



ビジネスによるLGBT平等サポート宣言 Business Support for LGBT Equality in Japan

賛同宣言

私たち賛同企業は、日本におけるLGBT平等法の導入を支持し、性的指向や性自認に基づく差別を禁止し、誰もが平等に扱われるインクルーシブな職場・社会づくりを目指すことを宣言します。

※企業には、非営利ビジネス・非営利事業者を含む(以下同様)

背景

1. LGBT等の権利を守ることはビジネスに有益です

多くの有力グローバル企業はLGBTの人権を擁護しています。2011年に国際連合人権理事会により承認された「ビジネスと人権に関する指導原則([the Guiding Principles on Business and Human Rights](#))」をもとに、国際連合はLGBTIに対する差別解消に向けて「企業向け行動基準([Standards of Conduct for Business](#))」を策定しました。さらに、LGBTインクルージョンには経済的効果もあります。[調査](#)によると、オープンかつインクルーシブで多様性のある社会は経済成長にとって良い影響があり、性的指向や性自認に基づく差別はビジネスにおける成功の見込みを小さくしてしまいます。世界銀行による研究では、LGBT等の排除は経済損失、そしてGDPへのネガティブな影響を招くおそれがあると示唆しています。

2. 日本における労働状況

2020年に公開された「[令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書](#)」によると、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルで36.4%、トランスジェンダーで54.5%が職場における性的指向および性自認に関する[困りごとを抱えている](#)ということが分かりました。一方、当事者の60.5%が、性的マイノリティであることに不利な扱いを受けない職場が「働きやすい職場」であると回答しています。また、LGBTを差別から守る施策がある場合、従業員定着率が上がると国際労働機関(ILO)は指摘しています。

3. 企業の取り組み

日本国内では、当事者の声や世論を受けて、さまざまな企業の取り組みが広がってきています。例えば、多くの企業が差別解消とインクルージョンにむけて方針の策定や研修・周知啓発、相談体制の整備や福利厚生の整備などを行っています。これらのメニューは日本で最も大きな経済団体である日本経済団体連合会も加盟企業に提言しており職場環境の改善が着実に進んでいます。

4. 国内の法制度の状況

現在、日本はLGBT等の従業員を十分に保護していません。2019年には、職場でのハラスメント防止に向けた改正労働施策総合推進法が成立し、事業主の性的指向・性自認に関するものを含むハラスメントへの取り組みが義務付けられましたが、その適用範囲や保護という観点から制限があります。大企業は2020年6月、中小企業は2022年4月の法の施行までに、禁止規定の整備、相談窓口の設置、窓口の適切な対応等が義務付けられています。

しかしこの法律の範囲は「ハラスメント」のみと限定的であり、性的指向・性自認に関する差別から包括的に守る法律ではありません。2020年にOECDが発表したLGBTIに関する法整備状況データによれば、日本はOECD加盟国35カ国中ワースト2位を記録しています。日本では、未だLGBT等に適切な保護があるとはいえません。

5. 国際社会における雇用における差別禁止法

2019年時点で、すでに全EU加盟国を含む世界80か国以上が雇用における性的指向による差別を禁止しています。2020年にはアメリカの最高裁判所で性的指向および性自認に基づく雇用差別は違法との判決が出され、それによって50州全てにLGBTの労働者の保護が広がりました。

6. 日本国内のLGBT平等法への支持の広まり

2020年の無作為抽出調査では「(性的マイノリティに関して)いじめや差別を禁止する法律や条例の制定」に87.7%が「賛成・やや賛成」と回答したことが明らかになりました。しかも、全ての年代で8割以上が賛意を示してしていることが明らかになっています。

最後に

LGBT等の人々の権利を守り、日本が真にビジネス分野も含めた公正な社会であることを示すためにも、日本にはLGBT平等法の導入が必要です。誰もが自分らしく生きられ、平等な取り扱いのもとで働くことができる社会を実現するために、ビジネスによるLGBT平等サポート宣言へのご賛同も、必要不可欠なステップとなります。

LGBT法
連合会



ALL
OUT