

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。