

OHCHR 『LGBTI に関する企業のための行動基準』の意義と課題

谷口洋幸 (青山学院大学)
taniguchi@als.aoyama.ac.jp

1. はじめに

- ・ 公開研究会 (2021.2.15) の報告 (「LGBT の権利の視点から」)
→ 2つの接点 (職場、消費者・生活者)、国内判例・事案、国内法政策、条約機関の
解釈実践、ILO の取組み、OHCHR の取組み
- ・ OHCHR 『LGBTI に関する企業のための行動基準』 (以下、『行動基準』)¹ に焦点

2. 『行動基準』の全体像

・ 作成

IHRB (Institute for Human Rights and Business) + OHCHR

ヨーロッパ、アフリカ、アジア、南北アメリカなどの企業や市民社会と協議

・ 位置づけ

グローバルコンパクト (2000)、BHR 指導原則 (2011)、SDGs (2015) を基盤
企業による承認・使用・参照 + 市民社会や他の利害関係者が企業を評価する基準

・ 目的

整合的・包括的な取組みが不十分な現状 → 一定の基準を示す必要性

国や地域ごとの法政策や認識が多様 → 個別・非画一的な取組みの必要性

・ 5つの行動基準枠組み

- ① [いつでも] 人権を尊重する
- ② [職場で] 差別をなくす
- ③ [職場で] 支援を提供する
- ④ [マーケットで] 他人権侵害を防止する
- ⑤ [コミュニティで] 行動をおこす



¹ OHCHR, 2017, "Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, and Intersex People: Standards of Conduct for Business," available at <https://www.unfe.org/standards/>. 日本語訳 (https://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_4Pager_JP.pdf) は LLAN (LGBT とアライのための法律家ネットワーク。企業法務・渉外弁護士を中心とした任意団体、2016 設立。) が担当し、国連広報センターとの共催で 2018 年 6 月 5 日に国連大学においてローンチングイベントも開催された。

3. 5つの行動基準

① [いつでも] 人権を尊重する

(a) 企業方針 (Policy) によるコミットメント

LGBTI の権利を明示する形で、人権尊重のための企業方針を策定

(b) デュー・ディリジェンス

現実または潜在的な負の影響の惹起・助長を特定・防止・軽減・説明

LGBTI 関連団体を含む利害関係者との協議

(c) 救済

独自または適切な手段による救済措置を積極的に活用して負の影響を解消

② [職場で] 差別をなくす

(a) 雇用

募集・採用・昇進等での SOGIESC 差別なき処遇、そのことの明記

完全に受け入れられる環境整備、特に経営層・中間管理職の果たす役割に注意

(b) ハラスメント・差別

差別、ハラスメント、暴力の防止・排除、当事者の積極的保護、安全性の確保

(c) 多様性の認識

社員（特に管理職）研修の実施による理解の増進、権利に関する意識の向上

(d) 福利厚生 of 拡充

SOGIESC にかかわらずパートナーや配偶者・子ども等へ同一の福利厚生を提供

(e) プライバシーの保護

SOGIESC 情報の非開示、T・I の取組み強化（呼称、移行支援、インクルーシブ施策）

③ [職場で] 支援を提供する

尊厳をもって働ける社内環境の構築、当事者グループに対する適切な支援

④ [マーケットで] 他人権侵害を防止する

人権リスクの特定・防止・軽減、苦情申し立ての整備

業務や取引関係を通じて LGBTI に関する人権侵害の惹起・助長を特定・防止・軽減

企業の影響力を行使してサプライヤーや取引先の業務による人権侵害を防止

⑤ [コミュニティで] 行動をおこす

(a) 社会活動 (Public Advocacy)

企業方針の効果的な周知、フォーラムなどでの他の企業との交流

(b) 連携活動

現地の LGBTI 関連団体との協議、後援、協同した活動の展開

(c) 不当な命令への異議と実施延期

人権侵害につながりかねない政府の命令に対抗する利用可能な法的措置

(d) 社会的対話

LGBTI 従業員の権利に関する問題についての労働組合との交渉・協議・情報交換

4. 実践的アプローチの例示

- The Center for Talent Innovation (現 COQUAL) による 3 つのアプローチモデル

「郷に入っては」アプローチ ("When in Rome" approach)

現地の状況を勘案して LGBTI 支援の企業方針の一部に例外を設ける

E.g. 出張や配置転換など職務からの選択的離脱 (Opt-out) を認める

「大使館」アプローチ ("Embassy" approach)

現地の状況に関係なく当該国・地域において安全な空間を作り出す

E.g. 国内法上の保護がない場合でも LGBTI 従業員を積極的に保護

「アドボケート」アプローチ ("Advocate" approach)

現地の法的保護の強化や労働環境・社会環境の整備に影響を及ぼす

E.g. 政府機関等への具体的な働きかけ、プライベートな対話や交渉の実践

⇒ 国・地域の法政策や社会環境に応じて柔軟かつ実践的なアプローチを選択・調整

大枠の基準を示しつつ、個別・非画一的な取り組みのヒントを提供

いずれのアプローチも諸刃であることの十分な認識

「郷に入っては」→ 差別・人権侵害状況の温存・強化への加担

「大使館」→ 現地において内と外の格差を固定化

「アドボケート」→ 外からの価値観の押しつけに映る危険

E.g.1 IKEA がロシアの同性愛宣伝禁止法に対応してロシア版オンライン雑誌に同性カップルを子どもが家で暮らす写真を削除。従業員とその家族を守るため。「郷に入っては」→ 顧客・海外の LGBT 団体・人権団体から批判。→ 職場におけるインクルージョンを世界的に展開する計画実施（「大使館」）。

E.g.2 ソドミー処罰規定のある国において同性のパートナーが別々の部屋で暮らしている体裁を保つため 2 ベッドルームの賃料を企業側が負担、配偶者ビザ・滞在許可の取得できない場合に追加的な帰国休暇を付与。

E.g.3 インド刑法 377 条廃止のためにジュエリー・ブランド Tanishq が「Two of a kind always make a beautiful pair! #sec377」と広告、若者ファッションブランド Fastrack が廃止キャンペーン「Move on」を始動、高級ブランド Hidesign が 377 条廃止支持のツイート（「アドボケート」）

E.g.4 フランスの銀行 BNP Paribas が LGBT 雇用憲章 (L'Autre Cercle が策定) に署名 → 12,000 通の抗議メール → 社内コミュニケーションポリシーの充実。

5. 日本における／に関する取組み例

・企業方針の策定（＝行動基準①(a)）

LGBT に対する基本方針（権利の尊重や差別の禁止など）の有無（2021）²

「あり」：419 社 (36.6%)、「なし」：556 社 (48.6%)、「作成予定」：88 社 (7.7%)、
「その他」：82 社 (7.2%)

See. 114 (2014) → 146 → 173 → 207 → 285 → 330 → 364 (2020)

・任意団体 work with Pride による「PRIDE 指標」にもとづく企業評価（2016—）

PRIDE 指標： Policy (行動宣言)、Representation (当事者コミュニティ)、Inspiration (啓発活動)、Development (人事制度・プログラム)、Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動)³（＝行動基準①～⑤の各要素が多く含まれる）

5 つの指標にそれぞれ複数項目から一定数クリアすると指標達成

5 指標すべて達成＝ゴールド、4 指標達成＝シルバー、3 指標達成＝ブロンズ

新たな取り組みや新たなアイデアの企画など優れた取組みにベストプラクティス賞
コレクティブ・インパクト型の取り組みを推進する企業をレインボー認定

2021 年度結果：応募 300 社のうちゴールド 237 社、シルバー 40 社、ブロンズ
21 社、選定なし 2 社。レインボー認定 10 社⁴。

Cf. Human Rights Campaign Foundation による Corporate Equality Index、
Stonewall によるイギリストップ企業 100 社の順位付け、香港 Community Business
による企業ランキング、ACON による職場における平等指数、Workplace Pride に
よるグローバル・ベンチマーク（⇒ ランキング・経年比較、監視にもとづく評価）

・企業（団体）によるアドボカシー（＝行動基準⑤）

在日米商工会議所意見書「日本で婚姻の平等を確立することにより人材の採用・維
持の支援を」（在日豪 NZ・英・加・アイルランド・デンマーク各商工会議所も支持）

⇒ 札幌地裁判決（2021.3.17）で社会の認識や情勢の変化の根拠として引用

⇒ 「Business for Marriage Equality」に 217 の企業・団体が賛同

ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言（#EqualityActJapan の活動への賛同）

⇒ LGBT 法案成立の後押しを企図（⇔ 法案そのものが頓挫）

※ PRIDE 指標のレインボー認定条件の一つにカウントすると明記

² 東洋経済新報社編『CSR 企業白書 2021 年度版』（東洋経済新報社・2021）627 頁。「LGBT への取り組み」の有無については、「行っている」：480 社 (42.0%)、「行っていない」：525 社 (45.9%)、「今後予定」：96 社 (8.4%)、「その他」：43 社 (3.8%)。

³ work with Pride PRIDE 指標事務局『PRIDE 指標 2021 レポート』<https://workwithpride.jp/wp/wp-content/uploads/2021/12/2021prideindexreport.pdf>, last visited 3 March 2022, pp.8-12.

⁴ EY Japan、シティグループ、ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ、東京弁護士会、野村ホールディングス株式会社、P&G ジャパン株式会社、Pwc Japan グループ、三井住友信託銀行株式会社、モルガン・スタンレー、株式会社 LIXIL。

・ビジネスと LGBT に関する情報発信の多元化

実用書・専門書の増加（とくに 2018 年以降の急増、現在進行系）⁵

アカデミアと連携した専門調査：LGBT と職場環境に関するアンケート調査（認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ・国際基督教大学ジェンダー研究センター）2013～厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集：性的マイノリティに関する取組事例」（2020.3）（リーフレット版も作成）

Cf. 『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』

「オ. 法の下での平等（障害者、女性、性的指向・性自認等）」の中で「（これまでの取り組み）」として厚労省の事例集に言及し、「（今後行っていく具体的措置）」に「（エ）性的指向・性自認に関する理解・受容の促進」として改正労働総合施策推進法の SOGI ハラ対応の実施を着実に図ること、「（カ）公衆の使用を目的とする場所又はサービスにおける平等な取扱い」として旅館業法にもとづいて同性同士宿泊拒否は不可であることの着実な実施の 2 点が明記。

6. 若干の検討

・『行動基準』遵守のための（自主的な）制度化

PGLE (Partnership for Global LGBTI Equality) の取組み⁶

『行動基準』承認企業の一覧（富士通、丸井、野村、リクルート等）

5 つの行動基準に関するベストプラクティスの掲載（→ ④の掲載なし）

Gap Analysis Tool の公開（2021.9）（BSR, PGLE, OHCHR, UNGC, WEF が制作）

⁵ たとえば、柳沢正和・村木真紀・後藤純一『職場の LGBT 読本』（実務教育出版・2015）、東優子・虹色ダイバーシティ・ReBit『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』（日本能率協会マネジメントセンター・2018）、水谷英夫『職場のパワハラ・セクハラ・メンタルヘルス：マタハラ・SOGI ハラ・LGBT』（日本加除出版・2018）、寺原真希子編『ケーススタディ職場の LGBT：場面で学ぶ正しい理解と適切な対応』（ぎょうせい・2018）、藤田直介・東由紀・LLAN『法律家が教える LGBT フレンドリーな職場づくりガイド』（法研・2019）、三成美保編著『LGBTI の雇用と労働』（晃洋書房・2019）、帯刀康一他『知らないでは済まされない！ LGBT 実務対応 Q&A』（民事法研究会・2019）、なくそう！SOGI ハラ実行委員会編『はじめよう！ SOGI ハラのしない学校・職場づくり』（大月書店・2019）、神谷悠一・松岡宗嗣『LGBT とハラスメント』（集英社・2020）、星賢人『自分らしく働く LGBT の就活・転職の不安が解消する本』（翔泳社・2020）、村木真紀『虹色チェンジメーカー：LGBTQ 視点で職場と社会を変える』（小学館・2020）、手島美衣・内田和則・長谷川博史『LGBT と労務』（労働新聞社・2021）、第一東京弁護士会司法研究委員会 LGBT 研究部会『詳解 LGBT 企業法務』（青林書院・2021）、森伸恵『LGBT：はじめての労務管理対応マニュアル』（労働調査会・2021）、神戸みどり『経営者のための SDGs 時代における LGBT 入門』（Kindle）（UTSUWA 出版・2021）。

⁶ 2019 年のダボス会議にて設立。創設メンバーは 16 の企業（Accenture, Boston Consulting Group, CISCO, the Coca-Cola Company, Deloitte, Deutsche Bank, Edelman, EY, Johnson & Johnson, Mastercard, Microsoft, P&G, PepsiCo, PwC, Salesforce, Scotiabank）と 2 つの市民団体（HRW, Outright Action International）。現メンバーはこれらに加えて、4 つの企業（Kerry, Medtronic, Nestle, WPP）と 4 つの市民団体（GLAAD, Human Rights Campaign Foundation, ILGA World, Stonewall）。

(4つの領域に関する全20の質問に回答→達成度スコア→進捗状況の更新)
⇒ 日本国内(の企業)における認知度、数値的な測定の(不)可能性

・行動規範を補完する行動規範としての『行動基準』

GC/BHR-GPs/SDGs という行動規範を具体的に進めていくための『行動基準』
規範であることの根拠 ⇒ 作成者の権威性(国家、国際機関、公的立場の関与度合い)、
作成手続きの正統性(市民社会、当事者団体、学術/専門家の関与度合い、承認・支持
の手續きと実態)、作成の目的(遵守への期待、参照・活用の実践の積み重ね) etc.

See. ジョグジャカルタ原則、プラス10原則⁷にみられる曖昧さ=柔軟な規範
基準や指針の「参照」や「活用」⇒ 明示的な言及、作成者の意思・印象 etc.

E.g. 日本経営者団体連合会『企業行動憲章』(2017.11.8改定)前文でBHR-GPs
に言及、『企業行動憲章:実行の手引き(第8版)』(2021.12.14)4章=BHR-GPs
が基盤 ⇔ 『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』(2017.5.16)
はBHR-GPsに言及なし(『行動基準』は2017.9公表)

・経済的利益の強調から市場と人権の調和へ?(→行動基準⑤の選別性)

LGBT市場(Pink Money)への期待、企業イメージの向上(ESG投資の要素)

See. 経済誌における「LGBT市場」の特集(東洋経済2012、週刊ダイヤモンド2014)、
LGBT層の消費市場6兆円試算、電通総研/DLによるLGBT「人口」比率公表

Cf. OHCHR, The Price of Exclusion, 2015⁸(インドで年間320億ドルの喪失
(世銀の試算))、内藤忍ほか「性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失
の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ」(2019)⁹(LGBTの自殺やう
つによる社会的損失は1988から5521億円)

⇒ World Pride(2019)への抵抗としてのQueer Liberation Marchにおける企業協
賛・警察等の公権力の協力の徹底的拒否(市民活動の巨大(資本)化と弱体化への懸念)、
東京レインボープライドの商業化(企業協賛ブースの増大と市民社会ブースの縮小)・
ピンクウォッシング批判(イスラエル大使館の協賛、MIYASHITA PARK問題)、PRIDE
指標ゴールド(レインボー)取得企業における労務管理・ジェンダー差別の問題

(了)

⁷ 谷口洋幸「非拘束的文書にもとづく国際人権基準の形成と展開:LGBTQ/SOGIESCに関するジョグジャカルタ原則の挑戦」『部落解放研究』216号(近刊)。

⁸ UN Human Rights, 2015, "UN Free and Equal: The Price of Exclusion," available at <https://youtu.be/DvSxLHpyFOk>.

⁹ <https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2019/documents/DP19-05.pdf>, last visited 3 March 2022. 独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPR)に設置された「LGBTのいじめ、ハラスメント等による社会的費用推計研究会」による研究。報告者も同研究会メンバーの1人。