

## 文化芸術・芸能分野のハラスメントの実態と課題

森崎 めぐみ

日本芸能従事者協会代表理事・俳優

## はじめに

令和3年度の芸能従事者対象の労災と安全衛生調査では、仕事上の労働環境や安全衛生に不安がある方が88%もあり、ハラスメントは70%以上起きている実態がある<sup>1)</sup>。その一方、ようやく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かったこの分野で、今、何が起きているのか。美術、出版、映画、メディアの各分野からハラスメント被災を検証し、今後の課題を考察する。

## 1. 美術家のハラスメント

報告: キュンチョメ(美術家)

美術界のハラスメントは、伝統や閉鎖性が深く関連した特殊性がある。美術館関係者、コレクター、キュレーター、評論家などが、優越的地位を濫用して、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<sup>2)</sup>。

## a. 構造的問題

美術界の権力のピラミッド構造は、並列して多岐に渡って存在する。例えばキュレーターおよび美術館関係者は、美術作品を採用する権限があり、評論家は美術家に社会的評価を与え、コレクターは美術作品を収集するか否かの判断をするため、各々美術家よりも優位にある。一

方、美術家は多くの場合は下層に位置し立場が弱い。このためハラスメントが起こる関係性が散在し、複雑化している。[図1]

## b. 行為者の種類と事例

## i 美術関係者

美術家は展示に呼ばれる立場であるため圧倒的に力が弱い。例えば美術家が、コレクターに企画している展示に出店させてあげるからと言って性行為を強要された事例などがある。

## ii 評論家

美術作品の善し悪しを評する評論家は、権力を持ちやすい。例えば大学教授で評論家でもある妻子ある男性から、10年以上にわたりセクシュアル・ハラスメントとアカデミックハラスメントを元教え子の女性が受け、提訴した事件が報道されている<sup>3)</sup>。

## iii コレクター

美術家は自身の美術作品をコレクターに購入してもらうことで生計を立てているため、ハラスメントに遭いやすい。例えばコレクターに作品の展示や購入を引き合いに出されつつ関係を迫られ、ギャラリーに作品を展示中、抱きつかれたり付きまとわれるなど、SNSでの粘着行為、大量のメール、ストーカー行為などがある。

## iv 美術家自身

美術家が行為者になる例もあり、同じ現場で寝

## 図1 美術の構造

いくつものピラミッド(権力勾配)が存在する



泊まりして制作しているときに襲う、絵のモデルを口実に体を触る、スタッフやアシスタントに無償労働を強いる、学生やボランティアスタッフ・アシスタントキュレーターなどにハラスメントを行うことも散見され、大御所の常習犯や、若手が若手のアシスタントキュレーターに高圧的な態度を取ることも見聞きされている。

### c. 課題

原因は、契約書の不存在、フリーランスであること、相談口がないこと、ジェンダーバランスの不均衡が挙げられる。美術界の審査員は71.2%が男性で、受賞者も75.9%が男性である。なおかつ美術館の個展の開催者は84.6%が男性で、女性の過重労働や過分の費用負担につながっている。

## 2. 出版フリーランスへのハラスメント

報告：杉村和美(フリー編集者)

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。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セクハラとセットになっていることもある。

例えば「何度か試作を送ったが、一方的に突

然切れられ、難癖をつけられて、料金を一部しか払ってもらえなかった」デザイナー、「新規案件をこちらが受ける意向を見せないと、過去の報酬を支払わない」アートディレクター、「仕事をした後で金額を値切られる」料理研究家、「契約書を交わしてもらえず、想定外の作業が多い上、納期を盾に報酬の話をごまかされる。金額の話を経験論で諭される」アートディレクター、「当初の契約内容とは異なる業務を命じられ、断ると『やらないと損害賠償を請求するぞ』と脅された」システムエンジニアなどがあつた。

抗議や相談できない理由に「納品が完了しないと代金が支払われないので抵抗できない」漫画家、「睡眠時間を取らずに作業しないと対応できない分量の仕事を日常的に強要されたが、断れば発注が途絶えることは過去の状況から明らかであるため、従わざるを得なかった」編集者、「フリーランスは立場が弱いし、自分の仕事の評価も客観的にわからない。自分が自意識過剰だから、と思われてしまうだろうと感じ、我慢するしかない」編集者、などが寄せられた<sup>4)</sup>。[図2]

### a. 定義

経済的な嫌がらせとは、ILO「仕事の世界にお

図 2

	全体 (n=1,189)		ハフォーマー系 (n=521)		メディア系1 (n=349)		メディア系2 (n=172)		ビジネス系・IT系 (n=68)	
精神的な攻撃	1位	59.4% (706)	1位	64.9% (338)	2位	47.6% (166)	1位	73.3% (126)	1位	47.1% (32)
過大な要求	2位	42.2% (502)	5位	37.0% (193)	3位	42.1% (147)	2位	60.5% (104)	3位	42.6% (29)
経済的な嫌がらせ	3位	39.0% (464)	7位	29.8% (155)	1位	50.1% (175)	3位	45.3% (78)	2位	44.1% (30)
人間関係からの切り離し	4位	35.2% (418)	4位	37.2% (194)	4位	30.1% (105)	4位	42.4% (73)	4位	30.9% (21)
プライベートを詮索・過度な立ち入り	5位	33.5% (398)	3位	37.4% (195)	4位	30.1% (105)	8位	34.3% (59)	6位	22.1% (15)
容姿/年齢/身体的特徴について話題にした・からがわれた	6位	33.4% (397)	2位	39.0% (203)	6位	26.4% (92)	6位	38.4% (66)	8位	17.6% (12)
性経験/性生活への質問・卑猥な話や冗談	7位	28.6% (340)	6位	36.9% (192)	8位	20.6% (72)	9位	29.1% (50)	10位	8.8% (6)
過小な要求	8位	27.7% (329)	9位	26.9% (140)	7位	25.8% (90)	7位	37.8% (65)	7位	20.6% (14)
身体的な攻撃	9位	22.0% (261)	8位	27.3% (142)	13位	8.3% (29)	5位	40.7% (70)	10位	8.8% (6)
執協に食事等に誘われた・交際を求められた	10位	21.3% (253)	11位	24.2% (126)	9位	18.1% (63)	11位	22.1% (38)	9位	10.3% (7)

※「メディア1」が出版、新聞、広告関係、「メディア2」は映像関係

出所：「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート調査結果」2019年9月より作成

ける暴力とハラスメントの根絶に関する条約」に「身体的、精神的、性的または経済的害悪を引き起こす事を目的とした、または結果を招くもしくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの」という定義がある。この定義は、日本では厚労省が示しているパワーハラスメントの類型にない。しかしDV防止法には「経済的DV」が、高齢者虐待防止法と障害者虐待防止法には「経済的虐待」があり、フリーライターに<sup>5)</sup>「業務委託契約に基づいて自らの指示のもとに種々の業務を履行させながら、原告に対する報酬の支払を正当な理由なく拒むという嫌がらせによる経済的な不利益を課すパワハラ行為にあたる」とされた裁判例がある<sup>6)</sup>。

#### b. 原因

経済的ハラスメントの原因については次の4点が挙げられる。①報酬を担保にされる。フリーランスは納品してからでないと報酬を請求できないため、発注者は、事実上担保権を有している。従って発注者は報酬の支払いを止めることで、フリーランスを経済的にコントロールできてしまう。②報酬・業務内容の決め方が不明確。業務内容や仕事の範囲、やり直し作業についての取り決めが曖昧な契約や、契約書の不存在的もある。③成果物の評価について、納品後にデザイン、イラスト、執筆の良し悪しを個人の感覚で判断して不払いにするケースや、発注時のイメージ・仕様の伝え方の問題を受注者に責任転嫁して不払いするケースもある。④成果物を「評価する」立場の優位性があり、経済的・取引上の優位性(取引の依存度、発注者の市場における地位、事業規模の格差など)だけでなく「評価する」立場そのものに、仕事の継続の可否や業界での評判を左右する力を有している。「評価される」側のフリーランスに自己責任を内在化させ、能力がない、努力が足りないなど思いこまされ、従属度を高めることがある。⑤対価性の否定。発注者が「載せてあげるのだから」「いい宣伝になるだろう」などの言葉で成果物を仕事と認めず報酬を支払わない例がある。

#### c. 改善策

①パワハラ類型に「経済的な嫌がらせ」を追加

し、発注者側企業の研修などで周知すること ②フリーランスをハラスメント防止措置義務の対象とする ③契約内容を明確化し、契約、報酬、就業条件などの取引ルールに法的拘束力を持たせ、保護策とハラスメント防止対策を両輪とする④ハラスメント専用相談窓口の設置 ⑤報酬不払いを簡易な方法で回収するシステムの構築などが挙げられる。

### 3. 映画「ある職場」から見てきたハラスメント問題

報告: 船橋淳(映画監督)

ホテルでフロントデスク勤務の女性が男性上司にセクシュアル・ハラスメントを受けた実際の事件に基づいた劇映画「ある職場」を制作した。この事件の関係者に取材したところ、被害の内容が詳細に解明されなかったことで噂が噂を呼び、事実のみ消しが起こるなど、一連の出来事に日本社会の歪みが現れていた。

職場でのハラスメントは事後のケアが重要で、アメリカの企業では内部告発者の権利を保護し、安全のため被害者を隔離した上で数ヶ月は調査をする。日本ではこのような対応が遅れており、前述の事件では被害者の保護をせず誹謗中傷などの二次被害も起きていた。問題の本質は被害者にあるのではなく職場環境の抑圧構造にあり、ハラスメントを抑制するために男性社会を改善し、早急にジェンダークォーター制の導入を推進すべきだと考えられる。

### 4. 映画業界のハラスメント

#### ①映画業界の過重労働について

報告: 西川美和(映画監督)

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未払いや支払いの遅延が起こる場合あり、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ともいってそれで作れる」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。

## ②映画製作現場でのハラスメントなどの適正化の取り組み

報告：深田晃司(映画監督)

報告者は20歳過ぎから映画業界で仕事を始め、短編長編含め様々な予算規模の作品に、スタッフ及び監督の立場で映画業界に携わって来た。一方、演劇分野で2000年代からハラスメント対策をしていた劇団に演出部として携わり、フランスで活動していた美術家との交流から、国内外の文化芸術分野の労働安全衛生の状況の解離に問題を感じていた。20代後半に監督になり無報酬で自主制作を始め、その体制に限界を感じ、制作委員体制を整えた。その間、20代は心を病んで業界を去る人が多く、30代は結婚・出産・育児で女性が離職し、40代まで残る人は少ない。

### a. スタッフの労働実態

映像制作の照明部は、業務内容が過酷な上、連続30時間を超える長時間労働が少なくない。美術部には多岐にわたる部署があり、美術装飾、小道具、大道具、持ち道具など、それぞれに

指揮者がおり、一番下に位置する従事者は各上司の指揮者から日常的に怒られ、殴られ、蹴られるなどの暴力を受け、肉体的精神的負担が大きかった。若年層には、あらゆるハラスメントが起こりがちである。

### b. 問題点

#### i ジェンダーロールの不均衡

結婚・出産・育児は、圧倒的に女性に不利なため離職者が多い。監督業の女性は、妊娠や出産を隠さなければ仕事ができないケースもある。

#### ii 経済的不平等

主な映像の制作現場は、ほぼ東京に限られているため、実家が東京で裕福である人が業界に残ることに有利になり、地方出身の人は仕事を継続しづらい。

#### iii 多様性の欠如

前述の理由で、ハラスメントに耐性が強い人、経済的基盤が強い人、男性が残りやすいなどのスタートラインの不平等が生まれており、その結果、表現者・芸術家の多様性が欠けている。

### c. 海外の対策

フランスではCNC国立映像センター、韓国にはKOFIC映像振興委員会などの映像文化全体を公費で支援する機関があり、脚本や劇場への支援、労働環境保全、ハラスメント対策など、きめ細やかな支援制度を公費で行っている。

### d. 制作現場適正化の取り組み

映画監督の立場は、多くのポジションを統括的役割をするため、ハラスメントが起こらないように配慮することができた。

#### i 相談窓口の設置

約3週間の撮影期間に、俳優とスタッフが24時間相談できる窓口を設置した。窓口で相談できる意識がどれだけ浸透できていたかは不明であるが、結果、相談はなかった。

#### ii 教育

クランクイン前に、スタッフと俳優を対象にハラスメント講習を実施した。講習内容に業界との整合性は取れていない部分はあったが、効果は明らかで、普段から声が大きく強い言い方をする親方気質の人が、他の現場と比べて抑制された勤労態度であった。

解決には、低予算の制作現場では経済的負担が大きいため、官民一体の統括機関設置の必要性があると考えられる。

## 5. 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

報告：佐藤大和(弁護士、芸能法務研究者)

芸能従事者に対する誹謗中傷が深刻化し、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名誉毀損、プライバシー侵害(私生活の暴露)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や週刊誌等を通じてハラスメント被害を告発することも増えている。これには業界改善を促す側面もあるが、告発者も被告発者もSMS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。

### a. 誹謗中傷の種類

誹謗中傷の種類は、①肖像権侵害(勝手に撮影されたものや撮影された写真を勝手に掲載されたもの)②プライバシー権侵害(私生活上の事だと受け取られるもの、一般的に知られたくないもの、一般の人々にまだ知られていないもの)③名誉権侵害(一般的な閲覧者基準で「社会的評価が低下する」ものや、真実ではないもの)④名誉感情侵害(社会通念上許される限度を超える侮辱行為で、例えばプライドを傷つける、放送禁止用語など)⑤営業権侵害(虚偽の事実の流布・妨害行為クレーム等)があげられる。

### b. 事例

リアリティー番組出演による誹謗中傷報道や、#MeToo運動を契機にした誹謗中傷があり、週刊誌等の報道では1日数百件に及ぶSNS上での誹謗中傷が実演家を追い込むこともある。また実演家自身が閲覧し反応することでさらにネットなどで拡散をされ、いっそう追い込まれることになる。その他、大手配信会社の記事拡散により、名誉棄損、プライバシー侵害、真偽不明なゴシップレベルの記事などが増大し、被害が深刻化する実態がある。一方、Yahoo!コメントはネガティブな内

容や誹謗中傷が多く、それにより芸能人の精神状況やモチベーションに大きく影響している。これらにより炎上社会になり、出演等に対するクレームで実演家への活動妨害が起り、出演自体がなくなることで、精神的に追い込まれるケースもある。

### c. 影響

インターネット上での暴露行為がいつまでもインターネット上に残ってしまう「ネットトウ」が芸能人の活動に著しい支障をきたしている。インターネットやSNSの発達による誹謗中傷・炎上の強さが深刻化している。ネット上の名誉棄損やプライバシー侵害は、被害者の将来にわたり破壊され、事後救済だけでは回復が難しくなっている。

### d. 行為者のタイプ

誹謗中傷する人は主に3つのタイプに分かれる。①攻撃・炎上を楽しむタイプ(ストレス発散で炎上している箇所に集まり意図的に炎上をさらに煽り、落ち着くまで誹謗中傷を繰り返す)②正義感を主張するタイプ(報道された情報を事実と疑わずに信じ、自分たちが正義だと思い込み、炎上している人が悪だと思い込む場合が多い)③感情的に批判するタイプ(中傷された本人はコメントを見ない・気にしない、と思いきみ、誹謗中傷、批判、意見・感想の区別をせずに感情的に書き込むため、結果的に誹謗中傷をしている)。

### e. 被害者の気持ち

一般的に実演家は誹謗中傷を批判だと受け止める。メンタル面に影響し、誹謗中傷の言葉が頭から離れず、不眠症など体調不良になりやすいほか、週刊誌等の報道などにより、私生活にも著しい制限がかかる。この結果、被害者は誰にどのように相談したらいいかわからなくなる。相談できたとしても、相談の内容を暴露される危険性があるため、相談先は狭く限られている。したがって被害者はインターネット上でも実生活でも行動制限され、精神的にさらに追い込まれることになる。

他方、友人など話を聞いた人が、被害者を励ます言葉が絶望につながるケースが多い。例えば「気にしなくて良い」「時間が経てば落ち着く」に類するアドバイスは被害者に混乱と周りの行動

の遅さへの苛立ちになる。一度傷つけられた名誉信用の回復は困難であるため失望の気持ちが促進する。

#### f.被害者のケア

被害者は多方面からの誹謗中傷で被害が拡大すると①適切な判断が困難になる②周りの対応の遅さに苛立ちを覚える。これらは時間が解決するわけではない。カウンセラー・精神科医の診断を進めることと、一人にせず、SNSの監視、証拠依存、専門家を探すなどを共にする人がいることが大事である。

#### g. 周囲に求められる安全配慮

実演家の多くはマネジメント会社に所属し、放送局や制作会社の下請けとして働いている。発注者は誹謗中傷を出演者に内在する危険の一つとして配慮することと、出演者に生じるストレスに適切なケアをすることが必要である。視聴者による番組の感想のSNS投稿は非常に多く、出演者の言動がインターネット上で炎上する可能性にあらかじめ十分な配慮をすることが必要である。

#### h. 海外の対策

海外ではリアリティーショーの出演者などが自殺に至った事例が多いことに配慮し、制作会社に注意義務がある。イギリスの放送・通信の監督機関Ofcomには放送規定があり①放送局は出演者にケアを提供し、不必要な極度の不安や懸念を避けるように配慮する②放送局は放送の前・中・後の過程における未成年者保護のための詳細なガイドランスを作成する③出演者が、不公平な紹介のされ方をした、あるいはプライバシーを侵害されたと思った場合、これに抗議する権利をあるようにする④放送番組が屈辱や極度の不安、あるいは尊厳を踏みにじる暴力行為を取り扱う時、こうした状況を防ぐようにする責任があるとすることがあり、さらに次の提言もされている。①放送局は番組参加者に対し、参加することで被る損害や負の影響の可能性などについて事前説明し十分な同意を得ること②放送局は「傷つきやすい人々」及び「参加することで損害を被るリスクがある人々」に対し十分なケアを提供することができる。このような対策は国内でも検討すべきである。

誹謗中傷によるハラスメント被害は深刻で、被害者への精神的負担が甚大にも関わらず、海外の対策よりも大幅に遅れている。早急に改善すべきだと、警鐘を鳴らしたい。

## 6. メディアでの過少な女性登用と過労死・ハラスメントの関係

報告: 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)

令和4年(2022年)7月に日本民間放送労働組合連合会(以下、民放労連と称す)が発表した民放テレビ・ラジオ局の女性比率調査では、テレビ局ラジオ局の7割以上で女性役員がいなかった。女性役員の全体平均はテレビ2.2%、ラジオ3.3%と非常に低い。メディアでの女性登用と一般社会の働き方の関係は関連性があると考えられる。メディアの意思決定者のジェンダーバランスは、メディア全体の働き方に影響するため、番組やコンテンツおよび報道の内容にも影響し、ひいては視聴者の共通認識に反映するからである。社会全体の働き方にも影響しないはずはないと考えられる。

### a. 是正要請

令和元年(2018年)前述の事態を問題視した民放労連は、各放送局が連携する日本民間放送連盟(以下、民放連と称す)および加盟社に、各社の役員の女性比率を3割以上にするように要請した。

### b. メディア界全体の状況

令和4年(2022年)になってなお、新聞、出版界も同様な状況が続いた。コンテンツの制作現場には、女性が増えていったが、東京、大阪の民放テレビ局の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)に女性がいなかった。その上、民放連には40人も理事がいるにもかかわらず、女性が認められなかった。

令和4年(2022年)6月、最初の要請から4年後に、在京民放各社が女性役員ゼロを脱し、微々たる数ではあるが変化が見られ始めた。[図3]

意思決定者に多様性がないことは、職場での

図 3

	日本テレビ	テレビ朝日	TBSテレビ	テレビ東京	フジテレビ	東京MX	NHK
役員数	23	23	21	15	28	18	12
うち女性数	1	4	2	1	1	2	3
女性比率	4.3%	17.4%	9.5%	6.7%	3.6%	11.1%	25.0%

在京テレビ局の女性役員数（2022年7月1日時点）※「役員」に監査役は含む、顧問、執行役員は含めない。

長時間労働やハラスメントやにも影響が及ぶと考えられるため、引き続き改善を求めている。

## 7. 芸能人のセカンドキャリアの発想

報告：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）

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者の方が圧倒的に多い。労働災害に見舞われ、途中で身体を壊し、働けなくなる者も少なくない。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。このため現役時代からセカンドキャリアを意識しながら働くことは重要である。セカンドキャリア支援者が芸能従事者をバックアップしていくことは、業界全体の活性化につながると考えられ、持続的な後継者育成のためにも大きな期待が寄せられるところである。

## 8. 文化芸術・メディア・芸能従事者のハラスメント状況

報告：森崎めぐみ（俳優）

この一年、これまでとても声を上げられなかった芸術・芸能従事者が、凄惨な性被害やパワーハラスメントによる自殺などを報道やSNSで発信し始めた。令和4年(2022年)9月に実施したハラスメント調査では、安全衛生の悪さと労働の過重性が相まって、切羽詰まった状況にあることが顕在

化した。

### a. ストレスの過重性

文化芸術・芸能従事者は、ハラスメント防止措置の対象にないフリーランスが94.6%を占めており<sup>7</sup>、重層下請構造の最下層で働き、非常に弱い立場にある。コロナのダメージでエンタメ市場規模は82.4%減少し<sup>8</sup>、2023年まで復興の見込みはないことに加えて重篤なハラスメント被害が発生しており<sup>9</sup>、経済的・精神的に過重なストレスを余儀なくされている。[図4]

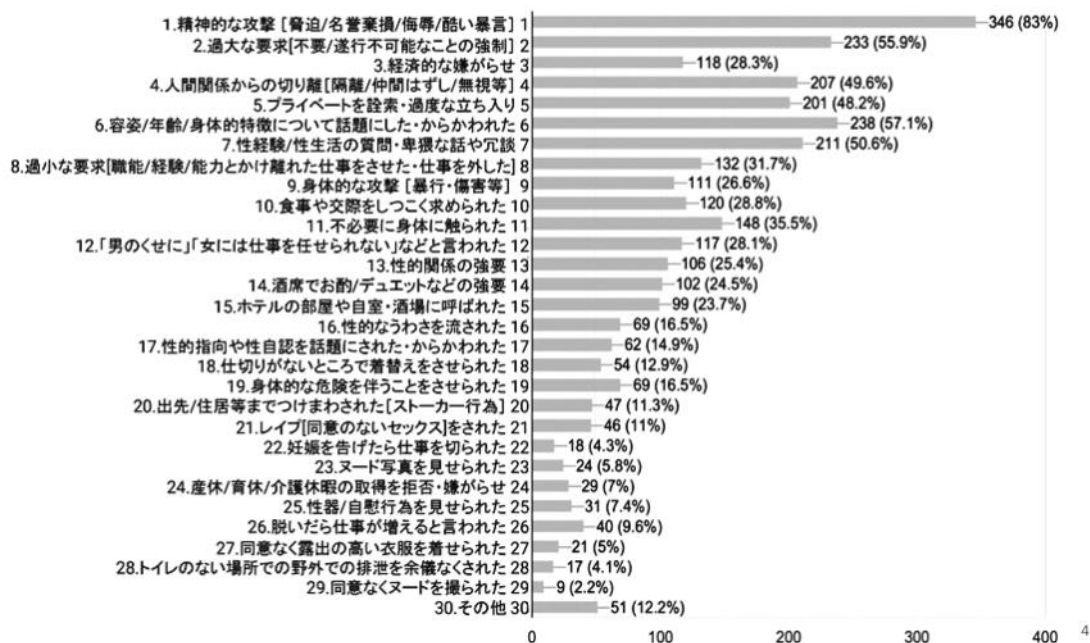
ハラスメントが解決に至らない原因の一つは相談体制の無さにある。被害を誰かに相談できた被害者は半数以下しかいなく、相談しない理由は「人間関係や仕事に支障がある恐れ」「相談しても解決しないと思った」が6割を超えている。ハラスメント事例には「墮胎勧告」「脳梗塞を隠して仕事しろと言われた」「7年間ブスと言われ続けた」「脱ぐ演出を強要された」「2～30人の受講生がいる前で平手打ちされた」「面倒くさいから妊娠しないでねと言われた」「明らかな嘘の言いがかりを付けて契約を一方的に切る」「フリーランスの立場なので仕事が欲しいなら従えとレイプされた」「ギャランティーの支払い要求をしたら罵倒された」「知人がお酒を飲まされて性行為をさせられた」「怪我をしても無理な動きを続けなければならなかった」など。

ハラスメントによる精神疾患に、摂食障害、パニック障害、自律神経失調症、メニエール病、逆流性食道炎、円形脱毛症、躁鬱病、適応障害、双極性障害、男性恐怖症、突発性難聴、PTSD、不眠症、無気力症候群などがあげられている。

ハラスメント防止措置の対象に希望している者は98.8%おり、防止対策の案に「業界内でのハラスメント研修」約7割、「相談窓口の周知」64.2%、「契約書での明示」56.5%、「被害者支援」「秘密

図 4

Q3. 下記のような体験をしたり、見聞きしたりしたことがありますか  
(複数回答可)417件の回答



が守られる相談窓口の設置」81.2%、「被害相談による不利益をうけないルール作り」79%だった。

改善案を262件寄せられ「現場にハラスメントから守る人間を雇う」「契約書にラブシーンやキスシーンなど肌に触れる演技の有無を必須項目として追加する」「刑事罰民事の罰則」「女性たちの意識改革」「早急な治療」「毎回の研修プロとして活動するためのライセンスを作り、性加害や暴力・犯罪を犯せばライセンスを剥奪するルール作り」「ハラスメント被害にあった場合途中降板できる内容の契約」「(行為者の)実名の公表」「組織内のハラスメントガイドラインの策定と周知」などがあつた。

内閣府から公演イベント自粛要請から2年半後のコロナ第7波のダメージが舞台芸術分野にとって、一番酷いと言われている。「これまでの公演等の中止や延期が2回以上ある」が72.6%、98.1%がストレスを感じていると訴えている。今の状況で思うことに「不安しかない」「最低限の生活をやりくりするのに精一杯」「もう国や国民、業界に何も望みません」「このまま業界が衰退して、いっそな

くなればいいと思います」「資金も個人の資金も減る一方で、どうしたらいいのかわからない」「本当に心が折れる」「未来を感じるができない」「毎日死のうと思う位に追い詰められている」などの声が寄せられている。

コロナ禍当初より芸能従事者の自殺報道は8名に上っており、いまだ深刻な事態にある。フリーランスであるために労働安全衛生法の保護がなく、ハラスメント防止措置も適用されない文化芸術・芸能の担い手は、救いようのない危機的状況にあると警鐘を鳴らしたい。

### 注

- 「フリーランス芸能従事者の労災と安全衛生に関するアンケート2022」調査主体 日本芸能従事者協会  
調査対象 フリーランスであらゆる芸能に従事している方  
調査方法 インターネット (267回答) 調査期間 2022年2月27日～3月31日 調査対象期間 2021年4月1日～2022年3月31日
- 「表現の現場」ハラスメント白書2021」調査主体: 表現の現場調査団 実施時期2020年12月～2021年1月 対象者 表現に関わる活動・仕事をしている人たち(年齢、性別を問わない) 調査方法:スノーボー



- ルサンプリングによるウェブ調査 回答者数1449名
3. ウェブ版美術手帖
  4. 「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート調査結果」2019年9月
  5. 東京地裁判決2022年5月25日
  6. 業務(Web運営、記事執筆等)依頼を受けた会社代表からのセクハラ・パワハラへの慰謝料及び不払報酬を請求。判決は①セクハラ・パワハラ的事实をほぼ認定 ②被告会社の安全配慮義務違反を認定 ③「経済的嫌がらせ」をパワハラ行為として認定。報酬請求を全額認容、慰謝料の支払い命令をした。セクハラについて供述証拠だけで事実を認定したこ

- と、発注元会社のフリーランスへの安全配慮義務違反を認めたことで、フリーランスへのハラスメントを違法とし、加害会社の賠償責任を明確にしたことと、報酬を担保に取った経済的嫌がらせを違法と判断したことに意義がある。
7. 文化庁2020年「文化芸術に携わる人々へのアンケート」
  8. ぴあ総研(2021年9月発表)「ライブ・エンタテインメント市場規模推移予測」
  9. 「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」調査期間6月23日～8月31日 調査主体 日本芸能従事者協会