

論点資料

～文化芸術団体に求められる機能や取組について～

1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

既存法令における規定

- ・芸術家等を雇用する団体においては、労働法に基づく対応が求められる。
- ・芸術家等と業務委託契約等を締結する団体においては、フリーランス法（R6.11.1施行）に基づく対応が求められる。

ハラスメントの類型	労働関係法	フリーランス法（R6.11.1施行）
パワーハラスメント	労働施策総合推進法30条の2第1項 ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応等について、事業主の措置義務を規定。	法14条第1項 発注事業者に対し、ハラスメント対策に係る方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応等について、措置義務を規定。
セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法11条第1項 ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応等について、事業主の措置義務を規定。	
妊娠・出産等に関するハラスメント	男女雇用機会均等法11条の3第1項 ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置等について、事業主の措置義務を規定。	
育児休業、介護休業等の取得に関するハラスメント	育児介護休業法25条第1項 ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置等について、事業主の措置義務を規定。	法第13条第1項 育児介護等と業務との両立に係る配慮義務

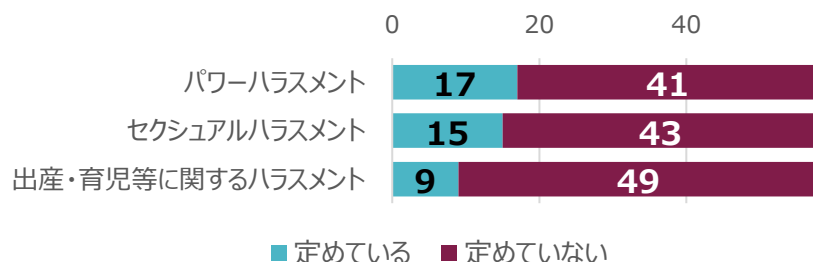
1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

文化芸術団体における対応状況（文化庁アンケート結果より）

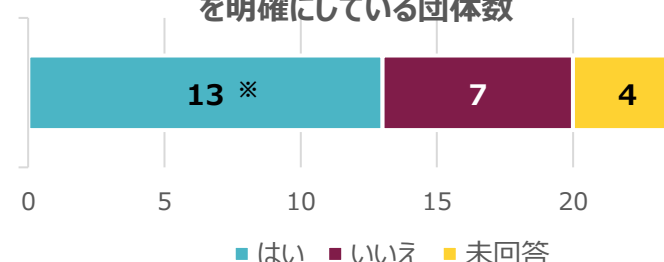
アンケート調査の概要について（アンケート結果の全体は資料3参照）

名称	「芸術家等個人の創造環境向上に関する文化芸術団体の取組等に関するアンケート」
調査対象	統括的機能を有する文化芸術関係 134 団体
実施期間	令和6年6月18日（火）～令和6年7月7日（月）
調査手法	オンラインフォーム
有効回答数	58 団体（有効回答率 約 43%）
調査項目	1. 団体に関する基本情報 2. 諸課題に対する団体内部での対処方針・考え方の策定・明示について 3. 会員向け相談窓口 4. 外部専門家との連携体制 5. 研修会等の実施による普及・啓発

① ハラスメントに係る対処方針の有無



② 対処方針を実行するため担当部署・役職員を明確にしている団体数

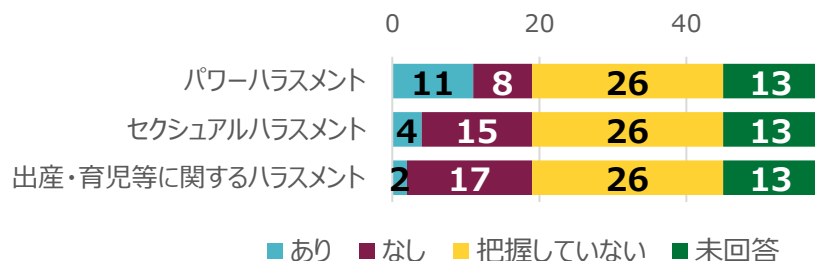


※「対処方針の有無」に係る問（①）では、ハラスメント以外の問題に対する対処方針の有無も聞いているところ、本問では対処方針の種類を問わず、「対処方針を実行するために、担当部署・担当役職員を明確にしているか」を聞いているため、本問の「はい」にはハラスメント以外の問題に関して担当部署・役職員を明確にしている団体数も含まれる。

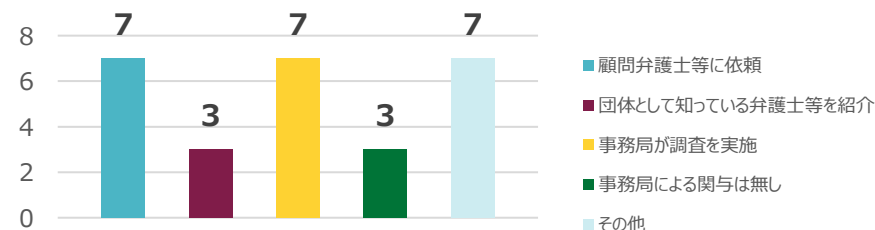
1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

文化芸術団体における対応状況（文化庁アンケート結果より）

③過去5年間の具体的な事案の有無

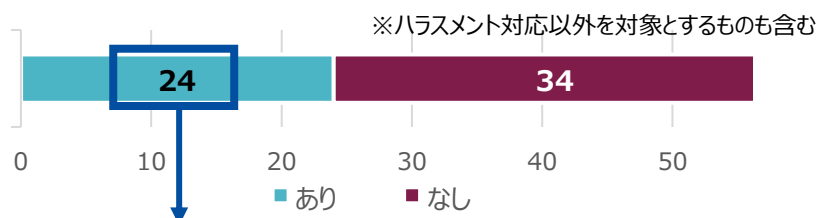


④事案が発生した際の対応 ※



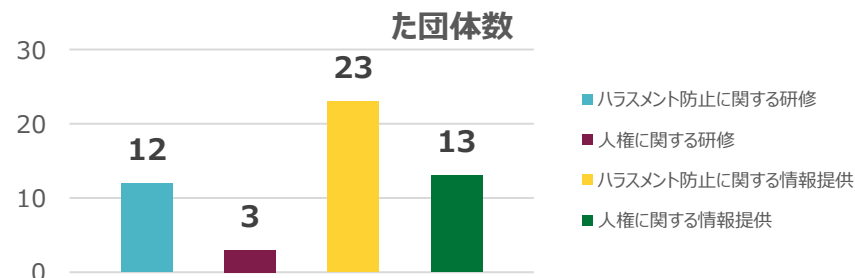
※「具体的な事案の有無」に係る問（③）では、ハラスメント以外の問題に対する事案の有無も聞いているところ、本問では事案の種類を問わず、「事案が発生した場合にどのように対応したか」を聞いているため、本問の回答にはハラスメント以外の問題に関する対応も含まれる。

⑤相談窓口の有無



※このうち、ハラスメントを相談対象としているのは12団体

⑥過去1年間に会員向けの研修や情報提供を行った団体数



1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

論点（文化芸術団体に求められる機能や取組）

※論点の○数字は、論点案（資料1）の1.（3）に対応

①諸課題に対する団体内部での対処方針・考え方の策定・明示

- ・芸術家等を雇用していない団体においても、会員等として所属する芸術家等に係るハラスメント対策については、労働法等で事業主の責務とされている内容と同程度のものを講じることが考えられるのではないかと。（規程例は資料2-2参照。）

③相談窓口等の対応スキームの整備

④組織的な対応を可能とする体制整備（担当役員・担当部署の明確化等）

⑤外部専門家との連携体制の構築

- ・①の対処方針の策定・明示と同様に、労働法等で求められる内容と同程度の対応スキームや体制を整備することが必要と考えられるのではないかと。（スキーム例は資料2-3参照。）
- ・第三者的立場からの対応や、団体の規模等に左右されない対応が可能になるという観点から、分野の統括的機能を有する団体において、相談窓口等を設けることも考えられるのではないかと。
- ・各団体（分野）における対応が当面難しい場合は、文化庁等が開設する相談窓口等を積極的に案内することが考えられるのではないかと。
- ・相談窓口の設置や案内によって、個々の会員に対し困りごとや悩み等について、第三者に相談することは問題ないという意識を涵養することも重要ではないかと。
- ・連携体制があるにもかかわらず、団体内部で解決できると担当者が判断して外部の専門家に相談しないことにならないよう、実効性を確保することが重要ではないかと。

⑥研修会等の実施による普及・啓発

- ・各団体や企業における取組に加えて、分野の統括的機能を有する団体において、積極的な普及・啓発を行うことが考えられるのではないかと。
- ・研修等の実施に当たっては、特に各団体の運営に携わる役員や職位が高い立場の方を対象にした取組が重要ではないかと。

2. 芸術家としての資格や地位に係る内部統制に関する課題

3. 芸術家等の活動の場に係る不合理な制約等の創造活動の自由に関する課題

内部的地位を巡る係争の判断基準について

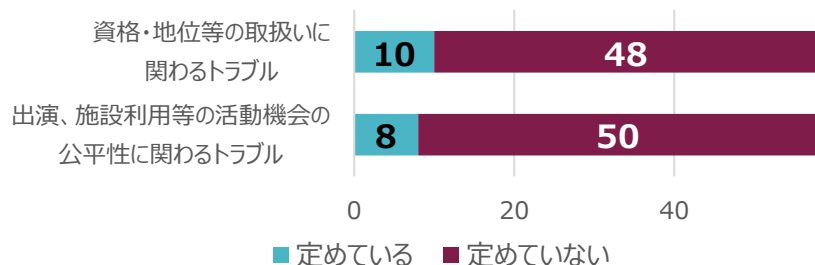
- ◆ 原則として、自律的な法規範を有する特殊な部分社会における法律上の係争は、それが一般市民法秩序と直接の関係を有しない内部的な問題にとどまる限り、裁判所の司法審査の対象にならない（部分社会の法理）。
- ◆ 過去の裁判例では、
 - ①団体内部での地位や処分の在り方が構成員の経済生活等に直接影響を及ぼす場合
 - ②団体内部での処分等が名誉や財産等に対する侵害となり、この点を権利侵害に対する賠償を求めるという形で請求する場合には、一般市民法秩序との直接の関係を有し、法律上の争訟に該当する場合があるとされる。
- ◆ 司法審査の対象となる場合も、主として手続き的観点からの審査。
- ◆ 一義的には裁量権者の合理的な裁量に委ねられるが、裁量権の濫用・逸脱の場合は違法。

2. 芸術家としての資格や地位に係る内部統制に関する課題

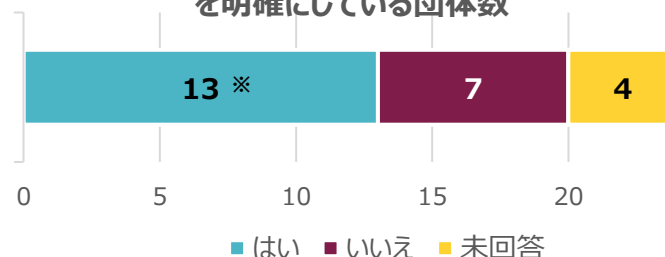
3. 芸術家等の活動の場に係る不合理な制約等の創造活動の自由に関する課題

文化芸術団体における対応状況（文化庁アンケート結果より）

① 資格・地位、活動機会等に関するトラブル についての対処方針の有無

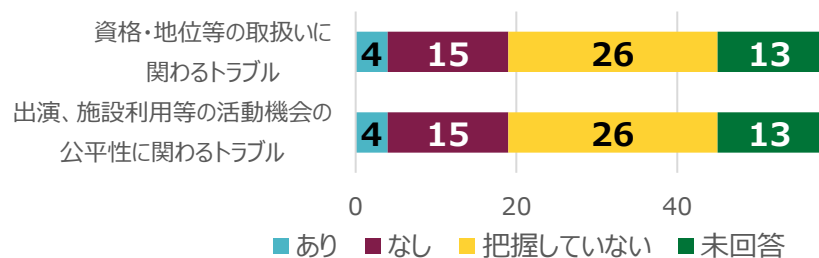


② 対処方針を実行するため担当部署・役職員 を明確にしている団体数

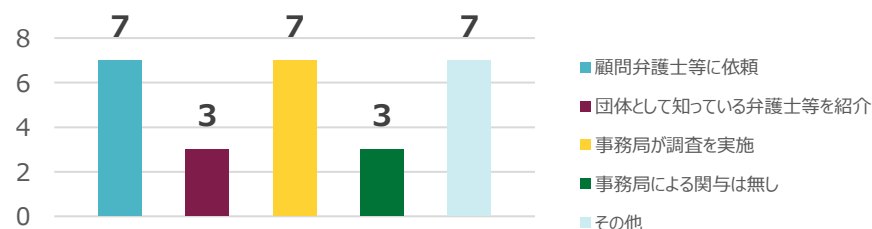


※「対処方針の有無」に係る問（①）では、資格・地位等以外の問題に対する対処方針の有無も聞いているところ、本問では対処方針の種類を問わず、「対処方針を実行するために、担当部署・担当役職員を明確にしているか」を聞いているため、本問の「はい」には資格・地位等以外の問題に関して担当部署・役職員を明確にしている団体数も含まれる。

③ 過去5年間の具体的な事案の有無



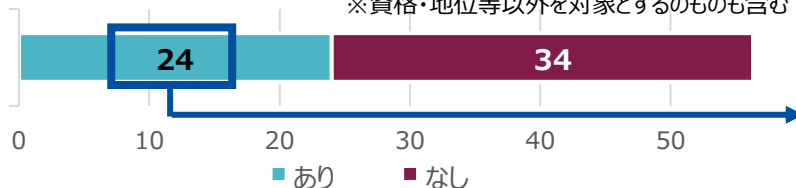
④ 事案が発生した際の対応 ※



※「具体的な事案の有無」に係る問（③）では、資格・地位等以外の問題に対する事案の有無も聞いているところ、本問では事案の種類を問わず、「事案が発生した場合にどのように対応したか」を聞いているため、本問の回答には資格・地位等以外の問題に関する対応も含まれる。

⑤ 相談窓口の有無

※資格・地位等以外を対象とするものも含む



※このうち、
資格・地位等の取扱いに関する対象としているのは、10団体
活動機会の公平性に関する対象としているのは、9団体

2. 芸術家としての資格や地位に係る内部統制に関する課題

3. 芸術家等の活動の場に係る不合理な制約等の創造活動の自由に関する課題



論点（文化芸術団体に求められる機能や取組）

※論点の○数字は、論点案（資料1）の1.（3）に対応

- ①諸課題に対する団体内部での対処方針・考え方の策定・明示
- ②団体内部の慣習的ルールの明文化・客観化

- ③相談窓口等の対応スキームの整備
- ④組織的な対応を可能とする体制整備（担当役員・担当部署の明確化等）
- ⑤外部専門家との連携体制の構築

4. 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題

5. 報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

関係法令の適用関係

フリーランス

事業者とフリーランス全般との取引

独占禁止法、フリーランス法※1が適用

資本金1,000万円超の法人の事業者と
フリーランス全般との取引（4類型取引のみ※2）

下請法も適用

実態が「労働者」の場合

労働法が適用

※1 令和6年11月1日施行

※2 ①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託、④役務提供委託

➤ 「労働者」に当たるか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態（※）に基づいて判断。

※業務に対する諾否の自由や業務遂行上の指揮監督関係、時間的・場所的拘束性の有無等

➤ 「労働者」に該当すると判断された場合には、労働基準法等の労働関係法令に基づくルールが適用。

最低賃金、労働時間等に係る規制の適用や社会保険
（労災保険を含む）の加入義務等が生じる

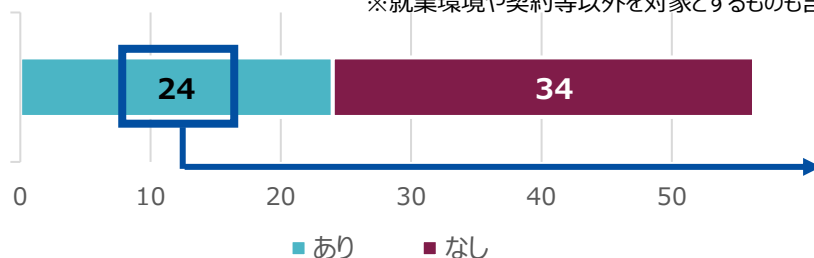
4. 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題

5. 報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

文化芸術団体における対応状況（文化庁アンケート結果より）

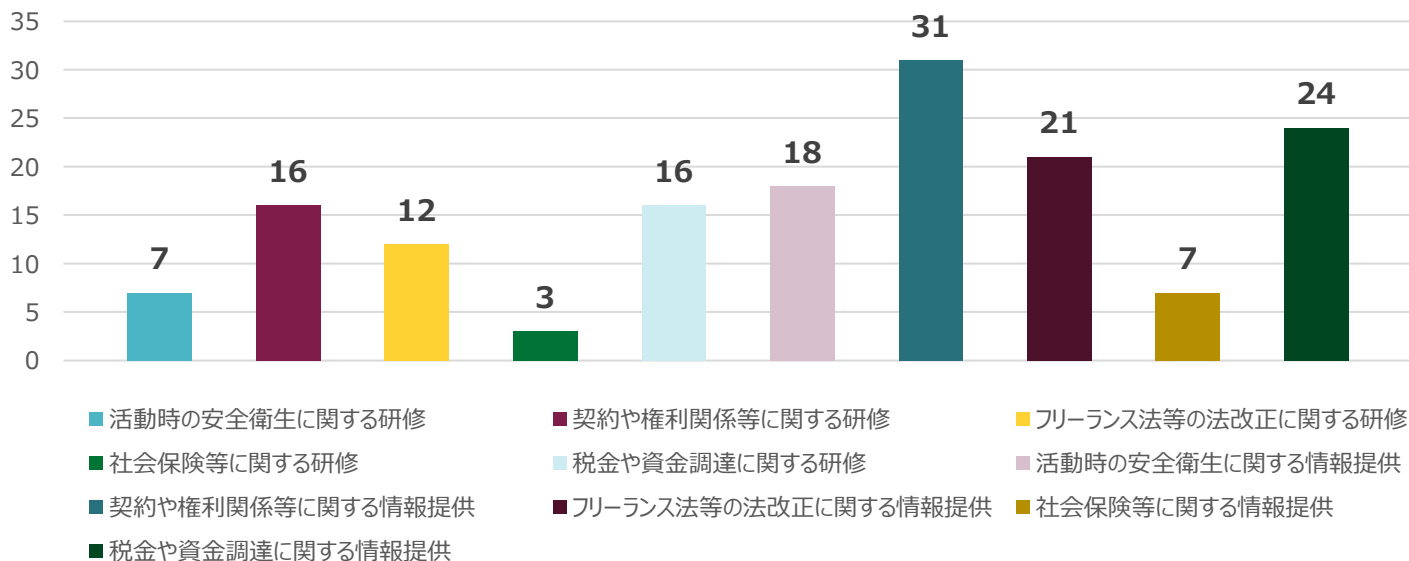
①相談窓口の有無

※就業環境や契約等以外を対象とするものも含む



※このうち、
活動時間や休暇等に関することを対象としているのは、10団体
契約・権利関係等に関することを対象としているのは、11団体

②過去1年間に会員向けの研修や情報提供を行った団体数



4. 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題

5. 報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

論点（文化芸術団体に求められる機能や取組）

※論点の○数字は、論点案（資料1）の1.（3）に対応

②団体内部の慣習的ルールの明文化・客観化

③相談窓口等の対応スキームの整備

④組織的な対応を可能とする体制整備（担当役員・担当部署の明確化等）

⑤外部専門家との連携体制の構築

⑥研修会等の実施による普及・啓発