

2023年2月17日

男女共同参画等担当大臣 小倉 将信 殿

G7 大臣会合においてLGBTQ+に関する取組みを議題にすること等の要望書

呼びかけ団体（五十音順）：

一般社団法人 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

公益社団法人Marriage For All Japan ― 結婚の自由をすべての人に

一般社団法人work with Pride

呼びかけ人（五十音順）：

貴田 守亮（EY Japan チェアパーソン兼CEO/ジャパン・リージョナル・マネージング・パートナー）

パトリック・ジョーダン（日本コカ・コーラ株式会社 人事本部長）

樋口 泰行（パナソニック コネクト株式会社代表取締役 執行役員社長 兼 CEO）

三島 茂樹（パナソニック ホールディングス株式会社 執行役員 グループCHRO）

森 亮介（ライフネット生命保険株式会社 代表取締役社長）

安瀾 聖司（アクサ生命保険株式会社 代表取締役社長兼CEO）

私達は本年6月開催予定のG7 大臣会合へ向けて、以下のとおり要望致します。

G7 男女共同参画・女性活躍担当大臣会合において、LGBTQ+に関する取組みの議論をリードし  
具体的な取組みを促進させるG7 大臣会合としての更なるコミットメントを打ち出すこと。

差別禁止法の制定、婚姻の平等（同性婚の法制化）、法律上の性別の変更要件の見直しといったLGBTQ+に関する法整備を行った上で、あらゆる分野においてLGBTQ+を取りこぼさないための施策に取り組むことは、各国が社会を構成する一人一人を大切に考えていることの表明でもあります。企業・国家・国際社会の維持・発展のためにも、そのような取組みを進めることが急務です。

LGBTQ+問題を取り巻く現状を受け、G7大臣会合において、国際社会におけるLGBTQ+に関する取組を主要議題の一つに引き上げ、具体的な取組を推進するための更なるコミットメントを行うことを求めます。

要望の理由

#### 1. G7エルマウサミット首脳宣言

昨年6月にドイツで開催されたG7エルマウ・サミットにおいて、以下のような首脳宣言がなされました。

我々は、女性と男性、トランスジェンダーおよびノンバイナリーの人々の間の平等を実現することに持続的に焦点を当て、性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく、誰もが同じ機会を得て、差別や暴力から保護されることを確保することへの我々の完全なコミットメントを再確認する。この目的のために、私たちは、長年の構造的障壁を克服し、有害なジェンダー規範、固定観念、役割、慣行に対処するための努力を倍加させることを約束します。我々は、あらゆる多様性をもつ女性および女兒、そしてLGBTIQ+の人々の政治、経済および、その他社会のあらゆる分野への、完全かつ平等で有意義な参加を確保し、すべての政策分野で一貫してジェンダー平等を主流化させることを追求します。我々は、すべての個人の包括的なSRHR（性と生殖に関する健康と権利）を達成することへの、完全なコミットメントを再確認し、…SRHRが、ジェンダー平等ならびに、女性および女兒のエンパワーメントにおいて、また、性的指向および性自認を含む多様性を支援する上ではたず、不可欠かつ変革的な役割を認識する。

「差別や暴力から保護されることを確保する」ためには、各国においてLGBTQ+に関する法制度を整備した上で、あらゆる分野においてLGBTQ+を取りこぼさないための施策に取り組む必要があります。

## 2. 各国におけるLGBTQ+に関する法整備の状況

この点、ILO（国際労働機関）によれば、雇用領域における性的指向や性自認等に基づく差別を禁止している国は世界80カ国以上にのぼります。また、33の国・地域が婚姻の平等（同性婚の法制化）を実現しています。さらに、TGEUによれば、欧州や中央アジアのうち法律上の性別を変更する際に「不妊要件」がない国は28カ国にのぼり、欧州以外の国でもそのような要件を撤廃する国が増えつつあります。

そのような中、LGBTQ+についての差別禁止法がなく、同性カップルの関係性が法的に保障されておらず、法律上の性別を変更する際に「不妊要件」等の非人道的要件を課しているのは、G7メンバー国の中で日本のみであり、日本のLGBTQ+に関する法整備状況はOECD諸国35か国中34位に位置付けられています（2020年OECD調査）。

## 3. 企業としてLGBTQ+に関する取組みを要望する理由

企業には、社員・取引先・顧客・株主等を含む多数のステークホルダーが存在するところ、一人一人の個人の尊厳と平等が確保されていることは、企業の維持・発展にとって不可欠です。

特に、社員の労働環境及び私生活が法的に安定しないことは、社員のメンタルヘルスに悪影響を及ぼし（日本政府の「Japan's Suicide Prevention Strategy」では、性的マイノリティの自殺念慮のリスクの高さを指摘しており、シスジェンダーの異性愛者に比べ、同性愛者や両性愛者では6倍、トランスジェンダーでは10倍もの自殺企図の割合があるとされている。）、職場における社員の能力発揮を妨げるだけでなく、法制度が整備された国への人材流出という懸念も既に現実化しています。

また、LGBTQ+に関する法制度が整備されていないことは、日本企業が海外から高度なスキルを持つ人材とその家族を受け入れる上での障壁となっています。日本経済団体連合会が2017年5月16日付で発表した「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」と題する提言において、(1)幅広

い人材誘致と定年退職の抑制、(2)働きやすい社内環境づくりによる生産性の向上、(3)企業ブランド価値の向上、(4)法務リスクの回避と従業員の人権保護、という4つの観点から「LGBTの理解促進や多様な人材の存在を前提とした環境・制度整備が必要である」と述べられています。

#### 賛同企業（五十音順）

※2023年2月17日時点：

アクサ生命保険株式会社  
アサヒグループホールディング株式会社  
EY Japan  
MSD株式会社  
株式会社電通グループ  
日本コカ・コーラ株式会社  
パナソニック コネクト株式会社  
パナソニック ホールディングス株式会社  
富士通株式会社  
三菱ケミカルグループ株式会社  
ライフネット生命保険株式会社  
ラッシュジャパン合同会社  
ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社

#### 賛同団体（五十音順）

※2023年2月17日時点：

LGBTとアライのための法律家ネットワーク