
関連資料集

令和6年7月



-
1. 文化芸術分野に関する基礎資料・データ
 2. 文化芸術活動に係る法律関係について
 3. 事業主におけるハラスメント対策に係る法令
 4. 文化芸術分野におけるハラスメント対策の取組
 5. 参考資料
 - (1) 関連する政府・与党における議論
 - (2) 芸術家等の活動基盤の強化等に関する文化庁の取組

1. 文化芸術分野に関する 基礎資料・データ

芸術文化や生活文化など各分野と具体例



芸術

文学、音楽、美術、写真、演劇、舞踊その他の芸術

国は、文学、音楽、美術、写真、演劇、舞踊その他の芸術（次条に規定するメディア芸術を除く。）の振興を図るため、これらの芸術の公演、展示等への支援、これらの芸術の制作等に係る物品の保存への支援、これらの芸術に係る知識及び技能の継承への支援、芸術祭等の開催その他の必要な施策を講ずるものとする。【文化芸術基本法第8条 芸術の振興】

映画、漫画、アニメーション、コンピュータその他の電子機器等を利用した芸術

メディア芸術

国は、映画、漫画、アニメーション及びコンピュータその他の電子機器等を利用した芸術（以下「メディア芸術」という。）の振興を図るため、メディア芸術の制作、上映、展示等への支援、メディア芸術の制作等に係る物品の保存への支援、メディア芸術に係る知識及び技能の継承への支援、芸術祭等の開催その他の必要な施策を講ずるものとする。【文化芸術基本法第9条 メディア芸術の振興】

伝統芸能

雅楽、能楽、文楽、歌舞伎、組踊その他の我が国古来の伝統的な芸能

国は、雅楽、能楽、文楽、歌舞伎、組踊その他の我が国古来の伝統的な芸能（以下「伝統芸能」という。）の継承及び発展を図るため、伝統芸能の公演、これに用いられた物品の保存等への支援その他の必要な施策を講ずるものとする。【文化芸術基本法第10条 伝統芸能の継承及び発展】

芸能

講談、落語、浪曲、漫談、漫才、歌唱その他の芸能

国は、講談、落語、浪曲、漫談、漫才、歌唱その他の芸能（伝統芸能を除く。）の振興を図るため、これらの芸能の公演、これに用いられた物品の保存等への支援、これらの芸能に係る知識及び技能の継承への支援その他の必要な施策を講ずるものとする。【文化芸術基本法第11条 芸能の振興】

生活文化 国民娯楽 出版物等

生活文化（茶道、華道、書道、食文化その他の生活に係る文化）、国民娯楽（囲碁、将棋その他の国民的娯楽）、出版物等

国は、生活文化（茶道、華道、書道、食文化その他の生活に係る文化をいう。）の振興を図るとともに、国民娯楽（囲碁、将棋その他の国民的娯楽をいう。）並びに出版物及びレコード等の普及を図るため、これらに関する活動への支援その他の必要な施策を講ずるものとする。【文化芸術基本法第12条 生活文化の振興並びに国民娯楽及び出版物等の普及】

わが国の「芸術家」人口（職業別、年齢別）



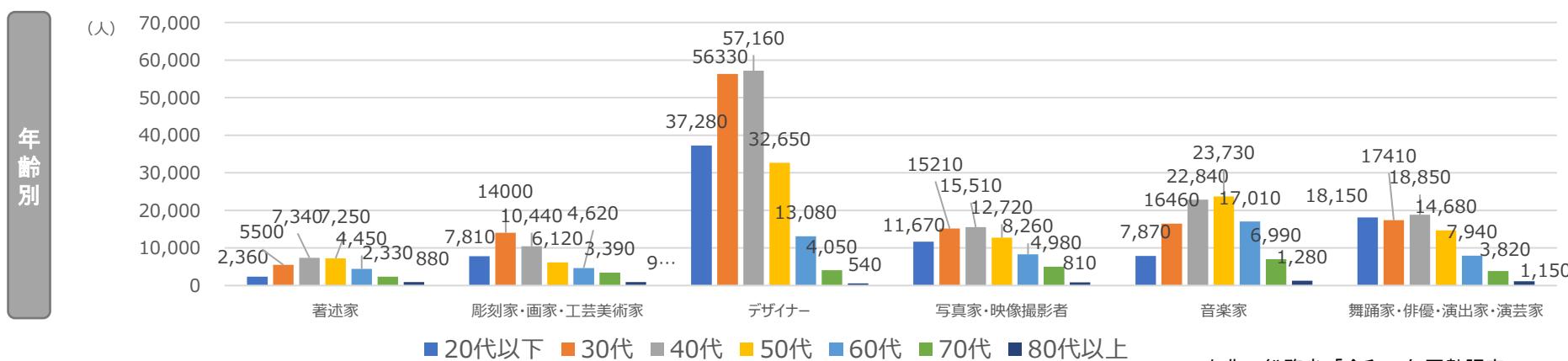
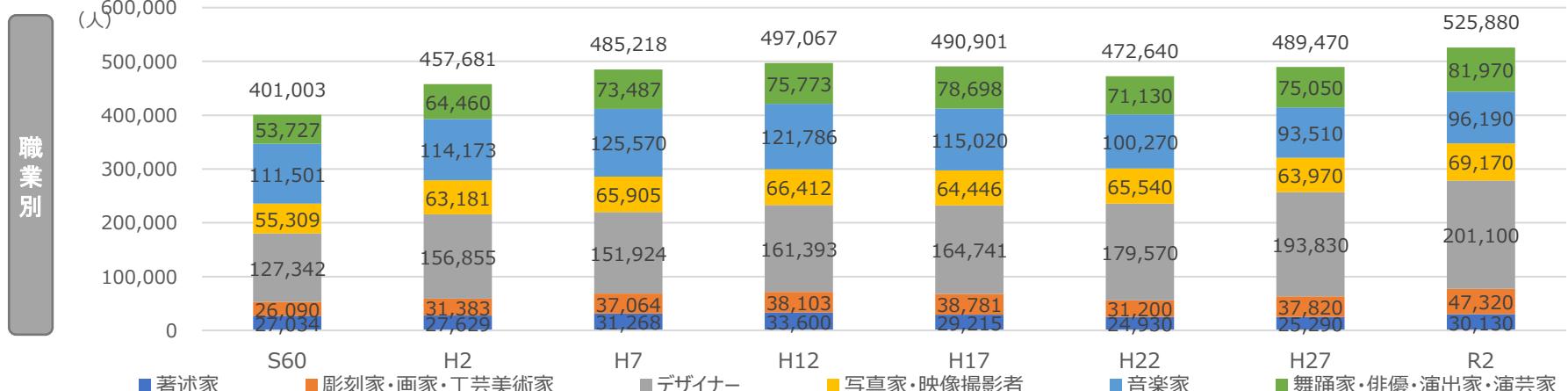
✓ 我が国の「芸術家」人口は増加傾向で推移していたが、平成17年調査時に微減に転じ、平成22年にさらに減少したあと、令和2年に約52.5万人となった。分野毎の年齢別人口をみると、概ね30代、40代に多く分布している。

※『芸術家』とは、国勢調査において職業欄に「著述家」「彫刻家・画家・工芸美術家」「デザイナー」「写真家・映像撮影者」「音楽家」「個人教師（音楽）」「舞踊家・俳優・演出家・芸術家」「個人教師（舞踊、俳優、演出、芸術）」のいずれかに該当すると記入した人。

※平成22年以降は抽出詳細集計による。

※平成17年以前は、「舞踊家、俳優、演出家、芸術家」は「俳優、舞踊家、芸術家」、「写真家、映像撮影者」は「写真家、カメラマン」、「著述家」は「文芸家、著述家」。

※個人教師は「音楽家」「舞踊家・俳優・演出家・芸術家」にそれぞれ合算。



出典：総務省「令和2年国勢調査」

文化芸術活動に携わる方の雇用・フリーランスの割合について



文化芸術活動に携わる方々へのアンケート 令和2年（2020）年12月25日公表

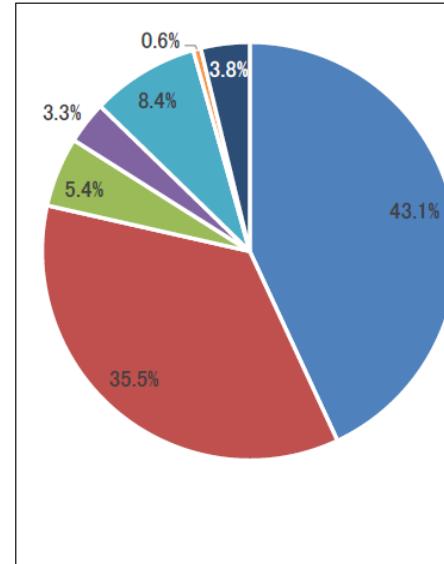
文化庁が令和2（2020）年9月30日～10月13日かけて実施したアンケート調査（有効回答17,196件）では、文化芸術団体等に年間雇用されていると回答した者の数は、回答者数の5.4%であった。芸術家等の多くは、副業で活動する者8.4%を含め、フリーランスとして文化芸術活動を実施していると判断される。

設問について

質問7 あなたの文化芸術活動の主な取り組み方を教えてください。

- 1 個人として主に団体・会社や主催者に仕事を依頼され文化芸術活動を行っている
- 2 個人として主に自ら企画・制作し文化芸術活動を行っている
- 3 文化芸術団体等に年間雇用され文化芸術活動を行っている
- 4 文化芸術関係の団体・会社を経営し、文化芸術活動を行っている
- 5 文化芸術関係以外の会社等に雇用されているが、文化芸術活動を行っている
- 6 文化芸術関係以外の会社等を経営しているが、文化芸術活動を行っている
- 7 その他

回答結果



	割合 (%)	度数 (人)
1 個人として団体・会社等に仕事を依頼され活動	43.1	7,357
2 個人として自ら企画・制作し活動	35.5	6,059
3 文化芸術団体等に年間雇用	5.4	926
4 文化芸術関係の団体・会社を経営	3.3	557
5 文化芸術活動以外の会社等に雇用されているが、文化芸術活動を行っている	8.4	1,440
6 文化芸術活動以外の会社等を経営しているが、文化芸術活動を行っている	0.6	95
7 その他	3.8	650
合計	100.0	17,084

【当該アンケートの実施目的】

文化芸術の担い手である芸術家等の実態を捉え、「新たな生活様式」のもとでの芸術家等の活動基盤を強化していくため、新型コロナウイルス感染症の影響と活動実態を捉えることを目指し実施した。

【留意事項】

この調査では、アンケートの回答のしやすさを最優先したため、必須回答の項目がない。そのため、欠損値（無回答）が目立つ項目もある。分析は無回答を除外して計算しているため、各設問の回答者の合計が17,196件とはならない。

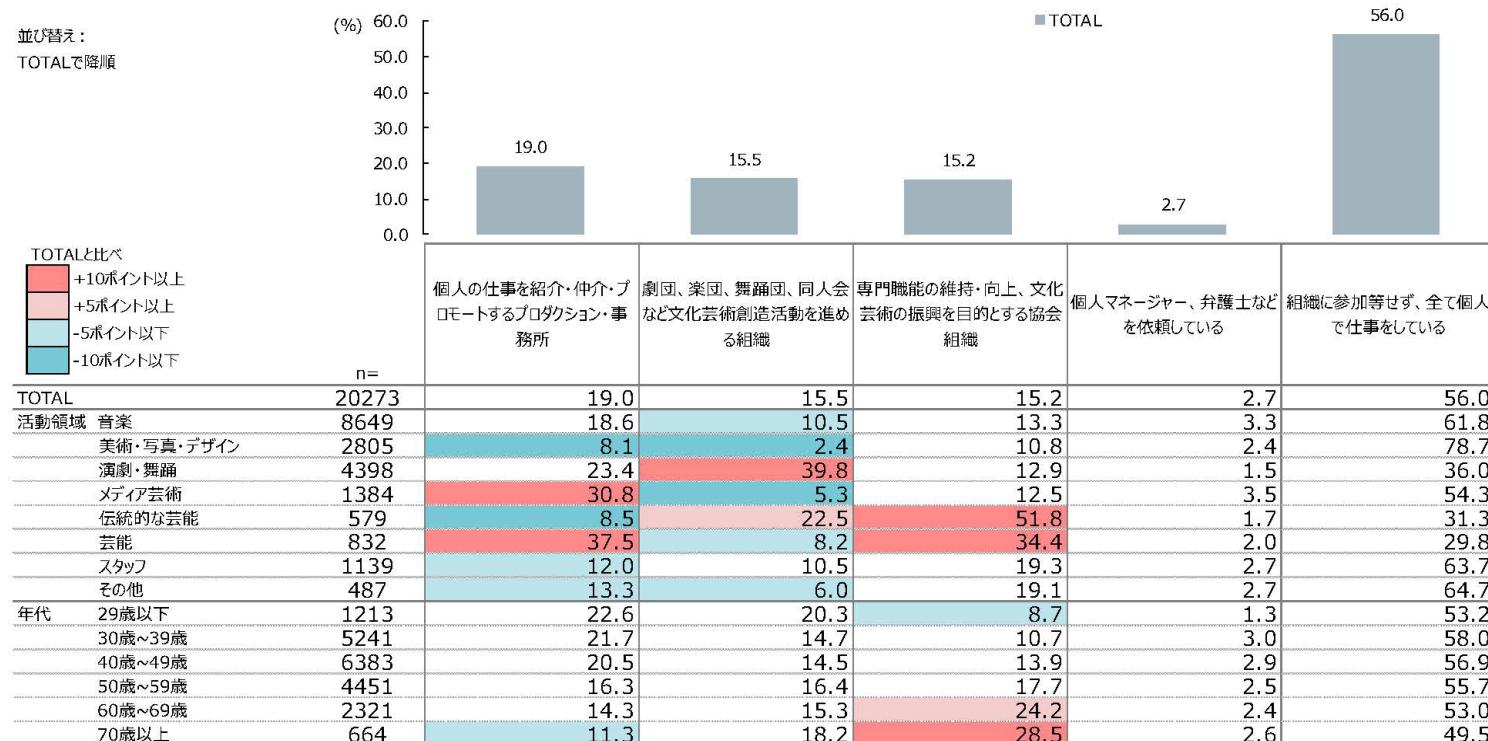
芸術家等の組織への参加・所属等の状況について



文化芸術推進フォーラムによるアンケート分析結果 令和6年（2024）年4月公表

文化芸術推進フォーラム（事務局：公益社団法人日本芸能実演家団体協議会）が本年4月に公表したアンケート結果によると、組織への参加・所属等の状況については、「組織に参加等せず、全て個人で仕事をしている」が56.0%と最も多く、「個人の仕事を紹介・仲介・プロモートするプロダクション・事務所」が19.0%、「劇団、楽団、舞踊団、同人会など文化芸術創造活動を進める組織」15.5%、「専門職能の維持・向上、文化芸術の振興を目的とする協会組織」15.2%、「個人マネージャー、弁護士などを依頼している」2.7%となっている。

17-1.TOTAL／活動領域別／年代別



（質問文）Q19 あなたは文化芸術活動を続ける上で、必要な組織に参加、所属あるいは業務委託をしていますか（あるいは、していましたか）。
あてはまるものをすべてお答えください。

文化芸術基本法（平成13年法律第148号）（抄）

（文化芸術団体の役割）

第五条の二 文化芸術団体は、その実情を踏まえつつ、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なければならない。

【参考】スポーツ基本法（平成23年法律第78号）（抄）

（スポーツ団体の努力）

第五条 スポーツ団体は、スポーツの普及及び競技水準の向上に果たすべき重要な役割に鑑み、基本理念にのっとり、スポーツを行う者の権利利益の保護、心身の健康の保持増進及び安全の確保に配慮しつつ、スポーツの推進に主体的に取り組むよう努めるものとする。

- 2 スポーツ団体は、スポーツの振興のための事業を適正に行うため、その運営の透明性の確保を図るとともに、その事業活動に関し自らが遵守すべき基準を作成するよう努めるものとする。
- 3 スポーツ団体は、スポーツに関する紛争について、迅速かつ適正な解決に努めるものとする。

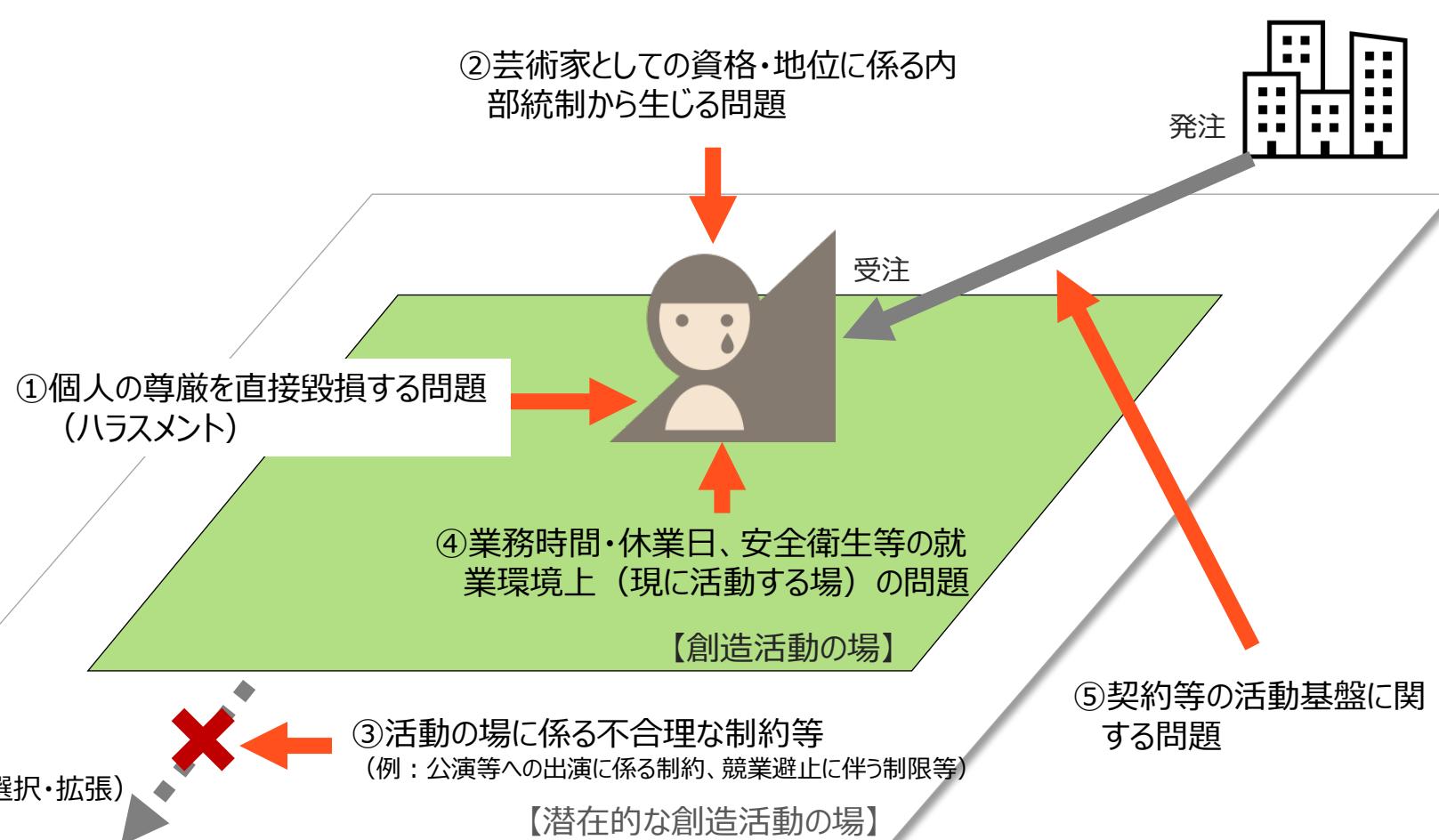
【参考】事前確認認定団体

- いわゆる「統括団体」の一例として、令和2年度「文化芸術活動の継続支援事業」（以下「継続支援事業」）において、申請条件である事前確認の手続きを円滑に実施することを目的に認定された団体（事前確認認定団体）が存在（計71団体）。
- 事前確認認定団体は、文化庁から（独）日本芸術文化振興会運営事務局（以下「運営事務局」）に対し、全国的な職能組織について、継続支援事業における事前確認を行う「統括団体」として、運営事務局に推薦されたものとなっている。

(一社) 全国専門人形劇団協議会	(公社) 日本舞踊協会	(公社) 日本バレエ協会
(一社) 日本演出者協会	(一社) 日本フラメンコ協会	(一社) 日本ジャズダンス芸術協会
(一社) 日本芸能マネージメント事業者協会	(一社) 日本ベリーダンス連盟	(一社) 東京演芸協会
(公社) 日本劇団協議会	(公社) 上方落語協会	(一社) 全日本ピアノ指導者協会
日本児童・青少年演劇劇団（協組）	(公社) 日本奇術協会	(一社) 日本作曲家協議会
(協組) 日本俳優連合	(一社) 落語協会	(一社) コンサートプロモーターズ協会
(一社) 人形浄瑠璃文楽座	(公社) 落語芸術協会	(一社) 漫才協会
(公社) 能楽協会	(公社) 浪曲親友協会	(公社) 当道音楽会
(一社) 関西常磐津協会	(一社) 沖縄県芸能関連協議会	協同組合日本映画監督協会
(一社) 義太夫協会	(公社) 日本照明家協会	協同組合日本シナリオ作家協会
(一社) 長唄協会	(公社) 日本舞台音響家協会	協同組合日本映画撮影監督協会
(公社) 日本三曲協会	(一社) 日本舞台監督協会	協同組合日本映画・テレビ照明協会
(一社) 日本音楽制作者連盟	(一社) 日本音楽事業者協会	協同組合日本映画・テレビ録音協会
(公社) 日本演奏連盟	(一社) 演奏家権利処理合同機構 MPN	協同組合日本映画・テレビ美術監督協会
(公社) 日本オーケストラ連盟	(一社) 日本クラシック音楽事業協会	協同組合日本映画・テレビ編集協会
(一社) 日本歌手協会	(一社) 日本美術家連盟	(一社) 日本浪曲協会
(一社) 日本作編曲家協会	(一社) 日本舞台美術家協会	(一社) 日本声優事業社協議会
(特非) 日本青少年音楽芸能協会	(一社) 日本音響家協会	(一社) 日本舞踏教師協会（社交ダンス関係）
(特非) 日本レコーディングエンジニア協会	日本舞台音響事業協同組合	(公社) 日本児童青少年演劇協会
(特非) R M A J レコーディングミュージシャンズ	(一社) 日本劇作家協会	(特非) インディペンデント・レコード協会
(一社) 現代舞踊協会	(特非) 舞台芸術制作者オープンネットワーク	(一社) 日本エンターテイメント連盟
(一社) 全日本児童舞踊協会	日本音楽家ユニオン	(一社) 日本音楽作家協会
(一社) 日本バレエ団連盟	(一社) 日本モデルエージェンシー協会	(特非) ジャパン・コンテンポラリーダンス・ネットワーク
	(公社) 日本小唄連盟	(特非) 日本ライブハウス協会

2. 文化芸術活動に係る法律関係 について

芸術家等の創造環境に関する課題（イメージ）



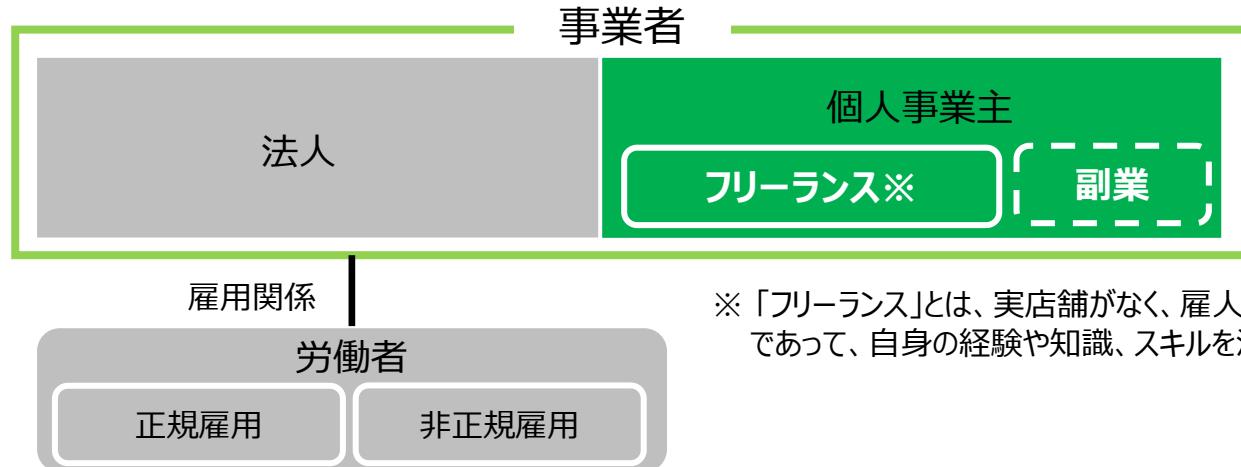
芸術家等の活動態様の整理（イメージ）



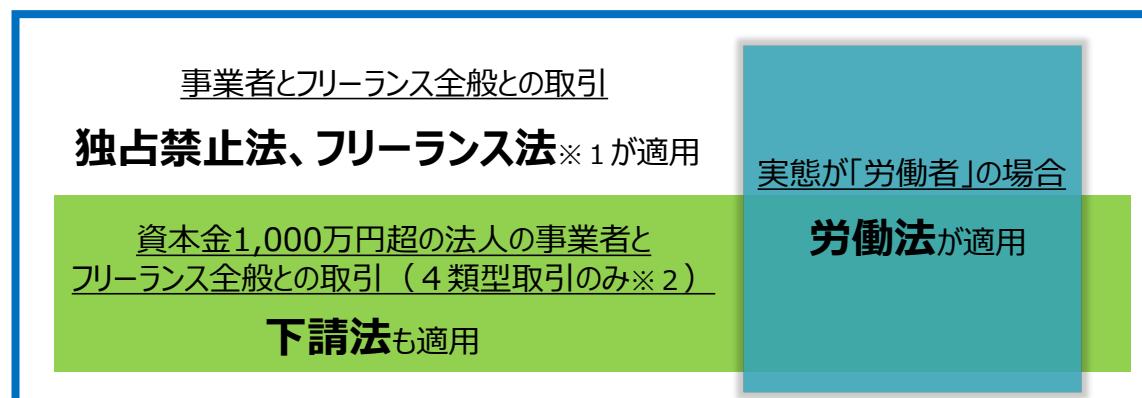
	伝統芸能の実演家		俳優			演奏家		専門スタッフ	
芸術家等としての活動資格の取得方法	特定の流派・一門等への入門・弟子入り		なし			なし		企業への就職 国家資格等の取得	
文化芸術活動を行う際の所属先	流派・一門等で構成する団体	芸能事務所等	劇団等	芸能事務所等	フリー	楽団等	フリー	企業	フリー
見習期間の有無	あり		一部あり (研修生等)		なし	なし		一部あり (試用期間)	なし
就業関係	フリーランス		フリーランス、雇用		フリーランス	雇用、フリーランス	フリーランス	雇用	フリーランス
特定の活動を行う上で必要となる資格等の有無	あり（真打、名取等）		なし (劇団や作品内での相対的な職位はあり)			なし (楽団や公演内での相対的な職位はあり)		一部あり	
資格・職位の取得・昇降基準	内部規範 家元・師匠等の裁量		オーディション 監督・演出家等の裁量			オーディション 監督・演出家等の裁量		社内規程 国家資格等の基準	
資格・職位の喪失要因	破門、除名、廃業		契約解除、解雇、廃業			契約解除、解雇、廃業		契約解除、解雇、廃業 国家資格等の基準	
芸術家等としての主な収入	出演料、講師料、その他		出演料、給与、その他			給与、出演料、その他		給与	報酬

フリーランスと労働者等の関係

■個人事業主、フリーランス、労働者の位置づけ



■多様な働き方における関係法令の適用関係



■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。」

※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

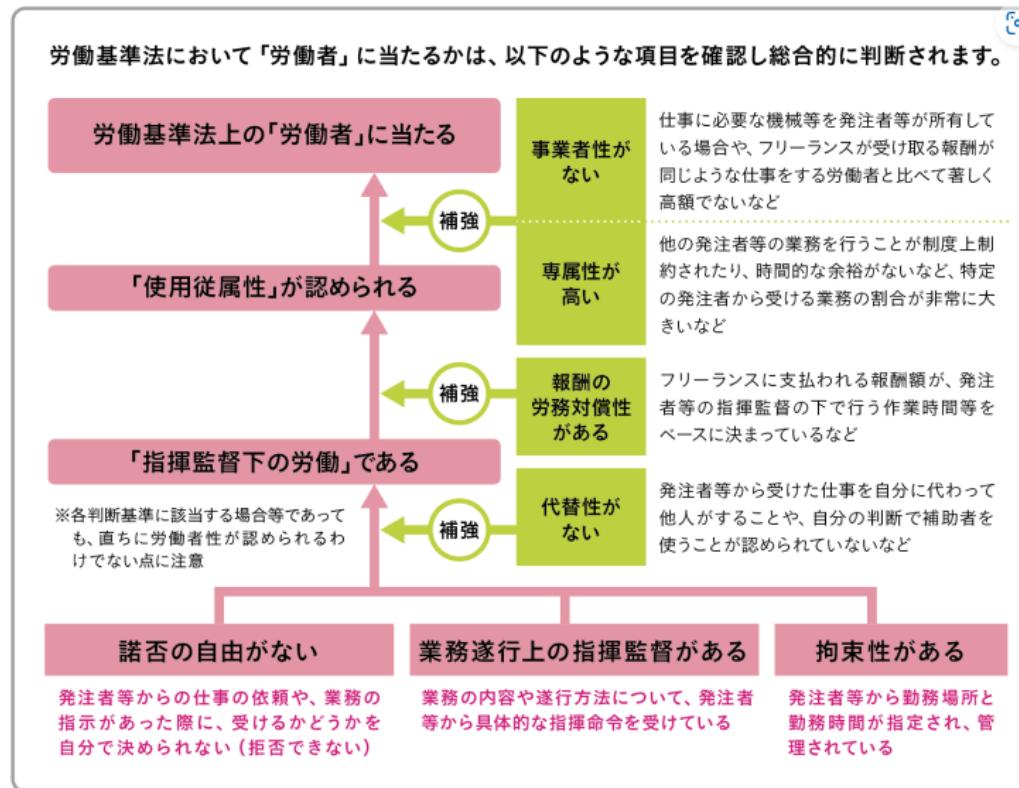
事業者のハラスメント対策についても、フリーランスに該当すればフリーランス法の適用対象となり、労働者に該当すれば労働法の適用対象となる。

労働者性の判断基準について①

労働基準法第9条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（略）に使用される者^①で、賃金を支払われる者^②をいう。

- 「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。
- 「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。



労働者性の判断基準について②

■建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の「労働者」の判断基準※について (平成8年3月 労働基準法研究会労働契約等法制部会 労働者性検討専門部会報告)

※俳優及び技術スタッフ（撮影、照明、録音等）について、映画やテレビ番組の製作会社との関係において労働者に該当するか否かの基準を示したもの

II 判断基準【抜粋】

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

例えば、特定の日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼のような、「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由を有していることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。…

□ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

俳優やスタッフが実際に演技・作業を行うに当たり、演技・作業の細部に至るまで指示がある場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

他方、俳優やスタッフなど、芸術的・創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量に委ねざるを得ないことから、…大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない。

(ロ) その他

ハ 拘束性の有無

勤務場所がスタジオ、ロケーション現場に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。…

他方、…例えば、一日の撮影の中で、監督等が行う具体的な撮影時間、休憩、移動時間等の決定や指示に従わなければならぬこと、監督の指示によって一旦決まっていた撮影の時間帯が変動した場合に、これに応じなければならないことは、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。

ニ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

…拘束時間、日数が当初の予定よりも延びた場合に、報酬がそれに応じて増える場合には、使用従属性を補強する要素となる。

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具、衣裳等の負担関係

□ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合…、…労働者性を弱める要素となるが、俳優やスタッフの場合には、比較すべき正規従業員がほとんどないので、労働者性の判断の要素とはなりにくい。

ハ その他

(2) 専属性の程度

(3) その他

教育に重点が置かれる見習・研修の「労働者性」について～他分野の事例～

○ベストリラックス事件（東京地判H26.8.27）

マッサージ等の施術の練習生の労働者性について、仕事に対する諾否の自由があり、場所的時間的拘束がないこと、業務に対する指揮命令がないこと、報酬が支払われていないこと等を理由に、否定。

○司法修習生給費制廃止違憲国賠等請求事件（東京高判H30.5.16）

司法修習生の労働者性について、司法修習は、自ら選択した法曹になるための臨床教育課程にすぎず、業務上の指揮監督を受けるものではないこと、法曹としての職務を行う権限を一切有しないこと、改正前裁判所法に基づき支給されていた給与は修習に従事する対価ではないこと等を理由に、否定。

○関西医科大学事件（最判H17.6.3）

研修医の労働者性について、研修医は医療行為を業として行う資格を有し、指導医の指導の下に医療行為に従事することを予定しているため、これらの行為は、病院開設者のための労務遂行という側面を不可避的に有し、病院開設者の指揮監督の下にあるといえるとの理由で、肯定。

○KLMローヤルダッヂエアラインズ事件（東京地判R4.1.17）

客室乗務員との訓練契約の労働契約性について、訓練期間中の訓練生は会社の指揮監督下において労務を提供していたと評価でき、訓練手当は実際の訓練契約の長さにしたがって計算されており、労務対価性が認められること等を理由に、肯定。

■ 基本的な考え方

裁判所の審判の対象となるのは、「法律上の争訟」（裁判所法3条1項）に限られる。

そして、「法律上の争訟」とは、

- ①当事者の具体的な権利義務ないし法律関係の存否に関する紛争で、かつ、
- ②それが法令の適用により終局的に解決することができるもの

とされる。

もともと、「一般市民社会の中にあって、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當とし、裁判所の司法審査の対象にならない。」（いわゆる「部分社会の法理」。最判S52.3.15）とされる。

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しうる場合があるとされる。

ただし、法律上の争訟に該当する場合でも、当該団体の内部的自律権の尊重という観点から、司法審査は原則として処分等が当該団体の内部規範に合致しているかという手続的観点に限定すべきとされることが多い。

①法律上の争訟に当たらないとされた事例

事案：小唄の流派の家元から破門された者が破門の無効の確認等を求めた事案（東京地判H17.11.16）

判旨：当該流派は私的な任意団体にすぎず、当該流派に属することは、家元の弟子として指導を受け、演奏会に参加する等を意味するものの、師弟関係を結びまたは解消するための要件や、師弟関係にあるということが双方にどのような効果をもたらすかは明らかでなく、小唄の指導への月謝等も家元の弟子であること自体の対価として支払われるものであるとは認められず、当該流派に属し、家元と師弟関係にあるということは、法律上の地位ではなく事実上の関係にとどまる。

事案：家元から破門された華道家が破門の無効の確認等を求めた事案（東京地判H21.1.13）

判旨：当該流派においては、家元が個人的な意思で流派としての意思決定を行っており、弟子から支払われる免許料は、家元の個人的な収入として処理されていること等からすれば、当該破門は流派を営む家元が個人としてしたものであり、このような個人の流派における師弟関係をどうするかは、結局家元の自由な判断に委ねられている。また、免許も当該流派の中で家元が認めた者にすぎず、直ちに法律的な権利義務が生じるという関係にはない。

資格・職位の得喪に関する裁判例について③



②法律上の争訟に当たるとされた事例

事案：家元から破門された日本舞踊家が名取の地位にあることの確認等を求めた事案（東京地判H28.5.25）

判旨：当該流派の名取は、その地位に基づいて様々な権利利益を付与され享受しているといえ、これらの権利利益は単なる事実上の利益にとどまらず法的利益と評価できるもの。このため、当該地位の確認請求は、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ものとはいえない。

また、本件除名処分は、当該流派の規則に基づいて行われたものであり、処分に当たってその裁量権の逸脱・濫用があったか否かという観点から処分の適否が争点となり、このような裁量処分の適否に係る判断は懲戒処分の適否全般について一般的に採られている判断枠組みに基づく裁判所の審査に適する事項といえる。

したがって、**法律上の争訟に当たる**。

そして、内部規則に定める除名事由に該当するか否かは、家元の合理的な裁量に委ねられているものと解されるが、その判断において、全く事実の基礎を欠くか又は社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を超え又はこれを濫用してされたと認められる場合には、無効となる。

本件処分対象事実は、客観的な評価として除名処分という甚大な不利益を被処分者にもたらす懲戒処分に相当しうるものといえるほどに「重大な違背」ないし「著しい非行」に該当するとは解されないものであり、家元としての裁量権を前提としても、その判断は社会通念上著しく妥当性を欠いており、無効。

【参考】高専剣道実技拒否事件（※）における裁量権の逸脱・濫用に関する判断基準

※ 信仰上の理由により剣道実技の履修を拒否した高等専門学校の学生に対する原級留置処分及び退学処分が裁量権の範囲を超える違法なものであるとされた事例（最判H8.3.8）

高等専門学校の校長が学生に対し原級留置処分又は退学処分を行うかどうかの判断は、校長の合理的な教育的裁量にゆだねられるべきものであり、…校長の裁量権の行使としての処分が、全く事実の基礎を欠くか又は社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を超えて又は裁量権を濫用してされたと認められる場合に限り、違法であると判断すべき。

3. 事業主におけるハラスメント対策 に係る法令

ハラスメントの類型と法規制



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	<p>労働施策総合推進法30条の2 第1項</p> <ul style="list-style-type: none">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。 <p>※令和4年（2022）年4月から、中小企業を含むすべての事業主に対して義務化。</p>	<p>法14条第1項</p> <p>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。</p>
セクシュアルハラスメント	<p>男女雇用機会均等法11条第1項</p> <ul style="list-style-type: none">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。 <p>※平成18年（2006）年改正により、男性労働者へのセクハラも対象にされた。</p>	
妊娠・出産等に関するハラスメント	<p>男女雇用機会均等法11条の3 第1項</p> <ul style="list-style-type: none">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	<p>育児介護休業法25条第1項</p> <ul style="list-style-type: none">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。	<p>法第13条第1項</p> <p>育児介護等と業務との両立に係る配慮義務</p>

＜労働施策総合推進法（抄）＞

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①パワーハラスメントの内容、パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。パワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

3. 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。

4. 併せて講すべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①セクシュアルハラスメントの内容、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。セクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

3. 職場におけるセクシュアルハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。

4. 併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法 (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置義務)



＜男女雇用機会均等法（抄）＞

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

＜育児・介護休業法（抄）＞

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	3. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
<p>①以下について明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p> <p>(1)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容</p> <p>(2)妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること</p> <p>(3)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針</p> <p>(4)制度等の利用ができること</p> <p>②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p>	<p>⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p> <p>⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。</p> <p>⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。</p> <p>⑧再発防止に向けた措置を講ずること。</p>
2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	4. 併せて講すべき措置
<p>③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。</p> <p>④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生の おそれがある場合や、これらのハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。</p>	<p>⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。</p> <p>⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。</p>
5. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関する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	
	<p>⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。</p>

・育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

- 特定業務委託事業者（発注事業者）は、6か月以上の業務委託（※1）について、特定受託事業者（フリーランス）からの申出に応じて、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をしなければならない。（13条1項）（※2、3）
- 特定業務委託事業者は、6か月未満の業務委託について、特定受託事業者からの申出に応じて、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をするよう努めなければならない。（13条2項）
 - （※1）契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。
 - （※2）特定業務委託事業者は、特定受託事業者からの申出の内容を把握した上で、配慮の内容を検討し、実施しなければならない。検討の結果、配慮をやむを得ず実施できない場合は、特定受託事業者に対し、実施できない理由を説明する必要がある。
 - （※3）①特定受託事業者からの申出を阻害すること、②特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うことは、「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」に該当する。

・ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

- 特定業務委託事業者（発注事業者）は、ハラスメント行為（※1）により特定受託業務従事者（フリーランス）の就業環境を害することのないよう相談対応のための体制整備その他の必要な措置（※2）を講じなければならない。（14条1項）
- 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。（14条2項）
 - （※1）業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント
 - （※2）特定業務委託事業者は以下の①～③の措置を講ずる必要がある。
 - ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発
 - ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - ①～③と併せ、（1）相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、雇用する従業員や特定受託業務従事者に周知することや、（2）特定受託業務従事者が相談をしたこと・労働局などに対して申出をして適当な措置を求めたこと等を理由に契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発することを実施する必要がある。

4. 文化芸術分野におけるハラスメント対策の取組

(一社) 日本映画制作適正化機構の取組について



日本映画制作適正化機構について

映画制作に携わる人材の就業関係・取引環境の改善を目的とした審査機能（作品認定制度）を有するほか、スタッフの待遇改善・人材育成を支援するスタッフセンター機能を有する法人。

「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン」に基づく作品認定制度を運用することなどにより、映画産業における適正な取引を推進するとともに、映画制作現場の環境改善に取り組み、スタッフの生活と権利の保護及び地位向上を図ることを目的として活動。



撮影時間や休憩時間のルール、安全管理やハラスメントに関する体制が整備されているかどうか審査し、作品に認証を与えます。



スタッフの待遇の向上や人材育成、ハラスメント対策などを行います。
…契約管理サービス提供、労災保険特別加入団体設置、セミナー・勉強会開催…etc.

(一社) 日本映画制作適正化機構の取組について



映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン＜抜粋＞

＜適正取引に向けたルール＞ = 審査項目

【映画製作者（製作委員会）－制作会社間の取引】

① 契約書

契約内容に、映画製作者（製作委員会）と制作会社の間に
おける役割分担、予算の取り決めを明記する。

② 予算

- 1) 予算の透明化と必要な間接費の記載
- 2) アップ・ビロウの費目の明記
- 3) 緊急事態が生じた場合の取り決めの明記
- 4) 当初予算を超過した場合の取り決め
- 5) 保険等の加入の推奨

【制作会社－フリーランス間の取引】

③ 契約書・発注書

- 1) 契約書・発注書の交付及び交付時期
- 2) 契約書・発注書の記載内容

【映画制作現場のルール】

④ 作業・撮影時間

1) 作業・撮影時間の定義

すべてのスタッフの作業・撮影時間は**1日あたり13時間（準備・撤収、休憩・食事を含む）以内**とする。

なお、準備と撤収にかかる時間は、みなし1時間 + 1時間 = 合計2時間とし、撮影時間は**「段取り開始（リハーサル）から最終カットOK（撮影終了）までの11時間以内」**を遵守するものとする。

2) 13時間を超える場合のインターバルの確保

作業・撮影時間が**13時間を超える場合**には、**10時間以上のインターバル**を設けること。

3) プリプロダクション及びポストプロダクションの扱い

⑤ 休日

1) 休日の定義

休日とは、**撮休日と完全休養日**を指す。

2) 休日の設定

週に少なくとも**1日は撮休日**を確保する。それに加え、**2週間に1日の完全休養日**を確保する。

⑥ 休憩・食事

⑦ スケジュール

1) スケジュールの作成

2) 時間厳守に向けた各主体の協力

④ 作業・撮影時間、⑤ 休日、⑥ 休憩・食事が達成できるように**制作会社と監督、技師をはじめ各部は、協力してスケジュールを適宜見直し、これらを達成できるように映画制作現場を管理する**。技師（各パート責任者）は、助手の状況を記録し、制作会社に報告する。制作会社はその記録を保管・管理する。なお、その記録は職能団体等が保管することもできる。

(一社) 日本映画制作適正化機構の取組について



⑧安全管理

映画製作者は、安全管理に関する相談を受けられる体制を構築する。また、安全管理に関する研修（それに準ずる研修を含む）を受講したスタッフを配置する。この相談窓口は、⑨のハラスメントの相談窓口と兼ねることができる。

安全管理についてはプロデューサーが責任を持ち、安全な環境を確保するように努めるとともに、万一トラブルがあった場合にはその解決に努める。安全管理の確保の方法は、最新版の「映画制作現場における安全管理ガイドライン」に準拠し、最新版のガイドラインは、日本映画制作適正化機構のウェブサイトに掲示されるものとする。

⑨ハラスメント

映画製作者は、ハラスメントに関する相談を受けられる体制を構築する。また、各種ハラスメントに関する研修（それに準ずる研修を含む）を受講したスタッフを配置する。この相談窓口は、⑧の安全管理の相談窓口と兼ねることができる。

ハラスメントの防止についてはプロデューサーが責任を持ち、可能な限り解決するように努め、現場での解決が困難な場合には日本映画制作適正化機構に相談するなど第三者による解決方法を活用する。ハラスメントの防止にあたっては、最新版の「映画制作現場におけるハラスメント防止ガイドライン」に準拠し、最新版のガイドラインは、日本映画制作適正化機構のウェブサイトに掲示されるものとする。

【ハラスメント防止ガイドライン】

1. 映画製作者の責任と義務

映適の「映画制作の持続的な発展に向けた取引ガイドライン」（取引ガイドライン）では、作品制作に携わるすべての個人を守るという観点から、映画製作者（製作委員会・制作会社）に対し、労働施策総合推進法（「パワハラ防止法」）や男女雇用機会均等法などの法律で雇用主に求められる措置と同様の措置を求めています。

映画製作者はハラスメントに対する方針を定め、ハラスメントに関する苦情の報告と調査のプロセスをスタッフに説明する義務があります。映画製作者は、ハラスメントが発生したことを知っていた場合、または知っていたはずだった場合、ハラスメントを終わらせるために迅速な是正措置を取らなければなりません。

- ・ 作品毎に**ハラスメント防止責任者**を必ず選任
- ・ ハラスメント防止の**研修またはトレーニングをすべてのスタッフを対象に行うこと**
- ・ 映画制作のあらゆるプロセスからアクセス可能となる、ハラスメントの相談窓口を設置
※窓口には異なる性別の2名以上の担当者を置くことを推奨
- ・ 必要に応じて映適・コンプライアンス委員会と連携を取りながら、調査の透明性確保に留意
- ・ 申立人および調査協力者が不当な契約解除、無視、除外等の不利益、報復から保護するための措置

2. 被害者、目撃者の行動指針

別表：関連法律・法令、研修企業紹介、各種ハラスメントの定義と例示、etc.

「舞台技術サービス産業」における取組について



(一社) 日本舞台技術スタッフ団体連合会（スタッフ連合会）、全国舞台テレビ照明事業協同組合（全照協）会員企業における取組

スタッフ連合会、全照協について

スタッフ連合会

舞台監督、美術大道具、照明、音響、特殊効果、電飾、電源、レーザー、映像、技術補助といった、10の舞台技術事業者団体で構成する連合組織

全照協

照明を扱うビジネスを行う企業で構成する事業者団体

舞台技術サービス事業者における取組について

舞台技術サービスの従事者の多くは、企業との雇用契約関係にあるため、当該従事者を雇用する舞台技術サービス事業者（企業）においては、「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」等の法令により、会社規模問わず、パワハラ、セクハラへの対応が義務付けられている。

【具体的な対応例】

- 業界団体による対応：業界団体としては、メルマガでの情報発信や、ハラスメントセミナーやアンガーマネジメントなどの講習会を全国で開催し、事業者・従事者双方の意識改革に取り組んでいる。
- 企業による対応：ハラスメント研修の実施、事業主方針の明示、相談窓口の設置、就業規則の改定
- 職場における心の健康づくり（4つのケア）の対応：

セルフケア：ハラスメントセミナー（従業員用）やアンガーマネジメントなどの講習会、ハラスメントDVD

ラインケア：ハラスメントセミナー（管理職用）やアンガーマネジメントなどの講習会、ハラスメントDVD

事業場内産業保険スタッフケア：安全委員会、衛生委員会、産業医、産業保険スタッフ等によるケア

事業場外産業保険スタッフケア：こころの耳、産業保健総合支援センター、社労士、産業カウンセラー、外部EAPサービスなどの活用

アートノト 東京芸術文化相談サポートセンターの取組について



アートノトとは

東京芸術文化相談サポートセンター「アートノト」は東京都内で活動するさまざまなアーティストや芸術文化の担い手の持続的な活動をサポートし、新たな活動につなげる場とされている。さまざまな“アートの戸（と）”を開くことで、アートのアレコレの解決につなげたい、東京が芸術文化都市としてもっともっと輝く“アートの都（と）”に。という思いがこの名前に込められている。



情報提供

公式ウェブサイト等のツールを通じて芸術文化活動に役立つ情報を発信している。



相談窓口

「芸術文化活動で受けられる公的な支援や民間の助成金を知りたい」、「著作権の考え方方がわからない」、「ハラスメントのことで相談したい」、「団体の活動を継続的に行うためのアドバイスがほしい」などのお悩みについて、芸術文化活動の知識・経験をもつ相談員が、解決に向けてアシストするもの。相談の内容によっては関係機関や法律・会計などの専門家と連携し、無料で受けられる相談先が案内される。

スクール

第一線で活躍する講師をゲストに、創造の現場で必要不可欠な知識から時事的なトピックについての解説まで、あらゆる芸術文化の担い手に向けたさまざまな講座を、オンラインを中心に実施している。

公式YouTubeチャンネルでアーカイブ公開もしているので、いつでも、何度でも受講することが可能。

【2024年度に予定されている講座】

- ・アクセシビリティ講座（5月～10月）
- ・ハラスメント防止対策講座（6月～8月）
- ・法務講座（8月・9月）
- ・社会保障・セルフケア講座（9月～12月）
- ・会計・税務講座（11月・12月）
- ・国際活動講座（12月・2025年1月）
- ・ファンドレイジング講座（2025年1月・2月）
- ・ビジネススキル講座（2025年1月・2月）
- ・キャパシティビルディング講座（8月～2025年2月）

アートノトが実施するハラスメント防止講座について



ハラスメント防止講座2024 ~誰もがリスペクトし合う創造環境を作るために~

 アートノト
東京藝術文化相談サポートセンター

受講料無料
アーカイブ公開あり

アーツカウンシル東京 東京藝術文化相談サポートセンター「アートノト」

ハラスメント 防止講座 2024

~誰もがリスペクトし合う創造環境を作るために~

2024年6~8月 [手話通訳・文字支援付き]
HARASSMENT PREVENTION FOR CULTURAL PRACTITIONERS

~誰もがリスペクトし合う創造環境を作るために~

芸術文化の現場で実際の活用につながる研修や、相談対応やガイドラインの作成を想定した実践講座やワークショップ、ハラスメントを起こさない環境づくりのためのストレス・マネジメント、アンコンシャス・バイアスなどの研修を開催します。

誰もが被害者にも加害者にも、あるいは目撃者にもなりうるハラスメント。創造活動に取り組むすべての方々にとっての、風通しのよい安心安全な創作・活動の環境づくりを学ぶ機会を提供します。

[こんな方にオススメ]

- ・これからハラスメントについて考えるきっかけとしたい方
- ・基本的なハラスメントに関する知識を身につけたい方
- ・自分の創作・活動環境でのハラスメント対策に悩んでいる方
- ・自分ももしかしたらハラスメントをしているのではないか?と気になっている方
- ・誰もが気持ちよく活動できる環境を作りたい方
- ・今後自分の創作・活動環境でもハラスメント研修を導入してみたい方
- ・ハラスメントの相談対応の基礎知識を身につけたい方
- ・これから自分の団体でもハラスメント相談窓口を設置したい方

講座内容

現場実践編 [研修動画] 創造現場のリアルな課題に応える、実用的な研修動画。

相談対応編 レクチャー [研修動画] ハラスメント相談窓口設置のための基本知識と、相談員としての適切な言動や対応方法について学ぶ。

アンコンシャス・バイアス編 [オンライン講座 (リアルタイム配信)]

アンコンシャス・バイアスの基本概念を学び、どう対応したらよいかを具体的な事例から考える。

ストレス・マネジメント編 [オンライン講座 (リアルタイム配信)]

ストレスにはどのようなタイプがあるのかといった概論に加え、ストレスへの過剰反応を減らすための「コーピング」という手法についても紹介する。

相談対応編 ワークショップ [対面ワークショップ] 研修動画の内容を基に、ハラスメント相談対応のワークショップを実施。

アサーティブ・コミュニケーション編 [オンライン講座 (リアルタイム配信)]

創造活動の現場での「よくある光景」をケーススタディとして取り上げ、受講生と一緒にアサーティブなあり方を考える。

分野別実践編 [研修動画]

実際の創作現場で実践されているハラスメント防止の取組事例を紹介し、視聴者の取組に活かすために役立つ情報を提供する。

目指すべき3つのビジョン

○ビジョン 1

ロームシアター京都に集う全ての人が、**自分を尊重するとともに、お互いを尊重して、創造力・想像力を存分に發揮し、生き生きと活動できる。**

○ビジョン 2

ロームシアター京都に集う**全ての人が、属性や思想信条に関わらず、人として対等に、意見交換や対話ができる。**

○ビジョン 3

ロームシアター京都に集う全ての人が、**身体的・精神的に安心安全な状況に集うことができる。**

目的

ロームシアター京都に集う全ての人（職員、施設利用者、来館者、アーティストや出演者等）に対し、「劇場」において生じ得るハラスメントを例示し、理解を促すことで、その防止に努め、ロームシアター京都において、ハラスメントのない環境を形成していくことを目的とする。

ロームシアター京都としての基本的な考え方

①劇場スタッフについて

劇場スタッフは、アーティストや利用者等に対して、優越的な立場での言動を行い、加害者となってしまう可能性がある、という意識のもと、自分自身の業務の特徴を理解し、言動に責任を持つ必要がある。

②自主事業について

- ・ハラスメントを防止するための措置を講じ、被害等が発生した場合の対応を行うのは、原則として、ロームシアター京都。
- ・舞台上で行われる作品の創作や上演の過程を管理・実施する責任が外部の芸術団体や製作会社等にある場合においても、本ガイドラインの趣旨を踏まえた形で実施されることへの理解を求めていく。
- ・ハラスメントが生じた場合、状況に応じて公演の停止や契約変更を行う場合がある。

③貸館利用について

- ・施設利用者に対しても、本ガイドラインの趣旨を踏まえた形で実施されることへの理解を求めていく。
- ・劇場スタッフが被害者となるような事案が発生した場合、管理上の支障があると判断し、施設使用許可を取り消す場合がある。

ハラスメント防止に向けて

●風通しの良い人間関係とコミュニケーション

ロームシアター京都では、ハラスメントが起こらないようにするために、**日常的に風通しが良く、信頼し合える人間関係を築くことが大切**だと考えています。集団内でのミーティングや研修を通じ、ハラスメントに関する意識の向上に努め、集団内でハラスメントが生じていないか、または生じる恐れがないか、責任がある者だけではなく、そこに参加する全ての者が、その創作・上演環境に十分な注意を払うことが重要です。我々は、**メンバー間のコミュニケーションが十分に取られ、メンバーがその能力を最大限に発揮できるような風通しの良い環境づくり**に努めます。そうすることで、ハラスメントにつながるような言動が生じたときは、その集団内では正ができるのではないかと考えます。

●ハラスメントについて学ぶ機会

集団内のハラスメントの防止を図るため、研修等を行い、メンバーの意識啓発に努めることが望ましく、ロームシアター京都としてもこうした場を持つよう努めています。また業界団体等でも研修やシンポジウム等の開催機会が増えるとともに、円滑なコミュニケーションを図るためのアンガーマネジメント、ストレスコントールといった概念も広がってきており、こうした情報の共有にも努めます。

●ロームシアター京都がプロデュースし、創作過程を含む全般に責任を持つ事業における、ハラスメント防止のための具体的な方策

①稽古開始前に、本ガイドラインを出演者、スタッフ、関係者に配布し、創作に関わる主たる者とロームシアター京都の担当スタッフによる意見交換の場を持ちます。なお、その際に、**相談窓口となる劇場スタッフを複数名**（該当事業の担当者以外の者も含む）**決め、連絡先を提供することで、相談しやすい環境づくり**を行います。また、劇場スタッフに相談しにくいケースについては、**外部相談窓口の情報提供**も行います。

②創作に関わる主たる者との契約書には、双方が本ガイドラインを遵守することを入れます。

③創作の現場においては、**事業を担当する劇場スタッフ等が稽古場や上演会場に赴き、状況を十分に把握**するように努めます。

④稽古を実施するなかで、**必要性が生じた場合、ハラスメントに関する研修や面談を実施**します。

⑤電話やメール、SNS を利用した連絡については、適切な内容、頻度でやりとりを行います。

⑥創作の現場以外での交流などについて、関わりを持たないことによる不利益が生じないように配慮します。

引用：ハラスメント防止ガイドライン～ロームシアター京都に集う全ての人のために～
https://rohmtheatrekyoto.jp/wp-content/uploads/20220325_guidline_no-harassment_.pdf

5. 参考資料

（1）関連する政府・与党における議論

関連する政府・与党における議論①

第26回新しい資本主義実現会議 議事要旨（令和6年4月17日）

○盛山文部科学大臣

我が国のコンテンツが世界で高い評価を受けているのは、独自の文化的な土壌の中で、多様なクリエイターなどが独創的なアイディ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という強いインパクトを与えていたからである。

文化庁は、約60年にわたって、目利きとして映画だけではなく、舞台、音楽、メディアアート、伝統芸能などにわたる若い才能を見いだし、創造や留学の機会を提供してきた。

特に昨秋の補正予算で創設されたクリエイター等支援基金は、その中でも社会的、経済的価値への展開を見通すことができる卓越したクリエイターなどを、世界が注目する舞台にまで複数年度にわたって戦略的に支援するものであり、経済産業省や外務省と連携して取り組んでいる。

そして、今日もいろいろ議論が出たが、クリエイターなどが尊厳を持って自由に創造を行っていくためには、適正な契約、利益還元などの構造や、風通しよく、透明性の高い文化芸術団体への体質改善も重要である。政府一体で施策を進めてまいりたい。

文化芸術、そしてソフトパワーという話もあったが、どのようにして日本のこのような力を世界にアピールしていくのか、そういうことをこれからも取り組んでいきたい。

自由民主党政務調査会 文化立国調査会 提言（令和6年5月16日）

「文化芸術の力をわが国成長の原動力へ～文化立国実現に向けた国家戦略の構築～」

III. “文化投資”の拡充を急ぐべき三つの領域

三. クリエイター等育成支援とそれを支える環境整備に向けた投資の拡大

(クリエイターによる自由な活動のための環境整備)

わが国の文化芸術が今後も才能豊かな人材を惹きつけ、独自の多様な文化的土壌を持続的に維持・形成していくためには、クリエイター等が尊厳をもって自由に創造活動を行う環境を整備することが重要であり、本年4月17日の政府の新しい資本主義実現会議において岸田総理が発言したとおり、今後、政府全体で公正取引委員会の協力の下、優越的地位の濫用等を防止し、個人を守ることに力点を置いて、取引慣行等について実態調査を行い、年内にとりまとめるその結果を踏まえてクリエイター等と事業者との間の契約等を適正化する観点から、それに反する行為は独占禁止法に抵触するおそれがあることを示す指針の作成を図ることとしている。

また、こうした環境整備については、文化芸術の各領域において芸術・芸能の向上や人材育成、資金配分等に中心的な役割を果たす統括団体等の文化芸術団体に期待される役割も大きい。

このため、これらの団体においては、クリエイター等が尊厳を持って自由に創造活動を行う環境を担保するとともに、公的資金を含め投入された資金を、責任を持って効率的・効果的に活用するため、まずは組織の公正・公平な管理運営に取り組むとともに、団体内での不正行為やハラスメントなどに適切に対応できる責任ある組織体制を整えることが必要であり、これは、今後文化投資を拡大することに対する国民の理解と納得を得る上でも重要である。

また、国においても、これらの団体に対して上記の観点から必要な助言を行うとともに、例えば、補助事業等を行う際に、団体内の相談体制の強化や弁護士等の積極的な活用を求めるなどの措置を講じるべきである。

経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上

6. 幸せを実感できる包摂社会の実現

(2) 安全・安心で心豊かな国民生活の実現 (文化芸術・スポーツ)

国際的に遜色のない水準まで官民連携投資を促進し、文化芸術のソフトパワーによる新たな価値創造と経済成長の好循環を実現し、心豊かで多様性と活力ある文化芸術立国を実現する。このため、次代を担うクリエイター・アーティストを育成するとともに、拠点となる文化施設の機能強化など活躍促進のための環境を整備（注：活動を支える文化芸術団体の機能改善やガバナンス体制の確立、芸術家等の活動基盤強化を含む。）する。（後略）

文部科学大臣会見（令和6年6月25日）

○盛山文部科学大臣

5件目です。文化芸術団体の機能強化等に関する検討を行うため、24日昨日、文化庁に有識者会議を設置いたしました。

世界からも注目される我が国の優れた文化芸術の継承・発展のためには、芸術家等の個人が尊厳を持って自由に創造活動を行う環境の整備が重要です。

他方、残念ながら、ハラスメントや芸術家の資格・地位に関して生じる問題など、外部から見えにくいところで個人の創造活動を損なうような課題も存在しているのが現状です。

文化芸術の自主性・自律性を尊重しつつ、その改善を図るために、個々の芸術家等を超えた横断的課題に取り組む文化芸術団体の役割が重要です。また、団体の主体的な取組は、先ほど申し上げた「クリエイター等育成事業」等の文化投資拡充に対する国民の理解を得る上でも不可欠と考えています。

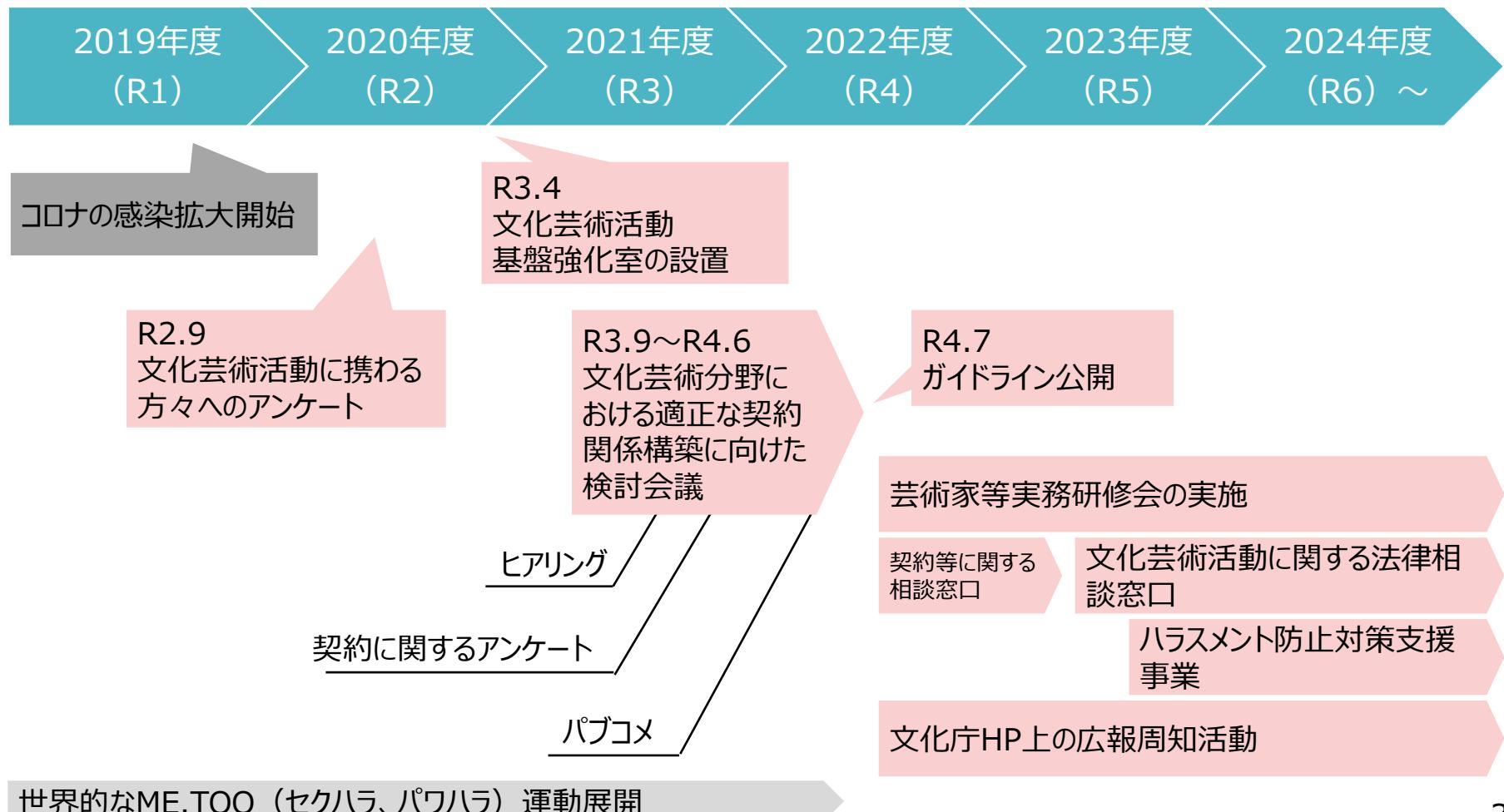
これらの点を含め、有識者会議において、団体に求められる機能等について御検討いただき、今年8月をめどに一定の方向性を取りまとめていただきたいと考えています。

5. 参考資料

（2）芸術家等の活動基盤の強化等に 関する文化庁の取組

これまでの経緯

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。



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) 概要



(令和4年7月27日文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議)

I はじめに

- これまで業務内容や報酬等が十分に明示されずに、芸術家等が不利な条件の下で業務に従事せざるを得ない状況や、コロナ禍において契約書等がないために報酬額や活動機会の減少を証明できず、国の支援を受ける上で大きな支障も生じている
- 改善の方向性、契約書のひな型及び解説、実効性確保のための方策等を示すことにより、文化芸術分野における適正な契約関係の構築、ひいてはプロフェッショナルの確立を目指し、安心・安全な環境での持続可能な文化芸術活動の実現を図ることを目的とする
- 文化芸術基本法第16条の芸術家等のうち、個人で活動する芸術家等が一方当事者となって、事業者や文化芸術団体等から依頼を受けて行う文化芸術に関する業務の契約関係を対象

II 文化芸術分野における契約上の課題

- 関係者間の信頼関係や従来の慣習等により、口頭による契約が多い
- 分野、職種、案件により、業務内容や契約期間が異なるなど契約が多様であり、契約書作成に係る事務負担が大きい
- 業務内容が創作過程で変わることもあるため、契約時に業務内容や業務量を正確に見積もることが困難
- 契約書があっても一方的な内容であれば、芸術家等が不利益を被ったり、トラブルに発展したりする 等

III 課題を踏まえた改善の方向性

契約内容明確化のための契約の書面化

- 契約の書面化の推進のため、各分野や業界等の実情に応じた推進方法が求められる
- 書面の形は契約書以外にも様々であるが、メール等を含め記録に残すことが重要

取引の適正化の促進

- 報酬や取引条件について、芸術家等が協議・交渉しやすい環境を整備していくことが必要
- 専門性や提供する役務に見合った報酬とするなど、取引の適正化を促進していく必要

IV 取引の適正化の促進等の観点から契約において明確にすべき事項等

- (1) 業務内容 ○ **具体的な業務や期間等を可能な限り明確に**、できない場合は理由や予定期日を記載
 - (2) 報酬等 ○ 業務内容や専門性等に応じた適正な金額となるよう**双方で十分に協議**、諸経費も明確に
 - (3) 不可抗力による中止・延期 ○ 契約段階において十分に協議、事後的に協議する場合は**業務の履行割合等を勘案**し決定
 - (4) 安全・衛生 ○ 発注者は**受注者の安全に配慮**、事故・ハラスメント防止のため**責任体制を確立**
 - (5) 権利 ○ 許諾の場合の利用範囲や譲渡の範囲など**取扱いを明確に**、**対価の決定時に十分考慮**
 - (6) 内容変更 ○ **変更内容も書面により明確に**、変更による**負担の増減等を勘案して報酬等に反映**
- 基本的な項目のほか、広告宣伝、クレジット（氏名表示）、損害賠償責任、暴力団排除、契約終了後、秘密保持等、中途解約、紛争解決に関する条項や、所属事務所等が発注者と契約する場合の留意点を整理
 - スタッフの制作や技術等に関する業務委託契約、実演家の出演に関する業務委託契約を対象として、**契約書のひな型例及び解説を作成**
 - 分野共通的な項目や取引の適正化の観点から**基本的な項目に絞って提示**しており、柔軟に工夫し活用されることを期待

V 適正な契約関係の構築に向けた実効性確保の方策

- **官民一体となって、中長期的に継続して取り組む必要**
- 行政には、研修会の実施や相談窓口の設置をはじめとする**継続的な取組や支援を行うこと**、また既存の各種法令に違反する事実が認められる場合は**各行政機関において適切に対応されること**を期待
- 当事者となる事業者等及び業界団体には、**ルール作りや環境整備に努めること**、芸術家等においては**知識を深め、協議等の努力を行うことを**期待

芸術家等の活動基盤強化

令和6年度予算額

(前年度予算額

令和5年度補正予算額

70百万円

81百万円)

69百万円



現状・課題

文化芸術の担い手は小規模な団体やフリーランス等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存在。

我が国の文化芸術の持続的な振興を図るために、その担い手である芸術家等が持続可能な形で活動を継続できるよう、活動環境を改善し、芸術家等の活動基盤を強化することが必要。

○経済財政運営と改革の基本方針2023

文化芸術と経済の好循環による活動基盤強化と持続的発展を加速し、心豊かで多様性と活力のある文化芸術立国を実現する。（中略）世界のコンテンツ産業の成長を睨み、広い意味でのクリエイターの支援を進めていく。

事業内容

有識者会議での議論を経て令和4年7月に公表した「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）」を踏まえた適正な契約関係構築に向けた取組のほか、芸術家等の活動環境改善に向け、必要な取組を実施。

事業実施期間

令和3年～令和7年（予定）

● 芸術家等の持続可能な活動や安定的な運営に資するモデル事業の実施 <令和3年度～> 24百万円（28百万円）

安心・安全な環境で芸術活動が行えるよう、令和5年度は「文化芸術活動に関する法律相談窓口」を開設し、契約や活動に関係して生じる疑問やトラブルについて弁護士が無料で相談対応等を実施。

件数・単価 1件×約2400万円

交付先

民間団体



令和4年度芸術家等実務研修会の様子

● ハラスメント防止対策への支援 <令和5年度～> 16百万円（16百万円）

作品や公演単位で実施するハラスメント防止対策に必要な経費を支援。

件数・単価 75箇所×上限20万円

交付先

文化芸術活動を行う団体

● 芸術家等実務研修会等の実施 <令和4年度～> 30百万円（37百万円）

芸術家等及びその発注者の立場になる者が、適正な契約関係構築等のために必要な知識を身に付けられるよう、研修用教材を開発し、研修会等を実施。

件数・単価 2件×約1500万円

交付先

民間団体

アウトプット（活動目標）

事業実施件数

	5年度(見込)	6年度
委託事業数	4件	3件
補助事業数	75箇所	75箇所

短期アウトカム（成果目標）

相談窓口利用者の満足度80%以上

実務研修会受講者の理解度90%以上

ハラスメント防止対策が講じられた活動場所において、安心して活動に取り組めた割合80%以上

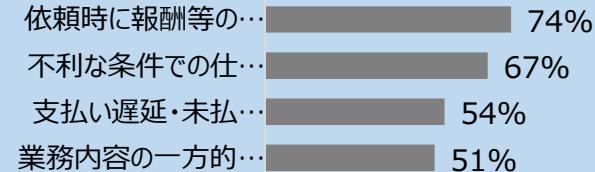
長期アウトカム（成果目標）

芸術家等を対象としたアンケート調査で、「事業環境改善を実感する」の割合

令和3年度 20% → 令和7年度 50%

担当：文化経済・国際課

● 依頼者や発注者との関係（令和3年度文化庁調査）



令和4年度 芸術家等実務研修会 教材一覧



令和4年度芸術家等実務研修会 教材一覧

令和5年度 芸術家等実務研修会の実施

概要

【目的】

ガイドラインの実効性確保の観点から、個人で活動する芸術家等及びその発注者の立場の者が適正な契約関係構築のため必要な知識を身に付けられるよう、分野や職種にローライズした教材を作成し、研修会等を実施。

【令和5年度事業内容】

対象	実施団体（五十音順）
映画スタッフ	一般社団法人 Japanese Film Project
アニメーション制作者・制作会社	一般社団法人日本動画協会
劇場・音楽堂等の職員※	公益社団法人全国公立文化施設協会
舞台芸術関係者※	NPO 法人舞台芸術制作者オープンネットワーク

※については、令和4年度から継続して実施した分野

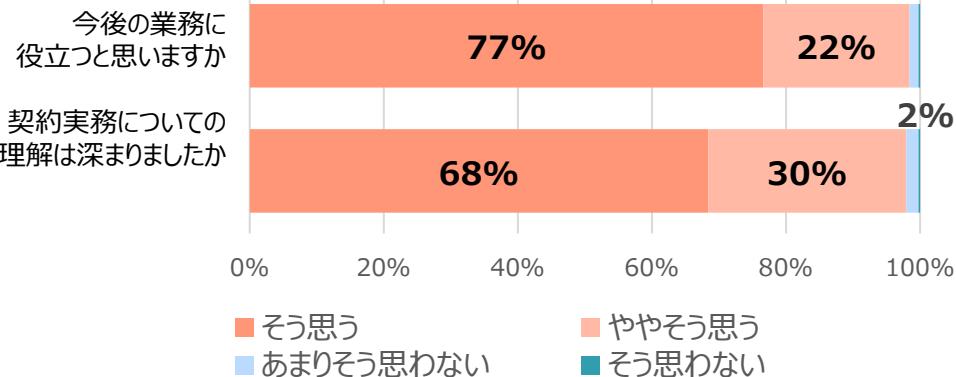
実績

【開催地】

全国（東京、仙台、神奈川、名古屋、京都、沖縄、オンライン）

開催数・人数 計 23 回、計 720 人以上（延べ人数）

【受講者アンケートの結果】



【教材一覧の公開】
ホームページにこれまでの研修会で作成した教材等を集約し、芸術家等が都合に合わせて自己学習できるよう情報提供を実施。



令和5年度 文化芸術活動に関する法律相談窓口



概要

【目的】

文化芸術活動に関する問題やトラブル（フリーランス新法やインボイス制度への対応、AIと著作権に関する事項を含む）、「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」に関する質問等について、専門的な知識・経験を有する弁護士が相談に対応

【対象】

文化芸術活動を行う芸術家等及び事業者等（個人事業主を含む）

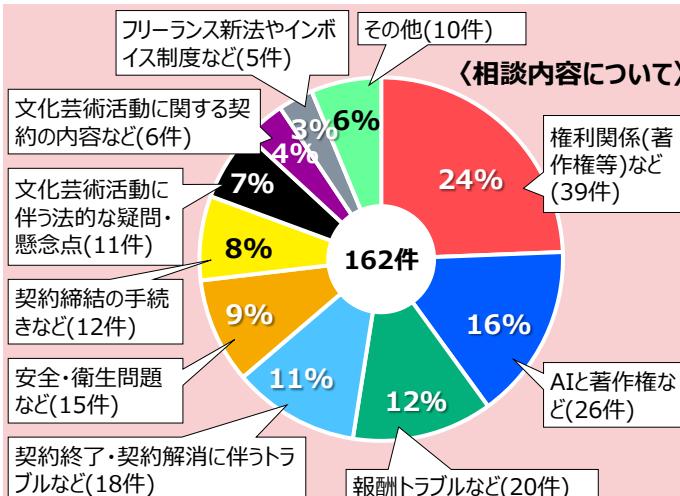
【利用方法】

文化庁ホームページ内に設置した相談受付フォームにて相談受付、10営業日以内にメール回答。内容に応じて電話又はオンラインによる対応も実施

実績

【実績】相談件数…162件 【期間】令和5年9月1日～3月31日（213日間）

【傾向】相談内容としては、「権利関係（著作権等）」が最も多く、「AIと著作権」、「報酬トラブル（不払いや支払遅延、一方的な減額等）」、「契約の解消・終了に伴うトラブル」といった相談が寄せられた。2/29以降は「AIと著作権」に関する相談が急増しているが、それ以外については、契約関係に伴う法律相談であることが多いため、引き続き文化芸術分野における適正な契約関係構築に向けた取組の他、芸術家等の活動環境改善に向けた取組を実施する必要がある。



【令和5年度】ご相談受付フォーム

芸術家等の活動基盤強化 文化芸術活動に関する法律相談窓口

1. 相談内容の種類

- 権利関係の手続きについて
- 契約の解消・終了に伴うトラブルについて
- 契約関係（著作権等）について
- 報酬トラブル（不払いや支払遅延、一方的な減額等）について
- 安全・衛生問題（就業環境や事故・ハラスメント等）について
- 上記の他、文化芸術活動に関する契約の内容について
- フリーランス新法やインボイス制度について
- など著作権について
- 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について
- 文化芸術活動に伴う法的な疑問・懸念点について
- その他

【出張相談会の実施】

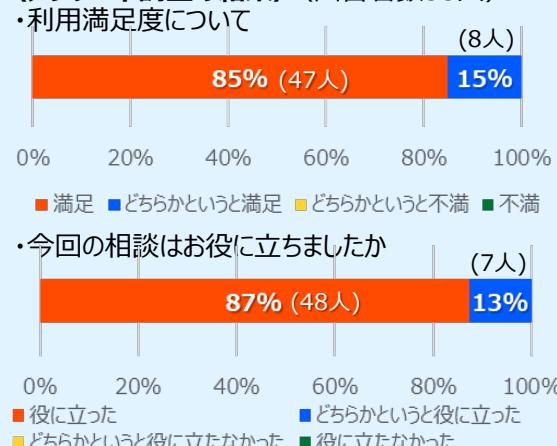
相談窓口の広報・PRを兼ね、文化芸術分野で活動される方が等が多数集まることが見込まれる東京藝術大学の文化祭「藝祭」にて特別企画として出張相談会を開催

【実施期間】令和5年9月1日～9月3日

【相談者数】24人



〈アンケート調査の結果〉（回答者数55人）



【文化庁公式SNSによる広報】

毎週金曜日に「ぶんかる【文化庁公式】」を用いて、相談窓口の利用を促す発信を実施



ハラスメント防止対策支援事業

概要

【目的】

文化芸術分野においては、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（以下、「ハラスメント」という。）に関する問題も生じていることから、作品・公演単位でのハラスメント防止対策の取組を促進することを目的として本事業を実施。

【補助対象事業】

最終的に広く一般に対し有償の鑑賞機会を提供する目的で行われる文化芸術活動（作品制作や公演活動等）に伴い実施される、講習会の実施や専門家の配置等のハラスメント防止対策の取組。令和6年度については、令和6年4月1日から令和6年10月31日の間に開始され、令和7年3月14日までに完結するもの、を補助対象事業としている。

【補助対象経費】

作品・公演単位で実施されるハラスメント防止対策に要する経費のうち、講習会の実施や専門家の配置等に係る外注費

（例）

- ・講習会や集合研修における講師の派遣に係る経費
 - ・e-ラーニングの受講に係る経費
 - ・現場に専門家を配置するために係る経費
 - ・相談窓口の外部委託経費
 - ・ハラスメント防止対策に関する規定やルール整備の作成に係る経費
- 集合研修に要する会場借料や講師等の旅費を外注費とする場合はその費用も補助対象とするが、団体や参加者的人件費等、ハラスメント防止対策のための外注費以外の費目は対象外としている。

令和5年度ハラスメント防止対策支援事業 事例紹介

分野	映画
団体名	株式会社 KADOKAWA
補助事業名	映画『ふしぎ駄菓子屋 錢天堂』の制作におけるハラスメント研修の実施
具体的な内容	専門家を撮影所に招き、1時間の講義を実施。内容はハラスメント違反が想定されるシチュエーションに対して、参加者とスピーカーのディスカッション形式で行った。  
ハラスメント防止対策の取組を実施したことによる成果・効果	撮影現場及び準備段階において、組織内で1つ1つの言動に対する責任と他者に対する気遣いが全体的に向上している。特に各部門の上長がより意識高く部下の対応にあたっている。具体的な成果としては、気恥な会話の中で「それは～ハラだよ」と指摘しあう状況が生まれている事は、小さな事が大きな一歩だと思うので、今後もこの流れを途切れさせず健全な職場環境維持の為にも継続していきたい。

分野	演劇
団体名	株式会社 梅田芸術劇場
補助事業名	舞台『ミュージカル ヴァイオレット』の制作におけるハラスメント研修の実施
具体的な内容	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問題を防止するために、出演者、スタッフに対する座学による研修を実施。質疑応答含め約1時間。 
ハラスメント防止対策の取組を実施したことによる成果・効果	・既に他のカンパニーでこの種の研修を受けたことのある人とそうでない人の間で差の大きかったハラスメントに関する知識レベルが、相当程度、平準化できたことにより、誰もが心身ともに安心して創造性を発揮していくという雰囲気が醸成された。 ・子役（3名とも10歳前後）まで含めるかは迷いがあったが、参加させてみたところ、真剣に聴講していたことが印象的であった。

芸術家等の活動基盤強化（文化庁HP上の広報周知活動）①



令和4年7月ガイドライン公表後、文化庁HP上で文化芸術活動の基盤強化のポータルサイトを開設し、一元的な情報提供を実施

芸術家等実務研修会の実施

対象	実施団体（五十音順）
1 映画スタッフ	一般社団法人 Japanese Film Project
2 アニメーション制作者・制作会社	一般社団法人日本動画協会
3 劇場・音楽堂等の職員	公益社団法人全国公立文化施設協会
4 舞台芸術関係者	NPO 法人舞台芸術制作者オープンネットワーク

● 令和5年度実施内容のほか、令和4年度事業の教材を掲載

映画スタッフのための契約レッスン
契約書ひな型例の使い方
映画スタッフのための契約レッスン 解説動画
「映画スタッフのための契約レッスン」解説動画
契約書ひな型例の使い方
仕事のトラブル、契約で解決

文化芸術活動の基盤強化

文化庁では、芸術家等が安心・安全な環境で文化芸術活動ができるよう契約の書面化の推進や適正な契約関係の構築について推進するなど、芸術家等・団体の活動基盤の強化を図っています。

お知らせ

- 令和5年度「芸術家等実務研修会の実施」研修会の全日程を掲載しました（令和6年1月18日）
- 令和5年度ハラスメント防止対策支援事業の交付決定一覧を掲載しました（令和6年1月16日）

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）

文化芸術の扱いである芸術家等が安心・安全な環境で業務に従事できるよう、令和3年9月から外部有識者による「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」を開催し、契約の書面化の推進や適正な契約関係の構築等について検討を行いました。

令和4年7月、同会議での検討結果を「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）」として公表しました。

- ガイドライン概要（令和4年7月27日） (422KB)
- ガイドライン本文（令和4年7月27日） (448KB)
- 文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議

芸術家等実務研修会の実施

上記ガイドラインの内容が関係者間で広く共有・活用されるよう、芸術家等実務研修会を実施しています。

芸術家等の基礎知識

文化芸術分野で活動される方が「個人で活動する」ために必要な知識や制度について、基礎的な情報をまとめました。

文化芸術活動に関する法律相談窓口

文化芸術活動に関連して生じる問題やトラブル（フリーランス新法やインボイス制度への対応を含む）、「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」に関する質問等について、専門的な知識・経験を有する弁護士が相談に対応します。

文化芸術活動に関する法的問題についてよくあるご質問

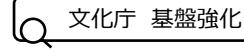
文化芸術分野における契約や活動に関連して生じる問題やトラブル、「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」等について、よくあるご質問をまとめています。

ハラスメント防止対策支援事業

文化芸術活動に伴い実施される、作品・公演単位でのハラスメント防止対策の取組に対して支援を行います。

その他

- 文化芸術活動における契約関係についてのアンケート 調査結果（令和4年12月実施） (492KB)
- 令和4年2月3日文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議（第3回）資料4



芸術家等の基礎知識

個人で活動する芸術家等が知っておきたい制度や情報



文化庁では、芸術家等が安心・安全な環境で文化芸術活動ができるよう契約の書面化の推進や適正な契約関係の構築等を推進しているところです。そこで、文化芸術分野で活動される方が「個人で活動する」ために必要な知識を身につけないままに活動を始めることがないことがわかりました。技能や技術を磨くのに心配をしていた皆さんにとってどうして手薄になりながらもその知識について、基礎的な情報をまとめてみましたので、将来的に芸術家等を目指す学生の方々から、既に第一線で活躍されている芸術家等の方々まで、幅広く活用していただけると幸いです。

個人で活動するということ

社会保障制度

契約について

著作権について

個人事業主の税金

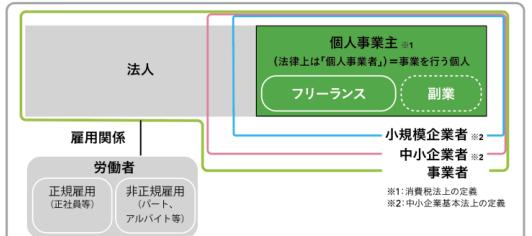
相談窓口等

※順次公開してまいります。

芸術家等が個人で活動する上で知っておきたい制度や法律について、わかりやすく説明



個人事業主やフリーランスの位置づけ



芸術家等の活動基盤強化（文化庁HP上の広報周知活動）②



文化芸術活動に関する法律相談窓口

文化芸術活動に關係して生じる問題やトラブル（フリーランス新法やインボイス制度への対応、AIと著作権に関する事項を含む）、「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」に関する質問等について、専門的な知識・経験を有する弁護士が相談に対応します。

注意事項をご確認の上、ご相談受付フォームに必要事項をご記入ください。

- 文化芸術活動に關係して生じる問題やトラブル、文化庁ガイドラインに関する質問について、弁護士が相談対応

【令和6年度】ご相談受付フォーム

文化芸術活動に関する法律相談窓口

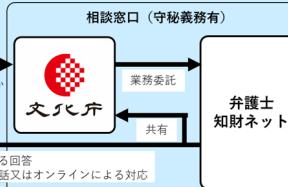
* 必須

1. 相談内容の種類

- 契約締結の手続について
- 契約の解消、終了に伴うトラブルについて
- 権利関係（著作権等）について
- 朝鮮トラブル（不払いや支払遅延、一方的な減額等）について
- 安全・衛生問題（就業環境や事故・ハラスメント等）について
- 上記の他、文化芸術活動に関する契約の内容について
- フリーランス新法やインボイス制度について
- AIと著作権について
- 文化庁「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」について
- 文化芸術活動に伴う法的な疑問・懸念点について
- その他

相談者

・契約書の作り方がわからない
・専門家に相談したい等



文化芸術活動の基盤強化

文化庁では、芸術家等が安心・安全な環境で文化芸術活動ができるよう契約の書面化の推進や適正な契約関係の構築について推進するなど、芸術家等・団体の活動基盤の強化を図っています。

お知らせ

- 令和5年度「芸術家等実務研修会の実施」研修会の全日程を掲載しました（令和6年1月18日）
- 令和5年度ハラスメント防止対策支援事業の交付決定一覧を掲載しました（令和6年1月16日）

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）

文化芸術の専門家である芸術家等が安心・安全な環境で業務に従事できるよう、令和3年9月から外部有識者による「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」を開催し、契約の書面化の推進や適正な契約関係の構築等について検討を行いました。

令和4年7月、同会議での検討結果を「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）」として公表しました。

- ガイドライン概要（令和4年7月27日） (422KB)
- ガイドライン本文（令和4年7月27日） (448KB)
- 文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議

芸術家等実務研修会の実施

上記ガイドラインの内容が関係者間で広く共有・活用されるよう、芸術家等実務研修会を実施しています。

芸術家等の基礎知識

文化芸術分野で活動される方が「個人で活動する」ために必要な知識や制度について、基礎的な情報を作りました。

文化芸術活動に関する法律相談窓口

文化芸術活動に關係して生じる問題やトラブル（フリーランス新法やインボイス制度への対応を含む）、「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」に関する質問等について、専門的な知識・経験を有する弁護士が相談に対応します。

文化芸術活動に関する法的問題についてよくあるご質問

文化芸術分野における契約や活動に關係して生じる問題やトラブル、「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」等について、よくあるご質問をまとめています。

ハラスメント防止対策支援事業

文化芸術活動に伴い実施される、作品・公演単位でのハラスメント防止対策の取組に対して支援を行います。

その他

- 文化芸術活動における契約関係についてのアンケート調査結果（令和3年12月実施） (942KB)
※令和4年2月3日文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議（第3回）資料4

文化庁 基盤強化

文化芸術活動に関する法的問題についてよくあるご質問

Q カテゴリーで絞り込み

- すべて
- 1 契約に関する基本的なこと
- 2 契約締結にあたっての注意点
- 3 契約中・契約終了後のトラブル
- 4 契約解消をめぐるトラブル
- 5 契約に反映すべき権利関係（著作権等）について
- 6 その他（税金やインボイス制度など）

1 契約に関する基本的なこと

- 1-① 「契約」とはつまりどういふことがあります。

A 契約とは、当事者間に権利や義務を発生させる合意であり、法的な拘束力を有するものといいます。例えば、ある事に對し、一一定的金額を支払うことを当事者間で合意すれば、これが契約となります。

他方、法律は、その内容に合意するのをかを問わず、その定めに従うことを要求される法的なルールを意味します。

一般に、契約（当事者間の合意）は、法律の定めに優先するとされ、法律の定めは契約（当事者間の合意）を補完するものと位置付けられます。ただし、一部の法律の定めについては、契約（当事者間の合意）に優先して適用されるものもあります。特に、当事者の一方にあまりにも有利な契約（合意）は、場合によって、法律により無効となる可能性があります。

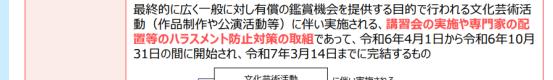
- 1-② 口約束でも契約になります。

- 1-③ 「覚書」にサインをするように言われました。これは契約したことになるのですか。

- 文化芸術活動において生じ得る内容を想定し、FAQを50問掲載

令和6年度ハラスメント防止対策支援事業

作品・公演単位でのハラスメント防止対策の取組を促進すること目的として本事業を実施します。

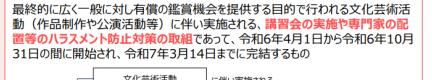


補助対象事業

補助対象経費

補助金の額

件数



作品・公演単位で実施されるハラスメント防止対策に要する経費のうち、講習会の実施等に係る外注費

補助対象経費の合計額の2分の1または、20万円のいずれか低い額

以下①～③の各分類について最低支障件数を設け、それ以上の申請については予算（1500万円）の範囲内で申請順に交付決定

- ① 作品制作活動に付随して実施される取組 25件

- ② 公演活動に付随して実施される取組 25件

- ③ ①②以外の取組 10件

補助金の適正使用に係る文化芸術団体への主な通知等について



①「文化庁からの補助金等の適正な使用について（通知）」（平成23年9月1日文化庁次長通知）

- 文化庁補助事業等において、一部の文化芸術団体による補助金等の不正受給が判明したことから通知。「補助金等を受ける芸術団体等の心得」を公表し、補助金等の適正な使用について徹底を促す。

②「補助金等を受ける芸術団体等の心得」 (平成23年9月文化庁)

- 以下の内容を芸術団体等に示す。
 - ・ 団体における会計処理の適正化の徹底
 - ・ 関係書類の保管
 - ・ 文化庁等の検査について
 - ・ 不正受給・虚偽報告等への措置
 - ・ 手続きの際の留意事項

③「文化庁からの補助金等の適正な使用について（通知）」（平成24年4月25日文化庁次長通知）

- 文化庁に設置した「芸術文化に係る補助金等の不正防止に関する検討会」において、「芸術文化に係る補助金等の不正防止に関するまとめ」を取りまとめたことから通知。各補助金等の適正な使用の徹底、管理運営の適正化、事務処理体制の整備、関係者の意識向上等を促す。

④「芸術文化に係る補助金等の不正防止に関するまとめ」 (平成24年3月30日芸術文化に係る補助金等の不正防止に関する検討会)

- 以下の内容をとりまとめ。
 - ・ 補助金等の不正受給の現状
 - ・ 補助事業等の制度
 - ・ 補助金等の不正受給が起こる背景
 - ・ 補助金等の不正受給防止のための方策
 - (1) 管理運営の適正化
 - (2) 事務処理体制の整備
 - (3) 補助事業等の制度の改善
 - (4) 補助事業等の資金管理方法の見直し
 - (5) 関係者の意識向上
 - (6) 相談窓口の設置
 - ・ その他の課題など