

常磐線舞台芸術祭 ハラスメント防止・対策ガイドライン

2023年6月12日

常磐線舞台芸術祭実行委員会

1. ガイドライン策定の趣旨

常磐線舞台芸術祭（以下、当芸術祭という）は、舞台芸術の力を持って、常磐線沿線地域、福島県浜通り地域のもつ本来の美しさや魅力を再発見し、体感してもらうことを目的とした事業です。その目的を果たすためには、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されていることが重要であると考えます。

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こりやすくなります。

よって、当芸術祭実行委員会では、ハラスメントの防止とともに、ハラスメントのない良好な環境作りに取り組みます。

このガイドラインは、ハラスメント行為を絶対に許さないという主催者の意思を明確にし、周知徹底することにより、当芸術祭の事業に関わるすべての人が、同意思に賛同し、ともにハラスメントの防止に努めていただくことを目的に策定しました。

当芸術祭において、ハラスメント事案が発生した場合、当芸術祭実行委員会は、このガイドラインに即して問題解決と再発防止にあたるとともに、当事者を含む関係者に対し、問題解決及び再発防止に向けての協力を強く求めてまいります。

2. ハラスメント対策におけるビジョン

当芸術祭実行委員会では、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。

- ① 常磐線舞台芸術祭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。
- ② 常磐線舞台芸術祭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。
- ③ 常磐線舞台芸術祭に関わるすべての人が、身体的および精神的に安全な状況で過ごすことができる。

3. ハラスメントの考え方

ハラスメントとは、性的な言動や優越的な関係を背景とする言動等により、個人の尊厳や人権を脅かす行為を指し、それによって当該言動を受けた者が傷つくことはもちろん、当該言動を見聞きした周囲の人をも傷つけるものです。ある者の言動によって、それを受けた相手が身体・精神・社会的な立場等を傷つけられたと感じたり、周囲の人が圧力等を感じたりした時点で、そこにはハラスメントのリスクが生じているのです。

ハラスメントは、優位的な立場や権限を背景に行われることがあります。当芸術祭における関係性・優位性については、以下のように考えられますが、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。

- ・当芸術祭の運営においては当芸術祭実行委員やプロデューサー等が、また上演団体等においては演出家等が、運営や作品創作における意思決定の中心となりえます。そのため、外部スタッフや出演者等に対して、優位的な立場になりやすいといえます。
- ・組織における立場だけではなく、年齢やキャリアの長さによっても優位性が発生する可能性が高くなります。

ただし、客観的に対等な立場、もしくは客観的に下位の立場からでも、ハラスメントが発生する場合があります。

また、以下のような場合も考えられます。

- ・自分が意図していなかった場合でも、相手やその状況によってはハラスメントにあたる場合があります。
- ・ハラスメントがあった場合にも、相手からハラスメントに当たるとの明確な指摘や、当該行為を拒否する意思表示がいつもあるとは限りません。
- ・各環境において権力を持つ人やグループの判断・説明に引きずられ、ハラスメントを受けた側に非があるように誘導することも、ハラスメントになることがあります。

ある行為がハラスメントにあたるかどうかは、その行為が行われた時の状況や業務上の必要性等を踏まえて、慎重に判断することが必要です。本ガイドラインの最後（※注）にハラスメントの具体例を示しますが、ここに挙げられていないからといって、ハラスメントに該当しないというものではありません。

個々人がハラスメント行為を抑止するためには、上記のように、誰しもがハラスメントを起こす可能性を持っているという自覚が必要です。

4. ハラスメントの防止

(1) ハラスメント防止のための取り組み

当芸術祭実行委員会では、ハラスメント防止のため以下の取り組みを行います。

当芸術祭に関わるすべての出演者やスタッフに、本ガイドライン及び当芸術祭実行委員会が行う取り組みに対する協力について、書面で同意いただくこととします。書面での同意の手順・様式については別に定めます。

① ハラスメント対策チームおよび外部相談窓口の設置

ハラスメント対策チームは、以下の弁護士及び当芸術祭事務局員により構成します。なお、対策チームの構成員は、特定の属性に偏りが発生しないよう、ジェンダーバランス等を考慮して決定します。

また、対策チームを構成する弁護士が、ハラスメントの外部相談窓口を担当します。当芸術祭の業務に関連してハラスメントを受けたと感じた場合や、ハラスメントを目撃した場合は、いつでもご相談ください。

<常磐線舞台芸術祭ハラスメント外部相談窓口>

安西法律事務所

担当：本田敦子弁護士、平田健二弁護士

<外部相談窓口設置期間>

2023年6月30日（金）から9月30日（土）まで

② ハラスメント講習の実施

当芸術祭のディレクターおよびプロデューサー、実行委員、事務局員、運営・地域コーディネーター、事務局が委託するテクニカルスタッフに対して、有識者等によるハラスメント防止のための講習を行います。なお、講習の受講方法については、対面またはオンラインを選べるものとします。

また、当芸術祭ハラスメント対策チームにより、当芸術祭の全スタッフが本ガイドラインを確認する機会を定期的に設け、意識啓発に努めます。

(2) 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してください。

- ・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。
- ・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りかねないため、注意する。
- ・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、自身が「誤解されている」「攻撃されている」と思う前に、自分の行為自体に相手への「リスペクトがあったか」「配慮があったか」を見つめ直す。

5. ハラスメント事案への対応と体制

当芸術祭実行委員会は、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。

(1) 常磐線舞台芸術祭実行委員会が措置を講じる範囲

当芸術祭の業務に関連して、当芸術祭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、当芸術祭実行委員会は、ハラスメント対策チームが実施する事実調査の結果を踏まえ、必要な救済措置と再発を防止するための措置を講じます。なお、ハラスメントが起きたのが当芸術祭とは関連のない場所であっても、当芸術祭での地位や権限を利用して行われた場合、当芸術祭の業務に関連すると判断し、上記の措置を講じることがあります。また、当芸術祭の業務に関連のない場合でも、当芸術祭の契約期間中・開催期間中にハラスメントが疑われる事象を当芸術祭実行委員会が覚知した場合は、対応を検討することができます。

ただし、当芸術祭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、それが当芸術祭の業務に関連するか否か、また当芸術祭の契約期間中・開催期間中であるか否かを問わず、主要な立場にあることの是非を検討する必要が生じます。

なお、当芸術祭に公務として参画する国家公務員については本ガイドラインとともに、「人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（令和2年4月1日職職—141）（人事院事務総長発）」を併せて適用し、対応の参考とします。また

地方公務員に対しては、各自治体で定める規定を本ガイドラインと併せて適用し、自治体の担当部署と連携して対処するものとします。

当芸術祭に参画するこれら公務員に対し、ハラスメントの告発があった場合には、当芸術祭実行委員会は所属組織のハラスメント等担当部署と緊密に連携して対処いたします。

(2) ハラスメント対応の組織体制

当芸術祭ハラスメント対策チームが以下の通り対応します。なお、対策チーム内にハラスメントの当事者がいる場合は、それ以外のメンバーで対応します。

① ハラスメントの相談

所定の相談フォームにて、当芸術祭ハラスメント外部相談窓口の担当弁護士にご相談ください。担当弁護士は、相談フォームの記載内容を確認の上、必要があれば、相談者に記載内容に関し事実確認等をし、その相談内容を整理した上で、速やかにハラスメント対策チームの当芸術祭事務局員と連携します。

その際、ハラスメント対策チームは、相談者のプライバシー保護に最大の配慮をし、相談者の意思に反して第三者に口外することはありません。

② ハラスメントへの対処

当芸術祭ハラスメント外部相談窓口から連絡を受けたハラスメント対策チームの当芸術祭事務局員は、関係者へのヒアリングの実施等の事実関係調査を行い、その調査結果を当芸術祭実行委員会へ報告します。

当芸術祭実行委員会は、その調査結果に基づき、ハラスメントの加害者または加害者が所属する団体に対する注意・改善勧告をはじめとする必要な措置を適切に講じることとします。

当芸術祭実行委員会は、対策チームの事実調査により、相談者の身体に現実的な危険が生じていると認められる場合等、緊急性があると認められるときは、相談者の意思を確認したうえで、相談者の安全を確保するために必要な措置を迅速に講じることとします。

6. メッセージ

(1) 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、難しい場合は、無理をする必要はありません。そのような場合は、自分一人で抱え込むのではなく、周りの誰かに相談しましょう。前述した通り、当芸術祭実行委員会では、ハラスメント外部相談窓口ならびにハラスメント対策チームを設けています。また、公的機関の相談窓口などに相談することも有効です。

これらの行動はあなたにとって勇気のいることかもしれませんが、まずは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速やかな対応が可能になります。

(2) ハラスメントを目撃したら

被害を目撃したときは、気軽にハラスメントであることを指摘しあえる環境を作りましょう。直接「ハラスメント」という言葉を使うことに躊躇を感じる場合には、「今は少しリスペクトが足りませんでしたよ」などの言い方をすることもできます。

なお、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。

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。

- ① 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。
- ② 被害者の話を聞くときは、先入観や偏見は捨てて、公平中立な立場で対応しましょう。
※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。
自分の考えを押しつけることは厳禁です。
- ③ 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。
- ④ 被害者が望んでいる解決方法を一緒に考えましょう。対応に迷う場合は当芸術祭実行委員会のハラスメント相談窓口や公的機関等の相談窓口にご相談することを勧めてください。

【※注】ハラスメントの例

以下は、ハラスメントに該当すると考えられる例です。

なお、繰り返しになりますが、ここに挙げられていないからといって、ハラスメントに該当しないというものではありません。

○パワーハラスメント

- ・身体的な攻撃 ※暴行・傷害は犯罪行為です。
- ・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。
 - 人格や能力を強く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。
 - 必要以上に厳しく叱責したり、長時間叱責したりする。
 - 不特定多数が見ている環境で叱責する。
 - 大勢が見ているLINE等のメッセージアプリケーション、SNSに個人を非難したり否定したりする内容を掲載する。
- ・人間関係からの切り離し
 - 関係している事業について必要な情報を教えない。
 - ワークショップの間、特定の参加者を無視する。
- ・過大な要求
 - 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みなし、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
 - それまで行っていた業務を、必然性なく奪う。また、正当な理由なく座組から降板させる。
- ・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。
 - 個人の秘密を暴露する。

○セクシュアルハラスメント

- ・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、意識的に身体に接触する。
- ・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。
- ・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。
- ・性別に関する蔑視発言をする。

○アルコールハラスメント

- ・飲み会への参加や、飲酒を強要する。

○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。
- ・学習や研究をさせず雑用を押し付ける。
- ・学習や研究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。

○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。
- ・妊娠している者に過度な業務をさせる。

○エルダーハラスメント

- ・若年層が中高年層に対し、もしくは中高年層が若年層に対して、年齢を理由に業務から排除する。
- ・年齢ならびにそれに付随する身体的な特徴等を侮辱した言動をする。
- ・本人が望んでいないにもかかわらず、年齢の差を理由に業務に差をつける。

以上