

ハラスメント防止ガイドライン

第1条 目的

このガイドラインは、Theatre Company shelf（一般社団法人 shelf）（以下「当劇団」という。）の創作の現場（稽古場、ワークショップやオーディションの場、及びそれに類する場をいう。）において、ハラスメントが行われることを防止することを目的とする。

第2条 ハラスメントとは

1 このガイドラインにおいて「セクシュアル・ハラスメント」とは、他人を不快にさせる性的な言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識、又は性自認、もしくは性的指向に関する偏見に基づく言動も含まれる。

【セクシュアル・ハラスメントになり得る言動】

(1) 創作の現場の内外を問わずに起きやすい次に掲げる言動

ア 性的な内容の発言

- (ア) 身体的特徴や容姿の良し悪しを話題にすること。
- (イ) 性的な冗談を交わすこと。
- (ウ) 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」等と言うこと。
- (エ) 性的な経験や性生活について質問すること。
- (オ) 性的なうわさを立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- (カ) 業務上の合理性なく、「彼女（彼氏）はいないのか」、「まだ結婚しないのか」、「子どもはまだいないのか」等、私的な人間関係について質問をすること。
- (キ) 性自認や性的指向を聞き出そうとすること。
- (ク) 他人の性自認や性的指向について、本人の同意なく勝手に公開すること。

イ 性的な行動

- (ア) 性的な写真や記事が載っている雑誌等を広げて読んだり、パソコンのスクリーンに卑わいな写真を映し出したりすること。
- (イ) 体を執拗に眺めること。
- (ウ) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (エ) 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙や電子メールを送ること。
- (オ) 体に不必要に接触すること。
- (カ) トイレや更衣室を覗くこと。

ウ 性別により差別をしようとの意図に基づく言動

- (ア) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「(性別による因習的な役割を前提にして) 男らしくない、女らしくない」等の発言をすること。
- (イ) 「男の子、女の子」、「おまえ、僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」、「じい、ばばあ」等の呼び方をすること。

- (ウ) 不必要に「女の●●、男の●●」等と、語頭に性別を付けること。
 - (エ) 「おかまみたい」、「おネエっぽい」、「ホモなのか」、「そっち系？」等の性自認や、性的指向を揶揄するような発言をすること。
- (2) 創作の現場の外で起きやすい言動
- ア 性的な関係を強要すること。
 - イ 酒席で、女性の座席を男性の指導的立場にある者の隣に指定したり、お酌を強要すること。

2 このガイドラインにおいて「パワー・ハラスメント」とは、地位、人間関係等の優越性を背景に、適正な範囲を超えて、精神的又は身体的な苦痛を与える言動をいう。なお、「人間関係等の優越性」は相対的なものであり、行為者の属性のみで判断することはできず、一般的に平等あるいは弱者と理解されている属性の者からの言動であったとしても、当該言動を行う者が必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得られなければ稽古等の円滑な遂行が困難な状況下で行われる言動や、集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である言動等もパワー・ハラスメントに該当する可能性があることに注意する。

【パワー・ハラスメントになり得る言動】

- (1) 身体的な攻撃（暴行又は傷害によって身体に対する、又は身体に向けた攻撃をする行為）
- ア 叱責の際、殴る、蹴る等の暴力を振るう。
 - イ 机をたたく、椅子を蹴飛ばす、書類を投げる等感情的で威圧的な行為をする。
- (2) 精神的な攻撃（脅迫、名誉毀損、侮辱又は暴言によって精神的に攻撃する言動）
- ア 「辞めてしまえ」、「死んでしまえ」等、暴力的な言葉で叱責する。
 - イ 大勢の前で個人名を挙げて非難する等、個人の人格及び尊厳を傷つける。
 - ウ 「何をやらせても駄目だ」等、仕事の成果及び能力を否定する。
 - エ 些細な間違いに対して「おまえは小学生か」、「本当に下手だ」等、大声で長時間叱責し続ける。
- (3) 人間関係からの切離し（隔離、無視等により人間関係から切り離す言動）
- ア 業務上の合理性なく会議及び打合せに出席させない。
 - イ 仲間外れにし、無視する。
- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なこと、又は遂行不可能なことを強制する言動）
- ア 複数名で行ってきた大量の業務を一人に全部押し付ける。
 - イ 実現不可能な期限を設定し、仕事を命じる。
- (5) 過小な要求（業務上の合理性なく、能力若しくは経験が要求される程度が低い仕事を命じ、又は仕事を与えない行為）
- ア 業務上の合理性なく、「できないやつ」と決めつけ、仕事をさせない。

イ 業務評価をおとしめるため、業務上の合理性なく、単純な、又は定型的な業務しか与えない。

(6) 個人的領域の侵害(私的なことに過度に立ち入ること等により、個人的領域を侵害する言動)

ア 業務とは関係ない個人的な雑用を強要する。

イ 飲み会等の親睦行事に強制的に参加させる。

ウ 業務上の合理性なく一身上の問題等、仕事以外のことに執拗に干渉する。

3 このガイドラインにおいて「ハラスメント」とは、前2項に規定する各種ハラスメント及びこれらに類する言動をいう。

第3条 ハラスメントの禁止

1 当劇団の劇団員は、当劇団の上演する演劇作品に出演する俳優及びスタッフ、ワークショップやオーディション等の参加者、その他、shelfの活動に関わる関係者(以下「当劇団の関係者」という。)に対し、ハラスメントを行わない。

2 当劇団の劇団員は、当劇団の関係者に対し、他の当劇団の関係者に対してハラスメントを行わせないように努める。

第4条 ハラスメントの防止のための心構え

ハラスメントの防止のためには、当劇団の劇団員及び、当劇団の関係者の一人一人が、次の点を十分認識することが重要であることを確認する。

1 ハラスメントに共通すること

(1) お互いの人格を尊重し合うこと。

(2) お互いが対等なパートナーであるという意識を持つこと。

(3) 相手を性的な対象としてのみ見る意識をなくすこと。

(4) 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

(5) 性別に基づき固定的な役割分担をさせる意識をなくすこと。

(6) 他人の性自認や性的指向を指摘したり、本人の同意なく第三者に伝えることは人権侵害になり得ること。

2 セクシュアル・ハラスメントを防止するための心構え

(1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。

ア 親しさを表すつもりでの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ること。

イ 不快に感じるか否かには個人差があること。

ウ この程度のことは相手も許すだろうという勝手な憶測をしないこと。

エ 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。

(2) 相手が拒否、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、人間関係等を考え、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ないことを十分認識する必要がある。

(4) 上演後の酒席の場など創作の現場の環境の延長とみられる場合、創作の現場以外であっても創作の現場における人間関係がそのまま持ち込まれているような場合における言動は、セクシュアル・ハラスメントになり得ること。

3 パワー・ハラスメントを防止するための心構え

(1) パワー・ハラスメントは、相手の尊厳及び人格を侵害する許されない行為であり、その対応によっては、創作の現場の環境を悪化させ、作品の質の低下、人材の流出等の損失をもたらすことにもなりかねない重要な問題であること。したがって、パワー・ハラスメントの防止及び早期の解決に積極的に取り組むことが必要であること。

(2) パワー・ハラスメントを行う意図はなくとも、度の過ぎた叱責及び行き過ぎた指導は、相手の人格を侵害し、意欲及び自信を失わせる可能性があること。

(3) 創作の現場における指導及び注意は、演技力等の向上、稽古等の円滑な遂行、現場の安全性・秩序維持等のために必要なものであるが、パワー・ハラスメントは、必要かつ相当な指導及び注意との線引きが難しい側面があり、パワー・ハラスメントに該当するかどうかは慎重に判断する必要がある。その判断に当たっては、受け手の主観だけでなく、客観的な視点が必要であり、社会通念上適正な範囲を超えているかという点が基準となる。社会通念上適正な範囲で行われている場合はパワー・ハラスメントには該当しないが、社会通念上適正な範囲を超える内容又は態様で行われれば、相手の人格的利益を侵害する違法行為となること。

(4) 上演後の酒席の場など創作の現場の環境の延長とみられる場合、創作の現場以外であっても創作の現場における人間関係がそのまま持ち込まれているような場合における言動は、パワーハラスメントになり得ること。

第5条 ハラスメントの防止のための方策

1 ガイドラインの周知

当劇団は、当劇団の創作の現場におけるハラスメントを防止するため、当劇団の関係者に本ガイドラインを周知し、遵守を促す。

2 ハラスメント防止に関する研修、啓発

当劇団は、当劇団の劇団員及び当劇団の関係者に対し、ハラスメントの防止に関する研修、啓発の機会を設けるよう努める。

第6条 ハラスメントが起きた時の対応

1 ハラスメントを受けた場合

当劇団の活動に関し、ハラスメントを受けたと感じた場合には、次のような行動をとるよう努めることが望ましい。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

ただし、上下関係等からこれが難しい場合もあるため、難しい時には無理をする必要はない。

(2) 信頼できる人に相談すること。

まず、当劇団の劇団員、関係者等、あるいは身近な友人・知人など信頼できる人に相談することが大切である。当劇団内部で解決できない場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するにあたっては、ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

2 ハラスメントを目撃した場合

当劇団の活動に関し、ハラスメントと思われる言動を目撃した場合には、次のような行動をとるよう努めることが望ましい。

(1) ハラスメントを行っていると思われる人に対し、注意を促すこと。

(2) ハラスメント被害を受けていると思われる人に積極的に声をかけて相談に乗ること。

3 ハラスメントに関する相談を受けた場合

当劇団の活動に関し、ハラスメントに関する相談を受けた場合には、次のような行動をとることが望ましい。

(1) ハラスメント被害を受けていると思われる人の話を聞くときは、自分の考えを押し付けず、先入観や偏見は捨てて、公平中立な立場で話を聞くこと。

(2) 関係者のプライバシーを守るため、双方当事者の同意なく口外しないなど、秘密を厳守すること。

(3) 解決策を一緒に考えること。

対応に迷う場合には、公的機関等のハラスメント相談窓口に相談するように伝える。

4 当劇団の対応

(1) 当劇団の劇団員が、ハラスメントに該当すると思われる行為を目撃したり、ハラスメントに関する相談を受けたりした場合、必要に応じて当事者双方、目撃者等関係者の聴き取りを行い、ハラスメントに該当すると思われる行為について加害者に嚴重注意を行う、契約

を解除するなど、適切な対応を行う。

なお、暴力行為等の明らかに犯罪と考えられる行為については、直ちに警察に通報するなどの毅然とした対応を行う。

(2) 当劇団の劇団員からのハラスメントに対する訴えを受けた場合には、真摯に対応する。ハラスメントに関して、当劇団の評価と訴えた者の評価が異なり、話し合いでの解決が困難な場合には、ハラスメントがあったと訴える者に対し、外部機関への相談を勧める。

第7条 不利益な取り扱いの禁止

当劇団は、当劇団の関係者が、ハラスメントに関する相談、訴え、当該相談等に関する調査への協力、その他ハラスメントに対する言動に起因して、当劇団の活動において不利益を受けることがないようにする。

第8条 ガイドラインの改定について

このガイドラインは、定期的に内容を見直し、当劇団の関係者と協議を踏まえて、改定するものとする。

以 上

2022年7月31日 策定