

職場におけるLGBT/SOGIと人権

—国際社会が求めていること—

谷口 洋幸

金沢大学 国際基幹教育院 准教授

はじめに

2017年9月、国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)は、「LGBTIに対する差別への取り組み：企業のための行動基準」を公表した¹。5つの行動基準、すなわち、「①(いかなる時も)人権を尊重する」、「②(職場で)差別をなくす」、「③(職場で)支援を提供する」、「④(マーケットで)他の人権侵害を防止する」、「⑤(コミュニティで)社会で行動を起こす」が示され、企業が取り組むべき具体的な内容も例示されている。OHCHRは、企業がこの行動基準を承認、使用、参照するだけでなく、市民社会やその他の利害関係者も企業を評価する基準として用いることができる、と強調する。国連広報センターから日本語版も公開されており²、国内での活用が期待されている。また、2020年に東京で開催されるオリンピック・パラリンピックの調達コードでは、サ

プライヤー等に対して性的指向・性自認(SOGI)にもとづく差別やハラスメントの排除や性的少数者(LGBT等)を含む社会的少数者(マイノリティ)の権利尊重(4(3)②および⑦)、ならびに、雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面でのいかなる差別も禁止(4(4)⑤)するよう要請している³。いまや国際社会が企業に対して、LGBT/SOGIを理由とする差別や人権侵害への取り組みを要請することは一般的な流れとなっている。

この傾向は、国内にも多大な影響を与えている。ここ数年の間に、国内の企業でもLGBT/SOGIや性の多様性に関する職員向けの研修や啓発は劇的に増加し、日本経団連や連合による組織的なコミットメントも始まり⁴、LGBTと職場に関する専門書籍も相次いで刊行された⁵。本稿では、国際機関等における議論を振り返りながら、いま職場におけるLGBT/SOGIと人権について、何が求められているのか考えていく。

「企業と人権」と「LGBT/SOGIと人権」

人権保障は第一義的に国家に課せられた義務である。私人であるところの企業には、一般に、直接的な人権保障義務は負わないと考えられてきた。とりわけ、国際人権章典⁶をはじめとする国際的な人権文書は、国家によって生成・締結され、国家を直接の名宛人としている。しかしながら、国境を越えた企業活動が盛んになる中、人権擁護の担い

たにぐち ひろゆき

中央大学大学院博士後期課程修了。博士(法学)。専門は、国際人権法、ジェンダー法。日本学術振興会特別研究員PD、早稲田大学比較法研究所、高岡法科大学法学部准教授、同教授を経て、現在、金沢大学国際基幹教育院准教授。日本学術会議連携会員。

著書に『セクシュアリティと法』(編著、法律文化社・2017年)、『性的マイノリティ判例解説』(編著、信山社・2011年)、『性同一性障害：ジェンダー・医療・特例法』(共著、御茶の水書房・2008年)など。

手としての企業の役割に注目が集まるようになる。1990年代から旧国連人権小委員会委員であったワイスブロートによる「多国籍企業と人権」への取り組みがその嚆矢となる⁷。2000年に発足した国連グローバル・コンパクトでは、企業が順守すべき9原則に「人権、労働者の権利」が盛り込まれた⁸。そして、ラギーが企業と人権に関する国連事務総長特別代表に任命された2005年以降、企業が果たすべき役割の定式化が加速していく⁹。2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は、企業が人権を尊重する責任を負うと明示することで、国際的な人権保障における企業の役割を明確にした転換点となった¹⁰。

一方、LGBT/SOGIについては、1990年代から徐々に国連の人権課題として認識されるようになってきた。1993年のウィーン人権会議や1995年の北京女性会議では、最終合意には至らなかったものの、LGBT/SOGIの人権保障について議論が展開されていた。その後、同性どうしの性行為に刑事罰（国によっては死刑）を課す各国の法制度の人権侵害認定をはじめ、トランスジェンダーの性別変更に関する法整備の必要性、SOGIにもとづく差別処遇の禁止などが、自由権規約委員会などの条約履行監視機関で相次いで認定されていく¹¹。2000年代に入ると、伝統的価値観や宗教等を背景としてLGBT/SOGIの人権保障に反対する諸国の動きが活発化し、国連は二分されていった¹²。2011年、僅差ではあったものの、国連人権理事会においてSOGIの国際的人権保障を進めていく決議が採択されると、以後、国連の取り組みは拡大していった¹³。

このように「企業と人権」と「LGBT/SOGIと人権」は、奇しくも同じ2011年にひとつの転換点を迎えた。冒頭に紹介した行動基準は、この2つのテーマを統合して完成されたものである。以下では、「LGBT/SOGIと人権」の展開の中で繰り広げられてきた職場に関する議論の展開を振り返ることで、2つのテーマがつながる意義を確認する。

職場におけるSOGI差別の禁止

雇用や労働に関連する人権保障は1966年に採択された社会権規約に規定されている。1990年代まで、LGBT/SOGIと人権の議論はおもに自由権規約の解釈実践の中で展開されてきた。自由権規約委員会によって、性的指向にもとづく差別的取扱いを条約違反とする解釈実践が確立されると¹⁴、社会権規約上の権利も議論の対象となっていく。2005年、社会権規約委員会が採択した一般的意見18号において、雇用・労働に関する差別の禁止には性的指向にもとづく差別も含まれることが示された¹⁵。さらに規約2条2項の無差別原則の解釈を示した2009年の一般的意見20号では、性的指向に加えて、性自認も差別禁止事由のひとつであることが明記され、トランスだけでなく、インターセックスの人々が被る人権侵害も対象とされている¹⁶。規約の解釈基準として、SOGI差別禁止の国家への義務づけは既定路線となった。

ところが、国家によるSOGI差別禁止の法制化は思うように進んでいない。国連人権理事会の2011年決議にもとづいて行われたOHCHRの第一次報告書(2011)¹⁷では、社会権規約委員会の一般的意見にもかかわらず、性的指向にもとづく差別禁止を法制化したのは54カ国にすぎないことが報告された。そのため各国の国内では、LGBTであることや、その憶測だけでもとづく解雇や雇用・昇進の拒否事例が生じており、異性どうしで婚姻や事実婚をしている者であれば与えられる雇用や労働に関する法的保障（育児休暇・家族休暇や年金や健康保険の適用など）から同性どうしの関係性は排除されている。確かに、自由権規約の「即時的義務」に比べて社会権規約は「漸進的義務」といわれ、権利の性質上、国家の事情により実施度合いは異なりうる。しかし、一般的意見20号によって2条2項という規約の中核的な規定にSOGI差別禁止が読み込める以上、漸進的義務という性質は履行遅延を常には正当化しない。

そこで、国際労働機関（ILO）がノルウェー外務

省の資金提供を受けて開始したのが「PRIDEプロジェクト」である¹⁸「PRIDE」は、調査研究プロジェクトの正式名称の略語でもあるが、いうまでもなく、従来のLGBTの権利運動史において用いられてきたPRIDE（プライド、誇り）という標語にかけた名称でもある。このプロジェクトでは、アルゼンチン、コスタリカ、フランス、ハンガリー、インド、インドネシア、モンテネグロ、南アフリカ、タイの計9カ国において、労働者が直面するSOGI差別の現状分析と課題解決に関する調査研究が実施された。結果、SOGI関連の法整備が進んでいる国でも効果的な保護には至っていないこと、教育場面でのSOGI差別やハラスメントの結果として就業機会そのものが著しく制限されていること、LGBTであることを隠して就労しているために離職や精神的・経済的困難をかかえることが多く、必要な保障が得られないことで社会的烙印や偏見に苛まれやすいことなどが明らかとなった。これらの事柄は日本国内でも生じていることが知られており¹⁹、世界共通の状況であることがわかる。一部の企業や国際的な労働組合の連帯においてSOGI差別への取り組みが始まっているが、各国の内部では浸透していないことも、この調査研究で明らかとなった。この調査に並行しながら、ILO条約勧告適用専門家委員会（以下、CEACR）においてSOGIに関連する言及が増えている。2012年の一般調査ではSOGI差別禁止を法律で明記することの重要性が強調され、2013年の報告書では、ILO111号（雇用・職業における差別禁止）条約のもとでSOGIを理由とする差別に関連する勧告がまとめられている²⁰。ILO111号条約は「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的身分、社会的出自」にもとづく差別を禁止しているが、SOGIは広い意味での「性」に含まれるものと解されている。

各国国内における取り組みを後押しするため、このように、職場におけるLGBT/SOGIと人権の主要な担い手としてILO等の国際機関も活動を展開している。しかしながら、2015年に公表されたOHCHRの第二次報告書²¹では、SOGI差別やハラスメントからの十分な保護を規定する法整備

が遅々として進まず、いまだSOGIだけを理由とする解雇や雇用・昇進の拒否が続いていることが指摘された。法制化が実現した国でも、実際には効果的救済が得られておらず、異性どうしの家族に与えられている法的保障が同性どうしの家族には与えられず、SOGIにもとづくハラスメントが横行していることも指摘されている。

SDGsとディーセント・ワーク

社会権規約等の国際的な人権規範の解釈実践とOHCHRやILOなどの国際機関による取り組みも手伝って、各国の職場におけるLGBT/SOGIと人権への取り組みは少しずつ進んできた。しかしながら、OHCHRの報告書が示すとおり、いまだ十分な状況とは言い難い。そこで求められてくるのが、企業や労働者による直接的かつ積極的な関与である。

国際社会を構成するあらゆる部門を通じて、これからの課題に取り組む必要性を示した「持続可能な開発目標（SDGs）」という文書がある²²。ミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年の国連持続可能な開発サミットの成果文書として採択された。SDGsは、2015年から2030年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、17の開発目標を設定した。このうち目標8として「ディーセント・ワークと経済開発」がおかれている。ディーセント・ワークは「働きがいのある人間らしい仕事」との日本語訳があてられる。ILOは1999年の総会において、「すべての人にディーセント・ワークを（Decent Work for All）」を21世紀の目標にかかげた。同総会に提出された報告書では、ディーセント・ワークについて「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事」を意味し、「すべての人が収入を得るのに十分な仕事がある」状態を指すものと定義されている²³。社会権規約委員会も、一般的意見18号において、規約における「労働」はすべてディーセント・ワークを意味するものと解している²⁴。

SDGsは「誰も置き去りにしない (No one left behind)」という信念のもとで実行されている。潘基文前国連事務総長は、この「誰も」には当然のことながらLGBTIの人々が含まれることを明言した。策定過程では、LGBT/SOGIを議題に乗せることに反発する諸国の抵抗もあり、言葉としては挿入されていない。しかしながら、複数の国際機関の共同声明にも後押しされる形で²⁵、「誰も置き去りにしない」という信念は、LGBT/SOGIをSDGsの文脈で取り上げる根拠となっている。SDGsは国家や国際機関だけで達成できるものではない。冒頭の行動基準も、SDGsを強く意識したものであることに鑑みれば、国家や国際機関の取り組みを後押し、または補完するために、企業や労働者による取り組みが期待されているといえる。誰も置き去りにせず、働きがいのある人間らしい仕事を実現すること。それが現在わたしたちが暮らしている国際社会の共通目標である。

おわりに

人権は第一義的に国家に課せられた義務である。この大原則が揺らぐことはないものの、無前提に国家に一任することは、第二次大戦前に生じた深刻な人権蹂躪が示すとおり、矛盾をはらみうる。そこで国際機関は、人権の履行監視活動に従事してきた。一方、経済開発が世界規模で展開する中、企業や労働者、市民社会も国際社会を構成する主要な当事者となっている。だからこそ、人権や個々人の権利は、国家や国際機関だけでなく、あらゆる当事者の行動基準の中核に位置づけられる。人権という言葉にいくらかの抵抗感があるならば、それは「すべての人が安心、安全に生きられる環境づくり」と言い換えることもできる。職場を誰もが、SOGIなどに関わりなく、安心、安全に働ける場所にしていく。国際社会が求めているのは、そのために、すべての当事者が国際基準にもとづく行動を起こすことである。■

《注》

- 1 OHCHR(2017) “Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People: Standards of Conduct for Business,” <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>.
- 2 国連人権高等弁務官事務所 (2017) 『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差別への取組：企業のための行動基準』 http://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_Broch_JP.pdf.
- 3 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 (2017) 「持続可能性に配慮した調達コード」 <https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/wcode-timber/data/sus-procurement-code.pdf>.
- 4 一般社団法人日本経済団体連合会 (2017) 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」 http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf; 日本労働組合総連合会 (2017) 「性的指向及び性自認(SOGI) に関する 差別禁止に向けた取り組みガイドライン：すべての人の対等・平等、人権の尊重のために」 https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20180723.pdf?v0723.
- 5 柳沢正和他 (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)、東優子他 (2018) 『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック：だれもが働きやすい職場づくり』 (日本能率協会マネジメントセンター)、寺原真希子編 (2018) 『ケーススタディ職場のLGBT：場面で学ぶ正しい理解と適切な対応』 (ぎょうせい) など。労働関係の専門誌等でも多くの特集が組まれている。
- 6 1948年の世界人権宣言、および、1966年の2つの国際人権規約(「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」と「市民的、政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」)を総称する表現。
- 7 E.g. David Weissbrodt (2000), "Principles relating to the human rights conduct of companies," U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2000/WG.2/WP.1.
- 8 追加された原則も含めて、詳しくは国連グローバル・コンパクトのウェブサイト (<https://www.unglobalcompact.org>) を参照のこと。
- 9 U.N. Doc. E/CN.4/RES/2005/69.
- 10 The United Nations (2011), "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework," U.N. Doc. HR/PUB/11/04.
- 11 谷口洋幸 (2017) 「国際人権法における性の多様

- 性：性的指向・性自認（SOGI）と人権を中心に」
二宮周平編著『性のあり方の多様性：一人ひとりのセクシュアリティが大切にされる社会を目指して』（日本評論社）241-260。
- 12 谷口洋幸（2017）「LGBT/SOGI の人権と文化多様性」北村泰三・西海真樹編著『文化多様性と国際法：人権と開発の視点から』（中央大学出版部）225-241。
 - 13 谷口洋幸（2015）「国連と性的指向・性自認：人権理事会 SOGI 決議の意義」『国連研究』16: 123-140。
 - 14 Toonen v. Australia, Communication No.488/1992, Views of 31 March 1994, U.N. Doc. CCPR/C/50/D/488/1992; Young v. Australia, Communication No.941/2000, Views of 6 August 2003, U.N. Doc. CCPR/C/78/D/941/2000; X v. Columbia, Communication No. 1361/2005, Views of 30 March 2007, U.N. Doc. CCPR/C/89/D/1361/2005.
 - 15 U.N. Doc. E/C.12/GC/18, para.12(b) (i) .
 - 16 U.N. Doc. E/C.12/GC/20。日本の第3回審査の質問リストでは、2条2項の実施状況に関する追加質問として、性的指向や性自認に関する立法施策の状況が問われている。U.N. Doc. E/C.12/JPN/Q/3.
 - 17 OHCHR (2011) , "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity," Report of 17 November 2011, U.N. Doc. A/HRC/19/41.
 - 18 ILO, "Gender identity and sexual orientation: Promoting rights, diversity and equality in the world of work (PRIDE) Project", https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm.
 - 19 LGBT 法連合会 (2016) 『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう?』(かもがわ出版)。
 - 20 ILO (2013) , "Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of pilot research," ILO Doc. GB.319/LILS/INF/1.
 - 21 OHCHR (2015) "Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity," U.N. Doc. A/HRC/29/23.
 - 22 SDGs については、The United Nations, "Sustainable Development Knowledge Platform," <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs> を参照のこと。
 - 23 ILO (1999) , "Decent Work," Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, (Geneva) , <http://www.ilo.org/public/english/10ilc/ilc87/reports.htm>.
 - 24 U.N. Doc. E/C.12/GC/18, para.7.
 - 25 OHCHR et. al., (2015) "Ending Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex people", September 2015.

