

文化芸術・芸能分野のハラスメントの実態と課題

日本芸能従事者協会 代表理事 森崎めぐみ

報告者：キュンチョメ（美術家）、杉村和美（編集者）、舩橋淳（映画監督）、西川美和（映画監督）、深田晃司（映画監督）、佐藤大和（弁護士）、岸田花子（テレビ局員）、松永博史（元俳優）、森崎めぐみ（俳優）

はじめに

昨今、ようやく文化芸術・芸能分野の当事者が声を上げ始め、#MeToo が遅まきながら日本に上陸してきた感がある。被害を訴える場もないこの分野で、今、何が起きているのか。複数の業種の当事者からの報告から、これまでのハラスメント被災の蓄積を検証し、今後の課題を考察する。

1. 文化芸術界のハラスメントについて

① 美術家のハラスメント

2020年、美術家や映像作家などの有志で結成した「表現の現場調査団」が実施した調査で明らかになったハラスメントの実態には、美術界の伝統や閉鎖性が深く根ざした特殊性が顕在化していた。

例1）展覧会の企画者が、美術家の作品の出展を見返りに性行為を強要する。

例2）コレクターがSNSなどで美術家に付きまといストーカー化する。

優越的地位にある美術館関係者、コレクター、評論家などが、ハラスメントの行為者として、立場の弱い美術家にハラスメントをした例が数多くある一方、美術家自身が行為者となる例もある。複雑な美術界のハラスメントの今後の課題を考察する。

報告者：キュンチョメ（美術家、表現の現場調査団）

② 出版フリーランスへのハラスメント

出版フリーランスへのパワハラで多いのは、経済的嫌がらせである。「経済的な嫌がらせ」とは、報酬を支払わなかったり値切ったり、契約を打ち切ったりする行為や、これらの経済的不利益を与えると示唆することである。セクハラとセットになっていることもある。フリーライターAさんの裁判の判決では、「報酬の支払いを正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラ行為」と定義された。なぜ経済的嫌がらせが多いのか、経済的嫌がらせにあったときどのような対応が有効かを考える。

報告者：杉村和美（ユニオン出版ネッツ副委員長、フリー編集者）

2. 映画「ある職場」から見えてきたハラスメント問題

報告者船橋が監督した劇映画「ある職場」は、あるホテルチェーンでフロントデスク勤務の女性が男性上司にセクシャルハラスメントを受けたという実際の事件に基づいて撮られた。この映画の制作を通し見えてきた、日本の職場環境の本質的な抑圧構造を読み解く。抑圧する側と抑圧される側の間にある緊張関係を、セミパブリックな場としての職場が是正できないどころか、放置し、被害者を誹謗中傷など二次被害に晒す。厚生労働省に報告される8万件超のハラスメント案件の約45%が、被害後なにもせず泣き寝入りを強いられている実態を考察する。

報告者：船橋淳（映画監督、action4cinema 副代表）

3. 映画業界について

① 映画業界の過重労働について

映画・映像の撮影現場では、従前よりあらかじめ労働時間が規定されていないため、連日早朝から深夜まで休日や休憩の区切りなく撮影をすることを容認してきた。健全な撮影スケジュールを組めるか否かは作品の予算規模と製作者（監督含む）の良識に任せられ、やむなくブラック化する現場も無尽蔵に増産されてきた。それによる過労や体調不良は放置され、フリーランスのスタッフが睡眠不足のまま運転を任されたり、保険の準備も専門家による安全対策も不十分に山中や高所など危険な場所で仕事をして事故が起こる場合もある。それほど過酷で理不尽な仕事の上に、個々の報酬の水準も低く、契約書の締結もないままで未払いや支払いの遅延が起こる場合もあり、ドロップアウトする人や人生設計が立たず現場を退く人もそのままにしてきた。

この業界で仕事を続けている人の多くは「そういうものだ」と受け入れる人」「耐性のある人」なので、時代に即した意見や一般常識を提案しづらい空気があると同時に、「それで作れる」と見込んで低予算化を是認してきた製作者側、出資者側の責任意識の低さは正されていくべき時を迎えていると思われる。

働き手は極めて実直で仕事への意欲の高い人が多い反面、労働環境や契約に関して学べる機会や相談先もなく、無自覚なままその環境を許してきてしまった。私自身が長年まさに意識の希薄なまま、ただ作品作りに没頭してきてしまったことへの反省もしつつ、これからの作り手たちが自尊心を育みながら映画づくりを支えていけるように、言葉や行動を発信していきたい。

報告者：西川美和（映画監督 action4cinema 副代表）

② 映画製作現場でのハラスメントなどの適正化への取り組み

報告者（深田）が、20代前半に、映像製作にスタッフとして従事していた当時にハラスメントをうけた体験から、撮影現場で起こりがちな事例を検証する。その後、映画監督の立場になって経験した現場体験から、問題意識が醸成していく過程、身の回りの現場をより安

全するために行った対策とその課題について、例えばハラスメント講習やリスペクトトレーニングが映画製作者に与える影響についても検証する。

報告者：深田晃司（映画監督、日本芸能従事者協会）

4. 芸能従事者の誹謗中傷・ハラスメントによる精神的ストレス

芸能従事者に対する誹謗中傷が深刻化し、芸能従事者の自死の原因の1つになっている。背景には、SNSの普及もあるが、テレビの情報番組や週刊誌等による芸能実演家らの名誉毀損、プライバシー侵害（私生活の暴露行為）や、誹謗中傷を煽る放送や記事の横行がある。他方で、芸能従事者自身が、SNSや週刊誌等を通じ、文化芸術芸能分野のハラスメント被害を告発することも増えている。告発することで業界改善を促す側面もあるが、告発者も被告発者もSNS上で誹謗中傷に遭うケース、虚偽の事実や誇張した事実による告発の結果、被告発者の名誉が著しく毀損されるケースも増えている。このような実態を通じ、芸能従事者に与える精神的な影響等について考察する。

報告者：佐藤大和（レイ法律事務所代表弁護士、芸能法務研究者）

5. 民放テレビ・ラジオ局の意思決定者の男女比率調査結果

2022年7月に日本民間放送労働組合連合会（民放労連）が発表した民放テレビ・ラジオ局の女性比率調査の結果について報告する。テレビ局、ラジオ局共に、7割以上の会社の女性役員数がゼロだった。調査対象全体では、女性役員割合の平均は、テレビ2.2%、ラジオ3.3%と非常に低い水準である。また、在京・在阪のテレビ局で、コンテンツ制作部門の最高責任者（報道局、情報制作局、制作局、スポーツ局の局長相当）に女性は一人もいなかった。

意思決定者に多様性がないことは、職場でのハラスメントに影響が少なくないと考えられる。また、特にメディアの職場の意思決定者の多様性は、コンテンツを通して視聴者の意識に与える影響も小さくないと考えられ、今後の重要な課題である。

報告者：岸田花子（テレビ局員、日本民間放送労働組合連合会 委員長）

6. 芸能人のセカンドキャリアの発想

芸能界で生業を得て、生涯働き続けることは至難の業である。会社員同等の生活保障がないため、過酷な労働や不安定な生活を送った後に、廃業を余儀なくされるの方が圧倒的に多い。成功して華やかな生活を営めた者も、芸能界を辞めて元の生活を送ろうとした時に、日常生活の違和感やセキュリティの齟齬等に苦しむことが多く、この難関を乗り越える事は容易ではない。自由に別の道を選び、第二のキャリアを歩めるサポートがあれば、精神的負担は軽減され、健全に人生を送れる芸能人が増えるはずである。

報告者：松永博史（芸能人のセカンドキャリアを支援する会 責任者）

7. コロナ禍の芸能従事者のハラスメント状況

フリーランスが 94.6%を占める文化芸術・芸能従事者はⁱ、重層下請構造の最下層で働き、ハラスメント防止措置の対象になく、非常に弱い立場にある。複数の業種の報告者による現状と、テレビ・ラジオ業界の偏りのあるジェンダーバランス、文化芸術・芸能従事者のハラスメント・アンケートⁱⁱによると、過重なストレスを余儀なくされながら働いているのは明らかだ。さらに 2020 年 2 月内閣府が発したコロナ感染防止拡大措置のためのイベント公演自粛要請により、エンタメ市場規模は 82.4%減少しⁱⁱⁱ、2023 年まで復興の見込みはなく、第 7 波が致命的な打撃となる恐れもある。長期化する芸能分野のコロナ貧困に加えたハラスメント被災状況から、今後の課題を考察する。

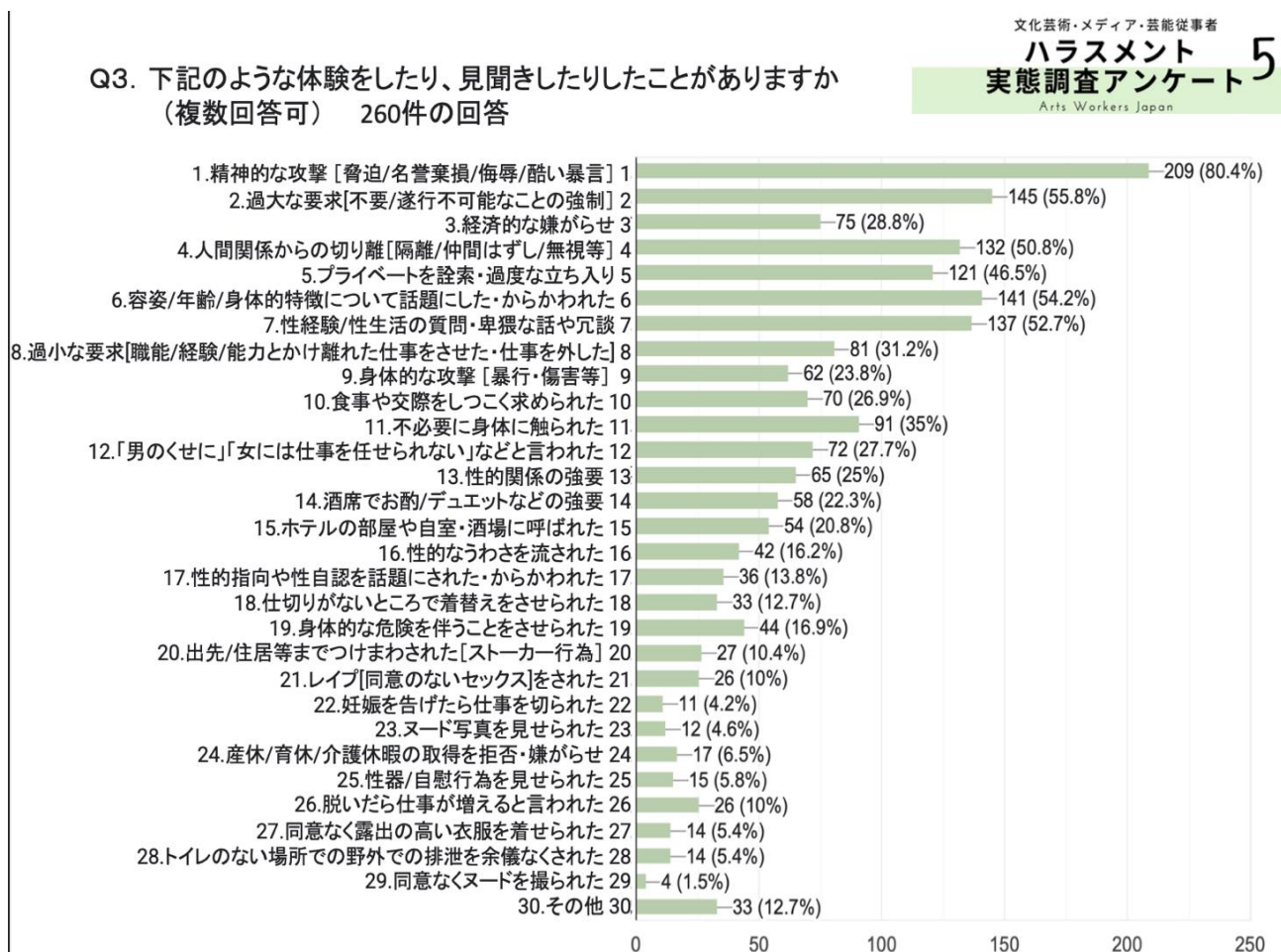
報告者：森崎めぐみ（俳優、日本芸能従事者協会 代表理事）

ⁱ 文化庁 2020 年「文化芸術に携わる人々へのアンケート」

ⁱⁱ 日本芸能従事者協会「芸術・メディア・芸能従事者のハラスメント実態調査アンケート

2022」・実施期間：6 月 23 日～7 月 19 日（グラフは中間集計）・調査主体：日本芸能従事者協会

ⁱⁱⁱ ぴあ総研推計「ライブ・エンタテインメント市場規模推移予測」



上図：ii の中間集計