

2022年6月15日

高等教育キーパーソン各位

今、何を、どのように、法人・大学の責務 ——
ハラスメント法制の強化とキャンパス対応の深化
～ ダイバーシティキャンパスを拓く／制度・体制の総点検 ～
【7月26日(火曜日)開催】
ご参画・ご派遣のお願い

2016年2月の人事院規則において、明示された「SOGI ハラスメント」が、20年6月に施行された今次の改正「パワーハラスメント防止法(労働施策総合推進法)」で、明確に法制化されました。20年11月の文科省高等教育局長通知においても、「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動」「性的指向・性自認の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することについて」「パワーハラスメントに該当すると考えられる」と明記しています。

さて、今月1日に「改正公益通報者保護法」が施行されました。各法人におかれては、既に体制整備をされたことと存じます。さて、さて、この改正法と「ハラスメント対応の深化」との関連であります。本法で保護の対象となる「通報対象事実」にハラスメント事案がどのように該当するかの問題です。その詳細は、本セミナーの場で紹介いたします。

本セミナーの前半は、法制の強化を中心にご講義を賜ります。

第1講の早田由布子氏(旬報法律事務所)からは、最近のハラスメント事案・裁判例、近時のハラスメントに関する法令の状況について詳解いただき、法人の法的責任や大学における体制整備、学内における対応・調査・処分の留意点等を弁護士の立場からご講義賜ります。

第2講の神谷悠一氏(LGBT法連合会)からは、性的指向・性自認(SOGI)に関する基礎的な情報から、教育・就労における困難、カミングアウトを巡る課題とアウティングの被害について、そして、パワハラ防止法や指針における該当する部分の詳解、さらに大学における取り組みの課題や対応について、ご講義を賜ります。

後半は、大学における実際の先進的な取り組みについてご報告を賜ります。

第3講の平林美紀氏(南山大学)からは、本年度より大学から法人全体に広がったハラスメント対策の組織体制について、見直しすることになったきっかけから、相談員の確保や対策委員会の運営、規程等の改訂といった具体的な取り組み、そして、今後の課題について、ご報告を賜ります。なお、平林氏はオンラインでのご出講です。

第4講の河野禎之氏(筑波大学)からは、2017年3月に初版が出されたのち、2度の改訂を経ている「LGBT+等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」を作成した経緯や留意点、そして、作成されたガイドラインと実際の支援について現状と課題、さらに課題解決に向けた取り組みについて、ご報告を賜ります。