

第2章 イギリス

第1節 LGBTの就労をめぐる状況

1. 背景

イギリス国内のレズビアン、ゲイおよびバイセクシャル（LGB）の人口について、統計局は2013年時点で成人の1.6%と推計しており、年齢が低いほど比率が高い傾向にある（図表2-1）。ただし、実際の人口比はこれより大きい（5～7%）ともいわれ、正確な把握は困難とみられている¹。またトランスジェンダー人口については、サンプルサイズの小ささ、プライバシーの問題などから、推計自体行われていない²。

図表2-1 性的指向別人口比率(2013年、%)

	計	男性	女性	16-24	25-34	35-49	50-64	65+
ヘテロセクシャル	92.7	92.3	93.1	89.3	91.6	92.4	94.2	94.6
ゲイ・レズビアン	1.2	1.6	0.8	1.6	1.8	1.5	0.9	0.3
バイセクシャル	0.5	0.4	0.6	1.1	0.6	0.4	0.3	0.2
その他	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3
不明・回答を拒否	3.9	3.9	3.9	4.4	4.1	3.9	3.2	4.1
無回答	1.5	1.6	1.4	3.4	1.7	1.5	1.1	0.4

出所：Office for National Statistics（2014）"Integrated Household Survey, January to December 2013: Experimental Statistics"

意識調査からは、LGBTに関する社会的な受容が、年々拡大していることが窺える。British Social Attitudes³によれば、同性間の婚姻関係について「間違っている」とする回答⁴の比率は、1987年の75%から2012年には28%に低下している。この間、「全く間違っていない」との回答は、11%から47%に増加している。また、欧州レベルのLGBT権利保護団体ILGA Europe⁵の実施する欧州各国のランク付け「Rainbow Europe」（各国のLGBT関連の法制度や家族政策、犯罪等の状況など、48項目を評価）は、イギリスのLGBTへの対応について、欧州でも最優良国に位置づけられると評価している⁶。

¹ 調査項目に対する回答の精度の問題が従来から指摘されており（Office for National Statistics（2008）、あるいはEquality and Human Rights Commission（2009））、2005年の政府推計（Department for Trade and Industry（2005））による5～7%が言及される場合がある。なお、統計局の推計では「不明・回答を拒否」の比率が3.9%と大きく、ここにLGB（あるいはT）層が含まれる可能性も想定されるが、統計局は否定的な見解を示している（回答しなかった層におけるLGB等の構成は、回答した層とほぼ変わらないとみられるため）。

² Office for National Statistics（2009）。サンプルサイズの小ささ、プライバシーの問題や用語の難しさなどを理由に挙げ、統計調査による把握は困難であること、トランスジェンダー組織による調査や、業務統計の利用、あるいは質的調査の併用など、異なる手法によるべきことを提言している。

³ NatCen（2013）

⁴ 「常に間違っている」および「大抵は間違っている」の合計。

⁵ 世界各国のLGBT権利保護団体の連合体であるILGA（International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association）の欧州支部。欧州45カ国、440組織が加盟。

⁶ <http://www.ilga-europe.org/rainboweurope>

2. EU 指令に基づく国内法の整備状況

LGBT をめぐる状況に関する複数の文献が、とりわけ 1990 年代後半以降、労働党政権下で法制度の整備が進んだことを重要な変化として挙げている⁷。男女間の差別禁止に関しては、1975 年性差別禁止法⁸や 1970 年平等賃金法⁹をはじめ、従来から法制度が整備されていたが、2000 年の EU 雇用指令（雇用・職業における平等取り扱いに関する一般的枠組みの設定に関する EU 指令）¹⁰により、性別や人種、障害のほか、年齢や宗教、思想信条、性的指向による雇用上の差別が禁止され、加盟各国ではこれに基づく国内法の整備が必要となった。イギリスでも、既存の国内法で規定された性別、人種、障害に加え、新たな保護特性（protected characteristics）として性的指向、年齢、思想・信条が導入され、雇用、教育訓練、昇進、労働条件などに関する差別が禁止されることとなった。性的指向に関しては、2003 年雇用平等（性的指向）規則が 2004 年¹¹に施行された。

2006 年平等法は、2004 年の EU 指令¹²に基づく法整備として、保護特性に基づく差別の禁止を財・サービスの提供等にも適用したものである。併せて、公的機関に対する平等配慮義務が導入された（事業の実施に際して違法な差別・ハラスメントの排除や男女間の機会均等の促進に相応の配慮を行うことを義務化）。

図表2-2 2005 年時点の各保護特性に関する保護法制の整備状況

	性	人種	障害	年齢	宗教	性的指向	トランスジェンダー
雇用	○	○	○	△	○	○	○
財・サービスの提供	○	○	○; 法案	×	法案	×	×
公的機関の平等推進義務	法案	○	法案	×	○	○	法案?
公的サービス	法案	○	法案	×	法案	○	法案
雇用主による調整	×	×	○	×	×	×	×
法的権利の行使に対する報復	○	○	○	△	○	○	○
ハラスメント	△	○	○	△	○	○	△

注：「法案」は 2006 年平等法案により追加が検討されていた分野。「○」は既存の法律により既に規定のあった分野、△は別途立法が予定されていたもの。

出所：House of Commons Library（2005）

この間、同性愛者の権利保護に寄与する各種の法整備が行われた。2002 年には、同性カップルによる養子受け入れを認める養子・児童法が施行され、また 2003 年には、地方自治体や関係機関が同性愛を意図的に助長する（例えば教育現場などで積極的に扱う）ことを禁じる地方自治体法 28 条が廃止された。さらに 2005 年には、同性カップルを公的に認知するシ

⁷ 例えば Colgan et al. (2007)、Kollman and Waites (2011) など。なお、法改正の背景や議論の詳細については、佐々木 (2013) を参照のこと。

⁸ Sex Discrimination Act 1975

⁹ Equal Pay Act 1970

¹⁰ EC Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (2000/78/EC)

¹¹ Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003

¹² Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

ビルパートナーシップ制度が導入¹³され、社会保障制度（所得補償、年金等）や近親者としての権利（next to kin rights）、あるいは親権の獲得などにおいて、通常の婚姻関係と同等の権利を付与している。

これと並行して、トランスジェンダーに関する差別禁止法の整備が、性的指向（LGB）とは別個に進められた¹⁴。大きな法整備としては、1999年性差別禁止（性別再指定）法¹⁵により、1975年性差別禁止法の保護対象を拡大する改正が行われ、トランスジェンダーに対する雇用あるいは訓練における差別が禁止となったことがある。これは、欧州司法裁判所の1996年の判決（ECJ C-13/94 P v S and Cornwall County Council）¹⁶に対応したものである。また、2004年の性別承認法¹⁷により、性別変更が法律上認められることとなった。加えて、2005年には、雇用におけるハラスメントの禁止をトランスジェンダー労働者に拡大、また2008年性差別（法改正）規則¹⁸では、同性愛者に適用されていた財・サービスの提供に関する違法な直接差別やハラスメントが禁止されることとなった。

さらに、既存の9本の法律¹⁹および関係の100あまりの二次法に分かれていた差別禁止法制を統合して、規制内容の明確化と規制強化を図ることを目的に、2010年平等法が成立した。従来法による規制内容を引き継ぎつつ、新たな要素として、①公共部門における新たな「平等義務」（Equality Duty）の導入²⁰、②年齢差別の廃絶、③透明性の要請（賃金に関する情報交換を禁じる雇用契約上の条項の禁止等）、④ポジティブ・アクションの拡大、⑤履行確保の強化（雇用審判所の権限強化等）²¹が盛り込まれた。

同法は、人種、性別、障害、年齢、性的指向（LGB及びヘテロセクシャル）、宗教・思想

¹³ Civil Partnership Act 2005 による。

¹⁴ 性的指向とトランスジェンダーは、法制度上も権利保護の対象としても別個の領域として捉えられていた（いる）ことが窺える。後述するLGBT権利保護団体Stonewallも、近年まで主な対象領域をLGBに留め、トランスジェンダーの領域については当事者自身による専門的な組織の対応に委ねてきたという。しかし、当事者からの相談や外部からの問題提起を受けて、2015年にトランスジェンダーを対象領域に含めるとの方針転換を行ったとしている。（Stonewall（2015）"Trans people and Stonewall"）

¹⁵ Sex Discrimination（Gender Reassignment）Act 1999

¹⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0013>

¹⁷ Gender Recognition Act 2004

¹⁸ Sex Discrimination（Amendment of Legislation）Regulation 2008

¹⁹ Equal Pay Act 1970; Sex Discrimination Act 1975; Race Relations Act 1976; Disability Discrimination Act 1995; Employment Equality（Religion or Belief）Regulations 2003; Employment Equality（Sexual Orientation）Regulations 2003; Employment Equality（Age）Regulations 2006; Equality Act 2006, Part 2; Equality Act（Sexual Orientation）Regulations 2007

²⁰ 従来から人種、性、障害に関して個別に規定されていた平等義務を統合し、性別再指定（gender reassignment）、年齢、性的指向、妊娠・母性および宗教・思想信条に拡大。

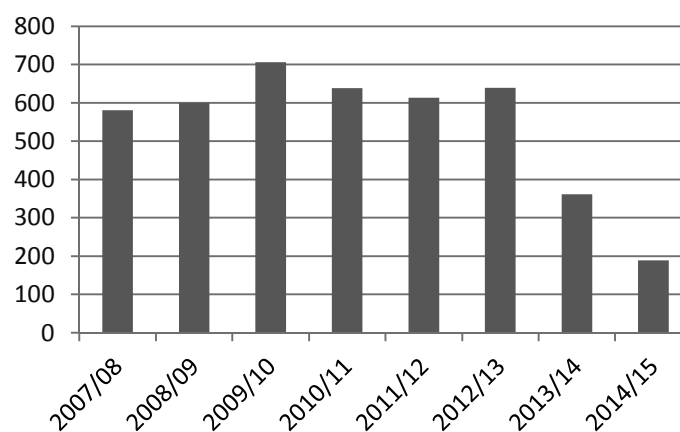
²¹ Government Equalities Office（2015）。なお同報告書は、履行確保の強化以外については実施済みと報告している。また、履行確保の強化に関連して当初盛り込まれていた、雇用審判所の勧告を原告より広い範囲（判決の時点で原告が既に退職や解雇で在籍していない場合も多いため、所属していた組織）に適用するとの条文は削除された。

このほか、従業員に対する顧客等からのハラスメントに対応する責任を雇用主に課す規定についても、これに関する申し立てがほとんどないことと、顧客等によるハラスメントは雇用主のコントロール可能な範囲を超えており、その責任を問うことは公正ではないといった理由から、同様に削除されている（ACASウェブサイト'Repeal of third-party harassment legislation'）。

信条、性別の再指定（gender reassignment）、婚姻・シビルパートナーシップ、妊娠・母性の九つを保護特性として定義し、それぞれについて、直接差別（実際の、またはそうした特性を有するとの認識（perceived sexual orientation）に基づく差別）、間接差別（特定の特性の者に不利な基準や慣行）、ハラスメント、権利の行使に対する報復（victimisation）の禁止を規定している²²。LGBT に対する雇用分野での直接差別としては、例えば性的指向等に基づいて不採用とすること、あるいは解雇を行うこと、訓練を提供しないこと、昇進を拒否すること、不利な労働条件を提供すること、また福利厚生（benefits）の提供を拒否すること、などが含まれる。また間接差別としては、採用基準やポリシー、就業規則、その他の慣行について、全ての従業員に適用されるが特定の性的指向を有する者に不利になる（意図の有無にかかわらず）場合を含む。直接差別とは異なり、例えば事業上の必要などの妥当性と、これに相応の手段であること（他の手段により代替できない、など）を示すことができれば、違法とはみなされない。

なお、企業等において差別的な扱いを受けた場合、従業員は組織内に設けられた不服申し立ての制度を用いるか、あるいは直接裁判所に申し立てを行うことができる。雇用法上の差別等を扱う雇用審判所への 2014 年度の「性的指向に対する差別」に関する申し立て件数は 189 件（申し立て件数全体の 0.1%相当）で、2013 年度以降急速に減少しているが、これには同年 7 月に導入された有料化の影響が大きいと見られる（全体の件数も大幅に減少しているため）。

図表2-3 性的指向に対する差別の申し立て件数



出所：Ministry of Justice (2015) "Tribunals and Gender Recognition Certificate Statistics Quarterly - July to September 2015"

以上のように、LGBT をめぐる差別禁止法制は 2000 年前後を境に、急速に整備が進んできた。直近では、2013 年の婚姻（同性カップル）法により同性婚を法的に認めるなど、権利

²² ACAS (2014)

の拡大が現在も進んでいる状況にある²³。また、LGBT をめぐる目下の議論として、教育機関における LGBT 児童への対応、あるいは介護・医療サービスとの関連での高齢者の扱いや、LGBT に対する犯罪（ヘイトクライム）の防止などの問題がある。加えて、入国管理制度における家族帯同や難民申請との関連で、LGBT の権利保護をどのように行うかをめぐっても、議論がある。

3. 就労に関わる問題

次に、LGB の就労状況について概観する。LGB の労働市場における位置付けについては、複数の分析がある。Office for National Statistics (2010) は、上記の LGB 人口推計に用いられた世帯調査 (2009-10 年) のデータの分析を通じて、LGB 層のより詳細なプロファイリングを試みている。これによれば、レズビアン・ゲイ層の就業率は異性愛者に比して高く、職種別にも管理職・専門職従事者の比率が高い傾向にある (図表 2-4)。教育職業資格の保有水準を見ても、学位相当の資格保有者の比率は、異性愛者の平均より高い (異性愛者の 22% に対して、レズビアン・ゲイでは 38.4%)。従って、少なくとも統計上は、同性愛者は他のカテゴリに比して社会経済的地位が高く、労働市場においても相対的に優位な状況にあるといえる²⁴。

図表 2-4 性的指向別就業状況および職種等の比率

	経済活動区分		社会経済的区分				
	就業率	失業率	管理・専門職	中間的	単純・肉体労働	未就労・長期失業	分類なし
ヘテロセクシャル	68.6	8.7	29.7	15.7	28.1	12.3	14.3
ゲイ・レズビアン・バイセクシャル	70.8	9.8	41.5	14.4	22.0	14.6	7.6
ゲイ・レズビアン	74.5	9.1	48.8	13.7	19.5	11.6	6.5
バイセクシャル	62.6	11.5	26.5	15.9	27.1	20.6	9.8
その他	58.8	13.2	22.9	12.7	27.9	15.5	20.9
不明・回答を拒否	63.4	9.9	24.5	13.2	22.3	17.8	22.3
無回答	70.8	11.7	15.2	7.6	11.6	27.9	37.7

出所：Office for National Statistics (2010)

労働条件についてはどうか。Bryson (2014)²⁵は、同性愛者の男性は異性愛者と同等の賃金水準にあるのに対して、女性では賃金水準が異性愛者より 3 割近く低いとの分析結果を報告している。ただし、平等施策の方針に性的指向を明示的に含む職場の労働者のみで比較する場合には、この差は見られない。また、バイセクシャルの男性は、異性愛者の男性に比べ

²³ なお、現在の女性・平等担当相は、同性婚をめぐる法案が 2013 年に上程された際、「自らの選挙区民から反対の意見が寄せられた」ことを理由に反対票を投じた 2014 年には一転、賛成票を投じており、社会的な雰囲気はまさに変化の途上にあることをうかがわせる。

²⁴ ただし、これとは異なる分析もある。Drydakis (2014) は、同性愛の指向を記載した履歴書を企業に送付する実験を行っている。その結果、通常の履歴書に比して面接の機会を得た比率が 5% 低く、また面接の連絡をした企業はそうでない企業に比べて 1~2% 賃金水準が低かったという。Drydakis は、雇用主の性的規範が同性愛労働者の労働市場における成否を依然として左右していると結論付けている。

²⁵ 職場雇用関係調査 (Workplace Employment Relations Survey) の 2011 年のデータを分析している。

て時間当たりの賃金水準が 31%低く、職場の特性や業種をコントロールした場合でも 20%の差が残るとしている。以上の分析からは、性別および性的指向の別により、就労状況や労働条件に関する傾向は少なからず異なることが窺える。また、バイセクシャルの労働者は、他の性的指向の労働者に比して不利な状況や弱い立場に直面しやすいとみられる²⁶。

次に、職場において LGBT 労働者が直面する差別やハラスメントなどの状況をみる。Hoel et al. (2014) は、同性愛およびバイセクシャル (LGB) の従業員の職場における差別状況について、調査結果を次のようにまとめている。

- ・ LGB は異性愛者の 2 倍、いじめ (bully) や差別に直面しやすい
- ・ バイセクシャル従業員の 19.2% が特にいじめに直面しやすく (highest levels of bullying)、うち 3 分の 1 は日常的にいじめを受けている
- ・ 女性同性愛者の 16.9% が職場でのいじめを経験しており、うち 3 分の 1 は日常的にいじめを受けている
- ・ 男性同性愛者は異性愛者の 2 倍、いじめを経験しやすい
- ・ LGB は異性愛者の 1.5 倍以上、ネガティブな行為を経験しやすく、特に女性およびバイセクシャルの従業員でこの傾向が強い。以下のような行為については、この傾向の差は 3 倍近くにも達する：

- － 職場の人々が身体的な接触を避ける
- － 望まない身体的な接触 (さわる、つかむ、まさぐる、など) を経験する
- － 性的な含意のある望まない冗談や発言に直面する

特に対応が困難だと LGB 労働者が感じるネガティブな振る舞いとして挙げられるのは、私生活についてのあけすけな・押しつけがましい質問、一緒に働く人々からの威圧的なメールや写真の送付、同僚間の社会的な活動からの疎外、などであった。

なお、LGBT の権利保護団体である Stonewall の従業員調査²⁷によれば、職場において自らの性的指向を誰にも公表していない LGB 従業員の仕事における達成感、雇用の安定性、管理者からの支援に対する満足度、また受講可能な訓練に関する満足度はいずれも 5 割前後で、公表している LGB 従業員 (8 割前後) より顕著に低い。

Metcalf and Rolf (2011) は、雇用主による LGBT 労働者に配慮した職場作りに取り組むにあたっての動機や障害、直面する困難等について、企業や LGBT 従業員、支援団体などへの聞き取り調査を元に、分析を試みている。まずこうした取り組みの主な動機として、職場における保護特性全般の均等状況の改善、顧客としてのレズビアン、ゲイへの対応の改善、雇用主としての法令順守の徹底、ビジネス上の利益、および平等を尊重する雇用主としての評価、など。一方、取り組みの障害になりうるのは、雇用主自身がこの問題への対応に消極

²⁶ なおここでも、トランスセクシャルの労働者は分析対象から除外されている。

²⁷ 後述の好事例雇用主の評価・表彰制度の一環として実施されているもの。

的または関心がない、あるいは現状で公正さが達成されているため新たな取り組みの必要を感じない、また対応方法に関する知識不足、他の従業員からの反対が想定される、他の保護特性に関する施策を優先させる、といった場合が挙げられている²⁸。特に、男性中心の職場では、従業員の反対を受けやすいという。こうした障害を乗り越えるためには、組織として明確な立場を示すことや、管理職・役員層の支持、活発な LGBT 従業員ネットワークの存在、ビジネス上の利益を従業員に示すことなどが有用である、と報告書は述べている。また、定期的な方針の見直しも必要であるとしている。

LGB 労働者への配慮によるビジネス上の利益として、報告書は以下の諸点を挙げている。一つは、人的資源の観点から、人材確保のしやすさ、モラルやコミットメント、モチベーションの向上、またストレスや欠勤・病欠の低減、従業員関係の改善、慰留効果の向上、ひいては、効率性や生産性、顧客サービスの向上につながるというものである。またビジネスの観点からは、顧客としての LGB 層へのアプローチ、サービスの改善、顧客による均等施策の要請（入札や融資などで均等ポリシーが要件となる場合）などが挙げられている。加えて、訴訟になった場合の費用や企業としての評判の低下を回避できることがある²⁹。ただし、こうした利益に関するエビデンスを得ることは、容易ではない点に留意が必要である、と報告書は述べている。

第2節 企業における取り組み状況

LGBT 従業員の平等な取り扱いにおいて、雇用主にはどのような取り組みが求められているのか。Stonewall（2014）は、雇用主による LGBT 施策として 10 分野を挙げ、ガイダンスと取り組み事例を紹介している。

①採用、昇進

Cooperative group は、採用に関わるシニアラインマネージャに対して、性的指向など平等取り扱いに関する訓練を実施、法規制の内容や、採用の際のどのような行為が差別となるのかについて、ケーススタディを交えつつ情報を提供している。

②いじめ、ハラスメント

法律事務所のシモンズ・アンド・シモンズは、いじめやハラスメントに相当する言動について定義を明確化、以下のようなものを含む：相手の意に反して言い寄ったり、性的行為を行うよう提案あるいは圧迫すること、不快な身体的接触、猥褻あるいは脅迫的なコメント、不適切な質問、侮辱、服装や姿かたち、性的指向、身体的特徴に関する不快なコメント、不

²⁸ 報告書は、トランスジェンダーについては LGB と異なるな問題であり、分けて扱うべきであるとしている。トランスジェンダーの問題（法的な義務や適切な対応策を含む）は、LGB に比して雇用主にも従業員にも理解されにくく、敵意や恐れの対象となりやすいという。

²⁹ トランスジェンダーに関しても、報告書は類似の要因を挙げているものの、LGB に比して人口が少ないことから、利益も実現しにくいとしている。

快な内容の E メールなどの送付を含む。

ダービーシャー州議会は LGB スタッフに対して、いじめやハラスメントに関して報告することを奨励しており、ラインマネージャや労働組合、人事部門への報告に加え、LGBT 従業員ネットワーク、あるいは自治体内のカウンセリングサービスへの報告を奨励している。

③労働条件、福利厚生

ロイズ・バンキング・グループは、性的指向を問わず福利厚生制度が適用されるよう見直しを行った。特に、両親休暇や忌引きに関する制度で同性のパートナー・家族を対象とすることを明示した。また、ウォリック州議会は、LGBT 従業員やその管理者向けに、LGB 従業員にどのような休業制度や年金制度が適用されるかに関するガイダンスを発行、全てのラインマネージャへの配布やイントラネットワークでの提供を行った。

④教育訓練

ブリストル市議会は、市およびブリストルの公的機関で職場において性的指向を公表している LGB 職員の事例を冊子にまとめ、管理者がこれを用いて、LGB 職員にとって安全で快適な職場作りに関するブリーフィングを行う機会を設けた。訓練内容には、ホモフォビア（反同性愛）や異性愛主義とはどのようなものか、そうしたことをどう報告すべきかといったことや、事例に関するグループディスカッションが含まれる。

IBM のラインマネージャは、新たにマネージャとなった際の研修の一環として多様なスタッフ層の管理や支援に関する訓練を受ける。訓練内容には、ゲイがメンバーに含まれていることをマネージャだけが知っているチームで、反同性愛的な冗談にどう対処するか、といった課題に関してマネージャに熟考することを求める、といったことを含む。

⑤LGB 従業員の支援

環境庁（Environment Agency）は、職員との協議の上、2005 年に職員ネットワークグループを設立した。グループは、LGB 従業員間のネットワークの場や、キャリアの発展に関するアドバイスを行うほか、組織に対してゲイの職員に対する施策や慣行の影響に関して提言を行う。全国で 1 万 1,000 人を数える職員への支援は地域毎に行われ、事業所の大小を問わず職員が情報にアクセスできるよう、ポスターやイントラネット、E メールなどの手段を利用している。

ゴールドマン・サックスは、マネージング・ディレクターによるアライのプログラムを実施、13 部門の各マネージング・ディレクターは、LGBT に関するイベントでのインクルーシブな言動の模範の提示や、訓練プログラムをチームや部門レベルに浸透するよう努めることなどを通じて、組織が LGBT 従業員を支援することを明確に示す。

⑥キャリアの発展

ノッティンガムシャー・ヘルスケア NHS トラスト（病院）は、職員の教育訓練やリーダーシップ研修の参加状況をモニターしており、性的指向による区分の状況を役員会レベルで継続的に検討している。また、訓練・リーダーシップ研修への参加推進の一環として、LGB 従

業員ネットワークを通じて Stonewall のリーダーシッププログラムへの参加を促進している。

アクセンチャーは、従業員の教育や維持、職場におけるインクルージョンやダイバーシティの促進など、多様な学習の機会を従業員に提供している。2012 年には、組織のシニアレベルの LGBT 層の比率を高める目的から、Stonewall と共同で LGBT 従業員を対象とした社内リーダーシッププログラムを実施した。プログラムには、他の LGBT スタッフのためのロールモデルとして活動するための手法や能力を提供するための内容が盛り込まれた。

⑦モニタリング

バークレーズ社は、社内公募の際に応募者の性的指向を分析している。これまでの公募に対する応募から候補の絞り込み、最終的な選定までの履歴を参照することができる。申請者は性的指向について回答を拒否できるが、明らかにするよう勧められる。

St Mungo's は、LGB 従業員の等級ごとの分布を判定するため、従業員の性的指向に関するデータを分析している。シニアマネジメントチームにおける LGB 比率が組織全体における比率に比べて低いことが判明したため、シニアマネジメントのダイバーシティの推進に向けて、メンタープログラムを導入した。プログラムは、LGB を含むマイノリティグループの従業員に対して、シニアマネジメントへの昇進に必要なスキルや自信の発達を支援するもの。

⑧サプライヤーへの働きかけ

リーズ市議会は、調達に関するポリシーに「調達における平等とダイバーシティの推進は重要であり、不可欠な契約の一部と見なされなければならない」と明記している。また職員に対して、公告の際に平等性に関する影響評価（契約における平等性の重要度を評価）や、契約期間中の平等及びダイバーシティの実績をどのようにモニターするかについてのガイドンスを発行した。

シモンズ・アンド・シモンズは、主要なオン・サイト・サプライヤーのダイバーシティに関するモニタリングが、自社の推奨する水準に達していないことが多いと判断した。うち数社は、ジェンダーやエスニシティに関するモニタリングを行っていたが、従業員の性的指向のモニタリングについては、実施自体への不安から、行っているサプライヤーはほとんどなかった。このため、サプライヤーが性的指向のモニタリングを実施するかわりに、同社が好事例やモニタリングの手法などのアドバイスをを行う旨、協定を締結した。

⑨顧客・サービス利用者

カーディフ大学は、LGB の学生やステークホルダーに対して、彼らのニーズや懸念により良く対応するための意見の聴取を行っている。これには、学長や大学の LGBT+（プラス：非 LGBT も加入可能な）従業員グループの長、LGBT+ 学生グループの長などで構成するワーキンググループのほか、多様な手法が用いられている。ワーキンググループは、全学生に対する調査を実施し、LGB の学生が非 LGB の学生と異なる経験をしているかどうかを確認、その結果を大学の平等実施計画に活用した。

ユア・ホームズ・ニューカッスル（ニューカッスル市の公的住宅の管理機関）は、新入職

員に利用者サービスに関する訓練を義務付け、良質なサービスの重要性やその提供について学ばせている。訓練は、性的指向を含めて 2010 年平等法の規定する一連の保護特性に関して、利用者への対応に要する平等とダイバーシティへの配慮に重点を置く。

⑩地域コミュニティの支援

PwC は LGB のコミュニティ・イベントのスポンサーとなることや、従業員による平等関連組織でのボランティア活動の支援を行う。PwC は、Stonewall や GLEE@PwC（ゲイ・レズビアン等のビジネスネットワークで、社内外からの加入が可能）への支援のほか、LGB コミュニティグループの資金集めの活動に参加している。ネットワークは、学校での啓発活動や、ホモフォビアによるいじめの防止策などにも関与している。

公的住宅のプロバイダである Gentoo は、LGB のコミュニティ組織やキャンペーンを金銭的あるいは物的に支援しており、これには複数の「プライド」や、権利保護団体 LGBT Foundation への金銭的支援を含む。

なお、雇用主による一連の取り組みの中でも重要な位置付けにあるとみられるのが、従業員ネットワークである。従業員による情報交換、相互支援、職場改善の取り組みなどの支援を主な目的に雇用主が設置しているもので、LGBT 以外にも、女性やエスニックマイノリティ、障害を持つ従業員など、各種の従業員ネットワークがある。対象範囲は、LGBT 従業員を中心に、非 LGBT 従業員やさらに従業員以外の（社外からの）参加を認めている場合もある（上記事例参照）が、自らの性的指向を職場で公表していない従業員のプライバシーの問題から、LGBT 従業員を対象を限定している場合も多いと見られる。上記の事例からも、雇用主が関連施策の推進にあたって LGBT 従業員に対する意見聴取を行ったり、あるいはネットワークを通じて対外的な活動（例えばコミュニティレベルのイベントなどへの参加）を推進するなど、LGBT 従業員による利用に留まらない多様な活用の状況がうかがえる。

第3節 行政・NPO による支援

1. 国・自治体、公的機関による支援

（1）政府・地方自治体

現在、教育省の下に設置されている Government Equalities Office は、平等法に基づく保護特性全般に関する平等の実現、とりわけ女性、性的指向及びトランスジェンダーに関する均等政策を所管する。その一環として、2011 年には LGBT に関する政策方針³⁰を示している。また直近では、トランスジェンダーの採用・維持に関する雇用主向けガイダンスを 2015 年に公表している³¹。

なお個別のサービスとしては、LGBT に限定したものではないが、個人からの差別などに

³⁰ Government Equalities Office (2011)

³¹ Government Equalities Office (2015b)

関する相談を受けて情報提供を行うサービス (Equality Advisory and Support Service)³²が民間委託により実施されている。また、低所得層向けに限定された法的支援 (Legal Aid) により、法律相談や仲裁、あるいは訴訟における弁護士の提供を受けることができる。

一方、政府や地方自治体による LGBT 向けの施策は、就労に限定しない公的サービスの提供や権利保護に関するものが多い。既に述べたとおり、2010 年平等法は公共部門に対して従来から課されていた平等配慮義務の対象となる保護特性を拡大、年齢や宗教、信条などとともに性的指向や性別再指定を新たに加えている³³。公的機関はサービスの実施に際して、これらの保護特性に関する相応の配慮 (due regard) を行うことが義務付けられ、これには地方自治体の実施するサービスも含まれる。このため、地方自治体の連合体である Local Government Association は、自治体の施策における均等への配慮に関して、ガイダンスを作成している。政策の策定のほか、職員の採用・配置、訓練など自治体内部での活動、物品等の調達や外部団体とのパートナーシップ、広報や意見聴取など外部向けの活動、さらに関連するデータの収集・分析など、各種の活動において配慮すべき点を挙げている。

Stonewall (2011) は、地方自治体や医療機関、救急・消防機関など、公的サービスに従事する組織において、LGBT 市民への対応のために行われている取り組みについて、事例を紹介している。例えば、「LGBT にやさしい自治体」として Stonewall の表彰も受けているブライトン・アンド・ホーヴ市は、地域の LGBT グループや支援組織、ブライトン大学を巻き込んだ調査を実施、LGBT 市民が直面しやすい問題 (暴力、住居の確保、あるいはメンタルヘルスや薬物・アルコールによる健康問題など) に関する効果的な政策の策定に利用したという。また、ノッティンガムシャー州の公的医療トラストは、患者・サービス利用者と介護者を交えたフォーラムを設置、保護特性全般の当事者の意見を施策に反映するとともに、取り組みを行った。

このほか、議会でも LGBT であることを公表している議員は少なくない。2010 年には、議会内の LGBT 従業員 (議員含む) ネットワークが設立され (現在は 4 グループを数える)、外部組織による表彰制度でも名前の挙がる組織となっている。

(2) 公的機関

① 平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission)

2006 年平等法により、性、人種、障害の各分野でそれぞれ権利保護や調査研究・啓発等を実施していた三つの公的機関³⁴が統合され、2007 年に発足。2010 年平等法の規定する保護特性の一環として、LGBT に関する不平等や差別の問題を扱い、調査研究やガイダンスの発行を行っている。従来は、個人からの差別などに関する相談を受けて、情報提供や法律支援

³² <https://www.equalityadvisoryservice.com/>

³³ 2010 年平等法 149 条。2011 年に発効。

³⁴ Equal Opportunities Commission、Commission for Racial Equality、Disability Rights Commission

を行っていたが、事業内容の見直しに伴い、現在、個人向けの直接的な支援は実施していない（情報提供のみ、上述の民間委託サービスが引き継いでいる）³⁵。

②助言斡旋調停局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service）

労使間の紛争の解決に向けた協議の場を提供する公的機関。また、調査研究を通じた実態把握も行う。近年行われた審判サービスの制度改革に伴い、労働者（または使用者）による雇用審判所への申し立てに際して、事前の斡旋をはかる役割も担っている。紛争を未然に防ぐ方策として各種のガイダンスを雇用主及び労働者向けに発行しており、この中には雇用主による LGBT 従業員向け施策の実施や、ダイバーシティへの対応などに関するガイダンスが含まれる。加えて、個人向けのサービスとして電話（ヘルプライン）による相談も扱う。

2. 非営利組織等による支援

国内には全国レベルあるいは自治体レベルの支援活動を行う多くの非営利組織があり、官民の雇用主や個人に対する情報提供や相談などの支援、また調査等により、広く一般向けの啓発活動を行っている。

（1）雇用主向け支援、好事例雇用主の表彰

権利保護団体 Stonewall は、性的指向に関する平等の政策的な（法制度による）実現を目的として、1989年に発足した国内でも代表的な団体で、各種調査を通じた LGBT をめぐる現状の分析や、雇用主や労働者に対するガイダンスなどを通じた支援を行っている。中でも、雇用主の評価・表彰制度、「職場における平等インデックス」（Workplace Equality Index）は、注目を集める活動の一つである。雇用主は任意ベースで参加、WEI が評価基準として定める項目に従い、自組織の取り組みとこれを裏付けるエビデンスを提出する。直近の 2015 年の報告書³⁶によれば、評価基準は雇用方針や慣行に関する 10 項目で構成される。

・ Employee policy	・ Line managers
・ Training	・ Monitoring
・ Employee network group	・ Procurement
・ All-staff engagement	・ Community engagement
・ Career development	・ Additional work※

※追加的なエビデンス等

提出されるエビデンスを補完する情報として、Stonewall は参加組織の従業員を対象とした調査も併せて行う。2015 年のインデックスでは、およそ 5 万件の従業員からの回答を得て

³⁵ 法制度的な重要性の高い事案について、弁護士等からの相談を受けることや、進行中の裁判に専門機関として関与することは可能。（<http://www.equalityhumanrights.com/about-us/about-commission/equality-advisory-and-support-service>）

³⁶ Stonewall (2015b)。各項目の具体的な内容や評価方法等に関する詳細は説明されていない。また、2014 年版までの 8 項目から、項目数・内容とも組み替えが行われているが、大まかな内容は変わっていないとみられる（旧項目の概要は Stonewall (2013) を参照）。

いる³⁷。職場文化に関する 17 の質問項目からなり、以下の内容を含む。

- ・ LGB 従業員は職場で安心して自らの性的指向について公表できるか
- ・ LGB の代表的な役割を担う人物が他の従業員に分かる形であるか
- ・ LGB 従業員が職場で直面している課題について、他の従業員には十分に情報が提供されているか
- ・ LGB 従業員は管理職・役員層の支持を受けているか
- ・ LGB 従業員が職場における同性愛やバイセクシュアルに関連するいじめについて、自信をもって報告することができるか

このような手法により選定された上位 100 社が、報告書により毎年公表されている。また併せて、優れた従業員ネットワークや優れた支援を行った企業等の役員、あるいはロールモデルやアライ（非 LGBT の支援者）など³⁸に対する賞も設けられている。

Stonewall は雇用主向けの支援プログラム (Diversity Champions programme)³⁹を有料で実施しており、これに参加している組織には、「インデックス」に向けた取り組みに関する個別のアドバイスを行う⁴⁰。このほか、LGBT に関する各種施策やその改善、LGBT 従業員の取扱いなどに関する多くのガイダンス、セミナーなどを通じた啓発活動や、調査結果の提供などを行う。

なお、Stonewall 以外にも多くの非営利団体やメディアが、同種の表彰制度やランキングを実施している。雇用主など団体が主な対象となるもののほか、顕著な活動が認められた個人（芸能人やスポーツ選手などを含む）を主な対象とするもの（例えば、The OUTstanding and FT Leading LGBT & Ally Executives、British LGBT Award、Homo Heroes Awards、PinkNews Awards など）や、従業員ネットワークに特化した支援組織による制度 (Inclusive Networks Awards) もある。

(2) 求職者向け支援

Stonewall による「Proud Employers」⁴¹は、LGBT の求職者と、その採用に積極的な雇用主のマッチングをはかるウェブ上のサービスを提供している。雇用主からの求人情報を有料で掲載するとともに、システム上で求職者の履歴書を蓄積、双方向からのアプローチを可能

³⁷ Stonewall によれば、国内で最大規模の従業員調査である。

³⁸ 主要な賞（最優秀雇用主、従業員ネットワーク）以外は、毎年少しずつ変化している。例えば昨年版では、「最も取り組みが進展した雇用主」、「グローバルな取り組みを行った雇用主」の二つの賞があったが、2015 年版ではロールモデルとアライに置き換えられている。

³⁹ <http://www.stonewall.org.uk/get-involved/workplace/diversity-champions-programme>

⁴⁰ 民間のコンサルティング会社が、企業向けのサービスの一環として、従業員や顧客に対するダイバーシティ施策の取り組みについて支援を行っている場合も多いとみられるが、ここでは取り上げない。

⁴¹ <http://www.proudemployers.org.uk/>

にしている。また、より LGBT 向けの求人に特化したサービスを提供するウェブサイトとして、「MyGwork」⁴²がある。

なお、Stonewall は LGBT の新卒者に対する就職活動ガイドもまとめており（Starting Out）、LGBT が働きやすい企業を見分けるポイント、業種別の特徴やダイバーシティに関する取り組みを行っている代表的な企業、また実際にそうした企業で働く LGBT の若者の声を紹介している。

（3）その他（権利保護活動、法的支援）

上記の Stonewall を筆頭に、多くの非営利団体が就労に留まらない領域⁴³で LGBT の権利保護の活動にあたっているが、職場における労働者としての LGBT の権利保護活動には、労働組合も積極的に関与している。例えば、ナショナルセンターのイギリス労働組合会議（TUC）は、LGBT 労働者の法的な権利に関するガイドの作成のほか、ロンドンでのプライドの開催に合わせて、LGBT に関する全国規模の会議を開催、傘下組合のほか LGBT 関連の団体からも参加を得て、各種の問題を議論する場としている⁴⁴。

また、公共部門を組織する Unison も、LGBT 労働者の権利保護に関して積極的な取り組みを行っている⁴⁵。全国・地方の各レベルに設置された LGBT グループや、障害、バイセクシャル、トランスジェンダーなどの部会組織があり、毎年の大会で運動方針などが議論されている。また職場委員向けに、LGBT 労働者の権利や雇用主との交渉に関するガイダンスを提供している。

このほか、非営利団体や大学、ボランティアの弁護士等による組織が、法律支援を提供している。多くは無料の法律相談⁴⁶だが、実際の訴訟を支援する場合もある⁴⁷。

⁴² <http://www.mygwork.com/en/>

⁴³ これには例えば、ホームレスになってしまった LGBT の若者に対する支援（一時的な住居の提供や新たな住居確保に向けた支援）を行う団体なども含まれる。

⁴⁴ <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-rights/lgbt-advice-information>

⁴⁵ <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/lgbt/>

⁴⁶ Stonewall のほか、Queen Mary Legal Advice Centre（大学の学生アドバイザーを主体としたサービス）、LawWorks（相談者とボランティア事務弁護士のマッチング等）、IBar Pro Bono Group（同、法定弁護士のマッチング）など。

⁴⁷ Free Representation Unit（法律相談などを実施する他団体からの紹介により、ヒアリングが確定している事件について訴訟を支援）

[参考資料]

- 佐々木貴弘 (2013) 「日本における性的マイノリティ差別と立法政策－イギリス差別禁止法からの示唆－」 国際公共政策研究 第18巻第1号
- ACAS (2014) "Sexual orientation and the workplace"
- Bryson, A. (2014) "Pay Equity After the Equality Act 2010: Does Sexual Orientation Still Matter?" National Institute of Economic and Social Research
- Colgan, F., T. Wright, C. Creegan, A. McKearney (2007) "Managing Equality and Diversity in the Public Services: Moving Forward on Lesbian, Gay and Bisexual Equality?"
- Department for Trade and Industry (2005) "Amendment to Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 Full Regulatory Impact Assessment"
- Equality and Human Rights Commission (2009) "Estimating the size and composition of the lesbian, gay, and bisexual population in Britain"
- Drydakis, N. (2014) "Sexual Orientation Discrimination in the United Kingdom's Labour Market: A Field Experiment"
- Government Equalities Office (2011) "Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward"
- Government Equalities Office (2015a) "Memorandum to the Women and Equalities Select Committee on the Post-Legislative Assessment of the Equality Act 2010"
- Government Equalities Office (2015b) "The recruitment and retention of transgender staff Guidance for employers"
- Hoel, H., D. Lewis, A. Einarsdottir (2014) "The ups and downs of LGBs' workplace experiences - Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain" Manchester Business School
- House of Commons Library (2005) "Equality Bill"
- Office for National Statistics (2010) "Measuring Sexual Identity: An Evaluation Report"
- Kollman, K., and Waites, M. (2011) United Kingdom: changing political opportunity structures, policy success and continuing challenges for lesbian, gay and bisexual movements. In: Tremblay, M., Paternotte, D. and Johnson, C. (eds.) The Lesbian and Gay Movement and the State: Comparative Insights into a Transformed Relationship
- Metcalf, H. and H. Rolf (2011) "Barriers to employers in developing LGBT friendly workplaces" National Institute of Social and Economic Research
- NatCen (2013) "British Social Attitudes 30 - Personal relationships"
- Office for National Statistics (2008) "Developing survey questions on sexual identity: The legal and policy framework"

Office for National Statistics (2009) "Trans Data Position Paper"

Office for National Statistics (2014) "Key Findings from the Integrated Household Survey: January 2012 to December 2012 (Experimental Statistics)"

Stonewall (2013) "Workplace equality index - Five Year Review"

Stonewall (2014) "Sexual Orientation Employer Toolkit"

Stonewall (2015a) "Trans people and Stonewall"

Stonewall (2015b) "Stonewall Top 100 Employers 2015"