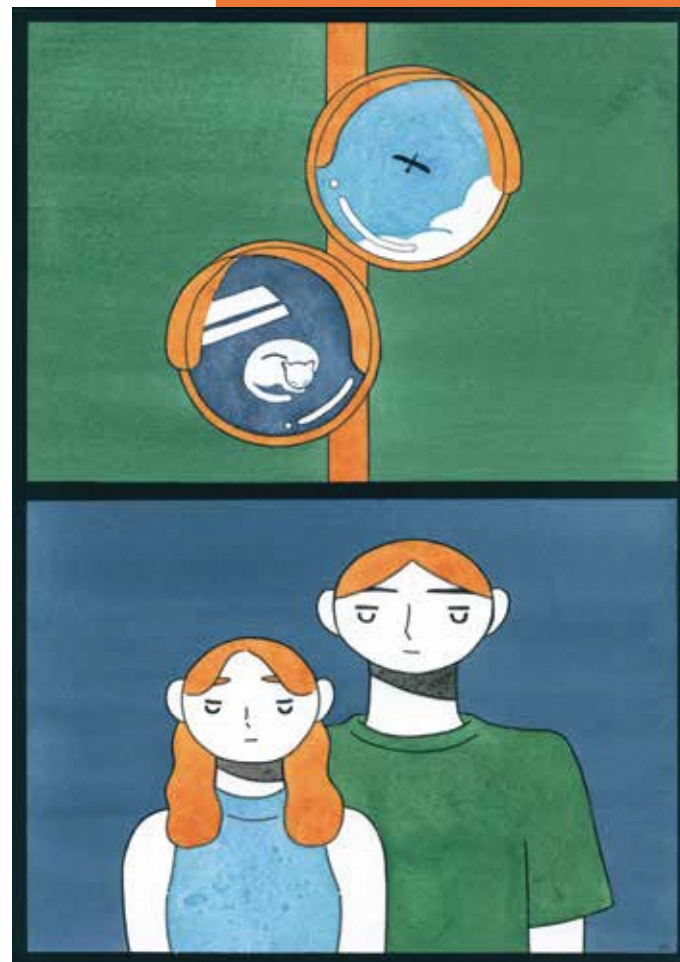


アーティストの条件
アーティストの労働環境改善のために



那覇市市制100周年にあたる2021年10月31日に旧久茂地小学校・幼稚園跡地に那覇文化芸術劇場なは一がオープンしました。なは一とは、沖縄を代表する文化芸術の拠点を目指して多分野の作品を創造し、芸術に親しむ機会を担保しながら、次世代育成の場としても重要な役割を担っています。

那覇市文化芸術基本条例は、その基本理念として、文化芸術活動を行う方たちの自主性と創造性を尊重すること、文化芸術の社会的価値の醸成を図ること、文化芸術活動のための環境整備に努めることを掲げています。また、那覇市文化芸術基本計画においても、文化芸術の担い手が創作活動に持続的に取り組むための包括的な環境づくりに注力するとしています。アーティストをはじめとする私たちアートワーカーが主体的な芸術活動に集中できる社会的環境を整備していくことは、現代の文化行政にとって一過性の取組みではありえず、なは一のような公立文化施設の主たる役割の一つです。

「なは一とカンファレンス 2023 アーティストの条件～アートワーカーの制作環境を考える～」では、2日間にわたる7回のトークに幅広い分野から30名の登壇者にご参加いただきました。さらに県内のアートワーカーを対象にオンラインアンケートを実施し、報告書にまとめることで、文化芸術分野における労働環境の現状を知り、課題を整理してきました。今回いただいた多くの声の一つひとつ大切にしながら、引き続きアートワーカーの皆様と具体的な改善に向けた働きかけを進めてまいります。

本事業は、多くの方のご尽力なくしては実現しませんでした。最初のアイデアを創造的に拡張し、アンケートの実施と報告書の制作までご提案くださった企画チームの上原沙也加さん、寺田健人さん、福地リコさんをはじめ、多くの登壇者・関係者の皆様、アンケートにお答えいただいた全ての皆様に深く感謝を申し上げます。この報告書をはじめとして、これからの時代にアートワーカーが創造的に働きつづけることのできる「条件」を整えていけるよう、今後ともご協力をお願い申し上げます。

那覇文化芸術劇場なは一と

はじめに	01	沖縄県のアートワーカーを取り巻く実態調査	11
「アーティストの条件」について	02	生活とお金について	13
制作環境を見つめなおす1	03	契約について	14
制作環境を見つめなおす2	04	仕事と収入面に関しての改善について	17
セーフスペースを守る	05	ハラスメントについて	20
制作環境を見つめなおす3	06	ハラスメントの解決に求められていること	25
批評と制作の循環のために	07	制作を続けていくために	27
これからの「表現の場」について考える	08	契約のチェックリスト	29
ガイドライン制作に向けて	09	ハラスメントのチェックリスト	31
アーティストの条件に寄せて	10	編集後記	33

「アーティストの条件～アートワーカーの制作環境を考える～」

2023年11月3日(金)、4日(土)の二日間にわたって那覇文化芸術劇場なは一と小劇場にてなは一とカンファレンス 2023「アーティストの条件～アートワーカーの制作環境を考える～」というトークイベントを開催しました。多様なジャンルで活躍する30名が各テーマごとに登壇し、それぞれの活動・制作環境について話し合いました。

開催趣旨(フライヤーより)

文化芸術を通じて那覇のまちを、また社会をより豊かなものにしていくためには、アートワーカー(アーティストのみならず文化芸術に関する仕事に従事する関係者)の制作環境を整え、アーティストが安心して仕事と生活を両立させることが必要です。やりがい搾取による低賃金・長時間労働、契約雇用の不明瞭さ、ジェンダー格差、ハラスメントなど全国的に問題となっている課題を踏まえ、沖縄でも問題を可視化し議論がなされることが大切です。これらの問題は文化芸術に関わる全ての人が意識してこそ解決することができ、そうした環境が整ってこそ文化芸術の仕事に就きたい次世代が育成されていくでしょう。

そこで今回は、アートワーカーが那覇に集い、二日間にわたって現状の課題や将来の見通し、文化芸術を生業とするために何が必要かを多面的に話し合います。

一労働者としてアートワーカーが存在するための「条件」とは何なのか、そして文化芸術がまちと社会に新しい力をもたらすには何が必要か、ご来場のみならずとも考えます。

「アーティストの条件」開催にあたって(主催挨拶)

今回の「アーティストの条件」という企画名は、ハンナ・アーレントの著作『人間の条件』に由来します。アーレントは、現代の労働は消費と不可分であり、労働と労働者も消費物のように使いつくされ、破壊されていくと指摘しています。しかし、私たちは言葉と行為を通じてお互いに現れ合うことで、支配すること/されることのない自由を実現していくとも語っています。

なは一のような公立劇場や公立美術館・博物館、または公的な芸術祭・文化行政・アーツカウンシル等で働く人は皆、自らが権力者であることを自覚するべきです。企画を立て、税金の使い道を考えるだけでも、そこには巨大な権力性を帯びています。こうした公立文化制度の権力の適切なガバナンスについても議論したいと思っています。

政治・経済の世界については、勝者や権力者が発言力を持ちますが、劇場においては、個人の戸惑いや疑問、苦しみや痛みが現れ、それが観客と共有されていきます。個人の経験を、他の分野や他者と共有することで、さらにより表現の環境を追求し、それを実現するための具体的な「アーティストの条件」を皆さんと考えていければと願っています。

制作環境を見つめなおす1

(個人制作：美術、写真、彫刻、音楽)

登壇者：平良優季、棚原健太、丹治りえ、寺田健人、根神夢野

司会：上地里佳

登壇者の間で主に議論されたのは、アーティストの制作活動における契約のあいまいさ、そしてそれに伴う経済的な不安定さについてであった。フリーランスで活動するアーティストは、ギャランティーを事前に把握できないことが多い。特にコロナ禍においては、舞台や展示会が急遽キャンセルされる可能性がある上に、入場制限のシステムの準備や、アルコールなどの備品の調達など、制作以外のコストも増えるようになった。

こうした問題への対応策として挙げられたのが、制作側のセルフブランディングの重要性だ。例えば、自身の練習や創作活動にはどれくらいの時間がかかっているのかを把握し、記録することで、「最低限これくらいの報酬が欲しい」と要求できる。こうした基準を設けていれば、たとえ予算が少ない現場であっても、将来的に活動を支援してくれるサポーターが増やせれば、その仕事を請け負うなど、ケース・バイ・ケースで納得することもできるという意見が出た。

また、若手のアーティストの育成に立ち足る壁として、中堅のギャランティーが上がらないという実態も指摘された。低賃金で活動することによって、やりがい搾取や、経済的な問題で活動を断念せざるを得ないという問題が生じる。今後若手のアーティストの育成のためにも、単発で終わらない長期的な支援や、成果物ができる前のプラン段階でも受けられるような助成金の必要性が語られた。同様に、気軽に借りられる練習場の提供や、芸術活動に携わりたい学生への支援として、専門家との共同作業ができる枠組みを作るなど、制作活動を無理なく継続できるようにするための様々なアイデアが出された。加えて、若いアーティストは、自分の名前を売るのが難しいという課題も抱えている。活動をバックアップしてくれる支援団体を可視化することで、制作の魅力を感じながら、活動のモチベーションを維持できるというビジョンも話された。



制作環境を見つめなおす2

(個人制作：美術、写真)

登壇者：北上奈生子、西永怜央菜、町田隼人、松尾海彦、湯浅要

司会：石垣綾音

どの現場のアーティストも、制作と生活の両立について課題を抱えている。制作の収入は低賃金で、それだけでは食べていけないため、兼業しながら活動するというアーティストも多い。

登壇者からは、生活のために働く傍ら、制作においては、時間が足りない、働かないとお金がない、制作の体力がないなど「ないないづくし」の事態に陥ってしまうという発言があった。こうした環境のなかで、アーティスト自身が、企画の交渉や事務作業、展示の準備や運搬なども負担するため、企画準備の過程で疲弊してしまうことは少なくない。たとえその状況に疑問を抱いたとしても、そもそもの契約関係があいまいで責任の所在が明らかでないことや、地域の狭いコミュニティという環境のため、個人個人の発言のハードルが高くなり、疑問の声が現れにくいという問題が生じている。結果的に、なし崩し的にアーティスト個人の作業が増えてしまうという事態が続いていってしまう。

特にコロナ禍の支援金では、書類の準備に時間を割かれるという点の他にも、地域の諸問題・活性化が活動として求められること、さらには成果物としての展示をかなりの短期間で求められるという問題があった。そこにはインスタントなアートばかりになる危険性があり、このままであれば、現代美術が沖縄で育つのが難しいと感じられるという懸念が語られた。

また沖縄独自の課題として、輸送コストの問題や、アカデミックな場で評価される機会がない作家の場合、メインストリームの美術やアートの文脈で扱われにくいという点も挙げられた。アカデミックなグループはキュレーターがいたり、大きなイベントに携わる機会が比較的多くあるが、狭い地域のなかで、オルタナティブな新しい動きを生むためにも、専門的な高等教育を経由していないアーティストも巻き込んだ環境づくりの必要性が語られた。



セーフスペースを守る

～ハラスメントのない制作環境のために～

登壇者：小田原のどか

聞き手：上原沙也加、寺田健人、福地リコ

アーティストの社会的立場の不安定さの背景には、そもそもアートワークが労働として認知されにくいという問題がある。「セーフスペースを守る」回では、アートワーカーが経済的権利を主張すること自体が忌避される現状が指摘された。また、影響力のある出版社や大学、一部の作家から、不均衡な権力関係に基づいて仕事の依頼が行われることが横行し、それが問題視されない業界の慣習が、アートワーカーの権利主張をいっそう困難にしている。

このような権力構造のなかで不当な扱いに対して「ノー」と発言できる自由を保障するためには、アートワーカーが集団として体制側に働きかけることが重要である。たとえば、労働組合を結成することで、団体交渉を通じて意見表明を行い、体制側と対等な対話の場をつくることができる。また、アートワーカーが置かれた現状を客観的に数値化・可視化することで、アートワーカーの訴えが個人の経験として矮小化されたり、自己責任だとして封じられたりすることを防ぐことにつながる。

このような集団としての行動に際しては、アートワーカーの幅を限定せず、包摂的な組織化が必要である。特に、育児や介護の負担にジェンダーバイアスがある中で、直近数年間の活動状況のみを根拠にアーティストか否かの線引きを行うことには慎重でなければならない。また、これまでさほど権利拡張の運動が見られなかった美術業界で問題を提起することに伴うバックラッシュに対しては、ユネスコの「芸術家の地位に関する勧告」をはじめとする国際基準のガイドラインの参照や、組織が仲介を果たすなどの取り組みにより、構造への問題提起が個人への攻撃と曲解されない工夫が有効でありうる。さらに、比較的シーンが限定されている沖縄では、アートワーカーの孤立を防ぎ、包摂的な組織化・集団としての行動と変化が可能になるのではないかという点についても指摘された。



制作環境を見つめなおす3

(集団制作：映画・映像、演劇)

登壇者：新垣七奈、兼島拓也、瀬川辰彦、東盛あいか、與那覇浩平

司会：福地リコ

「制作環境を見つめなおす1・2」と同様に、このセクションでも話題となったのは、制作現場での契約関係である。小規模の制作現場では、属人的関係に基づき契約書を交わさないことが常態化している。その結果、映像の依頼を受けたはずが他の業務まで担当させられるなど、当初の依頼を超える負担を強制されかねない。さらに、制作者自ら、予算の中から自分のギャラを削って制作費に回し、質の高い作品を作らなければ、評価を得て仕事を獲得することができない構造がある。特に沖縄の映像制作では、仕事の多くが東京の下請け構造に取り込まれていることもあり、県内で抗議の声を上げると制作の依頼が失われるのではないかとの懸念から、対策が進んでこなかったことも指摘された。

制作者のギャラや契約条件が保護されない状況は、家庭の経済的支援を得ることができ、育児や介護を負担する必要のない者だけが制作者として生き残れる環境を作り出し、経済格差やジェンダー格差を再生産する。その結果、制作者の多様性が確保できず、演劇制作の現場では子育てが始まる30代の登場人物を演じられる役者を確保できないといった影響が生じ始めている。

また、映画や演劇など集団制作の場では、人が人を動かすという性質から、権力関係を背景としたハラスメントが発生しやすいことについても話題にあがった。たとえば、あるテレビドラマの撮影現場で、離島での撮影のためスタッフが公民館で雑魚寝しながら互いにプライバシーのない状況で長期間撮影を行ったことがあった。その経験は制作者たちに没入感と一体感をもたらした作品のクオリティを高めた一方、違和感を覚えながらも声を上げられなかったスタッフがいたかもしれないという経験が反省的に語られた。また、創り手が集まって議論をすると作品自体の内容に話題が向きがちであり、一部の人を被害者にするのではなく制作をする方法が話題になりにくいといった指摘もあった。



批評と制作の循環のために

登壇者：北澤周也、新城郁夫、豊見山和美
司会：島袋寛之

かつては『新沖縄文学』等の媒体で活発な批評が自律する契機が見られた沖縄であるが、トーク冒頭では、近年の沖縄で批評空間の衰退が見られることへの危機感が示された。その原因として、80年代以降のネオリベリズムを背景としてアート批評がイデオロギー対立の代理戦争と化してしまったこと、その影響もあって、批評が具体的な作品に触れずフレームワークやコンセプトの議論に終始しがちな傾向などが指摘された。

では沖縄の批評空間を再興するにはどのような方法があるのか、登壇者による議論が繰り広げられた。まず、批評者がアート固有の、文学や思想にはない形あるものから受けた印象を言葉の世界に投げ込み、それに対してアーティストが応答するという関係を築くことの大切さが指摘された。言葉を操る批評者と、形あるものをつくり出す制作者の良い意味での不調和は、本講演のテーマである制作と批評の循環のきっかけとなりうる。また、批評は制作者・批評者に加えて読者がいて成立するものであり、読者投稿欄を舞台に読者による批評への再批評の場を設けることも批評を盛り上げることになりうる。批評家の育成という点では、近年はアーティスト自ら批評を発信することも多く、制作者と批評者という対比自体を疑うことの必要性も指摘された。

さらには、制作に対して批評とはどのような意味があるのかについても議論が交わされた。ここでは、批評が制作者に対して失敗できる空間を提供できる可能性が指摘された。制作者が常に短期的成果を求められるなかで、失敗したとされる作品が不可能性に向き合ったこと自体を肯定的に論じることは、批評の制作に対する貢献のあり方になりうる。

これからの「表現の場」について考える

登壇者：黒澤佳朗、阪田清子、田原美野、仲宗根香織
司会：林立騎

「これからの「制作の場」を考える」と題されたトークでは、イベントスペース・ライブスペース、雑誌、画廊など、アーティストに表現の場を提供する立場の登壇者たちが、より良い表現が実現する場の条件について語り合った。表現の場をつくる醍醐味は、制作者や観客・顧客という他者との対話を通じて異なるイメージに触れられることや、さらには場を運営する者同士の交流にあるといった体験談が語られた。また、沖縄の特徴として、アンダーグラウンドな表現文化が根付いた沖縄のアーティストを発見することにやりがいを感じるといった意見や、地域出版文化が根付いた沖縄では出版が身近であるといった点が指摘された。一方、各登壇者から共通して、資金面の負担や商業として成り立たせるハードルの高さが、困難に挙げられた。

表現の場をよりよくするための議論が行われた後半では、まず、官と民、パブリックとマーケットの両面からアプローチすることの重要性が指摘された。雑誌や劇場が市場の中で収益化することを目指す一方、行政や大学主導の場をつくることも重要である。ただしこの意見に対しては、アンダーグラウンドな文化が根付いた沖縄のアーティストたちが、行政との協働を好むのかとの疑問も提示された。また、収益化が困難な中で、アートワーカーが契約外の労働を半ば強制されるケースや、原稿料を支払わない慣習があることも課題として指摘された。さらに、表現の場を提供する者の使命として、そもそもアーティストたちは自分が作りたいものを自由に作っているのであり、本来市場で価値を持つために作られたわけではない作品に、批評を提供し、価値を持たせることでアートに貢献するという関係についてのラディカルな議論も行われた。



ガイドライン制作に向けて

登壇者：上原沙也加、寺田健人、福地リコ

司会：林立騎

2日間のトークを踏まえて、ガイドライン制作に向けた展望について議論が交わされた。計6回のディスカッションで、多様な立場の制作者から共通して、契約の重要性と、制作を継続できる環境づくりの重要性が語られた。背景には、アーティストが金銭のことを語ることで自身が忌避され、制作者の側にも契約書に「恐い」という感想を持つ者が少なくない現状がある。制作に関する依頼をする・受ける際に何を決めるべきか、最低限どの程度の条件が満たされるかなどをガイドラインとして示すことで、アートワーカーにはこの程度の待遇を保障すべきであるという認識が広まると同時に、アートワーカーの労働環境について合意を交わすことが当然視される環境を作り出すことが期待される。

ガイドラインの制作は2024年2月頃を目標としており、制作後は企業・大学・専門学校などに地道な働きかけを行い、採用の幅を広げていく予定である。また、本講演に招くことができなかった立場のアートワーカーにも調査を行い、多様な立場の意見を取り込み、実践を通してガイドラインを更新し続けることも語られた。

思想史研究者の市村弘正は著書『敗北の二十世紀』で、ハンナ・アーレントを参照しながら公共性をテーブルになぞらえている。テーブルは多様な人々が集まる場を提供するとともに、集まった人々に一定の距離を取らせる機能も果たしている。制作もまた、多様な立場の人々が集まり、ぶつかり合う場である。アートワーカーの労働条件のスタンダードを示したガイドラインは、そのような人々が協働するとともに適切な距離を持って互いの権利を守りあうための大きな手助けになるのではないだろうか。



アーティストの条件に寄せて



「なはーとカンファレンス2023 アーティストの条件」の「セーフスペースを守る」に登壇しました。こうした取り組みは国内でもきわめて先進的で、カンファレンス後のアンケート実施と結果の取りまとめと報告冊子の公開も含めて、本当に画期的なことだと感銘を受けています。

登壇に際して当日用意したハンドアウトには、「前提を確認しよう」という項目を設けていました。その前提とは、1980年にユネスコで採択された「芸術家の地位に関する勧告」【参考：文部科学省「芸術家の地位に関する勧告」（1980年10月27日 第21回ユネスコ総会採択）】です。



文部科学省
「芸術家の地位に関する勧告」

ここでは、「芸術家が、本人の希望によって文化的な労働に積極的に従事する者であると認められる権利を有すること、及びその結果として、当該芸術家の専門に固有な条件を考慮しつつ、労働者の地位に属するすべての法的、社会的及び経済的便益を享受する権利を有することを確認し、さらに、芸術家の文化的発展への貢献を考慮しつつ、被雇用と自営とにかかわらず、芸術家の社会保障、労働条件、課税条件を改善することが必要」と書かれています。

こうした前提が、この国ではまだまだ共有されていないと感じます。カンファレンス中のやりとりにおいても、企画側へのバックラッシュとも取れる反応が見られました。状況を変えていくためには、各所が連携して困難を共有し、助け合うことが有効だと強く感じます。私に関わる持続可能な美術業界を実現するための活動体にも、抑圧的、否定的なコメントが寄せられることが多々あります。とはいえ、バックラッシュを前進への糧とすることが、きっとできるはずで、そのための大きな一歩が、この冊子であると確信しています。

小田原のどか（彫刻家、評論家、アーティスト・ユニオンオブザーバー）

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。「表現の現場調査団」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』を発表した。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～アートワーカーの制作環境を考える～」の議論を反映したものだ。

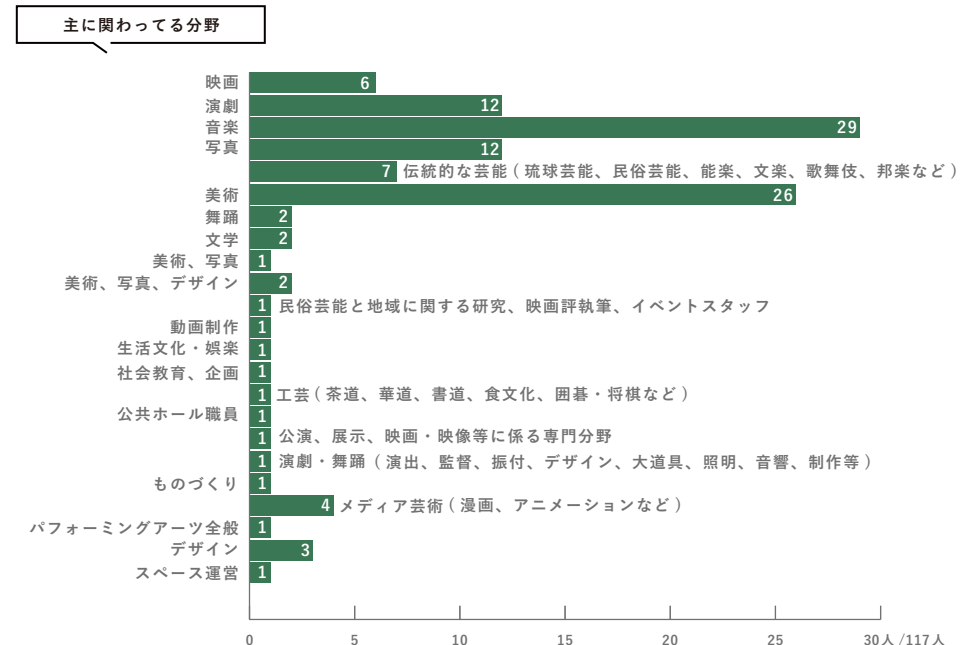
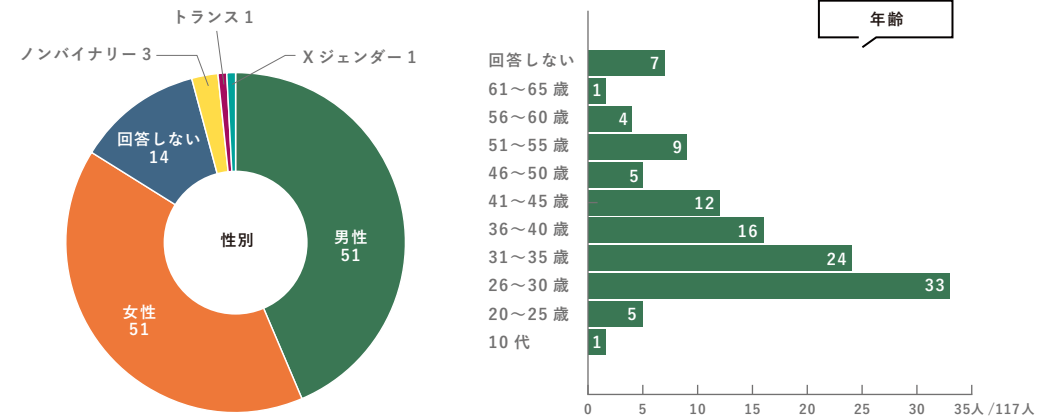
また、「アーティストの条件」企画チームはトークイベント以降「なはーとダイアログ」（2023年11月19日）に登壇し那覇市民や市長との対話への参加、「美術をめぐる脱中心の実践・報告・2023」（2023年12月11日）において全国各地の団体と意見交換を行うほか文化庁主催の「現場で使える契約講座」（2024年2月23日）の運営など取り組みを続けている。

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っていきたい。

～ ガイドラインからチェックリストへの変更について ～

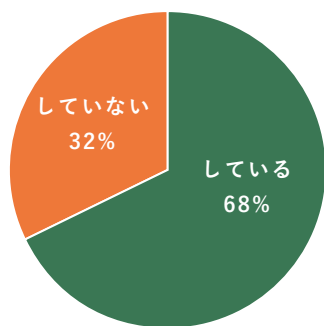
トークイベントの段階ではガイドラインの作成を一つのゴールにしておりましたが、アンケートの結果を集計していくなかで、今沖縄で起きている問題や解決案を可視化することこそが重要だと考えました。そこで本報告書では、アンケートでいただいた自由記述の部分のほとんどを掲載し、ガイドラインの代わりにチェックリストを作成しております。なお、いただいたご意見は、個人・団体が特定される可能性のあるものや内容が類似するものは省いて掲載しております。

- 実施期間：2024年1月23日(火)～2024年2月12日(月)
- 対象者：沖縄県出身、あるいは沖縄県を拠点に活動するアートワーカー
(アーティストのみならず文化芸術に関係する仕事に従事する全ての関係者)
- 調査方法：ウェブ調査
- 回答者数：117名
- 回答者の属性：以下参照



アンケート〔お金と生活について〕

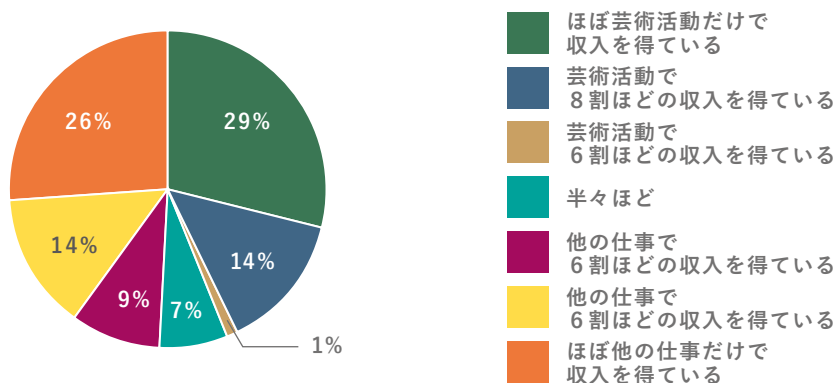
芸術活動以外の仕事をしていますか？



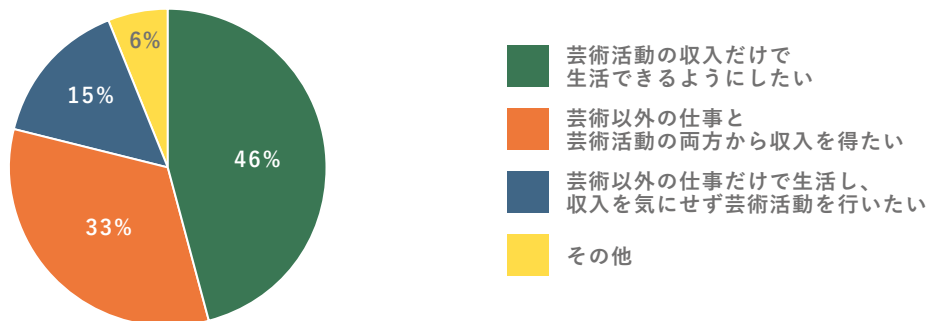
芸術活動以外の仕事をしていますかという問いに対しては、「はい」(68%)「いいえ」(32%)でその内訳として性別の差、業界による差はなかった。また現状の芸術活動と他の仕事の割合については「ほぼ芸術活動だけで収入を得ている」(35人)「ほぼ他の仕事だけで収入を得ている」(31人)が最も多く、どちらにも偏りが無い結果となったが、アートワーカーとして活動を続けていくにあたって仕事のバランスをどのように考えているかの問いに対しては「芸術活動の収入だけで生活ができるようになりたい」(54人)が最も多い。

収入面、活動費についてのどのような改善点を求めるかという問いに対しては「賃金が上がってほしい」に71.8%の回答があった。演劇や音楽、伝統芸能の分野からは「賃金が出ないボランティアの労働が多すぎる」「稽古期間も日当が欲しい。出演料が入るまで無給」という声もあり、舞台芸術分野特有の問題が伺える。また、助成金に関しては県内の選択肢が少なく「県内助成金の選択肢が広がると思う(公演、映画に係る専門職)」や助成金が出るまでの立て替えの負担が大きいことなどが指摘されている。

収入のうち芸術活動と他の仕事の割合を教えてください。

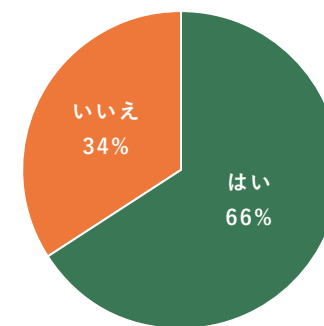


アートワーカーとして活動を続けるにあたって仕事のバランスをどのように考えていますか？

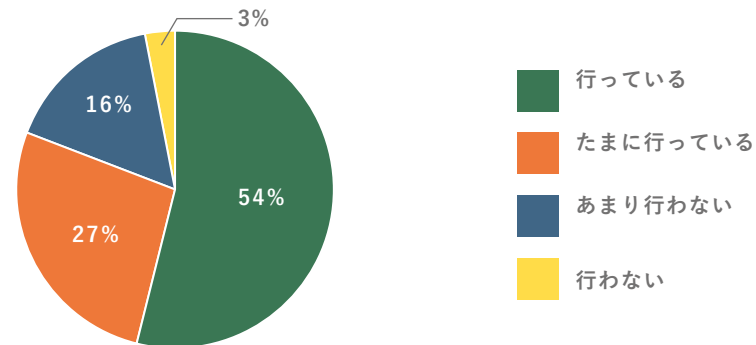


アンケート〔契約について〕

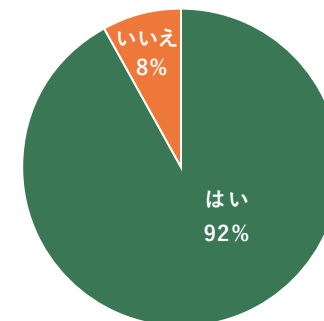
芸術活動について、仕事上でトラブルになったことはありますか？



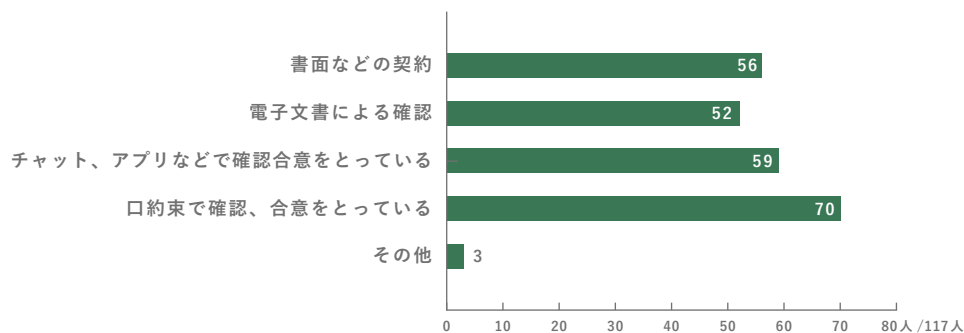
芸術活動の業務を受注、発注するにあたって、業務全体の仕事内容の確認を行っていますか？



アートワーカーの適切な報酬や権利を守るために、書面で契約を行った方がいいと思いますか？



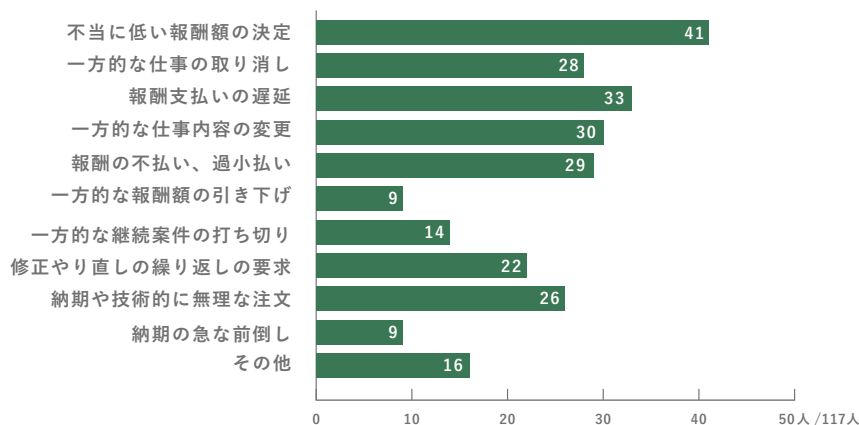
どのような方法で仕事の内容の確認を行いますか（複数回答可能）



その他
(抜粋)

- ・ギャランティーはいただくまでわからない場合がある（音楽）
- ・電子メールでの履歴や要件定義に係るリマンドメールの送付（映画）
- ・メールやLINEなどが主（公演、映画に係る専門分野）

仕事上で経験したトラブルについて教えてください（複数回答可能）



その他
(抜粋)

- ・ギャラリーの一方的な独占契約や突如の解約（美術）
- ・文章の盗用、ミス指摘した際に逆切れで異常な罵倒（伝統的な芸能）
- ・こちらに不利な誓約書を無理矢理書かせようとする（音楽）
- ・仕事依頼時に謝金や従事内容が明示されない（伝統的な芸能）

契約とトラブル

アートワーカーの仕事と契約に関しては、まずこれまでに仕事上でトラブルがあったかの確認を行ったところ66%の回答者が仕事上で何らかのトラブルを経験していた。なぜトラブルが起きるのだろうか。

業務の受発注の際は仕事内容の確認を「行っている」(54%)「たまに行っている」(27%)であり約8割のアートワーカーが仕事の確認を受発注の際に行っていることがわかる。また確認の方法として最も多いものは「口約束で確認、合意をとっている」(70人)で、「チャット、アプリなどで確認合意をとっている」(59人)「書面での契約」(56人)と続く。口約束や電話の内容も法律上一つの契約として見なされるものの、相互の意見が食い違ういわゆる「言った言わない」問題に発展しがちであり、トラブルの元になる。受発注双方にとって仕事内容と支払いなどの条件を擦り合わせていくことが重要だ。その点、書面や電子文書での契約は記録にも残るのだが、アンケートの結果では業務を実際に受注する際に契約書を締結しているのは「いつもしている」(7%)「締結する時としないときがある」(42%)と半数を下回っている。

契約を締結しない主な理由は「契約書を交わす慣例がなく、受発注側どちらにもその発想がないため」(52人)「日頃の信頼関係があるため」(51人)「発注者から指示がなかったため」(45人)であり、回答者の活動分野も多岐に渡っていることから多くの業界では契約書を交わす慣例がないことがわかった。

一方で、「アートワーカーの適切な報酬や権利を守るために、書面で契約を行った方がいいと思いますか」という問いに対しては92%の回答者が賛成している。契約が重要であるという認識はありながらも、様々な懸念点が挙げられている。契約書の方法の不明瞭さや意義に関して、「短納期の時に、書面契約をする時間が取れない」(デザイン)「手間が増える。どちらが契約書を作るのか不明。結局臨機応変に対応できるような契約内容になり、あまり意味をなさないのではないか」(音楽)「契約した事がないので、何が必要か、どんな問題に発展する可能性があるのかわからないので不安」(美術)という意見が上がっている。さらに、「契約に関する意識や重要性が共有できず面倒くさい人認定されてしまう」(演劇)「プロジェクトの流動性を阻害する可能性」(写真)など契約書による不利益の恐れから契約書の話を持ち出せないケースもあるようだ。

契約する慣習のために必要なことは？

■基本的なフォーマットやサポートする人材の増加

- ・契約を交わす目的・意義についての認識が広がること。過剰な負担になりすぎないよう、誰でも利用できる基本的なフォーマットが文化芸術関係者向けに公開されていること。(演劇・舞踊)
- ・契約書の読み書きができること、読み書きについて弁護士など相談できる支援があること(美術)
- ・サポートしてくれる施設・職業の存在、簡略かつ実用的なひな型(伝統的な芸能)
- ・契約書の仲介業務を行う機関の発足(写真)

■業界内での変化

- ・契約の締結が一般的でないのは慣例によるところが大きく、若手や後輩から声を上げてなかなか業界を動かすことは難しい。キャリアの長い者や団体が積極的に問題に取り組むことで改善されていくと思う。(演劇)
- ・発注側、受注側、双方で「契約」というワードを気軽に使えるようになりたい。(美術)
- ・めんどくさがらずに丁寧に(美術)

■ワークショップや講座の開講

- ・適正な契約書のつくり方など、多くの方がごく当たり前にそれを勉強したりリサーチしたりする場所や講座が必要だと思う。また、契約を結んでいなかったという理由でトラブルになったケースや問題点を知る機会も必要だと思う。(映画)
- ・契約書のフォーマットやいろんなジャンルにおける作成例などがシェアできる環境。そしてそれ以前に、契約自由の原則など基礎的な法律知識を学べるような勉強会やセミナー等があるといい。(演劇)
- ・仕事の受発注の際は契約書を結ぶということを発信、講座などで周知していく。契約書を作るまでのハードルが高いのでフォーマットなど簡潔でわかりやすいものがあれば、作成する際もハードルが少しは下がるのではないのでしょうか。(文学)

このほかにも各業界で受発注どちらかにも不利益が生じないように「記載なき事項は協議する」という文言を添えた上で話しやすい環境を作っていくことが必要だろう。

仕事と収入面に関しての改善について

今後、芸術活動を継続するにあたって何があれば仕事や収入面において働きやすくなると思いますか？
あなたの考えをお聞かせください。

■活動資金の調達や活動時間に関して

- ・芸術家への単価アップ（伝統的な芸能）
- ・活動の継続自体は出来るが、将来不安がある。活動での収入が低くても、安定した収入を得られる職に付けるのであれば、独り身でも家族を持って続けやすいと思う。また芸術活動のみで生活するにはどれくらい収入等が適正価格か知る、知ってもらい必要があると思う。関係人数を増やすこと、情報共有することが大事。（美術）
- ・そんなに大きな額でなくてもいいから、できるだけシンプルな手続きで応募できる助成金がほしい。（美術・写真・デザイン）
- ・お金と時間の確保。お金が無いために別の仕事をするが、その仕事も業務をこなす為の勉強や繁忙期の残業があるので結局時間も足りなくなる。具体的な策は思いつかないが、お金と時間の負担を減らせば活動する人は増えると思う（美術）
- ・顧客（有料で来る聴き手の増加）（音楽）
- ・創作が直接収入になる機会が増えること（スペース運営）
- ・展覧会やイベントの企画、運営、キュレーションなどを行う人や団体が増えるといいなと思う。自主企画だと体力、経済力ともに厳しい。その時間を制作や働く時間にまわせたら。（写真）
- ・キャリアにあったギャランティー（演劇）
- ・グッズ開発など制作に紐づいた資金獲得（映画）

■制度や行政、相談窓口などに関して

- ・開かれた相談窓口や弁護士ドットコムのような過去の相談内容が見れるサイト（美術）
- ・公的制度を利用する為のハンズオン支援員に依頼出来る仕組みづくり。（演劇）
- ・インボイス制度の廃止（工芸）
- ・助成制度の探し方と手続きが非常に分かりにくいのでまずは芸術家の目にとまりやすいようにする工夫が必要だと感じている。また、芸術家を支援する団体や事務所などに対する支援を充実させられれば契約・活動をする芸術家が支援や収入を得やすく、活動が継続しやすいのではないかなと思う。（音楽）
- ・多様な資金源、展覧会や公演などの情報が集約されたウェブサイト、安価（できれば無料）で制作できる環境（場）、アートワーカーが集い交流できる場、行政の理解（文化の意義を理解し政策・施策への明確な位置付け）、専門職員（社会教育・企画）
- ・公共施設によるアーティストの雇用（文化芸術公演等）、地方自治体によるアーティスト活動に対する施設使用料等の減免や補助金、助成金の拡充。（演劇）
- ・表現・発表ができるパブリックスペースおよび機会を、アーティストに優遇提供いただけて、そこでの来場者や協賛者からの収入を得られるような取り組みを希望する（映画）
- ・演劇を観る習慣や機会がない人にも見れるチャンス（無料公演など）を増やしてお客様を増やす。そのための金銭的支援。（演劇）
- ・基本的な生活をするための最低限度の収入を得られるベーシックインカムのような制度が導入されれば、表現者もそれを見る観客も金銭的にも時間的にも芸術活動にあてる割合は増えるのではないかな。助成金の制度でいえば、期間的な制約が多い（年度末まで提出しなくてはいけないなど、県や国の決算の都合によるものが多い）・助成金を得られても、立替えなければいけない。立替えを行うために銀行などへの借り入れなど、資金を工面するのに多くの時間を費やさなければいけないなど、とても助成の意味をなさない制度設計になっている。の割に助成額も十分とはいえない。（映画）
- ・子どもができたときに、フリーランスの芸術家でも育休とれるようになりたい。同じような働き方の友人は保育園に子どもが入れられず、復帰に時間がかかっている。子どもがいながら、働きやすい状況になればいいと思う。賃金アップは大前提として…。団体としては働き手がとにかく不足している、賃金が上がれば働き手もきてボランティア作業が減り、自分の活動ややりたいことに集中できるの、といつも思う。（音楽）

■働き方について

- ・活動資金および生活費の確保。希望を述べるならば作家活動に理解のある雇用先や契約先の企業があれば尚働きやすいと思う。また「普通」に働けない背景がある他の人にとっても、それぞれの事情の中で働けるというのは、良い波及効果があるのではと感じる。他には、作家として社会で生きていくための知恵や相談口のような場所や機関があれば嬉しい。通常社会人経験で学べるような常識的な部分から、作品取引の契約、契約書の見方、助成金や補助金等の書類作成の相談窓口、テキストの外国語翻訳等、事務的なところでつまづいてしまう箇所を気軽に相談できれば、と日頃感じる。具体的にどうアーティスト活動をしていけば良いのか見え辛い部分はあるので、そこをよりクリアにできるような役割を担う機関があれば、作家活動の継続への不安を払拭できることはあると思う。（美術）
- ・芸術活動（美術）に関わる仕事の雇用や業務委託が県内で増えてほしいです。制作活動そのものに対する助成金などの支援の仕組みがあれば継続した活動の助けになると思います。（美術）

■ガイドラインや報酬の目安

- ・芸術家への報酬ガイドライン（演劇）
- ・他の方にオファーをかけるとき、ギャラをいくらで提示するべきなのか本当にわからずに困っています。そのせいで身内以外でイベントを作ることが難しいです。相場があれば助かります。（音楽）
- ・活動費や他の仕事とのスケジュールの兼ね合いなどが悩みのタネのため、どうにかして活動をメインにしているような仕組み作りや、制作費・単価の根拠や相場など、依頼された際にしっかり提示できるような仕組みや勉強会などあるといいなと思います。（文学）

■スペースやコミュニティ、交流に関して

- ・昭和50年代から平成初期まで、沖縄ジャンジャンという小劇場がありましたが、毎晩、劇場主催の公演があり、琉球舞踊シリーズも、年に数回、1週間にわたり、出演者日替わりのリサイタルといったものがありました。こういった空間があればと考えたりします。確か、100席弱 国際通り なみさとビルの地下でした。なはと小劇場が、さらに小ぶりになったような感じと記憶しています。また、出演者は常連もいれば、幅広く選抜され（もしかしたら、募集したケースもあったかもしれません）、偏りも感じませんでした。（舞踊）
- ・「作品の販売が出来る良い雰囲気を持ったギャラリー」私は本土の百貨店を主戦場に個展を開催して収入を得ているので、会場の持つ高級感や立地はバカにならない事を実感しています。（美術）
- ・アーティストの発表する場、集団であればアーティストの島としてヨーロッパのような感覚で壁や公園など身近に芸術が楽しめる慣習が生まれたいかとおもう。コンテストのあり方もそろそろ見直すべきではないでしょうか？写真に関して言うならば多額な金額で準備させ審査料もなかなかおたかめ。なら、小さなsizeで審査して受かった方は指定のサイズで提出させるべきかと思えます。（写真）
- ・それぞれのジャンルを超えてアーティスト同士が交流できる場があると嬉しい。（文学）
- ・芸術家同士が交流できるきっかけになるようなイベントがあればいいなと思います。私は地元の音大卒ですが、同じ出身大学の方と関わる機会が圧倒的に多く、なかなか他校出身の方やジャンルが違う方と交流を持つことが少ないです。（音楽）
- ・創作のために使用する／した材料や資料等の保管場所に頭を抱えることが多く、安価で利用できる倉庫やシェアできる空間があると助かります。（演劇）
- ・芸術鑑賞を趣味とする人がより多くなる環境づくり。それ自身が身近な存在になる環境。（演劇）
- ・アートマネジメントが増えて欲しいアーティストも沖縄県内に拠点に活動ができるようになるといいな（音楽）

■芸術文化の価値の発信や雰囲気づくり

- ・社会に必要なことだと認めてもらえること、そうしてそれを発揮する場をつくってもらえること（ものづくり）
- ・賃金があがり、ハラスメントなどに対する厳しい空気が醸成されること。これまで続けられなかった人が、続けられるようになると思う。（映画）
- ・文化芸術活動への理解とお金の循環（休眠預金、企業の内部留保の活用）（公共ホール職員）
- ・「文化芸術は無料で楽しめて当然」という一般市民の意識の解消（伝統芸能）
- ・作品が持続的に収入化できる仕組み・市場。（演劇）
- ・音楽家が音楽家にチケットを売ろうという流れをやめたい。商業的な要素も取り入れて、社会の中に参加するべき。（音楽）
- ・ブロードウェイなどの労働組合のように、演者を守る制度や組織。（伝統的な芸能）

契約に限らず、アートワーカーが働きやすくなるために必要だと思うことがあれば教えてください。

■労働者としてのアートワーカーの地位向上

- ・市町村、県が、率先してワークショップや展示企画等を偏らない平等性の元で行われると良いかなと思う。AIに負けない感性を育てる基盤はほんとに必要。また、県、市町村で個展をする際販売は禁止、もしくは利用金額増はどうなんだろうと思う。ほんとに応援する気ありますか？って聞きたい。（写真）
- ・政府による芸術への理解や社会における在り方（美術）
- ・賃金の上昇。演者にしろ裏方にして、舞台に関わる人は、その公演を成功させるため、素晴らしい舞台を作るために心血を注ぐ人が多い。その人がその期間しっかり公演や舞台に集中できるだけの賃金が必要。個人の感覚で言うと、照明や音響など裏方は、組織があるそうで、最低賃金などが決められているらしいが、出演者は主催者からの提示された金額を受け入れるしかなく、チケットの売れ行き具合などを加味して、公演ギリギリにしか出演料の提示がないことも良くある。それはダメだと声を上げれば良いかもしれないが、大体の公演が主催者が出演者を兼ねており、業界的にも上の方が主催者であることが多い。その状況で出演料について異議を唱えることはほぼ無理という状態である。例えば、4ヶ月稽古期間があり、一回の稽古時間が3時間、それが毎週2回程度、本番前には集中稽古で5時間程度。それで本番前日に4万円の提示を受けたことがある（指導の仕事であれば2日もあれば稼げる）。その公演は助成金も受け取っていた。出役がいなくなればその舞台芸術・芸能は無くなるが、出役のギャラが一番安いのが現状である。（音楽）
- ・芸術家の専門性にお金を払うことは医者や弁護士や専門技師にお金を払うのと同じだという啓発活動が広がること。（演劇）
- ・公共施設ではあるが、指定管理のために賃金の安さが問題となっている。最低賃金上昇に対して、人件費の増額が進まない。このままでは2~3年後には最低賃金を割るような勢い。（公共ホール職員）
- ・芸術従事者の意識の向上と、一般市民の芸術への理解（伝統的な芸能）
- ・作品制作や執筆に関わる賃金を確実に支払ってもらうこと。（写真）

■アートワーカーをサポートする制度や企画、助成など

- ・アートワーカーと助成する側（公共、企業）とアートを楽しむ側（民間）の関係をつなぐわかりやすいプラットフォームが必要（美術）
- ・情報共有の少なさが課題だと思うので『この HP 見たら活動している人やグループ、個展や講演会・批評情報がわかり、尚且つ助成金や契約書の様式や書面などの参考例を DL ができるし』みたいな、一つの HP を見れば何でもわかるものを作って欲しい。（美術）
- ・私としては、現在のところ、資金が課題で、自主事業でないかたちで、且つ、個人の意思を尊重されるような企画に乗っかりたいのが本音であり、このような、ある程度、公の企画があればと思います。（舞踊）
- ・契約や権利に詳しい人に頼る（美術）
- ・フリーランスや非正規雇用が多いため、相談できる組合や組織があること。（パフォーマンスアート全般）
- ・自分の適性の仕事の紹介、マッチングができる機関があったらいいな（スペース運営）
- ・他のアーティストとの交流の場や、一緒に個展などを共同でできたりするとすごく刺激になります。（美術）

■業界の意識の変化や向上

- ・アートワーク（表現）以外の部分をサポートしてもらえる環境。（写真）
- ・個人的な体験を通してではあるが、狭い業界のため、仕事や依頼がごく少数の人に集中し、そこと繋がりのある人が作家として活動しやすい、というのは感じる。そういう人は業界経験が長いということもあり、若い立場としては不当さを感じたとしても言いづらく、それを提示したとしても例えば本人の問題であっても「業界の常識」であると突っぱねられる状況もあった。組織のように明確な役職や肩書きがなくとも、個々人の人間関係・友人関係がしかし仕事にも直結している、という不透明な縦社会・パワーバランスのようなものがあり、それを認識するのに時間がかかった。結論判断が個人に委ねられるではあるが、プライバシーに関わる難しさはあるものの、コミュニケーションを大切にすると、違和感があれば誰かに相談する、といった自己防衛や、アートワークとしての真っ当さが認識として広まってほしい。「好きなことで仕事できるのだから我慢して当たり前」から「好きな事で仕事するなら、仕事としておかしと思えば声をあげるのが当たり前」になってほしい。（美術）
- ・大会などをもっと開けば、権威づけられ、労働環境が改善されるのではないか（音楽）
- ・問題が可視化されることが必要なかな。一方が問題視していても、ある地域・団体では状況が違うからと取り組まないことがあるから。（演劇）
- ・各人で名前を売るより「NAHA アートワーカー（仮）」などのステータスや称号、組合的な帰属化でブランディングを図る（演劇）
- ・何がわからないかわからない場合もあるので、仕事の受注から完了まで一連の流れの中で起こり得ることや、気持ちよく双方が進めていけるようにどんなふうにしていけばよいか、情報交換できる場があるとうれしいです。（文学）
- ・アートワーカー自身の不満や問題意識をはっきりさせること（音楽）
- ・アーティスト、アートワーク従事者、など様々な立場において公平な条件を整えることが必要である。（美術）
- ・何か困ったことがあった時に業界として言い出せない雰囲気改善されることが必要。（写真）
- ・一般社会に芸術がもっと受け入れられて欲しい（写真）
- ・契約書となすと請負に関するため場合によっては取入印紙の用意などやるべきことも増えます。大小仕事はありますが現状の仕事の受発注において一番課題と感じるのは、業務や出演の内容、何の催しなのか、どういう経緯のイベントなのか、どれくらいの工数に対してのどれくらいの謝金なのか明示されないことにあります。そのため、自分が相手に仕事を依頼するときにはそこを明示するように取り組み、少しずつそんな輪が広がっていったらいいなと思います。本当は制作会社や人の上に立つ人たちから実行していただけたらもっとはやく芸術活動に専念しやすい社会になると感じます。（伝統的な芸能）
- ・仕事の責任の範囲やお金に関する話を話し合うのを、日本人は嫌がる傾向があると思います。しかし、多くの場合において契約書はお互いの責任の範囲を明確にし、安心して仕事をするためのものではなく、まず発注者や主催者に、制作や公演は労働の一つだという基本的な認識を持っていただくことが重要ではないでしょうか。また、アートワーカーはほとんどがフリーランスの形態で仕事をしていると思います。社会保障が充実することも安心して働ける鍵になると思います。（音楽）

■契約に関するフローの制定

- ・演者には、報酬を決める価値基準が設けにくいので、プロとアマの線引きを決めるために必要なことをまとめたものを作成したい。稽古手当の確保を含めた予算設計（クラファンや、配信での継続収入を作る方法などのセミナーなど）制作スタッフも含め、労働基準を設けられたいと思う。（伝統的な芸能）
- ・発注者が事前に契約内容の詳細を提示することが慣例になってほしい。（美術・写真・デザイン）

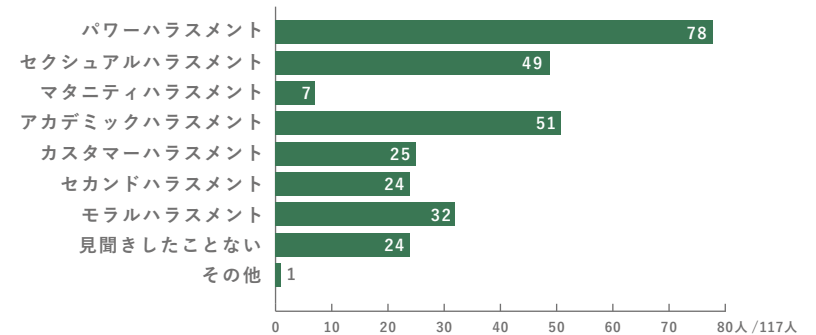
■アートワーカーそのものに関する議論について

- ・ケースバイケース、アンケートで問われて改めてアートワークの意味そのものを批判的に考え直す、議論し直すべきだと思いました。（音楽）
- ・アーティストの価値を自ら設定しなければならないことが、そもそも難題である。なんらかの制作コストも、必要性も含め実証しなければならず手間や（アーティスト自身が思う）信憑性も避けて通れない。公的機関や助成金が絡むとこの傾向は大きく、実はこの 2 点が無ければシンプルになるのではないか。この調査自体その必要性を誰かが作しているわけで、アーティストにとっては毒なのかもしれない。（音楽）

※このセクションでは性暴力被害の実態にも触れるため、フラッシュバックなどの可能性がある方はご注意ください。

アンケート〔ハラスメントについて〕

これまでハラスメントにあたる行為をされた、あるいは見たことがありますか（複数回答可能）



ハラスメントとは？

パワーハラスメント

立場を利用した嫌がらせ

セクシュアルハラスメント

性的な嫌がらせ

カスタマーハラスメント

顧客が依頼主に対して理不尽なクレーム・言動をすること

マタニティハラスメント

職場、現場での妊婦さんへの嫌がらせ

アカデミックハラスメント

指導・監督する立場の者が逆の立場の者に対して行う嫌がらせ行為

モラルハラスメント

倫理観に欠いた嫌がらせ

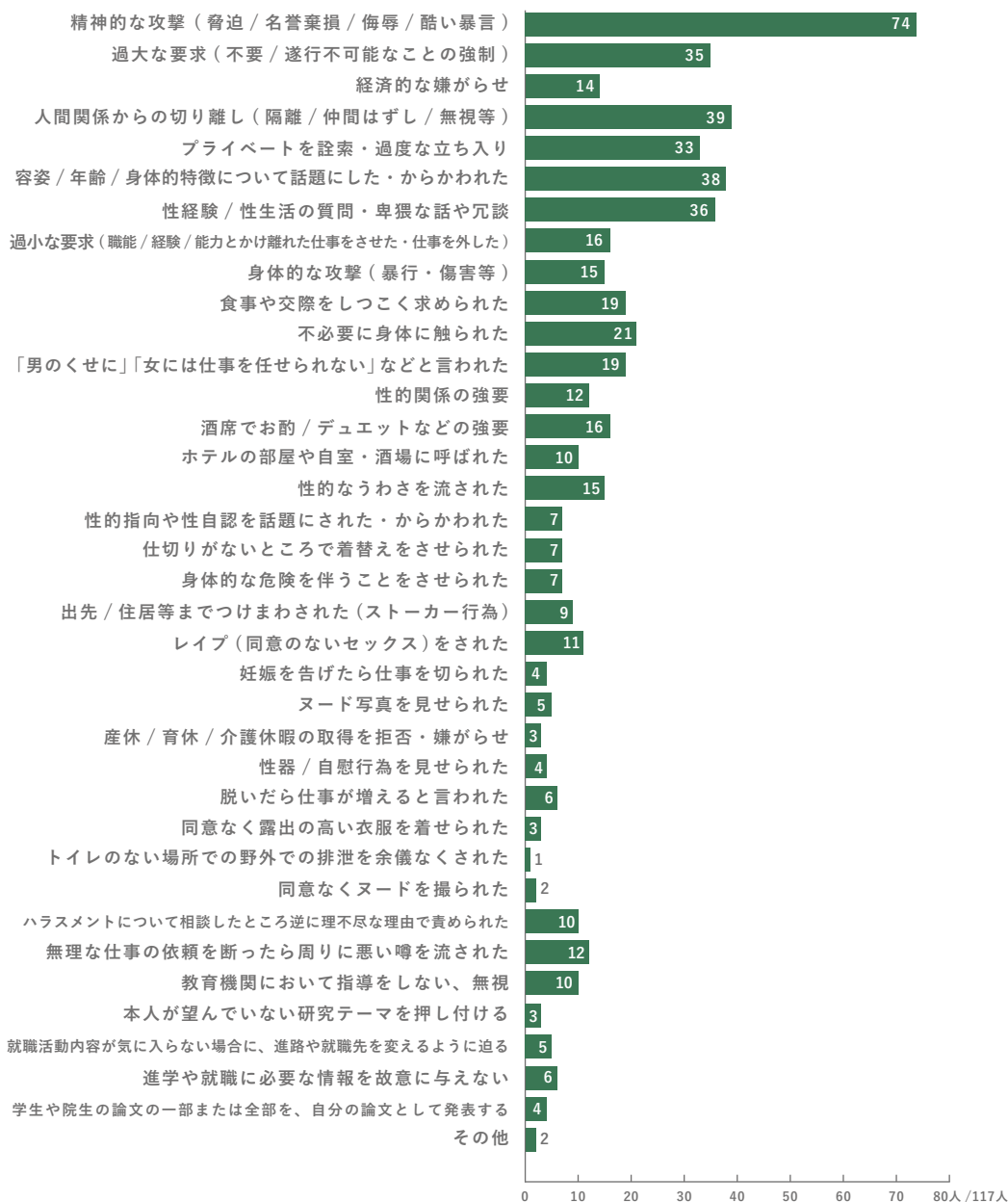
セカンドハラスメント

何かしらのハラスメントによる被害者が周囲に相談したことによって起こる二次被害

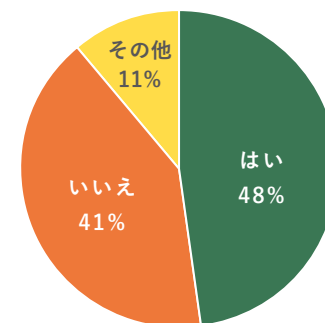
ハラスメントとは、意識的あるいは無意識的に、相手に対して不快な思いをさせることや、苦痛を与える、居心地の悪さを与える行為。嫌がらせやいじめなどもその一つと考えられるが、ハラスメントには様々な種類がある。

どのような行動がハラスメントにあたるのかは 31 ページ「ハラスメントに関してのチェックリスト」へ →

下記のような体験をしたり、見聞きしたことがありますか（複数回答可能）



ハラスメントを受けた時に誰かに相談しましたか



どのようなハラスメントを受けましたか。

■指導中や教育機関において

- ・ある教員に仕事の依頼をされて、金額を安く提示され、迷いましたが、そこはしっかりと断ったら罵倒された。仕事上で付き合いのある先生だったので、今後の仕事での関わりが怖いです。
- ・急に頼まれた業務内容に対して、十分な準備ができないまま業務を行いました。業務終了後に、業務内容について教員からアカハラのクレームを30分以上同僚の前で言われました。
- ・大学の授業で教師の意にそぐわない質問をしたところ、単位取得に必要な実習に参加させてもらえなかった
- ・恋愛関係になると映画を撮らせてやる、とプロデューサーに言われた。性行為を断ると、出資しないと脅された。性被害の相談窓口に入ったことを翌週には多くの関係者が知っていた。プライバシーを無視したセカンドハラスメントを受けた。初めに相談していた人から、“加害者と直接話してください”といった連絡がきた。加害者との和解のため？に芸術活動の仕事の提案が第三者からきた。ハラスメントを受けたと信頼して相談した人に、どのようなことがあったのか、なぜそれらを防止できなかったのかという内容を複数人いる場で問われた。公開裁判のような空気になり、誰もそれを止めず、大きなショックを受けた。そのあとは誰に会うのも怖く、家から出れない状態に一時的に陥った。性被害の事実を証拠をもって相談しても「彼は彼のやった仕事や、これからの人生がある」とかばうようなことを言われた。
- ・授業内で男性が自慰行為をしている様な映像を見せられ、それがどの様な行為であるかを授業中に回答を求められた。
- ・同じ現場で「あなたはかわいらしいほうではないよね、どちらかというと不細工なキャラが似合う、だからそっちを極めなさい」という身勝手な主観で演者の身体的特徴に対して指導していたがこれは指導ではない

■精神的な攻撃

- ・アートの先輩と自称される方々からのマウント
- ・仕事ができないことの陰口
- ・パートナーの会社の上司から、「あなたは専業主婦だから彼を長期間の撮影にいかせるべき。でないと今後一生映画を撮れなくなる」という電話をうけた。
- ・理不尽な怒られ方（罵声、ののしり）、無理難題をつきつけれる（突然の納期変更など）
- ・2人きりの場所で長時間にわたり怒りをぶつけられる。立場を利用して素人だから言うことを聞いておけばいいと意見も聞いてもらえない。深夜早朝にかかわらず、細かい連絡での指示やダメ出し、返事次第で態度が変わる。現場へ行く際に気に入らないことがあれば無視、不機嫌な態度をあらわにして威圧する。自分がやりたくないこと（業務内容を超える）を全てこちらに負担させ、結果次第で不機嫌になり暴言を吐かれる。
- ・周りに人がいる時に、技術スタッフから大きな声で怒鳴られる（安全上の理由なし）。挨拶を意図的に無視される、自分の意見が通らないと不機嫌な態度を取り、業務の進行を妨げる。昼夜を問わずアーティストからの受注者側への過度な要求。「〇〇できないなら作品は完成できない」という脅迫。「狭い業界ですからね」と反論を抑えながら、契約を一方的に切ろうとする。「経歴の差」を理由にして説明はせず、自身の業務を否定された。

- ・一回り以上上のアーティストに、仕事のやり方の提案をただけでも気に障ったりすると無視される。またそれが撮影現場などにおいていろんな人を巻き込んで予測もしない大変な事態となることがある。また同アーティストに、いろんなところで自分の評価を貶める発言をされ、それを聞いた他の人から自分に連絡があった。沖縄県内は狭いので、自分のいないところで勝手に権威ある立場のアーティストからそういった話をされるのが自身の制作環境にも影響してきそうで恐ろしい。
- ・アートプロジェクトにおいてスタッフで入った際、事実と異なることを責任として押し付けられたり、MTなどの場から外されたことにより、プロジェクトの進行が把握できず、仕事が出来なくなってしまったことがあった。そのことにより、一方的に責任を追及されたり、叱責、人格否定をされた。その後、様々な噂を関係者に吹聴していることを、複数の人から聞くことになった。相手は大学教授であったが、〇〇とは関わらない方がいい、などと学生に吹聴していることが明らかになった。境界の関係者の複数のクライアント（教育関係）の仕事や、複数打ち切られ、経済的にも不安定となり、心療内科に通うことになった。
- ・東京から来た演出家に、同年代の男性には「さん」付けで対等に接していたのに対し、自分だけ初対面で「ちゃん」づけをされたため口で話され、とても仕事がやりづらかった。またクルー内の若い女性にのみ（おそらく無意識的に）ぞんざいに接していて、気に入らないと無視や大勢の前の理不尽な叱責をしていた・受けた。立場的に上にある方たちはそれを看過していた。
- ・仕事に疑問を感じ、おかしいことを上司に伝えると「誰にもの言っているのか」「俺の判断一つで君の首なんてどうにでもなるよ？」と言われた。改めて第三者がいるところで発言を問い詰ると「あんなの冗談だよ」としらをきられた。
- ・容姿のこと。性格のこと。経済的なこと。
- ・肉体的、精神的な暴力。自分はその経験は今となっては糧になっていると感じているが、性的な暴力は絶対に防止すべきだと感じる。
- ・挨拶や会話の無視。感情的な態度や考えによって一方的に仕事を無しにされる。（権威的に自分が上であるにも関わらず）立場の違いを認めず公平さを主張しながら、立場を利用した仕事運びをし、その仕事を断り辛いより下の立場の者にまわして行く（その多くは無給または微少な報酬）。私の身体面を低評価なものとして友人や業界人に喋る、他の人のプライバシーに関わることを聞かされる。事実でない精神病罹患を周りに吹聴される。
- ・人間関係の切り離しや無視、性的な話題に無理やり参加させられる、今後業界から干す等の暴言、理不尽な叱責、会議等で発言できないよう圧力をかける、継続案件の一方的な打ち切り。
- ・SNSでの書き込みをチェックされ、その人を揶揄したものではないにもかかわらず、その言動から自身への反抗と判断され、企画が停止し連絡も一時取れなくなった。
- ・ハラスメントに該当するかわからないが、沖縄県内のキュレーター、プロデューサー的な立場の人から沖縄出身ではないからと明確に分けられたことがある。その時の話の流れでは作品の評価ではなく出自で判断した意図が感じられました。該当するものがないので仮に文化的ハラスメントとしておきます。
- ・給料の踏み倒し。若手で車があるから、業務外での送迎をよく頼まれた。飲みの席で昼間になっても帰してくれなかった。その間ずっと、辞めちまえと言われまくった。
- ・飲み会の席などで冗談のような形でハラスメントを受けることが多い。また、年齢や性別や出生地などを理由に作品が不当に評価されないと感じるがあった。
- ・無能扱いされる、理不尽にどなられる、一言も口をきいてくれなくなる、性格が嫌いだと大勢の前で罵られるなど。

■不当な契約、賃金

- ・無報酬での出演、先輩や師匠の名を利用して望まない仕事をさせようとする行為。
- ・未払いや支払いの遅延。個人的理由での作品の返品。
- ・学生の頃、ギャランティや交通費の話がないまま働かされた。またその現場を抜けた際に仕事として担った作業はクレジットされなかった。
- ・責任者が不在の際に、クライアント上役から言われの無い自身の対応不備を申し渡され、案件の離反を伝えられた。
- ・ギャラ及び制作費が出ると聞いていたのに一円も支払われなかった、また断りにくい立場でノーギャラの仕事を受けた。
- ・以前から他の予定があり対応が難しくなることを伝えていたのにも関わらず、執拗に仕事の連絡がきて繰り返し急ぎではない作業のやり直しをさせられた。
- ・遂行不可能なことの強制、過大な要求。展示2週間前に展示場所の変更など。声をかけられた企画の展示で場所さえもなく、アーティスト自身が場所の手配を一からしないといけないなど。場所管理者と企画側の共通認識の不十分さがそのままアーティストに流れてきた。
- ・お金のことを問い合わせただけで「金に汚い」という噂を流された。また、別のケースでは「おれがお前を雇ってやったんだから言うことを聞け」という圧力をかけられた。
- ・「あなたの将来のため」という体をとりながら、向こうの都合の良い形で決定および進行され、それに難色を示すと「弱虫」「腰抜け」などと言われながら従事するよう求められた。
- ・無賃の雑務。
- ・経営者の方からハラスメントを受けました。職場環境に対する自分の意見を言ったら、意にそぐわなかったのか、

- ・そう言うことを言うなら報酬を下げると言われました。
- ・小さい企業になればなるほど、デザイン制作への知見が乏しいのか無理なスケジュールで案件の発注をしてくる。

■ストーカーや性的な嫌がらせなど

- ・作品に関係のない性的な質問やストーカーのようなもの。
- ・レイプ
- ・稽古中に取り組んでいる作品とは関係のない性的な発言を受けその発言に対するリアクションを強要された／妊娠した際未成年だったという事もあり私がいなくて後輩（当時高校生）などに「先輩の妊娠に対してどう思う？」と私の妊娠に関する発言を強要させた。
- ・酒の席でキスなど強要される、触られる。仕事を依頼するのを引き合いに、仕事とは関係のない個人的な関係（交際など）への内容をちらつかせる。
- ・高校の美術合宿で泊まったペンションでOBの先輩大学生と二人きりになった時、BL漫画の研究のため5000円払うからと性交を強要された。
- ・こう見えて「結婚している」「子供がいる」など、容姿を引き合いにプライベートな情報を取引先に紹介される。
- ・先輩（上司）に生理の周期や生理になった際の状況を詳しく聞きたいと言われた。またプライベートな性に関することを細かく聞かれた。
- ・名刺交換したクライアントが、急に自宅に来た。
- ・容の付き纏い、音楽団体社長からのレイプ、事務所からの精神的苦痛。
- ・車の中でキスされた、胸をもまれた、留守中に家まで来られた、挙げたらきりが無い。
- ・学生時代に宿泊を伴う撮影にスタッフとして同行した際、同性愛者の監督から、一緒にくっついて寝る、肌を触られる、一緒にアダルト動画を観る、一緒に自慰を行う、オーラルセックスを受けるなどを経験しました。若かったこともあり、私自身がそれを完全に拒んだというわけではなく、半分興味本位だった、とも言えますが、今となっては立場を利用したハラスメントだった認識しております。その監督とは現在も交友関係があり、仕事上でも付き合いがありますし、今更それに対して訴えるのは精神的な負担が大きくなりそうなので、やろうと思えません。
- ・飲み会で男性が全裸になる。年上の男性が年下の女性の胸を触ろうとする。
- ・母子家庭だからか、この子の母親と一夜遊んだ時の子だと、ありもしない話を飲み会の度に他者へ話された。
- ・男性演出家が女性の俳優やスタッフにむけて卑猥な言動を繰り返したり、極端に身体を近づけたりしていた。
- ・不倫関係の強要。断ってもしつこい、脅される。断り切ると虐めを受ける。
- ・食事や飲みの席で、若い女性だからという理由で、年配男性の間に座らされた。
- ・聞いた話ですが、女性の画家さんだと、作品の購入をするお客様（男性）から作品の購入をちらつかせて食事に誘われたりする事もあるとのこと。

ハラスメントの現状

アンケートでは、80%の方が「ハラスメントに当たる行為をされた、あるいは見たことがある」と回答している。また、誰からのハラスメントであったかについては上から「上司・先輩・マネージャー」（35人）、「監督、演出家、スタッフ」（30人）、「教員」（30人）、「同僚、後輩、同業者」（26人）、「プロデューサー、キュレーター」（24名）で立場が上の者からのハラスメントが大半であるものの、同僚や後輩からも受けていることがわかった。

ハラスメントは相談しづらい？

ハラスメントを受けたときにはどのように対処しているのだろうか。「ハラスメントを受けたときに誰かに相談しましたか？」という問いに対しては「はい」が48%にとどまっている。相談した相手は「友人・知人」（43人）が最も多く、「医師カウンセラーなどの専門家」（8人）「加害者、加害者が所属する会社などの相談窓口や関係者」（6人）「自治体やサポート団体の相談期間」（1人）など窓口への相談が少ないことがわかる。「相談しなかった、できなかった理由を教えてください」では「相談しても解決しなかった」（27人）「問題が大きくなる」と面倒」（20人）「人間関係や仕事に支障が出る恐れがある」（19人）など相談しても問題が解決するかどうかかわからず、問題が大きくなることで仕事への影響が出ることを懸念している状況が伺える。

・ ハラスメントの解決に求められていること ・

今後、芸術活動を継続するにあたってどうすればハラスメントが解決すると思いますか？
あなたの考えをお聞かせください。

■ガイドライン制定やハラスメント研修（ハラスメントに関する教育）の実施

- ・ガイドラインや研修など様々な方法を駆使して、どのような言動や行動がハラスメントにあたるのかを徹底的に周知して、抑制する空気を作っていく。（美術・写真・デザイン）
- ・年上の方々への教育。（写真）
- ・ハラスメントへの認識の広まりがどうしても必要。被害を受ける面でも加害にまわってしまう面でも、両方の視点を持ち、多くの人が自分ごととして考えた方がいっとビックだと個人的には感じる。事態の深刻さや判別の難しさが常に伴うため、それに向き合うのをできれば避けたいというのが正直な感情でもある。しかし自分や大切な人を守るため、人生において被害被害そのどちらも起こりうる可能性が高いもの、としての意識が広まれば、ハラスメントへの認識の変化や情報の届きやすさに繋がり、今以上に支援や社会復帰に繋がるのではないかと。それは新たな偏見や加害を生む可能性も孕んではいないが、やはり個人個人ができる範囲で表明を続けることが自分のできるることかなと思う。（美術）
- ・世代やコミュニケーション方法の違いなどでコミュニケーションがハラスメントと変わりうる現象、そうした事態が発生した場合の適切な行動について個人的な形で丁寧に学んだり、考えたりしたい。そうした取り組みを個々に積み上げていくことが環境を変える下地になると思う。パブリックの場で議論することはある種の難しさもあると思うため、多様なスケールでそうした取り組みが行える環境があるとよい。（美術）
- ・誰しも加害者になり得ることを前提に、ハラスメントが人権侵害であることを社会的に浸透させ、各自がその意識を高く持つことが防止につながると思う。（映画）

■ハラスメントの具体的な解決事例など

- ・加害者側の意識はなかなか変えられないが、被害者側の知識や経験不足からくる泣き寝入りやなくすように啓発活動は必要だろう。横のつながりも然り。ハラスメントに対処した成功事例などの周知は、助けになると思う。（映画）
- ・ハラスメントをした側がしっかりと何がハラスメントになっているかを自覚させなければならないと思う。相談窓口はもちろん、ハラスメントをした側に具体的な説明をし、再発を防止させる事が大切だと思う。（写真）
- ・何がハラスメントになるか、ハラスメントを受けたらどのように動くか、ハラスメントの相談を受けた人または組織はどう動くか、加害者と被害者にはこのような支援・相談先があるか、みたいな事をまとめたサイト作りや研修会の実施。県や市町村施設などの義務化。（美術）
- ・バワハラやアカハラは、加害者側の認識として「相手のためを思ってやった」というケースが多いように感じます。たとえ相手が生徒や部下など目下の人間であっても、相手がどのような考えているのかをまず聞く、つまり対話しようとするれば起こりにくくなるのではないのでしょうか。セクハラは加害者がカウンセリングを受けることを義務付けるべきだと思います。個人の性的な嗜好や歪んだ欲求を専門家以外の人間が受け止めたり、正そうとするのは難しいですし、危険なことです。（音楽）

■相談窓口や制度

- ・誰でも無料で相談できる窓口があって、具体的に解決に向けて動いてもらえること。相談したことによって本人や周囲が不利益を被ったり、より難しい環境で働かざるをえないことにならないような仕組みづくり。（演劇・舞踏）
- ・アートの業界は狭く閉じられているため、告発することで仕事が減るまたは無くなる可能性を考えると声をあげづらい。今後も基本的には状況は変わらないと思う。せめて公共機関や制作会社等が率先して環境を整備していくことが必要だと思う。（演劇）
- ・労基署、弁護士、警察など、相談すればすぐに対応してくれる機関を設ける。（写真）
- ・職業によってはハラスメントを受けやすい業界もあると思うので、カジュアルに契約できて、もし何かあった場合のみ守ったりしてくれる代理会社とかあると助かるかも（美術）
- ・あらゆるハラスメントは関係性によって生じるので、絶対に無くならないと思う。だから相談窓口など被害者を孤絶させない仕組みが必要だと思う。まずはセクシャルハラスメントからとか具体的なハラスメントから対象にした方がよいのではないかと感じる。（音楽）
- ・業界でハラスメントに対する声明文を発表する。労働基準監督署のような第三者委員会を設置する（音楽）

■業界全体の意識の変化

- ・上の世代の意識を変えることはできなくても、それを許さない空気を自分たちの世代でつくっていききたい。やって当たり前だったことが今見直されてきているとも感じるし、映画業界においては特に過去評価されていた多くの作品が、その「制作のプロセス」を問題視され公開停止、受賞取り消しになっている。作家と作品は別、という考えはすでに過去のものであり、来るべき未来に備えるという意味でも、みんながアップデートしていくべき。（映画）
- ・昔は女性の選挙権がなかったが、今は当たり前投票できるように、当たり前権利（人権）を訴えていかな

- ば変わらないように思う。ジェンダーや人種、年齢といった差別が根底にはある。他のムーブメントなどと連携できることは積極的にやっていき、あらゆる差別に起因する抑圧に向き合っていく・取り除いていく・連帯していくことが大切のように思う。（映画）
- ・私の知っている事例だと、ハラスメントをした側のパワーが強く、受けた人は相談や話し合いの場があったそうだが、廃業した。ハラスメントをした人は今も続けているし、ハラスメントをしたという意識もないように見える。まずは、パワーが強い人でもハラスメントした側への対応を誰もが毅然としてほしい。パワーが強い人こそ、ハラスメントへの関心やアンテナを高めて欲しい。（音楽）
- ・ミスしたら終わり、納期まで時間がない、という状況でハラスメントが加速することがあるので、そもそも無理な業務分担やスケジュールを組まないことが大切。（パフォーミングアーツ）
- ・指揮者や演出家など、その必要性を認められている役割自体の意味を見直す時期ではないか。作品を（短時間で）一定の水準まで制作するには近道であるが、皆がそれをタブーとすれば”スローな手法”でも良き作品やパフォーマンスになるのではないかと。スピードという経済合理性がハラスメントを許容しているのではないかと。（音楽）
- ・「誰からのハラスメントでしたか」の解答欄に出てきた人たちのそもそもの分母が増えてほしい。嫌な人と関わらなくても、他の人が沢山いる、という状況になればいいなと思う。今は少ないから、避けて通れない、乗り越えていくしかない状況な気がする。（写真）
- ・師弟関係等、閉じた世界でも問題が起こりやすいです。研修等の意識改革、相談できる窓口、柔軟に所属（師匠）を変更できると良いと思います。（音楽）
- ・ハラスメントを理解した世代への交代（伝統的な芸能）
- ・芸術活動は無償でもやって然るべきという認識の改善（写真）
- ・自分自身も他者にハラスメントをしていないかきちんと自覚を持つ事。（美術）
- ・力がある立場の人の意識改革が社会全体に必要なと思います。現在進行中の某市の首長しかりで、当事者意識が無さすぎます。時代の変化をアップデートし、それに対応できない人、したくない人が組織にいるのはどうかと思います。政治家は私たちが選べばいいですが、アートワーカーとしての同業者については、「その立場にある人」に対して常に「見ている」という空気感を醸成することもとても大切だと思います。（音楽）
- ・ハラスメントをする人の所に行かない。フリーランスなら仕事を選べるので、ヤバイ人の所の仕事は受けない。別に現状、大した金額の仕事はないので、その仕事を断ったくらいで何も痛くないというふうにする。そして、例えば指揮者や演出家がハラスメントを行うタイプの人であると分かったら、主催者は次からその人に仕事を発注しない。業界内であればハラスメントをする人の噂は回ってくる。それなのにハラスメントをする人を演出家や指揮者などの強いポジションにおく主催者は同罪です。（音楽）
- ・音楽や芸能界は、男性優位の社会構造で閉鎖的な社会です。内部から変えていかないと難しいと思います。（音楽）
- ・ハラスメントに関する話題やジェンダーに関することへの注意喚起が増えてきたことで、守られるような安心感がある反面、それを逆手にとった過剰な訴えがあるのも事実だと思います。個人的には、男らしさや女らしさを他人へ強要してはいけないけど、文化の継承にはなくてはならない場合もあると考えています。感覚は置かれた環境で形成、受け継がれるものが大半だと思うので、この時代で悪とされることが理解する機会が年長者にもこれからの若手にも周知する機会があれば認知されていくのではと思います。（伝統的な芸能）
- ・大学や行政機関においては、権力を分散させる工夫をする。この教授に嫌われたら卒業できない、この上司に言い返したら仕事が進まない、という体制を変える。（パフォーミングアーツ）

■個人でできること

- ・どんなシチュエーションでも一対一にならない第三者の目線をいれる環境をつくる（美術）
- ・作家さんが自分に自信を持ち、ちゃんと丁寧に断る事が大切だと思います。作品を購入して欲しいという焦りを相手に利用されたものなので、実は主導権は自分にあります。嫌な誘いは丁寧に断る、それが出来ない人は今後も作家活動を行う上で続くであろう誘いのたぐいにどう対応していくのか？真剣に考えた方がよいと思います。作品が売れていけば、誘いを断っても痛くもないので平気で断れると思います。売れていない状況が全ての元凶になっています。誘われた時に、丁寧に断れない…周りの人が庇ってくれない…。その全てを解決するには作品が売れている状況を作るしかありません。それでも誘ってくるお客さんはいません（その人の品性なのでどうしようもない）、自分で断るのが難しく、守って欲しいのなら、結果を出すしかありません、結果を出すと周りの対応も変わります。作家が抱える多くの問題を解決するには、作品が売れている状況を作る事、そこに向き合った人が問題を解決しやすくなります。（美術）
- ・ハラスメントを行う側がそれに気付いていない（なんなら自分はそういった意識が高いと思っている）場合も多く、その点が難しいなと思ってしまふ。業界内あるいは他ジャンルも含めてアートワーカー同士で継続的に学びながら、その輪をすこしずつ広げていくということが、自分自身として今からでもできることかなと思う。（演劇）
- ・自分はハラスメントについての知識が足りないと感じています。自分がされることがハラスメントだとわからない（もしくはハラスメントとして認識していいのかわからない）、もし自分がしてしまったときはどうしたらいいのか、自分がしないためにどういった点に意識を持つべきなのか、という認識を議論していく場があるといいかなと思う。（美術）
- ・ハラスメントをしている方にもその意識がないため、そこが一番解決を遠くしているように感じます。周りの誰もその人にハラスメントだと言えないような年齢や立場だったりするので、その辺が難しいところであり、被害を受けた当事者も声をあげづらいところだと自分が被害を受けて感じました。（文学）

制作を続けていくために

アートワーカーとしてあなたがやっている文化芸術活動について、
どうすればそれがより持続可能になると思われるか、考えをお聞かせください。

映画・演劇・舞踊

- ◆ 任期のない正規雇用を文化施設や助成機関で増やし、アーティストへの支援も中長期的なものにして、安心して活動について考えられる状況をつくること。
- ◆ 映画は特に性暴力や他のハラスメントが絶えない業界だが、加害者が糾弾されるのが当たり前という空気を作っていくこと、またその人に次の仕事を与えないこと。
- ◆ 業界全体で、ハラスメントや暴力を許さないという空気を作っていきたい。まずは、連帯して問題を共有したい。
- ◆ 沖縄で、映画業界のハラスメント対策ワークショップなど、専門家を招致したり、いろんな人を交えて話をする場所を作りたい。そういった地道な作業も必要だと感じている。
- ◆ 正直、現状はカオスなのかもしれないが、それがこの業界なのだと思うので既に自身のスタイルを確立済み（達観している）。並行して、それぞれの事案については是々非々で対応していく。
- ◆ 具体的なソリューションがあまりわかっていないのでかなり抽象的な記述になるが、そもそもの県内でのマーケットが小さいという部分はありつつ、自由で豊かな創作ができる環境、若い人たちがどんどん参入してきて活動を継続的にいけるような環境が、経済的な側面以外において魅力的になっていけるように取り組んでいきたい。
- ◆ アーティストも文化芸術を支える側も適切な報酬や給料をもらえること。芸術活動に集中できる環境が整うこと。
- ◆ 県民、特にメディア関係者の理解と、それによる観光従事者の活動。

伝統芸能

- ◆ 芸術も仕事にするならばやはり収入がなければ持続できそうにありません。もう少しビジネスライクに芸術をとらえていくことも考えたうえで、社会とかかわって芸術活動を続けたい。
- ◆ 安定的な経済の柱をつくることや、その方法を知ること。
- ◆ 手当の単価アップ。
- ◆ 賃金・報酬の改善、後進の育成、地域社会・教育機関との連携。

スペース運営や公共ホール

- ◆ 自治体の理解、指定管理者として地元への貢献、住民の文化芸術に対する意識づけ、企業や遺贈寄付などの浸透。
- ◆ 活動を通しての経済的安定。

音楽

- ◆ 仕事として考えている部分が大きいため、経済的にもっと安定したい。そのために芸術外の専門家の知識を得たいと思っている。プロデューサーやディレクター、マネジメントも必要だと思っている。誤解を恐れずに言えば、会社に就職するぐらいの気持ちで、素直に浮かんでくる職業になってほしい。
- ◆ 質の高い作品、演奏と定期的な機会、ファンと呼べる自分たちの活動に関心を持ってくれる人達の一定数以上の確保。僕らの作品を使いたいと考えてくれる制作関連者の増加の為に、過去事例の広報告知など。
- ◆ 国または地方自治体の文化芸術に対する経済的な支援と、結果をすぐに求める支援のあり方ではなく、人材に対して投資する制度がもっと安定してほしい。
- ◆ すぐれたアートマネージャーやプロダクションが増えること。

美術・写真・文学

- ◆ 定期的に、アートの現場で対策できること、ガイドラインを確認し合う場所、対話を重ねていくことが必要である。
- ◆ ギャラリーだけとの関係ではなく、企業側とのコラボレーションや他分野でのお仕事も持つことや得た収入に余裕がある場合は芸術や地域に還元する取り組みを行う。
- ◆ 情報の共有、公開場所の拡大、金銭面や制作時間の確保。
- ◆ 今権力的な立場にいる人たちの総入れ替え。意識改革。
- ◆ 自身が社会的に低収入者に当たることもあり、現代社会における諸問題に向き合うことが、文化芸術活動に直結しているのではないかと考えることが増えた。具体的な支援策ももちろん重要だが、周りの人に美術芸術の必要性（時に不必要であっても）やいろんな対話を交わすことだけでも、アートワーカーのみならず様々な違いをもった人が生きていける社会の持続の一步ではないかと考える。
- ◆ アートに対するマネジメントワーク講座を求めます。離島でも参加できるような。
- ◆ 目標を高く設定しておく。好奇心を燃やし続ける。上の人達（違う業種で成功している人達）と関わり合う事。社会が抱えている問題とも向き合い行動する。
- ◆ 制作、発表、評価を続けていく。ただ、芸術活動以外での仕事でも創作に結びつくことがあるので興味をもって関わっていききたい。
- ◆ アートを楽しむ愛する人を増やすのが大切。
- ◆ 表現の多様性を知る、感じる、考える、話し合う教育、場所が必要だと思う。
- ◆ 関係人数を増やすこと、価値のある創造を行い、適正価格を付ける。情報発信の取捨選択をし、ライブ感を大事にする。
- ◆ 作家を育てるだけでなく、作品を鑑賞する楽しさや、解説、どう芸術と関わるか、運営側のお話なども、そんなイベントやワークショップが増えるといいなと思う。

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を依頼する際、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わる一部であるが、これまで起きたトラブルの中でど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」で受注側に依頼をかけ、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」「納期や技術的に無理な注文」

- ✔ いつまでに何を作るか、何をすることが明確になっている。
- ✔ 作品名（展示会、演奏会、上映会、企画名）がある。
- ✔ 場所、どこで行う仕事か明確になっている。
- ✔ 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。

報酬について

アンケートの回答にあったトラブルの例
→「不当に低い報酬額の決定」「報酬の不払い、過少払い」

- ✔ どの仕事内容がいくら報酬になっているのかわかる。
- ✔ 費用負担（稽古が必要な場合の練習室代、作品制作の場合の材料費、文化事業の業務遂行に必然的に生じるもの）が別途支給されるかどうか。
- ✔ 支払い方法（消費税を含むか、源泉徴収されるか、一括か分割か）がわかる。
- ✔ 成果物を納品する場合、ライセンスの許諾か著作権を譲渡するものか。

その他

- ✔ 中止・延期になったときの条件が明記されているか。どこまで保証されるか。
- ✔ 契約内容の変更がある際の条件、手続きについて事前に話し合っているか。
- ✔ 契約終了後の成果物の扱いについて。
- ✔ 安全衛生に関しての管理や責任体制の確認、保険の加入などがあるかどうか。

参考

『フリーランス・アーティスト・スタッフのための契約ガイドブック』
https://precog-jp.net/wp-content/uploads/2023/02/contractguidebook_precog.pdf
『「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）」』
https://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/pdf/93744101_03.pdf

関係作りで学ぶ！現場で使える契約講座

2024年2月、ヨルベの運営で沖縄でアートワーカーの契約講座を開講した。本講座では、舞台芸術を主な対象としていたが、適切な契約関係がなぜ必要なのか、そして具体的にどのような点に注意したら良いのかの基本を学ぶことのできる講座となっていた。今後も那覇をはじめとする自治体や、美術や舞台に限らず様々な分野においてこのような講座が開かれることで、業界内での契約が浸透し、仕事内容や謝金についての話し合いをしやすい環境を作ることができるだろう。

QRコードから「関係作りで学ぶ！現場で使える契約講座」教材資料を閲覧できる。

■文化庁 令和5年度 芸術家等実務研修会『関係づくりを学ぶ！現場で使える契約講座』



イベントの詳細や
youtube 講座



契約についての
教材資料

ハラスメントに関するチェックリスト

無自覚のまま周りを傷つけないために

ハラスメントとは「相手にとって不快な状況を引き起こす言動」であり、ハラスメントが起こる要因は労働環境や精神的な状況など様々である。本チェックリストではアンケートに上っていたハラスメントについてどのような言動がハラスメントにあたるのかをまとめた。

パワーハラスメント / 仕事に関するもの

- ✓ 金銭を支払わないこと、また報酬に関する話をしない、させないこと。
- ✓ 人前で大声でくりかえし叱り、支配的な空気を作り出すこと。
- ✓ 殴ったり、蹴ったり、相手の体に危害を加えること。物を投げつけるなどして威嚇すること。
- ✓ 業務上必要なコミュニケーションを拒否することや無視。不機嫌な態度をとること。
- ✓ 過度のダメ出しをすること、ミスに対して必要以上に責めたり冷たくあしらったり、からかったりすること。
- ✓ 立場上断れない状況を利用して、労働時間の延長や仕事内容の変更を強いること。
- ✓ 根性論、精神論のみに頼る暴力的指導。
- ✓ 「逆らわない」「反抗しない」などと書面で誓約させること。
- ✓ 「業界にいらなくなる」「仕事を失う」などといった脅迫。

セクシャルハラスメント / 身体や性に関するもの

- ✓ しつこく容姿や年齢を話題にすること。
- ✓ 不必要にスリーサイズを聞くなど、身体的特徴を話題にすること。
- ✓ 「冗談」という建前で、卑猥な言動をくり返すこと。
- ✓ セクシュアリティ（性自認や性的指向）のカミングアウトを強要する。またその情報を本人の了解なく言いふらすこと（「アウティング」と言います）。
- ✓ 性的な内容の噂を周囲に広めること。
- ✓ 卑猥な写真や記事をわざと見せたり、性的な内容の手紙・メールを送ること。
- ✓ 相手が望まない接触、キス、マッサージ、ハグなど。もしくは断れない状況に追い込んで、その同意を強いること。
- ✓ 仕事の対価として性的な関係を要求すること。

参考

・『日本版 CNC 設立を求める会』(<https://www.action4cinema.org/>)「制作現場のハラスメント防止ハンドブック」
・表現の現場調査団(hyogen-genba.com)「ハラスメントかも？自分やまわりの人を守るために」

ジェンダーハラスメント / 性のあり方に関するもの

- ✓ 「女性だから」「男性だから」という理由で能力を過小評価したり、仕事内容を限定すること。
- ✓ 「女は…なもの」「男のくせに…」などと固定概念にとらわれた発言をし、罵ったり、からかうこと。「女性なんだから掃除して」「男なのに運転できないのか」など。
- ✓ 男性が性被害に遭った場合、「男のくせに」「ラッキーじゃないか」などと言って、被害を言い出しづらい環境を作ること。
- ✓ 特定の成人に対して、「男の子」「女の子」「おじさん」「おばさん」などとあえて呼ぶこと。「その件はアシスタントの女の子にやらせませう」「あのおじさん、うるさいよね」などと、その人の名前がわかっているのに、能力や年齢を軽視し、性別に限定した呼び方をすること。

アカデミック・ハラスメント / 教育に関するもの

- ✓ 指導範囲を超えた罵倒や口出しをすること。
- ✓ 教員が学生の指導を放棄すること。
- ✓ 学生の論文テーマや作品制作などを本人の意思に反して制限、強要すること。
- ✓ 教育の現場に必要な設備をつかわせないこと。
- ✓ 理由なく評価や活動をおとしめる言動をすること。
- ✓ 発表の機会や活動の機会を理由なく制限すること。

マタニティ・ハラスメント / 妊娠、出産、育児に関するもの

- ✓ 妊娠、出産を理由に不当に賃金を下げることや異動の強制。
- ✓ 育児休業や有休消化などの権利を使わせないこと。「育休・産休とった人はいないよ」といった勤務継続が難しいと思わせる発言。
- ✓ 「忙しい時期に迷惑」「休めていいよね」などの発言。
- ✓ 悪意がなくても、「子供のことを第一に考えないとダメだろう」「君一人のからだじゃないんだから」「旦那さんの収入があるからいいだろう」といった性別役割分業に基づいた言動をすること。

知っておきたい二次加害（セカンドハラスメント）とは？

二次加害（セカンドハラスメント）とは、ハラスメントを受けた人が周囲に相談することで起きる、次に起こるハラスメントを指します。

- ✓ ハラスメントの相談を受けた内容を許可なく第三者に言いふらすこと。
- ✓ 深刻な相談を受けた相手に対して、「気のせいだよ」「たいしたことないね」などと問題を矮小化する。
- ✓ 「なんで加害者と二人きりになったの？」などと責めたり、バッシングすること。
- ✓ 被害者にペナルティや異動など不利益を被らせること。
- ✓ 被害者の許可なく、また十分な配慮をせず被害者から受けた相談内容を加害者に伝えること。
- ✓ 被害者に「昔はもっと大変だった」や「自業自得だよ」という発言をする。

編集後記

2023年11月、那覇文化芸術劇場なは一とで行われた「アーティストの条件」トークイベントは、沖縄で生まれ育ったアーティスト、上原沙也加・寺田健人・福地リコによって企画されました。このイベントを開催するに至ったきっかけは、県内のアート業界をはじめ、アートワーカーが置かれている労働環境に課題が数多く存在しており、その現状に強い危機感を持ったからです。また、未来の沖縄のアーティストたちのためにも、少しでも環境を良くしたいという想いがありました。わたしたち3人は、直面している課題を改めて見つめなおしたとき、同世代のアートワーカーたちと問題を共有する場があまりにも少ないことに気づきました。一人では立ち向かえない、どうすることもできない環境自体を変えるにはまず問題を“話してみる”“共有してみる”といった場所をつくるのが一番大切なのではないかと考えます。

トークイベント開催から「沖縄県のアートワーカーの労働環境についてのアンケート」を経て、報告書の作成・配布まで、想像していたよりもはるかに大変な道のりでした。沖縄という場所は狭く、声をあげづらい状況があることを踏まえた上で、セーフスペースをつくるための試行錯誤を何度も行いました。またアンケート実施にあたっては、内容をはじめどのような回答形式にするのかなど、企画チームで何度も話し合いを重ねました。本冊子の制作をもってこの企画は一度幕を閉じますが、これからもわたしたち企画チームは他のイベントをはじめ、自分たちにできる取り組みを引き続き行っていきたく思います。現在、全国でもアーティストの労働環境改善に取り組む動きは活発化していると言えます。この流れとともに、沖縄からも声をあげると同時に、沖縄ならではの固有の問題にも向き合っていくことが大切だと考えます。

あらためまして、トークイベントにご登壇いただいた方々並びに関係者の皆様、アンケートにお答えいただいた全ての皆様に深くお礼を申し上げます。わたしたちの取り組みが波及して、また新たな活動が現れること、そしてアートワーカーの皆様とともにこれからも環境改善に向けて進んでいけることを願っております。

2024年3月
上原沙也加 寺田健人 福地リコ

なは一とカンファレンス

那覇文化芸術劇場なは一との「なは一とカンファレンス 2023 アーティストの条件～アートワーカーの制作環境を考える～」イベントページで、本冊子の PDF データを閲覧することができます。

冊子 PDF は、なは一とカンファレンスのアーカイブページからもアクセスできます。



なは一と
カンファレンス 2023
イベント案内ページ



なは一と
カンファレンス
アーカイブページ

■アンケート参考

「芸能・芸術・メディア業界のハラスメント実態調査アンケート 2022」

<https://artswokers.jp/wp-content/uploads/2022/09/20220906.pdf>

「アーティストの報酬に関するアンケート」

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSez1Ka5q-9Qf6ZLj8QKLadqv6__HfPdNJ37medniANzS6xdSA/formResponse?pli=1

フリーランスの契約に関する調査

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230123.pdf?23>

と、「アーティストの条件 アートワーカーの労働環境を見つめ直す」で頂いた意見を参考に作成した。

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～

なは一とカンファレンス 2023-24 報告書

発行日：2024年3月1日

発行：那覇市

企画：那覇文化芸術劇場なは一と、アーティストの条件企画チーム

編集・執筆：上原沙也加、寺田健人、福地リコ

林立騎（那覇文化芸術劇場なは一と）

トークイベント報告記事作成：オーガニックゆうき

制作：ヨルベ

表紙イメージ提供：大白小蟹

写真提供：普久原朝日