

セクハラ

パワハラ

STOP
ハラスメント



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
1,218名の声 調査報告

調査主体：日本俳優連合、MIC フリーランス連絡会、プロフェッショナル & パラレルキャリア・フリーランス協会

調査報告および要望書
(記者会見資料)
2019年9月10日(火)

〔連絡先〕 no-hara@freelance-jp.org



プロフェッショナル & パラレルキャリア
フリーランス協会

本日の進行

【発表者】

ゲスト有識者： 東洋大学社会学部 村尾祐美子准教授

協同組合日本俳優連合 森崎めぐみ

日本マスコミ文化情報労組会議 (MIC) フリーランス連絡会 杉村和美

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田麻莉

ハラスメント被害者 若干名

※匿名、顔出し無しの条件でご協力頂いています

※宜しければこちらをご参照ください。

「性暴力報道取材のためのガイドブック」 (性暴力と報道対話の会)

https://drive.google.com/file/d/0B_NgAEESTpXIQTJqQy1QNExlM1k/view

時間	内容	min.	担当
12:00	- 趣旨説明、実態アンケート報告	0:10	平田
12:10	- 被害者の経験談	0:10	森崎、被害者
12:20	- 総括コメント	0:05	村尾准教授
12:25	- 要望書について	0:10	杉村
12:35	- 質疑応答	0:20	各自
12:55	- 中締め、名刺交換、撤収準備	0:05	各自

調査実施の背景

2019年5月29日、ハラスメント防止法等が成立し、労働者保護のための措置義務が事業者に課されました。フリーランス（芸能関係者を含む）や求職者など雇用されていない人については法律に規定されませんでした。指針等でハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等）について必要な防止措置を講じることになりました。具体的な防止・対策は白紙で、2019年9月より厚生労働省に設置されている会議（労働政策審議会）で検討される予定です。

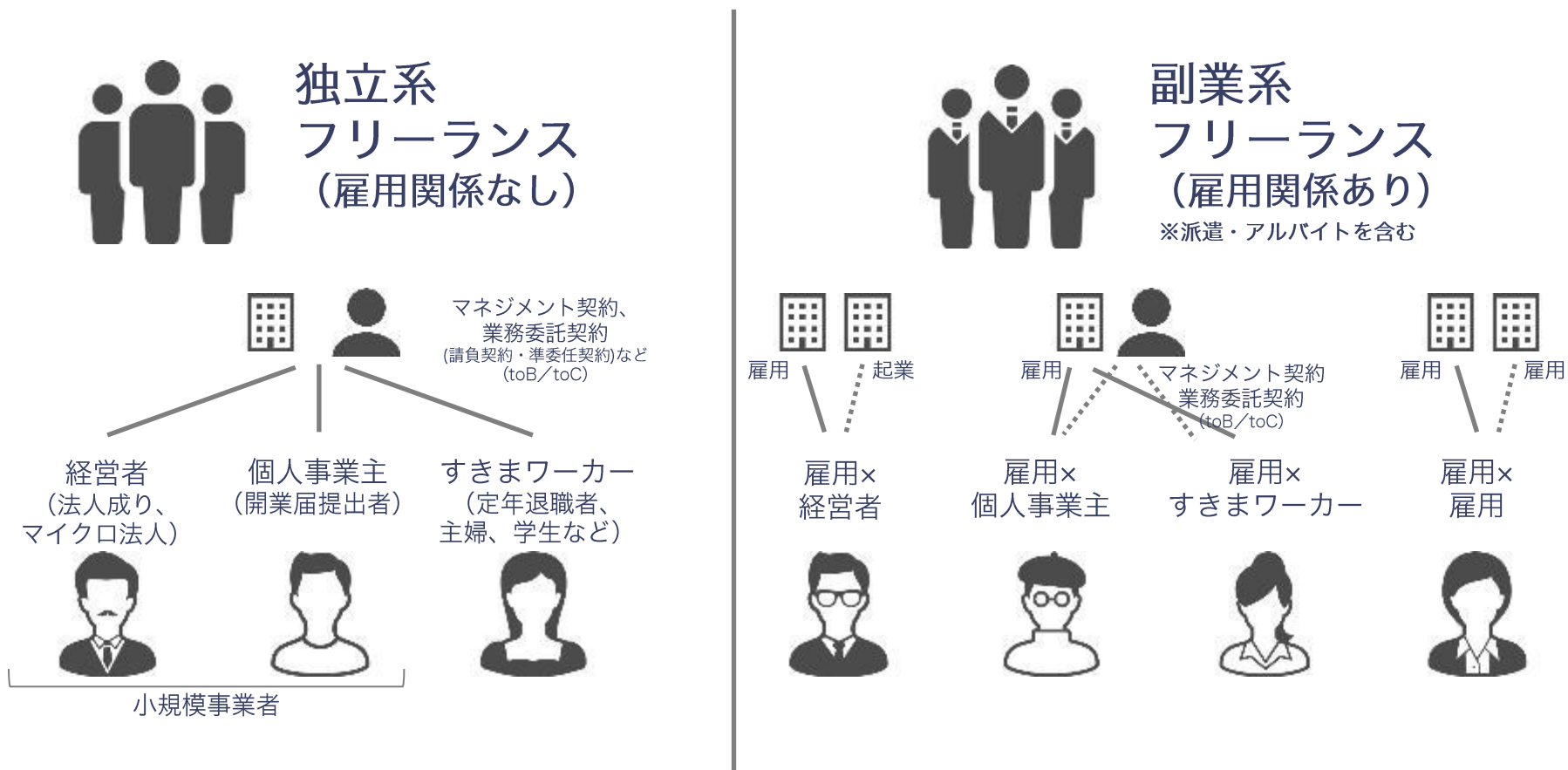
また、6月21日には、国際労働機関（ILO）が、スイス・ジュネーブで開かれていた第108回総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約および勧告を賛成多数で採択しました。この条約はフリーランスを含む働く全ての人を対象としています。日本もILO加盟国の一員として、ハラスメントによる人権侵害を根絶すべく、条約の批准と国内法の整備が求められていくことでしょう。

しかし、日本国内におけるフリーランスのハラスメントは、当事者間で頻繁に話題に上ったり、ごく稀に告発がなされることはあっても、これまでその詳しい実態を統計的に把握できているデータはありませんでした。

そこで、兼ねてからフリーランスの就労問題やセーフティネットの整備について情報交換を行っていた日本俳優連合、MICフリーランス連絡会、プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会の三者で、フリーランスに対するハラスメントについて適切な防止・対策が定められるよう、実態調査を行い、参考資料として提出するはこびとなりました。

フリーランスの定義（広義）

「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」



出典：フリーランス協会「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」

多様化するフリーランス

雇用されずに働く人は芸能界、メディア業界、広告業界等において昔から多数存在。現在は業界・職種を超えて国内に390万人*との推計

*「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」JILPT（2019年3月）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000501194.pdf>



出典：フリーランス協会「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書2018」※一部加筆

フリーランスの法的保護に関する論点

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」の中間整理*では
仕事上のトラブル対策領域を「優先的に取り組むべき課題」として位置づけ

*「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」の中間整理について（2019年6月）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05479.html

仕事上のトラブル対策 Business Trouble

契約条件の明示

契約内容の決定・変更・終了
ルールの明確化

契約の履行確保

ハラスメントの防止
(セクハラ、パワハラ、
マタハラなど)

トラブルの相談窓口設置

仕事上のリスク対策 Business Risk

最低報酬

労働時間規制

失業保険

ジョブマッチング機関
(業務委託版ハローワーク)

スキルアップ/キャリアアップ
支援・助成

生活健康のリスク対策 Life Risk

出産・育児・介護などの
セーフティネット
(休暇や所得補填)

労災保険

健康保険組合

厚生年金

厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会
報告書」の5（10）総括で挙げられた事項等
を基に、フリーランス協会平田が加筆整理
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200751.html>

調査概要

調査タイトル：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

調査対象：日本国内で働いた経験のあるフリーランス
(個人事業主、法人経営者、委託就労者、すきまワーカー、副業従事者を含む)
※個人事業主には、事務所所属の個人事業主を含む

調査期間：2019年7月16日～8月26日

調査手法：インターネット調査

設問数：全18問

回答被験者数：1,222名

有効回答者数：1,218名

重複回答者数：4名

※設問設計時に指定した分岐をしていない回答者をクリーニングして集計したため、設問によってn数が異なります。
なお、重複回答を排除する仕組みは今回の調査では導入できませんでした。

調査主体：日本俳優連合
MICフリーランス連絡会
プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会

▶本資料はこちらからダウンロードが可能です。 <https://blog.freelance-jp.org/20190910-5309/>
調査結果を引用・転載される際にはお手数ですが no-hara@freelance-jp.org までご一報ください。

要望書について

フリーランスへのハラスメント防止対策等に関する要望書

- (1) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパワハラ防止法（労働施策総合推進法）の事業主の雇用管理上の措置義務の対象にフリーランスを加えるか、少なくともフリーランスに対するハラスメントについて同配慮義務としてください。

【ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項】

- (2) 発注者企業は、役員自らはもちろん、自社の労働者に対しても、フリーランスへのハラスメントをしてはならない旨の方針を明確にし、周知・啓発すること。また、行為者については、厳正に対処する旨を就業規則等の文書に規定すること。
- (3) 発注者企業の「相談窓口」では、フリーランスからの相談も受けつけ、迅速かつ適切な対応を行うこと。
- (4) 「相談窓口」の設置をフリーランスにも周知するために、発注者とフリーランスとの契約書や発注書に相談窓口があること、その連絡先を明記すること。
- (5) ハラスメントに抗議したり、発注者企業や第三者に相談したことを理由とした不利益取り扱いを禁止すること。
- (6) 妊娠、出産、育児、介護等を理由とする不利益取り扱いを禁止すること。休業後の状態や本人の希望に合わせ、仕事を続けられるような配慮をすること。
- (7) 仕事を行う場（打ち合わせ、仕事の紹介を含む）についてのルールを各産業・企業で定めるよう指針に明記すること。
- (8) パワハラ類型に、「経済的嫌がらせ」の類型を追加すること。
- (9) 下記に記した事例は、芸能界特有のハラスメントですが、ハラスメントと認識していない人も多いことから、指針に「芸能界に多いセクハラ・パワハラ事例」として特記して、注意を喚起すること。
- (10) 発注した仕事の遂行中に、あるいはその仕事を行う現場で、フリーランスが、取引先・顧客など第三者や、フリーランスの中の優越的な立場にある者からハラスメントを受けた場合には、発注者企業は雇用管理上の措置もしくは配慮を行うよう指針に定めること。

【国への要望】

- (11) ハラスメント被害者への支援制度を設けてください。
- (12) 行政の相談窓口・解決援助を、フリーランスも活用できるようにしてください。相談窓口の周知をしてください。
- (13) 上記の前提として、フリーランスを含むあらゆる人が受けるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等ハラスメント行為全般を禁止する法整備を行ってください。

現行法について

(1) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパワハラ防止法（労働施策総合推進法）の事業主の雇用管理上の措置義務の対象にフリーランスを加えるか、少なくともフリーランスに対するハラスメントについて同配慮義務としてください。

【参考】

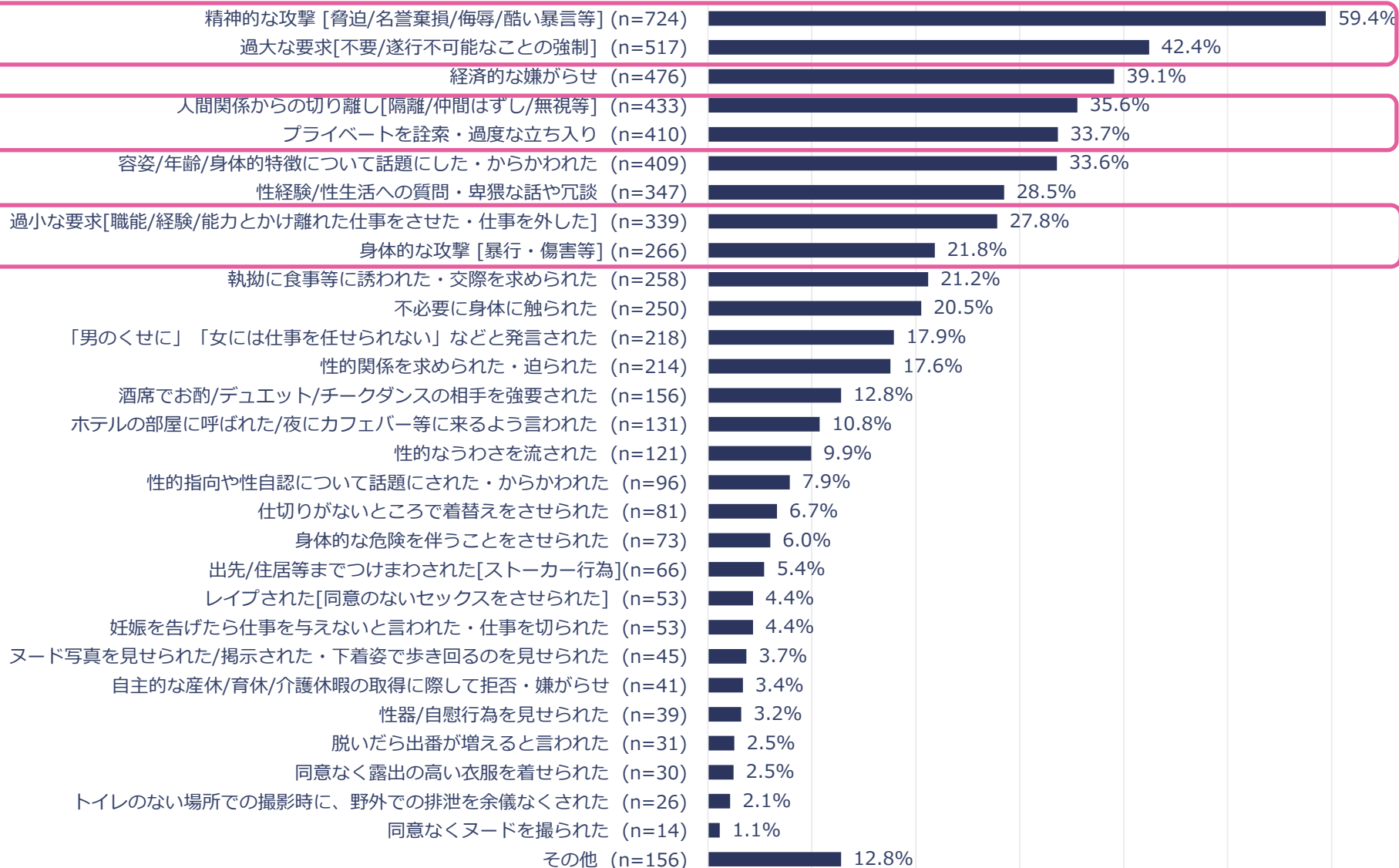
ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」

（以下、ハラスメント根絶条約）の第2条第1項「契約上の地位にかかわらず労働する者…を保護する」

https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=1533

ハラスメント内容 【MA/n=1,218】

Q6 あなたは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）



ハラスメント加害者立場 【MA/n=1,021】

Q9. Q7.で「ある」「見聞きしたことがある」と回答した方にお伺いします。誰からのハラスメントでしたか？（複数回答可）

監督、演出家、スタッフ (n=379) 37.1%

所属先の上司・先輩・マネージャー (n=369) 36.1%

発注者・取引先・クライアントの従業員 (n=366) 35.8%

発注者・取引先・クライアントの経営者 (n=352) 34.5%

所属先の経営者 (n=236) 23.1%

プロデューサー (n=196) 19.2%

所属先の同僚・後輩 (n=98) 9.6%

取材対象者、監修者、著者など (n=84) 8.2%

スポンサー (n=43) 4.2%

その他 (n=68) 6.7%

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%

ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(2) 発注者企業は、役員自らはもちろん、自社の労働者に対しても、フリーランスへのハラスメントをしてはならない旨の方針を明確にし、周知・啓発すること。

また、行為者については、厳正に対処する旨を就業規則等の文書に規定すること。

【参考】

参議院厚生労働委員会「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」の9-2

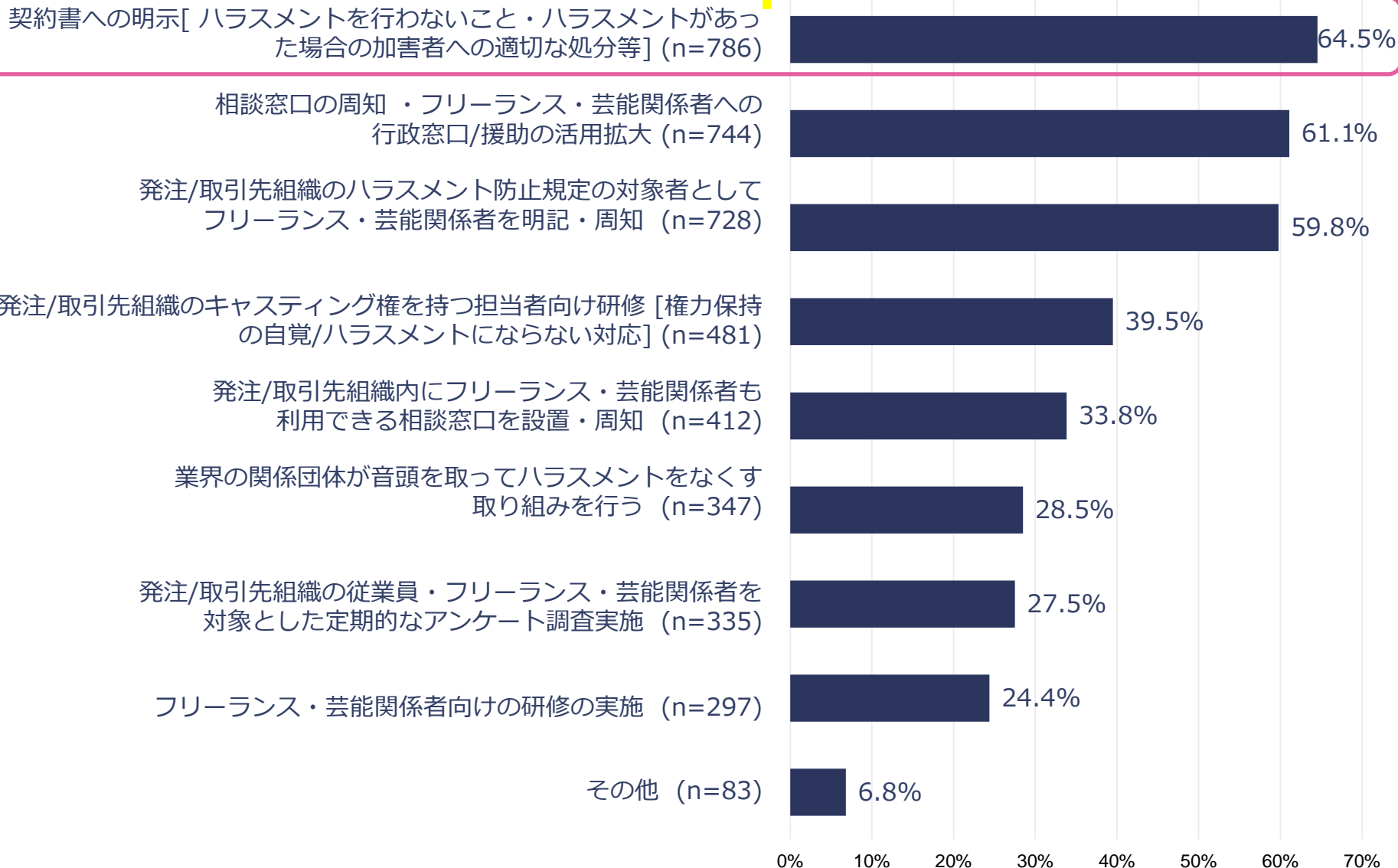
https://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/198/f069_052801.pdf?fbclid=IwAR1RlovkDYgdosgYmAQR_72sBBMWG0fBA7I7_nzMQRTDef64fGKDAZuzYU0

ハラスメント防止・対策の希望内容 【MA/n=1,218】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q16. すべての方にお伺いします。ハラスメントの防止・対策として、最も望ましいと思われるものを3つ挙げてください。



ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(3) 発注者企業の「相談窓口」では、フリーランスからの相談も受けつけ、迅速かつ適切な対応を行うこと。

(4) 「相談窓口」の設置をフリーランスにも周知するために、発注者とフリーランスとの契約書や発注書に相談窓口があること、その連絡先を明記すること。

【参考】

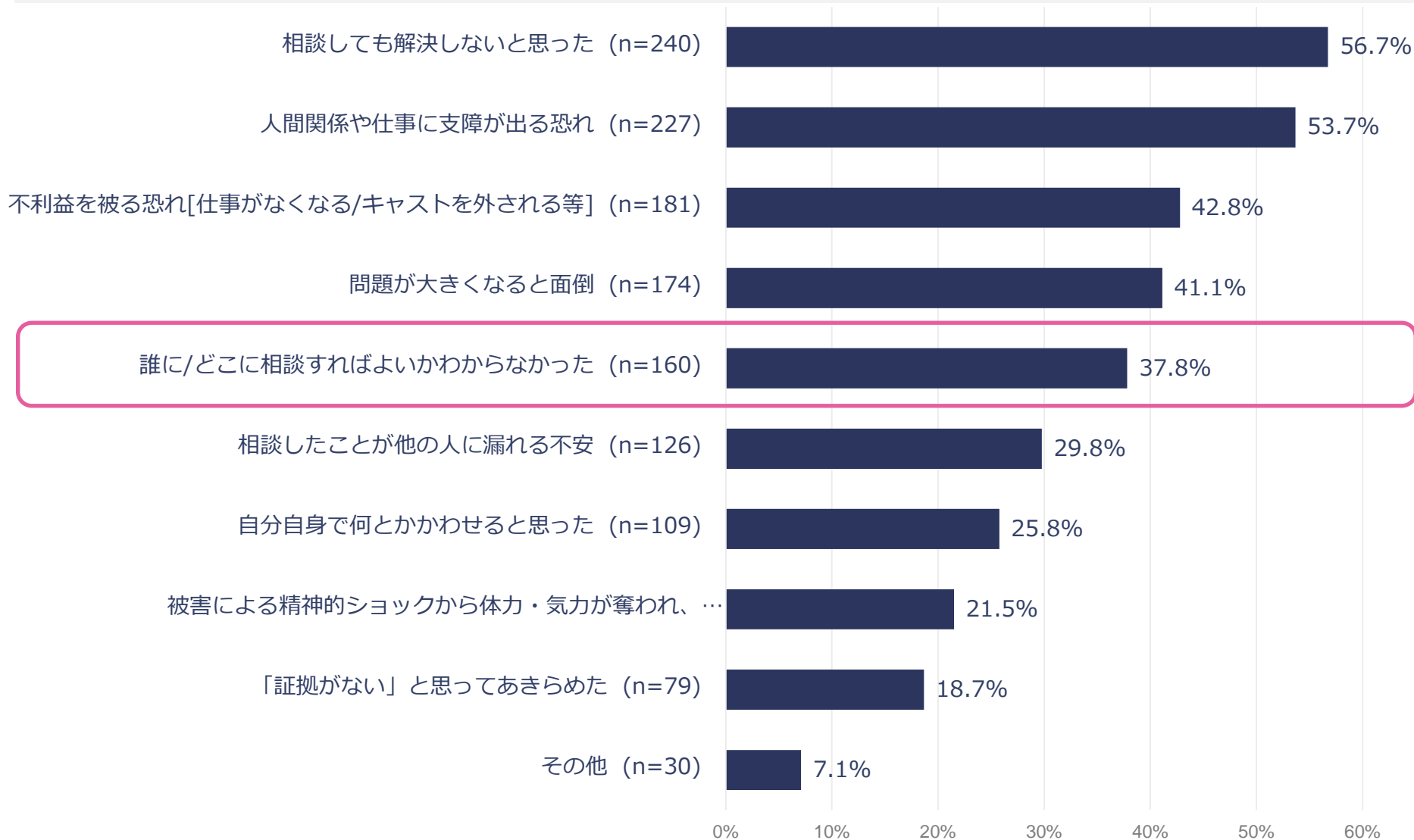
派遣労働者の「モデル就業条件明示書」の「苦情の処理・申出先」の欄
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/dl/meijisho.pdf>

ハラスメント被害者相談しない理由 【MA/n=423】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q13. Q11.で「(誰かに相談)しなかった」と回答した方にお伺いします。相談しなかった理由を教えてください
(複数回答可)

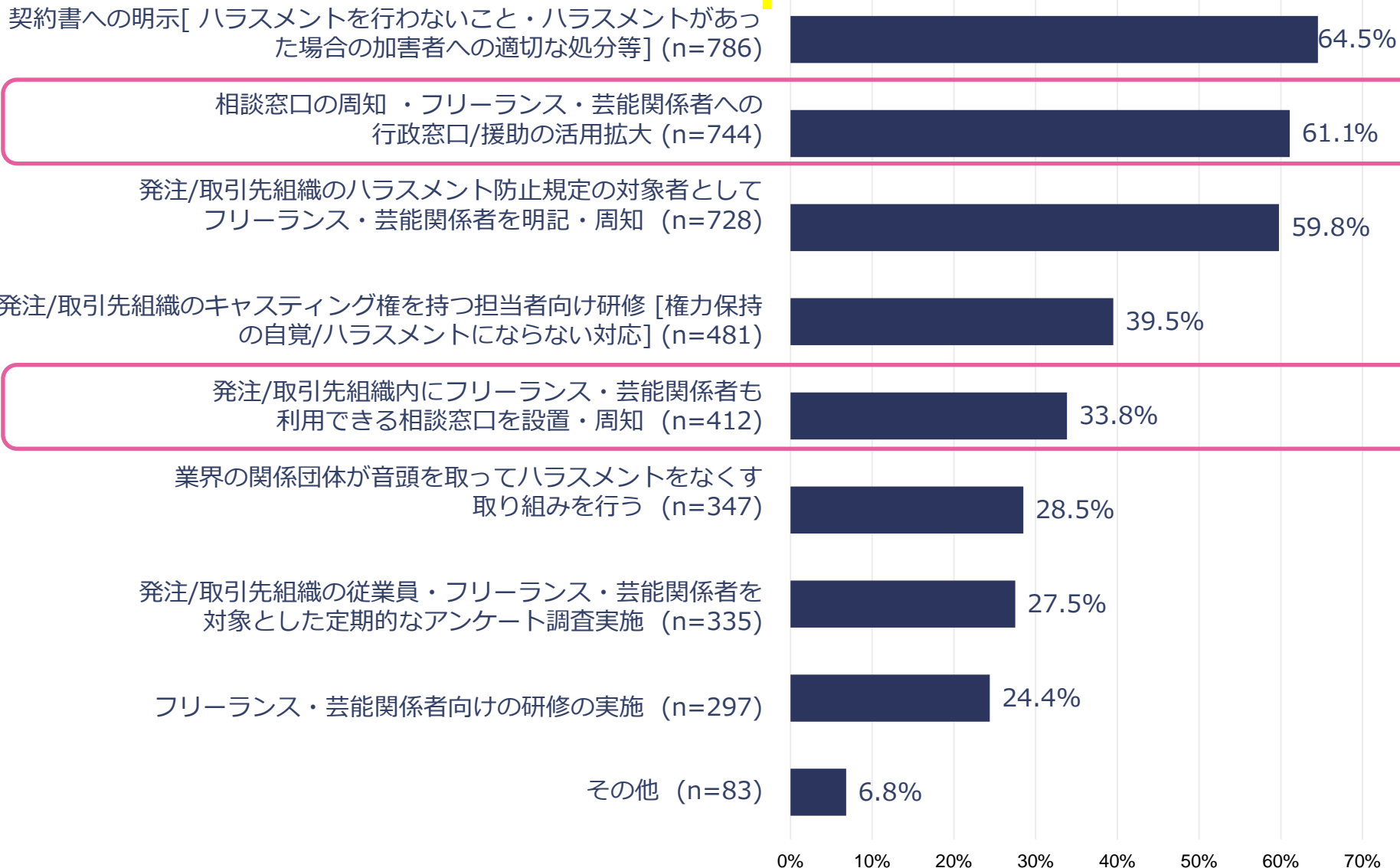


ハラスメント防止・対策の希望内容 【MA/n=1,218】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q16. すべての方にお伺いします。ハラスメントの防止・対策として、最も望ましいと思われるものを3つ挙げてください。



ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(5) ハラスメントに抗議したり、発注者企業や第三者に相談したことを理由とした不利益取り扱いを禁止すること。

〔不利益取り扱いの例〕

- ・ 一方的な契約の打ち切り、契約条件変更
- ・ 報酬等の減額
- ・ 仕事の発注を止める、途中でキャストを降ろす等
- ・ 不利益な評価を行う、被害者の評判を下げるような言動
- ・ 就業環境を害する、嫌がらせ、いじめ、差別 など

【参考】

男女雇用機会均等法第11条の第2項および第11条の3第2項
育児・介護休業法第25条第2項
労働施策総合推進法第30条の2第2項

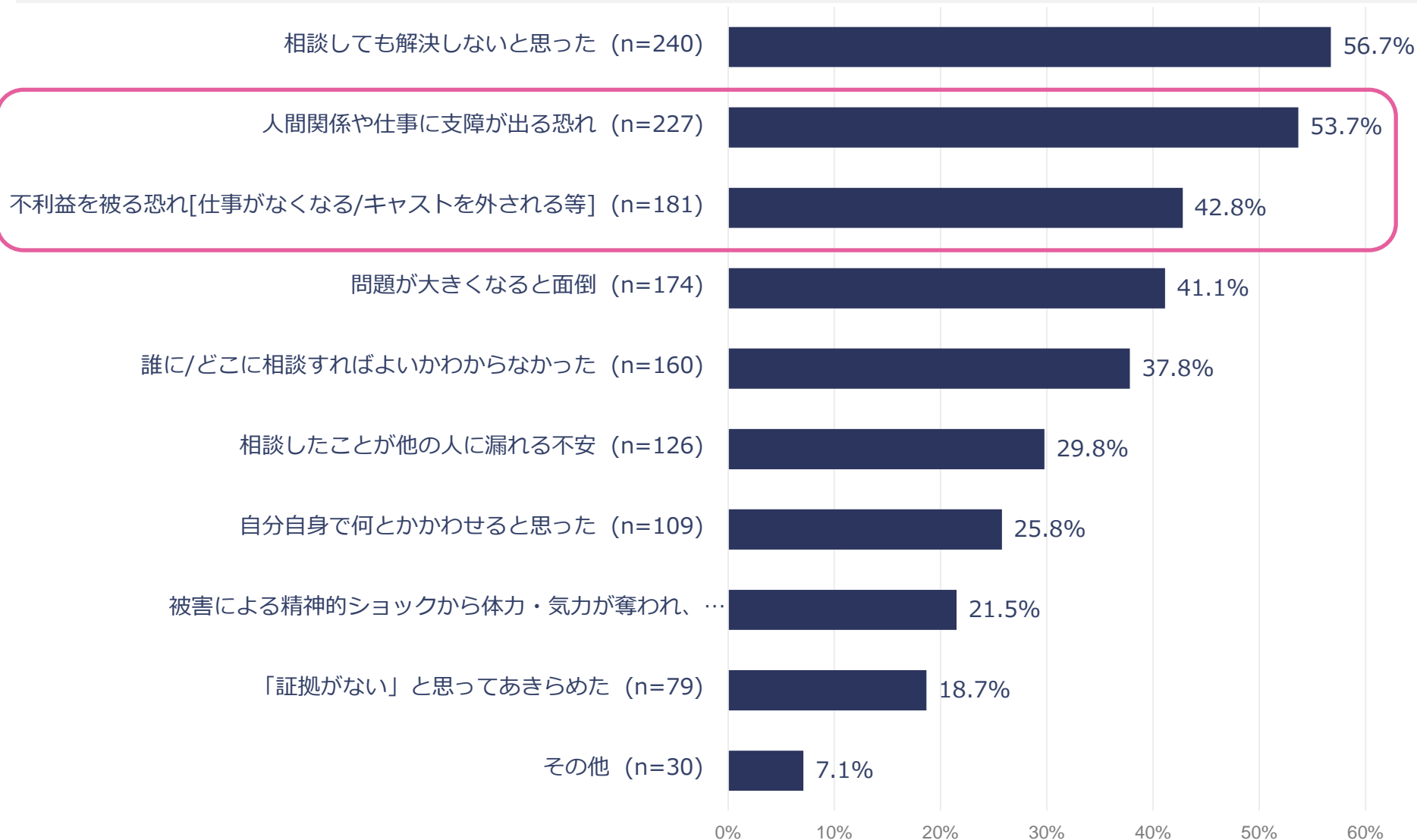
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000543352.pdf>

ハラスメント被害者相談しない理由 【MA/n=423】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q13. Q11.で「(誰かに相談)しなかった」と回答した方にお伺いします。相談しなかった理由を教えてください
(複数回答可)



ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(6) 妊娠、出産、育児、介護等を理由とする不利益取り扱いを禁止すること。休業後の状態や本人の希望に合わせ、仕事を続けられるような配慮をすること。

〔不利益取り扱いの例〕

- ・ 一方的な契約の打ち切り、契約条件変更
- ・ 報酬等の減額
- ・ 仕事の発注を止める、途中でキャストを降ろす等
- ・ 不利益な評価を行う、被害者の評判を下げるような言動
- ・ 就業環境を害する、嫌がらせ、いじめ、差別 など

※ (5) に同じ。

【参考】

男女雇用機会均等法第9条第3項
育児・介護休業法第10条

ハラスメント内容自由記述【FA/n=645】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q8.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。

- 妊娠の報告と同時に仕事を切られ、レッスン代行者を用意するよう言われた。
(女性20代、スポーツインストラクター)
- 妊娠したら(健康な妊娠で、他では通常通りに仕事した)仕事を減らされた。(女性40代、演奏者)
- 妊娠を告げたら仕事を与えないと言われた、仕事を切られた。(女性40代、編集者)
- いざ契約という段階で、クライアント(ゲーム会社所属の女性ディレクター)に「これから3年は妊娠と結婚はしないですね? する予定があるのならこのお仕事の話はなかったことにします」と圧をかけられました。(女性20代、シナリオライター)
- 結婚、出産したら、「もう、お前は終わった人間なんだよ」と他社のスタッフも居る前で言われた。(女性50代、アートディレクター)
- 小さな子どもがいる人間はリスクだと言われた。(女性30代、アナウンサー)
- 子どもがいて時間制限があると仕事をふれないと言われた。(女性30代、映像製作技術者)
- 要介護の家族がいる事を理由に報酬額を下げられた。(女性40代、プロデューサー)

ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(7) 仕事を行う場（打ち合わせ、仕事の紹介を含む）についてのルールを各産業・企業で定めるよう指針に明記すること。

〔例〕

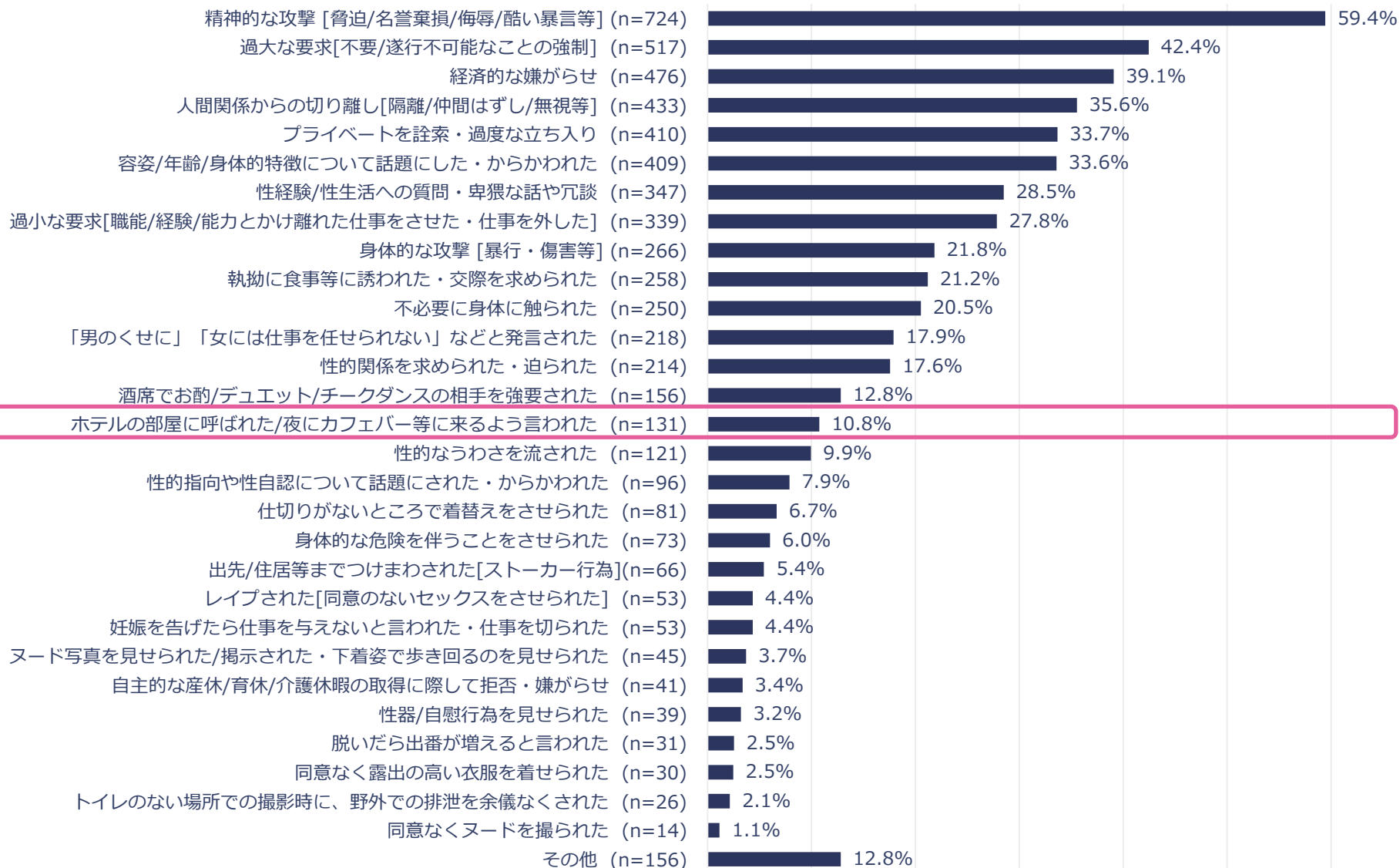
- ・ 自室やホテルの部屋、カラオケボックスなどの個室で1対1の打ち合わせやオーディション等を行わないこと
- ・ 打ち合わせや会議等では、できるだけお酒を飲まない、飲ませないこと
- ・ 打ち合わせ等は、深夜には行わないなど安全に配慮した時間や場所を指定すること

ハラスメント内容 【MA/n=1,218】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q6 あなたは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）



ハラスメント内容自由記述【FA/n=645】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q8.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。

- 主催者の自宅で稽古をされると言われて行ったら、お酒を飲まされて性的な行為をさせられた。（女性20代、女優）
- 終電過ぎまで打合せをし、ホテルを取ると言われ、行くと部屋が一つ。（女性20代、女優）
- ファックスで送れば自宅でできる仕事なのに、夜中にわざわざ自宅から2時間もかかるオフィスに来るように強要された。（女性50代、編集者）
- 編集者に漫画(仕事)の話として飲みに誘われたが、自分の男性性アピール(「妻も子もいるが自分はまだ男としてイケると思う」、こちらに視線を向けながら好みのAVシチュエーションを語られる、等常識のない対応を受けた。
（女性20代、漫画家）
- 社長から打ち合わせ後にホテルのバーに連れていかれました。早めに帰ろうとしたら、手を握られました。拒否して帰りましたが、以来、それまでべた褒めだった私の原稿をことごとくけなすようになりました。（女性20代、脚本家）
- 打ち合わせと称して、ホテルに呼び出されてレイプされた。（女性40代、映像製作技術者）
- 仕事で取引のある会社の社長に新事業を見て欲しいと言われ地方出張へ出向いたところ、ホテルで性的関係を迫られた。（女性20代、アナウンサー）
- 元大学教授の財団理事長から、ヒアリングの場所を、日帰りの難しい距離にある別荘を指定された。双方の仕事場が都内にあるのに、毎回、別荘以外では会わないと電話で言われる。（女性40代、研究職）

ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(8) パワハラ類型に、「経済的嫌がらせ」の類型を追加すること。

(経済的嫌がらせの事例)

- ・ 納品した成果物や出演した作品に対して難癖をつけ、報酬や消費税を支払わなかったり、値切ったりされた
- ・ 一方的な契約打ち切り
- ・ 不当な評価をされたり、それを吹聴されたりしたために、仕事の受注に支障が出た
- ・ 成果の取り上げ
- ・ 仕事の妨害 など

【参考】

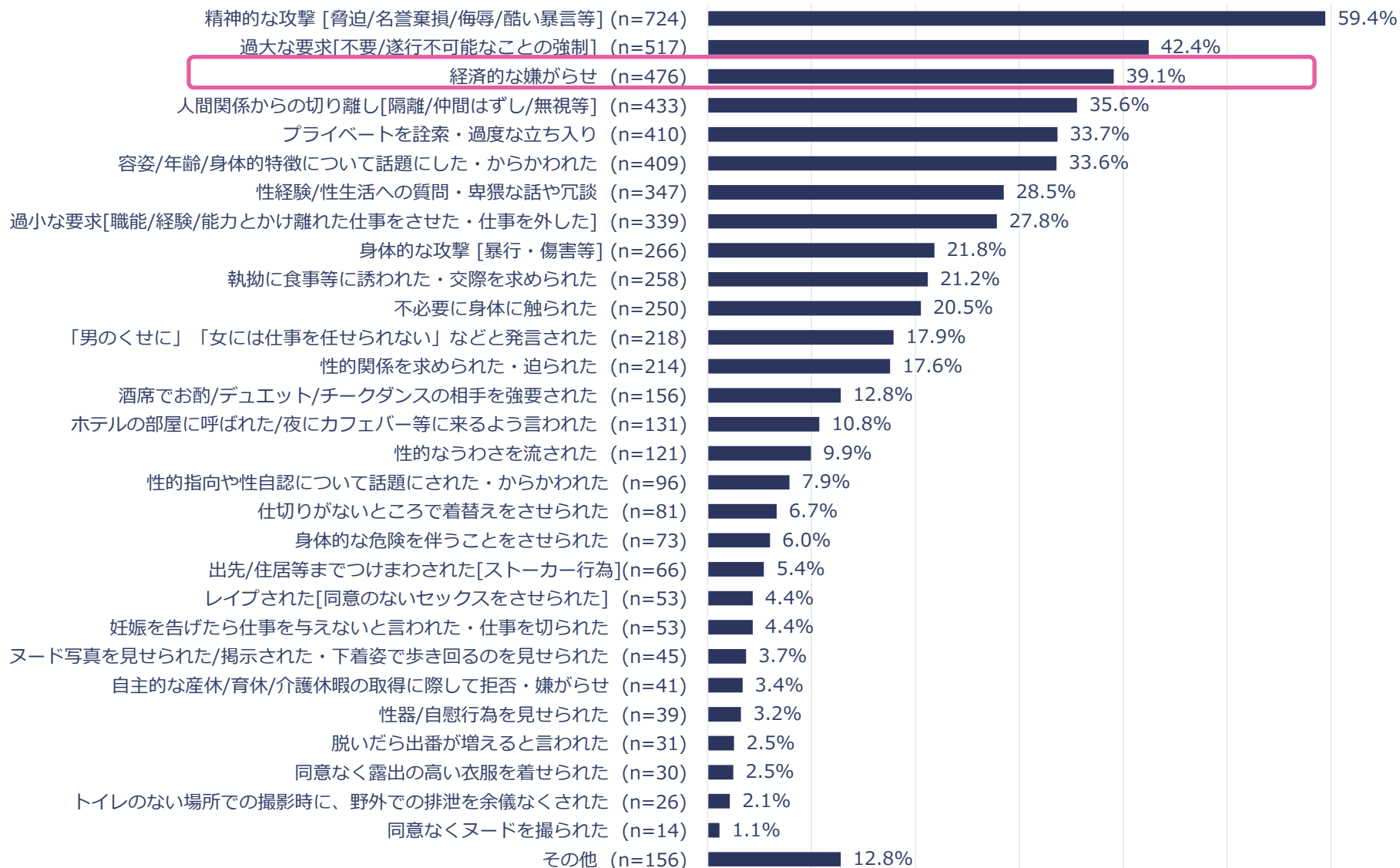
ILO「ハラスメント根絶条約」第1条「仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは…身体的、精神的、性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威」

ハラスメント内容 【MA/n=1,218】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q6 あなたは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）



ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(9) 下記に記した事例は、芸能界特有のハラスメントですが、ハラスメントと認識していない人も多いことから、指針に「芸能界に多いセクハラ・パワハラ事例」として特記して、注意を喚起すること。

〔芸能界に多いセクハラ・パワハラ事例〕

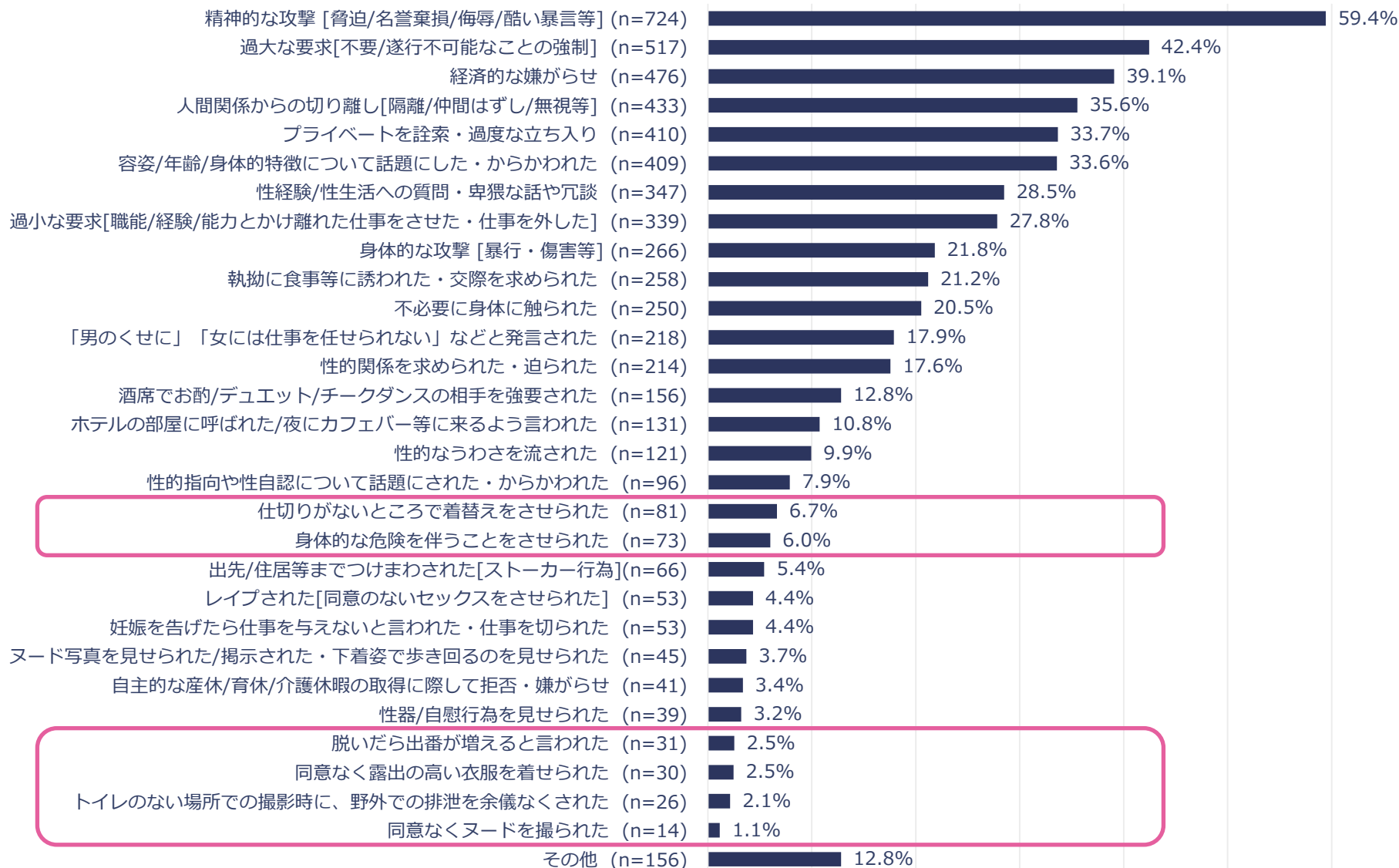
- ・仕切りがないところで着替えをさせられた
- ・脱いたら出番が増えると言われた
- ・同意なく露出の高い衣服を着せられた
- ・トイレのない場所での撮影時に、野外での排泄を余儀なくされた
- ・同意なくヌードを撮られた
- ・身体的な危険を伴うことをさせられた

ハラスメント内容 【MA/n=1,218】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q6 あなたは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）



ハラスメント指針に盛り込んでいただきたい事項

(10) 発注した仕事の遂行中に、あるいはその仕事を行う現場で、フリーランスが、取引先・顧客など第三者や、フリーランスの中の優越的な立場にある者からハラスメントを受けた場合には、発注者企業は雇用管理上の措置もしくは配慮を行うよう指針に定めること。

【参考】

東京ドームで上演していた戦隊ヒーローショー出演者へのセクハラ事件

<https://www.j-cast.com/2019/08/19365277.html?p=all>

ハラスメント内容自由記述【FA/n=645】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q8.もし宜しければ差し支えない範囲で、どのようなハラスメントだったのか具体的に教えてください。

〔フリーランスからフリーランスへ〕

- 宿泊施設を兼ねた劇場に滞在して就寝していたら、そこに訪れていた男性アーティストが入ってきてキスをされた。（女性30代、女優）
- （所作のレッスンでは）着物を着た所作で腰を落とす必要があるなどといい、自分のげんこつに女性器を当てるという指導。嫌だったが、当時自分も若くきっぱりと拒否が出来なかった。（女性40代、女優）
- 60代の男性プロデュース業者が20代女性のドレス姿を見て「胸大きくなったね」と発言等。（女性20代、演奏者）
- 共演者に演技の向上を理由に人前で体を触られたり、役の背景にあるふたりの関係と同じものをプライベートでも求められた。（女性30代、女優）
- ある公演で録画機材を貸し出していたときに、代理で自宅まで返却しにきたフリーランスの舞台照明家が無断で家の中に入ってきて、深夜まで居座られたのちにレイプされた。（女性20代、脚本家）
- 会社は特定のフリーランスに権力を持たせて他の一般フリーランスに対して管理職の役割も負わせているため、フリーランス同士にもパワハラなどが発生しやすい土壌が作られている。そのくせ、事が起きたときに訴えても会社は自分とこの従業員の加害ではないからという理由で無視する。（その他50代、編集者）
- 一緒に働いているフリーランスの方が別のキャリアの長いフリーランスの方から作業机を蹴られるというパワハラがあった。作業場を提供している企業は訴えがあっても問題視せず、特に何もしなかった。キャリアの長いの方が成果を出すため不問にしたと思われる。（女性30代、アニメ制作従事者）
- 舞台のプロデューサーに抱きつかれた。（女性40代、スタイリスト）
- 芸能関係の仕事では、フリーのスタッフや色々な会社の間人が集まっているので、責任の所在が曖昧で、全体を管理、統括する人間がいないため、ハラスメントがまかり通っています。特に組のトップである監督が加害者の場合、誰も口出しをできません。（女性30代、映像製作技術者）

〔顧客、取材対象者など第三者からフリーランスへ〕

- ブライダルの撮影をしていたら酔っ払ったお客様から抱きつかれたり腰に腕を回されたりした。（女性30代、フォトグラファー）
- 取材対象者にホテルに誘われた（20代のとき）。（女性50代、編集者）

国への要望

(11) ハラスメント被害者への支援制度を設けてください。

〔あるとよいと思われる支援策〕

- ・心身の健康を損ねて医療機関にかかったり、仕事を休んだり辞めたりしたときの補償、セーフティネット。たとえば、労災保険制度、社会保険の傷病手当金など、あるいはこれに準じる保障（補償）
- ・カウンセリングや医療を受けられる支援体制（ハラスメント被害からの回復支援を含む）
- ・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターにつなぐ
- ・働けなくなった場合、社会保障（生活保護制度など）を受給するためのサポート など

【参考】

ILO「ハラスメント根絶条約」第4条第2項「各加盟国は…以下のアプローチを採用する」

(e) 「被害者が救済および支援を受けられるよう確保する」

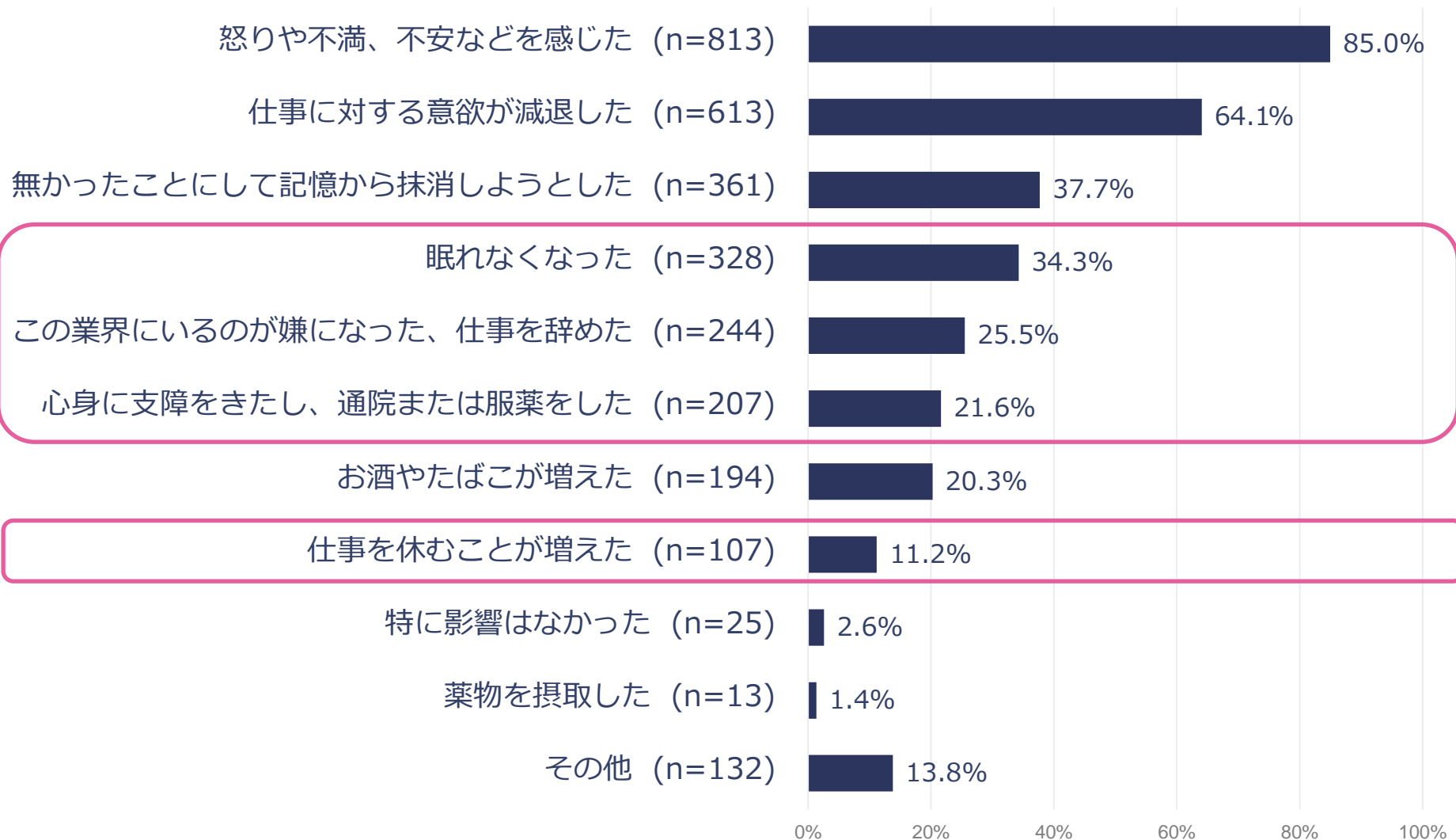
ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する勧告」の15「労働能力を喪失することになる心理社会的、身体的またはその他のけがもしくは病気の際に、補償を受けられるようにすべきである」、17「(a) 労働市場へ再参加する被害者への支援、(b) 適切にアクセス可能な方法でのカウンセリングおよび情報提供、(c) 24時間のホットライン、

(d) 緊急サービス、(e) 医学的措置および治療、心理的サポート、(f) シェルターを含むクライシスセンター、(g) 被害者を支援するための警察の専門的部署もしくは専門的に訓練された警官」

ハラスメント被害者事後状況 【MA/n=957】

Q10. Q9ハラスメント経験が「ある」と回答した方にお伺いします。ハラスメントを受けたことによる影響を教えてください。長期間、影響がある場合は、その他の欄にご記入ください（複数回答可）。

「見聞きしたことがある」と回答した方はQ15.へお進みください。



国への要望

(12) 行政の相談窓口・解決援助を、フリーランスも活用できるようにしてください。相談窓口の周知をしてください。

〔あるとよいと思われる相談窓口〕

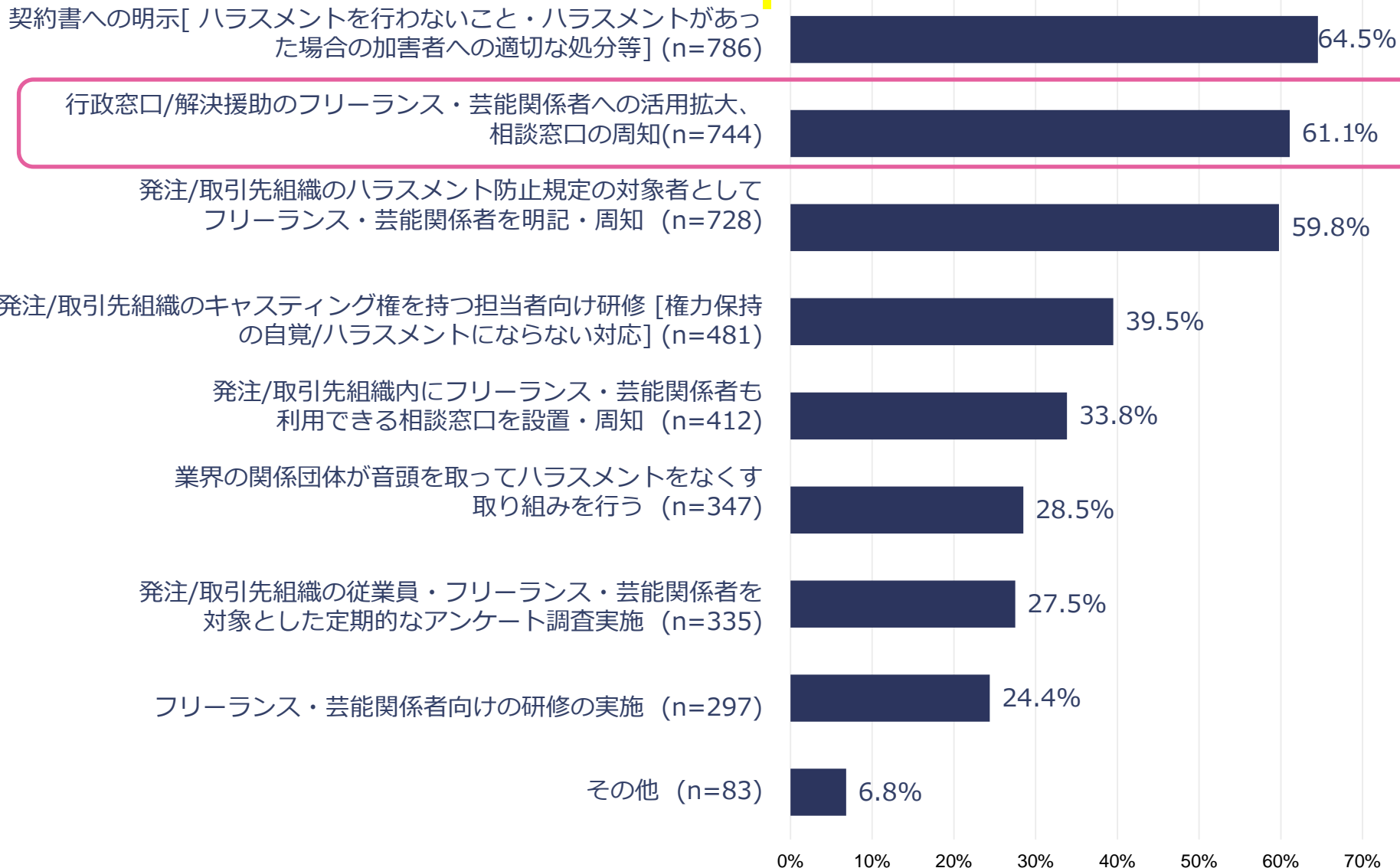
- ・まずは、労働局でフリーランスの相談も受けつけてください。
- ・ゆくゆくはハラスメント以外のトラブルについても併せて相談できる窓口を設置してください。
- ・ハラスメントに関する相談を受ける窓口では、ハラスメントに関する研修だけでなく、フリーランスの働き方やサポートの制度について研修を受けている人を配置してください。
- ・窓口では相談者に対し、メンタル面や医療面、生活面に関する情報提供や適切な機関との連携をしてください。

ハラスメント防止・対策の希望内容 【MA/n=1,218】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q16. すべての方にお伺いします。ハラスメントの防止・対策として、最も望ましいと思われるものを3つ挙げてください。



ハラスメント内容自由記述【FA/n=645】



プロフェッショナル&パラレルキャリア
フリーランス協会

Q14.前問で「相談しても解決しないと思った」と回答した方にお伺いします。なぜ解決しないと思ったのか、差し支えない範囲で、具体的に教えてください。

- 守秘義務があると言われても、特定されやすくなかなか相談することができないように思います。（女性50代、スタイリスト）
- セクハラ・パワハラしている本人が改めてくれればそれでいいが、自分の名前が出て噂が回ると、他の番組なども面倒くさがられて使ってもらえないことがあり得るので、局にあるハラスメントの窓口には言いにくい。（女性40代、映像製作技術者）
- 企業相手なので、個人が相談してもそこで終わりと思った。（女性40代、漫画家）
- 外部の窓口を大々的に利用できるような仕組みが欲しいです。小さい会社だと匿名であっても誰が相談したかすぐバレてしまいます。（女性20代、アートディレクター）

国への要望

(13) 上記の前提として、フリーランスを含むあらゆる人が受けるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等ハラスメント行為全般を禁止する法整備を行ってください。

【参考】

ILO「ハラスメント根絶条約」第7条「仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し、禁止するための法令を採択する」

調査主体 団体概要

■日本俳優連合について

協同組合日本俳優連合は、「日俳連(にっぱいれん)」と呼ばれ、約2,600名の俳優や声優が加入しています。俳優は一人一人がTV局や制作者と対等に出演契約を結ぶことは残念ながら難しいのが現状です。日俳連は、俳優が安心して活躍できる環境づくりのために、協同組合法で認められている団体交渉権を生かして、NHK、民放、製作会社との間で出演条件や安全対策等の団体協約を締結しています。

- ・団体名 : 協同組合日本俳優連合
- ・URL : <https://www.nippairen.com/>
- ・理事長 : 西田敏行
- ・所在地 : 東京都新宿区西新宿6-12-30 芸能花伝舎3F

■MICフリーランス連絡会について

MICフリーランス連絡会は、日本マスコミ文化情報労組会議(略称MIC)の中に設けられた連絡会で、マスコミ業界で働くフリーランスの就労環境・待遇改善に向けて活動をしています。

MICは新聞、印刷、放送、出版、映画、広告、音楽、コンピュータそれぞれの労働組合の連合会、協議会等で構成された組織です。平和と民主主義の課題をはじめ、各産業の発展とマスコミ関連労働者の権利・労働条件の向上のために賃金問題プロジェクト、時短・労働問題委員会などさまざまな活動を行っています。

- ・団体名 : MICフリーランス連絡会
- ・座長 : 緒方承武
- ・所在地 : 東京都文京区本郷4 - 37 - 18
いろは本郷ビル2F

<MIC構成組織>

映画演劇関連産業労組共闘会議(映演共闘)
全国印刷出版産業労働組合総連合会(全印総連)
日本新聞労働組合連合(新聞労連)
全国広告関連労働組合協議会(広告労協)
日本民間放送労働組合連合会(民放労連)
日本音楽家ユニオン(音楽ユニオン)
日本出版労働組合連合会(出版労連)
電算機関連労働組合協議会(電算労)
映画演劇労働組合連合会(映演労連)

■一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会について

「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」というビジョンを掲げ、自分の名前で仕事をしたい人のためのインフラ&コミュニティ。年会費1万円で賠償責任補償や所得補償制度、各種優待が使えるベネフィットプラン(福利厚生制度)の提供のほか、キャリア支援プロジェクト、ジョブ創出プロジェクト、パーソナルスコアリングプロジェクト、地方創生プロジェクト、子育て支援プロジェクト、フェアパートナーシッププロジェクトなど、様々なプロジェクトが進行し、実態調査や政策提言、多彩なイベント運営等を行っています。

フォロワー総数15163名、一般会員数2604名、賛助企業180社(2019年9月1日現在)

- ・団体名 : 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会
- ・URL : <https://www.freelance-jp.org>
- ・代表理事: 平田麻莉
- ・設立日 : 2017年1月26日
(同年4月20日に一般社団法人化)
- ・所在地 : 東京都中央区 八重洲2-8-7 福岡ビル4F DIAGONAL RUN TOKYO内