

第3章 ドイツ

第1節 LGBTの就労をめぐる状況¹

1. EU指令に基づくドイツ国内法の整備状況

EUは、2000年12月に施行された「雇用および職業における均等待遇の一般的枠組を設定する指令（以下、一般雇用均等指令）（2000/78/EC）」に基づき、性別、人種、障がい、思想信条、性的指向（sexual orientation）による差別²を禁止している³。以下は同指令1条の条文である；

本指令の目的は、宗教若しくは信条（religion or belief）、障がい（disability）、年齢（age）又は性的指向（sexual orientation）に関わりなく全ての者に、雇用・職業へのアクセスについての均等待遇の原則が確保されることである（第1条）。

同指令は、「差別被害者の支援」、「被害者の代理として関係団体が裁判手続きや行政手続きに参加する権利の確保」、「被害者が“差別された事実”を証明すれば、立証責任が加害者側に転換される措置」をとることなどを加盟国に求めている。また、同時に「平等待遇の促進と実効性を担保するための専門機関の設置」も要請している⁴。

加盟国は、同指令に基づく国内法を2003年12月までに（年齢・障がいについては2006年末まで）制定することが求められていたが、ドイツは時間がかかり、最終的に、上記指令のほか、3つの平等待遇に関するEU指令（①「雇用、職業教育及び昇進の機会並びに労働条件に関する男女平等待遇原則の実現のための理事会指令（76/207/EEC）」、②「同指令を改正するための2002年9月23日の欧州議会・理事会指令（2002/73/EC）」、③「物品及びサービスの入手及び提供の際の男女平等待遇原則の実現のための2004年12月13日の理事会指令（2004/113/EC）」）に対応する国内法として「平等待遇原則実現のための欧州指令実施法：Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz：AGG（以下、一般平等待遇法）」が成立し、2006

¹ LGBT（性的少数者）にクィア（Queer）を加えた「LGBTQ」、もしくは、男性と女性の両方の性的な特徴と器官があるインターセックス（Intersex）のIを加えた「LGBTI」、あるいは、無性愛（アセクシュアル、Asexual）を加えてLGBTと表現されることもある。日本では、セクシャルマイノリティ、性的少数者と表現されることもある。本稿では、特段の事情がない限り「LGBT」に統一することとする。なお、ドイツ文献調査と並行して、日本の現状や課題等を探るため、国内の当事者や支援団体に対するヒアリングを実施した。調査期間中（11～12月）に話を伺い、ご協力頂いたのは、LGBT法連合会（LGBT等法整備のための国連合会）神谷悠一事務局長、特定非営利活動法人ReBit 薬師実芳代表理事、同松永有加事務局長、当事者学生（S氏）、NPO法人共生ネット原ミナ汰代表理事、世田谷区男女共同参画会議事務局である。この場を借りて改めて御礼申し上げる。ヒアリングの過程で得られた知見や日本にあるドイツ企業の実例等も本稿に含んでいる。

² 直接差別と間接差別の双方を禁止。ハラスメントおよび差別の指示も差別に含まれる。

³ 川田知子（2010年2月）『EC指令における差別禁止事由の特徴と相違一人的理由に基づく差別禁止と雇用形態に基づく差別禁止の比較』亜細亜法学、亜細亜大学法学研究所 pp.62-66。

⁴ 齋藤 純子（2006年11月）「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法 230』p.93。

年 8 月 18 日から施行された。

上記の国内法が成立する前から基本法（憲法に相当）で「法のもとの平等」を定めていたが、**性的指向**について明示的に定めた法律はなかった。そのため、EU 指令の国内法制定を機に、人種、民族、性別、宗教、世界観、障がい、年齢、**性的アイデンティティ**による差別の撤廃を目指す国内初の包括的な差別禁止法として、「一般平等待遇法（AGG）」が施行された。

2. 一般平等待遇法（AGG）⁵

一般平等待遇法は、全 6 節、33 条から成る。第 1 節の総則は以下の通りである；

「第 1 節 総則」

この節では、すべての関係法領域に適用される一般的事項を定める。一般平等待遇法の目的は、人種を理由とする、または民族的出自、性別、宗教・世界観、障がい、年齢若しくは**性的アイデンティティ**による不利益待遇を防止し、又は排除することである（第 1 条）

詳しく条文を分析してみると、EU 指令で「性的指向」とされていた文言が、国内法では「**性的アイデンティティ（sexuelle Identität）**」と表現されている。この点について、法案理由では、「同性愛者（ゲイ・レズビアン）だけでなく、両性愛者（バイ）、性転換（希望）者（トランスジェンダー）、半陰陽者（インターセクシュアル）も保護の対象とする幅広い概念の言葉を用いた」と説明されている。

こうした**性的アイデンティティ**を理由とした不利益待遇が許されない分野は、就業機会、労働条件、職業相談・教育を受ける機会、社会的保護、一般に提供されている物品・サービス（住居等）の入手・提供、などの多岐にわたる。ただし、解雇については、解雇保護法の規定のみが適用され、同法は適用されない（同 2 条）。解雇が適用対象外になっている点に関して、国際人権擁護団体の Humanity in Action Inc は、職場における LGBT 労働者に対する差別救済の難しさを指摘している⁶。

また、AGG 第 3 条では、「直接不利益待遇」「間接不利益待遇」「ハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「不利益待遇の指示」などに関する定義を規定しており、現存する不利益を防止したり、補償するために、積極的是正措置（ポジティブ・アクション）など必要に応じて有利な取扱いが許容されることを定めている（第 5 条）。

⁵ 齋藤 純子（2006 年 11 月）「ドイツにおける EU 平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法 230』が詳しい。

⁶ Humanity in Action Inc. (2008) There is NOT a Discrimination Problem in Germany” The Contradictory Case of European Harmonization and Germany’s Ineffective Anti-discrimination Law.

なお、同法では、「差別（Diskriminierung）」という文を使わず、「不利益待遇（Benachteiligung）」という単語を用いている。これについて法案理由書では、「差別」は社会的に非難される「違法な不平等待遇」という価値判断を含んだ言葉であるため、異なる待遇のすべてが差別的な性格を持つとは限らないことを明らかにするために「不利益待遇」という言葉を使用したと説明している。

同法の特徴として、第 3 節において、「民法上の関係における不利益待遇からの保護」を定めているが、ここでは、ホテル、レストラン、百貨店のように、不特定多数に物品やサービスが提供される際に、人種、民族的出身、性別、宗教、障がい、年齢、性的アイデンティティを理由とする不利益待遇は許されないことを明確に定めている（第 19 条第 1 項）。この差別事由に宗教、障がい、年齢、性的アイデンティティが含まれているのは、EU 指令より厳しい規制であり、差別禁止の範囲を EU 指令よりも保護事由が拡大したことについて、法案理由書は、「日常生活の法的側面の中心をなす民法における差別禁止の事由を、民族と人種に限定し、その他の事由による差別を規制しないとすれば、それは問題であるため」と述べている。同法における不利益待遇違反をした者は、それによって生じた損害の賠償が義務付けられている（第 21 条第 2 項）。不利益待遇を受けた者は、権利侵害の排除、非物的損害に対する金銭による補償を請求することができる（第 21 条第 1 項・第 2 項）。請求権は原則として 2 カ月以内に主張しなければならない（第 21 条第 5 項）。

最後に、同法は第 6 節で、不利益待遇を受けた者を支援するための専門機関として、「連邦反差別局（Antidiskriminierungsstelle des Bundes:ADS）」（連邦家庭高齢者女性青少年省所管）の設置を定めている。連邦反差別局は、不利益待遇に関する諸々の相談や、不利益待遇を受けた人に対する請求権や手続きに関する情報提供を行っている。

3. 関連判例、法整備の状況⁷

一般平等待遇法（AGG）のほか、2001 年に成立した「生活パートナーシップ法」に基づき、官庁に登録した同性カップルには、婚姻に準じた保護が認められている。同法は同性愛者を対象に、相続、社会保障に関する権利、養子制度などの保護を規定している。同法成立前のドイツでは、1999 年時点で、約 250 万人が同性パートナーと共同生活を送っていたが、婚姻が認められないために「家族構成員（Familienangehörige）」という法的なステータスを得ることができず、社会や職場の中で不利な立場に置かれることが多かった。例えば、同性のパートナーの引越につきあうためにやむを得ず退職した場合、労働促進法（AFG）119 条で規定される“重大な理由”とは認められず、12 週間の失業保険を受け取ることができな

⁷ 渡邊 泰彦 (2001)「同性の生活パートナーシップとは?—ドイツ生活パートナーシップ法成立をめぐる議論」『徳島文理大学研究紀要 No. 62, 2001.9』pp.116-117、鳥澤 孝之 (2010)「諸外国の同性パートナーシップ制度」『国立国会図書館 レファレンス 2010. 4』、鳥澤 孝之 (2013)「諸外国の同性婚制度等の動向—2010 年以降を中心に—」『調査と情報—ISSUE BRIEF— NUMBER 798 (2013. 8. 2.)』国立国会図書館調査および立法考査局行政法務課を主な参考資料とした。

かったり、片方の所得が生活最低限度を下回る時でも、もう一方の法定健康保険を受けることができないなどの弊害があった。また、同性パートナーが死亡した場合には、すべての恩給、年金の請求権がなくなり、残された者に継続支給されることがない等の課題もあった。

こうした課題の解決には、中央政府に先駆けて地方自治体が先駆的な対応を見せている。代表的なものに、1999年4月14日ハンブルク市が公布した「同性パートナーシップ登録に関する法律」（いわゆる「ハンブルグ婚⁸」）がある。これはハンブルグでのみ適用される州法で、同性パートナーの保護を目的としている。この動きに呼応するように、同年6月1日には、ドイツレズビアン・ゲイ連盟（LSVD、後述）が、スカンジナビア諸国の法律を模範とした「登録生活パートナーシップについての法律草案」を公開、6月23日にはFDP（自由民主党）が「登録生活パートナーシップの法律関係の規定についての法律草案」を提出、12月には連邦法務省が「同性愛者差別撤廃のための法律：生活パートナーシップ」試案を公開するなど、1999年は同性パートナーの保護に向けた動きが活発化し、2001年法へとつながった。

なお、2001年以降の進展についてみると、同法に基づき、登録同性カップルは婚姻に準じた保護が認められるようになったが、依然として、遺族年金、退職年金、相続税、所得税および養子縁組に関しては、法律婚の配偶者と同等に処遇されないことが課題となっていた。そのため複数の訴訟が起こされた結果、遺族年金については2008年に、退職金については2011年に、欧州司法裁判所が、一般雇用均等指令（2000/78/EC）の1条に規定する性的指向に基づく差別であるとの判断を下した。

相続税については2010年に、連邦憲法裁判所が「個人控除額、税率、年金免除額において考慮されていないことにより、配偶者に対して登録同性カップルが相続税の税法上で重い負担を受ける不利益を被る立場にあることは、基本法第3条第1項（法のもとの平等）の一般平等原則に合致しない」との判断を下した。これを受けて、同年12月に公布された2010年税法では相続税および贈与税に関する法律第15条が改正され、同法の課税階級において登録同性カップルと異性カップルが同等の扱いとされた。さらに、ドイツ連邦憲法裁判所は2013年2月19日、「生活パートナーシップ法第9条第7項が、登録同性パートナーの養子縁組の対象を片方のパートナーの実子に限定し、そのパートナーの養子との間の養子縁組を認めていないことについて、「基本法第3条第1項に反する」とした上で、「2014年6月30日までに生活パートナーシップ法第9条第7項が合憲となるように改正すべき」とした判決を下した。さらに連邦裁判所は同年5月7日、「所得税法が、登録同性パートナーシップを法律婚夫婦と同等に税制上有利な夫婦合算申告を認めないのは基本法第3条第1項に反する」と決定した上で、「同性カップルの税申告は2001年（生活パートナーシップ法が施行された

⁸ ハンブルク婚（同性パートナーシップ登録に関する法律）は、今年11月から開始された世田谷区の同性カップル承認のスキームの参考モデルとなった州法である。世田谷区では現在、第二次男女共同参画プランにおいて、LGBT当事者委員も含めたさらなる行政としての取り組みを検討している（取材日：2015年12月11日、15日、18日）。

年)以降に遡って、夫婦合算申告を完了させる」ことを所得税法で明文化する法改正を義務付けた。

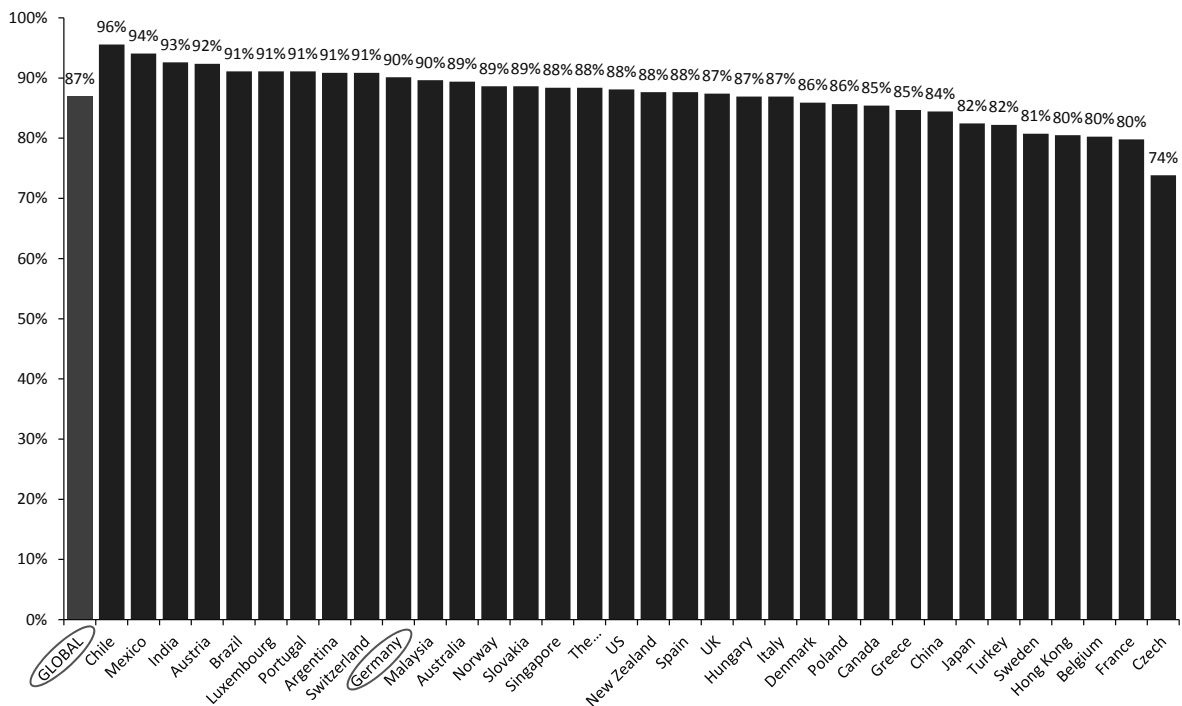
4. LGBTの就労に関する各種の統計データ

ここでは、LGBTの就労に関する統計データを見ていく。

(1) ランドスタット社のワークモニター調査

ランドスタット社⁹が世界34カ国・地域で18～65歳の労働者(週24時間以上勤務する者、自営業を除く)を対象にオンラインで実施した労働者意識調査「ランドスタット・ワークモニター¹⁰」によると、職場における性的マイノリティー(LGBT)に関する今回の調査では、「職場の多様性は大切である」に同意するドイツ人は90%と、世界平均の87%より高い一方で、実際に働く職場について「オープンで多様性を受け入れる文化である」と答えた人の割合は世界平均77%に対してドイツは72%に留まっていた(図表3-1、3-2)。また、自分の周囲にトランスジェンダーの同僚がいる、と回答したのは15%、職場において、性的指向に基づく差別がある、と回答したのは26%と、いずれも世界平均(各15%、26%)と変わらなかった(図表3-3、3-4)。

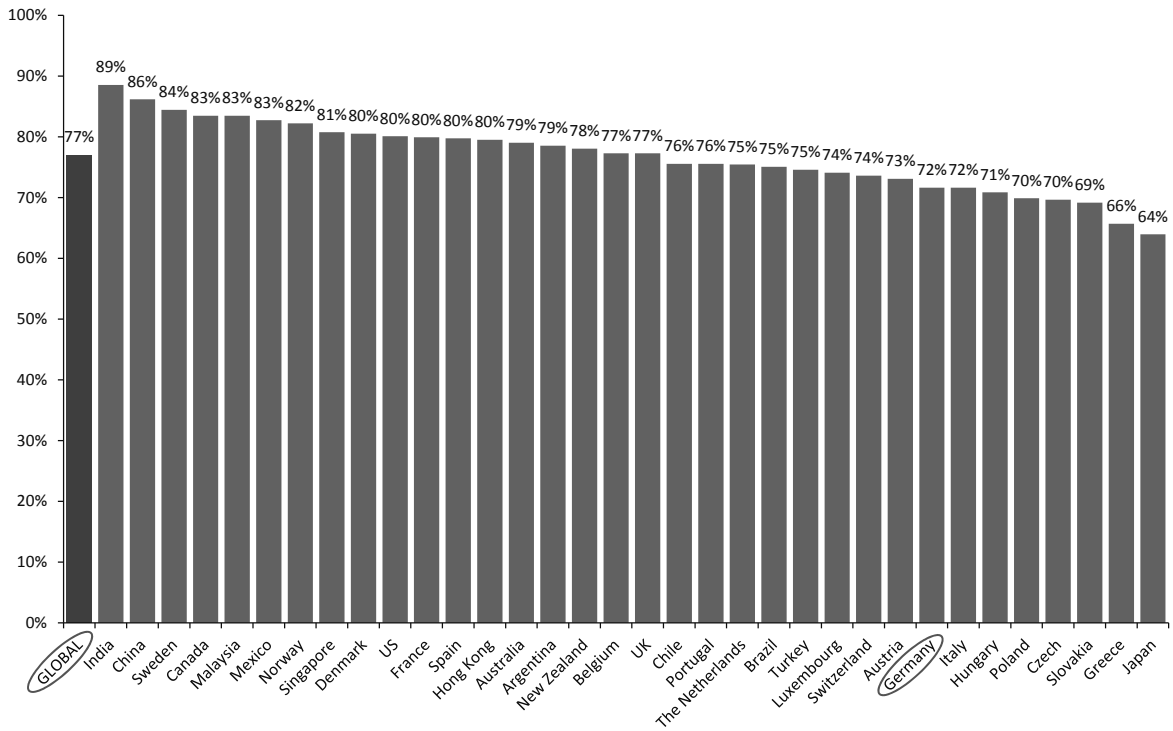
図表3-1 職場における多様性は大切だと思う (ドイツ90%、世界平均87%)



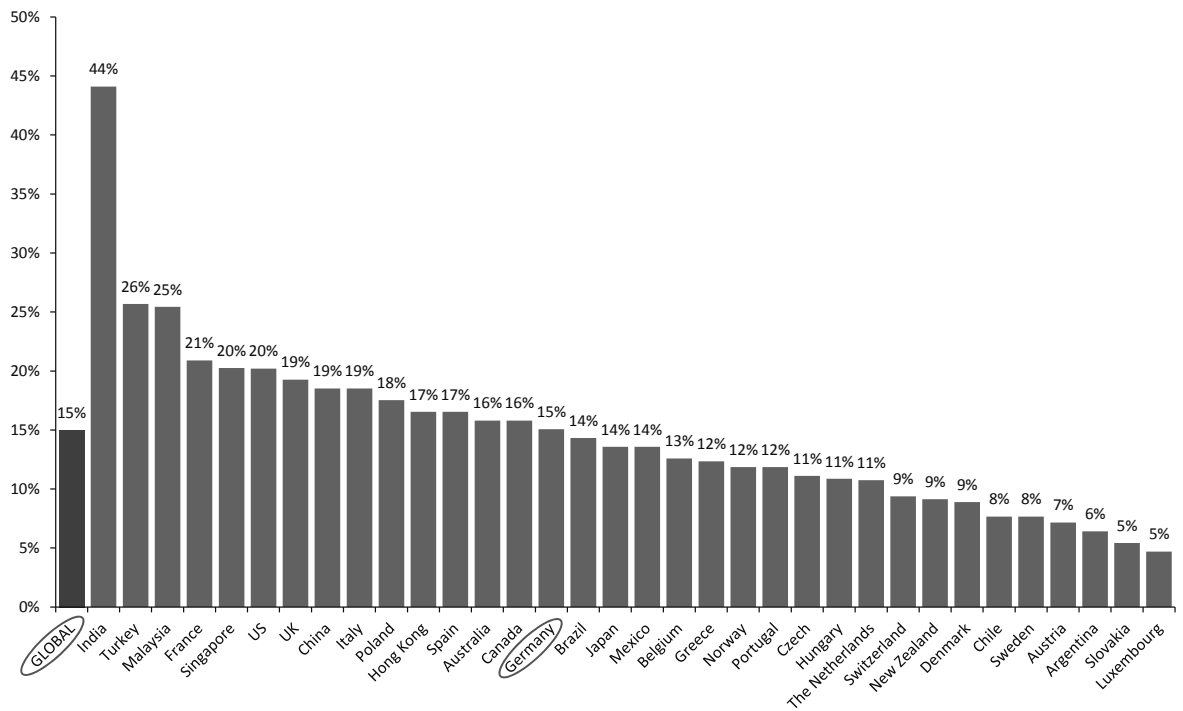
⁹ ランスタッド株式会社は、1960年オランダで創業された世界第2位の総合人材サービス会社である。

¹⁰ Randstad (2015) *global report Randstad Workmonitor wave 3, 2015 diversity in the workplace incl. quarterly mobility, job change and job satisfaction.*

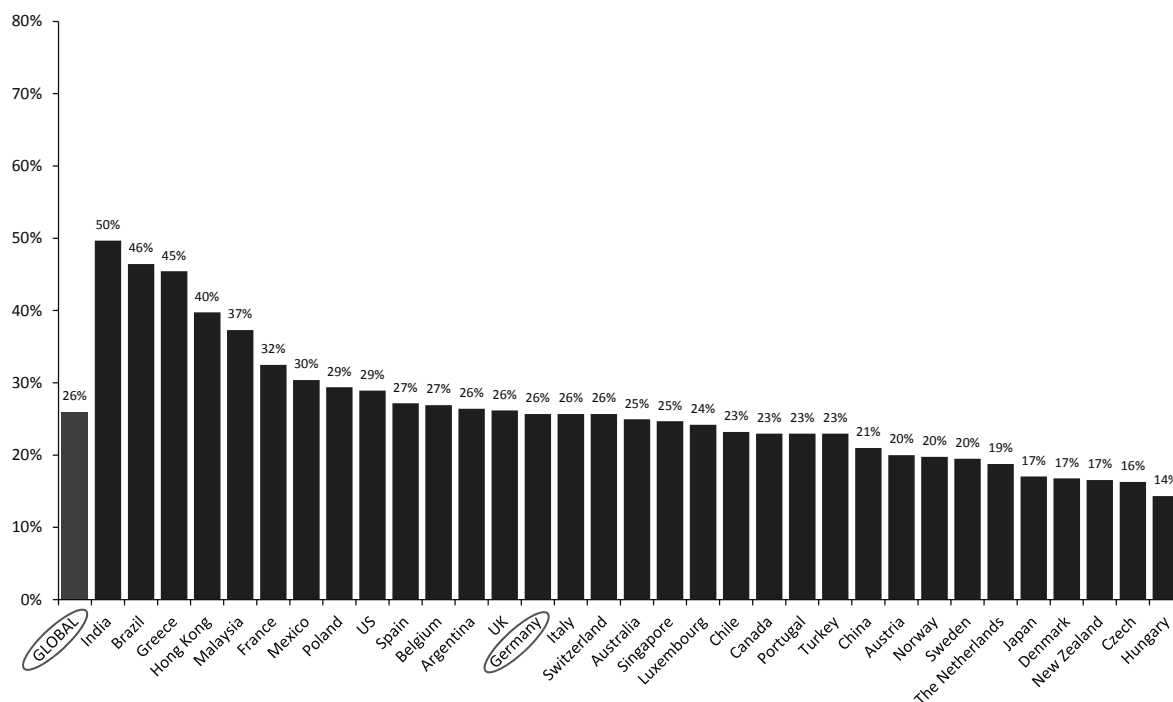
図表 3-2 勤務先には、オープンで多様性を受け入れる企業文化があるか？(ドイツ72%、世界平均77%)



図表 3-3 トランスジェンダーの同僚が1人以上いる (ドイツ15%、世界平均15%)



図表 3-4 職場において、性的指向に基づく差別がある (ドイツ 26%、世界平均 26%)



以上、出所: Randstad Workmonitor "*Diversity in the workplace*" (Sep. 2015) .

(2) カタリストの調査

上述の調査では、調査対象労働者の 4 分の 3 が、「性的指向に基づく職場差別はない」と考えていたのに対し、カタリスト¹¹が発表した 2015 年の職場調査¹²によると、ドイツでは、LGBT 当事者の 46%が、職場差別やハラスメントを経験したと回答している（欧州全体では 47%）。

(3) ミュンヘン大学調査（ニーダーザクセン州委託調査）

さらに、ニーダーザクセン州の社会省がミュンヘン大学に委託して 1995 年に実施した、ゲイやレズビアンに従業員に対する差別調査によると、LGBT 当事者の 80%が何らかの差別を体験しており、12%のみが自身の性的指向を公表していた¹³。調査対象者のほぼ 9 割が、労働生産性は、LGBT フレンドリーな職場環境である場合、著しく増加すると回答しており、性的指向が公表できる職場環境の醸成は、従業員の仕事の満足度に大きな影響があると結論

¹¹ 1962 年に創立された Catalyst (カタリスト) は、女性のキャリア推進と企業のビジネスの発展をグローバルに支援する企業会員制の非営利団体である。アメリカ・カナダ・ヨーロッパ・インド・オーストラリア・日本に拠点を置いて活動し、800 を超える会員企業を擁している。世界規模でのリサーチや情報を有し、企業内でのダイバーシティの推進、働く女性のためのキャリア向上の助言や情報の提供・コンサルティング業務など様々なリソースをもとに高い信頼を得ている。また Catalyst は毎年、女性のリーダーシップを促進する優れたビジネスイニシアチブを实践した団体を「カタリスト・アワード」において表彰している。

¹² Catalyst Inc (2015) *Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender Workplace Issues*.

¹³ Federation of Gay Managers awards diversity management prize to Ford *EurWORK* (27 May 2001).

付けている。

1991年に設立された同性愛マネージャー連盟 (Völkinger Kreis:VK - Bundesverband Gay Manager) (後述)によると、ドイツの全人口の5-10%¹⁴がゲイかレズビアンで、その多くは可視化されておらず、ゲイやレズビアンなどの性的指向(同性愛)のみならず、トランスジェンダーなどの性自認、年齢、障がい、性別、人種、文化、宗教などすべての多様性の可視化とそれを認める企業文化の醸成が非常に重要だとしている¹⁵。

第2節 企業における取り組み状況

ドイツでは、金融、IT等、製造業等のグローバル企業を筆頭に、ダイバーシティ&インクルージョンマネジメント¹⁶の一環として、優秀なLGBT人材の獲得を目指している。

1. ドイツ銀行

ドイツ銀行は、フランクフルト・アム・マインに本店を置くドイツ最大の銀行である。国名が冠されているが中央銀行(ドイツ連邦銀行)ではない。

米国最大のLGBT支援団体「ヒューマン・ライツ・キャンペーン(HRC)」は毎年、LGBTに優しい企業を表す企業平等指数(CEI)を発表しているが、この「Corporate Equality Index: 以下、CEI」でドイツ銀行は100点満点¹⁷を獲得している。CEIの内容は、以下のような点が評価のポイントとなっている¹⁸。

- ・性的指向による差別を禁止する成文規定がある(+15点)
- ・性自認による差別を禁止する成文規定がある(+15点)
- ・同性パートナーへの福利厚生が整備されている(+25点)
- ・トランスジェンダー対応が整備されている(+5点)
- ・LGBTに関する社内教育が行われている(+10点)
- ・社外向けのLGBTマーケティングや支援をしている(+15点)
- ・LGBT従業員グループがある(+15点)
- ・差別的な活動に資金提供していないか(-0点)

ドイツ銀行は、CEIで満点企業の称号を得ることを重視しており、またLGBT対応を推進する理由について、以下のように説明している。

¹⁴ 電通総研LGBT調査2012によると、日本では全体の7.6%がLGBT当事者とされ、ドイツの調査結果と類似している。この割合は、佐藤、鈴木、高橋、田中という名字の合計人数より多い。そのため職場におけるLGBT当事者の割合を考える上で、上述の名字の知り合いがいるかどうか実感するという手法がよく採られている(取材日:2015年12月5日、13日、15日)。

¹⁵ VKサイト(<https://www.vk-online.de/>)。

¹⁶ 多様な背景を持つ人材(ダイバーシティ)を組織に受容し、一人ひとりの意見やアイデアを包摂していく(インクルージョン)組織マネジメントの手法。

¹⁷ Deutsche Bank AG(2015) *Deutsche Bank earns a perfect score on Human Rights Campaign Corporate Equality Index.*

¹⁸ 虹色ダイバーシティサイト(<http://www.osaka-doukiren.jp/series/minority/2004>)。このような企業の取り組みをランキングで評価しようという取り組みは、現在日本でも複数のLGBT支援団体によって進められている(取材日:2015年12月5日、13日、15日)。

【企業の中で LGBT 対応を推進するメリット】

- ・ **生産性の向上**: LGBT 従業員が安心して自己開示できるようになることで、信頼に基づいた活発なコミュニケーションが実現し、LGBT 当事者のみならず、チームとして生産性が向上する。
- ・ **LGBT マーケット（市場）への対応**: 従業員としての LGBT への配慮が、消費者としての LGBT に好感を与える。
- ・ **CSR 対応**: 海外投資家からの CSR 調査には人権項目に LGBT が含まれており、そのポイントを上げる事が出来る。特に欧州等の同性結婚ができる国では、コンプライアンス（法令遵守）の観点からも必須となっている
- ・ **グローバル人事対応**: グローバルな人材獲得競争で有利。人材のつなぎとめに有効。

なお、ドイツ銀行の LGBT とアライ（LGBT 当事者ではない LGBT の支援者）の従業員から成るグローバルな従業員ネットワーク「DB プライド」に加入している従業員（2008 年入社、Darren BEAUMONT 氏、英国支店勤務）によると、「非常にフレンドリーな職場環境で、ネットワークに参加することで自信をもって働くことができる上、横のつながりやシニアマネジメント層へのアクセスが可能になった」と述べている¹⁹。

2. ドイツ証券²⁰

ドイツ証券は、株式、債券のセールス/トレーディング、資金調達、M&A など、ホールセール（事業法人・機関投資家等）向けの幅広い証券ビジネスを展開している。同社全体で 145 カ国の出身者が従業員として働いており、そうした背景からも、従業員のダイバーシティ&インクルージョンを推進している。親会社のドイツ銀行と同様に、従業員ネットワークとして、「DB プライド」が存在する。ドイツ証券が LGBT 従業員に対する取り組みを行う理由は、ほぼドイツ銀行と同様である。

3. IBM ドイツ

IBM における LGBT の本格的な取り組みは、1980 年代に米国本社で LGBT のコミュニティができたことに始まり、それに伴い、Equal Opportunity に関する会社の方針を明記する IBM の commitment letter にも LGBT が追加された。また、1995 年に米国本社でダイバーシティの 8 つの委員会が発足し、それぞれの委員会はビジネスに責任をもち、その委員会を象徴する役員をリーダーに据えた。LGBT もその 1 つの委員会として発足し、ゲイであることをカミングアウトしていた役員がリーダーとなった。その後、各国の IBM 社内でカミングアウトしやすい雰囲気をつくるために社内データベースに情報を掲載し、カミングアウト

¹⁹ Deutsche Bank サイト“Being LGBT, Working here”。

²⁰ ドイツ銀行サイト、ドイツ証券サイト (<http://diversity.db.com/>)。

トをしていない社員も情報を閲覧できるようにしたほか、年に4回程度グローバルでの電話会議を開き、多くの社員が匿名で参加できるようにするなど、社員を応援する活動を会社として続けている。同社の人事制度は、障がい者やLGBT、女性など、特定従業員を専門に優遇するものではなく、可能な限り多くの従業員がつかえるユニバーサルデザインなものを優先している。LGBTカップルも適用できる社内の福利厚生もあるが、それは男女の事実婚を選択している従業員も利用できる制度となっている。同様の人事制度は日本のIBMにもある²¹。

第3節 行政・NPOによる支援

1. 中央政府、地方自治体による支援

(1) 連邦非差別局 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes : ADS)

既述の通り、ドイツでは性的指向に基づく差別の禁止を法で制定しており、その苦情の対応等は、連邦非差別局 (ADS) が所管している²²。

連邦非差別局 (ADS) は、一般平等待遇法 (AGG) 第1条で禁止されている差別事由 (人種、民族的出自、性別、宗教・世界観、障がい、年齢、性的アイデンティティ) により差別を受けた者を保護、相談、情報提供、仲介、平和的解決を目指すことや、当該の活動を促進するための広報活動や学術的調査 (AGG 第27条) を実施し、ドイツ連邦議会へ4年ごとに報告書を提出して現状の監視、差別の防止と除去についての勧告を行っている。さらに、同局は、EU、連邦政府、州、市町村の各段階において活動する際、差別の撤廃に関して活動するNGOを適切な形で関与させることが求められており、当該の社会グループや組織との対話を深めるための諮問委員会を設置している。この諮問委員会は、連邦非差別局 (ADS) がドイツ連邦議会に報告書および勧告書を提出する際に同局に対して助言を行い、同局が行う学術的研究に関連する提言を行うことができる (AGG 第30条)。

(2) 連邦雇用エージェンシー (BA)

2010年3月に、欧州初のゲイやレズビアンのためのキャリアに特化したイベント「ミルクメッセ」がミュンヘンで開催された。このイベントには、LGBTフレンドリーな企業や団体ーアクセンチュアドイツ社、アクセル・シュプリンガー社、シスコシステムズ社、ドイツ銀行、フォード・ヴェルケ社、ドイツIBM、SAP社、フォルクスワーゲン・バンク・ファイナンシャル・サービス社、グーグルドイツ社、キャリアジャーナル、フラミンゴラングリッジ等の他、連邦雇用エージェンシー (BA) も参加している²³。このように職業安定機関がLGBTのキャリア支

²¹ ReBit LGBT 就活サイト 日本IBM (<http://www.lgbtcareer.org/corporateaction/380/>)。

²² EU (2010) *PART I - THE SITUATION OF LGBT GROUPS IN THE LABOUR MARKET IN EUROPEAN MEMBER STATES* p.29.

²³ EU (2010) *PART I - THE SITUATION OF LGBT GROUPS IN THE LABOUR MARKET IN EUROPEAN MEMBER STATES* p.20.

援イベントに参加するケースは、地方自治体が参加しているジョブセンター等でも散見される²⁴。

前述のキャリアフェアはその後、欧州最大の LGBT のためのキャリアフェア「スティックス&ストーンズキャリアフェア (Sticks & Stones Career fair:以下、S&S)」に発展的に吸収されている。連邦雇用エージェンシー (BA) は、2014 年に出版した大学生に対するキャリアフェアに関する情報一覧で、S&S のサイトを紹介している²⁵。S&S は、グーグル、IBM、マッキンゼイ、BMW、アリアンツ、ヒューゴボス、アクセルスプリンガー、ホワイト&ケース、ドイツポストなどがサポートしている²⁶。さらに、同フェア開催中は、「24/7 UNICORN」という LGBT のためのダイバーシティ会議が開催されている。「24/7 UNICORN」は、ドイツを代表する職場における LGBT 支援会議となっている。同会議には、ドイツ内外のグローバル企業の経営者、幹部、人事担当者、ダイバーシティ&インクルージョン担当者、LGBT オピニオンリーダー、研究者などが一同に集まり、各企業のベストプラクティスの共有や、オープンな職場環境の醸成手法などの情報共有、情報交換等が行われている。2015 年は、ウルリケ・ルナチェク (Ulrike Lunacek) 欧州議会副議長²⁷、フォルカー・ベック²⁸ (Volker Beck) ドイツ連邦議会議員 (同盟 90/緑の党所属) をはじめとする主だった LGBT 当事者や支援者が出席した²⁹。

2. NPO による支援

ドイツには LGBT 支援団体が多数存在するが、以下に代表的な組織を紹介する。

(1) ドイツレズビアン・ゲイ連盟 (LSVD)

「ドイツレズビアン・ゲイ連盟 (LSVD³⁰)」は、ドイツ最大の LGBT 権利擁護団体 (会員数 3,500 人強、加盟団体は約 80) である。1990 年にベルリンで設立されたが、現在の活動拠点はケルンに移転している。国際レズビアン・ゲイ協会 (ILGA、International Lesbian, Gay,

²⁴ ドルトムント市サイト (http://www.dortmund.de/media/p/schwule_lesben__transidente/schwulelesben/fakten_uebersicht.pdf)。

²⁵ Bundesagentur für Arbeit (April 2014) *Hochschulteam der Agentur für Arbeit Wiesbaden*。

²⁶ Sticks & Stones は、「sticks and stones can break my bones, but words can never hurt me」ということわざの一部。「行動を伴わない嘲りは実害を与えないから、気にしない」、という意味。

²⁷ ルナチェク副議長は、欧州議会において LGBT の権利擁護のための中心的な役割を果たしている。2014 年 2 月には LGBTI 人権に関する『ルナチェク報告』を発表。同報告書は EU の LGBTI 人権政策に新風を吹き込むきっかけとなり、2014 年 10 月には、EU 理事会議長国イタリア (当時) および EU 基本権機関の発案で、LGBTI 人権を主要議題に組み込んだ初の EU 理事会ハイレベル会議が開かれ、翌 11 月には、LGBTI 人権問題も含めた基本的人権をテーマにした欧州議会による会議がアルバニアで行われるに至った。2014 年~2020 年の新たな EU 人権促進 7 年計画では、「権利・平等・市民」プログラムを打ち出している。一般市民に LGBTI などマイノリティの人権についての情報を提供する研修、多様性推進セミナー、NGO 活動、報告書や統計作成などに対し、総計 4 億 3,900 万ユーロの予算が充当される見通しとなっている。

²⁸ ベック氏は、政治家でありながら、自身が同性愛者であることを公表しており、ドイツレズビアン・ゲイ協会 (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland :LSVD) のスポークスマンも務め、同性結婚に賛同するキャンペーンを行うなど、LGBT 当事者/支援者のリーダー的存在である。「ドイツの登録パートナーシップの父」として、しばしば引き合いに出される。

²⁹ 24/7 UNICORN サイト (<http://www.247unicorn.com/de.html>)。

³⁰ Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) e.V サイト (<https://www.lsvd.de/>)。

Bisexual, Trans and Intersex Association) に加盟している。ILGA は 1978 年に設立され、現在 110 カ国から 1,100 以上のレズビアンとゲイ、トランスジェンダーそしてインターセックス関連団体が参加する国際的な協会である³¹。人権と市民権の領域における LGBT 者の権利のため、キャンペーンや国連や各国政府への嘆願のための署名運動などの活動を精力的に行っている。2009 年現在、世界約 110 カ国で活動を展開している。

(2) 同性愛マネージャー連盟 (Völkinger Kreis:VK – Bundesverband Gay Manager)

VK は、1991 年に設立されたゲイのシニア&ジュニアエグゼクティブから成る組織である³²。メンバーは約 700 人でゲイ男性が主なメンバーだが、レズビアン女性の支援組織と連携している。さらに、フランス、オランダ、スイス、オーストリア等の国外の類似団体とも連携し、企業と職場におけるすべての差別に反対している。LGBT 労働者全体を支援対象としているが、特にゲイやレズビアンの従業員に対する平等待遇に向けた活動をしている。VK のメンバーは、同ネットワーク内で互いに接触が可能で、地域情報や職場に関する情報やノウハウ交換に参加することができる。

また、職場内で差別等を受けた場合に、専門的なアドバイスや実用的な支援を VK から受けたり、高度な専門訓練と個人的技能開発のための専門セミナーを受講したりすることができる。

VK は、ゲイやレズビアンを含むすべてのマイノリティグループ社員に対する保護や認知、取り組みなどを行っている企業に対して、「マックス・シュポア³³賞 (Max Spohr Prize)」という企業表彰を行う活動 (図表 3-5) を 2001 年からしている。審査員には、大学教授、メディア関係者、出版関係者、統一サービス産業労組 (ver.di) 同性愛者作業部会³⁴の部会長らが、審査員として参加し、表彰企業の選定を行っている。審査にあたり、特に留意しているのは、決して「ゲイのための企業」を選ぶのではなく、すべてのマイノリティグループに効果がある手法で、ダイバーシティ&インクルージョンに関するマネジメントを行っている企業を選定していることである。

同賞については、1992～1996 年 (コール内閣)、および 2009 年～2013 年 (第二次メルケル内閣) に連邦司法相を務めた自由民主党 (FDP) のザビーネ・ロイトホイサー＝シュナレンベルガー (Sabine Leutheusser-Schnarrenberger) 氏などの政治家も支援しており、財政面では、ボストンコンサルティンググループ (BCG) が支援を行っている。

³¹ International lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association (ilga) サイト (<http://ilga.org/>)。

³² VK サイト (<https://www.vk-online.de/>)。

³³ マックスシュポア (1850-1905 年) は、ゲイやレズビアンの人たちのために戦った実在のドイツ人の出版者である。

³⁴ Ver.di LGBT Group サイト (<http://regenbogen.verdi.de/++file++52fcba416f68440653000329/download/verqueer-history-engl.pdf>)。

図表 3-5 マックス・シュポア賞 表彰企業一覧

受賞年	企業名	受賞理由
2001年	フォード (自動車製造)	・社内に“フォードグローブ”というLGBT従業員のためのネットワークがあり、当事者に対する企業独自の財政支援や、アイデンティティの確立、社内の平等取り扱いを推進している。また、顧客のマーケティングにおいても多様性を非常に重視しており、特にゲイやレズビアン顧客戦略に優れている。
2002年	ドイツ銀行	・社内に多様性の問題を専門に扱う専門部署が設置されており、同性パートナーシップの幅広い平等取り扱いなどが整備されている。
2004年	ドイツ鉄道	・様々な多様性と相互尊重に関する社内教育や研修を行っている。
2006年	フォルクスワーゲン銀行	・フォルクスワーゲン銀行(現在のフォルクスワーゲンファイナンスサービスAG)は、関連するすべての分野において、多様性に関する取り組みを実施している。さらに、当該問題の対処には専門部署が設置されており、執行委員会とダイバーシティマネジメント部門がその役割を担っている。また、同社の幹部がゲイやレズビアンであることを公言しているオープンな社風があり、従業員の99%が参加するワークショップで、社内のガイドラインの啓発などを行っている。
2008年	SAP	・社内の幹部、従業員に対するガイドラインを開発し、LGBT従業員の性自認や性的指向による個別的差別を防止する役割を果たしている。また、グローバル的な視野に立った多様性に関する取り組みを行っている。
2010年	コメルツ銀行	・コメルツ銀行は、ドイツ最大のLGBT従業員ネットワークを有し、顧客へのアウトリーチについても多様性を重視している。
	IBMドイツ	・IBMは、非常にオープンな社風の中で、多様性に関する様々な取り組みと活動が評価された。
2012年	ミュンヘン市	・ミュンヘン市と、公社が民営化したドイツテレコムという初の公共組織に対する表彰となった。 ・ミュンヘン市は、LGBT従業員に対する多層支援、市職員に対する同性愛者の生活様式、反同性愛嫌悪研修などを行っており、非常に効果のあるプログラムを提供していた。
	ドイツテレコム	・ドイツテレコムは、LGBTの従業員ネットワーク“queerbeet”に対して、経営トップをはじめとする社内の関連部署が大きく支援しており、包括的なダイバーシティアプローチに関する非常に効果的な広報活動を実施した。

出所: VK サイトを基に作成。

3. 労働組合による支援

ドイツの労働組合の支援活動については、DGB傘下の鉱山・化学・エネルギー産業労働組合(IG BCE)にLGBTの利益擁護グループがあるが、サイト上で可視化はされていない³⁵。また、統一サービス産業労組(Ver.di)もLGBTのサポートグループを形成している³⁶。そのほか、教育学術労組(GEW)は、LGBT教員の組織化や、学校教育におけるジェンダーステレオタイプの差別をなくすというLGBTに関する支援教育活動などを行っている³⁷。

³⁵ EU (2010) *PART I - THE SITUATION OF LGBT GROUPS IN THE LABOUR MARKET IN EUROPEAN MEMBER STATES* p.56.

³⁶ Ver.di LGBT サイト (<http://regenbogen.verdi.de/++file++52fcb416f68440653000329/download/verqueer-history-engl.pdf>)。

³⁷ Education International サイト Organising and supporting LGBT teachers (07 August 2013)、GEW (20.07.2015) - Klaus-Peter Hammer, *LGBT-Rechte stärken!*。