

2019年6月26日

高等教育キーパーソン各位

地域科学 KKJ セミナーニュース 523

国際水準に遠い法令を超えて—

キャンパス・ハラスメント対策の最新動向と実際6

～ 法改正への対応／事案と調査・対策／組織・体制整備／相談員の役割と実際 ～

7月24日（水）開催

ご参画・ご派遣のお願い

この21日に、国際労働機関(ILO)は「仕事世界での暴力・ハラスメント禁止条約」を採択しました。日本の政府と労働者代表(連合)は賛成しましたが、使用者代表(経団連)は棄権しております。

暴力とハラスメントを「身体的、精神的、性的、経済的損害を引き起こす許容できない行為や慣行、その脅威」などと定義。今後、加盟国に1. 使用者に暴力やハラスメントの禁止を求める法整備と被害者の保護・救済の義務付、2. 執行、監視の仕組みを確立、強化、3. 刑事罰などの制裁を設けることを求めます。職場だけでなく、出張中や通勤中、SNS などのやり取りも含まれ、インターン・ボランティアや就活中の学生も対象となります。

一方、日本では、5月29日に、パワハラ対策を義務付ける、改正労働施策総合推進法が成立しました。大企業では来年4月に義務化、中小企業では努力義務でスタートしその後2年以内に義務化されます。ただし、行為そのものの禁止や制裁・罰則規則は無く、条約批准にまだまだ遠い状況です。先進7ヵ国(G7)で同様の規制がないのは日本のみ。訴訟リスクを警戒する経営者側の反対が続いているからです。

文科省「2018年度 就職・採用活動に関する調査結果」によれば、大学の36.0%で、学生からハラスメント的な行為の相談を受けており、「就活ハラスメント」も含めた体制が必要になっております。

教育機関として、社会に率先して変革すべき大学において、セクハラ・アカハラ等の「キャンパス・ハラスメント」のニュースは枚挙にいとまがありません。パワハラ関連法が改正なされたこの機会に、体制と運用のトータルな見直しと強化が求められます。

本セミナーでは、2020年ハラスメント規制法についての詳解と対応した制度整備、ハラスメントの法的責任と事例・判例、そして先進的な取り組みを行っている中央大学および東京経済大学から、組織体制と相談の実際についての報告を通して、教職員・学生を含む大学構成員への対応および組織体制整備についての施策展開を考えていきます。