

企業のダイバーシティ施策と労働法の課題ーLGBT実 情調査を素材として

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-05-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 名古, 道功, NAKO, Michitaka メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24517/00058165

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



企業のダイバーシティ施策と労働法の課題

—LGBT 実情調査を素材として—

名 古 道 功

I 序

LGBT が急速に注目を集めるのは、渋谷区の「同性パートナーシップ条例」制定（2015年4月）がマスコミで大きく取り上げられる2015年前後からである。その後、同様の条例・要綱は、世田谷区（2015年11月）、伊賀市（2016年4月）、宝塚市（同年6月）、那覇市（同年7月）、札幌市（2017年6月）、そして2019年7月茨城県でも策定され、現在、20を超える自治体で導入されている。また男女共同参画推進条例のなかでも、性的指向や性自認に関する差別禁止や配慮などを採り入れる自治体も見られる。

LGBT に関する最初の法律は、2003年7月に成立した「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（2004年7月施行）であり、これによって一定の要件の下で、「性同一性障害者」は、家庭裁判所の審判により戸籍上の性別変更が認められることになった。また戸籍法107条の2の「正当な事由」がある場合に名の変更（男性名から女性名、あるいはその逆）が認められる。第四次男女共同参画社会基本計画（2015年）は、性的マイノリティに関する人権教育・啓発等の推進を明記している。文部科学省は、性同一性障害の児童生徒に対する学校での対応例をまとめ、全国の教育委員会などに通知した（2015年4月30日）。ここでは、学校生活には男女別の規則や活動が多いため、服装、髪形、授業などでの配慮や支援の具体例を提示し、「先入観を持たず、児童生徒の状況に応じた支援を行うことが必要」と強調している。雇用・労働に関して、均等法11条は、職場における性的言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置を定め、セク・ハラ指針において具体化された。最近のセ

ク・ハラ指針の改正によって、職場におけるセク・ハラには「同性に対するものも含まれる」ことになり（平成27年7月1日から適用）、その後の改正（平成28年8月2日厚生労働省告示第314号）において「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」（平成29年1月1日から適用）とされてセク・ハラ「対象者の明確化」が図られた。さらに、性的マイノリティに関して訴訟が提起されている¹。

連合の調査²によると、職場における「LGBT等（性的マイノリティ）当事者」³は8%であり、その内訳は、「レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル」が3.1%、「トランスジェンダー」1.8%、「アセクシュアル」（他者に対して恋愛感情も性的感情も向かない者）2.6%、「その他」0.5%となっている⁴。そして、当事者がさまざまな「困難」に直面している現状も明らかになり⁵、法的検討もなされてきた⁶。

この間、LGBTの当事者に対する実情調査は、多くの団体や研究者によってなされ⁷、就労その他の実情の解明が進んだ。当事者の状況が明らかになる一

- 1 ①愛知ヤクルト事件、②経産省事件、③千葉県教育委員会処分取消請求事件（労旬1875号<2016年>参照）。なお、トランスジェンダー（MtF）のトイレ使用制限の可否が問われた②経産省事件において、東京地裁（令和1・12・12）は違法と判断し、損害賠償を認める判断を下した。
- 2 日本労働組合総連合会（連合）「LGBTに関する職場の意識調査」（2016年）。
- 3 ここでは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーのほか、アセクシュアル等も含む性的マイノリティ当事者を指している。
- 4 なお、電通ダイバーシティラボの調査では、8.9%（2018年）、働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（国立社会保障・人口問題研究所 室長 釜野さおり氏らで構成。大阪市の住民対象。協力：大阪市）の調査では、3.3%との数値となっている。
- 5 LGBT法連合会「困難度リスト」（2015年）。
- 6 名古道功「LGBTの人権保障と労働法」三成編著『LGBTIの雇用と労働』（晃洋書房・2019年）27頁以下等参照。
- 7 ①LGBT法連合会「困難度リスト」（2015年）、②「よりそいホットライン」電話相談、③NHK「LGBT当事者アンケート調査」（2015年）、④虹色ダイバーシティ（共同研究 国際基督教大学ジェンダー研究センター）「LGBTに関する職場環境アンケート2016」、⑤日本労働組合総連合会（連合）「LGBTに関する職場の意識調査」（2016

方、企業に対する調査は、経団連などによって行われているが、それほど多くない⁸。

最近注目を集めているのは、企業におけるダイバーシティ戦略である。後述するように、これは「多様な人材を活かす戦略」を意味しており、その中にLGBTの当事者も含まれる。本稿では、特に先進的企業に対して、渋谷区との共同事業の一環として行ったヒアリング調査を紹介・分析するとともに、これを素材としてダイバーシティ戦略と労働法の課題を論じる。

II ダイバーシティ戦略

一 ダイバーシティ戦略とは

1 アメリカのダイバーシティ戦略の展開

企業におけるダイバーシティ戦略に関する先駆的な取組みがなされてきたのはアメリカであるので、まずその経緯を確認しておきたい⁹。

公民権法第7編の制定（1964年）は、人種等のマイノリティや女性の雇用政策に影響を及ぼし、その後導入・拡大されるアファーマティブ・アクションや雇用機会均等法は、ダイバーシティ戦略を促進することになった。これは法律的な観点から多様性を追求するアプローチであったが、1980年代以降、さまざまな分野からダイバーシティ研究が進み、多様性が組織にどのような影響を与えるかが重視される。そして、Valuing Diversity、すなわち「われわれはみな同じであることがすばらしい」という信念や態度から、「われわれひとりひとりが独特であり、それがわれわれの偉大さの源泉である」へとシフトする。こうした中で、組織にとっての価値をさぐる論説や研究成果があらわれる

年)、⑥LGBT総合研究所「職場や学校など環境に関する意識行動実態」(2016年)等。
 8 日本経済団体連合会「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)、JILPT「LGBTの就労に関する企業等の取組事例」(2017年3月)。
 9 以下の内容は、谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」日本労働研究雑誌574号(2008年)69頁以下、同「多様性の捉え方」季刊家計経済研究111号(2016年)12頁以下による。

とともに、多様性の定義も広範なものとして認知されるようになった。ダイバーシティは、性別、年齢、人種・民族の違いだけではなく、「個人の持つあらゆる属性の次元」に関連し、「居住地、家族構成、習慣、所属組織、社会階級、教育、コミュニケーションスタイル、マネジメントスタイル、人種・民族、性的指向、職歴、年齢、未既婚、趣味、パーソナリティ、宗教、学習方式、外見、収入、国籍、出身地、役職、体格、性別、勤続年数、勤務形態（正社員・契約社員・短時間勤務）、社会経済的地位、身体的能力など、人が有するほとんどの属性がダイバーシティの次元の範疇である」とされる¹⁰。今日では、「ダイバーシティの論調は、労働力の多様化が決して脅威ではなく、経済的、競争優位上の利益を組織にもたらすエンジンとみなされる。法的、倫理的な必要から労働力の多様性に取り組むのではなく、ボトムラインに焦点を当てた実利的な『やるべきこと』だからだ」と認識されるに至ったという¹¹。

2 日本におけるダイバーシティの議論

日本において、ダイバーシティに注目が集まり始まるのは、「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」が設立された2000年からである。その報告書によると、ダイバーシティとは、「多様な人材を活かす戦略」、すなわち「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」と定義される。ここでは、ダイバーシティを企業の人事戦略と位置づけ、旧来の「スタンダード」である画一的な人事管理や働き方の改革を目的としている点に留意すべきであろう。また、経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」は、ダイバーシティ経営を、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげて

10 谷口「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」(注9) 69頁。

11 谷口「多様性の捉え方」(注9) 16頁。

いる経営」と定義している。つまり、ダイバーシティ経営の実現には、多様な人材の受け入れ＝「インクルージョン」だけでなく、それぞれが能力を発揮し、経営に貢献できるようにする仕組みづくりが鍵となるのである¹²。

本来、「多様な人材」は、性、国籍、人種、年齢、LGBT など広範な人材を意味するが¹³、これまで日本でのダイバーシティの議論は、主として女性を想定してきた。これは、男女の差別を禁止する均等法を中心に考察され、また欧米では多様な民族・人種と共存するのが通常であるのに対し、日本は、外国人労働者が増加しつつあるとはいえ、こうした事情がない点とも関連している。

二 背景 ～なぜ今ダイバーシティなのか？～

1 少子高齢化の進展と労働力不足

生産年齢人口（15～64歳）は、1990年代以降徐々に減少しており、今後も減り続け、2060年には51.6%と予想されている。他方、高齢化率（65歳以上の人口率）は上昇し、同年38.1%となる¹⁴。いうまでもなく、これは労働力人口の減少を意味しており、女性や高齢者のみならず、障がい者や外国人などが働きやすい環境の整備が問われる。そして、伝統的にこれまで中核人材であった、フルタイム勤務かつ転勤や残業を前提とする男性の正規労働者が減少することになる。このため、多様な人材層を受け入れて働きやすい職場環境を実現するダイバーシティ経営への転換が求められるのである。

-
- 12 佐藤博樹「ダイバーシティ経営と人材活用の課題—働き方と人事管理システムの改革が鍵」季刊家計経済研究 111号（2016年）2頁。
 - 13 経産省の定義では、「多様な人材」とは、性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、キャリアやライフスタイルなどの多様性も含む（「ダイバーシティ経営企業100選」参照）。
 - 14 内閣府「令和元年版高齢社会白書」4頁参照。

2 第四次産業革命

AI やビッグ・データ、IoT (Internet of Things) に代表される先進的な IT テクノロジーの活用によってもたらされる「第四次産業革命」では、これまで以上に「産業構造変化」や「グローバル化」が推し進められ、「知識経済化」の加速化が予想される。こうした外部環境の変化の中で、企業が必要とする「人材ポートフォリオ」も再構築が迫られ、「多様な人材による人材ポートフォリオを構築すること」、すなわち「ダイバーシティの実現」がより一層求められていく¹⁵。

Ⅲ 渋谷区との共同企業調査の概要

一 調査の経緯

渋谷区の条例施行から2年が経過し、またパートナーシップ証明書の交付開始(2015年11月)から2周年を迎える機会となるので、「渋谷区の同性パートナーシップ制度に関する実態について、立体的に把握する」ことを目的として、本調査が計画された。具体的には、①取得者の申請検討から利用に至る状況、②企業におけるLGBTダイバーシティ&インクルージョン推進実態、及び渋谷区の制度開始が与えた影響の2つの調査が実施された。①は個人、②は企業を対象にする。筆者のグループが担当した②では、書面による事前の回答を踏まえてヒアリング調査を行った(2017年7~8月)。対象企業は、業種等を考慮し、先進的な施策を講じている10社を選定した。なお、今回の調査は、渋谷区が虹色ダイバーシティに業務委託し、2つの科研費グループと共同で実施した¹⁶。企業毎の調査内容の概略は公表されているので、ここでは項目毎に特徴的な点を紹介する。

15 経産省「競争戦略としてのダイバーシティ経営(ダイバーシティ2.0)の在り方に関する検討会」報告書3頁参照。

16 詳細は、「渋谷区パートナーシップ証明実態調査報告書」(平成29年11月5日)参照。

二 調査内容

1 LGBT 施策導入の経緯

ほとんどの企業では、LGBT 施策がダイバーシティ施策の一環として導入されている点に特徴がある。例えば、A 社（業種：電機）は、2008 年にダイバーシティ開発部を設置するが、それ以前から従業員の個性の発揮を重視する施策を講じてきた。「多様性は、A 社の DNA」とされる。2013 年、「ダイバーシティ・ステートメント」（全世界共通）に、性的マイノリティに関する方針が明文化された。B 社（通信）は、2006 年 7 月、本社人事部に「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティの定着や女性活躍、両立支援等の制度の充実などに取り組んできた。現在は更なる企業風土の醸成をめざして、「ダイバーシティ意識醸成と働き方改革」、「女性の活躍推進」、「両立支援」、「制度の多様化」を 4 本柱として施策を進めている。また、各支社の総務・人事ラインがダイバーシティ推進責任者となり、ワーキンググループなどを立ち上げ、各地域で施策を水平展開できる体制を整えている。こうしたダイバーシティ推進の一環として、2016 年 4 月、グループ方針として LGBT 施策を推進することが表明された。C 社（運輸）は、2015 年 4 月に CEO がダイバーシティ&インクルージョン宣言を行った。同年 12 月 1 日に C 社グループ内でダイバーシティ&インクルージョンフォーラムを開催し、障がい者、イクボス、女性、シニアの中に LGBT も取り入れて、これに関連した講演が開催されている。トップマネジメント層のほとんどは「やらないことのほうがリスクが高い」という反応で、マーケティングよりも従業員や顧客のことを大切にするという観点から理解されている。D 社（IT）は、働きやすい社内風土を醸成するため、有志を中心とした社内プロジェクトを執行役員がサポートする「スポンサーシップ制度」を導入している。また、人事制度以外でも有志の従業員が中心となり、「育児」「女性の健康」「女性の活躍」「LGBT」「障がい者」のテーマごとにプロジェクトを発足し、従業員が働きやすい社内風土を醸成する活動をしている。また、活動をより浸透させていくため、5 つのプロジェクト

に執行役員を配置し、経営層が従業員の多様性を支援する風土づくりを推進している。

以上の通り、先進的企業では、人材の多様性を尊重するダイバーシティ戦略が採り入れられており、これが LGBT 施策をスムーズに進める重要な要因であると考えられる。

2 施策内容

(1) 平等取扱いの宣言と社内規程での明記

LGBT 当事者が快適に就労するには、他の従業員との平等な取扱いが大前提である。そのため、これを会社の方針として明確に宣言し、全社内に周知することが重要となる。今回の調査対象企業では、会社の憲章や方針などにおいて一般的な人権保障を宣言し、指針などで具体的に明記しているところが多い。ポイントになるのは、就業規則などにおいてさまざまな差別事由の中に性的指向と性自認を挙げて、平等取扱いを明記することである。例えば、C 社は、差別禁止・平等取扱い、そしてハラスメントの厳格な禁止を就業規則に明記するとともに、社外に対しても公表している「基本的人権の尊重について」において、「差別・ハラスメントの禁止」として、以下の通り規定する。「私たちは、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、性同一性障がい、国籍、言語、社会的身分などに関わらず、採用、育成、配置、役職登用等の機会を均等とし、多様な人材がいきいきと活躍できる職場環境を推進しています。」「セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに代表されるハラスメント行為は就業規則で厳格に禁止を規定し、社員教育を定期的実施するなどして防止の取り組みを継続的に行っています。」A 社は、行動規範において、「A 社は、求人、雇用、研修、昇進、その他の応募者または従業員の処遇において、A 社のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別をしません」と明記し、ダイバーシティ・ステートメントにおいて、性的指向を含む多様性の属性を定義している。B 社は、倫理方針と人権に関する基本方針等の一環として、性的指向と性

自認との文言は記載していないが、均等処遇一般を社内規定等に明記している。グループの人権憲章では、「多様性を尊重し、機会均等の推進に努めるとともに、ハラスメントのない健全な職場環境づくりを行います。」と宣言する。

(2) 具体的施策

(A) 採用面接での配慮

LGBTの当事者にとって、面接や性別記載などにおいて困難を伴うことが少なくないため、配慮が求められる。調査対象企業では、さまざまな対応がなされている。第一に、エントリーシートへの性別記載欄をなくすことである(A社、B社等)。また、E社(金融)は、性別欄に「男性」「女性」のほか「選択しない」という項目を設けている。第二に、マニュアル作成や面接担当者に対する研修である。A社は、面接官向けオリエンテーション資料に、「多様性への理解」として差別をしないこと、表現に配慮することを掲載し、また研修も行っている。C社は、社内当事者から要望があったので、上記「基本的人権の尊重について」の姿勢に則り、採用において配慮を行い、採用面接に関わる担当者は、業務に就く前に全員トレーニング受講を必須にしている。例えば、学生などからカミングアウトされて相談を受けた場合には、まずは「話してくれてありがとう」という感謝を伝えること、また相談内容によって当該情報を共有してよい範囲について本人の意思を確認したうえで、不用意に他者へ伝達することのないように配慮することを徹底している。

効果としては、B社では、新入社員に当事者がいたが、社内の取組みや人事の対応により、安心して入社し働いているという。

(B) 同性パートナーへの扶養手当・慶弔休暇等の付与

ほとんどの調査対象企業では、同性パートナーにも異性パートナーと同じ制度が適用されている。例えば、B社では社員の同性パートナーについて、本人からの申請に基づき、①結婚休暇、②忌引休暇、③結婚祝金、④弔慰料、⑤祝電などを付与している。申請にあたって、自治体発行の証明書のほか、結婚式

の招待状などでも可とする。弔電は、本人の了解があれば送る。F社（不動産）でも、同性パートナーを配偶者として処遇している。具体的には、育児・介護・看護休業、慶弔・サンクス休暇（家族の誕生日などにJCBギフト券・休暇1日）、単身赴任手当、短期貸付金などを同一取扱いとする。申請にあたっての提出書類は、①戸籍全部事項証明（独身であることの証拠。双方提出）、②同居が原則だが必須ではない（住民票、同居していなければ提出不要）、③パートナーシップ申請書（F社独自の書式、双方自筆）であり、パートナーシップ証明は必須ではなく、あれば提出するとされる。人事部としては、自治体の証明書制度を整えば真のパートナーシップの証明として用いられるのでありがたいという。E社では、会社所定の様式「同性パートナー登録届」（パートナーの住民票、または自治体のパートナーシップ証明書を添付）で届出があった場合、同性パートナーについても、法令や、当グループ以外の制度・商品設計等の制約を受ける場合等（健康保険関連、グループ生命保険関連等）を除き、配偶者と同様に扱う。具体的には、慶弔休暇、育児・介護にかかる各種支援制度、各種福利厚生制度が利用可能となる。

なお、課題としては、相続などが問題となる場合、法的トラブルを避けるために、同性と同じ支給はされていない点である。例えば、A社は、弔慰金では、相続の関係で遺族との間でトラブルが発生しかねないので、同性パートナーには支給していない。この点に関して法制度改正が要望される。

（C）人事での配慮

配転や出向などの人事異動は、従業員や家族にさまざまな影響を及ぼす。このため、個々の事情に配慮する企業が増えている。これが同性パートナーにも適用されるかが問題となる。A社は、転勤に同性パートナーを帯同する場合、住居手当を増額する。LGBTへの差別がある国への転勤（赴任）の場合は、本人の意思を尊重している。B社は、海外赴任時において、同性パートナーの家族がビザを取得する場合、サポートを行っている。転勤にあたって、赴任手当などを同性パートナーにも支給する制度を設けている。制度が未整備な部分が

あるため、申請者の転勤については、本人の意見を聞き、個別配慮をしている。転勤先においてのカミングアウトも、本人の希望に合わせた対応を採っているという。現在は、1事例のみである。

(D) トランスジェンダーの個別ニーズへの対応

トランスジェンダーはトイレ・更衣室等の利用にあたって支障が生じる。当事者は、心の性と一致する施設の使用を望むが、必ずしも受け入れられない。また、戸籍の性と異なる服装での就労が認められず、企業秩序維持を理由として自宅待機や戸籍の性の服装による就労が命じられることがある。こうしたことに対して、調査対象企業では、以下の対応を採っている。

A社は、現在対象者は存しないが、以前、トイレの件で相談があり、多目的トイレで対応することにした。障がい者の従業員の利用者数との関係があり、他のフロア使用も考えている。服装の規制はなく、ラフな格好の従業員もあり、顧客に失礼のない服装なら問題ない。B社は、本人の希望を踏まえ、健康診断、更衣室、トイレ、服装、通称使用について配慮している。FtMの社員が、職場の上司を通じて健康診断での配慮を要望してきたので、対応したという。E社では、社宅・寮・健康診断・ドレスコードについて希望がある場合、人事部門、所属部署、関連部署で連携して対応している。また、一部の本部ビルで多目的トイレ（男女共用）に「All Gender」マークを追加予定である。G社（IT）では、トイレは本人が使いたい方で使用している（他の人が驚かないように気を配ってほしいとは伝えている）。社員の目が気になる人は同じビルの別の階にあるトイレを使っている。面接段階や入社前後に相談を受けることがあるという。

(E) 研修・啓発

LGBTが広く知られるようになるのは、最近のことである。LGBTに関する正確な知識を有している従業員はそれほど多くなく、誤解や偏見などに基づく対応があれば、当事者にダメージを与えかねない。また揶揄などのハラスメント言動をなくし、働きやすい職場環境を作り上げることも重要であり、研修や

啓発が継続的に行われる必要がある。このため、調査対象企業では、これを重視している。

A 社では、全社員を対象にする研修コンテンツ（e-learning）に LGBT を追加した。その他、新任マネジメント研修、新入社員（新卒既卒）研修、ハラスメント研修等に LGBT 関連コンテンツを掲載している。人事担当者向け研修会において、LGBT Workshop を開催した（2015 年以降毎年）。2015 年から、秋にダイバーシティウィーク（2 週間）を設けており、女性、障がい者、働き方とともに LGBT もテーマにしている。2017 年度は、同性婚をテーマにして映画を上映し、その後パネルトークを行った。B 社では、年に 1 度の LGBT に関する全社員研修を実施し、支援者表明する従業員には、アライシールを配布している。

(F) 相談窓口の設置

セク・ハラやパワーハラスメントの被害に遭う場合と同様、LGBT の当事者にとって不快な出来事が生じることがあり、また LGBT 当事者特有の悩みなども存する。そのため、これに対応する相談窓口の設置が重要となる。調査対象企業の大半では、ハラスメント相談窓口で受け付けているが、LGBT 専用相談窓口を設置している企業も見られる（I 社<運輸>）。また会社内だけでなく、外部の相談窓口を設けている企業も存在する。

(G) アライ・当事者ネットワーク

LGBT 当事者は会社内において少数派であり、またカミングアウトにも困難を伴うため、孤立しがちである。こうした状況を改善するために、支援グループであるアライや当事者ネットワークを作る動きがある。A 社は、社内啓発活動を実施し、SNS サイトを通じて社外の活動支援へのボランティアスタッフを募集している。B 社では、アライコミュニティが設立されているが、その発足・運営はダイバーシティ推進室が支援している。オリジナルアライマークを入れたグッズを用意し、アライの意思がある社員に配布して自社内「ALLY メンバー」を拡大している。アライの存在を明示することで、当事者が安心して

働ける環境を提供するためである。他方、D社は、アライを増やすのではなく、誰もが持つ違いを互いに認め合い尊重し合うことが当たり前の社内風土醸成をめざしている。アライとノンアライとが分断されかねないので、LGBTを特化させない点を大切にしているという。また、当事者を中心に構成される有志プロジェクトが発足した。2016年6月より、ダイバーシティ推進体制構築の一環として執行役員によるスポンサーシップ制度を設け、会社としてオフィシャルにこうした活動を支援している。これは、現場から上がってきて、広まったという。「当事者の声を大事にしたい」と考え、人事と協力して支援している。F社も当事者ネットワークを作っている。

(H) 社外の活動への参加

企業内におけるLGBT当事者支援施策に先進的に取り組む企業は、企業外における活動支援にも熱心である。例えば、毎年開催される東京レインボープライドへの参加、PRIDE指標へのエントリーと受賞、パレードへの参加などが挙げられる。また従業員もボランティア活動として参加している。

(3) 顧客との関係

LGBT施策は、企業内にとどまらず、顧客との関係にも広がっている。特に、同性パートナーに関して、異性パートナーと同様の取扱いを行っている。例えば、B社（通信）は、社員の発案によって、契約者の三親等以内の顧客に加え、同性とのパートナーシップを証明する書類を持つ顧客も家族割引の対象としている。C社（運輸）は、カードファミリーマイルの「ファミリー会員」登録において家族それぞれが貯めたマイルを、必要なマイル数のみをあわせて利用するカードの個人会員限定のサービスに、同性パートナーの登録が可能である。また、空港ラウンジにおける多目的トイレを、LGBTの顧客も含めてより使いやすい、ユニバーサルな施設に順次変更している。E社（金融）は、住宅ローンに関して、渋谷区等が発行するパートナーシップ証明書の写しを提出する場合、同性パートナーを配偶者と同様に取り扱い、家族ペア返済や収入合

算を可能とした。F社（不動産）は、LGBTフレンドリーな賃貸物件を検索可能にするとともに、新築マンションに関して専用の相談窓口を開設した。H社（金融）は、死亡保険金の受取人の指定範囲に同性パートナーを加えた。

（4）まとめ

今回、LGBT施策に関する先進的企業を調査対象としたが、各企業ともLGBTを含めた多様性を受容し、後押しする企業文化や経営層が存在していた。こうした環境が前提となり、担当者による熱意ある提案がLGBTへの取り組みのきっかけに繋がっている様子が確認できた。また、どの企業においてもインクルージョンの視点を強調していた。同時に、LGBTの顧客や従業員だけを「特別扱い」するのではなく、すべての人が消費・サービスを利用しやすく、働きやすくするため環境や制度を整えている点も重要である。

また、自治体の同性パートナー向け施策が、従業員・顧客の両面で、企業のLGBT施策推進を後押ししている点も注目される。特に渋谷区における制度の開始は、社内のコンセンサスを得る上で重要な役割を果たしている。

他方、死亡による退職金の受領や労災補償における遺族補償などは、相続との関係で法的問題が生じるので、企業独自では対応できず、法制度の改正が要望された。基本的には、日本においても同性婚を認めることと関連する課題である。

IV ダイバーシティ施策の課題

以上、先進的企業におけるLGBTに関する施策を紹介した。以下、これを素材にしてダイバーシティ施策に関する課題を検討する。

1 企業の方針の明確化と企業風土

調査結果から明らかなように、LGBT施策は、多様な人材を活かすダイバーシティ施策が採られてきたため、円滑に進展したと考えられる。こうした施策

は、当初女性の地位向上や割合の上昇をめざしたが、これ以外の多様な人材を対象にしている点が最近の特徴である。「ダイバーシティ2.0 検討会（経産省設置）報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」(2017年3月)によると、ダイバーシティ施策の第一ステージとして、女性の登用・活躍に取り組みましたが（ダイバーシティ1.0）、ダイバーシティが企業価値の向上に資するには、「ダイバーシティ2.0」へのバージョンアップが不可欠であると指摘する。これは、「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社のかつ継続的に進めていく経営上の取組」と定義される。ここでは、女性に限らず、高齢者、障がい者、外国人、LGBT等の様々な属性が活躍できる環境を目指していくことが不可欠であるとされる¹⁷。こうした点からすると、当該企業において、ダイバーシティが企業戦略との関係でどのような意義を有するのかを明確化することが重要である。日本では、これまで「男性稼ぎ頭モデル」を前提とする傾向が強かったが、今後、これと対照的なダイバーシティの具体的戦略や経営成果を提示することが必要となる。こうしたダイバーシティ戦略が展開されていく中で、LGBT当事者など、正規男性労働者以外の多様な人材が能力を発揮できる環境が整うと考えられる。このためには、ダイバーシティ施策を企業憲章などで明確にすることが不可欠である。

2 推進・サポート体制の構築

ダイバーシティ施策を実行するには、推進体制の構築とともにトップの役割が重要となる。本調査でのすべての企業でダイバーシティ施策を担当する部署が設置され、女性登用、ワークライフバランスのみならず、LGBTや障がい者の職場環境の改善などさまざまな施策を推進していた。多様性を尊重する企業

17 2018年に公表された報告書「ダイバーシティ2.0の更なる深化に向けて」は、「取締役会における多様性の確保」と「企業と労働市場・資本市場の対話促進」を柱とする内容である。

となるには、こうした部署の取り組みが重要となる。また、LGBTが典型的であるが、担当者には専門的知識が不可欠であり、これを養成する研修等も求められる。その際、基礎知識のみならず、先進的な知識を習得し、これを企業のダイバーシティ推進に生かすことが課題である。

次に、サポート体制の構築も問われる。多様な人材が快適に就労するには、周囲の理解と支援が求められる。このためには、正確な知識を有する者が対応する相談窓口などのサポート体制が必要となる。そして、企業トップの熱意如何がダイバーシティ推進にあたって重要である。

3 社内制度の整備

雇用平等に関する法制度として、性差別を禁止する均等法、障がい差別を原則禁止する障害者雇用促進法、国籍等を理由とする差別を禁止する労基法3条、そして年齢差別を原則禁止する労働施策総合推進法（旧雇用対策法）が存在するが、LGBTに対する規制はなく、また労基法3条は募集・採用には適用されない。さらに法律で定められていても、従業員に周知するために、各企業においてこれを具体化する必要がある。こうした点からすると、就業規則等で差別禁止を明記し、不当な差別やハラスメントは許容されないと定めることが不可欠である。これによって、会社の方針が明確にされ、効果が期待される。また特に同性パートナーに関して、福利厚生や人事面での同等な取扱いを定めることも求められる。そして、従業員一人一人の意識改革をさまざまな機会やツールを用いて継続的に行うことが重要となる。

4 働き方と人事制度の見直し

終身雇用制と年功序列賃金を基盤とする日本的雇用慣行に適合的なのは、男性稼ぎ頭モデルを前提とする働き方である。ここでは、家事、育児、介護は女性の役割とされ、性別役割分業が前提とされている。現在その変革が求められ、フルタイム勤務で転勤・残業の要請に対応できる人材を想定した働き方の

見直しが不可欠である。ここでは、ワークライフバランスを実質化することが重要となる。従来、ワークライフバランスは女性労働者を前提として、その働きやすさをめざす施策と捉える傾向が見られたが、本来、これは、男性や単身者も含めて、仕事と生活のバランスを図ることを内容とする¹⁸。多様な人材が就労する企業では、仕事と生活に関する、それぞれのニーズの相違が顕在化し、これを尊重した施策が求められる。また、人事管理においても、「画一的な働き方」を前提とする人事システムではなく、職務を明確化し、公正で透明性の高い人事評価制度、多様な人材の積極的な採用と登用、さらに個々のニーズに即した配置・転換などが求められる。例えば、LGBT当事者のニーズは多様であり、一括りにできない。特に、レズビアン・ゲイとトランスジェンダーとは異なった考察が必要となる。前者は、異性カップルとの同一取扱いがテーマとなるのに対し、後者は性自認している性との同一取扱いが求められる。同様のことは、女性のみならず、外国人や障害者などにも妥当しよう。こうしたことを通じて、多様な人材の能力が活かされ、企業価値の向上につながると考えられる。

V 労働法の課題

ダイバーシティ施策と労働法の関係は、主として、雇用平等、働き方、人事政策に関わる。以下、特に重要な雇用平等に絞って課題を論じる。

1 雇用平等法制の課題

雇用平等論は、従来、主として性差別に関して展開されてきた。労基法4条（男女同一賃金の原則）のほか、1985年に制定された均等法はすべてのステージでの均等な取扱いを義務づけ、当初努力義務であった採用・募集等も、1997年改正により禁止規定に強化された。2006年改正では、男性に対する差別も

18 名古道功「ワーク・ライフ・バランスと労働法」日本労働法学会編『人格・平等・家族責任（講座労働法の再生第4巻）』（日本評論社・2017年）237頁以下参照。

禁止して「男女差別禁止法」となった。

最近の変化は、第一に、差別事由の拡大である。まず、年齢を理由とする募集・採用における差別を原則禁止するのは労働施策総合推進法（旧雇用対策法）9条である。当初は努力義務であったが（2001年）、2007年に義務規定に改正された。次に障がい者差別禁止である。障害者雇用促進法は、募集・採用における均等な機会の付与（34条）及び賃金その他の待遇に関する差別禁止（35条）を定める。第二に、2006年均等法改正では、差別形態として直接差別のほかに間接差別が部分的に禁止された。第三に、障害者差別解消法（2013年制定）及び上記障害者雇用促進法改正では、均等な機会確保のため合理的配慮の規定が設けられた。第四に、雇用形態では、パート労働法及び労働契約法において、正規労働者とパート・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止、差別的取扱いの禁止等が定められた（2020年4月からパート・有期雇用労働法で規定される）。

こうした規制の特徴は、①それぞれ別個の法律で規定されているため、その適用範囲が限定され、性的マイノリティなどには適用されない、②間接差別や合理的配慮などは他の差別事由でも有効な規制であるが、適用対象が制限されている、③不平等解消に主眼があり、相違や特性を認め、そのニーズに相応しい規制との視点が弱い、④国籍差別などを禁止する労基法3条は採用には適用されないことである。そして理論研究も差別事由毎になされ、他の差別事由との関連の考察や多様性の尊重の観点は十分でなかった。

しかし、今後、多様な人材が就労する企業の増加に鑑みると、これまで明らかでなかった多くの問題が生じると考えられる。例えば、LGBTに関しては、すでにハラスメントやトランスジェンダーのトイレ・更衣室の使用などの解決が求められているが、LGBT・外国人と女性ないし非正規雇用のような複合差別、また外国人などに特有の新たな法的課題（就業時間中の宗教儀式、イスラム教女性のスカーフ着用での就労と宗教の自由等）などである。

さまざまな人材と異質な能力を有する者が就労する企業では、すべての人が

尊厳を持った存在として等しく扱われ、適正な労働条件が保障されることが課題である。このためには、多様なタイプの差別を包括的に禁止して平等な取扱いを実現するとともに、それぞれの人の独自性に応じた選択の機会を与え、潜在的な能力を引き出すことを可能とするにはいかなる内容を有する立法が必要かを検討しなければならない。その際、以下の点に留意が必要である。第一に、さまざまな差別事由を分離してではなく、共通の土台においてトータルに考察してこれを深化させる必要がある。第二に、それぞれの特性を尊重した包摂の理論の考究である。「ハンディキャップ」を有する者がその能力を発揮できる職場環境を構築するには、形式的ではなく実質的な平等取扱いが求められ、ポジティブ・アクション、合理的配慮、間接差別、ハラスメントなどの理論の適用可能性を探る必要がある。例えば、合理的配慮は障害者雇用にのみ規定されているが、妊産婦等の保護規定（労基法 64 条の 2 以下）や育児介護を行う労働者の配置に関する配慮（育介法 26 条）も同様の趣旨であり、基礎的理論研究が求められる。第三に、これらの労働者の労働権を保障し、働きやすい職場環境を実現するには、その特性やニーズを踏まえた柔軟な働き方と人事管理の研究も不可欠である。ここでは、均等な機会を与える平等原則と、異なった取扱いに結びつく実質的ないし具体的な平等の実現をめざす原則との間のバランスをいかにしてとるのが核心的課題である。そして、雇用平等論の基本理念の検討にあたって、平等権論の中に労働権をどのように位置づけるのが問われる。

2 一般雇用平等法の制定

EU では、欧州基本権憲章第三章において、すべての人は法の下に平等であるとして、一般的平等原則を定める（第 21 条）。その上で、性別、人種、皮膚の色、民族的あるいは社会的な出自、遺伝的特徴、言語、宗教や信条、政治的あるいはその他に関する意見、国内的少数派に属していること、財産、生まれ、障害、年齢、性的指向といったような如何なる根拠に基づくものであって

も、いっさいの差別は禁止されなければならないことを定め、差別禁止の内容を具体化している（第 23 条）。また、EU 運営条約でも、「EU 市民」及び「EU 市民権」（EU 運営条約 20 条）の創設により国籍差別が禁止され（第 18 条）、また性、民族、人種、宗教、信念、障害、年齢、性的指向による差別が一般的に禁止される（第 19 条）。さらに、男女の均等待遇に関わる指令（「男女均等待遇統合指令」（2006/54/EC）等）のみならず、その他の差別事由に関しても、①雇用及び職業の分野における均等待遇原則の実現の観点から、宗教・世界観、障害、年齢、性的指向による差別と闘うための一般的枠組みを作り出すことを目的とする「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令」（2000/78/EC）、②人種又は民族的出身に基づく差別と闘うための枠組みを作り出すことを目的とする「人種又は出身民族にかかわりのない均等待遇原則を実施する指令」（2000/43/EC）が策定された。そして、加盟国は、これらの指令を国内法化している。例えば、ドイツでは、上記 EU 第一次法及び諸指令に基づき、新たに一般法である平等取扱法を制定した（2006 年）。ここでは、「人種ないし民族的出身、性別、宗教ないし世界観（信条）、障害、年齢、性的指向」というように包括的に差別事由を定める。平等取扱法制定以前は、民法などにおいて、性差別禁止などが個々に規定されていたが、「差別に対する保護は、ドイツ法において重要な役割を果たしてこなかった」と指摘され、同法制定によって体系的な差別禁止法制が整備されることになった。同法は、直接差別と間接差別の両方を禁止し（第 3 条 1 項・2 項）、違反の場合の救済として、事業所内等での苦情申立権（第 13 条）、履行拒絶権（第 14 条）、補償ないし損害賠償請求権（第 15 条）等とともに、事業所委員会や労働組合による訴権（第 17 条 2 項）が定められている。そして、上記差別事由による不利益取扱いが禁止されるとともに（第 7 条）、例外的に許容される場合が規定される（第 8 条～第 10 条）。

日本では、雇用平等は、均等法、障害者雇用促進法、労働施策総合推進法、労基法 3 条など個々の法律で規定されている。今後、憲法 14 条の理念に基づ

き、EUのようにすべての差別をカバーする基本法の制定を展望し、それぞれの差別の相違を考慮した内容や救済システムを規制する方法の検討が課題である。このことによって、労働の領域において、人権に基づく雇用平等の基盤が整い、人間の尊厳に値する処遇が実現することになるろう。

3 既存の法理の見直し

多様な人材が就労するようになると、画一的な人事管理では対応できず、それぞれのニーズを考慮した個別管理や労働者が選択できる柔軟な働き方が求められる。また、配転や転勤において、使用者に広範な配転命令権を認める判例法理はダイバーシティ企業には不適切であり、個々の労働者の希望や事情を尊重した配転理論に変更することが必要となる。いずれにしても、ダイバーシティ戦略との観点から既存の法理を見直すことも課題となるろう。

（本稿は、JSPS 科研費 JP16K03340・基盤研究（C）「性的マイノリティの権利保障と労働法に関する研究」（2016～18年度）の研究成果の一部である。）