

ハラスメント防止ガイドライン

2022年9月12日公開 2023年3月25日改訂

【はじめに】

このガイドラインは日本劇作家協会（以下、劇作家協会）の会員、職員、及び事業に関わるすべての人に対し、ハラスメントへの理解を促すことで、その防止に努め、劇作家協会の事業においてハラスメントのない環境を形成していくことを目的として策定するものです。

また協会が対応しうる範囲を明確にすることにより、適切なハラスメント対応がなされることを目的とします。

なお、ガイドラインに沿った具体的な対応方法については、別途、対応要綱にまとめます。

1. 劇作家協会がハラスメント対策において目指すもの
2. ハラスメントの定義と防止目的、ハラスメントに対する姿勢
3. 関係性の基本的な考え方
4. 協会の事業に関連して生じうるハラスメントの例
5. ハラスメント事案への対応と体制
6. ハラスメント防止に向けた取り組み
7. ガイドライン及び対応要綱の改訂について
8. メッセージ
9. 確認書

1. 劇作家協会がハラスメント対策において目指すもの

- 劇作家協会の会員、職員、及びその事業に関わるすべての人が、人権を守られ、自分の意思で活動することができる。
- 劇作家協会の会員、職員、及びその事業に関わるすべての人が、属性や思想信条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。
- 劇作家協会の会員、職員、及び事業に関わるすべての人が、身体的精神的に安全な状況で過ごすことができる。

2. ハラスメントの定義と防止目的、ハラスメントに対する姿勢

〈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、他の者に身体的又は精神的苦痛を与える言動や、尊厳を傷つける行為の総称です。当該言動等により、身体的又は精神的苦痛を与えられ、事業における活動環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等事業における活動等を行ううえで看過できない程度の支障が生じることをいいます。

〈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、安全に過ごすことができなくなり、健全な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。よって、日本劇作家協会では、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めます。

〈ハラスメントに対する姿勢〉

日本劇作家協会は、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、被害者の尊厳の回復を目指すことと再発の防止です。行為を行った者への攻撃や排斥が目的ではありません。

3. 関係性の基本的な考え方

ハラスメントを防ぐためには、相手との関係性について各人が認識することが重要です。ハラスメントは対等な関係でも起こり得ますが、多くは優位性を背景に行われます。

(1) 会員同士について

すべての会員は自らの自由意思により入会しており、会員同士は対等の関係です。しかし、役職がある場合はもちろん、年齢、キャリア、性別等により、様々な優位性が生じます。優位性はかならずしも年齢が上の方が上、キャリアが長い方が上と決まっているわけではありませんが、年齢が下の人やキャリアが短い人に対するときは、自分が優位的な立場になる可能性が高いと考えるべきです。また、協会が関わる事業のために、会員の作品や公演を選定する役職にある者は、一般の会員に対し大きな力を持つことになります。

(2) 会員と、外部の人について

協会主催の事業で外部のスタッフや俳優に仕事を委託した場合、事業担当者はその人に対して優位的な立場になりえます。また、各事業への参加を一般公募した場合、会員は参加者に対して優位的な立場になりえます。特に育成事業における講師や、戯曲賞の審査員、キャスティング等の権限を持つ担当者等は、大きな力を持っています。

また、協会が仕事を委託した者が、一般の参加者等に対して優位的な立場になることもあります。協会が仕事を委託した者の言動については、委託を行った事業担当者にも責任が生じる場合があります。

(3) 会員と事務局について

事務局は、協会の財務、事務等を担当し、事業の多くに関わります。事務局は業務上、知りうる情報が多いため、一般の会員に対し優位的な立場となる場合があります。また、事務局の業務を会員等に委託する際にも、その者に対し優位的な立場となりえます。

一方、各事業の担当者（会員）は、事業の主権者として運営における意思決定の中心となるため、実務を担当する事務局に対し優位的な立場となりえます。

4. 協会の事業に関連して生じるハラスメントの例

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、慎重に判断されることが求められます。

ただし、以下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。

〈ハラスメントに該当すると考えられる例〉

○セクシュアル・ハラスメント

《対価型》

- ・戯曲指導の対価として、身体接触や性的関係を求める。
- ・協会での立場を利用しないしほめかして性的な関係を要求する。
- ・交際を断られ、業務上必要な情報を与えない等の嫌がらせをする。

《環境型》

以下のような言動で、身体的又は精神的苦痛を与えられ、事業における活動環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、事業における活動等を行ううえで、看過できない程度の支障が生じること。

- ・ワークショップ等で、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等において、必然性なく性的な会話をする。
- ・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。
- ・性別に関する蔑視発言をする。
- ・性的属性を決めつけるような呼び方をする。（例、女流劇作家、ねえちゃん、女史、おじさん、おばさん、姐さん等）
- ・ジェンダーロール（社会生活において性別によって固定化される役割）に基づいた発言や役割分担、指示を行う。（例「女性ならではの視点で論じる」「男ならわかと思うけど…」等）
- ・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。

○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。

- ・肉体的な暴力をふるう。
- ・殴る真似をしたり、壁や机等を叩いたり蹴ったりして、威嚇する。

精神的な攻撃

- ・作品の指導と称する等して、人格や能力を否定する。
- ・出身や学歴、性別等、業務と無関係なことを非難する。
- ・ミスをしたことを必要以上に厳しく叱責したり、長時間叱責したりする。
- ・相手に罪悪感を抱かせるような言い方をして、相手をコントロールしようとする。
- ・他の人のいる前で、大声で威圧的な叱責をしたり、暴力的に意見を述べる。
- ・大勢が見ているメーリングリストに個人を罵倒するメールを流す。
- ・脅迫をする。※犯罪だとみなされない場合でもハラスメントにはあたります。
- ・飲み会への参加や、飲酒を強要する。
- ・やめてほしい行為であると告げられても、やめずにくり返す。

人間関係からの切り離し

- ・関係している事業について、共有すべき必要性・合理性があると明らかに認められる情報をあえて教えない。
- ・ワークショップ、セミナー、講座、会議等の間、特定の参加者を無視する。

過大な要求

- ・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。
- ・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。
- ・実際に業務を行う者の意見を聞かずに改善案を押しつける。

過少な要求

- ・能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、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

- ・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としている事柄について、意見の表明をしつこく迫る。
- ・個人の秘密を暴露する。

○マタニティ・ハラスメント等

- ・妊娠したこと、子育て中、介護中であることを理由に、必然性なく、本人の同意なく役割を奪う。
- ・妊娠している者に、本人の意に反し、過度な業務をさせる。

○差別

・差別発言をしたり、差別を扇動する。(容姿、恋愛、結婚、年齢、性別、性的指向、性自認、人種、民族、国籍等について)

○その他

・権力勾配を利用して他人の作品を盗用したり、同意なく公開したりする。※作品の盗用は犯罪行為です。

5. ハラスメント事案への対応と体制

(1) 協会が措置を講じる対象・範囲

〈日本劇作家協会が措置を講じる場合〉

日本劇作家協会の業務に関連して、協会の役員・会員・職員、または協会の委託を受けて業務を行う者等がハラスメントを行った場合、日本劇作家協会は、被害の更なる防止のために必要な措置を講じ、被害が発生した場合に必要な救済措置を講じます。

〈上記以外の場合〉

上記にあてはまらない行為について、協会は調査、被害の更なる防止等のための必要な措置等を講じる義務を負うものではありません。

(2) ハラスメントに対応する組織体制

日本劇作家協会は、以下の3つのグループによってハラスメントに対応します。

a) ハラスメント対応委員会

- ・理事会直属のハラスメント対応委員会は事案ごとに対応チームを編成し、個別事案の受理・聞き取り・調査を行い、理事会に報告書を出す。
- ・対応チームには弁護士、臨床心理士等の専門家を含み、関係者への聞き取り・調査等は専門家の監修のもとに行う。
- ・個人に対する問い合わせや攻撃を防ぐため、メンバーの個人名は基本的に非公開とする。ただし、事案の当事者が対応にあたることのないようにし、申告者にはその旨がわかるようにする。
- ・事案の対応に進む場合は会長に報告する。
- ・協会による措置が必要な場合、報告書と共に、措置案を理事会に提案する。
- ・調査中の事案へは、会長、副会長、理事、役員、事務局等も介入しないが、対応チームが必要とした場合は、理事会に報告や相談をすることができる。また、トラブルが発生した時は理事会に速やかに報告する。
- ・ハラスメント対応委員会のメンバーは守秘義務に関する誓約書にサインする。また、ハラスメントの対応方法について研修を受ける。
- ・理事会の決定に不服等がある場合は、問い合わせることができる。

b) 理事会

- ・対応チームが作成した報告書と措置案を元に、協会としての措置を行う。
- ・対応の際は守秘義務に関する誓約書にサインする。
- ・理事はハラスメントの対応方法について研修を受ける。

c) 総務部コンプライアンス委員会

- ・主に、ガイドライン・事案対応基本要綱の作成や改定、勉強会等の会員に対する啓発活動を行う。
- ・個別事案の対応は行わない。
- ・ガイドラインの改定や事案対応基本要綱の作成の為に必要な場合にかぎり、個人は特定できないようにした上で、個別事案の検証をすることができる。

(3) 各グループの任命方法

上記の各グループは、以下のようにして選任されます。

a) ハラスメント対応委員会

- ・理事会がメンバーを選出。
- ・任期は2年。最大3期。

b) 理事会

- ・会長、副会長、理事は、それぞれ定款に則って選出される。

c) コンプライアンス委員会

- ・総務部が理事会承認の元、委員長を任命する。
- ・総務部長と委員長が協議して委員を任命する。

(4) 実際の対応方法について

対応方法については、「ハラスメント事案の対応要綱」を参照してください。

(5) 協会が講じる措置の例

理事会は、対応チームからの調査報告に基づいて措置を決定します。

措置の例

- ・加害者を被害者に接触させない。
- ・加害者に被害者への謝罪を求める。
- ・行為者支援プログラムへの参加を求める。
- ・ハラスメントが起きた事業組織のあり方の見直し。
- ・事業委託のあり方の見直し。

- ・役職就任の期限付き停止。
- ・所属委員会からの解任。
- ・協会事業への参加の期限付き禁止。
- ・協会に関わる活動の期限付き停止。

(上記は措置の一例であり、全てではありません。)

6. ハラスメント防止に向けた取り組み

- (1) ハラスメント防止啓発ワーキンググループをもうける。
- (2) 理事会、評議委員、運営委員むけにハラスメント防止のための講習を行う。
- (3) 上記に限らず、ハラスメント防止に向けて継続した取り組みを行う。

7. ガイドライン及び対応要綱の改定について

当ガイドライン・対応要綱の改定はコンプライアンス委員会が行い、理事会に諮り承認を得ることとします。

8. メッセージ

〈被害を受けた方へ〉

協会事業においてハラスメントを受けた場合はサイトに設置のフォームから申告することができます。

相手の行為により尊厳を侵害されたとき、傷ついているから止めてほしい旨述べたり、やりたくないことを断ることは、自分勝手なことでも冷酷なことでもなく、自分を大切にすることです。周りのために自分が耐えるしかないと感じる必要はありません。

〈被害を目撃した方へ〉

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が理想的です。ハラスメントであることを指摘するのが難しければ、「いまは少しリスペクトが足りませんでしたよ。」等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、等の状況に陥っても、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ことができます。

〈加害者とならないために〉

自分がどんな力を持っているのかを把握し、それを適正に用いることができているかを確認しましょう。

「やめて」と言われたときは、それが例え本心ではないように見えても、その行為をやめるようにしましょう。行為をあたえた人物以外から指摘を受けたときも同様です。それを見ている周囲の人間にとっても精神的・身体的被害となる場合があります。

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」を見つめ直しましょう。誰が指摘したのかを詮索したり、直接交渉してコントロールしようとしたり、報復したりすることは禁じます。そういった行為が確認された場合は、新たな措置の対象となることがあります。

自分が加害者であることを認めたからといって、人生が終わってしまう訳ではありません。被害者の尊厳を回復することは、自分の信頼回復にもつながることだと考えましょう。

9. 確認書 (協会関連事業を行う際には、全員サインしてもらうこと)

日本劇作家協会の事業におけるハラスメント対応について

日本劇作家協会は、舞台創造の現場におけるすべてのハラスメントが一掃されることを望みます。

ハラスメントは心身に対する暴力であり、舞台創造の現場で保障されるべき、安全と平等、人としての尊厳と公平性を侵すものであり、どの立場であっても、起こしてはならないことだと考えます。

そのため、日本劇作家協会の事業におきましては、当ガイドラインに基づいてハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメント行為の申告を受けた際には、その相談にすみやかに、かつ誠実に応じます。

関係者の皆さまにおかれましては、当ガイドラインの内容をご理解いただき、協会のハラスメント対応にご協力ください。

劇作家協会のハラスメント防止ガイドラインに賛同、ご協力いただける場合には、下記にサインをお願い申し上げます。

年 月 日

署名

ハラスメント事案の対応要綱

第1) ハラスメントに対する基本姿勢

第2) ハラスメントに関する個別事案への対応

1. 日本劇作家協会の業務に関連して被害が生じた場合
 - (1) 被害者本人から、ハラスメントの被害に関する申し出があった場合
 - (2) 被害者本人以外から、ハラスメントに関する情報提供があった場合
2. 協会業務と関連するものでない場合

第1) ハラスメントに対する基本姿勢

わたしたち日本劇作家協会は、舞台創造の現場におけるすべてのハラスメントが一掃されることを望みます。

ハラスメントは心身に対する暴力であり、舞台創造の現場で保障されるべき、安全と平等、人としての尊厳と公平性を侵すものであり、どの立場であっても、起こしてはならないことだと考えます。

そのため、ここに「ハラスメント事案の対応要綱」を示し、法令と規約に基づき、当協会が有する権限を最大限可能な範囲で行使します。同時に、当協会の権限が及ばない範囲を明確に示します。

いずれの場合も、理事会に与えられた権限のない役員や会員等が、法令と規約に基づかない調査や介入を行うことのないようにし、そのことによって、新たな被害、ならびに問題等が生じないようにします。

第2) ハラスメントに関する個別事案への対応

1. 日本劇作家協会の業務に関連して被害が生じた場合

日本劇作家協会の業務に関連して、協会の役員・会員・職員、または協会の委託を受けて業務を行う者等がハラスメントを行い、被害を受けた旨の申し出がなされた場合。

(1) 被害者本人から、ハラスメントの被害に関する申し出があった場合

ア 基本的考え方

日本劇作家協会は、協会の役員・会員・職員、または協会の委託を受けて業務を行う者等が、協会の業務に関連して、ハラスメントを行うことについて、被害を防止するために必要な措置を講じます。また、被害が発生した場合に必要な救済措置を講じます。

イ 対応方針

日本劇作家協会は、①ハラスメントに該当する事実の有無を確認したうえで、②事実があると確認された場合には、当該業務の内容及び遂行方法等を検証し、③その結果に応じて、必要な措置を講じ、さらに、④再発防止のために必要な措置を講じます。

ウ 具体的手順

(A) 申告を受けたら

フォームに申告があった場合、事務局長は当事案が協会として対応を講じるべき事案であるかどうか（日本劇作家協会の業務に関連して、協会の役員・会員・職員、または協会の委託を受けて業務を行う者等がハラスメント等に該当する可能性のある行為を行ったものなのかどうか）を臨床心理士、必要な時には弁護士からの助言を受けて検討します。申告者への聞き取りを行い、内容を確認したうえで、申告を正式に受理します。受理できるかどうかの判断をする上で必要であれば、申告者・行為者に対してこの段階で聞き取りを行うことがあります。聞き取りは基本的に臨床心理士等の専門家がを行います。

ハラスメント対応委員の中から当事案を担当する数名を決め、臨床心理士、弁護士等を加えた対応チームを速やかに作ります。

なお、対応チームの中に当事者がいる場合は、それ以外のメンバーが事案を担当します。また、対応チームのなかに、当該事案と特に関係はないが、被害者より報告されたくない申し出があった者がいる場合には、その者を除く、対応チームのメンバーが協議のうえ、連絡しないことができます。

対応チームのメンバーは、個人に対する問い合わせや批判を回避するため、基本的に非公表とします。

また、メール等、規定のフォーム以外の手段で事務局（事務局スタッフも含む）に寄せられたものでも、その内容がハラスメントの申告である場合は、申告者に通知の上、上記と同様に対応します。

(B) 会長への連絡

対応チーム及び事務局長は、申し出内容を会長に連絡します。会長が当該事案に関与しており、会長に連絡するのが適切でない判断される場合、副会長に連絡します。会長が、当該事案と特に関係はない場合でも、申告者より報告されたくない申し出があった場合には、事務局長と協議のうえ、副会長に連絡することができます。

(C) 対応チームによる調査、通知等の対応

対応チームは、申告者の意向を元に、弁護士、臨床心理士等の専門家と共に方針を話し合い、追加で必要な聞き取り調査を行います。関係者への聞き取りは、弁護士や臨床心理士等の専門家が行うことを基本とします。

会長、副会長、理事、事務局を含むチームメンバー以外の者は、事案について問い合わせや介入をしません。

目安となる解決期間が延長されそうな場合等は、担当者は申告者に対してその旨を伝えます。

会員は、事業環境改善のため調査に協力する必要があります。

申告を受け付けてから調査が終わるまでの間に、措置を講じなければ、被害が広がる危険がある場合、理事会による暫定措置が取られることがあります。暫定措置が必要な場合は、対応チームからその旨を理事会に要請します。

なお、申告者自身が望んだ場合は、調査を中断することができます。

(D) 調査結果を理事会に報告（理事会による措置が必要な場合）

対応チームは聞き取り内容や経緯等をまとめた報告書を、理事会に提出します。

ただし、被害者より報告されたくない申し出があった者や、利害関係を有する者等への報告書の配布は、専門家の判断に委ねます。

(E) 対応方針の決定

対応チームからの報告書の配布を受けた理事会は、対応方針を協議し決定します。

申告者との間で対応方針について協議する必要がある場合には、専門家を交えて行います。

(F) 関係者の守秘義務

前掲 (A) から (E) までの各手続に関与した者は、その過程で知り得た情報について守秘義務を負います。

また、各手続に関与していない会員や役員等は、申告内容や調査状況を知りうる者に対し問い合わせや照会をすることはできません。

対応中の事案や、対応の結果取られた措置について、関わった個人に直接接触し、意図を問い詰めたり、嫌がらせをすることは、決して許されません。また、そのような行為は、新たな加害行為として措置の対象になる可能性があります。

(2) 被害者本人以外から、ハラスメントに関する情報提供があった場合

日本劇作家協会の業務に関連して、協会の役員・会員・職員、または協会の委託を受けて業務を行う者等が、ハラスメントを行った旨の情報提供が、被害者本人以外の者からなされた場合。

ア 基本的考え方

調査等を開始するか否かは被害者の意向を十分尊重して判断します。

被害者が対応を望む場合は、(1)と同様の手順で対応を進めます。

また情報提供者が直接的にハラスメント行為を受けていなかったとしても、その現場を目撃することで心理的安全性が脅かされ能力発揮に重大な悪影響が生じる等、見過ごせない程度の支障が生じ不利益を感じている場合は、諸事情を勘案のうえ、情報提供者自身をハラスメント被害者であると捉え、情報提供者を被害者本人とし、(1)と同様の手順で対応を進めるものとします。

イ 対応方針

被害者本人が協会による対応を望んでいる場合、および情報提供者が被害者とみなされる場合には前掲の通り (1)と同様の対応手順を取ります。

被害者本人が協会による対応を望まない場合、協会是对応する権限を持ちません。しかし、ハラスメントに該当する可能性のある行為の再発を防止するために、提供された情報は個人情報が秘匿された形で事務局において管理・保管されます。

ウ 具体的手順

(A) 申告を受けたら

情報提供者のヒアリングをもとに被害者の意思確認が可能かを確認する。

被害者が協会による対応を望む場合は前掲「(1) 被害者本人から、ハラスメントの被害に関する申し出があった場合」のウ (A)に同じ。

被害者が協会による対応を望んでいない場合、および被害者の意思確認が困難な場合は、この時点で対応終了となる。(B)

以下の手順はすべて、被害者本人が協会による対応を望んでいることを条件に行われる。

(B) 会長への連絡

(C) 対応チームによる調査、通知等の対応

(D) 調査結果を理事会に報告 (理事会による措置が必要な場合)

(E) 対応方針の決定

(F) 関係者の守秘義務

以上の手順は、「(1) 被害者本人から、ハラスメントの被害に関する申し出があった場合」に同じ。

2. 協会業務と関連するものでない場合

日本劇作家協会の役員・会員・職員、または協会の委託を受けて業務を行う者等がハラスメントを行い、被害を受けた旨の申し出がなされたが、その行為が協会の業務に関連するものではない場合。

ア 基本的考え方

協会の業務とは無関係な行為について、日本劇作家協会は調査検討をする義務を負わず、被害に対し必要な措置を講じる権限がありません。

ただし劇作家協会は、ハラスメント撲滅の啓発活動等を通じ、演劇業界全体の環境改善に努めています。

<ガイドラインと対応要綱作成によせて>

本ガイドラインと対応要項では、日本劇作家協会が対応できる範囲とできない範囲を明確にしました。それは、当協会として対応できる範囲には限界があり、また範囲外のことにむやみに力を及ぼすことはすべきでないと考えからです。

しかし当協会は、誰もが安全な環境で創作に取り組める舞台芸術業界の実現を目指します。

本ガイドラインが公表されることによって、同様の取り組みが舞台芸術業界に広がることを願っています。