

芸術家等個人の尊厳ある創造環境向上のための 文化芸術団体の機能等に関する検討会議 報告

令和6年8月 30 日

■はじめに

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にある。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、我が国の経済社会や国民の生活は豊かで力強いものとなってきた。このような我が国における文化芸術の強みを継承し、発展させていくためには、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といえる。

一方で、文化芸術の世界には、各分野特有の慣習や常識、不文律等が存在し、それが我が国独自の文化芸術の発展に重要な役割を果たしてきたといえるが、場合によってはその慣習等の存在が芸術家等個人の尊厳を損ない、自由な創造活動の妨げとなっている事例もあると指摘されている。

こうした事例が実際に文化芸術分野全体で広く生じているものではない。しかしながら、そのような事例が存在することは、次世代を担う若手人材の獲得にも影響し、ひいては文化芸術の継承・発展を阻害するおそれもある。このため、文化芸術に携わる関係者が個人の尊厳や自由を最大限尊重する姿勢を社会に対して積極的に示すとともに、創作活動を支えるスタッフ等を含めた芸術家等の個人の活動環境を整備していくことが必要である。

また、近年では我が国の文化芸術の強みが再認識され、官民をあげて文化投資拡充への気運が高まっているが、文化芸術関係者が芸術家等個人の尊厳や自由を守るための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重要といえる。特に、公的助成を受けるうえで、その活動の文化的価値が高いものであることは当然必要であるが、同時に、社会的な存在として求められる責任にも留意することが必要と考えられる。

(文化芸術団体¹への期待について)

¹ 文化芸術に関する団体としては、個々の劇団や楽団など直接文化芸術活動を行うことを目的とするものもあるが、本報告においては、各分野における個々の芸術家や団体等が会員等として所属する分野統括的な機能を有し、当該分野の継承・発展を目的とする文化芸術団体を主に念頭に置いている。

こうした取組を進めるにあたっては、表現の自由や文化芸術活動の創造性を損なわないよう、文化芸術の自主性・自律性を十分尊重する必要がある。このように文化芸術の特性や創造活動の本質は堅守しつつ、芸術家等個人の能力を最大限発揮することが可能となる環境を整備することは、個々の芸術家等の取組に任せるのでは足りず、政府の直接的な関与も馴染まない事柄である。このため、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役割や機能が重要となる。

具体的には、既に一部の団体において行われているように、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に向けた援助といった取組を、広く文化芸術分野全般において、各団体が主体的かつ自律的に進めることが今後一層期待される。

文化芸術団体がこのような役割・機能を果たすことは、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である。

（文化庁をはじめとする政府の取組について）

そして、文化芸術団体が上記のような役割や機能を積極的に果たすことができるよう、文化庁をはじめとする政府においても、必要な側面的支援や促進策を行っていくことが期待される。

既に文化庁は、「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン（検討のまとめ）」（以下「契約適正化ガイドライン」という。）の公表や「文化芸術活動に関する法律相談窓口」の設置などを行っている。しかし、文化芸術分野は、その多様性に加え、独自の慣習等に基づき活動が行われてきた部分が少なくなない。このため、文化芸術団体と協力して分野特有の人材育成システムや経済構造を含めた文化芸術活動の実態を把握することにより、文化芸術の各分野が才能豊かな人材を惹きつけ、持続的に発展していくために何が必要かということを確認することが必要である。そして、尊厳ある創造活動を行う上で芸術家等の個人が抱える具体的な困難や課題を正確に捉え、より現場の実情に即した取組を検討・実施していくことが望まれる。

また、魅力ある創造環境の整備にあたっては、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。「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）では、「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ており、こうした取組との連携も念頭に置いて取組を進めていくことが必要である。

(本報告について)

本検討会議では、以上に記載した課題意識等を踏まえ、芸術家等の個人の尊厳ある創造環境向上のために対応すべき課題と文化芸術団体に求められる機能や取組について、文化芸術活動に係る法的論点も含めて議論を行うとともに、それらの取組等を促進するために文化庁をはじめとする政府が講ずべき方策等について検討を行うため、約2ヶ月の間に4回の会議を開催し、4つの文化芸術団体からのヒアリングも行うなどして、短期間のうちに集中的に議論を行った。

本報告は、その議論を踏まえて、文化芸術団体に求められる機能や取組と文化庁をはじめとする政府が講ずべき方策等について一定の方向性を整理したものである。また、必ずしも文化芸術分野における全ての論点や課題について網羅的に扱ったものではないが、今後も継続して検討していくべき課題も含めた大きな議論の第一歩としてとりまとめたものである。

このため、文化芸術団体や文化庁をはじめとする政府には本報告の趣旨を踏まえた主体的・積極的な取組を期待するとともに、本検討会議においても関係主体の取組状況を継続的にフォローアップしつつ、引き続き議論を深めていくこととしたい。

■本編

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役割・機能等について

文化芸術団体に求められる役割・機能や取組を検討するにあたって、芸術家等の個人の尊厳ある創造環境という観点からは様々な課題が考えられるところであるが、本検討会議においては、主に以下の課題を念頭に検討を行った。

【対応すべき課題】

- ・ ハラスメント等の個人の尊厳に直接関わる課題
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題
- ・ 報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題

以下では、それぞれの課題について、文化芸術分野の特性上留意すべき点や関連する法律的な論点を踏まえて、文化芸術団体に求められる役割・機能や取組を整理する。

(1) ハラスメントなどの個人の尊厳に直接関わる課題について

(取組の必要性について)

文化芸術分野では、制作や実演の現場において暴言等による精神的な攻撃や演出等を理由とした性的な言動、制作上の決定権を有する立場を背景とした過剰な要求など、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の存在が指摘されている。ハラスメントは芸術家等個人の尊厳を直接毀損するものであり、どのような理由・場面においても許されるものではなく、こうした行為から芸術家等を守るための環境整備が急務となっている。

既存の法令に照らせば、芸術家等の就業形態が雇用者である場合には、労働関係法令によってハラスメント対策を講じることが雇用する立場の事業主の責務とされている。また、いわゆるフリーランスとして働く芸術家等についても、令和6年11月1日に施行される「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号。以下「フリーランス法」という。）において、発注事業者における責務が明記された。

このため、特定の契約関係にある芸術家等については、事業主又は発注者において法令に基づく対応が求められることになるが、文化芸術分野では芸術家等が様々なコミュニティに属し、必ずしも雇用関係や受発注関係にはない立場で関係性を有するなど、特有の慣習等に基づき活動している場合も多い。こうした事情を踏まえれば、既存法の想定する特定の契約関係を前提とした法令上の措置のみでは、必ずしも十分な対応が図れない事例も多いと考えられる。

こうしたハラスメントなどの個人の尊厳に直接関わる問題への対応は、現代社会

のどの分野においても優秀な人材の確保や社会からの信頼獲得と不可分のものとなっている。その対応が不十分なものとなる場合には当該分野の持続的な継承・発展を大きく損なう可能性があることから、単に法令上の責務としてのみならず、一般的な社会的責任としても求められるものといえる。文化芸術分野においても、こうしたハラスメントの問題を看過することはできない。

（文化芸術団体に求められる取組について）

ハラスメントの問題に対する取組を進めるためには、上記の文化芸術分野の特性を踏まえると、法令上の責務を負う事業者のみの対応では十分とはいえない。また、事柄の性質上、芸術家等の個人で対応することにも限界がある。このため、各分野の芸術家等が会員等として所属する分野統括的な機能を有し、当該分野の継承・発展を目的とする文化芸術団体が、自らの社会的責任として、各分野における取組を主導していくことが避けられない。

労働関係法令においては、ハラスメント対策に係る事業主の責務として、

- ハラスメントに対する団体内部での対処方針策定
- 相談窓口等の対応スキームの整備
- 組織的な対応を可能とする体制整備（担当の明確化等）
- 外部専門家との連携
- 研修等の実施による意識啓発

等が求められている²。これらの内容は、ハラスメント対策として求められる一般的な内容として浸透していることから、文化芸術団体における具体的な取組としても、これらと同様のものを行うことが強く望まれる。

この点、文化庁において、令和6年6月に統括的な機能を有する文化芸術団体（134団体）に対してアンケート調査³を行ったところ、ハラスメントに係る対処方針の策定、担当部署・役職員の明確化、相談窓口の設置を行っている団体はいずれも少数にとどまっていたことから、各団体においては本報告の趣旨を踏まえた積極的な取組が期待される。

なお、統括的な機能を有する団体であっても組織や規模などが様々であることから、実際の取組にあたっては、団体自らがその全てを実施することが困難である場合も想定される。このため、公的機関や他団体等が実施する取組を活用することも含め、統括的な機能を有する団体が中心となって、各分野に属する芸術家等の個人がいずれかの形で適切な相談対応や事後対応、研修機会を享受することのできる環境を整備するという視点で、対策を講じることが重要である。

（相談窓口や連携体制等について）

相談窓口については、既に文化庁や関係機関において開設されているものも少なくないことから、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

² 「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」（厚生労働省）参照。

³ 「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」（参考資料集 p10～31 参照）。計 134 団体に送付し、有効回答数は 58 団体であった。

設する相談窓口を積極的に案内することも考えられる。

文化芸術団体が相談窓口や通報窓口の設置や案内を積極的に行うことは、加害行為を行う側に対する抑止効果になるとともに、被害を受けた側の安心やそうしたトラブルを第三者に相談しようとする意識の涵養にもつながる。

一方、相談窓口や通報窓口を設けても、噂や風評が立つことを恐れて相談・通報自体ができないということにならないよう、守秘義務等の運用ルールの明確化を図ることが必要である。また、相談者から幅広い相談を受ける入口的な窓口と専門的な解決を指向する窓口の連携といった多層的な相談構造を設けることも有効と考えられる。加えて、外部専門家との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、運用面での実効性を確保することも重要である。

また、後述する指導とハラスメントの峻別の困難さが招く萎縮効果を防ぐために、地位や立場が上位にある側が自身の行為について相談できる窓口や、第三者が指導する側と指導される側を仲介する仕組みなども有効と考えられる。

（研修等の実施による意識啓発について）

研修会等についても、既に各団体や事業主における取組が行われているところであるが、分野の統括的機能を有する団体において、積極的な意識啓発を行うことが有効と考えられる。特に、ハラスメント対策は経営層の認識が重要であることや根底にある世代間のギャップの影響が少なくないことから、研修等の実施にあたっては、各団体の役員や高職位者、ベテラン層も含めた意識啓発を促す取組も重要である。

（継続的に検討を要する課題について）

近年では、ハラスメント防止に関する関係者の意識が高まっているものの、それと同時に、ハラスメントに該当するか否かの線引きが難しい事例が増えていることが指摘されている。例えば、ハラスメントと指摘されることを恐れて指導を行う側が過度に萎縮することになってしまうと、結果的に文化芸術の継承・発展が阻害されることとなるケースも想定されるため、ハラスメント対策の検討にあたっては文化芸術の特性や創造活動とのバランスにも配慮することが必要である。

また、ハラスメント対応を行う役職員の精神面も含めた負担や、十分な対応を行う上で必要となる費用、連携先となる外部専門家の偏在や不足といった課題も指摘されている。

これらの課題は社会全体で考えていくべきものも含まれているが、その対応は文化芸術団体が持続的にハラスメント対策を実施していくために不可欠な要素であることから、対応策について引き続き検討を行うことが必要である。

■ 文化芸術団体内部のジェンダーバランスについて

本検討会議におけるヒアリングの中では、団体の評議員等の一定割合を女性とする仕組みの導入例について紹介があった。文化芸術団体において、ジェンダーバランスを考慮した運営を行うことは、ハラスメントへの組織的な対応や意識改革を進めるうえで有効であるのみならず、当該分野における女性の参画・活躍を促し、多様な視点を取り込んだ作品の制作にもつながることが見込まれる。また、女性のロールモデルができることでさらに優れた人材の参画を促すという好循環につながり、当該分野の発展に寄与するものと考えられることから、各分野特有の事情を踏まえつつ、関係者による積極的な取組を期待したい。

加えて、こうした視点は、文化芸術にとどまらず社会全体に通じるものであるから、文化芸術分野での先進的な取り組みを進めることにより社会全体の変革へとつなげていくことも期待される。

(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及び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について

(取組の必要性について)

文化芸術の世界には、各分野特有の慣習等が存在し、それが我が国独自の文化芸術の発展に重要な役割を果たしてきたことは紛れもない事実である。一方で、場合によってはその存在が芸術家等個人の尊厳を損ない、自由な創造活動の妨げとなっている事例もあり、特に芸術家等としての資格や地位に係る不当な内部統制や活動の場に係る不合理な制約として問題となる場合がある。

これらはハラスメントに関する問題として顕在化することもあるが、これまでその多くは、文化芸術という特別な領域⁴における事案として許容されてきた部分もあるのではないかと考えられる。

例えば、芸術家等としての資格や地位の昇降が上位者の専門的判断によって行われること自体は否定されるものではないとしても、仮にその判断に合理性や公平性が欠けている場合には、恣意的な判断だと見なされ、場合によっては、その判断自体がハラスメントないし無効・不法行為であると指摘される可能性も存在する。他方で、合理的・公平な意思決定を行っているという姿勢を外部に対して示すことができれば、当該分野における優秀な人材の確保や社会からの信頼の醸成に大きく寄与する。

また、近年の裁判例を参照すると、団体の内部的な事項については、権限を有する者の裁量が認められるとしても、その行使にあたっては一定の合理性が求められるという考え方が示されている⁵。

もっとも、芸術家等としての資格等に係る内部統制や活動の場に係る制約は、当該分野における創造活動と密接に関連するものであることから、それらが害されないよう配慮する必要がある。また、ハラスメント対応等とは異なり参照できる一般的な取組内容がないといった事情も存する。したがって、各分野の芸術家等が会員等として所属する分野統括的な機能を有し、当該分野の継承・発展を目的とする文化芸術団体が中心となって、その分野に応じた自律的な取組を進めることが重要である。

(文化芸術団体に期待される取組について)

以上を踏まえると、各分野内における内部統制や活動の場に関わる課題については、分野統括的な機能を有する文化芸術団体を中心に、どのような取扱いをすることが望ましいかを検討し、具体的な対応を決定することが必要であると思われる。

そして、上記裁判例等の趣旨も踏まえると、少なくとも以下の点については検討

⁴ 法的な争訟に関しては、「一般市民社会の中であって、これとは別個に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のごときは、それが一般市民法秩序と直接の関係性を有しない内部的な問題にとどまる限り、その自主的、自律的な解決に委ねるのを適当とし、裁判所の司法審査の対象にならない。」(最判 S52. 3. 15) といういわゆる「部分社会の法理」が存在する。参考資料集 p39 参照。

⁵ 参考資料集 p39～41 参照

を行うことが必要と考えられる。

- 資格や地位に係る内部的な意思決定について、一定の合理性や公平性があることを示すことができるようにするため、決定を行う際に考慮する観点、決定に関与する者や決定手続きについて、可能な限り明文化・客観化を図ること。
- 公演等の芸術活動の場への参加一般の可否について、資格や地位に紐づいた制約が存在する場合には、その分野ごとの性質に応じて客観的な基準を定めること。
- 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、外部性の確保等）や不服申し立ての機会の必要性に配慮すること。
- 資格や活動の場等に係る個別の事案に関しては、ハラスメント対応と同様に、相談窓口等の整備や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）、外部専門家との連携体制の構築を行うこと。

なお、内部ルールの内容及び運用については、適用対象となる事案や決定権者等によって解釈が変わるのではなく、可能な限り普遍的に適用可能なものであると同時に、構成員共通の理解となっていることも必要となると考えられる。

（継続的に検討を要する課題について）

芸術家等としての資格や地位等に関する意思決定の在り方については、その背景にある各分野特有の慣習等と相まって、時としてハラスメントの構造的要因にもなりうるものであることから、（1）で検討した取組に実効性を持たせる上でも、合理性や公平性の視点からの検証は不断に行う必要があると考えられる。

また、こうした課題は分野ごとの多様性に富むものであり、各分野の人材育成システムや経済構造とも密接不可分であるため、実情に即した効果的な対応方策を検討する上では、各分野における実態把握を行うことが不可欠となる。このため、後述する文化庁の取組も踏まえて、引き続き検討を行うことが必要である。

(3) 業務時間や休業日、安全衛生等の就業環境に関する課題及び報酬や権利関係を含む契約等の活動基盤に関する課題について

(取組の必要性について)

我が国の文化芸術が才能豊かな人材を惹きつけ、持続的に発展していくためには、芸術家等の個人の就業環境の向上や経済面も含めた活動基盤の強化を行うことが重要である。このため、適切な利益還元により芸術家等の職業としての魅力を高めることや、安全衛生の確保、労働災害の補償等により、安心して活動することのできる環境を整備することが求められる。

また、文化芸術分野で活動する芸術家等は、質の高い芸術作品を生み出すことやそうした創造活動を支えるということをも最優先の目標として活動するものであり、活動の経済的・法的側面などを十分に意識できないことも多い。自らの活動と権利を守るという意味でも適切な意識や知識を身につけていくことが重要である。

(文化芸術団体に求められる取組について)

既に文化庁は、契約適正化ガイドラインの公表、各文化芸術分野の特性を踏まえた当該ガイドラインのローカライズや研修教材の作成支援、芸術家等の個人を対象とした「文化芸術活動に関する法律相談窓口」の設置等を行っている。

また、近年では、労災保険特別加入の対象拡大⁶、いわゆるフリーランスと企業などの発注事業者の間の取引の適正化とその就業環境の整備を目的としたフリーランス法の制定（令和6年11月1日施行予定）などの制度改正が行われた。加えて、冒頭に記載した公正取引委員会等による実演家と事務所との間の取引等の実態調査など、取引適正化に向けたさらなる取組も進められている。

このような政府の取組は重要であるものの、文化芸術分野の多様性や活動現場の実態を踏まえたより効果的な対応を可能にするため、統括的な機能を有する団体の役割が期待される。各分野の芸術家等が会員等として所属する分野統括的な機能を有し、当該分野の継承・発展を目的とする文化芸術団体を中心に取組を進めることが必要である。

具体的には、

- 契約適正化ガイドラインの内容を踏まえて各分野に適した契約書モデルや参考資料の作成等を検討すること
 - 芸術家等の個人の就業関係や契約関係等に関して、専門的観点からの助言を行うことのできる相談体制を整備すること
 - 芸術家等が適切な就業関係や契約関係等を構築することができるよう、研修会や情報提供などにより、関連する法制度等についての周知・啓発を行うこと
- 等が重要であると考えられる⁷。

⁶ 令和3年から芸能関係作業従事者やアニメーション制作稼業従事者が特別加入の対象となり、令和6年11月からは、フリーランス（フリーランス法の特定受託業務に従事する者）が特別加入の対象となる。

⁷ 労災の特別加入制度が整備されたものの、費用負担や制度の認知度などの課題から十分に活用されていない問題が指摘された。また、「個人事業主等として事業を継続し、専念して活動ができる仕組

（文化芸術活動に係る法的関係の整理について）

就業環境という観点では、文化芸術分野の多様な働き方における関係法令の適用関係に留意することが必要である。

例えば、一般的に芸術家はいわゆるフリーランスという立場で活動する者が多いと考えられる。しかし、どのような名称の契約関係によって業務に従事しているかを問わず、働き方の実態が「労働者」と認められれば、法的には労働関係法令が適用され、最低賃金や労働時間に係る規制等が適用されることになる。また、弟子や見習いという立場についても、指揮命令関係や拘束時間など、その活動実態からみて「労働者」と認められれば、同様に労働関係法令が適用されることになる。

仮に、このような法の適用関係が関係者間において意識されていない場合には、意図せず法令違反となり、個人の権利を侵害してしまう可能もある。このため、文化芸術団体においては、当該分野の特性を踏まえ、活動に係る法的関係の確認や啓発に努めることも必要である⁸。

（継続的に検討を要する課題について）

文化芸術分野における就業関係や契約関係の具体的な実態は外部からは見えにくい。関係する課題についてより実情に即した検討を行うためには、実態の把握が不可欠となる。このため、文化芸術活動に係る法的関係の整理を含めて、引き続き検討を行うことが必要である。

また、本検討会議では、企業に雇用されている技術スタッフ特有の課題についても問題提起があった。すなわち、雇用関係にある技術スタッフについては、労働時間の上限がありその厳格な管理が求められるが、公演を行う際には、公演時間の前後に機材等の準備・撤去等の時間が必要となるうえ、演出の一貫性や安全確保等の必要性から担当者を交代制とすることが困難な場合もある。このため、やむを得ず長時間労働になりやすいという構造があり、創造活動を支える現場の持続可能性に懸念が生じているとの指摘である。

こうした持続可能性に関する懸念は、フリーランスや、技術以外のスタッフにも通底する問題である。労働時間規制は労働者保護のために重要であるという前提の中で、文化芸術活動の持続可能性の観点から、このような構造的問題をどのように解消していくかについては、上記の実態把握も踏まえて、引き続き検討を行うことが必要である。

さらに、前述の公正取引委員会等による実態調査とその結果を踏まえて作成される取引適正化指針や、フリーランス法の施行（令和6年11月1日）後の状況を踏まえた検討も必要である。

みの検討」（文化芸術推進基本計画（第2期））について、これは芸術家等が安心して創造活動に取り組める環境整備に資するものであることから、官民連携した取り組みが必要であるとの指摘があった。

⁸ 本検討会議において整理した関係法令の適用関係については、参考資料集 p35～38 参照。

2. 文化庁が講ずべき方策

(国の責務について)

個々の文化芸術分野の継承・発展は、一義的には当該分野に携わる関係者の自律的な取組に委ねられている。ただし、芸術家等の個人の尊厳ある創造環境に関する課題が存在するときに、これを静観することは、才能ある芸術家等の芽を摘むだけでなく、我が国の文化芸術そのものの弱体化につながり、それによって、国民が多様で豊かな文化的生活を送る環境が失われたり、海外から見た我が国の魅力を損なったりすることになりかねない。

また、近年大きく成長している我が国のコンテンツ産業の価値の源泉は、我が国で長年にわたり営まれてきた文化芸術活動の独創性と多様性にあり、これを維持していくことは我が国の経済的な発展にも資するものであるといえる。

このように文化芸術は、芸術家等の私的な活動にとどまらない多面的な公的価値を有するものであるからこそ、政府にはその継承・発展を支援することが求められる。

(文化庁に求められる取組について)

文化庁では、個人で活動する芸術家等の創造環境を支えるための取組として、契約適正化ガイドラインの公表、各文化芸術分野の特性を踏まえた当該ガイドラインのローカライズや研修教材の作成支援、芸術家等の個人を対象とした法律相談窓口の設置等を行ってきた。また、作品・公演単位で実施されるハラスメント防止研修への支援も実施している。

これらの取組は、活動現場の環境改善に大きく貢献し、高く評価されていることから、この継続・充実が必要である。

同時に、環境改善に慎重になっている文化芸術関係者への働きかけも含め、前章1.に記載した文化芸術団体の取組を促進するという観点からは、文化芸術分野の自律性に配慮しつつも、もう一步踏み込んだ施策を実施すべきと考えられる。

以上を踏まえ、文化庁に求められる取組について、以下のように整理した。

各取組の時間軸や時系列は様々であるし、複合的に取り組むべきものもあるが、いずれも本検討会議において検討した5つの課題について文化芸術団体の取組を促進する上で必要なものであることから、着手できるものから早急に検討を開始することが求められる。

(1) 文化芸術分野のエコシステム⁹の把握

文化芸術分野は、その多様性に加え、独自の慣習等に基づき活動が行われてきた部分が少なくない。このため、具体的な対応策の検討にあたっては、文化芸術団体と協力して、活動の形態や場に関する特徴、人材登用・育成システム、経済構造、所属団体との関係性など、芸術家等の個人の活動をとりまく文化芸術分野

⁹ 本報告では、活動の形態や場に関する特徴、人材登用・育成システム、経済構造、所属団体との関係性など、現在の芸術家等個人の活動をそのようにあらしめている文化芸術の各分野に特有の構造や関係性の全体を指す。

のエコシステムを把握することがまず何より重要となる。文化芸術の各分野が才能豊かな人材を惹きつけ、持続的に発展していくために何が必要かということをも明らかにするため、芸術家等の個人が継続的に活動を行っていく上で抱える具体的な困難や課題を正しく捉えることが必要である。そして、これにより、文化芸術分野への社会の理解を深めることを促すとともに、より現場の実情に即した効果的な取組を検討・実施していくことが必要である。

(2) 積極的な取組意欲のある文化芸術団体の取組の促進等

ハラスメント対策や就業環境の改善等について、研修の実施や組織体制の整備など積極的な取組を行っている文化芸術団体も存在している。

こうした取組を含め、前章 1. で記載した取組を後押しするとともに、取組に慎重な関係者も含めて文化芸術分野全体の機運を醸成するためにも、積極的な取組意欲のある団体への支援と好事例の横展開を行うことが重要である。

その際、前章 1. で記載した取組は、本来、文化芸術団体が自主的に取り組むべきものであることから、政府の支援が前提となるのではなく、各団体の自主的な取組として定着できるような工夫が必要である。

(3) 文化芸術団体の組織的対応に関する参照指針の作成

文化芸術団体に対して前章 1. で記載した取組を促すために、文化芸術団体の組織的対応に関する参照指針を作成することが望ましい。

ハラスメント対応に関しては、団体として組織的に対応できる体制を整備できるようにするため、ア) 問題発生時の対処方針の策定、イ) 相談窓口や通報窓口の設置、ウ) 担当部署や担当役職員の配置といった基本的な内容について、文化芸術団体が参照することのできる指針を作成することが考えられる。

その際、文化芸術分野の継承・発展は、一義的には当該分野に携わる関係者の自律的な取組に委ねられているという前述の前提に立てば、本参照指針は、あくまで各団体の自律的な取組を促すために「参照」されるものであるとの趣旨を明確にし、かつ、上記(1)のエコシステムの把握と合わせて、内容の漸進的な充実と改訂を行っていくことが有効と考えられる。

(4) 公的資金を受給する際のチェックリストの作成

文化芸術団体に取組を促すためには、文化芸術団体が文化庁等の公的資金を受給する際に、チェックリストによる確認等を行うことが考えられる。

これについては、文化庁の公的資金は、あくまでも我が国の文化芸術の質を高める目的で支出されるという前提に立ち、逆にその前提を阻害してしまうことにならないよう、(1)及び(3)の内容も踏まえながら、文化芸術団体の自律的な対応を促すという観点から確認すべき内容を検討することが必要である。

また、内容だけでなく、対象となる公的資金の範囲や確認方法、導入時期等についても、文化芸術団体の予見可能性に配慮した検討が必要である。

(5) 文化芸術の現場に精通した外部専門家の確保

前章 1. で記載したように、文化芸術団体が組織体制を整備し、会員等に対する相談対応や研修等を進めていくうえで、外部専門家との連携は不可欠となる。一方で、文化芸術分野の特性に精通した弁護士等の外部専門家の数は全国的にも必ずしも多くなく、それは特に地方部において顕著である。

このような外部専門家の確保は公益性が高い取組である一方、個々の団体にとっては、自らコストを負担してまで人材の確保に取り組むインセンティブを持ちづらいものであることから、文化庁において効果的な人材確保策を検討することが有効である。

また、例えば外部専門家と文化芸術団体をマッチングすることで、団体の所在地等に関わらず適切な専門家の支援が受けられる環境を整備することや、専門家同士のネットワーク化や知見の共有により、外部専門家による支援の質を向上させる仕組みを作ることも有効である。

(6) 「文化芸術活動に関する法律相談窓口」の周知・拡充等

前述の通り、文化庁の既存の取組は、活動現場の環境改善に大きく貢献し高く評価されていることから、この継続・充実が必要である。

特に「文化芸術活動に関する法律相談窓口」は、文化芸術活動に関係して生じる問題やトラブル、契約の適正化に関する質問等について、文化芸術分野に精通した弁護士が対応するものであり、利用者アンケートからも高い満足度等が報告されている。この相談窓口は、相談対応等の体制を設ける余力がない組織のサポートとなるものであるため、その周知を積極的に行うとともに相談体制の拡充が必要である。

また、適切な就業関係や契約関係等の構築に関する知識を普及するためには、芸術家等を養成する教育機関での取組を促進することも有効である。

さらに、文化芸術分野で生じるトラブル等について、分野の特性を踏まえた妥当かつ客観的な解決を可能とするためには、第三者による紛争解決機能の存在も有効であると考えられることから、そのような組織設置の可能性についても他分野の事例等を参照しながら今後検討していくことが重要と考えられる。

■ 文化芸術への助成を行う民間団体等について

本検討会議では、主に芸術家等の個人や文化芸術活動を行う団体が所属する団体の役割等を念頭に検討を行ってきたが、文化芸術の継承・発展においては、文化芸術活動を行う主体へ助成を行う民間団体の存在も重要である。

本検討会議における議論の中では、例えばハラスメントなどの問題への対策を進めるといった観点から、そうした団体の役割について考えたとき、団体としてのステートメントやガイドラインを策定することによって助成対象となる主体の取組を促していくという方法も考えられるのではないかと指摘もあった。

助成対象者に具体的にどのようなことを求め、それをどのように確認していくのかということなど、議論を要する点もあるが、文化芸術分野における自律的な取組を促進するという意味でも、関係者における積極的な検討が望まれるところである。

芸術家等個人の尊厳ある創造環境向上のための
文化芸術団体の機能等に関する検討会議

令和6年6月24日
文化庁次長決定

1. 趣旨

我が国が世界に誇る資産である文化芸術をグローバルな世界で継承・発展させていくためには、我が国独自の文化的な土壌の中で、多様な芸術家が尊厳をもって自由に創造活動を行う環境を醸成することが必要である。

また、「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン（検討のまとめ）」の策定や「文化芸術活動に関する法律相談窓口」の設置をはじめとした、政府における各種の取組については、上記の内容を実現する必要な施策として推進されている。

こうした取組を一層推進するためには、文化芸術の各分野において芸術家やスタッフ等の諸活動を支え、個々の芸術家等を超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である。既に一部の団体においては、各種情報の周知や研修会、芸術家等の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求められる。

このような取組は、官民をあげて文化芸術分野に対する投資拡充の気運が高まる中、文化芸術活動への社会的な信頼性を高めるうえでも重要である。

このため、上記の観点から文化芸術団体に求められる機能等を整理し、その内容の実行にあたり必要な方策を検討するため、本会議を設置する。

2. 検討事項

- (1) 芸術家等個人の尊厳ある創造環境向上のために文化芸術団体に求められる機能等
- (2) (1) の内容の実行にあたり必要な方策
- (3) その他

3. 開催方法

- (1) 検討会議は、別紙に掲げる委員で組織する。
- (2) 検討会議には、座長及び副座長を置き、委員の互選によりこれを定める。
- (3) 検討会議は、必要に応じて構成員以外の者の出席を求めるものとする。
- (4) 検討会議は、原則公開とする。ただし、個人情報を含む事項を扱う場合その他正当な理由により非公開とすることが適当と認める場合は、非公開とすることができる。

4. 設置期間

令和6年6月24日～令和7年3月31日

5. その他

検討会議の庶務は、参事官（芸術文化担当）その他の関係各課室の協力を得て、文化庁文化経済・国際課において処理する。

(別紙)

芸術家等個人の尊厳ある創造環境向上のための
文化芸術団体の機能等に関する検討会議 委員名簿

(敬称略・五十音順)

おおaura 大浦	としまさ 俊将	一般社団法人日本映画制作適正化機構事務局長
おおくら 大倉	げんじろう 源 次郎	能楽師（小鼓方大倉流十六世宗家）、公益社団法人能楽協会副 理事長
◎かわしま 河島	のぶこ 伸子	同志社大学教授
くわばら 桑原	ひろし 浩	公益社団法人日本オーケストラ連盟参与
こばやし 小林	としあき 利 明	弁護士
こばやし 小林	まり 真理	東京大学教授
たけもと 竹本	おりたゆう 織 太夫	人形浄瑠璃文楽太夫
たざわ 田澤	ゆういち 祐一	公益社団法人落語芸術協会常任理事兼事務局長
てらだ 寺田	こう 航	全国舞台テレビ照明事業協同組合専務理事、 一般社団法人日本舞台技術スタッフ団体連合会専務理事（代表 理事）
ひさの 久野	あつこ 敦子	公益財団法人セゾン文化財団常務理事
○ふくい 福井	けんさく 健 策	弁護士
まるやま 丸山	ひでみ ひでみ	公益社団法人日本芸能実演家団体協議会理事
やまだ 山田	ひでお 秀 雄	弁護士、公益財団法人橘秋子記念財団理事長

(◎座長、○副座長)