

第3分科会

組織におけるハラスメント対応—法と心理の協同—

企画者・話題提供者：泊 真児（琉球大学人文社会学部/ヒューマンライツセンター）

話題提供者：矢野 恵美（琉球大学法科大学院/ヒューマンライツセンター）

比嘉 紀枝（琉球大学ヒューマンライツセンター）

竹葉 梓（琉球大学ヒューマンライツセンター）

1. 企画趣旨

昨今、大学のみならず、地方自治体、国の組織、企業等のハラスメント事件が大きく報道され、国外のメディアや国連関係機関からも、当該組織における対応のまずさが批判されることもある。職場のハラスメントについては労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法で職場に様々な責務が課されているため、何も対応していない組織はない。しかし、実際には担当部署の独立性のなさ、担当者の知識不足、組織全体のハラスメントに寛容な風土等が見えてくる。一方、大学においては学生に関わる法律はなく、各組織での対応が必要となる。

本分科会では、実際に組織内でハラスメント対応にあたる者が法と心理の立場から、組織におけるハラスメント対応について報告する。

<先行研究>

矢野恵美「教員によるわいせつ行為等の懲戒処分歴と賞罰欄への記載要求について」『琉大法學』第109号（2024年）1頁—22頁

竹葉梓・矢野恵美「性の多様性の尊重にかかる条例についての一考察（1）—地方自治体における性の多様性の位置づけと取り組み—」『琉大法學』第109号（2024年）23頁—34頁

矢野恵美「差別・ハラスメントと刑法」町野朔他編『岩井宜子先生古稀祝賀論文集 刑法・刑事政策と福祉』尚学社（2011年）

<倫理的配慮>

本分科会では実際の事例を紹介することはせず、類型化、抽象化した形での報告となるため実施に当たり、特段の倫理面の問題は生じない。

2. 発言要旨

（1）ハラスメントに関する法律と相談業務のあり方—法と心理の協同—（矢野恵美）

現在の日本において、ハラスメントに関する法律は基本的に「職場」に関するものしかない。そこで、本報告では、まず、ハラスメントをめぐる法律と、ハラスメントの定義について整理し、次いで法律の適用のない大学での対応を概観する。最後に、ハラスメント相談を受ける際に配慮すべき点を考察しつつ、法と心理の協同でこれらの課題に取り組もうとする琉球大学ハラスメント相談支援センター及びヒューマンライツセンターの構造を紹介したい。

(2) 琉球大学が提供するハラスメント研修の実際 (泊 真児)

琉球大学ハラスメント相談支援センター(ヒューマンライツセンター)では、学内各部局および学外からの研修依頼に応じてハラスメント・性暴力防止、およびセクシュアリティに関する研修を行っている。本報告では、実際に行っている研修の概要、研修を行う中での留意点や課題を紹介する。質疑応答では、今後の研修の在り方についてフロアも交えて議論したい。

(3) SOGI ハラスメント 性の多様性を踏まえた相談対応 (竹葉 梓)

SOGI(性的指向とジェンダー・アイデンティティ/Sexual Orientation and Gender Identity)は、LGBTQ+の性的マイノリティに限らず、あらゆる人にセクシュアリティがあることを示す概念として注目されている。本報告では、今なお差別や偏見がある中でSOGI ハラスメントの相談支援をどのように行うべきか、琉球大学における取り組みを紹介し、今後の対応について検討する。

(4) 琉球大学ハラスメント再発防止プログラムによる加害行為者へのアプローチ

(比嘉 紀枝)

ハラスメント対応は予防啓発、相談対応のみならず再発防止への取組が重要である。琉球大学ハラスメント相談支援センター(ヒューマンライツセンター)では、大学からハラスメント行為の認定を受けた者に対し、再発防止プログラムを実施している。本報告では、再発防止プログラムを通じた加害行為者へのアプローチを紹介する。