

PLAY/GROUND Creation #3 『The Pride』 ハラスメントガイドライン

2022年6月13日策定

1. はじめに

1.1 策定にあたって

2019年6月5日「職場におけるハラスメントに関する改正法」が公布され、2020年6月1日から大企業に対してこの改正法が施行されました。これによりパワー・ハラスメント防止措置が事業主の義務となり（中小企業は2022年4月1日より義務化）、ハラスメント防止対策が強化されることとなりました。

厚生労働省 あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/law-measure>

演劇界においては長らく放置されてきたハラスメントの問題ですが、ここへ来てようやく、業界全体として改善を求める動きが広がっています。演劇を含む芸術分野においては、一般的な社会通念とは異なる複雑な構造があり、ハラスメントを発生しやすい構造を内包しています。その特殊性も考慮に入れつつ、先行する諸団体のガイドラインも参考にして、当ガイドラインを策定することにいたしました。

1.2 策定の目的

当ガイドラインは、

- お互いに尊重し、お互いを受け入れ合う。
- 属性や思想信条による差別的な発言や行動をしない。
- 身体的・心理的に安全な状況を守る。

ことにより、公演に関わるすべてのメンバーが生き生きと活動し、それぞれの想像力と創造力をいかに発揮できる環境を創り、健全な創作活動を行うことを目的とします。

1.3 参考サイト

策定にあたって以下のサイトを参考にしています。

fringe「演劇におけるハラスメントについて」

<http://fringe.jp/knowledge/k060.html>

ロームシアター京都「ハラスメント防止ガイドライン」

https://rohmtheatrekyoto.jp/wp-content/uploads/20220325_guidline_no-harassment_.pdf

EGSA JAPAN「芸術分野におけるハラスメント防止ガイドライン」

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScs_z0-VQW9y7Sp22Bc8XVCk_DSbtlkUmFoGWyqKAaJ-zh11Q/viewform

2. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、行為者の意図とは関係なく、他の者に不快感や不利益を与える言動や、他の者の安全な環境を害する言動などによって、尊厳を傷つける行為の総称です。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントといった内容や行為類型に応じて分類されることもあります。ハラスメントは一般に、仕事上の権限や立場、優越的な地位を背景に、適正な範囲を超えて、身体的・精神的な苦痛を与える、または事業における作業環境を悪化させることとされています。

2.1 セクシュアル・ハラスメント

性的欲求または性差別に基づいた言動などにより、精神的苦痛を与えることです。男女ともに被害者にも加害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく同性に対するものも該当します。

<具体例>

- プライバシーをしつこく聞く。
- 立場を利用して性的関係を要求する。
- 本人の同意なく身体に接触する。
- 本人の同意なく身体の一部を露出を強要する。
- 身体的特徴を話題にする。
- 必然性なく性的な会話をする。
- 性的な噂を意図的に流す。
- 性的指向や性自認を、本人の許可なく人に話す。
- 性的指向や性自認を、詮索したりからかったりする。
- 性別に関する蔑視発言をする。

2.2 パワー・ハラスメント

仕事上の権限や立場、優越的な地位を背景に、継続的に権利を侵害したり、尊厳を傷つけたりする不適切・不当な言動、指導、命令または待遇を指します。客観的にみて、必要かつ相当な範囲で行われる適正な言動、指導、命令または待遇については、パワー・ハラスメントには該当しないとされています。

<具体例>

身体的な攻撃

- 殴る、蹴るなどの暴行を加える。
- 物を投げつける。

精神的な攻撃

- 脅迫する。
- 悪い評判、誹謗中傷を周囲にばら撒いたり、根拠のない告げ口をする。
- 壁や机などを叩いたり蹴ったりして威嚇する。
- 人格を否定するような言動を行う
- 過度に厳しい叱責を繰り返し行う。
- 他の人のいる前で大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。
- 大勢が見ているメールやグループライン等に個人を罵倒する内容を流す。

人間関係からの切り離し

- 必要な稽古を行わず、長期的に別の者と隔離した場所での稽古を命じる。
- 故意に必要な情報を教えない。
- 特定の人物を無視する。

過大な要求

- 明らかに実施困難な分量、または内容の作業を命じる。
- 身体的に負担の多いシーンを必要以上に稽古をさせる。

過小な要求

- 理由もなく簡単すぎる作業を命じる。
- 嫌がらせのために仕事を与えない。
- それまで行っていた業務を必然性なく奪う。

個の侵害

- 仕事場の外で継続的に監視する。
- 個人情報について、当該者了解を得ずに他の関係者に暴露する
- 業務上の必要なく、個人のプライバシーに関わることをしつこく聞く。
- 本人が望んでいないにも関わらず、意見の表明をしつこく迫る。
- やめてほしい行為を告げられてもやめずにくり返す。

2.3 二次被害

ハラスメント被害者が一次被害に起因するさまざまな被害を二次的に受けることです。これは加害者から再び加害を加えられるのではなく、周囲や第三者からの言動によって、被害者がさらに傷つけられる状態のことを指します。

<具体例>

- 被害の状況などについて、被害者が望んでいる以上の説明を求める。
- 被害者の意思に反して、被害者と加害者に中立的な発言を行う。
- 被害者の自己認識、被害状況、心情などについて決めつけた発言を行う
- 被害者に秘密にしてほしいと言われた情報を周囲に漏らしてしまう。
- 被害者が被害について言いづらくなる状況をつくる。

3. ハラスメントに対する対策

3.1 ハラスメント防止に向けて

- 風通しがよく、信頼し合える人間関係を築く。
- ハラスメントに関する意識を高く持ち、集団内でハラスメントが生じていないか、または生じる恐れがないか、参加するすべての者が十分に注意を払う。

3.2 ハラスメントを受けたと感じたら

- 不快な思いをすることがあれば、相手に対して嫌だということを意思表示する。
- それが難しければ（それで解決しなければ）、一人で抱え込むのではなくまわりの誰かに相談する。
- それも難しければ（それで解決しなければ）、外部の専門家や窓口相談する。
- 被害の内容がわかるようにメモを取ったり録音をしたりして記録を残す。

3.3 ハラスメント被害の相談を受けたら

- 被害者に対し積極的に声を掛け、必要に応じて相談に乗る。
——可能な限り被害者が希望する性のものが同席するようにしてください。
- 被害者の話を聞くときは、先入観や偏見を捨てて、公平中立な立場で対応する。
——被害者に対する「気にしすぎ」「相手も悪気はない」等の発言は二次被害に繋がる恐れがあるので、まずは被害者の気持ちを受け止めてください。自分の考えを押し付けることは避けてください。
- 関係者のプライバシーを守るため、秘密は厳守する。
——被害者や関係者のプライバシーへの配慮が最も重要です。被害者や関係者の名前や内容をやむを得ず第三者に話すときは、本人の了解を得るようにしてください。
- 被害者が望んでいる解決方法を一緒に考える。
——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等の相談窓口相談するよう勧めてください。

3.4 ハラスメントを目撃したら

- 被害者に寄り添った対応を心がける。
——被害者が希望しないサポートは控えましょう。
- ハラスメントを見逃す行為は状況を悪化させるので、迅速に対応する。
——被害を目撃することで、直接被害を受けた人と同等に傷つくこともあります。その場合は当事者として被害を申告する権利があります。
- 可能な範囲でその場で行為者に注意する。
——注意することで自らもハラスメントを受ける恐れがある場合は、第三者に相談しましょう。

3.5 ハラスメントを指摘されたら

- まずは真摯に受け止め、自らの行動を見つめ直す。
- 被害者や指摘した人に対して決して報復しない。
- 問題が起きたときには、すぐに謝罪をし関係の回復に努める。

3.6 相談窓口

井上 裕朗（主宰）

電話：080-4684-3294 メール：playgroundcreation.com@gmail.com

半田 桃子（制作）

電話：090-8979-1592 メール：momekooo@gmail.com

船岩 祐太（演出助手）※半田に連絡がいきます

電話：090-7594-0090 メール：funaiwa85@yahoo.co.jp

または担当マネージャーさんを通して半田までご連絡ください。

<参考>

舞台芸術関係者向け性暴力・ハラスメント相談窓口リスト

<https://harassmentmadoguch.wixsite.com/list>

芸能従事者こころの119

<https://artsworkers.jp/kokoro119/>

4. おわりに

先日某所でリスペクト・トレーニングを受講する機会があり、いろいろと学ぶことができました。ハラスメント対策で最も重要なことは、ハラスメントを起こさないように十分留意することに加え、「小さな問題を大きくしない」ことが何より大切だと聞きました。

人と人が関わる以上、そこに生じる摩擦＝グレーゾーンのハラスメントを完全に防ぐことができません。そしてそれは誰しもが被害者にも加害者にもなる可能性があります。環境や状況、立場や関係性、性格の違いなどにより、受け取り方も微妙に異なり、前もって予想し避けることができない場合もあります。そういった場合でも、被害者本人が、またはそれを感じた第三者が、早いうちに全体に対して問題を提起し、お互いの意見を聞きながら調整をし、それ以上のハラスメントに繋がらないようにすることが大切とのことです。そのためにも、小さな違和感を問題提起することがこの現場では推奨されているのだとすべての人が認識でき、被害者を孤立させず、チーム全体として問題に取り組むことができるような環境を整えていこうと思っております。

公演に関わるすべてのメンバーが平等で、互いの存在を承認し、尊重し、誰も傷つかず、誰も傷つけない安全な環境の中で、全員が自由に創造性を発揮して素晴らしい作品が作れるよう、全力で対策を講じていく所存です。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

PLAY/GROUND Creation 代表
井上 裕朗