

## 第1章 アメリカ

### 第1節 LGBTの就労をめぐる状況

#### 1. 背景

オバマ政権下のアメリカで、LGBT<sup>1</sup>の人々の権利獲得はこれまでよりも速いペースで前進してきた。大統領は就任直後から彼らへの支持を重要な場で表明しており、国内だけでなく、外交政策を通じて国外における LGBT 権利向上のための支援活動まで展開している<sup>2</sup>。国内には、歴史も長く活動規模の大きな LGBT 支援の諸団体が存在するが、彼らが企業や政治家、政府機関に与える影響力もこれを背景に増加したとみられる。さらに本稿で確認するように、近年では、州政府や地方自治体においても関心が高まり、大企業における LGBT に対応した取り組みは広く普及を始めている。記憶に新しい最高裁の歴史的な判決—2015年6月25日、全州での合法的な同性婚が認められた—は、それらの総合的な成果とも言えるだろう。しかし、その一方で、2013年に行われたピュー・リサーチ・センターの国際調査（Pew Research Center 2013a）では、社会における同性愛の寛容度について、同国ではそれほど高いとは言えない結果が出された。西ヨーロッパ諸国や隣国カナダは高い寛容度（80～90%）だが、アメリカは、複数のラテンアメリカ諸国よりも低い結果（60%）であった。このようなデータは、LGBTの権利確立のため、連邦レベルで法整備を進めるにあたっての困難を部分的に説明するものであり、また、アメリカにおける企業間や州・地方自治体間の取り組みや進展の大きな格差を反映しているものと思われる。

LGBTに対する差別の問題は当然生活のあらゆる場面で発生し、ひとつの権利を獲得しただけでは生活全般の保障はされない。例えば、「土曜日に結婚し、日曜日にフェイスブックに写真をアップしたら、月曜日に解雇された<sup>3</sup>」ということが法に触れずに起こり得るのである。ピュー・リサーチ・センターの調査（Pew Research Center 2013b）では、LGBTの人々が認識する最も優先されるべき権利が「雇用における平等」との結果が出された<sup>4</sup>。彼らの生活に関わる様々な権利の中でも、雇用における平等な権利は最も重要なものだと言える。本稿では、LGBTの人々の雇用上の差別やこれまでに獲得された権利について、アメリカの現状および取り組みを述べていく。第1節では、差別の実態や全体像を理解する目的で、LGBTの就労や職場における差別、連邦・州・自治体レベルでの法整備の状況についてまとめる。そうした現状を認識した後、アメリカでの先進的な取り組みに焦点をあて、第2節で企業の取り組み事例を、第3節でNPO・行政による支援を取り上げる。

<sup>1</sup> Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender の頭文字。規範的な性区分に収まらない人々（ジェンダー・マイノリティ）を指す。より包括的な用語として LGBTQ (Queer) や LGBTI (Intersex) も使用される。

<sup>2</sup> 米商務省 民主主義・人権・労働局 企画広報外交室の運営サイトより

<http://www.humanrights.gov/dyn/issues/lgbt.html>

<sup>3</sup> 民主党・下院議員 David Cicilline の言葉（2015/8/1 付け USA Today）

<sup>4</sup> ピュー・リサーチ・センターの調査によれば、回答者（LGBTと自己認識する1,197名）のうち57%が雇用にかかる権利が最優先事項であると回答している。これは、他の「合法的な同性婚」（53%）や「HIV/AIDSの予防・措置」（47%）、「同性カップルの養子」（45%）などを上回り、最も多くの人々から選択された優先事項である。

## 2. 性的指向およびジェンダー・アイデンティティに基づく差別の実態

アメリカの LGBT に関する個別の実態調査・研究は多くみられるが、ここではカリフォルニア大学ロサンゼルス校の法科大学院に置かれ、LGBT 分野を専門とする政策研究機関であるウィリアムズ研究所 (Williams Institute) <sup>5</sup>のまとめた報告を紹介する。

90年代後半以降、多くの研究が、LGBT の人々が受ける性的指向、ジェンダー・アイデンティティに基づく職場の差別を明らかにしようとしてきた。LGBT 個人の職場での経験、賃金格差、行政機関への差別の告発などがその焦点となっている。同研究所の 2007 年の報告によれば、1995 年以降に行われた 15 の異なる調査において、(民間企業で働く) LGB 回答者の 15%から 43%が職場での差別を経験している。その内訳は、「解雇または雇用の拒否 (8%~17%)」、「昇進の否定や否定的な評価 (10%~28%)」、「口頭や物理的な暴力、職場の破壊行為 (7%~41%)」、「不平等な支払または福利厚生 (10%~19%)」。トランスジェンダーの人々が個別に調査された場合、彼らは LGB と類似もしくはより高い雇用上の差別を受けることが報告されている:「雇用差別 (20%~57%)」、「解雇 (13%~56%)」、「雇用の拒否 (13%~47%)」、「ハラスメント (22%~31%)」、「ジェンダー・アイデンティティに基づく昇進の拒否 (19%)」(Badgett et al. 2007)。

様々な研究から、米国のすべての土地で、性的指向およびジェンダー・アイデンティティに基づく職場における差別は生じていると言える。同研究所がより近年の調査研究を含めて考察した報告では、全国およびローカルレベルでの差別の実態が示されている(図表 1-1)(Sears and Mallory 2011)。

図表 1-1 LGBT の雇用差別を測定した近年の非確率的方法による調査の結果

調査資料	調査年	LGBT 回答者数	雇用上の差別/ハラスメント
A	2005	1,205 名 (全国)	5 年間で 39%
B	2009	1,902 名 (カレッジ・大学職員)	1 年間で 19%
C	2009	238 名 (全国)	生涯で 44%
D	2010	4,600 名 (コロラド州)	生涯で 27% (LG のみ)
E	2010	1,000+ 名 (サウスカロライナ州)	生涯で 30%
F	2010	931 名 (ユタ州) ※LGB のみ	生涯で 43%

注: 表中の調査資料情報は割愛した。ウィリアムズ研究所の報告 (Sears and Mallory 2011) を参照のこと。  
出所: Sears and Mallory (2011)

また、カミングアウトの有無は、差別の有無にも大きく関係している(ある程度主観的だとしても)。2008 年の米国総合社会調査 (General Social Survey) では、LGB の従業員が

<sup>5</sup> ウィリアムズ研究所は、2001 年に起業家、学術研究者、慈善家らの寄付によって設立された。性的指向およびジェンダー・アイデンティティの法律・公共政策に関する研究を行うシンクタンク。(http://williamsinstitute.law.ucla.edu/)

『過去 5 年に受けた性的指向に基づく差別』として、カミングアウトをした LGB の人々の一割近くが性的指向を理由に失職した、4 割近くの人々がハラスメントや何らかの差別を経験した」という結果が出されており、カミングアウトしていない LGB の 0% (解雇)、10.4% (ハラスメントや何らかの差別) を大きく上回っている (Sears and Mallory 2011)。雇用や職場における差別の中で最も甚大と思われるのは解雇であるが、何らかの差別やハラスメントもまた当該者を辞職に追い込むことは十分に推測される。さらに職場でカミングアウトしていない場合の精神的ストレスなども考慮すれば、これらの数値は、差別による労働者への影響を最小限に表したものだと言えるだろう。

差別は、実際に収入や貧困に影響しているというデータも多い。ゲイの男性は類似の資質をもつ異性愛男性より 10%~32%低い収入である、トランスジェンダーの人々は高い失業率および非常に低い収入を示している<sup>6</sup> (Badgett et al. 2007) ーなどである。しかし、LGBT の人々を一括りにしたり他のグループと切り離して考えるのではなく、性別や人種などの観点も含めてみる必要があると考えられる。近年の研究では、特にレズビアンやバイセクシャルの女性が、有色人種の LGB の人々と同様に、とりわけ貧困に陥りやすいことが明らかとなった。これを説明する要因のひとつは、女性や有色人種が、男性や白色人種に対して賃金格差を受けやすいということにある<sup>7</sup>。また、レズビアンカップルには、異性愛の婚姻カップルよりも高い貧困率が観察される。平均的に見れば個人のレズビアンは、異性愛の女性よりも高い収入を得ていると言われるが<sup>8</sup>、ほとんどのレズビアンは、ゲイや異性愛の男性よりも収入が少ないため、結果としてレズビアンカップルの貧困率が高まるのである<sup>9</sup>。同報告書の興味深い指摘としては、賃金の人種格差、男女格差、性的指向格差を見た場合、男女格差を解消した場合にもっとも、同性愛カップルと異性愛カップルの双方の貧困を減らす効果があったというものである (Badgett and Schneebaum 2015)。これらの研究では、男女格差や人種格差の中で二重の差別を受け貧困に陥りやすい人々が LGBT の女性や有色人種であることが提示されており、LGBT の権利擁護は、その他の既存の差別・格差との闘いとともに行わなければならないことが示唆されている。

### 3. 連邦・州・自治体における法制度の整備状況

LGBT の雇用上の差別禁止にかかわる法規制は、連邦法、州法、郡・市など各自治体の法

<sup>6</sup> トランスジェンダーの人々の問題や差別の深さ、違いから、LGB と T を区別した研究や調査が多い。

<sup>7</sup> 有色人種の LGBT 労働者の差別、貧困等については、複数の活動団体が共著の「A broken bargain for LGBT workers of color」(2013) などが参考にできる。

<http://www.lgbtmap.org/file/a-broken-bargain-for-lgbt-workers-of-color.pdf>

<sup>8</sup> レズビアンと異性愛女性の間におけるレズビアンの優位を説明するのは、異性愛の女性が男性との関係にあることから生じる抑制を受けない(より多くの就業時間等)という理由や、その他の理由も含め、レズビアンは就業上、異性愛の女性と異なる決定をするために(自発的/非自発的な選択)、優位があると言える。

<sup>9</sup> レズビアン、バイセクシャル、トランスジェンダーの女性についての調査は多数見られる。例えば、Center for American Progress と MAP (Movement Advancement Project) の「Paying an unfair price: the financial penalty for LGBT Women in America」(2015) が直近の報告として挙げられる。

令の三つのレベルで異なる状況がみられる。現状では、連邦法において、性的指向およびジェンダー・アイデンティティに基づく雇用上の差別禁止は、明文化されていない<sup>10</sup>。次に州法レベルでは、2015年10月時点で、22州およびワシントンD.C.が職場における性的指向に基づく差別を禁じている。そのうち19州ではジェンダー・アイデンティティ（性同一性）に基づく差別についても明確に禁じている（Mallory and Sears 2015）。連邦法は州法に優先されるものの（最高法規条項）、州法の規定が連邦法よりも厳格な場合は州法が優先されることが憲法によって定められており、これらの州において、LGBTの人々の就労上の権利は法的には保護されている<sup>11</sup>。さらに、性的指向に基づく雇用上の差別を禁じていない28の州またはジェンダー・アイデンティティに基づく差別を禁じていない31州においても、多くの地方自治体がそれらの差別禁止を立法化し<sup>12</sup>、LGBTの人々の権利擁護を進めている。州法による保護と自治体法による保護を合わせると、米国の約半数の人々が性的指向（より少ない割合ではジェンダー・アイデンティティも）に基づく雇用上の差別から保護されている（Movement Advancement Project 2015）。現在は、そうした保護をいまだ受けることができない残りの、そしてすべてのLGBTの人々のために、活動諸団体が連邦法による差別禁止（均等法案の成立）を要請している。

### （1）連邦レベルでの進展

現在、LGBTの人々の権利を保障する法案の成立に向けて運動が続けられている。歴史を遡れば、1974年に公民権法に性的指向を加えた法案（Equality Act）が下院議会に提出されたのが始まりである。その後、さまざまな政治的理由から1994年に雇用差別禁止法案（Employment Non-Discrimination Act: ENDA）へと形を変えた。それ以降、同法案（ENDA）他、LGBTの権利を保障するための個別の法案が上下院議会に提出されてきたが<sup>13</sup>、成立には至っていない。そして2015年7月、公民権法およびその他既存の法における差別禁止条文に、人種や宗教、性などと並置して、性的指向およびジェンダー・アイデンティティを加えるための法案「均等法（Equality Act）」が議会に提出された。今回の均等法案は、一度議会通过すれば、より包括的な権利の保護を可能とするという点において画期的であり、

<sup>10</sup> ただし、後述の通り、雇用差別にかかる監督機関である雇用機会均等委員会（EEOC）は、近年、LGBTの人々に対する差別は、性に基づく差別であるとの見解を示している。

<sup>11</sup> ただし、違反した場合の罰則等の規定内容や有無については相違がみられる（Hunt 2012）。

<sup>12</sup> 州政府と地方自治体との関係は、ディロン・ルール（自治体の権限の制限）とホーム・ルール（自治体の自治権）の適用や内容などから、州や自治体によって大きく異なる。したがって、LGBTの雇用上の権利が規定されていない州でも、自治体が自律的に権利擁護を推進できる場合と、できない場合がある。（Movement Advancement Project 2015）例えば、フロリダ州では、州のLGBT差別禁止条項はないが、50%超の人口が自治体の差別禁止条項で守られている（MAP 2015: 11）。一方、テネシー州では、ディロン・ルールによって、自治体は民間従業員に影響を与える差別禁止条項を設置することを禁じているため、自治体独自の法令を設けることができない（HRC, Municipality Equality Index 2014: 40）。

<sup>13</sup> 提出された法案の一覧 <http://www.hrc.org/resources/entry/a-history-of-federal-non-discrimination-legislation>

LGBT 権利の獲得に向けた闘いの新たな一歩だと考えられている (Advocate Jul.23 2015<sup>14</sup>)。ホワイトハウスも同法案への支持を表明している。

均等法案は、公民権法に明記されている、公共施設、公教育、連邦政府によるプログラムやサービス、そして雇用における平等を保障する文面に、性的指向及びジェンダー・アイデンティティを含めること、さらに、均等住居法 (Fair Housing Act)、貸付機会均等法 (Equal Credit Opportunity Act)、審員選定・服務法 (Jury Selection and Services Act) に対するこれと同様の修正を求めるものである<sup>15</sup>。2016 年の米大統領選においても LGBT の権利を巡る候補者の姿勢が焦点になるなど、LGBT の政治的影響力が拡大している (日本経済新聞 2015 年 11 月 24 日夕刊)。今後は、そうした圧力を背景に、さらなる法の整備が進む可能性がある。

法制度上の遅れはあるものの、実務レベルでの規制はすでに始まっている。近年の動きとして、連邦裁判所が LGBT 就労者の権利／差別禁止を認めつつあり、それに伴って複数の連邦機関で LGBT が視野に含まれるようになった。

## ア. 裁判所と EEOC

連邦裁判所の判決では、早くから性的指向に対する差別もジェンダー・アイデンティティに対する差別も、不法な「性に基づく差別」の一形態であることが認識されてきた。これらを背景に、近年では雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) も、LGBT に関連する申し立てを受け付けている (EEOC n.d.)。

最初に確認をしておく、米国における雇用差別禁止立法の大黒柱とも言えるのが、1964 年公民権法<sup>16</sup>第七編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) であり、使用者<sup>17</sup>の次のような差別行為を禁止している。

- ① 人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人を雇用せず、あるいは雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、またはその他の形で、雇用における報酬、条件、権利について、個人を差別すること。
- ② 人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ったりその他被用者としての地位に不利な影響を与えるような方法で、被用者または求職者を、制限、隔離または分類すること。

採用から解雇まで雇用の全局面に関して、「人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国」にもとづく使用者の差別が、包括的に禁止されている (中窪 2010: 30, 195)。なお、同法に

<sup>14</sup> 2015 年 7 月 23 日付 Advocate 誌 (<http://www.advocate.com/commentary/2015/07/23/op-ed-equality-act-lgbt-rights-bill-we-want-and-Need>)

<sup>15</sup> <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3185>

<sup>16</sup> 同法律は、ホテル、レストラン、劇場などの公共施設における差別禁止をはじめ、様々な事項をカバーする包括的な平等立法である (中窪 2010: 30)。

<sup>17</sup> なお、ここにおける「使用者」とは、15 人以上の従業員を雇用しているものを指す。

において、その執行を監督するために設置されたのが、連邦政府の独立機関 EEOC<sup>18</sup> である。

EEOC は、1964 年公民権法その他、1963 年の賃金均等法、1967 年の雇用における年齢差別法、1973 年のリハビリテーション法の 501/505 セクション、1990 年の米国障害者法のタイトル I/V、遺伝子情報非差別法のタイトル II、および 1991 年の公民権法による雇用上の差別禁止に取り組んでいる。これらの法において、人種、肌の色、性別、宗教、国籍、年齢、障害、遺伝子情報による差別、および保護された活動に対する報復を禁止している<sup>19</sup>。

EEOC のホームページによれば<sup>20</sup>、最高裁においてはすでに 80 年代終わりから、公民権法第七編で言及されている「性」についてのより広い解釈がなされている。代表的な判例が Price Waterhouse 対 Hopkins での判決である。連邦裁判所ではそれらの判例を基に、2000 年代以降、トランスジェンダーや性的指向に対する差別を「性に基づく差別」として解釈する判決が多く下されている。

### <最高裁判所の判決>

#### **Price Waterhouse 対 Hopkins 合衆国判例集第 490 巻 228 頁 (1989 年)**

最高裁判所は、性の固定概念（例えば、特定の性の個人がどのような服装をし、どのように振る舞うべきであるか等について思い込むことまたは期待すること）に基づく雇用差別は第 7 編に従った不法な性差別であることを認める。Price Waterhouse は、Ann Hopkins が、女性が振る舞うべきように振る舞わなかったと事務所のその他の同僚が感じたことを、部分的に、理由として、Ann Hopkins に昇進を認めなかった。彼女が同僚であることを確保するためには、彼女は「より女性的に歩き、より女性的に話をし、(かつ) より女性的な服装をする」などの必要があると彼女は告げられた。(上記判例集 230-31, 235 頁)。裁判所は、「これは性の固定概念化……に関連して、女性は積極果敢であることはできない、またはそうあってはならないという信念に基づき行動する雇用者は、性に基づき行動した」ことにより性差別の証拠を構成すると判定した。(上記判例集 250 頁)。更に裁判所は、第 7 編の「性のゆえに」の規定の狙いは「性の固定概念に起因する男性および女性の完全に異なる取扱いの範囲全体」と説明している。同上 (ロスアンジェルス市水道・電力局 対 Manhart を引用、合衆国判例集第 435 巻 702, 707 頁 n.13 (1978) (内部引用省略))

#### **Oncale 対 Sundowner Offshore Services 合衆国判例集第 523 巻 75 頁 (1998 年)**

最高裁判所は、同性ハラスメントは第 7 編に基づく性差別であると判決した。スカリ

<sup>18</sup> EEOC は、被用者からの差別の申し立てを受けて調査を行い、申し立てに理由があると考えられる場合には、「調整」(conciliation)を行う。近年では、調査・調整の手続きとは別に、「調停」(mediation)を行うことも可能である。調整(もしくは調停)が成立しない場合は、EEOC は、自ら原告となり、連邦地方裁判所で差別の救済を求める民事訴訟を提起することができる(中窪 2010: 234-235)。

<sup>19</sup> <http://www.eeoc.gov/federal/otherprotections.cfm>

<sup>20</sup> EEOC “Examples of court decisions supporting coverage of LGBT-related discrimination under Title VII” ([http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/lgbt\\_examples\\_decisions.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/lgbt_examples_decisions.cfm))

ア (Scalia) 判事は、以下のとおりの多数意見に言及している。すなわち、同性ハラスメントは「確かに、議会が第 7 編を制定したときに議会が懸念していた主たる不正ではなかったが.....法定上の禁止事項は多くの場合主たる不正の範囲を超えて合理的に同等な不正をも包含し [これに対抗するために制定されており]、そして、我々が支配を受けるのは立法者の主たる関心事よりむしろ最終的に我々の法律の規定に支配される。第 7 編は、「.....性を理由とする差別」を禁止している。 [これは] .....法的要件を満たすすべての種類の [性にに基づく] 差別へと拡大されなければならない。」  
(上記判例集 79-80 頁)

上記の判例等に基づき、連邦裁判所では、LGBT の人々に対する解雇やハラスメントに関する訴訟においても、(そこに妥当性が認められれば) 第七編の「性にに基づく差別」にあたる差別として解釈している。

#### <連邦裁判所の判決>

**Glenn 対 Brumby 合衆国控訴審裁判所判例集第 3 次シリーズ第 663 巻 1312 頁 (連邦第 11 巡回区控訴裁判所事件番号 2011)**

原告、女性性転換者は、ジョージア州議会の彼女の地位から免職されたとき、42 U.S.C. § 1983 (米国連邦法規類集 42 第 1983 条) に基づき、平等保護条項に違反した非合法的性的差別を主張する訴訟を起こした。Price Waterhouse およびその他の第 7 編の判決例を信頼して、裁判所は、被告が彼女が男性から女性に性転換したため彼女を免職したことにより彼女の性にに基づき原告に対して差別したと結論づけた。裁判所は、個人は「まさに彼または彼女の行為は性の固定概念を超えているという見識の故に」性転換者と見なされると明言している。結果的に、性転換者個人に対する差別と「性にに基づく行動基準」を基にした差別の間に「調和」が存在する。すべての人が性の固定概念に基づく差別に対して保護されているので、そのような保護は性転換者個人に対しても否定することはできない。「差別の性質は同じであり、それは程度が異なることがあるが種類は異なることはない。」裁判所は更に、性の固定概念に基づく差別は平等保護条項に基づき高度に精密な調査を必要とし、また、彼または彼女の性の不適合の故の性転換者個人の政府による免職は、憲法に違反する性的差別であると結論づけている。この場合被告は、彼女が女性の洗面所を使用した場合の潜在的な訴訟の理由で原告を免職にしたと主張しているが、記録では原告の事務所には一人用の男女共用の洗面所のみがあることが示されており、従って被告が実際に洗面所使用に関する訴訟の懸念により動機付けられたという証拠は存在しない。被告はその行為のためのその他の正当化の理由を提示していない、従って、原告は略式判決に対する法的権利がある。

スミス 対 サレム市 (City of Salem)、合衆国控訴審裁判所判例集第 3 次シリーズ第 378 巻 566 頁 (連邦第 6 巡回区控訴裁判所事件番号 2004)

原告は、彼がより女性的な外見を表現し始め、かつ彼が実際に男性から女性へと完全な肉体的転換を進めることを彼の雇用者に知らせた後、彼が性に基づき停職処分されたと主張している。裁判所は、第 7 編は性転換者個人に対して性の固定概念に基づき差別することを禁止していると判決した。裁判所は、性的に不適合な行為のために個人を差別することは、その行為の理由に拘わりなく、第 7 編に違反すると判決している。裁判所は、法律が性転換従業員に対する第 7 編の保護を否定している以前の事例における「性」という用語についての「狭い見方」は、Price Waterhouse により骨抜きにされており、そこでは最高裁判所は、女性がどのように見えかつ振る舞うべきかに関する社会的期待に適合しなかった女性を第 7 編が保護していると判定していると結論づけた。

このような憲法解釈の流れに伴い、雇用機会均等委員会 (EEOC) は、2012 年 12 月に採用された「戦略的強化計画 2013-2016」の中で、公民権法第七編「性に基づく差別」が LGBT を包摂して適用されることとして、委員会の優先的強化項目に含むこととした<sup>21</sup>。こうして、ここ数年の間に、LGBT 差別の申し立てに対して、EEOC が原告となった訴訟や「斡旋」(conciliation) を行ったケースが現れている<sup>22</sup> (EEOC n.d.)。EEOC は、被用者からの差別の申し立てを受けて調査を行い、申し立てに理由があると考えられる場合には、斡旋を行うことができる。近年では、調査・斡旋の手続きとは別に、「調停」(mediation) を行うことも可能である。そこで斡旋 (もしくは調停) が成立しない場合、同委員会は、自ら原告となり、連邦地方裁判所で差別の救済を求める民事訴訟を提起することができる (中窪 2010: 234-235)。

EEOC が関与する範囲は、民間セクターおよび連邦・州・地方政府の雇用までを含む<sup>23</sup>が、EEOC が訴訟まで関与するのは民間セクターのみである (EEOC、内閣府男女共同参画局 2009: 150)。連邦機関の職員からの申し立てについては、別途申し立てから解決までの手順が定められており、申立人が EEOC に公聴会を依頼する場合、EEOC が紛争に関して決定を下し、(差別が存在する場合) 救済を命じる。なお、同申立人は所定の手続きを経て訴訟を起こすことも可能だが、その場合、EEOC は一切のアクションを停止する<sup>24</sup>。

<sup>21</sup> 後述するように、大統領令 13087 号 (1998 年) によって、すでに連邦職員に対しての、性的指向に基づく雇用差別は禁じられていた。

<sup>22</sup> EEOC “Fact sheet: recent EEOC litigation regarding Title VII & LGBT-related discrimination” ([http://www.eeoc.gov/eeoc/litigation/selected/lgbt\\_facts.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/litigation/selected/lgbt_facts.cfm))

<sup>23</sup> <http://www.eeoc.gov/federal/otherprotections.cfm>

<sup>24</sup> ただし、EEOC のホームページ上では、連邦職員の申し立て手順についての説明は行われているが、州・地方政府についての説明はなく、訴訟に関するそれらの規定はここでは不明。  
([http://www.eeoc.gov/federal/fed\\_employees/complaint\\_overview.cfm](http://www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm))



### <EEOC が原告の連邦地裁>

***EEOC 対 Deluxe Financial Services Corp. 事件*** (ミネソタ地区連邦地裁民事 No. 0:15-cv-02646-ADM-SER, 2015 年 6 月 4 日提出)。

*EEOC* は、小切手印刷・金融サービス会社である *Deluxe Financial Services Corporation* に訴えを起し、その訴えにおいて、*EEOC* は、告発当事者である *Britney Austin* が、女性として出勤し始め、自分はトランスジェンダーである旨を同人の複数の監督者に告げた後、*Deluxe* は、同人に女性用トイレを使用させることを第 VII 編に違反して拒否した、と主張した。委員会はさらに、複数の監督者と同僚が、同人の悪口を言うことや同人について間違った性代名詞を意図的に使用することを含め、同人を敵対的な職場環境に置いたと主張した。

***EEOC 対 Lakeland Eye Clinic, P. A.*** (フロリダ地区連邦地裁民事 No.8:14-cv-2421-T35 AEP, 2014 年 9 月 25 日提出、2015 年 4 月 9 日解決)。

*EEOC* は、ヘルスケア専門家の組織である *Lakeland Eye Clinic* に訴えを起し、その訴えにおいて、*EEOC* は、次のとおり主張した。*Lakeland Eye Clinic* は、従業員がトランスジェンダーであること、男性から女性に性転換したこと及び/又は同従業員がジェンダーについての雇用主の期待、好み又は既成概念に一致しなかったことを理由に、第 VII 編に違反して同従業員を解雇したことにより、性に基づく差別を行った。*EEOC* の訴えによると、被告の従業員は、雇用されていた期間中、その職務を満足に遂行していた。しかし、同従業員が女性として出勤し始め、自分はトランスジェンダーである旨を *Lakeland* に告げた後、*Lakeland* は、同従業員を解雇した。2015 年 4 月、被告は、差止命令による救済と 15 万ドルの金銭賠償金を含む 2 年間の同意判決を受け入れることにより、事件を解決することに同意した。

### <EEOC の斡旋による合意>

*Don' s Valley Market* (2013 年 9 月に発表された公的斡旋協定)。サウスダコタ州ラピッドシティにあるスーパーマーケットは、トランスジェンダーであることを理由に解雇された元従業員に対して、5 万ドルを支払うこと、すべての従業員に対し毎年専門的な差別禁止研修を行うこと、及びわび状を出すことと、(とりわけ救済として)中立表示 (*neutral reference*) を行うことに同意した。この解決は、訴訟に頼らない *EEOC* の行政斡旋手続きの一環として行われた。

## <連邦職員である LGBT による申し立てと EEOC の決定<sup>25</sup>>

性転換者個人による申し立て

・ *Macy* 対 司法省 (2012 年 4 月 20 日) — 個人が性転換者である (また性同一性差別として知られている) という理由による個人に対する差別は、性の理由による差別である。

・ *Jameson* 対 米国郵政公社 (2013 年 5 月 20 日) — 一意図的で繰り返される性転換者従業員の名前および代名詞の悪用は、性に基づく敵意を持った作業環境の訴訟を構成するのに十分に過酷でありまたは浸透性がある。

・ 原告 対 退役軍人局 (2014 年 4 月 16 日) — 性転換者従業員の記録を彼の新しい名前および性を反映するために変更することに対する 1 年以上にわたる当局の拒否は、彼の性別認識の女性から男性への変更を理由とする情報セキュリティ管理官の彼に対する敵意を伴って、性に基づく嫌がらせの訴訟を構成するのに十分に過酷であるかまたは浸透性がある。

レズビアン、ゲイおよび両性愛者による申し立て

・ *Baldwin* 対 運輸省 (2015 年 7 月 15 日) — 個人の性的指向に基づく差別は性の理由による差別である。

・ *Brooker* 対 米国郵政公社 (2013 年 5 月 20 日) — 同性愛者であるとする控訴に関連する継続する様式の意見および評判は、性的嫌がらせのレベルに達するのに十分に過酷であるかまたは浸透性があることがあり得る。

・ *Couch* 対 エネルギー省 (2013 年 8 月 13 日) — 「認識されている性的指向」に基づく嫌がらせ、および、性の発見に起因する報復措置および嫌がらせに基づく報復措置の主張。委員会は、「fag (雑用をする)」および「faggot (ホモ)」という用語は米国では歴史的に同性愛の男性および力強さが不十分な男性に対する高度に攻撃的で、侮辱的かつ下劣な、性に基づく軽蔑の言葉として使用されてきていると言及している。

## イ. 大統領令

裁判所や機会均等委員会の他にも、大統領令 (Executive Order) を通じて、連邦政府における LGBT の人権が徐々に認められつつある。まず、1998 年クリントン大統領によって発令された大統領令 13087 号 (11478 号の修正) では、連邦政府における均等な雇用機会において、性的指向を差別禁止の対象に含めた<sup>26</sup>。これは連邦規則集第 29 編 1614 部に具体化された。従って、連邦政府の職員は公民権法第 7 編および連邦規則集第 29 編 1614 部のどち

<sup>25</sup> [http://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt\\_complaint\\_processing.cfm](http://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt_complaint_processing.cfm)

<sup>26</sup> ここにジェンダー・アイデンティティを含める修正を行う予定があることが、ホワイトハウスのウェブサイトには示唆されている。(2014 年 7 月 21 日付プレスリリース: <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2014/07/21/fact-sheet-taking-action-support-lgbt-workplace-equality-good-business-0>)

らに基づいても申し立てを行うことができる。なお、EEOC 他、連邦諸機関（米人事院、米国特殊検察官局、能力主義任用制度保護委員会）では、ジェンダー・アイデンティティも差別禁止の対象に含めているため、実質的には連邦職員の性的指向およびジェンダー・アイデンティティの双方について、差別が禁止されている<sup>27</sup>。さらに、オバマ大統領によって 2014 年 7 月 21 日に署名された大統領令 13672 号（11246 号の修正）は、連邦省庁および連邦機関の受注業者および下請企業に対して、同企業の求職者や従業員について性的指向またはジェンダー・アイデンティティに基づく差別を行うことを禁じている<sup>28</sup>。これにより連邦府契約遵守プログラム室（Office of Federal Contract Compliance Programs: OFCCP）の規則が修正され、2015 年 4 月 8 日より施行されている<sup>29</sup>。

## ウ．労働省

近年では、労働省が福利厚生に関する法律の解釈において LGBT の人々に有利な判断を行った。1993 年に制定された育児介護休業法（Family and Medical Leave Act : FMLA）は、資格ある従業員に、1 年間で最長 12 週の無給休暇を取得する権利を与える法律であり、当該休暇は、出産または養子縁組をする場合に取得可能で、同時に健康を害して重度の状態にある配偶者や近親者の世話をするため、もしくは従業員自身の深刻な健康状態を理由に働くことができない場合に取得することができる<sup>30</sup>。

96 年に施行された結婚防衛法（Defense of Marriage Act: DOMA）は、婚姻とは、一男一女の間の合法的な結束として定め、夫婦とは異性の夫または妻であるとした。それ以前は、各州が婚姻を定め、連邦法は州法の下で法的になされた婚姻を認めていたが、DOMA によって、州が同性婚を認めているかいないかによらず、FMLA を含む連邦法における同性婚の認識を排除したのである。2013 年 6 月 26 日、最高裁は、米国 vs Windsor において、DOMA のセクション 3 は違憲との判決を下したものの、他州で合法的に行われた婚姻については否定する余地を与えていた。労働省もその直後には、居住州ルールの適用を確認した。しかし 2014 年になり、労働省はこの見解を修正し、居住州ルールではなく、婚姻地ルール（他州で合法的に婚姻すれば、居住州において婚姻が認められなくても、合法的な婚姻として認められる）とした。同修正は 2015 年 3 月 27 日に施行された。

---

<sup>27</sup> “Addressing sexual orientation and gender identity discrimination in federal civilian employment: a guide to employment rights, protections, and responsibilities”, by OPM, EEOC, OSC and MSPB.

<sup>28</sup> 現在、連邦政府の受注業者となるような大手企業のほとんどでは同基準を満たしているため、LGBT への配慮のない他の少数の企業への影響に留まると考えられている。

<sup>29</sup> <http://www.washingtonblade.com/2015/04/08/obama-executive-order-against-lgbt-discrimination-takes-effect/> ; <http://www.dol.gov/ofccp/about/50thAnniversaryHistory.html>

<sup>30</sup> 事業主は、従業員が休暇を取得している期間、既存の健康保険の負担を維持しなければならない。加えて、従業員は休暇期間が終了すると元のポストまたは同等のポストに復職されることになっている。（<http://plaza.umin.ac.jp/~custwork/www.jan.wvu.edu/media/FMLA.html>）

## (2) 州法

90年代までにはすでに複数の州で、LGBTの雇用上の差別禁止が定められていた。2015年10月時点では、22州およびワシントンD.C.が職場における性的指向に基づく差別を禁じている。そのうち19州とD.C.ではジェンダー・アイデンティティに基づく差別についても明確に禁じている(図表1-2)(Mallory & Sears 2015)。ヒューマン・ライツ・キャンペーン(Human Rights Campaign : HRC)<sup>31</sup>の報告によれば、2009年に、性的指向およびジェンダー・アイデンティティに基づく雇用上の差別の禁止は14州とD.C.で、性的指向のみの雇用上の差別禁止は8州で導入されていた(HRC 2009)。すなわち、近年では、性的指向に基づく雇用差別禁止条項について新たな州での進展はみられず、すでに一步を踏み出した州からジェンダー・アイデンティティを含む差別禁止へのステップアップが行われたという状況である。

図表1-2 雇用上のLGBT差別禁止条項の州別状況

性的指向と性同一性に基づく差別の禁止 (19州+D.C.)	性的指向に基づく差別のみ禁止 (3州)	雇用上の差別禁止条項をもたない(*公務員のみ) (28州)
California Colorado Connecticut Delaware Hawaii Illinois Iowa Maine Maryland Massachusetts Minnesota Nevada New Jersey New Mexico Oregon Rhode Island Utah Vermont Washington District of Columbia	New Hampshire New York(公務員のみT含) Wisconsin	Alabama Alaska Arizona* Arkansas Florida Georgia Idaho Indiana* Kansas* Kentucky* Louisiana Michigan* Mississippi Missouri* Montana* Nebraska North Carolina North Dakota Oklahoma Ohio* Pennsylvania* South Carolina South Dakota Tennessee Texas Virginia* West Virginia Wyoming

注：ユタ州は2015年3月に法案(性同一性を含む差別の禁止)が通過したため、参照元データから変更。  
出所：Human Rights Campaign 2014, State Equality Index 2014。(2014年12月時点)

<sup>31</sup> 米国最大のLGBT擁護団体である非営利組織。毎年、企業均等指標(2002～)、州均等指標(2014～)、自治体均等指標(2012～)を公表している。

ただし、LGBTの権利全般において前進がみられないということではない。雇用以外の側面では、若年層に対するいじめ禁止条項への盛り込み、トランスジェンダー関連の医療などが州議会で議論されている（HRC SEI2014: 11）。その他の議題として、居住・公共施設における差別禁止、教育における差別禁止、いじめ禁止、（同性愛カップルの）養子縁組、ID上のジェンダーの印の変更、HIV/AIDSの犯罪化、ヘイトクライム法などがある。2013年<sup>32</sup>から同性婚の合法化については目覚ましい進展がみられ、2015年6月の最高裁の判断によって、全州において同性婚が認められることとなった。LGBTの人々の生活全般の権利がいまだ保護されていない州でも婚姻についてのみは認められたことや、次項で述べるように自治体レベルでの差別禁止の流れが進んでいることなどから、今後の州レベルでの進展が注目される<sup>33</sup>。

### （3）地方自治体<sup>34</sup>の法令

#### **-Employment nondiscrimination ordinances at county and city level-**

1974年、地方自治体における最初のLGB雇用差別禁止法が成立した<sup>35</sup>。地方の差別禁止法令（Nondiscrimination ordinances. 実際にはCivil Rights ordinance, Human Rights Ordinanceなどの言い方がされる）は、何千ものLGBTの人々に対する職を守る役割を果たしている。図表1-3のとおり、州法によって保護されている22州の他にも、各市・郡の法令によって保護されている人口がある。フロリダ州は顕著で一さらに他の南部州と比べると特異である一、州法によってLGBが保護されていないにも関わらず、地方自治体の法令によって人口の50%超が雇用差別禁止の庇護下にある。連邦議会における均等法案の成立が果たされるまでは、これら自治体レベルでの雇用上の保護に向けた努力がLGBTの人々にとって非常に重要なものとなる（MAP 2015）。

<sup>32</sup> 連邦法でも、結婚を男女の関係に限定した「結婚防衛法（DOMA）」が96年に制定されていたが、最高裁は2013年6月に「州が同性婚を認めているにもかかわらず、国が禁止するのは違憲だ」との判決を下した。ただ、この時はどの州でも同性婚の権利があるかどうかは判断しなかった。これを境に、各州での同性婚の合法化が進み、以降2014年末までに新たに20州に導入され、2015年の最高裁の判決前に、35州とワシントンD.C.では、すでに認められていた（2015年6月27日付朝日新聞、HRC 2014: 11）

<sup>33</sup> 生活上の一部の権利が認められただけでは、「土曜日に結婚しSNSに写真をアップしたところ、日曜日には住まいから追い出され、月曜日には失職した」ということが法に触れずに起こりうる。

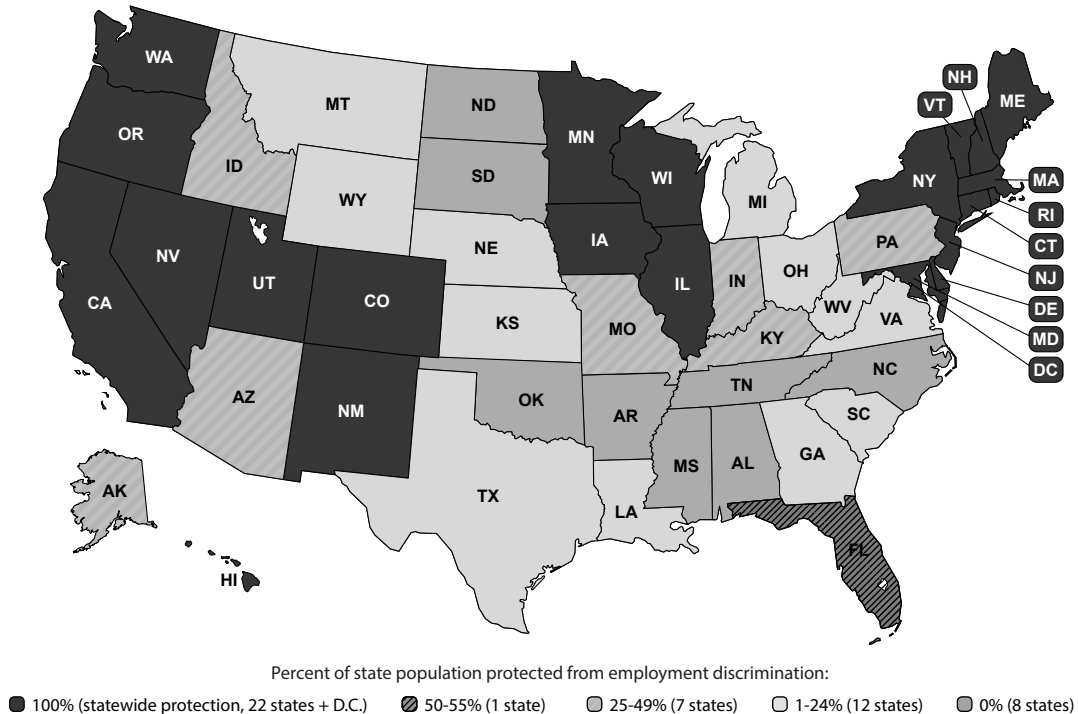
<sup>34</sup> 州以下の地方行政区画は複雑であり州により異なる状況があるが、全般的には、州の次に大きな行政区画が郡countyであり、郡の中に他の小さな行政区画—city, borough, town等—が包摂されており、その他未自治体地区も存在する。ただし本稿では、州以下の行政を地方自治体と総称し、それらは報告書等で想定されているcityやcountyを指していることとする。MAPの報告書ではcityおよびcountyのみが言及されている。

<sup>35</sup> ミネソタ州のミネアポリス市。同市では、一年後にLGBT差別禁止法が成立し、包括的差別禁止法の最初のケースとなった。

図表1-3 州・郡別の性的指向性の保護

Figure 8: Sexual Orientation Protections  
by State and County

8a: Sexual Orientation Protections based on Percent of State Population Covered



出所：Movement Advancement Project 2015（2015年10月1日時点）

自治体政府においても、市民だけでなく、自身の公務員および発注業者に対する LGBT 権利擁護の取り組みが進んでいる。ヒューマン・ライツ・キャンペーンは、2012 年から自治体均等指標（Municipal Equality Index: MEI）を発表しているが、上述した、差別禁止法令の他、雇用主としての地方自治体が、地方公務員および受注業者に対する規則や法令において下記のような LGBT の差別禁止を定めているケースがある。

#### 雇用主としての自治体が定める差別禁止の取り組み（MEI 2014 :16）

##### ○各自治体の職員に対して

- ・市の雇用における差別禁止
- ・同棲パートナーに対する医療手当（health benefits）
- ・トランスジェンダーを包摂する医療保険（healthcare benefits）
- ・法的な被扶養者向け福利厚生（benefits）
- ・平等な家族休暇（育児・介護）

##### ○各自治体事業の受注業者に対して

- ・市の受注業者に対する差別禁止条例（City contractor non-discrimination ordinance）
- ・市の受注業者に対する平等な福利厚生条例（City contractor Equal benefits ordinance）

## 第2節 企業における取り組み状況

ヒューマン・ライツ・キャンペーンが 2002 年に始動させた企業均等指標（Corporate Equality Index: CEI）は、大企業における LGBT 従業員の職場環境を知る上での重要な指標である。2015 年 CEI は、フォーチュン誌が選ぶトップ 1000 社（2012 年）および American Lawyer 誌が選ぶトップ 200 弁護士事務所（2012 年）が対象企業であった。企業は、送られてきた調査票に回答することで正式な参加をするが、回答がない場合も情報が得られれば非公式の評価が行われる<sup>36</sup>。その他、500 人以上の国内フルタイム従業員のいる民間企業の自発的な参加も可能である。2015 年の CEI では、781 社の公式なレーティングが行われており、主要な産業セクターおよび地域がカバーされている。評価基準は継続的に見直し・厳格化されているものの<sup>37</sup>、より多くの企業がより高いポイントを獲得しており、2015 年に満点評価を得た企業・弁護士事務所は 366 社に達した<sup>38</sup>。つまり、この評価基準からは、数社の極めて先進的な事例ではなく、LGBT 意識の高い米国企業においてどのような制度・取組の導入が推進されているのかというトレンドを理解することができる。

本章では、まず、企業均等指標の評価基準を確認し、米国企業による取り組みの基本的な枠組みを示す。その後、多様な職場づくりに定評のあるゼロックス社を事例として、同社における LGBT に関する取組の仕組みから取り組み内容までを具体的に見ていく。

### 1. 企業均等指標 2015

CEI2015（HRC 2015）<sup>39</sup>の評価基準は、大きく 4 つに分類される積極的な取り組みによって点数が加算されていき、何らかのアンチ LGBT 活動があった場合のみ減点が加えられる。条件をすべて満たすと、最高で 100 点を獲得することができる。

#### 【評価基準1】 雇用機会均等方針には、下記が含まれる

- 性的指向 \_\_\_\_\_ 15 ポイント
- ジェンダー・アイデンティティまたはジェンダー表現<sup>40</sup> \_\_\_\_\_ 15 ポイント

<sup>36</sup> 以前回答があったが今回は回答していない企業や、HRC 基金が評価するに十分な情報をもっている企業に対しては、それら情報のアップデート等があるかの確認も行われる。特にフォーチュン誌 500 企業については繰り返しの参加招待に対して回答がなくても、情報が得られる場合には非公式の評価を行っている（190 社）。公式・非公式評価を合わせると、971 社の評価を行った。

<sup>37</sup> 基準の変更には、連邦・州レベルでの法制度の変化や新たなベストプラクティスが考慮に入れられている（CEI 2015：14）。

<sup>38</sup> CEI 初年の 2002 年は 319 社中 13 社のみだったのが、2012 年は 189 社が満点評価を得ている。

<sup>39</sup> CEI2016 は 2015 年 11 月 23 日に公表された。CEI2015 基準からは 3 点の変更が行われた。

<sup>40</sup> 「ジェンダー表現」とは、社会的に男女に区分された服装や態度などを指し、LGBT の観点からは、そうした社会的に／他者によって期待されるのとは異なる表現を指す。

## 【評価基準2】 福利厚生

### a. 配偶者・パートナーに対する平等な給付 \_\_\_\_\_ 10ポイント

次の医療給付における、異性配偶者と同性パートナー／配偶者間の同格の扱い：

統括予算調整法（COBRA<sup>41</sup>）、歯科、眼科、法的な被扶養者への医療費補填

### b. その他の福利厚生 \_\_\_\_\_ 10ポイント

次の項目における、異性配偶者および同性パートナー・配偶者を有する被雇用者間での同等の扱い：

忌引き、パートナーに対し雇用者が提供する補足的生命保険、引越補助／旅費補助、養子縁組支援、パートナーに対する条件付きの共同年金および遺族年金、パートナーに対する条件付きの退職前遺族年金、キャッシュ・バランス・プラン（年金）、破産および経済的困窮時のオプション、退職者健康保険、従業員割引。

### c. トランスジェンダーを含んだ医療保険の適用範囲 \_\_\_\_\_ 10ポイント

トランスジェンダー個人に対する医療上必要な治療を排除しない、平等な健康保険の適用。

- 保険契約は、保障内容を明確に規定し、保障範囲に関する全面的な除外規定を含まないこと
- 保険契約およびあるいは契約書類は、「トランスジェンダーの健康のための世界専門職協会」（World Professional Association for Transgender Health: WPATH）の治療基準に基づくこと
- 契約案書類は、被雇用者が容易に入手できる状態でなくてはならず、被雇用者およびその扶養者へ（トランスジェンダー包摂型）保険特約について明確に述べていること
- 他の被雇用者が享受できる保障は、トランスジェンダー個人に対しても適用されなくてはならない。以下の保障は、トランスジェンダー個人に適用されるべきである。これには、ジェンダー移行に関連するサービスも含まれる（例として、性別適合に関連する必要な医療サービス）。
  - ・ 短期間医療休暇

<sup>41</sup> Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act の頭文字から「コブラ」と呼ばれる連邦法で、失業者・退職者・転職者等が以前の勤務先で加入していた医療保険に、その個人および扶養家族が一定期間（18 カ月または 36 カ月）継続して加入できるという法律。



- ・ メンタルヘルスに関する手当
  - ・ 薬剤関連の保障（例として、ホルモン補充療法など）
  - ・ 通院あるいは臨床検査の保障
  - ・ 性別適合に関連する再建外科手術の保障
  - ・ 定期的、慢性的、あるいは緊急の非転換サービスの保障
  - ・ 「ネットワークの適切性<sup>42</sup>」あるいは専門家への連絡を保障するようなプランの約款は、転換に関連する治療を含まなければならない（これには、旅費あるいはその他の支出補償に関する規定も含まれる）
- この分野の補償に関する最大支出額は、75,000 ドル以上でなくてはならない。

保障基準を完全に満たすため、保障の権利を有するすべてのアメリカの被雇用者に対し、各保障が利用可能な状態でなくてはならない。一つ以上の健康保険プランが利用可能な分野においては、少なくともひとつのトランスジェンダー包摂型プランが利用可能である必要がある。

### 【評価基準3】 組織的な LGBT コンピテンシー

#### a. コンピテンシー研修、設備または管理手段を有する—————10 ポイント

企業は、少なくとも次の要素のうち3点について、多様性と文化的コンピテンシーに関して、企業全体における継続的な責務を果たしていることを示さなければならない。

- 新入社員研修では、性的指向およびジェンダー・アイデンティティを差別禁止ポリシーに含んでいることを明確に提示し、それぞれに対するポリシーを明確にする定義あるいは概要を提供している。
- 監督責任者は、性的指向およびジェンダー・アイデンティティを個別の課題として含む研修—そこでは、それぞれに対するポリシーを明確にする定義あるいは概要を提供する—を受けている（広範な研修の一部とすることも可）。
- 性的指向およびジェンダー・アイデンティティを、多様性や文化的コンピテンシーが含まれるキャリア開発や技能研修等のリーダーシップ研修へ統合されている。
- 上級管理職あるいは幹部の業務遂行評価に LGBT 多様性基準が含まれている。
- 配慮のされたトイレあるいは設備、服装規定および文書ガイダンスを伴う、ジェンダー移行に関するガイドライン
- 毎年あるいは隔年に無記名で実施される、社員意識調査は、従業員に対し LGBT と自己を定める選択肢を与えている。

<sup>42</sup> すなわち、保険プランの対象とする医療機関のネットワークが、過度に制限されたものではなく、十分に存在すること、を言う。

- 従業員の人種、民族、性別、軍人であること、および障害の状況—特にこれらは被雇用者のデータの一部として記録されることが多いが—を含むデータ収集用紙に性的指向および性同一性に関する追加的な質問が含まれている。

b. 従業員グループまたは多様性評議会を有する \_\_\_\_\_ 10 ポイント

【評価基準4】 パブリック・コミットメント \_\_\_\_\_ 15 ポイント

次に挙げる LGBT に対する取り組み（採用、サプライヤーの多様性、マーケティングあるいは広告、慈善活動、あるいは法の下における LGBT の平等に向けた公開された支援）のうち少なくとも三点を含むこと。企業は、企業全体に適用される現在進行中の LGBT に対する取り組みを示さなければならない。

- LGBT 従業員を採用する努力
- 公認の LGBT サプライヤー<sup>43</sup>を含むための明白な努力を伴う、サプライヤー多様性プログラム
- LGBT 消費者に向けたマーケティングあるいは広告（例として、LGBT に関する内容を含んだ広告、LGBT メディアにおける広告、LGBT 組織およびイベントへの支援など）
- 少なくとも一つの LGBT 組織あるいはイベントの慈善的支援（例として、経済的、現物支給による、あるいはプロボノ活動による支援）
- 地方、州、あるいは連邦法の成立あるいはイニシアチブを通じた法の下での LGBT の平等への明白な公開（公式）支援

【評価基準5】 責任ある市民としての活動

LGBT の平等な権利（equality）を侵害するような活動が見られないこと。

- 雇用者は、最近の記録において、広範囲にわたり、公式なあるいは公開の反 LGBT 見解を示した場合、総合点から 25 ポイントが減点されることとなる。この基準に関するスコアは、以下の各点に関連し、かつこれに限定されるものではないが、HRC 財団が関心を抱くこととなった情報に基づく：LGBT 従業員に関わる企業の雇用方針あるいは慣行に害を及ぼすことが計算された、主要株主による不当な影響；LGBT の平等性（平等な権利）に反する運動をその主要な使命に含む組織に対する、企業の直接的な慈善的寄付；包摂的な職場方針の採用の奨励を目指し、適切になされた株主決定に

<sup>43</sup> 米国ゲイ・レズビアン商工会議所（National Gay and Lesbian Chamber of Commerce: NGLCC）によって承認された LGBT 企業（LGBT が資本の 51%以上を保有）。（NGLCC ホームページ）

対する反対；LGBT 包摂型の方針あるいは慣行の取り消し；あるいは「企業の書面上の LGBT 雇用方針」に反する慣行への関わり

—25 ポイント

この基準に関し減点が行われた後のいかなる時点であっても、雇用者が HRC 財団により示された懸念にしたがって変更を行い、およびこれを達成した場合には、当該雇用者に対する再評価が行われる。状況により、評価の変更は翌年の CEI レポートまで反映されない場合もある。

CEI2015 満点評価

100 ポイント

加算基準の上記 1～4 項目別に、フォーチュン 500 企業の達成割合を示したのが下表である。CEI 参加企業と不参加の企業とでは達成割合に大きな開きがあることは明らかである。ここで、CEI 参加企業（主体は積極的な取り組みを行う企業）の動向を見てみると、まず、性的指向による差別禁止のポリシー（1a）はほとんどの企業が有しており、それに伴う配偶者・パートナーに対する平等な福利厚生（2a）も 95%という高い達成率である。対して、ジェンダー・アイデンティティにかかる取り組みには若干遅れがみられ、ジェンダー・アイデンティティによる差別禁止ポリシー（1b）は 9 割、トランスジェンダーを含んだ医療保険の提供（2c）に至っては半数ほどの企業が有するのみとなっている。また、差別禁止ポリシーと福利厚生以外の点では、社員全体を巻き込む必要のある「訓練、従業員管理」（3a）や社会に影響を及ぼす「パブリック・コミットメント」（4）がそれぞれ 8 割前後である。下の 3 項目（2c, 3a, 4）については、企業の経済的・社会的負担や管理上の責任が増えるため、特に企業努力が表れるところだと理解できる。

図表 1-4 企業均等指標 2015 の評価項目別、フォーチュン 500 企業の達成割合

	評価基準の内容	フォーチュン 500 企業	(うち) CEI 参加企業	(うち) CEI 不参加企業
1a	性的指向による差別を禁止するポリシー	89%	98%	75%
1b	ジェンダー・アイデンティティによる差別を禁止するポリシー	66%	90%	26%
2a	配偶者・パートナーに対する平等な福利厚生	66%	95%	18%
2c	トランスジェンダーを含んだ医療保険	34%	55%	0%
3a	コンピテンシー研修、設備または管理手段	48%	78%	0%
4	パブリック・コミットメント	51%	83%	0%

出所：HRC（2015）

上記表には記載していない項目「ソフト面での給付」(2b)と「従業員グループまたは多様性評議会を有する」(3b)については、CEI参加企業全体(781社)のそれぞれ74%と84%が達成している。項目3bは、LGBTおよびアライの従業員グループを有するか、多様性評議会を有するか、そのいずれかを満たしていることが求められる。結果の内訳は、LGBT/アライ従業員グループを有している(67%)、多様性評議会を有している(77%)、両方を有している(61%)であった。

LGBTへの取り組みが積極的な企業を調べていくと、多くの企業が活発なLGBT/アライ従業員グループと多様性評議会を有している。従業員グループとは、女性や人種(黒人、ヒスパニック、アジア系)など特定の関心や問題を共有する人々からなる集団であり、一般にEmployee Resource Group(ERG)と呼ばれることが多いが、他にもEmployee Network Group、Affinity Group、Caucus Groupなども使用される。CEI報告書では、従業員グループの目的は、①企業内のコミュニティ意識を強化する、および、②マーケット・イノベーション、人材の採用・維持などの企業目標を達成するため、それぞれ固有の人口のネットワークとスキルを活用する——ことにあると述べられている。例えば、IBM社は、社内の多様性と市場との関係を強く意識しており、②のマーケット・イノベーション(市場革新)という視点が明確である<sup>44</sup>。次のゼロックスの事例からもわかるように、従業員グループや多様性評議会は、LGBT従業員が安心して職場で働けるための規則や取り組みの導入において重要な推進力となる。

## 2. 事例—ゼロックス—

米国コネチカット州に本社を置くゼロックス(Xerox Corporation)は、印刷機器等の製造・販売および関連のアウトソーシングサービスを提供する企業である。現在、世界180カ国に事業を展開し、13万人超の従業員を有する<sup>45</sup>。同社は、長年、ダイバーシティに関する多くの取り組みを行っており、高い評価を受けてきた<sup>46</sup>。社外での評価や社内資料および複数のプログラム(サプライヤー、スカラシップ等)からも明らかのように、その中心的課題は人種的マイノリティや女性であるが、LGBT従業員のための努力も継続的に行われてきた。事実、前述のCEI(企業均等指標)が開始された2002年から今日まで、一貫して満点の評価を受けている<sup>47</sup>。また近年、LGBTへの取り組みに対して複数の賞を授与された。さらに、LGBTに関連する同社の公開資料と公認ブログ等から確認できる取り組み内容や公開情報の

<sup>44</sup> ウェブ上から閲覧可能な関連情報として、Thomas(2004)や、日本語では週刊ダイヤモンドのオンライン版記事(2012年10月2日付)(<http://diamond.jp/articles/-/25661>)などがある。

<sup>45</sup> 2015年11月27日閲覧[http://www.xerox.com/downloads/usa/en/x/Xerox\\_Fact\\_Sheet\\_Who\\_We\\_Are\\_Today.pdf](http://www.xerox.com/downloads/usa/en/x/Xerox_Fact_Sheet_Who_We_Are_Today.pdf)

<sup>46</sup> <http://www.xerox.com/downloads/usa/en/x/xerox-diversity-awards-updated-3-12-2012.pdf>

<sup>47</sup> ただし、ゼロックスのグループ企業すべてが満点スコアを獲得したのは近年のことである。

質・量は、他社と比較した場合非常に高く、これらの理由から本稿の事例として取り挙げたいと思う。

なお、CEI で常に 100 点を獲得しているゼロックス社において、CEI2015 の評価基準 1（ポリシー）と 2（福利厚生）に相当する制度上の権利の保護は、当然達成されている。歴史的には、90 年代に LGBT に関する取り組み一性的指向が機会均等／アファーマティブ・アクションおよび差別禁止ポリシーに含められた一が始まり、97 年に LGBT 従業員のためのパートナー給付が提供されるようになった<sup>48</sup>。トランスジェンダーを包摂した福利厚生については、後述するコーポレート・チャンピオンや従業員グループの活動のかがあり、2011 年頃に導入された。しかしながら、こうした規則や制度の設置だけで、職場における均等が実現されるとは考えにくい<sup>49</sup>。ゼロックスの職場ダイバーシティが実態として向上、維持、更新されていく上で、重要な役割を果たしていると思われるのは、CEI2015 の評価基準 3「組織上の LGBT コンピテンシー」に相当する活動である。

#### （1）役員多様性評議会と従業員グループ

同社の多様性に関する複数の資料に基づけば<sup>50</sup>、LGBT に限らず、職場の多様性と包摂に向けた取り組みの主体となっているのは、「役員多様性評議会 (Executive Diversity Council)」と「従業員グループ (caucus group)」である (図表 1-5)。グループ企業のシニア・リーダーから選ばれた多様性評議会メンバーは、ダイバーシティに関するいくつかのテーマについて年に数回の会合をもち、議論する。さらに、“コーポレート・チャンピオン”に選ばれた場合、全 6 グループある一アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック、アジア人、女性、アフリカ系アメリカ人女性、LGBT一従業員グループのいずれかと組み、リーダーシップを発揮していくことが求められる。“コーポレート・チャンピオン”は、担当する従業員グループに特有の環境上の視点やコミュニティのイニシアチブについて、上級管理職らを教育する任を負う。他方、「従業員グループ」は、ネットワーキング・グループやアフィニティ・グループに近い組織である。従業員グループは、共通のビジネス目標の達成やセルフ・アドボカシー、包摂的な環境の創設のために経営陣と協働する。彼らは、全ゼロックス企業における開放性や機会、包摂を促進する一助となる (Xerox 2015)。両者がチームを組むことによって、従業員マイノリティの声は上層部に上がり、また提案された取り組みの実施のために上層部から従業員全体に影響を及ぼすことができるような仕組みが作られている。

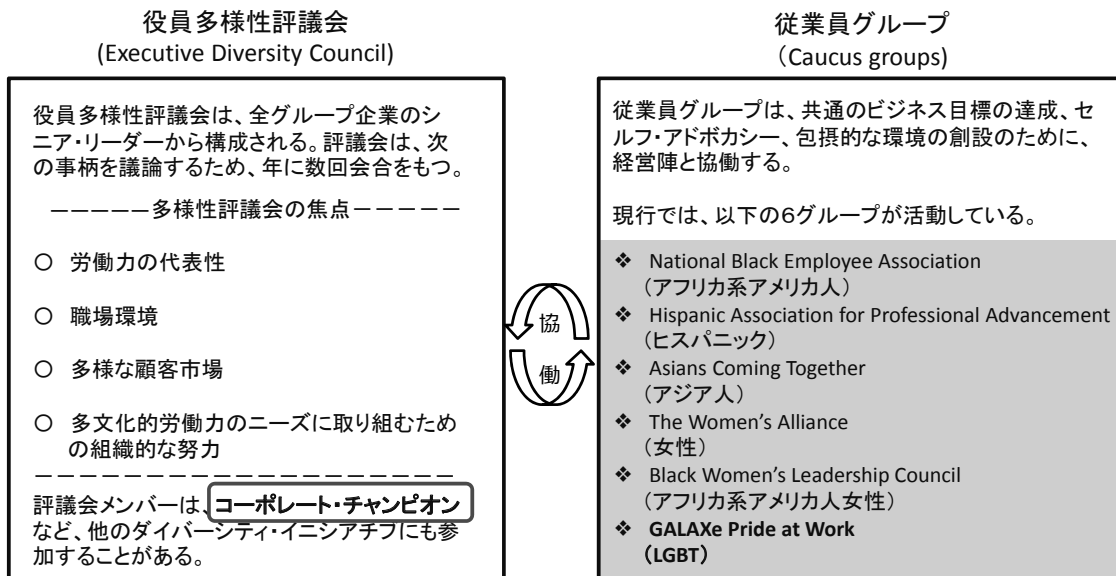
<sup>48</sup> ウェブ上に公開されているものとして、ゼロックス・ビジネス・サービスの 2014 年の従業員給付ガイド (Benefit Enrollment Guide) があるが、ここでは「対象となる扶養者」に、異性配偶者だけでなく、同性配偶者および同性・異性の同棲パートナーを含んだ記載がされている。

[http://www.acs-inc.com/2014\\_benefits\\_guide.pdf](http://www.acs-inc.com/2014_benefits_guide.pdf)

<sup>49</sup> 差別禁止ポリシーや従業員給付等による取組は、LGBT 包摂的な職場形成のための最初のステップとされる。(Out & Equal 20 steps)

<sup>50</sup> 毎年公表されるグローバル・シチズンシップ・レポートや、散発的に出される公式資料等。(http://www.xerox.com/about-xerox/citizenship/enus.html; http://www.xerox.com/assets/pdf/Xerox\_Diversity\_Brochure.pdf )

図表1-5 ゼロックスの多様性と包摂のための取り組み主体



出所：2015年のグローバル・シチズンシップ・レポートを基に作成。

多様性評議会と従業員グループの連携という現行の仕組みは—具体的にはそれぞれ内容やパフォーマンスが異なるにしても—、今日、多様性を重んじる大企業では一般的に目にするものである。しかし、ゼロックスのケースからわかることは、当初からそのようなモデルがあり導入したのではなく、社会的背景や企業内の個別の努力・経験によって徐々に形成されていったということである。同社の公式資料に基づくダイバーシティへの取り組みは<sup>51</sup>、60年代末のニューヨーク州ロチェスター（ゼロックス創業地）での人種暴動をきっかけとして、社長らがアフリカ系アメリカ人採用の拡大を全ゼロックス幹部に指揮したことに始まるとされる。さらに1969年には、ゼロックスの最初の従業員グループとして、サンフランシスコのアフリカ系アメリカ人従業員の間から「BABE (Bay Area Black Employees)」が生まれ、彼らが、地域の経営陣に対し、黒人従業員の採用において彼らに何らかの役割を与えるように説得し、白人幹部が黒人候補者を面接する際には黒人のゼロックス社員が同席するシステムが作られた—という。これが、最初の従業員グループの実績であるようだ。またBABEは社内初の従業員グループというだけでなく、米国で最初の“アイデンティティ・グループ”でもあった<sup>52</sup>。その後、1977年にヒスパニック、1984年に女性の従業員グループが作られ、1992年にはLGBTの従業員グループ「GALAXe Pride at Work (以下 GALAXe)」が発足した。90年代に、コーポレート・チャンピオン制度が導入され、2001年に、役員多

<sup>51</sup> Diversity at Xerox, 2008. ([www.xerox.com/downloads/usa/en/n/nr\\_Xerox\\_Diversity\\_Timeline\\_2008.pdf](http://www.xerox.com/downloads/usa/en/n/nr_Xerox_Diversity_Timeline_2008.pdf))

<sup>52</sup> 日本労働研究雑誌「アメリカ企業における従業員代表制度」(2013年1月)にて、BABEは、米国で最初の一人種、ジェンダーなどの利害を共有する—アイデンティティ・グループとして紹介されている。ただし本稿では、このような集団を、アイデンティティ・グループではなく、従業員グループと呼んでいる。

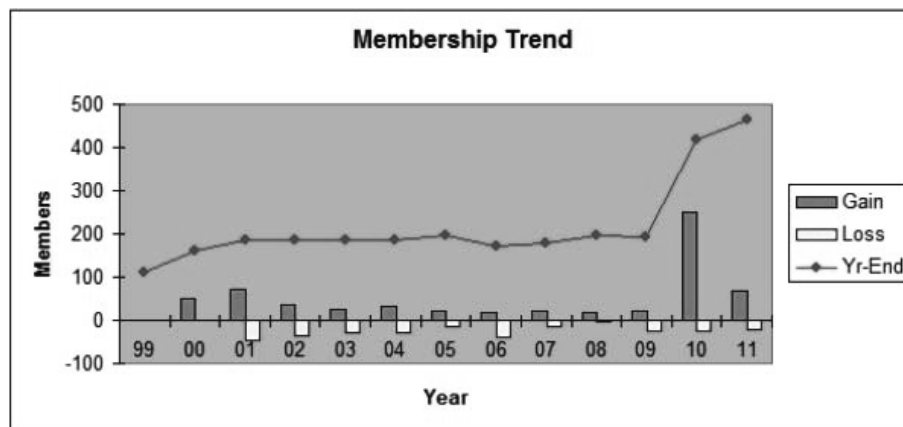
多様性評議会が設置された<sup>53</sup>。このように、現行の仕組みは時間をかけて整備されてきたものである。近年の LGBT に関する先進的な取り組みも、60 年代以降の黒人の従業員グループや、その後のヒスパニックや女性らによる従業員グループが作り上げた土台の上にあるものと理解できる。以下では、従業員グループ GALAXe とコーポレート・チャンピオンについて簡単に説明した後、具体的な活動内容を述べていくが、事例としてのもっとも重要なポイントは、個別の活動ではなく、むしろそれらの取り組みを継続的に実行することができる、上述したような社内の仕組みづくりそのものだろう。

## (2) 従業員グループ GALAXe Pride at Work

GALAXe は、2014 年 11 月時点で、メンバー数が 500 人を超え、うち 25%がストレートおよび役員クラスからなる<sup>54</sup>。組織としては、役員委員会 (Executive Board) と地域支部を有する。下表のとおり、それまで 200 名ほどだったメンバーが、2010 年には倍増したが、これがコーポレート・チャンピオンとの協働による成果であることはブログ等で述べられている。



図表 1-6 GALAXe メンバー数の推移 (1999-2011)



出所：GALAXe at Work, membership message - summer 2011.

同様に地域支部の活性化も同時期に進められたようである。人種等の属性に基づく他の従業員グループとは異なり、LGBT の従業員グループについてはストレート・アライ (非 LGBT) の参加が強く勧められている。メンバーの中心は米国であるが、現在では、ヨーロッパや中南米諸国にもメンバーをもつ。

<sup>53</sup> 現在の資料には記載されていないが、2009 年の資料によれば、多様性評議会は、15 名のシニア・リーダーからなり、年に 3 回の会合を開き、ゼロックスの多様性の実践について議論し、CEO および人事トップに助言をすると説明されている。

<sup>54</sup> <https://simplifywork.blogs.xerox.com/2014/11/19/xerox-promotes-lgbt-equality-at-work/#.Vlg393bhC70>

GALAXe のホームページには、グループの目的として次の点が掲げられている。

- ゼロックスの LGBT の人々のための支援ネットワークを提供する。
- GLAXe メンバーとゼロックス、社外の LGBT 組織間の連絡係となる。
- LGBT 従業員のニーズや心配事を認識し取り組むため、そして、多様な職場に関連するゼロックスのポリシーおよび手続きの導入・発展を支援するため、ゼロックスと協働する。
- ゼロックスの LGBT 社員および偏見と差別に苦しむコミュニティ内の LGBT の人々へ、支援と補助を提供する。
- よりよい社会のためにゼロックス社外の LGBT の人々に対し、教育訓練、財政支援および社内カウンセリングを提供する。

GALAXe の目的に明記されているが、ゼロックスメンバーの中には、LGBT 関連の NPO や地域コミュニティで、(従業員グループの外で) 並行して LGBT の人権擁護活動を行っている人々がいる (例えば、後述する NPO Out & Equal)。従って、企業とそれら NPO とのつながり (企業と NPO という組織間の協力) は、一個人が様々な活動を行ったことの自然な帰結でもあるのだろう。

### (3) コーポレート・チャンピオン

従業員グループ GALAXe は、2009 年からコーポレート・チャンピオンとタッグを組み始めた。最初のコーポレート・チャンピオンに任命されたのが、ゼロックス最高技術責任者兼ゼロックス・イノベーション・グループ社長の Sophie Vandebroek 氏である<sup>55</sup>。コーポレート・チャンピオンとしての活動成果から、彼女は、2011 年、LGBT の人権活動組織 Out & Equal の「職場における擁護者に対するチャンピオン・アワード」を受賞した。Vandebroek 氏は、コーポレート・チャンピオンに任命された当初、公私ともに周囲には、カミングアウトしたゲイや、バイセクシャル、ジェンダー移行をしている人々がおらず、彼らについて、ほとんど何も知らなかった、と率直に述べている。コーポレート・チャンピオン制度を通じて、彼女は LGBT 社員から一しばし痛みを伴った一自分らしくあるための経験を直接聞くこととなった。手術する経済的余裕のないジェンダー移行中の従業員や、社内でカミングアウトできないままの従業員、何十年も共に暮らしながら結婚のできないカップル、友人や同僚、家族さえからも拒絶された人々などに耳を傾けることで、どうしたら彼らを助けることができるのかと (LGBT ではない) 彼女自身が考えるきっかけとなった (2014 年 12 月 30 日付ゼロックス公式ブログより)。

---

<sup>55</sup> 彼女は 2014 年まで継続してコーポレート・チャンピオンを務めた。2015 年に、新たなコーポレート・チャンピオンとして Herve Tessler 氏 (President of Corporate Operations for Xerox) が任命された。



#### (4) コーポレート・チャンピオンと GALAXe の活動内容

こうした個人的な深いかわりの中で、Vandebroek 氏と GALAXe は、協働を開始し、数年の間に多くの功績をあげていった。その中でも特に重要だと思われるものが、トランスジェンダーを含めた福利厚生への導入、LGBT 教育の普及 (LGBT101)、エグゼクティブ・アライの獲得、社内調査における自己規定 (Self-ID) の導入と普及、である<sup>56</sup>。トランスジェンダーを含めた福利厚生への獲得は重要なステップであるが、ここでは継続的な取り組みと言えるその他項目について具体的な内容を紹介する<sup>57</sup>。

#### ア. LGBT 教育の普及

米国では、一般に LGBT101 (ワン・オー・ワン) と呼ばれ、LGBT のそれぞれの用語の正確な理解を進めるための最も初歩的なガイダンスである。企業や学校など多くの場で LGBT101 は実践されている。ゼロックスでは、LGBT 教育のための講習会がウェブセミナーなどの形で国内外で行われ、マネージャーや従業員の LGBT 理解に役立てられている。

図表1-7 LGBT の初歩的ガイダンス(LGBT101)

**LGBT 101**  
(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)

**L** **Lesbian** – *women attracted to women*  
レズビアン – 女性に魅力を感じる女性

**G** **Gay** – *men attracted to men (term also used with lesbian women)*  
ゲイ – 男性に魅力を感じる男性

**B** **Bisexual** – *people attracted to both men and women*  
バイセクシャル – 男女双方に魅力を感じる人々

**T** **Transgender** – *people who experience / express their gender identity differently from what others expect*  
トランスジェンダー – 他者が期待するのとは異なるジェンダー・アイデンティティをもつ・表現する人々

**A** **Ally** – *is someone supportive of LGBT co-workers / friends / family*  
アライ – LGBT の同僚・友人・家族を支援する人

GALAXe  
18  
Commonly used Terms

出所：GALAXe ウェブサイト

<sup>56</sup> これらは 2011 年 7 月に直近 2 年半の成果として挙げられ、かつ任期終了のコメントでも言及されている。

<sup>57</sup> ウェブ上に記載されている (外部に公開されている) 断片的な情報に基づき筆者がまとめているため、実際には行われている重要な活動を見落としている場合や、正確には伝えきれない部分があることに留意されたい。

## イ. エグゼクティブ・アライ(Executive Ally)

2010年に始められたエグゼクティブ・アライ・プログラム（役員のLGBTサポーターの獲得）は、当初10人の役員をGALAXeと全LGBT&アライ従業員のアライ（サポーター）とすることを目標に掲げて活動を開始した。現在、15名のエグゼクティブ・アライをもつ<sup>58</sup>。

アライ候補となった役員に対しては、プレゼンテーションが行われる。プレゼンでは、「LGBT101」の指針、国内・国際統計、現在の課題、ゼロックスの多様性の成功、将来の必要性、そしてGALAXe委員会メンバーの個人的なストーリー——を共有する。プレゼンテーションを通じて彼らは一般的なLGBT、そして特にゼロックスのLGBT従業員が直面する問題により敏感になることができる。

エグゼクティブ・アライには、以下の行動が求められる。

- ❖ 当該組織におけるLGBT多様性の推進と支持
  - レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの用語の正確・明確な使用
  - 組織にいるLGBT従業員へのアドバイス
- ❖ 聞き、導く
  - LGBTラウンド・テーブルの実施
  - 事務所に、セーフ・スペース・サイン<sup>59</sup>の設置
  - GALAXeのウェブサイトへの氏名公表
  - GALAXeのダイバーシティ・グループへの参加
- ❖ コーポレート・チャンピオンや人事に対して、インプットをする、良き聞き手となること
- ❖ 重要な集会への参加
  - ランチタイム勉強会（Lunch & Learn）
  - 毎年のOut & Equal サミット
- ❖ 課題や環境を理解するための、LGBTメンターの活用

## ウ. Self-IDーセルフ・アイデンティフィケーション・イニシアチブー

セルフ・アイデンティフィケーション・イニシアチブとは、従業員情報や従業員意識調査において、自身の性的指向やジェンダー・アイデンティティ、ジェンダー表現を自ら定める機会を与えることを目的とする。カナダで試験的に導入された後、米国そして世界中のゼロックスにおける従業員調査に組み込まれた。セルフ・アイデンティフィケーションによって、従業員がどのような人々から構成されているかを知ることができ（LGBTはその中の重要な項目である）、そして、彼らが全能力を発揮することができるようにするために企業が何をするすることができるのかを示してくれる。このような形で、セルフ・アイデンティフィケーションは、より多様で包摂的な職場にするための大切なツールとなる。

<sup>58</sup> 2015年12月3日閲覧 (<https://sites.google.com/a/galaxe.org/galaxe/Welcome/executive-allies>)

<sup>59</sup> セーフ・スペース・サイン：LGBTの人々が差別、いじめ、ハラスメントを受けない空間であることやアライであることを示す標識・マーク。

これらの活動の他に、ゼロックス子会社でのダイバーシティの意識の向上（Gaining Diversity Awareness）、円卓会議（全 LGBT 従業員の問題関心を聞く）、LGBT のマーケティング機会・関わり、GALAXe 委員会の再編とビジョン／ミッションのアップデート、ゼロックス役員への助言（GALAXe へのサポートだけでなく LGBT コミュニティの機会へのサポートについて）——などの活動も行われた（GALAXe ウェブサイト、co-president message summer 2011）。

### 【米国における従業員グループについての補足】

ゼロックスの事例では、LGBT の従業員グループは 1992 年に誕生したと紹介した。米国全体では、公式に組織された LGB 従業員グループが拡大したのは、70 年代終わりから 90 年代終わりにかけての 20 年間とされる。フォーチュン 1000 企業のグループ数は 1980 年の 2 グループから 1998 年の 69 グループに増加したが、特に、ビル・クリントン氏が大統領に就任した期間は、1989 年の 10 グループから 1994 年の 50 グループに大きく伸びた。2008 年には、フォーチュン 1000 企業において公式な認証を受けたグループは 160 にのぼった（Githens and Aragon 2009）。

このように多くの従業員グループが形成されていく中で、その組織的な構造や目標についてはそれぞれに違いがある。Githens and Aragon（2009）によれば、組織形態や目的により大きく 4 つに分類されるという。

- ① 協定型アプローチ（雇用者から委託または承認されたグループ）
- ② 内部対応・非公式型アプローチ（非公式で構造化されていない、ニーズに応じて生まれたグループ）
- ③ 組織化・非公式型アプローチ（一般に組合などの企業外部のグループから生じる）
- ④ クィア・ラディカル型アプローチ（組織化せず、広範な社会的目標をもつ）

アプローチのタイプ①は、雇用者組織との協力関係にあることから、最も可視化されやすく議論にも上がりやすい。まさにゼロックスの事例もこれにあたるだろう。これらのグループは、収益の増加といった雇用主側の目標を共有する傾向にあるが、グループのリーダーたちはより広範な社会的目標を有していることが多い。二つの目標は重なることもあるが相反することもあり、二重性という特徴が挙げられる。次に、もっとも多くの従業員グループが当てはめられるのが、タイプ②である。友人や同僚の集まりからなるグループで、これらのいくつかは雇用者側と協力することで①のタイプになることもあるが、匿名性を好んだり、雇用者側からの管理を望まない場合には非公式なグループとして継続される。また、短期的な職場の問題に関連して発生し問題解決後に解消されることもある。組織の目標としては①に近く、ビジネス上の有効性を強調することが多い。タイプ③は、構造化された組織だが外部グループとして社会変化を求める。労働組合内部に存在する 경우가多いが、組合の外に形

成されることもある。タイプ①②と異なり、必ずしも組織上の有効性に焦点があてられるわけではない。最後のタイプ④は、組織レベルの改善ではなく、広範な社会的目標を主張し、形式的に組織化することや、大きな機関との提携は望まない。

このように従業員グループとひとことで言っても、公式・非公式、組織化・非組織化、内部グループ・外部グループなど様々な組織形態があり、また多様な目的があり、かつそれぞれの長所や短所がある（詳細は Githens and Aragon 2009 を参照）。ゼロックスの事例は、外部に公表している情報から作成したため、理想的なケースのようにも見えるが、実際には従業員個人や組織内部での葛藤や矛盾があることは容易に想像される。また、事例からは、結局のところ、個人のリーダーシップが大きく影響しているのではないかという印象も受ける。これらのことに留意した上で、本事例をひとつの参考にするべきだろう。

### 第3節 NPO・行政による支援

LGBT の労働者に向けた非営利組織（NPO）・行政の支援について考察すると、ふたつのレベルでの支援があることがみえてくる。ひとつは、企業における取組を促し、助言を与えることによる企業向けの支援であり、もうひとつは、LGBT の労働者個人が問題を抱えたときに手を差し伸べる、個人向けの支援である。もちろん、ひとつの組織や行政機関が必ず片方のタイプの支援のみを行うということではないが、全体的な特徴として次のことが言える。まず、前者の取り組みとして、多くの NPO が、企業とのパートナーシップの締結や、基準作成・表彰を通じた取り組みの評価、企業内外での講習、企業間交流の機会提供などを行い、多様な形でバックアップしている。大企業と NPO との協力関係は、経済的にも人的ネットワーク（企業内の LGBT 従業員が NPO に所属するなどの形も含め）としても強く、行政が類似の形で介在する例は極めて少ないと言える<sup>60</sup>。他方、個人に対する支援としては、NPO が、ホットライン、教育・啓蒙活動、求人情報・就活サイト・就活イベント、法的アドバイス・裁判における弁護——などのサービスを提供している。行政サイドでは、差別を受けた場合に申し立てを行うことができる連邦機関である雇用機会均等委員会（EEOC）が存在する他（第1節で述べた）、雇用における性的指向やジェンダー・アイデンティティの差別禁止を定めている州・自治体政府においては、雇用差別申し立ての受付および調整役である部署や省などが設置されており、あっせんや訴訟など、その他の雇用問題とともに LGBT 労働者の問題に対応している。

#### 1. NPO による支援

図表1-8は、LGBT の雇用に関する活動を行う NPO のうち、各活動分野で代表的と思われる NPO とその主要な活動内容である。「企業への啓発活動」を大規模に行っている

<sup>60</sup> 行政も、具体的な支援を通じてではなく、法規制の制定などによって企業へ大きな影響を与えることができるが、その点についてはすでに第1章で述べているためここでは取り上げない。

Human Rights Campaign、「企業レベルの交流・教育（職場の取り組みに対する支援）」が盛んな Out & Equal、「個別（対個人）の就職支援」に積極的なコミュニティ・センターとして San Francisco LGBT Community Center、権利拡大運動の一環としての「法的支援（訴訟）」に力を注ぐ Lambda Legal、「低所得者層向けの支援（法的支援含む）」を行う Legal Aid Society-Employment Law Center 一を挙げ、補足的な説明も行った。表には全国レベルの組織と地域ベースの組織が含まれていること、実際にはその他多くの代表的なもしくは活動的な組織が存在することも先に述べておきたい。

図表1-8 LGBTの雇用に関わる活動を行う代表的なNPOと活動内容

<b>Human Rights Campaign □企業への啓発活動□</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業均等指標（CEI）：2002年に開始した指標。大企業における職場の均等に関する基準作成と評価。その大きな影響力から企業に基準達成を強く促し（評価基準は一年以上前からウェブ上で通知されている）、企業向けツールキットの提供、コンサルタント活動なども行う。</li> <li>○購買者ガイド：CEIに基づき作成され、高得点企業からの購買を勧める。</li> <li>○働きやすい職場リスト：CEIに基づき作成された、LGBTフレンドリーな企業一覧。</li> </ul>
<b>Out &amp; Equal □企業レベルの交流・教育（職場の取り組みに対する支援）□</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○Workplace Summit：毎年3日間のカンファレンス（パネル・会議・ワークショップなど）を行う。企業の役員・人事・従業員の交流・教育の場。特出した企業・企業人を表彰。</li> <li>○University：常時開催される様々なLGBT教育コース（ウェブセミナー、オンライン訓練、オンサイト訓練、ガイド・ビデオ・本などのツールキット）。大企業の他、中小企業、行政機関、コミュニティグループ、NPOへも講習。</li> <li>○LGBT Careerlink：LGBTの就活サイト（求職者／求人企業向け）。ネットワークづくり。</li> </ul>
<b>San Francisco LGBT Community Center □個別の就職支援□</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○就職支援：履歴書チェックから賃金交渉まで、就職のスペシャリストがサポート。</li> <li>○ネットワーキングおよび就職ワークショップ：体験談や、履歴書作成、面接技術、ネットワーキング・スキル等を学ぶ。</li> <li>○キャリアフェア：使用者と求職者のための職業ネットワーキング・フォーラムの提供。地域の企業と求職者を結び、雇用につなげる機会。</li> <li>○企業パートナーへのダイバーシティ講習：企業パートナーに対し、専門家から学ぶ機会を提供。</li> <li>○トランスジェンダー専門の就職サービス（TEEI）：国内初の試み（内容は上記と同じ）。</li> </ul>
<b>Lambda Legal □法的支援□</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○裁判での弁護（LGBTの権利保護・前進に大きな影響を与えると思われる訴訟に限定）</li> <li>○法律相談、弁護士紹介等（ヘルプデスクの設置）</li> </ul>
<b>Legal Aid Society-Employment Law Center □低所得者層向けの支援□</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○LGBT低所得者向けの法律関連の教育、法律相談（職場・雇用における問題の軽減）</li> </ul>

## 【Human Rights Campaign】

Human Rights Campaign (HRC) は、米国最大の LGBT 権利擁護団体であり、ロビー活動も盛んに行っている。ほとんどの NPO が大小の形で啓発活動に関わっているとはいえ、HRC の活動におけるその割合は大きく、従って社会的インパクトも大きい。組織としては、Human Rights Campaign と Human Rights Campaign Foundation に分けることができ、前者は権利擁護運動を、後者は公共政策・教育・訓練をメインとしている<sup>61</sup>。HRC Foundation によって、第 1 節・2 節で使用した州・自治体政府の均等指標と企業均等指標 (Corporate Equality Index: CEI) が作成されている。企業均等指標では、適宜更新される LGBT 従業員のための理想的な (もしくは最低限度の) 基準に基づき、企業が評価されるが、それらは企業の現状を客観的に一あるがままに一評価するというのではなく、基準達成に向けた圧力と支援 (ツールキット、コンサルタント) を用いて、企業の現状を変化させ、多くの企業が LGBT の人々のためのよりよい環境を準備するように作られている。CEI に基づき作成された購買者ガイドや働きやすい職場リストも公表している。

## 【Out & Equal】

Out & Equal Workplace Advocates (通称 Out & Equal) は、LGBT 従業員のための均等な職場づくりの推進に特化した団体である。フォーチュン 1000 にランクインする大企業と行政機関に対するアドバイスや教育をメインとしている。HRC との違いを明確にするならば、規則上／福利厚生上の差別禁止の促進に留まらず、多様で新しい取り組みの共有 (Workplace Summit)、恒常的な教育・訓練の機会 (University) など、企業内部から人材一役員や人事、従業員グループなどを育てる形での支援活動を多く行っていることだろう。また、ローカルグループ (Regional Affiliate) が存在し<sup>62</sup>、それらの支部を覗くと多くの大企業の従業員が参加していることがわかる。先に述べた Xerox の従業員も見受けられる。このように NPO と企業とは、組織レベルでの公的なパートナーシップを結ぶ以外にも、役員・幹部・従業員らの個人的なネットワークによって結ばれていることにより、活発でスムーズな協力関係を生んでいるように思われる。

Out & Equal は、この他、LGBT CareerLink と呼ばれる就活サイトを設けている。LGBT フレンドリーな求人企業からの求人情報のポスティング (有料) と求職者によるウェブへの履歴書のアップ (無料) が可能である。例えば 2015 年 12 月 15 日時点で仕事を検索すると、11 企業から全米各地における 2543 のポストを確認することができる<sup>63</sup>。

多くの NPO と同様に、Out & Equal も広く一般に役立つ情報を公表している。そのひとつの『均等な職場のための 20 ステップ』を、ここで紹介しておきたい。この表から、企業

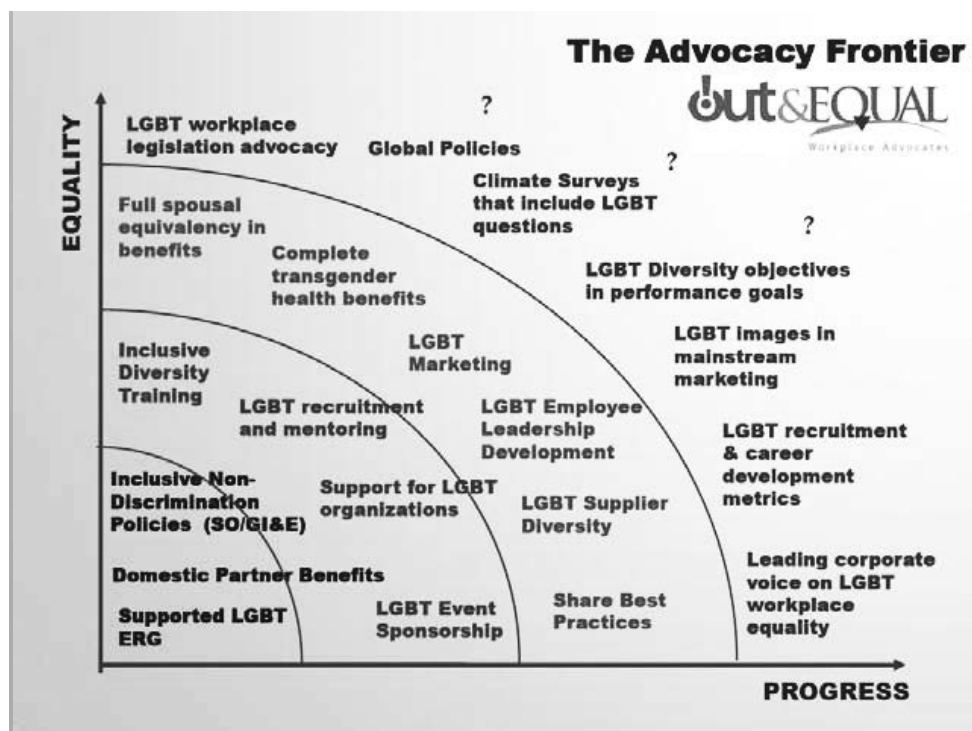
<sup>61</sup> 年次報告より (<http://www.hrc.org/hrc-story/annual-reports>)

<sup>62</sup> <http://www.outandequal.org/resources/community/regional-affiliates/>

<sup>63</sup> <http://outandequal.lgbtcareerlink.org/jobseekers/>

が LGBT フレンドリーな職場を作る上でどのようなステップに従って進めることができるのか、または、自身の企業がどのような段階にいるのかを理解することができる。同資料によれば、この 20 ステップは 5 つのキー・セクションに分けられる (①均等ポリシーと福利厚生、②能力管理とキャリア開発 (従業員グループの支援、LGBT の採用、セルフ ID によるキャリア追跡等)、③職場の環境 (全従業員への教育など)、④コミュニティへの参加 (NPO 支援など)、⑤企業としての権利擁護の姿勢と責任)<sup>64</sup>。どのような取り組みが存在するのか、それぞれの取り組みをどのように進めていけばよいのかについて、よい指針となるように思われる。同団体だけでなく、多くの NPO の作成する様々なガイドやツールは、ウェブ上で公表されており、これから取り組みを始めようと考えている企業にも手に取りやすい情報が豊富に用意されている<sup>65</sup>。

図表 1-9 Out & Equal 『均等な職場のための 20 ステップ』



出所：Out & Equal

(<http://www.outandequal.org/wp-content/uploads/2014/12/20stepstoolkit.pdf>)

上述のふたつの NPO は、主に企業レベルでの取り組みを支援するタイプの組織である。次に、個人向けの支援を行っている NPO を紹介したい。雇用に関する活動としては、就職支援と法律アドバイス／訴訟支援が挙げられる。

<sup>64</sup> キー・セクションについては、より詳細な説明がある。表の資料 (PDF) を参照。

<sup>65</sup> 左記サイト (<http://moworkplaceequality.com/content/employer-resources>) にいくつかまとめられている。

### 【サンフランシスコ・コミュニティ・センター】

サンフランシスコ・コミュニティ・センターは、米国内にある 200 超の LGBT コミュニティ・センターのひとつである (Center Link ; MAP 2014)。2014 年の LGBT コミュニティ・センター調査報告 (ibid.) によれば、各地の LGBT コミュニティ・センターが扱う主要なプログラムは、情報提供・教育プログラム、娯楽などの社会的プログラム、アート・文化プログラム、コミュニティ・アウトリーチなどで、対象者としては、LGBT の若者 (90%)、トランスジェンダー (82%)、LGBT 一般 (80%) が最も高く、その他高齢者や有色人種、HIV / AIDS、ホームレスの若者などとされる。報告を見る限り、労働者や雇用に関する問題は、一般的に、コミュニティ・センターのサービス (問題に特化したプログラムなど) に含まれるものではないようである。そうしたなか、サンフランシスコ・コミュニティ・センターでは、複数の雇用 (特に就職) プログラムを提供している。

まず、就職支援として、就職のスペシャリストが、求職者の現状を確認し、具体的なアクション・プランを作成する。履歴書チェックから賃金交渉までを行い、個人の資質とニーズに見合う正当な仕事を得られるように支援する。また、LGBT Job Club と呼ばれる毎週開催される集まりでは、同じ境遇にいる LGBT の求職者と知り合うことができる。無料で行われるワークショップでは、求職者同士の経験を共有し、履歴書の書き方や、面接技術、ネットワーキング・スキルを得られる。さらに、同コミュニティ・センターが、長年取り組んできたプログラムが、LGBT のキャリアフェアである。これまでに、25 回のフェアを開催し、5 千人のコミュニティ・メンバーが参加してきた。その他、センターを支援する企業 (財政支援やフェアへの参加等) に対して、コミュニティ・センターがダイバーシティの講習 (雇用法や人事分野) を行うこともある。サンフランシスコ・コミュニティ・センターはまた、LGB よりもさらに多くの困難に直面する、トランスジェンダーに限定した就職サービスを行っている。これは国内で初めての試みだと言い、既述のプログラムの他、法的サービスも提供される。

### 【Lambda Legal】

Lambda Legal は、主に裁判による影響を通じて LGBT の権利擁護を進める組織である。相談を受けた法的問題のうち、訴訟を起こすことによる社会的インパクトの大きいと考えられるもの<sup>66</sup>に限定して弁護を請け負う。また、相談を受けたその他の問題についても法的アドバイスを行ったり、地域の弁護士を紹介したりする。ヘルプデスクで受けた問い合わせ件数は、2014 年で 7 千件近くに上り、その内訳として「同性婚、同性カップルに関する問題」(33%)、「雇用」(15%)、「両親／子に関する問題」(11%) が、全体の 6 割ほどを占める。2014 年に関わった訴訟件数は 104 件 (すべてのテーマ含む) と過去最高を記録している。

<sup>66</sup> これまでにない判決、法律の新しい解釈等を獲得することが目指されており、裁判を通じて LGBT の権利拡大につながるような案件が選ばれる。



雇用問題は、Lambda Legal が長年取り組んできた中心的テーマのひとつであり、実際人々からの問い合わせも多く受けてきた。2015 年 7 月の雇用均等委員会が行った歴史的な決断—性的指向およびジェンダー・アイデンティティも性的差別として取り組む—の根拠の説明においても、Lambda Legal が関わった裁判が参照された<sup>67</sup>。

### 【Legal Aid Society-Employment Law Center】

Legal Aid Society-Employment Law Center は、低所得者を対象とした法的支援を行う組織である。職場や学校、コミュニティにおける公正と経済的機会を改善する目的をもつ。障害者や移民に対するプログラムの他、ジェンダー平等と LGBT 権利のためのプログラムも行っている。その中に、LGBT 労働者の権利プロジェクトがあり、低所得の LGBT 労働者が、職場で受ける差別やハラスメントを解決するための法的支援（法律知識の教育、法的アドバイスなど）を提供している。

## 2. 行政による支援

最後に行政機関における取組であるが、第 1 章で述べたように、連邦機関である雇用機会均等委員会の近年の積極的な関わりがある他、連邦政府においては、職員に対する均等な取扱いおよび連邦政府の請負業者に対する平等な取扱いの定めがある。同様に、州・自治体政府の中でも、各領域での差別禁止法の成立、政府職員の均等、請負業者に対する平等な取扱いの定めをしている場合がある。ここでは、LGBT 労働者に対するその他の支援として、州政府の人権関連業務に触れておきたい。

以下、アメリカ各州における人権行政を論じた安岡（2012）を引用しながら述べていく。アメリカ 50 州中、半数にあたる 25 州は省（department）レベルの人権担当部局か独立行政委員会である、人権委員会、機会均等委員会などの組織をもつが、残る半数は部課レベル（division/office）の組織である。また労働監督局の一部門として存在しているケースも少なくない（人権行政で特に問題となるのが雇用差別である）。2011-2013 年度データに基づき、他州と比べて人権行政担当部門に支出の多かった州のひとつが、イリノイ州である。（安岡 2012）

イリノイ州は人権省（Illinois State Department of Human Rights）を設置している。同省は、「法案に対する省としての立場を確立し、知事や議会に助言する立法対策部」、「差別の申し立てを受けて調査し、訴訟の準備をする告訴処理部門」、「訴訟によらない解決を図る調停部門」、「公正住宅部門」、「ヘイトクライム部門」、「民間企業や自治体職員の研修を行う訓練・開発部門」などを備えている。行政府として適切な人権立法を立案する後押しをするとともに、単に差別案件の申し立てを調査して、訴訟を起こす手助けをするのみではなく、和解や調停といった非司法的苦情処理にも力を入れている。また差別を予防するために、多様

<sup>67</sup> [http://www.lambdalegal.org/blog/20151124\\_eoy-workplace](http://www.lambdalegal.org/blog/20151124_eoy-workplace)

性に関する理解（diversity awareness）を深める研修を企業や自治体職員、政府関係者を対象に行う部門を設置している点も注目される。多くの州における人権委員会の活動がほぼ苦情処理と調査に限定されがちであるのに対して、イリノイ州の場合はより広い見地から差別撤廃に取り組んでいることが明らかである（安岡 2012）。

次表は、同州の雇用に関する苦情の申立件数の内訳（2011-2014）である。雇用に関する苦情は、人権省が受け付けている苦情全体（その他住居、公共設備など）の8割超を占める。イリノイ州は、2006年より差別禁止法にLGBTの人々を包摂しており、性的指向およびジェンダー・アイデンティティに関する近年の苦情受付件数は、雇用に関する苦情全体の2%前後に上る。ギャラップ調査（2012年）によれば、イリノイ州のLGBT成人人口は3.8%と推計されているので<sup>68</sup>、相対的にみれば、多くの差別的な取扱いの苦情が寄せられていると言える。

図表1-10 イリノイ州における雇用に関する苦情の申し立てと偏見の種類(2011-2014)

	2011		2012		2013		2014	
報復	1,082	17.6%	1,117	17.0%	1,008	17.4%	1,019	18.4%
性差別	1,095	17.8%	1,153	17.6%	1,017	17.5%	913	16.5%
人種差別	932	15.1%	1,025	15.6%	906	15.6%	851	15.4%
年齢差別	793	12.9%	911	13.9%	775	13.4%	726	13.1%
身体的障害差別	600	9.7%	678	10.3%	662	11.4%	686	12.4%
国籍・出身国差別	466	7.6%	523	8.0%	467	8.1%	428	7.7%
セクシャル・ハラスメント	417	6.8%	449	6.8%	410	7.1%	296	5.4%
その他	177	2.9%	218	3.3%	151	2.6%	169	3.1%
精神疾患に関する差別	186	3.0%	165	2.5%	146	2.5%	181	3.3%
性的指向、ジェンダー・アイデンティティによる差別	165	2.7%	135	2.1%	98	1.7%	96	1.7%
宗教差別	131	2.1%	80	1.2%	73	1.3%	63	1.1%
逮捕歴に関する差別	39	0.6%	56	0.9%	44	0.8%	39	0.7%
肌の色に関する差別	29	0.5%	27	0.4%	17	0.3%	29	0.5%
結婚歴・配偶者関係に関する差別	24	0.4%	12	0.2%	12	0.2%	12	0.2%
除隊に関する差別	18	0.3%	11	0.2%	7	0.1%	18	0.3%
強制	2	0.0%	3	0.0%	5	0.1%	3	0.1%
計	6,156	100.0%	6,563	100.0%	5,798	100.0%	5,529	100.0%

出所：2011年データは安岡（2012）、2012～2014年はイリノイ州人権省の年次報告書より。

この他、人権省に置かれた訓練開発機関（Institute for Training and Development）では、イリノイ州の人権法と職場における差別問題に焦点をあてた多様な訓練を提供している。同機関のホームページには、訓練例のひとつに「LGBT従業員への架け橋（Building Bridges with LGBT Employees）」が記載されている。NPOと比べれば小規模の目立たない支援かもしれないが、差別禁止法以外の取り組みを行っている数少ない州政府の事例だと思われる。

<sup>68</sup> <http://www.gallup.com/poll/160517/lgbt-percentage-highest-lowest-north-dakota.aspx>

[参考資料]

(英文獻)

American Civil Liberties Union, Center for American Progress, Family Equality Council, Human Rights Campaign, Lambda Legal, National Center for Transgender Equality, National LGBTQ Task Force Action Fund, SAGE and Transgender Law Center (2015) , “Equality Act”.

Badgett M.V. Lee, Holning Lau, Brad Sears Deborah Ho, 2007, *Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination*, the Williams Institute.

Badgett M.V. Lee, Alyssa Schneebaum, 2015, *The impact of wage equality on sexual orientation poverty gaps*, the Williams Institute.

Center Link, MAP, 2014, “2014 LGBT Community Center Survey Report: Assessing the Capacity and Programs of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Community Centers”.

Githens, Rod P. and Steven R.Aragon, 2009, “LGBT Employee Groups: Goals and Organizational Structures”, *Advances in Developing Human Resources* vol. 11, No.1 Feb. 2009: 121-135.

Hunt Jerome, 2012, *A state-by-state Examination of Nondiscrimination Laws and Policies: state nondiscrimination policies fill the void but federal protections are still needed*, Center for American Progress Action Fund.

Human Rights Campaign Foundation. 2009, *Equality from state to state 2009*,  
([http://s3.amazonaws.com/hrc-assets//files/documents/HRC\\_States\\_Report\\_09.pdf](http://s3.amazonaws.com/hrc-assets//files/documents/HRC_States_Report_09.pdf))

Human Rights Campaign Foundation. 2015, *Corporate Equality Index 2015: Rating American Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality*.

Mallory, Christy and Brad Sears, 2015, *Evidence of employment discrimination based on sexual orientation and gender identity: an analysis of complaints filed with state enforcement agencies, 2008-2014*, the Williams Institute.

Movement Advancement Project (MAP) 2015, “LGBT policy spotlight: local employment nondiscrimination ordinances”.

Pew Research Center, 2013a, “The Global Divide on Homosexuality: Greater Acceptance in More Secular and Affluent Countries”.

(<http://www.pewglobal.org/2013/06/04/the-global-divide-on-homosexuality/>)

----- 2013b, “A survey of LGBT Americans: attitudes, experiences and values in changing times”.

(<http://www.pewsocialtrends.org/2013/06/13/a-survey-of-lgbt-americans/>)

Sears, Brad and Christy Mallory, 2011, *Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people*, the Williams Institute

(和文献)

内閣府男女共同参画局 (2009) 「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査ーオランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国ー」

安岡正晴 (2012) 「アメリカ各州における人権行政の現段階とその問題点：政策支出の計量分析を通じて」 国際文化学研究：神戸大学大学院国際文化学研究科紀要 38：47-79

日本労働研究雑誌「アメリカ企業における従業員代表制度」(2013年1月) No.630

(主要な参考元リンク)

雇用機会均等委員会 (EEOC) : <http://www.eeoc.gov/>

ヒューマン・ライツ・キャンペーン (HRC) : <http://www.hrc.org/>

ウィリアムズ研究所 : <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/>

ゼロックスーGALAXe Pride at Work : <http://www.galaxe.org/>