

連続公開講座
『LGBTをめぐる法と社会 - 過去、現在、未来をつなぐ』
LGBTと労働 - 当事者の視点を踏まえて

高山 寧
田中 太郎
別府 理佳子

1. はじめに

LLANとは？

- LGBTとアライのための法律家ネットワーク(Lawyers for LGBT & Allies Network: LLAN)
- 2016年2月に任意団体として活動開始(2017年10月NPO法人化)
- ミッション: LGBTその他のセクシュアル・マイノリティに関する理解を促進し、性的指向や性自認を理由とする差別を解消するための法的支援等を行い、もって個人の尊厳と多様性が尊重され、すべての人々が安心してその能力をフルに発揮して活躍することのできる平等かつインクルーシブな社会の実現に貢献すること
- 大手法律事務所、企業内弁護士が中心となって活動
- www.llan-japan.org



3

本日の構成

1. はじめに(高山)
2. 当事者は何に困っている?(田中)
3. 日本企業の取組み(高山)
4. 海外企業の取組み(別府)
5. Q&A(全員)



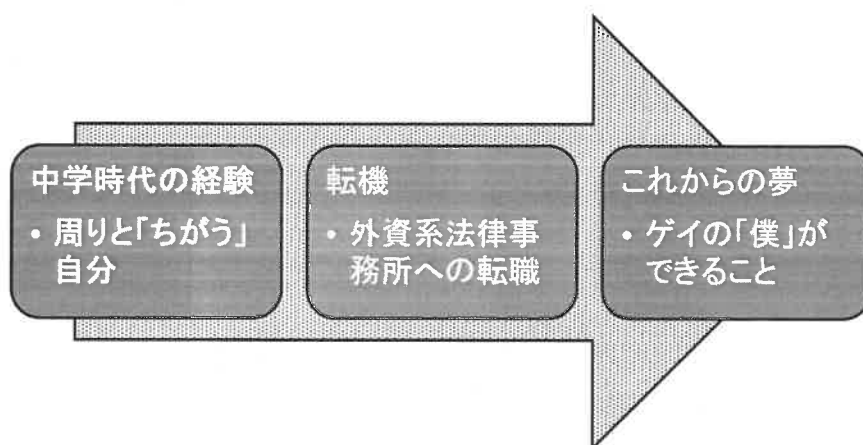
4

2. 当事者は何に困っている？



5

ゲイの僕だからできること



6

当事者の声 (No.1)

就職活動

- 就職活動の際、履歴書やエントリーシート等の性別の記載が要求されたことから、就職活動が困難になったり、業種が限定された
- 自らの性的指向や性自認が非典型であることをオープンにした結果、採用試験で不当に低い評価を受けた

カミングアウト

- 職場での性別の不一致について理解が得られず、カミングアウトしたことをとがめられたうえで、隠しておくことを強要された
- カミングアウトしたら、「あいつはホモ・レズだから気をつけろ」と職場内で言いふらされた



7

当事者の声 (No.2)

職場での差別

- 戸籍性とは別の容姿で就労しようとしたが、企業秩序維持を理由に自宅待機や戸籍性の容姿での就労を命じられ、応じられなかったことから、懲戒・解雇された
- 就業規則などで性的指向・性自認に関する差別を禁止することが明確にされておらず、差別があったのうやむやにされた

福利厚生

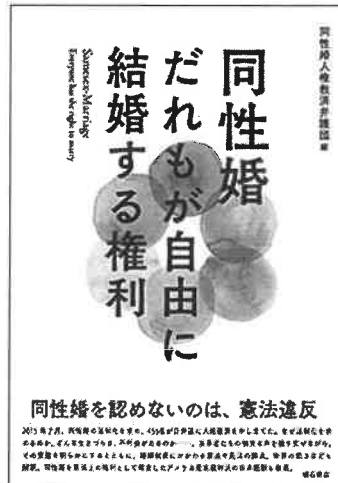
- パートナーが業務上の理由や死別で、使用者に対して遺族補償や死亡退職金の給付を申し込もうとしたが、遺族ではないことを理由に拒否された
- パートナーとともに育てている子供の育児休業・看護休暇を取得しようとしたが、法的な親ではなく、養育していると認められないことを理由に拒否された



8

参考資料

- 「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック だれもが働きやすい職場づくり」
(著者: 東優子、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、特定非営利活動法人ReBit)
- 「職場のLGBT読本:『ありのままの自分』で働ける環境を目指して」
(著者: 柳沢正和、村木真紀、後藤純一)
- 「同性婚 だれもが自由に結婚する権利」
(著者: 同性婚人権救済弁護団)
- 「LGBT困難リスト(第2版)」
(http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf)
(著者: LGBT法連合会)



LLAN
Lawyers for LGBT & Allies Network

9

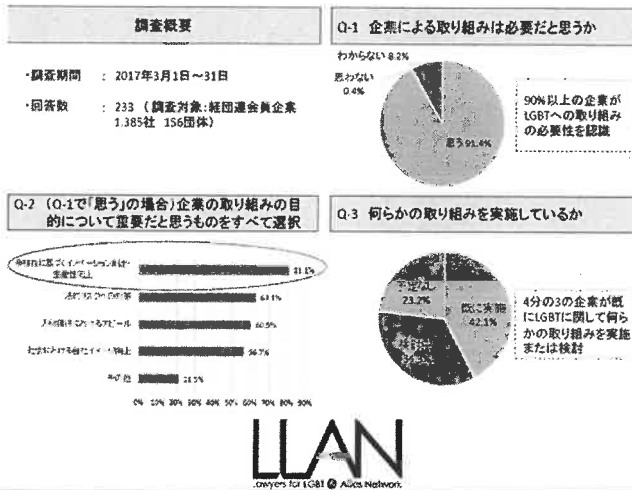
3. 日本企業の取組み

LLAN
Lawyers for LGBT & Allies Network

10

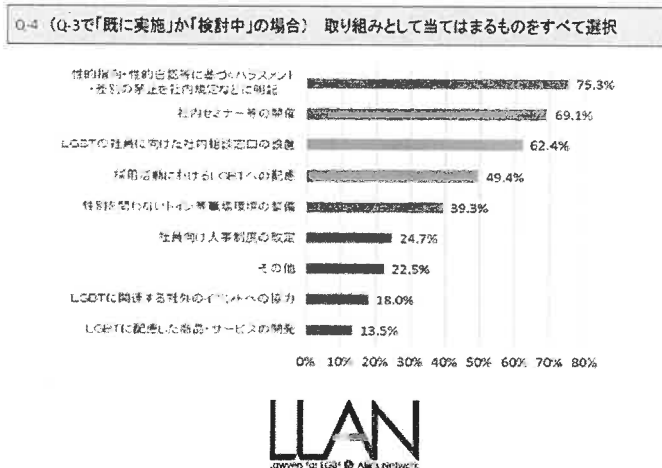
日本企業の現状①

経団連提言『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』
(2017年5月16日)中の『LGBTへの企業の取り組みに関するアンケート』



日本企業の現状②

経団連提言『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』
(2017年5月16日)中の『LGBTへの企業の取り組みに関するアンケート』
(承前)



具体的な取組み(野村の例)①

1. 社内規定等への明記

- **野村グループ倫理規程「人権の尊重」中に「性的指向」および「性同一性」を追加(2012年)**
「野村グループは、人権、多様性、異なる価値観を尊重し、野村グループと関係を持つ全ての人々に対し、いかなる場合においても敬意をもって接するものとする。また、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性同一性、障がいの有無等を理由とする、一切の差別やハラスメント(いやがらせ)を行わないものとする。」
- **コーポレート・ガバナンス・ガイドライン制定時、「社会的責任の実践」中に「性自認・性指向」を明示(2015年)**
「当社は、野村グループの役職員が持つ多様性および異なる価値観を尊重し、国籍・人種・性別・性自認・性指向・信条・社会的身分・障害の有無等にかかわらず、全ての役職員が最大限の能力を発揮できる健全な職場環境を構築する事で、長期的な企業価値の向上に努めるものとする。」
- **グループ・ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言の採択時、「性自認・性指向」を明示(2016年)**
「我々は、国籍・人種・性別・性自認・性指向・信条・社会的身分・障がいの有無等に限らず、それぞれの価値観、経験や働き方なども含めた、広い意味での多様性を尊重し、互いに認め合い、社員一人一人が自らのもつ能力や個性を発揮し、活躍できる職場環境づくりに取り組んでいきます。」



13

具体的な取組み(野村の例)②

2. 人事制度の改定

- 『パートナーシップ制度』の整備
 - 社員と同居する者(社員の親族を除く)、配偶者に準ずると会社が認める者
 - 婚約者など同性・異性を問わない
 - 「パートナー登録書」と共にパートナー情報及びパートナー関係を証する書類を提出(住民票、パートナーシップ証明書など)
- 適用される福利厚生制度の例
 - パートナーの出産・育児に伴う休暇、慶弔休暇、介護休暇、子供看護休暇など
 - 海外異動の際にパートナーの移転に伴う費用の補助
- 『トランスジェンダー対応ガイドブック』の策定
 - トランスジェンダーの社員が職場での対応を希望する際の対応や、性別適合手術を受ける際の対応を明確化(休暇制度、上司や同僚への理解促進、支援体制など)
 - 本人、上司、人事担当者、D&I担当者を含めた「対応チーム」が定期的に面談



14

具体的な取組み(野村の例)③

3. 社内セミナー等の開催

● 研修の実施

- ダイバーシティ&インクルージョン研修(2013年～)
 - ・ 新卒入社・中途入社社員向け研修
 - ・ 発令時の階層別研修
 - ・ 本社勤務社員向け自由選択型
- 新卒面接担当者向けガイダンス(2015年～) ☞採用活動におけるLGBTへの配慮
- 自由選択制「LGBTアライになろう！」研修(2016年～)
- 人権啓発研修に盛り込み(2017年～)

● 社員ネットワーク「マルチカルチャー・バリュー(MCV)ネットワーク」

- 「LGBTアライになろう！」をテーマに、社員の自主的な運営のもと、情報発信や啓発イベントの企画・運営を実施
 - ・ 「アライになろう！！」パンフレットとステッカーを作成・配布
 - ・ 毎年GW前に「LGBTウィーク」を本社社員食堂で実施
 - ・ LGBT当事者を招いたスピーカーイベントを開催



15

具体的な取組み(野村の例)④

4. 社内相談窓口の設置

- MCVネットワーク
- 職場のハラスメント相談窓口(社内)・ほっとライン(社外カウンセラー)

5. 社外イベントへの協力

- NPO法人グッドエイジングエールズ主催「アライ会」(2014、2015、2016)
- 内閣府主催「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」(2016)
- 一般社団法人日本経営協会主催「NOMA経営・人材開発フォーラム」(2016)
- 司法研修所 裁判基盤研究会「企業におけるダイバーシティとLGBT」(2017)
- MCVネットワークの活動の一環として、LGBTの金融系任意団体「LGBTファイナンス」へ加盟
 - レインボーリール東京(東京国際レズビアン&ゲイ映画祭)
 - LGBT学生セミナー
 - TOKYO RAINBOW PRIDE



16

具体的な取組み(他社の例)

1. 性別を問わないトイレ等職場環境の整備

- 多目的トイレや個別更衣室の設置・増設

2. LGBTに配慮した商品・サービスの開発

- 生命保険契約の死亡保険金受取人に同性パートナーを指定できるようにする
- 配偶者が受けられるマイレージサービスを同性パートナーも受けられるようにする
- 家族割引につき同性パートナーを対象とする
- 住宅ローンにおける家族ペア返済や収入合算における配偶者の定義に同性パートナーを含める

<95社の具体的な取組み例の一覧が、企業名とともに経団連ホームページに掲載されている
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>>



17

外部団体による評価

PRIDE指標

- 任意団体 work with Pride (wwP)による、日本発の企業のLGBT等の性的マイノリティに関する取組みの評価指標(ゴールド、シルバー、ブロンズの3つを表彰)。2016年開始。
- 5つの評価指標。5点満点をゴールド、4点をシルバー、3点をブロンズとして表彰。更に指標ごとに「ベストプラクティス」を数社ずつ選定。
 - ① Policy(行動宣言)
 - ② Representation(当事者コミュニティ)
 - ③ Inspiration(啓発活動)
 - ④ Development(人事制度・プログラム)
 - ⑤ Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)
- 2016年は82社応募、ゴールド53社、シルバー20社、ブロンズ6社
- 2017年は110社応募、ゴールド87社、シルバー15社、ブロンズ8社
- 野村は2年連続でゴールド受賞、ベストプラクティス賞受賞



18

4. 海外企業の取組み



19

英国における外部団体による評価

STONEWALL WORKPLACE EQUALITY指標

- STONEWALLとは？ 英国にて1989年に設立された任意団体であり、現在では英国のみならず、ヨーロッパ全域での最大のLGBT人権団体。
- 2005年より「職場における平等指標」を毎年作成しており、参加している官民団体・企業は400社以上。アンケートに参加する従業員は9万人以上。毎年TOP 100社の順位が発表されている。
- 企業側が自ら応募し、10項目においての自社の人事ポリシーと実態につき申告する。社内の従業員に無記名のアンケートを実施し、職場におけるダイバーシティとインクルージョンの経験を調査する。参加費は無料。

1. 従業員ポリシー Employee Policy
2. 研修 Training
3. 従業員が参加するネットワークやグループ Employee network group
4. 全ての従業員の参加の度合い All-staff engagement
5. キャリア形成・発展 Career development
6. ライン・マネージャー Line managers
7. モニタリング Monitoring
8. サービスと商品のサプライヤー Procurement
9. 地元・地域との関わり Community engagement
10. さらなる活動 Additional work



20

英国における外部団体による評価

STONEWALL WORKPLACE EQUALITY指標のアンケート(1)

- STONEWALLアンケートの結果は総合評価のうちの5%の点数となる。
- 2017年には92,000人がアンケートに参加し、うち16,000人が自身がレズビアン(24%)、ゲイ(51%)とバイ女性(16%)とバイ男性(9%)と回答。620名がトランス(トランス女性39%、トランス男性32%、自らのアイデンティティーを申告29%)と回答。
- アンケートは11個の短い質問からなり、下記の質問が含まれます。
 1. 職場においてレズビアン、ゲイ、バイの方々は自身の性的指向をオープンにすることに違和感を感じますか？
 2. 自身の企業にオープンにレズビアン、ゲイ、バイとトランスのロールモデルの方はいますか？
 3. レズビアン、ゲイ、バイとトランスの従業員は彼らのマネジャーやシニア・マネージャーからサポートをもらっていますか？
 4. 従業員は職場における性的指向や性的自認に対するいじめの存在を申告することにためらいはありますか？



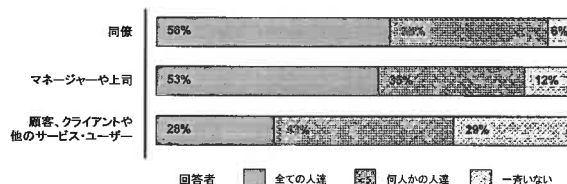
21

英国における外部団体による評価

STONEWALL WORKPLACE EQUALITY指標のアンケート(2)

「人は誰でも自分らしくいられるほうがパフォーマンスがよいのは必至なので、企業はレズビアン、ゲイとバイの従業員が希望すれば自身の性的指向をオープンに出来る職場環境を整える・作ることを目指すべきである。」

アンケートの結果、レズビアン、ゲイとバイの従業員は下記のグループの全員又は何人かに自身の性的指向をオープンに出来ると回答した(2017年度)。



22

米国や香港でも同様の評価指標

米国では、任意団体のHUMAN RIGHTS CAMPAIGNのCORPORATE EQUALITY INDEXが2002年より毎年発表されている。



香港では、任意団体のCOMMUNITY BUSINESSのLGBT+INCLUSION AWARDSが2014年より毎年発表されている。



23

海外企業の活動事例(米国)

2015年の3月5日の米国最高裁判例のObergefell v. Hodgesの際に379企業と団体が申立人側をサポートする Amicus Curie Brief “Friend of the Court” Brief (アミカス・クリエ意見書-被告のために法廷助言者(当事者ではない第三者)が裁判所に提出する意見陳述書)を提出。

Obergefell v. Hodgesの判例での二つの争点は、(1) 米国内の各州は州内での同性婚を認めるべきか、と(2) 他の州で認められた同性婚は他の州でも認められるべきか。

メリーランド州でJames Obergefell氏が同性パートナーのJohn Arthur氏と結婚し、地元のオハイオ州に戻った。John Arthur氏が2013年に他界した際にJames Obergefell氏はオハイオ州ではメリーランド州での結婚が認められず、遺族と見なされなかった。

意見陳述書では同性カップルに対する差別的な法律は正当なものではなく、且つ複雑でコストのかかるものと主張。

アップル、グーグル、フェイスブック、ゴールドマン・サックス、JPモルガン、モルガン・スタンレー、GE、ナイキ、ディズニーやコカ・コーラ社、法律事務所、会計士事務所、コンサルタント会社が署名。



24

海外企業の活動事例(香港)

2018年の4月6日の香港最高裁判例の*QT v. Director of Immigration*の際に15金融機関が申請書を提出するものの、高裁では受理されず。

*QT v. Director of Immigration*の判例では、(1) 英国国籍のQTが香港に2011年に転勤した際、同性パートナー(英国の同性パートナーシップ法の下でのパートナーシップを認められているカップル)の扶養家族ビザの取得申請をした際に香港の移民当局にパートナーのビザ申請を拒否された。二番で原告のQTが逆転勝利した。

申請書では各金融機関は香港における金融業界での雇用に携わり、香港外からの有能な従業員を確保するためには同性パートナーにも異性パートナーと同様に扶養家族ビザを発行すべきという主張等をしています。

野村證券、クレディ・スイス、ブラックロック、ドイツ銀行、ゴールドマン・サックス、モルガン・スタンレー等が署名。



25

5. Q&A



26