



バレエ業界の特徴を踏まえた ハラスメント問題 ～禁止ではなく改善に向けた取り組み～

2023年2月27日

CoWORK法律事務所 弁護士 東海千尋

A decorative vertical border on the left side of the slide, featuring alternating yellow and white stripes. Scattered across these stripes are several stylized flowers in white and light blue. The largest flower is at the top left, and smaller ones are distributed downwards.

Agenda

01 講師紹介・導入

02 パワハラ・定義と留意点

03 セクハラ・定義と留意点

04 フェアクリエイション

05 Q&A



講師紹介



弁護士 東海 千尋



高校卒業まではバレエダンサーを目指して練習に明け暮れるも、大学で路線を変更し法律家の道へ。

2010年12月弁護士登録。

法律事務所で企業法務に従事した後、株式会社リクルートの法務部にて主に新規事業に伴走する法務支援に従事した。

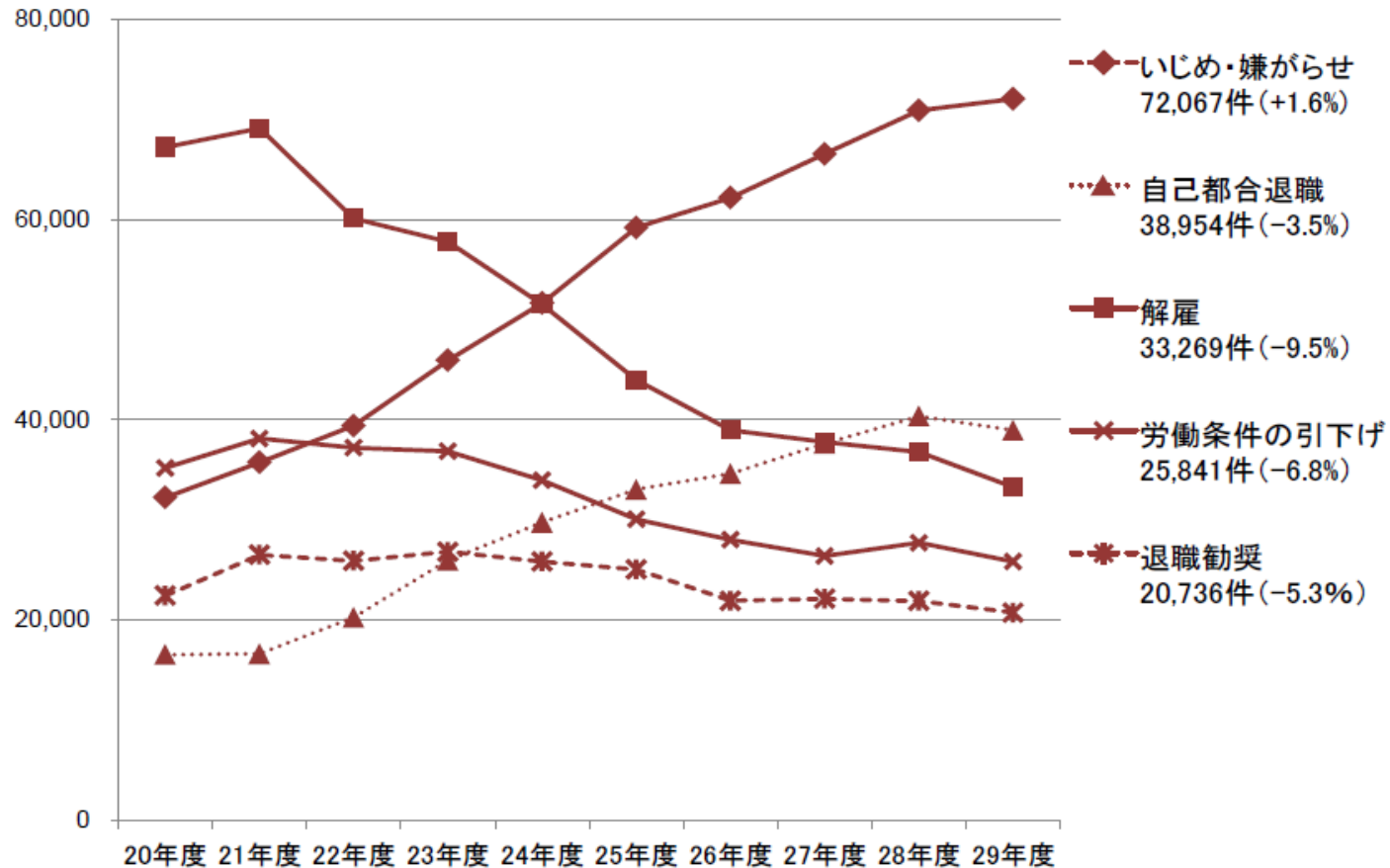
現在は、法務サポートが十分に行き届いていないスタートアップ企業への法務支援とバレエ・ダンス業界の支援を実施。

- ・チャイコフスキー記念東京バレエ団 顧問弁護士
- ・Dance Base yokohama リーガルアドバイザー



導入 - ハラスメント問題は増加の一途

個別労働紛争解決制度における相談件数「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップ



(厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より)



導入 - バレエ・ダンス業界のハラスメント事案

近年、バレエ・ダンス業界においてもハラスメント事案が話題になることが増えてきている

- 2019年9月 ロイヤル・バレエ団常任振付家が停職
 - Sexual Misconduct(性的違法行為)やパワーハラスメントで告発
 - 当該常任振付家は自殺
- 2021年6月 ベジヤール・バレエ・ローザンヌ
 - 芸術監督の精神的ないやらがらせや罵倒するなどのパワハラ行為が問題に
- 2022年6月 チューリッヒ・ダンス・アカデミー
 - 教師による人格否定など心理的な虐待が問題に
 - 校長及び芸術監督は停職処分に



導入 - ハラスメント事案に対する意識の変化

ハラスメントへの対応(対被害者、対社会、対裁判所)を考えるうえで、「世の中の変化」は極めて重要であるところ、世の中の環境、これに携わる人の意識は大きく変化している

- 嫌なことは「はっきり伝える」という傾向(権利意識の高まり・#MeToo)
- 多様な価値観を持つ人がそれぞれ自分らしく生きられる世の中へと変化
- 嫌な思いをした人が「ハラスメント」という言葉を利用して類型化しようとする傾向(ハラスメント概念の浸透)
- このような世の中の変化に対して、加害者の意識が変わらない(自分たちの時代はこうだった)のは危険→ハラスメント該当性の基準「被害者がどう感じたか」



導入 - 一律禁止ではなく改善のアプローチ

ハラスメントは「NG」と一律禁止を謳うことは簡単だが「指導」にまで萎縮効果が生じることは行き過ぎ。一方的に禁じるのではなく、双方の関係性改善や契約条件変更等も想定した複合的なアプローチを。

- 「ハラスメントと感じられるかもしれない」と思ったら極論何もできなくなる
例)ロイヤル・バレエ団の事例
→ 本来許されている「指導」をも制限することが適切なのか？
→ まずは線引きを知る。ハラスメントと言われなかったための対応方法を実践する。
- バレエ界の場合は、ハラスメント単体の問題に加え、契約条件や業務環境における様々な「我慢」を不満としてぶつけるために利用されている側面も
→ ハラスメントだけではなく今の課題を総合的に解消していく必要がある
* 契約条件・資金調達手法の検討(報酬体系)・ダンサーとスタッフの関係性など
- 被害者VS加害者で解決する課題ではない
→ 本来ともに舞台を作る同士であり、争って勝ち負けをつけることが解決法ではない
→ 被害者になりやすい立場の人たちも、自分たちが変化すべきでないかは考えるべき
→ より前向きな取組みとして何ができるのかを考える取組みとしたい



パワハラ - パワハラの定義

労働施策総合推進法(通称「パワハラ防止法」)が成立し(大企業は2020.6.1から、中小企業は2022.4.1から施行)、パワハラの定義が法令上明確になった。

同じ職場で働く者に対して、

- ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ②業務の適正な範囲を超えて、
- ③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に

- 業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。

Ex.

- 職務上の地位が上位の者による言動
- 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの



パワハラ - パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、

- ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ②業務の適正な範囲を超えて、
- ③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為-6類型



1 身体的な攻撃



2 精神的な攻撃

- ・長時間の叱責
- ・人前での大声の叱責



3 人間からの切り離し

- ・長時間別室に隔離する
- ・無視する



パワハラ - パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、

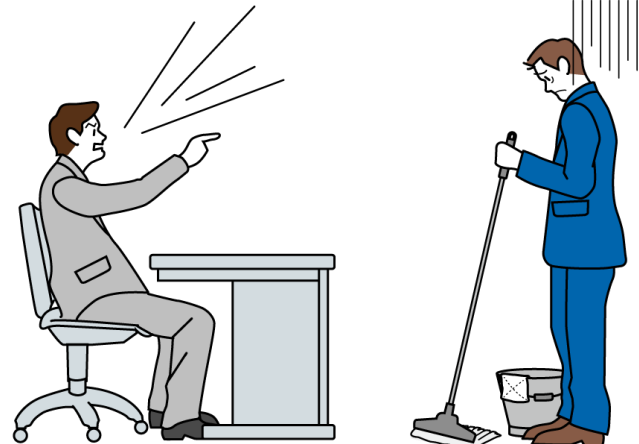
- ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ②業務の適正な範囲を超えて、
- ③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為-6類型



4 過大な要求

・過大な目標を課し、達成できないことに対して叱責する



5 過小な要求

・誰にでも遂行可能な業務しか与えない



6 個の侵害

・私物のスマホを勝手に覗き見る



パワハラ - パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、

- ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ②業務の適正な範囲を超えて、
- ③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

②業務の適正な範囲を超えて

パワハラの認定を最も困難にさせる要件と言われる

- 「業務の適正な範囲」とこれを超えた行為を判別しなければならない。
- パワハラは、指導(指導者→ダンサー)・指示(芸術監督→スタッフ)と密接不可分。
- 周囲も、パワハラかどうかはすぐには判断できない。

しかし、放っておくと...

被害が重大になり、行為者・使用者(行為者の所属する団体)にも重大な責任が生じる

- パワハラかどうか誰も判断がつかないOR誰も気づかないゆえに、日常的に繰り返される可能性が高い
 - 被害者である労働者が精神疾患になったり、自殺したりするまで、それがパワハラであることに気付かない
- パワハラを見かけた周囲の対応が重要



パワハラ - パワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、

- ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ②業務の適正な範囲を超えて、
- ③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

NGラインを押さえる
(一発アウトのライン)

- 暴行
 - 身体に対する暴行(殴る。蹴る。叩く。つねる)

- 大きな音を出す行為(業務関連性がなく周囲を畏怖させる意図が明らか)
 - ゴミ箱を蹴飛ばす
 - 机に手を叩きつける
 - ものを投げる

- 人格否定発言
 - お前の**存在**が目障りだ。居るだけでみんなが迷惑している。
 - おまえの**カミさん**の気がしれん、お願いだから消えてくれ。
 - お前は会社を食いものにしている、**給料泥棒**。
 - 何処へ飛ばされようと、俺は、お前が仕事しないやつだと言**いふらしたる**。
 - 君の残業時間は会社にとって**無駄**でしかないね。
 - おまえなんか、**いてもいなくても同じだ**。



パワハラ - パワハラを防止するために

法令/裁判所は、業務上の指導を禁じているわけではないが、使用者(行為者が属する団体)は以下の点に留意する。

- 相手は、常に、自分から心理的圧力を受けていると考えるべき。
- 怒るのではなく、アドバイスを。自分の感情を伝えるのではなく、部下(ダンサー)の言い分を聞いて改善策を提示する。
 - 怒りの感情は相手のためではなく、自己の支配を強めるための挙動であることを自覚する
 - 衣裳に入らないから一発アウトではなく、日ごろから改善の機会を与える
- 「しまった」と思ったときは直ちに謝罪。謝罪がマイナスになることはない。
- パワハラを許さない雰囲気を作る(人によって様々な考え方や働き方があることを受け入れる)。
 - 外部指導者の指導を積極的に受け入れることも有用

➢ パワハラを防ぐカキクケコ

カ 環境を整える→基本は1on1で。但し重要な話ほど信頼できる第三者とともに話を聞く

キ 記録をつける

ク 具体的に指摘する

ケ 傾聴する

コ 「これから」を明確にする



セクハラ - セクハラ の定義

セクハラ の定義は男女雇用機会均等法上にあり、以下の要素に分かれる。

職場において、①労働者の意に反する性的な言動が行われ、
②それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、
③性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること

①労働者の意に反する性的な言動が行われ、

- 男女の要件はないため、女性から男性に対する言動もセクハラになりうる。
- 「労働者の」意に反していればセクハラになりうる。「合意があると思っていた」は通用しない
- 裁判所は、相手方の意に反する性的言動が全て違法とは言わない。
相手方の意に反する性的言動があったときに、様々な要素を総合的に考慮して、社会で一般的に不相当とされる程度のものであれば、違法と判断している。
 - 行為の態様、行為者の職務上の地位・年齢、
 - 被害者の年齢・婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、
 - 言動の行われた場所、言動の反復・継続性、被害者の対応等 を総合的に考慮



セクハラ -セクハラ

の定義

職場において、①労働者の意に反する②性的な言動が行われ、
②それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、
③性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること

②③の2つの類型が予定されている

②対価型セクシュアル・ハラスメント

- 性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する(契約を解除する)
- 職場内(団体内)での性的な発言に対し抗議した者を配置転換する(役からおろす/契約解除する)
- 教師・芸術監督などの立場を利用しダンサーに性的関係を求める
- 性的な好みで雇用上の待遇に差をつける など

③環境型セクシュアル・ハラスメント

- 性的な話題をしばしば口にする
- 恋愛経験を執ように尋ねる
- 特に用事もないのに執ようにメールを送る
- 私生活に関する噂などを意図的に流す など

業務に関連のない接触、下ネタは一発アウトと意識する。
Ex.「これはセクハラじゃないからね」と言いながら、落ち込む部下を励ますつもりで肩に手をあてた



事前にいただいた質問より

- 生徒がレッスン中にTシャツやサウナパンツを脱がないときはどうすればよいか
 - ✓ 指導が禁じられているわけではない。
 - ✓ 誤解を招かないようにするため、Tシャツ等を脱ぐべき理由を明らかにする
- ターンアウトを指導するにあたり触れて指導する必要があるときはどうすればよいか
- クラス中に教師が生徒の身体に直接手で触って直すことは問題ないのか
 - ✓ 触ることについて了承を得る
- リハーサルの強制や拘束時間について、(外部の仕事を優先しバレエ団のリハーサルをおろそかにしているダンサーへのハラスメントにならない対応方法)
- お給料をもらっている分働いて、お給料をもらっているのに…などの発言はハラスメントになる？
- チケットを売って、チケットを買って、など聞き手にとったら強制力がありハラスメントにあたる？
 - ✓ いずれもハラスメントというよりは契約条件に関する内容
 - ✓ 契約に基づく義務履行の依頼とハラスメントが混同しないよう契約条件を明確化しておくことも重要



セクハラ - セクハラ事案が起きたら

セクハラに加害者であるとの指摘を受けたら謝罪することから始める。加害者が属する団体は、保身ではなく真摯な対応を。

加害者と言われた個人(上司)の対応

- 指摘されたことが事実かどうか、記憶の確認(どの事実が記憶にありどの事実が記憶にないのか、指摘されたことについての記憶がないのか、指摘されたことはやっていないという記憶があるのか)
- いきなり否定することは絶対にしない。
- まったくの事実無根でない限りは直ちに、真摯に、謝罪。セクハラを指摘された時点で、被害者が不快に思っていることは明らか。

加害者と言われた個人が属する団体の対応

- (セクハラを認定しうる限り)まずは被害者のケア。
- 被害者の落ち度や過失については、絶対に、言及しない。
- 会社が適切な環境を守れなかったことに真摯に謝罪。
- 環境の改善を実施。



ハラスメントが起きない環境を作るために



Dance Base Yokohamaの取組み ～フェアクリエイション～

- 関わる人たちが互いにリスペクトしプロフェッショナルとしての権利義務を負うこと
 - フェアトレードの考え方を援用し健全な環境で作られた作品を観客に選んでもらう
-
- 創作環境を常に開放し、観客に対し常にオープンな環境と知る機会を積極的に設ける
 - チケットノルマは設けない
 - 月に2回、弁護士による無料法律相談日を設ける
 - クリエイションは風通しを良くするため、第三者としてDaBYスタッフが常駐する
 - 属性による差別や不当な扱いをなくし、誰もが心地よく過ごせる環境を整備する(楽屋にジェンダーニュートラルなスペースを用意するなど)
 - 不安や懸念がある際に声を上げることができる場を作る





Thank you