

# 論点資料

～文化芸術団体に求められる機能や取組  
と文化庁がとるべき方策について～

# 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。

ハラスメントの種類	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

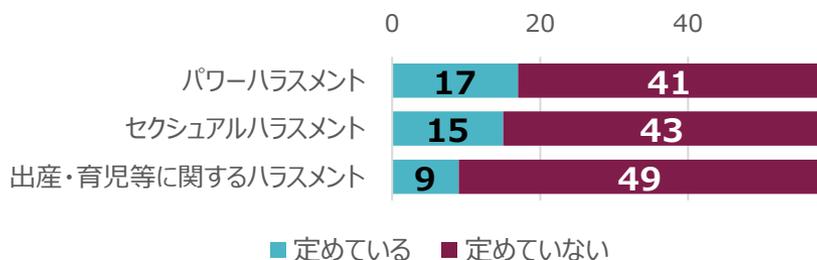
# 1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

## 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）

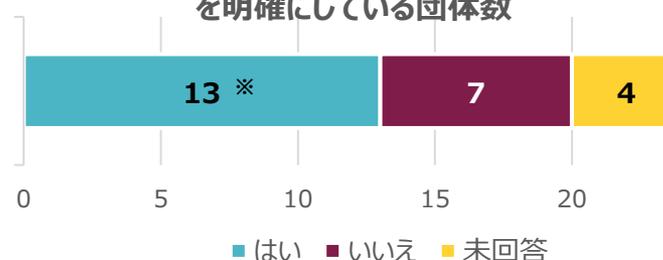
アンケート調査の概要について（アンケート結果の全体は資料3参照）

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

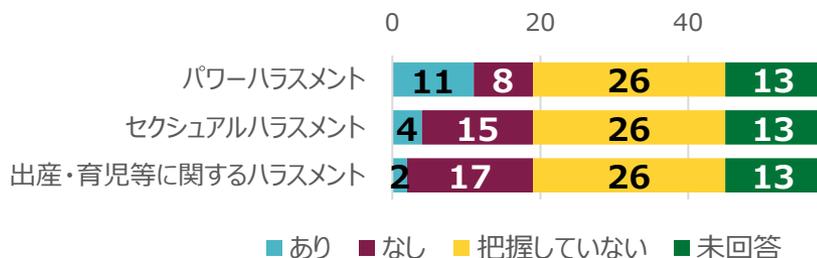


※「対処方針の有無」に係る問（①）では、ハラスメント以外の問題に対する対処方針の有無も聞いているところ、本問では対処方針の種類を問わず、「対処方針を実行するために、担当部署・担当役職員を明確にしているか」を聞いているため、本問の「はい」にはハラスメント以外の問題に関して担当部署・役職員を明確にしている団体数も含まれる。

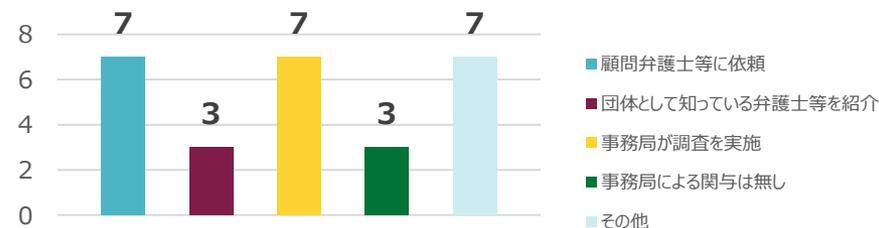
# 1. ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題

## 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

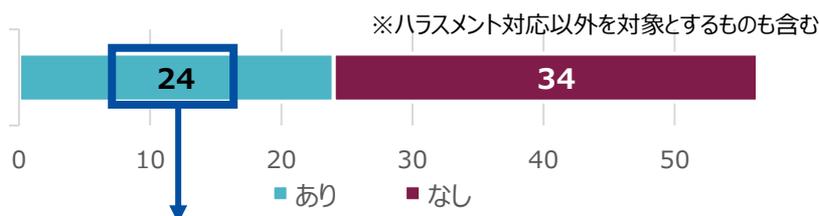


④事案が発生した際の対応※



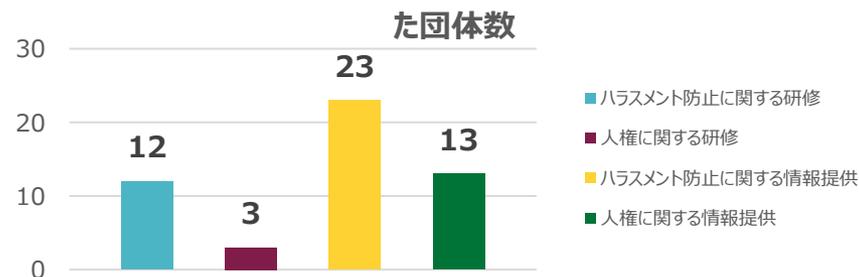
※「具体的な事案の有無」に係る問（③）では、ハラスメント以外の問題に対する事案の有無も聞いているところ、本問では事案の種類を問わず、「事案が発生した場合にどのように対応したか」を聞いているため、本問の回答にはハラスメント以外の問題に関する対応も含まれる。

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。
- ・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も有効ではないかと。
- ・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、相談の最初の入口として話を聞く窓口を置き、そこから専門的な窓口につないでいくといった多層的な窓口を設けることが望ましいのではないかと。
- ・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。
- ・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についても検討が必要ではないかと。

# 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

### 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。
- ・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。

## 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

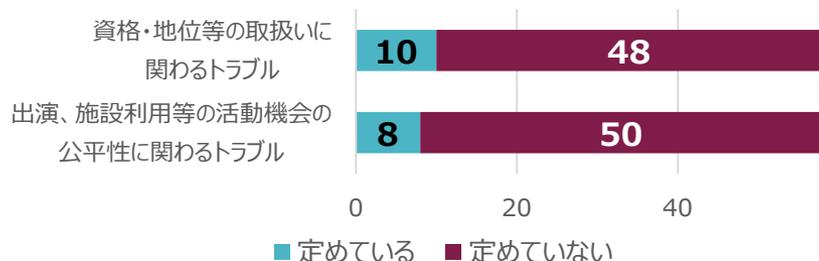
- ◆ 原則として、自律的な法規範を有する特殊な部分社会における法律上の係争は、それが一般市民法秩序と直接の関係を有しない内部的な問題にとどまる限り、裁判所の司法審査の対象にならない（部分社会の法理）。
- ◆ 他方、過去の裁判例では、
  - ① 団体内部での地位や処分の在り方が**構成員の経済生活等に直接影響を及ぼす場合**
  - ② 団体内部での処分等が**名誉や財産等に対する侵害**となり、この点を権利侵害に対する賠償を求めるとい形で請求する場合には、一般市民法秩序との直接の関係を有し、**法律上の争訟に該当する**場合があるとされる。
- ◆ 司法審査の対象となる場合も、主として手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

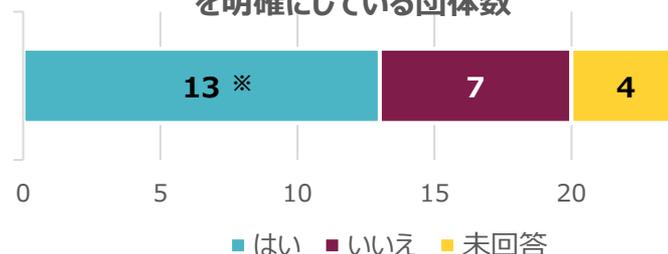
## 3. 芸術家等の活動の場に係る不合理な制約等の創造活動の自由に関する課題

### 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

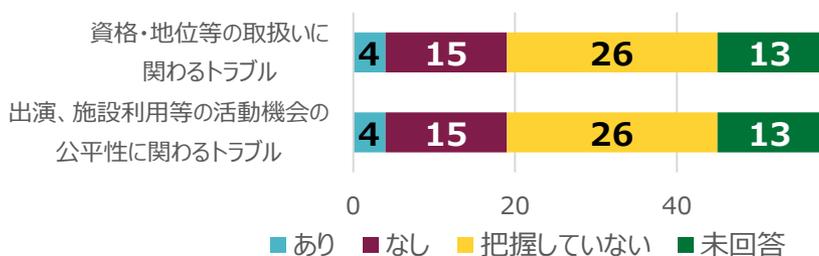


② 対処方針を実行するため担当部署・役職員  
を明確にしている団体数

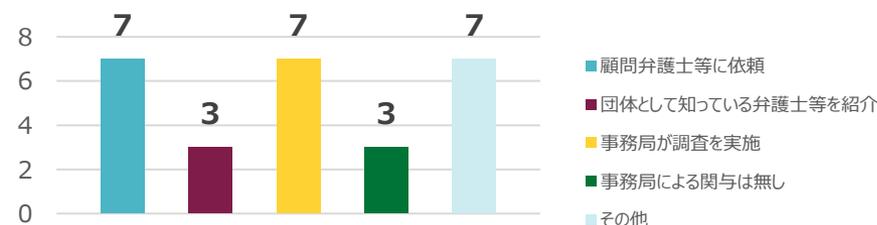


※「対処方針の有無」に係る問（①）では、資格・地位等以外の問題に対する対処方針の有無も聞いているところ、本問では対処方針の種類を問わず、「対処方針を実行するために、担当部署・担当役職員を明確にしているか」を聞いているため、本問の「はい」には資格・地位等以外の問題に関して担当部署・役職員を明確にしている団体数も含まれる。

③ 過去5年間の具体的な事案の有無



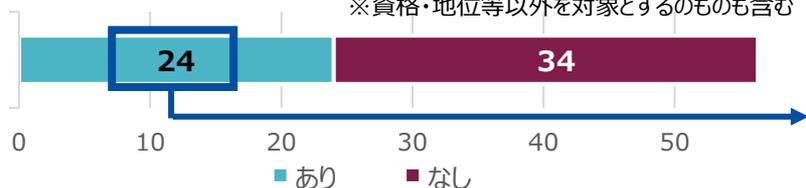
④ 事案が発生した際の対応 ※



※「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のものも含む



※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特文化・客観化

- ・資格や地位に係る内部的な意思決定については、法律上の争訟とされる場合であっても、一義的には裁量権者の合理的な裁量に委ねられるとされる。もっとも、その意思決定に一定の合理性があることを示すことができるようにするため、内部規範や意思決定手続きについて、特文化・客観化を図ることが必要と考えられるのではないか。
- ・公演等の芸術活動の場への参加の可否についても、その性質に応じて客観的な基準を定めることが考えられるのではないか。
- ・慣習的ルールについては、対応者や状況等が変わってもぶれることなく普遍的に対応できる内容である必要があり、構成員が共通の理解としていることが求められるのではないか。
- ・特に、芸術家等としての活動に関して不利益を課す意思決定については、慎重な決定手続き（弁明手続きや合議制による審査、外部性の確保）や不服申し立ての機会が必要と考えられるのではないか。

#### 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・担当部署の特確化等）

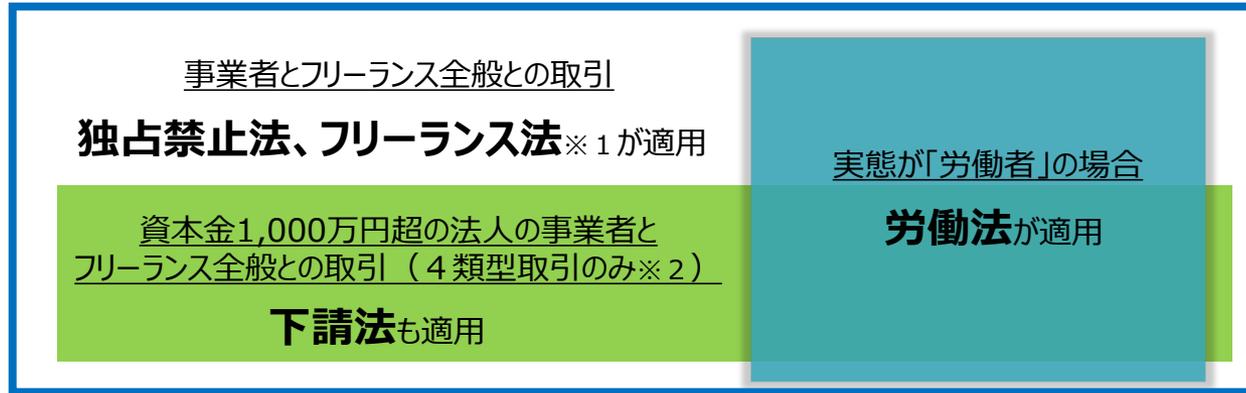
#### ⑤ 外部専門家との連携体制の構築

- ・資格や活動の場等に係る課題についても、ハラスメント対応に関する体制の中で扱えるようにすることが有効なのではないか。
- ・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。
- ・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。

## 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

### 多様な働き方における関係法令の適用関係



※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。

■フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン  
(令和3年3月26日 内閣官房等)

「現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。この場合において、独占禁止法や下請法上問題となり得る事業者の行為が、労働関係法令で禁止又は義務とされ、あるいは適法なものとして認められている行為類型に該当する場合には、当該労働関係法令が適用され、当該行為については、独占禁止法や下請法上問題としない。」

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

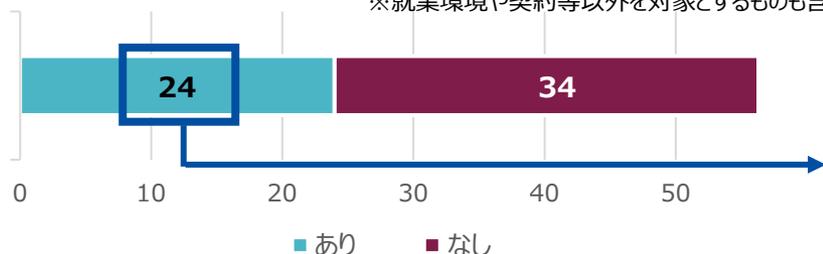
## 4. 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題

## 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）

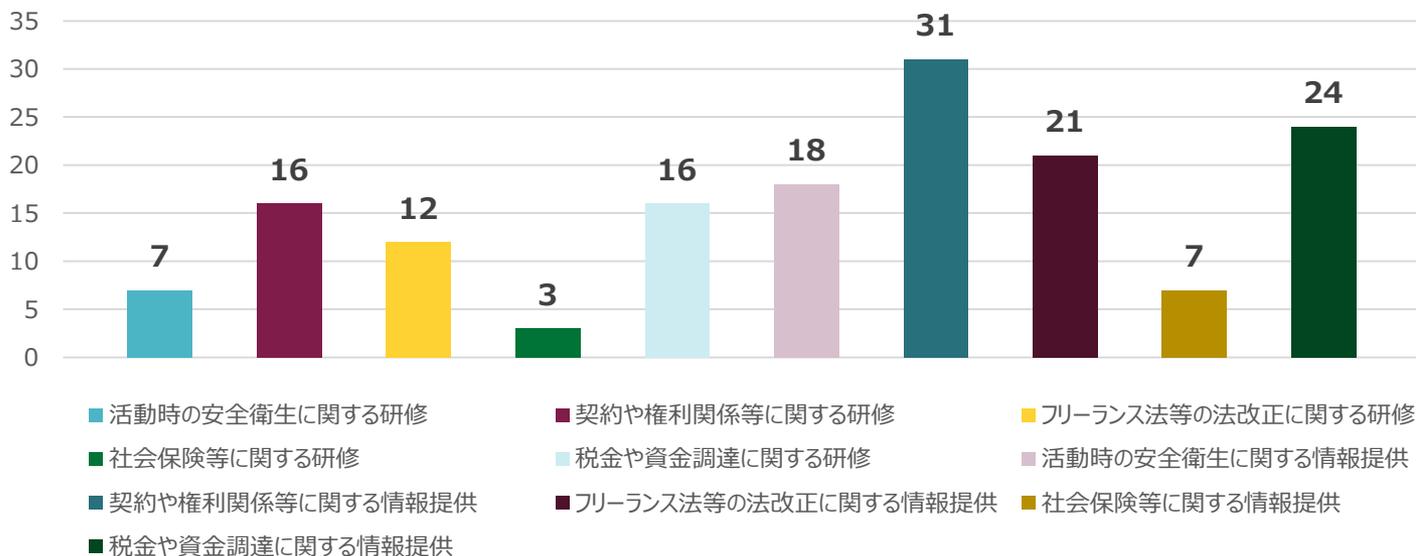
#### ①相談窓口の有無

※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<sup>○</sup>の明文化・客観化

- ・就業環境や取引に関する慣習的ルールや口頭契約の文書化について、文化庁においてガイドラインの公表がなされており、各団体においては、こうした取組を踏まえて各分野や業界に適した契約書モデルの作成等を進めていくことが考えられるのではないか。また、そのような取組を通じて、当該分野の会員のみならず、当該分野全体の活動基盤の底上げにつなげていくことが重要ではないか。
- ・公正取引委員会の調査（年内）やフリーランス法の施行（R6.11.1）が今後予定されており、こうした取組を踏まえた検討も今後必要ではないか。

#### 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

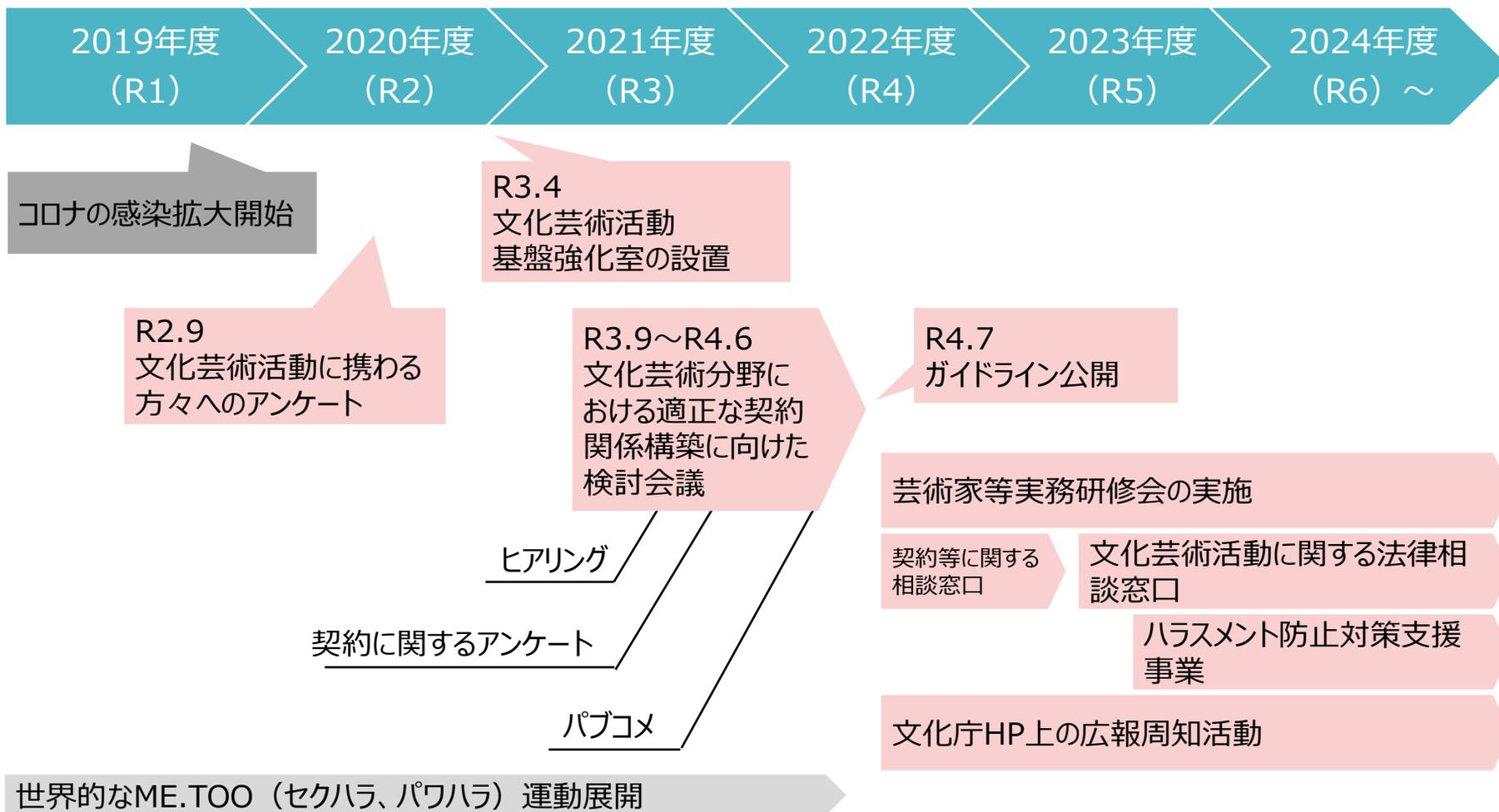
#### ⑥ 研修会等の実施による普及・啓発

- ・就業環境や契約等に係る課題についても、ハラスメント対応に関する体制の中で扱えるようにすることが有効なのではないか。
- ・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。
- ・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。
- ・芸能関係者（フリーランス）の労災保険特別加入について、積極的な周知やフリーランス自身の意識向上を図ることが重要ではないか。

# 団体の機能や取組の実効性確保のため、文化庁がとるべき方策について

## 【これまでの取組】

新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、文化芸術の担い手は個人で活動する者が多く、立場の弱さや不安定さに起因して不利益が生じたり、活動継続が困難になったりするなどの課題が顕在化。芸術家等が持続可能な形で活動を継続できるよう、芸術家等の活動基盤を強化する必要。



## 論点（文化庁の取組について）

※論点の○数字は、論点案（資料1）の1.（3）に対応

- 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

- ・文化庁において、ハラスメント対応や必要な組織体制に係る参照指針を作成・提示することが必要ではないか。
- ・参照指針等を踏まえた対応の実効性を確保するためにも、公的資金の受給に合わせてチェックリストなどによる確認を行うことが必要ではないか。
- ・相談窓口の機能拡充と周知が重要ではないか。

- 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

- ・文化庁において、地方における外部専門人材の偏在や不足への対応方策についても検討することが重要ではないか。
- ・一部の専門家による独断的なアドバイスや断定を防止するためにも、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ではないか。
- ・研修で講師となる人材の育成も重要ではないか。

## 論点（文化庁の取組について）

※論点の○数字は、論点案（資料1）の1.（3）に対応

### ⑥文化芸術団体や文化芸術活動の実態の可視化

- ・団体や分野ごとの活動実態が多様であるため、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ではないか。

### 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

- ・団体の積極的な取組を促進するため、改善意欲のある団体の機能強化等に向けた取組のサポートや、好事例の横展開が重要ではないか。
- ・相談対応等の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ため、文化庁の設置する相談窓口の機能拡充と周知が重要ではないか。