

論点案(たたき台)

■総論

- 我が国の文化芸術の強みは、独自の文化的な土壌の中で、多様な芸術家が独創的なアイデアに基づいて自由に創造し、それが独特の世界観と高い質を持っている点。
- そして、歴史的に見ても、その優れた文化芸術の力があつたからこそ、我が国の経済社会は豊かで力強いものとなってきた。
- 上記強みを発展・継承していくためには、我が国の文化芸術が才能豊かな人材を惹きつける魅力的な場として存在しつづけることが何よりも重要。
- この観点からは、創作を支えるスタッフ等を含めた芸術家等が尊厳をもって活動に従事できる環境を整備していくことが必要。
- こうした環境整備を、文化芸術の自主性に十分尊重して推進するためには、文化芸術の各分野において芸術家等の諸活動を支え、個々の芸術家等を越えた横断的な課題に取り組む文化芸術団体の存在と役割も重要。
- 既に一部の団体においては、各種情報の周知や研修会、芸術家等個人が直面する課題への相談や解決の援助といった独自の取組が行われているところであるが、広く文化芸術界において、持続可能な文化芸術活動の活性化という点も考慮して各団体が主体的かつ自律的に芸術家等個人の課題に対応する取組を進めることが必要。
- これは、文化芸術団体が「自主的かつ主体的に、文化芸術活動の充実を図るとともに、文化芸術の継承、発展及び創造に積極的な役割を果たすよう努め」ることとされている文化芸術基本法（第5条の2）の趣旨にもかなうもの。
- また、官民をあげて文化投資拡充への気運が高まる中、文化芸術団体が芸術家等の尊厳ある創造活動の環境整備に資する取組を進めることは、国民一般やステークホルダーからの社会的信頼を高めるうえでも非常に重要。
- なお、魅力ある創造環境の整備に当たっては、文化芸術活動における契約関係の適正化や芸術家等への相応な利益還元などを図ることも重要であるところ、経済財政運営と改革の基本方針 2024（令和6年6月21日閣議決定）において「コンテンツ産業のクリエイターが安心して持続的に働けるよう、制作現場の労働環境や賃金の支払の面での環境整備を進める。公正取引委員会等の関係省庁が連携し、クリエイターに係る取引適正化に向け、2024年内を目途に、音楽・放送番組の分野における実演家と事務所との間の取引等の実態調査を行い、その結果を踏

まえて、取引適正化指針作成に着手する。」との記載が盛り込まれたところであり、こうした取組との連携も念頭に置くことが必要。

- 以上を踏まえ、文化芸術団体に求められる機能や団体が主体的に取り組むべき事項、それらの実行にあたって文化庁が取るべき方策等を整理する。

なお、本資料における点線枠囲み部分は、委員からの主な意見を論点ごとに並べたものである。

【取組の意義に関するご意見】

（取組の必要性について）

- ・報道されるような一部の極端な事例を捉えて、それが文化芸術の世界の全体で起こっているかのような議論にならないように注意が必要だが、逆にそのように見なされないように、文化芸術団体として諸課題にしっかり対応している姿勢を見せていくことは重要である。

（時代の変化への対応について）

- ・これまで「部分社会」として許容されてきた部分が、現代においては徐々に通じなくなってきていると思われる。
- ・働き方の変革等現代的な対応が求められる中で、特定の文化芸術分野だけが別世界ということは難しいのではないか。

（人材獲得の観点について）

- ・文化芸術の側が優秀な人材を獲得するという観点からも、ハラスメント対応を含めた体制整備は重要。
- ・これまでのやり方を全部否定はできないが、ある程度は今のやり方を取り入れていかないと、後継者が入ってこない、入ってもすぐやめていくということになってしまうのが現状ではないか。

（創造活動とのバランスについて）

- ・あまり細かいところまで厳密にやりすぎても、文化芸術の現場における自由や創造性がなくなり、本末転倒になってしまうので、慎重な検討が必要。
- ・様々な文化芸術関係者がいるが、個人個人の普通の生活は法律に照らして守られる必要がある。一方で、芸を追求するときに現代的な基準との摩擦から発生する問題をどのように調整していくのかは非常に難しい課題。
- ・創造活動に係るエコシステムとの両立も無視してはならず、様々な社会的要請からの取組により現場が疲弊してしまうことのないよう、エコシステムの可視化を行うことが重要となる。

（公的助成を受けることについて）

- ・公的な助成金を受けていたり、公益法人であったりする以上、コンプライアンスを含めて活動を適正化することや世間に対する説明責任を果たすことは必要といえる。

- ・ 公的な助成を行うということは、その活動に社会的な価値があるということであるから、どれほど文化の本質的価値が高かったとしても、倫理観等の面で社会的な認識と異なる団体に資金を提供することは、問題があると思われる。公的資金の助成に当たって、このような観点をもっと打ち出す時期に来ているのではないか。

(文化庁の取組の必要性について)

- ・ 現場で問題意識を持っていても、当事者として声を上げにくい、理解されないということもあるので、文化庁が発信をすることは重要。

■各論

1. 芸術家等個人の尊厳ある創造環境の向上のために文化芸術団体に求められる機能等について

(1) 対応すべき課題

- ①ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題
- ②芸術家等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
- 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

【対応すべき課題に関するご意見】

(課題設定について)

- ・文化芸術には一般社会と異なる特性や多様性が存在するため、それらを一括りにして一律の基準を当てはめることには慎重であるべきだが、これらの課題への対応はいずれも重要なものと考えられる。

(実演分野の活動形態の特質について)

- ・舞台芸術分野等においては、クリエイティブな業務を中心に人選が極めて属人的に行われることになり、役割の代替可能性が低い。また、可能な限り高みを目指すため、事前に業務内容を固定することが困難であるケースが多い。さらに、フリーランスとして活動するものの、受発注の双方の立場を有するケースが多い。
- ・様々な立場の芸術家が短期間で固定された座組の中で活動を行うため、狭く閉じられた独自のコミュニティ形成になりがちであるため、意図せず個人の尊厳が尊重されない環境になるケースがある。
- ・報酬や契約条件にかかわらず、どうしても公演に関わりたい人と、予算がなくても公演を主催したい人がマッチングしやすい環境であるため、適正な契約がなくても公演が成立してしまうという現状がある。

(実演家とスタッフの契約関係の差異から生じる課題について)

- ・実演家はフリーランスであることが多い一方、スタッフ（特に技術スタッフ）は雇用関係にあるケースもあるため、契約形態から生じる差異が大きいことに留意が必要。

(ハラスメントに係る課題について)

- ・文化芸術分野を含め全体として、悪質なハラスメントは近時減少傾向にあるが、ハラスメントに関する意識が高まったことによって、ハラスメントに該当するかどうかの線引きが難しい事案の相談も増えている。このような事案

についてどのように対応していくかということが課題となっている。

- 団体として相談窓口を設置したり、担当役員を置いたりしていたとしても、団体と会員の間には雇用関係がなく団体の法的な権限と責務が明確でない一方、演芸関係のように師弟関係が活動の根幹として存在しているような場合には、団体としてどこまでこれに介入することが可能か、難しい問題である。
- ハラスメントに関する意識は世代間のギャップが大きいと感じる。
- 相談窓口や通報窓口を設けても、相談することによって噂や風評が立つことを恐れて相談ができないという課題も存在する。
- 技術スタッフに関しては、ベテランフリーランスから若手社員へのハラスメント事例も多くある。企業としては社員に対する安全配慮義務があるが、実態として企業側が当該フリーランスに対する統制を効かせることが難しい面もある。

(団体の内部ルールや慣習について)

- 団体内部での地位に関する内部統制のルールについて、抽象的な内容しか決まっていないところもあるが、そのこと自体が優越的地位の濫用でありハラスメントと言える可能性もある。
- 最近の裁判例では、家元などの処分に裁量権が認められるとしても一定の合理性が求められる傾向にあり、手続についても合理性や透明性が求められるものと考えられる。
- 師匠と弟子の関係については、弟子の側から頼まれて師弟関係となり、特別に金銭を取ることなく諸芸を身につけさせたり、場合によっては生活面の面倒も見たりしているのであれば、破門などの裁量は師匠の側にあっても問題ないとも考えられるのではないか。

(業務時間等について)

- 芸術家には自己研鑽の時間も必要であるが、業務としての文化芸術活動と連続している部分もあり、どの部分で切り分けられるのかが難しい。
- ベテランの世代には、今の時代にアップデートできていない層がいるのは事実。他方、これまでの形態を全て変えることが正しいわけではない。朝から晩まで舞台に張り付いて先輩の芸を勉強したり、関係者に顔を覚えてもらうといったことも重要。
- 技術スタッフは、会場準備から撤去まで全体に関わるため、必然的に労働時間が長くなる傾向にあるが、雇用契約であるため、フリーランスの実演家よりも労働時間規制が厳しくなるという矛盾が生じやすい。また、公演期間や作業の特性から交代制をとることが難しい環境にある。
- 労働時間や物流業界の2024年問題などにより、時間面・予算面での制約や負担が大きくなっている。人を入れ替えたり仕込み時間を短くすることによって、現場の安全性が損なわれてしまうというリスクが新たに生じている。

(労働災害補償について)

- ・芸能関係者等の労災特別加入が認められるようになったが、まだ加入者が伸びていない状況。万一の際の補償があることは非常に重要であるため加入者を増やすことが必要。積極的な周知に加えて、フリーランス自身も自らを守るための意識を向上させることが必要。

（発注者からの不当な要求について）

- ・企業間であっても、クライアントから法令上又は安全上懸念のある演出内容を半ば強制的に要請されることがあるが、取引継続を考えると断りにくい状況が存在する。

（法制度に対する認識について）

- ・文化芸術関係者の中には、世の中で求められている働き方改革やフリーランス法等を知らず、自分達が法制度を守れていない状態であることをそもそも認識していないということもあるのではないかと。
- ・弁護士等の専門家に相談を効果的に行うためには、相談する側も一定の知識を身につけておく必要がある。

（2）文化芸術活動に係る法的な整理

上記の課題への対応を考えるに際して、個々の芸術家等の活動がどのような法律関係として位置づけられるかを整理し、可視化。

■ 就業形態に伴う法令の適用関係について（雇用かフリーランスか）

- ・就業関係が雇用関係である場合は労働法が適用され、フリーランスである場合は独占禁止法や下請法、フリーランス法（R6.11.1 施行）が適用される。
- ・フリーランスの契約形態は多様（委任、請負、その他）であり、フリーランスでも（明示的な雇用契約がなくても）実態として労働者性が認められれば雇用関係にあると判断される場合がある。

■ 見習・研修の法的性質

- ・教育に重点が置かれる見習・研修の労働者性についても、主に、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によって判断されている。
- ・見習・研修であっても、労働者として認められれば労働法が適用される。

■ 内部的地位等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）。
- ・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。

(3) 団体に求められる機能や取組

- 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 of 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

【団体に求められる機能や取組に関するご意見】

（団体としての対処方針等の明確化について）

- ・団体のトップがリーダーシップを持って姿勢を示していくことが重要。

（技術スタッフについて）

- ・技術スタッフの場合は、雇用関係が主になるので、ハラスメント対策については企業が行うことが法律上求められている。業界団体としては、研修会等を通じて会員企業における取組の支援を行っている。

（慣習的ルールの明文化について）

- ・団体内部での地位に関する内部統制のルールについて、抽象的な内容しか決まっていないところもあるが、そのこと自体が優越的地位の濫用でありハラスメントと言える可能性もある。こういった内容を団体内部で明文化としていくことが重要ではないか。
- ・暴力やハラスメント対策はともかくとして、伝統芸能の世界では不文律で現実活動している部分も多く、慣習の明文化のハードルは高いのではないか。
- ・芸能の世界は伝統的に文書化という文化がなかったため、実践には困難な部分もあるが、契約関係も含めて文書化は非常に重要な取組なので、しっかりと進めていくべき。

（相談窓口等の対応スキームに係る課題について）

- ・相談窓口を作ることによって、本来対象としていない団体外の事案についても相談が持ち込まれることがあり、対応に苦慮するという課題もある。
- ・上の立場に立つ側が自分の行為がハラスメントになりうるかどうかを相談できる窓口や、第三者が両者を仲介することで特定の行為がハラスメントではないということを明らかにする機能を設けることが有効と考えられる。
- ・ハラスメント対応をする役職員は、団体内部での相談や事実確認などの過程で、心理面を含めて大きな負荷がかかることから、対応者の心身のケアや対

価の支払いということも重要になる。

- ・ハラスメントの有無や法的な問題点を判断するための窓口だけでなく、単に話を聞くための窓口も含めて多層的な窓口を設けることが望ましいのではないか。

(組織的対応に係る課題について)

- ・各種の相談に十分応えようとすると、外部専門家への依頼費用や事務局の負担が重く、一方で活動に伴って収入が発生するものでもないため、継続的な活動ができるか心配。
- ・団体役員等の構成について、年齢やジェンダーバランスを考慮していくことは、ハラスメント等の組織的対応を進めることや当該分野における女性の参画・活躍を促進するうえでも有効と考えられる。

(外部専門家との連携体制に係る課題について)

- ・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ような事例も存在する。

(助成機能を有する団体の取組について)

- ・諸外国の助成財団の中には、助成を行う際に、助成対象者に対してハラスメント対策などを求めるガイドラインなどを策定・公表しているところもあるが、我が国の助成財団においてはそのような取組が現状存在しないことが課題の一つとなっている。
- ・過去にハラスメント疑惑のあった者に対する助成の適切性などについて、外部から問われることがあるが、助成財団としての調査権限にも限界がある中、これをどのように扱うべきかが課題の一つとなっており、このような事例への対応について一定の考え方が提示されることも必要かと考えられる。

(他分野での取組について)

- ・内部統制の問題に関連して、例えば大学における博士論文の審査では、内部の人間だけでなく外部の審査者を入れて公正性を担保することや、審査の公開をして透明性を担保することなどが行われている。
- ・公益法人のガバナンス上の問題については、法律による一律の規制の導入ではなく、参照マニュアルの策定などにより、自主的に透明性を高めていくことなど自浄作用を働かせることを促進するための取組が行われている。
- ・学術研究の世界では、公的研究助成を受ける際には、研究倫理に関する研修の受講や申請書に具体的な倫理規程の遵守方法を記載することなどが求められており、その点が不十分である場合には、研究計画の質が高くても採択されない。この影響もあり、大学では、研究に関する倫理規程の整備が進み、教育研修の機会が設けられるようになった。

2. 1. の内容の実行にあたって文化庁がとるべき方策

- ①求められる組織体制等に関する参照指針の作成・提示
- ②文化庁からの公的資金を受給する際のチェックリストの作成・提示
- ③文化庁における相談窓口の周知・機能拡充
- ④外部専門家等と文化芸術団体のマッチングスキームの構築
- ⑤文化芸術の現場に精通した外部専門家の確保
- ⑥文化芸術団体や文化芸術活動の実態の可視化
- ⑦積極的な取組意欲のある文化芸術団体の機能強化の促進等

【国の取組や実効性確保に向けたご意見】**(モニタリングの必要性について)**

- ・ 諸課題への対応にあたって、しっかりとしたルールを作ることは当然だが、同時にその実効性を確保するためには、モニタリングを常に行っていくことが必要になる。

(現場の実態を踏まえた制度設計・運用について)

- ・ 文化芸術は、委託と雇用が混在する分野であり、既存の法令では実態に合っていないところがある。その実態との齟齬をどのように解消していくのか国としても検討する必要がある。
- ・ 行政として現場で働く人々の環境を守るという目的でやっていることが、現場が真に求めていることとずれているとすれば、それは不幸なことであるので、お互いをかみ合わせるための議論を行わなければならない。

(団体の実態を踏まえた対応の必要性について)

- ・ 文化庁のアンケート調査では4割程度の団体から取組状況の回答があったが、これらの団体はこのような課題について比較的関心のある団体であると思われるため、アンケートに答えなかった残りの団体の存在についても考慮する必要がある。

(公的資金を受給する際の確認等について)

- ・ 公的助成の受給に当たってハラスメント対応等の取組状況のチェックを行うことは、現場からすると申請書類等の手間がかかるという部分もあるが、大学などでの事例を見れば、そのような取組を繰り返すことで意識が変わっていくという効果が期待できる。

(文化芸術の現場に精通した外部専門家の必要性について)

- ・ 地方には文化芸術の実態に詳しい専門家が少ないことから、問題を抱えていても相談先を見つけにくい状況にある。文化庁においてこのような地域間格差にも対応することも必要ではないか。

- ・一部の専門家による独断的なアドバイスによって、事態が余計に紛糾することや、「ハラスメントでない」と断定してしまうことで加害者の行為に正当性を与えてしまうこともある。専門家同士をネットワーク化し、知見を共有できるような形を作っていくことも重要。
- ・研修で講師となる人材が少なく育成が重要。
- ・トラブルに対して専門的・効果的な対応を行うための方策として、将来的には文化版 ADR のような紛争解決機能について検討することが考えられるのではないかと。

(団体や活動実態の可視化の必要性について)

- ・例えば、「師弟関係」というものも分野・団体・ケースによって関係性が大きく異なるものと思われるため、具体的なハラスメント対応、労働者性や優越的地位の問題、内部統制に係る裁量権の問題について考える前提として、団体や活動現場の実態や人材育成システム、収入構造等を可視化することが重要。

(団体に対する支援について)

- ・団体が独自に行う相談対応については費用面や事務局の業務負担が重い一方、収入を伴う活動ではないので、国から一定の支援があることが望ましい。
- ・相談窓口を含め体制を十分に設ける余力がない小規模な組織をサポートすることも重要。
- ・既に文化庁では法律相談窓口を整備しており、自治体でも同様の取組は出てきているが、まだ利用率が高くない。このため、周知活動にも力を入れることが必要。

3. その他

①対象となる文化芸術団体の分野・範囲

②分野・団体の特性・規模に係る考慮