

諸外国のLGBTの就労をめぐる状況

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	
和田 佳浦 <small>わだ かほ</small>	労働政策研究・研修機構 海外情報担当 早稲田大学大学院社会科学研究科博士後期課程	第1章
樋口 英夫 <small>ひぐち ひでお</small>	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第2章
飯田 恵子 <small>いいた けいこ</small>	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第3章
北澤 謙 <small>きたざわ けん</small>	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第4章

目 次

はじめに	1
第1章 アメリカ	4
第1節 LGBTの就労をめぐる状況	4
第2節 企業における取り組み状況	18
第3節 NPO・行政による支援	31
第2章 イギリス	40
第1節 LGBTの就労をめぐる状況	40
第2節 企業における取り組み状況	46
第3節 行政・NPOによる支援	49
第3章 ドイツ	56
第1節 LGBTの就労をめぐる状況	56
第2節 企業における取り組み状況	63
第3節 行政・NPOによる支援	65
第4章 フランス	69
第1節 LGBTの就労をめぐる状況	69
第2節 企業における取り組み状況	71
第3節 行政・NPOによる支援	71

はじめに

本調査は、厚生労働省からの要請を受けて、諸外国における LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャルおよびトランスジェンダー）の就労をめぐる状況や雇用主の取り組みなどについて、欧米先進国を対象に情報収集を行ったものである。

最近わが国においても、LGBT に関する話題が報道等でとりあげられることが多くなってきた。東京都渋谷区が同姓カップルに対し「パートナーシップ証明」を発行するとしたニュースは記憶に新しい。電通ダイバーシティ・ラボが行ったインターネット調査によると、自分を LGBT と認識している人の割合は 7.6%（約 13 人に 1 人）にのぼる¹。しかし、雇用の場においてこうした状況が認識されているかということ、いくつかの調査が必ずしもそうではないことを示唆している²。また、雇用の場においてこうした人々を保護する法的な整備は進んでいない。内藤（2015）によると、労働法研究の世界でも、LGBT に係る問題はこれまで議論されることはほとんどなかったという。こうした状況下、わが国でも近年、性的指向や性的アイデンティティをめぐる人権擁護を課題として位置づけ、上述の通り一部の自治体で同性カップルに婚姻関係と同等の権利を認めるパートナーシップ制度の導入がみられるほか、企業などでも LGBT 従業員の平等な取り扱いや支援などの取り組みが、序々にではあるが広がりを見せつつあるようだ。

一方、海外の先進諸国においては、性的マイノリティの権利保護に関する議論が従来から盛んに行われ、LGBT の社会的な受容や法制度の整備を進めている。例えば近年、アメリカ、イギリス、フランスの各国で相次いで同性婚を認める法改正が行われたことは、その結果の一つといえるだろう。雇用分野でも、性的指向や性的アイデンティティが権利保護の対象として認められ、従来の差別禁止法の枠組みを拡大する形で法整備が行われてきている。

以上のような状況に鑑み、本調査では LGBT に対する取り組みの進むアメリカ、イギリス、ドイツおよびフランスを調査対象とした。調査の視点は、1) LGBT 労働者の就労がどのような状況にあり、雇用主による取り組みにどう結実しているのか、2) 法整備の状況はどうか、3) 行政や NPO はどのような支援をしているのかとし、情報収集を行った。以下、調査項目毎に各国の状況を概観する。

（1）就労をめぐる状況

LGBT 労働者の就労実態に関するいくつかの調査からは、LGBT 労働者が採用、処遇、昇進、あるいは解雇といった様々な局面での差別や、職場におけるハラスメントなどに直面しやすい状況にあることが窺える。こうした状況が賃金水準などに影響している可能性が容易

¹ 電通ダイバーシティ・ラボ「電通 2015 調査 2015」

² 内藤忍（2015）「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」（季刊労働法 251 号,2015 年）によると、科研費グループの調査結果によれば、職場の同僚、友人、家族等親しい人に LGBT が「いる」と答えた人の割合は 5.3%、性別を変えた人が「いる」と答えた人の割合は 1.8%に留まる。

に推測されるが、例えばアメリカにおける調査では、同性愛者と異性愛者の賃金水準の差に関する傾向が男性と女性で異なる（男性の同性愛者は異性愛者より賃金水準が低い、女性はその逆）など、その関係は必ずしも一様ではない。また、例えばトランスジェンダーの労働者は、レズビアンやゲイあるいはバイセクシャルより不利な状況にあることがデータなどから示唆されるが、影響関係は不明である。

（２）法整備の状況（EUにおいてはEU指令の国内法整備状況）

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指令）及び2004年の財・サービスへのアクセスと供給における差別禁止指令において、保護の対象とすべき特性として、性、人種などとならんで性的指向、性別再指定が規定された。これに基づき、欧州各国では国内法の整備が行われ、現在は雇用を含む広い分野で差別禁止法制が施行されている。一方、アメリカにおいては、連邦、州、自治体の各レベルで法整備状況が異なり、連邦法ではLGBTに対する雇用上の差別禁止は明文化されていないものの、州法および自治体法による保護が人口の約半数を性的指向による雇用上の差別から保護している。また連邦レベルでも、連邦裁判所や雇用機会均等委員会などで、LGBT差別を「性差別」として認めるケースが見られる。

（３）企業における取り組み

LGBT従業員の平等な取り扱いに関する企業の取り組みは、多岐にわたる。職場における差別やいじめの防止、社会保障・医療に関する福利厚生制度や休暇制度の適用などでの平等な取り扱い、またより積極的な取り組みとして、LGBT従業員を中心としたネットワークの設置などが実施されている。さらに、対外的な施策として、例えば地域のLGBTコミュニティなどへの金銭的あるいは人的支援（ボランティアに参加等）や、取引先にLGBTに関するポリシーの採用を求めることなどがある。

なお、アメリカに関して取り上げた好事例では、こうした取り組みを企業で進めるにあたっては、継続的な実施を支える社内の仕組み作りが重要であることが示唆されている。同時に、役員レベルのリーダーシップの発揮が大きな役割を果たしていると推測される。

（４）行政支援（中央・州・自治体）、NPOによる支援

各国政府や自治体、あるいは公的機関では、LGBTに関する啓発活動や差別禁止に関する法制度の周知、実態に関する調査研究などが行われている。また、アメリカとフランスでは、差別に関する申し立てを受ける公的機関が設置されており、ドイツでも、差別を受けた者の保護等を目的とした公的機関がある。加えて、ドイツではLGBTの採用に積極的な雇用主と求職者のマッチングをはかるイベントも実施されている。

一方、LGBTの権利保護を目的とするNPOも、多様な領域で活動を行っており、これに

は福祉や教育といった分野も含まれる。雇用に関連した活動としては、各種のガイダンスや調査などを通じた啓発活動のほか、LGBT 従業員に対する均等・支援策に関する好事例の評価・表彰制度や、個別企業に対する支援を通じた取り組みの活性化、さらに求職者に対する就職支援、ウェブサイト等を通じた求職者と求人のマッチングなどが実施されている。

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、LGBT¹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²。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³」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⁴。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。

¹ 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。

² 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>

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

⁴ 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) ⁵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

⁵ 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⁶ (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⁷。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⁸、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⁹。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

⁶ 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。

⁷ 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>

⁸ 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。

⁹ 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¹⁰。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¹¹。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¹²、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¹³、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、

¹⁰ 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。

¹¹ 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）。

¹² 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）。

¹³ 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 2015¹⁴)。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¹⁵。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¹⁶第七編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) であり、使用者¹⁷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

¹⁴ 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>)

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

¹⁶ 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)。

¹⁷ 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 EEOC¹⁸ 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¹⁹。

EEOC のホームページによれば²⁰、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

¹⁸ 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)。

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

²⁰ 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)

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²¹。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²² (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²³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²⁴。

²¹ 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。

²² EEOC “Fact sheet: recent EEOC litigation regarding Title VII & LGBT-related discrimination” (http://www.eeoc.gov/eeoc/litigation/selected/lgbt_facts.cfm)

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

²⁴ 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)

<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²⁵>

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²⁶。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

²⁵ http://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt_complaint_processing.cfm

²⁶ 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²⁷。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²⁸。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²⁹。

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³⁰。

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。

²⁷ “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.

²⁸ 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。

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

³⁰ 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)³¹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)

³¹ 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³²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³³。

（3）地方自治体³⁴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³⁵。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）。

³² 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）

³³ 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。

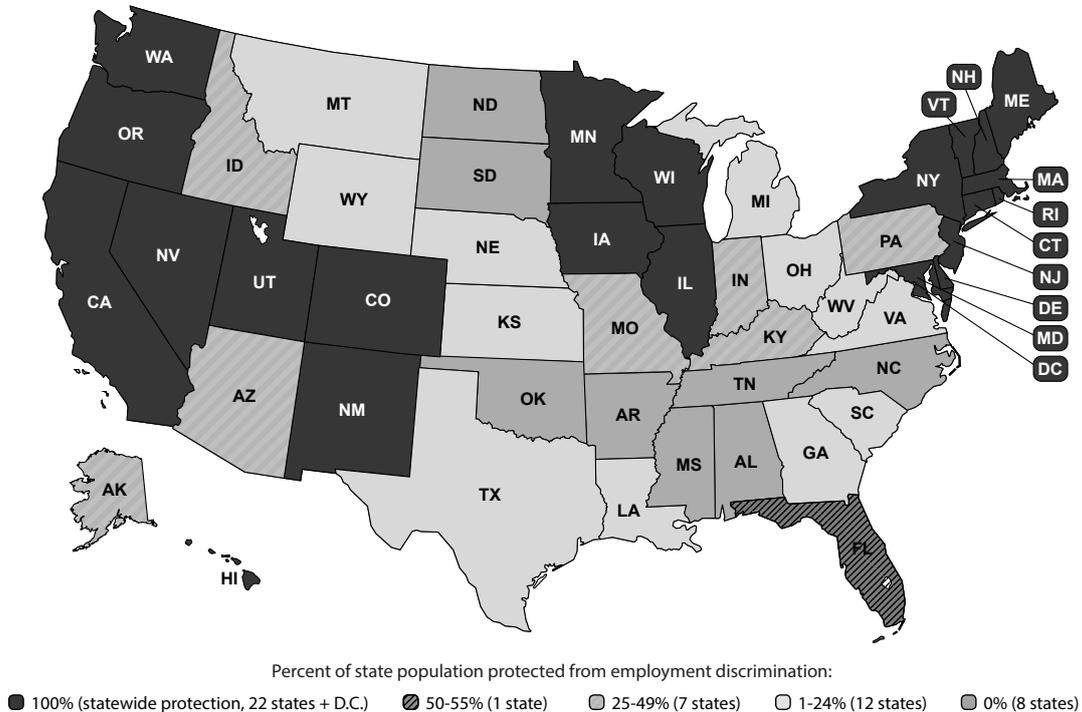
³⁴ 州以下の地方行政区画は複雑であり州により異なる状況があるが、全般的には、州の次に大きな行政区画が郡 county であり、郡の中に他の小さな行政区画—city, borough, town 等—が包摂されており、その他未自治体地区も存在する。ただし本稿では、州以下の行政を地方自治体と総称し、それらは報告書等で想定されている city や county を指していることとする。MAP の報告書では city および county のみが言及されている。

³⁵ 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³⁶。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³⁷、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³⁸。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）³⁹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⁴⁰ _____ 15 ポイント

³⁶ 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。

³⁷ 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）。

³⁸ 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。

³⁹ 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。

⁴⁰ 「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（COBRA⁴¹）、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

⁴¹ 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⁴²」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。

⁴² 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分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⁴³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

⁴³ 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⁴⁴。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⁴⁵。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⁴⁶。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⁴⁷。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

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 2015年11月27日閲覧http://www.xerox.com/downloads/usa/en/x/Xerox_Fact_Sheet_Who_We_Are_Today.pdf

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

⁴⁷ 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⁴⁸。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⁴⁹。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⁵⁰、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。

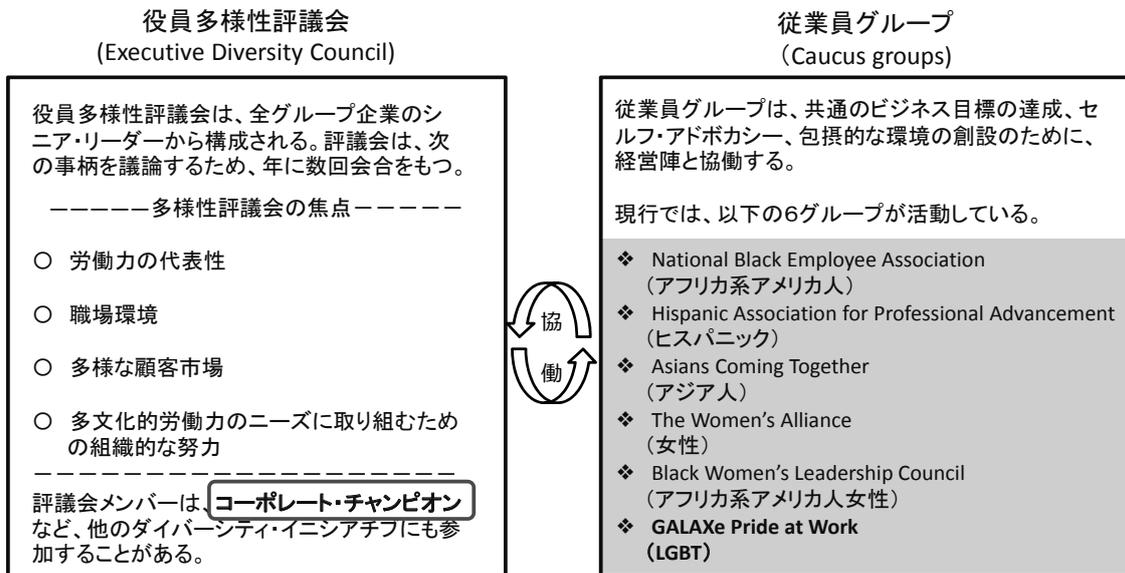
⁴⁸ ウェブ上に公開されているものとして、ゼロックス・ビジネス・サービスの 2014 年の従業員給付ガイド (Benefit Enrollment Guide) があるが、ここでは「対象となる扶養者」に、異性配偶者だけでなく、同性配偶者および同性・異性の同棲パートナーを含んだ記載がされている。

http://www.acs-inc.com/2014_benefits_guide.pdf

⁴⁹ 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)

⁵⁰ 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⁵¹、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⁵²。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

⁵¹ Diversity at Xerox, 2008. (www.xerox.com/downloads/usa/en/n/nr_Xerox_Diversity_Timeline_2008.pdf)

⁵² 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。

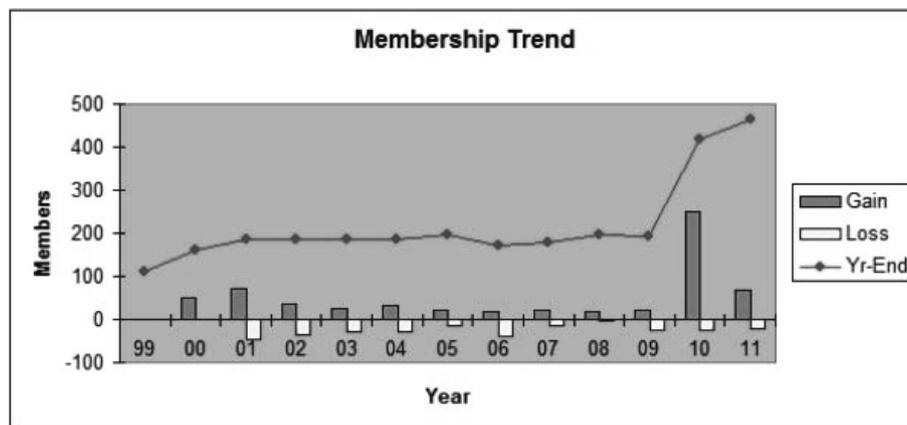
多様性評議会が設置された⁵³。このように、現行の仕組みは時間をかけて整備されてきたものである。近年の LGBT に関する先進的な取り組みも、60 年代以降の黒人の従業員グループや、その後のヒスパニックや女性らによる従業員グループが作り上げた土台の上にあるものと理解できる。以下では、従業員グループ GALAXe とコーポレート・チャンピオンについて簡単に説明した後、具体的な活動内容を述べていくが、事例としてのもっとも重要なポイントは、個別の活動ではなく、むしろそれらの取り組みを継続的に実行することができる、上述したような社内の仕組みづくりそのものだろう。

(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⁵⁴。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。

⁵³ 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。

⁵⁴ <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⁵⁵。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)。

⁵⁵ 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⁵⁶。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⁵⁷。

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

⁵⁶ 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。

⁵⁷ 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⁵⁸。

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⁵⁹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。

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

⁵⁹ 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当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⁶⁰。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

⁶⁰ 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

Human Rights Campaign □企業への啓発活動□
<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○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。
Out & Equal □企業レベルの交流・教育（職場の取り組みに対する支援）□
<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○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。
San Francisco LGBT Community Center □個別の就職支援□
<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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。 ○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。 ○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。 ○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）。
Lambda Legal □法的支援□
<ul style="list-style-type: none"> ○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） ○法律相談、弁護士紹介等（ヘルプデスクの設置）
Legal Aid Society-Employment Law Center □低所得者層向けの支援□
<ul style="list-style-type: none"> ○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）

【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⁶¹。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⁶²、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 のポストを確認ことができる⁶³。

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

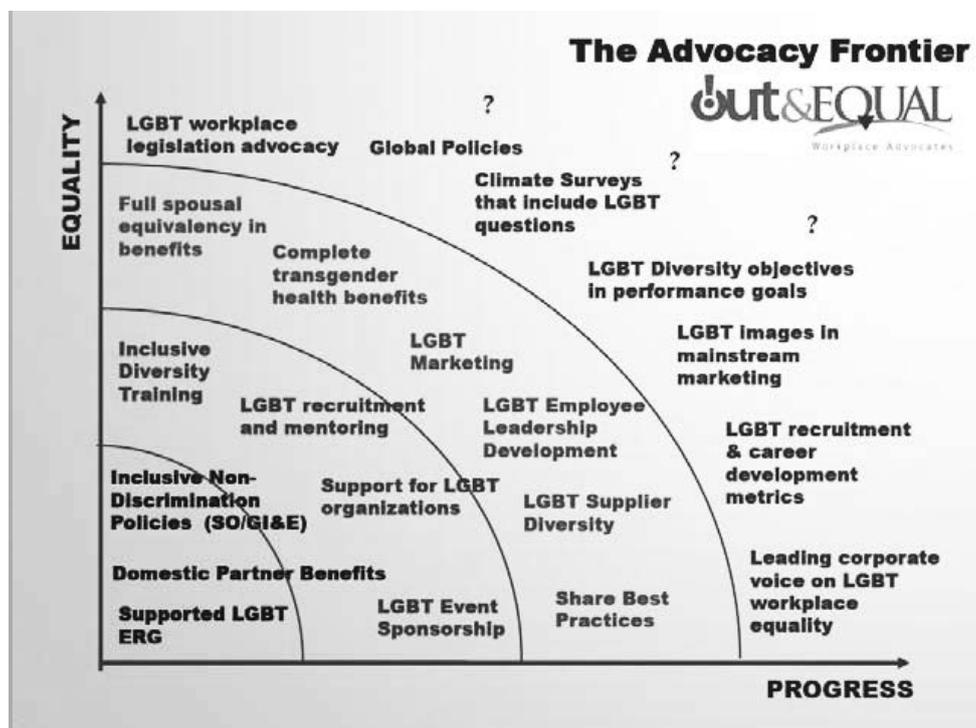
⁶¹ 年次報告より (<http://www.hrc.org/hrc-story/annual-reports>)

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

⁶³ <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)⁶⁴。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⁶⁵。

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。

⁶⁴ 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。

⁶⁵ 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⁶⁶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。

⁶⁶ 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⁶⁷。

【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

⁶⁷ 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⁶⁸、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。

⁶⁸ <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)

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/>

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。

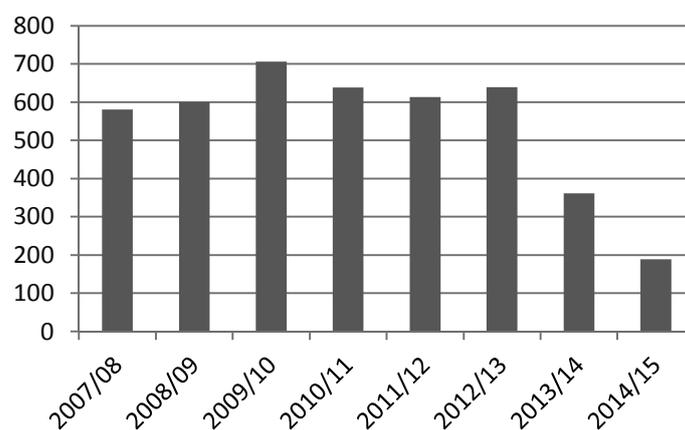
²¹ Government Equalities Office（2015）。なお同報告書は、履行確保の強化以外については実施済みと報告している。また、履行確保の強化に関連して当初盛り込まれていた、雇用審判所の勧告を原告より広い範囲（判決の時点で原告が既に退職や解雇で在籍していない場合も多いため、所属していた組織）に適用するとの条文は削除された。

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疇を超えており、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 (さわむ、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ダンスを発行した。

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"

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LGBTa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。

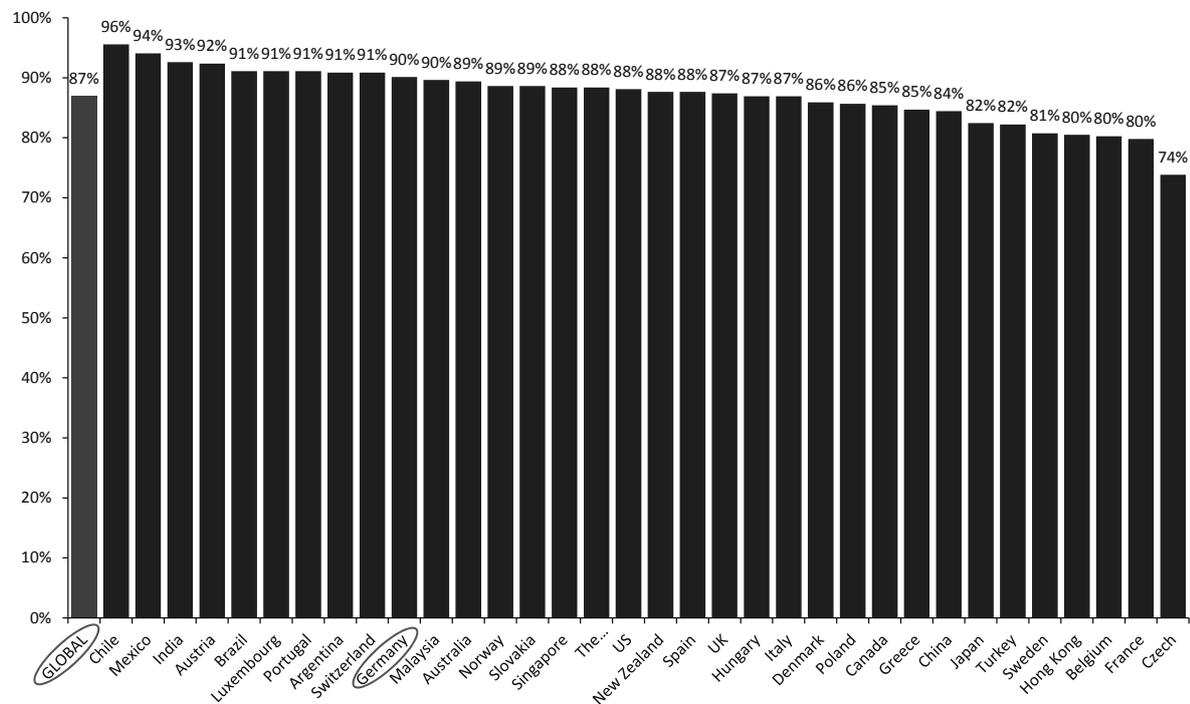
4. LGBTの就労に関する各種の統計データ

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)。

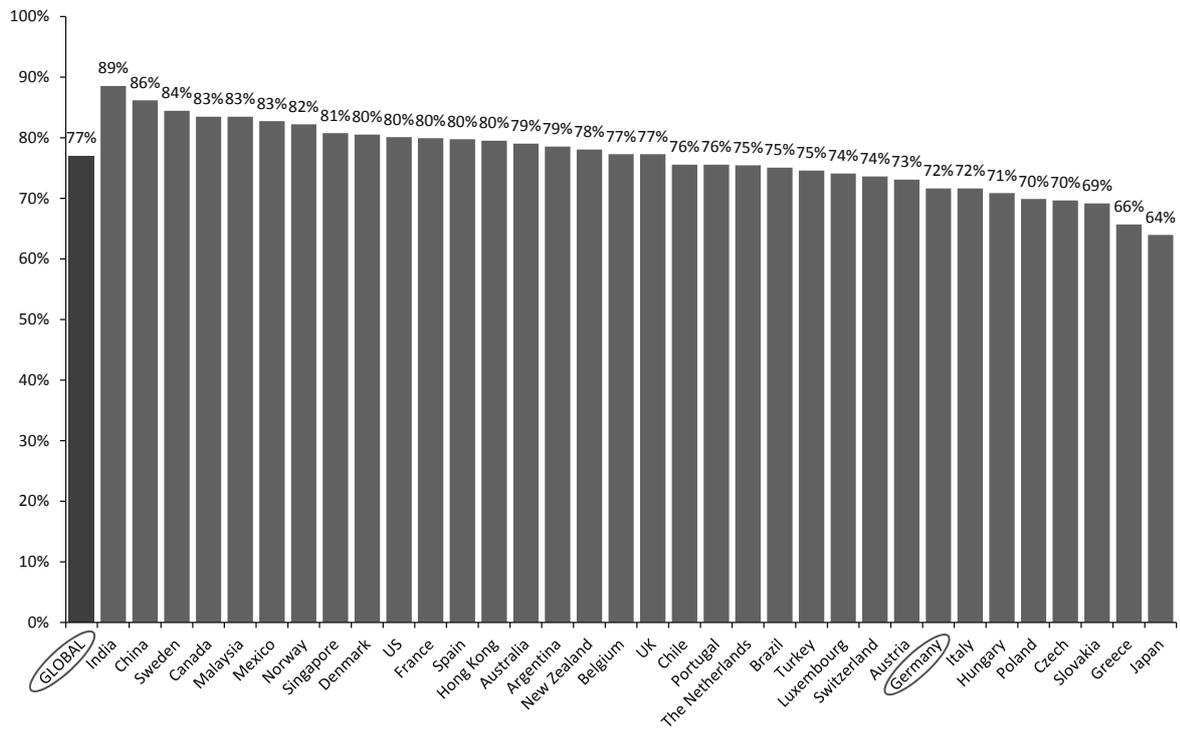
図表3-1 職場における多様性は大切だと思う (ドイツ90%、世界平均87%)



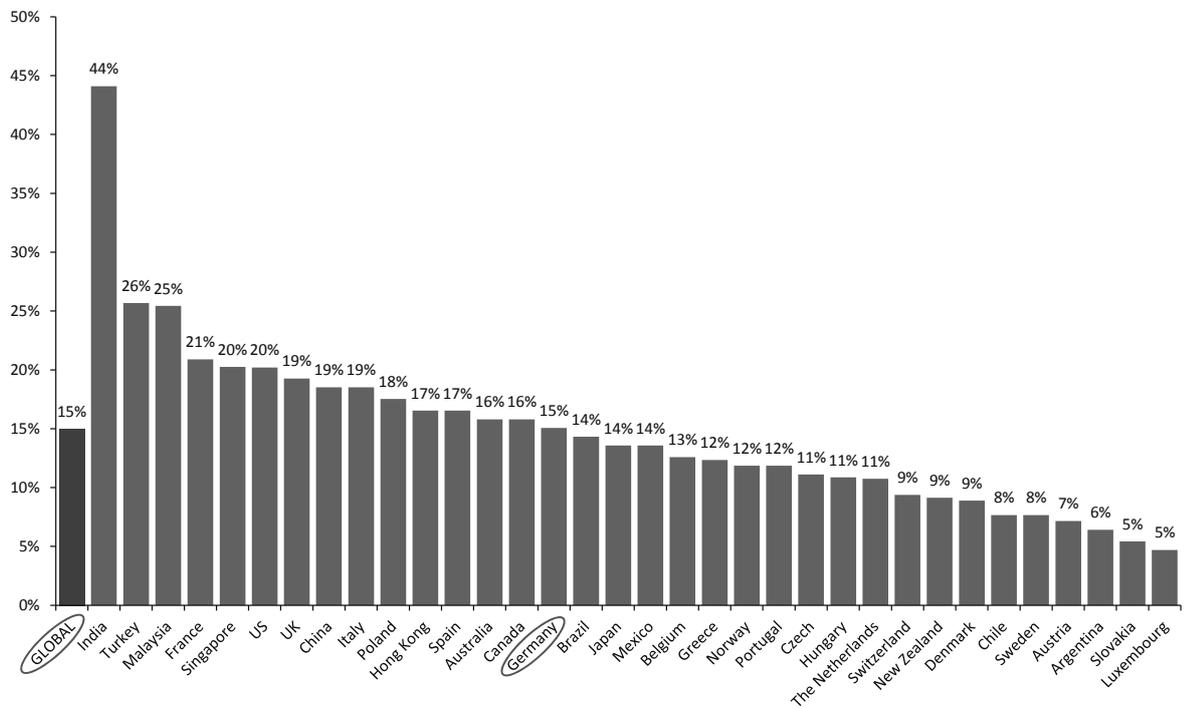
⁹ ランスタッド株式会社は、1960年オランダで創業された世界第2位の総合人材サービス会社である。

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

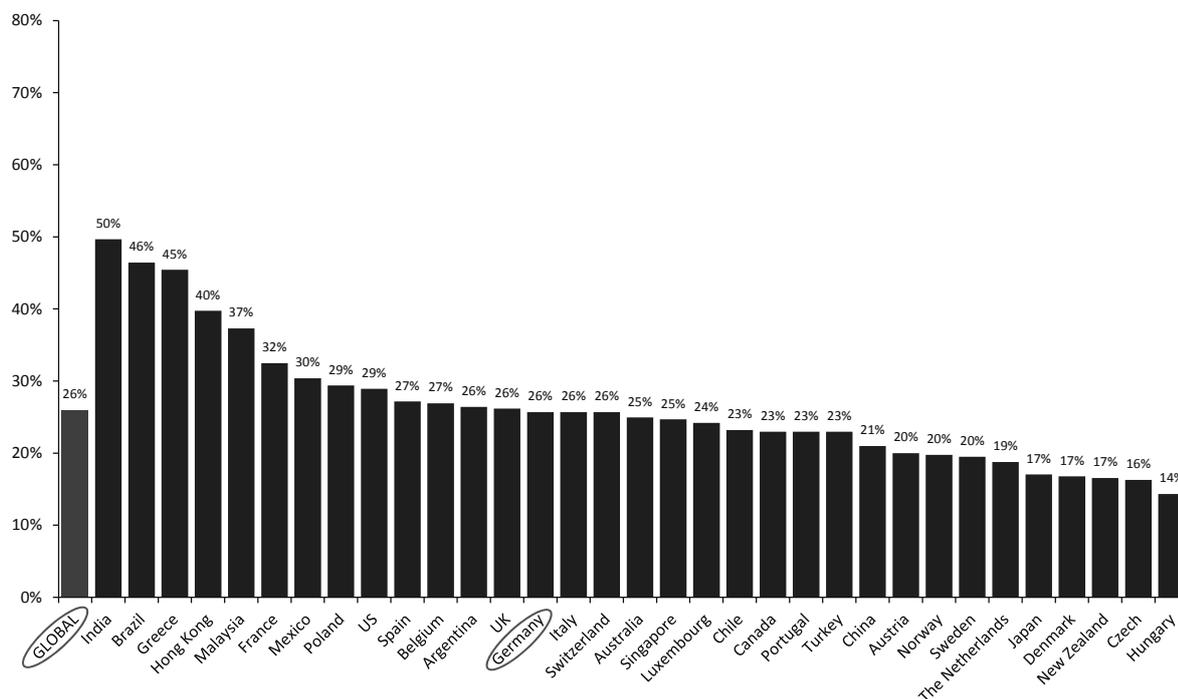
図表 3-2 勤務先には、オープンで多様性を受け入れる企業文化があるか？(ドイツ72%、世界平均77%)



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++52fcb416f68440653000329/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!*

第4章 フランス¹

第1節 LGBTの就労をめぐる状況

1. 同性カップルに関する法制度

フランスでは、1999年秋に成立した法律、「市民連帯協定に関する1999年11月15日の法」(Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité)によって、共同生活を営む非婚姻成人カップルに対して、税控除や遺産相続、年金・保険給付、(外国人の場合)パートナーの滞在許可など、結婚している夫婦に付与される権利の一部を認めるパックス(Pacs : Pacte civil de solidarité : 連帯市民契約)制度が制定された。このパックスは契約であるため、法的に様々な契約を締結できる者に限られているが(制限行為能力者等は一定の条件の下で可能)、同性カップルでも利用可能である。ただし、直系血族又は三親等内の傍系血族の間でのパックス締結は禁止されている。パックスを締結しているカップルは、同一世帯としてみなされ、例えば、所得税の申告は連名で行うことになり、また、お互いに扶養義務なども生じる²。

さらに、2012年5月に、同性愛者の結婚及び養子縁組の合法化を公約に掲げるオランダ大統領が当選し、同年11月、全ての人々に結婚と養子縁組(養子を取ることを認める法案が閣議決定された。国民の間で賛否が分かれる中、2013年春に国会での審議が終了し、同性同士の結婚が可能となる法律「同性カップルに結婚を認める2013年5月17日の法」(Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe)が成立した。

2. LGBTに関する統計数値

LGBTに関する統計数値として、世論調査会社・IFOPが同性愛者向けの雑誌として知られる『Têtu』の依頼で実施した調査がある³。この調査は2011年3月に行われた調査で、18歳以上のフランス人、7,841人(男性48%、女性52%)を対象に行われ、514人が同性愛者であると回答した結果に基づく分析である。分析結果によると、3%がバイセクシュアル、3.5%が同性愛者と回答した。この結果に基づき、フランスの人口に対する割合として推計すると、148万人がバイセクシュアル、172万人が同性愛者、両者合わせると320万人が同性愛を指向する人口であると推計できるとしている。

¹ 本稿を作成するにあたり、藤本玲氏(元パリ・デカルト大学(パリ第5大学)博士課程)の協力を得た。なお、特に断りのない限り、本稿におけるウェブサイト最終閲覧は2016年1月6日である。

² パックスの詳細に関しては、以下のフランス政府ウェブサイト(Pacte civil de solidarité (Pacs))参照：
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N144>

³ IFOPのウェブサイト参照：
http://ifop.fr/media/poll/1546-1-study_file.pdf

3. 同性愛者の賃金に関する研究

フランス国立研究センター（CNRS : Centre national de la recherche scientifique）の研究機関の一つである政策経済研究所（Centre d'Etude des Politiques Economiques）の調査『Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France』は性的指向と賃金差別に関する分析をしている。この報告書によると、他の条件を一定にすると、男性の同性愛者の賃金は、異性愛者と比べると、民間部門で 6.5%、公共部門で 5.5%低い。特に、熟練労働者や高齢労働者に関して、（異性愛者より）賃金が低いのが顕著となっている。特に（上級）管理職や知的上級職では、賃金差は大きい（10.5%）。この研究では、職能が上がるにつれ、重要かつ企業内外で目立つ地位への昇進とそれに伴う昇給が難しくなっているとし、職能が同性愛者に対する差別から身を守るものとはなっていないと結論付けている。なお、地域別にみた場合、パリ首都圏では、他の地方圏と比べると、賃金の差は小さい。また性別でみた場合、女性では、同性愛者と異性愛者の間では、賃金の差は見られない。

4. フランスにおける同性愛カップル数

INSEE（国立統計経済研究所）の推計によると、2011年時点で、同性同士のカップル（en couple）は 19.8 万人であった⁴。そのうち、16%は同居していない。また、同性同士のカップルのうち 58.6%が男性である。同性同士のカップルのうち、43%がパックスを締結しており、その比率は 35 歳以上では 55%に上る。

INSEE の報告書によると、同性同士の結婚を認める法律が施行された 2013 年 5 月以降、2014 年 12 月までの間に、同性カップルの婚姻は 2013 年におよそ 7,500 組、2014 年に 1 万組の合計 17,500 組と推定されている⁵。同性カップルの婚姻数は、2013 年 5 月の同法施行後、翌 6 月以降急増し同年 9 月にピークを迎えた。これまでの婚姻、すなわち異性カップルの婚姻は 9 月に減少する傾向が見られたが、これとは異なる動きであった。ただ、2014 年の同性カップルの婚姻数は異性カップルと同様の動きがみられ、秋には減少した。2013 年に結婚した同性カップルの 59%が男性で、翌 2014 年の場合、54%が男性であった。2013 年に結婚した男性カップルの年齢は平均 50 歳であったのに対して、女性の場合は 43 歳であった。2014 年では、それぞれ 46 歳、41 歳になり、結婚年齢が低下した。また、2013 年に結婚した同性カップルの年齢差は男性で 8.0 歳であったのに対して、女性では 5.4 歳だった。ただ、この年齢差は、2014 年にはそれぞれ 7.4 歳、5.1 歳と縮小した。また、同性カップルの結婚の 23%（異性カップルの結婚の 9%のみ）は、人口 20 万人以上の市で行われ、そのうち 14%はパリであった。逆に、同性カップルの結婚の 23%（同 26%）が人口 2 千人未満の町村で行われた。

⁴ INSEE が 2011 年に 36 万人を対象に実施した家族及び住居に関する調査 Enquête Famille et logements 2011 で、「あなたは、現在、カップルですか Êtes-vous actuellement en couple ?」との質問に、「はい」と回答した人数から推計。（「Le couple dans tous ses états », *Insee Première*, no. 1449, INSEE, février 2013）

⁵ « Bilan démographique 2014 », *Insee Première*, no. 1532, INSEE, janvier 2015

第2節 企業における取り組み状況

1. 企業事例（積極的受け入れ事例）

フランスでは、個人経営の商店やレストランなどには、Gay Friendly を掲げているものがある。例えば、レストラン予約サイトの「lafourchette.com」では、400 軒以上のレストランが Gay Friendly としている⁶。

大企業のうち、例えば Accor ホテルでは多様性憲章（Charte de la diversité）を採択しており、その中では、従業員の採用や扱いなどで、性別、年齢、身体的特徴、宗教、性的指向を含む様々な差別を禁じている。また、取引先にもその姿勢をみせる旨、明記されている。同社のインターネットサイトには、パリで行われるゲイパレードの概要をホームページに掲載している⁷。このことから、同社は同性愛者の受け入れに積極的であることがわかる。

2. 企業事例（差別を訴えられた事例）

差別禁止・平等推進高等機関（HALDE）に訴えられた事例として、銀行業クレディ・アグリコール・シャラント・マリティーム・ドゥ・セーヴル（Crédit Agricole Charente-Maritime Deux-Sèvres）がある⁸。クレディ・アグリコールは、地域毎に、それぞれ異なる組織で運営されていた。これに対して、2008 年、同社の社員が、パックスを締結した場合でも、結婚した場合と同じ特別休暇や給付金の扱いを受けることを求めて、HALDE に訴えたのである。HALDE は、クレディ・アグリコールの労使協約が差別的であると認め、家族のイベントの扱いを、パックス締結者に広げるように勧告した。

第3節 行政・NPO による支援

1. 政府の性的マイノリティ（LGBT）差別対策

フランスでは、様々な差別を禁止しており、差別を行った者には、最高で3年の拘禁刑または45,000ユーロの罰金が科せられる恐れがある（刑法典 Code pénal の225-2条）。差別を受けた者は、独立行政機関（Autorité administrative indépendante）である権利擁護機関（Défenseur des droits）に仲裁を申し立てたり、差別をした個人・企業の処分を求めることができる⁹。この権利擁護機関は、2004年に設立された差別禁止・平等推進高等機関（HALDE : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité）と他の組

⁶ レストラン予約サイトの lafourchette.com を参照：

http://www.lafourchette.com/recherche/paris/415144?cc=16770-aa2&gclid=CJLuy7TluskCFesBwwodRpsMQQ&filters%5BTAG%5D%5Brestaurant_tag%7C3%7C10%5D=on

⁷ アコーホテルのウェブサイト参照：

<http://www.guide-accorhotels.com/fr/paris/evenement/marche-des-fiertés-lesbiennes-gaies-bi-et-trans-ex-gaypride-e-944ahdg668>

⁸ Fédération LGBT ウェブサイト（PACS : le Crédit Agricole doit se mettre en conformité avec ses engagements）参照：

<http://federation-lgbt.org/pacs-le-credit-agricole-doit-se-mettre-en-conformite-avec-ses-engagements>

⁹ Le Défenseur des droits ウェブサイト（Lutte contre les discriminations）参照：

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>

織が、2011年に統合されてできた組織である。HALDEの設立の根拠法となる「差別と平等のための最高機関を創設するための2004年12月30日の法」(Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)では、様々な差別のうちの一つとして性的指向を理由とした差別も明記された(同法の20条から24条)¹⁰。

フランスでも性的マイノリティは *lesbiennes, gays, trans et bisexuels* の頭文字をとって LGBT と呼ばれる。性的マイノリティを対象とする政府の対応としてまず挙げられるのが、法務省 (Ministère de la Justice) であるが、同省は stop-discrimination.gouv.fr というインターネットサイトを開設し、様々な差別同様、性的指向を理由とした差別が刑罰の対象となっていることを国民に周知させ、差別を撲滅する努力を行っている。そのサイトでは、差別の定義や様々な差別、罰則などを解説し、差別を受けた場合の相談先などを示している。法律 (刑法典 225-1 条) で規定されている差別として、年齢や人種などに加えて、性的指向 (*orientation sexuelle*) などが挙げられている。その上で、特に就職や住居 (不動産の売買や賃貸の契約時)、教育、様々なサービスの提供時に、様々な理由による差別が禁止されていることを強調している。その上で、このサイトでは、差別を受けた者が、大審裁判所 (*tribunal de grande instance*) の被害者支援事務所 (*bureaux d'aide aux victimes*) や無料匿名電話相談などを利用できるとして、その連絡先等が明記されている。

そのほかの政府の動きとして、2012年秋、「性的指向などを理由にした暴力や差別に対処するためのプログラム (Programme d'actions gouvernemental contre les violences et les discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre)」を策定した¹¹。その中では、雇用関連として、公務員平等憲章 (*charte de l'égalité dans la fonction publique*) で、性的指向などを理由とした差別の禁止を再確認する方針を明らかにした。

2013年6月には、法務省が、検事や弁護士、警察官、憲兵隊員などを対象とする勉強会を開催した¹²。これには、トビラ法相も参加した。これは、同性同士の結婚や同性カップルに養子をとることを認める法律が成立し、同性愛者に対する注目が高まっている中、同性愛嫌悪者への対応やその犯罪行為の予防方法を周知させるためであった。

¹⁰ フランス政府ウェブサイト (Légifrance, le service public de l'accès au droit) 参照 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000423967&dateTexte=&categorieLien=id>

¹¹ フランス政府ウェブサイト (Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes) 参照 : <http://femmes.gouv.fr/programme-dactions-gouvernemental-contre-les-violences-et-les-discriminations-commises-a-raison-de-lorientation-sexuelle/>

¹² La FÉDÉRATION LGBT ウェブサイト (Ministère de la Justice) 参照 : <http://www.justice.gouv.fr/la-garde-des-sceaux-10016/violences-et-discriminations-lies-a-lorientation-sexuelle-25586.html>

2. 性的マイノリティ（LGBT）関連のアソシアシオン

フランスには、性的マイノリティ（LGBT）を支援したり、情報共有を目的とするアソシアシオン（association：非営利団体）が数多く存在している。例えば、パリ首都圏のLGBTのアソシアシオン間の交流を目的としたCentre LGBT Paris-ÎdF（これも、アソシアシオン）には、様々なジャンルのおよそ80のアソシアシオンが加盟している¹³。その大半は、スポーツ（テニスやバスケット、ゴルフなど）や音楽（オーケストラやコーラスなど）などの趣味ごとの団体や、国・地域を限定した団体（同郷者同士の交流や国際交流）である。すなわち、同好会的な意味合いが強く、同時に（恋人との）出会いの場を兼ねている場合も少なくない。ただ、これらの様々なアソシアシオンは、LGBTやその支援者との交流の場であると同時に、権利拡大・地位向上を目指す運動の拠点となっていることも多い（ゲイパレードに参加することも多い）。

LGBTに関係する様々なアソシアシオンの中には、LGBTに対する差別や攻撃に対抗することを目的とした団体もある。その代表的なものは「SOS homophobie」（homophobieとは同性愛嫌悪のこと）で、1994年に設立され、差別や暴力の撲滅を目指すと共に、LGBTの権利拡大・地位向上運動にも加わってきた。また、職場での同性愛者への差別をなくすことを目的としたアソシアシオンとして「Homoboulot」（boulotは、仕事・職場の意味）がある。これらのアソシアシオンでは、LGBTからの様々な相談に乗り、対応策を指示するだけでなく、差別を行う者・組織に警告を発する場合もある。

職域毎にも、LGBTに関係する様々なアソシアシオンもある。例えば、「L.E.F.H Liberté Égalité Fraternité Homosexuelle」は、公務員のアソシアシオンで2000年10月に設立され、様々な省庁や公的機関の職員が加入している¹⁴。「ARE ! les lesbiennes, gays, bi et trans gays du groupe SNCF」は、フランス国鉄SNCF及びその関連会社に所属するLGBT（及びその支援者）のアソシアシオンで、2000年に設立された。そのほかにも、電力会社EDFやその子会社などに所属するLGBTのアソシアシオン「ENERGAY」、医療関係者「Association de médecine gay friendly」などがある。

3. 労働組合のLGBTや同性婚に対する見解や姿勢

労働組合のCGT（労働総同盟）は、LGBTの職場での平等な権利を獲得するための冊子『Guide d'action syndicale, Gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail』¹⁵を作成・配布し、LGBTに対する差別を撲滅する運動に参加している。

¹³ Centre LGBT Paris-ÎdF ウェブサイト参照：
<http://centrelgbtparis.org/associations-membres>

¹⁴ L.E.F.H Liberté Égalité Fraternité Homosexuelle ホームページ参照：
<http://lefh.e-monsite.com/>

¹⁵ CGT ウェブサイト参照：
<http://www.cgt.fr/IMG/pdf/LGBT-CGT-guide-NB.pdf>

同性愛者の結婚を認める法案に対しては、労働組合の姿勢は分かれた¹⁶。国民議会での法案審議開始を2日後に控えた2013年1月28日、CGT、フランス民主労働総同盟(CFDT)、独立組合全国連合(Unsa)、統一組合連盟(FSU)、ソリデール(Solidaires)の五つの労働組合は、同法案に賛成する行進に参加した。それに対して、フランス労働総同盟「労働者の力」(FO)と管理職総同盟(CFE-CGC)は、労働組合としての態度を明確に示さなかった。FOのジャン＝クロード・マイイ委員長は、「個人的には、この全ての国民の結婚を認めることに賛成であるが、このような社会的なテーマについて立場を明確にするのは、労働組合の役割ではない」としていた。フランスキリスト教労働同盟(CFTC)は、宗教的な理由から、同性愛者の結婚には反対で、パックス制度の改善を求めている。

[参考資料]

CGT, *Guide d' action syndicale, Gagner l' égalité des droits des LGBT dans le monde du travail*, Janvier 2013

(<http://www.cgt.fr/IMG/pdf/LGBT-CGT-guide-NB.pdf>)

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, *Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France*, Centre d'Étude des politiques économiques (EPEE), FR CNRS n°3126 Travail, emploi et politiques publiques (Tepp), Université Évry Val d'Essonne & UniverSud Paris. Décembre 2009, en cliquant sur le lien ci-dessous.

(http://www.parisschoolofeconomics.eu/IMG/pdf/Papier_TL-FM_version_finale_.pdf)

¹⁶ 2013年1月26日付 The Express 誌 (Le mariage gay divise les syndicats) 参照：
http://www.lexpress.fr/actualite/societe/le-mariage-gay-divise-les-syndicats_1213733.html

諸外国の LGBT の就労をめぐる状況

発行年月日 2016年5月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
国際研究部 TEL:03-5903-6274
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2016 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

(URL:<http://www.jil.go.jp/>)