

海外レポート 欧米諸国のLGBTの就労をめぐる状況

海外情報担当

JILPTでは2015年度、諸外国におけるLGBT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。本稿はその概要をまとめたもの。

(詳細は http://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/0531_01.html 参照)

アメリカ

法的保護の地域格差と大企業の取り組みの進展

大統領選挙中に差別的な発言で注目されたトランプ氏率いる共和党政権が発足し、アメリカのLGBTが近年獲得してきた権利が後退するのではないかと懸念が高まっている。LGBTの人々は、長年の活動を通して社会的な理解と日常生活に関わる諸権利を少しずつ拡大してきたが、とりわけオバマ政権期には政府の大きな後押しもあり、勢いを見せていた。それだけに、LGBTコミュニティの間では、今回の逆風に対してより大きなショックが広がっている。こうした不安の背景には、そもそもアメリカにおいてLGBTの人々の権利が確立されていないという事実がある。今日でも、「土曜に結婚し、日曜に写真を（インターネット上のコミュニティサイト）フェイスブックにアップしたら、月曜に解雇された」(注1)ということが、多くの州で法に触れずに起こり得る。婚姻という重要な権利は獲得されたが、その生活を支える雇用における平等な権利は達成されていない(注2)。

連邦法による差別禁止を求める動き

連邦法においては、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が明文化されていない。性的指向とは、恋愛感情や性的魅力を感じる対象がどちらに向いているか(「異性愛」「同性愛」「両性愛」など)、ジェンダー・アイデンティティとは、自らをどのように自覚・認識しているか(男性、女性、双方、いずれでもないなど)を表す概念である。1974年には、公民権法に性的指向を追加するための均等法案が議会に提出され、連邦法による差別禁止を求める運動が始まった。一時(1994年以降)、雇用の権利に限定

した法案 (Employment Non-Discrimination Act: ENDA) に形を変えていたが、現在は、より広い権利と差別禁止を求める「均等法案 (Equality Act)」(2015年に提出され、公民権法およびその他既存の連邦法における差別禁止条文に性的指向およびジェンダー・アイデンティティを含める改正に向けた法案) を通して、連邦レベルの差別禁止を求める働きかけが続けられている。オバマ大統領も同法案への支持を表明していた(注3)。

連邦裁判所や連邦政府機関による救済

明確にLGBT差別禁止をうたう連邦法が存在しない中、複数の連邦控訴裁判所や連邦地方裁判所においては、ジェンダー・アイデンティティや性的指向に基づく解雇やハラスメントが、公民権法第7編における雇用差別禁止条項の「性に基づく差別」にあたりと解釈され、LGBTの原告を支持する判決も出されている(注4)。これらの流れを反映し、近年では、雇用機会均等委員会 (EEOC) がLGBT差別に対する訴訟や斡旋を行い、また、労働省が福利厚生に関してLGBTの人々に有利な法解釈を行うなどの変化がみられる。

大統領令による連邦機関におけるLGBT雇用差別規制の拡大

オバマ大統領は、2014年にLGBTの権利保護にかかる大統領令に署名した。連邦政府機関と契約する請負企業が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るものである。それ以前にも、クリントン大統領が署名した大統領令 (1998年) によって、連邦政府で働く職員の性的指向に対する差別が禁止されている。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お

り、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、実質的には差別が禁止されていると考えられる。

州法と自治体法による保護

現状では、(上述のケースを除き) LGBT労働者は、雇用差別を禁ずる法律を定めている州または自治体においてのみ法的に守られる。図表1のとおり、性的指向に基づく差別は、合わせて22州とワシントン特別区で禁止さ

れており、そこから2州を除いた20州とワシントン特別区では、ジェンダー・アイデンティティに基づく差別も同様に禁止されている。他方、雇用上のLGBT差別禁止条項を持たない州は28州あり、そのうち3州は、近年、性的指向もしくはジェンダー・アイデンティティに基づく差別を禁止するための法律を自治体で作らせないような立法措置を行った。これら3州の例外を除けば、LGBTを視野に入れた差別禁止を定める州がほとんどなかった10年前と比べ、大きな進展があったと評価できる(図表1)。

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を禁じていない28の州においても、LGBT差別の禁止を立法化し、その権利擁護を進めようとしている地方自治体も多い。特にフロリダ州は顕著で(他の南部州と比べると特異である)、州法によってLGBTへの差別禁止が定められていないにもかかわらず、市内の市や郡などの地方自治体の条例が州人口の50%を超える人々を性的指向に基づく雇用差別から守っている。州法による保護とこれら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(より少ない割合でジェンダー・アイデンティティ)に基づく雇用上の差別から守られている(注5)。

州や自治体には、雇用差別申し立ての受付および調整役を担う省や部署が設置されている。LGBT差別禁止を立法化している場合は、こうした機関がLGBT労働者の問題も対応している。

企業における取り組み状況

LGBT労働者を雇用差別から守る取り組みは、民間企業においても行われている。米国の非営利組織

図表1 雇用上のLGBT差別禁止条項の州別状況

性的指向とジェンダー・アイデンティティに基づく差別の禁止(20州+D.C.)	カリフォルニア、コロラド、コネチカット、デラウェア、ハワイ、イリノイ、アイオワ、メイン、メリーランド、マサチューセツ、ミネソタ、ネバダ、ニュージャージー、ニューメキシコ、オレゴン、ロードアイランド、ユタ、バーモント、ワシントン、ワシントンD.C.、ニューヨーク
性的指向に基づく差別のみ禁止(2州)	ニューハンプシャー、ウィスコンシン
雇用上のLGBT差別禁止条項はない(28州)(*は公務員のみある)	アラバマ、アラスカ、アリゾナ*、アーカンソー、フロリダ、ジョージア、アイダホ、インディアナ*、カンザス*、ケンタッキー*、ルイジアナ、ミシガン*、ミシシッピ、ミズーリ*、モンタナ*、ネブラスカ、ノースカロライナ、ノースダコタ、オクラホマ、オハイオ*、ペンシルバニア*、サウスカロライナ、サウスダコタ、テネシー、テキサス、バージニア*、ウェストバージニア、ワイオミング
州が自治体における差別禁止法の通過・施行を阻止する法を有する(3州)	アーカンソー、テネシー、ノースカロライナ

資料出所: Movement Advancement Project, Equality Maps (http://www.lgbtmap.org/equality-maps/non_discrimination_laws/employment) (2016年12月8日閲覧)。

(NPO) ヒューマン・ライツ・キャンペーン (Human Rights Campaign: HRC) は、従業員500人以上の大企業におけるLGBTの職場環境について、毎年、企業均等指標 (Corporate Equality Index: CEI) としてとりまとめている。CEI調査には、2002年の開始以降、年々多くの企業が参加するようになってきている。2016年には、フォーチュン500企業のうちの327社、アメリカン・ロイヤー誌が選ぶ200法律事務所のうちの156社など、合計で887社にのぼった。2016年に満点評価を得た企業等の数は517社に達したが、これはこれまでで最も多い数であり、企業における取り組みが進展していることを示している。

CEIでは、次の五つの項目に対して評価が行われる。
 ① 企業の「雇用機会均等方針」における、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禁止の明示、
 ② 福利厚生におけるLGBTの平等な待遇、
 ③ 教育・設備・組織体制を通じたLGBT包摂へ向けた努力、
 ④ 公式な形でのLGBTへの支持、
 ⑤ 反LGBT行為、である。企業側の回答の他、納税申告、訴訟・申立て、個人または非公式のLGBT従業員グループからの情報、HRCで蓄積された情報を用いて採点し、各企業のLGBTに対する対応を指標化する。最新のCEI 2017によれば(図表2)、法律によって義務付けられている雇用機会均等を企業内で具体化するためのガイドラインである「雇用機会均等方針 (Equal Employment Opportunity Policy)」に性的指向を明記している企業は99%、ジェンダー・アイデンティティを含んでいる企業は96%だった。2002年の同項目の結果はそれぞれ92%と5%であり、雇用機会均等方針におけるジェンダー・アイデンティティの明記は

図表 2 企業均等指標の評価内容

取り組み	配点	具体的な内容	達成企業
雇用機会均等方針	35	15 性的指向の明記	99%
		15 ジェンダー・アイデンティティの明記	96%
		5 取引基準に性的指向およびジェンダー・アイデンティティを含む	93%
福利厚生	30	10 医療給付における同性配偶者・パートナーに対する平等な取り扱い	—*
		10 その他福利厚生における同性配偶者・パートナーに対する平等な取り扱い	—*
		10 トランスジェンダーを含む医療保険を有する	73%
組織上の能力	20	10 人材教育・設備等での対応	80%
		10 従業員グループまたはダイバーシティ委員会の有無	88%
公的な姿勢・表明	15	10 採用、取引先の選出、マーケティング・広告等、寄付	66%
		5 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方針を有する非宗教組織への寄付行為を禁ずるガイドラインを有する	
反LGBT行為	-25		

資料出所：Human Rights Campaign (2016), CEI 2017

*は、注6を参照。

この十数年に大きく前進したことがわかる。その他の項目に対する企業の達成割合についても、この間に確実に上昇している(注7)。

ダイバーシティ委員会と従業員グループ

LGBT労働者に対する雇用上の権利の撤廃に向けた取り組みに積極的な企業の多くが、ダイバーシティ委員会と従業員グループを有している。ダイバーシティ委員会とは、一般に、幹部レベルの人材から構成され、多様性を高める取り組みを推進する。一方の従業員グループは、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従業員からなるグループを指す(注8)。企業の取り組みを支援するNPO アウト&イコール (Out & Equal) によれば、会社の公式支援を受ける従業員グループの存在は、LGBTを包摂する職場の形成に向けた最初のステップである。これは、雇用機会均等方針や福利厚生に並ぶ。次のゼロックス社の事例においても、これら二つの組織が企業内の取り組みにおいて主要な推進役となっている(注9)。

ゼロックス社の取組み事例

ゼロックス社 (Xerox Corporation) は、米国コネチカット州に本社を置き、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している。長年、ダイバーシティに関する多くの取り組みを

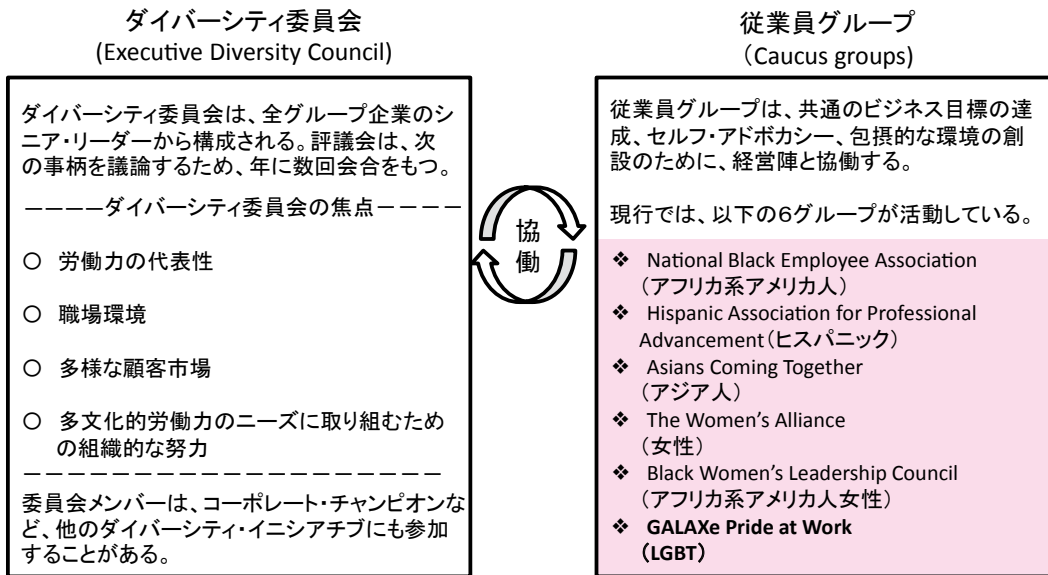
行ってきた。中心的課題は人種的マイノリティや女性の機会均等であるが、LGBT従業員のための取り組みも継続的に行われている。CEIで毎年満点を獲得しているほか、近年では、LGBTの権利擁護を行うNPOから表彰を受けるなど、LGBT労働者に対する雇用上の差別撤廃に向けた取り組みに積極的な姿勢をもつ。

同社は、90年代に機会均等／アファーマティブ・アクションおよび差別禁止ポリシーの中に性的指向を加え、97年からLGBT従業員のパートナーに対する福利厚生の適用を開始した。トランスジェンダーを包摂した福利厚生は、後述する取り組みである「コーポレート・チャンピオン」および「従業員グループ」の活動成果として、2011年頃に導入された。

社内のダイバーシティを推進する仕組み

同社における取り組みの主体は、ダイバーシティ委員会 (Executive Diversity Council) と従業員グループ (Caucus Group) である(図表3)。ダイバーシティ委員会のメンバーは、シニア・リーダーから選ばれる。委員会では、ダイバーシティに関する複数のテーマについて年に数回の会合をもち、話し合いを行う。また、ここで「コーポレート・チャンピオン (以下チャンピオン)」の選出を行う。担当する従業員グループの職場環境に関する特有の視点やコミュニティの新たな取組みについて、上級管理職らを教育する任を負うものである。チャンピオンは、全6グループある従業員グループ—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—のいずれかと組み、リーダーシップを発揮することが求められる。他方、従業員グループは、ビジネス目標の達成や自らの権利擁護活動、包摂的な職場環境の創設のための活動を行う。ダイバーシティ委員会と従業員グループがチームを組むことで、従業員マイノリティの声は上層部に上がり、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ような仕組みが作られている。

図表3 ゼロックスの多様性と包摂のための取組み主体



初、公私ともに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が周囲にいなかったため、彼らについてほとんど何も知らなかった、と述べている。コーポレート・チャンピオン制度を通じて、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機会を得て、どうしたら彼らを助け

ギャラクシー・プライド・アット・ワーク

ゼロックス社のLGBT従業員グループは、「ギャラクシー・プライド・アット・ワーク（以下、ギャラクシー）」として1992年に発足した。2014年11月時点で会員数が500人を超え、うち25%は（自身が）非LGBTの、LGBTを支援する従業員と役員である。組織体制としては、執行委員会と地域支部をもつ。

ギャラクシーの目的は次の五つである。① 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。② ギャラクシーメンバーとゼロックス、社外のLGBT組織間の連絡係となる。③ 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。④ 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、支援を提供する。⑤ 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。

チャンピオンとの協働による実践と成果

従業員グループ・ギャラクシーとダイバーシティ委員会で選出された「チャンピオン」との協働活動は、2009年に始められた。チャンピオンに任命された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・グループ社長であるソフィ・バンデブルク氏は当

ることができるのかと考えるきっかけとなったという（注10）。

こうした個人的な深いかかわりの中で、バンデブルク氏とギャラクシーの協働は進められ、数年の間に多くの功績をあげた。主要な実績は、先に述べたトランスジェンダーを含めた福利厚生への導入、講習会やウェブセミナーを通じたLGBT教育、15名の役員をLGBTサポーター（非LGBTのLGBT理解者）としたこと、社内調査における自己規定（Self-ID）（注11）の導入と普及一などが挙げられる。これらの功績により、2011年、LGBT支援組織のアウト&イコールから「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。

以上のゼロックスの事例からは、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、従業員グループおよびダイバーシティ委員会が重要な推進力となり、かつ継続的な取り組みの実施において不可欠な存在であると確認することができる。

NPOによる支援

LGBT労働者の職場における権利擁護には、企業とNPOの協力が欠かせない。NPOの企業向けの支援として、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の事例がある。上述した企業内のLGBT従業員グループで活動する個人が、企業外ではLGBT支援のNPOで活動するケースもある。そ

図表4 LGBTの就労を支援するNPOの活動内容

ヒューマン・ライツ・キャンペーン ■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。
アウト & イコール ■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)。大企業その他、中小企業、行政機関、コミュニティグループ、NPOへも講習を行う。 ・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。
サン・フランシスコLGBTコミュニティ・センター ■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)。
ラムダ・リーガル ■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)
法的支援社会雇用法律センター ■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)

資料出所: 筆者作成

のような人的つながりは、両者の協力関係の構築の一助となり、また、それぞれの活動に相乗効果をもたらすものと考えられる。

多くのNPOは、LGBT労働者が問題を抱えたときに手を差し伸べる、個人向けの支援も行っている。具体的には、悩み相談ホットライン、求人情報・就活サイト・就活イベントの運営、法的アドバイスや裁判における弁護などが挙げられる。

図表4には、いくつかのNPOを例に挙げ、その活動内容をまとめた。ヒューマン・ライツ・キャンペーンおよびアウト&イコールは、主に企業向けの支援を行う、活動規模の大きな代表的NPOである。ラムダ・リーガル (Lambda Legal) は、裁判を通じたLGBTの権利拡大を目指すNPOである。主に、限られた裁判への支援を行うが、一般的な個人向けの支援として、ホットラインや弁護士紹介のサービスをもつ。他に、サン・フランシスコLGBTコミュニティ・センターは、全米で200ほどあるLGBT向けのコミュニティ・センターの中では珍しく、雇用問題に特化した取り組みを行っている。低所得層向けの法的支援を行う法的支援

社会雇用法律センター (Legal Aid Society-Employment Law Center) は、障害者や移民の他、LGBTも対象とした活動を行っている。これらは本来的に支援が届きにくい人々 (若者や貧困者) への支援として重要な役割を担っている。

[注]

- 1 民主党・下院議員David Cicilinoの言葉 (2015/8/1付け USA Today)
- 2 2013年のピュー・リサーチ・センターによる調査では、「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」であった。
- 3 <http://advocate.com/commentary/2015/7/23/op-ed-equality-act-lgbt-rights-bill-we-want-and-need> (2015/10/30閲覧)
- 4 こうした判決は2000年以降みられるが、この数年に増加している。
- 5 <http://www.lgbtmap.org/file/policy-spotlight-local-NDOs.pdf> (2015/10/30閲覧)
- 6 福利厚生に関しては、2015年の同性婚の合法化を受け、医療給付等における平等な取り扱いをする企業の割合は報告されていない。以前は、同棲という形が、同性婚を認めない州において唯一の同性カップルの在り方であったため、同棲パートナーに対する権利が重要かつ必須のものであった。しかし最高裁の判決によってこの前提が崩れ、このことが数値の非公表に関連しているようである。参考までに、同項目の2014年の評価では、医療給付は93%の企業が、その他福利厚生は74%の企業が達成していた。

- 7 HRCの各年のCEIレポートは次のURLを確認。 (<http://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index-archives>)
- 8 英語名称は、Employee Resource Group (ERG)やEmployee Network Groupなど様々。
- 9 ただし、LGBT個人の考えやLGBTに対する意識は職場によって大きく異なるため、必ずしも、個人が性的指向やジェンダー・アイデンティティを公表することや、LGBT従業員グループが会社から公式に認定・支援されることがより良い選択とはならないことには注意が必要である。
- 10 ギャラクシーHPのNews & Blogより。 (<http://files.ctctcdn.com/5a43f541401/b53fe550-a8ef-4078-ba15-72d0a918769e.pdf>)
- 11 セルフ・アイデンティフィケーションは、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設けることを目的とする。ただし、総合的な取り組みがなければその導入は困難と思われる。

【参考資料】

脚注の出典で示した他、政府機関、NPO、企業の公式ウェブサイトを参照。

(和田佳浦 早稲田大学大学院社会科学研究所博士後期課程)

イギリス

LGBTの就労をめぐる状況

EU指令に基づく法整備

イギリスでは、2000年のEU雇用指令^(注1)に基づく法整備により、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。2010年には、既存の多くの差別禁止法を統合した平等法 (Equality Act 2010) が成立、規制内容の明確化や規制強化が図られている。

平等法は、人種、性別、障害、年齢、性的指向、宗教・思想信条、性別の再適正化 (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、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被害 (victimisation) の禁止を規定している。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、福利厚生を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、など。

雇用主の取り組み

LGBT労働者の就労状況はどうか。限られたデータに基づく統計局の分析^(注2)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。一方、調査等からは、LGBT労働者が職場において、差別やハラスメントに直面しやすいとの結果が報告されている^(注3)。

国内でも代表的なLGBT権利擁護団体であるStonewall^(注4)によれば、雇用主の間では、各種の研修や、労働条件・福利厚生制度の見直し、いじめやハラスメントへの対策などを通じて、LGBT従業員の平等な取り扱いに関する対応が行われている。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。

行政・NPOによる支援

平等法に基づく保護特性全般の均等政策を所管するGovernment Equalities Officeは、LGBTに関する政策方針やガイダンスなどを公表している。また、LGBTに限定したものではないが、差別などに関する相談サービス (Equality Advisory and Support Service) や、低所得層向けの法律支援などが設けられている。このほか、公的機関には公共サービス (医療、教育など) の提供にあたって、平等配慮義務が課されている。

一方、全国あるいは自治体レベルの多くの非営利組織も、官民の雇用主や個人に対する情報提供や相談の受付、あるいは調査等を通じた支援活動を行っている。例えばStonewallは、雇用主や労働者に対するガイダンスなどと併せて、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) を実施、上位100社を毎年公表している。

このほか、職場におけるLGBT労働者の権利保護活動には労働組合も関与しており、例えばイギリス労働組合会議(TUC)は、LGBT労働者の法的権利に関するガイドの作成や、傘下組合およびLGBT関連団体が各種の問題を議論する全国規模の会議を開催している。

[注]

- 1 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。
- 2 Office for National Statistics (2010) "Measuring Sexual Identity: An Evaluation Report".
- 3 例えば、マンチェスター大学のHoel教授らによる調査では、LGBT労働者は異性愛者の2倍、いじめや差別に直面しやすい、などの結果が報告されている。
- 4 Stonewall (2014) "Sexual Orientation Employer Toolkit"

【参考資料】

Hoel, H., D. Lewis, A. Einarsdottir (2014) "The ups and downs of LGBs' workplace experiences"
Gov.uk, Stonewall ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

職場にみる LGBT をめぐる主な
法制度と支援状況

ドイツは、国レベルの法律による同性婚は認められていない。しかし、それに準じた制度や、LGBTも含む包括的な差別禁止法がすでに制定されている。

主な制度

EUの一般雇用均等指令(2000年)に対応する国内法の制定義務に基づき、ドイツでは2006年に「一般平等待遇法 (AGG)」が導入された。従来ドイツでは、基本法(憲法)等において「法の下での平等」を定めていたが、年齢や性的志向について明示的に定めた法律は無かった。そのため、EU 指令の国内法化を機に、人種、民族的出身、性別、宗教・世界観、障がい、年齢に加えて、性的アイデンティティによる差別の撤廃を明示したドイツで初めての包括的な差別禁止法としてAGGが制定された。しかし、同法は、解雇を保護適用対象外としているため、国際人権擁護団体のHumanity In Action Incなどは、同法に基づくLGBT労働者の職場における救済の難しさを主張している。

このほかの制度としては、同性愛者を対象とする「登録パートナーシップ制度」があり、相続(貸借権・財産権)、社会保障に関する権利、養子制度などに関する保護がある。これは2001年に成立した「生活パートナーシップ法」に依拠しており、官庁に登録した同性カップルについて婚姻に準じた保護が認められるというものである。

NPOによる支援

ドイツにはLGBT支援団体が多数存在する。中でもドイツレズビアン・ゲイ協会 (LSVD) は、国内最大のLGBT権利擁護団体(会員数3,500人強、加盟団体は約80)で、国際レズビアン・ゲイ協会 (ILGA) に加盟している。このほか、1991年に設立されたゲイの役員・管理職層から成るドイツの同性愛マネージャー連盟 (VK) などがある。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団体とも連携し、職

場における全ての差別に反対している。VKのメンバーは、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、メンバーは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することもできる。VKの調査によると、ドイツにおけるLGBTの割合は、全人口の5~10%とされる。VKは、ゲイやレズビアンを含むすべてのマイノリティ社員に対する保護や認知、地位向上に取り組む企業を表彰する「マックス・シュポア賞 (Max Spohr Prize)」の授与を2001年から実施している。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) LGBT部会の幹部らが参加している。審査にあたり、特に留意しているのは、「ゲイのための企業」を選ぶのではなく、全てのマイノリティ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するという点である。

職安等の支援

行政による就職支援については、それほど表立った動きは確認できないが、関連の支援イベント等に参加するケースはあるようだ。

例えば、ドイツでは2010年3月に、欧州初のLGBTに特化したキャリアイベント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の他、連邦雇用エージェンシー (BA) も参加している。このように職業安定機関がLGBTのキャリアイベントに参加するケースは、地域のジョブセンター等でも見られる。

労働組合による支援

労働組合の支援活動については、ドイツ労働総同盟 (DGB) 傘下の鉱山・化学・エネルギー産業労働組合 (IG BCE) にLGBTの権利擁護グループがあるほか、統一サービス産業労組 (ver.di) でもLGBT支援を行う部門がある。このほか、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ための若年者に対する教育活動などを行っている。

【参考資料】

政府、労組、NPOなどの各サイト

(海外情報担当)

フランス

LGBT に関する法整備状況と 政府・企業の対応

英語圏と同様に、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。

法的整備状況

フランスでは、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ド大統領が当選し、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「同姓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。

これに先立つ1999年秋に、「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) という法律が制定されている。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、外国人の場合は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)制度を制定した法律である。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、この法律は同性カップルでも利用可能な制度である。

差別の禁止対象としてのLGBT

差別を撤廃するための施策は法務省によって行われている。同省はstop-discrimination.gouv.frというインターネットサイトを開設し、様々な差別と同様に、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するとともに、差別を撲滅する努力を行っている。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。刑法典225-1条は「差別」として、年齢や人種などに加えて、性的指向(orientation sexuelle)などを挙げている。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おける、様々な理由による差別を禁止している。このサイトでは、差別を受けた者が大審裁判所の被害者支援事務所や無料匿名電話相談などを利用できることを紹介し、その連絡先等を周知している。

企業事例(積極的受け入れ事例)

フランスの個人経営の商店やレストランなどには、Gay Friendlyを掲げているところがある。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(注1)。

大企業のうち、例えばAccorホテルは多様性憲章(Charte de la diversité)を採択している。その中では、従業員の採用や労働条件などで、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求める旨、明記されている。同社のインターネットサイトは、パリで行われるゲイパレードの概要を掲載している(注2)。

企業事例(差別を訴えられた事例)

逆にLGBT関連の問題が指摘される企業もある。差別問題を扱う差別禁止・平等推進高等機関(HALDE)に訴えられた企業事例として、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(注3)。同社は、2008年、社員から市民連帯協定に関する1999年11月15日の法に基づくパックスに関する訴えを受けた。HALDEは審議の結果、結婚すれば享受できる特別休暇や給付金を、パックスを締結した者にも与えるよう勧告した。

[注]

- 1 レストラン予約サイトのlafourchette.comを参照し、メニューの「Services」の項目で「Gay friendly」を選択すると472件がヒットする。
(http://www.lafourchette.com/recherche/paris/415144?cc=16770-aa2&gclid=CJLuy7TluskCFesBwwdRpsMQQ&filters%5BTAG%5D%5Brestaurant_tag%7C3%7C10%5D=on)
- 2 Accorホテルのウェブサイト参照 (ÉVÉNEMENTS ET FESTIVALS, Marche des fiertés lesbiennes, gaies, bi et trans (Ex-Gaypride), Le samedi 25 juin 2016)
(<http://www.guide-accorhotels.com/fr/paris/evenement/marche-des-fiertés-lesbiennes-gaies-bi-et-trans-ex-gaypride-e-944ahdg668>)
- 3 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>)

(ウェブサイト最終閲覧日: 2016年12月20日)

(海外情報担当)