

Title	日本企業における性的指向・性自認の多様性に関する基本方針と施策の変化：ダイバーシティ・マネジメントの観点から
Author	柳, 淳也
Citation	経営研究. 71(4); 71-88
Issue Date	2021-02-28
ISSN	0451-5986
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学経営学会
Description	

Osaka City University

日本企業における性的指向・性自認の多様性に 関する基本方針と施策の変化： ダイバーシティ・マネジメントの観点から

柳 淳 也

- 1 はじめに
 - 1.1 ダイバーシティ・マネジメント：多様性を統合する
 - 1.2 日本でのダイバーシティ・マネジメント・モデルとピンクウォッシュ
- 2 方法
- 3 結果
 - 3.1 LGBT に関する基本方針
 - 3.2 LGBT に関する施策
 - 3.3 「LGBT に関する施策」記述欄の内容分析
 - 3.4 基本方針・施策に関する記述欄の言説
- 4 考察・議論
 - 4.1 「未想定」「非区別」による結果的排除、差別的分配
 - 4.2 積極的統合により新たに包摂される「性的指向」の在り方と包摂されない存在
 - 4.3 積極的統合により新たに包摂される「性自認」の在り方と包摂されない存在
 - 4.4 性的指向・性自認の課題に関する企業包摂モデル
- 5 結論・限界・今後の課題

1 はじめに

2014年に厚生労働省が、セクシュアル・ハラスメントに関する指針において、セクシュアル・ハラスメントは異性のみならず同性相手にも適応されるという見解（厚生労働省, 2014）を示す等、LGBTを含む性的指向や性自認の多様性の権利に対する支持は大幅に増加している。また、任意団体の「work with Pride」は、2016年にLGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの職場における取組みの評価指標「PRIDE指標」を策定しており、近年、日本語圏での企業におけるLGBTをめぐる議論は活発である。

Nkomo (1997) は、人種やジェンダーはもっともよく認知されている多様性ではあるが、それ以外にも組織にとって考慮する必要のある多様性は存在し、その一つが性的指向であると述

キーワード：LGBT、性的指向、性自認、クィア、ダイバーシティ・マネジメント

[受理日(査読あり) 2020年10月27日]

べている。経営学分野でも研究者は現在、多様性の定義に性的指向を含めるようになっている (Bell *et al.*, 2011)。LGBT を含む多様な人々は、国民国家の内部における法や規則、慣習によって影響を受けるとはいえ、どの地域／国にも一定数存在している。例えばアメリカでの労働力に占める LGBT 従業員の人口割合は、3%から12%であると推定されており、消費者かつ労働者として考慮すべき最大のマイノリティグループである (Day and Greene, 2008)。

LGBT を含む多様な性的指向・性自認に関連する研究は大きく二つの潮流にわけることができる。一つは職場における差別や偏見を明らかにする研究であり、もう一つは性的指向・性自認に関する多様性を「活用」することで企業や組織がなんらかの利益を得られるかどうかという、いわゆるダイバーシティ・マネジメントの観点の研究であり、経営学領域では主に後者に焦点があてられてきた。前者に位置付けられる研究としては、異性愛男性、異性愛女性、ゲイ男性、レズビアン女性、それぞれのアイデンティティにおける賃金格差／賃金差別に関する研究 (Arabsheibani *et al.*, 2004; Humpert, 2016; Meulders *et al.*, 2004; Drydak, 2012, 2014) があげられる。こうした一連の研究では、異性愛男性、ゲイ男性、レズビアン女性、異性愛女性の順で賃金格差があることが概ね共通項としてわかっている。しかしながら、伝統的にゲイフレンドリーなカリフォルニア州のデータを用いた分析では、ゲイ男性、レズビアン女性には経済的差別は見られない一方でバイセクシュアルの男女には格差が見られるなど地域による差異も示唆されている (Carpenter, 2005)。

また、米国や西欧以外では、差別や偏見が今なお主なイシューである。例えば Sural (2009) は、トルコでの法制度においては、セクシュアル・マイノリティが職場における差別から守られていないことを指摘している。また、Ozturk (2011) は、トルコでの同性愛嫌悪的な雇用文化や、伝統的な家族観との関連の中で、明確に差別を推進する法律がないにも拘わらず、同性愛者は、同性愛であるというアイデンティティが明らかになれば、解雇される可能性がもっとも高い従業員であることを、インタビューを通して明らかにしている。さらに、ギリシャ社会ではレズビアンに対する雇用差別が驚くべきレベルで続いていることが示唆されている (Drydak, 2011)。

他方で、後者に位置付けられる研究として典型的なものは、LGBT に関連する企業平等指数 (Corporate Equality Index: CEI) と株価における短期・長期の関係性に関する分析 (Johnston and Malina, 2008; Wang and Schwarz, 2010) を行ったものがある。また、Hossain *et al.* (2019) は、CEI と企業の特許、商標、著作権といった項目との間に正の関係があると指摘している。同性パートナーを持つ従業員に対する福利厚生への導入に関する研究 (Chuang *et al.*, 2011)、ダイバーシティ・マネジメントを推進する役割としての「カミングアウト」の影響に着目した研究 (Kaplan, 2014; King *et al.*, 2008)、性的指向が非典型的な人々のキャリア研究 (Fielden and Jepson, 2016; Trau, 2015) 等が存在し、こうした研究は、多様性がイノベーション、創造性、問題解決能力をもたらすという主張の上に築かれている (Østergaard

et al., 2011)。

こうした中で、本研究の目的は二つある。一つは日本語圏での性的指向・性自認に対する企業の対応を議論するための基本的な情報を提供することである。日本企業における性的指向・性自認に関する学術的研究は未だに十分に蓄積されているとはいえず、基本的な議論をはじめのための情報が不可欠だと考えられる。Anderson (2020) は、日本人 LGBT 従業員 16 名のインタビューを通して、「結婚」「多様性に対する沈黙の文化」「LGBT 個人の多様な代表者の欠如」「社会的交流の際の心理的緊張」「教育者」としての役割を担うこと」「カミングアウト」という主要な六つのテーマを明らかにしている。Hiramori (2015) は日本の性的指向、性自認におけるマイノリティへの調査で、セクシュアル・マイノリティに対する職場環境が差別的でなければ、より働こうという意思が強くなることを指摘している。こうした複数の意義ある研究がなされているものの、企業の基本方針や施策がどのように変化してきたかといった企業単位での分析は少なく、日本における LGBT インクルーシブな 10 企業に関するベスト・プラクティスの紹介（柳沢他, 2015）等にとどまり、より網羅的なものが必要である。そのため、本研究では、東洋経済新報社『CSR 企業総覧』を用いて近年の LGBT に対する企業の基本方針・施策がどのように導入されるようになってきたか分析する。

また二つ目は、性的指向・性自認が規範的なものとは異なる人々に関する社会的・職業的包摂の取り組みは、LGBT 従業員として働く個人の彼女らにとって、労働環境、賃金、生活のために、どのような制度や社内ルールが機能している（いない）のかを分析し俯瞰することである。その際、どういったアイデンティティが包摂され、どういったものが排除されるのかという視点で考察していく。近年のマイノリティ側からの要請がどのように企業によって包摂され（あるいは、排除され）るのかを概念化することができると考えている。

1.1 ダイバーシティ・マネジメント：多様性を統合する

1970 年代頃から生じた人種やジェンダーを始めとした様々な多様性への配慮を求める異議申し立てから企業の社会的責任が問われてきたが、近年は、その多様性を強みとして活かしていく論理が企業内で語られることが多い。トマス (1992) は、「ダイバーシティ・マネジメント」という考え方を提唱している。トマスは序文の中で「管理職が、彼女の労働力を可能にしたり (enabling)、影響を与えたり、エンパワメントしたりすることで、労働力そのものがますます多様になるにつれて、同質性の高い労働力とは異なる方法で (マネジメントの観点から) 多様な労働力を活かすためにしなければならないことがあるのか」(Thomas, 1992, 序文 (ページ数なし)) という問への応答として、ダイバーシティ・マネジメントを提唱した。ダイバーシティ・マネジメントとは、「すべての従業員のための環境へと進歩させる包括的なマネジメント・プロセスであり」、ダイバーシティ・マネジメントにより「すべての従業員の潜在能力を引き出し、自然な組織的能力を生み出すために変化 (進歩) していくことを企業に可能

にする」ものである (Thomas, 1992, p. 10)。そして、ダイバーシティ・マネジメントで包摂される従業員は、マイノリティだけではなく、白人男性も含むことも述べられている。

トマス (1992) は加えて、アファーマティブ・アクション (Affirmative Action) と「差異の尊重 (Valuing Differences)」とダイバーシティ・マネジメントとを比較している。アファーマティブ・アクションの動機が、法律や道徳、社会的責任といったものを根拠とした受動的なものであるのに対し、ダイバーシティ・マネジメントは、競争優位の獲得がその動機である。また、アファーマティブ・アクションの問題点について、形式的になりやすいことや、継続的かつ集中的なコミットメントが必要であることなどを述べ、また、「差異の尊重」については、人間関係を重視しすぎており、制度と文化を軽視する視点について批判している。アファーマティブ・アクションが企業の社会的責任を問う側面から発生した制度化された義務的なものであるとすれば、ダイバーシティ・マネジメントはより能動的なマネジメントの方法である。

1.2 日本でのダイバーシティ・マネジメント・モデルとピンクウォッシュ

日本においては、トマスらの議論を踏まえ、谷口 (2005) がダイバーシティへの企業姿勢の四つのステージをモデル化して提示している (図 1)。その四つの段階は、「抵抗 (Resistance)」 「同化 (Equal Opportunity)」 「分離 (Value Differences)」 「統合 (Diversity Management)」 であり、順に企業のダイバーシティへの姿勢は変化していくと述べている¹⁾。谷口 (2005) は、「統合」のダイバーシティ・マネジメントを戦略的であるとし、「違いを活か」し、「競争優位につなげる」ことを企業の最終型のように提示している。谷口のモデルでは、人権・社会的責任についての考慮は、「同化」「分離」の段階においてあらかじめ解消されているものであるという前提となっている。ダイバーシティ・マネジメントが人的資源などでの一部の多様性を活かしながら、他の人権を軽視する可能性や、ダイバーシティ・マネジメントや一部の多様性に関連する施策をアピールしながら他の社会的責任に対して十分に果たしていないケースなどは考慮されているとはいえない。

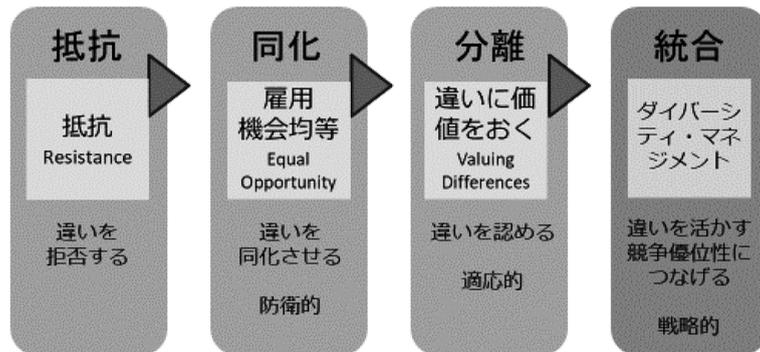
こうした例は、「ピンクウォッシュ」という語で説明されることがある。当初は国家による侵害を別の人権課題へのポジティブな貢献によるイメージで覆い隠すことを例にした「ピンクウォッシュ」という用語は、その後、企業活動に対しても使用されるようになっていく。Ritchie (2015) は、イスラエルによるパレスチナ自治区に対する継続的な人権侵害をイスラエルのゲイライフによって誇張された現代性のイメージを用いてイスラエルが隠蔽している意図的な戦略を「ピンクウォッシュ (Pinkwashing)」と名付けた。グリーンウォッシュから転じた言葉で、ピンクが同性愛者を象徴する色であることからピンクウォッシュという名になったとされている。例えば日本では、2016年10月にLGBTの職場環境を評価する「PRIDE指標 2016」で電通が「ゴールド」を受賞し、また、PRIDE指数そのものは「企業等の枠組みを超えてLGBTが働きやすい職場づくりを日本で実現する」ために策定されたものであるが、前年2015

年12月に新入社員だった高橋まつりさんが自殺をし、労災認定されていることから、「ピンクウォッシュ」であるという批判が生じている。

ダイバーシティ・マネジメントそのものが、基本的な法令遵守や社会的責任を既に果たしているという前提で遂行されていることが自明視されることが多いものの、現実には企業における多様性包摂の施策は谷口が示したような単純な段階論（図1を参照）に沿って必ずしも発展していくものではない。しかし、アファーマティブ・アクションや、CSRという元々は「企業の社会的責任」というやや受動的な動機によって生じている論理、あるいは、ダイバーシティ・マネジメントといった利益を追求するためのマネジメント側からの多様性を標榜する積極的介入の論理のいずれにせよ、企業は多様性に対してなんらかの形で対応せざるを得なくなっている。

性的指向・性自認に関する何らかの施策が近年、日本企業においても求められてきており、多くの企業が対応をはじめている。第2節以降は、日本で経済活動を行う企業がどのように基本方針の制定や施策の導入をすすめているのかを具体的なデータを通してみていく。

図1 ダイバーシティへの企業姿勢の四つのステージ



出所) 谷口(2005)をもとに著者作成。

2 方法

2014～18年における東洋経済新報社『CSR企業総覧』を使用した（調査期間は、2013～17年の6～10月）。東洋経済CSR調査ではLGBTに関する設問は2014年度から追加されている。質問項目は、1.「LGBTへの対応」と2.「LGBTへの取り組み」に分けられており、それぞれ以下の通りである。

「1. LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）に対しての会社の基本方針（権利の尊重や差別の禁止など）の有無について、①有、②無、③予定、④他、で表記」。

「2. 方針の有無にかかわらず、何らかの取り組みを行っている場合は、①行っている、②行っ

ていない、③予定、④他、で表記。さらに具体的な取り組みがあれば内容を記載」。

分析にあたっては、フリーの統計ソフトである「R」を使用した。分析対象としたのは、2014～18年まで5年間、全て回答している企業である918社である。なお分析は3段階で行われている。まず、「LGBTへの対応」（以下、「基本方針」と記載）の回答を、1. 無回答、2. 無・他、3. 予定、4. 有、の四つにまとめ直し「LGBTへの取り組み」（以下、「施策」と記載）の回答を、1. 無回答、2. 行っていない・他、3. 予定、4. 行っている、にまとめ直し記述統計を算出した。施策については、どのような施策がなされているのかは項目の集計のみでは明らかではない。そのため次に本研究では追加分析で自由記述箇所のテキスト5年間で計895箇所の分析を行った。企業平等指標（CEI）（Human Rights Campaign Foundation, 2018）の分類に基づいて企業の施策を七つの分類へと分けた。七つの分類は、それぞれ「教育（ダイバーシティ・トレーニング）」「トランスジェンダー包摂施策」「企業内相談窓口の設置」「LGBTコミュニティへの貢献」「同性パートナーを持つ従業員への福利厚生」「雇用プロセス」「考慮中」である。それぞれの分類に際してはテキストから特定の語の出現の有無で判断した（表6）。そのため企業によっては複数の項目に概要するものもある。また、全ての項目に当てはまっていない場合は、施策を何も行っていないものとみなした。最後に執筆者が本研究で最も新しい2018年調査の全ての自由記述欄（N=375）のテキストを読み、内容分析を行った。自由記述欄には、積極的に当事者団体やコミュニティの意見を取り入れているもの（以下、積極的統合）とは異なる記述が複数みられたため、概念の抽出を試みた。積極的統合段階のもの、記述からは判断できない曖昧なもの²⁾を消去していき、残りのテキストをコーディングしていった。これらの過程を反復することで五つのグループを導出した。

表1 東洋経済 CSR データ基本統計量（2014～18年）

年	調査票送付数	回答企業数	追加調査数	公開情報のみから記載した企業数	合計	
					(上場/非上場)	
2014	3606	1063	147	-	1210 (1157/53)	
2015	3580	1171	134	-	1305 (1259/46)	
2016	3630	1149	176	-	1325 (1285/40)	
2017	3671	1254	154	-	1408 (1364/44)	
2018	3685	1227	177	9	1413 (1370/43)	

注) 調査票は上場企業と非上場の大手企業に送られている。さらに、既存のデータベースを一部利用しての追加調査も行われている。2016年までは、追加調査は過去2年の調査で回答のあった企業にのみ送られている。しかし、2017年の調査から2年の制約はなくなり、1年以上回答のあった企業に追加調査がなされている。

出所) 東洋経済新報社『CSR企業総覧』をもとに著者作成。

3 結果

3.1 LGBT に関する基本方針

LGBT に関する権利の尊重や差別禁止等の基本方針がある企業は、2014 年から 2018 年まで一貫して増加していた（表 2）。2014 年の調査では、11.5%の企業が「LGBT への対応」があると回答しており、2018 年にはその割合は 26.9%であった。また、無回答の企業も減少しており、2014 年では 40.5%だったのが、2018 年には 20.5%になるなど約半数へと減少していた。

表 2 日本企業における「LGBT に関する基本方針」（2014～18 年）

（企業数 (%)）

基本方針	2014	2015	2016	2017	2018
無回答	372 (40.5)	255 (27.8)	198 (21.6)	150 (16.3)	188 (20.5)
無・その他	427 (46.5)	513 (55.9)	537 (58.5)	543 (59.2)	439 (47.8)
予定	13 (1.4)	17 (1.9)	29 (3.2)	41 (4.5)	44 (4.8)
有	106 (11.5)	133 (14.5)	154 (16.8)	184 (20.0)	247 (26.9)

出所) 東洋経済新報社『CSR 企業総覧』をもとに著者作成。

3.2 LGBT に関する施策

次に、LGBT に関する施策についてである。基本方針という質問項目と同様に、2014～18 年の期間中、徐々に取り組みを行っている企業が増加している（表 3）。2014 年には、8.1%の企業しか行っていなかったのにも拘わらず、2018 年には、28.3%の企業が何らかの施策を実

表 3 日本企業における「LGBT に関する施策」（2014～18 年）

（企業数 (%)）

施策	2014	2015	2016	2017	2018
無回答	383 (41.7)	266 (29.0)	209 (22.8)	160 (17.4)	155 (16.9)
無・その他	434 (47.3)	524 (57.1)	532 (58.0)	500 (54.5)	441 (48.0)
予定	27 (2.9)	39 (4.2)	46 (5.0)	70 (7.6)	62 (6.8)
有	74 (8.1)	89 (9.7)	131 (14.3)	188 (20.5)	260 (28.3)

出所) 東洋経済新報社『CSR 企業総覧』をもとに著者作成。

施していることがわかった。

3.3 「LGBTに関する施策」記述欄の内容分析

記述数は2014年から毎年約70社ずつ増えている(表4)。LGBTに関する施策の中で最も多いのは「教育(ダイバーシティ・トレーニング)」項目であった。何かしら施策を行っていると答えている企業においては、50%以上の企業がダイバーシティ・トレーニング等のLGBTに関する知識を従業員への研修として行っていた。「教育」内容そのものは企業によって多様であり、いくつかの企業はNPO等外部から講師を雇い研修を行っているが、DVD等の資料を使って従業員に見せるだけのところもある。2014年には9社が該当し、その後2015年には50社、2016、2017、2018年にはそれぞれ、89、150、217社が該当していた。他のLGBTに関する施策項目が、2018年においても、50社にとどかないことと比較すると、ダイバーシティ・トレーニングの施策がいかに企業で多く行われているかがわかった。

2014年の調査においては、「教育」以外の施策についてはほとんど行われていなかった。しかしながら、近年急速に多くの企業で具体的な施策行うようになってきている。例えば、「同性パートナーをもつ従業員への福利厚生」は、2016年においても言及しているのは2企業のみであった。それが、2017年には14件になり、さらに、2019年には19の企業が該当していた。他にも「トランスジェンダーへの包摂」に関する施策は、2014年の時点では1社のみだったが、

表4 日本企業における「LGBTに関する施策」記述欄のテキスト分析(2014~18年)

	(企業数(%))				
	2014 (N=30)	2015 (N=102)	2016 (N=165)	2017 (N=253)	2018 (N=345)
教育	9 (64.3)	50 (64.9)	89 (64.5)	150 (58.1)	217 (55.8)
トランスジェンダー包 摂施策	1 (7.1)	7 (9.1)	11 (8.0)	22 (8.5)	37 (9.5)
企業内相談窓口の設置	1 (7.1)	4 (5.2)	7 (5.1)	19 (7.4)	43 (11.1)
LGBT コミュニティへ の貢献	0 (0)	7 (9.1)	14 (10.1)	20 (7.8)	29 (7.5)
同性パートナーを持つ 従業員への福利厚生	0 (0)	0 (0)	2 (1.4)	14 (5.4)	19 (5.9)
雇用プロセス	0 (0)	5 (6.5)	7 (5.1)	14 (5.4)	19 (4.9)
考慮中	3 (21.4)	4 (5.2)	8 (5.8)	19 (7.4)	21 (5.4)
「考慮中」を除く合計	11 (78.5)	73 (94.8)	130 (94.2)	239 (92.6)	364 (94.7)

出所) 東洋経済新報社 CSR プロジェクトチーム編『東洋経済 CSR データ eBook2018 ダイバーシティ推進編』をもとに著者作成。

2018年には37の企業が行っていることがわかった。「企業内相談窓口の設置」や「雇用プロセス」に関連する項目もほぼ同程度伸びていることが明らかとなった。

表5 「LGBTに関する基本方針」「LGBTに関する施策」記述内容（2018年）

グループ	企業名	基本方針	取り組み	具体的記述
1	日本フェルト	無回答	無	想定していない
2	チムニー	無回答	無回答	特にLGBTだけを別にしてはいない
	(株)サンリオ	無	無回答	LGBTの人を区別していない
	セガサミーホールディングス	有	無回答	現時点では行っていないが、差別をしていない
3	萩原電気	無回答	無	法令の順守
	トヨタ自動車	有	無	法律ののっとり適切に対応していく
	凸版印刷	有	有	順法精神と企業理念に基づく行動のあり方を示した規範「行動指針」を定め、行動指針ケースブックの発行や、各事業所で周知徹底を行う責任者を選任し、全社員に周知徹底を図っている
4	懶高見澤	無	有	就業規則に準じる
	ライオン	有	有	LGBTの社員に対しては、人格と個性を尊重した対応を行っている
	ウシオ電機	有	有	女性社員への説明会（更衣室、トイレ）を実施
	レンゴー	有	有	性同一性障害を公言した社員の受け入れ、年1回全社員が提出する自己申告・キャリアシートにLGBTを申告できる欄を設けた
5	高砂熱学工業	有	有	グループ企業倫理綱領を制定しており、その中で「差別のない職場環境の醸成」を目標として記述しており、各部署にて輪読を行っている
	(株)ヤクルト本社	有	有	倫理綱領、行動基準に「人格と人権の尊重」を明記し、周知徹底を図っている
	明治ホールディングス	有	無回答	研修や社内報によって従業員への明治グループ人権方針の周知・徹底を図っている明治グループは人権方針にて「人権の尊重および差別の禁止」を定めており、性別による一切の差別を行わない事を明記している
	日本化薬	有	有	人権については、国際規範を尊重し、個人の人格と個性を尊重する。また、性別・年齢・国籍・人権・宗教・身体障害等による理由で不当な差別を行わないと行動基準に明記している。就業規則の中に「セクシャルハラスメントの防止と対応」について明記
	東洋ゴム工業	有	有	東洋ゴムグループ行動基準ハンドブックにおいて多様性の尊重と差別の禁止を明記し、教育・啓発活動を実施
	住友ゴム工業	有	有	「企業行動基準」に「社員の人格・個性の尊重」について明記している。同基準は、国内外の事業所で周知・徹底を進めている
	日立金属	有	有	あらゆる差別の撤廃を「日立金属グループ行動規範」に定め、従業員に周知徹底している
	IDEC	有	有	「IDEC 行動基準」に人間性を尊重し性別を含めた差別のない職場づくりに努めると明記しており、全従業員に配付、周知している
	豊田通商	有	有	豊田通商グローバル行動倫理規範の中に、「人権を尊重する」および「社内および社会における多様性を尊重して受け入れ、違いを活かす」を記載
	(株)モスフードサービス	有	有	採用区別なし。人種・国籍・宗教・性別等で差別しない旨を記した「モスグループ行動規範」を全員で読み合わせる活動を毎年行っている
(株)ヤマダ電機	有	有	2007年ヤマダ電機CSR 倫理綱領第5条において、人権などに関する基本方針として、「お互いの人格や個性を尊重しあい」と明記し取り組みを行っている	

出所) 東洋経済新報社 CSR プロジェクトチーム編『東洋経済 CSR データ eBook2018 ダイバーシティ推進編』をもとに著者作成。

3.4 基本方針・施策に関する記述欄の言説

表5は、積極的統合とは異なる企業の基本方針・施策の記述内容をリスト化し、5段階に分類したもの³⁾である。グループ1はLGBTを含む性的指向・性自認の問題をそもそも認識していない「未想定」の段階である。グループ2はLGBTを含む性的指向・性自認の問題に対し、企業の基本方針・施策の変化の必要性を認識しておらず、LGBTを特にマイノリティグループとして区別する必要性を感じていない「非区別」の段階、グループ3はLGBTを含む性的指向・性自認の問題については、法令を遵守することで十分だと考えている「法令遵守」の段階、グループ4は「施策」の項目に「有」と回答しているにもかかわらず、LGBTを含む性的指向・性自認について、基本的な理解ができていないかあやしく、認識の方向性がずれている、「不明瞭」の段階、グループ5は、「基本方針」の項目に「有」と回答しているにもかかわらず、「LGBT」や「性的指向」「性自認」といった語を用いず、包括的に言明することで体裁を取り繕う「包括的非言明」の段階である。

4 考察・議論

本研究では、今日、急速に拡大しているLGBTに関する企業の基本方針・施策に関して分析してきた。まず無回答の企業が減少してきたことから、企業のダイバーシティ・マネジメントとして無視していい項目から少なくとも回答する価値のある（必要のある）イシューであるという認識に変わってきていることがうかがえる。しかしながら「想定していない」（日本フェルト）と記載することに躊躇のない企業もあることには注意が必要だろう。また具体的な企業の施策としては、ダイバーシティ・トレーニングが最も多いことがわかった。さらに近年はトランスジェンダーの従業員のためのプログラムや採用・雇用、同性パートナーを持つ従業員向けの施策等も急速に導入している企業が増えていることが明らかとなった。このような近年の急激な変化はたしかに一方では生じているが、本研究で使用したデータベースの制約上これらの傾向はあくまで上場企業や大手の非上場企業のものであり、中小企業と比較して「より進んでいる」ことが想定されるため、この結果を直ちに一般化することはできないであろう。

自由記述欄からは、性的指向・性自認に関する問題が正しく認識されているのか不明瞭な記述もみられた。グループ4「不明瞭」では、「就業規則に準じる」（㈱高見澤）、「LGBTの社員に対しては、人格と個性を尊重した対応を行っている」（ライオン）、「女性社員への説明会（更衣室、トイレ）を実施」（ウシオ電機）といった、どういった意図で記載されたのかが不明瞭な記述が存在した。

また、多くの企業がガイドラインや基本方針を作成しているにも拘わらず、自由記述欄からはその内実は様々であることがうかがえる。「性的指向」「性自認」「LGBT」といった語を基本方針に入れている企業も多いが、一方でグループ5「包括的非言明」の例のように、コンプライアンス・ガイドラインにおいて、包括的に認められているというような記述をもって当該

項目に対して「有る」と回答している企業も存在する。「性別」という語を用いているケースにおいても「人間性を尊重し性別を含めた差別のない職場づくり」（IDEC）、「人種・国籍・宗教・性別等で差別しない」（㈱モスフードサービス）という文言であり、「性的指向」「性自認」という語は登場していない場合もある。

LGBTであれ、性的指向・性自認という用語であれ、特定の文言を用いている企業は少なく、「すべての人権」という言葉によって包括されているケースは一見すると多様性の配慮として十分なようにも思われる。しかしながら、このような包括的な用語の使用をもってLGBTに関する基本方針が「有る」と対外的に主張する企業においては、従業員、株主、取引先、顧客等あらゆるステークホルダーはこの事実（LGBTへの差別に反対するという基本方針が人権方針のなかに含意されていること）を知らない可能性がある。LGBTの存在が今なお不可視化されている日本の社会状況において、「性的指向」や「性自認」という語を使わないという行為そのものが、これまで通りLGBTを不在の状態にとどめ、その存在や権利を曖昧なまま放置してきていた（クローゼットに押し込めてきた）社会環境を追認していることになるのである。

他にも、「法令の順守」（萩原電気）、「法律にのっとり適切に対応していく」（トヨタ自動車）等と記述している企業（グループ3）も存在する。現時点の日本においては同性同士での婚姻は法的に認められていない。また、戸籍の性別変更については、2003年に「性同一性障害者の性別の取り扱いに関する法律」が制定されたが、この法律での戸籍上の性別を変更するための要件として、1) 二人以上の医師により、性同一性障害であることが診断されていること、2) 20歳以上であること、3) 現に婚姻をしていないこと、4) 現に未成年の子がいないこと、5) 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること、6) 他の性別の性器の部分に近似する外観を備えていること、と多数の項目を満たしていることが必要となっている。とりわけ生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること、という項目は国家による個人の身体への介入であり、このような厳格な規定を全て満たさなければ戸籍の性別の変更を認めない現状の制度は国際的にも問題視されている。法令への順守をしてさえいれば免責されるという考え方は既存の法的な枠組み・制度が人権配慮を欠いているという観点からすれば、性的指向・性自認に関する取り組みにおいては全く不十分であり、それゆえCSRの調査において「法令の順守」（をしているから良いだろう）というような記述ができてしまうことこそが、LGBTに関する認識の甘さの露呈であると言えるだろう。

4.1 「未想定」「非区別」による結果的排除、差別的分配

さらにグループ1の「想定していない」（日本フェルト）やグループ2「非区別」の「現時点では行っていないが、差別をしていない」（セガサミーホールディングス）といった記述もみられた。企業が同性愛者を含む非規範的な性を生きる人々に対して何もしないという行為は、

福利厚生や休暇制度が、異性愛者で、かつ、シスジェンダーの人々のためだけに与えられ、それ以外の人々を排除することを意味する。

竹村は、『境界を攪乱する：性・生・暴力』（2013）の中で、非異性愛者が被る差別的分配について以下のように述べている。

「非異性愛者（レズビアン、ゲイ男性、バイセクシュアル、トランスセクシュアル等）は、異性愛をおこなう者を異性愛者に同一化するために呼び出された反面教師的な否定的カテゴリー（いわば存在してはならないカテゴリー）であって、あらかじめ設定した権利や富の差別的分配を目的としたものではない。非異性愛者が被る権利や富の差別的分配は、たとえそれと異性愛主義とのあいだにどんなに必然的な関係は観察されようとも、あくまで異性愛主義の「結果」として生じた出来事であって、その「目的」ではない」（竹村, 2013, 9頁）。

企業内の異性愛者の婚姻に対する特別休暇やパートナーの家族に関する忌引制度等は、異性愛主義の結果生じたものであり、元来、差別的分配を積極的に行おうと意図・実施されているものではない。日本における公的な婚姻制度は、異性愛カップル（ほとんどのケースにおいて生まれた際の性器の形状で典型的に判断される性別（戸籍）が「男性」と「女性」それぞれ一人ずつのモノガミ的な関係）に限られており、婚姻制度によって、相続税の控除や配偶者控除、刑務所での面会や、病院での面会等、法的な家族として様々な権利が認められている。同性愛の不在によって位置づけられる異性愛アイデンティティの無知が、自由記述欄にはいくつか見られた。しかしながら、「不在」であったアイデンティティ、存在してはならないカテゴリーとして存在していた何かが、もはや厳然たる「存在」するアイデンティティへと多数派の前にあらわれている今日、差別的分配をめぐる異議申し立てに対する応答は別の形で生じつつある。

4.2 積極的統合により新たに包摂される「性的指向」の在り方と包摂されない存在

近年一部の企業での同性パートナーを持つ従業員への各種休暇制度の利用を認めることや祝い金等の支給は「進んだ」ケースであるし、国レベルでの同性同士での婚姻や法的権利の未承認という現状の中で、企業が彼女らに異性愛カップルと同等の権利を付与することに関しては一定の評価ができる。しかしながら、他方でその制度によっても包摂されない人々は存在する。例えば、3人やそれ以上での親密なパートナー関係を取り結ぶ人々や、シングルで生きる人、友人同士で生きる人、兄弟同士で生きる人、そういった人々（とそう生きたい人々）は制度から漏れ周縁へと追いやられるか、あるいは制度へと必死にしがみつ়一方で「ありがたい自己」を諦めるだろう。同性愛者は、ただ一人の同性とパートナー関係を結びたい人だけで構成されているわけではないにも拘わらず、多くの企業は一对一で共に生活する同性カップルだけ

を考慮に入れているように考えられる。

4.3 積極的統合により新たに包摂される「性自認」の在り方と包摂されない存在

Schilt ら（2007）は、テキサスとカリフォルニアにおけるトランス女性とトランス男性計 28 名の職場内での性別移行に関するインタビュー調査を行った。実際の彼女らの性的アイデンティティは、クィアやバイセクシュアルであると自認している人が少なからず存在するにも拘わらず、過度に女性的、あるいは、過度に男性的な家父長的な男女二元論的枠組みに括られ理解されてしまったケースが多かったと結論づけている。このように性別移行が可能なケースにおいても男女二元論的パースペクティブのもとでの移行がなされ、それ以外の身体の在り方やジェンダーの振る舞いについては考慮されないことは、一部の完全にフェミニンな、あるいは、完全にマスキュリンな身体／ジェンダーを獲得したいと望む彼女達を包摂するだけである。

LGBT に関する企業の施策は、先進的なものであっても性的指向については一対一で付き合う同性同士のみを対象とした施策を行うことを意味しており、またトランスジェンダーについては男女二元論に基づきどちらかに同一化することを望む人に対応をしていることが多いであろう。非規範的な性を生きる人々の多様な欲望・実践は、多数派の理解可能性によって、異性愛者かつシスジェンダーの人々を脅かさない限りにおいてのみ受容される。こうして決して少なくはないクィアな人々が新たな否定的カテゴリーへと降格を余儀なくされ、配分の不平等は別の線を引くことで維持されるのである。

4.4 性的指向・性自認の課題に関する企業包摂モデル

これまで見てきたように、性的指向・性自認をめぐる企業の基本方針・施策の在り方は様々であった（表 5）。谷口（2005）の単純化されたモデルでは十分に説明できないため、性的指向・性自認の課題に関する企業包摂モデル（図 2）を独自に提起したい。まず性的指向・性自認の当該項目へ回答する必要性を感じないなど、問題そのものを認識していない「未想定」の段階である。その後、企業の制度を変化させる必要性を認識していない「非区別」の段階、法令を遵守することで十分だという「法令遵守」の段階、問題の認識方法が誤っている「誤認識」（表 5）では「不明瞭」と記載）のいずれかの（あるいは、複数の）段階を経る。さらにその後、包括的に言明していると述べるにとどまり実質的には何もしていない「包括的非言明」の段階がある。段階的に示しているものの、この三つの段階には大きな差はなく異性愛者と非異性愛者、シスジェンダーと非シスジェンダーの間で承認・配分の線引がなされている。最後に、積極的に当事者団体やコミュニティの意見を取り入れる「積極的統合」の段階が存在する。社外から講師を招いて LGBT に関するダイバーシティ・トレーニングをすることや、パートナーのいる同性愛者向けの福利厚生充実、トランスジェンダーの性別移行の支援等によって市場・

顧客・株主に対しては「先進的な」企業であることをアピールできるかもしれないし、事実、多くの非異性愛者や非シスジェンダーに恩恵はあるだろう。しかしながらモデルの最後のステージである「積極的統合」という段階に到達していたとしても、そのことは、異性愛者、一対一の関係性を取り結ぶパートナーのいる同性愛者や男女二元論的な枠組みに違和感のないトランスジェンダーと、それ以外の非規範的な性を生きる（ことを望む）人々との間の新たな線引がなされるだけである。男女二元論によるトランスジェンダーの部分的包摂とパートナー主義による同性愛者の部分的包摂は、新たな配分の線を引き直すにとどまり、LGBTのイシューに取り組むことが既存の日本企業の男性中心主義・異性愛中心主義・婚姻中心主義といった側面を解体する契機にはならないということである。それゆえ再びトマスのダイバーシティ・マネジメントに立ち返ると、現在の企業のLGBTの部分的包摂の施策では、ダイバーシティ・マネジメントの極めてネオリベラルな本来的な目的（多様な労働力を活かす）でさえも、ほとんど達成できないことは明らかであろう。

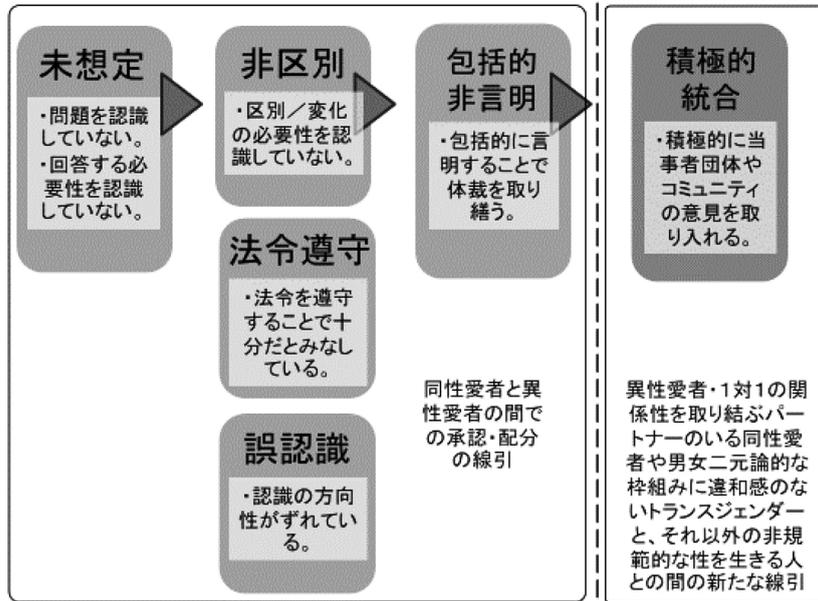
5 結論・限界・今後の課題

本研究では、急速に変化している企業のLGBT関連の基本方針・施策を分析してきた。2014年以降、基本方針を導入する企業が増加し、ダイバーシティ・トレーニングを中心にトランスジェンダーの従業員に対するインクルーシブな施策や同性パートナーを持つ従業員への福利厚生を異性愛カップルと同等のものにする等、急速に施策も導入されていることが明らかとなった。しかしながら、自由記述欄の分析からは、差別的・無理解だとみなし得る記述も今なお垣間見れた。さらに積極的に施策を行っている企業においても一部のマイノリティを包摂するにとどまっていることが明らかとなった。

本研究のデータはあくまで企業が回答しているデータに基づいており、そのデータの性質から誰が回答したか、という点にまでは踏み込めていない。同一の企業内でも、性的指向・性自認に対する認識には大きな幅があるだろうし、意図せず記載してしまった記述を執筆者が拾い上げた可能性はある。特定の企業と具体的な記述を取り上げたものの、本研究の意図は特定の企業を糾弾することではなく、性的指向・性自認に関するダイバーシティの施策のあらゆる段階での問題点を指摘することであり、これまでのダイバーシティ・マネジメントの枠組みでは説明できない事例をより明瞭に説明するための概念化であった。

また、本研究で使用したデータは上場企業や大企業における傾向を示しているにすぎず、中小企業の基本方針の有無や施策の有無については把握することすら未だできていない。今後は中小企業や、産業別の分析、地域による差異、他のダイバーシティ課題との関連性など、異なるデータ、異なる観点からのさらなる分析が必要だろう。

図2 性的指向・性自認の課題に関する企業包摂モデル



出所) 著者作成。

表6 「LGBTへの対応」の自由記述欄の分類に使用した単語リスト

教育	トランスジェンダー包摂施策	企業内相談窓口の設置	LGBT コミュニティへの貢献	同性パートナーを持つ従業員への福利厚生	雇用プロセス	検討中
eラーニング	性同一性障害	相談	発信	手当	採用	情報収集
トレーニング	トイレ		協賛	福利厚生	雇用	検討
研修	ロッカー		ボランティア	同性パートナー	エントリーシート	
教育	施設		社外	慶弔休暇		
啓発	更衣室		寄付	慶弔金		
勉強会	健康診断		イベント	忌引休暇		
啓蒙	戸籍		還元	結婚祝金		
還元	制服					
アライ	性別記載					
ALLY	性別変更					
	ドレスコード					
	手術					

出所) 著者作成。

注

- 1) 谷口はその後にも継続的に研究を行っているが、リーダーシップやキャリアへと主軸が移っている。なお、谷口(2005)で示したその後の研究においてもダイバーシティ・モデルに大きな変化はない。例えば、谷口(2008)を参照のこと。
- 2) 例えば「人権研修の実施」とだけ記載されたものなどが当てはまる。こうした記述はジェンダーやセクシュアリティに関しての人権研修を行ったのかが不明瞭であるため、取り扱わなかった。
- 3) 7項目(5項目と「積極的統合」「その他」)についての詳細なマニュアルを作成し、ゲイ男性である大学院生1名に375テキストのコーディングを実施してもらった。その結果、一致率は63.1%であった。その後、全ての項目について議論を行い、最終的な一致率は81.6%になった。最終的な不一致の多くは、「積極的統合」と「その他」の間の差異だった。

参考文献

- Anderson, J. D. (2020) "Invisible Diversity in Companies in Japan-Understanding the Antecedents and Outcomes of Workplace Climates of Exclusion for LGBT Employees", *The JF Oberlin journal of business management studies*, (10), pp. 39-64.
- Arabsheibani, G. R., A. Marin & J. Wadsworth. (2004) "In the pink -Homosexual-Heterosexual Wage Differentials in the UK", *International Journal of Manpower*, 25, pp. 343-354.
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beaugregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011) "Voice, Silence, And Diversity In 21st Century Organizations: Strategies for Inclusion of Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Employees", *Human Resource Management*, 50(1), pp. 131-146.
- Carpenter, C. S. (2005) "Self-Reported Sexual Orientation and Earnings: Evidence from California", *Industrial and Labor Relations Review*, 58, pp. 258-273.
- Chuang, Y. T., R. Church & R. Ophir. (2011) "Taking Sides: The Interactive Influences of Institutional Mechanisms on the Adoption of Same-Sex Partner Health Benefits by Fortune 500 Corporations, 1990-2003", *Organization Science*, 22, pp. 190-209.
- Day, N. E. & P. G. Greene. (2008) "A Case for Sexual Orientation Diversity Management in Small and Large Organizations", *Human Resource Management*, 47, pp. 637-654.
- Drydakis, N. (2011) "Women's Sexual Orientation and Labor Market Outcomes in Greece", *Feminist Economics*, 17(1), pp. 89-117.
- (2012) "Men's Sexual Orientation and Job Satisfaction", *International Journal of Manpower*, 33, pp. 901-917.
- (2014) "Sexual Orientation Discrimination in the Cypriot Labour Market. Distastes or Uncertainty?", *International Journal of Manpower*, 35, pp. 720-744.
- Fielden, S. L. & H. Jepson. (2016) "An Exploration into the Career Experiences of Lesbians in the UK", *Gender in Management*, 31, pp. 281-296.
- Hiramori, D. (2015) "Challenges of Sexual and Gender Minorities in the Workplace: Multivariate Analyses of Income and Willingness to Continue Working", *Gender and Sexuality: Journal of Center for Gender Studies*, 10, pp. 91-118.
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2019) "Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms?", *Journal of Business Ethics*, pp. 1-17.

- Human Rights Campaign Foundation. (2018) “Corporate Equality Index 2018 Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Equality”, Retrieved from <https://www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index> (accessed 14 April 2018).
- Humpert, S. (2016) “Somewhere over the Rainbow: Sexual Orientation and Earnings in Germany”, *International Journal of Manpower*, 37, pp. 69-98.
- Johnston, D. & M. A. Malina. (2008) “Managing Sexual Orientation Diversity -The impact on Firm Value”, *Group & Organization Management*, 33, pp. 602-625.
- Kaplan, D. M. (2014) “Career Anchors and Paths: The case of Gay, Lesbian, & Bisexual workers”, *Human Resource Management Review*, 24, pp. 119-130.
- King, E. B., C. Reilly & M. Hebl. (2008) “The Best of Times, The Worst of Times -Exploring Dual Perspectives of “Coming Out” in the Workplace”, *Group & Organization Management*, 33, pp. 566-601.
- Meulders, D., R. Plasman & F. Rycx. (2004) “Earnings Inequalities: Gender, Race and Sexual Orientation”, *International Journal of Manpower*, 25, pp. 244-250.
- Nkomo, S. M. (1997) “Managing Diversity: Human Resource Strategies for Transforming the Workplace”, *Human Resource Management*, 36, pp. 291-292.
- Ozturk, M. B. (2011) “Sexual Orientation Discrimination: Exploring the Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Turkey”, *Human Relations*, 64(8), pp. 1099-1118.
- Ritchie, J. (2015) “Pinkwashing, Homonationalism, and Israel-Palestine: The Conceits of Queer Theory and the Politics of the Ordinary”, *Antipode*, 47(3), pp. 616-634.
- Schilt, K., and C. Connell. (2007) “Do Workplace Gender Transitions Make Gender Trouble.?” *Gender Work and Organization*, 14(6), pp. 596-618.
- Sural, N. (2009) “Anti-Discrimination Rules and Policies in Turkey”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 30(2), pp. 245-272.
- Thomas Jr, R. R. (1992) *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Workforce by Managing Diversity*, NY: AMACOM.
- Trau, R. N. C. (2015) “The Impact of Discriminatory Climate Perceptions on the Composition of Intraorganizational Developmental Networks, Psychosocial Support, and Job and Career Attitudes of Employees with an Invisible Stigma”, *Human Resource Management*, 54, pp. 345-366.
- Wang, P. & J. L. Schwarz. (2010) “Stock Price Reactions to GLBT Nondiscrimination Policies”, *Human Resource Management*, 49, pp. 195-216.
- Østergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinsson, K. (2011) “Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation”, *Research Policy*, 40(3), pp. 500-509.
- 厚生労働省 (2014) 『事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針』、<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000133451.pdf> (最終閲覧日：2020年9月25日)。
- 竹村和子 (2013) 『境界を攪乱する：性・生・暴力』岩波書店。
- 谷口真美 (2005) 『ダイバーシティ・マネジメント：多様性を活かす組織』白桃書房。
- 谷口真美 (2008) 「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』574, 69-84頁。
- 東洋経済新報社 CSR プロジェクトチーム編 (2014) 『東洋経済 CSR データ eBook2014 ダイバーシティ推進編』東洋経済新報社。

- (2016) 『東洋経済 CSR データ eBook2017 ダイバーシティ推進編』東洋経済新報社。
- (2017) 『東洋経済 CSR データ eBook2018 ダイバーシティ推進編』東洋経済新報社。
- 東洋経済新報社編 (2015) 『CSR 企業総覧 2015年版 雇用・人材活用編 (電子版)』東洋経済新報社。
- (2016) 『CSR 企業総覧 2016年版 障害者雇用・ワークライフバランス・人事評価・ダイバーシティ編 (電子版)』東洋経済新報社。
- 柳沢正和・村木真紀・後藤純一 (2015) 『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』実務教育出版。
- work with Pride PRIDE 指標 2019 (2019) 『プライド指標レポート 2019』、<https://workwithpride.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/a4e8c1029929187b4da17e475e465e97.pdf> (最終閲覧日：2020年9月25日)。

Changes in Policy and Measures related to Sexual Orientation and Gender Identity diversity in Japanese Firms: a Diversity Management Perspective

Junya Yanagi

Summary

Although there has been considerable research on sexual orientation and gender identity in recent years, little of this research has been in Japanese management and business administration. This study used Toyo-Keizai survey data from 2014 to 2018 to analyze how Japanese companies develop their basic policies and measures. Since 2014, measures related to sexual orientation and gender identity have been rapidly established in Japan. The main measure was diversity training. Recently, there has also been an increase in transgender inclusion measures, in-house compliance consultation services, contributions to the LGBT community, benefits for same-sex partners of employees, and employment process measures. However, such “initiatives” could create new lines of demarcation among individuals who are non-heterosexual and non-cisgender.