組合に加入して組合の指示に服さなくとも、組合費相当額さえ払っていれば、非組合員でも解雇されない²⁶。非組合員でも、組合費相当の金銭を払っている限りは、組合員同様に扱われる。非組合員に、組合員よりも高い金銭を支払わせることも違法となる²⁷。

組合員と非組合員とを対等に扱え、という要求は、組合が仕事をあっせん・派遣する場面でも当てはまる。組合がハイアリング・ホールを営むためには、制度を公正に扱うことが必要になる。仮に、ある職場において、ハイアリング・ホールからしか就労者の採用を認めない場合、組合は非組合員を差別する（組合費を払った組合員のみには仕事を紹介し、組合費を払っていない者を紹介しない）ことを禁じられる。ただし、その職場が、ハイアリング・ホール以外からも働く人を採用している場合には、組合員専用のあっせん・派遣機関として運営することも許される。

[POINT]

- ・労働組合は、①組合員への社会保障の提供、②業界全体における待遇の改善、③国家への立法の要求、といった機能を果たす点で、日米共通である。
- ・アメリカの労働組合は、団体交渉をできる組合は職場に1つだけである、組合員を非組合員より優遇することが難しい、ユニオン・ショップ制度を使うことが難しい、などの特徴がある。

23 29 U.S.C. § 158 (a) (3) (2023).

24 *Id.*

25 NLRB v. General Motors Corp., 373 U.S. 734 (1963).

26 その意味で、アメリカのユニオン・ショップ制度は、事実上、（組合加入ではなく金銭支払いを義務付けるにとどまる）「エージェンシー・ショップ制度」と化している。中窪・前掲注11）95－98頁。

27 29 U.S.C. § 158 (b) (5) (2023).

第2節

なぜ労働組合でなければならないのか？

1 「被用者」の参加する労働組合でないと保護されない

(1) 被用者とは？

アメリカにおいて保障される労働三権は、「被用者」の権利である。被用者の参加する労働組合でない場合、たとえば、団体交渉を求めたり、労働協約を結ぶことはできない（相手が交渉を拒否した場合、違法な不当労働行為として強制的に団体交渉に応じさせることができない）。また、被用者でない者の抗議活動は、使用者（会社等）から不利益を課せられる理由となったり、損害賠償の対象となる可能性がある。労働法が保護するのは、働く人全てではない。「被用者」だけなのである。

そこで問題となるのは、誰が「被用者」なのか、である。特に、芸能実演家は、会社勤めのサラリーマンとは違う働き方をしており、ある種の自営業者としての側面を有している。日常用語として自営業（self-employed）と呼ばれていても、法的な意味で「被用者」であれば保護される反面、法的な意味での自営業者＝「独立契約者（independent contractor）」²⁸と判断されれば、保護が受けられないことに注意しよう。

アメリカにおいて比較的多く用いられる判断手法は、「支配権テスト（right to control test）」と呼ばれる手法である。就労者の働き方や働く際の手段に対し、使用者とされる者がどの程度コントロールを及ぼしていたか、あるいはその権利があったのか、を探るものであり、コントロールの程度が強ければ被用者、そうでなければ独立契約者と判断される。具体的に着目するポイントは判例や法律によってさまざまであり、①働く際の具体的な指示、②職業として確立している仕事か、③仕事で必要となる技能、④雇用期間の長さや報酬の支払い方（時間給か否か等）、その他の要素から判断することになる²⁹。

さまざまな要素から総合考慮する、ということから分かるように、支配権テストのもとで、ある就労者が「被用者」に該当するかどうかを事前に予測することは難しい。しかも、「被用者」かどうかは法律ごとに行われる。州ごとに法律が異なる分野（たとえば失業保険など）では、ある仕事に従事していた者が、A州において「被用者」と判断され、B州において「被用者」と判断されない、ということも生じうる³⁰。

なお、混乱を避けるため、カリフォルニア州など一部の州は、就労者はとにかく「被用者」である、と推定する規定を設けている。つまり、法律上はとりあえずいったん「被用者」として扱うことにしておき、使用者（企業等）が不満を持つ場合には、「この就労者は独立契約者であって労働法の保護がない」という訴訟を提起させる。使用者（企業等）の訴えが認められた場合に限り、判決以降その就労者が「独

28 独立契約者の定義は置かれていないものの、独立契約者に該当すれば被用者ではない、と規定されている。29 U.S.C. § 152 (3) (2023).

29 筆者による被用者性の概観として、「アメリカ法におけるプラットフォームワーカーの被用者性の素描」労働法律旬報2004号（2022年）29頁以下。

30 労働組合についての法律と、労災保険や失業保険についての法律も異なるから、「被用者」の範囲も異なってくる。芸能実演家が、労災保険・失業保険の給付を受けられるか（それらの法律上「被用者」と扱われるか）、については、第2章第3・4節を参照されたい。

立契約者」と扱われる、という形をとっているのである。カリフォルニア州の例をみると、おおむね、

- (A) 契約上も事実上も、使用者の管理及び監督から自由に仕事をしていること
- (B) 就労者の仕事が、使用者の通常の事業プロセスから外れていること
- (C) 就労者が、独立性の確立した職業に慣習的に従事していること

という3つの条件を全て使用者が証明できた場合に限って、就労者は「被用者」と扱われなくなることになる³¹。このような判断手法は、「ABCテスト」と呼ばれる。ただし、労働組合に関する法分野では、ABCテストは採用されていない。カリフォルニア州における推定規定も、最低賃金など、主として個別的労働法に属する州法のみを対象としている。

(2) 芸能実演家は被用者か？：(その1) 音楽家の場合

では、芸能実演家は、労働組合を結成できる「被用者」だろうか？音楽家の場合、基本的には、労働組合を結成できる「被用者」と認められているとよい。

1968年の事件では、バンドリーダーが「被用者」に当たるかが問題となった³²。AFMが、ホテルやカジノで演奏するバンドを代表して、これら複数のホテルやカジノに対し団体交渉を申し込んだ。しかし、ホテル・カジノ側はいずれも、バンドの音楽家たちはバンドリーダーが雇っており、ホテル・カジノが雇っているわけではない（バンドリーダーは雇主であって被用者ではない）、として団体交渉を拒否したのである。この事件では、①AFMとホテル・カジノ側との間で労働協約がすでに締結されていたことや、②演奏に関するコントロールの権利はホテル・カジノ側が持っていたし、また実際にリハーサルの中断・実行についてコントロールしていたこと、③バンドリーダーが経営者として収益を増やすチャンスがなかった、その他複数の事情に言及し、バンドリーダーは（音楽家らの雇い主ではなく）「被用者」だと認められている。判断の内容からすれば、バンドの演奏家たちも、当然、「被用者」と扱われることになるだろう。

クラシック業界においても、交響楽団に所属する演奏家は「被用者」と認められている³³。AFMの組合員であるランカスター交響楽団のある演奏家は、契約書上、「独立契約者として就労する」旨を明記したシーズン出演契約を交響楽団と取り交わしていた。しかし、日本の高等裁判所にあたる

31 Cal. Lab. Code § 2775 (b) (1) (2024)。ただし、次の4点に注意が必要である。

〈1〉音楽家の場合、レコーディング・アーティストやミュージシャン、オーケストラの楽団員などについては、ABCテストを適用しないものとされている (Cal. Lab. Code § 2780 (2024))。ただし、ミュージシャンとボーカリストなどに限り、少なくとも、労働三権が問題となる局面では「被用者」性を肯定するとしている (Cal. Lab. Code § 2780 (a) (4) (A) (2024))。

〈2〉俳優の場合、ABCテストの適用を除外する明文の規定はないが、「マスタークラス」（その会社等が定期的に開講しておらず、常勤の教師として雇用されていないその分野の専門家によって開講される、短期間の授業）のうち、1週間以内に終わるクラスを教えるために、演劇会社 (performing arts company) や組織に雇用された者は、「専門的役務」に従事しているとして、ABCテストが適用されない (Cal. Lab. Code § 2778 (b) (M) (2024))。ただし、俳優であってもABCテストにより被用者性が認められやすくなると受け止められており、混乱が生じているようである。See, Jerald Raymond Pierce, *California's AB 5: Not as Easy as ABC*, AMERICAN THEATRE (Feb. 21, 2020), <https://www.americantheatre.org/2020/02/21/californias-ab-5-not-as-easy-as-abc/> (last visited on Apr. 16, 2025)。

〈3〉上記の例外は、あくまでABCテストが適用されない、という意味での例外にとどまる。「ABCテストが適用される＝被用者性が認められやすくなる」という関係にあるが、ABCテストが適用されずとも、支配権テスト等により被用者性が認められることは十分あり得る。本項 (2)・(3) で紹介する例はいずれも、支配権テストの下で被用者と認められた判例・命令である。

〈4〉本脚注の記述は、カリフォルニア州のみに妥当する。他の州におけるABCテストの運用は、カリフォルニア州とは異なるものとなりうる。

32 Reno Musicians Protective Union, Local 368 (Foster S. Edwards, et al.) 170 N.L.R.B. 271 (1968)。

33 Lancaster Symphony Orchestra v. NLRB, 822 F.3d 563 (D.C. Cir., 2016)。

D.C.巡回区連邦控訴裁判所は、2016年の判決において、演奏家を「被用者」と認めた。演奏家はリハーサルや演奏方法等の面で、指揮者による指示に服しなければならず、コントロールを受けている、といえるからである。演奏家らがある楽団からのオファーを断り、他の楽団に参加できたとしても、結局その楽団で雇われることに変わりはないから、独立契約者とは評価しがたい、というのがこの判決の骨子である。

ただし、全ての場面で常に、音楽家が「被用者」と認められるわけではない。2002年の事件では、オーケストラの臨時楽団員2名が、①セクハラ被害を申し立てたことの報復として、あるいは②怪我により数カ月出演できなかったことを理由として、それぞれオーケストラとの契約を解除されたことが問題となった。アメリカでは、性や障害を理由として、「被用者」を差別することが禁じられているからである。しかし、第8巡回区連邦控訴裁判所は、これらの臨時楽団員は、コントロールを受けておらず「被用者」にあたらぬとして、訴えを退けている³⁴。

より新しいのは2016年判決であるし、少なくとも労働組合との関係でいえば、演奏家は「被用者」と認められる可能性が高い。しかし、就労形態によっては、演奏家が「独立契約者」となる場合もゼロとはいえない。

(3) 芸能実演家は被用者か？：(その2) 俳優の場合

俳優についても、コントロールの程度が強ければ「被用者」として保護される。古い例だが、1951年の事件では、販促ドラマにレギュラーで出演している俳優やナレーターが、「被用者」と認められている³⁵。この事件では、ある会社が自社製品の販売促進のため、社内にラジオ・アーティスト部門を設け、番組を自作できるよう人材を集めていた。俳優らは、①レギュラーとして出演ごとに最低7ドル（未出演時は5ドル）を受け取っており、②他の番組に出演する際も、その会社作成の番組の前後15分には出演不可とされていた。③またラジオドラマの作成にあたっては、会社のディレクターからの指示がある一方で、ラジオ局からの指示はなかった。そのため、この会社との関係で、俳優・女優・ナレーターは「被用者」と認められたのである。この基準からすると、AEAの組合員である、ブロードウェイで活躍する俳優も、相手方との関係では「被用者」と認められる可能性が高いように思われる。

もっとも、俳優一般が常に「被用者」として保護されるとは限らない。ダンサーの例にはなるが、AEAは、ブロードウェイで出演機会のあったダンサーを組合員として迎え入れる一方で、フリーランスのダンサーについては、組合員資格を認めていない。現状、フリーランスのダンサーが労働組合を結成できるかについては、不透明なままである³⁶。コントロールを問題とする以上、就労者をコントロールする具体的な相手を想定しづらい場面では、「被用者」とは扱われない可能性が残ることになる。

34 Lerohl v. Friends of Minn. Sinfonia, 322 F.3d 486 (8th Cir. 2002).

35 Colgate-Palmolive-Peet Co. (San Juan, P. R.), 96 N.L.R.B. 311 (1951).

36 Julie Jones, *The Pas de Deux between Unionization and Federal Arts Funding: Why Congress Must Address Its Overreaction That Impeded the Freelance Dance Industry*, 30 UCLA ENT. L. REV. 95, 99-101 (2022-2023).

2 労働組合でない集団は規制される

(1) 自営業者とカルテル規制

労働者は、「労働」という商品を守る商人であり、その売値が「賃金」である。「働く」とは、法的にみれば、契約による取引の一種である。そして重要なことは、(日本の独占禁止法に当たる) 反トラスト法が、「複数の州の間、または外国との間において、取引または通商 (trade or commerce) を制約するような、契約、トラストその他の形式で行われる結合、もしくは共謀は、すべて違法である³⁷」と規定していることだ。つまり、集団的に販売を拒絶したり売値を統一したりして、取引を有利にすすめることは、公正な取引を害するとして違法とされるのである。これは、当然、働く者にも当てはまる。形式上、被用者であろうと独立契約者 (自営業者) であろうと、集団で就労条件を交渉することや、抗議行動による圧力をかけることは、規制の対象 (差止や、損害額の3倍の賠償請求) となる。

そこでアメリカ法は、反トラスト法が労働組合の活動を阻害しないように、2つの手法により保護を図っている³⁸。

第1に、「被用者」の活動 (労働組合の活動) に限り、反トラスト法の適用を除外することだ。①通称「レイバーエグゼンプション」と呼ばれる規定は、「人間の労働は商品ではない」と述べ³⁹、労働組合によるストライキやボイコットなどの圧力行動に、反トラスト法を適用しないとしている。このタイプのレイバーエグゼンプションは⁴⁰、被用者集団が (商品の買い手と協力することなく) 単独で行う行動に対して認められる。また、②労働組合が単独ではなく、使用者 (企業等) と共同して行う活動、たとえば団体交渉・労働協約は、労働組合だけでなく使用者も取引を制約しているから、レイバーエグゼンプションを直接適用できない。しかし判例法理は、団体交渉を奨励するという労働法政策に反しない限り、という条件付きで、反トラスト法の適用除外を認めてきた⁴¹。より限定的な形ではあるが、被用者集団が使用者と協力する場合にも、責任を回避できるようになった。

多くの被用者はこれにより救われる一方で、芸能実演家の場合には問題が残る。このルールを適用するためには、「被用者」であることが求められるからだ⁴²。被用者性が否定された (独立契約者と判断された) 場合、反トラスト法違反を回避できない可能性が生じてしまう。連邦最高裁は、「音楽家や俳優、脚本家など様々なタイプの『独立契約者』とされる者」の間においても、団体交渉が一般的な慣行となっていることを指摘しているから⁴³、団体交渉の必要性の観点から、芸能実演家も広く「被用者」に含まれること自体は承認されている⁴⁴。しかし、いったん「独立契約者」と判断されてしまえば、責任を追及されるリスクは残る。

37 15 U.S.C. § 1 (2023).

38 詳しくは、竹内 (奥野) 寿「アメリカ法における労働法と競争法」日本労働法学会誌137号 (2024年) 49頁以下。

39 15 U.S.C. § 17 (2023).

40 制定法上のレイバーエグゼンプション (statutory labor exemption) と呼ばれる。

41 非制定法上のレイバーエグゼンプション (non-statutory labor exemption) と呼ばれる。

42 竹内・前掲注38) 57頁。

43 NLRB v. Hearst Publ'ns, Inc., 322 U.S. 111, 127, n.26 (1944). ただし、最低賃金の領域の法律 (FLSA) における新聞配達員の被用者性が問題となった事案である。

44 Brent Salter & Catherine L. Fisk, The Fragility of Labor Relations in the American Theatre, 83 OHIO ST. L.J. 217, 251-252 (2022).

そこで第2に、「独立契約者」の活動であっても、一定の場合——「労働紛争 (labor dispute)」に該当する場合——には、制定法上のレイバーエグゼンプション (①のタイプのレイバーエグゼンプション) の範囲を拡大し、裁判所に訴訟自体を提起できない (裁判所の管轄権を認めない) ことが定められている⁴⁵。通常、「労働紛争」とは、被用者と使用者との間の紛争を指す。したがって、原則として独立契約者と被用者との紛争は、「労働紛争」にあたらぬ。しかし、独立契約者の待遇が被用者に影響を与える場合には、独立契約者の活動についても、「労働紛争」として扱う (=反トラスト法を「適用」する裁判所の権限を否定する) ことになる (具体例について、(2)・(3) 参照)。

(2) 芸能実演家の集団は (規制を除外される) 労働組合か? : (その1) 音楽家の場合

芸能実演家らは、第2の方法により、反トラスト法の適用を除外されてきた。

音楽家の場合、古くは、1942年の事件において、AFMによるラジオ局に対する圧力行動を適法とした例がみられる⁴⁶。より重要なのは、1968年のキャロル事件連邦最高裁判決である⁴⁷。

このキャロル事件では、AFMと、その組合員であるオーケストラの指揮者らとの間の対立が問題となった。AFMは、組合員である音楽家の待遇を守るため、①AFMへの加入を義務付けていた (ユニオン・ショップ制度) ほか、②オーケストラとして演奏を行う際には最低限の数のAFM組合員を楽団員として雇用することや、③組合員に協約所定の最低報酬を支払うこと、④組合の認めていないケータリング業者や出演担当交渉業者 (booking agent) との契約をしないこと、などを組合員に義務付けていた。これに対し、オーケストラの指揮者らは、AFMによる組合員へのこれらの義務付けが、自由なビジネスを禁じており反トラスト法違反であると主張して、訴訟を提起した。

連邦最高裁は、この紛争が「労働紛争」であり、反トラスト法の適用対象から除外される、と判断した。その理由はこうである。

「労働紛争」にあたるかどうかは、「仕事や賃金についての競争や、正当な組合の利害に影響を与えるところの、その他の組合員と独立契約者との間の経済的相互依存性」によって判断される。というのも、オーケストラの指揮者らが、どのような条件で演奏を行うかは、他の組合員の労働条件に決定的な影響を与える。もし、AFMが定める水準を下回る廉価な報酬や長時間の演奏時間をオーケストラの指揮者らが呑んでしまえば、(発注元はそれを基準としてオファーをすることになるから) AFMの組合員らの労働条件を引き下げることにつながるからである⁴⁸。

つまり、被用者と独立契約者が労働市場に混在していれば、被用者の労働条件に影響を与える限りで、労働組合の活動に反トラスト法は適用されない。連邦最高裁は、この考え方に基いて、AFMの上記要求はいずれも、被用者の労働条件に関する要求であり、したがってAFMの活動に反トラスト法は適用されない、と判断したのだった。

45 29 U.S.C. § 101 (2023), see also, 29 U.S.C. § 52 (2023). 裁判所が労働組合のストライキ等に対して差止命令を濫発していたことから、裁判所ではなく行政機関でその当否を判断させるために作られたルールである。

46 U.S. v. Am. Fed'n of Musicians, 47 F. Supp. 304 (N.D. Ill., Oct. 14, 1942). AFMは、ラジオ局に対し、組合員である音楽家の生演奏を実現する必要があるとして、①録音した音楽の放送禁止、②AFM以外のミュージシャンによる生演奏の放送禁止、③待機ミュージシャンの雇用と給与支払い、等を要求し、これに応じなかったラジオ局へのボイコットを行った。これらの諸活動は「労働紛争」とされ、反トラスト法違反を理由とする差止が認められなかった。

47 AFM v. Carroll, 391 U.S. 99 (1968).

48 *Id.* at 105-106, 108.

(3) 芸能実演家の集団は（規制を除外される）労働組合か？：（その2）俳優の場合

俳優についても、事情は同様である。1981年のH.A.アーティストズ&アソシエーションズ事件最高裁判決は⁴⁹、キャロル事件最高裁判決と同様のロジックに基づいて、AEAの活動に反トラスト法は適用されないと判断した。この事件において、AEAは、免許制度を導入し、AEAの俳優に認められるのは、免許を持つ「エージェント⁵⁰」との取引のみである（免許のないエージェントと取引した俳優は懲戒の対象となる）とした。AEAは、エージェントへの免許の発行のため、①協約所定の賃金を超えて手数料を取る権利をエージェントに放棄させるとともに、②エージェントに組合へのフランチャイズ料金を支払うよう義務付けた。AEAのこうした要求は——俳優が被用者であるか独立契約者であるかを問わず——反トラスト法による取締の対象外と認められたわけである。

この事件では、キャロル事件と異なり、エージェントは必ずしもAEAに加入しているわけではない（AEAに加入しているのは、クライアントたる俳優である）。そのため、被用者—使用者間の紛争ではないので、労働紛争に該当しない、と判断される可能性もあった。しかし、エージェントの利用が業界の慣習となっている以上、エージェントの手数料を規制しなければ、俳優の手に直接わたる最低報酬を実効的に保障できない。そのため連邦最高裁は、エージェントも被用者集団（labor group）であると位置づけ、被用者集団内部の紛争であるから「労働紛争」である、として反トラスト法の適用除外を認めている。つまり、組合員に独立契約者が混在するときのみならず、交渉相手が独立契約者であるときであっても、被用者の労働条件に与える影響に鑑みて、反トラスト法の適用は除外される場合がある。

近年でも、AEAによる活動は反トラスト法の適用対象外となっている。2024年のドラビンスキー事件において⁵¹、AEAは、興行主であるプロデューサーXによる人種差別、賃金未払い、職場の安全性への懸念から、ストライキを実施するとともに、提携組合と示し合わせてプロデューサーXを仕事禁止リストに記載し、Xと仕事をしないよう組合員に伝えている。これらの活動も、「労働紛争」に該当するとされている。

[POINT]

- ・労働法上の保護は、「被用者」にしか与えられない。
- ・芸能実演家らは、「被用者」と認められる場合も多いが、そうでない（独立契約者＝自営業者とされる）場合もある。
- ・労働組合＝「被用者」らが結成する集団でないと、反トラスト法により差止や損害賠償の対象となる。
- ・例外的に、被用者の待遇に与える影響を改善するため組合員に独立契約者が混じっていても、組合の行為に対する反トラスト法の適用は免除される（音楽家）。
- ・交渉相手が独立契約者であるときであっても、被用者の労働条件に与える影響に鑑みて、反トラスト法の適用は除外される場合がある（俳優）。

49 H. A. Artists & Assocs. v. Actors' Equity Ass'n, 451 U.S. 704 (1981).

50 クライアント（俳優）のために、演劇プロデューサーとの間で契約交渉を行い、クライアントが採用されるよう交渉する独立契約者（組合と演劇プロデューサーとの間の団体交渉には参加しない）。*Id.* at 707

51 Drabinsky v. Actors' Equity Ass'n, 106 F.4th 206 (2d Cir., 2024).

第3節

労働組合は何をするべきか？

1 業界全体における経済的地位の向上を図る取り組み

以上のとおり、アメリカにおける芸能実演家の労働組合は、①比較的多くの場合に組合員が被用者と認められることにより、労働法上の保護を受けながら活動することができる。

また、②被用者と独立契約者とが混在している場合であっても、当該労働市場における被用者への影響を理由として——労働法上の保護を受けられるわけではないとしても——反トラスト法による規制の影響を受けずに活動することができる。

では、アメリカにおける芸能実演家組合は、具体的にどのような活動を行っているだろうか。日本において、芸能実演家の待遇・社会保障の向上を求める者が学ぶべき点はどこにあるだろうか。それは、これらの組合が、業界全体における芸能実演家らの経済的地位の向上に取り組んでいる点にあるように思われる。具体的には、実演家らの仕事を確保し、その仕事を組合に加入した組合員に適正に保障する仕組みの構築である。

2 AFM (音楽家) の場合

AFMは⁵²、23年末時点で約6万人の音楽家を組織する労働組合であるが、嘗てと比べると、規模の面では必ずしも大きいわけではない。しかし、サウンド・レコーディング、フィルム、TV、CMソング、ゲーム、映像ストリーミング、録音（オーケストラ）、劇場など、広範な用途について事業者らとそれぞれ労働協約を締結しており、これらを通じて、就労者の最低限の労働条件の保障を試みている。本報告書の付録として記載されているサウンド・レコーディング労働協約およびその附属文書をも、音源の無許可作成・無許可使用を禁じるほか、演奏家への最低報酬や具体的な就労条件、必要となる費用の事業者負担などが明確化されている。

また、AFMは、組合員に優先的に仕事を保障できるようにするためにユニオン・ショップ条項を設けている（第11・12条）。AFMは実際に、組合費を払わない演奏家の除名を行うことができおり⁵³、非組合員が低廉な労働条件で仕事を引き受けることを防止している。こうしたAFMの活動は、特定の企業を超えた産業全体において、演奏家らが良質な仕事に就くことを確保する試みといえる。

さらにAFMは、一部の協約において、標準的な最低採用人数を設け、演奏家の仕事が減らされることを防いでいる。例えば、AFMがブロードウェイ・リーグと締結した労働協約（2016-2020年版）においては、Local Minimumsの規定（Rule 24, A）において、各地域の組合が、16人を上限として音楽家の最低採用人数を決定できることが定められている⁵⁴。

52 詳細につき、第3章第2節参照。

53 Wilkofsky v. Am. Fed'n of Musicians, Local 45, 2023 US App. LEXIS 13378 (3d Cir., 2023) .

54 AMERICAN FEDERATION OF MUSICIANS OF UNITED STATES AND CANADA, PAMPHLET B AND SHORT ENGAGEMENT TOURING THEATRICAL MUSICALS, MARCH 12, 2016 – MARCH 15, 2020 (芸団協保有資料) .

既述のとおり、組合が「実際に提供されない／提供されることが予定されていない役務」の見返りを求めることは、フェザーベディングとして違法となる⁵⁵。しかし、実際に就労するのであれば、一定人数の採用を使用者（企業等）に義務付けても違法にはならない。実際、クラシック業界において、①オーケストラピットで演奏する楽団員を一定数採用するよう求め、②外部楽団員を雇用することにAFMの同意を要するとしたことについて、違法性を否定した例がみられる⁵⁶。

この条項は、生の劇場音楽を提供するブロードウェイとの協約では設けられている一方で、サウンド・レコーディングやTV／動画業界向けの協約では（管見の限り）見られない。業界ごとの特性に応じて、組合員に適正な仕事を確保する姿勢の表れと考えられる⁵⁷。

3 AEA（俳優）の場合

AEAは、51,000人超の俳優、舞台監督らを組織する労働組合である⁵⁸。AEAもまた、独立系劇場とブロードウェイの劇場との間で多少条件に違いはあるものの、内容の近い労働協約を結ぶことにより、就労者の最低限の労働条件の保障を試みている。東海弁護士による本報告書の巻末資料を見ると、仲裁制度や労使対話機関の創設など協約遵守の仕組みに加え、最低報酬の設定、リハーサル・上演時間の上限設定、時間外割増報酬の設定、休暇や病気休暇の日数、安全基準などが明確化されている。

またAEAは、劇場に出演中の俳優に対し、AEAの組合員であることが必要であり、契約締結後31日以内に入会し、正規会員として会費を支払う義務を定めたユニオン・ショップ条項を設けている。さらに重要なこととして、AEAは、ブロードウェイへの出演を判断するオーディションについて、原則としてAEAの組合員にのみ受験資格を認める、という運用を行ってきた。AEAに所属しない限り、ブロードウェイのミュージカルに出演することはかなわないがゆえに、俳優は一定のキャリアを積んでAEAに加入しようとする⁵⁹。こうすることで、AEAは、いわゆるワナビーのような、未熟練労働力の大量流入による質の低下を防ぎ、俳優らに良質の仕事を提供しようとしているのである。

もっとも、組合員に良質な仕事を提供したいとするAEAの意図は了解できる一方で、この仕組みをそのまま実現するには法的なハードルがある⁶⁰。1913年から1988年までの間、AEAは、クローズド・ショップ制度によりAEAの組合員にあらざる俳優を使用者は雇用できない、との協約を結んだうえで、組合員のみ、仕事のためのオーディションを紹介してきた。しかし、既にみたとおり（第1節1. (2) 参照）、現行法のもとでクローズド・ショップ制度は違法とされているし、ハイアリング・ホール

55 29 U.S.C. § 158 (b) (5) (2023).

56 NLRB v. Gamble Enter. Inc., 345 U.S. 117 (1953). 類例として、「オズの魔法使い」の興行主（使用者）が、生演奏のミュージシャンを使わないと決定したことに対し、AFMがミュージシャンを派遣して、協約所定額に相当する報酬の支払いを求めさせた事案がある（不当労働行為の成立を否定）。MMG Arena Productions, Inc., No. 31-CB-7951, 1990 NLRB GCM LEXIS 21 (1990).

57 ただし、提供する音楽の性質によって、こうした仕組みが有効に機能する業界（ブロードウェイ、クラシック）とそうでない業界があること、また、相手方が商業劇場か、それとも、J.F.ケネディーセンターなどの非営利の国立劇場かによっても要求戦略に違いがあることが指摘されている。Reed Vernon Waller, *Minimum Employment Guarantees in Musical Theater Orchestras: Labor Relations on Broadway and at the John F. Kennedy Center for the Performing Arts*, 25 J. ARTS MGMT. L. SOC'Y, 141 (1995).

58 詳細につき、第3章第1節参照。

59 キャリアのない俳優・舞台監督がAEAへ加入するには、AEAと協約を結んだ劇場において、一定時間数以上ノン・プロとして出演することが必要となる。第3章第1節参照。

60 Mark D. Meredith, *From Dancing Halls to Hiring Halls: Actors' Equity and the Closed Shop Dilemma*, 96 COLUM. L. REV. 178 (1996). 以下の本項の記述は、同論文に基づく。

のみにより仕事を紹介する場合には、非組合員であっても組合員と平等に扱わなければならない。実際、1988年には、労働法を管轄する行政当局（NLRB）が、違法な不当労働行為に当たるとして、法的手続を開始したこともあった（同年中に、運用を改めることを条件にAEAは行政当局と和解した）。

それゆえ、ブロードウェイのオーディションを受けるためにはAEAに所属しなければならない、という仕組みを維持するためには、一定の工夫が必要とされた。具体的には、次のような「組合員資格」と「オーディション資格」の分離である。

現在、ブロードウェイの仕事に通じるオーディションは、組合員か否かを問わず、誰でも受けられる。この際、オーディションの優先受験資格を示す「資格カード（eligibility card）」を持つ俳優は、オーディションにおいて優遇される。このオーディション優先受験資格は、組合員資格（AEAの組合員であるかどうか）とは無関係である。しかし、「組合員資格とは無関係であり混同されるべきではないが、労働協約の要請に基づき、これまでの雇用と収入に基づく一定の専門的水準を満たしているならば、俳優はオーディションにおける優先的地位（priority status）の資格を得られる」のである⁶¹。

では、資格カードを得るための条件は何か。95年時点では、連続する4週間で、劇場出演に伴う収入が1週当たり390ドルあることが条件とされていた。この水準は、若年層向けの劇場（Theatre for Young Audiences）に出演する際の水準に健康保険、年金等の費用を加えた額であり、非組合員が劇場出演に伴う報酬だけで容易に到達できる水準にはなかった。他方で、組合員の場合には、協約所定の報酬が100～975ドルと定められており、しかもこれは最低基準であるから、より有利な報酬を得られる契約を結んで劇場に出演することもできた。その後AEAは、優先資格を得るのに必要となる費用を値上げし、組合費相当額よりも高く設定したから、結果として、AEAに加入するほうが、容易にオーディションの優先受験資格をえられることになる。さらにAEAの組合員の場合、組合費を納付するとそこから資格カードを得るための費用も拠出されていた。

また、資格カードを得るための条件は、AEAが使用者との労働協約を通じて決定している。資格の確認やオーディションの監督はAEAが行うし、今後の作品のオーディション情報についても、プロデューサーが組合事務所内の掲示板に掲示することが義務付けられている。資格カードの問い合わせについても、AEAを通じて行う必要があり、資格カードの管理部門のオフィスは、AEAの組合員資格を管理している部門と同じである。

要するに、労働協約を通じて、オーディションの優先受験資格の設定に携わることで、AEAは違法性を排除しつつ、「ブロードウェイのオーディションを受けるためにはAEAに所属しなければならない」という仕組みを構築してきたのだ。一定の質を満たす俳優に優先的に良質の仕事を分配する、という労働組合の努力のたまものといえる⁶²。

もっとも、2021年以降、AEAは、人種間の均衡を改善するため、オープンアクセス制を採用するに至った⁶³。つまり、AEAへの加入に求められるキャリアは低くなり、未熟練労働力の制限という機

61 *Id.* at 210. 当時のAEAのパンフレットの説明文である。

62 行政当局（NLRB）は、このような運用変更を受けて和解に応じているから、少なくとも1988年当時においてはお墨付きの与えられた法解釈ということになる。これに対し、Merdith, *supra* note 60は適法性に疑問が残るとする。

63 AEA, *Open Access Extension/EMC Phase Out Frequently Asked Questions*, <https://www.actorsequity.org/join/OA-EMC-FAQ/> (last visited on May 11, 2025). 本報告書第3章も参照。これに伴い、脚注59で説明したプログラムも、廃止される見通しのようなのである。

能は大きく制限されることになる。こうした仕組みが功を奏するのか、現時点では評価できないため、AEAによる取組みについては、今後も注視する必要がある。

[POINT]

- ・アメリカの芸能実演家の組合は、業界全体における芸能実演家らの経済的地位を向上させる取組みを行っている。
- ・AFMは、①労働協約の締結による最低基準の設定、②ユニオン・ショップ制度の実施、③組合員への良質な仕事の提供（劇場の生演奏につき、一定数の組合員（音楽家）の採用を義務付け）、等に取り組んでいる。
- ・AEAは、①最低労働条件の保障に加え、②一定の質を満たす俳優への優先的な仕事の配分（オーディション優先受験資格の設定）に取り組んできた。

結びに

以上、アメリカ労働法の仕組みを概観し、芸能実演家の労働組合が果たしている役割を確認してきた。改めてその内容をまとめておこう。

芸能実演家は、被用者に該当する場合も多いが、被用者に該当せず、労働法上の保護を受けられないこともある。しかしその場合でも、労働組合は、被用者の待遇改善のために必要となる限りにおいて、独立契約者に対しても一定の取組みを行うことが許される。

本報告の中心となる、社会保障の提供や立法要求に加えて、特に重要となるのは、業界全体における経済的地位の向上に向けた取組みである。アメリカでは、国家に頼れない労働組合が、待遇改善に積極的にコミットしてきた。

まず、①団体交渉および労働協約の締結により、(i) 報酬・稼働時間等について業界の最低基準を設定するとともに、(ii) 組合員に基準を下回る仕事を受けないよう義務づけることで、業界全体に良質な仕事が創出されることを目指していた。

また、②そうした良質な仕事を確保して組合員に紹介するために、(i) 一定の人数の採用を義務付けたり（AFM）、(ii) 仕事（を得るためのオーディション）の機会を組合員に優先的に配分しようとしてきた。

さらに、③これらの組合の取組みを強化するために、組合保障条項（ユニオン・ショップ制度／エージェンシー・ショップ制度）を設け、多くの就労者が組合に加入するよう誘導していた。

これらの活動は、反トラスト法の適用除外により、法的に禁止はされていない一方で、労働組合が自主的に実施してきた活動である。アメリカ労働法が奨励しているから組合が成長してきた、というのではなく、法が禁止も奨励もしていない領域において、組合が積極的に発展させてきた取組みなのである。法的条件は日米において異なるが、日本における実践においては大いに参考となろう。

法政大学准教授 藤木 貴史

第2章

アメリカの社会保障制度

第1節

年金

1 公的年金制度の概要¹

アメリカの公的年金制度（OASDI）は、老齢年金、遺族年金、障害年金から成る所得比例年金である。被用者が否かに拘わらず一定以上の所得がある場合は保険料が賦課される。私的年金をみると、確定給付型の企業年金、確定拠出型の企業年金、また税制優遇を伴う個人退職口座（IRA）も高齢期の所得保障にとって大きな役割を果たしている。

アメリカの高齢期の所得保障において、私的年金が重要な役割を占めるとの見方がある一方、近年の給付額をみると、インフレを考慮しても、公的年金の給付それ自体が低い水準とはいえない。例えば自営業の単身者を想定した時、日本の国民年金がそのみで生活を維持できる水準ではないことを考えれば、アメリカにおいて一元的な所得比例の公的年金の存在感は小さいとはいえないだろう²。

他方で、アメリカにおいて確定給付型企業年金の数が減少してきたことをふまえれば、個人単位の年金や貯蓄口座が公的年金を補完し、高齢期の生活水準を維持、向上させるものであるか検討を要する。特に現役時代の所得が低く、低年金となるおそれのある労働者に、自助努力により個人単位の年金や貯蓄口座への拠出と運用（投資）を通じて高齢期の生活の原資の確保を要求することは難しいともいえるだろう³。また、補足的所得保障（SSI）等高齢者が受給し得る公的扶助給付のみで高齢者の生活を保障できるともいえない。加えて、低所得者はメディケア等の医療へのアクセスを妨げられ、過大な医療費の負担を負う可能性もあるため、公的年金のみで高齢期の生活水準を維持できるわけではない。

以上をふまえると、実演家等に対して高齢期（あるいは障害、家計維持者の死亡）にどのような所得保障が必要であるか、また現行のアメリカの公的年金及び私的年金等がそれに対応しているかを検討する際には、芸術家等の生活水準や拠出能力がどの程度のものであるか把握する必要があるといえる。

1 以下、概要について、吉田2012、吉田2023、日本年金機構2019、SSA（社会保障庁）2020を参照。

2 社会保障年金の変化について吉田2023：347-348頁。

3 401（k）やIRAの現状と2019年の「退職貯蓄制度強化法」について菅谷2020。

以下の年金制度の理解にあたっては、加入と受給権の獲得、実際に支給される段階を区別して考えることが重要である。例えば、アメリカの公的年金制度（OASDI）では、一定以上の収入がある者は自動的に加入対象となり、保険料納付義務を負うものの、一定以上の加入記録がなければ、受給権を獲得できない⁵。受給要件は、老齢、障害、扶養者たる被保険者の死亡であり、定型的に定められている。ただし企業年金であっても、例えば大企業の自社年金であれば従業員の大半が加入資格を得るため、被保険者（従業員）本人が上記の区別を意識しないこともあるだろう。

これに対して、実演家のように職種の内訳が多様で、雇用期間や労働時間も様々である場合には、加入資格の獲得、受給権の獲得、支給要件の充足の各々の段階で、個々の実演家の雇用状況や収入の影響を受ける。例えば、後述する加入要件をみると、およそ全ての実演家が加入できる制度であるとはいえず、また加入資格を得ても受給権を獲得できるかは、継続的に雇用されるか否かによる。これは有期であっても年単位の雇用を前提とする労働者とは異なるといえる。逆に、障害給付や遺族給付は相対的に短期間の加入であっても、加入期間に比してまとまった額の給付を受けられるため、パフォーマンスの中で事故等のリスクが高い仕事に従事する者が含まれることも加味すれば、断続的に雇用される実演家にとってメリットが大きいともいえる。

(1) 加入

年金（EQUITY-LEAGUE PENSION PLAN 以下ELプラン）への加入資格は、直近12か月のうち2週間以上、適用対象となる事業（covered employment）で雇用されていることを条件として得ることができる。上記事業は、AEA（Actor's Equity Association）と労働協約（collective bargaining agreement）を締結し、ELプランの原資の拠出義務を負う事業主（contributing employer）が行う全ての事業を含む⁶。

すなわち、AEAと労働協約を締結した事業主の下で2週間以上雇用されることが加入資格を得る条件である。

(2) 受給権の獲得

加入者が受給資格を得る（vested）には、4つのパターンがある。上記適用事業において、5年分の加入記録を得る場合、10年分の加入記録を得る場合、15年の加入記録を得ることに加えて認定対象となる劇場（legitimate theater）で10年稼働すること、加入後5年以上経過しかつ65歳以上であることである。受給権獲得に必要な「5年分」の記録とは、受給権確定に必要な年限（years of vesting service YVS）が5年分という意味であり、ある1年のうち2週間以上適用事業で雇用されると1年分の加入記録を得ることができる⁷。

4 加入期間や給付率等年金制度の詳細については第3章を参照。

5 アメリカの公的年金制度の加入、受給要件について、SSA2020を参照。

6 Funds2019: p. ii ,1.

7 Funds2019: p. ii ,2-4.

(3) 支給

年金は、受給権を得た加入者が次のいずれかの要件を満たすと支給される。支給されるのは65歳で退職した時、60歳で早期退職した時（減額対象となる）、65歳未満で障害を負った時、末期の疾患に罹患した時である。また、受給権者が死亡した際、配偶者⁸に対し、受給権者に支払われる額の50%を終身年金として支給する。また、配偶者以外の指定された受取人に対して支給される場合もあり、その場合には60か月分が年金もしくは一時金として支給される⁹。加えて、連生年金（Joint and Survivor Pension）として、加入者自身の年金と遺族年金の割合を複数設定し得る¹⁰。

(4) ERISAによる規制

ELプランは私的年金の一類型であるため、Employee Retirement Income Security Act of 1974（ERISA エリサ）の規制を受ける。エリサは、他の企業年金等と同様、ELプランにおいても、加入者へのプランに関する情報提供や情報開示、給付に対する不服申し立て及び不服申し立ての過程での情報提供及び情報開示の権利の根拠となる。プラン運営者は、上記加入者からの情報提供等の求めに対し、受託者（fiduciaries）として応じる義務があり、プラン運営者がこれに応じない場合には、連邦裁判所、州裁判所に訴訟を提起することができる。またプラン運営者による不適切な資金の使用や差別的取扱いがあった場合には加入者は労働省による支援を受けることもできる¹¹。

(5) 評価

直近12か月のうち2週間の雇用を加入要件とすることに加えて、加入年数（YVS）を積み重ねる過程で一定の空白が生じると、加入記録が失われる仕組み（Permanent Break）をふまえると、継続的に実演家として仕事を得ていることが、ELプランにおける連帯の条件であるといえる。ただしPermanent Breakの適用範囲の限定や、25年テストにおける劇場での雇用期間の算入を考慮すると、広くエンターテインメントの世界に出入りし、そこで仕事をしようとする者も、年金保険の連帯の範疇に含むものだといえる（Permanent Breakや25年テストの詳細については3章参照）。ただし、受給額は雇用期間（YVS）により大きく異なるため、生活保障としての役割を評価する際には留保が必要である。加えて、障害年金の受給基準は公的年金の基準を準用しており、実演家に特徴的な基準を用いているわけではない。

8 法律婚の配偶者は最低1年間の法律婚の期間が必要であり、内縁の配偶者の場合には6か月以上の同居、継続的な同居の意思（パートナーシップ制度がある場合には同制度への登録）、婚姻が認められない近親婚でないこと、生計を依存していること、排他的で親密な関係であること、内縁関係が破綻していないことである。Funds2019：p.10.

9 Funds2019：p. ii ,7-11.

10 Fund2019：pp.13-16.

11 Funds2019:p.23. エリサの規制の概要につき、日本の企業年金規制との比較も含めて厚生労働省2023：22,49頁。エリサの詳細、歴史については吉田2012：143頁以下。

401 (k) は一般的にも、また後述する Equity League 401 (k) Plan についても、その多様な形態を念頭に置きつつも、ひとまず確定拠出型年金と理解することができる。すなわち、Equity Fund に参加する実演家は公的年金 (OASDI) に加えて、前述した Equity の EL プラン、そして 401 (k) に加入できることから公的年金、(確定給付型の企業年金に相当する) 年金プラン、確定拠出型のプランという三層の年金を受給することが可能となる。ただし、401 (k) は、年金制度としての側面とともに投資の側面も併せもつため、雇用期間の短さや雇用形態の不安定さに起因して、公的年金制度や EL プランでは十分な保障を得られない実演家が、上記各年金の給付を補完するために 401 (k) を利用することも考えられる。

(1) 加入

エクイティ 401 (k) プラン (Equity League 401 (k) Plan) は、原則として労働協約に基づいて提供されるため、労働協約に基づく雇用で、当該労働協約が基金に対する報酬の繰延 (salary deferrals) や基金に対する事業主拠出を許容している場合に適用事業 (covered employment) となる。上記労働協約は、労働組合 (the Actor's Equity Association) が各事業主と締結したものを指すが、団体交渉の対象とならなかった事業所 (non-bargained Fund Office) や組合員も、基金へ原資を拠出する旨の合意を書面で行うことで対象となりうる。また前述の年金や後述する医療保険プランの有資格者も加入資格をもつ。なお、労働組合がプランを運営するわけではなく、管理運営機関 (the Board of Trustee) がプランの運営を担う¹²。

(2) 拠出

拠出にあたっては個々の加入者がアカウント (口座) を作成することになる。この口座は、報酬繰延 (賃金からの天引き)、事業主の拠出、他の年金等への引継ぎ (rollover) という3つの機能をもつ。

報酬繰延 (加入者本人の拠出) の場合には、1週あたりの賃金の1%~100%まで拠出割合を選択できる。ただし対象となる賃金額の上限 (1週あたり7500ドル) を超えては拠出できないため、例えば、拠出率を1%と設定した場合、週9000ドルの賃金を得ていたとしても、拠出額は上限7500ドルの1%である75ドルとなる (これとは別に拠出額の法定上限 (2019年は19000ドル) もある)。他方で、50歳以上は例外的に追加拠出 (Additional Catch-Up Deferrals) が認められる。これら課税前拠出の上限額の設定は、公平な拠出割合を求める内国歳入庁の規制によるものである¹³。

事業主拠出の割合は労働協約により決まる。例えば、Broadway League Employers、Live Nation (Clear Channel)、Disneyは加入者の賃金の3%の拠出義務を負っており (ただし前述の上限が適用される)。労働協約により、拠出割合、対象となる賃金の上限等が異なる¹⁴。

¹² Funds2019: p.28.

¹³ Funds2019: p.29,38.

¹⁴ Funds2019: p.30.

(3) 受取り

59歳6ヶ月に達すると加入者はアカウントの資金を受け取ることができる。また、59歳6ヶ月に達する前であっても、障害を負ったときや、12か月続けて適用事業に雇用されていない場合は受取りが可能となる（ただしアカウントの残額が100ドル未満で、3年間適用事業に雇用されていなければアカウントそのものが停止される）。逆に、70歳6ヶ月まで受取りを延ばすこともできる。他にも、上記の事由に該当しなくとも、以下の困難事由（hardship）に該当する場合には受け取ることができる。その困難事由とは、医療費、住居（購入、立ち退きや差し押さえへの対応、修繕）、教育、葬祭、災害に対応する費用が必要となった場合である。ただし、上記困難事由に基づく受取りにおいては、受取り額に制約がかかるだけでなく、10%の課税が行われる¹⁵。

受け取り方法は複数あり、一時金で受け取る場合には、20%の課税が行われる。これに対し、他の雇用主税制適格プランのアカウントに資金を引き継ぐ場合には、上記課税の対象とならない。また一時金の他に、定期的に受給するための方法として、分割払い（Installment）と年金（annuity）がある。分割払いの場合には資金が尽きれば給付を受けられなくなり、長期間の受給を希望する場合には適当ではない。また年金（単身年金、連生年金）の場合には、資金に対する加入者のコントロールが及ばなくなり、保険会社の手任せられるというデメリットがある¹⁶。

加えてELプランと同様に遺族給付もある。遺族給付は、配偶者以外の受取人を指定することに配偶者が同意しない場合は、配偶者が受取人となる。ただし、一時金を受け取る前に配偶者が死亡した場合は、配偶者が指定した受取人に分配される。これに対し、配偶者がいないが加入者が指定した受取人がいる、あるいは配偶者が配偶者以外の受取人の指定に同意した場合、指定された受取人に分配が行われる。配偶者がおらず、また受取人も指定していない場合には、子（養子、孫による代襲相続含む）、両親（二分割）、兄弟姉妹（甥、姪による代襲相続含む）の順に権利をもつ¹⁷。

(4) 評価

Equity League 401 (k) Planは、一般的な401 (k)と同様、拠出額の幅も大きく、また運用実績にも左右されるため、同プランのみで一定水準の給付を保障しているとはいえない¹⁸。もちろん、そのような多様性、柔軟性が401 (k)の長所でもある。他方で、事業主のマッチング拠出があることをふまれば、ELプラン類似の機能を果たしているとみることもできる。

参照

吉田健三『アメリカの財政と分権 第6巻 アメリカの年金システム』（日本経済評論社、2012年）。

吉田健三「アメリカの「退職危機」と年金再編：401 (k) プラン普及との関係を中心に」社会保障研究8巻3号（2023年）346-362頁。

菅谷和宏「2019年米国私的年金改正法の施行について」三菱UFJ年金情報2020年5月号（2020年）1-8頁。
日本年金機構「アメリカの年金制度の概要」（2019年）

¹⁵ Funds2019: pp.31-32.

¹⁶ Funds2019: pp.36-38.

¹⁷ Funds2019: p.38.

¹⁸ 近年のアメリカの確定拠出年金の動向について、フィデリティ・インスティテュート2024。

<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/kunibetsu/20120802-01.html>

フィデリティ・インスティテュート「15年継続加入者の平均残高は約7,500万円に 米国DC加入者動向(2023年第4四半期)」(2024年)

<https://www.fidelity.co.jp/page/dc-column/vol38-us-dc-account-balances-continue-to-grow-jp>

厚生労働省「加入者のための企業年金の見える化(第29回社会保障審議会企業年金・個人年金部会)」(2023年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001166410.pdf>

SSA, Contribution and Benefit Base,

<https://www.ssa.gov/oact/cola/cbb.html>

SSA, Annual Statistical Supplement, 2020,

<https://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/2020/oasdi.html>

Equity-League Benefit Funds Pension, Health, and 401 (k), Retirement Benefit Book: Pension Plan and 401 (k) Plan Summary Plan Descriptions (2019).

Actors' Equity Association, AGREEMENT AND RULES GOVERNING EMPLOYMENT IN RESIDENT THEATRES (2023).

[POINT]

(年金)

- ・ 公的年金に加えて、エクイティ年金プランや401kプランも併せて、実演家の引退後の所得保障を担っている。
- ・ エクイティ年金プランと401kプランを比較した時、後者は、生活保障だけでなく、教育や住宅購入など広義の投資に近い面をもつ。
- ・ 実演家の雇用は断続的であることも少なくないことを考慮すると、加入資格を得るための雇用期間の設定が、制度の普遍性を評価するポイントであり、現状をみると柔軟かつ広範な設計だと評価できる。
- ・ また、一部危険を伴う仕事を含めて多様な職種の加入者がいることをふまえると、遺族給付や障害給付も重要であるものの、給付要件等に際立った特徴はみられない。

東京経済大学教授 常森 裕介

第2節

医療

1

医療保険制度の概要¹⁹

アメリカの医療保障の仕組みを概観すると、65歳以上の高齢者はメディケア（Medicare）を通じて給付を受け、現役世代は民間医療保険に加入して給付を受ける。ただし所得が一定以下の者はメディケイド（Medicaid）による医療扶助を受けることが可能であり、また子どもについては子ども医療保険プログラム（CHIP）による給付も受けられる。

本報告書は現役世代を対象とした医療保障が主たる対象であるものの、上記公的医療保障についても次の点に留意する必要があるだろう。

第1に、メディケア（主として入院費用を担うパートA）の受給資格は、前述した公的年金制度への加入及び保険料納付（40四半期）が前提となる。またパートAの加入資格を有していることがパートB（外来等の補足的医療給付）加入の前提となるため、現役時代における保険料納付記録が高齢期の医療保障の有無につながる点は、日本の医療保険制度とは異なるため注意が必要である（ただし納付記録が足りない者は65歳以降で保険料を払えば給付を受けられる）。

第2に、メディケイドは医療扶助と理解され、貧困世帯のための一時的扶助（TANF）や、補足的食料給付（SNAP）、勤労所得税額控除（EITC）等の貧困世帯に対する給付等と組み合わせ受給することが想定される。一方、患者と負担可能な医療に関する法律（通称オバマケア）に基づく対象者の拡大もふまえると、中所得層も含め広く基礎的医療を保障するための制度に変化しつつあるといえる。子ども医療保険（独自の医療保険創設、メディケイドの拡大、あるいはその両者の組み合わせ）の各州における維持、拡大も加味すると、メディケイドは残余的な医療保障と捉えることはできない面をもつ²⁰。

第3に、公的医療保険と民間医療保険は明確に区別できない面をもつ。メディケアのパートCやパートD（処方箋薬）に見られるように、公的医療保険を通じて給付を受ける可能性があっても、給付範囲の広狭等を理由として、民間医療保険を通じて公的医療保険による給付に相当する給付を受けることを選択することができる。すなわち、公的医療保険か民間医療保険かという区分は限定的な意味しかもたないといえる。

以上アメリカの医療保障の仕組みを踏まえたとき、芸術家等のための医療保険（基金）があるとして、それがどのような意義をもつのか考える必要がある。例えば、メディケアが存在することを考えれば、65歳以上の芸術家等が上記基金に対し拠出し給付を受ける必要があるか疑問である。また、一定以下の所得の芸術家等が、メディケイドではなく自身の拠出に基づく医療給付を選択する理由も乏しいように思われる。

¹⁹ 以下、概要についてアメリカ医療保障制度に関する研究会編2024：34-52頁（常森裕介執筆部分）を要約。

²⁰ メディケイドの変遷については、中浜2010に詳しい。

Equityの医療保険給付について理解、評価する際には、次の点に留意する必要がある。

第1に、現役世代に対する公的医療保険制度がないアメリカにおいて、Equityが提供する民間医療保険に加入しなければ、医療へのアクセスが困難になるということである。この点では、公的年金制度に加入したうえで、Equityが提供するELプランや401 kが上乘せ給付として機能する年金とは異なる。

第2に、マネジドケアが普及したアメリカの医療保険制度においては、加入する民間（公的）医療保険制度によって診察を受けられる医療機関（ネットワーク）が異なるため（後述するように、ネットワーク外の医療機関で受診する場合には自己負担が高額になることが多い）、加入する民間医療保険によって医療へのアクセスの程度に大きな差が生じる。そのため、Equityがどの民間医療保険と契約し、組合員である実演家に提供するかということは、実演家及びその家族の生命や健康に大きな影響を及ぼす。

第3に、任意加入であるため、逆選択への対応が必要だということである。逆選択とは「保険事故の発生率が高く、負担能力の低い者のみが積極的に加入する」²²ことである。日本の公的医療保険制度は強制加入であるため、逆選択が生じづらいのに対し、任意加入の民間医療保険では逆選択防止の対策が必要である。後述するEquityのプランでいえば、例えば、未加入者が加入する際、待機期間を設けることで逆選択を一定程度防止している。すなわち、リスクが現実化する（事故や疾病が発生する）前から加入し、保険料を支払っていなかった者が、リスクが現実化してから加入しようとしても、すぐに給付を受けられないということである。実演家のように雇用や収入の不安定さから、制度への出入りが頻繁になりやすい保険集団においては、逆選択防止の重要性は高いといえるだろう。ただし、待機期間のような逆選択防止の仕組みが厳格になると、被保険者の受給可能性を過度に制約するおそれがあることに注意する必要がある。

(1) 加入・受給

受給資格を得るためには、適用事業において、直近12か月で15週以上就労している（第1層）あるいは11週以上就労している（第2層）ことが必要である²³。後述するように1層と2層では給付内容等が異なる。

上記要件を満たさなくなり、受給要件を失った後でも、COBRA（The Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act 1985年財政調整法）²⁴に基づき、最大18か月受給資格を維持することができる。また、COBRAに基づく任意継続が終了した後も、前述した年金加入期間が10年以上あれば

21 加入期間等の詳細については第3章の医療保険に関する記述を参照。

22 加藤ほか2023：25頁。

23 Equity-League Benefits Fund, Health Plan Eligibility, <https://equityleague.org/health/health-plan-eligibility/>
受給資格を得てから、加入し給付が行われるまで2か月間を置くことになっており、そこでオプション等に関する情報提供を行う。

24 COBRAについてはU.S. Department of Labor, Continuation of Health Coverage (COBRA), <https://www.dol.gov/general/topic/health-plans/cobra>

ば、さらに18か月、自身が保険料を払うことにより受給資格を維持できる（Self-Pay Program After COBRA SPAC）²⁵。また結婚等によるプランの変更は、定められた期間（open enrollment period）に手続きを行わなければならない、上記期間を過ぎた場合はペナルティ（100ドル）を支払わなければならない²⁶。

(2) 給付²⁷

1層と2層に共通する給付及び供給の仕組みは第3章の表のとおりである。第1に、Cigna社の医療供給ネットワークとOptumRx（United Health社）の薬局ネットワークで給付を受けることができる²⁸。ただし、1層、2層いずれであっても受給資格を継続するために3か月ごとに300ドルを支払う。第2に、1層、2層とも負担は異なるものの、給付内容は同じである（処方箋薬、眼科含む）。第3に、全額自己負担によるオプションとして、被扶養者への給付を受けることができる。他方で、同じ医療を受ける場合でも1層と2層では負担が異なる。

以上のように、前述の受給資格要件を得ることに加えて、後述の保険料相当の負担金（300ドル）を支払い続けることで受給資格を維持することができる。そのため、一定期間就労しない、あるいは負担金を支払わないことで受給資格を失うことがあり、再び受給資格を得るためには2か月間の待機期間（waiting period）を経る必要がある。このような待機期間や、加入期間の制約は、前述のとおり逆選択を防止するためだと考えられる。

なお業務上災害（on-the-job illness or injuries）は原則として対象外であるものの、補足的労働者災害補償給付（supplemental worker's compensation（SWC）benefits）が給付される場合もある。SWCは、賃金の100%（最大で俳優組合最低賃金の75%）で原則104週支給される²⁹。

(3) 保険料負担

保険料は四半期で300ドル（2層から1層に移る場合585ドル）で、支払の締切を過ぎると100ドルのペナルティが課され、保険料及びペナルティの支払を31日以上滞納した場合には受給資格を失う³⁰。

なお自己負担額は先に挙げた表のとおりであるが、契約した医療保険プランが提携する医療機関（in-network）以外の医療機関（out-of-network）で受診した場合には、費用が著しく高額になる場合がある（surprising bill）。その場合であっても、明示的にネットワーク外の価格を受け入れる旨承

25 Equity-League Benefits Fund, Losing Coverage, <https://equityleague.org/health/losing-coverage/>

26 Equity-League Benefits Fund, Changing Coverage, <https://equityleague.org/health/changing-coverage/>

27 Equity-League Benefits Fund, Choosing Your Health Plan, <https://equityleague.org/health/choosing-your-health-plan/>

28 マネジドケアが定着したアメリカの医療保障では、どのような医療供給ネットワーク（病院、薬局、あるいはそれらへアクセス可能な地理的範囲）において給付を受けられるかということが各プランの価値に直結する。マネジドケアには様々なタイプがあるが、保険者（民間医療保険会社）と医療機関がネットワークを形成することで、医療機関へのアクセスも含めてプランを提示する点に一つの特徴がある（医療提供体制について、アメリカ医療保障制度に関する研究会2024：20-26頁（津川友介執筆部分）。上記プランもそうであるように、ネットワーク外の医療機関で受けた診療に対しても給付が行われるものの、ネットワーク内で診療を受けた場合と比較して加入者自身が多くの費用を負担しなければならない。

29 Equity-League Benefits Fund, If You're Injured or Ill at Work, <https://equityleague.org/health/if-youre-injured-or-ill-all-work/>

30 Equity-League Benefits Fund, Paying for Health Care Coverage, <https://equityleague.org/health/premiums/>

諾しない限り、救急救命医療や救急車の使用等において、提携医療機関を受診する場合と同様の負担で済む³¹。

(4) 評価

医療保険給付が手厚いといえるかどうかは、第1に、前述した医療機関ネットワークの範囲（地理的範囲、多様さ）、第2に、自己負担の大きさ、第3に、対応する疾病や治療方法の範囲により評価することができる。これらの観点から見た時、Equityのプランは一定程度手厚い給付を備えていると評価することができるように思われる。特に1層に加入しネットワーク内で診療を受けた場合の負担可能性が十分考慮されたプランだといえる。ただし、四半期ごとの拠出が可能か否かは、個々の加入者の雇用の安定性や収入の大きさによるため、拠出も考慮した医療へのアクセス可能性については留保する必要がある。

参考

アメリカ医療保障制度に関する研究会編「アメリカ医療保障制度に関する調査研究報告書 2023年度版」一般財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会 医療経済研究機構（2024年）。

高山一夫『現代アメリカ医療政策の展開 ポストコロナへの軌跡とバイデン政権』（法律文化社、2024年）。

加藤智章=菊池馨実=倉田聡=前田雅子『社会保障法（第8版）』有斐閣、2023年）

中浜隆「アメリカの医療扶助改革と民間医療保険」渋谷博史=中浜隆編『アメリカ・モデル福祉国家Ⅱ リスク保障に内在する格差』（昭和堂、2010年）19-66頁。

Equity-League Benefits Fund, My Health,

<https://equityleague.org/health/>

[POINT]

(医療)

- ・高齢者を対象とした医療保険（メディケア）、低所得世帯を対象とした医療扶助（メディケイド）等を除いて、雇用を通じた民間医療保険加入が中心のアメリカでは、雇用の場における医療保険の提供は重要である。
- ・エクイティの医療保険プランをみると、一層と二層では異なるものの、給付内容や給付範囲は不十分だとはいえない。
- ・ただし、雇用期間により加入資格が決まること、また老齢年金と異なり、医療保険への加入の有無は実演家本人及びその家族の生命や健康に直結することから、安定的に医療が保障されているかといえ、留保が必要である。

東京経済大学教授 常森 裕介

31 Equity-League Benefits Fund, Your Rights and Protections Against Surprise Medical Bills, <https://equityleague.org/health/your-rights-and-protections-against-surprise-medical-bills/>

バイデン政権下でも、ネットワーク外の高額請求は政策課題となっており、ネットワーク外の医療機関を受診した場合の自己負担をネットワーク内の医療機関を利用した場合と同等にまで制限する内容を含む法整備が行われた（高山2024：144-149頁）。

第3節

労災補償

1 アメリカにおける労災補償制度の概観

アメリカにおける「労災補償」(workers' compensation) 制度は、連邦公務員など一部の被用者を対象とするものを除き、州ごとに異なった形で存在する。しかし、次のような共通点がある³²。

労災補償は、被用者 (employee) の雇用に関連する傷病・死亡³³によって発生した損害について、使用者 (employer) に一定の補償支払を義務付ける仕組みである。この制度は、被用者が雇用に関連して傷病・死亡をこうむった場合に使用者に通常の損害「賠償」請求をしたとしても、裁判などで使用者に「過失」があることを立証せねばならず、それが困難であり、被災被用者が生活困難に陥りやすいことから20世紀初頭に各州で創設されたものである。労災補償の法制化により、労災事故による損害発生に使用者の過失がなくとも、逆に被用者側に過失があったとしても、使用者に補償支払が義務付けられるが、補償は発生した損害の一部に限定されることとなる。補償の具体的内容は、療養補償 (医療費の全額)、労働不能補償 (働けないことによる賃金喪失の一部)、遺族補償 (死亡の場合における逸失利益の一部) 等であり、精神的苦痛に対する慰謝料、アメリカにおいて時に高額に算定され得る懲罰的損害賠償などは含まれない。そして、「労災補償が認められる場面では、被用者は使用者に対し通常の損害賠償請求ができない」という「排他的救済」の仕組みが設けられている (わが国では労災保険給付が行われる場合でも損害賠償請求を妨げない)。このように、「業務関連傷病については過失について争うことなく迅速に補償が行われるが、他方で使用者は高額な損害賠償請求を免れる」というのが、アメリカ労災補償制度の基本的考え方である。

各州は、被災被用者に確実に補償が支払われるよう、使用者に対し、民間保険や州が管掌する公的保険への加入、または自家保険 (補償支払に十分な資産を保有していること) の認証を受けることを義務付けている。こうした民間保険の活用という点にも、政府が保険の運営を行うわが国の労災保険制度との違いがみられる。使用者の補償責任を担保する保険である以上、保険加入をする場合、保険料は全額使用者負担となる。

労災補償支払 (または関連する保険給付) の対象となるのは使用者に雇用される「被用者」である。わが国の一人親方、フリーランス等の個人事業主を対象とする労災保険特別加入に相当するような制度は基本的に設けられておらず、自律的な働き方をする就労者については、各州で定める「被用者」に該当するかどうかにより労災補償の適用可否を判断することになる。

以上のような全米的な共通点は認められるものの、各州の具体的な制度内容や関連する判例はそれぞれ異なり、本報告書における重要なポイントである「被用者」性の判断もそれぞれ異なる。以下では、具体的にニューヨーク州の労災補償法の内容をみていくこととする。

32 詳細は、労働政策研究・研修機構「労災補償保険制度の比較法的研究 (労働政策研究報告書 No. 205)」(2020年) 88頁以下 [地神亮佑] 参照。

33 厳密には、「雇用の過程において」「雇用から生じた」被用者の人身傷害または職業病。なお、原則的に、わが国の労災保険制度における通勤災害に該当する事故に対しては、補償が義務付けられない。

(1) 使用者に対する適用と保険加入

「労災補償法」(Workers' Compensation Law: 1914年制定)に基づくニューヨーク州労災補償制度³⁴は、わずかな例外を除き、1名以上を雇用する使用者(同法2条3)に対し、その雇用する被用者の雇用関連傷病や死亡に対する補償支払を義務付けるものである。「被用者」の定義については、3でより詳細に取り扱う。労災補償の支払対象となる場合、被用者(やその遺族)は使用者に対し通常の損害賠償請求をすることができない(同法11条1:排他的救済)。

適用対象となる使用者は、補償支払を確実なものとするよう、州より労災補償保険を行う許可を受けた民間保険、または州が運営する基金の保険に加入するか、補償支払をするに十分な財政状況であることを証明することで自家保険の認証を受けなければならない(労災補償法50条1-3)。保険加入しないし自家保険の認証のいずれも行わない使用者については罰金等のペナルティがあるほか(同法52条1)、当該使用者に雇用されている被用者が傷病・死亡をこうむった場合、当該被用者は当該使用者に法定の補償支払を求め、損害賠償請求を行うか選択することができる(後者の場合、被用者側に過失があることなど、使用者側の抗弁を用いることができなくなり、通常よりも被用者に有利となる。同法11条1)。

州基金や民間保険会社は、独立の機関である補償保険料率局(New York Compensation Rating Board)が州内の過去の災害発生率などを情報収集し算定する、職種別の純粋保険料率をもとに、個別具体の使用者にかかる過去の災害発生の内容等をもとに修正することで、各使用者の保険料率を算定するが、その方法は多様である³⁵。

(2) 補償内容

雇用関連の負傷・死亡または職業病に対して、使用者は主として療養補償、労働不能補償、遺族補償を行わなければならない(保険加入の場合は、保険者が対応する給付を行う)。

療養補償は、被用者の傷病の性質から合理的に必要とされる療養の提供である。補償期間の上限はなく、被用者の自己負担は認められない。療養費用の具体的な金額については、州労災補償局長が医学会等の意見を参照し作成する料金表に基づいて決定される(以上につき、労災補償法13条(a))。

労働不能補償(賃金喪失補償)は、被用者の休業や障害に伴う所得喪失を補償するものである。①傷病が症状固定するまでの間の一時的労働不能(わが国において休業補償給付が支給される状態に相当)の場合、全部労働不能であれば「平均週給」(→(3))の66 2/3%の補償が行われることとなり(労災補償法15条2)、「賃金稼得能力」(行政機関により医学的に認定される労働不能の程度で、金額により表される)が一部残存している一部労働不能の場合、平均週給と賃金稼得能力(として認められる額)の差額の66 2/3%の補償が行われる(同法15条3)。いずれの場合も、期間上限はないが、所定の上限額が設定されている。②傷病が症状固定しても労働不能が継続している永久労働不能(わ

34 RONALD E. WEISS & RONALD BALTER, NEW YORK WORKERS' COMPENSATION HANDBOOK (2018 ed.) [Hereinafter, *WC Handbook*].

35 *WC Handbook* § 2.13.

が国において障害補償給付が支給される状態に相当)の場合、全部労働不能であれば平均週給の66 2/3%の補償が行われる(同法15条1)。全部労働不能といえるかどうかは医学的に判断されるが、一部の障害(たとえば、両手・両足や両目の欠損など)については一律に全部労働不能とみなされる。これに対し、一部労働不能の場合、一部の部位の欠損については定型的に補償週数が決定される(たとえば、片腕の欠損は312週分)一方、これに該当しない場合には平均週給と残存した賃金稼得能力の差額の66 2/3%の補償が行われる(同法15条3)。非定型的な補償については、期間上限が設けられていない。なお、雇用関連傷病による賃金稼得能力の喪失を理由とする補償であるがゆえに、たとえ心身に障害があったとしても、自発的な理由で労働市場から退出した(たとえば、軽易業務の申出を断ったなど)ことが具体的な賃金喪失の理由であると認められる場合には、補償内容の修正が行われる場合もあり、わが国の障害補償給付の制度に比べ被災被用者に厳格な姿勢がみられる³⁶ところ、保険会社による修正要求が頻繁に行われることがその原因と考えられる。

遺族補償は、被災した被用者が死亡した場合、主としてその配偶者および18歳未満の子に対して行われるものである。配偶者・18歳未満の子については、いわゆる生計維持要件がない。遺族が配偶者のみの場合、平均週給の66 2/3%の補償(労災補償法16条1-b。期間上限はないが、再婚した場合、一時金の支給をもって終了(同条1-c))、配偶者と子の場合、配偶者36 1/3%、子30%で分配され(同条2-a)、子だけの場合、66 2/3%の補償が行われることとなる(同条3-a。いずれの場合も、子が18歳に達した場合、子に対する補償は終了となる)。配偶者や18歳未満の子がいなかった場合、死亡した被用者の賃金により生計を維持していたその他の遺族が補償を受けることができるようになる³⁷。いずれの場合も、法定の上限額がある。

(3) 補償の算定基礎となる「平均週給」

ところで、特に休業・障害に対する労働不能補償や、遺族補償の算定基礎となるのは、「平均週給」(average weekly wage)である(わが国の労災保険における「給付基礎日額」に相当するが、アメリカの場合基本的に週単位となる)。平均週給は、被災した被用者の従前の賃金をもとに算定されるが、被災時点およびそれ以降の賃金喪失をなるべく実態的に把握するため³⁸、算定方法には一定の工夫がなされている。

まず、被災前1年間を通じて、同一の使用者のもとで、または実質的に同一の労務を複数の使用者のもとで提供し、フルタイム就労していた被用者については、

$$\{(1\text{年間に支払われた総賃金}) \div (1\text{年間の実労働日数})\} \times 260 \text{日} \div 52 \text{週}$$

という算定式となる(労災補償法14条1)。「260日」というのはフルタイム就労者の平均的な年間労働日数であり³⁹、被災前1年間の労働日数が何らかの事情で、一般の平均より多かたり少なかったりした場合に、現実的な従前の賃金稼得能力に修正されるということであろう。これに対し、フルタイム就労が1年間に満たない場合、実際の賃金額を用いるのではなく、同一地域における被用者と同じ職階の者の平均日給を260倍したものを52で割る、という方法がとられる(同条2)。

³⁶ See *WC Handbook*, § 5.34[2].

³⁷ See *WC Handbook*, § 5.70[4].

³⁸ *WC Handbook*, § 5.20.

³⁹ *WC Handbook*, § 5.21[2].

これに対し、通年雇用を想定したものではなく、事業の性質上季節的雇用であったと認められる被用者については、「260日」という数値を用いるのは「合理的かつ公平」でないと考えられているため、200日を下回らない範囲で労災補償局が日数を決定することができる（労災補償法14条3）。また、自らの選択により通年・フルタイムより労働を制限していた（短期間あるいは断続的な雇用、パートタイム雇用を選択していた）被用者については、単純に、1年間に実際に得た総賃金を52週で割る方法や、または「260日」ではなく「200日」基準が使われることにより、平均週給が少なく算定されるのが一般的である⁴⁰。

副業・兼業を行っていた被用者が被災した場合の平均週給は、いずれの仕事も適用対象となる雇用労働である場合には、すべての使用者から支払われた賃金が総賃金として扱われる（労災補償法14条6）ため、たとえば副業的に賃金が少ない仕事をしている時に事故にあって休業したり障害を負ったりした場合でも、本業の賃金額と合算した形で平均週給が算定される。他方で、副業といっても自営業や、他の州の使用者のもとでの雇用就労における収入は、平均週給の算定基礎とはならないとされている⁴¹。

(4) 補償の手続

被災した被用者は、原則として30日以内に、使用者にその旨を報告しなければならない（労災補償法18条）。加えて、被用者またはその遺族は、州労災補償局長に対し補償請求を行う必要がある（原則として、被災から2年以内に行わなければならない（同法28条））。補償請求の後、保険会社に通知がなされ、争いのないケースでは保険給付が行われることとなるが、争いのあるケースではその後行政機関における聴聞等の手続が行われる⁴²。

3

補償対象となる「被用者」の範囲と芸能実演家

(1) 「被用者」性

労災補償法により使用者が補償を義務付けられることとなるのは、「被用者」の雇用関連傷病・死亡に対してである。ニューヨーク州において、被用者は適用事業の業務に従事する者、または使用者に労務提供する者といった定義（労災補償法2条3）が置かれているが、その該当性は解釈問題となる。労災補償法における被用者該当性について、伝統的には「支配権テスト」により判断される⁴³。おおむね、①使用者の指揮命令権またはその行使の直接的証拠の有無、②報酬の支払方法、③事業用機材の提供の有無、④解雇権が主要な要素になるという。その他、被用者の行う仕事の性質に着目した判断基準もあり、①請求者の仕事の性格、②仕事と使用者の事業からの乖離の程度、③仕事の継続性・断続性、④仕事が永続的であると想定されているか、⑤使用者の事業との関係における仕事の重要性、⑥請求者が自ら保険加入すべきかという点と関連する仕事の性格等が考慮される。実際の判例では、これらの要素を多様に総合考慮して被用者性を判断しており、比較的予見可能性が低くみえる。

40 *WC Handbook*, § 5.21[8][9].

41 *WC Handbook*, § 5.21[10].

42 See *WC Handbook*, § 1.09.

43 *WC Handbook*, § 4.01.

(2) 芸能実演家の「被用者」性推定規定⁴⁴

上記のような「被用者」性判断は、芸能実演家であっても異なる基準がとられるわけではない。比較的被用者性が厳格に判断されるといわれる支配権テストのもとでも、芸能実演家の多くが被用者に該当することが指摘されている。判例においても、事実関係はあまり詳細にされていないものの、使用者のナイトクラブやレストランで、1週間契約で所定の報酬を受けて演技を行っていたバレエダンサーについて、演技の場所や時間、および伴奏者との協力について使用者の監督や支配が及んでいたという証拠があり、その他の契約条項等も考慮し、被用者性を認めたもの⁴⁵や、書面による期間の定めのある契約によって所定の報酬を受けてミュージカルに出演していた俳優について、一定回数の公演に出演することが求められており、出演する国や劇場が使用者によって決定されており、台本やディレクターの指示に従うことが義務付けられていたことから、被用者性を認めたもの⁴⁶がある。いずれも、仕事が一時的であるという被用者性を否定する要素がみられるものの、ある程度の具体的指揮命令や時間的・場所的拘束があることがより重視され、被用者性が肯定されているといえる。

しかしながら、現実には、税金、失業保険料、労災保険料の支払を避けるため、興行主側が芸能実演家らに対し個人事業主としての契約を締結するよう強制しており、そのために労災補償の手続の際、自らの被用者性の立証に困難をきたすという問題が生じていた。そこで、1986年、労働組合等の後押しを受け、労災補償法の被用者の定義規定に次のような内容が加えられることとなった。

「被用者」には…、テレビまたはラジオステーションまたはネットワーク、映画製作会社、映画館、ホテル、レストラン、ナイトクラブまたはこれに類する場所で労務を提供するプロの演奏家またはそれ以外の芸術活動に従事する者も含む。ただし、書面による契約により、上記の者が本法で適用対象となる他の使用者の被用者であることが規定されている場合、この限りではない。「芸術活動に従事する」とは、芸術的または技術的な技能または専門性を要求されるあらゆる芸術的試みの制作または実演に関連する労務を提供することを指す（2条4）。

こうした法の修正の意図は、伝統的な被用者概念のもとでも行政機関や裁判において被用者であると認められることの多かった芸能実演家について、その被用者性の立証責任を軽減することであった。すなわち、本条項に規定される者は被用者であるとの推定を受けることとなり、その結果、当該者が被用者で「ない」と主張する側が、その反証を行わなければならないのであった。加えて、現に被用者として扱われるべきであるにもかかわらず、個人事業主として契約しているがゆえに労災補償請求ができないと考えていた芸能実演家に対する正当な補償の実現という機能も有している。同様の規定は州失業保険法（→第4節）にも置かれることとなった。

その後の芸能実演家についての被用者性をめぐる判例においても、法修正の趣旨が考慮されている。Fouchecourt事件⁴⁷では、メトロポリタン・オペラの運営会社（Met）とオペラの主演を演じる

44 この項につき、Harvey Mars, *Performing Artists' Entitlement to Compensation under the N.Y. WCL*, 89-JUN N.S. ST. B. J. 28 (2017) .

45 *Berman v. Barone*, 275 A.D. 867, (3d Dep' t 1949) .

46 *Jack Hammer Associates, Inc., v. Delmy Productions, Inc.*, 118 A.D.2d. 441 (1st Dep' t 1986) .

47 *Fouchecourt v. Metropolitan Opera Associate, Inc.*, 537 F.Supp.2d 629 (2008) .

契約を締結して出演していた原告の被用者性が争われた。原告は契約上、最低13回は主役として出演し、その他2つの役柄について「代役」を務めることとなっていた。さらに、原告は4週間のリハーサル期間および2回の公演期間に参加できるようにしておくことが定められていた。契約上、雇用関係は形成されず、原告は「外部委託者」(outside contractor)として出演するものとされていた。裁判所は原告の被用者性を肯定したが、その中で、上記法修正の経緯を踏まえ、「立法院はプロの演奏家と芸術活動に従事する者を、被用者であろうと個人事業主であろうと、労災補償の対象とすることを意図していた」のであって、「制定法上の定義は特定の演奏家や芸術活動に従事する者の被用者該当性を、通常それを決定するために考慮される要素によって判断するのではなく、むしろそれらすべての者を被用者とみなすというものである」と判示していることが注目される。これにより、ニューヨーク州の芸能実演家については、基本的には労災補償法上の「被用者」であるという理解をすることができよう。

一方、芸能実演家が個人事務所を立ち上げそこに所属する形をとり、同事務所と興行主との間で契約を締結して公演等に出演するようなケースでは、上記条項の「書面による契約により、上記の者が本法で適用対象となる他の使用者の被用者であることが規定されている場合」という、同条項による被用者性推定の例外となり得る。実際、White事件⁴⁸において、23年間にわたり500回以上メトロポリタン・オペラの公演に出演してきたオペラ歌手の原告が、自らの設立した法人に雇用されつつ、同法人とMetとの間の契約に基づいて出演していたが、原告はあくまで自らはMetの「他の使用者の被用者」であって、Metの被用者ではないから排他的救済の適用はないと主張したところ、裁判所は上記但し書きの事案に該当するものとして、原告の主張を肯定した。もっとも、裁判所が、傍論的ではあるが、上記法修正における被用者性の推定は、大多数の芸能実演家には適用されるが、いわゆる「スター」には適用されない旨判示している部分もあり、その線引はいかなるものなのか等、疑問も呈されている。

[POINT]

- ・アメリカにおいて、雇用関連の傷病や死亡に対しては使用者にその過失を問わず補償を義務付ける形になっているところ、その実効性担保については、わが国のような政府の行う労災保険だけでなく、民間保険や自家保険の仕組みも利用されている。
- ・使用者の被用者に対する補償義務は、主として療養補償（医療費全額）、労働不能補償（休業・障害による損害の一部）、遺族補償（死亡の場合の損害の一部）である。
- ・労災補償の対象となるのは「被用者」であるところ、ニューヨーク州法においては芸能実演家を原則として被用者とみなすとする特別の規定が置かれており、ほとんどの実演家が補償対象になるものと解されている。

大阪大学准教授 地神 亮佑

48 White v. Metropolitan Opera Association, Inc., 148 A.D.3d 13 (1st Dep't 2017).

第4節

失業保険

1

アメリカにおける失業保険制度の概観

(1) アメリカにおける失業保険の全米的傾向

アメリカにおける失業保険（unemployment insurance）制度は、各州法に基づいて運営されているが、おおむね、次のような共通点がある⁴⁹。

失業保険は、使用者に雇用されていた被用者が非自発的失業という保険事故を被った場合、州保険基金から一定の金銭給付が行われる仕組みであり、州政府が管掌するものである。財源となる保険料は、ごく一部の州を除いて使用者が単独で負担する。これは、アメリカの失業保険制度が、被用者の非自発的な失業については使用者が失業の責任を一定程度負うべきである、という考え方から生ずる仕組みである。その考え方に基づき、経験料率（experience rating）という保険料決定方法がとられており、使用者が雇用していた被用者に対し支払われた保険給付の多寡等に応じて保険料が変動する仕組みとなっている。経験料率は、使用者の失業防止努力のインセンティブの意味合いも有している⁵⁰。

保険給付の要件⁵¹は、算定基礎期間内に一定以上の賃金を受けたこと、および被用者に労働の能力および就業可能性（availability）があるにもかかわらず仕事を得ることができないことである。就業可能性は、被用者が自らの適職に就くことができ、その意思があり、準備ができていないこと、要するにすぐにでも就業できる状態にあることを指す。このことは、失業という保険事故に対し保険料を使用者のみが負担する仕組みであることから、被用者側に責任がある（能力に欠ける、自発的に失業状態にある）失業に対しては保険給付を行わないという考え方に立つ。近年では特に、就業可能性の証明のため、失業中に積極的に仕事を探していることの証明を厳格に求めるような州法も多い。給付内容は州により多様であるが、おおむね、週給付額はフルタイムで就労した期間における週給の半分程度（上限や下限あり）が多く、また、上限の給付週数は算定基礎期間内に受けた賃金に応じて決定されることが多い。

失業保険が被用者の非自発的失業を対象とする制度であることから、非自発的な失業やその継続、具体的には被用者側の事情による自己都合退職、職務に関連した非違行為による解雇、適職のオファーがあったにもかかわらずこれに就くことを拒否した場合には、資格停止（disqualification）され、給付が停止される⁵²。

失業保険の対象となるのは「被用者」であり、自律的な働き方をする就労者については、労災補償と同様、各州で定める「被用者」に該当するかどうかにより失業保険の適用可否を判断することにな

49 アメリカ失業保険全体について扱った近年の邦語文献としては、中窪裕也「アメリカの失業保険制度」労働法律旬報1648号（2008年）37頁等を参照。各州の失業保険法の横断的分析を行ったものとしては、EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION, THE COMPARISON OF STATE UNEMPLOYMENT INSURANCE LAWS（2023）がある。

50 地神亮佑「使用者の雇用保障責任と失業保険：アメリカ失業保険制度における経験料率制の法的検討」彦根論叢407号（2016年）90頁。

51 地神亮佑「アメリカの失業保険制度における受給資格と給付制限」社会保障法29号（2014年）170頁。

52 地神・前掲注（51）。

る。就労形態の多様化については、特別の制度を設けるというよりは、本来的には被用者であるにもかかわらず個人事業主として扱われている（「誤分類」されている）就労者に対し正しく失業保険の適用が行われるよう、被用者性の「推定」規定を置くなどさまざまな対応が考えられている⁵³。

なお、アメリカの失業保険制度の内部において、わが国の「雇用保険」のように、失業だけでなく失業予防のための多様な給付を含むことは、基本的にされていない。

(2) 連邦一州共管システム

上述のように、失業保険制度は基本的に州ごとに州法に基づき運営されているが、連邦法は、そうした各州の失業保険立法を促すための仕組みを設けている⁵⁴。というのも、州の自発的な立法を待つ場合、失業保険制度は州内の使用者に対し保険料負担を課すものであるから、他の州との経済競争上不利になることをおそれ立法が進まない可能性があるからである。連邦の関与の方法は、次のとおりである。かなり複雑な仕組みではあるが、これは制度創設当初、アメリカの連邦制のもと州の立法権限や自由を侵害しないよう慎重な対応がとられたためである。

まず、連邦失業税法（Federal Unemployment Tax Act⁵⁵）は、1年のいずれかの四半期に、雇用に関連して1500ドル以上の賃金を支払った等一定の要件を満たす使用者に対し、賃金総額の6.0%の連邦失業税を課す（連邦失業税法3301条、3306条（a））。しかし、連邦が定める最低基準を満たした州失業保険法の存在する州においては、使用者は失業保険に対する保険料拠出と同額の連邦失業税控除を受けることができる。ただし、控除の上限は90%であり、少なくとも0.6%は連邦に支払わなければならないということになる（同法3302条（a）（c））。また、州法の経験料率の規定により算定された使用者の失業保険料率が5.4%を下回る場合、その下回る分だけ追加的な控除がなされる（同条（b））。控除されなかった連邦失業税（0.6%分）については連邦の基金に入金され、各州の失業保険運営を補助する資金として扱われる（社会保障法（Social Security Act⁵⁶）501条）。

連邦法の定める、州法が定めるべき最低基準は、保険給付が適切に行われるような制度運営の方法、公共職業安定所を通じて保険給付が行われること、申請者に対する聴聞の機会の確保、同地域の同種の仕事の一般水準と比較して申請者にとって好ましくない仕事のオファーを拒否したことを理由とする給付制限の禁止、州間移動被用者の受給権者保護規定などである（連邦失業税法3304条（a））。ここで最後の規定に関して少し触れておくと、州間を移動した被用者が不利にならないようにする仕組みであり、失業保険の算定基礎期間内に州を移動した被用者について、支給要件該当性と給付額決定の前提となる賃金額等について、複数の州で合算をするプランに参加することを州法の内容として定めなければならないとするものである。州間移動被用者は、移動元の州、移動先の州のいずれの賃金に基づいて失業保険給付を受けるか自ら選択することになるが、上記プランにより、片方の州の賃金だけでは受給要件を満たさない場合、合算を請求することができるようになっている。

いずれにしても、失業保険にかかる連邦の関与の程度はあまり高くなく、各州法に委ねられるとこ

53 詳細は、たとえば藤木貴史「アメリカにおける『被用者』概念とフリーランス政策の動向」連合総研レポートDIO36巻7号（2023年）7頁。

54 この項につき、地神亮佑「アメリカの失業保険制度における連邦法の役割」阪大法学62巻6号（2013年）235頁、63巻1号（2013年）149頁。

55 26 U.S.C. § § 3101-3134.

56 42 U.S.C. § § 301-1397mm.

ろが大きい。以下では、ニューヨーク州の失業保険制度について具体的にみていくこととする。

2

ニューヨーク州失業保険法の内容

(1) 対象と保険料

ニューヨーク州失業保険の根拠法令は労働法典内の失業保険法（Unemployment Insurance Law）である。その対象としては、ある四半期において300ドル以上の賃金を支払った使用者が、保険料拠出義務者として扱われる（560条1）。保険給付は過去の雇用関係に基づいて申請者に対し行われるが、雇用関係の定義については、3で取り扱う。

使用者の基本保険料率は賃金総額の5.4%であるが（570条1）、計算日（各年12月31日）時点で少なくとも4四半期において賃金の支払を行った使用者については、経験料率が適用される（581条1（c））。経験料率は要旨、

$$\frac{\text{（これまでに使用者が被用者に支払った賃金総額－これまでに被用者に支払われた保険給付額）}}{\text{直近5年間（5年に満たない場合、適用開始から最後の年度まで）に支払った賃金総額}}$$

という算定式に基づく「口座パーセンテージ」（同条1（f））と、失業保険基金の財政状況を勘案した数値によって算定される（同条2）。前者については要するに、ある使用者について保険基金にどれだけ黒字・赤字を出したかという観点であるが、企業規模を勘案するため、改めて賃金総額で割ることとしているのである。料率は理論上、0%から8.9%までの間で変動するところ、基金財政状況の良くない2025年は、1.5%から8.9%の間で変動する。なお、被用者がその一部を負担する合意は無効となる（570条6）。

(2) 失業給付の金銭的支給要件と給付内容

まず、ニューヨーク州の失業保険はわが国と異なり、使用者に対し賃金総額に応じた保険料を課す仕組みであるため、被用者側の被保険者資格というのは観念されない。したがって、短時間労働者などがそのことのみをもって保険から適用除外され受給資格を得られないということはない。しかし、保険給付を受けるためには算定基礎期間（base period）に一定以上の賃金を得ている必要がある（金銭的支給要件）。

算定基礎期間は、申請者が給付申請した週が属する暦四半期より前の5暦四半期の最初の4四半期を原則とする（520条1。例外もある）。失業給付は、次の3要件を満たした場合に行われる。算定基礎期間内に、①少なくとも適用事業において2暦四半期賃金を支払われていたこと、②1暦四半期に少なくとも3300ドル以上の賃金を支払われていたこと、③算定基礎期間内で最も高い賃金を支払われていた四半期（high quarter: 以下HQ）の少なくとも1.5倍の賃金を支払われていたことである⁵⁷。

⁵⁷ NEW YORK DEP'T OF LABOR, UNEMPLOYMENT INSURANCE: A BRIDGE TO YOUR NEXT CAREER 10 (2025) [hereinafter, *UI Handbook*].

②については算定基礎期間中にフルタイムまたはそれに準ずる労働を行っていたことを要件とし、また、③については算定基礎期間内を通じてある程度の労働市場との結びつきがある（季節的雇用ではない）ことを要件としていると説明される⁵⁸。なお、賃金については申請直前の使用者から受けた賃金に限定されないから、算定基礎期間内に複数の使用者のもとで就労していた場合、いわゆる合算処理がなされることとなる（給付額についても同様）。

金銭的支給要件を満たした者に対する週給付額は、算定基礎期間内の4暦四半期すべてに賃金が支払われていた場合については、HQに支払われた賃金の1/26を原則とする（590条5）。2・3暦四半期のみ賃金が支払われていた場合については、HQおよびHQの次に賃金額の高かった暦四半期の賃金を足して2で割った額の1/26を原則とする（同項）。週給付額には上限額と下限額が設定されている。基本的には、申請者がフルタイムで就労していた時期の賃金の1/2を代替するという考え方による⁵⁹。一部失業（パートタイム雇用などで賃金を受けるがなお失業状態と扱われる場合→（3））については週給付額が減額されるが、週10時間までの就労の場合は減額されず、11～16時間の場合は25%、17～21時間の場合は50%、22～30時間の場合は75%が減額される⁶⁰。一部失業の場合に得られた賃金を単純に全額減額しないのは、パートタイム就労をフルタイム就労につなげる準備としてインセンティブを与えるためと解される。給付週数の最大は、原則26週である（同条4）。

（3）失業給付の非金銭的支給要件

失業給付は、1週間の待期の後、①申請者が全部または一部失業しており、②申請者に、自らの通常の仕事またはその職業訓練や経験に合理的に合致する仕事に対する労働の能力があり、就労の準備ができており、意思があり（以上について、一般に就業可能性（availability）といい、要するに、適職のオファーがあればすぐにでも就業できる状態にあることを指す）、③積極的に就職活動（体系的かつ継続的な就職活動⁶¹）をしている場合に支給される（失業保険法591条1、2）。

①全部失業とは、ある週において一切の雇用が得られないことを指す。一部失業とは、フルタイムよりも短い時間の雇用が行われており、ただし、そこで得られた賃金が申請者の週給付額に部分給付クレジットを加えた額より少ない状態を指す（失業保険法522条）というが、具体的には、週30時間がラインとなるとされている⁶²。なお、「失業」についてはわが国の雇用保険法の定義のように、明確な「離職」＝雇用関係の終了（同法4条2項）が必要なわけではなく、もとの使用者からの呼び戻しを想定したレイオフ（わが国の雇用関係における休業・一時帰休のような状態ともいえる）の際にも当然に失業状態となる。

（4）給付制限

申請者が正当な理由なく自発的に雇用を離れた場合は、資格停止され、給付が受けられない。資格

58 地神・前掲注（20）参照。

59 地神・前掲注（20）参照。

60 *UI Handbook* at 20.

61 行政機関によれば、少なくとも週3回は就職活動をすることが求められ、具体的には、州キャリアセンターの利用、民間職業事業者の利用、求人への応募、就職セミナーの受講などが挙げられている（*UI Handbook* at 25）。また、就職活動の対象となる仕事の範囲は、（4）で後述の「適職」の範囲である。

62 *UI Handbook* at 20.

停止は、再就職後週給付額10週分の賃金を得るまで継続する（失業保険法593条1）。失業保険があくまで申請者の非自発的失業を対象とする、事業主単独拋出の制度であることからの帰結である⁶³。正当な理由には賃金の大幅な低下や職場の危険性などのほか、申請者の家庭の事情も含まれ、たとえば、家庭内暴力から逃げるため、家族の病気・障害の看病・介護のため、配偶者の引っ越しに付いていくためといった理由が正当なものとされる⁶⁴。

また、給付が行われていたとしても、申請者の職業訓練や経験に合理的に適合する雇用（適職（suitable work）ともいう）のオファーを受けることを正当な理由なく拒否した場合も、同様に資格停止の対象となる（同条2）。この場合も、申請者が自発的に失業状態を継続させていることがその根拠となる。正当な理由には、オファーされた仕事が、申請者の自宅から遠すぎることに、提示された賃金等の労働条件が同地域の類似する仕事の一般的なものと比べ申請者に実質的望ましくないこと等が挙げられる⁶⁵。また、拒否することのできない「適職」の範囲については、受給期間の最初の10週は、直近の職業と同一の仕事に限定されるが、その後は、能力的に就労可能なすべての仕事に広げられるという⁶⁶。

3 対象となる「被用者」の範囲と芸能実演家

失業保険法においても、労災補償法（→第3節3（2））と同様の、芸能実演家に対する被用者性の推定規定を置いている（失業保険法511条1（1-a））。具体的な判例としては、楽団がミュージシャンに対し日時と場所、演奏する曲、リハーサルへの参加を義務付け時間に対して報酬を支払っていたような事案において十分な指揮命令の存在を認めた事件⁶⁷のように単純に支配権テストのもとで被用者性を認めたものもあるが、制作会社に雇われ映画やドラマの製作に関わっていたことをもって、あるいは劇場に雇われ顧問、ディレクター、デザイナー等として芸術的・技術的スキルや経験を提供することによって「芸術活動に従事する者」と認められることによって、被用者性の推定を比較的簡単に認めた例⁶⁸も多く、上記推定規定の意義が認められる。

63 地神・前掲注（20）。

64 *UI Handbook* at 3.

65 *UI Handbook* at 3.

66 *UI Handbook* at 27. この運用によれば、かなり広範な就職活動や就職オファーの受諾が必要とされそうである。

67 *Claim of Franks*, 255 A.D.2d 844 (3d Dep't. 1998).

68 *Claim of Chmiel*, 236 A.D.2d 686 (3d Dep't. 1997); *In re Coming Soon LLC*, 128 A.D.3d 1299 (3d Dep't. 2015); *Women's Project and Productions, Inc. v. Commissioner of Labor*, 182 A.D.3d 944 (3d Dep't. 2020) など。

[POINT]

- アメリカにおける失業保険は、一定の連邦の枠付のもと各州法に基づき運営されており、被用者の側に責任のない非自発的失業を対象に、使用者単独拠出の保険料を財源に保険給付が行われる。使用者の保険料は、発生させた非自発的失業にかかる給付の多寡によって変動する（経験料率制）。
- 失業給付の要件は、算定基礎期間内に一定の賃金を受けていた申請者が失業状態（一部失業も含む）にあり、労働の能力・就業可能性があり、積極的に再就職活動を行っていることである。自己都合退職した場合や、適職のオファーがあったにもかかわらず受諾しなかった場合には、給付制限がなされる。
- 保険給付の対象となるのは「被用者」であるところ、ニューヨーク州法においては芸能実演家を原則として被用者とみなすとする特別の規定が置かれており、ほとんどの実演家が給付対象になるものと解されている。

大阪大学准教授 地神 亮佑

第3章

実演家の労働組合の役割と 労働協約がつくる社会保障の土台

労働組合は、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主な目的として活動している。¹加えて、アメリカの労働組合は、使用者との団体交渉をつうじて、医療保険や年金保険を組合員のために獲得するという、公的社会保障制度が充実しておらず、民間保険への依存度の高い国ならではの役割も担っている²。実演芸術界も例外ではない。

本章では、米国俳優協会（AEA）及び米国音楽家連盟（AFM）の事例を紹介する。

第1節

米国俳優協会（AEA）

1 歴史／団体概要

アメリカでは、19世紀前半、俳優が財政的・運営的責任を負う、地域に根差した劇団（レジデント・カンパニー）が全盛となったが、西部開拓時代、各地に劇場が建設され、鉄道が発達するにつれ、人気俳優が、劇団、衣裳、舞台装置を伴って全国を巡回するスター・システムへと変化していった。レジデント・カンパニーが所有していた各地の劇場は、銀行家や投資家の手にわたり、演劇界に明るくない彼らに代わり、公演の手配を行うブッキング・エージェントがNY市を中心に出現した。ブッキング・エージェントは、次第に上演作品の選択や制作も行うようになり、俳優のエージェントも兼ねるようになった。

1896年、Theatrical Syndicate（劇場企業連合）が結成され、数年のうちに全国劇場のブッキングを支配下に置いた。その後、同連合を解散まで追い詰めたシューバート・オーガニゼーションが、ブッキング、キャスティングを掌握しただけでなく、劇場群も保有し、その権力をさらに強固なものとした。

このような劇場プロデューサーとの圧倒的な力の差がある中、俳優は長期間無給でリハーサルに従事し、衣裳代や交通費、宿泊費も自己負担、不衛生な環境下での着替えなど劣悪な状況に置かれていた。こうした状況を改善するため、1895年、俳優のルイス・アルドリッチを中心にActors' Society of Americaが創設され、シューバート・オーガニゼーションと契約交渉を行った。しかし、思うよう

1 木内隆司『アメリカ労働組合の法構造研究－労働組合の機能と組合民主主義－』（白桃書房、1988年）、p.3

2 遠藤公嗣ほか「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」労働政策研究報告書No.144（2012年）、p.2

な成果は得られず、アルドリッチ死去後、急速に求心力を失い、消滅した。その一か月後、5人の俳優が、「この職業にはびこる悪習を正し、又は軽減する」ため、公正な契約書式を定める目的で会合を開いた。会合を重ねるごとに参加者が増え、1913年5月、112人の俳優によりAEAが創設された。

AEAは、劇場プロデューサーとの協議が一向に進まないことから、単独での交渉に限界を感じるようになり、アメリカ労働総同盟（AFL）との連携を模索するようになった。しかしながら、AFLは一職種一つの組合しか承認しておらず、演劇代表としてすでに承認されていたヴォードヴィリアンの労働組合、White Rats Actors' Union（以下「White Rats」という）は、その立場から降りるのを拒否。1917年、AEAは劇場プロデューサーの団体、United Managers' Protective Association（のちにProducing Managers' Association（PMA）に改名）との労働協約締結に成功したが、その後、劇場プロデューサー側の協約違反が発覚。当時のAEA会長の扇動的行動もあり、両者の対立は徹底的なものとなった。

1919年7月、AEAとWhite RatsがAssociated Actors' and Artistes of America（Four A's）を結成。AFLが、White Ratsに代わり、Four A'sを承認することで、AEAはAFLの傘下に入った。翌月、AEAはストライキを開始。劇場プロデューサーは、好条件を提示することでAEA組合員の脱退を促したり、別の俳優労働組合を創設させたり、法廷闘争に持ち込んだりとストつぶしに躍起になった。一方で、マスコミはAEAに好意的であったし、コーラス・ガールが結成したChorus Equity Association（1955年、AEAと統合）やAFL及び加盟団体（後のIATSE（ステージ・ハンドの労働組合）、AFMなど）も共闘した。結局、PMA側が折れ、AEAを排他的交渉代表と承認し、すべての訴訟を取り下げるとともに、ストライキに参加した俳優の扱いに差別を設けない旨の契約を締結した。

1か月間のストライキで、AEA組合員数は2～3,000人から14,000人に、資金は13,500ドルから120,000ドルに増加。一方劇場側の損失は200万ドルと推計される³。

1910年代の小劇場、1940年代のOff-Broadway、1960年代のOff-Off-Broadwayと、アメリカではブロードウェイを中心とした商業演劇に反発し、採算を気にせずに演劇の創造性を高めるという熱意から様々なムーブメントが生まれた。AEAはこれらの動きに対し、当初は組合員が無給あるいはわずかな報酬で、そうしたアマチュア作品に参加することを看過するが、そのいくつかが成功し、入場料を取るようになると、組合員が適切な報酬を得られるように交渉を開始するという形で、排他的交渉代表の領域を広げてきた。

AEAは、ハリウッド映画俳優の排他的交渉代表となることには失敗したが（映画俳優については、1933年、Screen Actors' Guild（現在の映画俳優組合・米国テレビラジオ芸術家連盟：SAG-AFTRA）が創設された）、ブロードウェイのような商業演劇だけでなく、非営利劇場やOff Broadway、子供向け演劇など、あらゆる種類の舞台演劇について協約を締結し、俳優の雇用機会の拡大と、労働条件の改善に取り組み続けている。

現在、ニューヨーク、シカゴ、ロスアンゼルス、それぞれ東部、中部、西部を管轄する事務所に加え、ディズニー・ワールドが所在するフロリダ州オーランドの出張所で、計180人のフルタイムの職員とパートタイム職員が働く。2024年より、俳優のブルック・シールズが会長を務めている⁴。

3 Robert Simonson (2012) : , *Performance of the Century-100 years of Actors' Equity Association and the Rise of Professional American Theater*, pp.59

4 <https://www.actorsequity.org/aboutequity/howweoperate/>

(1) 加入資格

2021年7月、Open Accessプログラムを導入するまで、AEA組合員になるには、3つの方法があった。すなわち、Equity Contract（AEAと使用者（団体）との労働協約に基づき締結された契約）下での雇用期間中の加入、Four A'sの他の団体（SAG-AFTRAなど）加入後、いくつかの要件を満たした上での加入及びEquity Membership Candidate（EMC）プログラムを活用しての加入である。EMCプログラムを活用する場合には、同プログラムに参加するEquity Theatre（AEAと契約を締結する劇場）で役を勝ち取り、200ドルの登録料を支払う。EMCとして登録されれば、最大50週、non-proとして、Equity Theatreに出演できる（2017年、25週まで減少⁵）上、オーディションにも優先的に参加できる。累計25週以上Equity Theatreに出演し、入会金（EMC登録料を控除）を支払えば、AEA組合員になることができた。

米国の演劇制作でプロフェッショナルとして働く舞台監督、俳優なら、入会金さえ支払えば、誰でもAEA組合員になれるようにしたOpen Accessプログラムは、2023年5月1日までの時限的措置の予定だったが、その後、Open Accessプログラムを残し、EMCプログラムを段階的に終了することとなった。

2020年6月、AEA理事会は、Black Lives Matter運動の高まりを受けて、多様性及び包括性に関する勧告を採択⁶。その一環として、Open Accessプログラムが創設された。AEAの2020年度年次報告によれば、「長年の間、AEAへの加入者は使用者のために働く者に限られてきた。しかしEquity Theatreは、他のエンタテインメント産業の使用者と同様、白人により不均衡に運営されており、そのプログラムや雇用の決定は常に、同一の人種の人々に有利なバイアスがかかっている。今まで、我々の組合員規則は使用者の手に入会を任せていた。使用者は暗黙のうちに社会の主流から取り残されたアイデンティティの俳優や舞台監督に不均衡に高い加入障壁を創り出した。我々はpeople of color（白人種以外の皮膚の色合いを持つ人種）や、その他の社会の主流から取り残されたアイデンティティの人々をAEA組合員の恩恵から組織的に排除することに不注意にも貢献してしまっていた。一つの行動が問題全てを解決はしないが、Open Accessは我々の現在及び将来の組合員に直接影響を与える問題に対処するための第一歩である。」⁷。Open Accessプログラム導入によりAEAにpeople of colorであると自己申告した組合員の割合は、26%（2020年）から38%まで増加している⁸。

AEAは、現在、51,000人超の俳優、舞台監督を組合員に擁している⁹。このうち、一時休止・組合費滞納等を除く組合員数は、2024年6月現在、47,717人で、ブロードウェイがある東部組合員が最

5 <https://nosweatrep.com/blog/aeaopensthefloodgates>

6 <https://www.actorsequity.org/resources/diversity/diversity-inclusion-retrofit/>

7 Joey Stamp (2021): *2020-2021 Theatrical Season Report*, pp.16. ただし、AEA組合員である由水南によれば、EMCプログラムの高い要件を満たして組合員となったことで、ようやくプロフェッショナルと認められたという誇りが持て、仕事がなくとも、名誉として組合員でいつける俳優もいるとのことであった（2023年11月15日ヒアリング）。Open Accessへの移行がAEA組合員であることへの俳優の意識の変化にどのように影響するのが、今後注視する必要があると思われる。

8 <https://www.actorsequity.org/join/OA-EMC-FAQ/>

9 <https://www.actorsequity.org/aboutequity/>

も多い（64.3%）が、全国で幅広く加入している（西部25.9%、中部9.8%）¹⁰。

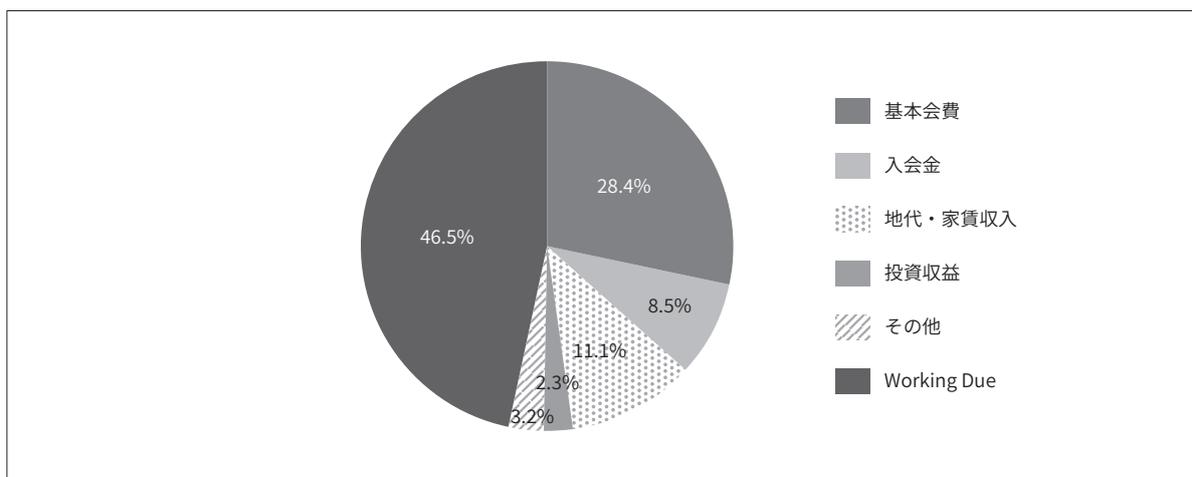
(2) 組合費の内訳

組合員は、入会金（1,800ドル）、基本会費（年額176ドル）とWorking Dueを支払う。Working Dueは、Equity Contractに基づき雇用された際の週給の2.5%であり、給与から直接控除される¹¹。

ユニオン・ショップ制度が認められる州¹²においては、労働協約に組合保障条項（Union Security Clause）を設けている（組合保障条項については、本報告書第1章参照）¹³。組合保障条項では、同協約に基づく雇用期間中、被用者はAEAの正規会員（member of the Union in good standing）でなければならない、雇用した時点でAEA組合員でない場合には、契約締結日から31日以内にAEAに入会し、正規会員となる旨定めている。正規会員とは、全国労働関係法の要件に従い、金銭債務として入会金及び組合費（またはそれと同等の金額）をAEAに納める者をいう¹⁴。AEA組合員とならなくても、応分の費用負担をするFinancial Coreの立場をとることも認められている。組合保障条項の目的は、労働協約の交渉、運営、および行使にかかる費用を負担せずに、そのメリットを享受するフリー・ライダーを減らすことである¹⁵。

以下に示す通り¹⁶、Working DueはAEAの収入の半分近くを占めている。コロナ禍での公演の中止・延期は、Working Dueの収入を激減させ、AEAの運営に大きな影響を与えた。

2023年度総収入（\$27,652,111）内訳



10 Russell Lehrer (2024) : 2023-2024 Theatrical Season Report, pp.7-8

11 <https://www.actorsequity.org/join/dues/>

12 「right to workは聞こえはいいが、働くチャンスが少なくなるので、実際には良くない。カナダにはright to workはないのでこうした問題はない。アメリカもカナダのような労働者にフレンドリーな法制を取ってほしいと思っている。アメリカでは労働者のためではなく、使用者のための法律となっている。(Jonathan A. Ferrone 米国音楽家連盟 Chief of Staff and Assistant to the President)」、「労働組合に友好的ではなく、right to workを定めている（非常に皮肉な用語だと思うが）保守的な州では、組合に参加しなくていいし、その恩恵に対しお金を支払わなくて良い。そのような州では、組合員を維持するのは難しい。労働協約の恩恵を享受できるのに、協約交渉をする労働組合の仕事を支援する必要がないのは問題だと考えている。(Andrea Hoeschen 米国俳優協会 Assistant Executive Director)」など、現地ヒアリング調査では、ユニオン・ショップ制度が違法となる労働権法の弊害を指摘する声が聞かれた。

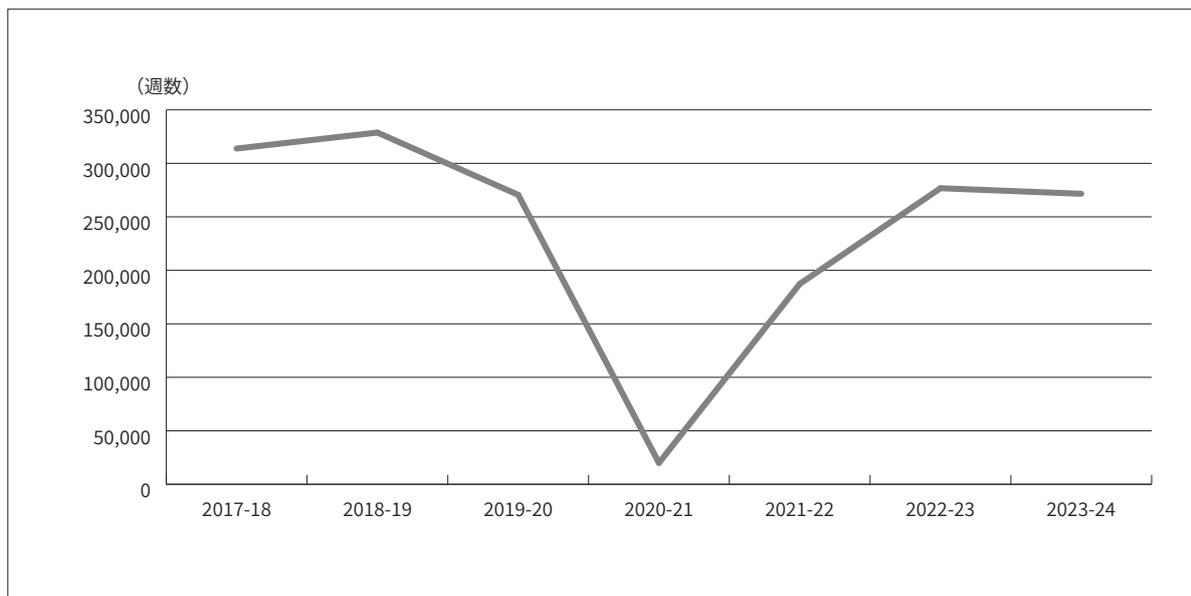
13 たとえば、Agreement and Rules Governing Employment Under the Equity/ League Production Contract (September 28, 2015- September 29, 2019) 75. Union Security 参照のこと

14 前掲注13 75 (A)

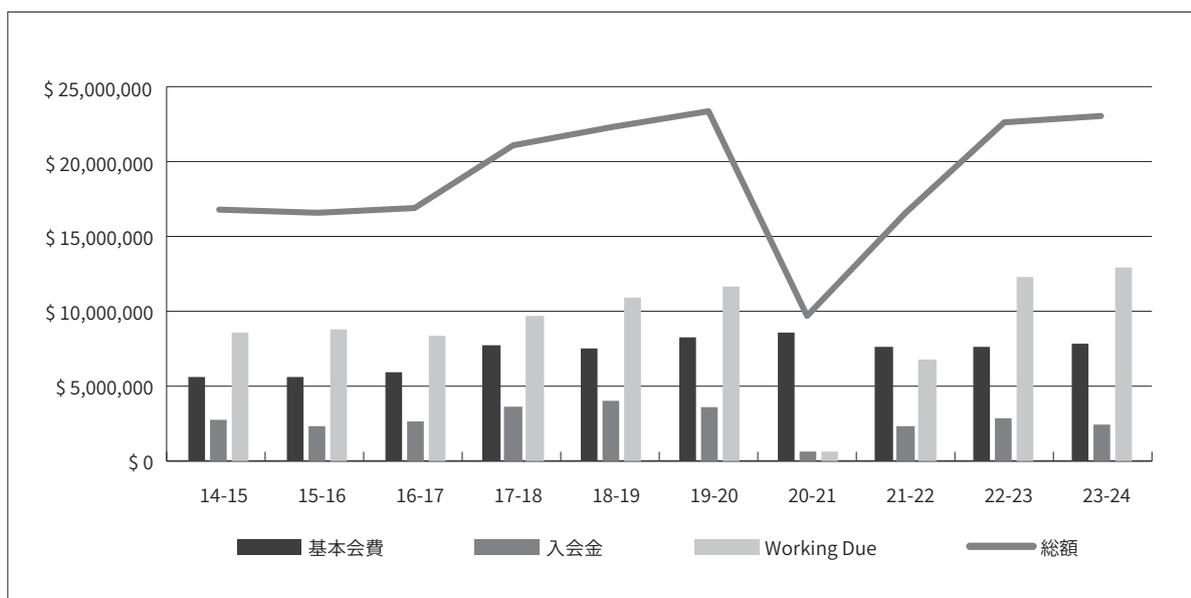
15 <https://www.actorsequity.org/join/ficore/>

16 前掲注10, pp. 28

AEA 組合員の契約週数の推移



AEA 組合費収入の推移



3 主な活動

AEAはブロードウェイをはじめとする劇場（使用者）と労働協約を締結している。締結相手は、複数の使用者から構成される団体の場合も、単一の使用者の場合もある。労働協約では、AEA組合員が安心して安全に働く環境を確保するために、最低賃金、福利厚生、安全衛生等を定めている。団体との間で締結する労働協約では、劇場の席数や興行収入額等により、複数の階層を設けることで、幅広い劇場でAEA組合員の雇用を確保できるよう努めている（詳細は、参考資料①参照）。

AEA組合員はAEA管轄内においては、必ず Equity Contract を締結して、仕事をしなくてはならな

い。ただし、技術を磨いたり、自分の才能を披露したりする機会を確保するため、低予算の作品や自主公演等、一定の状況においては、Equity Contractより低い労働条件の仕事をすることもできる。その場合であっても、AEA内部規約の基準を満たさないプロジェクトに参加してはならない。内部規約では、最低賃金や、作品に同一俳優を出演させ続ける義務や、福利厚生などは定められていない。

AEAが締結する労働協約

対象地域	協約名	概要
全国	Business Theatre and Events Agreement	見本市や販促イベント等、製品やサービスのプロモーションを主目的とした企業等のライブ・パフォーマンス
	Cabaret Agreement	キャバレー形式の劇場
	Casino Agreement	カジノやホテル敷地内の劇場等
	Council of Resident Stock Theatres (CORST) Agreement	レジデント・カンパニーのあるStock Theatre ¹⁷ 。原則、NY、LA、CHI、SFを除く
	Council of Stock Theatres (COST) Agreement	レジデント・カンパニーのないStock Theatre。原則、NY、LA、CHI、SFを除く
	Dinner Theatre Agreement	食事を提供しつつ舞台上演をする劇場。原則、NY、LA、CHI、SFを除く
	Guest Artist Agreement	非営利の劇場型教育又はコミュニティ劇場でのプロの俳優の起用
	Letters of Agreement	労働協約の締結相手である団体等に属していない劇場と個別に交渉。一般的には、労働協約の基本条件に基づいた上で、個別の事情に合わせてアレンジ
	League of Resident Theatres (LORT) Agreement	地域の非営利劇場
	Midsize Theatres Agreement	AEA地域事務所のある市以外にある699席以下の劇場
	Musical Stock and Unit Attractions (MSUA) Agreement	大規模な野外円形劇場
	Outdoor Drama Agreement	野外パフォーマンスや地域の歴史に関する劇
	Production Agreement	主にブロードウェイ劇場
	Small Professional Theatre (SPT) Agreement	NY、CHI以外の350席以下の劇場
	Special Appearance Agreement	NY、CHI、LA、SF以外の小規模市民劇場
	Touring Agreement	国内巡回公演
Theatre for Young Audiences (TYA) Agreement	子ども向け作品の制作	
University/ Resident Theatres Association (URTA) Agreement	学生と共演させるためにプロの俳優、舞台監督を雇用する大学	

17 Stock Theatreとは、リゾート地を中心に、夏季または冬季限定で運営される劇場。アマチュアのレジデント・カンパニーによる制作からプロのレジデント・カンパニーによる制作に発展し、その後、NYでヒットした作品を看板スターのいるカンパニーごと招へいするようになった。プロのレジデント・カンパニーによる演劇作品の制作を主とする劇場はCORST (Council of Resident Stock Theatres) を、買取公演を主とする劇場はCOST (Council of Stock Theatres) を結成し、それぞれAEAと労働協約を締結している。David M. Conte, Stephen Langley (2007) : *Theatre management : producing and managing the performing arts*, Hollywood, California., pp.173-177.

対象地域	協約名	概要
東部	Development Agreement	Production Agreement適用の前の新作制作
	Disney World Agreement	ディズニー・ワールドのパフォーマー。Disney Companyの医療保険が適用
	Mini Agreement	NY市の99席以下の劇場
	New England Area Theatres (NEAT) Agreement	ボストン地区の400席未満の劇場
	Orland Area Theatre Agreement	Special Appearance Agreementをオーランド地区の劇場に合わせて修正
	Off Broadway Agreement	マンハッタン区（ブロードウェイを除く）の500席未満の劇場
	Transition Agreement	マンハッタン区の99席以下の非営利劇場
西部	Bay Area Theatre (BAT) Agreement	SF 湾岸地域にある399席以下の季節限定非営利劇場
	Hollywood Area Theatre Agreement	LAの599席以下の劇場
	L.A. 99-Seat Theatre Agreement	LAの99席以下の劇場
	Modified Bay Area Theatre (MBAT) Agreement	SF 湾岸地域にある199席以下で、予算要件を満たした劇場
	Western Civic Light Opera (WCLO) Agreement	ミュージカルを上演するコミュニティの非営利劇場
中部	Chicago Area Theatre Agreement	CHの900席以下の劇場
	New Orleans (NOLA) Agreement	Special Appearance Agreementをニューオリンズ地区の劇場に合わせて修正

AEA が定める内部規約¹⁸

対象地域	内部規約名	概要
全国	Staged Reading Code	セットや衣裳なしでの舞台上での脚本読み合わせ（入場料を取ったり、寄附を募ることは禁止）。14日間で29時間、3作品までであれば、Equity Contractの適用なく参加できる
西部	Bay Area Project Policy (BAPP) Code	SF 湾岸地域の99席以下の劇場
	LA 50-Seat Showcase Code	LAの50席以下の劇場
	LA Self-Produced Project Code (LASPPC)	LAの99席以下の劇場におけるAEA組合員の自主公演
東部	NY Showcase Code	NYの99席以下の劇場

以下表のとおり、AEAが締結する32の協約により、27万週数を超える雇用と組合員への報酬総額667億円を創出している。このうち、ブロードウェイ商業劇場の仕事に係る協約「Production」に基づく支払報酬総額は、全報酬額の42.4%と突出している。一方、全非営利劇場の中で主要な劇場で構成される業界団体が締結する協約「LORT」に基づく支払報酬総額は全体の12.9%と、「Production」に基づく支払報酬総額の30%程度にとどまるが、雇用面では全体の19.7%と、「Production」の18.3%を上回っている。

¹⁸ AEAウェブサイトに掲載されるもののみ記載

「Small Professional Theatre」、「Young Audiences (TYA)」、「Off-Broadway (NYC)」、「99 Seat Agreement」などの協約を結ぶ劇場の多くは非営利劇場である。非営利劇場は、Theater Communications Group (TCG) 統計では2,258劇場が存在している¹⁹。1週間当たりの報酬額を見ると「Production」が最高額で、最低の「99 Seat Agreement」の報酬額とは27倍の開きがある。週給平均は14万円と、「Production」の影響で高くなっている。

劇場等の働き方はさまざまで、週単位、月単位、シーズン単位などがあり、AEA組合員1人当たりの稼働週数は年間5.7週と厳しいものがある。日本と共通する実演芸術界の特徴である。

AEA 協約別の契約週数と報酬額 (2023-24)²⁰

	契約週数	割合 (%)	報酬額 (\$)	割合 (%)	1 週当たり報酬 (\$)
Production	49,609	18.3%	201,908,234	42.4%	4,070
Resident Theatre (LORT)	53,526	19.7%	61,424,050	12.9%	1,148
Small Professional Theatre (SPT)	29,118	10.7%	18,352,402	3.9%	630
Letter of Agreement (LOA)	21,079	7.8%	16,257,555	3.4%	771
Touring	34,564	12.7%	101,362,398	21.3%	2,933
Stock	7,060	2.6%	8,189,966	1.7%	1,160
Developmental Agreement	2,855	1.1%	3,113,155	0.7%	1,090
Special Agreements	9,206	3.4%	7,320,414	1.5%	795
Theatre for Young Audiences (TYA)	5,570	2.1%	3,316,221	0.7%	595
Cabaret	1,459	0.5%	1,286,678	0.3%	882
Guest Artist	4,026	1.5%	2,747,170	0.6%	682
Special Appearance	3,724	1.4%	1,682,065	0.4%	452
University Theatre (URTA)	1,416	0.5%	2,017,195	0.4%	1,425
Dinner Theatre	5,248	1.9%	5,241,383	1.1%	999
Casino	788	0.3%	997,946	0.2%	1,266
Business Theatre and Events	802	0.3%	710,523	0.1%	886
Staged Reading	286	0.1%	-	-	-
Off-Broadway (NYC)	16,708	6.2%	19,272,775	4.0%	1,154
Royalties	-	-	288,753	0.1%	-
Filming and Taping	-	-	11,004	0.0%	-
NYC/LOA	2,269	0.8%	1,585,506	0.3%	699
Mini (NYC)	1,003	0.4%	824,736	0.2%	822
Transition (NYC)	556	0.2%	361,563	0.1%	650
Showcase-NY	129	0.0%	-	-	-
New England Area Theatre (NEAT)	2,129	0.8%	1,464,157	0.3%	688
Walt Disney World	9,801	3.6%	11,321,011	2.4%	1,155
Orlando Area Theatre (OAT)	276	0.1%	126,836	0.0%	460
Chicago Area (CAT)	3,603	1.3%	2,872,826	0.6%	797
Western Light Opera (WCLO)	439	0.2%	592,877	0.1%	1,351
San Francisco Bay Area (BAT)	1,530	0.6%	1,124,777	0.2%	735
Modified Bay Area Theatre (MBAT)	202	0.1%	75,918	0.0%	376
99 Seat Agreement	2,581	1.0%	637,024	0.1%	247
合計	271,562	100%	476,487,118	100.0%	-
円換算報酬総額及び平均週報酬額 (140円/\$)			66,708,196,520円		144,620円 (1,033 \$)
AEA組合員一人当たり稼働週数 (／47,717人)	5.7週				

19 TCG会員の劇場及び2022年又は2023年に内国歳入庁にForm990 (所得税非課税団体申告書を提出した劇場。TGC : THEATRE FACTS2023, pp.1

20 前掲注10、pp12及び16に基づき作成

AEAは労働協約の締結・管理の他、組合員を対象としたオーディションの実施やタレント・エージェントの規制、制作現場の労働環境監視、税務相談、セミナーやイベントの開催などのサービスを行っている。

4 医療保険・年金

年金・医療保険信託基金（Equity-League Pension and Health Trust Fund）は、1960年、AEA組合員がストライキをし、2週間ブロードウェイ商業劇場の全公演が休演になった末、創設された。2001年に設立された、確定拠出型年金基金（401（k）Fund）とともに、非営利法人Equity-League Benefit Fundsが管理運営する。その理事会は、AEAとBroadway League（ブロードウェイ演劇産業に係る事業者団体）双方から任命された同数の理事により構成されている。

(1) 医療保険

2022保険年度（2022.6.1～2023.5.31）の年次報告によれば、以下の通り²¹。

総保険料	\$ 3,580,350
債務を差し引いた資産評価額	\$ 98,434,383（前年度から\$ 18,513,717増加）
総収入額	\$ 72,208,061（うち使用者負担額\$ 50,870,116、被用者負担額\$ 11,582,654）
総支出額	\$ 53,694,344（うち管理費\$ 4,111,073、総給付額\$ 49,583,271）

年次報告には医療保険加入者数は明記されていないが、2021年1月時点で、6,700人のAEA組合員が加入していた²²。医療保険は、何度も債務超過に陥り、プランの変更や保険料の値上げを行っている。

2014年以降は、収支を合わせるために投資への依存を高めたが、薬価の高騰、投資利回りの沈滞に加え、新型コロナウイルス感染症の大流行により、純資産は20%、2700万ドルにまで落ち込んだ。そのため、2020年5月末時点で、総資産の23%にあたる公開株をすべて売却。その結果、その後の株式市場の反発で得られるはずであった数百万ドルの儲けを逃し、基金の回復をさらに数年間遅らせることとなったという指摘もある²³。

パンデミックによる劇場の閉鎖により、AEA組合員は仕事を失っただけでなく、医療保険の加入資格も失うこととなった。報道によれば、医療保険加入資格を失うAEA組合員は、毎月200～300人にも上った²⁴。

2020年3月の劇場閉鎖に伴い、Broadway Leagueとブロードウェイの全労働組合が交渉。4月12日まで、医療保険の拠出金が支払われることが合意された²⁵。Equity-League Benefit Fundsは5月か

21 SUMMARY ANNUAL REPORT For EQUITY-LEAGUE HEALTH TRUST FUND (<https://equityleague.org/wp-content/uploads/2024/04/SAR-Health-5-31-23.pdf>)に基づき記載

22 <https://www.backstage.com/magazine/article/equity-league-actor-healthcare-eligibility-71853/>

23 <https://broadwayjournal.com/panic-or-prudence-inside-the-equity-league-summer-stock-drama-exclusive/>

24 <https://actingmagazine.com/2021/01/actors-losing-health-insurance-at-an-alarming-rate/>

25 <https://www.broadwaynews.com/all-broadway-unions-reach-payment-deal-with-broadway-league/?ref=broadwaynews.com>

ら7月分の医療保険料を無料としたものの²⁶、全体の88%を占める使用者からの拠出金が得られないことから、パンデミック開始時には12000万ドルあった準備金は9100万ドルまでおちこんだ。加入資格と給付ルールを変更しないままだと翌年半ばには2000万ドルまで減少し、翌年末には全く給付できなくなるという状況まで陥った²⁷。

そのため、8月より医療保険料は一四半期あたり100ドルから300ドルに大幅に値上げされた。また、受給資格週数を稼ぐことができない被保険者等のために新たに月250ドルの保険料のプラン、Cigna Silverを創設²⁸。AEAはBIPOC（欧米社会において人種的マイノリティに位置づけられる黒人、先住民、有色人種の人々を総称する表現）、妊婦及びNY、シカゴ、LA以外の居住者に不利に働くと反発したものの²⁹、翌1月より新たな仕組みが導入された。第1層はこれまでと同じ給付内容だが、高い自己負担額となり、受給資格週数も11週から16週に引き上げられた。14週の第2層と、12週のネットワーク内のみが対象となる第3層は、自己負担額の上限がさらに高く設定された³⁰。

コロナ禍からの業界の順調な回復を踏まえ、2024年より、以下に説明する現在の仕組みがスタートしている³¹。

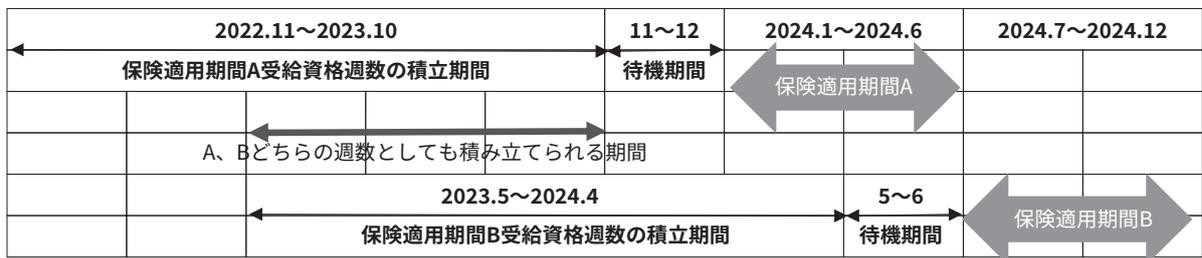
①受給資格

サービス内容は同じだが自己負担額が異なる第1層と第2層がある。それぞれの受給要件は以下の通り。

第1層：12か月間に15週以上の適用事業（Covered Employment：労働協約で使用者が医療保険基金に拠出することが定められている仕事）で雇用されていること

第2層：12か月間に11週以上の適用事業で雇用されていること

これまで第1層の給付を受けていたが、加入資格週数の積立期間に受給資格週数を積み立てられなかった場合には、待機期間中に残りの週数積み立てる、あるいは一定額を支払う（285ドル/四半期）ことで第2層から第1層に昇格することができる。また、一定期間内の週数であれば、次の保険期間の受給資格のために繰り越すことができる。



26 <https://www.broadwaynews.com/broadway-unions-raise-concerns-on-health-insurance-the-return-of-theater/?ref=broadwaynews.com>

27 前掲注22

28 <https://www.broadwaynews.com/equity-league-health-insurance-premiums-rise-during-shutdown/>

29 <https://www.thewrap.com/actors-equity-slams-cuts-live-theater-actors-health-plan/>

30 <https://playbill.com/article/changes-to-equity-league-health-funds-medical-coverage-require-more-weeks-of-work-for-less-coverage>

31 <https://equityleague.org/2024/03/21/improvements-made-to-the-equity-league-health-fund-effective-january-1-2024/>

②給付内容³²

大手保険会社Cigna社の医療供給ネットワークを利用できる³³だけでなく、眼科、処方箋薬 (OptumRx社) も保険対象となる。追加で歯科を対象とした保険に入ることもできる。負担金額は以下の通り。

診療・入院治療 (個人加入の場合 / 家族加入の場合)

	第1層		第2層	
	ネットワーク内 ³⁴	ネットワーク外 ³⁵	ネットワーク内	ネットワーク外
年間免責額 ³⁶	なし/なし	\$ 500/\$ 1,000	\$ 1,000/\$ 2,500	\$ 4,000/\$ 8,000
自己負担割合 ³⁷	0%	30%	0%	30%
年間自己負担限度額	\$ 4,550/\$ 9,100	\$ 7,000/\$ 1,4000	\$ 4,550/\$ 9,100	\$ 8,000/\$ 16,000
受診時の自己負担額 ³⁸	\$ 35 (カイロプラクティック等は\$ 20)	30%	\$ 25 (専門医は\$ 35)	年間免責額の対象 (免責額を満たした後は、自己負担割合が適用)
緊急措置室での治療時の自己負担額	\$ 70	\$ 70	\$ 100	\$ 100
緊急治療	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
健康診断	幅広いサービスが保険対象に	年間免責額の対象 (免責額を満たした後は、自己負担割合が適用)	幅広いサービスが保険対象に	年間免責額の対象 (免責額を満たした後は、自己負担割合が適用)

処方箋料 (ネットワーク内)

	第1層		第2層	
	実店舗 (30日分)	メールオーダーまたは実店舗 (90日分)	実店舗 (30日分)	メールオーダーまたは実店舗 (90日分)
ジェネリック薬	20% (最低\$ 10)	20% (最低\$ 20)	20% (最低\$ 10)	20% (最低\$ 20)
銘柄指定あり	25% (最低\$ 20)	25% (最低\$ 40)	25% (最低\$ 40)	25% (最低\$ 80)
銘柄指定なし	30% (最低\$ 25)	30% (最低\$ 50)	30% (最低\$ 60)	30% (最低\$ 120)
スペシャリティ医薬品	25%自己負担、上限額なし			

※ジェネリック薬以外の処方箋には、年間免責額\$ 100/\$ 200が適用される。また、最大自己負担額は\$ 4,000 (個人加入の場合) / \$ 8,000 (家族加入の場合)

③補足的労働者災害補償給付 (Supplemental Workers' Compensation (SWC) benefits)³⁹

医療保険の一環として、州法に基づき支払われる労災補償額を補完する形で、仕事上の病気、怪我に対し、収入補填を行う。

32 <https://equityleague.org/health/choosing-your-health-plan/>

33 ワシントン大都市圏及びカリフォルニア居住者は、Kaiser Permanente社のHMO (Health Maintenance Organization) プランを選択することも可能。2025年2月からは、Cigna社の医療保険プラン加入者は、Spring Health社が提供するメンタルヘルス、薬物利用治療に関するサービスも利用できるようになった。

34 ネットワーク内 (In-network) : Cigna社が契約をしている医療機関等

35 ネットワーク外 (Out-of-network) : Cigna社が契約していない医療機関等

36 免責額 (Deductible) : 保険が適用されるまでに被保険者が支払う自己負担総額

37 自己負担割合 (Coinsurance) : 保険適用後の自己負担割合

38 自己負担額 (Copayment) : 医療サービスを受けるたびに支払う金額 (定額)

39 <https://equityleague.org/health/if-youre-injured-or-ill-all-work/>

受給資格

給付を受けるには以下の要件全てを満たさなければならない。

- ・病気、怪我をした段階で、当該者のために当該目的での基金への拠出が求められる Equity Contract に基づき働いていること
- ・仕事上の病気又は怪我により、働くことができないこと
- ・州の労災補償給付に申請し、受給資格があること

ただし、自殺未遂、戦争、飛行機での移動（必要な期間、乗客としての搭乗を除く）による離職は、対象とならない。

受給額

週給全額を補填する（上限額は、事故当時有効な Production Contract における最低週給額の 75%）。ただし、就労する州の労災補償法又は職業病法に基づく支払額分減額される。SWC は、州法等に基づく労災補償給付期間中給付される。原則 104 週を上限とするが、労災補償給付が続く場合、又は労災保険において、当該者は完全に障害を負い（disabled: 通常の業務が行えない状況）、適した仕事をするのができずと認定された場合には、この上限を超えて給付が延長される。給付金は、社会保障税の対象となり、基金事務局で税額控除することも可能である。

(2) 年金

AEA 組合員の保険料負担は一切なく、全額使用者が負担する。年次報告によれば、基金の財務状況は以下の通り⁴⁰。積立率（funded percentage）は「危険（endangered：80%未満）」、「非常に危険（crucial：65%未満）」のいずれにも当たっておらず、後述の AFM 基金に比べ、健全な運営がされているといえよう。

	2023 保険年度	2022 保険年度	2021 保険年度
評価日	2023 年 6 月 1 日	2022 年 6 月 1 日	2021 年 6 月 1 日
積立率	100.5%	101.4%	99.5%
資産の評価※	\$ 2,159,540,221	\$ 2,093,530,684	\$ 1,988,048,922
債務の評価	\$ 2,148,716,021	\$ 2,064,157,535	\$ 1,997,760,634

※保険数理的な評価

2023 年 6 月 1 日現在、年金加入者（participant）及び受給者（beneficiary）は 46,350 人。このうち 20,243 人は現役加入者で、9,580 人は年金受給者及び給付を受ける受益者、16,527 人は引退、又は、使用者のために仕事をしていないが、将来的に給付を受ける権利を有する者である。

① 受給資格

- (i) 年金加入者となり、(ii) 受給権を得た（vested）のちに、必要書類を提出し受給申請すること

40 Annual Funding Notice をもとに作成 (<https://equityleague.org/wp-content/uploads/2024/10/Equity-League-Pension-Plan-Summary-Funding-Notice-6-1-23-5-31-24-10-29-24.pdf>)

で、年金を受給することができる。

(i) 年金加入者となる

年金加入者になるには、適用事業就労開始から連続した12か月の間に、2週間以上適用事業で雇用される必要がある。なお、ほとんどの労働協約で使用者の年金基金への拠出が義務付けられている。また、基金への拠出が開始された1963年以前の雇用であっても、現在では適用事業にあたる事業での雇用も対象となる（ただし、1945年1月1日以降）。2週間の要件を満たした翌年の1月1日または7月1日いずれかの早い日にちから年金加入者となる。

年金加入者となると、適用事業で働いた時間とその報酬額が蓄積されるようになる。暦年で2週間以上適用事業で雇用されなければ、年金加入者の地位を失う（復権可能）。

(ii) 年金プランの受給権を得る

受給権確定に必要な加入年数（Year of vesting service (YVS)）を満たすことで、受給権を得る。1暦年のうち、2週間以上適用事業で雇用されれば、1YVS獲得することができる。ただし、1992年までに積み重ねてきたYVSについては、YVSを獲得できなかった年が一定期間続くと、全て失われる（Permanent Break）。

休止前に稼いだYVSの数	その後、YVSを獲得しない年数が以下の年数を超えると Permanent Breakが生じる
1	4年
2~4	6年
5~9	9年

10YVS以降は、その後YVSを獲得できない年があったとしてもPermanent Breakは生じない。また、1992年以降に1YVS以上獲得すれば、その後は、Permanent Break Ruleは適用されない。その他、妊娠、出産、軍役などによりYVSを獲得できない年については、特別ルールが存在する。

次のいずれかのテストを満たせば、受給権を得ることができる。

テスト1（5年テスト）

最低5YVSを獲得し、かつ、1999年6月1日以降、適用事業に1時間以上雇用される。1937年より前に出生した者については、1992年より前に5YVSを獲得することでもよい。

テスト2（10年テスト）

最低10YVSを獲得する。1945年以降であれば、1年間で20週以上適用事業に雇用されると、2YVS獲得することができる（Special 'Two for One' Rule。ただし、このルールが適用できるのは3年間のみ）。

テスト3（25年テスト）

最低15YVSを獲得した上、（途中、YVSを獲得できない期間の有無に関わらず）、さらに合計10年、舞台演劇の仕事をする（a year of attachment to legitimate theater：2週間以上、適用事業で雇用された年。1945年～1962年についてはAEAの組合費納付済み組合員であった年を含む）。後者の10年間については、途中で空白期間が生じても問題ない。また、全盲となった場合、その期間はattachment to legitimate theater期間としてカウントされる。テスト3をクリアすると、功労年金（Service Pension）の受給権を得ることができる。

その他、加入者である間に65歳以上になり、かつその段階で加入者となってから5年目（あるい

は、1989年以前に10年目)を超えている場合にも受給権を得ることができる。

②給付内容

(a) 老齢年金

a) 定期年金 (Regular Pension)

65歳以降に受け取る。受給開始時期を60歳まで早めることも、70.5歳まで遅らせることもできる(ただし、受給額は一定割合減額又は増額される)。年間受給額は、適用事業での報酬総額×3.0%+144ドル×YVS数⁴¹となる。

b) 功労年金 (Service Pension)

65歳時点で、テスト3(25年テスト)を満たすと受給できる。1945年～1962年のいずれかの年に組合費納付済みの組合員は、定期年金に加え、その年数×144ドルを受給できる。

〈例〉以下のような働き方で受給資格を得た場合、受け取る年金額(年)は、25,050ドル(〔\$715,000×3%+ \$144×20(定期年金)] + [\$144×5(功労年金)])となり、毎月2,087.50ドル受け取ることになる。

年	対象雇用での収入額
1958～1962	\$0(ただし、AEA組合費納入済み)
1965	\$12,000
1966	\$15,000
1967	\$18,000
1968	\$20,000
1972	\$30,000
1973	\$30,000
1975	\$35,000
1976	\$35,000
1980	\$40,000
1981	\$55,000
1982	\$60,000
1983	\$60,000
1984	\$65,000
1985	\$65,000
1986	\$50,000
1990	\$40,000
1993	\$30,000

41 144ドルは、2015年8月1日以降に引退した者に適用。またYVS数には、Special 'Two for One' Ruleの適用で追加されたYVSは加算されない。内国歳入法による給付額の上限あり。

年	対象雇用での収入額
1994	\$ 20,000
1998	\$ 20,000
2005	\$ 15,000
収入総額	\$ 715,000

年金の受け取り方法には、単生年金（Single Life Annuity）と連生遺族年金（Joint and Survivor Pension）がある。通常、単身者は前者、既婚者は後者となるが、もう一つの受け取り方法を選択することもできる。単生年金の場合、本人が一生涯受け取ることができる上に、受給開始から60か月間の支払いが保証されている。すなわち、受給開始から60か月以内に本人が死亡した場合には、指定された受益者が残額を受け取る。連生遺族年金の場合、本人による生涯の年金受け取りに加え、死後配偶者が一定額受給し続けることができる。配偶者の受け取る金額として、月額50%、75%、100%のいずれかを選択でき、配偶者との年齢差と、選択したパーセンテージに基づき、本人が受給する年金額は減額される。

(b) 障害年金（Disability Pension）

65歳になる前に社会保障局により、完全かつ永久的に障害を負う（Totally and permanently disabled）と認定され、障害手当の受給を受け、かつ定期年金の受給要件を満たしている場合に、受給資格を得る。障害年金給付額は定期年金と同様に計算されるが、受給の開始が65歳以前でも減額はされない。基金が必要書類を受領した翌月の始めより障害年金の給付が開始し、遡及はされない。仕事に戻ったとしても、社会保障局の認定を受けている限り、障害年金を受給することができる。

資格を失った際には速やかに基金事務局に通知しなければならず、未通知は将来的な老齢年金等の受給額の減額につながる。

60歳以降に障害を負った場合には、社会保障局の決定を待たずに早期退職年金に申請することができる。その後、社会保障局の認定を受けた際には、早期退職年金申請前に、社会保障局に障害給付の申請をしていたことを証明すれば、早期退職年金を障害年金に変更することができる。

末期症状患者への年金給付も障害年金に含まれる。Permanent Breakなしで5VVSを積み重ね、かつ宣告された余命が1年未満の場合には、定期年金受給額の約60か月分を一括で受給することができる。あるいは、障害年金の受給資格があり、末期症状であるが、社会保障局の障害給付の対象ではない場合には、特別月次末期症状給付を受けることができる。

宣告された余命以上に長生きし、かつ他の年金の受給資格がある場合には、それらの年金を減額の上受給できる。

(c) 遺族年金（Survivor Benefits）

受給資格を得ていたものの、年金給付が開始する前に亡くなった場合には、配偶者または登録済みの家庭内パートナー（domestic partner）に遺族年金が給付される。家庭内パートナーとして受給するには、家庭内パートナー宣誓供述書及び財政的相互依存の宣言を完了し、年金受取人として指名さ

れる必要がある。

a) 退職前生存配偶者/家庭内パートナー年金 (Preretirement Surviving Spouse/Domestic Partner Pension)

配偶者または家庭内パートナーに対し生涯月次給付される年金である。配偶者または家庭内パートナーに対し、50%の連生遺族年金を選択した場合に本人が受け取るはずだった月次年金の50%が給付される。

受給資格を得るためには、亡くなった時点で最低1年は、法的に婚姻関係にある、あるいは、基金が定める家庭内パートナーの定義を満たす必要がある。

配偶者/家庭内パートナーは、受給開始時期を本人が死亡した翌月か、あるいは、本人が生きていれば65歳になった年まで遅らせるか選択することができる。配偶者/家庭内パートナーの申請書を受領した翌月まで給付は開始されない。

死亡時点で結婚しており、かつ受給資格がある場合、遺族年金は、裁判所の別離又は放棄命令を得る、または配偶者が行方不明でないかぎり、配偶者に支払われる。配偶者以外を受取人としていたい場合には、死亡前に、配偶者の公証済み合意書の提出が必要である。

b) 退職前死亡給付 (Preretirement Death Benefit)

以下のいずれかの場合には、退職前死亡給付として、指定された受取人に対し、60か月分の支払いがされる。受取人は、60回に分けて月次受給するか、一括で受け取るか選択できる。

- ・ 独身であり、家庭内パートナーを受取人として指定していない場合（または、死亡した段階で家庭内パートナーとの関係が1年未満であった場合）
- ・ 死亡時点で、婚姻期間が1年未満の場合
- ・ 本人及び配偶者が、退職前生存配偶者年金を拒否し、この給付方法を選択する旨、公証済み合意書を提出していた場合

なお、退職前生存配偶者/家庭内パートナー年金の受給資格者も、退職前死亡給付を選択することができる。

受取人は、退職前死亡給付を、別の退職金積立プランまたは個人退職勘定 (IRA) に繰り越すことができる。その場合には、繰越した段階で所得税の支払い義務はなく、基金は、繰越額からの税控除は求められない⁴²。

42 以上Equity-League Benefit Funds (2019) : *Pension, Health, and 401 (k), Retirement Benefit Book: Pension Plan and 401 (k) Plan Summary Plan Descriptions* (<https://equityleague.org/wp-content/uploads/2023/07/ELBF-Retirement-SPD-rev-5.4.19.pdf>) に基づき記載

(3) 401k (確定拠出型年金)

詳細は本報告書第2章第1節の通りだが、基金に対する報酬の繰延や使用者の拠出を許容する労働協約は以下のとおりである。

報酬繰延を認める協約	Association of Non-Profit Theatre Companies (ANTC) Bay Area Theatre (BAT) Beef & Boards Dinner Theatre—Indianapolis, Indiana Business Theatre and Events Contract Cabaret Agreement Casino Contracts Chanhassen Dinner Theatres—Chanhassen, Minnesota Chicago Area Theatres CAT Contract Children's Theatre Company City Center Encores – Special Agreement City Center Summer Stars – Special Agreement CORST COST Contract Drury Lane Theatre—Oakbrook, Illinois Drury Lane Water Tower — Chicago, Illinois Ellis Island Foundations Marriott Theatre—Lincolnshire, Illinois Menopause Special Agreements Mid-Size Theatres Mini Contract Musical Stock and Unit Attractions (MSUA) Contract New England Area Theatres (NEAT) Contract New Theatre Restaurant—Overland Park, Kansas Off Broadway Contract Outdoor Drama Contract Resident Musical Theatre Association (RMTA) Second City Agreement—Chicago, Detroit, Las Vegas Small Professional Theatre (SPT) Agreement Special Production Contract Theatre for Young Audiences (TYA) Contract University/Resident Theatre (URTA) Agreement Walt Disney World—Orlando, Florida
報酬繰延に加え、使用者が拠出する協約	Equity/Disney Theatrical Ventures, Inc. Production Contract Equity/League Touring Contract Equity/League Production Contract League of Resident Theatres (LORT) WCLO Contract

2023年度（2023.1.1～2023.12.31）の年次報告によれば、財務状況は以下の通り⁴³。

総支出	\$ 14,870,052（うち管理費 \$ 1,399,332、総給付額 \$ 13,470,720）
純資産	\$ 488,121,946（前年比 \$ 81,534,375 増加）
総収益	\$ 96,404,427（うち使用者の拠出 \$ 11,527,837、被用者の拠出 \$ 12,914,443、投資収益 \$ 70,244,892、そのほかの収入 \$ 1,717,255）

プラン加入者及び受益者は2023年度末で23,702人（全員が受給権を得てはいない）である。

43 SUMMARY ANNUAL REPORT For Equity League 401K Plan (<https://equityleague.org/wp-content/uploads/2024/10/Equity-League-401-K-SAR-2024-Calendar-Year-2023-10-29-24.pdf>) に基づき記載

[POINT]

- 米国俳優協会（AEA）は、舞台俳優及び舞台監督を組合員とする労働組合である。
- ブロードウェイのような商業劇場だけでなく、非営利劇場とも労働協約を締結し、年間27万週数を超える雇用と組合員への報酬総額667億円を創出している。
- AEAとブロードウェイ事業者団体の代表が運営するEquity-League Benefit Fundsが、AEA組合員に医療保険、年金、401k（確定拠出型年金）プランを提供している。医療保険基金は88%、年金基金は100%使用者が拠出している。
- AEA組合員は、基金への使用者拠出が定められている労働協約に基づき雇用された週数で、医療保険や年金の受給資格を得る。

第2節**米国音楽家連盟（AFM）****1 歴史／団体概要⁴⁴**

俳優と同様、賃金や安定した雇用が保証されず、年金もなく、果ては葬式をするお金すらないことも多かったアメリカの演奏家は、19世紀中頃より、困窮した際の金銭の貸与や、病気や失業のときの支援を行う相互扶助団体を形成するようになった。1860年、同様の趣旨で、ドイツ系移民が多いNY市⁴⁵で、オーケストラ楽団員により作られたAschenbroedel Club⁴⁶は、建物を購入するために法人化し、1878年、Musical Mutual Protective Union（MMPU）となった。当初は芸術性の向上と演奏家同士の交流を目的としていたが、やがて共通の関心事項である賃金の統一化に取り組み始め、演奏家を組織化するようになる。同様の組織がアメリカ全土に作られ、1886年、全国組織であるNational League of Musicians（NLM）が創設された。NLMは、傘下の101の地域組織（Local）共通の問題、すなわち競争関係にある外国人演奏家や軍楽隊活動規制について関係当局への働きかけは行うが、Localを拘束する規則を定める権限は持たず、Localには完全な独立性が認められていた。

演奏家が組織化した19世紀後半は、南北戦争で勝利した北部の資本家が権力を握り、アメリカが世界最大の工業国家へ急成長する一方で、大量の移民が流入し、賃金労働者が急増した時代である。1881年に秘密性を払しょくして、公開の全国労働組合組織となった労働騎士団（The Knights of Labor）と、職能別全国組織であるAFLはNLMに連携を求めた。しかし、NLM内では演奏家は芸術

44 以上Vern Countryman, *The Organized Musicians: I*, 16. U. CHI. L. REV.56 (1948), pp.56-59に基づき記載。

45 19世紀に最大の数の移民をアメリカに送り込んだのはドイツで、ドイツ系移民の多数は都市移住者となった。1860年ニューヨークには10万人のドイツ人がいたという。野村達朗『アメリカ労働民衆の歴史』（ミネルヴァ書房、2013年）、p.51。なお、Aschenbroedelは、ドイツ語でシンデレラの意味。

46 <https://daytoninmanhattan.blogspot.com/2014/07/aschenbroedel-verein-no-74-east-4th.html>

家なのか、あるいは労働者なのか、という論争があり、前者を志向し、労働組合との連携に反対票を投じるLocalが優勢であった。そこで、AFLや労働騎士団は自ら演奏家の組合を組織化し、NLMが求める芸術水準に至らないゆえに会員になれない演奏家を取り込み始めた。組合間の競争は、演奏家全体の賃金の低下につながりかねない。そのため、NLM内の労働組合との連携を求める勢力がサミュエル・ゴンパーズAFL会長に加盟の許可を求め、それに答える形で、1896年、ゴンパーズはすべての演奏家の組織をインディアナポリスに招へいし、AFLと連携する新たな全国組織の立ち上げについて協議した。協議の結果、NLM所属の19 Local及びAFLが組織化した5つの組合により、AFLに加盟する全国組織、米国音楽家連盟（AFM）が創設された。AFMが最初に行った決議には、「その演奏の役務に対する報酬を受け取る演奏家はすべて、プロの演奏家とみなされるべきである」という文言が組み込まれた⁴⁷。

AFMに加盟したLocalは追放するという方針を採った結果、1902年には、NLMの会員は3つのLocalにまで減少した一方、AFMには、NLMに加盟していた98のLocalと、AFM自身が組織化した99の組合が加わった。カナダ・モントリオールのMMPUがAFMの勧誘に応じ、1900年、AFMは正式名称をAmerican Federation of Musicians of United States and Canadaに変更した。

1903年、NY市のMMPUがLocalの独立性が守られることの確約を得た上で、AFMのNY Localに統合することに合意。バルチモアとフィラデルフィアのLocalもこれに追随した。AFMは、創設からの10年間で、424のLocalと45,000人の演奏家を組織化することに成功した。

NLMでは完全な独立性が認められたLocalは所属会員の仕事を守ることを優先し、その全国組織であるNLMの会員であっても、自分が所属しないLocal管轄地域で仕事をするができなかった。そのため、NLM非会員の演奏家が自由に巡回公演をし、NLMが定めた最低賃金を結果的に引き下げるという状況が生じた。AFMでは、所属Local以外での演奏を認めることで、音楽ビジネスをコントロールするのに必要な集団の力を得ることを可能にした⁴⁸。

2023年現在、AFMはニューヨーク、カリフォルニア、トロントに事務所を構え、計80人の職員が働いている。Localは、アメリカとカナダ合わせて167で、2023年より、トランペット奏者のティノ・ガリアルディ氏が会長を務めている。

2 組合員

(1) 加入資格

演奏家、ボーカリスト、ダンサー、ロードクルーその他音楽サービスを提供する者（以下「演奏家等」という）は、組合員となる資格を有する。演奏家等は、原則、居住地のLocalに加入する。Local組合員になれば、自動的にAFM組合員と認められる。既存Localの管轄外において、演奏家等が50人以上集まると、AFM理事会にLocalとなる申請を行うことができる。反対に、組合員が50人未満になったLocalは、原則は自動的に消滅する。

47 International Musician, October. 1996, pp.6

48 現地ヒアリング調査では、「賃金を統一することで、使用者は演奏のクオリティで演奏家を選択することになり、芸術性が高まる（Jonathan A. Ferrone 米国音楽家連盟 Chief of Staff and Assistant to the President）」という指摘もあった。

組合員の種類は以下表のとおりである。正会員（regular member）以外のカテゴリーの設定は、原則Localの判断に委ねられている。2023年末現在の組合員数は60,226人で⁴⁹、1970年代半ばの30万人から激減している。Weissmanはその要因として、ナイト・クラブ・ミュージシャンは独立契約者（independent contractor）であり労働者ではない旨、及びダンスホールではなくバンドリーダーが演奏家の使用者である旨の判決が連続して出されたこと、少人数のグループ編成が主流となったポピュラー・ミュージックでの組織化の難しさ、カントリーミュージックやフォーク、ロック、ヒップホップの軽視⁵⁰、DIYミュージシャンの台頭を挙げている⁵¹。

2023年には、6,000人の新規加入があり、うち70%が40歳未満、40%以上が30歳未満である⁵²。

組合員の種類	会費	Local 入会金	AFM 入会金	AFM 年会費	人数 (2023年末)	備考
正会員	Localが設定	○	\$65	\$66	47,632人	
永年会員	Localが設定 (ただしAFM内 規に最低料率の 定めあり)	N/A	N/A	\$50	11,091人	要件はLocalが定めるが、AFM内規で定める最低要件は、65歳以上かつAFM組合員歴35年以上。
永年賛助 会員	Localが設定	N/A	N/A	\$44	446人	AFM理事会の承認を経て、Localが設置。投票したり、役職に就くことはできない。Localは同組合員のプロの音楽活動を制限することができる。
学生会員	Localが設定	×	×	\$66	616人	認定学校で登録。学生の身分でなくなったら、追加費用なしで正会員になることができる。正会員と同じ権利義務を負う。
青年会員	Localが設定	×	×	\$66	382人	20歳以下。正会員と同じ権利義務を負う。

(2) 組合費の内訳

組合員は入会金、年会費及びWork Dueを支払う。組合費はLocalが徴収し、内規で定められている金額をAFMに納付する。Work Dueは、AFM及び各Localが締結する労働協約等の下での演奏及び交響楽団での雇用に係る賃金の一定割合であり、その業務を行った地域のLocalが徴収する。

組合費の内訳	AFMへの配分	Localへの配分
入会金	\$ 65	Localが決定（通常\$ 35～\$ 100）
年会費	上記の通り、会員の種類により異なる	Localが決定（通常\$ 100～\$ 260）
Work Due	Localが結んだ協約下の雇用の場合は取らない。ただし、交響楽団については、Federal Negotiatorが交渉に協力しているため、AFMへの配分は0.55%（最低料率は1.05%）	Localが決定（AFMが締結する労働協約等については、以下に定める最低料率以上。ただし、Touring Agreementについては、Localへの配分なし）

49 Annual Report 2023, pp.33

50 ただし、シカゴ支部（Local 10-208）では、ヒップ・ホップ・ミュージシャンを組織化するキャンペーンを実施している（<https://cfm10208.com/musician-resources/hip-hop-dj-edm-musicians>）。また、テイラー・スウィフト、ジャスティン・ビーバー、ブルーノ・マーズなど、これらのジャンルの著名ミュージシャンもAFM組合員である。

51 Dick Weissman: *The Viability of the American Federation of Musicians in the 21st Century*, Academic Papers Presented at the 2019 International Summit of the Music & Entertainment Industry Educators Association. Nashville, March 21-23, 2019.

52 Annual Report 2023, pp.14

Localは以下表にある最低料率以上にWork Dueを設定し、そこからAFMに配分する（2014年1月1日発効）。

協約の種類	最低料率	AFMへの配分
Theatrical Motion Picture Agreement	2.60%	2.35%
T.V. Videotape Agreement	2.25%	2.00%
Commercial Announcement Agreement（もとの演奏に対する賃金を除く）	2.25%	2,00%
Sound Recording Labor Agreement	1.75%	1.50%
その他、AFMが交渉するElectronic Media Agreement	2.00%	1.75%
AFMが交渉する楽団、オペラ、バレエのElectronic Media Agreement	1.50%	1.25%

AFMの2023年組合費収入は以下の通り⁵³。

組合費の種類	金額
入会金	184,204ドル
年会費	3,490,091ドル
Work Due	5,165,524ドル

3 主な活動

Localは原則、当該Localが管轄する地域での雇用に関して、団体交渉を行う。AFM理事会は、電子メディア及び巡回公演等に関し、労働協約を交渉・締結し、さらには交渉相手が確定できない場合には、賃金表を定めることができる。

現在、AFMが交渉・管理する主な労働協約等は以下の通り。

	対象	協約名
サウンド・レコーディング	アルバム（1万枚以上）	Sound Recording Labor Agreement (SRLA) (参考資料2に日本語訳を掲載)
	アルバム（1万枚未満）	Local Limited Pressing Agreement
	ホームスタジオでパートごとに録音された作品	Single Song Overdub Scale Agreement
	デモ・トラック	Local Audio Demonstration Recording Agreement
	自主制作したオンライン・コンテンツ	Joint Venture Agreement
フィルム	劇場用映画	Basic Theatrical Motion Picture Agreement
	テレビ映画	Basic Television Film Agreement
	ストリーミング・サービス用に製作された映画	Basic Television Film Agreement's "Made for New Media" Side Letter
	インディー/フェスティバル用/学生映画	Independent/ Festival Film Agreement

53 2023 Annual Report, pp.54

TV	テレビ放送網制作 (ストリーミング・サービス用も含む)	Television Videotape Agreement
	公共放送	National Public Television Agreement
	ケーブルテレビ	Basic Cable Television Agreement
		Non-Standard TV (Pay-TV) Agreement
		Country Music Television Agreement
CMソング/CM	Television and Radio Commercial Announcements Agreement	
ゲーム	Video Game/ Interactive Media Agreement	
映像ストリーミング	プロモーション目的でのSNSでの使用	Internet Streaming Promotion Agreement
	ライブ・コンサート	Live Concert Streaming Agreement
	オンデマンド	On-Demand Streaming Agreement
	SVOD	Edited Concert Streaming Agreement
録音(オーケストラ)	生演奏を録音録画の上販売	Symphony, Opera or Ballet Orchestra Integrated Media Agreement
劇場	巡回公演	Pamphlet B and Short Engagement Touring Theatrical Musicals Agreement

例えば、演奏を収録した映像のストリーミング利用について適用される協約等は以下のとおりであり、非常に複雑な構造となっていることがうかがえる⁵⁴。

	長編 (コンサート等の全体の映像)	短編 (個別の曲等の映像)
生演奏を収録	無料(30日以内): Local Contractの付属文書 無料(30日以上): On-Demand Streaming Agreement 有料: Video Agreement	単発での依頼の場合: Three-Minute Promo Agreement それ以外: Sound Recording Labor Agreement
録画を目的とした演奏	Television Videotape Agreement's "Made for New Media" Side Letter	Sound Recording Labor Agreement
以下の場合、SRLAのLow Budget Location Recordingが適用できる 1) 従来のスタジオ・セットではなく、ロケーションレコーディング 2) 予算額が3万ドル未満 3) アーティスト又はレコードのプロモーション用録音 4) 特定のアーティストを鑑賞するためのチケット販売公演ではない 注意: 映画作品、舞台公演(演奏、ミュージカル)、コマーシャルには適用されない。交響楽団、オペラ、バレエ、室内演奏については、担当部署に確認が必要。		

AFMは労働協約の締結及び管理の他、立法のためのロビイング⁵⁵、組合員紹介・予約サイトの運営⁵⁶、組合員の意識啓発等を行っている。組合員サービスはLocalにより異なり、例えばNY Localの場合は、楽器保険、リハーサル場所の提供、Musicians' Assistance Program (Entertainment Community Fundを通じて提供する無料のカウンセリング等のサービス) などがある。

54 <https://www.afm.org/wp-content/uploads/2024/09/0924-Sep-IM-pg17.pdf>

55 AFMが長年ロビイングを続けており、今国会にも提出されたAmerican Music Fairness Actは、放送二次使用料等について定めている。

56 <https://www.afmentertainment.org/>

日本の著作権法では、著作隣接権条約に基づき、放送等での商業用レコードに収録された実演の利用に対し、実演家に二次使用料を受ける権利を定めている。これは、レコードという機械的手段が存在しなければ、実演家はライブ・パフォーマンスにより収入を得ることができたのだから、レコードの二次使用により生ずる実演家の機械的失業について補償を与えるという発想に基づく⁵⁷。アメリカでは、録音物（Sound Recording）は著作物として保護され⁵⁸、原則実演家及びレコード製作者の共同著作物であると解釈されるが、二次使用料請求権は認められていない⁵⁹。そうした状況の中、AFMは、どのように技術の進展に伴う演奏家の失業という問題に向き合ったのか。

1927年のトーキー映画の登場で、映画館で雇用されていた18,000人のAFM組合員は仕事を失った⁶⁰。同時期にブームが到来したラジオは、1920年代、番組全体の約70%を音楽が占めていた⁶¹。ただし、連邦政府が、番組内容を墮落させるものとして、レコードの使用に制限を加えていたこともあり⁶²、ラジオ局は生演奏を行うスタッフ・オーケストラをフルタイムで雇用していた。1934年に設立された連邦通信委員会（FCC）はこの政府方針を引き継がず、1930年代後半には、ラジオ局で流される音楽の半分以上がレコードの再生に置き換えられた⁶³。同時期に放送用原盤（electronic transcription）作成技術が出現した上に、四大ラジオ放送ネットワークが構築されたことにより、一つの放送番組が全国に同時又は異時に再放送されるようになり、ますます演奏家の仕事は失われていった。

こうした事態に対し、当時のAFM会長、ジェームズ・C・ペトリロ⁶⁴は高い組織率を武器に強硬手段を取った⁶⁵。1942年、レコードのラジオ局での二次使用を防ぐために、全国規模のレコーディング・ボイコット（Recording Ban）を実施した。連日新聞を賑わし、大統領も説得にあたるなど大きな騒動となったが、最終的にレコード会社及び放送用原盤制作会社は、AFM組合員が参加したレコードや放送用原盤一枚当たり一定額のロイヤリティをAFMに支払うことに合意し、27か月にわたるボイコットは終了した。このロイヤリティはAFM内でRecording and Transcription Fund (RTF) として別に取りおかれ、毎年、Localに組合員数に応じた金額を分配し、Localはそのお金で組合員を雇い、公園、学校、病院など非営利のイベントでの無料の音楽を提供した⁶⁶。各Localへの分配額は、

57 加戸守行『著作権法逐条講義（七訂新版）』（著作権情報センター、2021年）、p.667

58 米国著作権法第102条（a）（7）。ただし、連邦著作権法の保護の対象となったのは1972年以降。

59 半田正夫、松田政行編『著作権法コメンタール3（第2版）』（勁草書房、2015年）、p.124

60 Vern Countryman, *The Organized Musicians*, 16 U. CHI. L. REV. 239 (1949), pp.244

61 水越伸『メディアの生成—アメリカ・ラジオの動態史』（ちくま学芸文庫、2023年）、p.122

62 前掲注60 pp.243

63 Milazzo, Christopher (1996) *A Swan Song for Live Music?: Problems Facing the American Federation of Musicians in Technological Age*, Hofstra Labor and Employment Law Journal: Vol.13: Iss.2, Article 7. pp. 3

64 1951年、一万ドルの私財を寄付して創設された基金、the Lester Petrillo Memorial Fund for Disabled Musicians（Lester Petrilloはペトリロの早逝した息子の名前）は、病気等で仕事ができなくなった組合員に金銭支援を行っている。コロナ禍では、感染した組合員に対しても支援を行った。AFM広報誌International Musicianは、ペトリロを「使用者からは尊敬され、かつ罵倒され、演奏家からは恐れられ、かつ愛された」と評している（前掲注38、pp.36）。なお、訪問したAFM会議室にはペトリロの肖像画が飾られていた。

65 AFMは1914年クローズドショップ・ポリシーを決め、1942年、唯一オープンショップ・ポリシーを通していたボストン交響楽団の組織化に成功し、米国のプロフェッショナルの演奏家及び指揮者はすべてAFM組合員となった。1948年のAFM組合員数は232,000人（うち10,000人はカナダ。重複を除くと、約20万人）。そのうち25%は、NY、LA、シカゴのLocalに所属していた。

66 Warren A. Roquet (1948), *The Petrillo Problem*, 2 SW L.J. 211 <https://scholar.smu.edu/smulr/vol2/iss1/13>, p.223

10.43ドルに、当該Local組合員数を乗じた額であった。ただし、NY、シカゴ及びLAにある三大Localについては、組合員5,000人以降は一人当たり2ドルの分配となった⁶⁷。ほとんどのレコードはこれらの都市で制作されていたため、三大Local組合員はこの不平等な扱いに不満を覚えた。

AFMは、ラジオ局に対し一定数の演奏家の雇用を求めただけでなく、AM-FM同時送信する場合やアマチュア、軍楽隊、AFM非組合員等の演奏を放送する場合には、待機用のAFM組合員（stand-by musicians）を雇用するよう求めた。長年続いてきた学生バンド公演の放送を中止させたところで、AFMの強硬な姿勢に対する批判は最高潮に達し、1946年、「反ペトリロ法」とも呼ばれる通信法の一部改正法（the Lea Act of 1946⁶⁸）が施行された。同法では、放送局に対し、必要以上の人数の雇用（featherbedding）やレコード利用の制限、AM-FM同時送信に対する追加報酬の支払い、学生・軍楽隊等の演奏の放映の減少等を強要することを違法化した。同法で雇用を増やす代わりに組合に金銭を支払うことが禁止されたことに加え、翌年成立したタフト・ハートレー法でも使用者による組合への金品提供を禁止されたため、レコード会社等との協約の期限が切れる1947年12月31日以降、RTFの続行は合法なのか不明確になった。

そのため、ペトリロは2度目のRecording Banを行い、RTFはタフト・ハートレー法に沿う形で、レコード会社とAFMそれぞれが指名する同数の理事により運営される独立した基金、The Recording Industry's Music Performance Trust Fund（MPTF）へと生まれ変わった。

両法の施行により、放送局及びレコード会社に対して、演奏家の雇用を増やすよう圧力をかけることが難しくなったこともあり、AFMはその他の録音演奏の二次利用についてもMPTFへの拠出を求めようになった。1952年までにMPTFには、テレビ映画及び劇場用映画のテレビ放映に関する映画製作・配給会社からの拠出や、CMのテレビ放映に関するCM制作会社からの拠出もなされるようになった。ペトリロは、基金をレコード収録に参加したレコーディング・ミュージシャンだけではなく、ラジオ放送やジュークボックス等での録音演奏の使用により解雇された全国の演奏家のために使われるべきという考えを持ち、レコーディング・ミュージシャンの賃金アップよりもMPTFへの拠出を優先させた。一方、レコーディング・ミュージシャンの大半を抱えるLA Localは、本来自分たちが受け取るべきロイヤリティが、MPTFを通じて、場合によってはプロとも言い難い演奏家に流用されること、LA Local組合員の演奏がMPTFへの拠出額の約半分を生み出しているにも関わらず、LA Localは分配額の4%しか受け取っていないことへの不満が頂点に達した。LA Localは、MPTFへの拠出の代わりに、レコード収録に参加した演奏家への追加報酬の支払いや賃金増加を求めたが、AFM理事会は否決した。その後、この動きを主導し除籍処分を受けたLA Local元幹部は、議会ヒアリングの扇動や訴訟の提起、対抗組合の立ち上げなどを行った。1959年、カリフォルニア裁判所は、1954年の労働協約交渉において、レコード会社がレコーディング・ミュージシャンの賃上げを提案したにもかかわらず、AFMは故意かつ不誠実に賃金増加分をMPTFに流用したと判断した。そして、原告であるレコーディング・ミュージシャンは賃金増加分に対する財産権を有し、AFMは基金に流用することにより受託者責任に違反したと結論付けた。結果、MPTFから原告に相当額を支払うこと

67 Robert A. Gorman, The Recording Musician and Union Power: A Case Study of the American Federation of Musicians, 37 SW L.J. 697 (1984), <https://scholar.smu.edu/smulr/vol37/iss4/1>, pp.709

68 *supra* note 53, pp.785-787

で和解した。

ペトリ口の後を引き継いだ新会長は、MPTFの拡大路線からレコーディング・ミュージシャンの賃上げ重視に舵を切った。1959年に締結されたテレビ局やCM制作会社との協約には、レコーディング・ミュージシャンに対する年金や追加報酬（residuals⁶⁹）の支払いが初めて盛り込まれた。1961年、映画製作者は新労働協約において、賃金アップだけでなく、初めて年金基金への拠出、さらには劇場用映画をテレビ放映した際の収益の一部をレコーディング・ミュージシャンに比例配分することに合意した。1972年にはこの分配は、独立基金であるThe Theatrical and Television Motion Picture Special Payments Fund（現Film Musicians Secondary Markets Fund（FMSMF））を通じてなされるようになった。1964年のレコード製作者との新協約では、レコーディング・ミュージシャンへの追加報酬の支払いが初めて規定された。1959年協約では、売上げの2%と規定されていたMPTFへの拠出を1%に減らし、残りの1%はレコーディング・ミュージシャンへの追加報酬のための独立基金、Phonograph Record Manufacturers' Special Payment Fund（現Sound Recording Special Payment Fund（SRSPF））に振り分けられた。これら3つの基金の現状は以下のとおりである。

(1) MPTF実績（2023.5.1～2024.4.30）⁷⁰

- ・4,824件の無料公演に対し、計4,874,276.74ドル助成
- ・616件のMusic in the Schools program（学校公演等）に対し、計845,000ドル超助成
- ・奨学金制度：Music Family Scholarship（Local組合員の家族の高等教育進学に係る奨学金）84世帯 / Music's Future Scholarship（一般学生の音楽学校への進学に係る奨学金）31人

(2) SRSPF実績（2023.5.1～2024.4.30）⁷¹

主分配：12,700人に対し\$9,710,000分配

サンプリング分配：456曲1,742人に対し\$278,501（手数料控除前）分配

ミュージックビデオ分配（MV）：8,337曲6,816人に対し\$3,204,234（手数料控除前）分配

	利用方法	分配対象	分配額の計算方法
主分配 （年1回）	ストリーミング／フィジカル／ダウンロード／ライセンス（映画、ゲーム等）	分配年直近5年間のうち、SRLAに基づき報酬を得た旨報告された年が少なくとも1年ある演奏家	総分配額 × $\frac{\text{過去5年間の当該演奏家報酬額}^{\ast}}{\text{過去5年間の分配対象全演奏家報酬額}^{\ast}}$
MV分配	ストリーミング／フィジカル／ダウンロード	MV収録楽曲に参加した演奏家	当該曲に係る分配額を等分に分配
サンプリング分配	ライセンス	サンプリングされた楽曲収録に参加した演奏家	当該曲に係る分配額を等分に分配

※SRLAに基づく報酬額。年ごとに重みづけが異なる。

69 residualについて「二次使用料」と訳す場合もあるが、後述の通り、ストリーミング・プラットフォームでの一次使用の際の報酬についても、使用していることから、ここでは「追加報酬」と訳す。なお、collinsdictionary.comでは、“additional pay given to a performer for reruns, repeated use of a film, radio or TV commercial, or the like, in which the performer appears”としている。

70 Annual Report 2023-24及びウェブサイト（<https://musicpf.org/>）に基づき記載

71 ウェブサイト（<https://www.sound-recording.org/>）に基づき記載

(3) FMSMF実績 (2023.4.1～2024.3.31)

2023.4.1～2024.3.31の徴収額は、\$ 141,729,273、分配額は、\$ 128,284,139⁷²。2022年度の徴収総額は14100万ドル超、約18,000人に分配⁷³。劇場用映画及びテレビ番組の二次利用に係る追加報酬を分配しており、徴収対象及び分配対象は以下の通り⁷⁴。

〈徴収対象〉

二次利用 最初の公開	二次利用					
	無料テレビ	有料テレビ	DVD／ビデオ	飛行機	有料 ストリーミング ／ダウンロード	無料ストリー ミング
劇場用映画	○	○	○		○	○
無料テレビ		○	○	○	○	
有料ストリーミング		○	○	○		
無料ストリーミング		○	○	○	○	

〈分配対象〉

Scoring Musician	リーダー、指揮者、コントラクター ⁷⁵ 等
Sideline Musician	対象作品のカメラの前で楽器の演奏をまねている又は演奏しているように見せる演奏家
Music Preparation Musician	編曲家、オーケストラ用編曲家、楽譜浄書家、ライブラリアン等
“New-Use” Musician	対象作品で使用された（別の協約の下制作された）録音物で演奏する演奏家

なお、FMSMFはTelevision Videotape Agreementに基づき制作されたテレビ番組の二次利用に係るLive Television Videotape Supplemental Markets Fundという基金も一緒に管理している。同基金は、2019年度は1,587人に約1,076,000ドル分配している⁷⁶。

AFMは、2023年11月に契約期間が満了する全米映画テレビ制作者連盟（AMPTP）との基本協約の再協議に先立ち、Fair Share for Musiciansキャンペーン⁷⁷を開始した。現役世代、そして次の世代が、演奏家として中流階級の生活を維持できるよう、ストリーミングに対する追加報酬、AIからの保護、そしてサステナビリティを大きなテーマに掲げた。

特にストリーミングに対する追加報酬については、すでにSAG-AFTRA等姉妹組合には認められており、本交渉の最重要課題であった⁷⁸。テレビや映画での仕事を主とする演奏家にとっては、動画配信サービスでの提供を目的とした映像作品について、労働協約でカバーされていないのは、非常に大

72 2024 ANNUAL DISTRIBUTION LETTER FROM THE EXECUTIVE DIRECTOR (<https://www.fmsmf.org/wp-content/uploads/2024/06/FMSMF-2024-Annual-Distribution-Letter.pdf>) に基づき記載。

73 <https://internationalmusician.org/musicians-residuals-for-union-film-scoring-reaches-all-time-high/>

74 <https://www.fmsmf.org/wp-content/uploads/2023/11/Musicians-Guide.pdf>

75 コントラクターについては参考資料2「サウンド・レコーディング労働協約」脚注1参照。

76 <https://internationalmusician.org/tag/fmsmf/>

77 <https://afmfairshareformusicians.org/>

78 <https://www.local802afm.org/allegro/articles/gains-made-but-the-fight-for-streaming-continues/>

きな問題であった。制作者側は、当初、動画配信作品が他のプラットフォームなどに販売された後、すなわち二次市場に流通した場合に追加報酬を支払うことを提案した。しかし、配信事業者はオリジナル作品を独占配信することが多く、他媒体等へ二次流通させることは少ない⁷⁹。2024年2月に合意した覚書⁸⁰では、一定の予算以上の作品を有料プラットフォームで配信後26週目以降、制作者は追加報酬を支払う。また、予算高額作品がヒットした場合には、ボーナスとして追加報酬額が50%アップされることとなった。

また、生成AIにより生成されたサウンドトラックを作品に使用する場合には、制作者は、最初の公開から30日以内に、プロンプトとして使用した楽曲の演奏家の名前とともに書面にてAFMに通知しなければならない。同一作品のために録音した楽曲、あるいは本協約の対象となる他作品の楽曲をプロンプトとして使用する場合には、当該楽曲に参加した演奏家に対し、賃金の支払いと年金基金への拠出がされることとする。

作品に出演する演奏家（sideline musician）のデジタル・レプリカを作成する場合には、事前に通知の上、本人の明確な同意を得なければならない。デジタル・レプリカ作成のためだけに演奏家を呼ぶ場合には、賃金の支払い及び年金基金への拠出がされることとする。デジタル・レプリカを他作品に使用する場合には、演奏家の同意と条件交渉を必ず別に行うこととし、最低賃金を示している。

5

医療保険、年金

(1) 医療保険

AFM全体の医療保険プランはなく、Localの一部のみが当該Local組合員向けに提供している。労働協約では、健康福利に係る使用者負担額が定められており、医療保険基金を設けているNYとLAのLocal組合員については基金に拠出、それ以外のLocal組合員に対しては、直接支払われている（詳細は、参考資料2掲載のサウンド・レコーディング労働協約署名者関連書類一式の「健康福利」参照）。ここでは、1951年に創設されたLocal 802（NY）の医療保険プラン（Local 802 Health Fund）を紹介する⁸¹。

1/1-6/30の拠出期間（Contribution Period）に以下の要件を満たすと、9/1-翌年2/28まで、7/1-12/31の拠出期間に以下の要件を満たすと、翌年3/1-8/31まで医療保険に加入できる。

拠出が定められているLocal 82との労働協約に基づき雇用された組合員のための使用者拠出額が以下の金額を超えた場合、当該組合員は保険料を支払えば加入できる（家族全員分の加入要件を満たすために夫婦で合算することも可能）。3,000ドルを超えた使用者の拠出額は、次の拠出期間に繰り越せる。

79 <https://variety.com/2024/tv/news/american-federation-of-musicians-amptp-contract-streaming-residuals-ai-1235924647/>

80 Memorandum of Understanding Between Alliance of Motion Picture and Television Producers and American Federation of Musicians, February 24, 2024

81 <https://www.local802afm.org/healthcare/>に基づき記載

	使用者の拠出額	保険料 (本人のみ)	保険料 (家族全員)	給付内容
Recovery Plan A	3,000ドル	600ドル/四半期	1,800ドル/四半期	<ul style="list-style-type: none"> 療養給付 処方箋薬 定期眼科検診 眼鏡作成費及びミュージシャン用耳栓購入費 (上限あり) 労働時間喪失補償給付 (労災を除く): 75ドル/週 (最大13週)
Plan B	500ドル			歯科/眼科のみ

Recovery Plan Aは、コロナ禍により使用者の拠出が激減したために、2021年3月、Plan A及びPlan A⁺ に代わり導入された。変更点は以下の表のとおりであり、自己負担額及び使用者拠出額が高くなっている⁸²。

診療・入院治療 (個人加入の場合 / 家族加入の場合)

	(旧) Plan A		(新) Recovery Plan A	
	ネットワーク内	ネットワーク外	ネットワーク内	ネットワーク外
年間免責額	\$ 250/500	\$ 2,500/\$ 6,250	\$ 750/\$ 1,500	\$ 5,000/\$ 12,500
年間自己負担限度額	\$ 5,050/\$ 10,100		\$ 5,350/\$ 10,700	
専門医受診時の自己負担額	\$ 50		\$ 50 ^{**}	
緊急措置室での治療時の自己負担額	\$ 150		\$ 200	
緊急治療での自己負担額	\$ 30		\$ 50 ^{**}	

※メンタルヘルス、物質使用障害の自己負担額は、\$ 30

処方箋薬の自己負担額

	(旧) Plan A		(新) Recovery Plan A	
	実店舗	メールオーダー	実店舗	メールオーダー
医療保険制度改革法が求める予防措置	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
ジェネリック薬	\$ 20	\$ 40	\$ 20	\$ 40
銘柄指定あり	\$ 35	\$ 70	\$ 35	\$ 70
銘柄指定なし	40% (最低\$ 50 / 最高\$ 75)	40% (最低\$ 100 / 最高\$ 150)	対象外 (全額自己負担)	

(2) 年金

1959年、レコード会社、テレビ局及びCM音楽制作会社との団体交渉の中で、AFM-Employers

82 <https://www.local802afm.org/wp-content/uploads/2020/12/Local-802-Musicians-Health-Fund-Recovery-Plan-A-Presentation.pdf>

Pension Welfare Fund（現在はAmerican Federation of Musicians & Employers' Pension Fund (AFM-EPF)）が設立された。この基金はAFMと、同基金に拠出する使用者双方から同数の理事が任命された理事会により運営されている。AEAの年金基金と同様、AFM組合員の保険料負担は一切なく、全額使用者が負担する確定給付型年金である。

2023年12月31日現在、年金加入者は51,986人。うち、現役加入者は19,021人、受給者は16,206人、受給予定の退職・離職者は14,060人、死亡した加入者に代わり受給あるいはその予定の受益者は2,699人である⁸³。

①受給資格

適用賃金（Covered Earning: 労働協約で、使用者が年金保険基金に拠出することが決められている雇用（Covered Employment）で得た賃金）が750ドル以上となった翌年の1月1日に年金加入者（Participant）となり、同時に1/4YVS（Year of Vesting Service：受給要件に算入できる年数）を獲得する。

適用賃金（年間）	受給要件に算入できる年数（YVS）
750ドル未満	0
750ドル～1,500ドル未満	¼
1,500ドル～2,250ドル未満	½
2,250ドル～3,000ドル未満	¾
3,000ドル以上	1

5YVS以上（うち、1986年以降に1/4YVS以上）獲得、又は現役加入者（当該年の適用賃金が750ドル以上）であるうちに通常退職年齢（原則65歳）に達した場合、受給権を獲得する。

受給権を得る前に適用賃金総額が750ドル未満（2003年までに最低3YVSを獲得している場合には350ドル未満）の年はOne-Year Break in Serviceとみなされ、現役加入者ではなくなる（Inactive Participant）（ただし、兵役についている場合などはのぞく）。One-Year Break in Serviceが5回続くと、Permanent Break in Serviceとなり、それまでに積み重ねたYVSを喪失し、その後、年金の受給資格を得られたとしても、それまでの積立金は受給額算定の際に考慮されなくなる。ただし、一定の場合には、後述の退職勘定給付を受給できる。

1986年以降にYVSを獲得できなかった場合には、違うルールが適用される。

適用賃金の一定割合が使用者から拠出され、積立金となる。適用賃金額と、拠出割合は労働協約で規定される（ただし、Burton Turkus仲裁裁定分については、特別ルールにのっとり、ブロードウェイ作品に従事する演奏家に分配される）⁸⁴。

83 https://afm-epf.org/Portals/2/AFMDocuments/5500_Full.pdf

84 1960年、AEAは年金基金創設を巡りLeague of New York Theatersとの団体交渉が決裂したため、ブロードウェイでストライキを実施。その解決策として、ニューヨーク市労働局長は、観劇チケット売上に課していた5%の入場税を廃止し、その分の純利益（4.5%）をブロードウェイの全労働組合の基金に配分することを提案（1961年秋入場税廃止）。1963年4月、労働組合間の配分について裁定（Burton Turkus 仲裁裁定）がなされた。（<https://www.local802afm.org/allegro/articles/who-was-burton-turkus/>）

②給付の種類

(a) 老齢年金

現役加入者の状態のまま、通常定年年齢に達した場合、又は放棄不能な受給権を得てから55歳になり、すべての適用雇用から引退した場合のいずれかで、必要な書類申請を終えると、受給することができる。

給付額は、支給期間ごとの確定拠出額を百ドルの位で四捨五入した額に給付乗数を乗じた額の合計額である。年金給付総額が5,000ドル以下の場合には、一括給付（cash-out）となる。

給付乗数（単生年金）

年金開始年齢	2003.12.31以前に 獲得した拠出額	2004.1.1～ 2007.3.31に 獲得した拠出額	2007.4.1～ 2009.4.30に 獲得した拠出額	2009.5.1～ 2009.12.31に 獲得した拠出額	2010.1.1以降 獲得した拠出額
	支給期間A	支給期間B	支給期間C	支給期間D	支給期間E
65歳以上	\$ 4.65	\$ 3.50	\$ 3.25	\$ 2.00	\$ 1.00
64歳	\$ 4.16	\$ 3.13	\$ 2.91	\$ 1.79	\$ 0.90
63歳	\$ 3.75	\$ 2.82	\$ 2.62	\$ 1.61	\$ 0.80
62歳	\$ 3.36	\$ 2.53	\$ 2.35	\$ 1.45	\$ 0.72
61歳	\$ 3.04	\$ 2.29	\$ 2.13	\$ 1.31	\$ 0.65
60歳	\$ 2.75	\$ 2.07	\$ 1.92	\$ 1.18	\$ 0.59
59歳	\$ 2.48	\$ 1.87	\$ 1.74	\$ 1.07	\$ 0.53
58歳	\$ 2.26	\$ 1.70	\$ 1.58	\$ 0.97	\$ 0.49
57歳	\$ 2.05	\$ 1.54	\$ 1.43	\$ 0.88	\$ 0.44
56歳	\$ 1.86	\$ 1.40	\$ 1.30	\$ 0.80	\$ 0.40
55歳	\$ 1.70	\$ 1.28	\$ 1.19	\$ 0.73	\$ 0.37

給付開始日に未婚の場合は通常、単生給付（Single Life Benefit）となる。一生涯受け取ることができ、死後の支給はない。

〈例〉2012年10月、62歳から単生給付を開始した場合

支給期間	拠出総額	拠出総額（\$100の単位 を四捨五入）／100	× 給付乗数（62歳）	年金給付額（単生給付）
A	\$ 9,240.00	92	\$ 3.36	\$ 309.12
B	\$ 4,190.00	42	\$ 2.53	\$ 106.26
C	\$ 6,800.00	68	\$ 2.35	\$ 159.80
D	\$ 3,649.00	36	\$ 1.45	\$ 52.20
E	\$ 2,250.00	23	\$ 0.72	\$ 16.56
給付月額				\$ 643.94

給付開始日に既婚の場合は通常、50%連生遺族給付（50% Joint and Survivor Benefit）となる。本人の死後、配偶者（受給開始後、離婚したとしても）は一生涯、50%の給付額を受け取ることができる。配偶者が先に死亡したとしても、本人の受給額は変わらない。受給額は配偶者との年齢差により異なり、単生給付よりも少ない額となる。

75%連生遺族給付（本人死後、配偶者が75%受給）の場合も同様であり、年齢差が19歳以下の場合のみ、配偶者以外が連生受給者となることが認められる。

受給開始日の180日前までであれば、受給形式を変更することができる。ただし、既婚の場合、配偶者を連生受給者とする50%及び75%連生遺族給付以外への変更には、配偶者の同意が必要である。また、受給開始日前日まで、受給支払方法及び連生受給者は変更できる。

定年年齢（一般的に65歳）に達した後も適用雇用されている場合、老齢年金給付を受けつつ働く、又は受給年齢を繰り下げることができる。いずれの場合にも、拠出額が付加されていくことになる。適用雇用されていない場合でも、受給年齢を繰り下げることができる。

(b) 障害年金

以下すべての要件を満たし、基金事務局に申請を行うと、受給資格を得る。

- 完全就業不能（Total Disability）の状態のために適用雇用を中断
- 最低10YVSを獲得
- 55歳未満
- 年金受給開始日直前の3年間で最低1YVS獲得
- 老齢年金の受給を開始していない
- 理事会管理委員会で完全就業不能と認定される

完全就業不能とは、身体的又は精神的傷病と医療的に診断された結果、適用雇用が完全かつ永久に不能であることをいい、管理委員会の完全裁量で決定する。管理委員会は社会保障局の障害認定又は医療証明書に依拠することができ、障害年金給付の前後において、自ら選出した医師による医療検査又は医療再検査を実施することができる（ただし年1回まで）。

受給額は、老齢年金と同じ方法で算定、支給される。受給開始日が65歳以下の場合は減額される。ただし、50%及び75%連生遺族年金の受給額は配偶者との年齢差により異なり、単生給付よりも少ない額となる。

通常定年年齢に達する前の1年間で適用賃金を15,000ドル以上稼いだ場合、管理委員会が完全就業不能ではなくなったと認定した場合、又は医療検査の受診あるいは完全就業不能の継続を証明する他の証拠の提出という管理委員会の要請を満たすことができない場合には、障害年金の給付は終了する。

老齢年金の受給資格を得る、管理委員会に完全就業不能の状況が存続していることを証明する、又は再び完全就業不能となるまで、支給は再開されない。

(c) 付加給付 (Additional Benefits)

65歳より前に年金の受給を開始したが、その後適用雇用に復帰し、受給開始日から65歳の誕生日までに50ドル以上の拠出を得た年が最低1年間あった場合、65歳の誕生日の翌日より再退職年金 (Re-retirement Pension Benefit) が支払われる。受給額の計算方法は、以下の通り。

〈例〉

最初の年金始期日は2007年1月1日、59歳。給付期間Aの拠出額は15,875ドル、給付期間Bの拠出額は2,025ドル。年金給付月額は、584.36ドル ($(\$15,875 \div 100) \times \$3.44 + (\$2,025 \div 100) \times \1.87)。

2007年5月に復帰し、給付期間Cに5,940ドル、給付期間Dに495ドル、給付期間Eに802ドルの拠出を受ける。2012年6月24日に65歳となり、2012年7月1日に再退職年金の受給資格を得る。

以下の通り計算の結果、再退職年金給付月額は単生給付の場合、\$173.58となる。

	給付期間 A	給付期間 B	給付期間 C	給付期間 D	給付期間 E	総額
65歳で受給を開始した場合の給付月額	$(\$15,875 \div 100) \times \4.65 =\$ 739.35	$(\$2,025 \div 100) \times \3.50 =\$ 70.00	$(\$5,940 \div 100) \times \3.25 =\$ 191.75	$(\$495 \div 100) \times \2.00 =\$ 10.00	$(\$802 \div 100) \times \1.00 =\$ 8.00	\$ 1,019.10
受給総額と保険数理的に同等の月額をマイナス	-\$ 246.12 $(\$546.96 \times 66 \text{ か月} = \$36,099.36^{**})$ -146.6736 ^{***)}	-\$ 15.04 $(\$37.40 \times 66 \text{ か月} = \$2,468.40^{**})$ -164.1048 ^{***)}	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	-\$ 261.16
65歳に受給する給付月額をマイナス	-\$ 546.96	-\$ 37.40	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	-\$ 584.36
再退職年金	-\$ 53.73	\$ 17.56	\$ 191.75	\$ 10.00	\$ 8.00	\$ 173.58

※年金受給開始日から再退職年金開始日までの受給総額

※※年金受給開始日が2010年6月1日より前なので、2010年時の65歳の指標を使用。なお、年金受給開始日が2010年6月1日以降の場合は、2013年時の65歳の指標を使用。

最初の年金給付又は付加年金給付開始のいずれか遅い方、又は通常定年年齢以降の給付期間のいずれかにおいて、50ドル以上の拠出を受けると、再決定給付 (Re-determination Benefits) といわれる付加給付を受けることができる。再決定給付は、毎7月1日に、前年 (又は、より早い時期の場合は、使用者が拠出する義務を負うと基金により決定された日) の拠出額に基づき算定される。受給額の計算方法は、以下のとおり。

〈例〉 2011年に65歳で再退職年金の受給開始後、基金に2,300ドルの付加的な拠出がされ、2012年7月1日に23\$の再決定給付が開始。2016年まで対象雇用に従事し続けた場合

		A	B	C	D	E
再決定給付始期日	再決定給付始期日時の年齢	前年の拠出額	相殺前の単生給付月額 (A/100 × 前年の給付乗数)	相殺額	再決定給付月額 (B-C)	再決定給付月額総計 (D + 前年のE)
2012.7.1	66	\$ 2,300.00	\$ 23.00	\$ 0.00	\$ 23.00	\$ 23.00
2013.7.1	67	\$ 1,250.00	\$ 13.00	\$ 23.00 × 6/155.5788 =\$ 0.89	\$ 12.11	\$ 35.11
2014.7.1	68	\$ 1,700.00	\$ 17.00	\$ 23.00 × 12 + \$ 12.11 × 6/151.2048=\$ 2.31	\$ 14.69	\$ 49.80
2015.7.1	69	\$ 875.00	\$ 9.00	\$ 35.11 × 12 + \$ 14.69 × 6/146.7192=\$ 3.47	\$ 5.53	\$ 55.53
2016.7.1	70	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 55.53
2017.7.1	71	\$ 120.00	\$ 1.00	\$ 55.33 × 12/137.4552=\$ 4.83	\$ 0.00	\$ 55.33

(d) 退職勘定給付 (Retirement Account Benefit : RAB)

1968年より前の対象拠出額に基づく給付で、以下のいずれかの要件を満たし、基金事務局に申請を行えば、受給資格を得る。

- ・通常定年年齢に達する、又は
- ・55歳に達し、すべての対象雇用から引退する

この受給資格を得ることは、1967年以降の拠出に基づく定期年金給付又は障害年金給付資格に影響を与えない。

(e) 退職後死亡給付 (Post-Retirement Death Benefits)

連生遺族年金給付を選択していた場合、本人死亡後も遺族に50%又は75%の遺族年金が支払われ続ける。

なお、2010年6月1日より前に開始した単生年金給付の受給額が2004年1月1日より前の拠出額に基づく場合、2004年より前の対象雇用で獲得した給付額の100回分の金額の給付が保証される。

(f) 退職前死亡給付 (Pre-Retirement Death Benefits)

配偶者（未婚の場合には受益者）は、以下の場合退職前死亡給付を受けることができる。

- ・放棄不能の受給資格を持ちつつも最初の年金給付前に死亡した場合
- ・65歳より前に年金の受給を開始し、その後適用雇用に戻り再退職年金の受給資格を得たが、65歳より前に死亡した場合
- ・RABの給付資格のみを持ち、受給前に死亡した場合

給付額は、死亡時の年齢と、本人と配偶者（又は受益者）との年齢差により、異なる。

③基金の再建

同基金は1959年設立以降、順調に成長しており、2007年4月1日現在で、基金積立率は107%と健全であった。2008年の世界金融危機のあおりを受けて、多くの複数事業主年金基金は積立金不足に陥った。AFM-EPFも例外ではなく、2009年第1四半期には、積立率が40%にまで激減。翌年には、年金保護法（Pension Protection Act）に基づき、危篤状態（積立水準が80%未満）であると認定されるに至った。同法の求めにより、2010年4月に積立改善計画（rehabilitation plan）を策定し、実施している。

同基金の収入は使用者の拠出と基金の運用益のみだが、使用者拠出額が7500万ドル／年に対し、給付額は2億ドル／年。給付額が年々増加する上に、十分な投資のリターンを得ることができず、再建への道は厳しい。

2024年1月現在の保険数理的な資産評価額が約1.7億ドル、債務額が約3.6億ドルで、基金積立率48%と、依然として危険水域にあった⁸⁵。

2021年、AFMも積極的なロビイング活動を行ったButch Lewis Act（財務省が債務超過に陥っている複数使用者年金基金に対し、30年間返還不要の財政支援を行う旨規定）が、アメリカ救済法の一部として成立。2024年8月、AFM-EPFの同法に定める特別支援プログラムへの申請が正式に承認され、\$1,440,137,839、2022年12月31日以降の利息\$87,701,535.81と合わせて支援されることが決定した⁸⁶。これにより基金積立率は88%となり、危険水域を脱している。

[POINT]

- ・米国音楽家連盟（AFM）は、主に楽器演奏家を組合員とする労働組合である。
- ・アメリカ・カナダの各地にあるLocalを核としており、本部とLocalの役割分担は明確である。
- ・アメリカには実演家著作隣接権はないが、労働協約を通じて、演奏が収録された録音・録画物の二次使用について、追加報酬を得る仕組みを構築している。
- ・医療保険については、一部のLocalしか基金を構築していないが、年金保険については、AEAと同様の仕組みを構築している。
- ・年金基金は危機的状況に陥っていたが、アメリカ政府からの多額の支援により再建されている。

85 <https://afm-epf.org/StayInformed/FundStatusFAQs.aspx>.

86 <https://internationalmusician.org/afm-epf-approved-for-special-financial-assistance/>

Entertainment Community Fund (ECF)

1

歴史⁸⁷／団体概要

ECF（旧Actors' Fund）は、免税非営利公益法人（501（c）（3）法人）で、1882年に創設された。創設のためのキャンペーンを大々的に行ったハリソン・グレイ・フィスク（業界専門紙New York Dramatic Mirrorオーナー）は、興行収益が演劇のために使われるのではなく、劇場を所有し、運営も担う俳優の懐を肥やすだけになってしまっている状況を批判し、減債基金（sinking fund）の創設を提案した。それまでも俳優の相互扶助的な組織はあったが、会費で賄われていたために、その会費すら支払うことができないほど貧しく、最も援助が必要な人々には支援の手が届かなかった。フィスクのアイディアは、チャリティ公演の収益を演劇コミュニティ全体の支援に充てることだった。最初のチャリティ公演は1892年、マディソン・スクウェア・ガーデンで行われ、163,000ドルの寄付を獲得した⁸⁸。2回目のチャリティ公演は1907年に開催された。セオドア・ルーズベルト大統領がメトロポリタン・オペラハウスの点灯をするという開会の儀式を行い、マーク・トウェインがオープニング・スピーチを述べたという。

このように、チャリティ公演は経済的だけでなく、社会的地位の高い人も多く参加した点でも成功といえよう。というのも、はっきりとは述べていないものの、Actors' Fundは俳優という職業の社会的地位向上を目指していたからである。当時、リンカーン大統領の暗殺者が俳優であったことで、ただでさえ低い扱いであった俳優という職業への風当たりはさらに強くなっていた。教会は劇場を、酒場や博打、売春宿と同じく忌避すべき場所であると激しく攻撃し⁸⁹、俳優はその慈善活動の対象とはならず、きちんとした埋葬もしてもらえなかった。そのため、Actors' Fundの最初の重要な任務は、彼らのための埋葬場所を見つけることだった。1885年、ブルックリンの霊園の区画を購入。そのニーズは非常に高く、1904年には別の霊園の区画を購入している。もう一つのニーズが高かった引退後のケアについては、1902年に最初の老人ホームを開所している。

現在は、俳優をはじめとした担い手を対象に、実演芸術で身を立てていく上で直面する課題に対して、緊急財政支援、社会福祉サービス、低所得者向けの住居提供・住宅確保支援、医療保険加入支援、専門医療センターの設置、キャリア・カウンセリング、セカンド・キャリア教育、求人情報提供、住宅型有料老人ホーム提供、ケアプラン作成等の幅広いサービスを行っている。

2022年、支援対象が実演芸術の担い手全体に広がっている現状を鑑み、Entertainment Community Fundに改名している。

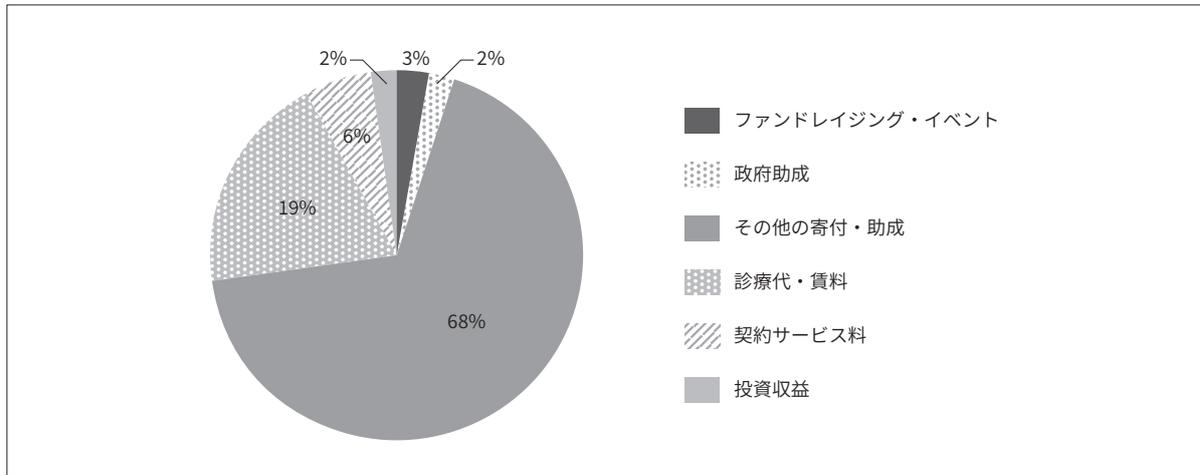
87 https://findingaids.library.nyu.edu/tamwag/wag_036/ をもとに執筆

88 <https://entertainmentcommunity.org/our-history>

89 このような激しい批判は、教会ではなく劇場に民衆の時間と金と関心が流れることへの警戒感の現れでもあったという。（森脇由美子「劇場の町ニューヨークの誕生—アンテペラム期の社会と文化—」『立命館文学』第558号（1999年2月）、p.235-236）

以下の通り、寄付、助成が収入全体の3/4を占める。

Entertainment Community Fund 2023 年収入の内訳⁹⁰



1927年、Actors' Fundは、AEAと協定を結び、一定の公演の全収益が基金に入る仕組みが構築された。ファンドレイジング・イベントとしては、年1回のガラ公演をはじめとしたチャリティ公演だけでなく、著名俳優が参加するポーカー・トーナメント（2023年より。同年は17万ドル以上の寄付を集める）やゴルフ・テニス大会等を開催し、そこから得られた企業等からのスポンサー料や個人の参加料なども活動資金に充てている。

ECFの最大の支援団体は、NPO法人のBroadway Cares/ Equity Fights AIDSである。仲間たちが次々のエイズのために亡くなる状況下、AEA組合員が自発的にエイズ患者支援のためのチャリティ公演を始め、1987年にEquity Fights AIDSとして正式な組織となった。別途制作者グループが創設したBroadway Caresと1992年に統合し、現在に至る。毎年一定期間中のブロードウェイ及び全国巡回公演で寄付を募り（Red Bucket Follies）、エイズ支援に限らず、様々な社会福祉活動に助成を行っている。2023年には助成総額の約44%にあたる\$7,642,500をECFに助成している⁹¹。

寄付・助成の次に多い収入源はThe Samuel J. Friedman Health Center for the Performing Arts（以下「医療センター」）での診療代並びに住宅型有料老人ホーム（Actors Fund Home）や低所得者層・HIV患者用住居の賃料である。ECFが年50万ドル以上拠出している医療センターは、マウント・サイナイ病院の分室として位置づけられており、7人の医師が常駐している。一般内科に加え、ダンサー特有の脚のケガの治療、スポーツ医療なども扱っている。無保険者等には、ECFから診察料補助もある。昨年よりStage Manager Hotlineを開設し、舞台でのケガなどへの緊急対応も行う。なお、同センターは昨年トニー賞の栄誉賞を受賞した。

三番目の収入源は、Employer/Union Partner Programsの契約サービス料である。使用者、組合とサー

90 Form990に基づき作成

91 Annual Report 2023 (<https://broadwaycares.org/annualreport/annual-report-2023/>)

ビス契約を締結することで、使用者や組合が負担の上、その従業員や組合員が無料で追加サービスを利用できる。追加サービスの内容は、家族や仕事上での個人的な悩みに対するカウンセリングやサポート、ワークショップの実施等のプログラムと、緊急財政支援プログラムの大きく二つに分かれるようである⁹²。

3 コロナ禍での緊急財政支援

ECFは平素より困窮した俳優等に対し、緊急財政支援を行っているが、コロナ禍では例年の10倍まで大幅にその規模を拡大した。生活費に充当してもらう目的で、一人当たり1,500～2,000ドルの返済不要の補助金を交付した。現地でヒアリングを行ったところによれば、政府からの支援は全くなく、パラマウントやディズニーといったエンタテインメント企業や個人からの寄付で賄ったとのことである。

前述の通り、ECFの活動の最大の支援団体であるBroadway Cares/ Equity Fights AIDSは、2020年3月、コロナの流行でブロードウェイの全劇場が閉鎖された直後に、コロナ緊急支援基金（Covid-19 Emergency Assistance Fund）を立ち上げた。Broadway Cares/ Equity Fights AIDSから最初に25万ドル拠出し、その後ブロードウェイの制作者が協力して、100万ドルのチャレンジ・マッチ（寄付額と同額を100万ドルまで拠出することを約束）を実施。このチャレンジ・マッチが達成されると、別のブロードウェイ制作者グループが、2回目の100万ドルのチャレンジ・マッチを実施した。同年5月には、著名な女優であるベッド・ミドラーが個人で10万ドルのチャレンジ・マッチも行っている。ブロードウェイ作品の全国ツアーを行うBroadway Across Americaは、コロナでキャンセルとなった公演のチケットを購入した消費者に、チケット料金を払い戻す代わりに、その金額を基金に寄付できるようにし、総額100万ドルを寄付した⁹³。

同基金はECFが管理運営を行った。2020年には、これとは別にECFが提供する医療保険無料相談・支援プログラムを拡大したEvery Artist Insured Program立ち上げに、100万ドルを助成した⁹⁴。

コロナ禍でのBroadway Cares/ Equity Fights AIDSからECFへの助成額

2020年	総額\$11,225,000（うちコロナ緊急支援基金 \$ 6,500,000）（2019年より620万ドル増）
2021年	総額\$7,777,500（うちコロナ緊急支援基金 \$ 3,000,000）
2022年	総額\$8,251,000（うちコロナ緊急支援基金 \$ 2,000,000）
2023年	総額\$7,642,500（うちコロナ緊急支援 \$ 1,000,000）

92 <https://entertainmentcommunity.org/services-and-programs/employerunion-partner-programs>

93 <https://www.broadway.com/buzz/200195/theater-lovers-unite-broadway-ticket-buyers-the-john-gore-organization-donate-1-million-to-bcefa/>

94 <https://classicalaction.org/broadway-cares-awards-record-breaking-grants-despite-pandemic-setbacks/>

[POINT]

- Entertainment Community Fund は、チャリティ公演の収益を演劇コミュニティ全体の社会福祉支援に充てることを目的に創設された非営利法人である。
- 現在では、実演芸術の担い手全体を対象に、財政面、社会福祉面、生活面、職業面と幅広く支援を行っている。
- コロナ禍では、エンタテインメント企業や個人の寄付を募り、生活費に充当してもらう目的で、俳優等に対し、大規模な支援を行った。

小括

アメリカは先進国で唯一公的な医療保険を持たない国として有名だが、アフォーダブル・ケア（2010年に民主党オバマ政権が行った医療保険制度改革）は、低所得者層にプラスの影響をもたらしたようである。現地ヒアリングを行ったECFでは、以前実演芸術分野の無保険者向けに無料診療所を開設していたが、アフォーダブル・ケアにより保険料が低額の保険に入ることが可能になり患者が減ったため閉鎖し、代わって医療センターを開設している。労使により運営される医療保険だけでなく、ECFのように、時代のニーズに合わせて柔軟にサポート内容を変えていくNPO法人の存在も、実演芸術界のセーフティネットの質を高めている。

一方、年金基金が設立されたのは、労働組合による年金制度の導入交渉が促進され、企業年金が爆発的に増加した1950年代前半の流れを受けてのものと思われる⁹⁵。なお、戦後の年金プランのほとんどが雇用主拠出型である⁹⁶。複数の使用者が共働で単一の年金プランを提供する複数使用者年金制度は、運送業、建設業など、同一産業内で頻繁に転職する状況に対応するために生み出されたもので、基金数は少ないものの、対象となる労働者数は年金加盟労働者全体の5分の1、1000万人ほどにものぼる。通常の企業年金が受ける規制の対象外となっているために、現実離れた条件を労働組合側から提示される場合があったり、参加している一部の企業が倒産しても基金は存続するため、問題が内在化しやすかったりするなどの課題がある。AFM-EPFに限らず、近年では債務超過に陥る複数使用者年金基金が多く、たびたび救済策が取られてきている⁹⁷。

両組合が設立された19世紀末から20世紀初めは、アメリカが世界一の産業国へと急激に成長する一方、大量の移民が流入し経済格差が顕著になり、労使の対立が激化した時期である。2023年の

95 小野正昭「米国との比較から見た企業年金のガバナンス問題」季刊社会保障研究第49巻第2号（2013年）、p.194

96 吉田健三、「戦後アメリカ企業年金の発展——「繰延賃金説モデル」の年金プランと「年金保護」——」松山大学論集第23巻第6号（2012年）、p.62

97 https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010_6/america_01.html

SAG-AFTRA等による大規模ストライキは日本国内でも大きく報道された⁹⁸が、労使は常に激しく対立しているわけではなく、ECFのように、業界全体で実演芸術の担い手の社会福祉を充実させる取り組みも行っている⁹⁹。その一方で、このような大規模なストライキが行われたことは、生成AIなど、実演芸術界が直面する課題に対する実演家の果敢な姿勢を示すものであるとともに、日本と同様、労働組合の組織率が低下傾向にあるアメリカにおいて¹⁰⁰、その存在意義を示すためのたゆみない努力の表れともいえよう。

2025年2月、トランプ大統領は、アメリカの代表的な舞台芸術施設、ジョン・F・ケネディ・センターの理事の一部を側近に入れ替えた上で、自ら理事長に就任した。理事長就任前には、「私の指示により、ケネディ・センターを再びすばらしいものにする。ビジョンを共有しない理事長や複数の理事を即時解任する」とSNSに投稿し、同センターの上演作品の一部は反米的であったなどと不満をもらしていた¹⁰¹。そして、理事長就任と前後して、ケネディ・センターは「純粋に財政的な問題」により、子供向けミュージカル「Finn」の国内ツアー中止を発表した。この作品は大ヒットし、権威ある演劇賞、ヘレン・ヘイズ賞を受賞しているが、主人公の鮫、フィンがナンヨウハギのセシルとの友情を通じて、自分らしくいることの大切さを伝える内容がLGBTQ+を暗喩しているとも言われている。AEAはこれに対し、抗議声明を発表した。AEAは声明の中で、「ケネディ・センターの新たな指導者が、自分が賛成できない意見を抑圧する方向に速やかに動いたことを知り憂慮している。彼らが非常に危険だと感じた作品が、自分に正直であり、自分の夢を追いかけるよう励ます、楽しい子供向けミュージカルであったことが非常に恐ろしい。AEAはこの作品を制作したカンパニーを支持し、注意深く今後の進展を見守りたい」としている¹⁰²。このような一連の騒動により、トランプ大統領が文化芸術分野にも影響力を拡大し、表現の自由を制限するのではないかという懸念の声が出ており、芸術関連の労働組合が担うべき役割はますます大きくなっていくと思われる。

芸団協 榎野 睦子

98 詳細は、井上貴宏、短期連載 米国映画業界2023年ストライキー生成AI等を巡る映画スタジオとタレントサイドの攻防一、月刊コピライト、2024年4月号～2024年6月号、参照のこと

99 Entertainment Community Fund Annual Report 2022には、寄付者として、ブロードウェイ劇場（シューバート・オーガニゼーション・インク（\$250,000+）、アル・ヒルシュフェルト劇場（\$25,000+）など）や、映画会社（パラマウント（\$100,000+）、ソニー・ピクチャーズ・エンタテインメント（\$25,000+）、ドリームワークス・アニメーション・テレビジョン（\$10,000+）など）の名前が並ぶ。

100 厚生労働省『令和6年労働組合基礎調査の概況』によれば、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.1%と過去最低（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/24/dl/gaikyou.pdf>）。一方、米労働統計局の発表によれば、2024年アメリカの労働組合の労働者組織率は9.9%と、1983年の20.1%から40年間で半減している（<https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>）。なお、2023年の民間部門組織率は5.9%だったが、映画・レコード産業の組織率は12.1%、放送産業（インターネットを除く）9.7%と、組織率の高さでトップ10に入る（<https://www.visualcapitalist.com/union-membership-by-industry-in-america/>）。

101 <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20250318/k10014752941000.html>

102 <https://www.actorsequity.org/news/PR/FinnCancellation/>

第4章

舞台芸術を支える寄付文化 ——NPO劇場とブロードウェイを中心に

多くの人種を包摂する連邦制国家アメリカ合衆国（以下、アメリカ）では、その舞台芸術も非常に多様性に富んでいる。アメリカの演劇といえば、一般的によく知られているのは、ブロードウェイ¹の商業演劇²であろう。これは、ニューヨーク市マンハッタンを南北に走るブロードウェイとそれに交差する42丁目の「劇場街」を中心に上演される商業演劇・ミュージカルを指している。ブロードウェイの劇場群は、全米のみならず世界でツアー公演を行い、また機能的なライセンス管理によって、米国の学校教育に対しても、世界各地の実演団体に対しても、質の高いミュージカル作品を上演する機会を提供し、TVや映画にも影響を与えている。世界にステージ・エンターテインメントを届ける存在の代名詞が「ブロードウェイ」である。

しかし実際のアメリカ演劇は、商業演劇のみしか存在していないわけでも、演劇シーンを商業演劇のみに依存しているわけでもない。アメリカ演劇の最大の特長は、様々な規模の芸術団体が存在していて、その目指す地平や担い手と組織形態、財源等に多様性・複数性があり、その層の厚みが演劇業界を支えている点にある³。このことが、豊かな演劇体験を人々が日常的に享受する土壌となると同時に、演劇関係者が職能を発揮できる広範な雇用市場の土台となっている。

後述するように、ブロードウェイのヒット作品には、非営利劇場で創作された作品の「トランスファー」で成立したものも少なくない。その一方で、非営利劇場は、トランスファーによるブロードウェイへの諸権利の有償譲渡により、資金の一部を獲得する。両者は、作品の方向性においても資金面においても、完全に分断されて対置する構図にあるわけではなく、むしろ相互依存関係にある。

本章では、米国の「非営利のプロフェッショナル劇場」の成立背景を概観し、ブロードウェイと対

1 ニューヨーク市マンハッタンを南北に走る大通りの名で、ミッドタウン地区にあるタイムズスクエア（1905年にNew York TimesがWest 43rd St.に移動してきたことに由来）の周辺は「劇場街」と呼ばれる。ニューヨーク市は、ニューヨーク州のうち、マンハッタン区、クイーンズ区、ブルックリン区、ブロンクス区、スタテン島の5区から成る。マンハッタンの由来は、先住民のレナベ族（デラウェア族）がここをマンナハッタ（多くの丘からなる島）と呼んでいたことに遡る。湿地と岩ばかりのこの地を先住民は耕作に適さない土地と考えており、1626年5月24日にオランダ人がこの島全体をレナベ族から購入（今日の価値でおよそ24ドルと言われる）、南北を縦断する路をBreede Wegh（広い道）と名付けた。1664年にマンハッタン島を占領した英国がヨーク公（後のジェームスⅡ世）にちなんでニューヨークと名付け、通りの名前をブロードウェイへと変更した。しかしオランダ人も英国人もプロテスタントであったために、娯楽は罪深いとされ、その後海上貿易でただちに栄えていったこの資源に乏しい土地が、エンターテインメントの土地への第一歩を踏み出すのは、ようやく18世紀半ばである。1750年に英国人俳優のWalter MurrayとThomas Keanが政府の認可を得て、ニューヨークで最初の劇場となるNassau Street Theatreを開館している。その後、独立戦争を経て英国の演劇が「浪費」とみなされて再び禁止されるものの、既に大衆は演劇を愛しており、演劇のない生活は長くは続かなかった。市の人口が過密になるにつれ、政府はダウントウンではなく空気のきれいなアップタウンへと移ることを推奨し、1836年にブロードウェイと交差する形で、42丁目（42nd Street）が公式に開通した。1870年代までにはブロードウェイと42丁目を横切るこの一帯がニューヨーク市の大衆演劇の中心地となってゆく。Yacka and Sedita, 2019, pp. 4-19.

2 商業演劇／劇場は、補助金なしで運営されており、ニューヨーク市に集中（on Broadway, Off-Broadway）している。Conte and Langley, 2007, p. 75. 今日、ミュージカル制作には一般的に500万から2500万ドルかかると言われる（スパイダーマンは7500万ドルかかったとされる）。プロデューサー（たち）は自ら出資するとともに、投資をしてくれる人たち（エンジェル）を探さねばならない。Yacka and Sedita, 2019, pp. 57-58. <https://newmusicaltheatre.com/blogs/green-room/broadway-budgets-101-breaking-down-the-production-budget-1>（本稿のURL最終閲覧日は、全て2025年4月18日である。）。商業演劇では、プロデューサーが制作会社がキャストとスタッフを作品ごとに集める「コンビネーション・システム」をとる。

3 例えば580頁に及ぶ大著『Theatremanagement』の著者David M. ConteとStephen Langleyは、商業劇場／演劇、非営利プロフェッショナル劇場／演劇、地域劇場／演劇、大学劇場／演劇、ストック＆ディナー演劇／演劇（野外劇含む）に分類している。Conte and Langley, 2007, pp. 75-179.

比させつつ、その性格、規模、財務構造等の現状を紐といてゆく。

[POINT]

- ・アメリカの演劇シーンにおいて、商業劇場と非営利劇場とは、必ずしも対極にあるわけではない。
- ・目指す地平や担い手、組織形態や財源の多様性が、多彩な演劇シーンを支え、実演家の雇用市場の土台を成している。

第1節

非営利プロフェッショナル劇場——「アメリカの国民演劇」

図表1⁴にあるように、全米には非営利のプロフェッショナル劇場（Professional Not-For-Profit Theatre⁵）が2023年現在、2258館存在しており⁶、ブロードウェイ劇場（Broadway Theatre）は、41館である。図表からも分かるように、ブロードウェイ劇場は、補助金なしで運営される商業劇場である。他方、非営利プロフェッショナル劇場収入も、収入の半分は、事業収入が占める。そして残る半分を、個人や財団からの寄付および地域からのサポート、連邦、州、市・郡からの公的支援で賄っている。

公演回数や作品創作の数でも、非営利劇場の規模は際立っている。15,400もの作品を制作し、公演回数は年間14万回を越え、2,780万人もの観客を集める。ブロードウェイ劇場と比較して、公演数では約13.7倍、観客数では約2.3倍となり、総収入でも約2.3倍である。非営利劇場の存在なくして、アメリカの演劇産業の姿を語ることはできないことが分かる。

4 非営利プロフェッショナル劇場については、Rebecca Roscoe, Jen Benoit-Bryan, Daniel Fonner, and Wenhua Di, SMU DataArts with Rachael Hip-Flores and Corinna Schulenburg, Theatre Communications Group (TCG) : THEATRE FACTS 2023 – Theatre Communications Group’s Report On The Fiscal State Of The U.S. Professional Not-For-Profit Theatre Field, 2023, p. 9。2022年10月31日から2023年9月30日を会計年度としている。数値はいくつかの統計を組み合わせ推計されている。ブロードウェイについてはBroadway Leagueがウェブサイト上で提供する統計資料 (<https://www.broadwayleague.com/research/statistics-broadway-nyc/>) に基づき作成。

5 ProfessionalとNot-for-profitの語順は、論者によって異なるが、ここではTCGの報告書に合わせた。

6 TCGメンバーの劇場、および2022年または2023年に内国歳入庁（IRS）にフォーム990を提出した全米の非営利プロフェッショナル劇場の合計。TCG: THEATRE FACTS 2023, p. 1.

図表 1 アメリカ演劇分野の構造 (2022-23 年)

	◆非営利劇場	◆ブロードウェイ
劇場数	2258 館	41 館
公演回数	141,000 回	11,506 回
創作作品	15,400 作	40 作 (新作のみ)
観客数	2,780 万人	1,228 万人
収入	5096 億円	2209 億円
内、事業収入	2,590 億円	2,209 億円
内、助成・寄付	2,506 億円	0 円

1 ドル = 140 円で換算。

出典：THEATRE FACTS 2023 及び the Broadway League 統計資料

(<https://www.broadwayleague.com/research/statistics-broadway-nyc/>) を基に作成。

このように圧倒的な存在感を示す非営利のプロフェッショナル劇場は、集合的に「アメリカの国民演劇 (a national American theatre)」⁷ を形づくっているとさえ評されている。全米各地で活動する非営利プロフェッショナル劇場こそが、アメリカを構成するすべての文化的、社会的、民族的、政治的、美的、哲学的な多様性を表す存在である、と捉えられていることが理由で、そうした多様性は一つの国立劇場では、決して映し出すことができないと考えられている⁸。Conte と Langley は、非営利劇場なしに今日「アメリカの演劇」「アメリカのプロフェッショナル劇場」と呼ばれるに相応しい作品を生み出せるかは、疑わしいとさえ述べている⁹。

ところで、興行規模が大きく、商業的成功に彩られるブロードウェイ・ミュージカルであれば、「プロフェッショナルな劇場」と言われても、感覚的には納得しやすい。けれども、商業演劇の対極にある非営利的な演劇活動という場合、日本の一般的なイメージでは、(法人格が非営利かより先に) どちらかという「稼げない」「アマチュアリズム」「小規模」「活動基盤が脆弱」というイメージが先行しないだろうか。

非営利の、しかも、プロフェッショナルの劇場・演劇とは、いったいどのような存在なのか。以下では、①非営利のプロフェッショナル劇場の成立史を概観したうえで、②米国の非営利法人の要件を考察し、そのイメージを掴みたい。

(1) 非営利プロフェッショナル劇場の成立

商業主義的な興行活動や富裕層向けのオペラ上演¹⁰ と比べると、全米各地での非営利プロフェッショナル劇場の成立は、比較的遅かった。その萌芽期は、20 世紀前半である。演劇の多くがニューヨーク市に集積する中で、全米におけるプロフェッショナルな興行の拠点は、ロードハウスであった。しかしこれらが次第に映画館に転換されてゆくと、実演に危機が生じた¹¹。他方で、ニューヨー

7 Conte and Langley, 2007, p. 119.

8 ibid.

9 Conte and Langley, 2007, p. 139.

10 ただしオペラ上演も現代では非営利プロフェッショナル劇場として運営されている。

11 演劇の娯楽機能は、新興のラジオや映画にとってかわられる傾向があり、そのために作品を創作して中規模の興行成績を堅実にあげるのではなく、少数の作品で大ヒットを狙うギャンブル的商業主義の弊害があらわれるようになった。そのことが1910年代から20年代にかけての反ブロードウェイを理念とするリトル・シアター (小劇場) 運動の背景となる。佐藤、2001、p. 182.

ク市以外の都市では、リトル・シアター運動が勢いを増してゆく。同じ頃、1905年には、ハーバード大学でジョージ・ピアース・ベーカーが、劇作コースであるEnglish47を開始し、1912年には受講者が「47ワークショップ」という形で上演を行うようになる。ベーカーはその後のアメリカ演劇教育に大きな影響を与えてゆく。

欧州でのイブセン、ストリンドベリ、チェーホフ、ショーらの劇作と、アントワーヌ（自由演劇運動）、スタニスラフスキー、メイエルホリドらの革新的な演出は、大学での劇作講座とリトル・シアター運動とに多大な刺激を与え、商業主義的な演劇とは一線を画して、人間の本質を追究し、より真実に迫る演技を目指すリアリズムと自然主義の姿勢をアメリカの演劇が取りこむ触媒となった。こうした中で結成された非営利のプロフェッショナル活動で重要なのは、1919年に誕生するシアター・ギルト（1925年にギルト劇場を設置）で、多くの主要都市で予約会員向けに芸術性の高い「真剣な演劇」を提供してゆく¹²。

1925年には、全米劇場会議（ナショナル・シアター・カンファレンス）が創設される（今年で100周年を迎える¹³）。ナショナル・シアター・カンファレンスに参画した者の多くは、ベーカーに触発された人々で、商業的なブロードウェイ劇場の優勢を削いで、利益追求の動機に縛られず、芸術的な面で挑戦的な仕事（作品）を奨励しようとした。このカンファレンスはさらに、全米の地域劇場や演劇教育のネットワークを形成し、演劇における全国連盟の基盤を形成してゆく¹⁴。

1935年から39年には、大恐慌に苦しむ失業者に雇用を創出するために、フランクリンD. ルーズベルト政権が、公共事業促進局（WPA）¹⁵を通じて芸術に間接的に補助金を提供している。画家、作家、音楽家、劇作家それぞれの事業プログラムに各数百万ドルが割り当てられた（連邦計画第一号。通称「フェデラル・ワン」）。舞台芸術家は、ハリー・フラナガンが率いる「連邦劇場計画」の下に組織された。しかし連邦劇場計画は政争に巻き込まれ、政府の支援は突然打ち切られる。それゆえ、野心的な計画のほとんどは実現しなかったが、この事業はアメリカで本格的（シリアス）なプロフェッショナル劇場に希望を与え、芸術に対するその後の直接的な政府補助金の種を蒔いたと評価される。

例えばヒューストンで連邦劇場計画のために働いたマーゴ・ジョーンズが1947年にダラスで創設した全米初のアリーナ・シアター型¹⁶のシアター'47は、全米初の地域のプロフェッショナル常設劇場となり、地域劇場運動を牽引してゆく（彼女はブロードウェイでも働いたが55年に亡くなり、劇場は59年に閉館）。Theatre'47はその後、ニューヨーク市以外の都市において、プロフェッショナルな劇場が急増する契機となり、彼女の示した知性、プロ意識、芸術的誠実さへの献身的な姿勢は、今日でも多くの非営利劇場に参照されているという¹⁷。

1950年から65年は、「非営利劇場運動の時代」と言われる。1950年にジョーンズに薫陶を受けたゼルダ・フィチャンドラー、夫のトーマス・フィチャンドラー、エドワード・マンガム（ジョージ・

12 Conte and Langley, 2007, pp. 115-116. Staub, 2008, pp.3-4.

13 <https://www.nationaltheatreconference.org>

14 Conte and Langley, 2007, p. 116. Staub, 2008, pp.3-4.

15 1935年にニューディール政策の一環で創設された政府機関で、国民に雇用を提供しつつ、公共インフラの整備を促進した。

16 シアター・イン・ザ・ラウンドとも呼ばれる観客が舞台を360°囲む形で客席が配置された形の劇場。

17 Conte and Langley, 2007, pp. 115-116.

ワシントン大学演劇教授)は、ワシントンD.C.にアリーナ・ステージを創設した¹⁸。ここは、ブロードウェイに作品をトランスファーした最初の地域劇場となった。映画館を改装して活動を開始したこの劇場は、数百万ドルの自前施設に移るまでに成長し、今日、全米で最も重要な非営利プロフェッショナル劇場のひとつとなっている。

こうした先駆的な活動が芽生える中、1957年にフォード財団が、数年間という短期間で約6000万ドルもの額を芸術に寄付すると表明すると、それが触媒となって、その後の「非営利劇場運動」への道筋がつけられてゆく¹⁹ (一連の助成プログラムの重点領域は、バレエと常駐劇場^{レジデント}であった。1977年までに芸術団体や芸術家個人等に対して支出された総額は、約2億8400万ドル(「芸術」に対して)とされる²⁰)。

これは、「劇場」に対する米国史上初の民間公益事業^{フィランソロピー}であった。オペラやダンスカンパニー、交響楽団、学校にも資金が提供されたが、これらはすでに「真面目な」「非営利の」機関という二点ともにおいて、社会的に認知されていた。しかし劇場は、自分たちで稼げるはずの、そして稼ぐべき「軽薄な」娯楽形態と見なされており、助成とは無縁であった。

フォード財団の支援方針は、米国のその後の劇場支援のあり方に対し、支援を受ける対象は、単発ではなく継続して活動していなければならない、非営利団体として運営しなければならないという明確な方向付けを与えた。つまり例えばボストン美術館のような運営組織でなければならない、という想定が示されたのである。支援を受けたい劇場はさらに、自らの掲げる目標と従業員との両面で、プロフェッショナルであることを求められた。この目標を達成するために、フォード財団は芸術経営インターンシップ事業にも、資金を提供している²¹。さらに画期的だったことには、自転車操業を脱して十分な資産形成を行えるよう、29の劇場に1000万ドル以上の「予備資金助成」も行ったのである²²。

助成事業の実質的構想者で責任者となったマクニール・ロウリイは、半永続的に活動できる組織基盤の形成を促すために、演劇の非営利プロフェッショナル組織化を支援し、演劇を正当な芸術と認め、それを振興することを財団の目指す地平として掲げた。社会が芸術を支援する際は、それが地域の威信を高めたり、観客個人の社会的地位のアクセサリーとして役立ったり、あるいはまた子供の情操教育や地域経済の推進に効果的だからという動機にもとづくべきではなく、あくまでも芸術それ自体の価値を認め、プロの芸術家の活動をそれ自体として価値があるものとして評価するような動機にもとづくべきだ、と講演で述べている²³。佐藤はこの助成の鍵として「制度化」を見出しており、劇場のネットワークが成立し、演劇人の新たな労働市場が形成されたとしても、非営利の芸術活動とし

18 <https://www.arenastage.org/>

19 Conte and Langley, 2007, p. 117. 佐藤によれば、1940年代末から50年代にかけては、税法の見直しにより、税制上の優遇措置を受けている財団の資産から派生する利益に対してチェックが厳しくなると同時に、財団一般に対して批判的な議論が、議会や社会に広がっていたという。フォード財団は、フォード自動車の株券の寄贈・遺贈を受けており、財団が所有していたフォード自動車株の売却が始まったことで、1956年から財団の資産が急膨張し、財団は資産を大規模に全米的範囲でフィランソロピー事業に使うべく必要にせまられていた。拠点を置く地域だけに資するのではなく、全米的な財団になり、生まれかわった財団をアピールするために、他の財団や公共機関が対象としたことがない助成領域を設けることは、有望な選択肢の一つであったことが、この背景にあるという。佐藤、2001、p.172。

20 佐藤、2001、p.167。

21 Conte and Langley, 2007, p. 117.

22 佐藤、2001、p.167。

23 佐藤、2001、p.192。

での演劇という発想自体が社会的認知を受け、それがより広範な社会的支援²⁴に結びつかない限り、制度化は完成しないと指摘している²⁵。この指摘は、芸術への助成のあり方や文化政策を考える上で極めて重要である。

連邦政府レベルで米国芸術基金（NEA）を創設する法に大統領が署名するのは、ようやく1965年になってのことである。ここでも民間及び企業の寄付方針を踏襲し、非営利団体のみが、政府の資金を受ける資格を有することとなった。

こうして、ゆるやかに非商業演劇を志向していた演劇団体も法人化し、非営利団体の地位を申請し始め、これに続く新たな団体は、結成当初から非営利を選択するようになった²⁶。助成行為が、非営利プロフェッショナル劇場という存在を形づくっていったのである。

個人の篤志家による寄付がこれまで圧倒的な比準を占めていた芸術支援の場に、こうして1950年代末から1970年代後半にかけては、民間財団²⁷、連邦政府、地方政府²⁸、企業という「組織を基盤とした助成」の担い手が、相次いで参入した。

それを機に、60年代後半以降は、新作や実験的試みのかなりの部分が、全米各地の劇場で行われるようになってゆき、19世紀末から20世紀初頭にかけて築かれてきたニューヨーク市に集積するブロードウェイ制作作品が地域を巡演するという図式に変化が訪れる。1967年には、ニューヨーク以外の劇場で働いている俳優の数が、初めてブロードウェイ劇場で働く俳優の数を上回る。

フォード財団の支援と連邦政府の助成によって、組織化への道をこうして開いた非営利プロフェッショナル劇場の寄付においては、現在も、事業収入以外の収入は以下のような財源構成で、連邦政府等の公的資金と何らかの財団や個人からの寄付とが、安定的に大きな割合を占めている。

24 劇場は、興行収入によって最終的に自立すべきと考えられており、財団の助成はその過程を支援する位置づけであった。そのため、フォード財団の芸術助成プログラムの多くは、自助努力によって芸術団体が資金を別途確保し、その同額を助成する「マッチング・グラント」形式であった。劇場の経常的運営経費や固定資産等は、地域の財団や個人による寄付・助成が主となるべきと考えられていた。フォード財団から助成を受けたという「アナウンス効果」によってか、助成を受けた財団の多くはその後、収入に占める地域サポートの割合が大きくなっていったという。佐藤、2001、p.196。NEAは一時期、芸術団体の経営安定のため基金積立を奨励する「チャレンジ助成」を行い、民間寄付3に対しNEAから1の補助を出していた。日本芸能実演家団体協議会（1990）「芸術文化振興基金の課題」、pp.28-29。

25 佐藤、2001、p.194。

26 Conte and Langley, 2007, p. 117.

27 民間財団では、1920年代から30年代にカーネギー財団の支援があった。佐藤、2001、p.166。なお、今回はメトロポリタン歌劇場とカーネギーホールはとりあげないが、クラシック音楽よりもアイルランドの大衆的伝統音楽を好んだと言われるカーネギーが、クラシック音楽を演奏するホールの建設に資金を出した背景には、1848年革命で情勢が悪化していたドイツから、フランツ・リストの紹介状を携えてニューヨーク市に移住したレオポルト・ダムロッシュの息子ヴァルターの説得があった。この少し前にはピアノのスタインウェイもニューヨークに移住しており、ドイツ音楽家の多くがニューヨーク市にクラシック音楽とオペラを移殖してゆく。ダムロッシュ一家は、メトロポリタン歌劇場での最初のオペラ上演とジュリアード音楽院（このほか、現在ニュースクールの一部となっているマネス音楽学校も、一族が関係している）の創設に深くかかわり、ヴァイマル市の楽団でリストと働いていたレオポルトは、リヒャルト・ワーグナーとも親しかったことから、ニューヨークではしばしばワーグナーから送られてきた楽譜に基づき、新作を米国初演している。今でもニューヨークのオペラ・ファンは、特に（ドイツ以上に）ワーグナーを熱狂的に評価する傾向にあるが、ダムロッシュ一家はニューヨークでのクラシック音楽の嗜好形成に大いなる遺産を遺したといえる（メトロポリタン歌劇場の前の広場は、ダムロッシュ・パークという）。ダムロッシュ一家については、カーネギーホールのフィランソロピー部門責任者、アーカイブ責任者に2019年に話を聴き、その後、リンカーンセンターのニューヨーク・パブリック・ライブラリー舞台芸術部門およびヴァイマル古典財団の一次史料を用いて2019年、2023年、2024年に筆者が行った科研費（23K00245）調査による。

28 1968年にはNEAが奨励してNASAA（National Assembly of State Arts Agencies）が創設された。州レベルの芸術機関を統括し、NEAに対して州への文化予算を確保させる一種の政府機関団体交渉組織のような役割を担っている。NEA予算の40%を配賦され、州の文化活動を支援している。1996年には、National Assembly of Local Arts Agencies（NALAA）とAmerican Council for the Arts（ACA）の合併によってAmericans for the Artsが誕生し、非営利団体としてローカル・アーツ・エージェンシー（LAA）を支援している。https://nasaa-arts.org/

図表 2 TCG が調査対象としている 137 劇場の寄付等収入構成 (2022-23 年)

連邦政府	州	市・郡	企業	財団	理事	他の個人	その他
3.5%	2.7%	2.5%	1.7%	13.4%	4.9%	13.9%	6.0%

出典：THEATRE FACTS 2023, p. 13

(2) TCG と LORT の成立

フォード財団で芸術支援部門を事実上創設し、17年にわたり責任者を務めたマクニール・ロウリイは、1961年にフォード財団から追加資金を得て、増え続ける多様な非営利団体の間にネットワークを構築し、サポートを提供するサービス組織として、全米演劇連絡協議会（シアター・コミュニケーションズ・グループ、TCG）²⁹をニューヨークに創設している。フォード財団は、この組織の発足から約20年間にわたり300万ドルを助成し、1971年まで唯一の資金提供者であった³⁰。

また非営利プロフェッショナル劇場が増え続けるにつれ、米国俳優協会（AEA）は、非営利プロフェッショナル劇場というカテゴリーに対しては、彼らが俳優に要求する内容に対応するような新しいエクイティ協約（Equity Contract）を作成する必要があると考えた。そのため、AEAと団体交渉をするために1966年には、比較的大きく、比較的確立された非営利劇場のマネージャーが共に、芸術家が常駐するレジデント劇場の連盟（League of Resident Theatres、LORT）³¹を結成し、会員となった26の非営利劇場に代わって、AEAとの協約にむけた団体交渉を行うこととなった。初代の会長は、ゼルダ・フィチャンドラーである（LORTの協約が出来る以前は、劇場用にはブロードウェイの「フォーマット型」と夏のストックシアター用の「フォーマット型」しかなかった）。LORTには2025年4月現在、30州とコロンビア特別区にある81の会員劇場が加盟している。LORTは今日では、ブロードウェイと商業ツアーとを合わせたよりも多くのエクイティ契約を俳優に発行している³²。2024年にヒアリングを行ったLORTのボーディング・メンバー（マネージング・ディレクター）のアダム・シーゲル氏（リンカーンセンター・シアター）は、団体交渉の意義を「芸術は個人の中にあるイメージを出してもらう必要があり、工場で規格化された製品を作るものづくりとは異なるため、人々が気持ちよく働く環境を作って、イメージを引き出すことに努めなければならない」と述べている。

1966年には、議会によって配賦された250万ドルにより、NEAが助成事業を開始した。同時期、AEAとLORTとの最初の協約が発効している。ウィリアム.J.ボウモルとウィリアム.G.ボウエンは1966年に『舞台芸術 芸術と経済のジレンマ』を著し、舞台芸術特有の費用効率向上の不可能性を論じ、補助金支給を支持する論拠を強化することに貢献した。1966年には、ほんの一握りだった非営利プロフェッショナル劇場は、2004年までに400を超えるまでに成長した。1970年代頃には、全米における劇場業界最大の部門となっている。

LORTは3年ごとにAEAと団体協約を更新する。カテゴリーはA+、A、B+、B、C、Dの6つである。A+は、ブロードウェイで制作を行う非営利団体が、ブロードウェイ俳優用の「プロダクション・コントラクト制作契約」

29 TCGは業界の人々を支援するサービス組織（service organization）である。

30 佐藤、2001、p. 168。

31 LORTは、団体協約や最低賃金の団体交渉を会員の非営利劇場のために行う業界団体（trade organization）である。

32 <https://lort.org/>

の給与を支払えないという現実に対応するために設けられた。カテゴリーは、劇場の過去3年間の平均週間総額（グロス）をもとに決められ、A+が最も高く、Dは最も低い。俳優、ステージ・マネージャー、アシスタント・ステージマネージャー、AEAプロフェッショナル・インターンの給与水準は、このカテゴリーによって変動する。俳優は標準契約かシーズン契約を結ぶ。インターンは、プロフェッショナルな訓練を受けたことや経験を証明できる俳優であるが、標準のエクイティ契約を結びながらも、その劇場のカテゴリーにおける最低賃金の75%の給与しか支払われない³³。

(3) 非営利劇場が用いるその他の団体協約

その他の協約の可能性として、非営利劇場は、協約が非営利のみを対象としているかにかかわらず、協約に記載されている要件を満たしている限りにおいて、適切だと思われるAEAとの団体協約を用いることができる。ブロードウェイ商業劇場の仕事に係る「プロダクション・コントラクト制作契約」に基づく支払報酬総額は、全報酬額において突出した割合を占める。他方で、LORT協約に基づく支払報酬総額は、「制作契約」に基づく支払報酬総額と比べると、確かに相対的には小さいものの、雇用面では「制作契約」と匹敵するどころか、上回っている（第3章）。

非営利劇場向けのものには、「Off-Broadway (NYC)」「Theatre for Young Audiences (TYA)」「Stock Company」「Showcase Code + Seasonal Showcase Code」「Workshop Productions」「Cabaret Theatre」「Small Professional Theatre (SPT)」「99 Seat Theatre Plan」「シカゴ地域計画 (CAP)」「Letter of Agreement (LOA)」等がある。SPTは、座席数が349席以下で、シカゴ、ニューヨーク、ロスアンゼルス以外に所在する非営利劇場向けに設計された。興行収入にもとづいて、10のカテゴリーがある。99 Seat Theatre Planは、1970年代80年代においてAEAに多かれ少なかれ無視されてきたロスアンゼルスの100席未満の劇場（以前はエクイティ免除劇場と呼ばれた）を対象としている。大論争を経て、当地のAEA組合員は、99席の劇場計画を制定する決議を行った。この計画には、Off-Broadway契約をモデルに、SPT同様に興行収入に基づく10の給与カテゴリーがある。一制作ごと、あるいは、フルシーズンで適用可能である。シカゴではAEAは100席未満の劇場の管理権を放棄しており、1988年からCAPがこれらの劇場をカバーしている。LOAは、ニューヨーク市の小規模で発展途上の、収入が限られている劇場で、今後数シーズン以内にLORT協約に転換する予定の劇場向けに設計されたが、新興カンパニーであればどこでもこれを使用できる³⁴。

(4) 作品トランスファーとエンハンスメント契約

非営利プロフェッショナル劇場からブロードウェイへの作品のトランスファーを通じて、両者の相互依存関係は、時が経つにつれ、強まっていった³⁵。

先述のアリーナ・ステージは、黒人ボクサーの生涯を描いた作品〈グレート・ホワイト・ホープ〉を1967年に制作した。NEAから上演助成を受けたこの作品は、68年から2年間、ブロードウェイで

33 Conte and Langley, 2007, pp. 133-134.

34 Conte and Langley, 2007, pp. 134-135.

35 しかしシーゲル氏によると多数の作品の中でほんの一握りの成功事例が目立っているという話であった。

のロングランとなった。69年にはピューリッツァー賞を受賞、映画化もされている³⁶。

非営利劇場としての運営組織を整え、助成を受けることで腰を落ち着けて作品づくりに取り組むことのできるようになった地域の非営利劇場は、有名な古典作品を上演する従来のあり方から、社会問題を取り上げてコミュニティとともに考えることを視野に入れた新作を意欲的に制作するようになっていった。青野は、地域の非営利劇場が有名な劇作家による定評のある古典作品ばかりを上演していた頃は見向きもしなかった商業プロデューサーたちが、地域劇場が新作を発表するようになったとともに、ブロードウェイのプロデューサーの代わりにブロードウェイのための新しい作品を発掘・養成してくれる地域劇場を、魅力的なものともみなすようになっていった、と分析している。それと同時に、地域劇場においても、有名な古典作品であるから観るといふ観客の姿勢は、初演後にトランスファーされ、最近ブロードウェイで上演された経験を持つ作品を好む態度へと変質したことを明らかにしている³⁷。

商業プロデューサーたちは、トランスファーの可能性を持つ作品を制作する非営利プロフェッショナル劇場があると、プロデューサーや共同プロデューサーあるいは共同出資者として名を連ねてブロードウェイに移行後の収益に対する権利を得る代わりに、その非営利団体に対して強化資金投資を行うこともある（「強化取引（enhancement deal）」）。またブロードウェイでの成功が見込めなくなった場合、トランスファーはなるべく早く実施するのが理想的なようである。公演時期が大きすぎると、同じ俳優やスタッフを集められなかったり、スケジュール確保のためにさらに人件費がかかってきたりするためである。他方でこれは、コミュニティの定期会員にサービスを提供することをミッションの本分としている非営利プロフェッショナル劇場にとっては、時に難しい調整となる³⁸。

近年のトランスファーで大成功した例には、「オバマ時代の演劇」とも呼ばれ、トランプ大統領が「好きではない」³⁹と述べる〈ハミルトン〉⁴⁰がある。これは、合衆国建国の父の一人であるアレクサンダー・ハミルトン（初代財務長官）について書かれた伝記に触発されたリン=マニュエル・ミランダが脚本、作詞作曲、初代主演を務め、全曲がヒップホップやR&B等で構成されているミュージカルである。非白人キャストが大半を占め（白人は1名のみ）、ブロードウェイに「多様性」を持ち込んだ新しい現象と認識されており、メディアの注目を集め、多くの賞を受賞している。人気があるためにチケット価格は高騰しているものの、ブロードウェイで最も入手困難な作品としても知られる。2015年8月にブロードウェイにかかり、9月にはブロードウェイで〈ライオンキング〉に次ぐ興行収入を記録している⁴¹。

この作品は、ニューヨーク市にある非営利プロフェッショナル劇場のパブリック・シアターから、ブロードウェイのリチャード・ロジャーズ・シアターにトランスファーされている。パブリック・シアターで2015年1月にオフ・ブロードウェイ作品として初演されると、すぐに観客の熱狂的支持が

36 <https://www.arenastage.org/about-us/the-mead-center/>、佐藤、2001、p. 164。青野、2003、p. 55。

37 青野、2003、p. 56, p. 59。

38 Conte and Langley, 2007, pp. 137-139。

39 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2025-03-17/trump-says-he-never-liked-hamilton-in-visit-to-kennedy-center>

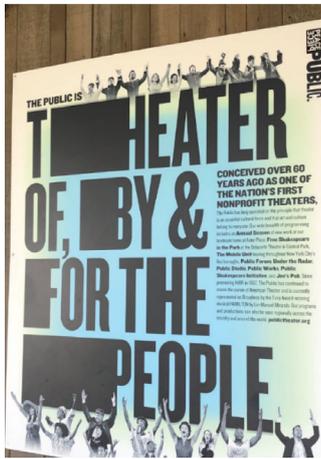
40 <https://hamiltonmusical.com/new-york/japanese/>

41 <https://archive.nytimes.com/artsbeat.blogs.nytimes.com/2015/09/08/hamilton-with-higher-prices-would-make-a-treasury-secretary-proud/>

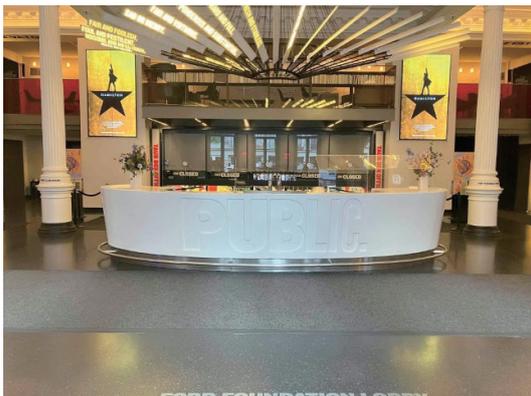
集まり、連日完売となった。これを受けて2月にはすでに、ブロードウェイへの転スファアが発表されている⁴²。

パブリック・シアターは、1954年にニューヨーク・シェイクスピア・フェスティバル（3年目からはセントラルパークで無料上演を許可されている⁴³。現在もセントラルパークにある野外のデラコート劇場で毎夏、無料公演を行っている）を創設したジョセフ・パップによって、1967年に旧アスター図書館（指定建築文化財）内につくられた。彼の制作した作品はいくつかがブロードウェイに転スファアされている。〈ヘアー〉や〈コーラス・ライン〉等で、パップは〈コーラス・ライン〉の制作権は保持し続けたために莫大な資金を手に入れ、その後の制作にさらに投資することが可能となったと言われている⁴⁴。

写真：パブリック・シアターのミッションが書かれたポスターとデラコート劇場（セントラルパーク）（2019年筆者撮影）



写真：パブリック・シアター（2024年筆者撮影）



42 <https://www.reuters.com/article/lifestyle/musical-hamilton-to-transfer-to-broadway-this-summer-idUSKBNOLT04L/>

43 メリル・ストリーブがキャリアの初期に出演し注目を集めたことで知られるフェスティバルで、デンゼル・ワシントン、ナタリー・ポートマン、アン・ハサウェイ等、ハリウッド映画で著名な俳優も出演してきた。常設野外劇場のデラコート劇場が会場で、無料のチケットを入手するにはオンライン・ロタリーで当選する必要がある。終演は遅い時間ではあるが、殆どの観客が同じ方向へと帰路につくために、治安の心配はそれほどない。ストリーブについて、Turan, Papp, 2009, p. 476.

44 Polisi, 2022, p. 109.

[POINT]

- ・映像メディアの発展は実演に危機をもたらし、確実に収益を上げるために、商業主義路線が加速した。
- ・そうした路線に反発して1910－20年代には、反ブロードウェイを掲げ、地域で小劇場運動が興る。
- ・1930年代後半のフェデラル・ワンや、57年に始まるフォード財団の助成は、非営利プロフェッショナル劇場創設の機運を高めた。
- ・フォード財団の助成は、芸術助成において、継続的かつ非営利でプロフェッショナルな組織という要件を標準化させる契機となり、この方向性は60年代半ばに、連邦政府の全米芸術基金NEAにも継承されてゆく。これ以降、個人の篤志家による寄付が大きな割合を占めていた米国の芸術フィランソロピーに、政府を含めた組織的な寄付が増加してゆく。
- ・非営利劇場とブロードウェイは、作品トランスファーやエンハンスメント契約によって、今日、徐々に相互依存関係を深めている。

第2節

舞台芸術を支える寄付文化とそれを支える制度的側面 ——非営利劇場の法的ステイタスと満たすべき特定目的という要件

(1) 内国歳入法501(c)(3) 非営利法人——二段階の設立手順

先の事業収入規模からも分かるように、非営利とは「稼がない／稼げない」「事業収入がない」こととは、まったく同義ではない。ここでの非営利プロフェッショナル劇場とは、州法に則って設立し、米国内国歳入法の501(c)(3)規定の下で税法上の優遇（非課税措置⁴⁵）を受けることを認められた非営利の劇場を意味する。

法人設立にあたり、非営利であれ営利であれ、その「本来事業（主たる事業活動）」は、合法的な目的の追求が前提とされなければならない。その上で非営利法人とは、ひろく一般市民、あるいは地域社会の一部、または特定の構成員（会員メンバー）に資する特定の目的（後述）を達成するために設立されるものと理解されている⁴⁶。非営利プロフェッショナル劇場は、金銭ではなくミッションを追求する姿勢を掲げているのである。

非営利団体の設立のステップは、二段階である。まずは州の法人登記窓口（一般的には、州務長官室の法人課）に定款を提出し、非営利法人としての認可を受けるという簡易な形式的手続きである。その後、内国歳入庁（IRS）で法人税の非課税資格（tax-exempt status）を得る必要がある。内国歳

45 本来事業と投資収益が、原則非課税である。https://www.npo-homepage.go.jp/about/kokusai-hikaku/nposeido-hikaku

46 Mancuso, 2021, pp. 17-18.

入庁で非課税のステイタスを得られれば、連邦税のこの非課税決定は、州の税務局または歳入局にも通知される（法人税を課している州の場合）。これによって非営利団体は自動的に、州の法人税免除の資格も得ることができる（ただし、州の非営利法人税非課税措置を別途申請しなければならない州も、いくつかはある）⁴⁷。

非営利法人の創設に必要な最低限の人数は、各州の法人登記窓口のサイトでの詳細確認が必要であるが、一般的には、少なくとも3名の理事（director）が必要で、代表理事（president）、会計担当理事（treasurer）、事務局長（secretary）のポジションの少なくとも2つは、別の人物がつとめなければならないとされる⁴⁸。理事は、集合体として理事会を構成し、法的、財政的、道徳的な管理と運営の責任を負う⁴⁹。

(2) 非営利プロフェッショナル劇場とブロードウェイの典型的組織形態の相違

非営利プロフェッショナル劇場とブロードウェイでは、典型的な組織形態にも違いがある。下記図表3と4とに典型的な組織図を示したが、特徴的な違いとして、非営利プロフェッショナル劇場では理事会が、ブロードウェイではプロデューサー達が、経営・運営面において中核的役割を担っている点を挙げることができる。

なお、非営利のプロフェッショナル劇場の図表3におけるステージ・ディレクター、デザイナー、ステージ・マネージャー、パフォーマー、プロダクション・テクニシャン、ステージ・ハンド、ボックスオフィス会計は、典型的な組織では、複数名おり、図表4のブロードウェイ・ミュージカルの広報、楽譜作成者も、複数名いるとされる。

非営利プロフェッショナル劇場の場合、リーダーシップと熱意を持った一人の人間の行動やビジョンからすべてが始まることが多い。そのため、理事会のもとにいる芸術監督を軸に、最低限、舞台、技術、経理運営、広報の4部門のみが整えられている。しかし個人のカリスマ性や力量に頼るにも限界がある。年間予算300万から1000万米ドルの中規模非営利プロフェッショナル劇場になると、芸術面のアーティスティック・ディレクターと経営・管理・運営面のマネージング・ディレクターの二頭制が標準となる。芸術面での質の追求と同時に、経営基盤の強化と健全性にも力が入れられてゆくのである。大きくなるにつれ処理する業務も増え、成長したので人員を増やせた、という側面もあるだろう。他方で、ある程度の規模以上になるためには、会費やチケット収入のみならず、寄付や補助金も大きな額が必要となるため、芸術的な方向があまりにも先鋭的になりすぎないように、客観的に状況を見極める必要が出てくる（そしてそれを見極められないと、規模の拡大ができない）。それゆえに国際的に見ても、ある程度の規模の劇場や芸術財団は、芸術と経営の二頭制を採用する傾向にある。

なお、3百万ドル以上規模が大きくなると、この両ディレクターと理事会の間に、執行委員会が置かれ、計画や財務、選定、資金調達のための委員会が通常ここに加わる。ステージやプロダクションのディレクターのような舞台・芸術面に携わる人々とその人員は、芸術監督のもとに組織され、それらの

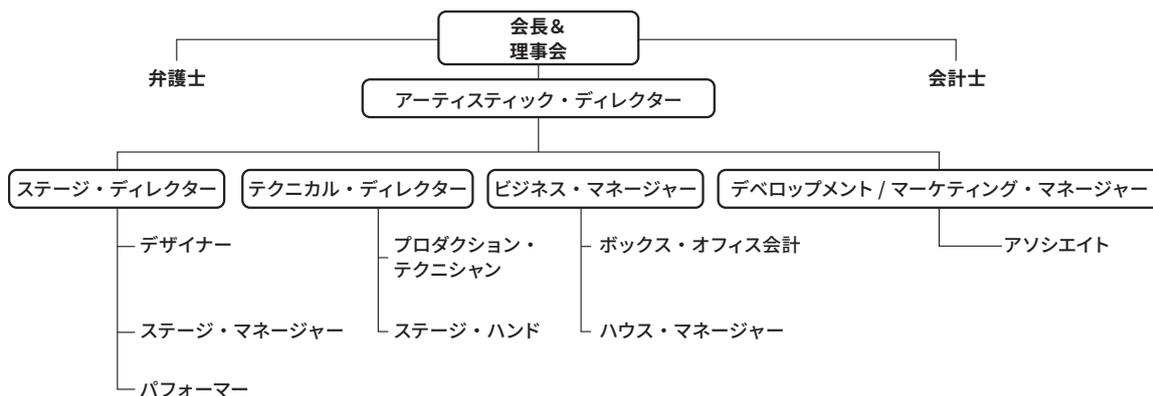
47 Mancuso, 2021, pp. 37-38.

48 Mancuso, 2021, p. 43.

49 Mancuso, 2021, p. 46.

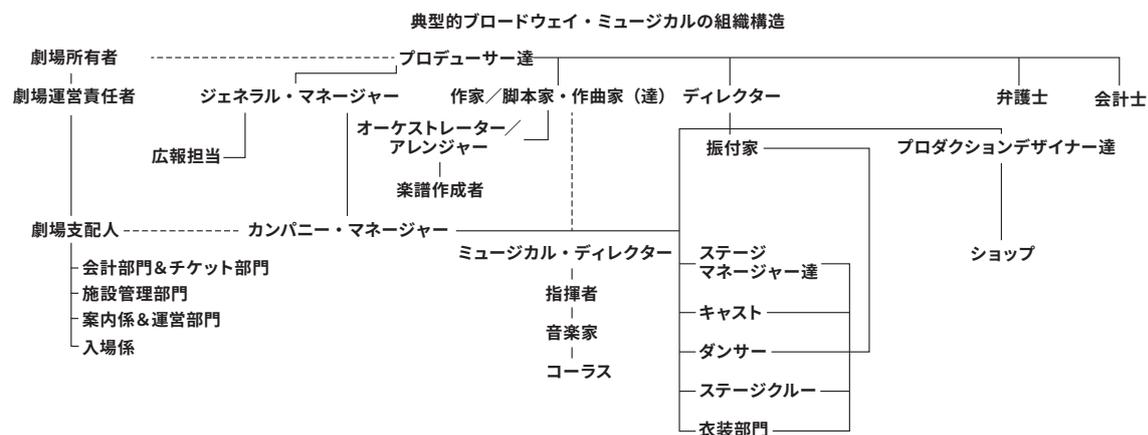
ディレクターと芸術監督の間にドラマトゥルクが置かれる。ビジネス、オペレーション、デベロップメント（公的資金／寄付を含めた資金調達）等のマネージャーは、マネージング・ディレクターの下に組織される。基本的に、小規模非営利プロフェッショナル劇場が最低限整えていた4分野と同じ仕事内容をカバーしているのだが、より細分化されている。1000万米ドル以上の非営利プロフェッショナル劇場になると、学校との連携やインターンシップを調整する委員会や、福利厚生関係の特別委員会も構成される⁵⁰。

図表3 小規模な非営利プロフェッショナル劇場の典型的組織形態例



出典：Conte and Langley, 2007, p. 129 より筆者作成。

図表4 ブロードウェイ・ミュージカルの典型的組織構造



出典：Conte and Langley, 2007, p. 104 より筆者作成。

50 文化施設が、アウトリーチや地域還元のために、公演に加えて社会活動を行う事例は世界各地で見られる。だが、規模の小さな劇場もこうした活動をしないうり、公共的で非課税の非営利組織と見做されないかという、そうではない。継続的に地域社会や特定のコミュニティ（文化的人種のバックグラウンド等）にサービスを提供し続け、寄付も得るためには、これらのコミュニティとの関係を育てていくことは、たしかに非営利プロフェッショナル劇場の責務ではある。しかしMancusoが数多くの文化団体の申請例を例示しているのを見るに、芸術的活動を行うこと、公開の公演を行うこと、という舞台芸術活動の本質的活動そのものの質の追求を申請すれば十分であり、芸術活動そのものが、非課税に値する公共的な活動であると認められていることが分かる。Conteらも、ミッションステイトメントの説明において、シェイクスピアや特定の作家の作品だけを上演することに専心する、という例を挙げている。Conte and Langley, 2007, p. 122.

ステージ・ハンド（舞台係）とは、演出のための大道具や小道具を動かす道具係、照明係等の裏方スタッフを指す。ブロードウェイの劇場支配人の下にいる案内係と運営部門（directors）は、フロア・客席の管理運営を行う。入場係（doorkeepers）は、入場や観客の管理をするのはもちろんのこと、安全管理も任務に入っている。ブロードウェイではないが、NYのメトロポリタン歌劇場の入場エリアにいる大型犬は（見た目は盲導犬のようだが）、盲導犬ではなく爆弾探査犬で、この「案内係&運営部門」の管轄である⁵¹。

ブロードウェイのオーケストレーターは、楽曲の編曲や楽器の選定のみならず、音楽指導も行う。楽譜作成者（copyist、写譜屋）は、楽譜の清書やパート譜を作成する⁵²。ステージ・クルーは舞台裏のプロフェッショナルで、舞台の設営、公演中の音響や照明操作、緊急事態への対応等を行う。キャストには、主役、アンサンブルに加え、カバーのための代役が含まれる（そのため出演者とは訳さなかった）。プロダクション・デザイナーは、主に舞台のビジュアル面に携わる美術、衣装、照明等のディレクターで、世界観を形づくってゆく。また休憩時間には、作品に関連したグッズが展開され、キャラクター・グッズの他に、作品をイメージした飲み物とそのカップ、パンフレット等幅広い⁵³。これもプロダクション・デザイナーの仕事である。

(3) 非営利劇場理事に求められる「3つのW」

理事会については、Board of directors, Board of trustees, Board of managersという用語が交換可能なものとしてしばしば使用される状況にあるが、構成員個人が持つ「信頼」という役目を表現できるtrusteesが多くの場合、最も好ましく思われているようである⁵⁴。理事会を構成する上で人数や任期の上限はないものの、理事には「3つのW（three “W’s”）」の1つ以上を組織に提供できることが求められる。それは、Work（プロボノで法律顧問や会計業務を提供できたり、広報として存在感を示せること）、Wisdom（組織の構成員を越える経験とそれに裏打ちされた健全な助言ができること）、Wealth（毎年一定額を、ファンドレイズして集めるか、自ら寄付するかして、組織に提供できること—the minimum “give or get”）である⁵⁵。

51 2019年の筆者ヒアリングによる。他にも大統領の出席するシンポジウムやスター歌手の大型ライブ会場、野球のメジャーリーグ会場に入場する場合は、チケットにCBP（clear bag policies）の注意書きがあることが多く、その場合は、中身の見える透明な鞆（サイズも上限があることが多く、有名ブランドも透明のバッグを揃えているのはそのためである）でないと入場ができない。規模によらずCBPを導入している劇場もあるため、注意が必要である。

52 ブロードウェイ・ミュージカルは学校教育用にアレンジした楽譜をライセンス契約によって全米の学校に提供しており、この年間収入も少なくない規模であるが、こうした楽譜アレンジも同じ人員が行っているのかは、定かではない。スクールプロダクションは、ブロードウェイのプロデューサーや脚本家にとってライセンス料が入るため、重要であると考えられている。世界中の学校から年間で100万米ドルを超えるライセンス料が入る作品もあるという。人気の筆頭作品の一つはアニーである。Yacka and Sedita, 2019, p. 98. 新作や人気作が学校用の楽譜提供を始める際には、PlayBillのニュース等で周知される。ライセンスについては、スコアやスクリプトの種類、アーカイブ撮影の有無、ブロードウェイの俳優による対面あるいはオンラインでのワークショップの要否、公開規模等で細かく金額が分かれている。https://www.dramatists.com/cgi-bin/db/schools.asp

53 ブロードウェイでは俳優陣が、終演後まもなくしてメイクを落とし、外で待っている観客にファンサービスとしてサインや写真撮影を行うことが半ば慣習化しており、そのためにパンフレットや書籍等も、よく売れているようである（飲み物のタンブラー等にもサインをしてくれる）。

54 Conte and Langley, 2007, p. 24.

55 Conte and Langley, 2007, pp. 124-125.

(4) 特定目的要件

501 (c) (3) に基づく非課税の非営利法人としての地位を取得するには、本来事業が、州と連邦の税法に記されている特定の目的要件を満たす（定款や細則にも記載する）ことが条件となる⁵⁶。主たる目的が、金銭的価値の追求や過度なロビー活動および政治活動ではないことを、表明しておく必要がある⁵⁷。

米国内国歳入法の第501条(c)(3)の規定を詳しく見てみると、満たすべき特定の目的要件には、慈善、宗教、教育、科学、文芸等が列挙されているが、ここに文化や芸術はない⁵⁸。芸術文化の活動は、ミュージアムであれ劇場であれ芸術学校であれ、一般的にはこの規定に基づいて税法上の優遇を受けているのだが、これらは「教育」の要件を満たす活動として申請する⁵⁹。教育は広く解釈されており、個人向けの自己啓発のための教育でも、地域社会の利益に資する教育でもよい。ミュージアム（博物館・美術館）、動物園、プラネタリウム、交響楽団、オーケストラ、実演団体は、これに当てはまると考えられている⁶⁰。個人や世論が自立した意見や結論を形成できるよう、関連する事実を十分かつ公平に示しつつ、特定の知的立場や視点を擁護することは認められるが、根拠のない特定意見の表明や政治活動は、教育的とは認められない。

(5) 本来事業に関連する非課税収入と課税収入となる「非関連事業収入」

芸術活動のような非金銭的目標（非課税が認められる理由となっている特定目的）を本来事業として推進するために、支出する以上のお金を稼ぐことは妨げられていない。非営利組織で重要な条件は、収益をあげないことではなく、給与等の支払い（従業員への給与、役員、理事への報酬⁶¹）やその他の経常運営費（operating costs）として非課税利益を支払うことを除き、組織に属するいかなる余剰資産も収入も、構成員や外部の関係者に利益をもたらすために（例えば、配当として）使用することはできないという「利益非分配原則」にある⁶²。なお、給与も報酬（理事が支出した実費や理事が会議に時間を割いたことに対する報酬）も、合理的な規模でなければならず、それを超える多額の給与や報酬は、罰則や非課税資格の取り消し等に繋がり、認められない⁶³。

また多くの劇場やミュージアムには、レストランやギフトショップ等、非営利法人としての本来業務や関連業務には直接関係のない取引・商売を定期的に行っているものもある。これは、「非関連事

56 Mancuso, 2021, pp. 17-18.

57 <https://www.irs.gov/charities-non-profits/charitable-organizations/exemption-requirements-501c3-organizations> 後述するように、501 (c) (3) で認可された非営利法人は、501 (c) の他の特定目的を同時に追求することはできない（政治活動で認可される条項は別にある）。文化施設で政治的に論争のあるテーマを扱う場合に関しては、日本の公立文化施設と比較して「政治的中立性」の解釈が、諸外国では比較的緩やかであることが知られてきた。しかし、二度目の就任を果たしたトランプ大統領がケネディ・センターやハーバード大学に対して行っている「改革」あるいは介入を見るに、政権が認める表現や学問の「自由」の保障の程度は、容易に変容しうる（特定の知的立場や視点を理由に免税のステイタスを取り消す場合には、合衆国憲法修正第一条に抵触する可能性がないか、法的には、より慎重に判断される）米国の実情も垣間見える。 <https://www.nytimes.com/2025/04/17/us/tax-exempt-status-irs-harvard.html>

58 <https://www.irs.gov/charities-non-profits/charitable-organizations/exempt-purposes-internal-revenue-code-section-501c3>

59 内国歳入法において教育の定義は明瞭ではなく、財務省の規則によって定義されている。特定の視点を持つ団体が「十分かつ公平」に提示しているかの判断を補足するために、1986年に内国歳入庁は「方法論テスト」を開発している。Lunder, 2012, pp.1-2. <https://sgp.fas.org/crs/misc/R42673.pdf>

60 Mancuso, 2021, p. 85, p. 219.

61 ただし非営利法人の理事は通常、報酬なしで寄与するとされる。Mancuso, 2021, p. 52.

62 Conte and Langley, 2007, p. 123. Mancuso, 2021, p. 34.

63 Mancuso, 2021, p. 33.

業収入 (UBI、unrelated business income)」と呼ばれ⁶⁴、この活動から得られる所得は、「非関連事業所得税 (UBIT、unrelated business income tax)」を支払えばよく、こうした活動も禁止されていない⁶⁵。

(6) 非営利法人化をしていない場合の「財務スポンサー」の仕組み

米国で連邦や州の公的芸術助成を受けるには、原則的には、非営利法人であることが条件となる。一般的に501(c)(3)非営利法人の多くは、寄付や助成金だけに頼っているわけではなく、非課税目的に関連したサービスを提供することによって非課税収入を得て、活動している⁶⁶。

他方で活動の初期に、団体や事業が資金を集め、運営するのに役立つのが、資金管理団体として支援をしてくれる「財務スポンサー (fiscal sponsor)」と呼ばれる非営利団体の存在である。将来的な活動の見通しが立たない段階での法人化には踏み切れない劇団が寄付を集める際には、これを頼ることができる。これは、すでに非営利法人として認可されている組織が、その団体に代わって寄付の受け手となり（そのため、まだ法人化していない団体に寄付する者も、税の優遇を受けることができる）、資金を管理する仕組みであり、個人の芸術家が、501(c)(3)を要件としている政府の助成・補助に申請する場合にも使うことができる⁶⁷。

(7) 非営利法人化のメリットと留意点

企業 (company) とすることのメリットは、第一に、「責任の有限性」にある。構成員、経営者、役員、理事といった自然人とは別個の「法人」であることで、会社の責任 (corporate liabilities) を、関係者の負わねばならない責任から切り分けることができる。

第二に、法人は私人とは異なり「不死身」である点も重要である。非営利法人は、構成員が離れたり、経営陣が辞任、解任、死亡等で替わったりしても、「法人」として存在し続ける。もちろん劇場の場合には、中核となる人物が去ることで活動が変容したり、解散することも現実にはあろう。しかし一般的には、永続的であろうとする性質を備えているとみなされる「法人」となることで、団体の活動が継続される潜在性は高くなる。このことは、長期的運営に耐えるよう組織化されている活動に資金を提供することを好む私的・公的な寄付者に、「魅力」があると認識してもらう上で、無視できない⁶⁸。

64 <https://www.irs.gov/charities-non-profits/unrelated-business-income-defined>

65 <https://www.irs.gov/charities-non-profits/unrelated-business-income-tax>

作田知樹によれば、「例えば非営利活動とは無関係な事業活動に直接関連する費用は、従業員給与等はもちろん、州税のような公租公課であっても損金算入ができる」という。そのため非営利法人としてのメリットは、こうした非関連事業活動においても存在していると言える。作田、2024、p. 83。
なお、NYのメトロポリタン歌劇場のギフトショップには、アメリカン・パレエ・シアター (ABT) の往年のスターダンサーのサイン入りのポアント (トゥシューズ) が販売されており、これもいわゆるグッズなので、非関連事業収入に見えるのだが、2019年に筆者がABTのジュニア・カウンシルとして1年間活動していた際にファンドレイズ担当者に訊いたところによれば、ポアントの収益はパレエ・ダンサーたちが怪我をして休業せざるを得なくなった際に支援を提供するための積立金となる、ということであった。またメトロポリタン歌劇場やカーネギーホールでは、公演の休憩時間に寄付者向けの華やかな軽飲食を複数のラウンジやVIPルームで提供している。ファンドレイズ担当者や寄付者の定期的な情報交換や寄付者同士の社交の機会を設けるため、こうしたサービスを提供する意味でも、レストランやカフェ事業の運営は、重要なのだと考えられる。理事会に入っていない寄付者や定期会員にも劇場は各種のメリットを提供しており、公演やショップの優待の他に、劇場内のゾーニングによって、専用の入口・クローク・ラウンジ・休憩所を設け、行列を回避できるよう、きめ細やかな工夫をしている（「きめ細やかなケア」というのは、NYの著名な芸術団体のファンドレイズ担当者に共通した口癖であった）。外部のデパートやレストランでの優待も利用できる。

66 例えば教育目的でスタジオを構え、ダンスを教授する（広く一般に資するためにヨガや太極拳等の身体的動きやリラクゼーションに関するクラスも設け、一般の芸術振興に供するためにパフォーマンスの場も設ける）グループ等。Mancuso, 2021, p. 219.

67 Conte and Langley, 2007, pp. 123-124.

68 Mancuso, 2021, pp. 26-27.

注意を要する点として、501 (c) (3) の非営利法人として認可を受けた場合、501 (c) に列挙されている他の非課税目的を同時に遂行することはできない。例えば、社交・レクリエーションのクラブであれば、501 (c) (7) で認可を受けなければならない、単なる「団体」であれば慈善と教育の目的を同時に追求できても、非営利法人は、それはできない⁶⁹。

(8) パブリック・チャリティと私的財団

501 (c) (3) 団体は、さらに「パブリック・チャリティ (public charity)」と「私的財団 (private foundation)」とに分けられる⁷⁰。前者の方がメリットは大きく、運営者にとっては運営規則が緩やかで、寄付者にとっては税制度上の優遇が大きい⁷¹。

パブリック・チャリティと私的財団の一番の違いは、支持基盤の広さである。広範な支持基盤を持つ前者に対して、後者は、少数の大型寄付による。後者の活動としては、助成や奨学金の支給活動を行っているものが多い傾向にある。

パブリック・チャリティは、①政府機関、一般市民、他のパブリック・チャリティから助成や寄付の形で「実質的 (substantial) な支援」を受けている (509 (a) (1) と 170 (b) (1) (A) (vi))、あるいは、②寄付、会費、非課税目的を促進する活動からの総収入の組み合わせにより、「実質的な収入」を得ている (509 (a) (2)) ものに大別でき、ほとんどの非営利法人にはパブリック・チャリティになる資格がある⁷²。ただし無条件でパブリック・チャリティと見做される活動は教会、学校、病院等に限定されており、それ以外のものは、「パブリック・サポート・テスト」を満たしたうえで、パブリック・チャリティとして申請を行う必要がある⁷³。原則として寄付金や補助金等のパブリック・サポートが3分の1以上であることが求められるのだが、最低ラインは10分の1とされており、その場合には、パブリック・サポートのための「魅力」とされる要素の1つを満たせばよいとされる。

例えば、継続的に施設やサービスを一般公衆に提供している、という要素がこの中にはある。一般公衆に開かれているミュージアムや演奏を行うオーケストラがこれに当てはまる。このような要素を内国歳入庁は、パブリック・チャリティと認めるに好ましい要素と捉えられている⁷⁴、こうした解釈も、芸術団体が相対的に緩やかな運営規則のもとで非営利法人として資金を集めやすくしている環境の背景となっている。

69 Mancuso, 2021, p. 73.

70 <https://www.irs.gov/charities-non-profits/exempt-organization-types>

71 作田は、数値の詳細に関して「パブリック・チャリティへの寄付者は、プライベート財団への寄付者よりも大きな税制上の利益を受けることができ、調整後総所得 (AGI) の最大60%を年間税額から控除できる。プライベート財団への寄付は、AGIの30%に制限される場合がある。」「プライベート財団は毎年資産の5%を支出しなければならないのに対し、パブリック・チャリティはその必要がない。」「パブリック・チャリティは、税免除のために毎年の経費の少なくとも10%を一般公開から集めなければならない。」と説明している。作田、2024、p. 82。

72 <https://www.irs.gov/charities-non-profits/charitable-organizations/private-foundations>、<https://www.irs.gov/charities-non-profits/determine-your-foundation-classification>

73 作田、2024、p. 82。内閣府の以下のサイトに、寄付者の税法上の取り扱いや、パブリック・チャリティと私立財団との違いについて、説明がある。
<https://www.npo-homepage.go.jp/about/kokusai-hikaku/beikifuzei-gaiyou>

74 Mancuso, 2021, p. 119-121.

[POINT]

- ・非営利劇場は、本来事業の法人税と投資収益が非課税であり、寄付者には税が優遇される。金銭ではなくミッションに掲げた本来事業を追求する。
- ・芸術的表現の追究や一般公開の公演など、芸術活動そのものが、広く「教育」の枠での非課税公益的事業として認められる。
- ・本来事業により収入を得ることは認められており、非関連事業収入も、課税対象となるものの、禁じられない。

第3節**非営利芸術団体としてのオーケストラが果たす大きな役割**

非営利芸術団体では、オーケストラも大きなシェアを占める。全米にプロフェッショナル・オーケストラ、コミュニティ・オーケストラ、ユース・オーケストラといった小編成から大編成までの団体が、約2,200存在している（2022-23年）。

アメリカン・オーケストラ・リーグのデータによると、公演数は約26,000回、観客数は約2,260万人に上る⁷⁵。その財政基盤は安定しており、個人寄付が47%を占め、オーケストラが保有する「基金」からの運用益も、12%計上されている（2023年）⁷⁶。

図表5 オーケストラの活動及び経営収入割合概要（2022 - 23年）

オーケストラ数	2,200
観客	2260万人
公演回数	26,000回
チケット収入	27%
個人寄付収入	47%
助成等収入	14%
基金収入	12%

出典：League of American Orchestras “Orchestras at a Glance 2024”（2024年10月更新データ）p. 2, p. 4から作成。

非営利芸術セクターには、このほか、メトロポリタン・オペラ・カンパニーに代表されるオペラ界、ニューヨーク・シティ・バレエ団に代表されるバレエ界がある。米国の芸術センターの多くは、

75 演劇のデータ（図表1）は2022-23年、オーケストラ（図表5）はその前年2021-22年の数値である。

76 League of American Orchestras ウェブサイト公開資料「Orchestras at a Glance 2024」（2024年5月更新データ）。<https://americanorchestras.org/orchestras-at-a-glance-2024/>

地方行政と民間篤志家の寄付とにより提供された土地に施設を建設し、その運営に非営利団体を創設して担う構造になっている。その代表格が、ニューヨーク市にあるリンカーンセンター（Lincoln Center for the Performing Arts）で、劇場ごとにオーケストラやバレエ団とのフランチャイズ契約（優先利用）を締結し、レジデント団体として地域に芸術を提供している⁷⁷。

写真 リンカーンセンター（左からデイヴィッド・H・コーク劇場、メトロポリタン歌劇場、デイヴィッド・ゲフィン・ホール）



[POINT]

- ・非営利芸術団体には、オーケストラ、オペラ、バレエなども存在する。
- ・オーケストラは財政基盤も安定しており、観客数も多い。
- ・非営利団体が劇場ごとにフランチャイズ契約を結ぶことで、芸術団体の常駐的活動を可能にしている。

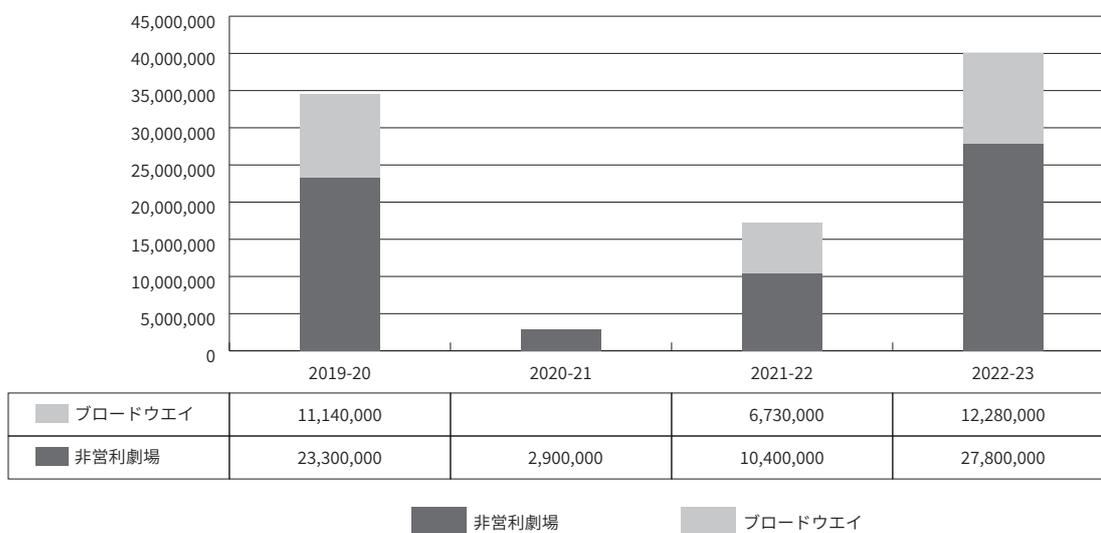
⁷⁷ 例えばアメリカン・バレエ・シアターは、夏季はメトロポリタン歌劇場、秋季はデイヴィッド・H・コーク劇場を用いている。ニューヨーク・シティ・バレエ団は、デイヴィッド・H・コーク劇場、ニューヨーク・フィルはデイヴィッド・ゲフィン・ホールを拠点としている。

第4節

補足：アメリカ演劇界の俳優雇用の仕組みとコロナ禍の影響

全米最大規模の非営利劇場連盟であるTCGの年次報告「THEATRE FACTS 2023」とBroadway Leagueの統計とから、コロナ禍の影響の4年間の推移を追うことができる（図表6。2020-21年は、ロックアウトが行われ、ブロードウェイは統計を公表していないため、詳細は不明である）。

図表6 アメリカの演劇観客数の推移（2019-2023年、単位：人）から見る非営利劇場及びブロードウェイ劇場への影響



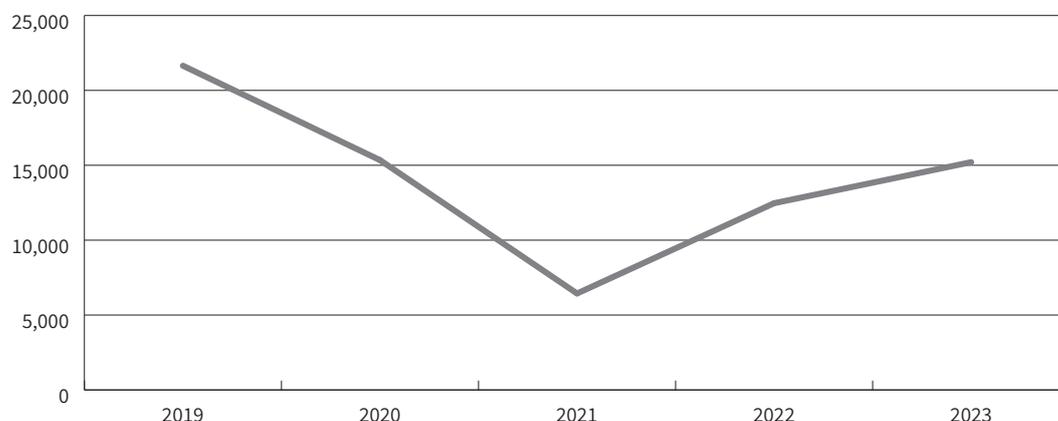
出典：THEATRE FACTS 2020, p. 7, THEATRE FACTS 2021, p. 6, THEATRE FACTS 2022, p. 9, THEATRE FACTS 2023, p. 9及びthe Broadway League統計資料 (<https://www.broadwayleague.com/research/statistics-broadway-nyc.>) に基づき作成。ここでの非営利劇場は、2023年現在、2,258館。

「THEATRE FACTS 2023」の調査した137劇場（TCGの財務調査あるいは、SMU DataArtsのCultural Data Profile（CDP）に2019年から2023年まで毎年参加している劇場）データからは、コロナ禍の非営利劇場への影響の大きさを見ることができる。公演数を見ると、2020年に始まる落ち込みは、2021年を底に、徐々に回復に向かう（図表7）。公演数の減少と観客数の減少に比例して、事業収入（入場料等）は、公演数から1年遅れ2022年に底を打ち、回復に向かう（図表8）。しかし観客数は戻ってきているものの、公演数も事業収入も、2023年時点でもコロナ前の2019年の水準にまでは戻っておらず、影響の甚大さを伺うことができる（図表7、8）。

アメリカの演劇界での報酬は週給単位で設定され、作品単位、あるいはシーズン単位での有期契約が結ばれる。AEAに参加する俳優と舞台監督は、団体協約に基づき働いている。AEAが団体交渉によって俳優の労働を守ってくれているため、俳優等は、たとえ仕事が無くとも、AEAに基本的な組合費（Basic Dues）を支払う。加えて、協約に基づく仕事を得了場合、その稼働に応じて、週給から一定額（Working Dues）を支払う。コロナ禍で公演が出来なかった時期には、エクイティ契約週数が

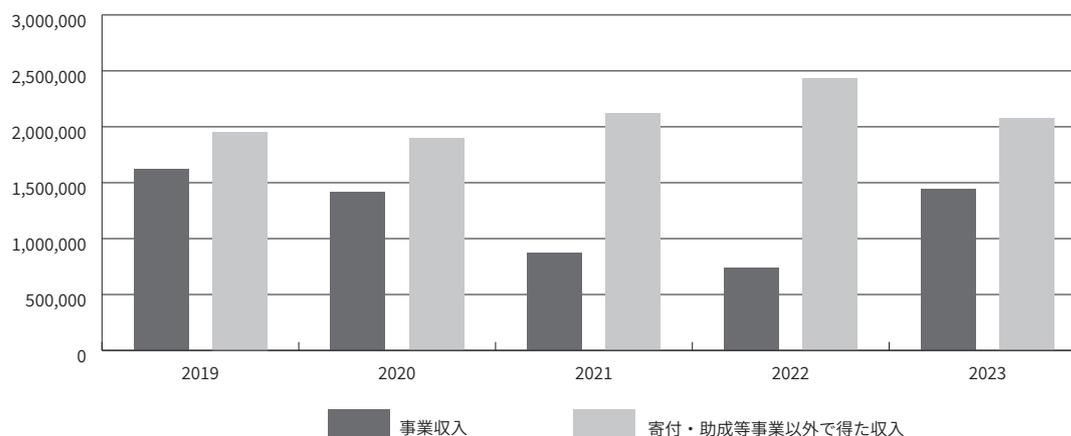
劇的に減った（第3章P.4）。これはすなわち、俳優等が仕事を失っていたということを意味しており、報酬が無くなったことにより、Working Duesも激減した（第3章、P.54）。コロナ禍はAEAの財政・活動にも、深刻な損害を与えたのである。

図表7 TCGが調査した137の非営利劇場の公演数推移



出典：THEATRE FACTS 2023, p. 12に基づき作成

図表8 TCGが調査した137の非営利劇場の平均収入（事業収入と非事業収入）推移（単位：ドル）



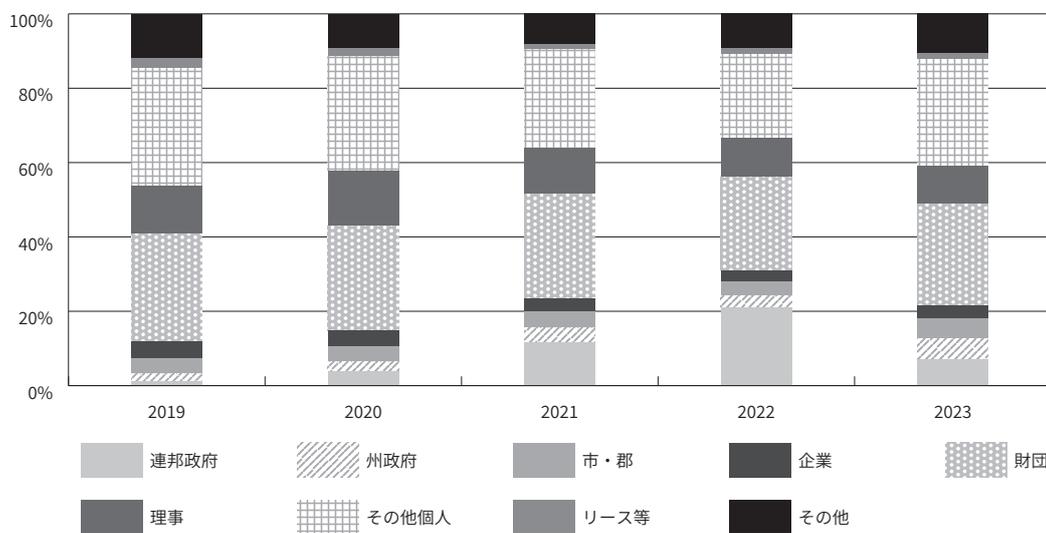
出典：THEATRE FACTS 2023, pp. 11, 13に基づき作成

連邦政府は2019年には約230万円だったこれら137の非営利劇場に対する助成平均額を2020年に前年の3.7倍、更に2021年に2020年の3.3倍、2022年に2021年の2倍（一劇場平均で約5930万円）に増やしている⁷⁸。2023年からは減少するが、その分、全体に占める州、市・郡の補助割合が増加している。コロナ禍緊急対策の一環で連邦政府は、損失が発生した芸術団体、劇場（ブロードウェイを含む）等に対し、給与、家賃、管理費等の固定費を対象とした大規模な補助も行っている。非営利劇場を支える大きなパトロンは、通常は財団と個人である。しかしコロナ禍の収入の減少を補ったの

78 THEATRE FACTS 2023, p. 13.

は、公的資金だったのである⁷⁹（図表9）。

図表9 TCGが調査した137の非営利劇場の平均寄付等収入の構成推移



出典：THEATRE FACTS 2023, p. 13に基づき作成

謝辞

本章執筆にあたり、LORTのボーディング・メンバーでマネージング・ディレクターのAdam Siegel氏（リンカーンセンター・シアター）にヒアリングを通して多くの情報を提供いただいた。米国俳優協会のプロダクション契約を結んできたブロードウェイ俳優の由水南さんには、実演家としての貴重なお話を伺うとともに、ドラマ・ブック・ショップで劇場経営論関連の書籍を選定する際にも、お力添えをいただいた。また本稿中で使用しているグラフについては、芸団協にご提供いただいた。記して感謝したい。

参考文献

- Conte, David M. and Stephen Langley (2007): *Theatre management: producing and managing the performing arts*, Hollywood, California.
- Dramatists Play Service <https://www.dramatists.com/cgi-bin/db/schools.asp>
- Turan, Kenneth/ Papp, Joseph (2009): *Free for All: Joe Papp, The Public, and the Greatest Theater Story Ever Told* (English Edition Kindle), New York.
- Lunder, Erika K.: *501 (c) (3) Organizations: What Qualifies as "Educational"?*, Congressional Research Service, August 21, 2012.

⁷⁹ ブロードウェイの俳優たちも、コロナ禍の期間は、過去の就業実績に応じて失業保険が給付され、さらに連邦政府のコロナ緊急支援の給付金が受けられたとのことであった。またEntertainment Community Fund (ECF, 旧Actors' Fund) によるコロナ禍中の支援については、第3章を参照されたい。

<https://sgp.fas.org/crs/misc/R42673.pdf>

- Mancuso, Anthony (2021): *How to Form a Nonprofit Corporation (National Edition): A Step-by-Step Guide to Forming a 501 (c) (3) Nonprofit in Any State (How to Form Your Own Nonprofit Corporation) (15th Edition)*, California.
- National Assembly of State Arts Agencies <https://nasaa-arts.org/>
- Polisi, Joseph. W. (2022): *Beacon to the World. A History of Lincoln Center*, New Haven and London.
- Reuters (2015.2.25): *Musical 'Hamilton' to transfer to Broadway this summer*
<https://www.reuters.com/article/lifestyle/musical-hamilton-to-transfer-to-broadway-this-summer-idUSKBN0LT04L/>
- Roscoe, Rebecca/ Benoit-Bryan, Jen/ Fonner, Daniel and Di, Wenhua/ SMU DataArts with Hip-Flores, Rachael and Schulenburg, Corinna/ Theatre Communications Group (March 2025) : *THEATRE FACTS 2023 – Theatre Communications Group's Report On The Fiscal State Of The U.S. Professional Not-For-Profit Theatre Field*, New York City.
- Rubino-Finn, Olivia (2016.1.22): *Broadway Budgets 101: Breaking Down the Production Budget*
<https://newmusicaltheatre.com/blogs/green-room/broadway-budgets-101-breaking-down-the-production-budget-1>
- Staub, August W. (2008): *The National Theatre Conference: The First Seventy-Five Years 1931-2006*, The National Theatre Conference.
- The New York Times (2015.09.08): *In the Heights: 'Hamilton' Reaches Top Tier at Broadway Box Office*,
<https://archive.nytimes.com/artsbeat.blogs.nytimes.com/2015/09/08/hamilton-with-higher-prices-would-make-a-treasury-secretary-proud/>
- Yackaa, Douglas and Sedita, Francesco (2019): *Where Is Broadway?*, New York.
- 青野智子 (2003) 『戦後アメリカ演劇の興行システムの発展 リージョナルシアター興行のブロードウェイ興行への接近』文化経済学会 『文化経済学』 3 (3)。
- 作田知樹 (2024) 「第3章 アメリカの芸術政策」『令和5年度諸外国の文化政策報告書』文化庁／早稲田大学。
https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/pdf/94076501_01.pdf
- 佐藤郁哉 (2001) : 「非営利型芸術生産システムの形成 : 「レジデント劇場革命」とフォード財団」一橋大学研究年報 『商学研究』 第42巻。
- 日本芸能実演家団体協議会 (1990) 「芸術文化振興基金の課題」。

早稲田大学教授 秋野 有紀

参考資料 1

米国俳優協会がNPO劇場の業界団体、League of Resident Theatres (LORT) と締結する労働協約（以下LORT）と、商業劇場の業界団体、Broadway Leagueと締結する労働協約、Production Agreement（以下Broadway League）の比較

CoWORK法律事務所 弁護士 東海千尋

▼前提

- ・両協約ともに長文となっているが、両者の条文構成は類似しており、双方を比較することが可能である。
- ・以下の項目1～12に関しては、契約内の様々な箇所で行及があるが、主要条文は以下のとおり。

LORT :

項目	関連条文
Minimum Salary (最低給与)	Article 13: Company Categories Article 55: Salaries
Rehearsal and Performance Hours (リハーサル・上演時間)	Article 4: Auditions or Interviews (Principal) Article 37: Musical Productions Article 51: Rehearsal, Performance, and Other Work-Related Rules
Overtime and Premium Pay (時間外・割増賃金)	Article 37: Musical Productions Article 51: Rehearsal, Performance, and Other Work-Related Rules Article 55: Salaries
Health and Pension Benefits (健康・年金給付)	Article 29: Health Benefits Article 43: Pension
Rest Periods and Days Off (休憩時間・休日)	Article 51: Rehearsal, Performance, and Other Work-Related Rules
Vacation and Sick Leave (休暇・病気休暇)	Article 61: Sick Leave, Illness and Bereavement Article 73: Vacations
Housing and Travel Allowances (住居手当・旅費手当)	Article 5: Baggage Article 30: Housing Article 67: Tours Article 69: Transportation to and from Engagement
Grievance and Arbitration Procedures (紛争解決・仲裁手続き)	Article 3: Arbitration
Conditions for Rehearsal and Tech Weeks (リハーサル・テックウィークの条件)	Article 51: Rehearsal, Performance, and Other Work-Related Rules
Safety Standards (安全基準)	Article 54: Safe and Sanitary Places of Employment Article 63: Stage Fighting / Stunts
Stage Manager (舞台監督)	Article 22: Duties of the Actor and Stage Manager Article 64: Stage Managers and Assistant Stage Managers

Broadway League :

項目	関連条文
Minimum Salary (最低給与)	Rule 63: SALARIES
Rehearsal and Performance Hours (リハーサル・上演時間)	Rule 58: REHEARSALS Rule 50: PERFORMANCES
Overtime and Premium Pay (時間外・割増賃金)	Rule 58: REHEARSALS Rule 50: PERFORMANCES Rule 63: SALARIES
Health and Pension Benefits (健康・年金給付)	Rule 30: HEALTH FUND Rule 49: PENSION FUND AND 401 (k) PLAN
Rest Periods and Days Off (休憩時間・休日)	Rule 61: REST PERIODS AND DAYS OFF
Vacation and Sick Leave (休暇・病気休暇)	Rule 76: VACATIONS Rule 32: ILLNESS AND SICK LEAVE
Housing and Travel Allowances (住居手当・旅費手当)	Rule 72: TRANSPORTATION AND BAGGAGE
Grievance and Arbitration Procedures (紛争解決・仲裁手続き)	Rule 4: ARBITRATION AND GRIEVANCE
Conditions for Rehearsal and Tech Weeks (リハーサル・テックウィークの条件)	Rule 58: REHEARSALS
Safety Standards (安全基準)	Rule 62: SAFE AND SANITARY PLACES OF EMPLOYMENT
Stage Manager (舞台監督)	Rule 68: STAGE MANAGERS

▼共通事項

①協約内容が遵守されるための仕組み

- ・ LORTもBroadway Leagueも協約遵守のための特別な仕組みはなく、一般的な規定で構成されている。
- ・ 例えば、懲罰的な損害賠償規定を設けることなどによって協約遵守のモチベーションを高めることもできたと思われるが、そのような規定はなく、当事者に重い負荷をかけることによって協約を遵守させる規定は存在しない。
- ・ 協約の規定の仕方によって遵守させるというよりは、ブロードウェイや劇場といった狭い業界のエコシステムの中で、何か問題を起こせば業界で活動を続けることが難しくなる、というレピュテーションリスクを意識させることで協約の遵守を担保しているものと思われる。
- ・ いずれも同様の条文構成なので、以下まとめて記載する。
- ・ 仲裁 (LORT Article 3、Broadway League Rule 4) : 紛争が生じた場合は、苦情委員会を経て仲裁を実施することとされており、当事者同士ではなく第三者による客観的な評価・判断を行う。
- ・ 協約の拘束力 (LORT Article 7、Broadway League Rule 8) : この協約に拘束される当事者を明らかにした規定だが、当事者の範囲が広く定められている点は一般的である。
- ・ 違反 (LORT Article 9、Broadway League Rule 10) : 本協約を違反したときの対処の規定であるが、一般的な内容である。
- ・ 労使委員会 (LORT Article 33、Broadway League Rule 36) : 継続的な対話を促進するために、年4回の労使委員会が想定されており、相手方が協議しなくなかったとしても、この条文があることで話し合いの場が強制的に設けられ、協議を進めるきっかけをつくる効果がある。

②組合員の雇用を確保するための仕組み

- ・LORT、Broadway Leagueともに組合員の雇用を確保することを目的としてつくられている協約ではないが、本来弱い立場にある俳優や芸術スタッフの権利を保護するこの協約が存在し、定期的な労使委員会を設けて俳優や芸術スタッフ側が環境改善を求める機会がある。

これにより、この業界の未来に対する安心感を醸成することが間接的に雇用の確保につながっているものと思われる。

- ・また、マイノリティにとっては、Auditionの規定によりマイノリティの雇用確保をする条文があるため、直接的な雇用につながっている。

▼条文概要

1. Scope of Agreement (協約の範囲)

LORT :

- ・当事者は、主にシーズン制またはレパートリー制の枠組みで運営されている非営利の地域劇場。
- ・年間を通じて地元の観客のために複数の演目を上演しており、各劇場の規模、予算、収益能力に応じて、異なる階層 (A、B、C、D) に分かれており、地域劇場の多様な予算を反映し、様々な財政・運営基盤に適用できるようになっている。
- ・LORTにおけるカテゴリは定期的に見直されているが、2024年7月1日から適用されているカテゴリは以下のとおりで、複数年の会計年度を平均した週間興行収入に基づきカテゴリが決定される。

A +	トニー賞ノミネート対象作品
A	ブロードウェイ作品
B +	4年平均興行収入 \$176,000 以上の作品
B	4年平均興行収入 \$86,000 ~ \$175,999 の作品
C	4年平均興行収入 \$63,000 ~ \$85,999 の作品
D	4年平均興行収入 \$62,999 以下の作品

参考) <https://www.backstage.com/magazine/article/theater-explaining-lort-contract-12294/>

Broadway League :

- ・主にブロードウェイなどの商業劇場に適用される。
- ・ブロードウェイで行われる、話題性が高く一貫した高収入が期待できるプロダクションを想定しているため、LORTのような地域性や公共性を意識した段階的な階層システムは存在しない。
- ・高い興行収益が期待できるプロダクションゆえ、収益性を重視するあまり（例えば、延長公演の可能性や長期公演の可能性など）労働条件が過酷化しないようにすることを意識して条文が構成されている。
- ・地域特性によるカスタマイズよりもブロードウェイの均一性を前提としている点でLORTと異なる。

2. Minimum Salary (最低給与)

LORT :

- ・最低給与は劇場の階層によって段階的に定められており、カテゴリAの劇場が最も高く、カテゴリDが最も低い。
- ・この階層構造により、地方の劇場は、俳優が公正な報酬を受けられるようにしながらも、財政的な制約に合わせて給与を設定することが可能となる。

- ・LORTでは、俳優・舞台監督・舞台助監督といった役割に応じて週次の最低給与が定められている（Article 55）。以下は俳優の最低週給である。

	2023/2/13 現在	2024/7/1 現在	2025/6/30 現在	2026/6/29 現在
A +	\$1,867	\$1,942	\$2,020	\$2,141
A	\$1,267	\$1,318	\$1,371	\$1,453
B +	\$1,151	\$1,197	\$1,245	\$1,320
B	\$1,058	\$1,100	\$1,144	\$1,213
C	\$972	\$1,011	\$1,051	\$1,114
D	\$776	\$807	\$839	\$889

- ・LORTの中で最も高額な最低週給が設定されている Non-repertory の舞台監督の各最低週給は以下のとおりである。

	2023/2/13 現在	2024/7/1 現在	2025/6/30 現在	2026/6/29 現在
A +	\$2,730	\$2,839	\$3,009	\$3,170
A	\$3,170	\$3,297	\$3,495	\$3,688
B +	\$1,914	\$1,991	\$2,110	—
B	\$1,312	\$1,364	\$1,446	—
C	\$1,211	\$1,259	\$1,335	—
D	\$995	\$1,035	\$1,097	—

Broadway League :

- ・すべてのブロードウェイプロダクションに適用される、単一の標準化された最低給与が設定され、商業収益を生み出すプロダクションの性質に鑑み、LORTよりも高額である。
- ・また、長期公演のプロダクションでは、継続的な商業公演の要求に見合った報酬を提供するため、時間の経過とともに段階的に昇給することが想定されている。
- ・Broadway Leagueにおいて、2022年から2024年にかけて、俳優・舞台監督・舞台助監督の最低週給が段階的に引き上げられている点はLORTと同様であるが、金額はプロダクションの性質や上演地に鑑みLORTに比べ高額の設定となっている。俳優・舞台監督に関する給与の推移は以下のとおりである。

	2022/9/26 現在	2023/9/25 現在	2024/9/3 現在
俳優	\$2,439	\$2,537	\$2,638
舞台監督（ミュージカル）	\$4,007	\$4,167	\$4,334
舞台監督（演劇）	\$3,444	\$3,582	\$3,725

3. Rehearsal and Performance Hours（リハーサル・上演時間）

LORT :

- ・俳優を保護し、公正な報酬を確保するため、稽古時間および上演時間に上限を設け、週単位の時間制限を設けている。
- ・ただし、俳優が複数の役柄を同時に準備しなければならないことが多いレパートリーや季節的なプロダクションの需要に対応するため、これらの制限にはある程度の柔軟性があり、バランスを取っている。
- ・テック・ウィーク（公演初日前の一週間をいう。日本でいうゲネプロと同様、会場、衣裳、舞台装置、機材

などの条件を本番と同じにしてリハーサルを行う) やオープニング・ウィークにはリハーサル時間の延長を認めており、週末のリハーサルにもある程度の柔軟性を持たせている。

- LORTでは、リハーサル・本番の労働時間に関して、一般的なルールを Article51 で規定するほか、Article37 でミュージカルについてはさらに詳細にリハーサルの労働時間を制限している。
- Article51 では、カテゴリーにかかわらず、主に以下のとおり労働時間について定めている。
 - ▶ 公演のない週は、出演者が14人以下の演劇の場合、週の総労働時間は48時間を超えてはならず、そのうちリハーサルに割り当てられる時間は45時間を超えてはならない。
 - ▶ 公演のない週は、15人以上の出演者が舞台上立つ演劇、またはレパトリーを持ち回りで上演する演劇の総労働時間は50時間以内とし、そのうちリハーサルに割り当てられる時間は47時間以内とする。
 - ▶ 最初の有料公演前の7日間において、週の総労働時間は52時間を超えてはならない。週52時間労働は、リハーサルの最終週または最初の有給公演の週のいずれかでなければならないが、その両方であってはならない。
 - ▶ 公演日以外のリハーサルは「9時間中7時間」または「10時間中8時間」の連続時間を超えてはならない。劇場は、各リハーサル日のスパンについて12時間以上前に通知しなければならない。
 - ▶ 1日の公演は2回まで、3日間の公演は5回までとする。30分を含む2公演日の総労働時間は9時間以内とする。
 - ▶ 1公演日の場合、(a) 公演時間が3時間半以下の場合、リハーサルは連続5時間を超えてはならない。(b) 公演時間が3時間半以上の場合、リハーサルは連続4時間半を超えてはならない。
 - ▶ 2公演日が1週間に1日しか予定されていない場合、その日はリハーサルを行わない。週に2回の2公演日が予定されている場合、俳優と舞台監督が多数決で選択すれば、そのうちの1日に連続2時間のリハーサルを行うことができる。

Broadway League :

- 繰り返し上演され負担が大きいことから、リハーサルや公演の時間制限が厳しく定められている。
- リハーサルの初日から、プロデューサーは、演劇作品の主演俳優およびアンサンブルについては8週間まで、ミュージカル作品およびレビューの主演俳優については9週間まで、ミュージカル作品およびレビューのアンサンブルについては10週間までの期間、上記の最低週給を支払うことが規定されている。
- 最初の有料公演日に先立つ最後の7日間のリハーサルを除き、リハーサルの時間は、1日あたり連続8時間30分のうち7時間を超えてはならない。ただし、プロデューサーの単独の選択により、俳優が各週に2日の休日を取得することを条件に、8時間30分のうち7時間のスケジュールに代えて、1日あたり連続9時間30分のうち8時間のリハーサルを選択することができる。
- 最初の有料公演前のリハーサルの最終7日間は、1日あたり連続12時間のうち10時間を超えてはならない。最初の有料公演当日は、適用される休憩時間および休憩要件が満たされる限り、リハーサルおよび本番は10時間を超えてもよく、連続12時間を超えてもよい。
- 1週間に最大8回公演とし、連続する7日間のうち6日間を超えない期間に行うことができる。

4. Overtime and Premium Pay (時間外・割増賃金)

LORT :

- LORTでは、時間外割増賃金は、以下の劇場の階層に応じ、最低賃金を週48時間労働に1.5を乗じたもので、30分単位で支払われる。また、ある日の終業から翌日の始業までの間の時間拘束された場合、残業代の1.5倍の金額が支払われる。

A +、A、B +、B	\$15.00
C、D	最低 \$12.00

- ・追加報酬のない公演は、1週間に8回までとする。9回目の出演は、契約週給の16分の3の割合で支払われる。10回目の出演は、契約週給の8分の2の割合で支払われる。

Broadway League :

- ・ブロードウェイ・プロダクションの商業的性質と過酷なスケジュールのため、より高い一律の時間外賃金が義務付けられている。
- ・割増賃金は、1時間あたり以下の金額を時間に応じて支払う（以下から更新されている可能性があるが、2022年交渉において変更はないようである）。
2015年9月28日～：\$45
2017年10月2日～：\$46
- ・追加報酬のない公演は、1週間に8回までとする。9回目以降の出演は、契約週給の8分の2の割合で報酬が支払われる（米国俳優協会の同意なしに定期的に8回を超えることはできない）。
- ・2回以上の上演があり、それぞれの上演時間が2時間を超える場合、1週間の上演回数が8回以下であっても、3回目の上演は追加上演として支払われる。
- ・13:00より前または23:00より後に開始された公演は、追加公演としてカウントされ、週給の8分の2の割合で報酬が支払われる。

5. Health and Pension Benefits (健康・年金給付)

LORT :

- ・健康・年金給付は、劇場の予算に応じて構成されており、拠出率は劇場の階層によって異なる。俳優と舞台監督は通常、勤務週数に基づいて健康関連給付を受給する。
- ・劇場は、雇用するすべての俳優及び舞台監督を被保険者とする労働者災害補償保険に加入し、維持しなければならない。また、追加的な労災補償として、Equity League Health Benefits Trust Fundが管理する医療保険基金を通じて補足的労働者災害補償給付を行う。この追加的な労災補償は、雇用期間中の労災が起きた際、標準の労災補償に加えて給付される。
- ・上記の保険料は、俳優・舞台監督・プロフェッショナルインターンを雇用している期間中拠出する必要があり、金額は以下のとおりである。この拠出金額は、俳優または舞台監督の入院及び医療給付のために利用される。

A +、A、B +、B、Cの劇場、 およびこれらの劇場が運営するDのセカンドステージ	俳優・舞台監督・プロフェッショナルインターン 1人あたり毎週\$185.00
Dのメインステージ およびDの劇場が運営するDのセカンドステージ	俳優・ステージマネージャー・プロフェッショナルインターン 1人あたり毎週\$170.00

- ・劇場は、2023年2月13日から2027年6月27日までの雇用期間中、毎週、俳優または舞台監督に支払われる総支給額の8%に相当する額、およびEquity League Health Benefits Trust Fundに支払われる総支給額の2.5%に相当する額を拠出する。
- ・ニューヨークで公演を行う場合、劇場は2023年2月13日から2027年6月27日まで、毎週の興行収入総額の2.88%または給与の8%のいずれか多い額を毎週Equity League Health Benefits Trust Fundに拠出する。

Broadway League :

- ・ブロードウェイプロダクションの商業的性質と資金力を反映し、標準化された一般的に高額な医療・年金給付を提供する。
- ・年金保険料は全プロダクションで統一されている。
- ・2022年交渉により、劇場がEquity League Health Benefits Trust Fundに支払う健康保険料の拠出額は、3年間の期間中、俳優および舞台監督1名につき週150ドルとなった。

6. Rest Periods and Days Off (休憩時間・休日)

LORT :

- ・週1日の休日と公演と公演の間の最低休憩時間が義務付けられているが、レパトリーのスケジューリングに対応できる柔軟性がある。
- ・連続5時間を超えない労働時間の後には、1時間半以上の休憩を与えなければならない。劇場に異議がない場合、会社は3分の2以上の無記名投票により、この休憩時間を1時間に短縮することができる。また、広告宣伝のための写真撮影とリハーサルは休憩なしで連続6時間できるといった特別条項も存在する。
- ・公演と公演の間には1時間半の休憩時間を設ける。ランスルー（通し稽古）およびゲネプロを除き、リハーサル55分以内で1人につき5分、またはリハーサル80分以内で1人につき10分の休憩をとる。
- ・毎週1回、移動、リハーサル、公演のない完全休日を設ける。ただし、初回有給公演を含む週の休日は、前週の最終日に移動することができる。全休日は、各労働日の終了時に必要とされる通常の休憩時間に加え、24時間とする。

Broadway League :

- ・厳格な休憩期間と週1日の休日を義務付けており、例外は認められていない。
- ・週末のリハーサルは制限され、祝日やテック・ウィークには通常以上の休憩が義務付けられる原則として、ある日の勤務終了から翌日の勤務開始または移動のための呼び出しまでの間に、12時間以上の休憩時間を設けなければならない。
- ・リハーサルおよび／または本番の合計が連続5時間を超えない時間終了後、1時間半の休憩時間を設ける。また、リハーサル55分以内で1人につき5分、またはリハーサル80分以内で1人につき10分の休憩をとる。この休憩条件は、初回有給公演前の最後の3日間を除くテクニカル・リハーサル中にも適用される。

7. Vacation and Sick Leave (休暇・病気休暇)

LORT :

- ・俳優または舞台監督が1つの契約または複数の契約に16週間以上従事する場合、俳優または舞台監督は、最初の24週間は6週間ごとに1日、その後は4週間ごとに1日の割合で休暇を取得する。俳優または舞台監督は、6週間または4週間のいずれか該当する期間の半分以上雇用されている場合、さらに1日の休暇が発生する。上記にかかわらず、俳優または舞台監督の雇用開始から50週目までに、俳優または舞台監督は2週間の休暇を取得する。
- ・劇場が俳優または舞台監督の休暇取得時期を指定する場合、劇場は俳優または舞台監督に対し、5週間前に通知した上で、1週間以上の休暇を与える。
- ・休暇手当は、契約週給の6分の1の割合で発生する。累積される休暇手当は、1週間あたり2,000ドルを超えてはならない。
- ・俳優または舞台監督に休暇が与えられない場合、俳優または舞台監督は、退職金として累積休暇手当を受け取る。
- ・俳優または舞台監督には、入社後24週間に6営業日の病気休暇・引引休暇（有給）が与えられる。病気休

暇は、俳優または舞台監督の選択により、俳優または舞台監督の病気、負傷、メンタルヘルスに関し、診断、治療、これらを受けるために必要な移動日のために使用することができる。

- ・雇用期間がシーズン中24週間を超える場合、俳優または舞台監督には、前述の条件でさらに6労働日の病気休暇・忌引休暇が与えられる。

Broadway League :

- ・俳優は、雇用初日から、1週間あたり舞台監督（ミュージカル）の最低給与の4%を上限として、契約給与の4%の割合で休暇手当を発生させる。ただし、プロデューサーの同意がない限り、主催地における公式開幕公演から12週間以内において、休暇を取得することはできない。
- ・現在は、リハーサルから3日間の有給病気休暇を取得できるとなっている。詳細は以下のとおり。
 - ▶日当およびメディア出演料を除き、週給が舞台監督（ミュージカル）の最低給与額を150ドル超え5,000ドル未満の俳優には、雇用期間4週間につき1回の病気休暇が与えられる。病気休暇の取得による契約給与の減額は無い。
 - ▶週給5,000ドルを超える俳優には、雇用期間4週間につき1回の病気休暇が与えられ、年5回を上限とする。
- ・俳優には、俳優の直系家族の葬儀に参列するために、各雇用年度に最大3日間の有給の忌引休暇を取得する権利が与えられる。週給が3,000ドルを超える俳優には、本規定により欠席した公演1回につき3,000ドルの8分の1が支払われる。

8. Housing and Travel Allowances (住居手当・旅費手当)

LORT :

- ・劇場が予算の範囲内で住居手当を決定することを認めており、劇場近郊に居住していない俳優には、地元の宿泊施設を提供することができる。
- ・劇場は、光熱費を含む家具付きの住居を、俳優または舞台監督に無償で提供しなければならない。
- ・条件は細かく定められており、例えば、それぞれ個室の寝室を持つことや、劇場へ30分以内に通える距離であること、8日以上滞在する住宅では調理設備を利用できるようにすること、インターネット接続を提供することといった定めがある（ただし、劇場の階層による違いはない）。
- ・俳優または舞台監督の地方巡業の日における雇用時間（リハーサル、休憩時間、公演、および公演場所への移動）の合計が、連続10時間を超えてはならず、劇場は、2公演日は最長3時間、1公演日は最長7時間、公演がない日は最長9時間で旅程を定める。
- ・移動は快適性および安全性を追求し、移動時間を超過した場合は、階層に応じ、超過時間2時間を上限として以下の金額を各俳優および舞台監督に支払う。2時間を超える場合の時間外手当は通常の2倍とする。

A +、A、B +、B	1時間あたり \$20.00
C、D	1時間あたり \$16.00

Broadway League :

- ・ブロードウェイの場合通常住居手当は不要だが、郊外の俳優が必要な場合には支給される規定となっている。

9. Grievance and Arbitration Procedures (紛争解決・仲裁手続き)

LORT :

- ・調停による紛争解決に重点を置き、地域の劇場に適した柔軟な紛争解決システムが適用される。
- ・劇場と俳優が予算の制限内で公正な解決策を交渉することを可能にし、最終的な手段として仲裁を行うシス

テムになっている。

- ・劇場が費用のかかる紛争を回避できるよう、協調的な紛争解決を奨励している。

Broadway League :

- ・商業環境に起こりがちな紛争リスクを考慮し、構造化された迅速な紛争解決プロセスを備えている。
- ・紛争が起きた場合には、混乱を最小限に抑えるために厳格なスケジュールで解決され、必要に応じて仲裁に至るプロセスが定められている。
- ・制作の継続性と俳優の権利保護のバランスを取った規定になっている。

10. Conditions for Rehearsal and Tech Weeks (リハーサル・テックウィークの条件)

LORT :

- ・リハーサルやテック・ウィークの時間は、劇場の階層に応じてある程度柔軟に延長できるため、地方の劇場は法外なコストをかけずに集中的な準備を行うことができる。
- ・時間外労働は制限されているが、特に複数のプロダクションのために追加のテクニカル対応を必要とする劇場では、調整できるような柔軟性のある規定になっている。

Broadway League :

- ・俳優の健康に対する配慮から、リハーサルとテック・ウィークには厳しい時間制限が適用される。
- ・テック・ウィークのスケジュールは、過重労働を避けるために厳密に規制され、リハーサルと公演の間には強制的な休憩時間が設けられる。
- ・テクニカル対応が超過した場合は時間外手当が定められており、一律に適用される。

11. Safety Standards (安全基準)

LORT :

- ・安全基準には、危険なエフェクト、スタント、パイロテクニック（火工術）に関するガイドラインが含まれ、各劇場の技術力に合わせて柔軟に対応できる規定になっている。
- ・小規模な機構に対応しつつ、安全性を優先するよう劇場に促しているが、地方劇場では、特定のプロダクションのニーズに合わせて安全基準を調整できるよう、柔軟な規定となっている。

Broadway League :

- ・商業作品として複雑な演出効果を有することを配慮し、高難易度の商業プロダクションに要求される厳格な安全基準が設けられている。
- ・安全トレーニングの義務付けと定期的な検査によりコンプライアンスを確保し、技術的難易度の高いショーに出演する俳優を保護する規定となっている。

12. Stage Manager (舞台監督)

LORT :

- ・制作の継続性、スケジュール、調整を担当し、キャスト全員の安全基準に関する管理を行う。
- ・主要な制作会議に出席し、スケジュールに関する意見や管理を行うことで、制作が円滑に進むよう努める。
- ・キャストの福利厚生に関する紛争や問題が発生した場合は、舞台監督が仲介役を務め、キャストに代わって紛争処理プロセスに関与する。

Broadway League :

- ・制作基準の調整と維持という重要な役割を反映した強固な権利が与えられている。
- ・キャストと制作管理の間の重要な連絡役として、舞台監督は特に労働条件や安全基準に関して、契約条件を強制する権限を有している。
- ・制作会議に参加し、安全対策の決定と管理に積極的に関与することが求められる。
- ・キャストの福利厚生に関する紛争や問題が発生した場合は、舞台監督が仲介役を務め、キャストに代わって紛争処理プロセスに関与する。

▼社会保障関連規定抄訳

Broadway League	LORT
<p>30. 医療保険基金</p> <p>(A) 医療保険基金への拠出 プロデューサーは、Equity-League Health Trust Fund に毎週一定額を拠出する義務を負う。この拠出額には、補足的労災補償も含まれる。</p> <p>(B) 拠出金の非返還 プロデューサーが支払った拠出金は全額が返還不可である。医療保険の給付内容は、基金の理事が決定し、医療費や入院費の補助を含むが、それに限定されない。</p> <p>(C) 拠出開始時期 拠出は俳優の雇用開始日から適用される。</p> <p>(D) 基金の規則遵守 プロデューサーは、医療保険基金の規則と変更点に従うことを約束する。</p> <p>(E) 年間税控除の運用 Rule 49 (年金基金および401 (k) プラン) に基づき、年間最大\$3,325,000の税控除余剰金を医療保険基金の運営費用に充てる。この資金は、基金の実際の運営費をまかなうために使用され、貯蓄には回されない。</p>	<p>29. 医療給付</p> <p>(A) 「A+」「A」「B+」「B」「C」カテゴリーの劇場および「D」セカンドステージの拠出義務 「A+」「A」「B+」「B」「C」カテゴリーのメインステージ、およびこれらの劇場が運営する「D」カテゴリーのセカンドステージは、Equity-League Health Benefits Trust Fund に、俳優、舞台監督、およびプロフェッショナル・シアター・インターン一人あたり毎週\$185を拠出しなければならない。</p> <p>(B) 「D」カテゴリーのメインステージおよびセカンドステージの拠出義務 「D」カテゴリーのメインステージ、および**「D」カテゴリーのメインステージが運営する「D」カテゴリーのセカンドステージは、Equity-League Health Benefits Trust Fund に、俳優、舞台監督、プロフェッショナル・シアター・インターン一人あたり毎週\$170を拠出しなければならない。</p> <p>(C) 労災補償費の包含 29 (A) および (B) に定められた拠出額には、補足的労災補償費が含まれる。 詳細は Rule 31 (A) および (B) を参照。</p> <p>(D) 医療保険基金の目的 この基金は、俳優や舞台監督に対して入院費や医療費を提供するために使用される。</p> <p>(E) 劇場の義務 ・劇場は、Equity-League Health Benefits Trust Fund を設立するための協定および信託宣言に拘束されることを認める。 ・当該基金の理事が契約期間中に採択するすべての規則や修正に従うことに同意する。</p>
<p>33. 負傷・労災補償保険</p> <p>(A) 労災保険の適用 ・プロデューサーは、雇用するすべての俳優に対して労災保険を取得・維持する義務がある。 ・もしプロデューサーが労災保険を取得しなかった場合、俳優が受け取るべき労災補償をプロデューサーが個人で支払う責任を負う。 ・この義務は、俳優の雇用契約が終了した後も継続する。</p> <p>(B) 補足的労災補償 ・プロデューサーは、通常の労災保険に加えて、Equity-League Health Trust Fundを通じて補足的な労災補償を提供する。 ・この義務は、Rule 30 (医療保険基金) に基づく拠出によって果たされる。</p>	<p>31. 負傷及び補足的労災補償</p> <p>(A) 労災補償 劇場は、雇用しているすべての俳優および舞台監督に対して、労災保険を取得し、維持する義務がある。</p> <p>(B) 補足的労災補償プラン ・劇場は、Equity-League Health Benefits Trust Fund が管理する団体保険を通じて、補足的労災補償を提供しなければならない。 ・この補足的労災補償は、雇用中に受けた傷害に対する労災補償に追加して支給される。</p> <p>(C) 労災報告プロトコル LORTと米国俳優協会は、業務上の病気・事故・負傷に関する報告手順を確立することで合意している。</p>

Broadway League	LORT
<p>49. 年金基金及び401 (k) プラン</p> <p>(A) 年金基金の設立と協約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロデューサーは、1960年6月1日発効の米国俳優協会と Broadway League との労使協約に基づき、共同管理の年金基金を設立する。 ・プロデューサーは、この基金のルールを遵守し、必要な拠出を行う義務がある。 <p>(B) 年金基金の継続適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・米国俳優協会と Broadway League の労使協約の期間中、年金基金は更新・継続される。 ・1971年6月28日改正の米国俳優協会・Broadway League 年金協定の修正条項に従う。 <p>(C) 拠出額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロデューサーは、俳優の給与の6% (最大\$7,500/週) を年金基金に拠出する義務を負う。 ・カナダ俳優の場合、カナダ俳優組合の年金制度を選択した場合には、6% を Equity-League 401 (k) 信託基金へ拠出する。 <p>(D) 税控除の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニューヨーク市の娯楽税の廃止による税控除の一部を年金拠出に充てる。 <p>(E) 劇場所有者の義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・劇場所有者または運営者は、プロデューサーと契約する際に、年金拠出の義務を含める。 <p>(F) 401 (k) 制度の拠出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロデューサーは、俳優の給与の3% (最大\$7,500/週) を Equity-League 401 (k) 信託基金に拠出する。 ・税控除を活用できるプロデューサーは、1% を直接拠出し、2% は税控除の余剰分から割り当てる。 <p>(G) 医療保険基金への追加拠出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金・401 (k) の拠出を超えた年間税控除余剰金 (最大\$3,325,000/年) を医療保険基金に割り当てる。 <p>(H) 401 (k) 基金の管理費負担</p> <ul style="list-style-type: none"> ・401 (k) 基金の管理費 (最大\$50,000/月) を税控除余剰金から支払う。 <p>(I) プロデューサーの義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロデューサーは、Equity-League 401 (k) 信託基金の規則を遵守し、改正があれば従う義務がある。 	<p>43. 年金</p> <p>(A) 劇場の年金拠出義務</p> <p>劇場は、Equity-League Pension Trust Fund に参加し、毎週以下の割合で拠出する義務を負う：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・俳優および舞台監督には、週ごとの総支払額の8% を拠出。 ・プロフェッショナル・シアター・インターンには、週ごとの総支払額の2.5% を拠出。 ・この拠出義務は、2023年2月13日から2027年6月27日までの期間に適用される。 ・ただし、最低限必要な日当および最低限必要な衣装レンタル料は拠出額の計算から除外される。 ・米国俳優協会の同意があれば、カンパニー全体に一律に支払われる高額な日当も拠出額から除外可能。 <p>(B) Subsidiary Rights Trust Fund[*]との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約年度ごとに、劇場はまず Rule 65 に基づく基金 (Equity-LORT Subsidiary Rights Trust Fund) への拠出義務を果たさなければならない。その後、年金信託基金への拠出が開始される。 <p>(C) ニューヨーク市での公演時の特別拠出</p> <p>劇場がニューヨーク市で公演を行う場合、以下のいずれか高い方の金額を年金基金に拠出する義務がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週ごとの総興行収入の2.88% ・週ごとの給与総額の8% <p>この規定は2023年2月13日から2027年6月27日まで適用される。</p> <p>(D) 年金基金の規則遵守</p> <ul style="list-style-type: none"> ・劇場は、年金信託基金の設立に関する協定および信託宣言に拘束されることを認める。 ・理事が契約期間中に採択するすべての規則や修正に従う義務がある。 <p>(E) カナダの俳優および舞台監督の特別対応</p> <p>米国俳優協会が劇場に対し、カナダ俳優協会 (CAEA: Canadian Actors' Equity Association) が協定を改訂し、Equity-League 年金信託基金および401 (k) 信託基金への拠出を義務付けたことを通知した場合、以下の拠出義務が発生する：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・俳優および舞台監督に対し、総支払額の8% を Equity-League 401 (k) 信託基金に拠出。 ・プロフェッショナル・シアター・インターンに対し、総支払額の2.5% を拠出。 ・ただし、(C) 項の拠出義務によって8% を超える金額が発生した場合、超過分は Equity-League 年金信託基金に支払われる。 <p>[*]契約上、俳優又は舞台監督に副次的権利 (subsidiary rights) が付与されている作品においては、劇場は同じ役で雇用するという誠実な申し出をするか、三週間分の最低給与を支払わなくてはならない。この義務は、Equity-LORT Subsidiary Rights Trust Fund への拠出をもって変えることができる。</p>

Broadway League	LORT
<p>67. 社会保障及び失業保険</p> <p>(A) 社会保障拋出 プロデューサーは、法律で義務付けられていない場合でも、社会保障給付のための拋出を行う。</p> <p>(B) 失業保険 ・俳優が州の失業保険の強制適用を受けない場合、プロデューサーはニューヨーク州または適用可能な州での失業保険法の適用を選択し、拋出を行う義務がある。 ・プロデューサーは、俳優の雇用開始週に名前、社会保障番号、住所を州の機関に報告する。申請書のコピーを米国俳優協会に提出し、米国俳優協会の同意なしに変更や撤回をしてはならない。</p> <p>(C) 違反時の補償 ・プロデューサーが失業保険の適用を申請しない場合、申請を撤回する場合、期限内に拋出しない場合は、俳優が失う可能性のある失業保険給付相当額をプロデューサーが支払う責任を負う。 ・この責任は、俳優の雇用契約終了後も継続する。</p>	<p>62. 社会保障－失業保険</p> <p>(A) 社会保障および失業保険の適用 ・俳優および舞台監督は、連邦および州の社会保障法に基づくすべての権利を有する。 ・劇場は、契約期間中およびすべての雇用契約の期間中、雇用者として負担すべき税金や支払いをすべて行う義務がある。 ・法律により社会保障給付の提供義務がない場合でも、劇場は選択の規定に基づいて給付を提供しなければならない。 ・俳優や舞台監督の雇用が、特定の州の失業補償法の強制規定に該当しない場合、劇場は自主的にカバーすることを選択し、ニューヨーク州の失業保険法または米国俳優協会が最も適切と判断する他の州の法律に基づいて拋出を行わなければならない。</p> <p>(B) 他州での適用義務 劇場がニューヨーク州の失業保険法に基づく適用対象とならず、米国俳優協会も別の州を指定しなかった場合、劇場は以下のいずれかの州で適用を受ける義務がある： 劇場の主要な事業拠点がある州 俳優または舞台監督の居住地の州 雇用契約が締結された州</p> <p>(C) 失業保険の適用手続き ・劇場は、適用対象の州法で定められた期間内に失業保険の適用を選択し、拋出を行わなければならない。 ・ニューヨーク州で適用を選択した場合、劇場は以下の情報を雇用開始週内、または遅くともその四半期内に適切な機関へ報告する義務がある： 俳優および舞台監督の氏名 社会保障番号 ニューヨーク州の住所</p> <p>(D) 申請手続きの義務 ・劇場は、適用を選択した州の失業補償法に従い、必要な申請書を作成し提出する義務がある。 ・俳優および舞台監督に対して、適用を選択したことを通知しなければならない。</p> <p>(E) 証明書類の提出 ・劇場は、米国俳優協会に対し、失業保険の適用を申請したことを証明する書類を提出しなければならない。 ・劇場は、米国俳優協会の書面による同意なしに、申請を撤回・変更することはできない。</p> <p>(F) 劇場が失業保険の適用義務を怠った場合のペナルティ ・以下のいずれかに該当する場合、劇場は、俳優または舞台監督が失う可能性のある失業保険給付と同等の金額を支払う義務がある： 劇場が失業保険の適用申請を行わなかった場合 劇場が米国俳優協会の同意なしに申請を撤回・変更した場合 劇場が州法で定められた期間内に適用を選択しなかった場合 劇場が適切な機関へ拋出を行わなかった場合 ・この義務は、俳優および舞台監督の雇用契約終了後も継続する。</p> <p>(G) 米国俳優協会による確認および保証金の保持 ・米国俳優協会は、劇場が俳優および舞台監督のために最大限の失業保険を取得・維持していることを証明する書類を提出するよう要求できる。 ・米国俳優協会が証明内容に満足しない場合、劇場が預けた保証金を請求に対する保護基金として保持することができる。</p>

サウンド・レコーディング労働協約

2006年2月1日から2015年1月12日まで

ニューヨーク州ニューヨーク

前文

本協約に含まれる相互の約束および本協約に署名した会社（以下、レコード会社という）が2006年2月の「サウンド・レコーディング信託契約」および「サウンド・レコーディング特別支払基金契約」に従い、すべての条項、条件および約束を誠実かつ完全に履行することの約束、その他の適正で価値ある約定を約因として、米国およびカナダの米国音楽家連盟（以下、AFMという）は、レコード会社との間で、本協約を締結する。本協約（附属文書および追加協定を含む）には、レコード会社が本協約の対象者をレコーディングのために雇用する際の条件が記載されている。

第1条（目的）

本協約において、「フォノグラフ・レコード」および「レコード」とは、現在存在し、または将来存在する可能性のある、いかなるフォノグラフ・レコード、デジタル・オーディオ・ファイル、コンパクト・ディスク、テープ、その他の音声を再生する媒体のことをいう（訳者注：本協約では「レコード」という）。また、本協約において、「マスター・レコード」は、他のマスター・レコードやフォノグラフ・レコードが製作、複製、プレス、またはその他の処理を通じて作られるマトリクス、「マザー」、スタンパー、またはその他の媒体を含むものとする。

第2条（対象ミュージシャン）

本協約は、AFMの会員がレコード会社のために、楽器演奏者、リーダー、コントラクター¹、楽譜浄書家²、編曲者、オーケストレーター³（これらを総称して、ミュージシャンという）としてレコードまたはライブDVD（付属書A（I）（J）に定義される）のレコーディングに従事する場合、および伝統的なミュージック・ビデオ（訳者注：本協約ではMVという。MVは付属書Bに定義される）において「オンカメラ・サイドライン」（訳者注：当てぶり⁴）の業務に従事するサイド・ミュージシャン⁵、ならびに米国、カナダまたはそのいずれか

1 コントラクター（contractor）とは、ミュージシャンやスタッフの採用や編成、スケジュール調整など、セッションにおける人員管理や運営を担当する役割のことを指す。コントラクターは通常、リーダーやミュージシャンとの連携を図りながら、セッションが円滑に進行するように調整を行う専門職である。特に多人数（12名以上）のセッションでは、効率的な管理が求められるため、コントラクターの配置が必須となる場合が多い。

2 楽譜を浄書（清書）する専門家のこと。作曲家や編曲者が書いた手書きのスコアや原稿を演奏者が読みやすいようにきれいに清書し、必要に応じてパート譜に分ける作業を行う。楽譜浄書家の仕事は、音楽制作やレコーディング、オーケストラ演奏において非常に重要とされている。日本では「写譜屋」と呼ばれることもある。

3 オーケストレーター（orchestrator）とは、作曲家が書いたメロディーや和音などの基本的な楽曲の構成要素を、フルオーケストラやバンド、その他の編成に合わせて具体的に各楽器のパートに振り分ける専門職のこと。

4 オンカメラ・サイドライン・ワーク（on-camera sideline work）とは、音楽業界や映像制作で、ミュージシャンが実際には演奏していないが、カメラの前で演奏しているように見せる作業を指す。映画やミュージック・ビデオ、テレビ番組などで、実際の録音は既に行われているものの、視覚的な演出としてミュージシャンが演奏している姿が必要とされる場合に行われる。

5 サイド・ミュージシャン（side musician）とは、主にセッションミュージシャンやサポートミュージシャンを指し、特定のアーティストやバンドのメインメンバーではなく、一時的に雇用されて演奏に参加するミュージシャンのこと。

の現在の領土・属領（以下、国内地域という）において、レコードやライブDVDのレコーディングにミュージシャンとして雇用される他のすべての人に適用されるものとする。さらに本協約は、国内地域の住民が国内地域での契約により国内地域外でその業務に従事する場合にも適用される。また、国内地域の住民が国内地域外でレコード会社のためにその業務に従事する場合、雇用の条件として、当該住民はAFMの良好な会員資格を保持し続けることが求められる⁶。AFMは、かかる活動に従事するその支部および会員が本協約の条項と趣旨に反する行為をしないよう、完全な権限を行使するものとする。

第3条（権利放棄禁止）

レコード会社は、本協約で許可されている場合を除き、本協約の対象者に対して、レコーディングのための演奏またはそれに関連する役務の提供について、権利放棄を求めたり、要求したり、誘導したり、またはいかなる方法であれ、そのような行為を強要しようとしてはならない⁷。

第4条（レコード会社の義務）

本協約の対象者がレコーディングで提供するサービスに対し、レコード会社は付属書Aまたは付属書Dに規定されたAFM基準の最低賃金以上の報酬を支払うものとする。レコード会社は、当該対象者と締結する個別契約の条項および条件を誠実に完全に履行しなければならない。さらに、本協約の対象者は、本協約および「サウンド・レコーディング特別支払基金契約」に基づき、「サウンド・レコーディング特別支払基金」からの支払いを受ける権利を有するものとする。

第5条（カタログ・メーカー希望小売価格表）

本協約の締結後、レコード会社はAFMからの要請に応じて、レコード会社の全レコード・カタログおよびカタログ内の各レコードに対するメーカー希望小売価格表の写しを速やかにAFMに提供するものとする。また、その後も、カタログに変更や追加が発生した場合には、随時その一覧表を提出するものとする。レコード会社は、新たに発売するCDおよびライブDVDをパッケージ形態にて各1部をAFMまたはAFMが指定する者に提供しなければならない。

第6条（リリース月次報告）

レコード会社は、毎月月末にその月にリリースしたすべての録音物およびライブDVDの情報、またそれらの規格番号やその他の番号およびAFMが合理的に求める関連情報をAFMに報告するものとする。AFMの要請があった場合、レコード会社は速やかにその録音物のコピーをAFMに提供しなければならない。レコード会社は、本協約および本協約の対象者との個別契約の条項および条件の履行に関して、AFMからの合理的な情報の要求に対し、速やかに対応するものとする。

第7条（無許可の制作・無許可の使用）

本協約の対象者は、商業広告を含むレコードまたは演奏者のライブ演奏の伴奏として使用されるレコードを制作してはならず、また、その制作を要求されてはならない。レコード会社は、AFMの事前承認なしに、ボーカル抜きオーケストラ・トラックをアーティストその他の者に提供してはならない⁸。

6 良好な会員資格（member in good standing）とは、労働組合や団体において、会員がその組織の規則や義務を守り、会費などの必要な支払いも滞りなく行っている状態を指す。良好な会員資格を持つことは、組織内での活動や福利厚生を受ける権利を維持するために重要であり、特に労働組合では雇用契約上も「良好な会員資格」が必要条件として求められることが多い。

7 わかりにくい条文であるが、具体的には、レコード会社が演奏者やスタッフに「今回は協約とは違う方法でやってもらえないか」といった形で、協約で決められた権利を放棄させたり、条件を緩めさせようとする行為が禁止されている、という意味である。

8 コンサートやライブで使用されるボーカル抜きトラック（いわゆるカラオケ）の制作を禁止する条項である。コンサートやライブでボーカル抜きトラックが使われると、バックミュージシャンの仕事が奪われてしまうため、このような禁止条項を設けていると思われる。

第8条（セッションは、レコード、ライブDVDまたはMV制作のためにのみ招集される）

レコード会社は、レコード、ライブDVDまたはMVを制作するためにのみ、レコーディング・セッションを招集または許可するものとする。

第9条（AFMの同意なしでのラジオ／テレビ番組の録音）

レコード会社は、2006年2月の「サウンド・レコーディング労働協約」の対象者の役務が提供されているラジオ番組またはテレビ番組を、AFMの会長室の書面による許可を得ることなく、放送施設の送出ラインから直接録音したり、放送電波を受信して録音しないことに同意する。ただし、以下の場合には許可は必要ないものとする。(a) 参照またはファイル保管を目的とする場合、または (b) AFMから書面で許可された遅延放送用の録音を作成する場合。

AFMは、いかなる場合にもおいても、放送施設の送出ラインからの直接録音、または放送電波の受信による録音の許可を不当に保留しないことに同意する。また、許可が与えられる場合には、レコードの基準賃金および新規用途に適用されるすべての追加支払いが行われることを条件とする。本協約は、放送施設の送出ラインからの直接録音、または放送電波の受信による録音に関して、レコード会社が本協約とは別に負う必要のある他の個別の承認を取得する義務をいかなる方法でも変更するものではない。

第10条（承認）

レコード会社は、本協約第2条の対象者に係る唯一の交渉代表者として、AFMをここに正式に認める。

第11条（組合保障—カナダ）⁹

本条項は、適用法令により禁止されていない限り、カナダにおいて提供されるレコーディング・サービスにのみ適用されるものとする。

(a) AFMの良好な会員資格を持つ者のサービスだけがレコーディングにおけるあらゆる楽器の演奏、楽譜浄書（写譜）、オーケストレーションおよび編曲に使用されるものとする。また、AFMへの入会資格を有する者を雇用する場合も、良好な会員資格の地位を持つ者のみを雇用するものとする。

(b) 本協約の規定に基づいて言及または雇用されるミュージシャンは、AFMの会員であるため、本協約のいかなる内容も、彼らがAFMの会員として負う義務を妨げるものとして解釈されてはならない。

(c) (1) 本協約の対象となる従業員が、AFMの合法的な第一次ストライキ、禁止命令、または不当リスト¹⁰により、本協約に基づくサービスの提供が妨げられ、中断または停止される場合、当該合法的な第一次ストライキ、禁止命令、または不当リストが続く期間に限り、以下のことが認められるものとする。(A) 本協約に基づくサービスの提供を一時的に中断する自由を持つこと、(B) 他の雇用主や個人、企業のために、同様または類似の業務、またはその他の業務に自由に従事でき、これらの行動は他のいかなる条項に反することなく、制約、妨害、罰則、義務、責任を伴わないものとする。ただし、当該合法的な第一次ストライキ、禁止命令、または不当リストが終了した場合、本協約の対象となる従業員がレコード会社に対して負っていたすべての契約上の義務は直ちに復活し、完全に効力を有するものとする。

(2) 本協約の対象となるミュージシャンが、本協約に基づいて発生した紛争に関連してAFMが設置した合法的な第一次ピケットライン¹¹を越えることを拒否したり、その背後で働くことを拒否したとしても、それは本

9 組合保障とは、労働組合の権利や活動を保護・強化するための取り決めを指す。具体的には、労働組合と雇用者の間で取り交わされる契約で、組合員であることを雇用条件としたり、非組合員が雇用される場合でも組合費を支払う義務を課したりする規定が含まれることがある。

10 不当リスト（unfair list）とは、労働組合が特定の企業や雇用主が組合員の権利や労働条件において不当な扱いを行っていると判断した場合、その企業や雇用主を「不当な雇用主」としてリストアップしたものである。これは、組合員に対して、そのリストに載っている企業での就労を避けるよう推奨したり、組合活動の一環として抗議活動を行うためのものである。

協約の違反とはならず、懲戒処分の理由にもならないものとする。この合法的な第一次ピケットラインには、雇用主の事業所や雇用主が本協約に基づく業務のためにミュージシャンを派遣した事業所において、AFMが設置した合法的な第一次ピケットラインを含むものとする。

第12条（組合保障—米国—）

本条項は、米国およびその領土・属領において提供されるレコーディング・サービスに適用されるものとする。

(a) 本労働協約の対象となる雇用主の従業員で、かつ、この組合保障契約の締結日に組合の良好な会員資格を持つ者については、その有効な会員資格を維持することが雇用の条件とされる。一方、契約締結日に組合員でない者については、当該締結日から30日目に組合の良好な会員資格を取得し、維持することが雇用の条件とされる。また、本労働協約の対象者で、当該締結日以降に雇用された従業員についても、雇用開始日から30日目に組合の良好な会員資格を取得し、維持することが雇用の条件とされる。

(b) 本協約の規定に基づいて言及または雇用されるミュージシャンであって、AFMの会員である者については、現在有効な法律によってこの条項の包含や執行が禁止されていない限り、本協約のいかなる条項も、当該ミュージシャンがAFMの会員として負う義務を妨げるものとして解釈されてはならない。

(c) (1) 本協約の対象となる従業員が、AFMの合法的な第一次ストライキ、禁止命令、または不当リストにより、本協約に基づく役務の提供が妨げられ、中断または停止される場合、当該合法的な第一次ストライキ、禁止命令、または不当リストが続く期間に限り、以下のことが認められるものとする。(A) 本協約に基づく役務の提供を一時的に中断する自由を持つこと、(B) 他の雇用主や個人、企業のために、同様または類似の業務、またはその他の業務に自由に従事でき、これらの行動は他のいかなる条項に反することなく、制約、妨害、罰則、義務、責任を伴わないものとする。ただし、当該合法的な第一次ストライキ、禁止命令、または不当リストが終了した場合、本協約の対象となる従業員がレコード会社に対して負っていたすべての契約上の義務は直ちに復活し、完全に効力を有するものとする。

(2) 本協約の対象となるミュージシャンが本協約に基づいて発生した紛争に関連してAFMが設置した合法的な第一次ピケットラインを越えることを拒否したり、その背後で働くことを拒否したとしても、それは本協約の違反とはならず、懲戒処分の理由にもならないものとする。これは、雇用主の事業所や雇用主が本協約に基づく業務のためにミュージシャンを派遣した事業所において、AFMが設置した合法的な第一次ピケットラインを含むものとする。

第13条（内規）

AFMの契約不承認権 — AFMの内規における現在のすべての条項は、適用法によりその包含や執行が禁止されない限りにおいて、本協約の一部を構成するものとする。本協約の有効期間中に内規が変更された場合、その変更は本協約のいずれの条項にも反する効力を持たないものとする。

第14条（アクセス権）

AFMおよびAFMに加盟する地方組織から正式に権限を付与された代表者は、適切な身分証明書をレコード会社に提示することで、本協約に基づき役務の提供が行われているスタジオその他の場所へのアクセスがそれぞれ認められるものとする。当該代表者は、AFMまたは地方組織の業務を適切に遂行するために、営業時間中に当該場所を訪問することが認められる。

11 ピケットライン (picket line) とは、ストライキや抗議活動の際に、労働者が集まり、特定の場所に立ってデモや抗議を行うために設置するラインや境界のこと。労働者はこのラインを境に、会社の敷地や作業場所の入り口などで抗議活動を行い、他の従業員や一般市民に対して、自分たちの要求や労働条件に関する不満をアピールする。

第15条（監査権）

(a) レコード会社は、特別支払基金契約（2006年2月に締結）において指定された受託者および管理者に提出するすべての報告書のコピーを受託者および管理者への提出と同時にAFMにも提供することに同意する。

(b) レコード会社は、本協約の有効期間に制限されることなく、AFMから正式に権限を付与された代理人が営業時間中の合理的な時間に、レコード会社の記録および会計帳簿を随時調査・監査する権利をAFMが有することに同意する。この調査・監査は、レコード会社によるレコード、ライブDVD、およびMVの販売に関わるすべての取引記録について、信託契約および特別支払基金契約に基づいて保存される記録および他の必要な記録を対象とし、AFMはレコード会社がこれらの契約に基づいて提出した報告書を確認し、支払額を決定するが、監査の対象は4年以内の取引記録とする。ここに規定された4年間の期間は、適用される時効の効力には影響を与えないものとする。レコード会社は、正式な代理人が必要に応じて適正かつ公認された会計手法に基づき監査および会計帳簿の抜粋を行えるよう、必要なすべての設備を提供することに同意する。本協約に基づく調査・監査は、可能な限り、前述の信託契約および特別支払基金契約に基づく調査・監査と調整され、レコード会社に対する不便が最小限となるようにされるものとする。

第16条（他のAFM契約に基づいて以前に録音された音楽の使用）

サウンド・レコーディング労働協約以外のAFM契約に基づいて、以前に録音された音楽がレコードで使用され、かつ、当該契約によって使用料の支払義務が生じる場合、支払いはその使用時に有効なサウンド・レコーディング労働協約に定められた最低使用料とする。

第17条（より有利な条件（最恵国待遇））

本協約の有効期間中にAFMが他のレコード会社と本協約の条件よりも有利または異なる条件で契約を締結した場合、レコード会社は本協約をその条件に合わせて変更する権利を有するものとする。ただし、レコード会社の破産や倒産等の財政的な困難のために、AFMが当該レコード会社に対する請求を妥協（債権を減らす、取り下げるなど）したとしても、そのことを理由に他のレコード会社はAFMに対して、より有利な条件を求める権利は発生しないものとする。

第18条（第三者によって録音された音楽に対する支払い）

レコード会社は、第三者である個人、法人または企業から取得、借用またはライセンスされた原盤を使用して、レコード、ライブDVD、またはMVを製作してはならない。ただし、当該原盤が国内地域内で録音された場合、または録音時に演奏者が国内地域内に居住していた場合、その音楽を制作した個人、法人または企業がミュージシャンに支払った賃金および福利厚生との総額が、当該原盤が制作された時点で有効であったAFMのサウンド・レコーディング労働協約に基づく報酬と少なくとも同等である場合を除く。また、録音が国内地域外で行われ、かつ、当該原盤が1964年1月1日以前に取得、借用またはライセンスされたものである場合、この条項に基づく支払いは不要とする¹²。

レコード会社は、本条項に基づく義務を履行するために、原盤を使用する権利を取得する契約の中に、譲渡人またはライセンサーによる表明および保証条項を組み込むことができる。この表明および保証は、AFM（他の関係者も含む）の利益のために当該契約に規定されるため、AFMまたはAFMが指定する者によって権利行使することができる。また、当該原盤の譲渡人またはライセンサーが録音時にAFMとのサウンド・レコーディング労働協約の契約当事者でなかった場合には、レコード会社はこの表明および保証を確実に履行する義務を

¹² この条項は、レコード会社がレコードやライブDVD、MVを製作する場合、本協約に基づいて制作された原盤のみを利用し、そのほかの原盤を使用することを禁止するものである。ただし、当該原盤が本協定に基づく報酬以上をミュージシャンに支払っている場合は、当該原盤を利用してレコードやライブDVD、MVを製作することを認めている。

負う。レコード会社はAFMが要求する場合、当該契約の署名済み写しをAFMに提供するものとする。1959年1月1日から2006年1月31日の間に既存または発生した権利や特権は、本項（以前の契約では「17」と記載されていることがある）の規定によって放棄されたものとみなされない。

第19条（ダビング）

第8条、第9条、第18条および第20条で特に規定されている場合を除き、本協約に含まれる内容は、現在知られている形態のレコード、ライブDVD、MV以外の媒体の製作に関連する役務の提供やダビングに関するものではないものとする¹³。

第20条（同じ媒体でのレコード、ライブDVDまたはMVの使用）

レコード会社は、いかなる原盤であっても、そのすべての内容を使用して、新しいレコード、ライブDVD、またはMVを製作することができる。ただし、内容が元原盤から製作されたレコードと同一であり（(i) リミックス、マスタリング、またはリマスタリングされたもの、もしくは(ii) 別の言語への翻訳を含むものを除く）、かつ、原盤から製作されたレコードと同じ用途で使用されることを主な目的としている場合に限られる。それ以外の場合には、本協約で特に定められている場合を除き、1954年1月以降のいずれかのサウンド・レコーディング労働協約に基づいて製作されたレコード、ライブDVDまたはMVを他のレコードで使用する場合、レコード会社は、当該レコードのレコーディングに従事したミュージシャンに対して、当該レコードがオリジナル録音であった場合に適用されるサウンド・レコーディング労働協約に基づき必要とされるすべての支払い（年金拠出を含むが、健康保険および福利厚生への拠出は除く）に相当する額を支払うものとする。

第21条（他の媒体でのレコード、ライブDVDまたはMVの使用）

(a) 本条 (b) 項および (c) 項に定める場合を除き、レコード会社が1954年1月以降のいずれかのサウンド・レコーディング労働協約に基づいて製作されたレコードおよびMV、または2007年2月1日以降に製作されたライブDVDを本協約が対象にしていない目的で使用する場合、レコード会社は当該レコード、MVまたはライブDVDのレコーディングに従事したミュージシャンに対して、当該原盤がAFM協約の下でその目的のために最初に制作されたものであると仮定した場合に必要なすべての支払い（年金拠出を含むが、健康保険および福利厚生への拠出は除く）に相当する額を支払うものとする。

そのようなレコードの「新規用途」を実施するためには、レコード会社はまず、本協約の添付書類Fに定められた形式で、当該レコードの識別情報および製品の使用目的をAFMのサウンド・レコーディング労働協約の契約管理者に提供しなければならない。

(b) ビデオゲームの使用

(i) レコード会社がミュージシャンの演奏を収録したレコードをビデオゲームにライセンス、再ライセンスまたはライセンスを延長し（本協約において、これらをそれぞれ「ライセンス」という）、かつ、レコード会社が受け取る一括払いのライセンス料が30,000ドル未満である場合、本条に基づく支払いは、レコード会社が受け取ったライセンス料の3%とする（このうち2%は米国音楽家雇用者年金基金に支払われ、特定の音楽家のための拠出金とはみなされない。また、1%は音楽演奏信託基金に支払われる）。ライセンスの一括払いが30,000ドル以上の場合、レコード会社はレコーディングに参加し、印税支払いではないミュージシャンに対して、1人あたり198ドルおよび本協約に規定されている報酬（リーダー料金、オーバーダブ、ダビング料

¹³ 音楽メディア（媒体）は技術の発展によって大きく変化し、権利者の対応もそのメディアの特性を正確に理解した上でないと、取り返しのつかない失敗になるおそれがある。そのため、今後開発されるメディア（媒体）（未知の利用方法といわれている）については本協約の対象とせず、あくまでも現在利用できるメディア（媒体）に協約の対象を限定する必要がある。

金等)を支払うものとする。レコード会社はこれらに加えて、14.17%の年金拠出金を支払うものとする¹⁴。

(ii) レコード会社がミュージシャンの演奏を収録したレコードをビデオゲームにライセンスし、その際にレコード会社が何らかの形の条件付き支払い(例:ユニット毎の支払いや売上金額に基づく段階的支払い)を受け取る場合、本条に基づく支払いは次のように決定されるものとする。

1. ゲームのリリース後、ライセンシーから報告された5四半期以内に、レコード会社が受け取る支払いがライセンス1件につき30,000ドル以上となった場合、レコード会社は、レコーディングに参加し、印税支払いではないミュージシャンに対して、1人あたり198ドルおよび本協約に規定されている報酬(リーダー料金、オーバーダブ、ダブリング料金等)を支払うものとする。レコード会社はこれらに加えて、14.17%の年金拠出金を支払うものとする。
2. ゲームのリリース後、ライセンシーから報告された5四半期以内にレコード会社が受け取ったライセンス料が30,000ドル未満だった場合、レコード会社がレコードをライセンスして得た収益の3.25%が一括払いとして支払われる。このうち2.25%は米国音楽家雇用者年金基金に支払われ(特定の音楽家のための拠出とはならない)、1%は音楽演奏信託基金に支払われるものとする。

(iii) ミュージシャンがライセンスに対して、「新規用途」による報酬として198ドルを受け取った場合、そのライセンスおよびその延長や更新に対しては、これ以上の支払いは発生しないものとする。

(iv) レコード会社は、AFMおよび米国音楽家雇用者年金基金に対し、四半期ごとに、書き込み可能なファイル形式(例:Excel)で以下の内容を含むデジタルデータの報告書を提供するものとする。a) 本項に基づく「新規用途」による使用料がまだ支払われていないライセンスされた各レコードのタイトル、b) ロイヤリティ・ベースで使用料を受領するアーティストの名前¹⁵、c) ISRC、d) ライセンシーの名前とその住所、電話番号、ファックスまたは電子メールアドレス、e) レコードがライセンスされたビデオゲームの名前およびバージョン、f) ライセンスの種類(例:一括料金またはユニットごとの支払い)およびその期間、g) 報告期間中および累積で会社がライセンスに基づき受け取った総収益。

(v) ビデオゲームへのライセンスが30,000ドル以上の一括料金で支払われる場合、レコード会社はライセンス料の受領後60日以内に支払いをしなければならない。その他のビデオゲーム・ライセンスに関する支払いは、特別支払基金への支払いスケジュールに従い、半年ごとに行われるものとする。

(c) 消費者製品および新しいメディアでの使用

(i) レコード会社が、次のいずれかの目的でミュージシャンの演奏が収録されたレコードをライセンスする場合:(a) 消費者製品に関連して使用されるデジタルチップ(またはそれに相当する物)での使用、または(b) 消費者向けインターネットのシンクロ・ライセンス(JibJab、フォトスライドショー、flickr等)。ただし、上記(a)または(b)の使用がレコードまたはビデオゲームに該当しない場合、「新規用途」による使用料は、レコード会社の収益の3%とし、そのうち2%は米国音楽家雇用者年金基金に支払われ(特定の音楽家のための拠出ではない)、1%は音楽演奏信託基金に支払われるものとする。

(ii) レコード会社は、AFMおよび米国音楽家雇用者年金基金に対し、四半期ごとに、書き込み可能なファイル形式(例:Excel)で以下の内容を含むデジタルデータの報告書を提供するものとする。a) 本項に基づく「新規用途」による使用料がまだ支払われていないライセンスされた各レコードのタイトル、b) 印税方式で使用料を受領するアーティストの名前、c) ISRC、d) ライセンシーの名前とその住所、電話番号、ファックスまたは電子メールアドレス、e) レコードがライセンスされたビデオゲームの名前およびバージョン、f) ラ

14 リーダーとは、楽曲のリーダーとなるメインフォーマー、または指導役のこと。レコーディングでは、バンドやオーケストラでの中心的な役割を果たし、他のメンバーが演奏する際の基準やガイドになる場合がある。「オーバーダブ」は、既存の録音に新たな音を重ねて追加する作業のこと。ダブリングは、同じパートを複数回重ねて録音し、音を厚くする作業のこと。

15 「印税方式で使用料を受領するアーティストの名前」とはメインアーティストのこと。音楽業界ではfeatured artistという。一方、一括払いで報酬を受け取るアーティストをNon-featured artistという。

イセンスの種類（例：一括料金またはユニットごとの支払い）およびその期間、g) 報告期間中および累積で会社がライセンスに基づき受け取った総収益。

(iii) そのようなライセンスに対する支払いは、特別支払基金への支払いスケジュールに従い、半年ごとに行われるものとする。

(d) 上記の (b) 項および (c) 項に基づくビデオゲーム、消費者製品および新しいメディアに対する支払いは、ライセンス額の算定には考慮されないものとする。(b) 項および (c) 項に基づく必要な支払いは、レコード会社またはライセンシーによって行われるものとする。ただし、24条 (b) 項の報告義務は、本協約で定められた条件に置き換えられるものとする。

第22条（譲渡）

(a) 本協定はレコード会社に対して個別に適用されるものであり、法の適用その他の方法によっても、AFMの書面による同意なしに、他の第三者に譲渡または移転することはできないものとする。ただし、レコード会社から同意を求められた場合、AFMは当該同意を不合理に拒否しないものとする。

(b) AFMの書面による同意なしに（ただし、この同意は不合理に拒否されないものとする）、レコード会社は本協約の対象となる人物による役務の提供に関する個別契約（またはその一部）を譲渡または移転したり、他者にその契約に対する管理権を与えたりしてはならない。ただし、次の場合にはAFMの同意を要しないものとする。(1) その個別契約（またはその一部）が譲渡または移転される、または管理権が与えられる相手がその時点で本協約の当事者であるか、本協約の当事者となることに同意する場合、または(2) その個別契約に基づく役務に関して発生する報酬（賃金および付加給付）が、本協約に基づく賃金および付加給付の水準で発生する報酬と少なくとも同等である場合。

(c) それにもかかわらず、本条 (a) 項または (b) 項の規定に違反して、その後当該個人によって役務が提供された場合、本協約によって課される義務と責任は、当該個人に関する限り、譲受人または承継人に対して拘束力を持つものとする。

(d) 本協約がレコード会社に課す義務は、レコード会社に対して拘束力を有する。また、適用法により認められる範囲で、国内地域でレコード製作に従事する同社の関連会社に対しても拘束力を有するものとする。

(e) 適用法により認められる範囲で、レコード会社の支配的な持分が譲渡された後、90日間の書面による通知を行うことにより、AFMは譲受人および譲渡人の双方に対して、いつでも本契約を解除することができるものとする。

第23条（サウンド・レコーディング特別支払基金およびサウンド・レコーディング信託契約）

レコード会社は、本契約に組み込まれているサウンド・レコーディング特別支払基金契約（2006年2月1日～2015年1月12日）およびサウンド・レコーディング信託契約（2006年2月1日～2015年1月12日）に拘束されることに同意する。

第24条（レコード、ライブDVD、MVにおける権利の譲渡）

(a) レコード会社が1954年1月以降にいずれかのサウンド・レコーディング労働協約に基づいて製作されたレコード、ライブDVD、MVの権利をいかなる目的であれ、売却、譲渡、リース、ライセンスまたはその他の方法で移転する場合、レコード会社は当該相手から以下 (e) に定められた形式の引受契約を取得することができる。

(b) レコード会社は、1954年1月以降にいずれかのサウンド・レコーディング労働協約に基づいて製作されたレコード、ライブDVD、またはMVにかかる権利の売却、譲渡、リース、ライセンスまたはその他の権利移転が行われた場合、その各移転から60日以内に、AFMのサウンド・レコーディング労働協定契約管理者、サウンド・レコーディング特別支払基金、およびレコードの場合は音楽演奏信託基金（以下総称して「基金」と

いう) に対し、対象となる録音物の特定、製品の使用目的、移転日、各購入者、譲受人・借受人・ライセンスイまたはその他の譲受人の名前、住所、電話番号、ファックス番号を、本協約の別添Dに定める形式（または別添Dに定める情報を含む修正済みのライセンス契約）で提供し、レコード会社が締結した各引受契約の署名済みの写しを提出するものとする。レコード会社が本条のいずれかの規定に従うことを誤って怠った場合でも、AFMまたはいずれかの基金から通知を受けた後に速やかにその不履行が是正された場合には、当該不履行が本協約の不履行または違反を構成することは一切ないものとする。

(c) 本条は、別のレコード、ライブDVDまたはMVで使用することのみを目的としたレコード、ライブDVDまたはMVにかかる権利の移転であって、当該レコードが1964年以前に録音されたか、適用される支払期間が終了しているため、いずれの基金にも支払義務が発生しない場合には適用されないものとする。

(d) 当該引受契約が交付された場合、レコード会社（または引受契約を取得した後続の当事者）は、引受契約の相手方が引き受けた義務に関して、本協約の条項遵守についてAFMまたはいずれかの基金に対してそれ以上の責任を負わないものとする。引受契約が交付されない場合、レコード会社（または最後に引受契約を取得した当事者）は、適用されるレコード、ライブDVDまたはMVに関する本協約の条項遵守について引き続き責任を負うものとする。ただし、購入者、譲受人、借受人、ライセンスイまたはその他の譲受人が、譲渡された録音物の意図する使用に適用されるAFM契約の署名者である場合には、レコード会社はその責任を負わないものとする。

(e) 本条に基づく引受契約は以下の形式で作成するものとする（以下に定める条項を変更しない限り、追加条項を含めることができる）。

サウンド・レコーディング労働協約の対象製品における権利移転に関する引受契約

1. 一般事項：以下に署名する [(権利の) 購入者、譲受人、借受人、ライセンスイまたはその他の譲渡人の氏名および住所を記入] (以下、便宜上、ライセンスイという) は [会社名を記入] (以下、便宜上、会社という) に対して、本契約の対象である [各レコードのタイトル、長さおよび企画番号ならびに該当する場合はライブDVDやMVおよびアルバム番号を記入] (以下、対象製品という) が、一つ以上のサウンド・レコーディング労働協約に基づき、その対象であるミュージシャンによって演奏または指揮された音楽が収録されている原盤を使用して製作されていることに同意する。

2. 本契約におけるライセンスイの義務：ライセンスイは、対象製品に関して、サウンド・レコーディング労働協約に基づくレコード会社のすべての義務を以下のとおり引き受けるものとする。

(a) 対象製品の使用に関して、サウンド・レコーディング労働協約に定められた目的において、ライセンスイは適用されるサウンド・レコーディング労働協約、サウンド・レコーディング特別支払基金協定およびサウンド・レコーディング信託協定に基づくすべての支払い、報告および監査要件¹⁶を遵守するものとする。

(b) サウンド・レコーディング労働協約に含まれない目的（いわゆる「新規用途」）で対象製品を使用する場合、ライセンスイは対象製品のレコーディングに従事したすべてのミュージシャンに対して、当該原盤が本協約に規定する目的のために最初に作成されたものと仮定した場合に適用されるAFM協定に基づいて要求されるすべての支払額（年金拠出金を含むが、健康および福祉拠出金を除く）と同額を支払うものとする。

ライセンスイが当該対象製品を使用する権利は、本条の条件および条項を遵守することを条件とする。ライセンスイが本条の条項を遵守しない場合、AFM（影響を受けるミュージシャンを代表する）および基金は、ライセンスイに対して差止命令および損害賠償を求める権利を有するものとする。

¹⁶ 監査要件 (audit requirements) とは、契約や合意の条件に基づき、ライセンスイ（この場合の使用者）が履行すべき監査に関する具体的な要件を指す。具体的には、報告義務、帳簿および記録の保持、監査のアクセス権、不正確な報告に対する是正措置等をいう。

3. ライセンシーの責任の制限：対象製品に関するライセンシーの義務は第1項に規定されているが、その義務は第2項に定める範囲に限られるものとする。また、ライセンシーが本引受契約に署名したことのみを理由として、AFM協約に基づくその他の義務を負うものとはみなされず、AFM協約の署名者であるともみなされない。さらに、ライセンシーの対象製品に関する義務は、実際にライセンシーが取得した権利およびその権利を保有する期間に限定される（ただし、これらの権利を他の当事者に譲渡する場合は、本引受契約と実質的に同一の形式の引受契約を取得しない限り、ライセンシーが責任を負うものとする）。

第25条（差別の禁止）

本協約の当事者は、人種、信条、肌の色、性別、国籍、年齢に関する差別なく、すべての人が雇用の機会を得られるという長年の確立された方針および慣行を再確認する。かかる方針および慣行を推進するため、本協約の当事者は、本協約に基づく業務のための従業員の採用において、レコード会社もAFMも、人種、信条、肌の色、性別、国籍、年齢、または組合員・非組合員であるかどうかを理由に、当該業務に適任かつ従事可能な者に対して差別を行わないことに合意する。この点に関する双方の共通の関心事項は、以下の第27条に基づいて設置される合同委員会での検討に適した課題とされる。

第26条（職務著作物）

本協約に基づき提供される役務の成果および収益は、文書化されたものであれ録音されたものであれ、すべてレコード会社の「職務著作物」とみなされるものとする。したがって、レコード会社はこれらの著作権に含まれるすべての権利の著作者および独占的な保有者とみなされ、レコード会社はこれらの成果を、現在知られており、または将来開発されるいかなるメディアにおいても、レコード会社の判断で利用する権利を有する。

第27条（業界連盟委員会）

業界およびAFMの代表者による共同協力委員会は、本協約に基づいて発生する可能性のある共通の問題について取り組むものとする。なお、共通の問題には以下の項目の検討を含むが、これに限定されない：(i) 支払期日手続きの運用状況 [付録A.I (L)]、(ii) マルチメディア・プログラムにおける過去に録音された音楽の新規用途に対するミュージシャンへの支払い、(iii) 未確認/未処理の製品に対する特別支払基金の拠出、(iv) 特別支払基金の監査人にCDジャケットを提供すること、(v) 低予算レコーディング (p.60-64参照)。この合同委員会は、少なくとも年1回、適切な時間と場所で開催され、さらに、相互の合意により頻繁に開催されるものとする。

第28条（紛争を検討するための年次会議）

AFMおよびレコード会社の代表者は、毎年10月に相互に合意した日時に会合し、本協約の適用または解釈に関するいかなる紛争についても協議し、その解決を図るものとする。この会議の前に、AFMは未解決の紛争の一覧およびその紛争に関連する参考資料をレコード会社に提出するものとする。会議の結果として得られた合意は、会議の終了後に速やかに実施されるものとする。

第29条（有効期間）

本協約は、2006年2月1日から2015年1月12日まで有効とする。

サウンド・レコーディング労働協約 署名者関連書式一式

2023年3月13日～2026年1月31日

サウンド・レコーディング労働協約は、パッケージ・メディアの販売、ダウンロード、デジタル・ストリーミング・プロバイダーによる商業リリースを目的とした音声トラックのレコーディング、およびその他の関連コンテンツのレコーディングを対象とする。

概要および契約の対象

AFMのサウンド・レコーディング労働協約（SRLA）は、「ミュージシャン」（定義：楽器奏者、リーダー、コントラクター¹、楽譜浄書家²、オーケストレーター³、インスト音楽の編曲者、およびコンピュータやシーケンサー、シンセサイザー、その他の楽器を操作して音楽や音を生成する者を含む）を対象としており、米国およびカナダにおける音楽トラックのレコーディングに関連し、「レコード」や「ライブDVD」の制作、およびミュージック・ビデオを含む特定の種類の映像コンテンツに出演するミュージシャンもその対象とする。

「レコード」という用語は一般的には時代遅れの表現であるが、サウンド・レコーディング労働協約では、アナログ盤、デジタル音声ファイル、コンパクト・ディスク（CD）、デジタル・ストリーミング・サービス、および現在存在する、または将来的に開発されるあらゆる媒体を含んだすべての形式で消費者向けに流通される音楽トラックを指すために使用されている。

消費者向けの販売やストリーミング配信を目的としない音声トラックは、サウンド・レコーディング労働協約を適用することはできない。限定的な配信プロジェクトについては、より低い基準の契約が適用される場合がある。「Limited Pressings and Other Low Volume Sound Recording Agreements」の附属文書を参照されたい。

本協約に署名する雇用主は、サウンド・レコーディングの著作権を保有・管理する主体であることが求められ、通常、レコードレーベルである。本協約には、録音されたトラックが他のメディアにライセンスされる場合のためのライセンス条項が含まれている。音楽のもう一つの権利である楽曲の著作権については、本協約の対象外である。

この附属文書は、非交響乐的なサウンド・レコーディングであることにご留意されたい。交響楽団によるアルバム録音については、別の附属文書で取り扱うことにする。

- 1 コントラクター（contractor）とは、ミュージシャンやスタッフの採用や編成、スケジュール調整など、セッションにおける人員管理や運営を担当する役割のことを指す。コントラクターは通常、リーダーやミュージシャンとの連携を図りながら、セッションが円滑に進行するように調整を行う専門職である。特に多人数（12名以上）のセッションでは、効率的な管理が求められるため、コントラクターの配置が必須となる場合が多い。
- 2 楽譜を浄書（清書）する専門家のこと。作曲家や編曲者が書いた手書きのスコアや原稿を演奏者が読みやすいようにきれいに清書し、必要に応じてパート譜に分ける作業を行う。楽譜浄書家の仕事は、音楽制作やレコーディング、オーケストラ演奏において非常に重要とされている。日本では「写譜屋」と呼ばれることもある。
- 3 オーケストレーター（orchestrator）とは、作曲家が書いたメロディや和音などの基本的な楽曲を、フルオーケストラやバンド、その他の編成に合わせて具体的に各楽器のパートに振り分ける専門職のこと。

オリジナル・セッション⁴

この附属文書に記載されている料金は、2024年2月5日から2025年2月2日まで有効であることに留意されたい。

基本通常セッション

サウンド・レコーディング労働協約における標準的なレコーディング・セッションを「基本通常セッション」といい、口語的には「マスター・セッション」とも呼ばれることがある。このセッションでは、3時間の最低拘束時間（minimum call session）が設定されており、その間に録音できる音楽は最大で15分までとされている⁵。

現在、楽器奏者（「サイド・ミュージシャン」と呼ばれる）の最低拘束時間のセッションに対する基本賃金は474.07ドルである。この賃金は「最低コール」または「基本レート」と呼ばれることがある。

連続する通常セッションは、ミュージシャンに事前に通知し、かつ、前のセッション終了前に同意を得ている場合にのみ、30分の休憩時間を挟んで手配することができる。

一度設定されたセッションは、セッション日から7日以内にキャンセル、延期または再スケジュールしてはならない。緊急の場合には、AFM会長室の同意を得ることにより、より短い通知期間での変更は認められる。

特別セッション

招集されたすべてのセッションは、特に指定がない限り通常セッション（Regular Sessions）として扱われるが、ミュージシャンが契約時に「特別セッション（Special Session）」である旨を通知された場合は例外となる。特別セッションの最低拘束時間は1時間半であり、その間に録音できる音楽は最大7分半、トラック数は2本までとされる。特別セッションの基本料金は現在312.90ドルである。

残業（時間外労働）および休憩時間

通常セッションの残業（時間外労働）は30分単位で支払われ、30分単位毎に追加で158.02ドルが支払われる。この料金は「ダブルタイム」（通常の2倍の賃金）であり、1.5倍の賃金ではないことに注意されたい。各30分の残業（時間外労働）につき、追加で5分間の録音が可能である。また、特定の楽曲の録音を完了するために、1回限り15分単位の残業（時間外労働）を選択することもでき、その場合の料金は79.01ドルである。この場合、録音できる時間は追加されない。

特別セッションの残業（時間外労働）は、セッションによって録音されたトラックを完了するためのみに使用できる。最初の30分間の残業（時間外労働）は、特別セッションのレート（通常賃金）で15分単位に支払われ、現在このレートは30分で104.30ドル（または15分で52.15ドル）である。30分を超える残業（つまり、特別セッションが2時間を超える時間外労働）は、通常セッションの残業レートの2倍の料金で15分単位に支払われるため、そのような残業時間には前段落で述べた通常セッションの残業料金が適用される。

4 オリジナル・セッションとは、最初のレコーディング・セッションのことをいう。

5 「minimum call session」とは、レコーディングや撮影において、セッションの最低拘束時間を指す。これは、契約や規定により定められており、例えばミュージシャンや技術スタッフがセッションに呼ばれた場合、その時間に関わらず、最低限その期間の報酬が支払われることが保証されるもの。「Basic Regular Session」における「minimum call session length of three (3) hours」というのは、少なくとも3時間は拘束されることを意味し、この時間が最短のセッション時間として設定されている。

各通常セッション中に10分間の休憩を2回、各特別セッション中に10分間の休憩を1回設けるものとする。ただし、いかなる休憩も、セッション開始から30分が経過するまで開始してはならず、すべての予定されたミュージシャンが出席していることが条件である。さらに、1時間の残業（時間外労働）ごとに5分間の休憩が1回設けられるものとし、この休憩は残業（時間外労働）開始から最初の30分以内に設けることができない。

追加料金

各セッションには必ずリーダー1名を雇用しなければならず、リーダーにはサイド・ミュージシャンの基準賃金の2倍が支払われる。コントラクターが雇用される場合、コントラクターもサイド・ミュージシャンの基準賃金の2倍が支払われる。セッションに12名以上のミュージシャン（サイド・ミュージシャンおよびリーダーを含む）が参加する場合、コントラクターを雇用しなければならない。単独で演奏するミュージシャンもまた、サイド・ミュージシャンの基準賃金の2倍が支払われる。ただし、認知された独立したグループのみで構成されるセッションでは、リーダーを雇用する必要はない。

「ダブリング」とは、録音中に楽器奏者が複数の楽器を持ち替えて演奏することを指す。ダブリングを行う楽器奏者には、最初のダブリングで基準賃金の20%以上、さらに2回目以降のダブリングごとに15%以上の追加報酬が支払われる。

ただし、これは複数のパートを演奏する「オーバーダビング」とは異なる。オーバーダビングとは、ある楽器パートを録音した後に、同じパート上に別の楽器パートを重ねて録音する方法で、通常2人のミュージシャンが同時に演奏しないと再現できないような形でトラックを重ねるものである。ミュージシャンが複数のパートを演奏する場合、それぞれのパートに別のミュージシャンが使用された場合に支払われるべき総額が支払われる。これらのパートはB-4報告書に別々の項目として記載され、再利用の支払対象となるほか、追加の健康福祉費として22ドルが加算される（健康福祉に関する詳細は次ページを参照）。

基本料金または残業料金の150%のプレミアム料金は、次の場合におけるすべての作業に対して支払われる：
(i) 深夜0時から午前8時まで、(ii) 土曜日の午後1時以降で、その日が雇用主にとって6日連続の勤務日である場合、(iii) 日曜日。ただし、土曜および日曜の規定は、ショーアルバムのレコーディング、ロケーション・レコーディングまたはロイヤルティ・アーティストには適用されず、これらの場合は雇用主からの明示的な依頼がある場合に限り適用される⁶。

以下の祝日に業務が行われた場合、祝日のプレミアム料金として、基本料金または残業料金の200%が支払われる：米国では、元日、プレジデントデー（President's Day）⁷、メモリアルデー（Memorial Day）⁸、ジュンティーンズ（Juneteenth）⁹、独立記念日、レイバーデー、感謝祭、クリスマス。カナダでは、元日、グッド

6 ショー・アルバム・レコーディング（show album recordings）とは、ミュージカルや演劇などのショーや舞台作品に関連するアルバム録音を指す。これにはブロードウェイミュージカルや劇場作品のサウンドトラックなどが含まれ、舞台での演奏やパフォーマンスをアルバム用に録音したものが該当する。「location recordings」とは、スタジオ以外の特定のロケーション（屋外や特別な場所）で行われる録音を指す。これは映画やテレビ番組、ドキュメンタリー、ライブイベントの録音に多く見られ、音楽が演奏される実際の現場で録音されるケースが多い。このような録音は、スタジオ録音とは異なる音響特性を持つことが多く、現場の環境や雰囲気を生かした音楽制作に使用される。

7 2月の第3月曜日。アメリカの歴代大統領を称える祝日で、特にジョージ・ワシントンとエイブラハム・リンカーンに関連している。当初はワシントンの誕生日を祝うものだったが、現在は広く歴代大統領に敬意を表する日となっている。

8 5月の最終月曜日。戦没将兵追悼記念日であり、軍務に従事して亡くなったアメリカ軍人を追悼する祝日。墓地での花を供える儀式などが行われ、米国では夏の始まりを告げる日としても知られている。

9 6月19日。1865年6月19日にテキサス州で奴隷解放が知らされ、アメリカ全土で奴隷制が事実上廃止されたことを記念する祝日。2021年に連邦祝日として制定され、アフリカ系アメリカ人の自由と解放の象徴として広く認知されている。

フライデー¹⁰、イースターマンデー¹¹、ビクトリアデー¹²、ドミノンデー¹³、レイバーデー、感謝祭、クリスマス。

スウィートニング (Sweetening)

セッションがすでに録音されたトラックに追加の演奏を加えるために招集されることがある。この協約では、この概念を「スウィートニング」として公式に定義しており、前のセッションで録音された音楽に追加される楽器演奏を指す。

このセッションには、通常のセッションと異なり「最終製品の長さ」に関する制限は適用されない。たとえば、既に5分の長さがあるロック曲に対して、1分間分のストリングスのパートのみを録音する場合が想定されるためである。したがって、スイートニング・セッションにおいては最終製品の量に制限があるのではなく、トラック数に制限が設けられており、協約ではこれを「サイド (sides)」と呼ぶ。この用語はアナログレコードの時代に由来するものである。スイートニング・セッションの基本料金には、4つのトラック（またはサイド）の録音が含まれる。追加の曲の録音には、追加トラックごとに30分の超過料金が発生する。

運搬料

ミュージシャンがレコーディング・セッションに重い楽器を持ち込む必要がある場合、運搬料が支払われる。公共交通機関が唯一の実用的な移動手段である場合、提出された運搬費の請求書の金額が支払われる。ミュージシャンが自ら手配する場合、小規模な楽器群（アコーディオン、チューバ、ドラム、マリмба、チャイム、ヴィブラフォン、全てのアンプ、バリトンサクソ、バスサクソ、チェロ、コントラファゴット、コントラバスクラリネット）は17ドル、大規模な楽器群（ハープ、ティンパニ、キーボード、コントラバス）は35ドルの運搬料が支払われる。

ミュージシャンが3つ以上の楽器を個別のケースで持ち込むよう求められた場合（ただし、ハーモニカ、フルート（リコーダーを含む）、およびクラリネット（バスクラリネットおよびコントラバスクラリネットを除く）を除く）、17ドルの運搬料が支払われる。運搬料はスケール賃金ではなく、年金や再使用料の対象にはならない。

年金

本協約に基づき米国内で支払われるすべてのスケール賃金¹⁴に対し、雇用者は当該スケール賃金の14.09%に相当する金額を米国音楽家雇用者年金基金に拠出するものとする。この金額には基金のリハビリテーション計画に関するすべての更新が含まれる。カナダにおいては、カナダ音楽家年金基金がリハビリテーション計画の支払いを必要としないため、現在の年金拠出率は11.75%である。運搬料を除き、本資料で前述したすべての

10 復活祭（イースター）の前の金曜日（毎年変動し、春分後の最初の満月の直後の日曜日がイースターとなるため、その直前の金曜日）。キリスト教の祝日で、イエス・キリストの受難と十字架の死を記念する日。カナダでは州によって祝日とされる場所も多く、教会で礼拝が行われる。

11 復活祭（イースター）翌日の月曜日（毎年変動）。イエス・キリストの復活を祝うイースター翌日の祝日。カナダの一部地域で祝日とされ、復活祭の延長として家族での時間を過ごすことが多い。

12 5月24日。イギリス女王ヴィクトリアの誕生日を記念する祝日で、カナダ全土で公式の夏の始まりとされている。花火やパレードなどが行われることも多い。

13 7月1日。1867年7月1日にイギリスから独立してカナダ自治領（ドミノン）が成立したことを祝う日。1982年に「カナダデー」に改称され、カナダの建国記念日として国全体で祝われ、パレードや花火が行われる。

14 「スケール賃金」とは、業界の標準的な賃金基準（スケール）に基づいて支払われる賃金のことを指す。音楽業界では、労働組合や業界団体（この場合はAFMなど）が設定する標準的な賃金レートがあり、それに基づいて支払われる賃金が「スケール賃金」とされることが一般的である。つまり、契約の範囲内で労働者に支払われる基本賃金であり、本文中で例外として挙げられている「運搬料」など、基本賃金に含まれない支払いは除外される。この「スケール賃金」に基づいて年金拠出額が計算され、米国とカナダでそれぞれ異なる年金拠出率が適用されるようになっているのが特徴である。

賃金がスケール賃金として取り扱われる。

健康福利

本協約に基づくすべての音楽サービスには、規定されたセッション料金に基づき、健康福利の拠出金が支払われる必要がある。この料金はサービスごとに適用されるため、たとえば楽器奏者が同じ日に演奏のための役務を提供した場合（例えば、夜のコンサートで演奏するミュージシャンが、その日の早い時間にバンドが使用する楽譜を写譜した場合）、各サービスごとに料金を受け取る権利を有するものとする。先述のように、複数のパートを演奏する場合についても同様である。

現在、ミュージシャンが雇用者に対して提供する最初のサービスについては、必要な健康福利拠出金が1日につき30ドルである。同じ日に提供される追加のサービスまたはオーバーダブについては、必要な健康福祉拠出金が22ドルとなる。

ニューヨークのLocal 802またはロサンゼルスLocal 47の管轄下にあるミュージシャンに対しては、それぞれの健康基金に対して健康拠出金を支払うものとする¹⁵。これらのLocalに所属していない場合、健康拠出金は年金対象外の追加賃金としてミュージシャンに支払われるものとする。

電子プレスキット (EPK)

雇用者は、電子プレスキット (EPK) を制作するために、追加の支払いなしでセッションの映像を収録することができる。ただし、雇用者は1曲全体または1曲のうち2分を超えた映像をEPKで使用することはできない。当該制限を超えて映像を収録する場合、雇用者は出演しているミュージシャンに対し、本資料の後半に記載されるMVに関する規定に基づき、支払いを行うものとする。

サンプリング

雇用者がサンプリングを目的として、対象となる原盤をライセンス供与する場合、サウンド・レコーディング特別支払基金 (SRSPF) への支払いが必要となる。通常、サンプリングごとに固定料金 (flat fee) が課され、最初のサンプルには400ドル、2つ目以降のサンプルには1曲につき250ドルが支払われる。ただし、サンプリングされた新曲の収益が25,000ドルを超える場合には異なる料金が支払われる。詳細については、SRSPFのウェブサイトにある配分ページをご覧ください。

大規模アンサンブル

非交響乐的なセッションにおいて、参加するミュージシャンの人数が35人を超える場合、スケール賃金に対して1人あたり15%の割引が適用される。このアンサンブルの人数が60人を超える場合、さらに1人あたり15%の割引が適用される。これらの割引は、テーマパーク向けセッション、低予算録音、ブロードウェイやその他の劇場用キャスト・アルバム、(映画やテレビ等の) 他の契約に基づいて制作されたサウンドトラックには適用されない。また、他のAFM契約に基づく新規用途に対しても、これらの割引は適用されない。

15 ニューヨークのLocal 802およびロサンゼルスLocal 47とは、AFMの地方支部を指す。AFMは、アメリカの音楽家を代表する労働組合で、Local (ローカル) と呼ばれる各地域の支部があり、それぞれの地域で音楽家の権利や労働条件の保護に取り組んでいる。ニューヨークのLocal 802とロサンゼルスLocal 47は、特に規模が大きく影響力が強いため、アメリカの音楽業界で重要な役割を担っている支部である。これらのLocalには、健康保険や年金などの福利厚生を管理する専用の基金があり、所属するミュージシャンに対してそれらの拠出金が支払われる仕組みとなっている。

演奏の準備

演奏の準備に含まれる業務には、編曲、オーケストレーション、楽譜の写譜および楽譜管理業務¹⁶の4つがある。作曲家の業務はAFM契約には含まれない。

編曲とは、既に書かれた楽曲を、元の形とは異なる形で提示するために準備し、適応させる技術である。これには、再ハーモナイズ（和声構造の再構成）、パラフレーズ、または楽曲の展開が含まれ、メロディ、ハーモニー、リズム構造を完全に表現し、変更や追加を必要としない形に仕上げることが求められる。

オーケストレーションとは、メロディ、副旋律、ハーモニーおよびリズムを変更したり追加したりすることなく、編曲に含まれる各声部や楽器のパートを楽譜に書き起こす作業である。

楽譜の写譜とは、指揮者の総譜および各演奏者のために、各楽器のパートを楽譜に書き出す作業であり、ミュージシャンが自身のパートを演奏できるようにするものである。

楽譜を整理整頓するために、楽譜管理者（ライブラリアン）が雇用されることもある。

演奏準備サービスは、作業時間ではなく、出力されたページ数に基づいて支払われるのが一般的である。標準的なスコアの1ページは、各4小節の10段で構成されるものとみなされる。ページに10段を超える場合は、追加料金が必要となる。これらの料金は、関連する楽譜準備の料金表に記載されている。

編曲者は、その技術が高度に専門的であるため、自身の料金を交渉することができるが、その料金はオーケストレーションのスケール料金を下回ってはならない。

セッションの事前通知および契約情報

雇用者がセッションの予定を事前に把握している場合、セッションが行われる管轄の連盟地方支部に事前通知を行わなければならない。

16 楽譜管理業務とは、楽譜の整理・保管、パート譜の準備、楽譜の配布、楽譜の修正・更新、コピーや補充等をいう。

低予算レコーディング

事前申請

サウンド・レコーディング労働協約の付録Dに定められた低予算録音の条件に基づいてミュージシャンを雇用する際、雇用者はプロデューサーによって承認された詳細な予算書の写しをプロジェクトの初回セッションの遅くとも72時間前までにAFMに提出しなければならない。申請のためのチェックリストは本ツールキットの19ページに記載されている。

これらの条件は、サウンドトラック・アルバムとキャスト・アルバムを除く、総予算が99,000ドル以内で制作されるすべての録音プロジェクトに適用される。プロジェクトが12曲未満の場合、予算は按分される（例えば、2曲のみを制作する低予算プロジェクトであれば、総予算は16,500ドル以内である必要がある）。プロジェクトが12曲を超える場合でも、予算の上限は99,000ドルである。

料金

ツールキットの5ページに示されている通常の基本セッション料金とは異なり、3時間の低予算レコーディングのセッション料金は266.33ドルとする¹⁷。他のすべての契約条項は本ツールキット全体で言及されている通りに適用される。ただし、低予算セッションにおいて2人以下のミュージシャンが演奏する場合、リーダーの雇用は不要となる。

その他の規定

コンセプト作品（子供向けアルバムのような、主にコンセプトが重視され、特定のアーティストが前面に出ない作品のことをいう）については、予算が40,000ドルを超えない場合には例外が適用される。この場合、セッションの時給は66.58ドルであり、最低2時間の拘束が必要である。年金および健康保険に関する条件は変更されない。

合唱のレコーディング（印刷物に付属する音楽¹⁸で、販売形態が一緒か別々かを問わない）については、3時間の拘束料金は220.75ドルである。これらのレコーディングに関しては、特別支払基金（SRSPF）および音楽演奏信託基金（MPTF）への支払いは不要となる。

低予算ロケーション・レコーディングは、従来のレコーディング・スタジオ以外の場所で行われる生演奏の録音に適用される。ただし、レコーディングがアーティストのプロモーションを目的として行われ、観客が特定のアーティストを聴くためにチケットを購入したわけではない場合に限る。この種のプロジェクトの予算の上限は30,000ドルとし、報酬は1時間あたり102.19ドルで、最低3時間の拘束が必要とされる。この最低拘束により、最大60分の音楽および映像のリリースをすることができる。最終製品の収録時間が7.5分追加すると36.69ドルの追加料金が発生する。また、フィーチャーされたアーティスト以外のミュージシャン（いわゆるピックアップ・ミュージシャン¹⁹）には、通常の150%の料金が支払われる。

標準的なロケーション・レコーディング（チケット制コンサートで録音されたもの）については、次のページで説明する。

17 基本通常セッションの場合、最低拘束時間のセッションに対する基本賃金は474.07ドルなので、割安に設定されている。

18 たとえば、教科書や児童書の内容に関連する楽曲、学習教材に付属する音楽CDやダウンロード可能な音声などが含まれる。この音楽は、印刷物と一緒に販売されたり、独立して販売されたりすることもあるが、その主な目的は元の書籍や教材の内容を補完し、理解や楽しみを深めることである。

19 ピックアップ・ミュージシャン（pick-up musicians）とは、特定のアーティストやバンドのレギュラーメンバーではなく、特定のパフォーマンスや録音のために一時的に雇われるミュージシャンのことを指す。例えば、ツアー中に現地で補強するために加わるミュージシャンや、スタジオアルバム制作時に特別なパートを演奏するために参加するミュージシャンがこれに該当する。

ロケーション・レコーディング

レコーディングに対する支払い

雇用者は、公開演奏中にロケーションでレコーディングを行う前に、AFMおよび関連する地方組織に通知しなければならない。この作業には、レコーディングを行う各日について、正午から翌日の正午までを1日として基本セッション1回分の料金が支払われるほか、年金および健康福祉基金の支払いも行われる。さらに、一人のミュージシャンが3組を超えるミュージシャンのバック・メンバー（サポート・メンバー）として演奏する場合、録音時に追加のセッション料金が必要とされる。各セッション料金により、最大15分の完成品をリリースすることができる。

リリース時の支払い

ロケーション・レコーディングで収録した録音物がリリースされる場合、雇用者は収録時にすでに料金が支払われた15分を超える部分について、最終アルバムの残りの分数に応じて、5分ごとに追加の通常時間料金を支払うものとする。年金の支払いは必要であるが、追加の健康福祉基金への拠出は不要とされる。

リリースに先立ち、雇用者はリリースされる曲に関与したすべての演奏準備に従事する者²⁰に通知し、彼らが支払いのための請求書を提出できるようにしなければならない。

ライブDVD

パッケージ用および配信用のコンサート・ビデオ（本契約では、ライブDVDという）は、サウンド・レコーディング労働協約の対象に含まれる。上記のロケーション・レコーディングに関する規定に基づき、ライブDVDに使用されるサウンドトラックの録音やリリースに対して、スケールに基づく支払いが行われる。ビデオのリリースに際し、音声トラックに演奏が収録されているすべてのミュージシャンに対して、15分ごとに63.63ドルの支払いが行われ、1人のミュージシャンにつき最大5回の支払いが行われる。また、年金と1回分の健康福祉基金の拠出が必要となる。30人以上のミュージシャンがこの支払いを受ける場合、15%の割引が適用されるものとする。

ライブ演奏からの個別楽曲の映像リリース

ライブ演奏が収録されたビデオについて、前ページに記載されている低予算ロケーション・レコーディング規定の対象とならない場合、印税支払いではないミュージシャンには楽曲ごとに支払いが行われる。このようなコンテンツの収録に対し、サイド・ミュージシャンには、ライブ演奏が収録されたビデオについて、最初の楽曲に対して257.50ドル、追加の楽曲ごとに128.75ドルが支払われる。これらの支払いはB-7フォームの報告書で提出され、サウンド・レコーディング労働協約に規定されている他の追加支払い、福利厚生および重複（doubling）支払い規定が適用される。

シンフォニック・ノート

シンフォニック・オーケストラの条件および規定については、別の附属文書で扱われる予定であるが、サウンド・レコーディング労働協約におけるシンフォニック・ロケーション・レコーディングに関する規定は、定期的開催される公演において、オペラ、交響曲およびこれに類する作品をオーケストラが演奏する際のレコーディングにのみ適用される。

例えば、シンフォニック・オーケストラが別のフィーチャード・アーティストと共に演奏するために雇用された場合には、このページで規定されている非交響楽団用の規定が適用される。

²⁰ 前述したように、演奏の準備に含まれる業務には、編曲、オーケストレーション、楽譜の写譜および楽譜管理業務がある。

ミュージック・ビデオ

MVの製作

サウンド・レコーディング労働協約では、「MV」を原盤から取り出した音声と、従来はMTV、VH1、BET、CMTなどのネットワークにおいて、プロモーション目的で放映されていたジャンルの映像で構成された視聴覚作品と定義している。これらのビデオは、現在ではテレビよりもYouTubeなどのデジタルプラットフォームでますます活用される傾向にある。

一般的に、マスター・トラックの音声を使用したビデオで、その音声自体が商業流通向けに提供されている場合、そのビデオはMVとみなされる。本附属文書のもとでは、音声トラックのミュージシャンは、このような宣伝用コンテンツの製作に対して再度の支払いを受けない。ただし、MVに関する附属文書は、ビデオの映像に登場する印税支払いではない楽器演奏者の雇用について規定している。

その結果、この仕事はAFMの映画協定における「サイドライニング (sidelining)」に類似している²¹。

最低拘束時間は1日10時間であり、現在の料金は425.96ドルである。10時間を超える作業には、30分単位で通常料金の150%が支払われる。福利厚生は、契約の主要部分に記載されている率（年金14.09%および健康福祉基金として30.00ドルの拠出）に基づいて支払われる。食事休憩の提供が必要であり、適用される州法に従って、プロデューサーの裁量で決定されるものとする。

この支払いは、ミュージック・ビデオに出演するために呼ばれたミュージシャンにのみ支払われるものであり、元のトラックに関わるミュージシャンには追加の支払いは発生せず、ビデオの使用に関しても直接的な追加支払いはミュージシャンには行われない。

フィジカルの販売とデジタル利用

ただし、パッケージ販売およびデジタル配信の利用による収益に対しては、サウンド・レコーディング特別支払基金への支払いが発生する。これは、本契約下で制作された音声トラックの販売およびストリーム配信においても同様である。これらの支払いについては、この附属文書の14ページで簡単に規定しているが、詳細については協約全文を参照されたい。

代替映像素材の制作

ミュージシャンがチケット制のライブ演奏ではない現場で映像コンテンツを制作し、音声がマスター音源から制作されない場合、サイド・ミュージシャンは3時間の最低拘束時間に対して360.50ドルが支払われる。3時間を超える作業に対しては、3時間の料金を時間按分した金額の1.5倍の料金が30分単位で支払われる。サウンド・レコーディング労働協約における他の追加支払い、福利厚生、休憩期間および重複（ダブリング）支払い規定が適用される。この拘束時間内であれば、雇用主は任意の量の映像コンテンツをリリースすることができる。

このコンテンツの音声が後に商業的にリリースされた場合、ミュージシャンには、その音声が基本的な通常セッションで録音された場合に必要とされるすべての支払いと同額が支払われるものとする。ただし、同じ印

21 サイドライニングとは、音楽家が実際には演奏していないが、映画や映像の中で演奏しているように見せかけて出演することを指す。ここでは、ビデオの視覚要素に出演しても、音声はすでに録音されたものを使用するため、このサイドライニングに近い形態の仕事となる。

税支払いのアーティストによる以前のバージョンのトラックについて、すでにサウンド・レコーディング労働協約に基づく支払いを受けている場合は、そのような支払いは必要とされない。

例えば、あるアーティストがツアーバンドとともにスタジオでアルバムを録音したとする。ツアーに先立ち、本条項に基づき、アーティストはツアーバンドと共にアルバムのリードシングルの別バージョンをプロモーション・ビデオとして制作したとする。このビデオでは、アーティストはオリジナルのマスター・トラックには含まれていなかった弦楽四重奏団を雇用している。後に、この別バージョンが商業的にリリースされる場合、この場合、弦楽四重奏団にはリリースに対して基本的な通常セッションの賃金が支払われる必要があるが、ツアーバンドのメンバーには支払いは不要である。なぜなら、彼らはすでにオリジナル・バージョンのトラックで報酬を受けているためである。

ライセンス規定

権利の譲渡および引受契約

本協約の対象となるコンテンツが協約の対象としていない目的で使用される場合、新しい媒体での使用に対するミュージシャンへの支払義務は雇用主に残る。ただし、その義務が新しい媒体でトラックを利用する第三者（通常はライセンス）に譲渡された場合は、この限りではない。

本協定には、この支払義務の譲渡に対応するために交渉された定型文が含まれており、これを「引受契約」と呼ぶ。引受契約が存在しない場合、以下で述べるように、そして本協約第21条に記載されている通り、雇用主はその後の使用に対して引き続き責任を負うこととなる。

完全な「新規用途」

本協約の対象となる素材が新しい媒体で使用される場合における基本的な義務を「新規用途」という。この場合、レコーディングに参加したミュージシャンには、録音時に有効であったAFM契約に基づいて、当該録音がもともと「新規用途」を目的としたものとして、報酬（年金を含むが、健康・福祉給付を除く）が支払われる。

例えば、録音されたトラックが広告代理店にライセンスされ、コマーシャルに使用される場合、トラックの録音に参加したミュージシャンには、その当時のAFM商業広告契約に基づいて支払いが行われる必要がある。これは、あたかも彼らがその契約に基づいてオリジナル・セッションを行ったかのように扱われるためである。

この支払いは、対象となるトラックの録音に参加したミュージシャンに対して支払われるものであることに注意されたい。つまり、ある楽曲の録音に参加したすべてのミュージシャンが、新規用途に対する支払いを受け権利を有することを意味し、その後の使用において特定のパートが削除された場合でも同様である。

本条項にはいくつかの例外があり、使用形態に応じて以下のセクションに記載されている。なお、国内の商業的広告にはこのような例外は存在しない。本セクションは、後続の支払義務に関する一般的なガイダンスを提供することを目的としている。実際の運用において、支払先（ミュージシャンや各種基金に支払われる場合がある）を含む詳細については、契約書の全文を参照されたい。

一般的に、支払いがライセンス料のうち何%という方法で設定されている場合、その支払いはミュージシャンへの賃金としてではなく、全米音楽家雇用者年金基金、サウンド・レコーディング特別支払基金、音楽演奏信託基金に組み合わせて支払われることとなる。

ビデオゲームへの使用

ビデオゲームへのライセンスにおいては、支払いはライセンス料が固定料金（一括払い）であるか、「条件付き支払い」²²であるか、また回収額が3万ドルを超えるかどうかによって異なる。

固定料金（一括払い）でライセンス料が3万ドル未満の場合、支払いはライセンス料の3%とされる。ライセンス料が3万ドル以上の場合、印税方式ではないミュージシャンそれぞれに198ドルが支払われ、さらに他の適用可能な支払いおよび年金が加算される。

²² 条件付き支払いとは、特定の条件（例：収益目標の達成、販売数の一定基準の達成など）が満たされた場合にのみ支払いが発生する方式である。この場合、支払い額や支払いの有無が特定の結果や条件に依存している。

条件付きライセンスで最初の5四半期に受領した料金が3万ドル未満の場合、支払いは徴収額の3.25%とされる。受領額がその期間で3万ドル以上の場合、印税方式ではないミュージシャンそれぞれに198ドルが支払われ、さらに他の適用可能な支払いおよび年金が加算される。

非伝統的使用

非伝統的使用については、ライセンス料の3%の支払いが発生する。非伝統的使用とは、(1) 消費者製品に関連するデジタルチップでの使用、(2) 消費者向けインターネットのシンクロ・ライセンス、(3) 新しいメディア向けに制作された音声・映像プログラム（従来のテレビ番組に類似するものを除く）での使用をいい、これらがレコードやビデオゲームでない場合に適用される。2023年以降、非伝統的使用に対して発行される包括ライセンス（例：TikTok）については、インタラクティブ・ストリーミングと同じパーセンテージを適用し、次頁に記載する「二次使用料 (Residuals)」項目に基づいて対応する。

低料金の従来の使用

ライセンス料が7,500ドルを超える場合、従来のメディア（テレビおよび映画、ただしコマーシャルを除く）において「新規用途」全額が適用される。ライセンス料が7,500ドル以下の場合、支払額はライセンス料の7%または165ドルに現行のサウンド・レコーディング労働協約の年金料率を加えた額のいずれか高い方の金額となる。

モバイルアプリケーション

モバイルアプリケーションへのライセンスの場合、ライセンス料の3%の支払いが発生する。ここでのモバイルアプリケーションとは、音楽プレイヤーやレコード再生を主目的とするアプリを除いたあらゆる種類のモバイルアプリケーションをいう。

低料金のライフイベント等

ライセンス料が2,500ドル以下である場合、以下の用途にトラックをライセンスする際にはライセンス料の3%の支払いが発生する：(1) 結婚式やバル・バット・ミツバ (Bar/Bat Mitzvah)²³などの個人的かつ非商業的なイベントのビデオ、(2) ビジネス会議やプレゼンテーション。ただし、当該使用が公に利用可能とされないことが条件である。

海外での使用

米国およびカナダ以外に居住するライセンスによる使用に関する条項は、前述のように伝統的使用と非伝統的使用を区別しているが、このカテゴリーではコマーシャルも伝統的使用ライセンスに含まれる。

伝統的使用ライセンスに対しては、ライセンス料の4%の支払いが求められ、最低150ドル、最大4,500ドルと定められている。ただし、海外で制作されたコマーシャルが実際に米国およびカナダで利用される場合は、前頁の通り、該当する契約に基づく「新規用途」が別途必要となる。

非伝統的使用の場合、上記の非伝統的使用セクションと同様に3%が適用されるが、上限は3,500ドルとされ

23 バル・バット・ミツバ (Bar/Bat Mitzvah) とは、ユダヤ教の成人式にあたる儀式である。「バル・ミツバ (Bar Mitzvah)」は13歳のユダヤ人の少年が対象であり、「バット・ミツバ (Bat Mitzvah)」は12歳の少女が対象となる。儀式を通じて宗教的・社会的に成人とみなされ、ユダヤ教の教義や戒律に責任を持つ立場として認められるようになる。この式典は一般的に家族や友人とともに祝われ、重要な人生の節目として重視されている。

ている。

なお、これらの支払いはそれぞれ異なる基金に対して、異なる時期および方法で行われる必要があり、この附属文書内ですべてを列挙するのは煩雑すぎるため割愛する。詳細については、サウンド・レコーディング労働協約第21条の条文をご参照いただきたい。

追加の考慮事項

権利放棄の禁止

サウンド・レコーディング労働協約第3条に基づき、権利放棄は禁止される。雇用者は、協約で認められた場合を除き、本協約の適用を受ける者に対し、レコーディングのための演奏や業務に関して権利放棄を求めたり、影響を与えたりしてはならない。

リリースの月次報告

各月末日に、レコード会社はその月にリリースしたすべての対象製品についてAFMに報告する義務がある。また、要請があれば、その録音物のコピーをAFMに提供しなければならない。

ツアー中のトラック

雇用主は、AFMの事前承認なしにボーカル抜きのトラックをアーティストに提供することができない。ただし、AFMへの通知を行うことにより、ボーカル抜きのトラックを演劇的な演奏、交響曲、オペラ、バレエ、室内楽、または演劇公演ではないライブ演奏において使用することができる。

トラックに参加しているミュージシャンがライブ演奏に参加しない場合、ミュージシャンには以下のいずれかの支払いが行われるものとする。(1) ライブ演奏1回につき170ドルと現行のサウンド・レコーディング労働協約に規定する年金拠出額、または(2) ツアーの初回公演前に一括支払いとして、ツアーが6か月間以内の場合は5,000ドルと年金、ツアーが12か月間以内の場合は9,000ドルと年金。

第三者が録音した音楽に対する支払い

本協約を締結しているレコードレーベルが第三者によって録音された音源を取得する場合、そのレーベルは、その音源が制作された時点で本協約に基づいて必要とされる支払いがミュージシャンに対して行われていることを保証する義務を負う。

同一メディアでのトラック使用

トラックは、同一メディア内（例えば、コンピレーションアルバムや「ベスト盤」アルバム）で使用される場合、追加の支払いを必要とせずに使用することができる。ただし、そのトラックが完全に元の原盤と同一であり（または同一のコンテンツを含む。ただし、リミックスやリマスター、多言語への翻訳は除く）もしくは、リミックスまたはリマスターされたものや、他言語への翻訳を含むが内容は同一である）、かつ元の録音と同じ目的で使用される場合に限る。

他のいかなる状況においても（例えば、元のレコードにはない追加のストリングス・セクションが加えられたトラックが再リリースされる場合など）、元のレコードのレコーディングに参加したミュージシャンには、現在のサウンド・レコーディング労働協約に基づき、もしそのレコードが新規録音であった場合に必要とされるすべての支払額（年金を含むが、健康保険と福祉は除く）に相当する額を支払わなければならない。一般的に、これを「新製品」と呼ぶ。

二次使用料

前述した「新規用途」および「新製品」以外では、本協約に基づく二次使用料はミュージシャンに直接支払われるのではなく、販売金額やストリーミング収益に基づいて複数の基金に支払われる。詳細については条約の条項を参照する必要があるが、一般的には、パッケージ・メディアおよびデジタル販売に対する支払いはサウ

ンド・レコーディング労働協約特別支払基金に、さらに物理メディア販売に対する支払いは音楽演奏信託基金に、またインタラクティブなデジタルストリーミングに対する支払いは年金基金に拠出され、非メジャーレーベル向けに未配分で保管される²⁴。非インタラクティブなストリーミングに対する支払いは、SoundExchangeによって徴収される。

24 メジャーレーベルではないレーベルからの支払いが特定のミュージシャンに割り当てられず、年金基金内に未配分の状態で保管される。この仕組みにより、対象ミュージシャンの年金基金に資金が追加されるものの、具体的な配分先が特定されない形で管理されることになる。

アメリカにおける芸術家の社会保障等に関する研究会の構成

公益社団法人日本芸能実演家団体協議会

■研究会委員（50音順・敬称略）

座長 秋野 有紀 早稲田大学教育・総合科学学術院複合文化学科教授 [はじめに、第4章執筆担当]

地神 亮佑 大阪大学大学院高等司法研究科准教授 [第2章第3、4節執筆担当]

常森 裕介 東京経済大学現代法学部教授 [第2章第1、2節執筆担当]

藤木 貴史 法政大学法学部准教授 [第1章執筆担当]

■研究会オブザーバー（敬称略）

福島 明夫 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会常務理事

増山 周 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会常務理事／著作隣接権総合研究所所長

松武 秀樹 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会常務理事

尾上 墨雪 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会理事

■研究会事務局

大和 滋 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会参与 [第4章図表担当]

榎野 睦子 公益社団法人日本芸能実演家団体協議会著作隣接権総合研究所室長
[第3章執筆担当]

研究の経過

日程	内容
2024年6月28日	第1回会議 調査項目についての意見交換
2024年8月19日～21日	現地ヒアリング調査
2024年11月17日	第2回会議 各委員担当箇所の発表及び意見交換
2025年3月28日	第3回会議 報告書に関する発表及び意見交換

※本研究は、一般社団法人授業目的公衆送信補償金等管理協会（SARTRAS）共通目的基金の助成を受けて実施された



アメリカ実演家の社会保障・互助制度の調査研究

— 俳優、音楽家を仕事として続けていくために —

発行日：令和7（2025）年6月

編集：アメリカにおける芸術家の社会保障等に関する研究会

発行者：公益社団法人日本芸能実演家団体協議会〔芸団協〕

〒163-1466 東京都新宿区西新宿3-20-2 東京オペラシティタワー11F

Tel 03-5353-6600

Fax 03-5353-6614

<https://geidankyo.or.jp/>

デザイン・印刷所：株式会社森の印刷屋

※本書の全部、または一部の内容の無断転載・複写及び電子媒体への入力、固くお断りします。

