

表現の現場 調査団

インタビュー調査（質的調査）2025

目次

調査意図

注意

本報告書の引用・取り扱いに関する注意事項

インタビュー/テレビ制作会社勤務

インタビュー/伝統芸能舞台裏勤務

インタビュー/アニメ会社勤務

インタビュー/ファッションブランド事務所勤務

インタビュー/劇団員

インタビュー/演奏家（クラシック音楽）

インタビュー/ライブハウス勤務

インタビュー/映画制作

インタビュー/美術家

インタビュー/美術系大学教員

インタビュー/美術系大学生

コラム1:表現と労働とハラスメント、この20年ほどをふりかえって

吉澤弥生（共立女子大学 文芸学部 教授）

コラム2：『ハラスメント量的調査2024』の結果と比較して見えてくること

一般社団法人社会調査支援機構チキラボ 特任研究員 中村知世

調査意図

表現の現場は、すべての人々に平等に開かれるべきであり、人種や性別、出自などの違いによって、その差が生じてはなりません。私たちは、表現の現場における数多くの不均衡とそこから派生する差別を撤廃し、すべての人々が安心して関わることができる、自由で平等な場を構築します。

そのために表現の現場調査団は、2020年より5年間の活動期間にハラスメント実態を把握するためのスノーボール調査（2021）、表現分野でのジェンダーバランス調査（2022）、学生を対象としたリーフレットの発行（2023）、ハラスメントの量的調査（2024）を行ってきました。そして、ウェブサイトを通してこれらの調査報告を発表すると同時に、ハラスメントの周知・啓発・相談に関わる情報を提供し、表現者をハラスメントから守るための社会改善に取り組んできました。

今回の調査では、今までの調査結果を踏まえ、11名の異なる表現分野のハラスメント被害者に詳細なインタビューを行っています。ハラスメントがどのような構造・状況下で発生したのかといった経緯はもちろんのこと、同時に、被害者の抱えるハラスメント発生以降の、身体的および精神的影響や二次被害の存在について把握することも努め、ハラスメントの実態を克明に浮き彫りにしています。そして、被害者の方々がこれらのハラスメントについて相談機関を利用することができたのか、またそれらが有効であったかについても実態把握を行っています。

注意

本インタビューは、被害当事者の同意を得た上で、一部情報を保護のために再構成・編集しています。登場する人物・団体・出来事は、特定を避ける目的でフィクションや抽象化を含む場合があります。

読者の皆さまにおかれましては、登場人物の特定を試みる行為、推測の流布、インタビュー内容をもとにした個人攻撃や断定的な議論をお控えいただきますようお願いいたします。

また、本インタビュー内容に関わる氏名や団体名・固有名詞など、個人が特定され得る情報は、インタビューアーのみが把握し、調査団内部においても共有しておりません。記載内容はいずれも個人が識別されない形で編集されています。今回の白書でまとめられた文章の責任は全て表現の現場調査団にあります。

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

【本報告書の引用・取り扱いに関する注意事項】

本報告書の内容を引用・公表される際は、下記の事項を厳守してください。

個人特定の禁止

事案の当事者（被害者・加害者・関係者）など、個人の推測や特定に繋がるような表現、文脈での使用は固くお断りします。

文章改変の禁止（同一性保持）

引用にあたって、文章の改ざん、部分的な切り取りによる意図の変更、その他不適切な改変、脚色は禁止します。

出所の明記

論文や記事作成のために本白書から発言や文章を引用・抜粋する際は、必ず本白書の名称、および該当ページ数を明記し、文脈が伝わることを徹底させてください。

インタビュー / テレビ制作会社勤務

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どのようなお仕事をされておりましたか？

僕は、地上波テレビ向けの映像を制作する会社で、アシスタントディレクター（以下AD）として働いておりました。担当していたのは、夕方のニュース番組内で放送される15分ほどの短いドキュメンタリーや、グルメ情報番組などです。

例えば「大家族のお盆休みに密着」や「外国人観光客の一日に同行」といった短いドキュメンタリーを制作しておりました。また、選挙期間中などは人手が足りなくなるため、選挙特番の制作などにも携わっておりました。

Q. ADとはどのようなお仕事ですか？

ADの仕事は一応「ディレクターの補助役」ということになっておりましたが、実際にはディレクターの負担を減らすための雑用係です。

例えば選挙報道の場合、候補者の選挙事務所に片っ端から電話をかけて、どこで何時に演説が行われるのかを全員分調べてリスト化し、それをもとにロケのスケジュールを組みます。そして一日中候補者を追いかけて撮影し、会社に戻ってからは演説内容を文字起こしして、「何分何秒に失言があった」「何分何秒に使える発言をしている」といった形でデータ化します。こうし

た下準備をすべて行うことで、ディレクターが編集に集中できるようにするのです。

グルメ番組の場合は、お店の下調べや取材交渉、レポーターの手配、車の運転などを担当します。最近ではカメラマンの予算がつかないこともあり、ADがカメラを回すことを要求されることが多々あります。また、本来はディレクターが担当すべき動画の編集作業までやられることもあります。要するに、デスクワークから現場作業、撮影、編集、弁当の手配や車の運転まで、ありとあらゆる雑務をこなすのがADの仕事です。

Q. その映像制作会社には正社員として就職したのですか？

入社して最初の3ヶ月は研修期間という扱いで、ほとんど給料は出ませんでした。新人はだいたい3ヶ月ほどで辞めてしまうらしく、「3ヶ月続けられたら正式に雇用する」といったことを言われた記憶があります。当時はまだ若く無知だったのと、クリエイティブな現場で経験を積みたいという思いがあったので、「そんなものか」と思い、ほとんどお金をもらえないまま必死に働いていました。

しかもほぼ休みがなく、働き始めて1週間ほどで家に帰れなくなり、結局ほとんど毎日会社に泊まり込む生活になっていきました。

Q. なぜ家に帰れないのですか？

絶対に終わるはずのない、とんでもない量の仕事を朝までに仕上げおけと言われるんです。例えば夜の11時ごろに「6時間分の選挙演説の文字起こしを朝までに仕上げおけ」といった内容の仕事を振られるのです。最近みたいに自動で文字起こしをしてくれるソフトやAIは当時はなかったので、人力でやるしかない。ほぼ毎日徹夜というような感じで働かされていました。だから家に帰れるのは1週間に1日とかそんな感じで。しかも、残業は自主的な労働という扱いだったので、残業代とかは特に発生しないんです。

Q. 毎月のお給料はどれぐらいでしたか？

ほぼ休みなしで会社に泊まり込みで働いていましたが、手取りは15万円ぐらいだったと思います。やめる時に残業代を請求すればよかったと、少し後悔しています。

Q. 同じような立場のADのかたは、他にもいたのですか？

僕が務めていた会社の従業員はおよそ10人程度で、ADは2～3人という体制でした。入社当初はADが3人いたのですが、そのうち1人は派遣社員で、僕が入社したことで解雇されてしまいました。小規模な会社なのですが複数の番組を同時進行で抱えており、とてもAD2人で回せる状況ではありませんでしたが、なんとか仕事をこなしていました。

先輩ADは半年以上、一日も休まず働いていて、「半年休まず働ける俺はすごい」と誇らしげに自慢していました。そんな先輩に合わせざるを得ず、僕も同じように働き続けるうちに、次第に「休みがない」という異常な状況を当たり前のこととして受け入れるようになっていきました。当時の僕は「テレビ業界で働いているのだから休みがなくても仕方がない」「下っ端だから給料が安くても仕方がない」と自分に言い聞かせていたのです。

そういえば、入社してすぐに先輩ADから新人研修を受けたのですが、その内容が衝撃的でした。まず最初に教えられたのは「会社のお金を横領する方法」だったのです。給料があまりに少なく生活が成り立たないため、米や飲み物などの生活用品を家電量販店で購入し、品代が空白の領収書をもって撮影経費として計上しろと指導されました。「安い給料で働かされているのだから、これは横領ではない」と先輩は言っていました。そのほかにも「テレビ局で無料でお風呂に入る方法」や「テレビ局で無料で食事をする方法」を教えられました。テレビ局では、視聴率が好調だと社員食堂が無料になるのですが、本来は一次請け会社の社員しか利用できません。ところが、ある方

法を使うと孫請けの僕たちも無料で食べられる、という裏技を教えてくれたのです。

もちろん、法的にも倫理的にもグレーだと理解していたので、僕は実際にはやりませんでした。先輩ADたちはそうやって生活費を補っていたようです。

Q. オーバーワーク以外では、どのようなハラスメントがありましたか？

ADは常に睡眠不足なのですが、僕よりもさらに疲弊していた先輩ADが、業務中に眠ってしまうことがありました。眠るというより、もはや気絶に近い状態でした。ある時、それに気づいた上司がやってきて、**突然その先輩ADの皮膚をライターで炙り始めたのです。**先輩ADは「熱い！！」と叫んで椅子から転げ落ち、苦痛で床をのたうち回りました。それを周りの人間が大笑いしながら見ていたのです。下っ端への暴力は「笑い」と認識されていたんです。

僕は怖くて青ざめていたのですが、その上司が僕を睨みつけて「お前も寝たらこうなるぞ」と脅してきたのです。あれは本当にショックでした。

また、プロデューサーからカツアゲを受けたこともあります。ある日、プロデューサーから突然電話がかかってきて、「すぐ家に来い」と呼び出されました。仕事かなと思い、言われるまま家に向かうと、「お前、口座にいくら入っているんだ？ コンビニで有り金を下ろしてこい」と命じられました。当時の僕の口座には1万円ほどしかなく、それを下ろして差し出すと、「少ないな」と舌打ちされ、そのまま奪われてしまったのです。こうした常識では考えられないような出来事が、日常的に起こる会社でした。

Q. その人は上司なのですか？

僕からお金を巻き上げたプロデューサーは会社の社員ではなく、外部の人でした。小さな映像制作会社では、フリーのプロデューサーやディレクターが

出入りが頻繁にあるのです。彼らは会社に所属しているわけではなく、仕事を持ち込んだり、逆に会社から発注を受けて作業している立場でした。そのため、社外の人間が社内に机を持ち仕事をする環境にあったのです。特にプロデューサーは仕事を取ってくる側の人間なので、多少性格に問題があっても許容されることが多く、そうしたフリーランスの人たちからハラスメントを受けることが頻繁にありました。社内の人間に不満を言っても、「あの人は、ああいう性格だから耐えて」と言われるだけで、ADのような下っ端の人間は、ただひたすら耐えるしかなかったのです。

Q. 一番キツかったことはなんですか？

一番つらかったのは、やはり「眠れないこと」でした。深夜にテレビ局へ行くと、トイレがすべて使用中になっているのです。ADたちがトイレで寝ているんですね。トイレのドアには大きく「トイレで寝るな！」という張り紙が貼られているのですが、あちこちの個室からいびきが聞こえてきました。僕は、ライターで炙られる恐怖が常にあったので、「目を開けたまま眠る」ことができるようになりました。やがて仕事中に幻覚を見るようになり、電車のホームで足を踏み外しそうになって、さすがに「このままでは本当に死んでしまう」と感じ、会社を辞める決意をしました。

Q. すんなり会社を辞めることはできましたか？

辞めるときは恫喝されましたね。「お前のような人間を雇ってやった恩を仇で返しやがって、てめえ、このやろう」とか「お前のような根性なしは、なにやっても人生うまくいかねえんだよ」といった罵声を浴びせられました。ですが、いつも怒鳴られていたので驚きはありませんでした。

Q. 会社の女性比率はどうでしたか？

従業員10人のうち女性は1人で、その方は経理などを担当しており、現場の仕事には関わっていませんでした。僕が入社する前には女性のADがいたそ

うですが、その方は外部のディレクターにロケ先でレイプ被害に遭い、しかもレイプの被害にあったことを理由に会社を解雇されたと聞きました。普通に考えたら、レイプされた被害者が守られるべきだと思うのですが、加害者が優秀なディレクターだったため、事件はもみ消され、会社は面倒事を避けるために被害者をクビにしたそうです。その欠員を埋める形で、僕が入社したのです。

Q. 性加害はよくあることなのでしょうか？

性加害が「よくあること」なのかどうかは分かりません。ただ、レイプ加害者のディレクター本人が、自分の加害行為を笑い話として語っているのを聞いたことがあり、同じような事例は他にもあるのだろうと感じました。これはテレビ業界あるあるなのかもしれませんが、全てを笑い話として処理するようなノリがあったのは間違いないと思いますし、女性の立場は非常に低かった印象があります。

Q. ハラスメントを受ける人は常に決まっているのでしょうか？

今ではだいぶ改善されたと聞きますが、それでも一番弱い立場にあるADが被害を受けやすいのではないかと思います。とはいえ、例えば僕が勤めていた会社はテレビ局の下請けや孫請けの立場だったので、会社の中では威張っている上司も、テレビ局に出向けば今度は局のプロデューサーやディレクターにいじめられる、という構図がありました。些細なことで難癖をつけられたり、すぐにリテイクを命じられたりするのです。

現場は常に過酷で、みんな疲れ切っていて、苛立ちを自分よりも下の立場の人にぶつけて解消しているような状況だったのだと思います。

Q. 状況は改善されているのでしょうか？

テレビ局に直接雇われていたり、テレビ局と資本関係のある一次受けの会社で働いているようなADは、かなり保護されるようになったと聞きました。た

だ彼らはテレビ局の正社員なので、保護されるのはある意味当たり前だと思います。末端の下請け会社のADの状況は今も変わらないのではないのでしょうか。また最近はyoutubeなどの配信サービスなどに特化した映像制作会社も増えてきましたが、より小規模な制作環境にあると思われるので、現状を変えるだけの余裕はないのではないかと思います。

Q. みなさんはどこに仕事のモチベーションを見出しているのでしょうか？

テレビの視聴率は下がっているとはいえ、10%を取れば単純計算で1000万人が見ていることになります。1000万人に見てもらえる仕事というのは、他ではなかなかありません。その圧倒的な影響力に価値を見出せる人たちが、数々の理不尽や苛立ちに耐えながら現場に残っているのだと思います。僕はそれに耐えられず辞めましたが、今もなおテレビ制作の現場で働き続けている人たちは、本当にすごいと思います。ただ同時にそれは「過酷な状況に耐えられる異常な人たちだけが生き残る環境」をつくり出しているということでもあり、それはやはり不健全なことだと感じます。

Q. どうすればテレビ業界でハラスメントは減るのでしょうか？

テレビ業界には、反モラル的な振る舞いを面白い、カッコいいと思うような風潮があります。また、自身の異常な労働時間や連続勤務を誇ったり、部下にも求める人が多数います。まずはその歪んだ価値観を少しずつなくしていくことが重要なのではないのでしょうか。また、制作の孫請のようなシステムも、低賃金のオーバーワークを生む原因になっているので、そのような構造は見直されるべきだと思います。

Q. ハラスメントを相談する窓口はありましたか？

社員規模が十人前後の小さい会社で、社長がパワハラを楽しんでるような会社だったので、相談できるような環境はありませんでした。また、そのよう

な第三者機関の存在も知りませんでした。もし当時、そういうものがあることを知っていたら、もう少しテレビ業界で長く働くことができたかもしれません。

Q. ハラスメントを受けた後や、退職後に気がついたこと、こうしておけばよかったなど思ったことはありますか？

今となっては、労基かなにかに相談に行けば、何か改善していた可能性もあったかもしれないとは思いますが、そのころはそういう知識もありませんでした。それを今でも後悔しています。

インタビュー/伝統芸能舞台裏勤務

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どのようなお仕事をされてましたか？

劇場（舞台）の裏方の仕事をしていました。普通の舞台ではなくて、いわゆる日本の伝統芸能である歌舞伎と日本舞踊を専門に扱う裏方をしていました。大道具と呼ばれる仕事です。

Q. それは、どこかの劇場に所属していたということですか？

はい。いわゆる「小屋付き」と呼ばれる形で、同じ劇場に常駐して働いていました。ただ、劇場に直接雇われていたわけではなく、劇場から業務委託を受けている会社に所属していて、その会社を通して劇場に派遣される、という働き方でした。

Q. そこでは正社員として働いていたのですか？

もともとは劇場のチケットもぎりのアルバイトをしていたのですが、「裏方の仕事をやってみないか」と声をかけられ、舞台裏の仕事に配属されました。そこから続けて働くことになったので、アルバイトから契約社員、そして最終的には正社員になった、という経緯です。

Q. 舞台の裏方とは具体的にどんなことをされるんでしょうか？

大きく分けると4つに分けられていて、大道具、小道具、照明、音響という部門があります。僕は大道具という部門にいました。大道具の仕事は、歌舞伎で使用されるセット（舞台）を作ったり、それを舞台上に立て込んだりします。あとは、歌舞伎は場面転換（舞台上のセットを入れ替えること）が多いので、その作業も担当します。

Q. ハラスメントについて伺ってもよろしいでしょうか？具体的には、どのようなことがあったのですか？

一番酷かったのは暴力です。僕の働いていた職場では、殴る蹴るは当たり前で、とくに新人の頃は毎日のように殴られていました。なので当時は全身がアザだらけになってました。頭は叩かれる程度なのでまだ耐えられたのですが、身体は本気で殴られるので、動けなくなることもしばしばありました。よくやられたのは、いわゆる肩パン（肩を殴る）でした。本気で肩を殴られるので、手が痺れて動かなくなり、そのせいで仕事ができなくなるんです。すると今度は「なにチンタラやってるんだ」と暴言を浴びせられる。本当に理不尽な職場でした。

Q. その職場を辞めることは考えましたか？

上司に「3年耐えたら正社員にしてやる」と言われていたので、「3年くらいなら我慢しなければならぬ」と思い込んでしまっていたんです。また、僕は高校を中退しているのですが、そのせいで仕事やアルバイトの面接に落ちることも少なくありませんでした。だから、せつかく採用してもらえたのだから、頑張らなければという気持ちも強くありました。

Q. 暴力を振るわれるきっかけのようなものはあったのでしょうか？

新人は暴力を使って教育をするという方針だったのだと思います。あとは先輩の憂さ晴らしです。仕事で失敗したことが原因で暴力を振るわれることもありましたが、半分ぐらいは特に意味もなく暴力を振るわれていた気がします。

「目覚めの一発」という儀式のようなものがあって、先輩が眠かったり機嫌が悪いと、朝おもいきり殴られるんです。軽くこづかれるとかじゃなくて、パンチングマシンにパンチするように本気で殴られるのです。それで先輩の目が覚めるみたいな感じですか。そういうことが日常としてありました。暴力を受けること、暴力を我慢することも仕事の一部だったのです。一度、「目覚めの一発」を避けたことがあるのですが、追いかけてきてボコボコにされました。「生意気だ」と言われて。

Q. その暴力は組織的に行われていたのですか？誰も止めたりはしなかったのでしょうか？

なにをもって「組織的」と言えるのかわからないですが、少なくとも僕が暴力を受けているとき、周りの人はそれを見ているけど止めることは一度もありませんでした。むしろ笑って見ていました。新人だから殴られて当たり前だと考えられていたのだと思います。

また、先輩によって暴力の性質も違っていて、身体的な暴力を好む人もいれば、言葉による暴力を好む人もいました。

Q. 伝統的に暴力による新人教育が行われていたということでしょうか？

そうだと思います。小屋付きの大道具という仕事は、社会からほとんど隔離されたような環境にあります。暗い舞台袖や奈落といった閉鎖空間に集団で閉じ込められて一日中過ごすため、外の世界との接触が少なく、非常に閉ざされた状態になるんですね。だから何が異常なのかに気が付かない。他の会社がどのように新人を教育をしているのかも、ほとんど知らないのだと思

ます。その結果、昭和の高校の野球部のようなノリが社内に生き残っていたのではないかと考えています。

さらに、伝統芸能の現場なので「先輩が絶対」という意識が強く、古い価値観を大切にする空気がありました。だからこそ、「古風な教育方法」として暴力が残りやすい環境だったのだと思います。ある意味、暴力もひとつの“伝統”として受け継がれていた、ということですね。

Q. 大道具なら大道具の先輩や上司に暴力を振るわれるということでしょうか？

はいそうです。一番多いのはその部署内での暴力です。例えば大道具だったら大道具の先輩（上司）から大道具の後輩（部下）に暴力が振るわれます。照明の人が大道具を殴る、みたいなことは、喧嘩意外ではあまり見聞きしたことはないです。ただ、肉体的な暴力やハラスメントを一番見聞きしたのは大道具でした。

Q. 肉体的なハラスメント以外はありましたか？

言葉の暴力も酷かったですね。「バカ」だの「死ね」だのは当たり前。僕は高校を中退しているので、それが原因でいつも「中卒」と呼ばれて馬鹿にされていました。あと、僕は地方出身なので、少し言葉がなまることありますが、「神聖な舞台の上では標準語を使え」と怒鳴られたり、殴られたりしました。なので常になまらないように緊張していました。

Q. その職場の男女比はどのぐらいでしたか？

大道具の男女比率は9対1ぐらいだと思います。ほぼ男です。照明は7対3ぐらいで、音響は半々ぐらいです。小道具はほとんど女性でした。

Q. 男性から女性へのハラスメントを見聞きしたことはありますか？

女性に対しては圧倒的にセクハラが多かった印象です。容姿や体型を侮辱したり、結婚や恋愛といった私生活に関する話題でからかったり、侮辱したりするのは日常茶飯事でした。ただセクハラも多かったようです。耳にした中で一番ひどいセクハラは、飲み会の帰りに路上で無理矢理服を脱がされて裸にさせられた、という話でした。

Q. その事件は、その後どうなったのですか？

また、女性たちはそのようなことをされて、どうしていたのですか？

裸事件は、加害者が笑い話として周りに言いふらしていましたが、それで終わりです。その他の日常的な侮辱やセクハラは、そういうものを受け流せる人しか職場に残っていないので、みな受け流していました。とてもじゃないですけど、女性が安心して働けるような現場ではなかったですね。歌舞伎や日本舞踊では出演者から裏方にビールや日本酒などの差し入れがされることが多く、それが控え室（事務所）の冷蔵庫にいつも冷やされているんです。仕事が終わるとそれをみんなで飲むのですが、そういった環境もハラスメントが蔓延する原因だったと僕は考えています。

Q. 離職する人は多かったですか？

女性についてはよくわかりませんが、男性は意外と辞める人が少なかった印象です。土木などの現場は暑さ寒さの厳しい屋外で働かなければなりません。舞台は一応空調の効いた屋内ですから、外で働くよりはマシなんです。だから、仕事がきつくて薄給でも辞めない人が多いのだと思います。

それに大道具という仕事は、意外と「暇な時間」が多いんです。舞台は本番中になるとやることが少なく、特に歌舞伎は一つの公演が長いので、舞台を組んで本番が始まってしまえば、1時間のうち45分くらいは手が空いている。だから皆、スマホをいじったりゲームをしたり、本を読んだり筋トレをした

りして過ごしています。そういう緩急のある現場なので、「少しぐらいの暴力は耐えよう」という発想になりやすいんです。僕もそうでした。

ただ、この「暇」がやっかいで、時間が余るからこそイジメやイジリ、ハラスメントが起きる。暇で気が緩むから、それを引き締める名目で若手への暴力が許容されていた側面があるのではないかと僕は考えています。

Q. 他の人が暴力を受けているところは見たり聞いたりしましたか？

もちろんたくさん見ました。でも、僕よりもひどい仕打ちを受けている人を見ていると「自分はまだマシだ」と思ってしまうんです。ノコギリやハンマーで殴られたり、舞台から客席に蹴り落とされて骨折した人もいました。そういう極端なことをする人は、誰も逆らえない立場にいる場合が多く、どうしようもないんです。しかもそういう人に限って、自分と同じ立場の人や目上の人には気を遣えたりするので、意外と評判が良かったりするんですね。

日本舞踊の公演では、出演者のご祝儀（現金）を裏方に配ることがあるんですが、それは基本的に先輩が受け取ります。日本舞踊の世界は本当に特殊で、舞台上で15分程度踊るだけで数百万円から何千万円かかるんですね。だから踊り手は絶対に失敗したくない。そのため裏方に「よろしくお願いします」という意味で現金を配る文化があるんです。ところが、そうしたお金は先輩が独り占めしてしまっていて、末端まで降りてこないのが普通です。でも時々、そのお金で皆を飲み連れて行き、懐柔するんです。そうになると文句も言いつらくなります。しかもそういう飲み会は強制参加なので、断ることはできません。

Q. 相談できるような場所や人はいましたか？

相談できる場所も人もいませんでした。仮にあったとしても、結局は何も変わらなかったと思います。もちろん今は多少は改善されているのかもしれませんが

せんが、根本的には上の世代が引退していく以外に改善の方法はない気がしています。

一応、会社のルールとしては「暴力は禁止」というコンプライアンスがあったらしいですが、無意味でした。それはそれ、現場は現場という感覚だったのでと思います。昔は、かなり“ヤンチャ”な人たちが裏方の現場に新人として入ってきていたらしく、そういう人間を「教育する」ために暴力が当たり前に使われてきた。その名残が今も続いている、というイメージです。むしろ、その“ヤンチャ”だった人たちが今は組織の管理側、暴力を振るう側に回っている、という感じでした。

今でも強烈に覚えている出来事があります。入社して3年目くらいに後輩が入ってきて、僕が初めて“先輩”になった時のことです。上司から「よかつたな、今度はお前が殴る番だぞ」と言われて、本気でゾッとしました。

今だからこそ「あれは異常な環境だった」と思えますが、当時は「そういう世界だから仕方ない」と諦めていた部分もありました。洗脳されていたのかもしれない。朝から晩まで舞台の奈落の暗くて埃っぽい場所で、外界から断たれた状態で、怖い先輩たちと一緒に過ごさなければならない。殴られようが暴言を吐かれようが、ヘラヘラ笑ってやり過ごすしかない。そうやって無理やり笑っているうちに、いつの間にか慣れてしまっていたんです。入社して3年ほどたつと、殴られようが、蹴っ飛ばされようが何も思わなくなっていました。だから、誰かに相談しようという気すら起きませんでした。

Q. 歌舞伎や日本舞踊特有のハラスメントなどは経験されましたか？

特殊だと思うのは、役者から裏方へのハラスメントがあるということです。男性役者から男性裏方へのハラスメントをしばしば耳にしましたし、僕自身も被害を受けたことがあります。体を触られたり、連絡先を無理やり聞き出されたり、付きまとわれたりといった感じのことですね。「かわいい、かわいい」と言って、体を触ってくるんです。

若くて体つきの良い大道具は狙われやすく、「今度寿司でも食べに行こう」といった誘いをかけられる。若い子は何も知らないので連絡先を交換してホイホイついて行ってしまい、そこで被害に遭うこともあります。ですが、相手は下っ端であっても歌舞伎役者。雇われの大道具ごときが何か言える立場ではありません。「ついて行ったお前が悪い」とされてしまうのです。

さらに、大道具は黒子として舞台上で役者と直接関わることがあるので、音響や照明よりも目をつけられやすいという事情もあります。過去に大物歌舞伎役者が似たような件で告発されたこともありましたが、あれは氷山の一角にすぎないと思います。

Q. その職場を辞めようと思ったきっかけがあれば教えてください。

ある日、自分の振る舞いや言動が粗暴になっていることを友人に指摘され、知らないうちに上司や先輩の影響を受けてしまっているのだと愕然としました。そのとき、「こんな場所で人生をすり減らして死ぬのは嫌だ」と思い、仕事を辞める決意をしました。

Q. その職場をやめる時は、すんなり辞められたのですか？

辞めると伝えてからは、ずっと無視されていました。最後の出勤日に「お世話になりました」と頭を下げても、目も合わせずに「早く消えろ」と言われて終わりでした。

Q. 舞台の業界からハラスメントをなくすにはどうしたらいいのでしょうか？

わかりません。もう考えてもしようがないので考えないようにしています。

Q. 辞めて数年経ってみて、今思うことはありますか？

いまさらどうこういっても仕方がないので、当時のことはあまり思い出さないようにしています。ただ、もう二度と歌舞伎は見たくありませんね。

もちろん、すべての伝統芸能の裏方仕事が僕の経験したようなひどい環境だとは思いません。ただ、似たような話はどこにでもあるのではないかと思います。もし自分の子どもや親戚の子どもが「伝統芸能に関わりたい」と言い出したら、なんとしてでも止めたほうが良いと思いますね。昨今、歌舞伎や日本舞踊が再びブームになり、大きくもてはやされていますが、負の側面はほとんど報道されません。それがどういうことなのかを、もう少し皆さんにも考えてほしいですね。

インタビュー/アニメ会社勤務

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どんなお仕事に就いていますか？ どのようにその仕事に就いたのでしょうか？

キャリアの初期から現在まで、アニメーション作品をメインに、CGアニメーターとして働いています。CGアニメーターは役割が分かれており、かたちをつくるモデリングを担当する「モデラー」の方がいて、そこからキャラクターを動かすのがアニメーターです。

もともと、子どものころからアニメーションや映画、とくに実写映画が好きでした。情報系の4年制大学に入学して、自分の将来を考えたときに、映像制作に関わる仕事に就きたいと思いました。実写映画が好きだったので映画の仕事も考えましたが、体育会系というか、怒号が飛び交うようなイメージがあり、とにかく体力勝負という現場の雰囲気に対して、正直に言って、うまくやっていける自信がありませんでした。アニメーション作品が好きだということも、もちろんあったのですが。

私が大学生のときに、セルでつくられた作画に寄せたような表現の、セルミック3DというCGがアニメ業界で大きく注目されるようになりました。以前から3DCG表現はあったのですが、より高度なものが出てきて、とても盛り上がったんです。これは自分もできるかもしれない、やりたいと思いました。

それで大学を卒業して、専門学校で1年間3DCGオペレーションを含めて集中的に勉強をしました。それから、その時期に評判になっていたアニメーション

作品を手がけていたプロダクションの元請けの会社に入社しました。

Q. 次にハラスメントについてお伺いします。いつ、どこで、どのような立場の人からハラスメントを受けたのでしょうか。

複数の現場でトラブルに遭っています。会社A、B、Cと時系列でお話しします。

会社Aでの被害：

当時のアニメ業界は、「入社」と言ってもほぼほぼフリーランスで、実態は業務委託でした。こうした状況はすでに根絶され、状況は改善されていると思いますが、過去にはこのような事例もあったということで、聞いていただければ幸いです。

最初に働いた会社Aは、契約としては業務委託なのに、タイムカードで勤怠を管理されていました。〇〇時に出社してくださいという、いわゆる時間拘束があり、会社が決めた終業の時間になると自発的にタイムカードを切らせられて、もちろん残業代は払われませんでしたし、欠勤に対するペナルティすらありました。本来は時間拘束やノルマを課すことはフリーランスに対しては認められていませんが、アニメ業界の闇と言いますか、こうした状況は私が勤めた会社だけではありませんでした。

会社Aは、3年とすこしで退職しました。額面で月収が16万円からのスタートで、かなり給与が低かったのですが、これでも手書きの作画さんたちと比べれば恵まれていたんです。

退社の理由は、私が適応障害になったことが要因です。これは私のコミュニケーション能力の低さなど複数の理由があり、一概に会社の責任だとは言えないと思っています。当時はひとり暮らしをしていたのですが、生活習慣の面で自己管理ができなくなってしまって、そこから鬱の症状が出るように

なりました。退社後は、転職活動というよりも、再スタートのために実家に戻って療養していました。

会社Bでの被害：

半年から1年くらい休養を取って、会社Aの制作デスク（※進行を取りまとめる進行役）の方が独立して制作会社を立ち上げるということで、そこに加わることにしました。その会社の雇用主兼プロデューサーから被害を受けました。

立ち上げてすぐの会社で、徐々に仕事が増えてくるなかで、雇用主兼プロデューサーの3DCGへの理解度の低さが目立つようになりました。例えば、私は3DCGのアニメーターが職能で、3DCGのモデラーは経験していません。それなのにモデラーの技術を求められ、「なぜできないのか」と執拗に問い詰められることが頻繁に起こるようになりました。

それから、これはイチ業者に対してほぼほぼやってはいけないことだと思えますが、作業をしている最中に突然やってきて「これはおかしい」というようなことを言うだけ言って帰るといったことが続きました。まだ制作途中で、チェックに回したものでもないのに、そういうことをされると作業が進まなくなってしまいます。

そうしたことが日常的に積み重なって、さらにプロジェクト（作品）が並行するような状況が起きました。ひとつまえの作品の作業がまだ残っている状態で、次の作品の制作が始まってしまう掛け持ちの状態になって、たいへんなストレスがかかるようになっていきました。そうしたなか、ある会議の場で、雇用主兼プロデューサーが私の成果物のクオリティに対して詰問しました。当時私は、躁状態とうつ状態をくりかえす双極性障害の診断が下ってしまっていて、理不尽な攻撃を受けると躁状態に転じて反発してしまうことがありました。その会議の場でも私が言い返して口論のようになり、雇用主兼プロデューサーが激昂して、胸ぐらをつかまれて、引き倒されるという暴行を受けたんです。

これが決定的で、ハラスメントが陰湿な方向に激化していきました。例えば、懇親会や飲み会にわざと呼ばない、健康診断を受けさせないというようなこともありました。きわめつけは給与面です。私の病気のこともあり、雇用形態を契約社員から業務委託に変更することになった際に、最初に入社した会社Aの額面よりもさらに3~4万円低い額を提示されたんです。しかも税込みの額だったので、税金を引けばさらに低い金額です。これはもうやっていけないということで、退職を決意しました。

これに加えて、3DCGチームが解散になると言われて、契約終了をのまされました。結局それは虚偽の内容であったことがわかったのですが。

会社Cでの被害：

その後働いた会社Cでは、成果物を出したあと「こういうふうに修正してほしい」とディレクターや演出からチェックを受ける際に、実際にメールなど文面で送ってくるチェックバックと口頭での指示に大きな乖離がある人がいました。相手を混乱させようと意図的にやっているのかは最後までわかりませんでした。口頭の指示に従って修正するとまったく違うと言われて、責められる。会社Cは母体がしっかりしている会社だったので、本社のほうに状況を報告しました。しかし結局、会社はそのディレクターをかばって、私の契約が切られてしまいました。プロジェクト（作品）ごとの契約だったので、都合よくページされたということです。とにかく、もみ消したかったのだと思います。ディレクターや監督で、要はこの人がいないと現場がまわらないという人物が告発を受けた際にもみ消しが行われて、告発した人が切られたり割を食うということは、この業界でよく聞く話です。

Q. 会社Bでの暴行は会議の場ということで、目撃者も多くいたと思います。加害者から釈明や謝罪はあったのでしょうか。

同僚が見ていた場での出来事でしたが、社長は最後まで自分がやったこと

を認めませんでした。

Q. それぞれの被害において、相談できる窓口などはありましたか？

会社Bは小さな新興の会社だったので社会に窓口はなく、ブラック企業対策をうたっている労働組合に相談しました。当時は私自身にハラスメント対策への知見があまりなく、加えて相談を受け付けてもらえたのが被害から結構時間が経ってからだったので、ハラスメントの内容や証拠をうまく説明できませんでした。

会社Cの最後の面談は録音しています。本気で訴訟をすることになれば証拠に使うつもりですが、慰謝料を請求するとしても、会社の規模感や、自分のキャリアを考えるなかで、訴訟に時間やお金を割くよりも、切り替えて次の仕事に取り組むほうが重要ではないかという判断をいまはしています。

Q. 3つの職場を離れて、時間が経ったからこそわかったことなどがありますか？

例えば、会社Cで起きた、口頭と文面でまったく違うことを言ってくる嫌がらせのような事案については、証拠を残せばよかったのですが、そういうことをする人たちはおそらくわかっている、決定的なことは証拠が残らないようにやるんです。だからこそ、日記を書いているとよかったと思います。

後からいろいろ調べて、日記の法的な効力について学びました。自分が受けた被害の細かな部分を忘れてしまうこともありますから、日記だけでなく、スマートフォンで自撮りして、こういう場でこういうことを言われたという証拠を残すビデオログをつくることや、誰も見られないように鍵をかけたSNSアカウントをつくり、そこに出来事を投稿して、タイムスタンプ付きの記録を残しておくことも有効です。

いまはフリーランスで、ギャランティの面ではこれまでよりも好条件で働いていますし、フリーランスの協会組織に所属しているので、弁護士による法律相談を受けることができますので、かつてのような事態に直面しても、適切に対処ができるだろうと思います。

Q. 最後の質問です。アニメ業界について思うことや、こう変わってほしいなどの希望などはありますか？

これまで複数の現場でトラブルを経験してきて、自己愛が異様に強いなどの個人のパーソナリティの問題ももちろんありますが、権力を持つというポジションそのものが人を暴走させてしまうことがあるのではないかと感じています。人間を切り売りすることも仕事としてやらなければなりませんし、そうした中で、虚栄心や支配欲が増幅する傾向があるのではないかと思います。

私はアニメーションの演出技術の共有や交流などを目的に、業界内で勉強会を主催しているのですが、問題のある人物が、私の勉強会に参加するなど社員に言っていると耳にしました。勉強会に参加したことで新たな会社を立ち上げて離職されるなどの懸念があるのだらうだと思いますし、さきほど言ったような支配欲に駆られている人物の場合、自分の知らないところで学んだり、交流を深めたりすることへの感情的な反応もあるのだと思います。

インタビュー/ファッションブランド事務所勤務

Q. どんなお仕事に就いていますか？ どのようにその仕事に就いたのでしょうか？

ファッションブランドの事務所で働いています。内部のクリエイションを一般的にやっていて、あとはブランドのSNSの管理も担当しています。いま現在は休職しているのですが、3年半勤めてから休職しました。

もともとは、私が通っていた美術大学で、そのファッションブランドの代表が特別講義を行い、その話の内容に感銘を受けました。頼み込んで学生の時からインターンに行き、さらに直談判をして、大学卒業と同時に就職をしました。採用は特例であったようで、同期はいません。フルタイムで週5日、10時から18時で働いていました。

ブランドのクリエイションは小規模体制です。代表と副代表の二人で担当していて、私のような学生インターンが、1ヶ月か2ヶ月が入る、というようなかたちでした。

Q. 次にハラスメントについてお伺いします。いつ、どこで、どのような立場のあの人からハラスメントを受けたのでしょうか。

この就業先で、ほぼ日常的に受けていました。パワーハラスメント、セクシャルハラスメントをふくむソジハラスメント、モラルハラスメント、この3つが主なものになります。

ブランドの代表に、私の人間性について詰問されることが日常になっていました。私は地方出身者なのですが、「田舎者」というレッテルを貼られて、

つねに下に見られていました。つねにダメ出しをされて、会話のやりとりがおかしい、話の意味がわからない、話がおもしろくない、だから無視する、というようなことを言われていました。

私生活にも介入されて、とにかく「私生活が充実していないとダメ」と言われて、クリエイティブな仕事をしているチームだから、と。そうやって、私生活の充実や人間性をつねにジャッジされると、代表に認めてもらわなくてはならない、どういうふうに認めてもらうかと、強迫観念のようなものに囚われるまでになってしまいました。

私は自分の性的アイデンティティに悩みを持っているのですが、あるとき、会社の事業の一環として、セクシャルな悩みをテーマにして、ファッションをからめた企画ができないかという話が出たので、当事者として協力できるのではないかという思いがあり、性感染症の健診を検討しているということを共有しました。それも悩んでいる渦中で、もし陽性だったら、と不安になっているときでもあったので、そうした当事者の不安をやわらげるような事業につながるという思いもありました。

そうしたら、開口一番、「男とやりまくって、セックスしまくっているのか」と騒がれて、それだけではなく、「衝撃的なことを言って人の気を引こうとしている」と何度も言われました。

就業後の食事の場でアルコールも入っていましたが、解散して帰宅したあとも、深夜2時くらいまでLINEで「さっきのはなんだったんだ」と問い詰められました。私はそれで眠れなかったのですが、翌日、代表から謝罪がありました。でもそれは、発言の内容は覚えてないが自分は正しいことを言ったはずだというひどい内容でしたし、コレクションがたいへんな時期だから大目に見ろというような言い訳もされました。

とんちんかんな謝罪でしたが受け入れるしかなく、「自分こそ変なことを言っただけですいませんでした」と言わざるを得ない状況でした。この経験は氷山の

一角なのですが、私にとってはとても大きな出来事でした。ここで、この職場はおかしいかもしれないと気づき始めました。

Q. ハラスメントに加えて労働問題もあったということですが、その点もお伺いできますか。

私が自分から働かせてくださいと言ったときに、かなり厳しい条件だということは聞かされていましたが、憧れの職業だったので、許容しました。蓋を開けてみると、初年度は月の給与が15万円でした。なぜか食事代は支給されていたのですが、保険に入っていないくて、雇用保険にすら加入していませんでした。正しく人を雇用する制度がまったく整っていない労働環境だったのです。

学生のアルバイトに毛が生えたような額面から、自分で厚生年金と国民健康保険を払っていました。東京で勤めているわけですから、保険、年金、家賃を払うと手元に残るのはほんとうにわずかです。2年目に16万、3年目に18万になりましたが、休憩時間もなく、残業代はいっさい払われていませんでした。雇用形態は正社員だったのですが、年末調整で源泉徴収が取られているのに、税金に関する知識がなかったこともあり、自分で確定申告もして、二重に税金を払っていました。

私は美術大学出身ですが、ファッションを専門的に学んでいません。それからやはり、地方から東京に上京してきた立場で、「東京ではこういうものかもしれない」という先入観がありました。そこに低賃金が重なって、人間的にも金銭的にも支配されて、動けなくなっていました。

転職をしようと思ってもどこで働けばいいかわからない。仕事を辞めたら雇用保険に入っていないので、収入がゼロになってしまう。日常的に「人間性」や「私生活の充実」をジャッジされて、ブランド内部で「お前の立場は脆弱だ」と言われて、自分にはまったくスキルがないと思っていました。だから転職はできない、スキルがないからどこも雇ってくれないと、ずっと思

っていました。

逃げたいけれど逃げられない。お金もスキルもない。最終的に、休職する前は、ネットのサブスクリプションのように、定額で限界まで働けることしか貢献できることはないという思考になっていました。

Q. いちばんつらかったときのサポート体制や、周囲の反応についてお伺いできますか。

誰にも相談ができませんでした。ファッションの学校を出ていれば違ったのかもしれませんが、大学の友人に同じような業種や働き方をしている人がほとんどいなかったのです。

相談できないなかで、むしろ自分がこのブランドで働いているのは正しいことだと他者にアピールして、すごいねと言ってもらって、それで納得していました。地獄のようだったと思います。

よく遊びに行くセレクトショップのオーナーの方が労働問題にも関心がある人で、自然とこういう話ことができました。そこで、労働組合があると教えてもらって、チラシをもらいました。

あるとき限界が来て、SNSで思いを書き殴ったことがありました。様々な反応があるなかで、連絡をくれた人が、相談だけで終わらない、次のアクションが起こせるような人に相談できないかと言われて、労働組合に相談に行き、**団体交渉ができる**と教えてもらい、**闘い方の知見を与えて**もらいました。そうして、**組合に入って闘いました**。団体交渉で代表と直接対峙もしました。

正直に言うと、当時は乖離の状態だったかもしれません。目の前で起きたことが現実なのかわからなくなりました。

団体交渉を通じて求めたのは3つです。未払い残業代の支払い、ハラスメント

の謝罪、それからブランドのたて直しです。ある大きな取引先から搾取に近い扱いを受けていたので、相手と交渉してほしいと要求しました。そうすればブランドの収入源が確保されて、経営が安定するはずだからです。

結果的に、賃金保障を確約させて、私がそれを受け入れるかはひとまずおいて、ハラスメントの謝罪をいただきました。でも、3番目については及び腰で、いまだに搾取的な取引が常態化しています。搾取されている者がさらに弱い立場を搾取する、負の循環は絶てていません。

Q. 当時、手助けとなった出来事がありましたか？

ようやく相談できたセレクトショップの方々が、「それは絶対おかしい」「これは人権侵害なのでもう明日から会社に行かなくていいですよ」と言ってくれたんです。

労働組合の団体交渉中にも、友達と会って話をするなかで、何があったのと聞かれて話した時に、やっぱりみんな「それはおかしい」と言ってくれて、やはり異常な状況だったのだと気づくきっかけになりました。

今は少しずつ安定してきていますが、交渉中や交渉が終わったすぐの期間は、全く悪意のない「よく三年間も耐えたね」という言葉がとてつらかったです。お金は返ってきたのですが、そのお金をもしあの時期にもらえていたら、もっとやれることがあったんですよ。それもあって、おかしいことに気付けなかった自分が悪いんだと思っていました。

2ヶ月くらい前までは、PTSDもひどかったのです。取引先企業とブランドの本社、店舗があるエリアに一人で行けなくなりました。自分にとってとても大切な趣味嗜好の場所に行けなくなってしまった。代表と同じ体格の人にも拒絶反応が出ていました。もしすれ違ってしまったら、まともじゃられないと。

精神科の先生と話しているのですが、時間で濃度をうすめていくしかないということになりました。それでも、山場を超えた感じが数ヶ月前にありました。団体交渉で得た経験を作品にしようと思い立って、身体パフォーマンスをやってみたのです。その実現のために手伝ってくれた人や見に来てくれた人は、みな団体交渉からずっとサポートしてくれた方たちでした。そこではとてもわずかですが、出演料をもらうこともできました。それがとてもうれしくて。

いままでは限界まで働くしか能がないと思っていたのですが、自分自身の能力や、社会貢献ができる自分なりの方法があったんだなと気付けたことが大きかったと思います。

助けになったことは2つありました。一つは、こういう問題が発生しているから、こういうアクションをしましょうと具体的な解決の糸口を提案してくれた方の存在です。風邪をひいた自分に、大変だねと声を掛けるだけではなくて、病院行ってみたら、とか、この病院がいいよと提案してくれる人の存在です。

でもやっぱり、風邪ひいたときに大変だね、大丈夫？と気遣ってくれる人の存在もすごくありがたくて、電話をくれたり、外に連れ出してくれたりした友人にも、とても助けられました。

Q. 時間が経ったからこそわかったことなどはありますか？

さきほどもお話ししたように、いまもPTSDに苦しんでいます。多分受けた傷は多分完全には治らないのかもしれないと思います。でも、「お前は何もできない」とずっと言われて、さげすまれてきたものが少しずつ回復して、世の中をある意味正常に見られるようになってきたと感じています。

考えすぎかもしれないですけど、不安があるんです。今後、キャリアを形成

していったら、加害者と同じ立場になったときに同じことを起こしてしまうのではないかと。

いまでも強い怒りがあって、ブランドのSNSはすべてブロックして、視界に入れないようにしていますが、ブランドがヘルシーでクリーンなイメージで売っていることに、怒りがおさまらなくなるときがあります。

Q. 最後の質問です。ファッション業界について思うことや、こう変わってほしいなどの希望などはありますか？

私の身に起きたことは、業界の構造に根ざしていると思います。美術大学の特別講義が出会いのきっかけだったということや、労働に関しての知識を美術大学で学ぶことができないことも問題です。クリエイティブな仕事はこういうものだと言っていたら一生変わらないですし、下の世代もひどい働き方をしていいとは思えません。

私自身、ある意味ショッキングな作品や困惑される作品に惹かれるのですが、過酷な状況に追い込まれて実際に経験しなければそういったものが生み出せないというのが当たり前になっているのはおかしいですね。クリエイションに関することを、神話かのように美化してしまっていると思います。今後変わってほしいことは、被害を受けた人を守ることは大前提として、新たな加害を生まないようにする仕組みが必要だと思います。

インタビュー/劇団員

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どんなお仕事に就いていますか？ どのようにその仕事に就いたのでしょうか？

現在は子どもの劇団での指導や運営をしています。そこでは、お芝居を中心にダンスや歌を教えています。また、運営ではどういう作品を創っていくかということや集客に関しても担当しています。また、付属のダンススクールの運営もしています。その仕事に就いたのは昔通っていた演劇の大学で指導者として会った人とのつながりです。指導者の人の劇団にいた人たちが自分たちの会社を立ち上げるということで、その人たちに誘ってもらい一緒に働き始めました。

Q. 次にハラスメントについてお伺いします。いつ、どこで、どのような立場のあの人からハラスメントを受けたのでしょうか。

今働いている劇団に入る前、通っていた演劇の大学で、また小劇場で卒業後に俳優として働いていた時ハラスメントにあっていました。

演劇大学で①：

演劇大学在籍時に、一部の学生と先生と飲みに行きました。私は、先生たちがどうやってこの仕事に就いたのかとか、今どういうお仕事の機会があるのかななどの話を聞けると思い参加しました。ほとんどの先生はちゃんと相談に

のってくれたのですが、ある男性の先生は、私が見せた事務所からのスカウトの書類を中身も確認せず、ぱっと見ただけで返してきました。1軒目が終わり、私はその先生に、2軒目、3軒目と誘われ、参加しました。3軒目で、その先生を除く他の先生は帰りました。他の学生は数人いたのですが、ちょうど私とその先生が隣の席になりました。先生はかなり酔い始め、私の芝居についてのダメ出しを始めました。私がいなしていたら、背中の中に手が入ってきてブラのホックを外そうとしてきたので、私はその手をバチンと叩きました。それでも相手はあきらめず、すごい勢いで手を背中に入れてきて私のブラのホックを外しました。すぐトイレに行ってブラを戻して、他の席に逃げました。その瞬間のことは、他の生徒は気づいていないようでした。その先生は、他の生徒としゃべりながらそういうことをしてきていたので。帰り道、このことを同じ場にいた同期に話すとみんな哑然とし、怒ってくれたのを見て少し安心しました。自分がされたことが私のせいではないのだと安心して、相手がおかしいのだと思いました。

また、何年も後に、同じ大学で会ったある男性の演出家さんに被害の話をすると、「許せない」と、すごく怒ってくれました。そして、今はまだ演劇界でハラスメントが渦巻いているから強くありなさいと言われました。自分からノーと言える人間でないと壊れてしまう、と。それもおかしいのですが。

演劇大学で②：

同じ大学で、個人の歌唱レッスンを行うかなり年上の女性の先生からハラスメントを受けていました。その先生は、生徒が自分の思った道を進んでいてくれないと嫌な人で、自分を崇拝してくれないと気が済まない人だと思います。週に一回レッスンがあるので、彼女と話す時間は多い方でした。その先生は、日常的に理不尽な怒りを私に向けてきました。あるミュージカルの演目を練習している時に、他の人もスウェットを履いている中、私だけに「スウェットを履くな」「もっと足のラインが出るピチッとした服を履け」と注意してきました。また怒鳴られることもしょっちゅうでした。彼女にとって

は、すでに私と築いた関係性があるから言えるというような態度でしたが、私にとってはただ怖かっただけでした。

ある日、その先生が他の先生たちに「この子は何言っても大丈夫だから、ガンガン言っちゃいな」と言い、そこには私のことは罵倒しても大丈夫だというようなニュアンスが含まれていました。そんなことないのに。その結果、他の先生からの当たりがきつくなりました。他の学生の前で「タコ!」「下手くそ!」と叫ばれたりしました。稽古がすでに始まっているショーに後から誘われ参加した際、（当たり前に振り入れは先に進んでいるし私は遅れて参加したことも皆知っている状態の現場）踊っていて足をひねりました。休んでいいか先生に聞きにいくと鼻で笑われ、「足ぐねりやがった」「遅れてきて足ひねって何ができるの」と言われたりしました。後から誘ったのはその先生なのに。

他の生徒の前で怒鳴られたとき、まわりの空気は「私が悪い」という雰囲気でした。セクハラの場合は、相手の行動が明らかに悪いと周囲にもわかりやすいですが、パワハラは相手が「これはあなたのため」「正しい指導だ」と思い込んでいることが多いので、ハラスメントだと気づきにくいんです。

小劇場で：

オーディションに受かったことがきっかけで、ある劇団の公演に俳優として参加しました。稽古、また本番も終わった後に、年上の男性の演出家兼作家の人にご飯に行こうと誘われました。一対一で。ただのお礼なんだと思って、今思うとそんなことないんですけど、ごはんに行きました。お店に行く前、その人の車に乗せられました。そのままご飯を食べて帰るんだろうと思っていましたが、「あそこも行こう」「ここも行こう」といろいろなところに連れていかれました。本当は帰りたくて「明日もあるからもう大丈夫です」と伝えたのですが、まあいいからと、いなされました。今思えば断れば

よかったです、そういう勇気も当時なく。相手の車の中、夜に一对一という状況で、焦る自分と冷静な自分が同居していました。息が詰まる感覚になり、この状況から逃げたいと思いながら、でもどうしたらいいか分からなかったです。最終的に私の家はどこと聞かれ、家まで送るよと言われました。ちょっとやばいなと思ったので、嘘をついて、違う場所を私の家として教えました。そうしたら車から降りるときに、またねと言いながら、私の体を触ってきました。そして「もしよかったら家に行ってやってもいいけど」と言ってきて、怖くて逃げました。逃げ帰った後も、バーでのバニーガールのバイトや、性的な会話を男性とする仕事の斡旋をするなどしつこく連絡をしてきました。断ると、「僕たちの会社はもっと大きくなるのに、君は残念だね」と言ってきたり、断った私が悪いと責めてきました。

これがハラスメントだと気付いたのは、かなり後のことです。もう忘れていた時に、園子温さんのニュースを見て思い出しました。あれ？と。自分が受けたものと手法が一緒じゃないかと思いました。

今思えば、その劇団で演じた役もどうかなと思うものでした。オーディションを通して私の見た目を見てその演出家がキャスティングしてきたのは、浮気をされるAV女優の人の役でした。オーディションに受かった後に、その役をやりたいかどうか聞かれることなく、この役を演じると知らされたこと、今思うと変だなと思います。演じた内容としては性的なシーンは全くなく、他の役との会話のやりとりでしたが、蓋を開けてみたらそういった配役がされていました。

Q. それぞれの被害において、相談できる窓口などありましたか？

演劇大学で①：

卒業前の出来事だったので他の人にはそのときには相談しませんでした。

演劇大学で②：

相談できる人はいませんでした。学校ともその先生とも今後のためにコネクションがあった方がいいと思い、嫌われてしまったら困ると思っていました。

小劇場で：

劇団のプロデューサーの人を知らないなどの理由もありましたが、当時は言っただけではいけないことなのだと思っていました。なので自分が黙っていれば丸く収まるんだと。でも、自分が被害に気付いてからは、周りの子たちにはセクハラにつながる行為を指摘したり、「それってセクハラだよ」と注意をしたりするようになりました。

Q. 最後の質問です。他に付け加えたいことや、何か業界に思う事はありますか？

今、そういったハラスメントがないフラットな職場にいるからこそ思うのですが、学生は先生たちを崇拜しすぎるなと思っています。でも、親元で育ってきた18歳が一人になって自由な場所に行って最初に見るのが先生たちなので。素敵で人間、すごい業界の人という認識を持ってしまうのは当たり前だと思います。先生たちはそこに胡坐をかいていい気になるのではなく、その後で導いてあげる仕事をしてほしいなと思います。

また業界に対しては、10年前や20年前に比べると確実に変わってきています。この変化を見ながら、私たちが受けてきた経験を、下の世代に回さず断ち切らなければいけないと思います。

インタビュー/演奏家（クラシック音楽）

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どのようなお仕事をどのくらい継続されていますか？また、どうやってそのお仕事につかれたかをお聞かせください。

私はある楽器の演奏を仕事にしています。小学校5年生の時に初めてその楽器に触れて、6年生から先生（師匠）について習い始め、それからずっと続けています。今X歳なので、Y年ぐらいその楽器の演奏を続けていることとなります。音楽科のある高校に行き、大学も音楽大学に進みました。卒業してからは、ずっとフリーランスの演奏活動で、時々オーケストラや吹奏楽団で客演みたいな感じで舞台に出たりしていますが、基本的には一人でその楽器を演奏したり、音楽を提供したりするような仕事をしています。

Q. いつ、どこで、誰から、どういったハラスメントを受けましたか？

ハラスメントは2017年くらいから始まって、2019年もしくは2020年頃くらいまでだったと思います。相手は、私が大学生の時に所属していたユースオーケストラの事務局長です。ユースオーケストラとは小学4年生から大学4年生までが所属する子どもたちのためのオーケストラで、日本各地に色々な団体があります。

私が所属していたのは、近隣地域の子どもたちからなるαユースオーケストラでした。発起人で音楽監督でもあったのはZさんで、事務局は地域の複数の会社のサポートを受けていました。サポート会社から派遣されて事務局業務を手伝ってくれていた人たちは、ハラスメント体質が強い人たちで、ハラスメントが当たり前という空気がありました。

私が実際に被害を受けたのは、団員として所属している時ではなくて、大学卒業後に卒団してからになります。OGという立場になってから、後輩たちの活動のお手伝いをしたり、事務局の人からちょっとしたお仕事をもらったりしていました。卒団してからは、そうやって紹介された仕事を通して、αユースオーケストラの人たちと会うことや、事務局の人に飲み会に誘われる機会なども結構ありました。その飲み会の席で、事務局長からのセクシャルハラスメントがありました。

Q. ハラスメントの内容やその時のご自身の反応、その後の経緯などをお話ください。

事務局の人と会って、夜ご飯や飲み会に行くことが時々ありました。中でも、事務局長に一对一で夜ご飯に誘われることが何回かあって、その席で隣に座られて、太ももをすごく触られたり、肩とか背中を執拗に触られたり、私の首にずっと執拗に口をつけてくるとか、あと、私の手をグッと持って自分の股間に当てる、触らせるみたいな事をされました。

その時の私は、なんとか穏便に辞めさせたいみたいな感じで、「いやいやいやいやちょっといやいやいや」みたいな感じで、相手にやめさせようとしていました。混乱してしまっていて、頭がパチーンと真っ白な状態で固まってしまって、口だけ動いていて「いやいやいやいやいや、やめてください」と言っている感じで。自分の手を無理やり彼の股間に当てられた時は、自分の手の当たる範囲をなるべく小さくなるように、すごくぎゅっと手を閉じていたのをよく覚えています。相手は結構酔っ払っていて、でもそれが本当に泥酔しているのかわからないのですが、私もお酒を飲んでいただけで、とにかく自分が酔っ払わないように、自分が正気であるように、自分の意識を保たなければって、すごく緊張していました。

その後、お店を出てタクシーで駅まで送ってくれることになりました。駅に着いたとき、私はそこで降りたいのに、相手が抱きついてきたり、私の腕の根元を握って車から出られないようにしてきてたりされました。「二人きりに

なれる場所へ行こう」とずっと言っていて、タクシーのドア閉めてそのまま発車させようとするのですが、私は大声で「降ります！降ります！止めてください！」とずっと叫んでいました。タクシーの中で叫びながら、でも、相手にはあまり強い言葉は言わないで、「私、帰りますから、帰りますからね」とか言っていて、「やめろ！」とかは一切言えないで、とにかく頑張っ腕を離させて、「いや、もう帰りますからね、帰りますから」と言いながらどうにか彼を払いのけて、力が緩んだ瞬間にタクシーを出て、そのまま駅に逃げるように走って行きました。この日が彼からのハラスメントで一番きつい日でした。

この日ほどではなくても、他の日にもすごく肩触られたり、太もも触られたりと言ったハラスメントは何回か続きました。その時も先ほどと同じように、頭がパーンとなって混乱してしまって、でも優しい言葉で相手をなんとか払いのけていました。

ハラスメントから逃れて家に帰った次の日とかに、彼からは「男ってやつはダメですね」みたいなLINEが来ました。でも私は当時、何か許すようなLINEを送ってしまっていて、「いや、やれやれですね」とか、「全くしょうがないですね」みたいな感じで。とにかく相手を怒らせない、相手を逆上させないといった風に、自分が下に出ているととれる返信を送ってしまっていました。

彼とのこういった関係がようやく切れきることができたのは2020年の2～3月で、丁度コロナ禍の始まる前の頃です。きっかけは、会社での彼の部下で、ときどき事務局の手伝いに来てくれていた女性Aさんに話をしたことです。私はその時、何か告発したいとか考えて話をしたのではなく、それよりもその女性Aさんに「大丈夫ですか？」「あなたも同じことされていませんか？」と言った感じで、今まであったハラスメント全部をお話して、定期的に彼と会う仕事や、オーケストラのお手伝いを全部やめたいと思っていることを相談しました。その方は私の話を聞いて、「完全にアウトだね」と言っていました。が、「私は社員だから守られているところがあって、実際に私の前で彼はそういったことしたことがないし、自分もされたことがない」と話をされま

した。そして、ユース・オーケストラに関係することや、彼からもらう仕事を全部きっぱり辞めたい、という私の意向に沿うように彼女から話をする、と言ってくれました。実際にその後、彼もいる会議の場で、「あなたはこれから別の仕事が忙しくなるみたいなので、ここのユースオーケストラ関係のことは全てお休みということになります」と話してくださって、私は全く発言しないままに、きっぱりと全部仕事を辞めることになりました。

それからは一切、彼に会っていないし、一切連絡も取っていません。でも彼は自分のした事が分かってないので、普通に連絡が来たりとかして、私はラインやフェイスブックを全部ブロックしました。1-2年前ぐらいにブロックを忘れていたインスタから連絡が入って、慌ててブロックしました。本当に何も分かっていないな、とその時も思いました。

彼と会わなくなってから、1年後の2021年の夏ぐらいから心療内科に通い始めました。2020年の初めぐらいから今の夫と一緒に住むようになって、それですごく安心できる空間や環境に居ることができるようになり、安心できる相手と一緒に居るからか、それまでの緊張の糸みたいなものが切れてしまって、すごく自分の体の調子とか、感情の起伏とかが変わってきてしまって、過呼吸になったり、怒りがすごく出てきて自分で感情が全くコントロールできなくなったり、今までなかった何かが変わってきてしまいました。2021年の春夏ぐらいから、「自分はどうしたのだろう」と思いだして、心療内科に行くことにしました。最初はPMS（月経前症候群）だと思って、その名目で予約を入れたのですが、でも、と言いつつ、どこかで原因は自分が受けたハラスメントであるのだろうと思っていました。カウンセリングや診察をするうちに、PMSではなく、複雑性PTSDの一つである解離の症状があることがわかりました。その頃悪夢もたくさん見ていたのですが、その処方として漢方薬を出してもらったりもしました。大体2年間ぐらいをかけて、トラウマ治療やカウンセリングを続けて、現在は一応通院を終えています。

Q. これは、セクシャル・ハラスメントではなく性暴力ですね。

αユースオーケストラの事務局に働く大人たちのハラスメント体質が強かった、というお話がありました。事務局長の性暴力を、事務局全体で隠遁していくような感じがあったのでしょうか？

事務局業務をサポートしてくれていたのは複数の会社で、私にハラスメントを行った事務局長はB社の人です。当時C社の社員だった人、今は社長になっていますが、この人からも、飲み会の終わりにハグハグって言ってハグしてきたり、すごく頭を撫でてきたり、などがありました。私に対してはそこまですでしたが、その人の部下の女性に対してのセクハラを目撃しています。

ユース・オーケストラの大学生の団員が集まって、飲み会や親睦会をたまにするのですが、その帰り道の大学生がいる目の前で、その女性社員の体をずっと触っていて、彼女の耳元で「この後いいよね」みたいな気持ち悪いことを言っていました。女性社員の方は、ずっとそういうことされてきているからか、完全に慣れてしまっている感じで、「はいはいはい」とか言いながら受け流しているのだけれど、相手のハラスメントは全く終わらない、みたいな感じでした。あれは私が触られていたわけではないけれど、面前DVみたいな感じだったと思います。

Q. 性暴力を受けた時、いつも一対一でしたか？また、その状況はどのように作られていったのでしょうか？

いつも一対一でした。もともとαユースオーケストラは、将来プロになりたい子が入るようなオーケストラとは違って、いろんな音楽や楽器に興味ある子たちが入る団体でした。その中でクラシックオーケストラを卒団して、プロの演奏家として頑張って仕事をしていくことを、「応援するよ」みたいな感じがあったのだと思います。

あと、私は大学に通うために学校近くで一人暮らしをしていたこともあって、めちゃめちゃお金なかったので、「ご飯食べている？」みたいな感じで連絡を受け、所属していた時は、事務局長のことをとても尊敬していまし

た。オーケストラ自体の活動もとても好きだったし、一緒に演奏していた後輩たちも好きでした。そういう背景があったので、卒団しても自分ができることをお手伝いしたい、と心から思っていました。ユースオーケストラの活動をずっと支えてくれている事務局の人たちに対するリスペクトもあり、卒団後に私も事務局長に会いたいと思っていました。

卒団と大学卒業は同時期なのですが、そのタイミングで私は家族との関係が悪くなってしまって、実家に帰れない状況がありました。お金もないし、卒業したてで仕事も全然なくて、ずっとアルバイト漬けの生活で、実家にも帰れなくて、時間的にも金銭的にも結構きつい時期でした。

そんな時に、すごく心配してくれる大人がいるということが嬉しくて、事務局長が自分の父親世代であることもあって、お父さんから心配してもらっているみたいな感じでした。彼も最初は「あなたがちゃんとご飯を食べているか、お父さん心配だよ」みたいな感じで連絡とってきていたし、私も「なんでも話聞かし、たまには美味しい焼肉とか食べよう」みたいな感じがとても嬉しかった。だから最初は本当に頼る、というか、何かありがたいなっていう気持ちでいました。最初の1-2回は、普通に喋ってご飯を食べて、「じゃ、頑張るね」って解散するだけだったのだけれど、それが何回かになるにつれて変わって行ってしまいました。

Q. 意識的だったかどうかは分かりませんが、この人は自分よりも若くて経済的に弱い女性をグルーミング（手懐け）して、自分の父権的権力を見せた後に性暴力に及んでいます。それまでの経緯から自分が尊敬されていて拒絶されづらいことも分かっていたでしょうし、とてもずるいやり方ですね。先ほどのお話で、事務局の女性サポーターの方に相談したとおっしゃっていました。また、今のパートナーの方にもお話して、それで心療内科に行く契機にもなったというお話もありました。この他にも、ハラスメント窓口や、友だちに相談することはありましたか？

ハラスメントについて話ができるようになったのは、今の夫と一緒に暮らし始めて1年ぐらいの2021年頭ぐらいだったと思います。友人には話せていません。今も活動をしているαユースオーケストラの周りから、私が一切身を引くことだけをしたので、オーケストラの後輩の子にも話をすることはありませんでした。

ハラスメントの相談窓口だと、チャットで夕方から夜の9時くらいまで話を聞いてくれる、ちょっと名前忘れましたが、そういうところがあって、自分がフラッシュバックを起こしてかなりきつくなった時に、話を聞いてもらったことがあります。改めてどこか第三者機関に相談することは、ずっとできないままでした。

Q. そのチャットの相談窓口は助けになりましたか？

チャットの窓口で相談をした時は、カウンセリングを始める直前ぐらいか、受け始めて少しぐらいのタイミングだったと思います。その頃の私は、まだ自分におきた事を、性暴力と言って良いのかわからないでいました。もちろん今は、私に起きたことは性暴力で、重いか軽いかないのだと思っていますが、その当時は強姦されていないのに、性交渉をされたわけでもないのに、性暴力と呼んでしまっているのかと思っていました。このぐらいの被害では性暴力とは言わないのでは、と私自身が思っていた時にチャットの相談窓口でお話をして、「あなたに起きたことは性暴力と言えます」という返信をもらいました。自分でも本当はそう思っていたので、良かったと思いました。

Q. ハラスメントや性暴力の被害者を、どのように周囲で見守ってサポートをしていくかはとても重要な課題ですが、どのようにお考えでしょうか？

私は自分に対する性暴力が一番ひどかった日の後、仕事が全くできなくなってしまって、それで結構大事だったその年のある演奏会を潰してしまいました。全く楽譜が読めなくなって、演奏もできなくて、何で自分がそんなに演

奏ができないのかも分からなく、全く演奏の準備ができなくなってしまったのです。当時は私の状況を私自身が理解できていなかったのも、だから周囲の人々はもっと分からなくて、結局周りの人をととても怒らせてしまいました。

演奏会の主催元はDさんという音楽家の方で、その方が主催している若手音楽家を育成するプロジェクトがあって、Dさんと一緒に色々な演奏会をやったり、若手の子がやりたい演奏会をサポートしたりするのですが、そこから「あなたも演奏会やってみてよ」と言われていて、すごく頑張りたいと思っていました。

その演奏会は20xx年の予定だったのですが、その少し前に一番ひどい性暴力を受けた日があったので、それから何もできなくなってしまいました。私はPTSDで解離の症状が出ていて、だけど演奏会を頑張りたいとも思っていて、それで演奏会が近づくのだけれど、なぜか全く頑張れないし練習ができない、周りも怒り出している、それで私もどんどん焦っていき、**自殺未遂**と言える行為を2回繰り返してしまいました。その時は、自分もなぜこんな事をするのかが分からなかったのも、他の人に説明もできなくて、周りも理解できずに困惑するばかりで、最終的に演奏会自体はどうにかこうにかやったのですが、結構酷い散々な内容になってしまいました。そのことで代表のDさんを失望させ、怒らせてしまって、「いつかちゃんと説明して謝ってください」と言われましたが、その事にも全く返答ができませんでした。その後、Dさんには私から全く連絡しなくなってしまい、その方が代表の演奏グループからも一切身を引いていて、その周辺の間人間関係から私はずっと距離をとっているというか、もう入れないと思っています。

私がカウンセリングを受けに心療内科に行った動機の一つに、自分の失敗を謝りたいけれど、なんで失敗してしまったのかが分からない、ということがありました。私からちゃんと謝るためにも、自分に起きたことを理解しようと思ったのです。でも、治療でカウンセリングをする内に、「気持ちは分かるけど、そういうことを言う人とは距離をとってもいいのかもしれない」と

先生から言われて、すごく目から鱗の考え方でした。「あっ、そういう手段もあるのか」と思って、びっくりしました。

性暴力の被害者への周りのサポートや支援について今考えることは、もうちょっと、性暴力についての知識が、皆にあるといいと思うことでしょうか。性暴力は本当に皆の前にいつでも起こることとしてあるし、受けてしまった被害者にどういった症状があらわれて、そのことによってもしかしたら理解不能なことをするかもしれないけど、それは性暴力の後遺症であることを知ってほしい、と思います。事故のように性暴力にあってしまって、その結果後遺症が起きている被害者に対して、それがどういうことなのかを少しでも知ってもらえたら、「何かちょっと様子おかしいな、大丈夫かな」という風に被害者を気遣えたり、話を聞いたりできるのではないかと思います。私にとって性暴力を受けたことはもちろんとても辛いことですが、今も弁明できないまま関係が途絶えていること、とてもお世話になった先生にずっと縁が切れたままでいることもとても辛いことです。

Q. 二次被害を受けてしまったのですね。二次被害が起きるのは、性暴力に対する周囲の理解力や社会自体の認識が弱いからです。本来であれば、サポートができなかったことに対して、労災が認定されても 労災認定が降りてもいいぐらいだと思います。なかなかそういう風に動かない社会だから、とても大変だったのだらうとお察しします。

性暴力の関係者から離れる、と決断をされてからしばらく経ったと思うのですが、その事によって何か変わってきたことありますか？

時間が経つにつれて、あと私はしっかり治療とかカウンセリング受けていることもありますが、性暴力について忘れていた時間が長くなってきています。すごくいいことだと思います。フラッシュバックを起こす頻度も、日が経つにつれて少なくなってきています。

まだ完全に終わらせられてはいませんが、でも数年前に比べたら全然違います。数年前までは、性暴力のニュースを見ただけで、もう1日がだめになっ

てしまっていたのですが、最近はそこまでではなくなりました。この間久しぶりにフラッシュバックを起こしました。私は性暴力の加害者名を全部SNSとかでミュート・ワードにしているのですが、掻い潜って顔写真と名前とか出てきてしまって、その時はさすがに具合が悪くなってフラッシュバックを起こしたのです。でも、以前に比べて頻度はとても減っています。

一番ひどかった頃は、私の時間軸、つまり考えられる自分の将来が、明後日でした。それ以上の長い視野に立って未来を考えることが不可能だったのです。でも治療したり、本当にありがたいことに、夫がいてくれたりとかする生活の中で、ちょっとずつ明後日から期間が伸びていって、1年ぐらいの将来は考えられるようになりました。現時点ではさらにもうちょっと期間がのびていると思います。普通に友達とかと喋っている時に、長生き前提で喋れるようにもなりました。

こんな感じで、まだ辛いものだけれど、「ちゃんと回復できる」と思っています。

Q. 「回復できる」というお言葉、とても強いですね。

では最後の質問です。クラシック音楽の業界について思うことや気になること、こんな風にもっとなったらいいなといった希望などありましたらお伺いしたいです。

クラシック音楽は師弟関係がとても強くて、私も12歳の時、小学校6年生の夏休みから師匠について、10日に一回ぐらいの頻度でレッスンに通っていました。そうやって、クラシック音楽を習う子供は、親とはまた違う大人ととても強い結びつきを重ねていきます。先生が言ったことを、本当に頑張って毎日練習します。レッスンもとても厳しくて、それは言葉が厳しいとか体罰があるとかの意味ではなく、自分の本当に痛いところを先生がついてくるのです。

そのことで自分の演奏に本当に正面から、楽器を通して自分自身と本当に向き合わなければいけないことを子供の時からずっと経験している。これはと

でも大切なことでもあるのですが、クラシック音楽を習う子供が人への忠誠心が強くなりやすい原因なのかもしれないと、最近思うようになりました。人への忠誠心、先生への忠誠心、音楽への忠誠心、楽譜への忠誠心、作曲家への忠誠心などが備わる勉強なので。私はその中でも演奏家ですので、自分をできる限り消し去って、楽譜に書いてあることのみを演奏する、みたいな精神を教え込まれています。そういった能力が、演奏家の鏡であり、演奏家として褒められる事だったりします。ですから、クラシック演奏家は、先生に反抗する、反発する、ちゃんと言うことは言う、といったことが出来ず、伝統や習慣を維持する精神が強くなってしまうのです。

私の演奏家の友達で、本当に師匠の先生から性暴力を受けている子がいましたが、親も全く気づいていなかったです。親は先生に「いつも本当にありがとうございます」と本当に感謝をしているので、まさかその先生が性暴力を自分の娘にするなんて想像ができないのです。

とにかく、クラシックを勉強してきた人は、人から言われたことや、特に先生から言われたことを、しっかり受け止める勉強を子供の時からしているので、そこを変えるのは難しいと思います。それよりも、この業界特有の忠誠心は時と場合によってはハラスメントや性暴力につながることを、皆がもう少し自覚していくことが大事だと思います。

Q: もちろん、性暴力をする側が変わらなければいけないのは当然ですが、受ける側が性暴力の起きる構造に気づくことで、防げる被害も多いと思います。他に何か付け足したいことなどございましたら、お話いただけますか？

αユースオーケストラの子達に、私が受けた性暴力についてちゃんと伝えられていないことが気になっています。私以外にもユースオーケストラの中で被害を受けた子がいるのではないかと、とても気になっていて。

私が卒団して数年経った時、まだはっきりと事務局長と縁は切っていない時で、でもこの関係はおかしいから逃げなければ、とっていた時期なのです。

が、同じ卒団生の女の子とお茶をしたことがありました。その子には性暴力について話をしたわけではないのですが、ユースオーケストラの話をして、何かの話で事務局長の名前が出たのですが、その子が急に泣き出したのを覚えていて、その時は何が原因か全く分からなかったのですが、カウンセリングを受け治療をする中で、自分もグルーミングや性暴力について勉強を始めたので「あの時なぜあの子泣いたのだろう」と気になってきました。「私の他の卒団生の女の子たちは、皆大丈夫なのだろうか」と、ずっと気になっているのだけれど、自分はまだそこまで頑張ることができていないので、置いたままになっている問題です。

αユースオーケストラ自体は今でもずっと活動をしていて、しかも発起人Zさんにはファンが結構いて、性暴力が起きている内情など全く知らないまますごく応援をしている人たちがいる。性暴力のことをちゃんと問題化したいという気持ちがあるのは本当ですが、ずっと演奏会もやっている後輩たちの活動を止めたくないという気持ちもあって、そこでいつも止まってしまう。

それにZさんも、大学生の女子団員に連絡を入れたりしていましたね。私も彼から「君は処女か？」とラインで聞かれたことがありました。だから、もうそこから、最初から根本的におかしいのだと思います。

ZさんのSNSの裏アカみたいなのがあって、ユースオーケストラの大学生の女子だけと相互フォローになり、そこでみんなで何かやり取りをしたりしていましたね。Zさんも、事務局運営をサポートしてくれている協力会社の人たちも、そもそも全てが性暴力を許す空気だったのだろうと思います。

インタビュー/ライブハウス勤務

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どんなお仕事に就いていますか？ どのようにその仕事に就いたのでしょうか？

前はもっと頻繁でしたが、今は週1回ライブハウスで働いています。現在はイベントを企画して、バンドの人たちと連絡を取り合ったり、スケジュール調整をしたりしています。長く続けるなかで、今は仕事内容は簡略化してきましたが。以前、もっと様々なイベントの企画を担当していた時は、イベントと一緒に企画する人と連絡を取り合い、報酬を含めた条件の相談にのったりしていました。ミュージシャンとしても活動していて、いろんな箱(注：ライブハウスなどのコンサート会場を指す)のブッキングライブにでたりしています(注：ブッキングライブは、イベントに合わせてライブハウスがアーティストに依頼し行われるライブ。大体30分くらいの出番だそう)。

※インタビューによれば、ミュージシャンやバンドがライブする方法は、ブッキングライブに呼ばれるか自分たちでライブハウスを借りるかのどちらかであることが多いそう。すでに自分たちである程度集客できるアーティストであれば、ブッキングライブを行うよりライブハウスを自分たちで借りる方が、好きなバンドを呼べるなど自分たちらしいイベントを組むことができる。ただし悪天候やメンバーの体調不良などがあった場合や集客が思うようにいかなかった場合、事前にライブハウスに支払った箱代が回収できないという金銭的なリスクが伴う。ライブハウスの値段設定にもよるが、ライブハ

ウスの店長などブッカーとのコネクションや関係性があれば、交渉することができることもある。ただし、ブッカーは入れ替わりが激しいので、コネクションができてそのライブハウスにいなくなってしまうことがある。

Q. 次にハラスメントについてお伺いします。いつ、どこで、どのような立場の人からハラスメントを受けたのでしょうか。

音楽フェス：

音楽フェスでの技術の仕事です。機材の運搬の手伝いをしていました。前日に仕込みのために現場に入り、現地の技術班と合流しました。その中の仕事相手の男性の一人と、夜たまたま2人でコテージか何かに物を取りに行かなくてはいけなくなりました。すごく暗い道を歩きました。その男性が急に、「なんでこの仕事を受けれたの？」と聞いてきました。みんながいる前での態度と、かなり違い、オラついた様子でした。私の仕事内容は、特別なものではなく機材をただ見ておくというものだったのですが。私は「〇〇さんが誘ってくれて」と、この仕事を紹介してくれた上司の男性の名前を出しました。そうしたら、「ああその人と寝たのか」と言われました。「寝てないですけど」と言い返したのですが、「いや、寝ておいた方がいいんじゃない？あの人仕事いっぱい持ってるよ」と言われました。そのあと何を話したのかは思い出せません。言われた瞬間は、思考が止まるというか、びっくりしました。

ショックだったのは、こういうことを言われたということ、仕事を紹介してくれた上司に言えなかったことです。その理由は、その上司に気を持たせたくなかったからです。上司が私を仕事に呼んでくれるのは、私が仕事ができるからというよりも、私としゃべるのが楽しいからといった理由でした。でも、私は上司から恋愛対象として見られているのが嫌でした。上司は、「自分は他に恋人がいてもいいから、誰か特定のパートナーと付き合いた

い。その特定のパートナーに他に恋人がいてもいいから。」と私に言ってきていました。また、「広い家を借りたから住まないか」と誘ってきたこともあります。ほかにも「自分は大御所のツテがいっぱいあるから、海外での仕事や研究推薦状を書いてもらえる。でも一人で行くのは寂しい」と言っていて、誘われているように感じました。そうした言葉を向けられていたので、その上司に上司とのセクシュアルなことを想起させたくなく、上司には言えませんでした。

「（その上司と）寝たのか」という発言にショックを受けたと気づいたのはその2年後です。当時の男性のパートナーにこの話をすると「そんなことあるんだ」と驚かれてはじめて、自分は嫌だったんだ、こんなことよくあることじゃないんだと思いました。

ライブハウス：

働いているライブハウスでの飲み会で起きたことです。社長が開いたもので、ライブハウスで行われました。飲み会がほぼ終わり、みんながもう去ろうとしているタイミングで、系列店の中年の男性Aが社長に挨拶をするために私と社長がいるあたりにやってきました。私はちょうどそのときパートナーと別れたばかりだったのですが、同席していた社長の妻になぜ別れたのか聞かれました。するとAが脈絡もなく私の元パートナーの名前を出し、「〇〇とセックスしたんでしょ」と言ってきました。コンテキストも何もありません。「何を言ってるんですか」と言い返しました。私の男性の友達が「それはセクハラですよ」と言ったのですが、その言い方も本気で止めるというより、外野から酔っぱらいながら言っている感じでした。Aは、以前も他のお店でセクハラをして、そのお店で働く女の子たちが集団でお店を辞める理由を作った人でした。しかし社長は直接その様子を見ていないので、その女の子たちが大げさに言って嘘をつき、Aをはめたんじゃないかと疑っていました。私のケースで、目の前でAの発言を見ていた社長は絶句してしまい、何も言いませんでした。そのまま激怒しながら店を出て行ってしまいました。

その出来事があった次の日にマネージャーから電話がかかってきて、「社長がAに激怒している。処分をどうするか考えている」と言われたので、何があったかを説明しました。翌日出勤すると、Aが謝りに来ました。「社長に怒られちゃったよ。」「なんかごめんねー。」と言ってきました。近くにいた、昨日酔っ払いながら「セクハラだ」と軽く注意していた男友達は酔っばらうと記憶がなくなってしまう人で、「なんか俺あんま覚えてないですね」といったことをAに言っていました。するとAは私も覚えていないという状況を期待したのか、「覚えてる？」と言い出したので、「私はしっかり覚えている」と伝えました。するとまた「なんかごめんね」と言われたのですが、私は許しませんでした。後日マネージャーから伝えられたのは、もし私が泣いていたらAはクビになっていたけど、私が大丈夫そうだったのでクビにはしなかったという事でした。「私がちょっと強すぎましたかね？」と聞くと、そのマネージャーは「ちょっと強すぎたかもね」と言ってきました。それから、この会社ダメかもと思いました。

でも一番そう思ったのは、その発言が出た時、社長が何も言わなかったことです。本来であれば、全員の前で言われているんだから、その場で怒るべきです。Aの謝罪も、謝罪になっていないと思いました。甘い処分のままにした会社に対しても不信感が残ります。

Q. 音楽フェスでの被害において、相談できる窓口などはありましたか？

音楽フェス：

今なら本人や、本人を雇っている会社にやんわりやめてねと伝えたり、違う現場で働けるようお願いしたりするかもしれませんが、当時は考え付きませんでした。

Q. 最後の質問です。他に付け加えたいことや、何か業界に思う事はありますか？

シンガーソングライターおじさんという人たちがいます。私は実際その人たちとのやり取りを経験したわけではないですが、やり取りをしている若い女の子たちを見て自分にはこれはできないなと思ったのが、バンドを組んだ大きな理由のひとつです。シンガーソングライターのファンのおじさんたちは、物販買ってくれたり、ライブに頻繁に来てくれたり、SNSをチェックしてくれたりします。シンガーソングライターの子たちは、そうしたおじさんの対応をします。握手したり、チェキを撮ったり、物販に立って接客したりなど。たとえそこで何かあっても、対応してくれる人が後ろにいるわけではないので、一人でそうして活動するのは無理かなと思いました。さらに、ライブハウスにノルマを課されている場合は、そういったおじさん一人一人への対応も大事になってきてしまいます。変なファンがつくことは女性以外でもありますが、重大なことに発展するのは女性が多いと思います。

また、それ以外の（インディーズの）音楽業界の風土として、平気でハラセメント的な発言が出てきやすいというものがあります。私の知り合いでも「あの子は寝れる、あの子は寝れない」などと言っている人がいました。そういう雑然とした状況に耐えられなければ、その場にいられないということはあると思います。先述の「シンガーソングライターおじさん」のような例があるので、男性ミュージシャンは若い女性ミュージシャンに「女性だから売れている」と思っていたり、実際にそれを直接本人に言ったりする例も聞きます。とてもミソジニーを内面化した人たちが多い印象です。また、プロデューサーから若いミュージシャンへ厳しすぎる指導がされたり、バンド内で、スケジュールや給与など個人的な情報を知り尽くしているがためのハラセメントがあったりということもあると思います。

インタビュー/映画制作

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どのようなお仕事をされていますか。

映像の現場で仕事をしています。具体的には脚本を書いたり演出をするということをやっています。

Q. ずっとその働き方ですか？

スタッフとして仕事を始め、10年ほど経った頃にフリーランスで演出をするようになりました。

Q. この仕事を始めたきっかけはなんですか？

もともと学生の頃から映画を作りたいという目的があり、学校を卒業して、制作会社に入って、スタッフとして様々な作品に参加して、という形で始めました。

Q. 学校というのは、いわゆる映画学校や映像系の学校ですか？

いえ、普通の大学です。

Q. 現在の年齢はおいくつでしょうか。

私は今40代で、スタッフとして仕事を始めたのが20代の頃です。

Q. ご自身が最初にハラスメントを受けたと感じられたのは、いつ頃ですか。

私が仕事を始めたときから今に至るまでに、すごく時代が変化してきています。これまでの体験を一つ一つ吟味して振り返っていくと、今であればハラ

メントとして認識されるようなことが働き始めた最初の頃から無数にあったことになると思うんです。

ただ、その頃は社会も私が居た環境全体も自分自身も、それがハラスメントだという認識があったかという、ほとんどの場合そうではなかったと思います。本当に全く今とは別世界というぐらい違いました。今であればあり得ないと感じるようなことも、当時はそういうものだと思い込んでいました。

その頃私が居た環境では、それに耐えなければ、耐えるというか、ものともせずには仕事ができるようであれば、能力を発揮して生き残っていくことなんてできないという、何か不思議なモラルのような、そういう信念が主流でした。

なので、これはおかしい、いくらなんでも不快だということに気づき始めたのは、フリーランスになってしばらく経ってからです。今から10年以内のことだったと思います。

Q. つまり、30代ぐらいの仕事などが多少落ち着いてきてから、という感じでしょうか。

一番、記憶に鮮やかなのが30代の頃でした。あまりの不快さに耐えられなくて、不快さを露わにしたところ、進んでいた仕事の話が止まってしまいました。その時も、ある程度は波風を立てないようにやり過ごしていくことが必要なのだろうか、という葛藤はありました。その後、どんどん時代が変わってきて、それはもう明確におかしなことだ、おかしいと思ってもいい、という感覚が生まれてきたのは、本当に最近のことです。

Q. 次はどこで、どのような相手からハラスメントを受けたかについてお聞きしたいと思います。まず最初の頃から不快な体験はあったものの、それがいわばハラスメントであると認識していなかったとのことですが、その頃は具体的にはどのような体験をされてきましたか？

当時は仕事場の日常で聞こえてくる会話にそもそも問題があったりとか色々
とあるんですけど、今この話をしたらハラスメントとしてそれは絶対に問題
だと認識されるようなことと言えば、例えば、すごく年上の男性スタッフと
現場のスタッフルームで二人きりになった時に、突然抱きつかれたりしたこ
とがありました。

他にも別の男性スタッフから謎の好意を持たれてしまって、撮影で長期宿泊
の際、夜に宿舎内で洗面や入浴などの為に移動をしなくてはならないとき
に、待ち伏せされるようなことがあって。やっぱりそれは怖いと先輩の女
性スタッフに相談したところ、その話が仕事場で広まってしまい、そうした
ら今度はその男性からすごく意地悪をされたり、冷たく当たられるようにな
ってしまったりということもありました。私とその男性スタッフの行動を迷
惑だと思っているというニュアンスが相手に伝わってしまったからだと思う
んですけど、そういったことは記憶にあります。

Q. スタッフ時代ってというのは、部署はずっと演出部でしたか？

はい。演出部でした。

Q. 映画やドラマ、あるいは企業VPとかですか。

映画もドラマもありました。VPはありませんでした。

Q. 先ほどハラスメントの不快さに気づき始めたのはフリーランスになっ
てからと仰られていましたが、働き始めの頃はフリーランスではなかったの
で
しょうか。

制作会社の社員でした。

Q. 二人きりのときに抱きついてきた年上の先輩は、会社内の上司だったと

いうことですか。

いえ、その男性はフリーのスタッフでした。自分は制作会社から現場に来て働いていましたが、現場に入ってしまうとフリーランスも会社員も同じような立場だったので。逆に会社内では怖い思いをしたことはほぼありませんでした。

Q. フリーランスになられてから、仕事に影響が出るようなハラスメントに
合われたということでしたが、誰からそれを受けたのか、経緯についてお教
えいただけますか？

それは企画を持ち込んだプロデューサーからです。スタッフとして参加していた現場で出会った人で、現場で自分の書いていた脚本の話をしたところ興味を持ってくださったので、脚本を読んでもらいました。そうしたら、面白いから一緒に実現できるように話をしましよと連絡がきました。事務所に呼ばれて打ち合わせになり、その時点でもうその人の言動で違和感を感じるころはあったんですけど、トイレをお借りして出てきたところで待ち伏せされていて急に抱きつかれました。

Q. それは、事務所に二人きりの状況でしたか？

二人きりでした。

Q. そのプロデューサーというのは年齢はいくつぐらいでしたか？

すごい年上のイメージでしたけど、多分50代前半か半ばぐらいだったと思います。

Q. 男性ですよ。

男性です。

Q. その時のご自身の反応はいかがでしたか？

とにかくびっくりして。なんて言うんですかね。とりあえず、いやいやいや、何やってるんですか。やめてください、という感じでした。本当だったら冗談じゃないって怒ってその場で帰ってしまえばよかったし、もし今歳下の女性スタッフから相談されていたとしたら、絶対「すぐ帰った方がいい」と言うと思うんですけど、そのときの間関係の中で思ってもみなかったことが起きたことに驚いてしまって、どう対処すればいいかとか、どう解釈したらいいのか咄嗟に分からなくなってしまったんです。わからないままとにかく波風を立てない形にしなければ、と反射的に思ってしまいました。

ただ、私はそれを望んでいません、と伝えないとという認識はありました。抱きつかれた後、「ちょっと落ち着いてください、やめてください」と伝えて一度はテーブルに着いたんですけど、どうしたらいいのかなと思っていたところ、隣に座って来て肩に手を回してこようとしたりとか、どんどんおかしなことになるしました。

Q. それは何度か会う中でどんどん相手の行動がエスカレートしていったというよりも、初めてのミーティングで抱きつかれた後、その流れでおこなわれたことですか？

そうだったと思います。最初はそのプロデューサーの事務所で何人かで集まってお酒を飲むから来ないかという誘いがあった。それに行ったのは覚えています。その日は他にも人がいたし普通にお開きになって帰りました。その時に、また今度打ち合わせをしましょうとなりました。

Q. 打ち合わせで抱きつかれたりしたあとは、大丈夫だったんですか？

無理やりそれ以上のことをされるということはなかったです。かなり明確にやめてくださいと言いましたし、不愉快だという感情も伝えていました。

Q. 不愉快だと伝えた相手の反応はどうだったのか

ニヤニヤしていたと思います。あまり響いていない感じがしました。ただ、その企画開発は続けましようみたいなことを言われました。

その後は、メールやLINEのやり取りが続いて、一回居酒屋みたいなところに企画の進捗について話をしようと呼び出されて、今度はテーブルの下で手を握られました。そのときも私は、やめてください、と不快感を露わにしました。そうしたら「人の動かし方を君はわかっていないね」みたいなことを言われて。なんのことやら、本当に腹立つなあ。アホかと思うんですけど。ほんとアホみたいなこといっぱい言うんですよ。

Q. 説教強盗みたいですね。

本当ですよ。バカみたいな話です。「人の動かし方がわかっていない」というのも、要は「一緒にやる人間のモチベーションが上がるような態度であるべきだ」というようなことで、他の監督はこうでこうだみたいなこと言って、君はそれと比べてわかってないみたいなことを言われました。でも比較として出てきた監督はみんな男性なんですよ。その人たちは絶対こんな嫌な思いはしていなかったはずで。

Q. 確かに。彼らはトイレ行く時にいきなり抱きつかれたりしてないですよ ね

してないですよ。理不尽極まりない。それを最後にどんどん企画の進みも遅くなりました。私もあまりにも不快だし、このレベルのことをする人とプロジェクトを続けられる気がしないし、続けてはいけないと思いました。うまく言えないんですけど、ここにいてはいけないというか。

でもやっぱりすごく悔しかったのは、その人が決して何の実績もないわけではなくて、自分が見て面白いなと思った作品とか、信頼している監督の作品

とか、そういうものに参加したり手掛けたりしている人だったから、何とも言えない気持ちになりました。これは仕事をしていく上で耐えなければいけないことなのだろうか、と考えてしまって。

それこそ同じ境遇に陥った仲間や後輩に相談されたとしたら「そんなことは一切考えなくていい」と言いたくなるんですけど、その渦中にいるときはすごく葛藤するし、プロジェクトを進められないことが悲しいし悔しい。

でもやっぱり、そんなことが起きてしまったら相手と信頼関係が築けないですし、尊敬の念がもうその瞬間に全くなくなってしまうので、その人と一緒に作品を作っていくことが想像できなくなりました。自分から連絡しようにも抵抗感があるし、そのプロデューサーからも連絡が途絶えがちになりました。

しばらくして私もそのプロデューサーも関わったある別の仕事の飲み会があって、そのプロデューサーが私の向かいに座ってきたんです。たまたま席順がそうなったのかもしれませんが。その頃にはどうするべきかわからない混乱した状態からもだいぶ時間が経っていて、明らかにあれはおかしい、侵害されているということが自分の中で結論が出ていたので、相手と目を合わせるのも不快になっていました。

なので、向かいに座っていても目も合わせず話もしませんでした。向こうは「久しぶり、元気？」と気軽に話しかけてきて、「また企画もやっていこうね」みたいなことを言ってきました。私はそれを聞いてもう可能性が見えなかったのも、はい、とは言わなかったはず。その直後にLINEやSNSの繋がりを解除されました。

多分、私が思い通りにならなかったことにプライドを傷つけられ、そのことが屈辱的だったんだと思います。

ケースバイケースだと思うんですけど、私に起きたことは性的なことだけではなく、相手を自分の思い通りにすることへの執着だったりとか、その欲求

が満たされなかったときの怒りだったり、そういうことに私はぶつかったんだなというふうに理解しています。

Q. 以前の話に戻りますが、20代の会社員時代に先輩スタッフから抱きつかれたりした際には誰かに相談はできましたか？

しなかったです。そのとき抱きつかれたのは、クランクアップ直前の時期だったので、もう顔を合わせることもなくなるので、なんとかこれを終わらせて、という気持ちでした。その頃はやっぱり、本当に今これは絶対あってはいけないことだと思うんですけど、そういう目にあっているということにまつわる恥の感情というのがすごく強かったです。

そういう目にあっていることそれ自体が能力のなさの証のように思われることがすごく怖かったですし、されたことを不満げに口にしたり、問題にすることがそもそも根性が足りないとか、そんな心構えではやっていけないみたいなことを言われかねない風潮だったんです。仕事を続けていくためには相談することを諦めるしかないと思い込んでいましたし、弱い存在として見られてはいけないという気持ちがありました。

それはなぜかという、私は当時居た環境の中で、その程度のことで大騒ぎするな、という言葉をよく耳にしていたので。女性であることが足手まといであるかのような見られ方をいかにさせないか、気をつけなきゃいけないと脅迫観念的に思い込んでいた気がします。

ですが、今お話したようなことはあくまで当時の私の話です。言うまでもなく、仕事の場で突然身体を触られたことを誰かに相談したら女性は足手まといだと思われるなんて、そんなことはあり得てはならないことだと思います。少しでも安全が脅かされたと感じたなら、然るべき人に相談できる環境であるべきだし、それが誰しもの認識の中で当たり前であるべきです。

Q. それでは、先ほどお話を伺ったプロデューサーからの被害の際には誰か

に相談できましたか？

その時は同じ作品に参加していた男性スタッフにその話をしました。そうしたら大笑いされて、そのプロデューサーがそういう人だっていうのは有名な話だって、笑い話にされてしまいました。分野の違う芸術に携わっているプライベートの友人にその話をしても、それぐらいのことは乗り越えていかないと、という考え方だったんですね。

その友人も男性だったんですけど、そういうものなのかと腑に落ちない思いでいたところ、知り合いの監督がSNSにハラスメント問題について問題提起をポストしているのを見て、その時にやっぱりおかしいことだと思っていいんだと初めて誰かが言ってくれたような気がしたのを覚えています。

Q. そういった経緯を経て、ご自身で何か行なったアクションなどはありませんか？

SNSにはどうしても抵抗感というか積極的になれないところがあって、SNSを通じて声を上げるみたいなことはしていません。基本的にはやっぱり今も思い出すことは苦痛なので人にはほとんど話していません。

Q. SNSに抵抗感があったというのは他に何か理由がありますか？

もともとそんなに積極的にはやっていなかったんですけど、やっぱり思わぬ形で解釈されたり、逆にそこだけ切り取られて話が激しくなったりなど、どうしても不特定多数の他者に解釈の自由を委ねる結果になると思うので、個人的な体験や感情にまつわることを、特に自分の中で完全に処理できていないことに関してSNSで発信するのは抵抗があります。

でも、だからと言ってSNSを使っている人たちを批判的な目で見ているということは一切ないですし、SNSで発信されたことを通して、自分が何かを知って、そのことに恩恵を受けたということもたくさんあります。

Q. ご自身の中で何か影響や変化はありましたか？

被害にあった後、その後何年かは原因不明の不調とか、人付き合いへの抵抗感みたいなものは、すごくステルス的に現れて続いたりとかしていました。明確なPTSDの症状や、精神科にかかって薬を処方されるようなうつ状態とか、そういうことにはならなかったですし、突然のフラッシュバックで動けなくなるとか、そういったことは起きなかったんですけど、なんでここでうまく行動できなくなるんだろう、怒りが湧くんだろう、なんで調子が悪くなるんだろうみたいなことはやっぱりずっと続くし、意外と回復までに時間がかかるなというのにはありました。人を遠ざけてしまったり、人と関わる時に以前より身構えるようになってしまうような状態は、意外と長く続いたというのがあります。

Q. 最後の質問です。何か業界について思うことや、希望などがあれば教えてください。

さっきも少し申し上げたことなんですけど、（性加害において）性的なことはツールでしかない場合もあって、それが全てではないなという思いがあります。目の前の相手を自分の思い通りにさせたり言うことをきかせられると気持ちがいいとか、優越感で気持ちよくなるとか、そういうサイクルに中毒していくことって、どんな人でもありえることです。

逆に思い通りにならないと怒ったり、そのことが気に入らなくて自分の世界から締め出したり、人間誰しもそうなる危険性があります。でも、そういうことに気をつけなければいけないんだ、と自分を振り返り学ぶ機会を得てこなかった場合に、そのことにひとりで気付くのは結構難しいことなんじゃないかと思うんです。

例えば芸術的な才能や人を動かす手腕が優れていて、他者からの敬意と地位を得て人に影響を及ぼせるような立場になったときに、自分の力をどう扱っていくかはとても重要ですが、精神的にその準備ができていないままなのに

たまたま仕事がかまくらってしまっ、自分を省みる習慣や技術を持たないまま人を率いる立場に立ち続けている人って結構多い気がします。

優れたリーダーは人を思い通りにできるものという古い時代の名残のようなイメージがあっ、そこに女性を思い通りにすること、女性を手に入れることもセットになっている。その植え付けられたイメージをみんなが信じていた時代をちょっとでも生きてしまうと、その人の意識からそれはなかなか消えずに残ってしまうと思うんですね。価値観が変わってきているということを実際の意味で理解している人はその世代にいるのかなって、もちろんいるとは思いますが、みんながみんな、実際の意味で理解しているかという、ちょっと難しいのではと感じます。

今はハラスメントとか、女性に対する蔑視だったり差別は良くないという考え方が広まっています。暴力を行えば罰せられるし、ときにニュースになり社会的に復帰が難しくなるとか、そういったことが段々と常識になってきました。コンプライアンス研修なども増えてきた中で、これはやったらまずいとか、今までと一緒にじゃいけないんだな、というのは多くの人に分かっていると思うんです。

だけど、自分の中のどういう欲求がその行動に自分を駆り立てているのか、なぜ自分はそれをしてしまいたいと思うのか、という無意識の部分だったり、そもそもなぜ目の前の相手にそれをしてはいけないのかということを実際の意味で振り返る機会を持っていない人は多いのではないかという気がします。

それはすごく自主的に自分で取り組まなければたどり着けないことで、もちろん自分も含めてですけど、女性だから他者を侵害する可能性はないとか、そういうことではないので。すべての人も含めて、自分自身を振り返るための技術を学ぶ機会があればもっとよくなるのだろうな、と思います。

社会的な制裁が怖いからやらない、というのはもちろん抑止力にはなってい

と思うし、そういった価値観が広がることによってだいぶ社会は変わってきたとは思いますが、仕組みが変わったことによって元々そこにあった欲求みたいなものをただ押さえつけている状態が続くと、揺り戻しみたいなものがきつといつか来るのだろうな、ちょっと怖いなとは思いますが。

今でも、「こんなんじゃ世間話もできないよ」みたいなことを言う人ってやっぱりいたりして。「何でもかんでもハラスメントかよ」みたいな。そういうことじゃないんだよな、と思うんですけど、本当の意味で理解していく為の仕組みはどうやったらできるんでしょうね。

インタビュー/美術家

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どんなお仕事に就いていますか？ どのようにその仕事に就いたのでしょうか？

会社員として働きながら、フリーランスのアーティストとして活動しています。芸術系の大学院の修了とともに就職をして、週5日8時間働いています。アーティスト活動は、就業後や夏休み・正月休みなどの仕事の長期休みや有給を活用して、作品の制作を継続しています。

Q. 次にハラスメントについてお伺いします。いつ、どこで、どのような立場のあの人からハラスメントを受けたのでしょうか。

美術大学に入学する直前に被害に遭いました。私は一浪しているので、19才の時です。場所は加害者の自宅で、加害者は一回り年上の男性です。美術予備校生や若い美大生と展覧会を見に行くことや、加害者の自宅などで美術の勉強会を頻繁に企画していたり、フリーランスで美術の批評やキュレーションを手がけている人物でした。SNSを介して知り合い、加害者が主催したイベントに参加するなど関わりができました。やりたいことなどの話をいろいろ聞いてくれるということで、2人で食事をしたところ、展示の資料があるということや、企画書や応募資料の書き方を教えてあげるから自宅に行こうと誘われて、被害に遭いました。

内容としては、当時の法律で言うと、強制わいせつ罪に当たる被害です。

レイプかもしれないと思ったのは、被害の最中からです。「嫌です」「やめて」と言っても聞いてもらえませんでした。なぜしたくないのに性的なことをされるのかわからなくて、どうやって逃げればいいのかを必死に考えました。でも逃げられませんでした。加害者は私が何を言っても聞いてくれないので、とりあえずこれが終わるまで待って、そのとき付き合っていた人がいたので、とにかく彼のところまで帰ろうと思いました。

被害が終わって、加害者に「もう帰っていいよ」と言われて、「もし今日の出来事をSNSで書いても、メンヘラが騒いでいると思われるだけで無駄だから」と念押しをされました。

「なんで私なんですか」という話もしました。「私が女だからですか、男子学生とはこういうことにならないわけですよ。私が女だからこういうことをするんですか」と聞きました。「まあ、そうなんじゃない」と返されて、「他の子にもこうしているんですか」と聞いたら、「みんな初めは嫌がるけど結局受け入れてくれるから」と言われました。それから、このあいだ30代の女を抱いたから、今日は10代の女がよかったということを聞かされました。気持ち悪いという思いとともに、常習的にこうした加害をしているということがわかりました。

帰宅後、当時の恋人にすぐに話して、その日のうちに警察に行きました。警察署で被害届を出したいと話をして、でもこの日のうちに受理はしてもらえず、帰宅させられました。被害者は聴取をされて調書を取られるのですが、被害届を受理してもらうまでにとっても時間がかかりました。2016年の私の被害のあと、2017年に法改正がありました。法律が変わったので被害届を出し直さなければいけないということと、被害届の受理から捜査が始まるのですが、警察としては無駄な仕事をしたくないわけですよ、私のケースは起訴できるか懸念があったのだと思います。それもあって、受理までに時間がかかりました。当時はまだ告訴状をつくらないといけなかったんです。いまは法改正を経て、必要なくなりましたが。

並行して、母に協力してもらい、性暴力救援センターや弁護士に相談しました。私の場合は、被害の動画があるわけではなかったのですが、今からどうやって証拠を集めるかに困難がありました。弁護士の助言を受けて、加害者の言質を取るために「嫌だと言ったのにやめてくれなかったのはなんですか、すごく傷つきました」とLINEで連絡をしました。そうしたら、「ごめんね」という返事があり、向こうも自分が何をしたのか、私がどう思っているかを把握している証拠を得ることができました。

被害届が受理されて、警察の捜査が始まりました。警察から、加害者が事実を認めたと連絡がありました。その後、加害者から示談にしたいと連絡がありましたが、お金が欲しいわけではないので断りました。すると、警察の取り調べでは事実を認めていたのに、示談を断ったとたん、同意があったと思っていたと掌を返されました。私が嫌がっているようには見えなかったと言われて、そのために暴行や脅迫をされたという証拠や、私が同意をしていなかったという証拠を探さなければならなくなりました。結局、同意していない証拠をそろえることができず、嫌疑不十分で不起訴になりました。私の場合は、被害後にシャワーを浴びてしまったので、DNA鑑定が十分にできなかったんです。

検察の仕事になって、嫌疑不十分で不起訴になりました。ここまでで1年かかっています。民事裁判をするかを考えましたが、警察とのやりとりに疲れすぎていて、民事での訴訟を諦めました。

Q. いちばんつらかったときのサポート体制や、周囲の反応、手助けになった出来事などについてお伺いできますか。

加害者は大学で教えているわけではありませんでしたが、レクチャーや講評などに呼ばれて美術大学に出入りしていたので、入学後すぐ所属学科の女性教員に事情を話して、大学のハラスメント相談窓口にも行って、私が在籍していた大学に呼ばないようにお願いをしました。

大学3年生のときに、もう1年くらい美術館やギャラリーに行けていないことに気がつきました。加害者に顔が似ている人を見かけると、それだけでとても具合が悪くなって、何もできなくなってしまうということが続いています。両親に相談して、もし困ったらと警察で渡されていたパンフレットを参考に、被害者支援センターに行きました。そこでPTSDの診断を受けて、治療プログラムを受けました。

被害に遭ってすぐ、私はいまとても傷ついているとわかっていたのですが、このことで私の人生が変わるとは思いたくなくて、病院に行かない選択をしました。大学での作品制作もできていましたし、なにも困っていないと思っていたのです。でも、どうしても美術館に行けないし、美術系の人のSNSが見られなくなりました。それから、被害直後に美術館で加害者に会ってしまったんです。それもあって、美術館に行くのが怖くなり、足が遠のいて、気がついたら1年間も行っていない。それはこれまでの自分にとってはありえないことでした。それで、もしかしたら自分は困っているのかもしれないと自覚しました。

周囲の反応ですが、当時の恋人の友人たちに、家に付いていくのは好きだったからだろうと言われて、彼氏からも浮気なんじゃないかと疑われました。それで彼とは別れてしまったのですが、あれだけ嫌だと言って、警察沙汰にもしたけれど、周りからそう見えるなら、そうなのかもしれない、私がおかしいのかもしれないと思いました。

だからこそ、私がこういう被害に遭ったということを話したときに、そのまま受け取って、疑わずに聞いてくれる人が美術業界にいたことがわかって、大きな助けになりました。SNSで加害者の名前を出すのは逆に訴えられる危険があると言われていたので、匿名で被害について投稿したところ、まったく面識のなかった年上の女性のアーティストから連絡があり、知り合いの作家を紹介してもらって、安全な場でお茶をして、励ましていただきました。加害者と加害者の仲間たちが中心になっているような、美術業界に対し

て固定されたイメージをもっていたので、そうではない人たちもいることがわかって、視野が広がりました。それからは積極的にジェンダーやフェミニズムの勉強会に足を運んで、そこでも様々な作家の方と交流ができました。

そうしたことがきっかけで、女性たちとコレクティブをつくって、展示や勉強会の開催を続けています。小さなケアを積み重ねていって、いまこうして被害を話せるようになるまでになりました。

周囲というか、社会の反応ということになるかと思いますが、数年前にコレクティブで展覧会を開催したときに、私の被害が記事になりネットでニュースとして取り上げられました。800件ほどコメントがついて、700件ちかくが誹謗中傷でした。「被害者ビジネス」だと批判するSNSアカウントも出てきて、「殺す」という書き込みもありました。とてもつらかったですし、もし攻撃目的で展覧会に来られてしまったらどうしたらいいだろうと思いました。弁護士にも相談しましたが、だんだんと誹謗中傷の書き込みが減っていったので、開示請求などはしていません。

Q. 被害から時間が経ったからこそわかったことなどはありますか？

2017年の法改正で「強制性交等罪」に変わり、性交以外に口腔・肛門性交も処罰の対象になり、2023年の改正で「強制性交等罪」が「不同意性交等罪」に名称が変更されました。私の被害は2016年でしたが、現在であれば不同意性交等罪に問える内容であったと思います。その時代の法律によって罪の重さが変わるということが悔しいというか不思議な気持ちです。

まだうまく言語化できない部分もあるのですが、この国が何を性暴力として何を性暴力としないのか、どのようにそれを決めてきたのかにとっても興味を持ってリサーチをしています。

現在はPTSDを克服して、美術館やイベントにも行けるようになりました

が、加害者はまだ美術業界にいたので、知らない人との交流に積極的になれないということは、いまもあります。

少し時間が経って、かつて些細なことでも手伝うよと言ってもらえて、私自身がとても助けられたので、自分も似たような被害に遭ったという子から相談を受けたときには、私がしてもらったことで助けられたことをしたいと思っています。例えば、コレクティブのメンバーとともに話を聞いたり、弁護士への最初の相談のメールをどう書いてよいかわからないという場合などは、一緒に文面を考えるということをしています。

Q. 最後の質問です。美術業界について思うことや、こう変わってほしいなどの希望などはありますか？

いま勤めている会社では、社内で起きたハラスメントで処分されて、解雇になることがあります。美術業界がゆるすぎて、社会ではこういうふうきちんと処分されることに驚いています。美術大学でもめったにハラスメントでは解雇にならないですし、美術業界内部ではなおさら、「クビ」というものがほとんどないと感じています。そもそも業界では何かがドラスティックに変わることで自体が少ないのではないかと思います。

とはいえ、加害者を業界から追い出して孤立させることで何が解決するのだろうとも思います。もちろん被害者の救済・支援が一番優先されるべきですが、性犯罪の加害者の臨床をおざなりにすると、再犯率が極めて高くなります。様々な加害を調べれば調べるほど、同じような被害に遭う人を減らすためには、やはり、加害者の臨床について考えないといけないと思います。でも臨床のためには、自分の行いと向き合わないといけません。加害者がどのように加害を自覚ができるのかが、とても難しいと感じます。こういうことを考えられること自体、被害から立ち直ってきているからだとも思います。被害に遭ってから10年経って、やっとそういうふうに見えるようになりました。

変わってほしいことについては、美術業界だけでなく、日本社会全体のことになりますが、包括的な性教育が行われてほしいです。自分がいま望まない性的な行為をされていることをしょうがないと流さなくてよくなるように、被害に遭っている人が被害に気がつけるに、あらゆる性暴力とハラスメントを防ぐうえで、基本的な知識を身に付けられる教育が必要だと思います。

インタビュー/美術系大学教員

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. どんなお仕事に就いていますか？ どのようにその仕事に就いたのでしょうか？

芸術系の大学で教育職に就いており、数年前から同じ学科で補助的な職務を経験してきました。もとはその学科の大学院で学んでいて、院生のときに助手をしないかと声をかけられて、面接試験を経て採用されました。

Q. 次にハラスメントについてお伺いします。いつ、どこで、どのような立場のあの人からハラスメントを受けたのでしょうか。

二度の大きなハラスメントを経験しました。いずれも芸術系の大学での出来事で、ひとつは学生時代、もうひとつは職員として働き始めてからです。ここでは後者からお話しします。

勤めてすぐの頃に、通常の業務とは異なる予算の枠組みの、学外のアーティストを招いた数日間のワークショップのサポートを任されました。このワークショップは大学内の公募で予算が得られる枠組みの実施で、通常業務とは別に報酬が支払われるのですが、それは本当に微々たるもので、フルタイムで働くような契約でも、報酬の額でもありませんでした。

それでも、この企画担当の教員から、業務時間外に繰り返し連絡があり、即時の対応を求められることがありました。事前に対応できないと伝えていた日程であっても例外ではありませんでした。

対応できないと伝えていた日であっても電話がかかり、「全然仕事ができない」などと叱責されました。当時は自分に落ち度があると思い反論できませんでしたが、実際には依頼が曖昧かつ唐突で、対応が難しい状況でした。

それだけではなく、ゲストアーティストとの食事会で、ゲストの分まで会食の費用を払わされるということもありました。

当時は、助手の仕事を始めたばかりだったということもあって、我慢しないといけないと思っていましたし、断り方もわかりませんでした。自分が悪いと思わされていたとも思います。限界を感じて学内の相談窓口を通じて専門担当者に相談しましたが、その後の仕組みは十分機能していませんでした。状況やつらかったことを話したのですが、その内容が加害者に筒抜けだったのです。私が求めてもいないのに、当該の教員と当時の上司と三者面談をさせられました。そのときに当該教員から、「下の立場からのハラスメントがある」と言われました。相談したこと自体を問題視し私が大学に相談したことはハラスメントだ、ということです。

この出来事は現在も影響を残しています。

現在の立場になってからは、同僚と相談して業務のルールを定め、勤務日や業務範囲を明確にするようにしました。自分の経験から、曖昧なままではいけないと考えたためです。

それを、勤務年数が長い専任教員から伝えてもらいました。それでも当該教員が祝日や深夜に連絡するので、やむなく同僚たちには、そういった連絡を取らなくてもいい、すぐに返事をしなくてもいいと伝えています。

そうして、自分の求めるスピード感で対応されないことが続いた結果、その教員が、私が嫌がらせで仕事をさせないようにしているとか、私の言うことは無視していい、といったことを同僚、学生にも吹聴していると知りまし

た。それがとてもつらくて、仕事が手に付かなくなってしまった時期がありました。

Q. 発端のワークショップ業務というのは、すぐに返事をしなければならぬような、緊急性の高い内容だったのでしょうか。

ワークショップ業務は緊急性のあるものではなくて、担当教員の気質の問題です。

業務時間外にこういう対応を求められることの問題が、当時はわかりませんでした。それもあって、雇用契約についての勉強会を主宰して、知識を身に付ける機会をつくりました。本来は雇う側がコントロールすべきだと、いまでは思います。

Q. 大学の窓口で相談した結果、加害者に筒抜けになり、教員と助教との三者面談を強制されたということですが、いまご自身が現在の職業になって、こうした三者面談についてどう思われますか？ 当時の助教の方はどのような態度だったのでしょうか。そもそも産業医から三者面談についての説明や同意確認はあったのでしょうか？

被害を受けたと申告した人に確認のないまま告発を受けた人物と面談することは、少なくとも私が現在の職についてからは一度も経験がないですし、起こってはならないことだと思います。

産業医が何を言ったのか、うまく思い出せないところもあるのですが、覚えているのは「解決を望みますか？」と聞かれたことです。それで私は、「解決したい」と答えました。そうしたら何の確認もなく、三者面談になってしまった。どういうふうに進んでいくのか、もう少し明確にしてもらうべきでした。

当時の相談した上司は、「我慢するしかない」という対応でした。だからこそと言うべきか、同僚や前任者が、任期が切れる前に辞職していきまされた。かの教員から、1時間にわたる業務内容外の電話が頻繁に来たり、深夜にたいへんな長文で叱責が届いて、それが「態度を改めないこの業界で活動できない」という脅迫のような内容で、それが後押しとなって辞めてしまった人もいます。

Q. 産業医の件について、相談をする側ではなく大学側が相談者に示すべきで、本当にひどいと思います。その後、大学の窓口で相談をしたいという気持ちになりましたか？

大学側が示すべきだというのは、本当にそう思います。

あの出来事のあとでは、大学に相談したいとは思えませんでした。当時の担当教員にも相談をしたかったのですが、対応をしてもらえなかったときのショックが大きいと思ってしまって、ずっとためらっていました。あるときようやく相談ができたのですが、その場ですぐに動いてはもらえませんでした。私が職場環境を変えようとしていることは応援してくれています。

Q. いちばんつらかったときのサポート体制や、周囲の反応についてお伺いできますか。大学のシステムは機能していなかったようですが、手助けとなった出来事はありましたか。

助けられたのは同僚たちの反応です。職場環境を改善したことによって、仕事が手一杯のときに引き受けて助けてくれたり、落ち込んでいるときに励ましてくれたり、システムではなく個々人の信頼を深めて何とか乗り切っています。

自分の経験から、大学業務をいくつか明確化しました。授業の準備について

も、これまではどこからどこまでが助手の業務で、どこが教員の業務なのかがとてもあいまいでした。仕事を振り分けるための表をつくり、業務内容を明確化しました。

大学の業務は複雑なことが多いのですが、事務の方たちとのやりとりを通じてわかってきたことをまとめて資料にして、みなで共有するようにしています。

Q. すばらしいことだと思います。

それでは、もうひとつの学生時代のハラスメントについてもお話しいただけますか。

少人数の授業中に裸の男性のパフォーマンス映像を見せられ、「男性なら何をしているかわかるだろう」と、性的な行為について言及を強要されることがありました。

女性学生に性的経験の有無を言わせたり、異性と性的経験を行うことを授業の課題のように扱う発言がなされることもありました。必修授業での出来事だったため、学生たちは授業をボイコットしました。授業に学生が誰も出なくなり、他の教員から学生に個別に連絡が来ました。大学としておおごとしないように動いたようです。そうした中で該当の学生には謝罪があったようなのですが、私には「お前には何もしてないのだから、ただのずる休みだ」と言われました。

当時は謝罪もあったので、学生たちは、許そうということになったのですが、考え直してみると、やはり謝罪になっていないですね。

当時のまた別の男性教員が、飲み会の場で学生の太ももやおしりをさわるような人物だったのもあって、「これに比べればマシなのかも」と、みんな麻痺していたと思います。その教員は結局とがめられることなく定年退職していますし、そんな最悪の事例と比べてなのか、当該教員を擁護する声もあ

りました。「悪い人ではない」と。

Q. 時間が経ったからこそわかったことなどはありますか？

様々な問題が、単純にその地理的なせまさによって起きていたのかもしれないと考えるようになりました。地域によっては、美術に関わる人たちの界限が限定されて固定化されていて、みな顔を知っています。逃げ場がありません。告発ができない構造があるのです。

Q. 最後の質問です。美術業界について思うことや、こう変わってほしいなどの希望などはありますか？

私が経験したハラスメントはどちらも根本的には解決しておらず、現在進行形で、何とか堪えている状況です。個々人の努力と思いやりによって何とかなっていますが、何かがあればもっとひどいことも起こりうる危険な状態で、まったく持続可能ではないと思います。

いま、大学に勤めて学生と関わる立場になって、大学のプライオリティがまったく学生に向いていないと感じます。次の世代を育てる環境になっていないですし、非常勤の教員たちの扱いもひどすぎます。学生に対しても数年で入れ替わるような存在として扱っているように思います。ハラスメントのない環境に改善するための積み重ねができれば、それを見ていた学生が、社会人になったときにその経験を生かせるはずです。

インタビュー/美術系大学生

インタビュー中に暴力的な言葉や差別的な言葉、または実際の暴力や性暴力についての記述があります。トラウマやフラッシュバックを引き起こす可能性がありますので、閲覧に際してはご自身の体調と相談のうえ、十分にご注意ください。

Q. 今回のお話は大学時代のことでしょうか？

はい。今日お話しするのは、私が大学院在学中に経験したハラスメントについてです。ただ、けっこう前の出来事なので、以降教員も変わっていると聞いていますし、現在の状況とは大きく異なると思います。

私は美術大学を卒業した後、一度は社会人として働き、その後に同じ大学の大学院へ進学しました。彫刻を専攻し、ずっと彫刻を学んできました。

Q. ハラスメントのことを聞いて良いのでしょうか？

大学院の1年目と最後の年に、複数の教授からハラスメントを受けました。内容は、怒鳴られたり、理不尽なことを言われたり、施設や道具の使用を制限されたりといったものでした。

Q. なぜそのようなことが起きたのでしょうか？

端的に言えば、教授同士の嫉妬や派閥争い、学内政治に、学生である私が巻き込まれ、ターゲットにされてしまったのだと思います。

背景には、この数年前に彫刻学科に新しくS教授が着任したことがありました。S教授は唯一の女性教授で、他の教授たちの伝統的な制作スタイルとは違って、社会的かつコンセプチュアルな作品を制作される方でした。その新し

いスタイルは学生からも人気がありましたが、他の教授たちにとっては面白くなかったようです。

私へのハラスメントは、実技指導の担当教員をA教授からS教授に変更したいと、A教授に相談したことをきっかけに始まりました。

Q. ハラスメントが起きた過程を詳しく教えていただいて良いですか

前提として、学部は彫刻学科に所属しますが、大学院の学生は彫刻学科ではなく大学院独自の学科に所属しています。ですが大学院の教室には専門的な設備がないため、専門的な制作は各学科に間借りして行うという決まりになっていました。私は彫刻学科の作業スペースや道具を借りて制作していました。

大学院では1人の学生につき、論文指導と実技指導、それぞれ担当の教員が決められます。私の場合、実技の担当は彫刻学科の教員から選ぶことになっていました。

担当教員は入学した後に決めるのですが、出願の際に推薦状を実技学科の教員に書いてもらう必要があります、入学後に変更などがなければ推薦教員がそのまま実技の担当教員になる形で、私も例外ではなく、推薦状を書いたA教授が実技の担当になりました。しかし私が実技の担当教員の変更を希望し、A教授にその相談を持ちかけたことから、怒鳴られる、理不尽なことを言われるなどのハラスメントが起きました。

Q. どのようなことがおきたのでしょうか

S教授は私が大学から離れていたときに着任された教授でした。S教授は社会的でコンセプチュアルな作品を制作する方で、私自身も社会的なテーマを扱いたいと考え進学していたため、作品制作についてA教授よりもS教授に相談する機会が自然と増えていったのです。このままでは双方に失礼に当たるの

ではと思い「担当教員を変えた方がよいのかもしれない」という気持ちで、A教授の部屋へ相談に行きました。

そこで私は、

「これまで自分は歴史的事実や社会的背景をあまり意識せず、雰囲気で作品を作ってきたが、これからは制作の方法を変えたい。そのため担当教員をS教授に変更することを考えている。」

ということを伝えました。

するとA教授は、この「雰囲気で作品を作ってきた」という言葉を、A教授自身への批判と受け取ったのか「雰囲気で作品を作ることの何が悪いんですか！」と突然怒鳴り始めたのです。

私は必死に誤解を解こうとしましたが、A教授は感情的に声を荒げるばかりで冷静に話を聞いてもらうことは困難な状況でした。そのため、その場では途中で諦めざるを得ませんでした。

Q. 密室で怒鳴られたら怖いですね

そのときの話には続きがあり、さらに理不尽なことを言われました。

まずA教授から

「あなたの作品は入試のとき、他の教授からはそれほど評価されていなかった。でも自分（A教授）が他の教授に説明をしてあげたから、あなたは合格できたんだ。もし担当教員を変更したいなら、本来はもう一度入試を受け直すべきだ」

と言われました。

私は入試の際に有利にしてほしいなどと頼んだ覚えはありませんでした。その上、A教授の力添えによって自分が合格したのだと初めて聞かされて、大きなショックを受けました。

さらにA教授は、

「担当教員を変えるのは異例のことであり、他の教授からの印象が悪くなる。そうすると、あなたはいろいろやりにくくなるから、担当教員を変えるべきではない」

と説得してきました。

加えて、S教授の指導を受けてコンセプチュアルな作品を作っている、他の学生たちの悪口も聞かされました。

「昔は良い作品を作っていたのに、ああいうことをやり出して作品が悪くなった」

などと実名を挙げて、何人もの学生を否定していたのです。

おそらく、私を思いとどまらせたかったのだと思います。ですが、私はこの話し合いを経て「絶対に担当教員を変更したい」と強く思うようになりました。

Q. A教授がそのように言ってくるのは、コンセプチュアルアートが嫌いだからなんですか？もしくはS教授と関係があるのでしょうか？

当時、S教授は着任してまだ1~2年目くらいだったと思います。それまで彫刻学科は、石や木を彫るなどといった、いわゆる「伝統的な彫刻」の技法にもとづいた制作をしている学生がほとんどでした。

ところが、S教授の作品を見たり、レクチャーを受けたりするうちに、学生たちは「自分もこういう作品を作ってみたい」「新しい表現を探ってみたい」と考えるようになりました。その結果、多くの学生がS教授のもとを訪ね、話を聞きに行くようになったのです。

おそらく、他の教授たちはそれまで自分のところに来ていた学生を「奪われた」と感じ、危機感を抱いたのではないかと思います。

Q. 私から見ると、教授たちがS教授に嫉妬しているように感じます。そして、その当て擦りとして、あなたがターゲットにされてしまったような感じですね。

担当教員を変えることは、その後うまくいったのでしょうか？

A教授に相談したときは、話がすり替わってしまい、まともに話し合いにならなかったなので、その場はいったん解散しました。その後、S教授に経緯を相談しました。

S教授は、

「担当教員を変えるのは学生の権利だから、自分で決めてよい。もし変えなかったとしても、私はいつでも作品や研究の相談に乗る。それに、もし彫刻学科の中で私とA教授の関係性が悪くなったとしても、あなたは気にしなくていい」

と話してくれました。そして、他の立場の教授に相談するよう勧めてくれました。

そこで、大学院を統括している役職に就いている教授に相談に行きました。

その教授は、

「実技の担当教員の変更はたしかにあまり前例がない。ただし、論文の担当教員を変更した学生は過去にもいるので、事務的には問題ないだろう。学生には選ぶ権利があります。A教授には私から伝えておきます」

と答えてくれました。

その1週間ほど後、A教授から呼び出されました。

「自分も担当教員を変えることに反対はしていない。ただ、いろいろな弊害が予想されるので、あなたのためを思って変えない方がよいと言ったんだ」

とA教授に説明されました。あくまで「あなたのため」という口ぶりでした。

しかし、私は前回の話し合いをそのようには受け取っていませんでした。むしろ「変えたらどうなるかわかっているのか」と脅されているように感じていました。前回は何度も声を荒げていたのに、このときの話し合いでは終始

にこやかで、とても穏やかな口調でした。そのギャップがむしろ不気味で、恐怖を感じました。

またこのとき、A教授からは「担当教員を変えるというのは本当にあなた自身の意思なのか？」と、何度も確認されました。まるで、他の教授に誘導されているのではないかと疑っているようでした。

さらに、「あなたが大学院に入学できたのは自分(A教授)のおかげであることを忘れないでください」と念を押されました。

話し合いの最後には、

「担当が変わっても、教員と学生として穏便な関係を保ちましょう。相談にも乗りますし、次のあなたの展示も見に行きます」

と言われました。

その1か月後には私の展示があり「本当に来るのだろうか」と気が気ではなかったのですが、結局A教授は現れませんでした。またそれ以降、彫刻学科で見かけても避けられているような雰囲気になりました。私は彫刻学科のスペースにも行きづらくなってしまいました。

「穏便な関係を保ちましょう」と言われたものの、言葉と行動がまったく逆であることに違和感を覚えました。

Q. つらいですね。でも担当教員を変えることは無事にできたのですね。

はい。ただ、その直後にまた別の教授から、人格を否定するような発言や、怒鳴られるといったハラスメントが起きました。

上の話し合いの最後に、A教授に「彫刻学科の学科長であるB教授にも、担当教員を変更したことを報告するように」と言われたため、報告をするためにB教授の部屋へ行きました。私が担当教員を変えたことを伝えると、B教授はわなわなと震え出し、声を荒げてこう言いました。

「あなたは人としておかしいですよ。人としてすべきことではないことをしている」

そして、

「あなたはA教授のおかげで大学院に入っているようなものなのに、恩義や義理を無視したひどい行いをしている」

と強く非難されたのです。

おそらく、A教授とB教授の間で情報共有がされていたのだと思います。前述したとおり、私は大学院所属の学生だったので、彫刻学科の学科長であるB教授に直接報告をする必要は本来なかったはずですが、A教授は、自分より上の立場の大学院担当の教授から直接「学生には担当教員を選ぶ権利がある」と伝えられていたので、私に対してそれを否定するようなことは言えなかったでしょう。A教授が私をB教授のもとに向かわせ、A教授の代わりにB教授が私に対して強く怒ったということだったのでと推測しています。

自分たちの「教授という立場」や「権威」を過剰に守ろうとしていて、そのために教授同士で協力しているようで、とても気味が悪く感じました。

Q. 彫刻科の教授陣の中で派閥的なものや、ホモソーシャルが出来上がっているようにも感じますね。担当を変えた後にはハラスメントにあたりましたか？

担当教員を変えた直後は関わりがなくなったため、しばらくは平穏でした。

ただ、私のようにハラスメントを受けている学生は他にも多くいました。よく耳にしたのは「講評会でのハラスメント」です。たとえば、公開叱責や、作品を評価する場であるはずなのに、学生本人の私生活を非難するようなことなどが頻発していたのです。

学生同士で受けた被害を共有するうちに、「このままで本当にいいのだろうか」という声が高まりました。そして、学科内でハラスメントが起きていることを大学に伝えました。

大学や学科からは「善処します」という内容の返答がありましたが、実際の変化はほとんどありませんでした。多少の変化といえば、私生活を激しく否定するような発言や、声を荒げて怒鳴るなどといった、あからさまにひどいハラスメントは減りました。しかしその代わりに、作品を講評する場面で教授たちが口をつぐみ、誰もコメントしないと行った嫌がらせのようなことなどが起きました。教授が意図的に学生を避け、やりづらい空気をつくるような雰囲気広がっていきました。

Q. 非常に陰湿ですね。

はい。こうした嫌がらせのようなハラスメントは私に対しても繰り返し起こりました。特に、大学院の修了作品展示を準備する大切な時期に悪化していったのです。理不尽なことを言われたり、怒鳴られたり、制作に必要な施設の利用を制限されたり、展示用の備品を使えなくされたりといったことが立て続けに起きました。

私の記録によれば、それは搬入の約1ヶ月前から始まっています。その日、私は水を使う作業をするために、彫刻学科の職員である助手さんの許可を得て、作品を彫刻学科内の屋外の作業スペースに置いていました。ところが翌日、助手さんから「A教授が怒っている」と連絡がありました。理由は「私が作品を勝手に屋外の作業スペースに置いていたこと」「教授に直接許可を取らずに制作していたこと」だと伝えられました。

しかし、大学院の学生が彫刻学科の制作場所や道具を使用する時は、助手さんに許可を得て行うことになっていました。大学院在学中ずっと、そのようにして私が使用している様子を、教授たちも見て知っていたはずですが、なぜこのとき急に「教授に直接許可を取れ」と言われたのか、まったく理解できませんでした。

さらに印象的だったのは、それを伝えにきた助手さんの様子です。とても肩を落とし、泣き出しそうな顔をしていました。きっとA教授から強く叱責されたのだと思います。その姿を見て、私は「自分のせいで助手さんが怒られてしまったのだ」と察して、とても申し訳なく感じました。

Q. 結局作品は移動することになったのでしょうか？

はい。屋外から、大教室という彫刻学科の屋内の作業スペースに移動しましたが、その数日後にも教授から怒鳴られるハラスメントが起きました。

私は以前から「展示の搬入日まで大教室に作品を置かせてほしい」と助手さんに伝えていました。大教室を管理している彫刻学科の助手さんと、大学院担当の助手さんの両方に了承を得ており、搬入当日は大教室から直接トラックに積み込み、作品を展示会場に搬入するという段取りも組んでいました。

事件が起きたのは、作品を移動してから数日後の大教室の大掃除の日です。入試で大教室を使用するため、そこで作業していた学生たちと大掃除をしました。掃除の後、私は自分の作品を「この場所なら搬入日まで置いておいてよい」と許可された大教室の一角に移動させ、助手さんのチェックも受けました。その後は作業が無かったため、隣の休憩室で他の学生と一緒に休憩していました。

すると突然、B教授の怒鳴り声が聞こえてきました。休憩室に入ってきたB教授は、「掃除がきちんとできていない！汚いじゃないか！」と大声で怒鳴ったのです。その理由は、私の作品が大教室に置いてあることでした。しかし、その場所に作品を置くことは既に許可を得ており、助手さんのチェックも済んでいました。私だけでなく他の学生も「なぜ怒鳴られているのか分からない」という様子でした。

B教授は「自分が許可していないのに作品を大教室に置いたことと、大学院の学生である私が勝手に大教室で作業していたこと」が問題だと主張しました。しかし私は、屋外の作業スペースから大教室に作品を移動した後に、大教室を管理するC教授と直接話して、作業内容についても共有していました。

また、B教授は大掃除の前日にも、私が大教室で作業しているのを、C教授とともに見ていました。なぜ大掃除の後になって突然怒り出したのか、まったく理解できませんでした。

結局、私はB教授に怒鳴られ、大教室の一角に置いていた作品を、B教授の指示通り、別の一角へ移動させることになりました。

Q. 彫刻作品は重たいし、繊細ですよ。動かすのも一苦勞では？

はい。この作品は非常に重く、複数人で、しかもリフターを使わなければ動かせません。繊細な作品でもあったので、本当はあまり動かしたくなかったのですが、仕方ありませんでした。

しかし、移動の問題はそれだけでは終わりませんでした。

作品を大教室の指定された場所に移し替えた後、大教室担当の助手さんとは別の助手さんに「作品を外に置いておけないか」と聞かれました。けれども私の作品はデリケートな状態で、雨ざらしにもなる氷点下の屋外に置くことは不可能でした。そのことを伝えると「大教室を完全に空の状態にしなければならぬ」と言われました。この時、おそらく大教室担当の助手さんがB教授に叱責されたために、別の助手さんが伝えにきたのではと察して、私はこれ以上助手さんたちに迷惑をかけたくないと思い、言われた通り再び作品を移動することにしました。

ほかの学生たちに手伝ってもらって、大教室のそばにある倉庫を片付け、作品をそこに運びました。作品はとてもデリケートな状態で、しかも展示を目前に控えていたため、何度も移動させられることに大きなストレスを感じました。

作品を倉庫に入れた後、今度はC教授とD教授がやって来て、私との話し合いのような場が始まりました。周りには他の学生たちもいました。

教授たちは次のように言いました。

「大学院の学生であるあなたが彫刻学科の設備を使うには教授の許可が必要だ。助手の許可だけでは不十分で、それは無許可でやっているのと同じことだ」

これは、それまでのルールとはまったく異なるものでした。これまでは助手さんに許可をとればよいというルールでした。話を聞いていた学生たちも「それはおかしい。今までは助手に言うだけでよかったじゃないか」と抗議してくれましたが、教授たちは納得せず、押し問答になっていきました。

私が「もし助手さんが教授に伝える必要があったとして、それが伝わっていなかったのなら、それは教職員間の情報共有ができていないだけの問題ではないか」と指摘すると、教授たちからは「教授にきちんと伝わっているかを確認しなかったあなたが悪い」と責められました。

私は「作品を置く場所のB教授からの指示が、大教室の別の一角から、大教室以外の場所へと変わって、2度も移動させられた」ことについて指摘しました。最初に私が怒鳴られた段階では、B教授もC教授も大教室をどのようにセッティングするかを、そもそも把握していなかったのではないかと思ったためです。すると、C教授に「B教授はあなたのためにそのような指示をしたのだ」と突然怒鳴られ、びっくりしてしまい、私は何も返すことができませんでした。それまで何度も説明を試みていましたが、まともに会話が成り立たないことと、突然怒鳴られるという状況が耐え難く、それ以降私は発言しづらくなってしまいました。

Q. 非常に威圧的ですね。周りの学生さんたちの反応はどうでしたか？

私が発言しづらくなった代わりに、周囲にいた学生たちが教授とのやりとりを続けてくれました。その中で、ある学生が「最初にB教授が急に怒鳴ってきた行為はハラスメントになる」と指摘してくれました。するとC教授は、「それについては気をつける」と態度を改めました。さらに学生たちは「B教授に

もきちんと伝えて謝罪してほしい」と求めてくれました。C教授は「わかった、B教授に伝えておく」と約束してくれました。

ちょうどそのとき、B教授がやってきました。ところがC教授は直前に約束したことを全く口にしません。そこで学生のひとりがB教授に直接「先ほどあなたが怒鳴ったのは理不尽だと思う」と伝えました。

するとB教授はこう言い放ちました。

「理不尽でも構いません。あなたたちにどう思われようと興味はないんです。私の性分をみんな知っているでしょう？ 私はその性分を変える気はありません。怒鳴るときは怒鳴ります。」

学生からは再び「そのような態度もハラスメントになる」という声が上がりましたが、B教授は「はいはいわかりました、謝りますよ」と、明らかに誠意のない態度で、謝罪の言葉を軽く口にただけでした。

その場は、これ以上話しても何も変わらないという空気になり、そのまま解散となりました。結局「ルールを守らなかった私が悪い」というような印象で終わってしまい、非常にもやもやが残りました。

Q. 教授陣の態度は生徒に対するリスペクトが全くないように感じますね
その後、展示をするまでにもハラスメントはあったのでしょうか？

はい。その後も「設備や備品を貸してもらえない」という形でのハラスメントが続きました。

私は前述した彫刻作品とは別に、展示空間に土を敷き詰めるインスタレーション作品を予定していました。ただ、修了作品の展示場所で土を使うためには、虫が湧くなどの問題があるため、確実に処理をしておく必要がありました。そこで彫刻学科にある設備を使って土を焼くことはできないかと、以前から担当の助手さんに相談していました。助手さんは「搬入の1~2週間前であれば一緒にやってあげよう」と言ってくださり、業務時間外にあたる期間でしたが好意で協力してくれることになっていました。

ところが大教室での出来事以降、突然「私が彫刻学科の設備や道具を使うには、大学院と彫刻学科双方の研究室を通した書面での申請が必要」ということになり、急ぎよ申請を出しました。しかし、搬入まで1ヶ月を切った頃になって突然「土を焼くための設備を使用することはできません」と言われました。

彫刻学科側の説明はこうでした。

「あなたは大学院の学生であって、彫刻学科の学生ではない。したがって、彫刻学科の設備は使えない。また、これまで行ってきた作業も正式な申請がされていなかった。」

しかし、そんな話はこれまで一度も聞いたことがありませんでした。私以外にも彫刻学科を使用している大学院の学生はいましたが、大学院の助手さんによれば、これまでも含めて、わざわざ書面で申請することなく、彫刻学科の助手さんに許可を得る形で制作場所を借りていたようでした。

展示直前になって急にそのような制限をかけられ、とても焦りました。どうにかして展示を完成させようと、必死になって他の方法を模索しました。結局は完全に処理済みの土を新たに購入することになりましたが、処理済みでありなおかつ作品のイメージに近い土というのはなかなか手に入らず、探し回るのにとっても苦労しました。

Q. 展示の直前にそのようなことを言われるのは精神的ストレスも溜まりますよね。展示の妨害のようにも感じます。

はい。しかもそれだけでは終わらず、再び理不尽な作品の移動を強制されました。

搬入まで1ヶ月を切ったある日、「私の作品を、搬入の約1週間前の日に、大教室そばの倉庫から、大学院の自分の教室へ運ぶようにと彫刻学科から指示された」と、大学院の助手さんから連絡がありました。私は大教室から直接展示会場に作品を搬入できるよう、この2週間前にはすでにすべての手配を済ませていました。大教室の使用許可もとり、搬入日に鍵を開けてもらうよう

頼み、トラック積み込みの手配も完了していたのですが、それが一気に覆されてしまったのです。

その上「作品の移動は彫刻学科の助手は手伝えない」と言われ、フォークリフトを使用することができませんでした。重量のある彫刻作品は非常に重く、坂道を経由して大学院の教室までフォークリフトなしで運ぶのは危険で到底不可能でした。つまり、運搬自体が完全に不可能な状況だったのです。

しかし幸いなことに、私はまったく同じ形の作品を2つ制作していました。1つは非常に重い作品で、当時展示に出す予定だったのはこちらです。もう1つは内側が空洞になっているため比較的軽く、なんとか移動することができました。結局、重いほうの本命の作品は展示することができず、代わりに軽いほうの作品を出品せざるを得ませんでした。

私は重いほうの作品を出品するつもりで修正を重ね、完成度を高めていたのですが、その努力は無駄になってしまいました。たまたま同じ形で重さの違う2つを作っていたから展示は成立したものの、そうでなければこの作品は出品そのものが不可能になっていたと思います。

Q. 教授も移動ができなかったら作品が展示できなくなる、という状況を知っていて、移動の指示を出したと言うことですかよね？

はい、そうです。最終的には大学院の助手さんたちが、お休みの日だったにもかかわらず、わざわざトラックを借りて手伝ってくださり、なんとか移動が実現しました。

さらに、借りられるはずだったものが直前で借りられなくなることもありました。私は展示のために薄型の50インチモニターを借りる予定でした。これは彫刻学科の備品で、以前から修了展示で使用する許可を得て、確保してもらっていたものです。ところが前述した通り、搬入まで1ヶ月を切った頃になって急に「彫刻学科の物を借りるときは大学院の研究室を通し、書面で申請

しなければならない」というルールが持ち出されました。私はその通りに申請しましたが、結果は「貸せない」という回答でした。

代わりに提示されたのは古くて分厚い50インチモニターでした。それまでの作品の想定とは異なりますが仕方なく、それを使用することになりました。

これらは、展覧会まで残り1か月を切ったあたりから次々に起こりました。段取りを済ませていたはずのことにおいて、「作品をこの日に移動してください」「設備や備品を貸せません」などと急な変更が相次ぎ、状況はどんどん混乱していきました。助手さんたちがイレギュラーな対応で助けてくださったり、奇跡的に代替品があったりしたからなんとかかなったものの、本当に大変でした。

Q. ハラスメント相談室のようなものは利用されましたか？

はい。担当教員の変更に関する件、大教室で怒鳴られた件、その後さまざまな道具を使用できなくなった件などを、大学に「ハラスメント」として報告しました。

その結果、一応「ハラスメント委員会」というものが立ち上がり、聞き取り調査が行われ、最終的に報告書が送られてきました。報告書の内容は、「大教室でB教授が怒鳴った」という部分だけがハラスメントとして認められました。しかし、それ以外の件については、私と教授側の言い分が食い違っており、録音などの証拠も無いため、事実を認定することは困難であるという内容でした。

また、報告書の形式なので仕方がないのかもしれませんが、私の主張は信用性が認められないととれるような表現で書かれており、私は自分が疑われているような気持ちになりました。読んでいてとても辛く感じられ、しばらくの間はじっくりと内容を精読することができませんでした。

例えば、大教室での話し合いの際に「C教授が怒鳴ったかどうか」は、その場にいたほかの学生に聞き取りをすればすぐに明らかになるはずですが、そうした詳細な調査は行われず、うやむやにされてしまった印象でし

た。報告書を受け取った時にすぐその不自然さに気付けばよかったのですが、その時は気付けなかったのです。

Q. ハラスメントを受けた時に、これをやっておいて良かったと言うことはありますか？例えば当時から記録をとっていたのは役に立ちましたか？

1年生のときに担当教員を変更したいと申し出た際には、まだ何も記録を取っていませんでした。しかし、それ以降はメモを残すようにしました。そのメモは、ハラスメント委員会に報告書を提出する際や、聞き取り調査のときに役立ちました。

ハラスメントを受けたときというのは、自分で思っている以上に精神的なダメージが大きくて、断片的なことは覚えていても、全体の流れやどうしてそうなったのかは時間が経つと忘れてしまうものです。自分の身に起きたことを自分で正しく思い出せるようにしておくためにも、記録をつけておくのはとても大事だと実感しました。

また、大教室で怒鳴られたとき、本当は録音をしようと考えました。でも、怒鳴られた教授の前で、携帯を取り出すとまた怒鳴られるのではと、とても怖くて、結局できませんでした。その結果、記録が残らず、ハラスメント認定がされなかったということもあります。「あのとき録音できていたら」と悔やむ気持ちが今も強く残っています。

Q. ありがとうございます。今になって思うことなどはありますか？

これはあくまで私個人の気持ちですが、当時も今も、教授たちに対して強い憎しみや激しい怒りを抱いているわけではありません。もちろん、怒鳴られたり理不尽なことを言われたりしたことへの怒りはあります。けれども私は、その教授たちが「どうしようもなく憎い」という感じでもないんです。

彫刻学科はもともとはアットホームな雰囲気があり、私たち学生は、教授たちとも比較的仲が良かったと思います。課外学習に出かけたり、これまでお世話になったこともたくさんありました。教授たちそれぞれに良い面もあって、みんな「極悪人」ではなく、ごく普通の人たちなんです。だからこそ、そんな人たちがなぜこうになってしまうのか、ずっと考えてきました。

私は、やはり、**大学の構造や仕組みに問題があるのだ**と思います。本来大学は教育機関であり、学生を第一に考えるべきです。しかし実際には、教授たちは学生ではなく「教授同士を守ること」を優先していました。大学側もまた、すぐに卒業してしまう学生の声を聞くことよりも、大学に長く居続ける教授の地位や立場を守ることに重点を置いているように感じました。権威や立場に過剰に固執してしまうようになった結果、普通の人である教授たちの発言や行動がエスカレートしていったのではないかと思います。

今振り返ると、私を怒鳴った教授も「自分の地位が揺らぐかもしれない」という恐怖を抱いていて、「怒鳴る」という常軌を逸した振る舞いはその恐怖に対抗する姿勢の表れだったのではないかと考えています。教授という立場や権威にばかり縛られて、その職の本来の使命を見失ってしまっている彼らは、なんだかかわいそうにも思えるのです。

こうした状況は、学生にとってだけでなく、教授にとっても健全ではないはずです。私自身も、もし逆の立場にいたら同じようになっていたかもしれないと思うときがあります。大学は、教育や研究のための場であるということを一番に重視して、昔からの慣習にとらわれず、仕組みやルールを考えるようにしてほしいです。

コラム1

表現と労働とハラスメント、この20年ほどをふりかえって

共立女子大学 文芸学部 教授

吉澤弥生

1 はじめに

表現の現場調査団が活動を始めた2020年は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、文化芸術に関わる人々が「不要不急」や「自己責任」の言葉のもとで発表機会と収入を絶たれた時期である。このときさまざまな分野の団体が声をあげ、また行政や民間団体によって数々の実態調査が行われ、支援策が打ち出された。このできごとは結果的に、文化芸術に携わる人々の社会的・経済的基盤に関心が向けられるきっかけになったといえる。

そうした中、表現の現場調査団は、『ハラスメント白書 2021』、続けて被害を生み出す構造的背景を数値で示した『ジェンダーバランス白書2022』、さらに『ハラスメント白書 量的調査2024』、今回の『ハラスメント白書 質的調査 2026』と、次々と調査結果を公表してきた。その膨大なデータと分析は、現代日本でさまざまな表現に携わる人々はその活動過程でどれほどの人権侵害や暴力に晒されているかを白日のもとにさらしている。

なかでも一連のハラスメントに関する調査結果は、どれも目を背けてはならない現実とはいえ、読み進めることが難しい壮絶な内容である。今回のインタビュー調査も同様だ。ふりかえれば、自分も近い経験をし、近い景色をいくつも見た。その都度もがいたものの、何かを変えられたという手応えがあるわけでもない。自身の無力さをつきつけられる。ただ、個々のインタビューの最後の部分にたどりつくと、これまでに比べて何かが一歩進んでいることを感じ、勇気づけられた。その最後の部分とは、「今になって思うこと」や「変わってほしいと思うこと」が語られている箇所だが、それについては後で触れたい。

2 インタビュー調査結果から

今回の調査では、美術、演劇、伝統芸能、テレビ、映画、音楽、アニメ、ファッション、美術系大学といった現場での業務（作業）とハラスメント被害の体験が語られている。一人一人の語りからは、表現が立ち上がる現場のプロセスと、そこで自らの役割や使命を果たそうと力を尽くす人間の姿が浮かびあがってくる。

まずは労働環境に関する話をふりかえる。（）内は筆者の補足である。

「『入社』と言ってもほぼほぼフリーランスで、実態は業務委託」（アニメ会社）、「『3年耐えたら正社員にしてやる』と言われていた」（伝統芸能舞台裏）、「入社して最初の3ヶ月は研修期間という扱いで、ほとんど給料は出ませんでした」
「『3ヶ月続けられたら正式に雇用する』といったことを言われた」（テレビ制作会社）のように、そもそも契約の段階で不利な条件を飲まされている。

そして「雇用形態を契約社員から業務委託に変更することになった際に、（以前の）額面よりもさらに3~4万円低い額を提示された」（アニメ会社）、「残業は自主的な労働という扱いだったので、残業代とかは特に発生しない」「ほぼ毎日徹夜というような感じ」、「家に帰れるのは1週間に1日とか」（テレビ制作会社）、「正しく人を雇用する状況がまったく整っていない労働環境」「保険、年金、家賃を払うと手元に残るのはほんとうにわずか」「休憩時間もなく、残業代はいっさい払われていませんでした」（ファッションブランド事務所）のように、長時間労働、低賃金、不払い労働、社会保障費の圧迫が語られる。

ハラスメントについても言及がある。「企画担当の教員から、業務時間外に繰り返し連絡があり、即時の対応を求められる」（美術系大学教員）、「怒鳴られたり、理不尽なことを言われたり、施設や道具の使用を制限されたり」（美術系大学生）、「ほぼ日常的に受けていました。パワーハラスメント、セクシャルハラスメントをふくむソジハラスメント、モラルハラスメント」（ファッションブランド事務所）、「懇親会や飲み会にわざと呼ばない、健康診断を受けさせない」（アニメ会社）、「怒鳴られることもしょっちゅう」、「すでに私と築いた関係性があるから言えるというような態度でしたが、私にとってはただ怖かっただけ」（劇団員）。

直接的な暴力行為もあった。「胸ぐらをつかまれて、引き倒されるという暴行を受けた」（アニメ会社）、「下っ端への暴力は『笑い』と認識されていた」（テレビ制作会社）、「殴る蹴るは当たり前で、とくに新人の頃は毎日のように殴られていました」「仕事で失敗したことが原因で暴力を振るわれることもありましたが、半分ぐらいは特に意味もなく暴力を振るわれていた」（伝統芸能舞台裏）。

セクシャルハラスメント、性暴力被害もある。「今であればハラスメントとして

認識されるようなことが働き始めた最初の頃から無数にあった」（映画制作）、
「『いや、寝ておいた方がいいんじゃない？あの人仕事いっぱい持ってるよ』と言われました」（ライブハウス）、「本人が、自分の加害行為を笑い話として語っているのを聞いたことがあり、同じような事例は他にもあるのだろうなど」（テレビ制作会社）。そして被害はその場だけでは終わらない。「加害者はまだ美術業界にいたので、知らない人との交流に積極的になれない」（美術家）。

さらに語りを通して、加害を許容する「場の人間関係」が浮かび上がる。「少なくとも僕が暴力を受けているとき、周りの人はそれを見ていると止めることは一度もありませんでした」、「日常的な侮辱やセクハラは、そういうものを受け流せる人しか職場に残っていない」（伝統芸能舞台裏）、「別の男性教員が、飲み会の場で学生の太ももやおしりをさわるような人物だったのもあって、『これに比べればマシなのかも』と、みんな麻痺していた」（美術系大学教員）。

そこでは、声をあげること自体が妨害、抑圧される。「その程度のことで大騒ぎするな、という言葉をよく耳にしていた」（映画制作）、「この人がいないと現場がまわらないという人物が告発を受けた際にもみ消しが行われて、告発した人が切られたり割を食うということは、この業界でよく聞く話」（アニメ会社）、「とにかく波風を立てない形にしなければ、と反射的に思ってしまった」（映画制作）、「当該教員を擁護する声もありました。「悪い人ではない」と。「相談したこと自体を問題視し私が大学に相談したことはハラスメントだ、ということです」（美術系大学教員）のような組織としてあるまじき対応もあった。

こうした環境では、立場の弱い人はますます追い込まれる。「『テレビ業界で働いているのだから休みがなくても仕方がない』『下っ端だから給料が安くても仕方がない』と自分に言い聞かせていた」（テレビ制作会社）、「『3年くらいなら我慢しなければならぬ』と思いつんでしまっていた」（伝統芸能舞台裏）、「私生活の充実や人間性をつねにジャッジされると、代表に認めてもらわなくてはならない、どういうふうにも認めてもらうかと、強迫観念のようなものに囚われるまでに」（ファッションブランド事務所）。

また暴力・搾取はその現場だけの問題ではない。「（勤務先は下請けや孫請けの立場）会社の中では威張っている上司も、テレビ局に出向けば今度は局のプロデューサーやディレクターにいじめられるという構図」（テレビ制作会社）、「いまだに搾取的な取引が常態化しています。搾取されている者がさらに弱い立場を搾取する、負の循環は絶てていません」（ファッションブランド事務所）。

筆者は、2003年頃からアートNPOのメンバーとして、公的文化事業の現場で複数のプロジェクトにかかわっていた。しかし当時の事業が合理的な説明なく変更される事態に直面し、自治体文化政策のはらむ問題を事業現場からの応答も含めて拙著『芸術は社会を変えるか』（2011）にまとめた。こうしたことが起こる背景のひとつには、文化政策の基盤や事業設計の問題などがあったが、現実的な問題は現場スタッフの労働という形で現れた。

こうして主に公的文化事業、なかでも「アートプロジェクト」に携わる現場スタッフの就労環境について、2009年頃から匿名インタビュー調査（一部は実名）にとりかかり、その結果をインタビュー集『若い芸術家たちの労働』（続・続々編を加えて全3冊）として制作、冊子で配布したのは2011年から2014年のことだ。そこでは賃金や社会保障について、また職場での役割や仕事のやりがいといった話を中心に聞いた。当初は「個人的な愚痴を聞いてどうするのか」と言う人もいたが、ふりかえれば、徐々にそうした反応は少なくなっていくように思う。

現場実務を担うマネージャーは全体の業務量とスタッフ数が見合っていないことがほとんどで、長時間労働が常態化していた。生活も不規則で、心身を壊し休職・離職した人もいた。多くが非正規やフリーランスで、社会保障費は自己負担だ。請負では年度末まで支払いがなかったり、金額が事前提示されなかったりというケースもあった。一方、ディレクターのような立場の人からは、そもそもの予算が少ないことや、専門性に対する対価の低さなどが語られた。そして単年度の事業請負や有期雇用を渡り歩くという形は、流動性というより不安定就労であり、将来の見通しも立てにくい。アートにかかわる仕事の面白さの裏で「好きでやっていることだから」と不満を押し殺してきた面もうかがえた。

そしてインタビューの中では、ハラスメント被害が語られることがあった。徒弟的、家族的な集団の中で被害が起こる。それだけでしんどいのに、被害者はその環境の中でさらに抑圧され、排除されるか、撤退を余儀なくされる。もう済んだ話だからと思いたくない様子の人も、自身に降りかかった理不尽にずっと怒りを抱えている人もいた。冊子には掲載しなかったエピソードはいくつもある。

筆者は調査を通して、表現に携わる人のこうしたさまざまな苦境の背後には、この社会に根強く残る家父長制、いいかえれば年功序列、女性蔑視、個人よりも集団を重視する構造があると考えている。とくに男女格差については、「機会均等」や「共同参画」などの言葉の陰で、家庭、学校、職場といった場で今なおジェンダー・トラックが敷かれ、女性は稼得能力のある「個人」となることよりも、稼得はそこそこにしてケアやサポートの役割を果たすよう求められる。しかもこうした

「母」「妻」役割は、愛ややりがいといった大義名分とともに「あたりまえの・自発的な」仕事であるという認識にすりかえられる。

さらに、労働者を巧妙に搾取するネオリベリズム経済も大きく影響している。イギリスの文化研究者アンジェラ・マクロビーは、ファッションやアート業界のフィールドワークを通して、「創造的であれ」という絶え間ないメッセージが「自己実現」願望と結びつけられ、若者を劣悪な労働環境の中に追い込んでいくポスト・フォードイズム時代の政策と産業の問題を指摘した（2023）。創造、表現の場で起きていることは、社会全体の問題でもある。

4 おわりに

価値観やそれにもとづいて作られた制度を変えるのは容易ではない。しかし近年、労働やハラスメント、またそれを生み出す社会構造について、次々と告発の声があがっている。ハラスメント規制強化や刑法改正など、実際に変化も起きている。自身の受けた人権侵害は個人を超えた問題であるとの覚悟を持ち、動いてくれた人たちがこの状況をつくり出したと思うと、とても勇気づけられる。以下は今回の語りである。「被害を受けた人を守ることは大前提として、新たな加害を生まないようにする仕組みが必要」（ファッションブランド事務所）、「業界に対しては、10年前や20年前に比べると確実に変わってきています。この変化を見ながら、私たちが受けてきた経験を、下の世代に回さず断ち切らなければいけない」（劇団員）。

また近年、表現の場での労働やハラスメントの実態調査とその防止に向けた取り組みが現れている。たとえば、舞台芸術のマネジメント人材育成と労働環境整備を掲げるNPO法人Explatによる実態調査（2016）と「公演安全マニュアル」公開や「ハラスメント防止講座」の実施（注1）、さらに2019年に大学におけるジェンダー・セクシュアリティ教育推進と啓発を目的に活動を開始したEGSA（Education for Gender and Sexuality for Arts）によるリサーチと「ハラスメント防止ガイドライン」（2021）の公開、さらには書籍の刊行（2026）がある（注2）。表現の現場調査団も2021年に学生を対象とした教育機関向けのハラスメント対策リーフレットを制作している。

労働問題については、舞台芸術制作者オープンネットワークが2021年に契約に関する調査を行い、その後実践的な講座を継続して実施している（注3）。また日本芸能従事者協会は2021年、フリーランスの芸能実演家とスタッフが加入できる労災保険センターを設立、業種ごとの実態調査と政策提言を続けている（注4）。2022年には現代美術に携わる人たちのネットワークart for allが、アーティストの報酬ガイ

ドライン作成に向けて検討を重ねているほか、ユネスコ・ドイツ国内委員会発行の「フェアカルチャー憲章」の邦訳版（2025）を公開した（注5）。

このように実態を把握し、課題を整理し、対策を講じる動きが進む中、それでも被害にあったり目撃した場合、何ができるか。今回のインタビューでは、信頼できる他者や仲間のサポートがあったこと、また勉強会やコレクティブといった場の意味についても語られていた。「小さなケアを積み重ねて」（美術家）という言葉が示すように、それは即効性ある強い何かではなく、ミクロな人間関係を紡ぐことで時間をかけて育まれる場であるだろう。文化活動家のアサダワタルは、著書『当事場をつくる ―ケアと表現が交わる場所』（2025、晶文社）で、「人びとの持つ多様な『当事者性』を分かち合うための場」を「当事場」と名付け、そうした場づくりの重要性を述べた。被害を受けた人とともにいる人、そうした人々が集まり対話する場のあり方について、私たちはもっと学び、考え、行動していかななくてはと思う。

注

- 1 NPO法人Explat <http://www.explat.org/>
- 2 EGSA_JAPAN <https://egsajapan.com/>
- 3 舞台芸術制作者オープンネットワーク <https://onpam.net/>
- 4 一般社団法人日本芸能従事者協会 <https://artsworkers.jp/>
- 5 art for all <https://artforall-jp.org/>

文献

竹田恵子・吉良智子・横田祐美子・長倉友紀子 『アートとハラスメント ―なぜ起こる？どう起こる？』岩波書店 2026

アンジェラ・マクロビー（田中東子監訳・中條千晴・竹崎一真・中村香住訳）『クリエイティブであれ ―新しい文化産業とジェンダー』花伝社 2023

吉澤弥生『芸術は社会を変えるか？ ―文化生産の社会学からの接近』青弓社 201

コラム2

『ハラスメント量的調査2024』の結果と比較して見えてくること

一般社団法人社会調査支援機構チキラボ

特任研究員 中村知世

私は表現の現場調査団による『ハラスメント量的調査2024』で、量的調査の設計や分析を担当させていただいた。同調査では、表現分野を、「美術」、「演劇・パフォーマンス・ダンス」「映像・動画・映画」「デザイン」「音楽」「文芸・ジャーナリズム」「写真」「アニメーション」「ゲーム」「マンガ・イラスト」「建築」「服飾」「お笑い」「工芸・伝統芸能・伝統文化」として設定し、これらの分野に所属していない一般の人々と比較できる形の調査を実施した。また、調査手法も、インターネット調査会社に登録されているモニターから、年齢、性別で割付を行った上でサンプリングしているため、ある程度、統計的な分析が可能となったデータである。

本コラムでは、『ハラスメント量的調査2024』の結果から、一般の人々の比較から言える、表現の分野の概ねの傾向や分野別の傾向に言及しながら、今回のインタビュー調査での語りを考察していきたい。

映画映像業界のインタビューについて

顕著なハラスメント被害

映像業界は表現の現場の中でも、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが深刻な分野の一つだった。たとえば以下のような数値が、『ハラスメント量的調査2024』では明らかになった。

- 「一方的な猥談を聞かされる」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」が3.7%、「たまにあった」が18.9%
 - 映像・映画・動画業界（n=22）：「頻繁にあった」4.5%、「たまにあった」45.5%

- 「密室に誘われる」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」2.6%、「たまにあった」12.6%
 - 映像・映画・動画業界（n=22）：「頻繁にあった」4.5%、「たまにあった」27.3%

映像・動画・映画業界の場合、表現分野全体と比較して、制作活動中（「作品を作っている状況」「作品や表現を批評されている状況」「指導やアドバイスをされる状況」）、そして「密室あるいは二人きりの状況」、「飲み会など表現活動以外の状況」で頻発していたことも調査からはわかっている。

表現活動そのものにハラスメントが埋め込まれており、それゆえに、指導や仕事と称して密室に誘い込んだり、二人きりの状況が簡単に作ることが可能である状況も想像される。インタビューの語りからも、「企画の打ち合わせ」と称した呼び出しにより、二人きりの空間に誘い込まれ、被害にあっているという状況が確認できる。

被害者への責任転嫁

さらに、こうした状況に対処する責任を、被害者本人に負わせようとする加害者本人、そして周囲の声がけも、被害者が「被害」を自覚するのに時間がかかったり、声を上げにくくさせることにつながることも語りから示されていた。

インタビューでは、性暴力に抵抗をしたあとの加害者の反応の一つに、被害者自身を責める言動を被害者に向ける、ということが語られている。さら

に、相談相手からも被害者が乗り越えるべき問題として語られてしまったことが報告されている。

いずれも、加害側の行為が「標準」とされ、対処すべきは被害者の方であるとのメッセージが向けられていることがわかる。加害者がハラスメントの場面で否定された際に、加害者が被害者に責任転嫁をする言動は「ガスライティング」と呼ばれており、今回の語りに示された言動は、典型的な事例と考えられる。

インタビューの「相談できない被害心理」からも、こうした「ガスライティング」が業界で蔓延していることが示唆される。被害にあったこと自体をインタビューは「恥」に感じており、自分の「弱さ」や「能力のなさ」を示してしまっているのではないかと思ひ込み、当時は周囲に知られたくなかったとの心理が語られている。このような価値観が浸透していたこともまた、被害者に沈黙を強いるとともに、加害者の振る舞いを容認する業界文化があったことを示唆している。

深刻な業界風土

また、制作会社でADを経験したもう1名のインタビューでは、過酷な労働環境でのハラスメント、そして傷害や不法行為の実態が報告されている。過大な業務に、長時間労働、無給に傷害、金銭の強奪など、驚く事態が発生しているが、幾重にも連なる上下関係のなかで、末端の一個人が声を上げられない構造が語りからは示されている。また、現場を監督・指導する役割の管理職自身が加害を重ねている組織で、逃げられない状況も浮き彫りになっている。

『ハラスメント量的調査2024』でも、映像・動画・映画分野の業界風土が極めて深刻な状況である実態が示唆されている。表現分野全体と比較した数値を以下にいくつか例示する。

- 「ハラスメント対策なし」

- 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「とてもあてはまる」9.5%、「ややあてはまる」24.4%
- 映像・動画・映画分野（n=22）：「とてもあてはまる」18.2%、「ややあてはまる」31.8%
- 「現場を監督する・指導する立場の人が問題が起こってもリーダーシップを発揮しない」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「とてもあてはまる」5.7%、「ややあてはまる」20.6%
 - 映像・動画・映画分野（n=22）：「とてもあてはまる」13.6%、「ややあてはまる」27.3%
- 「暴言や粗暴な振る舞いも容認される」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「とてもあてはまる」3.7%、「ややあてはまる」16.6%
 - 映像・動画・映画分野（n=22）：「とてもあてはまる」9.1%、「ややあてはまる」22.7%
- 「賃金未払い」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」2.3%、「たまにあった」14.0%
 - 映像・動画・映画分野（n=22）：「頻繁にあった」9.1%、「たまにあった」13.6%
- 「低賃金」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」12.3%、「たまにあった」26.4%
 - 映像・動画・映画分野（n=22）：「頻繁にあった」22.7%、「たまにあった」22.7%

今回のインタビューーの場合は、これらの要因が複数重なり、かつ悪循環となり、最終的には命の危険や幻覚症状などに見舞われる状況に陥っていたと思われる。

演劇業界のインタビューについて

周囲の傍観をとまなうハラスメント

演劇業界の場合には、映像・動画・映画業界と同様に、表現活動中（「作品を作っている状況」「作品や表現を批評されている状況」「指導やアドバイスをされる状況」）の被害が多発する状況がある。

- 「作品や表現を批評される状況」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：12.6%
 - 演劇・ダンス・パフォーマンス分野（n=31）：32.3%
- 「集団で活動している状況」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：17.2%
 - 演劇・ダンス・パフォーマンス分野（n=31）：25.8%

インタビューの語りの中では、稽古の場面において、パワハラが行われており、さらにそれが周囲の傍観的態度によって、「パワハラ」ではなく「指導」として捉えられ、被害者本人が沈黙せざるを得ない状況が示されている。さらに加害者自身も「あなたを思って指導している」という言葉を投げかけ、その指導を受け入れられないことを被害者本人の責任に転嫁する「ガスライティング」も行われている。

儀礼としてのハラスメント

歌舞伎舞台裏の大道具経験を持つ方の語りでは、「暴力を受けること、暴力を我慢することも仕事の一部」と表現するように、暴行が日常茶飯事に行われている様子が報告されている。『ハラスメント量的調査2024』では、演劇・ダンス・パフォーマンス分野の暴行被害経験は以下のような数値となっており、深刻である。

- 「暴力を受けた」
 - 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」2.6%、「たまにあった」8.3%

- 演劇・ダンス・パフォーマンス分野（n=31）：「頻繁にあった」3.2%、「たまにあった」25.8%

このインタビューが受けた暴力は、「ヘーjing」という集団の結束を深めるための軍隊でみられる「新人いじめ」と似た性質があるように思われる。インタビューが先輩の立場になった時に、「今度は新人を殴れる立場になった」という理解が向けられたことに嫌悪感を覚えた語りが示されているが、「3年耐えれば止む」という時限付きであるがゆえに、乗り越えられる人も存在し、それを乗り越えた人がこうした儀礼を再生産していく、というサイクルになってしまっているものと思われる。また、こうした厳しい上下関係は、報酬の分配が公平になされていない実態からも示されている。

美術系大学・業界のインタビューについて

「性別による見下し」が顕著

美術大学や美術業界については、『ハラスメント量的調査2024』において、他分野と比較して、深刻なハラスメント実態はそれほど多くはなかった。しかし、美術大学という組織や、美術業界は、他業界と同等かそれ以上に、指導的立場には男性が存在する一方で、教えを受ける側には女性が圧倒的に偏るというジェンダーバランスの非対称性が存在する分野である。これらの状況を反映しているのか、美術業界で顕著だった項目としては「性別による見下し」の経験率だった。

- 表現分野全体（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」4.0%、「たまにあった」12.9%
- 美術分野（n=28）：「頻繁にあった」3.6%、「たまにあった」21.4%

今回のインタビューの事例は量的調査では、比較的表現分野では少ない経験率となっていた業務上のパワーハラスメントや、授業という場でのハラスメント、性暴力の事例が報告されているが、それゆえに、こうした被害を経

験した場合には、周囲に理解されにくかったり、被害者の方に落ち度があるのではないかと思われたり、沈黙を強いられるような力が被害当事者には重くのしかかる可能性がある。

性暴力被害という深刻な被害を報告した方の事例では、被害届を警察に提出するという行動に出たにも関わらず、「同意があったと思った」との証言を加害者がおこなったことで、「同意がなかった」という証拠を集めることの困難に直面したことが語られている。さらには、周囲からの「あなたにも落ち度があったのではないか」という二次加害、不起訴後にも加害者は美術業界から退出することなく活動しており、被害側にのみ行動変容が課されてしまうという不均衡。これらが次々に壁として現れる様子が語られている。美術業界の場合には、「性別による見下し」が他業界に比べ顕著にあるとすれば、こうした一つ一つの壁は他業界よりも、分厚く頑丈になってしまうのかもしれない。

業務改善の試み

別のインタビューの事例のなかでは、業務改善を試みた事例にも注目したい。美術大学での業務改善の事例であるが、大学という場や教育組織で表現活動の職についている方にとって示唆的な内容である。今回インタビューとなった方の事例では、業務上直面したパワーハラスメントに対し、理不尽さを感じた経験があったからこそ、その後、自身が業務をコントロールする立場になった時に、改善を試みることができた経験が語られている。仕事を振り分けるための表をつくり、業務内容を明確化、可視化することは、パワーハラスメントの行為類型である「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」を未然に防ぐために重要である。また、こうした予防的な業務改善には、業務の境界線づくりにかかわる部署同士、担当者同士の綿密なコミュニケーションが前提になることも語りから示されている。

業務上の問題を抱えていた際の、非常に問題のある対応経験も語られている。産業医に相談後に、本人の同意なく加害者に情報が伝達されており、面

談も強要されたという経験である。その結果、逆に「ハラスメントを受けた」という報復的な行為を受けることになっている。報復はさらなる被害者の沈黙を生むことになる。相談窓口が信頼される対応を確立していくこともまた、業界風土の改善には不可欠であることが示されている。

音楽業界のインタビューについて

性別による不当な評価

次に音楽業界である。あるインタビューの語りでは、仕事を得たことを「上司と寝たからだ」と一方的に断定されたという経験や、「若い女性ミュージシャン」は「女性だから売れている」のだという思い込みがなされているという状況が報告された。

表現分野において「性別を理由とした不当な評価」経験は、一般の分野で働く人々に比べると、経験頻度が高い傾向にあることが、『ハラスメント量的調査2024』では確認できる。

- 表現分野（本調査1-1）（n=349）：「頻繁にあった」2.3%、「たまにあった」10.9%
- 一般（本調査4）（n=99）：「頻繁にあった」2.0%、「たまにあった」1.0%

インタビューが活動している分野の場合には、仕事は応募制ではなく、斡旋されて得られることが多いことが語りからうかがわれる。このように仕事の獲得機会が人脈に依存するからこそ、ある仕事を獲得したり、その業績が評価されたりすると、思い込みに基づく性別に言及した不当な評価も、躊躇なく、口に出されてしまう側面があるのかもしれない。

幼少期や青年期から所属し続けることが背景に？

別のインタビューの事例では、不必要な性的身体接触が繰り返された経験が語られている。加害者は学生時代に所属していたオーケストラのメンバーであった。

音楽分野の場合、『ハラスメント量的調査2024』（本調査1-1のデータ）では、部活動所属者の約2割程度が吹奏楽部などの音楽系に、約半数が音楽系の習い事を行っていた経験があると回答している。同一分野に幼少期または青年期から所属し続けるということは、音楽分野で目立っている。

また、音楽分野の部活や習い事では指導者からのハラスメント経験者も概ね2～3割ほど確認できる。他表現分野と違い、幼少期から音楽分野に入り込み、そのうえで特定の集団に所属したり、子弟関係のもとレッスンを受ける環境に入り込み続け、かつハラスメントと思われる行為にも「慣れてしまう」状況がうかがえる。

このインタビューは自身の経験が「性暴力」と認識するまでに時間がかかったことや、同様の被害を受けていると思われる話を聞いたことがあるものの問題化されないままになっていること、またそうしたことが身近な親にも気づかれないで起こってしまっていることなどをふりかえっている。ハラスメントや性暴力が生じうる、というインプットがないままで、こうした環境への早期の適応がハラスメントや性暴力につながったり温存されたりする可能性を危惧している。

性暴力被害はその場限りの被害ではない

またこのインタビューの語りでは、「性暴力」という被害を認識すること、被害の影響が時間差で心身に出ること、その回復に非常に時間がかかることが示されている。また、心身の不調のせいで演奏の機会や周囲の人とのコミュニケーションがうまくいかず、そのような場自体を離れたことも語られている。その症状や影響の状況が詳細に語られており、性暴力被害はそ

の場限りの被害ではなく、長期間にわたって被害者を蝕む暴力であることが改めて示されている語りである。

ハラスメントを受けた影響として、『ハラスメント量的調査2024』で、表現者に比較的多かったのが、「会社・活動を休むことが増えた」であった。

- 表現分野（本調査1-1）（n=349）：11.2%
- 一般（本調査4）（n=99）：3.0%

表現者の場合、不安定な雇用形態や働き方で、低賃金の状態に置かれることも多いからか、こうしたハラスメント被害に遭うと、一般の労働者よりも離職や活動休止につながりやすいことも示唆される。

通院や服薬をすることになった方も、一般の労働者よりも多い傾向で以下の通りである。

- 表現分野（本調査1-1）（n=349）：10.9%
- 一般（本調査4）（n=99）：3.0%

表現分野の被害の深刻さの一端が垣間見えるデータである。

アニメ業界・ファッション業界のインタビューについて

「横のつながり」で救われる

アニメ業界に所属されていた方の語りでは、不安定な雇用状況のなかで、過剰な業務を求められるパワーハラスメントや、精神疾患を持っていた際に受けた暴力の経験が報告されていた。『ハラスメント量的調査2024』ではアニメ業界の回答者数の数が少なく、業界としての傾向を把握するのは難しかったものの、このインタビューの場合にもフリーランス・業務委託という弱い立場という、表現の現場に非常に多い働き方が招く困難が示されている。

また、次のファッション業界に所属される方とも共通するが、このインタビューの場合には、その後、フリーランス協会に所属をして労働相談ができる体制を自身で用意したり、勉強会を主催するなどの「横とのつながり」を確保する試みをしている。

ファッション業界に所属していたインタビューーの場合には、パワハラ、セクハラ、ソジハラ、モラハラ、低賃金、長時間労働などに、日常的に継続的に複数のハラスメントを受けていたが、労働組合に入り、団体交渉をして部分的に解決できたことが語られている。

被害当時は孤立化させられていたが「横のつながり」ができることで新しい状況が開けることがいずれの語りでも示されている。このことから考えれば、自衛策としては普段から孤立化しない状況を作っておく必要があるのかもしれない。

自己責任論が通りやすい状況

しかし、『ハラスメント量的調査2024』では、表現活動を職業にすることに對し、一般の仕事を職業にする人と比べると、周囲から反対された経験が多くなっている。これは、表現活動で困難に直面したとしても「自己責任」の発想が周囲から抱かれるのみならず、そして自分自身でも思い込んでしまう傾向を強めてしまう要因になるのではないだろうか。反対した人たちからすれば「だから言ったじゃないか」となるし、本人としては「反対を押し切ってこの活動を選んだのだから、自分でなんとかしなければならない」と思いやすい状況があるのではないだろうか。

- 「親や家族から、表現の仕事を目指すことを止められたり反対されたりした」
 - 表現分野（本調査1-1）（n=267）：「あてはまる」8.2%、「ややあてはまる」18.4%
 - 一般（本調査4）（n=99）：「あてはまる」2.0%、「ややあてはまる」5.1%

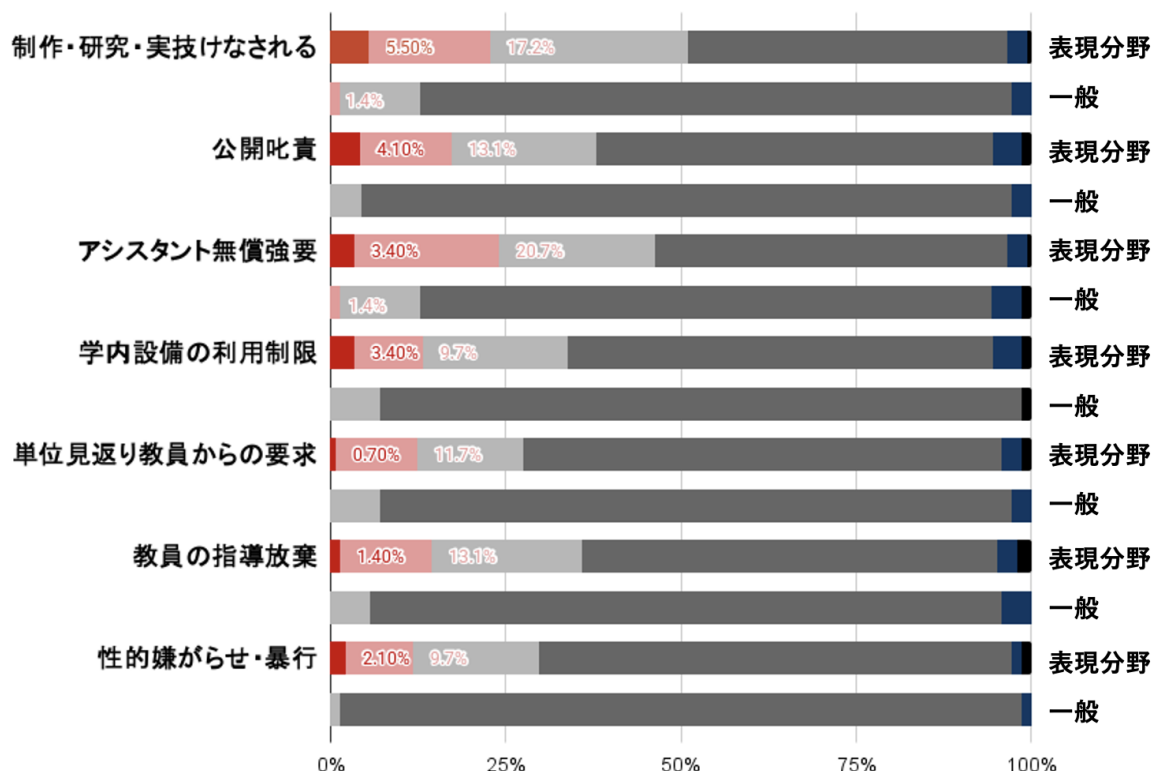
- 「友人や知人から、表現の仕事を目指すことを止められたり反対されたりした」
 - 表現分野（本調査1-1）（n=267）：「あてはまる」3.0%、「ややあてはまる」12.7%
 - 一般（本調査4）（n=99）：「あてはまる」1.0%、「ややあてはまる」1.0%

こうした経緯もまた、表現現場で被害にあった際に、当事者を孤立化させる背景にあるのかもしれない。

アカハラ

最後に、アカハラの経験について集中的に語っていたインタビュー어의事例をとりあげたい。語りでは指導教員の変更に伴うハラスメントや教授からの大声での叱責、度重なる執拗な施設・設備の使用制限、そして批評時に私生活に踏み込むなどのハラスメントの目撃経験などが語られている。『ハラスメント量的調査2024』でも、アカデミックハラスメントの経験を調査しているが、一般の分野の方々の経験と比較して、表現分野の方々のアカハラ経験率は飛び抜けて高い。

■ 頻繁にあった ■ たまにあった ■ ほとんどなかった ■ まったくなかった ■ わからない・おぼえていない ■ 答えたくない



一般の大学などでも論文発表などで公開で批評を受ける機会があるが、一般の大学と比べ、芸術系大学等の表現分野の教育現場では、この批評の機会がハラスメントリスクが高まる機会となってしまっている。また、インタビューのように、作品制作には学内の施設設備に依存せざるを得ない状況が、一般の大学（実験系分野の大学はむしろ類似しているかもしれない）とは異なる表現分野独特の状況の一つと思われるが、施設設備の使用制限をかけることで、加害者側は、間接的に被害者を苦しめる状況を作ることができるという特徴も見えてくる。それ以外にも、一般の大学と比べ、教員の指導放棄の割合も高くなっている。

これらは現時点での経験を回答しているものではないため、大学などの教育機関での学びにおいても、人権や労働に関する基本的知識を知ることができなかった世代が表現の現場には多数存在している可能性を示唆している。

まとめーインタビュー調査だからこそ見えること

各業界の方々から語られた内容を、『ハラスメント量的調査2024』を参照して考察を行ってきた。『ハラスメント量的調査2024』では、表現分野の全体

的な傾向や、業界別の特徴を明らかにしたが、インタビューでは量的調査からはわかりにくい、被害の多様性が明らかになっている。以下にいくつか、整理しておきたい。

①ハラスメントの複合性

量的調査では、ハラスメントにあたる行為を切り分け、各行為別の経験頻度を調査する方法をとっている。しかし一人の経験に焦点を当てると、ある一つのハラスメントが局所的に生じて終わるわけではなく、一つのハラスメントを契機に次々と異なるハラスメントが生じ、重大事案にまで至っている状況が明らかになっている。

②被害の自覚には時間がかかる

それゆえに、最初の被害発生時には被害者自身も「被害」と自覚することは難しい。語りからは、業界全体としてそうした行為が日常茶飯事に行われていることや、「気にしすぎ」「乗り越えるべき」など、被害を「被害」と見ない周囲の声かけ、そして加害者からのガスライティングで被害者が「被害」を自覚するまで相当な時間がかかっている場合がある。

③影響が長期にわたる、被害側がその代償を払わなければならない不均衡
インタビューだからこそ、問題がはっきりと示されていたのが、影響は時間が経って現れることもあるということである。時間が経てば経つほど、被害発生との因果関係を証明することが難しくなることも推察される。さらにその影響も長期に渡っているケースがいくつか報告されていた。加害者は申し立てを受けることもなく、社会的ポジションを維持している一方で、被害側が背負うものの大きさがあまりにも大きいという影響の不均衡状態が非常によくわかる。

これらのことは、ハラスメント被害一般にいえるものだとも思われるが、表現分野のハラスメントは、基本的には一般分野よりも深刻な場合が多いことが『ハラスメント量的調査2024』ではわかっている。こうしたことから、①～③もより深刻な状態になっているのではないかと推測できる。

表現の現場調査団の過去の調査を通じて、レクチュアルハラスメントと名付けられたハラスメントがある。表現活動の現場での、批評や教育、指導を通じたハラスメントである。表現分野は、一般の分野と異なり、制作する作品そのものに性がかかわる場合があったり、制作者の人間性や価値観が問われることがある。だからといって、表現者個人が他者によって強制的に剥き出しにされてよいわけではない。

表現の現場調査団のこれまでの調査結果や今回の調査結果が、今、ハラスメントに苦しんでいる方々にとって、「被害」を自覚するきっかけとなり、さらには同分野の他の方々の経験を知る機会となり、相談窓口へのアクセスや、「横とのつながり」を作るきっかけになっていただくことを、強く願いたい。

奥付け

インタビュー

小田原のどか、笠原恵実子、キュンチョメ、深田晃司、森本ひかる
(以上、表現の現場調査団)

協力

笠置裕亮 (弁護士)

コラム

中村知世 (一般社団法人社会調査支援機構チキラボ特任リサーチャー)
吉澤弥生 (共立女子大学 文芸学部教授)

広報

若林直子
大舘奈津子 (表現の現場調査団)

助成: 公益財団法人小笠原敏晶記念財団

発行日 2026年6月

発行: 表現の現場調査団

<https://www.hyogen-genba.com/>

表現の現場調査団メンバー

岡田裕子、笠原恵実子、小田原のどか、木村奈緒、キュンチョメ、田村かのこ、津田道子、寺田衣里、端田新菜、花崎草、深田晃司、maya masuda、宮川知宙、百瀬文、森本ひかる、森山晴香