

(有) アゴラ企画、こまばアゴラ劇場、劇団青年団、江原河畔劇場
ハラスメント防止新ガイドライン

2023 年 3 月 1 日策定

1. 新ガイドライン策定の趣旨

このガイドラインは一般的なハラスメントのガイドライン、演劇界に生まれた多くのガイドラインを参考にして作成されました。一方で、このガイドラインは、これまで私たちとその周辺で起こってきたハラスメント案件の内容も十分に吟味し、特別な条項もいくつか設けています。文脈にもよりますが、多くの場合、私たちの組織のみの特殊・固有な条項は「禁止します」という表現を用いています。

この特別な条項は決して普遍性のあるものとは考えていませんし、もちろん他の団体にこれを強要するような性質のものではありません。また日夜、アップデートの必要があるものだとも考えています。

本来ならば、組織のガイドラインはガイドライン策定委員会などによって議論を重ね作成されるべきですが、今回は緊急性を鑑み、これまでの多くの蓄積の上で、私（平田）を中心に策定しました。今後、これをタタキ台にして、さらに改訂を重ねていければと思います。

繰り返しになりますが、組織の歴史性に鑑み、私（平田）からメンバーへのお願いの部分が多々あり、文体としての統一感を欠きますが、その点、お含み置きください。また、このガイドラインは論理的な整合性、積み重ねよりも、訴求力を第一に考えました。重複など多いと思いますが、組織に関わる方は、最後まで必ず読んでください。

私たちの職場は、

女性が多いこと、

密室性の高い空間での仕事が多いこと、

表現に関わる仕事なので、性や身体に関する会話が多くなる場合があること、

他に代替不可能な集団であること、

依然として演劇界は、強い男性中心社会であること、

などから、ハラスメントに対しては一般企業よりもさらに厳しい、教育機関並みの基準で接することとしてきました。特に近年は劇団員間の年齢差も大きくなり、年長者が、意識するとならないにかかわらず、実質的に、強い立場に立つことができています。

また、ワークショップや教育機関での仕事など、外部との接触も非常に増えてきました。そこでは職務権限はなくても、青年団員であるだけで「優位な地位や力関係」が生じます。すなわち、劇団員は誰でも、外部に対してハラスメントの加害者になる可能性があるとい

うことです。

そこで劇団青年団とこまばアゴラ劇場は 2003 年にはハラスメント全般に関する内規を策定し、それ以来、アップデートを繰り返しながら現在に至っています。

しかしながら、この間も劇団内外にハラスメント事案が発生し、多くの不幸な事態を生んできました。先進的であったからと言ってハラスメントを抑止できるわけではありません。誇れる点は何もなく、後悔ばかりがあります。ここに書かれたガイドラインは、劇場と劇団の負の遺産の蓄積と捉えるべきものだと思っています。

ここに私たちあらためて新ガイドラインを策定し公表します。

このことで、まず劇場と劇団関係のハラスメントを少しでも減少させ、ひいてはハラスメントの起きにくい演劇界の構築を目指したいと願います。

ここで言う「私たち」とは、(有)アゴラ企画、こまばアゴラ劇場、劇団青年団を中心に、アトリエ春風舎、江原河畔劇場などで働くすべての人々を指します(以下、文脈に応じて、「私たち」あるいは「劇場と劇団」と記します)。

劇場と劇団では、その性質が異なりますが、私たちの職場の特殊性に鑑み、両者に共通の事項のみをここに記します。今後、必要に応じて個別のガイドラインを策定します。

私たちは、劇場と劇団に関わるすべての人が、人として対等で、身体的、精神的に安全な環境を保障するために努力します。

このガイドラインは、劇場と劇団に関わるすべての人に対し、ハラスメントの定義を確認するとともに、私たちの活動に関連して生じうるハラスメントを例示して理解を促すことで、その防止に努めることを目的に策定されました。

また、ハラスメント事案が発生したときには、このガイドラインに則して問題解決と再発防止にあたります。

ハラスメントに関して特に注意して欲しいのは、「この程度は演劇の世界では当たり前だろう」「舞台の世界で生きていくなら、このくらいのことは我慢しろ」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。セクハラ、パワハラの基準は、時代と共に変化していきます。五年前には許されたことでも、いまは裁判で負けるということはよくあります。自分の受けてきた教育や環境にとらわれず、相手の気持ちに立って考えるようにしてください。

「昔はよかった」「そんなことでは表現が萎縮する」「堅苦しい」といった、このガイドラインの根幹そのものを否定する発言は禁止します。それが周囲にとってのハラスメントになる可能性が高いからです。

なお、文中に「上長」とあるのは、その座組によって異なりますが、一般に演出家、劇団主宰者、制作者など、職務上、上位にある者を指します。

2. ハラスメント対策におけるビジョン

私たちは、以下のビジョンを掲げ、ハラスメントのない良好な環境づくりに取り組みます。

- a. 劇場と劇団に関わるすべての人の人権が守られ、自分の意思で活動することができる。
- b. 劇場と劇団に関わるすべての人が、属性や言動によって差別されることなく、互いに尊重し合い、人として対等に、意見交換や対話を行うことができる。
- c. 劇場と劇団に関わるすべての人が、身体的、精神的に安全で安心な環境で過ごすことができる。

3. ハラスメントの定義と事例

ハラスメントとは、他者の尊厳を傷つける言動の総称です。他者に不快感や不利益を与える言動はハラスメントに該当し、行為者の意図とは関係がありません。行為者に悪意がなくてもハラスメントと認定される場合があることに強く留意してください。

なお、ここで言う「意図とは関係がない」ということは、被害者が「ハラスメントだ」と感じたらハラスメントとして認定されるという意味ではありません。ハラスメントの認定は本ガイドラインに従って行われます。

また、優位的な立場や権限を背景に行われるハラスメントを特にパワーハラスメントと呼びますが、対等な立場、あるいは下位の者からでもハラスメントが発生する場合があります。

以下に一般的なハラスメントの定義と、私たちが定める特殊な禁止事項を列挙します。もちろん、これ以外にもハラスメントとされる事例はありますので注意してください。

また、ハラスメントはきわめて広い概念です。どこまでがハラスメントと言うことは明確ではありませんが、組織内など人間関係の中で起こるものだと考えてください。

たとえば電車の中の痴漢行為は刑事罰の対象となる性加害の一つですが「ハラスメント」にはあたりません。一方で、ハラスメントであり、かつ刑事罰の対象となる性加害も多く存在します。「あきらかな性加害を『ハラスメント』と呼ぶのは矮小化ではないか」という議論もありますが、ここでは広い概念として、いったん、すべてをハラスメントと呼ぶこととします。

○パワーハラスメント

パワーハラスメントいわゆる「パワハラ」は和製英語で、本来はモラルハラスメントと呼ばれるものです。しかし、日本では当初、モラルハラスメントとは別に、リストラなどを目的とした職場の上司による問題行動などを特定してパワーハラスメントと呼んできました。

ここでは厳密な定義は避けて、これまで国内で使われてきた幅広い意味での「パワハラ」

をすべて、パワーハラスメントと呼ぶこととします。

パワーハラスメント、モラルハラスメントをしないようにするため、まず次の事項の重要性について十分認識してください。

○お互いの人格を尊重しあうこと

○お互いが、創作のための大切なパートナーであるという意識を持つこと

パワーハラスメントには、具体的に以下のようなものがあります。

・身体的な攻撃 ※暴行・傷害は犯罪行為です。

接触以外に、物を投げるといった行為も禁止します。

・精神的な攻撃

脅迫する。

差別発言や、差別の扇動をする。

殴る真似をしたり、壁や机などを叩いたり蹴ったりして威嚇する。

人格や能力を否定するような言葉を用いる。

出身や学歴など、業務と無関係なことを非難する。

相手のキャリアを否定するような発言をする。

相手が学んできた演劇の方法論を頭ごなしに否定することも禁止します。

小さなミスに対して必要以上に厳しく叱責したり、長時間叱責したりする。

相手を回復不可能なまでに傷つける言葉や態度による暴力。

メーリングリスト（以下MLと表記）に個人を罵倒するメールを流す。

個人の秘密を暴露する。

*上記のようなハラスメントを回避するために、特に以下の点に気をつけてください。

過度に感情的になっていないか配慮する。

注意や叱責が、一部の個人に特定され、集中していないか配慮する。

注意や叱責の理由がきちんと開示され、第三者の判断を仰げる状態になっているか配慮する。

・関係性を利用した攻撃

人間関係からの切り離し

集団で無視をしたり、またそれを扇動すること。
ワークショップなどの間、特定の参加者を無視する。
関係している事業について必要な情報を教えない。
作業中に過大な要求をする。
遂行不可能だと告げられても、やる気や理解の問題にすり替えて聞き入れない。
無理をすればできるということを遂行可能と見なし、作業を強要する。
実際に業務を行う者の意見を聞かず、的外れな改善案を押しつける。
過小な要求をする。
それまで行っていた業務を、必然性なく奪う。

解雇の可能性をちらつかせることで部下を自分に従わせようとする。
悪意のない部下を一方向的に疑ったり、怒鳴ったりする。
他者（上長・先輩）の悪事を部下に転嫁する。
当人が正しいと思う意見を、一方向的に押し付ける。
他者の意見を一方向的に否定したり発言を妨げる。
過去の経験則、成功体験を押しつける。
八つ当たり

*上記のようなハラスメントを回避するために、特に以下の点に気をつけてください。

キャストイング、スタッフの変更などを正当な理由を告げずに行うことは禁止します。
「やる気あんの?」「出来ないと思うけど」「まあ、無理かとは思うけど」といった言動を控えてください。
「なんの意味があるの?」「無駄じゃない?」「面倒くさい」といったネガティブな態度をとらない。
相手がコミュニケーションを求めている場合に、それを拒否しない。
否定する場合は、きちんと理由を示し、相手の意見を聞く場も設け、あるいは対案を提案するか指示する。
日常的な口癖、舌打ちなども注意の対象になります。

戯曲執筆の遅れなどにより、俳優に過剰な負荷をかけることもハラスメントとなります
常に無理のないスケジュールで企画を進行してください。

・個の侵害

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。
意見を表明したくない事柄について、意見の表明をしつこく迫る。

・そのほか、集団によるパワハラなどについての特記

劇団青年団は四十年以上、大きな組織を維持しながら、個別の対立はあっても、幸いにして集団による陰湿ないじめや対立は起こったことはありません。

しかしながら、近年は、劇団内にさまざまなユニットが派生し、その成長と座組メンバーの固定化により劇団内派閥の発生という現象も危惧されます。座組の固定化自体は、個々の芸術活動に関わることなので厳しくは言いませんが、各座組は、オーディションや劇団内での公開ワークショップを行うなどして、できるだけ活動をオープンにし、風通しがよくなるように心がけてください。

○セクシュアルハラスメント

※相手が望まない性的な行為は犯罪です。

まず基本的なこととして、上記のパワーハラスメントについての事項以外に、以下の事柄に留意してください。

○相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。

少なくとも、性的な関心を持って見ている場合、そのことを自覚し、コントロールを心がけること

○異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

これらは自分の育ってきた家庭環境、社会環境などによって大きく左右されます。まずは自己省察をお願いします。

次に、性に関する言動についての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、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては受け手の判断が重要となります。

親しさをあらわすつもりと言動であったとしても、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ります。

不快に感じるか否かには個人差があるので、「この程度のことは、相手も許容するだろう」という勝手な憶測は避けてください。

あとでも書きますが、相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないことがとても重要です。

セクシュアルハラスメントの具体的な事例として、以下が挙げられます。

・様々な立場をほのめかして性的な関係を要求する。

- ・本人の同意なく身体に接触する。あるいは偶然を装って接触する。
- ・相手が不快と思うような強い視線など。
- ・会議やワークショップにおいて、必然性なく性的な会話をする。
- ・猥談、性を題材にしたジョーク、ジェスチャーなど。
- ・性的指向や性自認を詮索したり、からかったりする。
- ・性的な噂を意図的に流したり、性的指向や性自認を本人の許可なく人に話したりする。
- ・わいせつな図画の表示、掲示、送信。
- ・性別に関する蔑視発言をする。

セクシュアル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、相手からいつも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。

上演において、身体の接触などがある場合、演出家は俳優との合意を事前に得るようにしてください。俳優は望まない演出を拒否できますが、実際には稽古場で言い出せない場面も多くあります。慎重に配慮し事前の協議を欠かさないようにしてください。

日常において頭をなでる、ハグといった身体的接触は原則不可とします。
握手、ハイタッチ、肩に触るなども相手が嫌がっていないことを確認してください。
基本的に同性間でも同様です。
国際交流事業においても、原則は同様とします。
海外の方がハグをしてきた場合など、いやでなければ拒む必要はありません。

指導と称して身体に接触することも禁止します。
どうしても必要があるときは、慎重に同意を得て、最低限の必要な範囲で行ってください。

劇団内の人間関係がそのまま持続する酒席等の場において、セクシュアルハラスメントを行うことについても同様に注意しなければなりません。

後記しますが、劇団青年団の有力な取引先、旅公演先などでセクシュアルハラスメントなどを受けた場合、劇団が一時的に不利益を被ったとしてもハラスメントを見逃ごすことはしません。被害にあった場合は、速やかに報告してください。そのような外部団体、個人とは接触を断ち、必要があれば、劇団として断固たる措置を執ります。

なお、これらのコード（規定・規範）は恋愛関係を禁止するものではありませんが、これまでの多くのセクシュアルハラスメントが、一方的な恋愛感情のはき違い、勘違いから起こっていることに強く留意してください。

取引先など先方からの勧誘に関しては、本人の意志で判断してかまいません。拒否しにくいときは、できるだけ上長に相談してください。

○アルコールハラスメント

- ・ 飲食への参加や、飲酒を強要する。

年上など優位な立場の人間は、飲食に誘うこと自体を禁止します。

食事や飲み会に誘う場合は、個人にではなく、できるだけ幅広く、公式の場で声をかけましょう。

原則として、権力関係の下位の人から誘うことはかまいません。

ただし、誘われたからといって、恋愛感情があると勘違いしないように注意してください。

- ・ 酔った上での暴言なども情状酌量はしません。

酒の席での言動には、十分に気をつけてください。

自分が酒を飲んでセクシュアルハラスメントを起こす可能性があるのだとすれば、

お酒を飲まない（酩酊しない）

どこに座るかなど注意する

パートナーが同席の場合以外は飲まない

といった厳しい態度が必要となるでしょう。

- ・ 飲酒をしたうえでのメール、ML や SNS への投稿は禁止します。

○アーティスティックハラスメント（アカデミックハラスメント）

- ・ 指導と称して、人格や能力を否定する。
- ・ 関係した作品をのちに盗用したり、同意なく、公開したりする。
- ・ 不必要な深夜の指導や、他人の目に触れない環境での個人指導を強要する。
- ・ 創作活動から遠ざけて雑用を押し付ける。
- ・ 創作活動へのアドバイスを求めても応じない。
- ・ 命じた作業についてその手順や理由を説明しない。

特に以下を守ってください。

演出家は一定時間ごとに、所定の休憩時間をとること。

質的、量的に無理な課題を出さない。

俳優同士でも自主的な稽古を強要しない。

「ちょっと台詞合わせしておかない」といった問いかけでも、相手が断れない立場の場合など十分に注意してください。飲み会などと違って、誘うこと自体が禁止なので

はなく、たとえば最初に「これからバイト？」など相手の予定を聞いてから誘うといった配慮をしてください。

仕事上、必要なものであっても長文のメールなどがハラスメントにあたる場合があります。MLの使い方も含めて別記します。

- ・他にも「その他」の欄に、特殊な事例を書いておきます。

○マタニティハラスメント

- ・妊娠したこと、子育て中であることを理由に、本人の同意なく役割を奪う。
- ・妊娠している者、子育て中の者に過度な業務をさせる。
- ・不妊治療中、妊活中、妊娠中であることを本人の同意なしにアウティングする。

- ・上長の立場にある者は、当該する者の妊娠が解った時点（申し出があった時点）で、本人の意向を聞きながら、出産まで、あるいは出産後の役割、業務について協議を行う。妊娠中だけでなく、不妊治療中、妊活中であることを理由に、本人の同意なく役割を奪ってははいけません。
俳優の出演、スタッフとしての参加などは、特によく話し合っただけで決定をしてください。

- ・関連して下記のような、妊娠中、子育て中の方などが起こしやすいハラスメントにも気をつけてください。

○マリッジハラスメントなど家族に関するもの

- ・独身であること、離婚経験者であることなどについて、本人の人格や身体に何か問題があるかのような発言をすること。
「だからおまえは、結婚できないんだよ～！」「そんなんだから、奥さんに逃げられちゃうんだよ～！」など
- ・こどもが居ないこと、独身であること、などを理由に仕事や残業を押し付けたり、家庭やこどものある人の仕事のサポートを強要すること。

- ・妊娠していること、出産を経験していること、子どもがいること、子育て経験があることを理由に、それらの経験がない人の人格を過小評価すること。
子どもがいない人に対して、「子どもがいない人にはわからないだろうけど」といった発言は、様々な意味でハラスメントとなります。

- ・家族の介護中であることを、本人の了解なくアウティングする。

- ・家族の介護中であることを理由に、本人の同意なく役割を奪う。
「そんなに大変なら施設に入れればいいのに」といった発言もハラスメントとなります。

○LGBTQなどに関連するハラスメント

LGBTQの方たちへの配慮を欠いた言動はハラスメントとなります。

- ・ハラスメントに至らない場合でも、常に、組織の中に様々な性のあり方が混在しているのだということを自覚して行動する。
- ・ワークショップなどで、本人が望まない性の役柄を演じさせることは禁止します。
- ・カミングアウトをしていないケースでも、組織の中にLGBTQの方がいる前提で、最大限の配慮を行う。
- ・上長の立場にある者は、当該する当事者から申し出があった場合は、公演においても本人が望まない役柄につけないように留意する。
- ・本人の望まない公表、アウティングは絶対に行わない。

ワークショップなどで、よくあることのようにカミングアウトの強制、カミングアウトしないことの強制は、どちらもハラスメントにあたります。

男性しかいない、女性しかいないといった場所（そう思われる場所）での発言にも注意が必要となります。

たとえば、男性しかいない空間でも、女性あるいはLGBTQの方がいたら当然ハラスメントと見なされるような会話は禁止とします。

○その他

- ・従来は、「執拗に、繰り返す」といったことがハラスメントの要件となっていましたが、近年は一回性のものでもハラスメントと呼ぶように変化してきていますので注意してください。もちろん悪質なハラスメントと軽度なものの差については、執拗に繰り返されたかどうかなどが重要な要件となります。
- ・相手のキャリア、受けてきた演劇教育は尊重すべきですが、それがハラスメント防止と矛盾を起こすときは、ハラスメントの防止が優先されます。
- ・たとえば劇団青年団の本体公演ではあまり関係ないかもしれませんが、ワークショップなども含めて以下のような事例も注意してください。

俳優の過去を聞き出し、そこから作品を構成する場合、きわめて慎重に人間関係を構築し、決して言いたくないことは言わなくていいといった安心と安全に配慮してください。

役作りのために、稽古場以外でも「役になりきる」といった方法論があります。個々人で、そのような方法をとることは容認されるでしょうが、他のメンバーにそれを強要しないように注意してください。「舞台上では恋人役なのだから、もっと仲良くしよう」といった態度や言動がハラスメントを誘発します。

最近、欧米などでは、このような方法論は注意の対象となり、逆に稽古の場面が終わった瞬間、あるいは稽古場を出る瞬間に「スイッチをオフにする」ということが推奨されるようです。

- ・おそらくどんな演劇論、方法論でも悪用すればハラスメントの温床になります。私（平田）は、他団体での事例で、演出家がハラスメントを指摘された際に、「これはハラスメントではない。平田オリザも同じ方法論で稽古している」と言ったというケースを聞いています（守秘義務があるため、内容は少しずらしてあります）。
- ・繰り返しになりますが、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ことが多々あります。相手からいつも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ないので、それを同意・合意と勘違いしないように気をつけてください。

私たちの組織は個人が自由な意志で参加している団体であり、基本的に「意思表示をしない者は、自らの権利を放棄した者である」とされてきました。しかしこの条項は、ハラスメントにおいては適用されません。「いやだったんなら、言ってくればよかったのに」という言い訳は通用しません。

4. ハラスメントの防止

(1) ハラスメントの防止目的

ハラスメントが発生すると、個人の尊厳と人格が傷つけられ、健全な業務遂行や創作活動に支障をきたします。また、ハラスメントの発生に至らなくても、自由で対等な対話ができなくなっている環境では、活動が萎縮し、組織運営上の問題が起りやすくなります。またハラスメントは、人間関係を壊し、家族や周囲にも深い傷を残します。

したがって私たちは、ハラスメントの防止と共に、ハラスメントが起きにくい環境作りに取り組みます。

(2) ハラスメント防止のための取り組み

私たちは、組織に関わるすべての人間が本ガイドラインを確認する機会を定期的に設け、

意識啓発に努めるほか、関わるすべての人に本ガイドラインに同意いただくこととします。

ハラスメントについての知見は常にアップデートが必要となるので、研修会、勉強会を定期的に行います。

その参加費用は、すべて劇団で負担します。

座組ごとにハラスメント規定を再確認します。

ハラスメント防止の啓蒙ポスターの掲示などを積極的に行います

(3) 関係性の整理

相手との関係性・優位性について各人が認識することが、ハラスメントの防止につながります。また、私たちは組織における関係性・優位性は一般的な企業と違う部分があるため、以下に関係性を整理します。なお、以下に示す例以外にも、様々な要因により立場の優位性が発生することがあります。

a. 私たちと外部の人の関係

こまばアゴラ劇場は長い伝統を持ち、その年間プログラムに選定されることは若手の劇団にとってはある種のステータスとなります。劇団青年団もまた、長い伝統を持ち、小劇場界に強いネットワークを持つ劇団です。

こまばアゴラ劇場のスタッフや劇団青年団の劇団員は、劇場のプログラムオフィサーなど公的な職に就いている者を除いて、プログラムの選定には直接関わりません。しかし、実際に上演を行う団体や外部スタッフからは、そのようには見えない場合があります。様々な局面で優位的な立場と見られることを自覚してください。

b. 組織内のメンバー同士について

私たちは、自らの自由意思によりこの団体に参画しており、対等の関係です。しかし、作品づくりにおいては、様々な形で権力勾配が生じます。また、年齢やキャリアの長さ、性別などによっても、優位性が発生する可能性が高くなります。

c. 私たちと外部の取引先の関係

私たちはこれまでも、私たちのメンバーが外部の方からハラスメントを受けた場合、それがどんなに重要な取引先であっても、毅然とした態度で臨み、時に関係を断ち切ってきました。劇場と劇団の関係者は、外部からハラスメントを受けた場合は忤度をせず申告をしてください。

d. ワークショップの一般参加者などとの関係

ワークショップ受講者、オーディション受験者、その他の教育機関の学生、生徒、地方公演の際のお手伝いの方や地元劇団の方たちに対して、以下のことを禁止します。

- ・個別に食事、酒席に誘うこと（全体で誘うのはかまいません）

- ・プライバシーに関する質問をすること
- ・個人的に連絡先を聞くこと
- ・仕事以外の内容のメール、電話など
- ・私的な要件を依頼すること

e. 上長、年長者、男性など一般的にハラスメントに気をつけなければならない立場の人に向かって、攻撃的な発言や問い詰めるような態度を一方的にとることも避けてください。権力勾配の有無にかかわらず、お互いが信頼を持って、稽古や作業をするようにしてください。

とはいえそれを恐れて、ハラスメントが隠蔽される可能性も否めません。ハラスメントと感じた場合に、特に緊急性のある場合などは「言い方」などに拘らず声を上げてください。

相手のそれまでのキャリアを尊重することは大事ですが、それが、ときにハラスメントの温床にもなります。きわめてわかりにくい記述になっているかと思いますが、原理原則は、双方が信頼を持ってコミュニケーションをとるという点につきます。

(4) 加害者とならないために

誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、誰でもハラスメントの加害者となる可能性があることを自覚し、特に以下の項目について注意することとします。

- ・自分がどんな力を持っているのかを把握し、それが適正に使えているかを確認する。
上記のように、実際の権力はなくとも、権力があるとみられる場合も注意してください。
- ・責任の範囲を意識し、自分がすべきことに責任を持つと同時に、責任がない事柄については必要以上に介入しない。
- ・「やめて」と言われたときは、例え本心ではないように見えてもその行為をやめる。また本人以外から言われたときも、見ている周囲の人にとっても精神的・身体的に被害を受けている場合があることに留意し真摯に受け止める。
- ・仕事を頼む時は無理強いしない。また、断られた場合、相手に罪悪感を抱かせるような言い方をすることは相手をコントロールしようとする行為となるため注意してください。
- ・自分の行為がハラスメントではないかと指摘された時は、「誤解されている」「攻撃されている」と思う前に、自分の行為に「リスペクトがあったか」「配慮があったか」を見つめ直してください。

5. ハラスメント事案への対応と体制

私たちは、起きてしまったハラスメントに厳正に対処します。その目的は、被害者の尊厳や権利の回復と再発防止です。行為者への攻撃や排斥が目的ではありません。

なお、前述のように、ある行為がハラスメントにあたるかどうかは、状況や業務上の必要性を踏まえて、慎重に判断されます。

(1) 劇場や劇団が措置を講じる義務を負う範囲

劇場や劇団の業務に関連して、そこに関わる人がハラスメントを起こした場合、あるいはハラスメントを受けた場合、劇場ないし劇団は必要な救済措置と再発を防止するための措置を講じる義務を負います。なお、ハラスメントが起きたのが劇場ないし劇団とは関連のない場所であっても、劇場スタッフや劇団員であることの地位や権限を利用して行われた場合、私たちの業務に関連すると判断することがあります。

また、劇場や劇団の主要な立場にある者がハラスメントを行った場合には、それが劇場や劇団の業務に関連するか否かを問わず、主要な立場にあることの是非の問題が生じます。

こまばアゴラ劇場などで行われる他劇団の上演については、劇場主催か提携公演かなどを問わず、このガイドラインを強制するものではありません。いずれのハラスメントガイドラインも普遍的なものではなく（普遍的な事項はありますが）、それは、それぞれの団体が、その芸術表現の内容や伝統に応じて作成されるものだからです。

ただし、劇場を利用する団体も、このガイドラインを読んでいただき、参考としてそれぞれのガイドラインを制定していただくことを強く希望します。

(2) ハラスメントを受けたと感じたら

誰でもハラスメントの被害を申告する権利があります。また、ハラスメントに至らなくても、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明確に意思表示することが重要です。事案解決や状況の改善に向けて話し合うことを試みましょう。

しかし、それが難しい場合は、無理をせず、また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。

私たちはハラスメント対策チームを設けて、これに対応します。また、組織内で相談がしにくい案件については、公的機関の相談窓口などに直接相談してもかまいません。

これらの行動は勇気のいることですが、まず身近に話す相手を探しましょう。なお、相談する際には、被害の内容がわかるような記録など、情報や証拠が多いほど相談は容易になります。

フローチャートは、あらためて作成しますが、相談から解決までの流れは、おおよそ以下になります。実際の流れは事案によって異なります。

a. ハラスメント案件（あるいは類似のもの）の発生

b. 誰かに相談する。

友だち、先輩、家族、ハラスメント対策委員、代表（平田）など誰でもOK

相談しにくい場合は下記(7)の公的機関へ相談

- c. 相談だけで解決する場合・・・終了
相談+αで解決する場合・・・謝罪、誤解を解くなどで解決
相談だけでは解決しない場合・・・正式にハラスメント対策チームへ
- d. 担当者の選定（被害者が3名程度を選べます）+必要に応じて専門家に相談
被害、加害双方へのヒアリング
必要に応じて周囲の方々へのヒアリング
- e. 事実関係の確認と代表への報告
必要に応じて処分の決定
被害者の意向に沿った形で全体への報告、公表

(3) ハラスメントを目撃したら

被害を目撃したときに、気軽にハラスメントではないかと指摘しあえる環境を作りましょう。直接「ハラスメント」という言葉を使わなくても、「今のは少しリスペクトが足りなかったんじゃない」などの言い方をすることもできます。リスペクトは通常、「尊敬」と訳されますが、ここでは「信頼」「尊重」といった意味で捉えてください。他の言葉に置き換えてもけっこうです。

ハラスメントは人間関係の積み重ねの中で起こります。一つの言葉尻を捉えて、第三者がハラスメントだと一方的に言いつのることは出来ません。

しかし一方で、予防も重要です。「ハラスメントなのではないか？」と感じた場合、緊急性のあるものを除き、被害者と目される方に「大丈夫だった？」「なんかあったら言っ」と声をかけるなどの配慮をしてください。

なお、強い被害を目撃した場合には、直接被害を受けた人と同等に傷つくこともあります。その場で言葉が出てこない、動けないなどの状況に陥っても自分を責める必要はありません。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。

(4) 被害の相談を受けたら

被害者から相談を受けた場合は真摯に対応し、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。

- a. 被害者に対し積極的に声を掛け、必要に応じて相談に乗りましょう。
- b. 被害者の話を聞くときは、先入観や偏見をできるだけ排除して対応しましょう。まず、被害者の発言に耳を傾けてください。

※被害者に対する「気にしすぎ」「相手も悪気はない」「みんな我慢している」等の発言はセカンドハラスメント（二次被害）を引き起こします。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厳禁です。

- c. 被害者の気持ちに寄り添うことはとても大切ですが、一方で被害の感情を煽ったり、扇動したりすることも事態を悪化させる場合があるので注意してください。b で記したように、特に初期には「傾聴」の姿勢を大事にしてください。
相談を受けた場合は、できる限り冷静に対処し、限界がある場合は、被害者の同意の下でさらに第三者に相談をしてください。

- d. 関係者のプライバシーを守るため、秘密は厳守しなければなりません。

※被害者や関係者等のプライバシーへの配慮が最も重要です。被害者や関係者等の名前や内容をやむを得ず第三者に話すときは、必ず事前に本人の了解を得てください。

- e. 被害者が望んでいる解決方法を一緒に考えましょう。

情報の公開、非公開や守秘義務の範囲など、すべて原則として被害者の意向に沿う形で解決を目指します。

(5) ハラスメント対応の組織体制

私たちは、様々な年代、入団年次、性別（性自認）などで構成されたハラスメント対策チームを作り、複数名でハラスメント案件に対応します。

ハラスメント対策チームのメンバーは、そのための講習を定期的に参加します。

被害者は、担当者を選ぶ権利があります。

必要に応じて専門家にも入っていただきます。

a. ハラスメント相談の窓口

対策チームは、話を聞き、気持ちや状況を一緒に整理し、相談者にとって一番良い解決方法を一緒に探します。

相談者のプライバシー保護に最大の配慮をし、相談者の意志に反して第三者に口外することはありません。なお、過去に起きた事案であっても相談できますが、記憶による調査には限界があり対応が限られることがあります。

b. ヒアリングなど

相談で問題が解決しない場合は、ハラスメント対策チームが相談者と相手（加害者）および第三者にヒアリングをしたうえで対処方針を決定します。対処方針が決定する前にハラスメントの疑いのある行為が継続している場合等、緊急性があると認められるときは、相談者の意志を確認したうえで、当該行為を排除するために必要な措置を臨時にとることができます。

対応、特にヒアリングは威圧感を与えないように、原則として2名ないし3名前後で行います。

(6) 実際の裁定

実際の裁定には、様々な形があります。

参考までに主なものを列挙しておきます。

これらは上記の通り、被害者の意向に沿って慎重に協議を行い発表や処分を決定します。

- a. セクシュアル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警告を出す。
これは、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下すと混乱のもととなるためです。また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。
- b. 被害者、加害者の名前を伏せて全体に対して警告を流す。
- c. 加害者に対して、被害者の名前は伏せて注意する。
- d. 被害者の名前は出さずに加害者名だけを公表し全体に警告。
- e. 嚴重注意、懲戒（一定期間内の謹慎、劇団活動の停止あるいは演劇活動の停止）、退団など。

相談から裁定までは一定の時間がかかることを、すべての関係者は了解してください。

そのために初期の段階で、緊急性の有無を対策チームが判断します。調査はできるだけ速やかに行いますが、第三者がそれを急かすような言動は慎んでください。一つ一つ、ステップを踏んで対応をするには、相応の時間が必要になります。

(7) 公的機関等の相談窓口の紹介

他にも、以下のような公的機関があります。組織内での相談がはばかられる場合は、外部の機関を使ってもかまいません。

外部の機関に相談したからといって、あとから咎められることはありません。

下記に記したものは、一般的な相談窓口の一部です。

一方で、残念ながら芸術に特化した相談窓口はありません。また、一定程度以上の相談となると、どうしても有償となってしまいます。私たちは、その場合の資金を援助します。

■ ハラスメント悩み相談室（厚生労働省） <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>
職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメントのことで悩んでいる方・お困りの方などからの相談窓口です。

■ みんなの人権 110 番（法務省） <https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>
差別や虐待、パワーハラスメント等、様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。

■ 女性の人権ホットライン（法務省） <https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>
配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアルハラスメント、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。

■ 虹色ダイバーシティ電話相談リスト <https://nijirodiversity.jp/513/>
LGBTQ関連の相談先は、どれも相談時間帯が限定されるようなので、こちらのリストを挙げておきます。

6. SNS などについて

仕事のやりとりはすべて、プライバシーに関わるもの以外はMLを通じて行ってください。個人間のメールやLINEなどで仕事のやりとりをすることは禁止します。なおこれは、プライベートにおけるメールのやりとりや、小さな座組での遅刻の連絡などをLINEで行うといった簡易なコミュニケーションを禁じるものではありません。

現在、どの組織でも、組織ごとに、基本となるコミュニケーションツールを定めています。たとえばすべての情報交換をLINEで行うといった決まり事を作っている劇団などがあることは承知しています。先端的な企業でも、他のコミュニケーションツールを基本とするところもあります。

しかしながら一般的に大学などでは、仕事の要件はメールでやりとりすることが、いまだ原則となっています。特にLINEはハラスメントの温床となりやすいとされています（LINEが悪いわけではありません）。

私たちの劇場と劇団では、当面、利便性よりもハラスメント対策を重視して、メールをコミュニケーションツールの基本とすることをご理解ください。

先にも記したとおり、過度に長いメールなどは避けてください。

矢継ぎ早の質問など、他者を圧迫するようなメールも配慮が必要です。

メールは仕事のやりとりに使うもので感情吐露には適しません。感情的なやりとりや誇大な表現は避けてください。

案内文、告知文などは長いものでも問題ありません。

複数の疑問があるもの、議論の必要があるものはできるだけメールではなく対面ないしオンラインのミーティングで協議してください。

議論になりそうになったら、できるだけすみやかに、「あとは対面で話しましょう」と移行してください。

(ミーティングもできるだけ短時間で済ませるように心がけてください)

先述したとおり、上長などに対して攻撃的な発言や、問い詰めるようなメールを連続して行うことは避けてください。権力勾配の有無に関係なく、特にメールでは信頼と尊敬を持ってコミュニケーションを行ってください。

これも通常の会話でも同様ですが、メールでは特に、「頭から否定的な文言を使わない」「相手の立場に配慮する文言を入れる」といった配慮を行ってください。これも権力勾配の有無にかかわらず気をつけてください。

昨今、SNS 上でのハラスメント、あるいはハラスメントに関連する発言についての混乱や衝突が目立っています。各自、重々、注意をしてください。

観劇した作品についての感想などを書くこともあるかと思いますが、こちらも細心の注意を払って行ってください。

Twitter など短文の表現で批評を書くこと自体に限界があります。

表現の自由にも関わることでですから、劇団として一律に何かを制限することはしません。各自、組織のメンバーとしての強い自覚を持って行動、発言をしてください。

これも前述の通り、飲酒をしたうえでのメール、ML や SNS への投稿は禁止します。

最近では、深夜のメールを禁止している組織もあります。深夜に書くメールは感情的になりやすいというのが理由です。私たちはそれを禁じませんが、十分に自覚して、出来れば深夜に書いたメールは翌朝見直してから流すようにしてください。

深夜の電話なども緊急性のあるもの以外はハラスメントとなる場合があります。

7. あらためての全体所感・・・私（平田）個人の私見が多く入ります

以下の記述は、きわめて個別の事柄ですので、本来、公開をする必要はないのかもしれませんが、しかしながら、これまで様々なガイドラインの策定に関わる過程で、

- ・どうしても通り一遍の注意の羅列になりがち。
- ・個々の組織には、その成り立ちやミッションを踏まえたガイドラインがあるべき。

と考えてきましたので、あえて劇場や劇団の状況や過去の経緯にも言及しておきたいと考えます。またそれをしないと、これまでの記述がかえってバランスを欠くようにも思えま

す。

劇団青年団はこれまで、他劇団に比べてきわめてフラットな組織を作ってきました。稽古や職場の雰囲気も、基本的に明るいものだったと思います。

しなしながら、そのフラットな組織が、かえって権力構造を隠蔽し、権力勾配への自覚を妨げた点があったことも否めません。

2000年代に入り、劇団員間の年齢差も大きくなり、年長者が、意識するとしないにかかわらず、実質的に、強い立場に立つことが多く出てきてきました。その過程でも私たちは、他劇団に先駆けてハラスメントに対するガイドラインを作りアップデートを繰り返してきました。

セクシュアル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、懲戒免職を含む厳しい措置も執ってきました。

しかし残念ながらハラスメントはなくなりません。特にセクシュアルハラスメントは、絶望的なほどに繰り返されます。ハラスメントは起こってはならないことですが、一方で現実的には、起こってしまうことを前提としながら、それを軽度のもので抑える工夫も、どうしても必要になります。本ガイドラインが解りにくい点があるとなれば、それは対策や対応以外に、抑止や軽減化といったグレーゾーンが多く含まれるからかもしれません。

ふりかえれば、もちろん稽古場や職場の雰囲気は、この二十年で大きく変化しました。それでもハラスメントを根絶することは出来ませんでした。

最近のハラスメント関連の講習会でも、ハラスメント事態をすぐに根絶することは無理なので、とにかく出来るところから努力をしていこうというのが、ハラスメント対策、対応の主流となっているようです。私たちは絶望も楽観もせず、少しずつ環境をよくしていくしかありません。

ハラスメント案件は毎回、すべて違いますが、それでもこの二十年間、私たちの集団の中で目立った傾向は以下のようなものだったと思います。

ここからの記述には心理学、精神医学の用語も出てきますが、厳密なものと考えずに一般的な文脈で読んでください。

a. 自己愛性人格障害などに基づくもの

ハラスメントは加害者の様々な障害、特に人格障害が原因となっている場合が多くあります。

人格障害とは、単なる性格の偏り（怒りっぽいとか）ではなく、平均的な人々の範囲から見て、ものの考え方や感じ方、行動の仕方が常に著しく偏っている精神障害を指します。

しかし人格障害か、ただの性格の偏りかは、判断の基準が曖昧です。私の考えでは、すべての人は、このような偏りを多かれ少なかれ持っており、それが社会生活を営めないほどになったり、また反社会的になったりした場合に、人格障害と認知されると捉えています。

「障害」となっていますが、「潜在意識＝コンプレックス」と、その露呈と考えた方がいいかとも思います。

これは偏った例なのかもしれませんが、私たちの劇場、劇団では以下のような自己愛性人格障害と思われるケースが多く見られました。繰り返しになりますが、私は専門家ではないので断定はしませんが、対応において参考にはなってきたと思います。

自己愛性人格障害について、たとえばアメリカ精神医学協会のマニュアルによると次のように規定されています。

- ・自分が偉くて、重要人物だと思っている
- ・自分が成功したり、権力を持ったりできるという幻想があり、その幻想には限度がない
- ・自分が特別な存在だと思っている
- ・いつも他人の賞賛を必要としている
- ・すべてが自分のおかげだと思っている
- ・人間関係の中で相手を利用することしか考えていない
- ・他人に共感することができない
- ・他人を羨望することが多い

このうち、5つ以上の項目にあてはまれば、自己愛性人格障害であると診断されます。(実際には、専門医が細かく診断をします。自己診断でそれを決めるわけではありません)

この二十年間、ハラスメント問題に取り組んできて、最も多かったのが、この自己愛の強さによるものだったと感じます。

「自己愛人間には、モラル・ハラスメントを行っているという自覚は、基本的にはありません。しかし、自己愛に反社会性が加わった場合、意図的に精神的虐待を行うことがあります。人格障害と知能に相関関係はなく、頭の切れる人間が、自己愛と反社会性の人格障害を持った場合、最も怖いのです」

セクシュアルハラスメントの場合には、多くの加害者が「自分は相手から好かれている」と思っていました。あるいは相手は「嫌がっていない」と思っていました。

繰り返しになりますが、これは私たちの組織で最も多かったということで、普遍的な事柄ではありません。あるいは芸術を志す人々には、この傾向が強いのではないかと感じます。

この点は、組織の全員に強く意識だけはしていただきたいと願います。

b. 組織の中核にある人のハラスメント

上記に加えて、これまで組織の要職にある人間が起こすハラスメントが多くありました。

- ・自分は組織にとってかけがえのない人間である
- ・自分は周囲から頼りにされている

といった感情が肥大化するとハラスメントが起きやすくなります。

教育学の世界では、自分が他者から必要とされている感覚を「自己有用感」と呼び、近年、とても重視される感覚の一つとなっています。しかしこの「自己有用感」が肥大化するとハラスメントを誘発します。

私たちの劇場、劇団の組織としての最大の特徴は、すべての仕事を代替可能としてきたことです。90年代、このような組織論は、「かけがえのない役、かけがえのない仕事」という旧来の演劇界のあり方から大きく離反していたために批判もありました。

しかし、この「代替可能」であることは、劇団運営に大きな役割を果たし、ハラスメントの防止にも役立ってきました。

あるプロジェクトで中核をになっている方がハラスメントを起こすと、周囲の人は、「そうは言っても、さすがにいま、あの人は外せないだろう」と感じ、告発が遅れるケースが多くあります。しかしながら、これまでの事例では、組織の中核にいる人間が外れても、あるいは退団しても、その瞬間には多少の混乱はあっても作業が大きく停滞することはありませんでした。

それどころか、その加害者は血栓のような存在で、そこで仕事が詰まってしまったり、その人がいるために一緒に仕事をしたくない人が無言で離れていったりというケースの方が多くありました。それが改善されることで、その後の作業が円滑に行くようになりました。

c. 承認欲求によるもの

また上記二点と隣り合わせのものとして、「承認欲求」という言葉もよく使われるかと思えます。重なる部分が多いですが、「承認欲求」の場合、子どもがいたずらをして親がどこまで許してくれるかを試すような感覚もあるようです。「自分だけは、こんなことをしても許される」という快感が、ハラスメントをエスカレートさせるケースです。

さらに劇団の場合には、以下のような要素もあるように思います。

自己愛性人格障害であっても、それが同世代と仕事をしているときには、さほど問題が顕在化しないわけですが、時間が経って世代間格差が出ると問題が肥大化するのではないのでしょうか。自己愛性人格障害の傾向のある人間が、権力の座につくときには、強い注意が必要だということです。

d. 育った環境の影響

先にも記したように、特に劇団青年団の場合は、その権力が本人の努力によって獲得したものとは限らないために、権力に無自覚な状態が起こりがちです。年長であること、入団年次が早いことは、若手・新人にとっては大きな壁です。注意してください。また先輩、後輩意識は、育ってきた環境によって個人差の激しいものの一つです。自分の尺度だけで判断しないようにしてください。

特に、男尊女卑の家庭で育った、上下関係の厳しい体育会系の部活をやっていた、そのような劇団にいた、といった方は気をつけてください。

念のため書いておきますが、上記のような人格障害、コミュニケーション障害はハラスメントを正当化する理由にはまったくなりません。ごくまれに、「おれコミュ障だからハラスメントしちゃうんだ」と言うような発言があると伝え聞きますが、まったく情状酌量されませんので注意してください。

そういった方たちへのケアは別の文脈でなされるべきで、起こってしまったハラスメントを擁護する要素にはなりません。

また、ハラスメントが発覚すると、加害者の側が抑うつ状態になることがしばしば起こります。とても対応が難しいのですが、基本的には加害者の精神状態には配慮しつつも、被害者の側の意向を優先してヒアリングなどを進めます。

e. その他

これも文中に書きましたが、ハラスメントの有り様は、いつもきわめて複雑です。自分の正義だけを振りかざさないようにしてください。加害者と目されていた人が被害者であったり、その逆のこともありました。加害者であっても守られるべき最低限の人権はあります。ハラスメントに対する第三者の過激な言動が、被害者の告発を萎縮させるケースもあります。第三者は、ハラスメントに対する厳しい態度や、被害者に寄り添う気持ちを保ちつつ、冷静に対応していただくことを望みます。

ハラスメントのガイドラインは、常にアップデートしていきます。

たとえば、これまでの全体ミーティングでも話題になった個人間の呼称の問題などは、いずれ、あらためて議論をする必要があるでしょう。いずれどこかで、全員を「さん付け」

に統一するといった規定は必要になるかもしれません。

ハグや握手についての規定も、海外で仕事をする場合も含めて、あらためて議論の必要があります。

このような例は、社会通念の変化とともに合議の上でアップデートしていきます。

一つ一つのことを面倒に思わずに、決めることは決める、まだ判断がつかずに保留でいいものは保留すると是々非々で対応したいと考えています。

8. 本ガイドラインの利用について

私たちは本ガイドラインについて著作権を放棄します。

他団体は、引用も含めて自由にお使いください。

ただし、本ガイドラインは、他のハラスメントガイドラインと異なり、劇場、劇団固有の条項を多く含みます。その点、留意して、ご利用ください。

また、オリジナリティの強い部分については出典を明記していただくことを希望します。

あらためて、ハラスメントが起りにくい演劇界を目指して、このガイドラインが多くの人に役に立つことを望みます。

劇団青年団主宰　こまばアゴラ劇場芸術総監督　江原河畔劇場芸術監督　平田オリザ