

2023年6月5日 全10頁

# LGBTQ+の人権をめぐる国連の活動の展開と 日本企業への示唆

「国連 LGBTI 企業行動基準」を参照し国際的に通用する取組みを

金融調査部 研究員 中 滯

## [要約]

- 本稿では、国連における LGBTQ+の人権をめぐる主な活動の展開を確認した上で、2017年に国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）によって策定された「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」（本稿では「国連 LGBTI 企業行動基準」と表記）に焦点を当て、日本企業に対する示唆を議論する。
- LGBTQ+に対する差別は人権侵害である。もっとも、その認識が広く共有されるようになったのは比較的最近のことだ。国連は1948年の「世界人権宣言」の採択以降、人権保障のためのさまざまな活動を展開してきたが、その国連においてさえも LGBTQ+の人権に関する活動が本格化したのは2010年代に入ってからである。
- 国連 LGBTI 企業行動基準では、5つの行動基準が定められている。この行動基準は、その包括性と具体性から、企業の LGBTQ+に関する取組みについての行動基準として最も重要なものの1つと考えられる。これまでに賛同表明した企業・団体等の数は400を超えるが、その多くは欧米企業であり、日本企業は5社に留まっている。
- 日本でも LGBTQ+に関する取組みを行う企業数は増えている。ただし、そのような取組みの意図や内実をめぐる疑問の声も上がっており、企業には人権に対する認識をより高めることが求められる。日本企業が、自社の取組みをめぐる国内外のさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを図る上でも、国連 LGBTI 企業行動基準を参照することの意義は大きいと考えられる。

## はじめに

日本企業の間で、LGBTQ+の権利を尊重する動きが急速に進んでいる<sup>1</sup>。2023年3月20日、日本経済団体連合会（経団連）の十倉雅和会長は、（米国の政府要人から日本の政策を問われたのに対し）「日本では、LGBTQ+への理解を増進する法案がこれから国会で議論されようとしている

<sup>1</sup> 本稿では、「性的マイノリティ（gender and sexual minority）」を指す表現として基本的には「LGBTQ+」を用いるが、参照する文献や資料に応じて「LGBT」や「LGBTI」といった表現を用いる場合もある。

ことを説明した。各国で LGBTQ への差別禁止や同性婚の法制化が進むなか、そのような応答をするのが恥ずかしいくらいであった<sup>2</sup>。4月26日には、経済同友会の新浪剛史代表幹事が「多様性というものの重要性、そしてその根底に流れる人権（が重要）である」とし、日本の遅れた状況は、企業がグローバルに事業を展開する上で損失を生じさせ得るものであるとの認識を述べている<sup>3</sup>。両氏の発言からは、LGBTQ+を取り巻く日本の遅れた状況が、企業活動に負の影響をもたらし得ることに対する問題意識の高まりが読み取れる<sup>4</sup>。

経済界で高まる問題意識の背景の1つには、環境・社会・ガバナンス（ESG）要因を考慮して投資判断を行う ESG 投資の拡大があると考えられる。ESG 投資において、人権とダイバーシティは重要なテーマである。例えば、ESG 投資の世界的なイニシアチブである国際連合（国連）の責任投資原則（PRI）において、人権は ESG の「S（社会）」における重要テーマとして位置づけられる。また、企業の ESG 情報開示に関する国際的な基準を策定する国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）でも、今後の基準化に向けた優先課題として「人権」と「人的資本（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）を含む）」が挙げられている<sup>5</sup>。LGBTQ+の包摂は、人権と DEI の両面で企業が取り組むべき重要な課題であることから、その取組みは ESG 投資（人権および DEI）における評価にもつながるものと言えるだろう。

このような背景を踏まえ、本稿では、LGBTQ+の人権をめぐる国連の活動の展開を確認し、ビジネスにおける LGBTQ+の人権尊重の重要性が国際規範として形成されるまでの経緯を把握する。特に、2017年に国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）によって策定された「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」（以下、「国連 LGBTI 企業行動基準」と表記）に焦点を当て、その内容を詳しく見ていく。その上で、現状および今後の日本企業の LGBTQ+に関する取組みに対する示唆を議論したい。

## 1. 人権と「LGBTQ+の人権」をめぐる国連の活動の展開

### (1) 普遍的な価値として約束された人権保障

1948年12月10日、国連総会において「世界人権宣言」が採択された。世界人権宣言の第1条は「すべての人間は、生ま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」と、その基礎的な理念を規定する<sup>6</sup>。国連総会は、世界人権宣言を「すべての人民とすべての国家とが達成すべき共通の基準」として、国連の全加盟国とその国民に対し、宣言に掲げられ

<sup>2</sup> 日本経済団体連合会「定例記者会見における十倉会長発言要旨」（2023年3月20日付）

<sup>3</sup> 経済同友会「2023年度通常総会、理事会後記者会見発言要旨」（2023年4月26日付）

<sup>4</sup> 日本における LGBTQ+の権利保障をめぐるのは、同性婚の法制化や差別禁止法の制定を含め、国による法整備が一向に進まない中、企業の社会的責任としての取組みが相対的に進展している状況にある。中澤「LGBTQ+の金融包摂が開く可能性 金融・経済から見える SDGs のトレンド【13】」（朝日新聞デジタル SDGs Action! 2023年3月7日付）等を参照。

<sup>5</sup> IFRS “Request for Information and comment letters: Consultation on Agenda Priorities”（ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス）

<sup>6</sup> 外務省「世界人権宣言と国際人権規約」（ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス）

た権利と自由を認識し、それを遵守するように要請した。

1966年12月16日には「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（自由権規約）と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際条約」（社会権規約）、そして「自由権規約に関する第一選択議定書」（国家による規約違反に関する個人通報制度を規定）が、1989年12月15日には「自由権規約に関する第二選択議定書」（死刑制度の廃止を規定）が総会で採択された。これらから成る「国際人権規約」は、人権に関する諸条約の中で最も基本的で包括的なものである<sup>7</sup>。国際人権規約は条約であり、法的拘束力を持つ。締約国は規約に規定される権利の尊重、確保、あるいはその完全な実施のための措置をとることを約束しなければならない。

日本は国際人権規約を構成するもののうち、1979年に社会権規約と自由権規約の2つを批准し、同年9月に国内法的効力が生じている。ただし、これまでに何度か自由権規約委員会から批准を勧告されているにもかかわらず、日本は依然として自由権規約に関する選択議定書を批准していない。そのため、自由権規約の義務の不履行があった場合でも個人通報制度を利用して国連に訴えることができず、規約の実効性の確保という面で課題がある<sup>8</sup>。

## (2) LGBTQ+の人権保障をめぐる議論の展開

人権をめぐる国連の活動において、特にLGBTQ+の人権に関する本格的な展開が見られるようになるのは、2010年代に入ってからである。谷口（2015）は、性的指向と性自認（Sexual Orientation and Gender Identity: SOGI）をめぐる国連の活動とその経緯を記述する中で、国際組織においてSOGIを取り上げることの困難を指摘している<sup>9</sup>。その困難を例示するのが、2003年の国連人権委員会での決議採択の失敗である。

2003年、ブラジルが国連人権委員会に対して「人権と性的指向（Human rights and sexual orientation）」と題する決議案（E/CN.4/2003/L.92）を上程した<sup>10</sup>。谷口（2015）によれば、同決議案は特に強く行動を要求するものではなかったにもかかわらず、イスラーム諸国を中心に決議としての採択に対する抵抗があった。結果、同決議案は投票に付されないまま、時間切れによって事実上の廃案となった。

こうした状況に対し、決議ではなく共同声明という形でLGBTQ+の人権に対する課題認識を共有する試みが行われるようになる。例えば、2008年には、国連総会においてアルゼンチンから「性的指向・性自認と人権に関する共同声明」が提出され<sup>11</sup>、日本を含む66カ国の賛同を得ている。このような共同声明の提出は、国連全体としての取組みを推進する機運を生み出す過程であったと考えられている（谷口 2015）。

<sup>7</sup> 外務省「国際人権規約」（ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス）

<sup>8</sup> 日本弁護士連合会「国際人権規約の活用と個人申立制度の実現を求める宣言」（ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス）

<sup>9</sup> 谷口洋幸、2015、『『同性愛』と国際人権』三成美保編『同性愛をめぐる歴史と法——尊厳としてのセクシュアリティ』明石書店、pp.148–174.

<sup>10</sup> United Nations Digital Library, “Human rights and sexual orientation: draft resolution”

<sup>11</sup> この共同声明の日本語訳は谷口（2015）に基づく。

このような経緯を経て、ついに2011年、国連人権理事会において、決議「人権、性的指向およびジェンダー同一性 (A/HRC/RES/17/19)」(以下、「SOGI 人権決議」)が採択された<sup>12</sup>。これは、国連において初めて決議という形で SOGI を人権課題として位置づけたものであり、国連人権高等弁務官に対して SOGI と国際人権法の関連についての研究や、国連人権理事会における公式パネル討議の開催等を要請したものである。これ以降、SOGI に関する複数の決議を経て、国連の専門機関でも LGBTQ+ の権利保障をめぐる活動が積極的に展開されるようになる<sup>13</sup>。

### (3) 企業にも求められる LGBTQ+ の人権尊重

人権保障に対する責任をとることは国家のみならず企業の役割でもある。企業が、いわゆる「ビジネスと人権」に関する取組みを開始させる大きなきっかけとなったのは、2000年に発足した「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」であろう。UNGC は、国連と企業等が連携して持続可能な社会を築くためのイニシアチブである。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野・10原則が定められており、人権については「国際的に宣言されている人権の保護を指示、尊重し」、「自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである」の2つの原則がある<sup>14</sup>。UNGC 署名企業にはこれら10原則に賛同し、実現に向けた取組みを進めることが期待される。

2011年、「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「指導原則」と略記)が国連人権理事会において全会一致で支持され、人権侵害に対する国家と企業の責任と人権保障における役割が明文化された。同原則は、「(a) 人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという国家の既存の義務」、「(b) 特定の機能を果たす特定の社会組織として、適用されるべきすべての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる、企業の役割」、「(c) 権利及び義務が侵されるときに、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性」の3つを一般原則として定めている<sup>15</sup>。「指導原則」以降、人権保障に対する企業の社会的責任がより明確に求められるようになった。

そして、企業が人権尊重に取り組むべき対象として LGBTQ+ が位置づけられていく。2017年に OHCHR によって「国連 LGBTI 企業行動基準」が策定されたことで<sup>16</sup>、企業に求められる「ビジネスと人権」の取組みにおける LGBTQ+ の人権の重要性が明確になった。

国連 LGBTI 企業行動基準は、LGBTI の人々に対する差別の解消を目指す経済界の取組みを支援するためのもので、「指導原則」を土台に、企業からの意見も反映して策定された。企業規模や組織構造、業種、所在地にかかわらず、あらゆる企業に差別解消に向けた役割を果たす責任があ

<sup>12</sup> 国際連合広報センター「人権、性的指向およびジェンダー同一性 (A/HRC/RES/17/19)」(ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス)。なお、ここで gender identity を「ジェンダー同一性」と訳出しているのは参考資料の表記に基づくものであり、筆者の訳ではない。

<sup>13</sup> 加藤丈晴, 2019, 「セクシュアルマイノリティ (LGBTI) と国際人権」日本弁護士連合会 国際人権活用法連続講座第2回資料

<sup>14</sup> グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「(仮訳) 人権」(ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス)

<sup>15</sup> 国際連合広報センター「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために (A/HRC/17/31)」(ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス)

<sup>16</sup> OHCHR “Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People” (日本語訳は国連広報センターによる「概要版」を参照)

ることが明文化されている。OHCHR は、企業に対しこの行動基準を承認、使用、参照するとともに、他の企業にも使用を呼びかけるよう推奨している。

**図表 1 2000 年代以降の国連における LGBTQ+ の人権をめぐる主な動向**

<b>2000年</b>	<b>国連グローバル・コンパクト (UNGC) の発足</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連と民間企業・団体等が連携して持続可能な社会を築くためのイニシアチブ</li> <li>・人権、労働、環境、腐敗防止の4分野・10原則を定める</li> </ul>
<b>2003年</b>	<b>決議案「人権と性的指向 (Human rights and sexual orientation) 」の上程</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ブラジルが国連人権委員会に対して上程</li> <li>・イスラーム諸国を中心とした反対により事実上の廃案に</li> </ul>
<b>2008年</b>	<b>「性的指向・性自認と人権に関する共同声明」提出</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連総会においてアルゼンチンから提出される</li> <li>・日本を含む66カ国が賛同</li> </ul>
<b>2011年6月</b>	<b>国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で採択</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権侵害に対する国家と企業の責任と人権保障における役割が明文化される</li> <li>・人権保障に対する企業の社会的責任がより明確に求められるようになる</li> </ul>
<b>2011年7月</b>	<b>決議「人権、性的指向およびジェンダー同一性 (A/HRC/RES/17/19) 」が採択</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連人権理事会において採択</li> <li>・国連で初めて決議という形で性的指向と性自認が人権課題として位置づけられる</li> </ul>
<b>2017年</b>	<b>国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) による「LGBTI 企業行動基準」の策定・公表</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTI の人々に対する差別の解消を目指す経済界の取組みを支援するもの</li> <li>・あらゆる企業に差別解消に向けた役割を果たす責任があることが明文化される</li> </ul>

出所：谷口（2015）、国連および各種資料より大和総研作成

## 2. 国連 LGBTI 企業行動基準と企業等による賛同表明の現状

### (1) 5 つの行動基準とその目的

国連 LGBTI 企業行動基準では、「どんな時でも」、「職場で」、「マーケットで」、「コミュニティで」の 4 つの状況が定義された上で、(1) 「人権を尊重する」、(2) 「差別をなくす」、(3) 「支援を提供する」、(4) 「他の人権侵害を防止する」、(5) 「社会で行動を起こす」の 5 つの行動基準が定められている（図表 2）。

これらのうち (1) 「(どんな時でも) 人権を尊重する」には、「施策へのコミットメント」、「デュー・デリジェンス」、「救済」の 3 つの側面が示されている。(2) 「(職場で) 差別をなくす」では、「雇用」、「ハラスメントと差別」、「多様性に対する意識」、「福利厚生拡大」、「プライバシーの尊重」の 5 つが挙げられている。(5) 「(コミュニティで) 社会で行動を起こす」については、「権利擁護活動」、「連携行動」、「政府による人権侵害行為に対する抗議活動」等が、具体的な分野として例示されている。

国連 LGBTI 企業行動基準は、職場における LGBTQ+ の人々の平等な取扱いを保障し、コミュニティ全体で差別の解消に取り組むために、企業が実施でき、かつ、実施が期待できる措置とし

て、これら5つの行動基準を定めている。その包括性と具体性から、企業のLGBTQ+に関する取組みについての国際的に通用する行動基準として最も重要なものの1つと考えられる。

**図表2 国連 LGBTI 企業行動基準が定める5つの行動基準**

<b>1 人権を尊重する</b>	…どんな時でも
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は、LGBTIの人々の人権尊重を確実にするため、適切な企業方針の策定とデュー・デリジェンスの実施を行い、人権への悪影響を是正すべきである</li> <li>・企業は、自社の人権遵守状況を監視し、周知するための仕組みを設けなければならない</li> </ul>	
<b>2 差別をなくす</b>	…職場で
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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ある</li> </ul>	
<b>3 支援を提供する</b>	…職場で
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は、LGBTIの従業員が尊厳を持って働けるよう、包摂的な職場環境を整備すべきである</li> </ul>	
<b>4 他人権侵害を防止する</b>	…マーケットで
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は、LGBTIのサプライヤー、流通業者、顧客を差別すべきではない</li> <li>・企業は、その影響力を駆使して、取引先の差別や人権侵害行為も防止すべきである</li> </ul>	
<b>5 社会で行動を起こす</b>	…コミュニティで
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は、事業を行う国で、人権侵害の防止に貢献することが推奨される</li> <li>・企業は、各地のコミュニティと協議のうえ、どのような取組みができるか（例えば、権利擁護活動、連携行動、社会的対話、LGBTI関連団体に対する支援、政府による人権侵害行為に対する抗議活動等）を明らかにすべきである</li> </ul>	

出所：国連広報センター「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に対する差別への取組み—企業のための行動基準 概要版」より大和総研作成

## (2) どの国から、どのくらいの数の賛同表明があるのか

国連 LGBTI 企業行動基準に対して賛同を表明する企業や団体等は、The Partnership for Global LGBTIQ+ Equality (PGLE) のウェブサイトで名称が公表される<sup>17</sup>。これを基にすると、2023年5月15日時点の賛同表明企業等の数は416に上る。

どの国や地域からの賛同表明が多いのか、大まかな傾向を把握するため、企業等の名称を手がかりに所在地の国別に集計した<sup>18</sup>。その結果、最も多いのは米国で、賛同数は126件、名称を基に所在地の確認が可能と判断し集計対象とした409企業等を全体とした場合の30.8%を占める(図表3)。次いで英国が58件で14.2%、続くスペインが34件で8.3%となっており、累積比率を見ると、賛同数の上位3ヵ国で全体の半数以上に及ぶことが分かる。これらに、ドイツ(31件、7.6%)、ブラジル(28件、6.8%)、フランス(26件、6.4%)、スイス(16件、3.9%)、そしてオランダ(13件、3.2%)を加えた上位10ヵ国で全体の8割以上を占める。ブラジルを除

<sup>17</sup> PGLEはBusiness for Social Responsibility (BSR)とOHCHR、世界経済フォーラムのイニシアチブである。詳細はPGLEのウェブサイト参照。

<sup>18</sup> ここでの企業・団体等の所在地の特定には限界がある。PGLEのウェブサイトには企業・団体等の名称しか記載されていないため、名称だけでは情報不足で企業の特定が難しいケースには対処できない。しかし、このようなケースはそう多くはなく、大まかな傾向を捉えるという目的を達成する上で深刻な問題とはならないと考えられる。なお、企業については本社所在地を用いている。

けば、これまでは欧米からの賛同表明が中心となっていると言える。

**図表 3 所在地別にみた国連 LGBTI 企業行動基準に賛同表明する企業・団体等の数（上位 11 ヲ国と日本）**

所在地	賛同数	比率	累積比率
米国	126	30.8%	30.8%
英国	58	14.2%	45.0%
スペイン	34	8.3%	53.3%
ドイツ	31	7.6%	60.9%
ブラジル	28	6.8%	67.7%
フランス	26	6.4%	74.1%
スイス	16	3.9%	78.0%
オランダ	13	3.2%	81.2%
カナダ	8	2.0%	83.1%
イタリア	6	1.5%	84.6%
アイルランド	6	1.5%	86.1%
日本	5	1.2%	87.3%
全体	409		

注：2023年5月15日時点の情報に基づく。PGL E ウェブサイトに掲載されている賛同表明企業・団体等 416 のうち、所在地の確認が可能と判断された 409 を集計対象とした

出所：The Partnership for Global LGBTIQ+ Equality ウェブサイトより大和総研作成

### (3) 賛同表明している日本企業の取組み

日本からの賛同企業は、富士通グループ（2018年6月に日本企業として初めて表明）<sup>19</sup>、丸井グループ<sup>20</sup>、野村ホールディングス<sup>21</sup>、リクルートホールディングス<sup>22</sup>、JTグループ<sup>23</sup>の5社である。これら5社の国連 LGBTI 企業行動基準に関する情報開示の有無を調べたところ、すべての企業が統合報告書や ESG データブック等で、国連 LGBTI 企業行動基準への賛同表明について記載していることが分かった。これら5社の取組み内容は多岐にわたり、特に社内的な施策（人権方針での明文化や人事施策の拡大等）が推進されている（図表4）。

さらに、社外との連携や協働にも積極的であることが読み取れる。例えば、野村ホールディングスは、「ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言」に賛同表明している<sup>24</sup>。この宣言は、LGBTQ + 包摂に向けた法整備と職場づくりを主な目的としたキャンペーンで、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（通称：LGBT 法連合会）、Human Rights Watch、Athlete Ally、All Out が構成団体となって企業等に賛

<sup>19</sup> 富士通グループ「サステナビリティデータブック 2022」

<sup>20</sup> 丸井グループ「VISION BOOK 2050」

<sup>21</sup> 野村ホールディングス「LGBTI に関する新たな取り組みについて」（2019年4月24付ニュースリリース）

<sup>22</sup> リクルートグループ「InsideOut 2020」

<sup>23</sup> JTグループ「統合報告書 2021」

<sup>24</sup> LGBT 法連合会「【ご案内】『ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言 Business Support for LGBT Equality in Japan』賛同の受付をスタートしました」（ウェブサイト、2023年6月2日最終アクセス）

同を呼びかけている。その他、LGBTQ+の包摂に取り組む金融機関を中心に構成される団体である「LGBT ファイナンス」の一員として社外イベントへの協賛を行う等、社内外に向けた包括的な取組みが行われている。

図表 4 国連 LGBTI 企業行動基準に賛同表明する日本企業 5 社の取組み内容

企業名	取組み内容の例
富士通グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ全社員に向け、職場環境整備の方針についてのトップメッセージを発信</li> <li>・同性パートナーにも慶弔見舞金の支給、休暇、退職等の社内制度の適用範囲拡大</li> <li>・グローバル規模の連携活動「Fujitsu Pride」の実施</li> <li>・work with Prideによる「PRIDE指標」で最高位の「ゴールド」認定、他</li> </ul>
丸井グループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ人権方針に「性別、性自認、性的指向などによる差別を排除し、個人の人格と個性を尊重する」という文言を明記</li> <li>・配偶者向け人事制度の適用対象を事実婚や同性パートナーに拡大</li> <li>・work with Prideによる「PRIDE指標」で最高位の「ゴールド」認定、他</li> </ul>
野村ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言」に賛同表明</li> <li>・LGBTファイナンスフォーラムの一員として、東京レインボープライド、レインボーリール東京、ダイバーシティ・キャリア・フォーラムへの協賛</li> <li>・work with Prideによる「PRIDE指標」で最高位の「ゴールド」および特に優れた取組みを行う企業を表彰する「レインボー」認定、他</li> </ul>
リクルートホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・慶弔休暇、退職（介護・育児）等の制度の同性パートナーへの適用</li> <li>・work with Prideによる「PRIDE指標」で最高位の「ゴールド」認定、他</li> </ul>
JTグループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT+包摂に関する企業評価 Swiss LGBTI Label の認証を取得（海外たばこ事業本社）</li> <li>・work with Prideによる「PRIDE指標」で最高位の「ゴールド」認定、他</li> </ul>

出所：各社開示資料より大和総研作成

全社に共通しているのは、自社の取組みについて外部評価を受け、その結果を取組み内容と併せて開示している点である。これらの 5 社はすべて、一般社団法人 work with Pride による「PRIDE 指標」（LGBTQ+に関する取組みに特化した企業評価）で、最上位の「ゴールド」認定（野村ホールディングスはその中でも特に優れた取組みを行う企業に対して追加的に与えられる「レインボー」認定も）を受けている。取組みを行うだけでなく、高い外部評価を得た上で、それらを情報開示の充実にもつなげている。

### 3. 日本企業の取組みに対する示唆

#### (1) 日本は NAP を策定するも、包括性と実効性を欠く

国連の活動に関連して、日本は国としてどのように対応してきたのだろうか。まず、日本は 2011 年の SOGI 人権決議に賛同している。また、「指導原則」を受けて、「国別行動計画（NAP）」を策定した。日本では「指導原則」の公表から 9 年後の 2020 年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」が策定され、「法の下での平等（障害者、女性、性的指向と性自認など）」が明記された。日本においても「ビジネスと人権」の文脈において、企業の社会的責任として



LGBTQ+の人権尊重に取り組むことの必要性とその認識は示されていると言えるだろう<sup>25</sup>。

しかし、日本の NAP ではこれまでの SOGI に関する取組みおよび今後の具体的な措置として、次の 2 点のみの記載に留まる。前者は「職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進するため、性的指向・性自認に関する企業の取組事例等を調査する事業を実施し、調査結果等をまとめた報告書・事例集を作成・公表」、後者は「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等を、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例として明記する等したパワーハラスメントの防止のための指針の内容の周知啓発等により、改正労働施策総合推進法の着実な施行を図る」という部分である<sup>26</sup>。いずれも重要なことではあるが、国連 LGBTI 企業行動基準からは大きな乖離がある。国際的に通用する行動基準を企業に示し、取組みを促すものとなっているとは言い難い。

## (2) 企業には国際的に通用する取組みが求められる

日本においても、LGBTQ+に関する取組みを行う企業の数は大きく増えている。東洋経済新報社の企業調査データを見ると<sup>27</sup>、2022 年の調査では「LGBT に関する何らかの取組み」について「行っている」と答えた企業が、全体の 35.1%、597 社に達する。この規模から考えると、国連 LGBTI 企業行動基準に賛同表明する日本企業の数は非常に少ないと言える。

賛同表明はあくまで企業の判断に委ねられるものだ。しかし、国連 LGBTI 企業行動基準の存在は、日本企業の間でどの程度広く知られているだろうか。この行動基準の存在を知り、内容を理解した上で賛同表明を行わないのであれば、それはその企業の選択と受け止めることであるが、もし知られていないのであれば、まずはこの行動基準の周知が課題ということになる<sup>28</sup>。

国連 LGBTI 企業行動基準を参照することは、日本企業が LGBTQ+に関する取組みを開始する上でも、取組みを発展させようとする上でも有効であると考えられる。これから取組みを開始する企業にとっては、包括的で具体的な国連 LGBTI 企業行動基準は、取組みの出発点として役立つであろう。既に取組みを進めている企業にとっては、自社の取組みが国際的な基準に照らし合わせてどのような状態であるのか、自己評価や見直しに活用できる。

LGBTQ+に対する差別は人権侵害である。企業が立地する国・地域や業界・業種の特性の違いが、結果として取組みの違いとして表れることは考えられる。しかし、人権保障は、世界のあら

<sup>25</sup> ただし、このような対応と日本の現状は大きく異なっている。2008 年と 2014 年の 2 度にわたり、自由権規約委員会は日本に対し、包括的な差別禁止法の制定や実効性のある救済の実現等に関して改善勧告を行っている。また、2013 年には社会権規約委員会が、同性カップル等に対して差別的な規定が日本の法制度に存在し続けていることに対する懸念を表明している（加藤 2019）。

<sup>26</sup> 外務省『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020–2025）」 pp. 15–16。

<sup>27</sup> 中澤「日本の金融業界における LGBTQ+ 包摂」（2023 年 2 月 10 日、大和総研レポート）

<sup>28</sup> このことと密接に関連していると考えられるのが、日本では政府から独立した国内人権機関が存在しないという問題である。政府から独立した国内人権機関とは、裁判所とは別に人権侵害からの救済と人権保障を推進するための国家機関で、政策提言や人権教育の推進においても重要な役割を果たすことが期待される。世界各国には既に国内の人権状況をモニタリングするための 110 の国内人権機関が設置されているが、日本にはそのような機関が存在しない。詳細は日本弁護士連合会ウェブサイトを参照。

ゆる国・地域とすべての人々にとっての普遍的な価値として約束されたものである。普遍性よりも特殊性を優先することは人権に関する取組みの考え方として適切ではない。

### (3) ピンクウォッシングを避ける

企業がLGBTQ+に関する取組みを進めていく上では、注意が必要な点もある。その1つが「ピンクウォッシング」を避けることである。保井（2018）によると、「ピンクウォッシング」は、イスラエルの国際的な広報宣伝キャンペーンにおいて、同国のパレスチナに対する抑圧と実効支配を覆い隠すためにLGBTQ+に対する寛容なイメージが喧伝されているという批判の中で生まれた言葉である<sup>29</sup>。それが転じて、企業のLGBTQ+に関する取組みの意図や内実をめぐる問題を批判的に指摘する際の語彙としても用いられるようになった。

OHCHRは、2022年にLGBTQ+の人権尊重に取り組む企業のためのガイドを公表し、国連LGBTI企業行動基準と併せて読むことを勧めている<sup>30</sup>。その中でも、企業のレピュテーションに関わる主要なリスクとしてピンクウォッシングが挙げられており、事例とともに注意が促されている。今後、LGBTQ+に関して何らかの取組みを行っている謳う企業に対しては、その背景や意図、実質的な内容がより厳しく問われていくであろう。

このような潮流の中で、日本企業には人権に対する認識をさらに高めていくことが求められている。松岡（2022）は、ピンクウォッシングではないかとの疑問の声が上げられた企業の共通点として、「性的マイノリティをめぐる課題が『人権』の問題である、という認識の欠如」があると指摘する<sup>31</sup>。日本企業がLGBTQ+の包摂をめぐる国内外の投資家、消費者、そして従業員といったステークホルダーとのコミュニケーションを図る上でも、国連LGBTI企業行動基準を参照することの意義は大きいと考えられる。もっとも、国連LGBTI企業行動基準を参照することで取組みの内容を発展させていくこと、それを通じて、LGBTQ+の人々が直面する差別が解消され、人権が保障されることが何よりも重要である。

<sup>29</sup> 保井啓志，2018，「『中東で最もゲイ・フレンドリーな街』——イスラエルの性的少数者に関する広報宣伝の言説分析」『日本中東学会年報』34(2)：35-70。

<sup>30</sup> OHCHR “Minding the Corporate Gap: How Human Rights Defenders and Companies Can Work Together to Tackle Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Persons”

<sup>31</sup> 松岡宗嗣「LGBTQはブームでもトレンドでもない——『ピンクウォッシング』を考える」(GQ Japan 2022年6月9日付)