

# 劇場アートマネジメントセミナー 労働環境編

高知県立美術館 2024 06 25

吉澤 弥生

\*本スライドの無断転用、SNSでの共有や再配布はご遠慮ください

1

## もくじ

- 1 既存調査の結果①～④
- 2 日本社会の構造
- 3 今後へ向けた取り組み

2

「やりがい搾取」を許さない

⑤

「20年前、映画界にスタッフとして入ったこの撮影現場で、職人の暴力はよくあった。睡眠時間もほとんどなかった。そういうものだと思っていた。映画監督の深田晃司氏は振り返る。「でも間違っていた。例えは30年前にも、お金がない中で手弁当でインディペンデント映画を作った先人がいたが、そのころは違う『確信的なやりがい搾取』が2000年以降に起きてい

予算削減のしわ寄せ被る



照明スタッフの研修。舞台スタッフも、労働環境改善に動いている

多くが民間の「指定管理者」の運営となって自治体などからの予算を減額された。開館時に比べて予算が3分の1になったという劇場もある。大量のボランティアと薄給のスタッフに頼る日本独特のアーティストが生まれた。企業による文化事業や文化支援にも、収益や目に見える効果を求めるものが増えた。一方で参入業者は後を絶たず、下請け構造が複雑化した。結果、労働者として認められにくく、労働関係の法令で守られない個人事業主の芸術家やスタッフがおりをうけたのではない。フリーランス全体の課題だ

芸術家守る法整備を

が、中でも芸術家は悪質な搾取が起りやすい。年少者はさらに危うい。アイドルなど芸能人の労働問題に取り組み佐藤大和弁護士は「欧米では子役も労働者と認めて活動を細かく規制していることが多い。しかし今の日本では、10代の児童が過重労働や性的労働に近い仕事をさせられても雇用者が『労働者ではない』などと言えば、法律では十分に守れない可能性がある」という。日本には芸術家個人を守る法制度がもうないに等しい。それがもう一つの課題だろう。芸術関連の法令は「文化芸術基本法」のような理念法や、「博物館法」「劇場法（通称）」など施設関係のものが中心だ。

3



芸能従事者協会の勉強会で芸術界の現状を語る藤井光氏（20日、右から2人目）

芸術家をサポートする海外の法制度の例		
名称	国	特徴
アンテルミタン	フランス	芸術家の仕事の空白期間に失業手当を支給する
芸術家社会保障 (KSK)	ドイツ	医療保険など社会保障費が半額に
芸術家地位法	カナダ	芸術家の社会的価値や役割を認める
芸術家権利法	韓国	表現の自由や性平等を重視

例えはフランスには「アンテルミタン制度」がある。1年間に一定期間、芸術の仕事がなければ、仕事がない間の失業手当のようなものが受け取れる。芸術家の特別扱いというより、会社員の有給休暇の代わりだという。フランスの大学で学んだ芸術家の藤井光氏は「芸術家の権利を学ぶ法律家の講義が必須科目になっていた」と話す。芸術家の卵には学生のうちから権利を教えている。ユネスコは1980年に「芸術家の地位に関する勧告」を出し、芸術家保護を加盟国に進め、法整備は各国で進み、今や欧米だけでなく韓国にも複数の法律がある。

大きく立ち遅れた日本ではフリーランス保護新法の成立を目指す動きは高潮が「二人親方」と呼ばれる個人事業主も、労働安全衛生法の保護対象外となることがある。これらも大切な同法からも「ばれ落ちる特殊事情を抱える芸術家」のための保護法を求める声が上がりに始めた。2月20日に衆院議員会館（東京・千代田）で、防災保険や産業界の設置などに取り組む日本芸能従事者協会が、国会議員と経産省、厚労省、文化庁などとともに勉強会を開き、「美術家や学芸員がどんどん海外流出している」「5年ほどの間に自分の周囲だけで舞台スタッフが2人亡くなり、脳出血で3人倒れた。健康診断が事実上、受けられない」「労災を申請できない業種がある」「自分の意識もフランスにアップするが、保護法も必要」などと訴えた。新法を待たずにできる

現状のままでは新型コロナウイルス禍以降、投入された多額の文化予算の効果も薄れる恐れがある。芸能従事者協会のアンケートには「ギャラが下がった」「中間搾取が多くて現場に金が回らない」などの声が寄せられる。クリエイターの苦境は続いているように見える。

＝おわり  
編集委員 瀬崎久見子、木原まゆみ、岩本文枝、近藤佳真、佐々木宇蘭が担当しました。

日本経済新聞  
2023.2.20-24連載記事  
の2.24分

4

## 1 既存調査の結果

①NPO法人Explat・一般社団法人芸術と創造「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査 2019」サマリーより

オンライン・郵送 有効回答数=1011

- ・「有期率」は「公的団体」35%、「民間団体」31%
- ・公的団体では収入が「無期」が「有期」を大きく上回るが、労働時間は有期のほうが長い
- ・労働時間はフリー、民間団体、公的団体の順に多い
- ・有期は「報酬」「雇用の安定性」に不満。約3分の1が「3年以内の勤務先の変更」を希望
- ・公的団体、民間団体ともに「有期」は都市と地方での収入差がみられる
- ・収入は公的団体、民間団体、フリーの順で多いが、民間団体とフリーは一般の基準を下回る

5

②美術手帖が実施した学芸員（元学芸員を含む）対象の調査

オンライン 有効回答数=111

- ・無償労働を強いられたことがあるか「はい」38.4%／「いいえ」39.4%

「残業は基本しないと言われるが急務が多々あり業務量も多い」

「役所に残業時間の追加要求をしないために無賃労働になることはしばしばある」

「やむをえず持ち帰り残業をしたことが多くある」

「仕事があるのに定時で帰るのは人事評価につながらないと言われた」

「強いられたわけではないが、プライベートで仕事のための研究や執筆をしないと成立しない」

6

・給与面（残業代の支払い、休日出勤、時間外手当、人事評価等）は適切か「適切ではない」 50%

「名目上は適切。なぜなら超勤の予算が底をついたら、申請を上げないよ」という指示があるから」

「人事評価制度が不透明でモチベーションが削がれる」

「残業代の支払いなどの仕組みは適切に機能していると思うが、総支給額が低い印象。契約職員のため退職金は無支給なので長く勤められる職場ではない。当館の職員は、副館長以下、学芸員・総務広報など全員が単年度の契約職員であるため、館の設置者である自治体も長期に渡り勤務する職員は必要ないと考えているのだと思われる」

7

・労務に関するトラブル（自由記述）

「任期に限りがある職員だったため、ほかの自治体の採用試験を受験することを宣言していたところ、密室において『いまうちの町は職員がほかの自治体に流出しているため、そのようなことを言うのはやめるように』という旨の話が部長級の職員からあった。その後、起案を上げてでも決裁を受けられないことが続いた」

「給与が安く待遇が不安定。そのことを口にする正職員の学芸員が『不満があるなら止めれば』と言ってくる。そんな人間が一方で『地域のボランティアやアマチュア研究者を育成したい』など言っていて笑わせると思う。結局ただで働いてくれる人がほしいって訳だろうか」

「業務量も多く、ほとんど休みがない月もあるほどだった。市の直営だったため、労基が介入できないという問題があった。パワハラといえるような恐喝はなくとも、ほぼ強制的に長時間労働を強いられていたと思う」

8

「仕事への責任を感じ、問題に気づく人の仕事ばかりが増えて、業務量の偏りがひどい。(略)月100時間以上の残業も頻繁にあったが、超勤を出さないでくれと言われたことは多々ある。だいたい年の後半は予算が底をつくので、残業代ゼロが続く」

「地方自治体の公立館の場合、そもそも地方公務員の給与は学芸員の専門的な職能に対して低すぎると思う」

「海外の美術館館長が、日本の美術館が人事権を持っていないことに驚いていた。特に日本の館長人事は、最近変わってきたとはいえ、館の性格にそぐわない名誉職として年配の男性館長が暗黙理に選ばれるケースが多く、これまでの活動を無視した悪影響さえ及ぼすケースがある。美術館の館長、学芸課長の人事は、展覧会と運営両面の過去の実績を踏まえ、時流を掴むことのできる人物を選ぶべきである」

9

③表現の現場調査団「表現の現場ハラスメント白書2021」概要より  
オンライン 回答者数=1449

「(何らかの)ハラスメントを受けた経験がある」1,195

「セクハラ経験がある」1,161

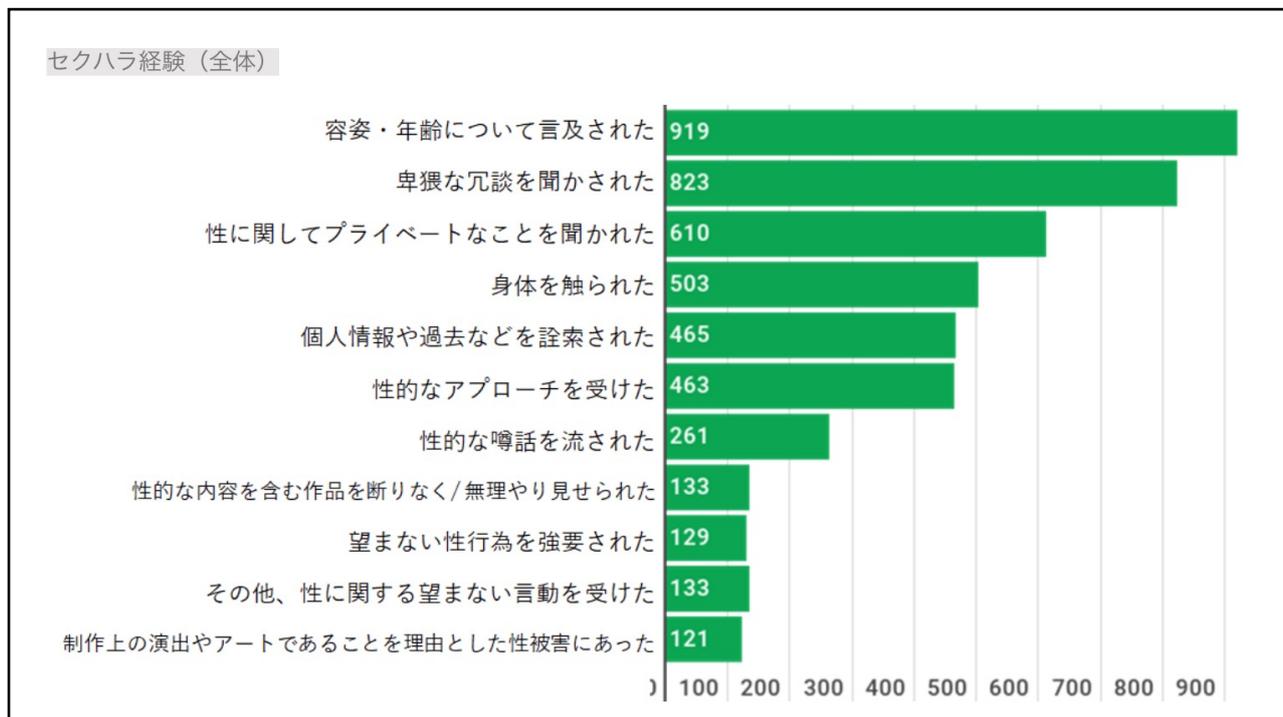
「パワハラ経験がある」1,298

「ジェンダーハラスメント経験がある」1,042

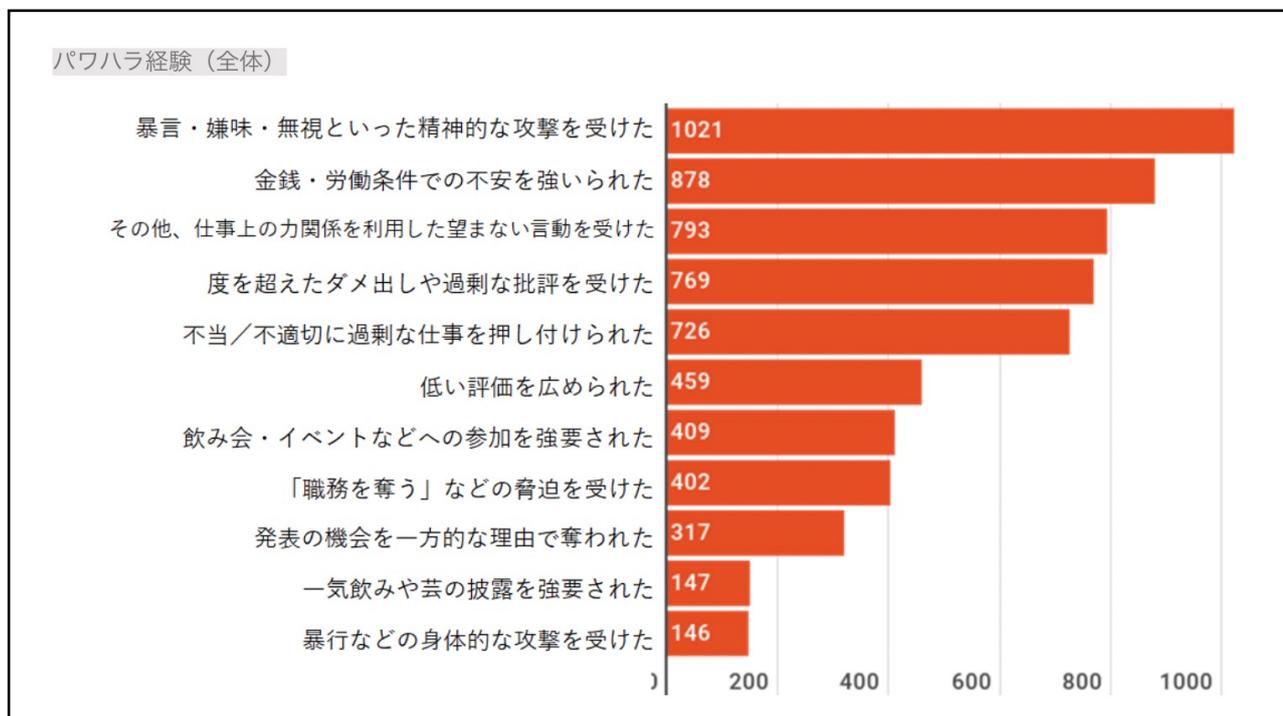
「その他のハラスメント経験がある」797

「学生時代のアカハラ経験がある」376

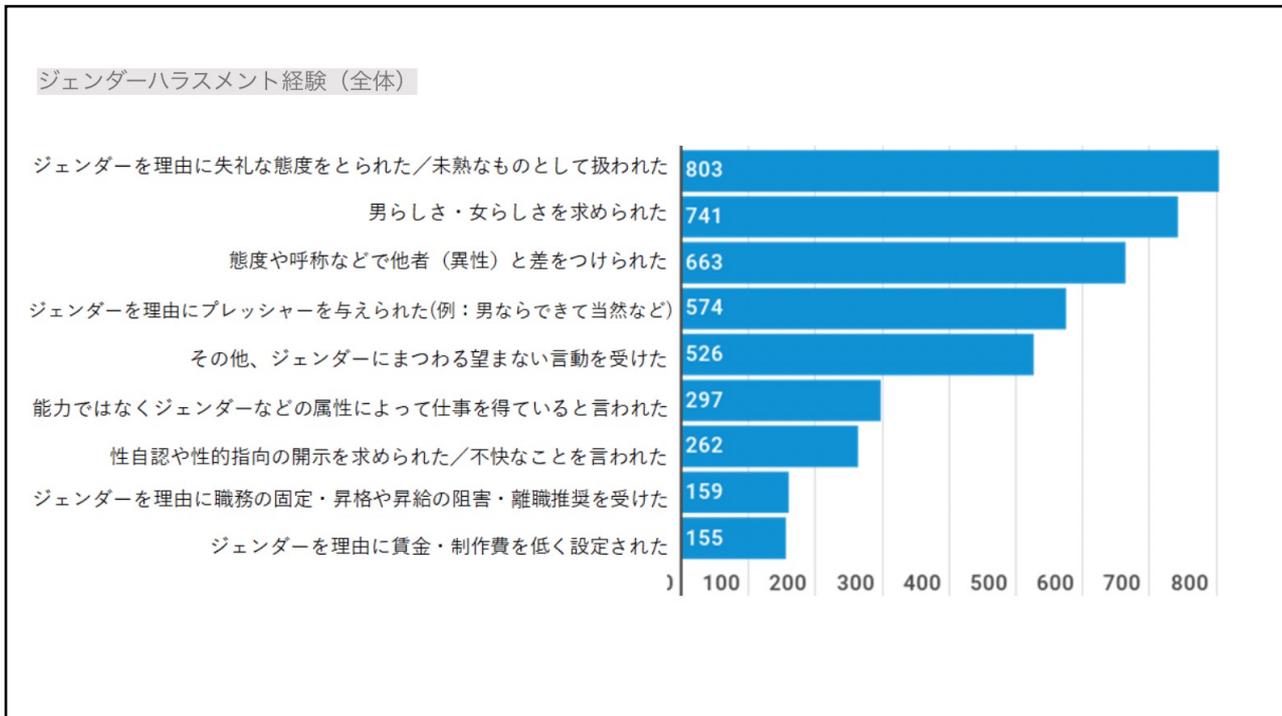
10



11



12



13

③インタビュー調査（筆者実施）の一部

『若い芸術家たちの労働』2011  
 『続・若い芸術家たちの労働』2012  
 『続々・若い芸術家たちの労働』2014

\* 科学研究費補助金課題番号  
 18K02005にて実施中

14

## Case1: 30代女性／修士

- ・フリーランスのキュレーター
- ・企画公募に応募し参加。企画費を受け取ったが、**キュレーションフィーはそもそもない**と言われた。何故かと尋ねたら「昔からこうだから」と。足りない分は持ち出し。

## Case2: 40代女性／大学

- ・行政の文化事業のディレクター、大学研究職（有期雇用）を兼務
- ・「この仕事は**美術館の正規の学芸員になるか、専任の大学教員になるか**以外に安定することはほとんどない。アートセンターも指定管理であればほぼ有期雇用だし」
- ・「**企画やプラン作成は仕事内容が見えにくいので、そこに謝礼が発生することを認識している人はまだまだ少ない**」

## Case3: 30代女性／修士

- ・指定管理、協同事業体の正社員
- ・事前に交渉し、月収は「普通に暮らせるくらい」、週5日勤務、社保・交通費あり
- ・オープン直後で、半年に150本イベントをやることが決まっていた。この間休みなし。

15

- ・「他の事業体からは**天下りや仕事のできない人ばかりが配属されていた**」ので、本来私の仕事ではない**決算処理や会社間の交渉などもやった**
- ・イベント内容の相談や人の紹介依頼があるが、「**そこで話したアイディアとか人脈とか、自分が時間をかけて築いたものを一瞬にして持っていかれてしまう**」。「しかも悪意なく」

## Case4: 30代女性／修士

- ・指定管理、協同事業体の契約社員、毎年更新5年まで
- ・月収は額面25万円、社保あり、残業代休日出勤手当あり
- ・「**業務内容、年間休日や有給休暇の日数を契約書に示して欲しいと交渉した**。ここでなあなあにして、『この人たちはこれでいける』と思われたら、後に続く人も困るだろうし」
- ・2年目から産休・育休がとれる。「これまでひとつの職場で2、3年以上働くのは抵抗があったけど、こういうメリットがあるんだな」。半年で復帰するつもりだが、**1年は休んで育休取得の前例を作るべきか悩んでいる**

16

## Case5: 40代女性／修士

- ・行政の運営する施設の常勤契約職員、1年めは1年契約、その後3年更新
- ・収入は前職（民間）の約2倍、都会の一人暮らしで困らない額。休みもカレンダー通りで、中間管理職的なストレスはあるが、体調が改善した
- ・今、**育休取っている人が2人、戻って来て時短勤務の人が1人**いる。大きい組織だと代わりの人がいるのかもしれないけど、ここでは**他の人にしわ寄せ**がきてしまう。よく考えたら、今戦力となっているのは**独身の人**ばかり
- ・「**結婚したいから正規雇用じゃないとやっていけない**」と言って辞めた男性や「**自分のキャリアや学歴に見合う仕事をしたい**」と言って辞めた人もいる

## Case6: 30代女性／修士

- ・短期間事業受託契約、月20万程の固定給と「サービス残業」。語学ができるからと契約内容以外の仕事も頼まれた
- ・「アートマネジメントは何でも屋」「**この業界は徒弟制度**なんだろうなと感じることがよくある。仕事の仕方も、言語化されて伝えられるというより、**なんとなく合意されたものがふわーと伝わってくる**」

17

## Case7: 20代女性／修士

- ・施設運営（指定管理）、文化財団の1年ごと嘱託職員（4年まで）
- ・手取り17万、交通費別途、社保あり
- ・残業時間の年間目標値があるため、**実際より少なく申請するように圧力**がかかったことも。月60～100時間の残業代のうち半分が「サービス残業」
- ・直属の上司が、**専門でないことを言い訳に仕事をしない**ので、しわ寄せが現場に来る

\* ボランティア

## Case8: 40代女性／大学

- ・企業の**契約社員、転職の合間やボランティア休暇**を活用して芸術祭に参加
- ・運営側に「有名なアーティストの制作にかかわらせてあげている」という高飛車な態度を感じたことも
- ・「**アート業界はどうしてこんなに人を安く使うのか**」

18

## \* インタビューまとめ

- ・不安定な就労環境のなか職務や責任を果たそうと奮闘→「やりがい搾取」、健康被害
- ・徒弟的、家族的な関係性→排他的、抑圧的、声をあげにくい雰囲気
- ・キャリアの見通しが立てづらい
- ・長時間労働、働き方と就労形態の不合致（「サービス残業」など）
- ・低賃金、非正規雇用・フリーランスなど不安定就労、雇用保障・社会保障へのアクセス困難
- ・非物質的労働（企画、アイデア、人脈、サービス、ケアなど）に対する価値の低さ
- ・根底にあるジェンダートラック

19

## 2 日本社会の構造

## (1) 産業構造の変容

フォーディズムからポストフォーディズムへ

- ・肉体労働→認知労働・創造労働・感情（情動）労働
- ・時間と場所を区切った働き方→24時間体制、テレワーク  
→後者の比重高にもかかわらず社会的価値が低い（→ケア、教育）

新自由主義＝グローバル化を背景とした市場原理主義、「小さな政府」

- ・公的組織・施設の民営化、「民間の力の活用」
- ・経営合理化による人件費の削減＝非正規雇用・フリーランスの増加  
→賃金の減少、「正規／終身雇用」男性労働者前提の雇用保障（世帯主義）に準拠した社会保障の機能不全  
→雇用と自営の中間携帯の増加（→フリーランス保護新法）

20

## (2) 労働のあり方

無償労働（アンペイドワーク）と有償労働（ペイドワーク）

- ・ 家事、育児、介護など無償労働は女性が担ってきた
- ・ 無償労働の有償化は、産業創出・女性の解放という側面がある
- ・ にもかかわらず（しかも需要増なのに）低賃金、不安定就労のまま

資本capital：投資し蓄積することでその所有者が優位を獲得できるもの

- ・ 文化資本（教養、経験）
- ・ 社会関係資本（コネ、ツテ）
- ・ 創造資本

→「資本」を投資家的目線にとらえるか福祉（再配分）目線にとらえるか

21

## (3) ジェンダー格差の構造

### 1 教育

- ①就学機会における格差
- ②教育内容の偏り＝伝統的性役割の重視  
→教育のジェンダー・トラックは就業に影響

### 2 就業（賃金、待遇、社会保障）

- ①コース別人事管理、出産育児による排除とマミー・トラック
- ②正規雇用・非正規雇用の格差  
→就業のジェンダー・トラックは家庭での性別役割分業に影響

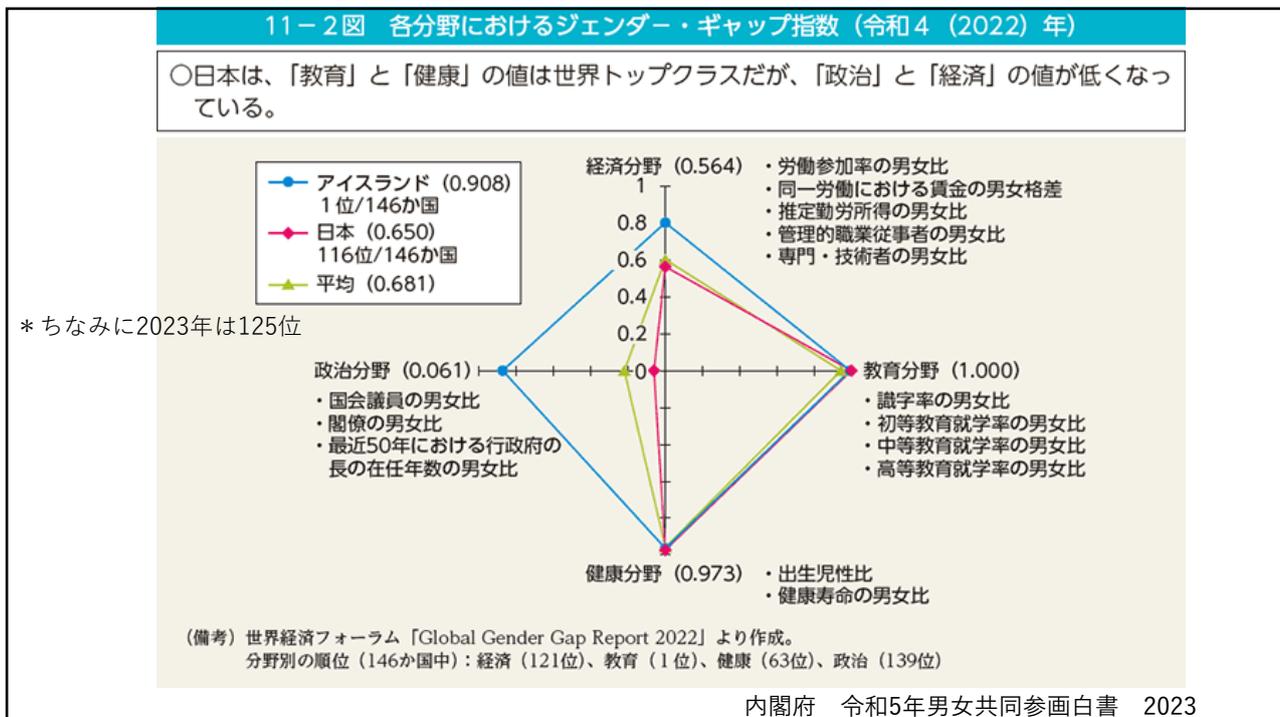
### 3 家庭

- ①無償労働（家事、育児、介護）が女性に偏る
- ②有償労働を男性が担う＝家父長制的価値観の再生産→1にもどる(ループ)

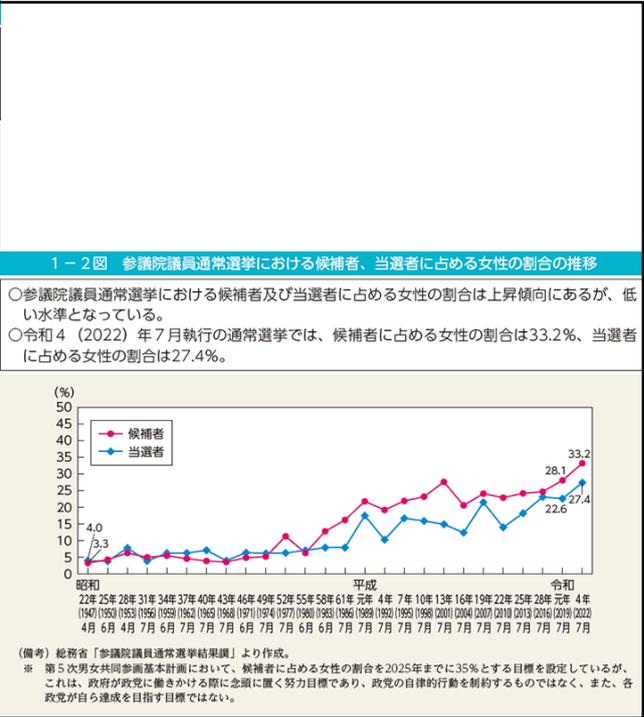
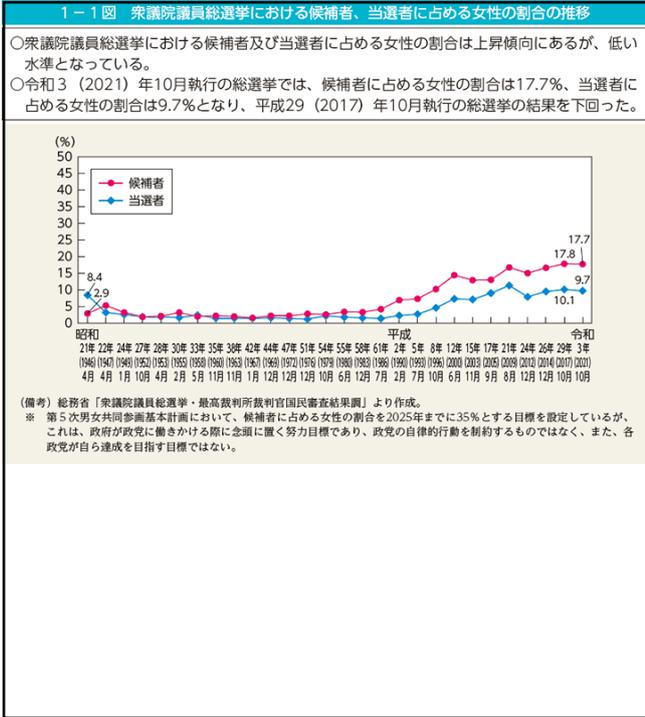
22



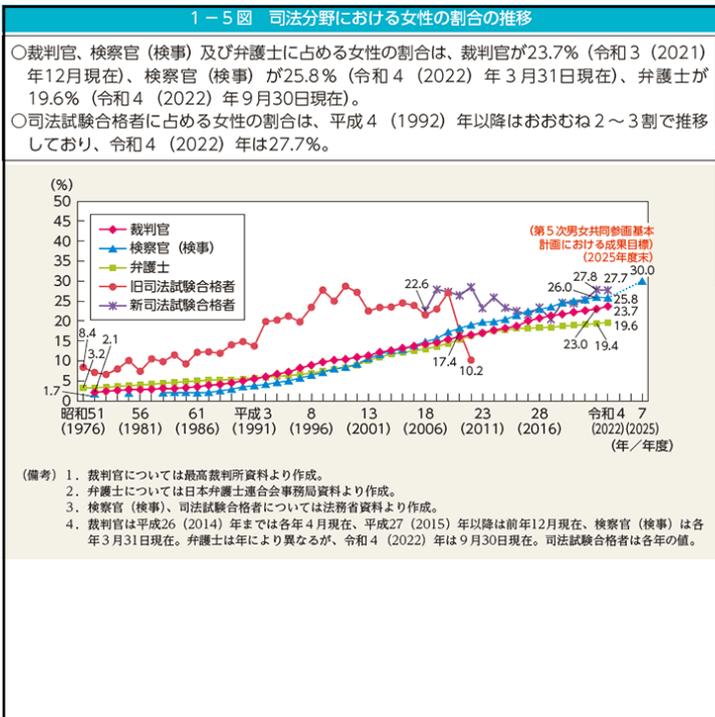
23



24

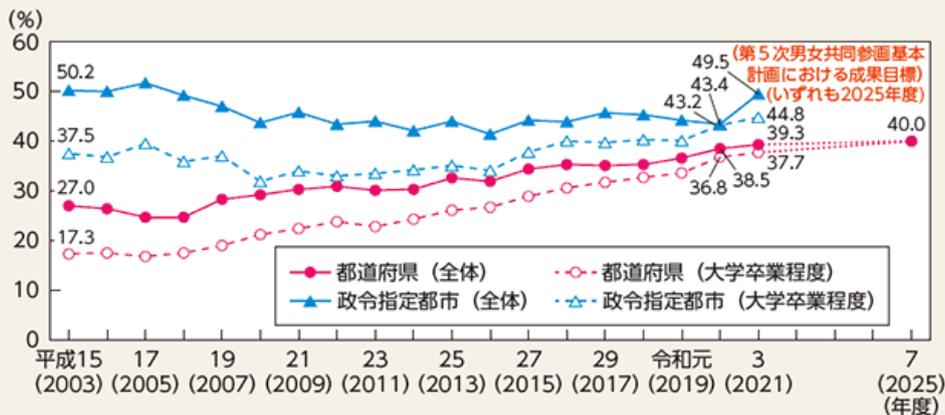


25



1-8図 地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移

○令和3（2021）年度の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、都道府県では、全体で39.3%、うち大学卒業程度で37.7%。政令指定都市では、全体で49.5%、うち大学卒業程度で44.8%。



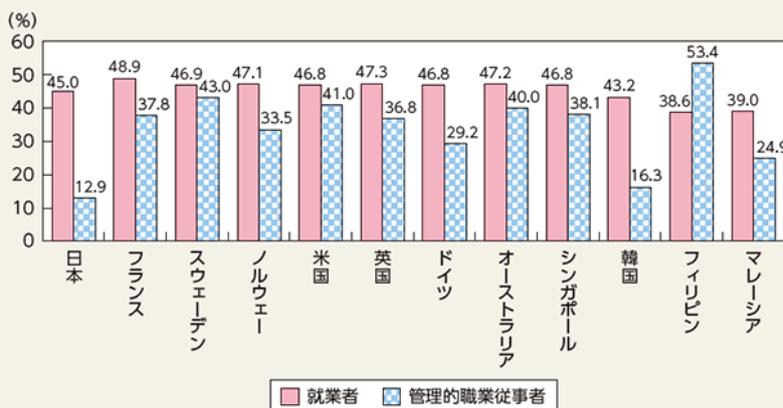
(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。  
2. 各年4月1日から翌年3月31日の採用期間のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

27

1-15図 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合

○就業者に占める女性の割合は、日本は令和4（2022）年は45.0%であり、諸外国と比較して大きな差はない。

○一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30%以上となっているが、日本は令和4（2022）年は12.9%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている。



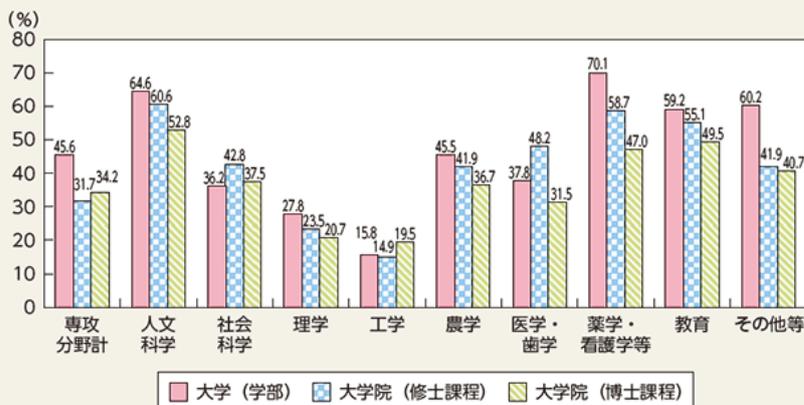
(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4（2022）年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
2. 日本、米国は令和4（2022）年、オーストラリア、マレーシアは令和2（2020）年、英国は令和元（2019）年、その他の国は令和3（2021）年の値。  
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

28

教育

4-1 図 大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に占める女子学生の割合(専攻分野別、令和4(2022)年度)

○女子学生の割合が高い分野は薬学・看護学等と人文科学。  
○女子学生の割合が低い分野は工学と理学。



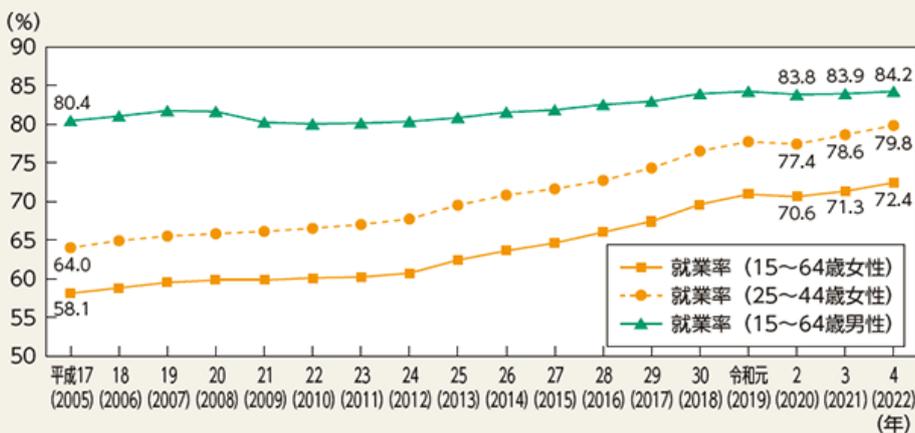
(備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(令和4(2022)年度)より作成。  
2. その他等は、大学(学部)及び大学院(修士課程)は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院(博士課程)は、商船の学生がないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。  
3. 大学(学部)の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院(修士課程、博士課程)の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

29

就労

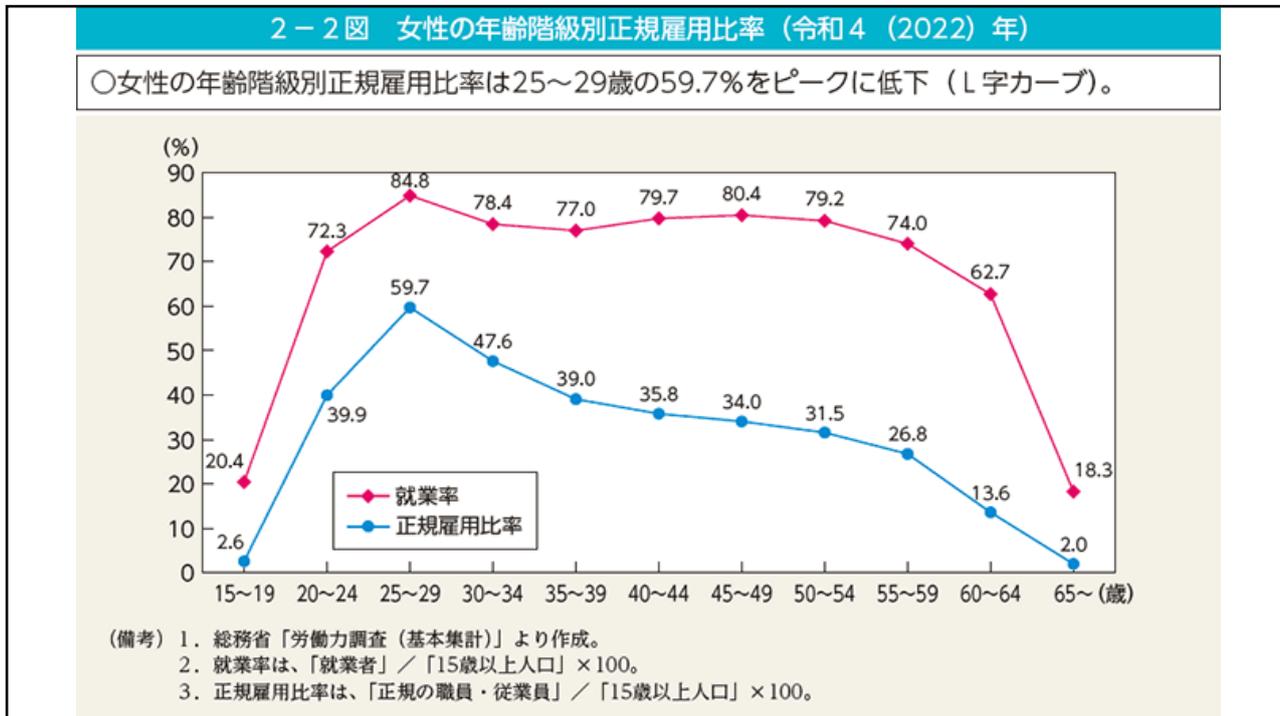
2-1 図 女性就業率の推移

○就業率は、近年男女ともに上昇傾向。令和4(2022)年は、15~64歳の女性は72.4%、25~44歳の女性は79.8%、15~64歳の男性は84.2%。

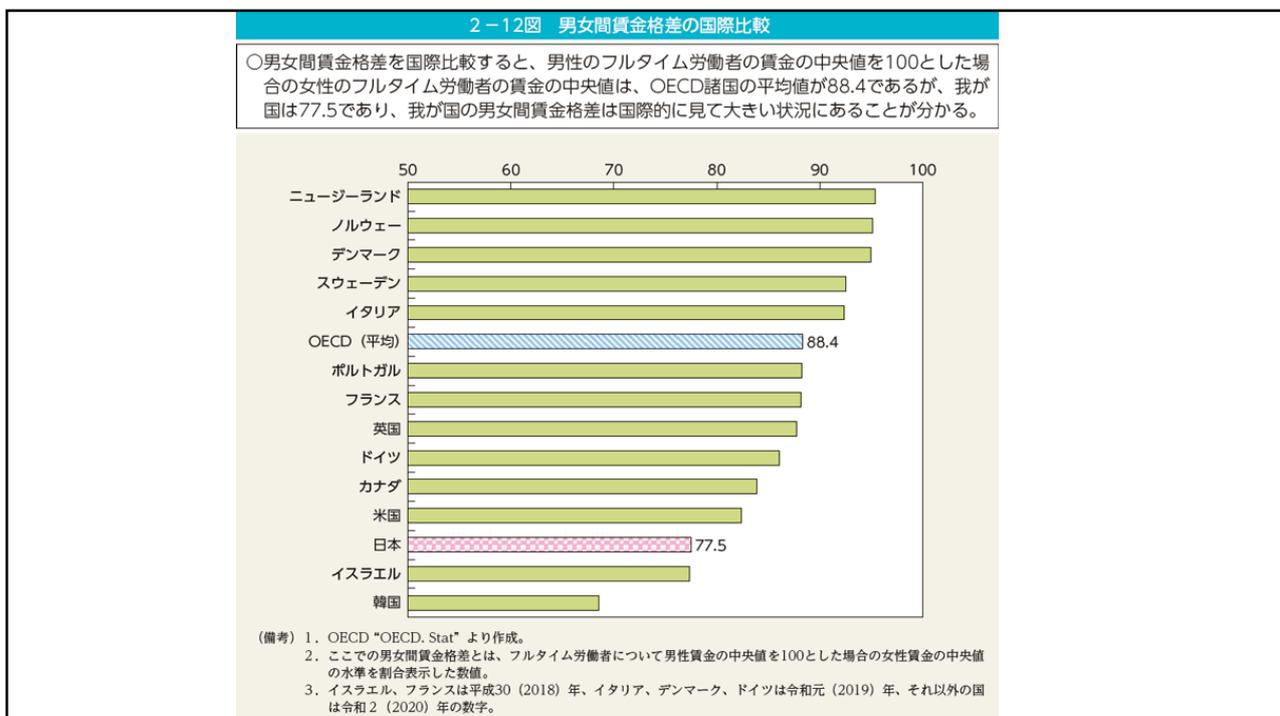


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。なお、労働力調査では令和4(2022)年1月分結果から算出の基礎となるベンチマーク人口を令和2(2020)年国勢調査結果を基準とする推計人口に切り替えた。当グラフでは、過去数値について新基準切り替え以前の既公表値を使用している。  
2. 平成23(2011)年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。

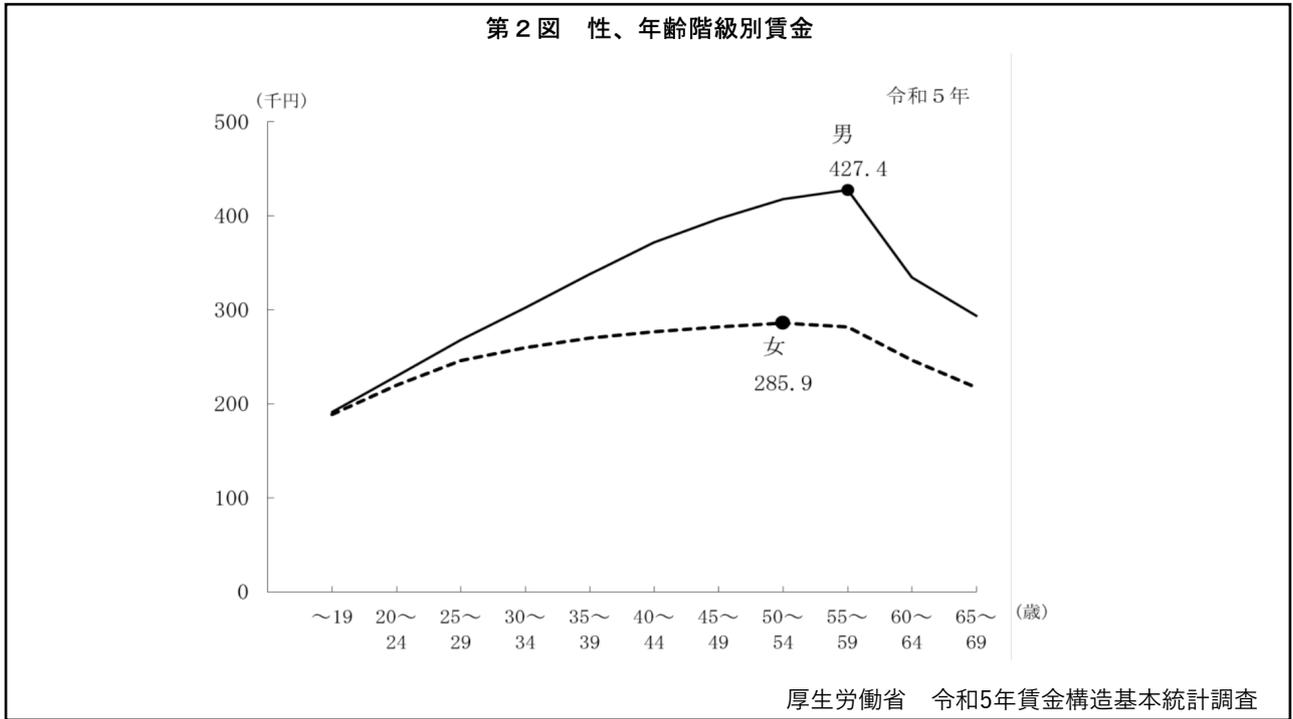
30



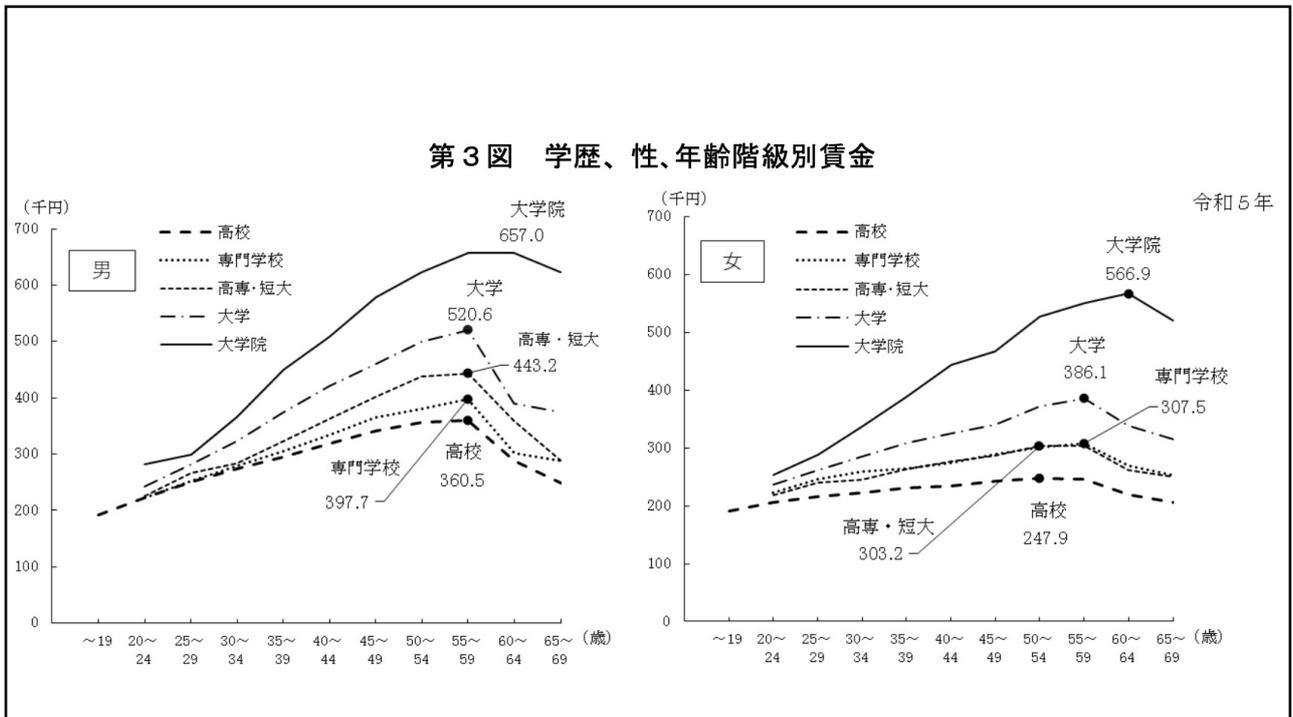
31



32

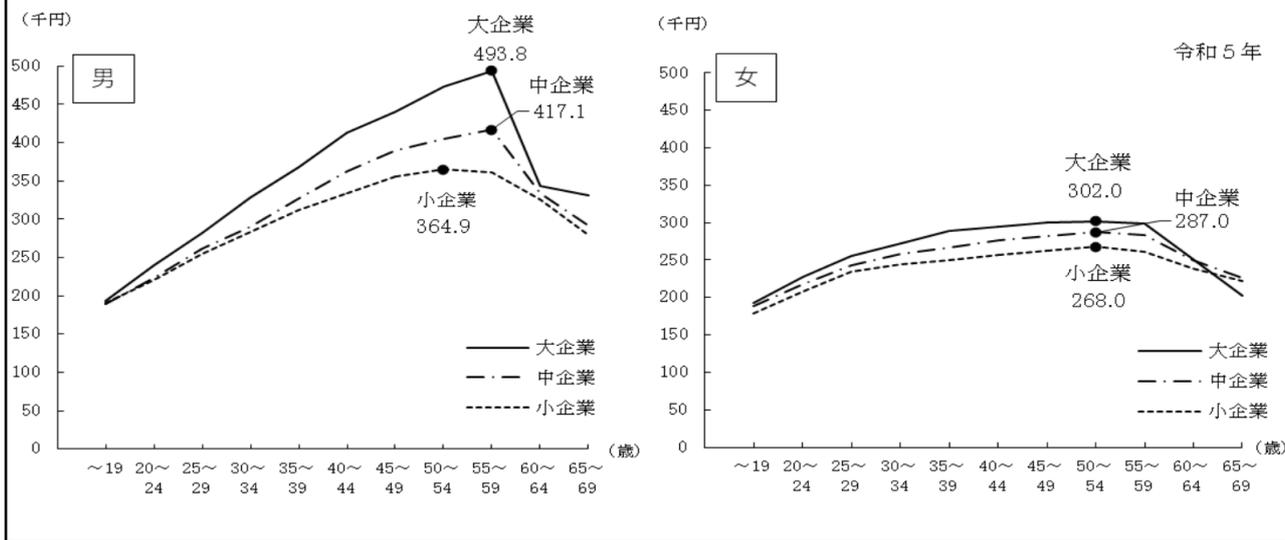


33



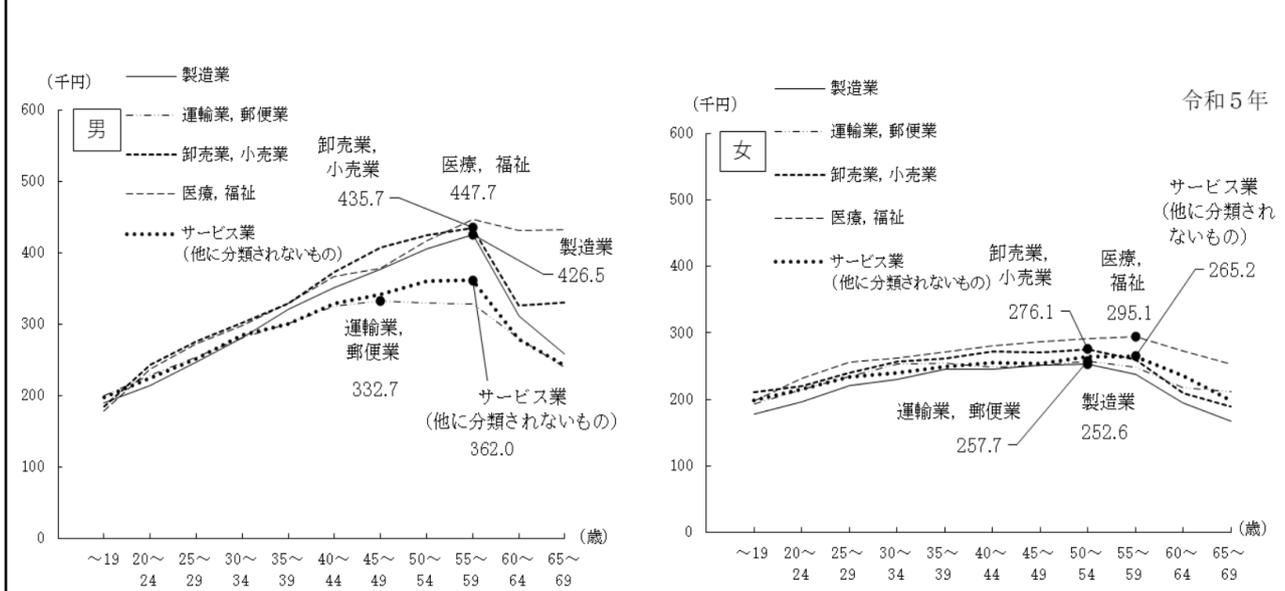
34

第4図 企業規模、性、年齢階級別賃金



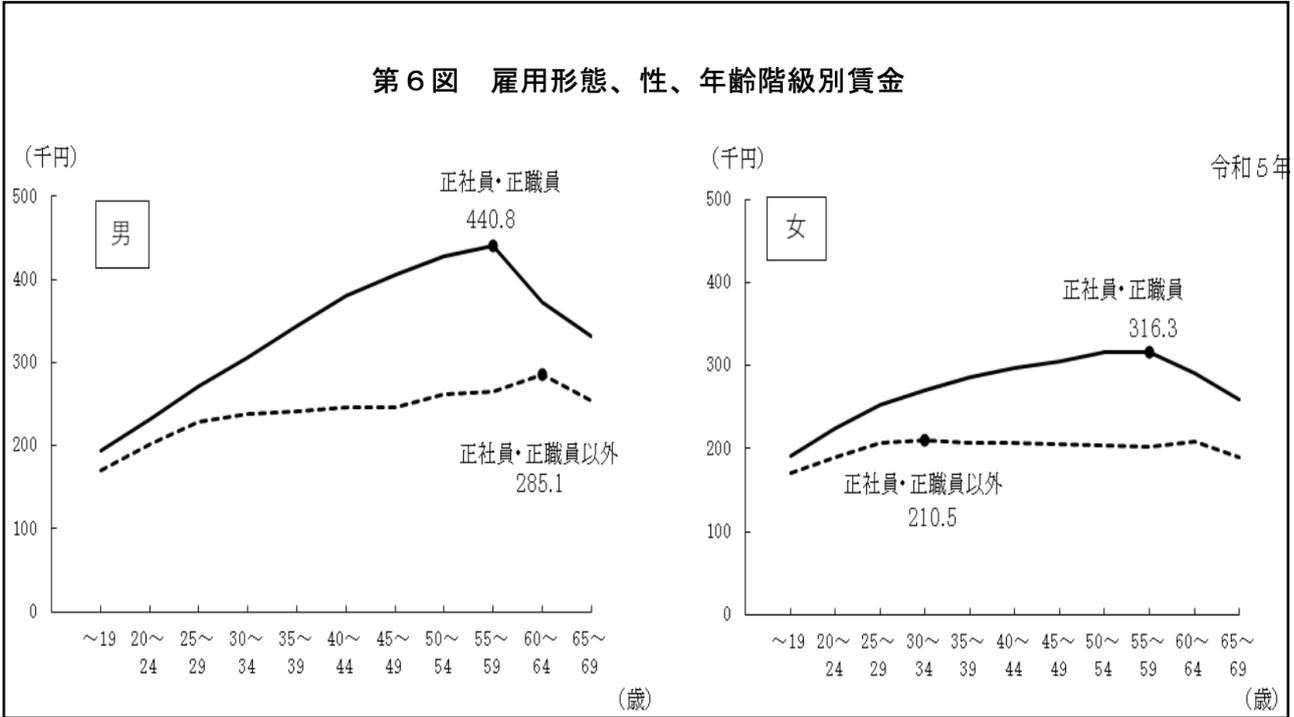
35

第5図 主な産業、性、年齢階級別賃金



36

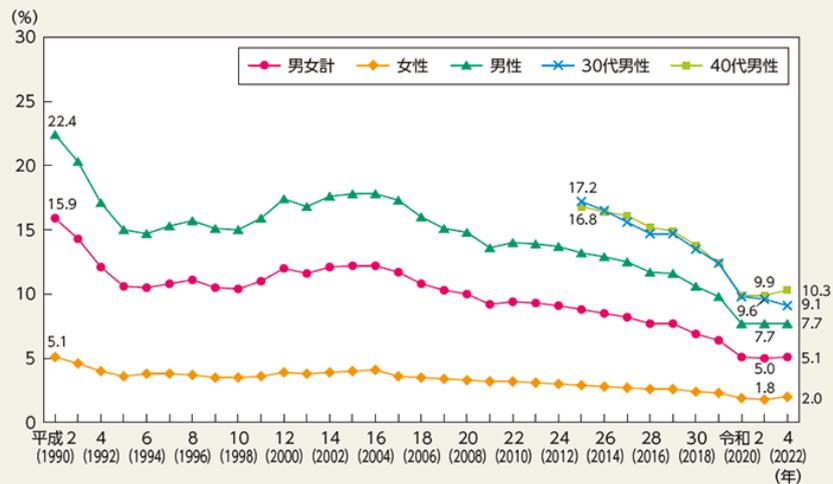
第6図 雇用形態、性、年齢階級別賃金



37

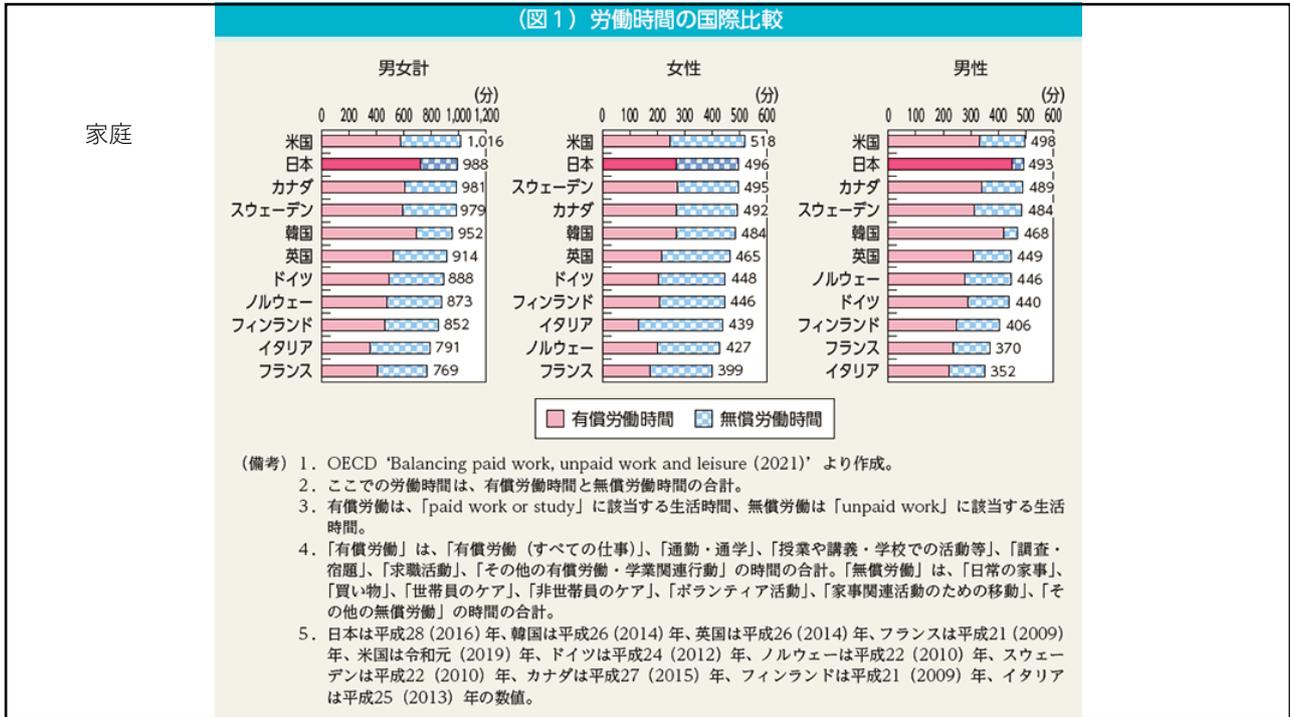
2-3図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移

○週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。  
○男女別に見ると、男性は女性より高く、子育て期にある30代男性では9.1%、40代男性では10.3%となっている。



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
2. 非農林業雇用者数(休業者を除く)に占める割合。  
3. 平成23(2011)年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

38



39

**6-3表 ひとり親世帯の貧困率の国際比較 (子供がいる世帯(大人が1人))**

○ひとり親世帯の貧困率を国際比較すると、数値のあるOECD加盟36か国中最下位。

順位	国名	貧困率	順位	国名	貧困率
1	デンマーク	9.7	20	オーストリア	31.0
2	フィンランド	16.3	21	トルコ	31.2
3	アイスランド	18.9	22	イタリア	33.4
4	ノルウェー	23.4	23	スロバキア	33.6
5	ハンガリー	23.5	24	イスラエル	33.9
6	ポーランド	23.8	25	メキシコ	34.2
7	フランス	24.1	26	ルクセンブルク	40.2
8	スロベニア	24.5	27	スペイン	40.3
9	ラトビア	24.8	28	オーストラリア	41.0
10	スウェーデン	25.3	29	リトアニア	41.3
11	ギリシャ	26.8	30	チリ	42.6
12	ドイツ	27.2	31	カナダ	44.1
13	ポルトガル	27.5	32	米国	45.7
13	アイルランド	27.5	33	ニュージーランド	46.1
15	英国	28.1	34	コスタリカ	47.4
16	チェコ	28.4	35	韓国	47.7
17	エストニア	29.1	36	日本	48.3
18	オランダ	29.5		OECD平均	31.9
18	ベルギー	29.5			

(備考) 1. OECD, Family database "Child poverty" (令和5(2023)年1月閲覧) より作成。  
 2. 「貧困率」は、OECDの作成基準に基づき、等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の中央値の半分に満たない世帯員の割合を算出したものを用いて算出(相対的貧困率)。  
 3. 基本的に平成30(2018)年の数値であるが、ニュージーランドは平成26(2014)年、オランダは平成28(2016)年、チリ、デンマーク、アイスランド及び米国は平成29(2017)年、カナダ、ラトビア、スウェーデン及び英国は令和元(2019)年、コスタリカは令和2年(2020)年、コロンビア及びスイスは数値なし。

40

### 3 今後に向けた取り組み

#### 沖縄県のアートワーカーを取り巻く実態調査

今回「アーティストの条件」企画チームは、沖縄におけるアートワーカー（文化芸術に関わる人材）を対象に、①仕事と収入、②契約、③ハラスメントの3つの観点から、制作および活動環境の現状調査を Google フォームを用いたアンケートで行なった。美術、写真、デザイン、演劇、映画、文学、クラシック音楽、舞踊など多様な領域から、また、公共ホールの職員や、社会教育の企画者などアーティストだけではない文化芸術活動に従事する様々な立場の方から回答を得られた。

アーティストの労働環境に関する見直しはここ数年調査や議論がなされている。「表現の現場調査」は表現の現場におけるハラスメントについて全国のアーティストを対象に調査を行い、各分野におけるハラスメント被害の特徴とその問題点を細かく分析した「表現の現場ハラスメント白書2021」を出版した。また、アーティストの報酬に関わるガイドラインの策定を目指す「art for all」が、アーティストの報酬および経費支払いの実態把握を目的に、アーティストを対象とした「アーティストの報酬に関するアンケート」を2023年11月に実施している。「アーティストの条件」企画チームが今回行った「沖縄県のアートワーカーの労働環境を見つめ直すためのアンケート」の特徴は、アンケート自体による問題の可視化を狙った点にある。この問題点は、先に行われた「なはーとカンファレンス2023 アーティストの条件～アートワーカーの創作環境を考える～」の議論を反映したものだ。

また、「アーティストの条件」企画チームはトークイベント以降「なはーとダイアログ」（2023年11月19日）に登壇し那覇市市民や市長との対話への参加、「美術をめぐる脱中心の実践・報告・2023」（2023年12月11日）において全国各地の団体と意見交換を行うほか文化庁主催の「現場で使える契約講座」（2024年2月23日）の運営など取り組みを続けている。

今後も各地の団体との交流を通して、全国でどのような取り組みが行われているのかを調査、意見交換をすることで、沖縄県での更なる取り組みに活かし、アートワーカーがより良い環境で活動できる沖縄を作りたい。

～ガイドラインからチェックリストへの変更について～  
 トークイベントの段階ではガイドラインの作成を一つのゴールにしておりましたが、アンケートの結果を策定していくなかで、今開催できている問題や解決案を可視化することこそ重要だと考えました。そこで本報告書では、アンケートでいただいた自由記述の部分のほとんどを掲載し、ガイドラインの代わりにチェックリストを作成しております。なお、いただいたご意見は、個人・団体が特定される可能性のあるものや内容が類似するものは省いて掲載しております。

『アーティストの条件 アートワーカーの労働環境改善のために』なはーとカンファレンス2023報告書

#### 契約に関するチェックリスト

これから仕事を依頼、受注しようとしているアートワーカーの方へ

契約に関するアンケートの結果から、アートワーカーの仕事に依頼する際、また受ける際の基本となるチェックリストを作成した。あくまでも業務の契約に関する一部であるが、これまで起きたトラブルの中でこのチェックができていなかったかを知ることが契約する意識を定着させる第一歩となる。

##### 前提として

- 仕事の内容については、発注主から「可能な限り条件を明確にした状態」で受注依頼に依頼をかけ、契約の内容の確認をしましょう。
- 依頼時に定まっていない事項については、決定する予定の期日を伝えましょう。
- 追加業務など変更が生じた場合は、受注者と協議の上、報酬等を決定しましょう。

##### 仕事の内容について

アンケートの回答にあったトラブルの例  
 ・「一方的な仕事内容の変更」「時期や技術的に無理な注文」

- いつまでに何をやるか、何をするかが明確になっている。
- 作品名（展示会、演劇、上映会、企画名）がある。
- 場所、どこで行う仕事が明確になっている。
- 具体的な業務内容が書かれている。
- 舞台芸術や音楽などの場合、稽古の日程や費用負担について明確になっている。
- 打ち合わせや、トークイベント、取材などの対応があるかどうか。
- 未定の事項がある場合、その理由がわかる。

◎未定の事項がある場合は下記のような文言で明示、あるいは口頭で伝えられたかどうか。  
 例）本事業のうち「未定」の事項に関しては、概ね〇月〇日頃までに（発注者）および（受注者）が協議の上決定し、（発注者）が（受注者）に対して書面で通知するものとする。

### 3 今後に向けた取り組み

- ・ 前掲の各種実態調査
- ・ 各自治体や文化庁の相談窓口設置、契約に関するセミナー開催など
- ・ NPO法人舞台芸術制作者オープンネットワーク、一般社団法人日本芸能従事者協会（労災センター）、アーティストツユニオンのような活動
- ・ ・ いろいろ

## 参考資料

日本経済新聞「やりがい搾取を許さない」2023.2.20-2.24連載記事

「舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査 2019」NPO法人Explat・一般社団法人芸術と創造

<http://www.explat.org/hrd/event/2019/report.html>

美術手帖「学芸員を蝕む労務問題。業務量7割が『多い』、パワハラ経験も」2022.7.5<https://bijutsutecho.com/magazine/insight/25634>

表現の現場調査団「表現の現場ハラスメント白書 2021」<https://www.hyogen-genba.com/>

世界経済フォーラム「Global Gender Gap 2024」<https://jp.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

内閣府 令和5年男女共同参画白書（各年）[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html)

厚生労働省 令和5年賃金構造基本統計調査<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/index.html>

那覇文化芸術劇場『アーティストの条件 アートワーカーの労働環境改善のために』なはーとカンファレンス2023報告書

[https://www.nahart.jp/archive/nahart\\_conference/](https://www.nahart.jp/archive/nahart_conference/)

吉澤弥生『芸術は社会を変えるか？ -文化生産の社会学からの接近』青弓社 2011

——『若い芸術家たちの労働』科学研究費補助金調査報告書 2011

——『続・若い芸術家たちの労働』大阪大学GCOE調査報告書 2012

——『続々・若い芸術家たちの労働』科学研究費補助金調査報告書 2014

——「アートマネジメントと、非物質的労働の価値」白川昌生・杉田敦編著『芸術と労働』水声社 2018

——「芸術労働者の権利と連帯」、山田創平編著『未来のアートと倫理のために』左右社 2021

——ネットTAM講座「アートの雇用・労働環境」（全3回）2019.01~03 <https://www.nettam.jp/course/employment-working-environment/1/>

——「現代社会における芸術文化の社会的役割と可能性」『月刊DIO』396号、2024.04 <https://www.rengo-soken.or.jp/dio/2024/04/240900.html>