



ハラスメント防止ガイドライン

《目次》

1. はじめに
2. ハラスメントの定義
 - 【パワーハラスメント】
 - 【セクシャルハラスメント】
 - 【モラルハラスメント】
3. ハラスメントへの対処と注意
4. ハラスメント防止に向けて
 - 【意識と心構え】
 - 【具体的な行動と行為の例】
5. ハラスメントが起きたときの対応

1. はじめに

令和座は2019年5月1日に、浅間伸一郎により設立された任意団体です。一人で始めた事業であり、設立当初より劇団員や専属のスタッフはいません。いわゆるプロデューサー・スタイルという制作体制であるため、その公演毎にキャスト・スタッフが集められます。その為、様々な価値観を持つ人間が集います。

演劇制作を行う上で、価値観の違いによる行動・言動はときに誰かを不快なものにします。すぐにケアできる程度のものであれば、刑法上の犯罪または道義的な逸脱行為、及びそれに発展していく土壌をつくり上げる可能性のあるものまで多岐に渡ります。

良質な公演を実施するためにも、社会的に受け入れられるためにも、何よりも関わっていただくすべての方々に不快な思いをさせないように「ハラスメント防止ガイドライン」を作成させていただきました。

ハラスメントの概念やそれに基づく動態は、今後の社会状況によって変化していく可能性があります。そのため、このガイドラインは、その都度、関係者等の方々からの意見をお聴きし、その機会を捉えて常に見直し、必要な改訂を行なっていきます。

より良い制作環境にしていくため、ご理解いただき、守っていただけるようお願い致します。

2. ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは直訳すれば「嫌がらせ」「相手を困らせる行為」という意味です。人間ですから誰しも「嫌だな」「困ったな」と感じることは多々ありますが、本ガイドラインが防止しようとしている行為は「放置しては大きな問題になりかねない」「極度な不快を与えている」「刑法上の犯罪である」といった種類のものです。言うまでもなく暴力は犯罪です。

【パワーハラスメント】

パワーハラスメント、パワハラとは新しい和製英語で、「自らの権力や立場を利用した嫌がらせ」と定義される場合がほとんどです。

演劇制作の場合では、何かしらの役職や肩書きを持つ人間、年長者やステータスの高い人間による言動・行動がときに相手にとってパワーハラスメントにあたる可能性があります。本人が意識するとしないうちに知らず、相手から見れば優位な地位にいることがあります。

【セクシャルハラスメント】

セクシャルハラスメント、セクハラは文字通り性的な嫌がらせを意味します。単なる嫌がらせでなく、「優位な地位や力関係を利用して行われる、相手の望まない性的な言動・行為によって、相手に対して不利益を与えたり不快な思いをさせること」と定義されます。

演劇制作の場合では、「女性の多い現場であること」「同じ空間で表現活動を行うこと」「本人の価値観と関係なく性的な言動・行動が劇中に描かれること」「降板してしまうと集団に何かしらの迷惑がかかること」「打ち上げなど、酒席にも同席せざるを得ない局面が多いこと」「演劇界全体として、権力・優位な地位を持つ人間に男性が多いこと」などから、セクシャルハラスメントに対しては一般企業よりもさらに厳しい基準で接することとします。

【モラルハラスメント】

モラルとは「倫理」「道徳」「生き方」といった意味の言葉です。道徳とは、物事の善悪を判断する基準や、社会生活で守るべき基準という意味を持つ言葉です。モラルハラスメント、モラハラはモラルによって行われるハラスメントです。定義が曖昧な概念であるとして他のハラスメントとの弁別が明確にされていないという意見もありますが、立場や性別を越えて行われる嫌がらせ行為です。具体的には、暴言・無視・叱責・脅し・侮辱・プライバシーの侵害などが含まれます。又、職場内に限定されず家庭内や公共の場所でも起こり得る可能性を持っています。

演劇制作の場合では、「表現が多種多様であること」「個々の能力・意識に差があること」「取り組みの仕方が人によって違うこと」「各劇団や芸能事務所、専門教育機関などで受けてきた教えにばらつきがあること」などから、多くのすれ違いが生まれやすくなっています。

3. ハラスメントへの対処と注意

ハラスメントが発覚し、それが悪質なものと常習性があるもの場合は、加害者の経歴、実力、劇団内でのその人物の必要性の如何に関わらず、契約解除を含む厳しい措置となりますので十分に注意してください。

ハラスメントは、それが深刻になると、被害者も加害者も深く傷つき、集団内外の人間関係を崩します。劇団としては、常に断固たる態度で臨みます。

特に注意して欲しいのは「この程度は大丈夫だろう」「演劇なんてこんなもんだろう」「これくらい出来なきゃ生きていけないよ」「これまでやってきたんだし自分は大丈夫だろう」という考え方を持たないようにして欲しいということです。ハラスメントの基準は、時代と共に変化していきます。自分の受けてきた教育や環境にとらわれず、相手の立場で考えられるようにしてください。

個々の言動や行為に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要視されます。

相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動・行為を繰り返さないようにしてください。

特に、ハラスメントを受けた者が、相手や劇団内での人間関係を考え、拒否することができないなど相手から明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくありません。それを同意・合意と勘違いしないようにしてください。

4. ハラスメント防止に向けて

【意識と心構え】

あらゆるハラスメント防止に向けて下記に代表されるような意識を持って参加してください。

- ・お互いの人格を尊重しあうこと
- ・お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- ・不快に感じるか否かには、個人差があること
- ・親しさをあらわすつもりと言動、行為であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること

【具体的な言動と行為の例】

実際に起こり得る可能性のあるハラスメントを記載しますが、この他にも様々な言動・行為がハラスメントになり得る可能性を持っています。

(パワーハラスメント及びモラルハラスメントの例)

- ・本人の身体能力の安全な運用範囲を越えた運動や作業を強要する
- ・暴言を吐いたり、威嚇的な行動をとる
- ・人格を否定するような発言を繰り返す
- ・名誉毀損となるような言動を行う
- ・国籍、人種、信条、信仰、ジェンダー、性的指向、嗜好、身体的特徴などを理由に避難、侮辱、排除するなどの差別的な扱いをする
- ・無視するなど、存在を認めないような対応をする
- ・殴る真似などの擬似暴力を行う

- ・ 正当な理由なく、会場や稽古場などへの出入りを制限したり、連絡網から外す
- ・ 必要な情報を意図的に伝えない
- ・ 特定の一人を集団で無視し、孤立した状況をつくる
- ・ 私的なことに過度に立ち入る
- ・ 断りづらい状況を利用して個人のプライベートな情報や持ち物に対して開示を求める
- ・ 私的な雑用をスタッフやキャストに強制的に行わせる
- ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい指導を行う
- ・ 明確な理由もなく、嫌がらせのために出番を減らす
- ・ ちょっとしたミスでも容赦ない叱責、暴行、無視、冷遇をする
- ・ 相手を回復不能なまでに傷つける言葉や態度による暴力
- ・ 他者の失敗を特定の人間だけの責任にする
- ・ 当人が正しいと思う意見を、一方的に押し付ける
- ・ 相手の意見にまったく耳を傾けない

(セクシャルハラスメントの例)

- ・ 性的な関係を強要する
- ・ 相手に断られているのに、理由をつけて何度も二人きりになりたがる
- ・ 電子メール、手紙、SNS、電話などでしつこく付きまとう
- ・ 相手の同意なく、不必要に身体に接近したり接触する
- ・ ノードや裸体に近い画像や写真を目に入りやすい場所に配置する
- ・ 相手の容姿や身体的特徴などを話題にしたり、からかったりする
- ・ 事前の同意取得なく恋愛経験や性体験について急に持ち出したり、尋ねる
- ・ 個人の能力に関係なく、性別役割分担意識に基づいた発言や指示をする
- ・ 卑猥な冗談を言う
- ・ 相手の事前の同意なく、性的な表現を強要する
- ・ 必要以上に身体を触りながら、指導や演出をする
- ・ 帰りにタクシーや自家用車で送り、車内で身体を触る
- ・ 性的な風評を流す
- ・ 更衣室を覗き見する
- ・ 不必要に帰宅ルートを合わせる、追尾する

(その他、演劇創作の場で起こり得るハラスメント)

- ・ 稽古以外の時間に必要以上の指導や意見を相手に行う
- ・ 断りにくい状況で、食事や飲み会に誘う
- ・ 相手役に自主稽古を強要する
- ・ 自分の演技プランを一方的に主張する
- ・ 相手の演技プランを一方的に否定する
- ・ ミスを必要以上に責め続ける

5. ハラスメントが起きたときの対応

誰かが不快に感じる状況は、その人の個人的な問題でなく、創作や上演に関わる集団、全体に関わる問題で、創作や上演内容に影響を及ぼします。

活動の中で、不快な思いをすることがあれば、できるならば、相手に対して嫌だと言うことを明確に意思表示することが重要です。ただし、状況や人間関係などによって難しい場合は無理をする必要はありません。そういった場合は、自分一人で抱え込むのではなく、周りの誰かに相談してください。

ハラスメントは当事者間の個人的な問題でなく、集団全体の問題でもあります。被害者から相談を受けた場合は真摯に接し、また現場を目撃した場合は事態を悪化させないように迅速な対応を心掛けてください。相談を受けた方は、被害者にとってあなたが一番信頼できると感じているから声を掛けているはずですので、先入観や偏見は捨てて、公平中立な立場で対応してください。被害者に対する「気にしすぎ」「相手も悪気はない」などの発言はセカンドハラスメント（二次被害）を引き起こす可能性があります。

被害者が望んでいる解決方法を一緒に考えられることが良いですが、対応に迷う場合は、被害者に対して、身近に支援を得られる人や公的機関などの相談窓口にご相談するよう勧めてください。

【相談窓口の例】

- ・厚生労働省委託事業 ハラスメント悩み相談室 tel.0120-714-864
電話対応時間：月曜～金曜 12:00～21:00／土曜・日曜 10:00～17:00（祝日及び年末年始除く）
職場でのセクシャルハラスメント、パワーハラスメントに関する相談、適切な期間への紹介等
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>
- ・みんなの人権100番 tel.0570-003-110
受付時間：平日8:30から17:15まで
電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、法務局職員又は人権擁護委員がお受けします。秘密は厳守します。
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>
- ・女性の人権ホットライン tel.0570-070-810
受付時間：平日8:30から17:15まで
電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、女性の人権問題に詳しい法務局職員又は人権擁護委員がお受けします。相談は無料、秘密は厳守します。
配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシャルハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話です。
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>

ハラスメントの被害、あるいは風評が流れた場合、それが処分の緊急を要する場合を除いては、劇団内全体に対して、まず警告を出すようにします。小さな集団においては、被害者、加害者が特定されやすく、風評をもとに安易に判断をくだすと混乱のもととなるためです。又、被害者が二次的被害を被ることを防ぐためでもあります。

この時点で、状況が改善され、ハラスメントがなくなれば、これで問題はいったん処理されたと考えます。いずれにしても、ハラスメントへの対応は、被害者、申告者の意思を重視し、それを越えて処分などを行うことはありません。

それでもハラスメントが続くようならば、個別に警告し、さらに被害者、加害者から正式にヒアリングを行い裁定をくだします。

そのほか何か不安に思うこと、疑問に思うことがあれば、小さなことでも良いので、主宰もしくは相談しやすい相手に尋ねてみてください。

本ガイドラインの最大の目的は、キャスト、スタッフ、観客、関係者すべてが安心して創作・制作・観劇ができるようにすることです。皆様のご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

(2022年6月 令和座・執行委員一同)

WORLD SURPRISING ART from JAPAN

-世界へ驚くべき芸術を-

令和座

theatre.reiwa.za@gmail.com