

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組み

企業のための行動基準



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER



レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組み

企業のための行動基準



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

本書執筆チームの構成：

サリル・トゥリパーティー

人権とビジネス研究所
グローバル問題担当、シニア・アドバイザー

チャールズ・ラドクリフ

国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)ニューヨーク本部
平等・差別禁止担当、チーフ

ファブリス・ウダール

OHCHRニューヨーク本部
人権担当官

目次

3

要旨

8

企業行動基準

14

背景報告書

32

付録／

ケーススタディー



「レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々が、真の平等を世界中で享受できるよう促進するためには、企業は、人権に関するその責任を果たすだけでなく、変革をもたらす積極的な主体とならなければなりません。」

ゼイド・ラアド・アル・フセイン
国連人権高等弁務官

国連人権高等弁務官からのメッセージ

ビジネスと人権に関する国連指導原則は、民間セクターが国際的人権を尊重するための基準を明確に定めています。国連グローバル・コンパクトは、企業がこれらの基準を遵守し、より幅広いコミュニティに適用するためのプラットフォームを提供しています。

本企業行動基準は、国連指導原則と国連グローバル・コンパクトの両方を基に作成され、企業が、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックス (LGBTI) の人々を含め、あらゆる人々の権利を尊重するという責任を果たすための指針を提供するものです。本書記載の基準を守ることで、LGBTIの人々が職場で公正に取り扱われるだけでなく、サプライチェーン全体を踏まえたビジネスを見渡し、あらゆる局面において差別の問題に取り組むことができようになります。くわえて、本企業行動基準は、企業がどのようにしたら、事業を行っているコミュニティにおいて、より素晴らしい社会を構築することに貢献できるかについて様々な機会を提供しており、企業によるエンゲージメントについて、より先進的な取り組みを紹介しています。

本企業行動基準を定めるきっかけは、2016年ダボス世界経済フォーラム年次総会で、私が参加したパネルディスカッションまで遡ります。これまで著名なビジネスリーダーや活動家たちは、「LGBTIの人々に対する差別の問題に取り組むうえで、企業に何ができ、また、企業が何をすべきか」という課題について長年議論してきましたが、このパネルディスカッションは、この課題の大きなターニングポイントとなりました。これまでも、確かに大企業では、すでに社内のダイバーシティ&インクルージョンに関する規則などが導入されており、それ自体の重要性は否定できませんが、ここでのパネルディスカッションは、そのさらに一歩先を行くものでした。

OHCHRはこの1年にわたり、人権とビジネス研究所の協力を得ながら、ヨーロッパ、アフリカ、アジア、南北アメリカなど、様々な地域の企業や市民社会の代表者たちとの間で、多くの協議を行ってきました。このような協議を通じ、私たちが学んだ人々の経験やアイデアの多くは、皆様がご覧になっている本書に反映されています。この協議に協力していただいた参加者の皆様と、電子的な方法でご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

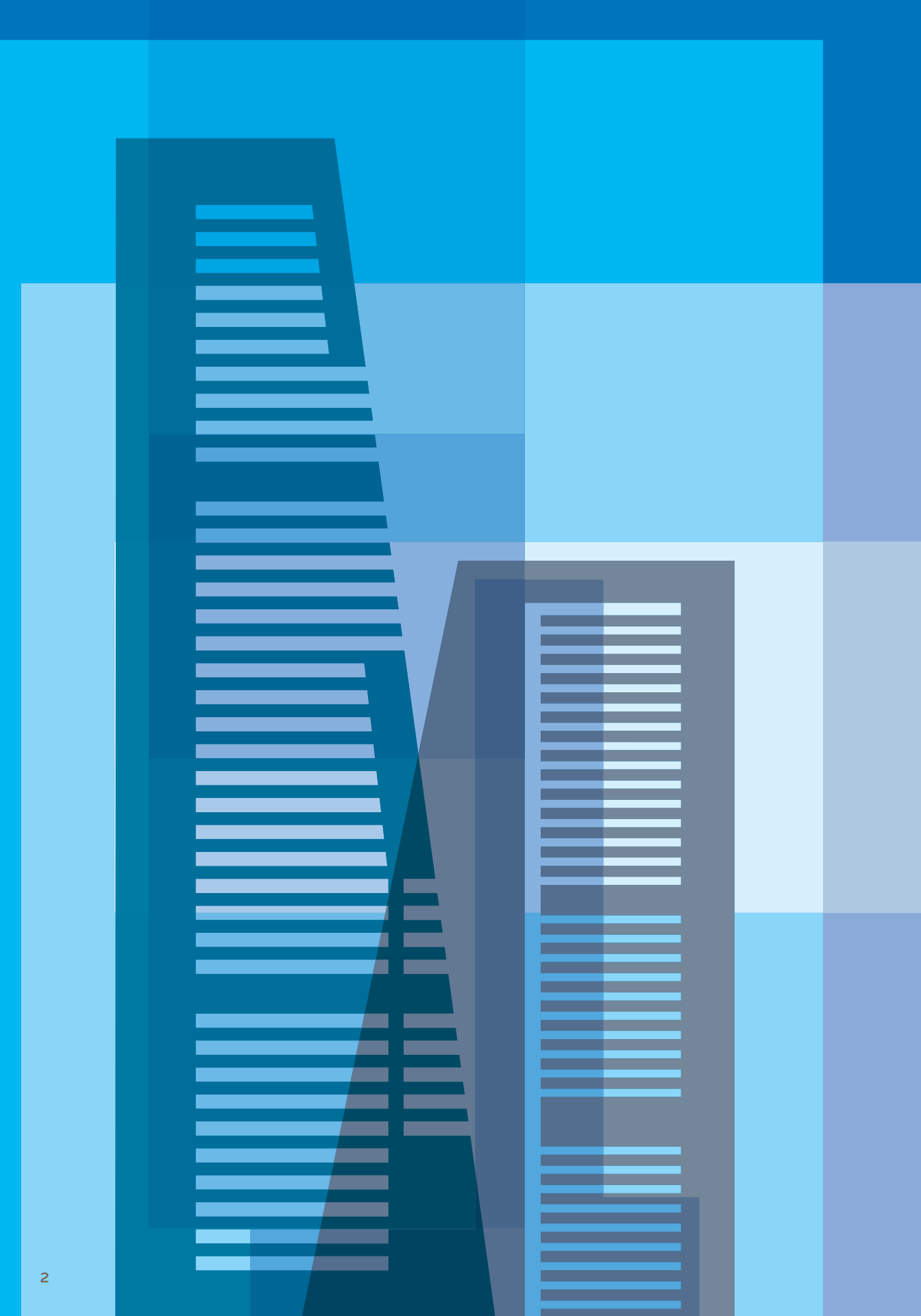
企業には、社会に変化をもたらす影響力があります。世界中の企業は、その規模の大小や多国籍企業か否かにかかわらず、その影響力や現地の利害関係者との関係を駆使して、LGBTIの人々がより平等を享受できる世界へと社会を促進させる機会があります。私たちは、経験的に、差別が解消されるたびに、あらゆる人々が利益を享受できるようになるということを知っています。

私は、この企業行動基準によって、多くの企業が、その人権に対するコミットメントを、より実践的な行動に移すことができ、また、差別問題について企業が果たすことができる役割を世界中で拡大できる可能性があるかと信じています。



国連人権高等弁務官
2017年9月

本企業行動基準は、企業がどのようにしたら、事業を行っているコミュニティにおいて、より素晴らしい社会を構築することに貢献できるかについて様々な機会を提供しており、企業によるエンゲージメントについて、より先進的な取り組みを紹介しています。



要旨

この10年間に、世界各地の数百万にも及ぶレスビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックス(LGBTI)の人々の生活環境は、数多くの法改正や、時には社会的意識の変化により大きく改善しました。しかし、そのような改善は、局所的で、一様に見られるわけではなく、一部の国やコミュニティでは大幅な前進が見られる一方で、逆に全く進捗が見られない、さらには逆行が見られたりする場合があります。世界73カ国では、依然として、同意に基づく同性愛が犯罪とされており、また、トランスジェンダーの人々のアイデンティティーが法的に認められている国はほとんどなく、インターセックスの人々の権利が保護されている国は、ほんの一握りしかありません。また、ほとんどの国では、性的指向や性自認に基づく差別に対する保護は、ひいき目に見ても不十分という状態です。大幅な前進が見られている国でさえ、LGBTIの人々は高い障壁に直面しており、調査結果を見ても、その他の人々に比べ、学校でいじめに遭ったり、職場で不当な扱いを受けたり、基本的サービスの利用を拒まれたりすることが多くなっています。

企業には、国際的人権に関する基準を守り、LGBTIの人々を含め、あらゆる人々の人権を尊重する責任があります。このことは、企業の規模や組織構造、業種、所在地などにかかわらず当てはまります。企業には、その職場にとどまらず、自社や取引先が事業を行うコミュニティにおいて、多様性を育み、敬意や平等を重んじる文化を促進することができるという重要な機会があります。多くの企業は、積極的に差別に取り組み、ダイバーシティ&インクルージョンを促進することが、新たな人材の登用や決定の改善、顧客と投資家双方の定着度の向上につながるなど、経済的利益をもたらすことをすでに理解しています。

国際連合は2000年、企業責任に関する世界最大の取組みとして国連グローバル・コンパクトを立ち上げ、企業に対して、普遍的な原理を守り、より持続可能でインクルーシブなグローバル経済に貢献することを推奨しています。その10年後の2011年には、国連人権理事会が、ビジネスと人権に関する国連指導原則を承認し、あらゆる企業に人権を尊重する責任があることを確認するとともに、企業に対し、人権侵害を回避し、自社が人権への悪影響に係わりがある場合には、これに取り組むよう呼びかけました。2015年、国連加盟国は、17の持続可能な開発目標(SDGs)に合意し、「地球上の誰一人として取り残さない」ことを約束しました。社会的、経済的差別や排除に関する問題への取組みを含め、これらの目標が達成されるためには、政府だけでなく、市民社会や企業も巻き込み、一体的な取組みが必要となってきます。

ほとんどの企業は、こうした問題への取組みを始めたばかりであり、知識やベストプラクティスの蓄積も、なかなか進んでいません。

差別防止や多様性促進について企業がどのような役割を果たせるかに関する認識は次第に高まっており、多くの企業はすでに、LGBTIインクルージョンに関するコミットメントを、実際の行動に移しています。とはいえ、ほとんどの企業（特に、LGBTIの人々に対して否定的な環境で事業を行う企業）は、こうした問題への取組みを始めたばかりであり、知識やベストプラクティスの蓄積も、なかなか進んでいません。企業セクターの取組みは、全体として、場当たりので整合性を欠くことが散見されます。グローバル企業の中には、本国でLGBTIの人々の平等を熱心に支援していても、それ以外の国では、あまり成果を上げていない場合もあります。また、なかには、比較的支持が得られやすい環境では声を上げることができても、LGBTIの人々に対する権利の保護が弱い、または皆無な場合には、沈黙してしまう企業もあります。さらに、レズビアン、ゲイおよびバイセクシャルの人々を保護するための方針を導入していても、トランスジェンダーやインターセックスの人々を対象とした措置については講じていない企業も見られます。

本企業行動基準の概要や詳細については後述のとおりですが、本企業行動基準は、企業に対して、職場、マーケットおよびコミュニティにおいて、LGBTIの人々の権利をいかに尊重し、支援すべきかに関する実践的な指針を提供するものです。本企業行動基準は、国際連合人権高等弁務官事務所が人権とビジネス研究所と協同で作成したものであり、2016年から2017年にかけてムンバイ、ニューヨーク、カンパラ、ブリュッセルと、各地で開催された一連の協議の結果を土台としています。本企業行動基準は、LGBTIの人々の人権を尊重、推進するため、既存の企業方針や取組みを見直し、刷新しようとする企業を支援するために作られたものです。

本企業行動基準は、現行の国際人権法に根差したものであり、ビジネスと人権に関する国連指導原則とも整合しています。また、本企業行動基準は、企業の経験に根付いた堅強な土台の基に作成されており、責任を負う企業がすでに採用している優良な取組みが多く取り入れられています。企業は、ここで紹介されている措置を講じることで、現在の人権に関する基準に沿った方針策定や取組みが可能であり、また、そうすることが期待されます。くわえて、本企業行動基準は、様々な環境やLGBTIを構成する人々の多様性から、個別的、非画一的なアプローチが必要であることを認識しています。さらに、本企業行動基準には、社員から顧客、サプライヤー、株主、コミュニティ、政府、議員、さらには労働組合に至るまで、様々な利害関係者と企業の間での、権利保護に関する交流を支援することも目的としています。この分野での取組みを進めるためには、あらゆるレベルで、全ての関係者の参加が必要となるからです。

本企業行動基準は、現行の国際人権法に根差したものであり、ビジネスと人権に関する国連指導原則とも整合しています。

5つの行動基準

どんな時でも

- 1 **人権を尊重する。**全ての企業には、その業務や取引関係について、人権（LGBTIの人々の権利を含めます）を尊重する責任があります。そのため、企業には、適切な企業方針を策定し、デュー・デリジェンスを行い、その決定や活動が人権に悪影響を及ぼしているような場合には、是正することが期待されています。また、企業は、自社の人権遵守状況を監視し、これを周知するための仕組みを設けなければなりません。LGBTIの人々への差別的な法律や慣習が残る国など、LGBTIの人々に対する人権侵害が多く認められる場合には、企業は、LGBTIの人々の権利が尊重されるよう、より一層入念なデュー・デリジェンスを行う必要があります。

職場で

- 2 **差別をなくす。**従業員や企業と関わりを持つ人々には、差別を受けない権利があります。企業は、従業員の採用、雇用、労働条件、福利厚生、プライバシーの尊重、ハラスメントへの対処のいずれにおいても、差別がないようにすべきです。
- 3 **支援を提供する。**LGBTIの人々には、従業員、管理職、事業主、顧客、コミュニティの一員など、さまざまな立場の人がいますが、その多くは、職場で認められなかったり、受け入れられなかったりするなど、大きな障害に直面しています。企業は、LGBTIの従業員が、尊厳を持ち、後ろ指を指されずに働けるよう、前向きで肯定的な職場環境を整備することが期待されます。すなわち、この行動基準は、企業に対して、均等な福利厚生を提供することから、さらに一歩進めて、LGBTIの人々が職場で有する個別の必要性に応じた取り組みを含め、インクルージョンを確保するための措置を講じるようことを必要としています。

マーケットで

- 4 **他の人権侵害を防止する。**企業は、LGBTIであるサプライヤーまたは流通業者のみならず、LGBTIの顧客についても、自社の製品やサービスの利用において差別しないようにする必要があります。取引関係との関連では、企業は、取引先が差別を行わないよう予防すべきです。取引先がLGBTIの人々を差別している場合には、企業はその影響力を駆使して、このような差別をやめるように働きかけることが必要です。このことは、単に差別を回避するというのみならず、企業が、その製品やサービス、取引関係を通じて関与する可能性のあるLGBTIの人々に対する暴力、いじめ、脅迫、虐待、暴力の扇動その他の人権侵害行為に関する問題に取り組むことを意味します。また、企業はLGBTIの顧客がその製品やサービスを利用できるようすべきです。

コミュニティーで

- 5 **社会で行動を起こす。**企業はその影響力を行使し、事業を行う国で、人権侵害を防止することに貢献することが推奨されています。そのために、企業は、各地のコミュニティーや団体と密接に協議し、現在の法的な枠組みや取組みがLGBTIの人々の人権を侵害している状況で、企業がどのような建設的アプローチを採るべきかについて明らかにすべきです。その具体的な措置には、例えば権利擁護活動、連携行動、社会的対話、政府による人権侵害行為の妥当性や実施に対抗し、LGBTIの人々の権利を押し進める団体への金銭的支援、現物支援などが含まれます。LGBTIの人々への差別的な法律や慣習が残る国など、LGBTIの人々に対する人権侵害が多く認められる場合には、企業は、LGBTIの人々の権利が尊重されることを確保すべく、さらに入念なデュー・デリジェンスを行う必要があります。

上記の本企業行動基準は、LGBTIの人々に対する差別や関連する人権侵害に対処するうえで、企業の役割を評価するための一連の基準を提供するとともに、企業による優良な取組みを支援するものです。国際連合人権高等弁務官事務所は、企業に対し、本企業行動基準を承認、使用、参照するとともに、その他の者にも使用を呼びかけるように推奨しています。また、市民社会やその他の利害関係者に対しても、LGBTIの人々の権利に関する企業のコミットメント、方針および取組みについて評価、報告するためのツールとして、本企業行動基準を用いるよう推奨しています。

5つの行動基準

どんな時でも

職場で

1. 人権を尊重する

2. 差別をなくす

3. 支援を提供する

マーケットで

4. 他の人権侵害を防止する

コミュニティーで

5. 社会で行動を起こす

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組みに関する**企業のための行動基準**



どんな時でも

1 侵害を

企業は、ビジネスと人権に関する国連指導原則に沿って、従業員とその代表者、LGBTI関連団体およびその他関連する利害関係者と協議のうえで、LGBTIの人々の権利を含めた人権が尊重されるよう、その規模や状況に応じた企業方針や手続きを導入すべきです。

a 企業方針によるコミットメント: 企業は、LGBTIの人々の権利を明示する形で、人権の尊重に関する責任を果たすための企業方針を策定すべきです。

b デュー・デリジェンス: 企業は、自社が、LGBTIの人々による人権の享受に対する現実のまたは潜在的な悪影響を惹起または助長した場合、または、業務や製品、サービスもしくは取引関係と直接関連して当該悪影響を惹起または助長した場合、これを特定、防止、軽減、説明するために、デュー・デリジェンスを行うべきです。このように、現実のまたは潜在的な悪影響に対する評価は、事業を展開している国における、関連する利害関係者(本書との関係では、LGBTI関連団体を含みます)と協議の上でなされるべきです。企業は、現実のまたは潜在的な悪影響が判明した場合、これに対しどのように取り組むのかを説明するべきです。

c 救済: 企業は、自社が人権への悪影響を惹起または助長した可能性がある場合、独自に、またはその他適切な手段(例えば、問題となっている個人やコミュニティーのために、運用レベルで、効率的な苦情処理の仕組みを構築したり、これに参加したりするなど)を用いるなどして、救済措置を積極的に活用し、その解消に努めるべきです。このような救済措置は、正当性、利用可能性、予測可能性、公平性、透明性、権利適合性を備えている必要があり、また継続的な学習を可能にするとともに、エンゲージメントと対話に基づくものであるべきです。もっとも、救済措置は、労務関連紛争を取り扱う正当な労働組合の役割を損なう形で用いられてはならず、また、司法的、非司法的な苦情処理の仕組みの利用を妨げるものであ

ってもなりません。企業は、苦情処理の仕組みが、LGBTIの人々が持つ特有の問題を確実に含むようにすべきです。実効的な苦情処理の仕組みに欠かせない要素として、内部告発者の保護が挙げられます。企業は自社の影響力を及ぼし、LGBTIの人々を差別する、取引先やサプライヤーの差別的な方針、活動を変更させるよう努めるべきです。このような企業の取組みによっても、当該取引先やサプライヤーが一定の基準を満たさない場合、取引関係の中止も検討、評価すべきです(取引の停止自体が人権に悪影響を及ぼしかねない場合は除きます)。

職場で

2 差別をなくす

企業は性的指向、性自認、性表現または性的特徴に基づき、応募者や従業員である個人、団体を差別してはいけません。

a 雇用: 企業は、応募者の性的指向、性自認、性表現または性的特徴に関係なく、社員として採用し、同じ福利厚生、給与、研修や昇進の機会を提供すべきです。また、法的に可能な場合には、求人広告に、自社がこのような理由による差別を行わない点についても言及すべきです。企業は、LGBTIである社員が職場で完全に受け入れられるようにするとともに、職場で、性自認や状況について、公表、秘匿を強いられないようにするための措置を講じるべきです¹。このように、社員の募集採用について公平を期するうえで、マネジメントのトップや中間管理職の果たす役割は極めて重要になってきます。

b ハラスメントと差別*

企業は、LGBTIの当事者に対する差別、ハラスメント(社内外を問いません)、暴力を防止、排除し、LGBTI当事者を保護するための積極的な措置を取るべきです。企業は、職場でのハラスメントや差別の防止、解決のための報告手続を設けるとともに、このような問題を報告した者が報復されないよう、その保護に努めるべきです。企業は、LGBTIである社員を、外部からのハラスメントから守るため、従業員と協議のうえで、安全性の問題(例えば、通勤や出張の際の社員の安全性の確保など)を特定し、取り組むべきです。

c 多様性の認識: 企業は、社員(特に管理職の社員)に対する研修を実施し、LGBTIの人々が人権についてどのような困難に直面しているかに関する認識を社員間で高めるとともに、企業方針の下、社員がLGBTIの人々(同僚を含みます)の権利を尊重、支援する責任があることを理解させなくてはなりません。とりわけ、企業は、配置転換に関する方針やその実施の対象となる全社員(その性的指向、性自認または性的特徴に関係なく)が、LGBTIの人々が晒されているリスクや軽視されている権利の内容について、認識を高めることができるようにすべきです。

d 福利厚生の提供: 企業は、性的指向、性自認および性表現、または性的特徴に関係なく、社員のパートナーや配偶者、子どもその他の被扶養者に対し、同一の福利厚生を提供すべきです。

e プライバシーの尊重: 企業は、あらゆる人々のプライバシー権を尊重し、支援すべきです。例えば、企業は、個人の性的指向、性自認、性表現もしくは性的特徴に関する情報を秘密にし、保護するとともに、本人の明示的な同意がある場合を除いて、当局を含む第三者にこのような情報を開示すべきではありません。この観点から、データの暗号化は重要といえます。

企業は、職場での差別解消の取組みの一環として、トランスジェンダーやインターセックスの人々の固有の権利について、適切に取り組むことが求められます。国家や企業は、LGBTIコミュニティのなかのトランスジェンダーやインターセックスの人々に対する取組みについて、しばしば遅れをとっているからです。

企業は、トランスジェンダーの人々を含めた形での企業方針を導入すべきです。例えば、トランスジェンダーの社員、顧客およびその他の利害関係者を、公的書面の記載にかかわらず、自分が認識する性別に基づいて取り扱うことなどが挙げられます。そのほかにも、企業方針により、本人が使用する氏名、代名詞、用語や性別などを、社員が尊重することを義務付けることなども含まれます。

企業は、性別移行中のトランスジェンダーの社員を支援し、その権利を保障する企業方針(例えば、社内資料の変更など)を導入すべきです。また、管理職やその他の社員に対して、性自認や性表現に関する研修や指針などを提供すべきです。

企業は、性別適合化のための手術、治療およびその他の支援を、社内健康保険制度の対象とすべきです。その他にも、トランスジェンダーの人々を含めたインクルーシブな制度を構築するうえで配慮すべき事項として、洗面所その他の男女別施設をトランスジェンダーの人々が安全かつ差別されることなく利用できることを保障することや、非差別的な服装規程を設けることなどが挙げられます。

企業は、インターセックスの人々についても、パーソナルサービスや更衣室の利用、服装規程、保険医療や治療などについて、職場における権利が尊重される企業方針を導入することが求められます。

3 支援を提供する

企業は、差別やその他の人権侵害をなくすために企業方針を策定することに加えて、LGBTIの従業員が尊厳を持って働けるような、ポジティブ

*企業が採り得る具体的な措置として、通勤や出張中の被害の分析、通勤に関する企業方針の策定、安全性に関するリスクについての従業員研修などが挙げられます。例外的手段として、標的とされたLGBTIの従業員の護衛を企業が手配することも考えられます。

で肯定的な社内環境を構築するためにも、積極的に前向きな措置を採ることが必要です。企業は、LGBTIの従業員がインフォーマルな社員グループを結成しようとする場合には、これを支援するとともに、他の社員グループと同様に、社外活動の機会を提供すべきです。LGBTIフレンドリーな企業方針は欠かせませんが、これが有効に機能し、LGBTIの社員にとって魅力的で、長く働き続けたいと思われるような企業にするためには、透明性の高い積極的な措置が必要です。

マーケットで

4 他人権侵害を防止する

企業は、その業種や地域的環境、取引先や利害関係者との関係で特に問題となり得るような、LGBTIの人々の人権に関するリスクがある場合、それを特定、防止、軽減すべきです。企業は、この場合も、従業員やその他の利害関係者が、安全な形で苦情を申し立てられるよう（匿名、非匿名を問いません）手配すべきです。LGBTIの人々に対する暴力、拷問および虐待は、学校や診療所、病院、拘置所にとどまらず、警察や治安出動の場面で多く確認されており、メディア分野においては、ヘイトや暴力の扇動が確認されています。

全ての企業（特に、上記業種に属する企業や、これらの業種の取引先や利害関係者となつながらある企業）は、その業務や取引関係を通じ、LGBTIの人々に対する暴力やいじめ、脅迫、虐待、暴力やその

他の人権侵害の扇動を惹起したり、助長したりしていないかどうかを評価するとともに、このようなリスクを防止および軽減するための具体的な措置を取るべきです。企業は、取引先が、自社の業務、製品またはサービスなどの取引関係を通じて人権侵害に関与している場合、仮に自社がそれを惹起または助長していないような場合であっても、その影響力を行使して、これを止めさせるべきです。しかし、どのような対応が適切かは、関係する取引先に対する影響力の程度、自社にとっての当該取引関係の重要性、人権侵害の深刻度、および当該取引先との関係停止による人権への悪影響の有無など、様々な要素に基づいて異なってきます。

従業員の行為が他者の人権を侵害しているような場合、当該従業員の責任も追及されるべきです。企業は性的指向、性自認および性的特徴に基づき、個人や一定の集団に対する製品、サービスの提供を停止すべきではありません。企業は、サプライヤーや取引先の業務が、意図的にせよ無意識にせよ、LGBTIの人々を差別していたり、人権を侵害しているような場合には、企業の影響力を行使して、そのような事態を防止すべきです。場合によっては、社会に訴えかける行動に出ることが、企業にとって適切な場合もあります。このような措置を採る当然の帰結として、企業は、LGBTIの人々の権利が尊重されていない国や地域を含めて、LGBTIの人々を差別することなく、機会や製品、サービスを提供したり、LGBTIの人々を採用している取引先やサプライヤーを積極的に支援すべきです。

コミュニティで

5 社会で行動を起こす

企業だけの力では、その企業が事業を行う社会を変えることはできません。もっとも、たとえそうであったとしても、企業がその影響力を駆使し、その言葉や行動を通じて人権を支援していくためにも、企業が積極的、肯定的な措置を採って人権を尊重していくこと、また可能な場合には、人権を推進していくことが重要になってきます。



社会活動

企業は、現地の利害関係者と協議のうえ、適切な環境で、企業方針を効果的に周知すべきです。また企業は、自社の経験を、フォーラムなどで他の企業と交換すべきです（例えば、毎年、国連のビジネスと人権に関するワーキンググループによるガイダンスの下、国連人権高等弁務官事務所のサポートで開催される、国連ビジネスと人権フォーラムなど）。



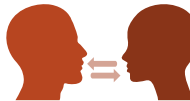
連携活動

企業は、他の企業と協力の下、差別的な法律や慣行に対してどのような措置を協同して採るべきかについて、LGBTIの人々の権利推進に努める現地の団体と協議すべきです。また、現地のLGBTI関連団体（例えば、ユースセンター、コミュニティセンター、権利擁護団体や慈善団体など）を後援し、これらの団体と協同して活動すべきです。



不当な命令に対する 異議と実施の延期

企業は、人権侵害につながりかねない政府の命令（LGBTIの人々に対するものを含みます）を疑い、異議を唱え、その実施を遅らせ、抵抗するために、利用可能なあらゆる法的措置を取るべきです。



社会的対話

企業や企業組織は、部門別、地域別および国別レベルで、LGBTIの従業員の権利に関わる共通の問題について、労働組合との交渉、協議および情報交換を行うべきです。

企業のための行動基準:注記

- 1 本企業行動基準は、既存の国際的人権規範を反映するものです。**本企業行動基準は、あらゆる企業（規模の大小や、国有か否か、多国籍企業か否かは関係ありません）に対して、既存の国際人権関連基準（世界人権宣言から派生し、ビジネスと人権に関する国連指導原則に反映されたものを含みませんが）、LGBTIの人々の権利との関連で、どのように適用されるかに関する指針を提供するものです。
- 2 本企業行動基準は、現行の国際人権条約の規定により、LGBTIの人々が享受できる国際的に認知された人権から派生しています。**企業は、あらゆる状況で全ての人々の人権を尊重する責任を負うとともに、ビジネスと人権に関する国連指導原則に定められた人権上の責任も全うすべきです。LGBTIの人々は、差別や暴力、人権侵害を不当に受けやすい立場にあるため、LGBTIの人々が自らの権利を行使できるよう、特別の注意を払う必要があります。
- 3 本企業行動基準は、規模や業種、所在地、所有形態、組織構造に関係なく、全ての事業体に適用されます。**多国籍企業など、LGBTIの人々を差別する法律のある国や地域で事業を行う企業は、人権尊重の責任を果たすうえで一定の課題に直面しますが、LGBTIの人々に対する暴力や差別的慣習は、世界のあらゆる国や地域で生じており、国際基準はあらゆる場面で適用されます。
- 4 本企業行動基準が効果を発揮するためには、各業種において、具体的な場面や国におけるリスクと影響を評価し、それに伴う適切なアプローチを採用しなければなりません。**本企業行動基準は、企業方針と業務が、国際人権基準に整合したものにするにはどうすべきかを検討するための方法を幅広く定めています。また企業が、状況に応じて採用可能な、平等促進やスティグマと闘うための手段も提案しています。
- 5 本企業行動基準の適用に当たっては、現地の利害関係者の指示を仰ぐべきです。**本企業行動基準の適用に際し、現地の特色を尊重、理解することにより、企業の取組みが、非効果的、非生産的になる可能性が低下します。そのためには、LGBTIの市民社会団体を含め、現地の利害関係者の関与と当事者意識を積極的に推進すべきです。
- 6 企業は本企業行動基準を適用する際、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々がそれぞれ直面する人権課題の違いを考慮し、異なるアプローチを採用すべきです。**LGBTIの人々が直面する人権上の懸念は、共通することもあれば、異なることもあります。場合によっては、その一部の者のみが、暴力や差別的な法律および慣習の標的になることもあります。多くの国では、LGBTI全ての人が、法的枠組の不備や法的保護の問題に直面しています。とりわけ、多くの場合、トランスジェンダーとインターセックスの人々が持つ人権上の懸念はないがしるにされがちで、被害を受けやすくなっています。企業は、企業方針を策定、実施するにあたり、LGBTIの人々の特殊性や多様性から、それぞれに異なるアプローチが求められることが多いという点に留意すべきです。また企業は、LGBTIの人々が、人種、性別、年齢、民族、先住民、宗教、健康状態、障害、社会経済的地位に基づく差別など、その他様々な種類の差別を受けかねないことも考慮すべきです。
- 7 企業は、人権を尊重、推進するための行動について報告する際、本企業行動基準を支持、承認、参照するよう推奨されていますが、本企業行動基準には、その適用を監視する仕組みがありません。**国連人権高等弁務官事務所は、企業自身のほか、労働組合、市民社会団体、学術団体その他の利害関係者に対しても、企業の実績を監視、評価し、基準を定め、優良な取組みを発見、共有するとともに、本企業行動基準に沿って講じ得るさらなる措置に関する対話に参加するよう推奨しています。

背景報告書

本報告書では、企業がその責任を果たすべく、LGBTIコミュニティに属する人々に対する差別に取り組み、より幅広い役割を担おうとする際に、どのような課題に直面しているかを検討します。

企業行動基準はなぜ必要なのか

この10年の間、LGBTIの人々に向けられた暴力や差別について、その深刻さや広がりに対する認識が世界中で高まってきています。こうした人権侵害に終止符を打つことは、多くの国々と国際連合における議論において、ますます中心を占めるようになってきています。100カ国を超える国連加盟国が、LGBTIの人々の権利を守るための国内法の改正やその他の措置を推奨する国連の提言を受け入れているほか、近年では、多くの国において、差別的な刑法の廃止から、LGBTIの人々を不当な取扱いから守るための差別禁止法の改正に至るまで、重要な法改正が行われました。

しかしながら、LGBTIコミュニティに属する人々に対する法的保護の水準には、国によって極めて大きな隔たりがあります。73の国連加盟国は、依然として同性愛を犯罪としているほか、トランスジェンダーの人々を犯罪者とみなす国も多くあります。ほとんどの加盟国は、性的指向を理由とする差別からの実効的な保護に欠けています。トランスジェンダーの人々の権利を保護している国はさらに少なく、インターセックスの人々を保護する措置を講じている国はほとんどありません。さらに、いくつかの国では、活動家による行動を阻止し、文化的行事を禁止するなど、LGBTIの人々の権利をさらに制限するような措置を政府が積極的に進めています。このように、国ごとに法的な枠組みと慣行に歴然とした差があることにより、とりわけ、人権の尊重と支援にコミットしている企業に問題が生じています。特定の国や地域で業務を行いつつ、国際的な取引先を持つ企業でも、複数の国や地域にまたがって業務する企業であっても、この状況は変わりません。

より進歩的な法的枠組を有する国でも、根深いスティグマと否定的な固定観念が、職場やマーケット、コミュニティなどでのLGBTIの人々に対する差別を永続化させています。法改正をさらに一步進めて、社会的な受容と平等を達成するためには、より幅広いコミュニティのエンゲージメントが必要ですが、中でも企業セクターの参加は不可欠です。

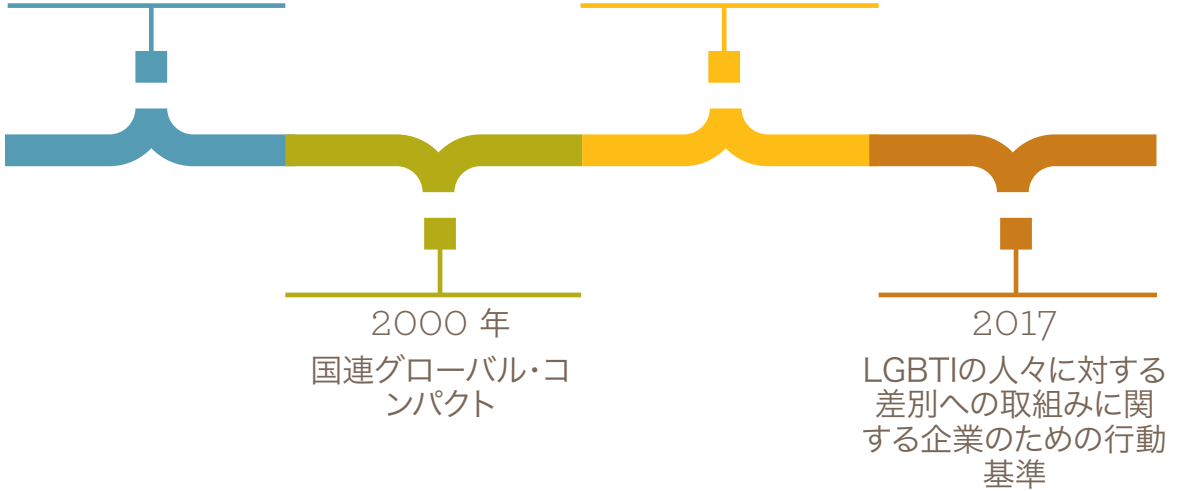
人権を尊重し、保護し、実現していく一次的な義務は政府にあります。企業にも、その業務と取引関係において、補完的に人権を尊重する独自の責任があります。世界人権宣言²は「社会の各個人および各機関」が、人権尊重の促進に努めるべきことを明言しています。差別をなくしていくことは国家の専権事項ではありません。企業は、社会の一機関として、人権を尊重する責任を負っていると同時に、プラスの変革をもたらす強大な経済力と影響力を持っているのです。

本書全体を通じ、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル(またはバイ)は、同性に魅力を感じる個人を意味する用語として用いられています。また、トランスジェンダー(またはトランス)という用語は、その性同一性が出生時に与えられた性と異なる個人を、インターセックスという用語は、その性別的特徴が男性または女性という典型的な身体の二分性に合致しない個人を、それぞれ指しています。これらの用語に対する理解は広がってきてはいるものの、地域や文化によって、異なる用語が用いられることもあります。

企業のための行動基準 人権宣言を起点とする歩み

1948年
世界人権宣言
「すべての人間は、
生れながらにして自
由であり、かつ、尊厳
と権利とについて平
等である」

2011年
ビジネスと人権に
関する国連指導原
則



1948年に採択された世界人権宣言は、今日、国際人権法の要となっています。人権宣言の発効以来、加盟国は2つの重要な規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約と、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）のほか、個別のケースや状況で人権を擁護する数多くの条約を採択しています。

2000年に発足した国連グローバル・コンパクトは、企業が遵守すべき9つの原則（後に10番目の原則を追加）を定めましたが、その中には人権、労働者の権利、環境保護、腐敗対策が含まれています。

2005年には、ジョン・ラギー氏が人権と多国籍企業およびその他の企業活動に関する国連事務総長特別代表に任命されました。

2011年には、ビジネスと人権に関する国連指導原則が、国連人権理事会において承認されました。この指導原則は、「保護、尊重、救済」という枠組みを設け、国家は人権を保護する義務を負い、企業は人権を尊重する責任を負い、人権が侵害された場合には救済が不可欠であるとしてきました。

ビジネスと人権に関する国連指導原則： 企業にとっての意味合い

2011年6月、国連人権理事会によって承認された、ビジネスと人権に関する国連指導原則³とは、事業活動に関連して人権に生じ得る悪影響のリスクを防止し、これに取り組むための国際基準です。この指導原則は、企業に対し、その活動が人権に対して悪影響を与えることを防止し、軽減する責任を含め、企業の持つ人権に関する責任をよりよく理解するための枠組みを提供しています。人権を尊重する責任は、事業の所在地や規模、所有形態や組織構造、業界を問わず、全ての企業に期待される行動の世界的基準となっています。

この国連指導原則からは、多くの人権尊重の責任が導き出されます。企業は、以下の各事項を実施すべきです。

- 社内または社外の専門家の知見に基づく人権に関する方針⁴を導入し、これを業務方針や手続きに反映させること。人権に関する方針は公表され、企業の最上層レベルで承認されるとともに、人権について従業員や取引先に期待されることにも言及したものとすべきです。
- 人権デュー・デリジェンスを行うこと。
 - 現実のおよび潜在的な人権への悪影響を明らかにすること。
 - 調査結果を全社的に関連する職務部門と手続きに反映すること。
 - 取引関係における影響力を活用し、人権に関するリスクの軽減を図ること。
 - 人権への悪影響への対応の実効性を追跡調査すること。
 - 人権への影響にどう取り組んでいるのかにつき、説明責任を果たすこと。
 - 自社が惹起または助長した悪影響を緩和または解消するため、是正措置を講じること。
 - 適切な行動を促進し、人権を侵害しかねない措置を取らせないためのインセンティブを含む社内手続と手順を確立し、全社員に周知徹底すること。
- 人権への悪影響を惹起または助長した可能性がある場合、正当な手続きを通じた救済を提供するか、これに協力すること。
- 運用レベルで実効的な苦情処理の仕組みを確立するか、これに参加することで、苦情に迅速に取り組み、被害者が直接救済を受けられるようにすること⁵。
- 被害を受けた利害関係者やコミュニティとの対話、協力の下、運用レベルの仕組みを構築すること。その手始めとして、事業活動を行う国でLGBTIの人々が置かれている状況を把握すること。

企業の人権尊重責任は法的義務か

国連指導原則は、企業に法的義務を課す国際文書ではありません。ビジネスと人権に関する国連指導原則によると、企業の人権尊重責任は、現行の国際法と条約に基づき期待される行動規範です。しかし、だからといって、企業の人権尊重責任が法的責任と全く無関係というわけではありません。人権を尊重する責任は、事業活動を律する国内法や、企業とその顧客である法人や個人、またはサプライヤーとの拘束力を有する契約上の要件に反映されることにより、司法的手段を通じて執行可能となることもありえます。場合によっては、企業が国際人道法や国際刑法上の責任を課されることも考えられます。

企業が、LGBTIの人々にどのような影響を及ぼし得るのかについてよりよく理解しようとする場合、まず、事業活動を行う国でLGBTIの人々が置かれた状況を把握することから始めることができます⁶。くわえて、企業は自社の差別禁止方針のなかにLGBTIの人々が具体的に含まれているかどうか吟味すべきです。とりわけ、差別禁止方針は導入されているものの、LGBTIの人々に法律上の保護が全く与えられていない国などを含む、複数の国や地域で業務を行う場合、企業は、このような差別に対する保護を、その業務全体に拡大すべきです。このような方針をグローバルなものとし、業務を行う国に関係なく、全ての拠点と全世界の従業員を対象とすべきです。

最も狭義の場合でも、このアプローチでは「害を及ぼさない」という原則を厳守することが必要になります。この原則は、取引関係を含む企業の行動が、いかなる人の人権の行使も侵害しないようにすることを意味します。人権の尊重は、人々の暮らしやコミュニティーにも大きなプラスの影響を与えます。持続可能な開発目標の達成にも大きく資することになります。

企業は、企業方針に対するコミットメントを通じて人権尊重の責任を果たすことを約束するだけでなく、継続的な人権デュー・デリジェンスを可能にする手続きも確立すべきです。このような手続きを設けることで、企業はその人権に対する影響を特定、防止、軽減するとともに、これにいかに取り組んでいるかを説明する責任を果たすことができます。差別やその他の人権侵害が明らかになった場合、企業は、実効的な救済へのアクセスを提供するか、正当な手続きを通じた救済に協力すべきです。国連指導原則は、企業の人権尊重責任は、どのような場面においても、国家がその人権上の関連義務を果たす意思または能力を備えているか否かに関係なく存在し、かつ、こうした国家の義務を減じるものではないことを明らかにしています⁷。国家と企業が取るべき行動は明確に区別されるものの、両者は補完的關係にあります。

企業には、その人権尊重責任を果たす他にも、事業活動を行う国において、LGBTIの人々の権利を含む人権を支援することができる重要な機会があります⁸。企業が果たせる役割や展開し得るアプローチは、社会的、法的な場面に応じ、大きく異なります。しかし、世界のあらゆる場所において、現地の法制度や政治力学に関係なく、LGBTIの人々のインクルージョンとエンパワメントを促進し、こうした人々を不当な取扱いから守り、職場やマーケット、コミュニティーでの差別的な慣行をなくしていくために企業が取り組める行動は存在します。LGBTIの従業員、顧客、コミュニティーに向けられたステイグマや偏見を弱めるうえで、企業の貢献は欠かせません⁹。

LGBTIの差別に取り組むことのビジネス上および経済上の利点

企業には、経済的利益やコストの予測数値、またはその実際の数値と関係なく、人権を尊重する責任があります。企業は、労働衛生、安全規制、環境保護基準、最低賃金規定に従わねばならないと同様、たとえコストが伴う場合でも、国際人権基準を遵守すべきです。2008年の国際労働機関(ILO)の「社会正義に関する宣言」にもあるとおり、「労働における基本的原則及び権利の侵害は、正当な比較優位として援用その他利用されてはならないからです¹⁰。

しかし、これに加えて、インクルージョンによって人権擁護を強化することには、ビジネス上、経済上のメリットもあります。LGBTIの人々に対するものを含め、差別は生産性に影響し、社会的、経済的發展を損なうことになり、企業とコミュニティの双方に悪影響を及ぼすからです。また、マーケットシェアの損失にもつながります。多くの調査においても、ダイバーシティ&インクルージョンが企業の成功と相関関係にあるとされています¹¹。

マクロ経済的成本

特定の人々の集団に対する差別は、大きなコストを伴います。人材プールを縮小させ、市場を圧迫し、経済成長を妨げるからです。インドを焦点に当てた2015年の世界銀行による調査では、国内のLGBTコミュニティに対する差別で、インド経済は最大で潜在的国内総生産の1.7%にも相当する320億ドルの損失を被っていることが明らかになりました。国連共同エイズ計画(UNAIDS)は、2017年、全世界のコストを年間1,000億ドルと試算する調査結果を発表しました¹²。The Williams Instituteは、1人当たりGDPとLGBTの人々の法的権利の間に正の相関関係があることを突き止めています¹³。

企業コスト

- 募集採用: 性的指向や性同一性、性別の特徴など、仕事に全く関係のない特徴に基づき、有能な人材を採用候補から外す企業は、最適な人員を確保できず、業績能力を低下させてしまいます。最近の米国での調査によると、履歴書でLBTであることが分かる女性は、選考に残る可能性が約30%低くなっています¹⁴。
- 定着: 差別によって、本来であれば有能なLGBTIの従業員が辞めざるを得なくなり、不必要な代替人員の採用コストや優秀な人材の流出が生じます。米国では、LGBTであることを隠しながら、職場で孤立していると感じている従業員は、「カミングアウト」している従業員より73%高い確率で離職するとの報告があります¹⁵。
- 業績: 職場での差別と偏見は、生産性を損ない、欠勤を助長し、やる気や起業家精神、会社への忠誠心を失わせます。米国でのある調査では、カミングアウトしていないLGBTの従業員の27%が、職場でアイデンティティを隠していることで、発言したり、アイデアを共有したりしにくくなっていると語っています¹⁶。インクルーシブだと感じられている職場では、LGBTの社員に限らず、従業員全体のエンゲージメントが改善することを示す調査結果もあります。

「多様性の配当」

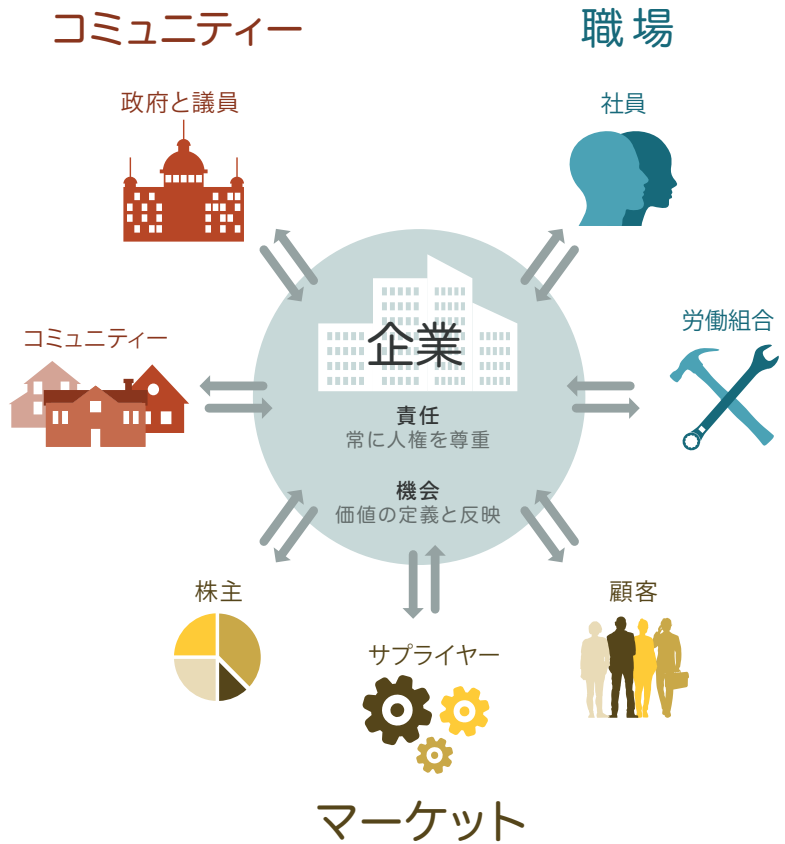
『Harvard Business Review』の分析によると、多様性の水準が高い企業は、業績も優れています。米国では、多様性の高い企業においては、自社のマーケットシェアがこの1年で増加したと報告する従業員の割合が45%、自社が新規市場に参入したと報告する従業員の割合が70%、それぞれ高くなっています。最近のCredit Suisseによる調査でも、LGBTの従業員を受け入れている企業は、平均株主資本利益率、キャッシュフロー投資収益率および収益増で、他を上回ることが明らかにされています¹⁷。

LGBTとアライのコミュニティの購買力

LGBT消費者セグメントのグローバル購買力は、アライコミュニティ(LGBTの人々の友人や家族)の購買力を除いても、2015年の時点で年間3.7兆米ドルと推定されました¹⁸。2007年の成人を対象とする全米調査では、自らをゲイ、レズビアンと認識している成人の88%が、全ての従業員に対し職場で福利厚生を平等に提供するとされている会社のブランドを検討する可能性が高くなっています。また、77%がLGBTコミュニティにとって重要なNPOや理念を支援するブランドを検討する可能性が高く、58%が同性愛者に対して直接的なマーケティングを行っている企業から飲食料品を含む製品やサービスを購買する可能性が高いとしています¹⁹。LGBT消費者の選択傾向が増大するのみならず、LGBTのアライの人々の間でも、ブランド選好度が高まってきています。2011年の調査では、LGBTである米国成人の87%(対2007年で10%の増加)が、LGBTコミュニティにとって重要なNPOや理念を支援するブランドを検討する可能性が高いこと、および、異性愛者の成人の75%が、全ての従業員に職場で福利厚生を平等に提供するとされているブランドを検討する可能性が高いことが明らかになりました²⁰。

職場、マーケット、コミュニティ：今後の課題と可能性

職場でも、マーケットでも、コミュニティでも、企業は通常、LGBTおよびインターセックスの問題について、幅広い利害関係者と関わっています。利害関係者には、職場における従業員および労働組合、マーケットにおける顧客、サプライヤーおよび株主、そしてコミュニティにおける市民社会、政府および議員が挙げられます。本章では、こうした多様な利害関係者との関わり合いにおける今後の課題と可能性について探ります。



本企業行動基準の出発点となるのは、国連指導原則に基づいてすでに企業に課されている、人権(LGBTIの人々の権利を含めます)への悪影響に加担しないという責務です。これは、全ての企業が遵守すべき最低基準にあたります。これには、差別やその他の形で、個人の性的指向、性自認および性的特徴に基づき人権侵害を惹起または助長したりしないことを含みます。企業がこの点に関するコミットメントを果たすためには、企業方針の変更が現実になるような行動が伴わねばなりません。

しかし、こうした責務を果たすことを超え、企業には、利害関係者と関わったり、支援を提供したり、場合によっては、LGBTIの人々の権利の平等と公正な取扱いを支持する立場を明らかにしたりすることを通じて、LGBTIコミュニティの人々に対する差別をなくすために、さらに幅広く貢献できる機会があります。

本書のねらいは、企業に対して何か一連の行動を行うよう命令するのではなく、国際人権基準や現に企業が実行している取組みを基に、可能な対応策を提供することにあります。

The Center for Talent Innovationは、異なる法的小および文化的環境において、企業が自らの従業員を保護するとともに、現地のLGBTIコミュニティに寄与するために、多様な利害関係者と関わる手法を説明する3つのモデル²¹を示しています。これらのモデルは国内企業、グローバル企業双方に同じく当てはまるものです。



郷に入っては



大使館



アドボケート
(権利擁護)

- **「郷に入っては」アプローチ:**「郷に入っては」アプローチとは、現地の状況を勘案し、LGBTIを支援するための国際的企業方針の一部に例外を設けることを企業に認めるものです。こうした例外について透明性を保ち、個々の従業員に、一定の職務からの「オプトアウト(選択的離脱)」を認めることにより、企業は従業員に代わって(人権侵害に対する)警戒を示すことになります。例えば、ある情報通信技術 (ICT) 企業および国際的法律事務所は、LGBTの従業員が、自己のキャリアに悪影響を受けることなく、リスクに直面しかねない特定の国への出張を拒絶することを認めています。この「郷に入っては」アプローチは、国際的に働く一部の従業員を、人権侵害のリスクから守ることができるものの、現地のLGBTIの社員や、その国で当該企業の影響が及び得るその他のLGBTIの人々の権利を擁護することにはほとんどつながらず、こうした国に浸透した差別的傾向を変えることには全く効果がありません。場合によっては、差別の永続化を助長するばかりか、国連指導原則に基づき、人権侵害を防止し、人権への悪影響を払拭するという企業の責務を放棄することにもなりかねません。
- **「大使館」アプローチ:**「大使館」アプローチとは、現地の状況に関係なく企業方針を実行することで、本来であればLGBTIの人々の権利が、尊重、擁護されないような国や地域で安全な空間を作りだしながら、場合によっては現地社員の寛容度を高めることにも貢献し得るというものです。例えば、ある大手金融機関は、あらゆる拠点でグローバルな差別禁止方針を実行することで、国内法上こうした保護が定められていない国や地域において、到達すべき水準を引き上げています。この「大使館」アプローチでは、従業員は通常、職場でしか保護されないという点には注意が必要です。
- **「アドボケート(権利擁護)」アプローチ:**当該国で、LGBTIの従業員の法的保護を強化するため、また、より受容度の高い労働環境の整備に貢献するため、その国の雇用規制や、LGBTIの人々に影響のある関係法令に影響を及ぼそうとするものです。このような活動は、必ずしも公の場で声を大にして行う必要はなく、プライベートな対話や穏やかな外交手段を通じて行うことも可能です。なぜなら、政府は、外圧や外からの権利擁護活動に屈したと映ることを嫌って、現行の法律や慣行を変更したとらないことも多いからです。

企業は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する法的、社会的な態度が一様ではないことに留意しつつ、業務を行う国や地域の状況に応じて、これら3つのモデル全部を使い分けることもできます²²。例えば、LGBTIの人々を法的には受け入れながらも文化的には敵意を抱く国の拠点では、大使館モデルを採用しつつ、法律と規範が共に未整備の別の国では、LGBTIの人々の権利平等をより積極的に求めるというアプローチを採ることもあり得るでしょう。

このような状況に対応したアプローチの利点は、柔軟性にあります。他方、リスクとしては、一貫した対応を行わないことでグローバルな企業方針が根底から損なわれたり、場合によっては差別が永続化し、国連指導原則と本企业行動基準に謳われた企業の人権尊重責任を果たせなくなったり、さらに状況によっては、法律上、契約上の責任も果たせなくなる可能性もあります。例えば、LGBTの人々に対する差別への法的保護を拒絶した米国ノースカロライナ州法に強硬な反対姿勢をとったある企業は、ゲイやトランスジェンダーを犯罪として扱うマレーシアでも事業を展開していたことで、偽善的だという非難を受けました。また、「大使館」アプローチを隠れ蓑に、積極的な教育プログラムやその導入、実施面の取組みを全く行わないというリスクもあります。こうしたリスクは、人権デュー・デリジェンスの手続きの一環として検討、分析されるべきであり、害悪を解消または軽減するための適切な措置を講じる必要があります。

企業によっては、アドボケートモデルを選択すべきでない適切な理由(社員の安全など)があるかもしれません。また、社会によっては、穏やかな外交手段や、ダイバーシティ&インクルージョンへの支援を行うことのほうが、社会的声明を出すよりも効果的な成果を生むかもしれません。世論に訴える活動を展開する場合には、常にその地域の市民社会と協議のうえで行うべきであり、必ずしも当局に批判的である必要はありません。人権の保護と推進を導くのは、さらなる一步を急ぎ立てることではなく、自発的行動を支援することかもしれません。

企業が採用するアプローチは、それを適用する国ごとにある程度の柔軟性を持たせる必要があるものの、企業は、その場合であっても、人権侵害を引き起こさず、人権への悪影響を払拭するという最低限の基準は満たさねばなりません。また、企業はその目標として、業務を行うあらゆる場所で、よりよい状況を実現することを目指すべきです。すなわち、人権とは、普遍的、不可分かつ不可侵で、相互依存的、相互関連的かつ相互補完的なものであるため、特定の状況下で一定の権利または人々について(人権の)例外を設けるようなことがあれば、人権の理念を根底から損ないかねません。そのようなことはできる限り回避しなければならないのです。「郷に入っては」アプローチは、最終手段としては現実的、実用的かもしれませんが、不正や差別を正当化、増長することになりかねず、場合によっては、企業が国際基準やその他の法律上/契約上の義務を果たせないことにもなりかねません。このアプローチを適用する企業は、最低限、LGBTIの従業員や他のLGBTIの人々に対するものを含め、自らが人権侵害を惹起しまたは助長したりしないようにしなければならず、また、自らが惹起しまたは助長した人権への悪影響を払拭するための保護、救済措置を導入すべきです。

これら3つのモデルを具体的な事業活動の場面に適用する際、企業は各利害関係者に対する取組みや、実効可能な実践的アプローチを考慮に入れる必要があります。

次節では、企業がいかにしてLGBTIの人々に対する責任を果たしつつ、7類型の利害関係者(従業員とその代表者、顧客、サプライヤー、株主、コミュニティー、労働組合、政府と議員)とのやり取りを通じて、どのようにLGBTIの人々の権利を支援すべきかについて取り上げます。これら利害関係者は相互に関連していますが、本書では各類型を個別に取り扱います。各項目では、各類型の利害関係者との関わり合いにおける今後の課題と潜在的利益とともに、いくつかの実践的なアプローチも明らかにします。

職場で

社員

LGBTIインクルーシブな職場方針や慣行を実現し、LGBTIの従業員とその代表者の安全と安心を確保しようとする、企業のなかに多くの法的、文化的、組織的課題を生み出す可能性があります。同性愛、トランスジェンダーの人々、性的指向やジェンダーに関する公の議論が犯罪とみなされている国では法的問題が生じる可能性があります。また、企業は異なる文化的環境、企業環境をうまく扱わねばなりません。

例えば、多くの国では、同性愛関係にあるゲイ、レズビアン、バイセクシュアルの従業員やトランスジェンダーの従業員が、刑事訴追を受ける高いリスクの下にあります。このようなリスクは業種にかかわらず存在しますが、規制が厳しい業種では、より厄介な問題が生じます。例えば金融業では、就業規則によって、刑事上の有罪判決を受けた従業員は解雇される旨規定されていることがあります。また、LGBTIの人々に対する制度的な迫害や差別は、LGBTIの人々の健康や教育を受ける機会、雇用機会に対し悪影響を及ぼしかねません。この問題は世界規模で存在しますが、企業はこのような構造的な不平等の解消に向けた取組みに貢献することで、積極的な役割を果たすことができ、また、そうすることが期待されています。

企業が、その事業活動や業務方針を国際人権基準と整合させるためには、職場のある地域の状況を慎重に吟味する必要があります。例えば、職場での差別やハラスメントに対する法的保護がない可能性のある場合、さらにはトランスジェンダーの人々の性自認に対する法的承認のない場合、このような承認を受けるために重く不当な制約が課せられている場合、あるいは同性間カップルの存在やその親権に対する法的承認のない場合も考慮に入れる必要があります。他にも、言論および結社の自由に対する制約や、ヘイトを動機とする暴力のリスク、親や家族から拒絶されるリスク、あるいは敵対的な社会環境が従業員に与える影響も考えなければなりません。

実践的アプローチ

従業員に関する懸念を払拭するための第一歩として、達成したい具体的な目標が明示され、その目標が達成されたかどうかを判定する枠組みが示された、実効的なダイバーシティ&インクルージョンポリシーが重要となります。実効的なポリシーにするためには、ダイバーシティ&インクルージョンに対する企業のコミットメントを明示し、性的指向や性自認、性表現、性的特徴やインターセックスについても具体的に触れるべきです。また、企業や従業員の責任のほか、企業方針に違反した場合の処遇についても説明すべきです。

次のステップは、ダイバーシティ&インクルージョンの戦略を推進させるために、従業員や労働組合、経営陣といった企業内部の重要な利害関係者からの支持を取り付け、スポンサーになってもらったり、コミットメントを受けたりすることです。こうしたコミットメントが上級幹部のボーナスや評価に直結する旨を明文化している企業もあります。さらなるステップとして、グローバルな実施戦略の導入が挙げられます。多くの企業は、LGBTIの人々の平等な権利と公正な取扱いという理念が確立されていない地域や、このような理念をその文化や信条に対する脅威として捉えられたい地域へも市場を拡大しているからです。企業が利害関係者、特に現地の利害関係者と関わり合い、その地域のあり方に対する理解を深めることが欠かせません。

LGBTIの従業員に対するグローバルな支援ネットワークの構築が推奨されます。ネットワークがバーチャル上でしか存在しない国(従業員やその代表者のプライバシーや安全を守る正当な必要から)についても、同様です。

こうしたダイバーシティ&インクルージョンに向けた取組みのモニタリングとメンテナンスは欠かせません。経営陣や役員は、定期的な進捗報告を受けるべきです。ダイバーシティ&インクルージョンを図る取組みは、上級レベルの役員が指揮監督するとともに、定期的な教育や研修が実施されるようにしなければなりません。さらに、企業は上級管理職と役員候補者の多様性を推進するために、積極的な措置を採ることが求められます。

こうした採用や昇進への取組みは、経営陣だけが行うべきものではありません。LGBTIの人々に対する構造的な差別と暴力という問題を解消するために、企業はLGBTIの人々が直面する不平等との闘いに貢献するための積極的な措置を講じることができ、その中には、例えば、対象を絞ったアウトリーチ活動や、一定の研修や採用方法を、とりわけLGBTIコミュニティでも目立たない立場の人々に向けて行うことなどが考えられます。

世界中のLGBTI関連団体は、インクルーシブな職場環境方針とその実現について、雇用者向けの指針を提供しています。HRC、Stonewall、Community Business、Workplace Pride、ACONが提供する資料には、多様な従業員の募集、採用、インクルージョンの促進、育成、定着、エンゲージメントや意欲の向上のための具体的な戦略や優れた取組みが紹介されています²³。

労働組合

差別解消に取り組むうえで、多くの企業が労働組合の内にアライを見つけています²⁴。例えば、北アイルランドでは、労働組合が宗教間や宗派間の橋渡しを行ううえでポジティブな役割を担ってきました。同様に、「労働者とその代表者の公正な待遇」という労働組合の目的と、「高い国際基準の遵守」という企業の目的の間には自然な整合性があることからすれば、労働組合は差別解消への取組みに大きく貢献することが期待できます。

すでに1981年には、カナダ郵政労働者組合(CUPW)がカナダの労働組合として初めて、性的指向に基づく差別を禁止する文言を労働協約に盛り込んでいます。CUPWの例に倣い、他の労働組合もすぐに差別禁止を団体交渉の優先課題に加え、1985年には、図書館従業者を代表する労働組合が、組合員を対象とするドメスティック・パートナーシップ手当を勝ち取りました。1980年代には、ゲイとレズビアン活動家と英国炭鉱労働組合との共同戦線が、英国内のゲイ、レズビアンコミュニティに対する支援を拡大するのに貢献しました。具体的には、炭鉱労働者のグループがゲイやレズビアンメンバーへの平等な権利を求めて各種のゲイパレードやイベントに参加したことに加え、1985年の労働党大会では、ゲイ、レズビアンコミュニティに属する人々の権利平等にむけて党が支援を行うという、前例のない決議が採択されたことが挙げられます²⁵。1988年に起こった、地方自治体が、同性愛のいわゆる「促進」を規制しようとした地方自治法第28条への反対運動でも、炭鉱労働組合のグループは英国のゲイ、レズビアンコミュニティの最も積極的なアライの一つでした。

労働組合が独自に結成され、自由に運営されている場合、労働組合のもたらす協調関係は全ての関係者にとって有益であり、国内や業界内、さらには従業員の間での社会変革をもたらすようなシナジーを生み出すことが期待できます。

実践的アプローチ

企業は、まず出発点として、労働組合がLGBTIの人々に対する差別と闘う組合方針を具体的に策定する際に支援や協力したりすることができます。組合方針は、ポジティブな環境を生みだし、LGBTIに関する問題の視認性を高める効果を持ちえます。労働組合は、組合員であるLGBTIの従業員とその代表者の権利利益や資格の平等を確保する明確なポリシーを導入することで、雇用者側に対する実践的な模範となるべきです。また、LGBTIの組合員が会合を開き、組織を作るのをサポートするとともに、LGBTI関連のアウトリーチ活動を行ったり、ネットワークを構築したり、会議を開催したりする際に便益を提供すべきです。

労働組合は、より幅広くLGBTIコミュニティと関わることもできます。労働組合がLGBTI関連の市民団体とLGBTIイベントを共催することによって、社会に関与することも考えられます。英国の労働組合UNISONが初めてロンドンのゲイパレードを後援した際、組合内からは、無関係とも思える活動に資金を使うことに反対する声も多く上がりました。しかし、労働組合が目に見える形でLGBTIの活動にコミットメントを示したことは、組合員からも好意的に受け止められ、他の労働団体にもプラスの影響を与えました。

雇用者が労働組合と協力し、包括的な平等行動計画を策定することも欠かせません。その中核として、企業方針のステートメントには機会均等が掲げられるべきですが、その際、性的指向、性自認、性表現および性的特徴にも具体的に言及すべきです。労働組合は、行動計画の実施に際しては、管理職個人の意図や判断に委ねられる部分をできるだけ少なくするよう要求すべきです。行動計画には広報キャンペーンや実施状況のモニタリングを行うことを盛り込む必要があります。

この種の取組みの一例として、イタリアの大規模労働組合であるイタリア労働総同盟(Confederazione GeneraleItalianadelLavoro)が、人々の差別からの保護と、差別を受けた場合の救済措置を定める行動規範の導入をイタリア企業に促したケースが挙げられます。イタリア労働総同盟は、エミリアロマーニャ州で、組合員や職場のLGBTIの人々に対する意識の変革を目指して、LGBTIのNGO団体であるArcigayと協定を結びました。

マーケットで

顧客

消費者の期待に照らせば、差別を行うことが企業に悪影響を及ぼす可能性があります。多くの消費者が、企業に対して全世界のLGBTIの人々の権利擁護のために声を上げることが期待するようになっています。企業が、LGBTIの人々の権利が構造的に侵害されている国で業務を行う場合、こうした国で、企業の本拠地やその他のマーケットにおける消費者の価値観と矛盾する立場を取らねばならないという圧力を感じることもあるかも知れません。企業は常に、自らの行動が人権に及ぼす影響を評価し、害悪を軽減、解消するよう行動しなければなりません。積極的に差別解消に取り組むことが、一定の経済的利益をもたらすことに多くの企業が気付いています。多くの国で、社会的に責任ある消費を行うことに対する意識が高まっており、消費者が環境、労働、社会、人権関連の基準を守ろうと取り組んでいる企業に共感し、このような企業を選択するようになっていきます。そのような市場セグメントの規模はまちまちですが、その影響力は大きく、ソーシャルメディアを用いて世界的に結集して支援を行うことも多くあります。

同様に、企業が差別などにより、人権侵害を惹起したり、助長したりしている場合、国によっては、消費者がそのような企業のビジネスを拒絶するといった反応を示すことが多くなっています。ダイヤモンドやチョコレート、砂糖を含む清涼飲料、遺伝子組換え原料を含む食品を扱う産業を敬遠し、フェアトレード農家からのコーヒー購入、労働搾取環境で作られていない衣料品を求める運動はいずれも、このような消費者が結集した事例です。

企業の社会的責任の形跡に敏感に反応するLGBTI消費者にも、同じことが当てはまることは間違いありません。例えば、最近のある調査によると、ポーランドではLGBT消費者の68%が、LGBTに優しいブランドを選ぼうとしているほか、その91%は、「ホモフォビック」と見えるブランドの購入を止めたり、これに公に抗議したりすると回答しています²⁶。一定のブランドを核とする企業は、他の

企業よりも社会的意識の高い企業方針を採用したり、基準を設定したりすることが多くなっていますが、これはいわば当然の成り行きと言えます。

消費者の圧力は諸刃の剣となりえます。LGBTIの人権に反対する市民団体が、目的志向の購買行動を採用することもあるからです。事実、いくつかの企業は、こうした問題について立場を表明した結果、製品のボイコットを呼びかけるオンライン・キャンペーンの標的となっています。

実践的アプローチ

多くの企業は、人権尊重という社会的目標を推進し、ポジティブな社会変革に貢献するブランドイメージの構築のために投資しています。これによって、LGBTIの人々に対する差別の解消といったポジティブな社会的インパクトのために、企業の力や影響力を最大限活用することができるのです。同時に、企業にとっては、従業員やサプライヤーなどの利害関係者に関連する企業方針が、LGBTIの人々を含む人権を尊重し、マーケティング・メッセージと一致していることを確保することが必要になってきます。

企業は、こうした取組みへの従業員の関与を高めるために、LGBTIビジネス・リソース・グループ(BRGs)に頼ることが多くなっています。企業によっては従業員リソース・グループ(ERGs)やアソシエイト・ネットワークと呼ばれる場合もあります。LGBTI・BRGsは、同じ職場のLGBTIの従業員の有志グループで、組織の目標に沿った、多様でインクルーシブな職場環境を育む源泉として機能します。BRGsは、仲間同士のサポート体制を構築するための組織です。同じような問題を抱える人々が集まることで、より親身で知識に裏付けられたサポートを他者に提供できるのです。こうしたグループの多くは、LGBTIの同僚同士のつながりを作る非公式の集まりとして発足しますが、多くの企業で公認を受け、企業からの支援を受けるようになっています。企業は、BRGsを活用することで、自社のマーケティング・メッセージと顧客コミュニティの考えとの整合性を保ち、マーケットへの知見を獲得し、さらには従来関わりのなかった市場セグメントへの参入を図っています。これは顧客にとっても、企業のブランド構築にとっても役立っているほか、従業員との雇用関係の維持にも効果を上げています。

サプライヤー

ビジネスと人権に関する国連指導原則は、企業自体の活動に加え、関連企業やサプライヤー、取引先、子会社との取引関係によって生ずる可能性のある人権への悪影響を特定、評価することが重要だと指摘しています。国連指導原則に定めるとおり、企業は人権デュー・デリジェンスを行うにあたって、「取引関係による業務、製品またはサービスに直接関連し得る人権への悪影響」を考慮すべきです。

企業が直接の雇用関係にない労働者への依存度を高めていることを考えれば、この点は重要です。ある労働組合の調査によると、多国籍企業の労働者全体のうち、多国籍企業に直接雇用されている従業員は6%に過ぎず、残りの94%はそのサプライヤーに雇用されています²⁷。グローバリゼーションは、今までにない複雑な企業構造と関係性をもたらしていますが²⁸、こうした企業構造は、企業の人権尊重責任を軽減するものではありません。企業は、人権侵害を惹起したり、助長したりすることを避けるだけでなく、その影響力を行使することで、サプライヤーなどを含む取引関係を通じて直接関連し得る人権への悪影響を払拭することも期待されています。

LGBTIの人々の人権への悪影響は、サプライチェーン全体を通じて生じるおそれがあります。企業が人権尊重責任を果たすためには、自社組織内におけるLGBTIの人々の人権尊重の確保に努めるだけでなく、サプライヤーや取引先の行動にも注意を払うことが必要です。

実践的アプローチ

企業は、取引関係の商業上または評判上の自らの立場の重要性を利用し、サプライヤーとの関係に自らの影響力を行使することで、LGBTIの人々への公正な取扱いや、その権利の尊重を求めることができます。人権保護に関する条項および差別禁止に関する条項を契約に盛り込むことも、1つの手段です。サプライヤーは取引関係の維持を望んでおり、そのために顧客の要求に応じた行動を取る考えられるため、企業はその購買力を通じて自らの影響力を活用することができるのです。このような要求事項を調達プロセスに結び付け、これをサプライヤーに説明するとともに、サプライヤーがそのような方針を効果的に実施することを支援することは、影響力を及ぼすうえで欠かせないステップです。

多くの企業では、ダイバーシティチームが調達部門と連携し、LGBTIの人々が運営する企業への入札機会の拡大を図っています。例えば、ある金融サービス会社は、LGBTIの人々が運営するサプライヤーのデータベースを立ち上げ、こうした業者に製品やサービスを提供する機会を開いています。

米国では、Human Rights Campaign Foundationが、その調査の「パブリック・エンゲージメント」の部分で、毎年、企業平等指数によって、サプライヤーの多様性向上プログラムに関する評価を行っています。2013年の指数では、雇用者の50%がサプライヤーに関する多様性向上プログラムを導入していると回答しました。このうち57%は、多様性向上プログラムにおいてLGBTI運営ビジネスが含まれているとしています。今回の指数調査の評価基準では、サプライヤーの多様性がさらに明確に重視されることになります。

株主

LGBTIのインクルージョンに向けて行動を起こさない企業は、社会的責任ファンドなどによる投資を受けることができないおそれがあります。1990年代後半以来、投資家の間で、企業が事業を行う社会に貢献し、発展させ得る役割を担っていることに対する認識が高まってきました。企業はますます、人権の尊重を実証することを企業に期待する、物言う投資家を相手にするようになっています。ビジネスと人権に関する国連指導原則の策定は、こうした変化を反映すると同時に、そのさらなる進展に寄与するものです。

場合によっては、株主の圧力が、企業方針を実行に移すうえで役立つことがあります。これまでは、人権基準の遵守を企業に求める圧力が、企業のステートメントという形での一般的なコミットメントにしかつながらないこともありました。しかし、今日では、企業がこのようなコミットメントを実行に移すために必要な企業方針やセーフガードを導入することが、ますます期待されています。

LGBTIの人々やその他の集団に対する差別について、株主全体がどのような見解を持っているかを評価することは困難ではあるものの、LGBTIのインクルージョンを支持する株主の運動は、ますます目立ってきました²⁹。株主提案や決議を含め、株主はさまざまな形で、こうした問題に関する企業の決定に影響を与えています。例えば2014年には、計2,100億ドルの資産を所有、運用する株主グループが共同で、米国の20社を超える上場企業に対して、LGBTの差別禁止の方針と福利厚生平等の方針を国外に広げることを求める決議を提案しました。投資家は、世界にはLGBTの人々が多種多様な法的、文化的環境に身をおき、しばしばそうした環境が苛酷であること、また、こうした環境の下で事業を行う企業がリスクに晒されていることについて、懸念を明らかにしています。この書簡には³⁰、このような従業員やその代表者が直面する脅威、迫害に対処する企業側の備えについて、明確にするよう求めています。

一方で、株主のなかには、投資家ミーティングの席上で、企業によるLGBTIの人々の人権を支援することの決定や、それを受けたボイコット運動に対して、懸念を示す者もいます。このような企業による決定の例には、LGBTIの人々の平等を求める立場を公に表明することや、トランスジェンダーの人々に対し、その性自認に応じた化粧室の利用を認めることなどが含まれます。しかし、スターバックスのCEOは、2013年、このような株主の質問に対して次のように答えました。「全ての決定が経済的な視点から行われるわけではありません。(中略)私たちは社員の目で物事を判断し、この決定をしました。当社には20万人を超える従業員がおり、私たちは多様性を受け入れたいと考えています。あらゆる多様性です³¹」。株主が経営陣に異議を唱え、LGBTIである従業員に対する差別禁止を定める企業方針に反対する場合でも、企業には、国内法や国際基準の遵守を含め、人権を尊重する責任があります。通常、女性の賃金を男性よりも低くすべきであるという決議を受け入れる企業はありません。それと同様に、企業は、LGBTIである従業員の権利を制限しかねない決議案が株主から出されたとしても、これに応じるべきではありません。

実践的アプローチ

多くの証拠によって、ダイバーシティ&インクルージョンにコミットする企業は、マーケットにて利益を上げていることが明らかになっています³²。人権尊重責任を果たすパートナーを求めるような投資家や企業は、多くの場合、国連指導原則を遵守するようになってきています。このような市場圧力より、より多くの企業が、国連指導原則を実行に移すためのさらなるステップを踏むとともに、年次報告書に自社の実績と国際基準の遵守状況を正確に説明するようになると予想されます。企業報告に関する基準が次々に生まれ³³、より多くの企業が、その業績を測定する基準³⁴を探っている中で、投資家は、自らの要求に見合う実績を誇り、かつ、国際基準に沿った行動を取る企業を探し求めるようになっています。

ダイバーシティ&インクルージョンを重んじる企業文化は、公正な雇用主であるという企業の評判を高め、有能な人材を幅広い範囲から引きつけ、従業員の士気と生産性を向上させ、イノベーションを推進し、差別やハラスメントのリスクを低下させます。この点に関する取組みは、企業の年次報告書やサステナビリティ報告書、株主向けニュースレターなどを通じて、株主や一般市民の両方にはっきりと伝えることができます。

コミュニティで

コミュニティ

TLGBTIの人々に対する世界の人権状況は大きく異なり、また絶えず変化しています³⁵。各地の状況は急速に変化しています。ほとんどの場所で改善が見られる一方で、状況が悪化しているケースもあります。同じ国内や、さらには同じコミュニティの中でも、LGBTIの人々の取扱いが大きく異なることがあります。レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々はそれぞれ、異なる種類の暴力や差別、その他の人権侵害を受けているからです。また、法律面や政策面の前進が、人々の暮らしの現実にはほとんど反映されないこともあります。ようやく必要な法改正がなされたとしても、依然として、あらゆる社会で一定の偏見が根強く残っています。

企業は、家族からの拒絶や虐待、医療、住宅および教育へのアクセスにおける課題、暴力やハラスメントからの保護の欠如、表現、結社および集会の自由に対する制限など、多くのLGBTIの人々がコミュニティで直面している、様々な問題を理解する必要があります。「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」という考え方を採用するLGBTIコミュニティが増える中³⁶、LGBTIの人々に対する差別へのあらゆる取組みに当事者の声を取り入れることの重要性が指摘されています。これはどのような社会問題についても言えることです。問題の内容と、これに対する最善の対処法を最もよく理解しているのは、通常、その問題を実際に経験している人々だからです。

実践的アプローチ

現地のLGBTI関連団体とのパートナーシップは、LGBTIコミュニティとの長期的なコミットメントを示すものであり、こうしたLGBTIコミュニティのメンバーが抱える課題に対する企業の理解を深めることに役立ちます。このようなパートナーシップは、企業方針の立案の参考になるとともに、企業が前向きな社会変革を促進し、支援するための手段にもなります。

LGBTIの人々に対する差別的態度が特に広く見られる社会においては、LGBTIコミュニティの団体やイベントに財政的な支援をすることが、企業が社会の変革に寄与する最も実践的な方法と言えます。場合によっては、このような手法が、公に立場を表明するよりも効果的であることもあります。このような場合、現地の利害関係者の助言に従うことがより重要となります。

このような企業の後援を受けられる団体としては、LGBTIのユースセンターやコミュニティセンター、権利擁護団体、慈善団体が挙げられます。直接的な支援やその他の形態の援助に加え、企業は社員に対し、このような団体でボランティアを務めることを推奨したり、こうした団体に従業員とともに自らも寄付を申し出たりすることが考えられます。また、表彰制度を設けたり、これを支援したりすることで、人権擁護活動家の存在感を高め、活躍の場を提供すれば、企業はその人権擁護活動家の活動を保護し、意義づけることもできます。国内のLGBTI関連団体が外国から援助を受ければ、いわゆる「外国の手先」と見られる危険性もあるため、この点に配慮し、できる限りリスクを軽減すべきです。

193カ国中...

67 

カ国は性的指向に基づく雇用での差別を禁止

20 

カ国は性自認に基づく差別を禁止

3 

カ国はインターセックスの人々に対する差別を禁止

政府と議員

暴力と差別に対する法的保護が不十分なことから、LGBTIの人々は、全世界で重大な人権侵害を受けており、保護や救済を受けることができません³⁷。

LGBTIの人々はしばしば、労働市場のほか、教育や医療、住宅、公共サービスへのアクセスで差別を受けています。また、言語的攻撃、物理的攻撃、性的暴力、拷問や殺害、さらには診察室や病院、診療所での虐待やハラスメントを含め、ヘイトを動機とする暴力を受けるリスクも不当に高くなっています。約73カ国では³⁸、同意に基づく同性愛が法律で禁じられていますが³⁹、そのうち少なくとも8カ国では、いわゆる「異性装」が犯罪とされ、さらに多くの国々では、しばしば不明確な法律の規定によって、トランスジェンダーの人々が処罰されています⁴⁰。

こうした法律は、LGBTIの人々の生活に多大な悪影響を及ぼしています。事実上、差別的な取扱いが正当化され、スティグマを生み出し、多くのLGBTIの人々がその性自認と恋愛関係を隠さざるをえません。欧州基本権機関によると、EUでは、トランスジェンダーである求職者の3分の1が、求職時に差別を受けているほか、トランスジェンダーであることを理由に職場で不当な取扱いを受けたとされる者も3分の1に上っています⁴¹。

2017年の開始時点で、性的指向を理由とする雇用での差別を禁じているのは、193カ国中67カ国にすぎず、性自認または性表現を理由とする差別に対する明確な保護を提供している国は20カ国しかありません。インターセックスの人々を保護しているのは3カ国、インターセックスの子どもの多くが受けている医学的に不要な手術を禁止しているのは1カ国にすぎません⁴²。全世界の国の20%に当たる39カ国は、同性間のパートナーシップを法的に認めていますが、うち21カ国は、同性カップルについても、異性カップルと平等に結婚を認めています。アジア、ラテンアメリカ、ヨーロッパをはじめとする多くの国々は、トランスジェンダーの人々の存在を法的に認め、法的保護を与えていますが、人権規範に抵触する前提条件が定められてい

ることも多くあります。

現地の利害関係者から、企業に対して、前向きな変化を促進し、寄与するために何をすべきかについて指摘があった場合、企業は必要な法改正を支援できますし、また、そうすることが期待されます。インクルーシブな職場方針は、それだけで、反LGBTI法がある国のLGBTIの従業員やその代表者、その他の利害関係者を保護できるわけではありません。企業は、業務を行っている地域の人々の助けとなる場合や、実際に現地の人々が助けを求めている場合、直接その国の政府や議員と関わることで、地域コミュニティを支援する機会があります。ヨーロッパ、南北アメリカ、アジアの多くの国々では、グローバル企業による現地のLGBTI平等運動に対する支援が、社会全体をよりインクルーシブな環境に整備することに寄与しています。

実践的アプローチ

前述の「アドボケート」アプローチは、国レベルでの変革の推奨と支援を図るものです。その方法は、直接的なロビー活動のみならず、現地のLGBTIコミュニティとの連帯を示す権利擁護運動や象徴的活動の支援に至るまで、様々な形態で行われます（21ページ参照）。

多くの企業は、これまで「アドボケート」アプローチを採用してきており、LGBTIの人々の権利を剥奪するような刑法（現存するもののみならず、提案中のものも含みます）や、いわゆる「反プロパガンダ」法のほか、その他の取組みにも異議を唱えてきました。企業が一体となってこのような提案に対して批判を展開することは、とりわけ困難な状況において、より多くの人々が敬意と保護を享受できるようにするうえで効果的な場合があることがわかりました。例えば、企業は政府に対し、LGBTIコミュニティを含む全ての少数者コミュニティの言論の自由を保護するとともに、ダイバーシティ&インクルージョンの価値観をより一般的に推進するよう促すことができます。また、企業は、LGBTI問題について、取引先に対して啓蒙活動を行うこともできます。

企業は、現地の市民社会団体や被害を受けた人たちと密接に連携することが求められます。このような団体のアドバイスに従いながら、企業はいつ声を上げるべきか、またはより平穩に活動すべきか、どのようにすれば最も効果的にサポートできるかを考えるべきです。

LGBTの従業員に対する差別への取組みに関する評価方針

米国

Human Rights Campaignは、2002年時点で、性的指向に基づく差別を禁止する方針を導入している企業は、調査対象の61%、性自認に基づく差別を禁止する方針を導入している企業は調査対象の5%にすぎないことを明らかにしました。しかし、2015年までに、この割合はそれぞれ93%と87%に上昇しました。この期間中、トランスジェンダーの人々も加入できる健康保険を提供する企業の割合は0から60%に増加し、今では300社を超える大企業が性別移行に関するガイドラインを整備しています。毎年、新たな評価基準が追加され、認定プロセスはますます厳格になっています。2016年2月、**Human Rights Campaign**は企業平等指数の初のグローバル版を発表しました。100点満点で採点され、多くの企業が満点に達していますが、フォーチュン1,000の企業の中には、依然として得点が非常に低い会社も多くあります。

英国

Stonewallは、2005年以来、従業員に関する方針、従業員のエンゲージメント、社員研修、サプライヤーに関する方針、コミュニティへのエンゲージメントなど、10の評価基準を用いて企業を格付けし、上位100社に関するランキングを毎年発表しています。また、**Stonewall**は、2011年以降、グローバルなランキングも発表しており、多国籍企業の業績とLGBTの平等に対するグローバルなアプローチを測定しています。

中国・香港特別行政区

Community Businessが作成した新たなランキングは、LGBTの従業員に対してインクルーシブな職場を支援する企業方針や取組みを見て、企業をランク付けしています。2010年には、香港の職場環境に関し、LGBTの従業員とアライを対象とする調査も実施しています。

オーストラリア

ニューサウスウェールズ州エイズ協議会 (ACON)が作成した「オーストラリアの職場における平等指数」は、LGBTIの職場におけるインクルージョンに関する全国的な基準を提供するもので、インクルージョンへの取組みが、組織文化や従業員に及ぼす全般的な影響を測定する、最大かつ唯一の全国的従業員調査となっています。

グローバル

アムステルダムに拠点を置く**Workplace Pride**は、2014年、より国際的にLGBTの職場におけるインクルージョンの問題に取り組むため、国際的なLGBTの職場における評価指数「グローバル・ベンチマーク」を立ち上げました。2016年には、30社にのぼる多国籍企業と300万人を超える従業員が対象となりました。**Human Rights Campaign**と**Stonewall**も、その調査に国際的な観点を導入し、LGBTの人々の平等に対する世界的なコミットメントを企業が評価できるようにしました。これらの指標により、効果的な評価体制の基盤が形成されました。

南アフリカにおけるサリバン原則の経験

南アフリカがアパルトヘイト体制下にあった時代、多くの米国企業は「サリバン原則」を採用し、人種を根拠とする差別を定めていた国内法に関係なく、能力に基づく昇進と同一労働同一賃金を導入しました。サリバン原則は、以下のような事項を企業に求めました。

- 全ての食事、休憩、労働施設で人種的分離を行わないこと
- 全ての従業員に平等かつ公正な雇用慣行を適用すること
- 同じ時間内に同一または同等の労働を行った全ての従業員に対し、同一の賃金を支払うこと
- 大多数の黒人その他の非白人の人々が、監督、運営、事務および技術職に就けるようにするための研修プログラムを立ち上げ、開発すること
- 管理、監督職に就く黒人その他の非白人の人数を増やすこと
- 住宅、交通機関、学校、余暇、保健施設など、職場以外で黒人その他非白人の人々の生活の質を高めること
- 社会的、経済的、政治的正義を妨げる法律と慣行の廃止に努めること(後に追加)

サリバン原則の重要性を強調しすぎることはできず、これによって、南アフリカで、単に白人と非白人が対等な立場で働ける環境が作り出されることが促進されたのみならず、南アフリカで事業を行う企業がこの原則を導入したことで、1991年に南アフリカにてアパルトヘイトが終焉した後に必要となった管理職の人々が養成されました。

すでに存在するLGBTビジネス原則

フランスでは、L'Autre Cercleが策定した「LGBT雇用憲章」に署名することで、企業は、LGBTの従業員の平等に対するコミットメントを公に表明することができます。この憲章に署名した企業は、以下の点を約束することになります。

- LGBTの社員にとってインクルーシブな職場を作ること
 - 性的指向や性自認に関係なく、法律上、待遇上、全社員を平等に取り扱うことを確保すること
 - 差別的な言動の被害を受けた社員がいる場合、これを支援すること
 - 昇進状況を監視し、優良な取組みを共有することで、全体的な職場環境の改善を確保すること
- 同様に、オランダでは、2011年に**Workplace Pride**が策定したアムステルダム宣言に多くの大企業が署名し、LGBTの人々に対する職場での不当な取扱いに取り組むための10のステップを約束しています。その中には、LGBTの人々にとってインクルーシブな職場環境作りを積極的に進めるリーダーや意思決定者(ゲイカストレートか、トランスジェンダーかシスジェンダー⁴³かを問いません)の発見と支援を使用者に求めるもの、また、従業員リソース・グループや管理職向けLGBTダイバーシティ研修などの研修プログラムへの支援を働きかけることなどが含まれています。

付録 ケーススタディー

本節では、企業の利害関係者が、その責任を果たすべく、LGBTIコミュニティに属する人々に対する差別に取り組み、より幅広い役割を担おうとする際に直面した課題の具体例と、実際に採用した実践的アプローチを紹介します。

同性愛プロパガンダ禁止法と呼ばれる法律への対応

2013年11月、家具・インテリア販売のグローバル企業IKEAグループは、そのロシア語版オンライン雑誌から、同性カップルと赤ん坊が家で暮らす姿を描いた記事を削除しました。この記事は、同社がグローバルに発行している、多様な家族が自宅で楽しむ様子を紹介する刊行物に掲載されていたものです。ロシア語版に同性の両親を載せないと決定したのは、「非伝統的」な関係の宣伝を禁じる、ロシアのいわゆる「同性愛プロパガンダ禁止」法が理由でした。IKEAは、従業員とその家族を守るために同法に従うことを決定しましたが、これにより、顧客、海外のLGBT+関連団体や人権団体を含む利害関係者から批判を浴びました。この事例は、企業のグローバル方針が各地における現実と対立しかねないことをよく表しています。

しかし、この出来事は、LGBT+の人々の職場におけるインクルージョンに対するIKEAのアプローチの転換点となり、同社はその後、グローバルな組織的LGBT+インクルージョン計画を策定、発足させることになりました。この計画はすでに導入されており、職場環境を完全にインクルーシブなものに整備することを狙いとするもので、LGBT+の従業員にとってプラスの変化を与えています。このような計画のもと、より連携して権利擁護運動に取り組むことができれば、長期的にプラスの変革を実現できることが期待できます。

差別的立法へのアドホックな対応

海外勤務となったLGBTの外交官やそのパートナーの中には、LGBTの権利を制限したり、LGBTの人々を犯罪者として扱うような赴任国との間で、非公式な取決めを結ぶことができる場合があります。他方、民間企業の従業員の場合、従業員は、海外勤務地へのパートナーの同伴を望む際に課題に直面することがあります。企業のなかには、従業員が、LGBTの人々に対して差別的な規制体制のある勤務地への配属を断ったとしても、これを罰さないという方針を策定したものもあります。その他にも、現地出身でない従業員のために、企業はしばしば、困難な法律にどうにか対応すべく、アドホックな対策を講ずることがあります。

Baker McKenzieは、LGBT問題に関して「非中立的」な立場にあることを明らかにすべく、全てのオフィスに、LGBTインクルージョンについて担当するパートナーを配置し、彼らが差別禁止方針に関する取組みや、ダイバーシティ&インクルージョンに関するコミットメントの制定を推し進めています。また別の会社の取組みとして、同性のパートナーが別々の部屋で暮らしているという体裁を保つために、寝室が2部屋あるアパートの家賃と清掃料を負担しているところもあります。ある多国籍企業は、受入国政府と非公式な協定を結んでも、政権が変わったり、政府の見解が変わったりすれば覆される可能性がある場合には、このような協定をあえて結ばないようにしています。同性愛を違法とする国が、従業員の同性配偶者へのビザや滞在許可証の発給を拒む場合、同社は、追加的な帰国休暇を認め、家族関係を維持できるようにすることで、該当する従業員を支援しています。

目的志向のブランド

インドでは、**Godrej**、**Genpact**、**Intuit**、**ThoughtWorks**、**Microsoft**、**Google**などの企業が、同性愛を犯罪と定める同国の刑法第377条に反対する立場を表明しています。第377条に反対する広告を出しているブランドの例として、**Tata**グループ傘下の**Titan**が所有するジュエリー・ブランド**Tanishq**は、一对のダイヤモンドのイヤリングに「似た者同士はいつも美しいペアになる#377条(Two of a kind always make a beautiful pair! #sec 377)」というコピーを添えた広告をツイッターに掲示しました。インドで人気がある若者向けファッション・ブランドの**Fastrack**は、第377条の廃止を求めるキャンペーン「Move On」を展開しました。また、高級品ブランドの**Hidesign**は、第377条の廃止を支持するツイートを発信しています。

自社の立場を公表することは、特に若年消費者の間での評判を高めることがあります。**Colgate Mexico**は、最近、#SmileWithPrideキャンペーンの一環として、ゲイのカップルを広告に登場させ、好評を博しました。米国では、**Google**が最近、2件のLGBTマーケティング⁴⁴キャンペーンについて調査し、下記の結果を発表しています。

- ・ 24歳未満の米国民の47%は、LGBTの平等をテーマとする広告を見た後、そのブランドを支持する可能性が高くなっています(24歳以上では30%)。
- ・ **Burger King**の「Proud Whooper」広告は、米国民の20%が目にした。ミレニアル(1980年代前半から2000年代前半生まれの世代)が広告を目にする頻度は、他の世代の4.8倍に達しました。
- ・ **Honey Maid**は、LGBTを肯定する広告キャンペーンで、会話とエンゲージメントの発端を作るという目標を達成しました。同ブランドのGoogle検索件数は、キャンペーン期間中に400%増加しました。

反感への対応

74カ国に営業拠点を有し、全世界で20万人近い従業員を抱えるフランスの銀行**BNP Paribas**は、ユーロ圏屈指の銀行であるだけでなく、世界最大の銀行のひとつにも数えられています。2015年にL'Autre Cercleの憲章への署名を決定した際、同性の恋愛関係に強く反対する集団から大きな反感を買い、経営委員会には、外部からの抗議メールが約1万2,000件も寄せられました。同行はこのような反感を予測していなかったものの、その方針を変えることはせず、逆に、今後は従業員をさらに巻き込み、Paribasグループの目的に対する理解を深めてもらうために、社内コミュニケーションポリシーの充実に努めることを決定しました。

サプライチェーン全体の風評リスク

フランスの通信会社**Orange**は、ウガンダの新聞である『Red Pepper』に広告を出していたことが判明した際、風評リスクに晒されました。同紙は、ゲイと言われている200人の氏名と写真を公表していたからです。Orangeに対して、同紙との契約の解除を求めるオンライン請願には、7万7,000人の署名が集まりました。同社はその後、同紙との広告契約を更新しないことを発表しています。

調達実務とサプライチェーン管理へのLGBTの平等の組み入れ

ヨーロッパ、中東およびアジアに1,500人を超える社員と21のオフィスを有する国際的法律事務所**Simmons & Simmons LLP**は、サプライヤーとの協業プログラムを確立し、調達実務にLGBT平等原則を積極的に取り込んでいます。

Simmons & Simmonsはサプライヤー候補に対し、入札プロセスで一定の質問に答えてもらいます。その一環として、サプライヤーは、企業責任に関する監査を実施する必要があり、これには平等性やダイバーシティに関する具体的な質問も含まれています。また、サプライヤーには、自社のダイバーシティ&インクルージョンポリシーの写しを提出することも求められます。

Simmons & Simmonsは、サプライヤーを対象とした年次監査の一環として、サプライヤーに対し、ダイバーシティ&インクルージョンポリシーを従業員にどのように周知徹底させているかを示す証拠の提出も求めています。サプライヤーの企業方針は、Simmons & Simmonsの方針に合致したものである必要があり、全ての保護項目が盛り込まれていなければなりません。この監査は、Simmons & Simmonsの主要サプライヤーは毎年実施する必要があり、また新規のサプライヤーにも実施が求められます。

Simmons & Simmonsは、ダイバーシティ&インクルージョンに関する自社研修を実施していないサプライヤーと継続的に協力し、説明会やベストプラクティスの共有を通じた支援を行っています。また、解説書も作成し⁴⁵、同様の対策を講じたいと考えている企業に対して、ツール(例えば、監査質問票やイベント・プログラムのサンプル、インパクト測定のコツなどの有用な資料など)を提供しています。

被害を受けた人たちとの連携

IBMには、事業活動を行う170カ国の多くで、LGBT関連のNPO団体とのパートナーシップ構築を専門に担当する従業員チームがいます。IBMは過去10年間に様々な団体に寄付をしており、そのなかには、LGBT関連団体も含まれていました。

英国でも同様に、2007年にLGBT擁護団体のStonewallが、大きな反響を呼んだ「ゲイの人もいるんです。受け入れましょう! (Some People are Gay. Get Over It!)」キャンペーンを展開した際、ある広告代理店が、掲示板やバス待合所、駅のプラットフォームの広告スペースを提供しました。Stonewallはパートナーである様々な企業から、無料で法律面、政策面のアドバイスも受けています。

シンガポールでは、多くの大企業がPink Dotのスポンサーとなっています。このイベントでは、終日数千人ものLGBT当事者やアライの人々が市内のホンリム・パークに集まります。公共の場で演説することも認められています⁴⁶。2016年、シンガポールが多国籍企業にPink Dotのイベントを支援しないよう要請すると、多国籍企業2社は、2017年にホンリム・パークでのゲイプライド・イベントの開催を許可するよう、政府に申請しました。シンガポール人が持分の過半数を所有している現地企業は、スポンサーであった多国籍企業が抜けた穴を埋めるべく、すでに援助を申し出ています。

2013年、ある世界的機関は、ウガンダで差別的な反同性愛法案が採択されたことを受け、同国での大規模な医療改善プロジェクトの無期限延期を発表しました。一部の活動家はこの動きを、結局のところ法案の賛同者に政治的な勢いを与え、LGBTIの人々を他の国民と対立関係に置き、しかもLGBTIの平等を西洋主導の考えであるとする考え方に信憑性を与えるものだと批判しました。そして、今後はこのような決定については意見を聞いてほしいという希望を表明しています。

政府と議員に対する集団的影響力の行使

ウガンダでは、一部の企業が、議員に対し、企業などに悪影響が及ぶ可能性を訴えることにより、新たな差別的立法や、表現、結社および集会の自由に対する規制を採択しないよう積極的に働きかけました。国際的な顧客からのプレッシャーで、この動きに加わった企業もあります。北アイルランドでは、宗派間の暴力的な緊張が続いていた時期に、一部の労働組合と企業が連携し、宗教的な理由に基づく差別に対抗しました。その他、企業が人権擁護活動家の支援や、社会的課題、人権関連の課題への取組みに向けて声を上げたり、私的な口ビエ活動を展開したりするケースもあります。シンガポールでは、2015年9月、多国籍企業12社が、全世界の職場でのLGBTの平等を推進するため提携しました。

中小事業主が結束し、反LGBT法の制定に反対したケース

2016年、米国テキサス州で、ノースカロライナ州で成立した反LGBTI法に倣い、LGBTコミュニティを特定して差別的な取扱いを定める州法を採択しようとする動きに対して、喫茶店から自転車屋に至るまで、数百人の中小事業主が、異議を唱える公開状に署名しました。

州内全土に散らばる中小事業主は、ウェブサイト「テキサスの平等 (Texas Equality)」やその他の協同行動を通じて「テキサスでビジネスの扉を閉ざすな (Keep Texas Open For Business)」という一つのメッセージの下に結束するとともに、州議会の2017年会期に提出された反LGBTI法は、「中小企業とテキサス州経済に対する攻撃である (an attack on Small Businesses and an attack on the Texas economy)」として、反対運動を展開しました。

差別法をめぐり、企業が事業拡張計画を撤回したケース

1億8,000万人を超える登録者を擁し、世界最大の決済サービス会社の一つに数えられるPayPalは、2016年4月、米国ノースカロライナ州シャーロットに新たなサービスセンターを開設する予定でした。この決定が発表されたわずか1カ月後、ノースカロライナ州では、LGBTである州民の保護を無効化し、LGBTコミュニティの人々に、法に基づく平等権を認めないとする新法 (通称HB2) が成立しました。

PayPalを含む多くの大企業の反対にもかかわらず、新法は支持されました。PayPalはこれを受け、シャーロットに新たな施設を整備する事業拡張計画を見合わせました。PayPalは当初、400人から600人の従業員でサービスセンターをスタートさせ、さらに増員する可能性も検討する予定でした。Deutsche Bankも、ノースカロライナ州では事業を拡張しない決定を下しました。

LGBTコミュニティの人々に対する差別がノースカロライナ州の経済に与えた損害は、年間およそ

50億ドルに上ると見られているほか⁴⁷、HB2法は、その時点で4,000万ドルを超える企業投資の損失および1,250を超える雇用機会の喪失につながりました。PayPalのCEOダン・シュルマン氏は当時について、次のように記しています。

「今回の決定は、PayPalの最も根本的な価値観と、誰しも尊厳と敬意をもって平等に取り扱われる権利を有するという当社の強い信念を反映するものです。この公正、受容および平等の原則は、当社が企業として達成し、支持するあらゆる物事の中核をなすものです。当社を差別に立ち向かう行動に追い立てるのも、この原則なのです。」

2017年前半、ノースカロライナ州議会は、HB2法の内容を覆す新法を採択しましたが、その大きな原因は、企業の反発と、これによる経済への悪影響にありました。州知事は、当時、HB2法が「私たちの偉大な州を覆う暗雲」であったという見解を表明し、「これにより、私たちの評判が落ち、州民が差別され、州内の多くのコミュニティに多大な経済的損害を及ぼした」ことを認めました。



- 1 Human Rights Campaignによる米国での調査によると、レズビアン、ゲイおよびバイセクシャルの大学新卒者の約62%は、初めて就職した際に「クローゼット」に戻っています。また別の調査では、ヨーロッパの23カ国において、トランスジェンダーの人々は法的な性別変更の条件として不妊手術を受けることを要求され、8カ国では、トランスジェンダーの人々は自らが望む名前と性別による公的な身分証明書の発行を受けられないことが明らかになっています(「クローゼット」とは、自らの性的指向または性自認およびそうした側面を明かしていないLGBTの人々を表す表現です)。
- 2 1948年12月10日採択、国連総会決議217(A/RES/3/217A)
- 3 国連指導原則では、国家に対しては人権の保護、企業に対しては事業活動における人権の尊重をそれぞれ呼びかけるとともに、保護やその他の面でのギャップがある場合には、救済を提供することが求められています。Office of the High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Geneva: United Nations, January 2012), http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 4 Lucy Amis, *A Guide for Business: How to develop a human rights Policy*, (New York City: The UN Global Compact Office, June, 2011), 1-26, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf
- 5 Corporate Social Responsibility (CSR) Europe, *Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms* (Brussels: CSR Europe, December 2013), <https://www.csreurope.org/sites/default/files/Report%20Summary-%20Management%20of%20Complaints%20assessment-%20final%20Dec%202013.pdf>
- 6 特定の国の状況について情報を入手したい場合、各国のLGBTI関連団体などの資料のほか、Stonewallによる国別情報などのオンラインの資料も役立ちます。"Global Workplace Briefings," Stonewall (2017年8月7日付アクセス) <https://www.stonewall.org.uk/global-workplace-briefings>; "Maps: Sexual Orientation Laws," ILGA, (2017年8月7日付アクセス) <http://ilga.org/what-we-do/maps-sexual-orientation-laws/>; "Comparative Data on 190 Countries Worldwide," TGEU (2017年8月7日付アクセス) <http://transrespect.org/en/>; "Employers Guide to Intersex Inclusion," OII, October 8, 2014, <https://oii.org.au/employer/>
- 7 人権高等弁務官事務所、国連指導原則に定められた人権を尊重する企業の責任に関する解釈指針を公表しています。The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive Guide*, (Geneva: United Nations, June, 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 8 この問題に関する国連の人権機関による法的解釈と勧告の要約については、国連人権高等弁務官事務所発行『Born Free and Equal』をご参照ください。The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Born Free and Equal*, (New York: United Nations, June, 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf>) 国際人権基準に関する追加的な参考資料としては「ジョグジャカルタ原則」をご参照ください。

The International Commission of Jurists and the International Service for Human Rights, "The Yogyakarta Principles"; The international panel of experts in international human rights law and on sexual orientation and gender identity, March, 2007, http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf
- 9 "United Nations Reports," The Office of the United Nations High Commissioner of Human Rights (2017年8月2日付アクセス) <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNReports.aspx>
- 10 International Labour Organization, *ILO Declaration on Social Justice* (Geneva: International Labour Organization, June 2008), Document3 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf
- 11 David Rock and Heidi Grant, "Why Diverse Teams Are Smarter," *Harvard Business Review*, November 2016, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>
- 12 Charlie Ensor, "Homophobia Costs Countries \$100 billion a Year, Economist Argues," *Humanosphere*, February 2017, <http://www.humanosphere.org/human-rights/2017/02/homophobia-has-an-economic-cost-for-countries-economist-argues/>

- 13 M.V. Lee Badgett et al., *The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: An Analysis of Emerging Economies* (Los Angeles: The Williams Institute, 2014), <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/lgbt-inclusion-and-development-november-2014.pdf>
- 14 Emma Mishel, "Discrimination against Queer Women in the US Workforce," SOCIOUS: Sociological Research for a Dynamic World, January 2016, doi:10.1177/2378023115621316
- 15 Sylvia Ann Hewlett and Karen Sumberg, "For LGBT Workers, Being "out" Brings Advantages," *Harvard Business Review*, August, 2011, <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages>
- 16 Sylvia Ann Hewlett and Kenji Yoshino, *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace* (New York: Center for Talent Innovation, 2016), <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>
- 17 Eric Berger and Nicole Douillet, "What's the effect of pro-LGBT policies on stock Price?," *Harvard Business Review*, July, 2014, <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>
- 18 LGBT Capital, *Global LGBT ("Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender") annual spending power (LGBT-GDP) estimated to be US\$3.7 trillion in new data from LGBT Capital* (Hong Kong and London: August 3, 2015), LGBT Capital, http://www.lgbt-capital.com/docs/LGBT-GDP_2015_Press_Release.pdf
- 19 Harris Poll and Witeck Communications, *Large Majorities of Heterosexuals and Gays Likely to Consider a Corporate Brand that Provides Equal Workplace Benefits to All Employees, Including Gay and Lesbian Employees*, (Rochester: formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, February, 2007)
- 20 Harris Poll and Witeck Communications, *LGBT Adults Strongly Prefer Brands That Support Causes Important to Them and that also Offer Equal Workplace Benefits*, (New York and Washington D.C: formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, July, 2011). <http://communitymarketinginc.com/lgbtresearch-practice/lgbt-research-downloads/>
- 21 Hewlett and Yoshino, *Out in the World* (注18を参照)
- 22 具体例として、一部の国では、同性婚は認められているものの、トランスジェンダーの人々が自認する性を認めてもらうためには不妊手術を受ける必要があります。その他の一部の国では、トランスジェンダーの人々はより保護されています。しかし多くの国々では、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人々の権利が保護されている国を含め、インターセックスの人々は、今でも有害な医療行為を施されています。
- 23 例えば、次のようなものがあります。"Workplace Resources," Stonewall (2017年8月7日付アクセス) <http://www.stonewall.org.uk/our-work/workplace-resources>; "Trans Toolkit for Employers," Human Rights Campaign (2017年8月7日付アクセス) <http://www.hrc.org/campaigns/trans-toolkit>; "Workplace Climate Resources," Human Rights Campaign (2017年8月7日付アクセス) <http://www.hrc.org/resources/workplace-climate-resources>; "Transgender Law Center Model Employer Policy," Transgender Law Center (2017年8月7日付アクセス) <https://transgenderlawcenter.org/resources/employment>; "Intersex Australia and Pride in Diversity Guide to Intersex Inclusion for Employers," OII Australia, October 2014, <https://oii.org.au/employer/>
- 24 International Trade Union Confederation, *Building Workers' Power* (Berlin: ITUC, May 2014), <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-e-5-congressstatement-en-210x297-01-140819.pdf>

さらに、労働組合会議(Trade Union Congress)は "Charter on International Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Solidarity"を採択しています。

Trades Union Congress, "International LGBT solidarity, a trade union Charter", Trade Unions Congress, March, 2015, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTTUCharter.pdf>

25 マシュー・ウォーチャス監督の映画『パレードへようこそ』(2013; London: Pathé International)

26 Claire House, "A6: Community Engagement across Your Global Footprint," Stonewall, April 2016, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/session_a6_community_engagement_across_your_global_footprint.pdf

27 International Trade Union Confederation, *Scandal inside the Global Supply Chains of 50 Top Companies* (Brussels: International Trade Union Confederation, 2016) http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf

- 28 雇用の性質の変化に関するILO報告書においては、グローバル・サプライチェーン関連の雇用推計は、分析対象国(世界のGDPの85%および世界の労働人口の3分の2を占める40カ国)におけるグローバル・サプライチェーン関連の実質的雇用数の上限評価として解釈されるべきことが強調されています。International Labour Office, *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs* (Geneva: International Labour Office, 2015), 133, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf
- 29 株主行動を支援する団体のAs You Sowは、その「Proxy Preview」第10回年次報告書において、LGBTの従業員に対する正式な保護を求める決議が2015年に17件出され、提出を受けた企業の半数が既にこれらの要求を承諾したと報告しています。そのなかには、10年以上にわたり提案を拒否し続け、ついに方針転換をしたExxonMobilも含まれています。<http://www.proxypreview.org/wp-content/themes/nanica/download/download-attachment-2016.php>
- 30 Clean Yield Asset Management, "Copy of Letter for CY Website," Clean Yield Asset Management, November 2014, <http://cleanyield.com/assets/Copy-of-letter-for-CY-website-2.pdf>
- 31 スターバックスCEO ハワード・シュルツ、スターバックス定時株主総会、2013年5月シアトル https://www.bizjournals.com/seattle/video/c1eDBjYTo4LXS3loL7s_pSdNyONvOFwF?autoplay=1
- 32 Lisa Van Beek, Alessandra Cancedda, and Carlien Scheele, *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation & Gender Identity* (Brussels: European Commission, September 26, 2016), http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report_companies_final_en.pdf; Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince, "Why Diversity Matters," McKinsey and Company, January 2015, <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>; Tim Smedley, "The Evidence Is Growing - There Really is a Business Case for Diversity," *Financial Times*, May 14, 2014, <https://www.ft.com/content/4f4b3c8e-d521-11e3-9187-00144feabdc0>
- 33 "Human Rights Reporting Assurance Frameworks Initiative," Shift Project, November 2012, <https://www.shiftproject.org/resources/collaborations/human-rights-reporting-assurance-frameworks-initiative/>
- 34 "Corporate Human Rights Benchmark," Business & Human Rights Resource Center, March 2017, <https://business-humanrights.org/en/chrh>
- 35 Office of the High Commissioner for Human Rights, *Report of the High Commissioner for Human Rights: Discrimination and Violence against Individuals Based on Sexual Orientation and Gender Identity* (A/HRC/29/23) (New York: United Nations Human Rights Council, May 2015) http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc
- 36 James I. Charlton, *Nothing about Us without Us: Disability Oppression and Empowerment* (Berkeley: University of California Press, August 2000) http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc
- 37 アフリカのある事例では、有名人であったパートナーが同性愛者であることを現地のメディアに暴露されたことを受け、管理職の女性が会社から解雇されました。その後活動家となったこの元管理職女性は、即日退職を求められ、不当解雇を争う法的手段もありませんでした。この企業は、進歩的な差別禁止策を導入していたにもかかわらず、女性は「あなたのような人は当社のイメージを悪くする」と言われました(本企業行動基準に関するOHCHRによる協議、2016年)。
- 38 ILGA, "Sexual Orientation Laws in the World-Criminalisation," International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association (ILGA), May 2017, http://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Criminalisation_2017.pdf
- 39 人権擁護団体Stonewallが発表している「世界の職場平等指数」では、企業がグローバルな事業展開において直面する各種の課題に応じて、国と地域がゾーン分けされています。ゾーン1の国々では、同性愛は合法で、国として性的指向を理由とする雇用差別を明確に禁止しています。ゾーン2の国々では、同性愛は合法であるものの、国として明確な雇用保護規定が存在せず、ゾーン3の国々では、同性愛が違法とされています。<http://www.stonewall.org.uk/global-workplace-equality-index>
- 40 OHCHR, "Living Free and Equal: What States Are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People," United Nations Human Rights Office, November 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>; Zhan Chiam, Sandra Duffy, and Matilda Gonzalez Gil, "Trans Legal Mapping Report: Recognition before the Law," ILGA, November 2016, <http://ilga.org/what-we-do/gender-identity-and-gender-expression-program/translegal-mapping-report/>; "Comparative Research Data on 190 Countries Worldwide," Trans Respect versus Transphobia Worldwide (TGEU), 2017, <http://transrespect.org/en/>

- 41 European Agency for Fundamental Rights, *Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT Survey Data* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014), <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>
- 42 OHCHR, "Living Free and Equal: What States are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People," United Nations Human Rights Office, November 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>
- 43 シスジェンダーとは、トランスジェンダーではない人を表します。
- 44 Brendan Snyder, "LGBT Advertising: How Brands are Taking a Stance on Issues," Think with Google, March 2015, <https://www.thinkwithgoogle.com/consumer-insights/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/>
- 45 Stonewall and Simmons & Simmons, "Embedding LGBT Equality into Procurement Practices and Supply Chain Management," Stonewall, 2016, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/simmons_simmons_-_embedding_lgbt_equality_into_procurement_practices_and_supply_chain_management.pdf
- 46 シンガポールでは、成人男性間の双方合意の上での性行為を違法とする主要な法律として、刑法第377A条が依然残されています。シンガポールのリー・シェンロン首相は、「(シンガポールには)同性愛者のコミュニティーのための空間はあるが、あまり強硬に主張し過ぎない方がよい。でないと、非常に強い抵抗に遭うことになる...」と述べました。<http://www.straittimes.com/singapore/singapore-not-ready-for-same-sex-marriage-as-society-is-still-conservative-pm-lee>
- 47 Christy Mallory and Brad Sears, "Discrimination, Diversity, and Development: the Legal and Economic Implications of North Carolina's HB2," The Williams Institute and Out Leadership, May 2016, <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Discrimination-Diversity-and-Development-The-Legal-and-Economic-Implications-of-North-Carolinas-HB2.pdf>

国際連合人権高等弁務官事務所は、本報告書の作成への協力およびこれに先立って助言していただいたことに対し、人権とビジネス研究所に謝意を表します。また、支援と指導をいただいたダン・ブロス氏、協議会やローンチイベントを共催していただいたMicrosoft, Godrej Industries, Baker McKenzie, EY, Stonewall, ACON および Out Leadership ならびに地域レベルの協議会に参加し、また電子的手段でご意見をいただいた100社以上の企業および NGO 団体に感謝いたします。さらに、この取り組みへの金銭的支援や現物寄付をいただいたノルウェー政府、Microsoft および Rafto Foundation にも感謝いたします。

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS
PALAIS DES NATIONS • CH 1211 GENEVA 10 - SWITZERLAND

国連人権高等弁務官事務所のUN Free & Equalキャンペーンは、世界中のLGBTIの人々が受けているスティグマや差別との闘いに取り組んでいます。より詳しい内容を知りたい方、参加を希望される方は、unfe.orgをご覧ください。

本書で用いられている名称や資料の提示は、いかなる国、地域、都市もしくは場所、またはその当局の法的地位について、または国境もしくは領域の画定について、人権高等弁務官事務所の何らかの意見の表明を示唆するものではありません。

制作：人権高等弁務官事務所
クリエイティブ・ディレクション／デザイン：WINER IDEAS, New York City
表紙イラスト：Paul Wearing
写真：国連本部ビル/Rick Bajornas; Zeid Ra'ad Al Hussein/Justin Lane
印刷：国際労働機関の国際研修センター (ILO/ITC)

New York, 2017

© 2017 United Nations
Worldwide rights reserved



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

企業のための5つの行動基準

- 1 人権を尊重する
- 2 差別をなくす
- 3 支援を提供する
- 4 他人の人権侵害を防止する
- 5 社会で行動を起こす