

LGBT コミュニティに対応する保険業界の動向

ーイギリス、米国の事例を参考にー

主席研究員 矢吹 多美子

目 次

1. はじめに

2. LGBT の定義と課題

- (1) LGBT の定義
- (2) 人口
- (3) LGBT を取り巻く状況
- (4) LGBT 当事者が直面する課題

3. 各国の保険業界による取組

- (1) イギリス
- (2) 米国
- (3) わが国

4. おわりに

要旨

LGBT（性的少数者）を広く容認する動きが、世界各国で起こっている。わが国では、2015年11月に渋谷区が同性のパートナーシップに対する証明書の発行を開始したことを発端に、LGBTに関する話題が報道等で多く取り上げられている。

2015年に電通ダイバーシティ・ラボが実施した調査によると、日本国内でLGBT層に該当する人は7.6%、LGBT層の商品・サービス市場規模は5.94兆円と算出された。これまではそれほど意識されてこなかったLGBTに対する国内の保険業界の対応は始まったばかりであるが、ダイバーシティの観点から、LGBT層に配慮した商品やサービスの提供、および雇用環境の整備が今後求められる。

本稿は、LGBTに対応するイギリスと米国の保険業界の動向について概観し、わが国の状況と比較することで、今後のわが国における保険業界の対応の参考に資することを目的としている。企業にとって持続的な成長の原動力の1つは、多様な背景を持つ人材が生き活きと働ける環境をつくることである。まずは関心を持って知ろうとすることが、対応の第1歩になるのではないかな。

1. はじめに

2015 年 11 月に渋谷区が同性のパートナーシップに対する証明書の発行を開始したことを発端に、LGBT（性的少数者）に関する話題が報道等で多く取り上げられている。LGBT を広く容認する動きは、世界各国で起こっている。こうした潮流の中、わが国の保険業界は、渋谷区の対応を受け、保険金受取人に同性パートナーを家族として含むことができるよう約款を改定したり、実務手続きを変更したりしている。

電通ダイバーシティ・ラボの実施した調査（2015 年）によると、日本国内で LGBT 層に該当する人は 7.6%と約 13 名に 1 人が該当する計算で、LGBT 層の商品・サービス市場規模は 5.94 兆円と算出された。しかし、性的指向や性自認は必ずしも目に見えるものでもなく、同調査でも、LGBT であることを誰にもカミングアウト¹したことがない人は 56.8%と半数を超えている。

わが国の保険業界に求められ、できることは何であろうか。本稿では、今後の顧客向けの商品開発やサービス提供、従業員等のダイバーシティ促進を検討する際に参考になりそうな事例として、イギリスと米国における LGBT に対応する保険業界の動向について概説する。イギリスは、LGBT 権利保護団体 ILGA Europe による欧州各国の LGBT 対応ランキング「ILGA-Europe Rainbow Map」にて最優良国として評価された国であり、昨年 4 月には LGBT コミュニティ向けに保険を提供する Emerald Life が設立された。米国では、2015 年 6 月に連邦最高裁判所が、同性カップルに婚姻許可証を発行するよう米国各州に求める判決を出した結果、同性婚は米国全土で実質的に合法化された。一方、翌年には、反 LGBT 法と呼ばれる、州内の事業者が LGBT へのサービス提供を拒否することを認める法案（ミシシッピ州）や、トイレ使用は生まれた時の性に従って使用しなければならないという法案（ノースカロライナ州）²が成立し、米国内で議論が高まっている。

本稿は、これらの国における法規制を巡る状況および保険業界の取組を概観し、わが国の状況と比較することで、今後の対応の参考に資することを目的としている。

なお、本稿における意見・考察は筆者の個人的見解であり、所属する組織を代表するものではないことをお断りしておく。

2. LGBT の定義と課題

(1) LGBT の定義

LGBT とは、L＝レズビアン（Lesbian：心の性が女性の同性愛者）、G＝ゲイ（Gay：心の性が男性の同性愛者）、B＝バイセクシャル（Bisexual：両性愛者）、T：トランス

¹ LGBT 当事者が、自らの性的指向や性自認について、自分の意志で他者に伝えること

² 企業などの猛反発があり、トイレ使用ルールについては 2017 年 3 月に廃止となったが、差別とみなされるような条項が残るため、引き続き論争となっている。

ジェンダー（Transgender：身体と心の性が不一致）の頭文字を取り、性的指向（恋愛対象）や性自認（心の性：自らの性に対する確信）における性的少数者の総称として使われている言葉である。

性は主に「身体の性」「性自認（心の性）」「性的指向（恋愛対象）」の3つの要素からなり、それらが複雑に組み合わされているといわれている³。図表1は、その3つの要素を簡単に図にしたものである。トランスジェンダーは、「身体の性」と、「性自認」が一致しないか、違和感がある人のことを指す。一方、レズビアン、ゲイ、バイセクシャルかは、身体の性ではなく、あくまでも性自認と性的指向の性別の関係によって、判断される。例えば、身体の性が男性であっても、心の性が女性で、女性が恋愛対象になる人は、レズビアンに該当する。

しかし、実際には、性的指向や性自認は人それぞれに多様であり、図表1のような単純な分類分けが出来ないケースもある。身体の性も、インターセックス（性分化疾患）と呼ばれる、出生時の身体の性別が男女に区別できない状態の人や、心の性を男女に区別できないエックスジェンダーと呼ばれる人の例が挙げられる。本稿では、このような事例も含め「性的少数者」の総称として、LGBTという言葉を使用する。

図表1 性の3要素^(注)

身体の性												
性自認 (心の性)												
性的指向 (恋愛対象)	 ゲイ	 ストレート	 バイセクシャル	 -	 レズビアン	 バイセクシャル	 ゲイ	 -	 バイセクシャル	 ストレート	 レズビアン	 バイセクシャル

(注) 異性愛者を「ストレート」と呼称する。ただし、恋愛対象の「-」に該当する異性愛者のトランスジェンダーは、一般的にストレートとは呼ばれない。

(出典：各種資料をもとに作成)

(2) 人口

LGBT人口を把握しようとする調査は、世界各地で実施されているが、調査による定義や質問の相違、社会環境が与える回答者への影響により、正確な数値を算出するのは困難と言われている。本項では、イギリス、米国およびわが国で行われた、直近の調査結果について紹介する。

³ 性の要素として、上記3つの要素とともに、社会的性役割（gender role）を含む考え方も多い（Michael G. Shively & John P. De Cecco, “Components of Sexual Identity”（1977）他）。

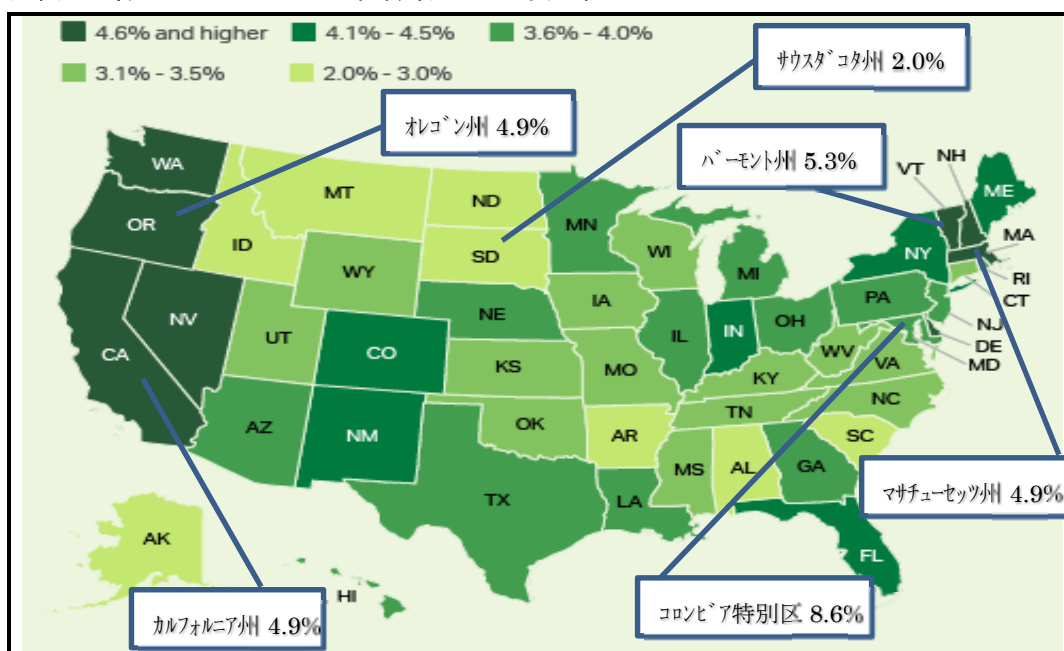
a. イギリス

イギリスの国家統計局（Office for National Statistics）が 2015 年 10 月に公表した調査（2014 年実施）によると、ゲイとレズビアンが 1.1%、バイセクシャルが 0.5%と推計されている。調査対象となった 16 歳以上におけるゲイ・レズビアン・バイセクシャルの推定人口は、約 81 万人となる計算である。プライバシーの問題等から、トランスジェンダーの調査はなされていない。なお、回答に「その他（0.3%）」や「わからない／回答拒否（3.9%）」「無回答（1.9%）」もあることから、これらの回答に含まれている LGBT 当事者が存在する可能性もある。

b. 米国

2017 年 1 月、米国の世論調査会社ギャラップ（Gallup, Inc.）は、2012 年 6 月から 2016 年 12 月まで実施した調査結果に基づき、米国内の LGBT 人口は成人（18 歳以上）の 4.1%で、約 1,000 万人が該当すると公表した。この調査は、電話にて「あなたは、あなた自身をレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーと認識していますか？」と質問して「はい」と回答した成人の比率に基づいて算出されている。各州における LGBT 認識者の人口比率の分布は、図表 2 のとおりである。コロンビア特別区 8.6%に次いで、バーモント州が 5.3%、マサチューセッツ州・カリフォルニア州・オレゴン州の 3 州が 4.9%という順位であり、一番低い州はサウスダコタ州の 2.0%である。

図表 2 各州における LGBT 認識者人口比率分布



（出典：“US Adults Identifying as LGBT by State 2015-2016” をもとに作成）

c. わが国

わが国では、2015年4月に電通ダイバーシティ・ラボが実施した調査において、日本国内でLGBTに該当する人は7.6%と算出された。また、博報堂DYグループの株式会社LGBT総合研究所が2016年に発表した調査では、同約5.9%となった。双方の調査ともに、対象者は20歳～59歳である。総務省統計局による2014年10月時点の日本人総人口推計における20歳～59歳までの人口は約6,290万人であり、単純に計算すれば同年齢層で371万人～478万人が該当することになる。

(3) LGBTを取り巻く状況

a. 世界的な状況

(a) 人権問題

根深い差別意識と法的保護の欠如によって、多くのLGBTの人々は、年齢や地域に関係なく、世界各地で人権侵害を受けている状況にある⁴。特に宗教上の背景から、同性愛を「異常」「不自然」「異端」とする差別意識が歴史的にあったことが要因とされている⁵。図表3のとおり、2016年6月時点で、70カ国以上の国々において、同性愛が法律で犯罪と定められ、個人が逮捕・投獄されており、一部の国と地域では死刑判決も受けかねない状況に置かれている⁶。

雇用、医療、教育現場などにおける差別に加え、殴打や性的暴行、拷問や殺人など、身体攻撃の標的にもされている。また、家族から虐待されたり、絶縁されたりする場合もある。かつて、同性愛は精神障害として治療すべきものとされていた時代もあった⁷。国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）によると、LGBTの2分の1から3分の2の人々は、幼少期にいじめを経験し、3分の1は登校拒否となるか退学を余儀なくされている。また、いじめ・孤立・排除は、LGBT当事者に深い傷を残し、自殺を考える人は、非LGBTの約4倍、中でもトランスジェンダーは約10倍であるという。

図表3 性的指向に関連する主な反LGBT法規制と、施行されている主な国と地域

法規制	国・地域
同性間性行為の禁止	○アフリカ：アルジェリア、アンゴラ、ボツワナ、ブルンジ、カメルーン、コモロ、エリトリア、エチオピア、ガンビア、ガーナ、ギニア、ケニア、リベリア、リビア、マラウイ、モーリタニア、モーリシャス、モロッコ、ナミビア、ナイジェリア、セネガル、シエラレオネ、ソマリア、南スーダン、スーダン、スワジランド、

⁴ United Nations Human Right Office Of The High commissioner, “Born Free and Equal” (2012) 他

⁵ 東京弁護士会 性の平等に関する委員会 セクシャル・マイノリティ・プロジェクトチーム『セクシャル・マイノリティの法律相談』（2016年12月）他

⁶ 現在のわが国や近隣の中国・韓国・北朝鮮・モンゴルでは、同性愛に関連する差別法や保護法などの法律自体が存在しない。

⁷ 1990年に世界保健機関（WHO）によって採択された「国際疾病分類」（International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD）から同性愛 homosexuality の項目が削除され、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記された。わが国では1995年1月に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出している。

法規制	国・地域
	タンザニア、トーゴ、チュニジア、ウガンダ、ザンビア、ジンバブエ ○アジア・中東：アフガニスタン、バングラデシュ、ブータン、ブルネイ・ダルサラーム、ガザ（占領されたパレスチナ地域）、インド、南スマトラとアチェ州（インドネシア）、イラク、イラン、クウェート、レバノン、マレーシア、モルディブ、ミャンマー、オマーン、パキスタン、カタール、サウジアラビア、シンガポール、スリランカ、シリア、トルクメニスタン、アラブ首長国連邦、ウズベキスタン、イエメン ○米州：アンティグア・バーブーダ、バルバドス、ベリーズ、ドミニカ、グレナダ、ガイアナ、ジャマイカ、セントクリストファー・ネイビス、セントルシア、セントビンセントおよびグレナディーン諸島、トリニダード・トバゴ ○オセアニア：クック諸島、キリバス、パプアニューギニア、サモア、ソロモン諸島、トンガ、ツバル ＜死刑が適用される可能性がある国・地域＞ ○アフリカ：スーダン、モーリタニア、ナイジェリア北部 12 州、ソマリア南部 ○アジア・中東：アフガニスタン、イラク、イラン、サウジアラビア、パキスタン、カタール、アラブ首長国連邦、イエメン、イラク～シリア北部の ISIS/ISIL 占有地域
性的指向に関連した表現の禁止	○アフリカ：アルジェリア、エジプト、リビア、モロッコ、ナイジェリア、ソマリア、チュニジア ○アジア・中東：イラク、イラン、ヨルダン、クウェート、レバノン、カタール、サウジアラビア、シリア ○ヨーロッパ：リトアニア、ロシア

（出典：Ilga, “State-Sponsored Homophobia A World Survey of Sexual Orientation Laws: Criminalisation, Protection And Recognition” (2016.10)をもとに作成）

(b) 人権保護の動き

こうした状況に対し、欧米諸国を中心に法律改正を含め、人権問題として取組が進められている。図表 4 に示されている性的指向に基づく差別の禁止や同性パートナーシップに関する各国法律の多くは、2000 年代に成立したものである。2011 年 6 月、国連人権理事会は、世界人権宣言でうたわれている基本原則に照らし、性的指向や性自認ゆえに世界中の人びとが受けている差別や暴力に「重大な懸念」を示す決議を採択した。この決議の採択をきっかけに、国連人権高等弁務官事務所は、LGBT への人権侵害などに関する初の正式な国連報告書を作成、2012 年 3 月の人権委員会でこの問題を正式に討論した。国際連合は、性別や性的指向、性同一性にかかわらず、すべての人々は、人権とプライバシーの保護、拷問や恣意的な逮捕・拘束や差別を受けない権利、表現の自由、結社や平和的集会の自由に関する権利を含め、国際人権法が定める権利を享受する資格があるとしている。

図表 4 性的指向に関連する主な LGBT 保護法規制と、施行されている主な国と地域

法規制	国・地域
性的指向に基づく雇用差別の禁止	○アフリカ：アンゴラ（注1）、ボツワナ（注1）、カーボベルデ、モーリシャス（注1）、モザンビーク、セイシェル、南アフリカ ○アジア・中東：インドネシア、イスラエル、フィリピンの一部地域、台湾、タイ ○米州：米国の一部地域、ボリビア、アルゼンチンの一部地域、ブラジルの一部地域、

法規制	国・地域
	カナダ、チリ、コロンビア、コスタリカ、キューバ、エクアドル、エルサルバドル、メキシコ、ニカラグア、ベネズエラ、ウルグアイ、イギリス領バージン諸島 ○ヨーロッパ ：イギリス、アルバニア、アンドラ、オーストリア、ベルギー、ボスニア・ヘルツェゴビナ、ブルガリア、クロアチア、キプロス、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ジョージア、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イタリア、コソボ、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルグ、マケドニア、マルタ、モルドバ、モンテネグロ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、セルビア、スロバキア、スロベニア、スペイン、スイス、スウェーデン、ウクライナ ○オセアニア ：オーストラリア、フィジー、サモア、ニュージーランド、バヌアツ
性的指向に基づく憎悪への扇動の禁止	○アフリカ ：南アフリカ ○アメリカ ：ボリビア、カナダ、コロンビア、エクアドル、メキシコの一部地域、ウルグアイ ○ヨーロッパ ：イギリス、アルバニア、オーストリア、ベルギー、クロアチア、キプロス、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、モナコ、モンテネグロ、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、サンマリノ、セルビア、スロベニア、スペイン、スウェーデン、スイス ○オセアニア ：オーストラリアの一部地域
同性カップル間の法的な保障	<同性婚> ○アフリカ ：南アフリカ ○米州 ：米国、アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、メキシコの一部地域、ウルグアイ、カナダ ○ヨーロッパ ：イギリスの殆どの地域、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、アイスランド、アイルランド、ルクセンブルグ、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、スウェーデン ○オセアニア ：ニュージーランド <同性パートナーシップ(注2)> ○米州 ：ブラジル、チリ、エクアドル、メキシコの一部地域 ○ヨーロッパ ：イギリスの一部地域、アンドラ、オーストリア、クロアチア、キプロス、エストニア、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、リヒテンシュタイン、マルタ、オランダ、スイス ○オセアニア ：オーストラリアの一部地域

(注1) アンゴラ、ボツワナおよびモーリシャスでは、同性間性行為を禁止する刑法が存在する一方、同性愛者の人権を保護する法律も存在する。

(注2) 同性パートナーに対し、婚姻に準じた法的地位を認める制度のことを指す。

(出典：Ilga, “State-Sponsored Homophobia A World Survey of Sexual Orientation Laws: Criminalisation, Protection And Recognition” (2016.10)をもとに作成)

b. イギリスにおける状況

イギリスでは、同性愛行為を禁止する刑法が 16 世紀から存在⁸し、男性間の同性愛行為は、1957 年に制定された性犯罪法の対象であった。しかし、欧州における人権意識の高まりや関係者の尽力によって、1967 年の改正で一部合法化し、2003 年性犯罪法において同性愛・両性愛者に対する差別を禁止した。同年、性的指向に関する雇用規則 (Employment Equality (Sexual Orientations) Regulation 2003) が出され、雇用に

⁸ An Acte for the punishment of the vice of Buggerie (25 Hen. 8 c. 6)

おける同性愛者差別も禁じられた⁹。

その翌年、法律上の性別変更を認める 2004 年性別承認法（Gender Recognition Act 2004）と、同性カップルの婚姻に相当する内容を持つ同性パートナーシップ制度を導入する 2004 年シビル・パートナーシップ法（Civil Partnership Act 2004）が制定された。その後、2013 年に正式に婚姻を認める同性婚法（Marriage (Same Sex Couples) Act 2013）が制定され、イングランド、ウェールズ、スコットランドで施行された。イギリス国立統計局の 2015 年 10 月公表データによると、同法が施行された 2014 年 3 月 29 日から 2015 年 6 月 30 日までに 15,098 組が同性結婚し、そのうちの 7,732 組がシビル・パートナーシップから移行した。

イギリスは、LGBT 権利保護団体 ILGA Europe¹⁰による欧州各国の LGBT 対応ランキング「ILGA-Europe Rainbow Map」にて最優良国として評価されるまでになった。2016 年 2 月時点で、イギリス議会下院の定員が 650 名のところ、LGBT と公表している議員が 35 名¹¹おり、世界最大人数であると報道されている。それでも、英国の LGBT の若者は依然としていじめに直面しており、自殺率と抑うつ率が高く、職場や社会全体の差別も、目立たないものの消滅していない¹²。差別解消に向けた取組は未だ進行中である¹³。

c. 米国における状況

米国では、イギリスの植民地時代より同性愛行為を禁止する刑法が適用され¹⁴、合衆国建国時にもその考えは引き継がれたが、1955 年に米国法律協会（American Law Institute）が発表した模範刑法典において、非公然の場所における成年者間の同意による同性愛行為を非犯罪化した。1961 年にイリノイ州が模範刑法典の考え方を採用、徐々に同様の法改正を行う州が増えていった。しかし、連邦最高裁判所は、1986 年のボーワーズ対ハードウィック裁判（*Bowers v. Hardwick*, 106 S. Ct. 2841 (1986)）判決において、ジョージア州で同性愛行為を違法とするのは合憲とした。その当時、25 州とコロンビア特別区は同意に基づく成人間の私的な同性愛行為に対し刑事罰を科してい

⁹ その後、2006 年平等法（Equality Act 2006）を経て、2010 年に制定された様々な差別禁止条項を統合した平等法（Equality Act 2010）では、性転換（gender reassignment）も保護すべき特性に含まれた。

¹⁰ 正式名称 International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association という、1978 年に発足した国際的な LGBT 団体の欧州支部である。

¹¹ 政党の構成は、労働党 14 名、保守党 12 名、スコットランド国民党 8 名、スコットランド緑の党 1 名と様々である。

¹² Independent, “LGBT rights: We’ve come a long way – but we’ve still got a long way to go” (2016.2)

¹³ 最近の改善取組事例としては、2016 年国防軍法（Armed Forces Act 2016 c.21）の成立による、軍隊内における同性愛行為を解雇理由にすることを妨げないとする 1994 年刑事司法及び公共秩序法（Criminal Justice and Public Order Act 1994 c.33）の該当条項撤廃や、2016 年 7 月の女性・機会均等担当大臣による 2004 年性別承認法の見直しを含めたトランスジェンダーの人々向け支援内容の公表などが挙げられる。

¹⁴ Douglas Sanders, “377 - and the unnatural afterlife of British colonialism” (2008.5)

た¹⁵。その後、2003 年のローレンス対テキサス裁判（Lawrence v. Texas, 539 U. S. 558 (2003)）判決において、連邦最高裁判所は判例を変更し、この法律を違憲とした。この判決によって、当時テキサスを含む 13 州¹⁶での法律改正が必要となった。

同性カップルの婚姻については、同性婚や同性パートナーシップ制度を導入している州や、婚姻を異性間に限定すると規定している州があるなど、対応が分かれていた。連邦最高裁判所は、2015 年のオーバーグフェル対ホッジス裁判（Obergefell v. Hodges, 576 U.S.A. (2015)）判決において、州政府が同性カップルに対し婚姻許可証を発行しないことや、他州で合法的に認められた同性カップルの婚姻を承認しないことは合衆国憲法修正第 14 条の平等保護と適切な手続きの規定に違反するとした。この判決以降、すべての州で同性パートナーに対して婚姻許可証を発行し、その関係を認めなければならないことになり、実質的に全米で同性婚が合法化した。

人権保護団体や関係者の働きかけにより、同性愛者を取り巻く社会的状況は改善傾向にあるが、その一方で、特に宗教保守派などによる反発も強い。2015 年の判決以降、アラバマ州では、多くの郡で異性婚も含め婚姻許可証を発行しなくなったため、婚姻許可証自体の廃止に動いている¹⁷。結婚ビジネスに関わる伝統的な信仰を持つ事業者がその信仰的な信条からサービス提供を断ったために告訴されるという事例もあり¹⁸、ミシシッピ州では、2016 年 4 月に個人の宗教的信念や道徳的信条を守るために、州内の事業者が LGBT へのサービス提供を拒否することを認める法案（HB1523）を成立させた¹⁹。また、2017 年 2 月、トランプ政権は、公立学校でトランスジェンダー生徒が自認する性のトイレや更衣室を使用できるとしたオバマ前政権の指針を撤回した。指針に法的拘束力はないが、従わない場合は連邦政府が補助金を削減する可能性があると言われていたことに対し、テキサス州など 13 州が異議を唱えて提訴したため、連邦地方裁判所は 2016 年 8 月、全米でこの指針を一時差し止める決定を出していた。

人権保護団体ヒューマン・ライツ・ウォッチ²⁰の 2016 年 12 月の報告によると、近年、LGBT の権利をめぐる状況が大きく改善したものの、全米の多くの学校は依然、LGBT の生徒にとり厳しい環境であるとして、いじめ、ハラスメント、学校の授業や資料等からの LGBT 関連事項の排除、LGBT 生徒サークルへの規制、他の生徒と教職員からの性的指向と性自認に基づく差別や偏見などの問題を挙げている。

¹⁵ 宮田智之「【短信：アメリカ】連邦最高裁判所、テキサス州のソドミー禁止法に違憲判決」（外国の立法 219（2004.2））

¹⁶ アラバマ州、フロリダ州、アイダホ州、カンザス州、ルイジアナ州、ミシシッピ州、ミズーリ州、ノースカロライナ州、オクラホマ州、サウスカロライナ州、テキサス州、ユタ州、バージニア州

¹⁷ Mike Cason, “Alabama Senate passes bill to eliminate marriage licenses” (AL.com, 2017.3)

¹⁸ シェリル・ウェツスタイン「米国における同性婚—その経緯と展望—」（IPP 分析レポート NO.5、2015.12）他

¹⁹ 同様の法案は、他の複数の州でも検討されたが、廃案になっている。

²⁰ 同団体は、1978 年に設立された、世界 90 カ国の人権状況を監視する人権保護団体。世界各国の人権侵害状況を調査し、報告結果を発信し、政策提言を行う活動を行っている。

d. わが国における状況

わが国では、同性愛や異性装に対し、国内の神道や仏教などでは明示的に禁止しておらず、欧米と比較すると歴史上は寛容であったといわれている²¹。一方、現在のわが国では同性愛に関する法律自体が存在せず、同性婚も実質的には認められていない。トランスジェンダーについては、2003年7月、戸籍の性別変更を可能とする性同一性障害特例法が成立した。しかし、性別変更の要件を満たすためには性適合手術が必要で、身体への負担や金銭面の観点から諦める人も多く、イギリスのように身体の性別適合なしでも戸籍上の性別を変更できるようにするべきとの声があがっている。

こうしたわが国の状況に対し、2014年7月の国連自由権規約委員会は、第6回日本政府報告書審査の総括所見にて、「LGBT への社会的ハラスメントおよび汚名に関する報告、および自治体が運営する住宅制度から同性カップルを実質的に排除する差別的規定に関する報告を懸念する」「性的指向や性自認を含むあらゆる理由による差別を禁じる包括的な差別禁止法を採択し、差別の被害者に効果的かつ適切な救済手段を提供すべきである」と勧告した。

また、ヒューマン・ライツ・ウォッチが2016年5月に発表したわが国のLGBTの生徒に対する調査報告にて、多くのLGBTの生徒が深刻ないじめ被害や、男女別制服着用を強いられるなどの個人の性自認が尊重されない現状に直面しており、学校が不適切な対応に終始することも多いと指摘している。ライフネット生命保険株式会社（以下「ライフネット生命」）が委託した2016年のLGBT当事者への意識調査によると、約6割が学校でいじめを受けた経験があり、職場や学校でのカミングアウト率は27.6%であるという結果であった。わが国で、LGBT当事者の存在が認識されにくいのは、現実的にカミングアウトしにくい環境にあるためだと言える。

国や地方自治体は、問題解決に向けて動き出している。2017年4月現在、6つの地方自治体が同性パートナー宣誓制度を実施している（図表5参照）。わが国では同性間の婚姻が認められておらず、同性パートナーは家族として、医療機関での面会、同意書のサイン、告知を受けることはできず、共同の住宅購入等が制限されるという現状にある。渋谷区では、法的効力のある条例にて、「証明書」を持つ同性カップルを結婚に相当するパートナーの関係として、区内の事業者にも最大限配慮するよう定めており、断るなどした事業者について、区が是正勧告をした上で事業者名などを公表できることが盛り込まれている。その他の地方自治体では、自治体内部の事務の取扱を定める位置づけの要綱にて、同性カップルより提出されたパートナーシップの宣誓書に対し、「受領書」を発行することを定めた。双方とも、あくまでも、公的機関が発行した証明書を用いて関係各所に協力を依頼する「ツール」となるものである²²。

2016年4月、文部科学省は、性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に

²¹ 三橋順子「歴史の中の多様な性」（アスティオン vol.085、2016.11）他

²² この点で、諸外国の同性パートナーシップ制度（図表4（注2）参照）とは異なる。

対するきめ細かな対応等の実施について、教職員の理解促進を目的とした教職員向けの周知資料を作成、公表した。そして2017年3月、いじめ防止等のための基本的な方針を改訂し、学校に対して「性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」ことを通じ、性的指向や性自認を理由とする生徒へのいじめを防止するよう定めた。

図表 5 地方自治体が実施する同性パートナー宣誓制度

自治体	開始年月	内容
東京都渋谷区 ＜条例＞	2015 年 10 月～	＜申請できる人の条件＞ 双方とも渋谷区に居住し、かつ、住民登録があること 双方とも 20 歳以上、配偶者および相手方当事者以外のパートナーがいないこと、近親者でないこと（同性カップルの前提） ＜必要書類＞ 二人それぞれの戸籍謄本または戸籍全部事項証明書（3 か月以内のもの）、任意後見契約公正証書と合意契約公正証書の 2 種類の公正証書の正本または謄本、本人確認のための書類（運転免許証、パスポート、写真付きの住民基本台帳カード、在留カードまたは特別永住者証明書（外国人登録証明書のいずれかひとつ）の提示 ＜発行書類＞ パートナーシップ証明書 ＜その他＞ ・区外への転出、当事者死亡、カップル解消時は、区に届出が必要 ・同性パートナーシップ制度に違反した事業者名を公表することが条例に盛り込まれている
東京都世田谷区 ＜要綱＞	2015 年 11 月～	＜申請できる人の条件＞ 次の条件を満たす同性カップル：双方とも 20 歳以上で区内在住（または一人が区内在住でもう一人が区内への転入を予定）、双方とも他の人と法律上の婚姻関係にない、双方とも他の人とパートナーシップ宣誓をしていない、宣誓したことがある人は宣誓書廃棄の手続きをしてある、二人の関係が親子または兄弟姉妹ではない ＜必要書類＞ 本人確認書類（運転免許証等/写し等の提出は不要）のみ ＜発行書類＞ 「宣誓書の写し」と「宣誓書受領証」 ＜その他＞ ・区の保存期間は 10 年 ・満了前に廃棄を希望の場合は、申出により廃棄可能
三重県伊賀市 ＜要綱＞	2016 年 4 月～	＜申請できる人の条件＞ 次の条件を満たす同性カップル：双方が 20 歳以上で独身である、双方または一方が市内在住であり、一方が市内在住でない場合は市内に転入予定がある ＜必要書類＞ 住民票、独身証明書（本籍地の自治体が発行）、本人確認書類の提示 ＜発行書類＞ 「宣誓書の写し」と「宣誓書受領証」 ＜その他＞ ・市外への転出やカップルを解消した場合には、市に届出が必要
兵庫県宝塚市 ＜要綱＞	2016 年 6 月～	＜申請できる人の条件＞ 双方が 20 歳以上、双方に配偶者がおらず当事者以外の者と同性カップルでないこと、双方または一方が市内在住であり、一方が市内に住んでいない場合は市内に転入予定であること ＜必要書類＞

自治体	開始年月	内容
		独身証明書、本人確認資料の提示（官公署が発行したもので、本人の顔写真が貼付されたもの） ＜発行書類＞ 「宣誓書の写し」と「宣誓書受領証」 ＜その他＞ 市外への転出やカップルを解消した場合、片方死亡の際は、市に届出が必要
沖縄県那覇市 ＜要綱＞	2016 年 7 月～	＜申請できる人の条件＞ 互いを人生のパートナーとし、継続的に共同生活をしている、又はそうしようと約束していること、2 人の戸籍上の性別が同一で 20 歳以上であること、住所が①2 人とも那覇市民、②1 人が那覇市民、もう 1 人が市内への転入を予定している、③2 人とも市内への転入を予定している、のいずれかであること、ふたりとも配偶者がおらず、申請者以外のものとパートナーシップの関係がない 1 対 1 の関係にあること、 ＜必要書類＞ 那覇市パートナーシップ登録申請書、住民票抄本（各 1 通）、戸籍抄本（各 1 通）、本人確認できるもの（写真付きは 1 点、写真がないものは 2 点） ＜発行書類＞ 「宣誓書の写し」と「宣誓書受領証」 ＜その他＞ 住所、氏名その他申請時の書類の記載事実に変更があったとき、登録者のパートナーシップが解消された、登録者の一方又は双方が市外へ転出したとき、登録者の一方が死亡したときは届出が必要
北海道札幌市 ＜要綱＞	2017 年 4 月～	＜申請できる人の条件＞ 一方又は双方が性的マイノリティ^(注)で、双方が 20 歳以上であり、市内に住所を有する、または、市内への転入を予定しているひと ＜必要書類＞ 住民票各 1 通、独身を証明する書類（戸籍抄本など）各 1 通、本人確認資料の持参（顔写真付きのものに限る） ＜発行書類＞ 「宣誓書の写し」と「宣誓書受領証」 ＜その他＞ 当事者の意思によりパートナーシップが解消されたとき、一方が死亡したとき、一方又は双方が市外に転出したときに届出が必要

(注) 札幌市では、「性的マイノリティ」を「レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（身体と心の性が一致しない人）等、典型的とされていない性自認や性的指向を持つ人々」と定義している。

(出典：各地方自治体のウェブサイトをもとに作成)

(4) LGBT 当事者が直面する課題

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（以下「LGBT 法連合会」）は、LGBT 当事者が社会で直面する困難事例 264 件を一覧化し、提供している。それらの事例などをもとに、わが国の LGBT 当事者が直面する課題を「自己受容」「他者からの受容」「制度面の制約」という切り口で、図表

6 のとおりまとめた²³。

もともと、わが国では、学校など集団の場において異質なものを排除しようとする傾向があり、いじめが社会問題化している²⁴。つい最近まで「LGBT」について学校で学ぶこともなく²⁵、関連する法律も存在せず、身近な人の話と認識されていなかった傾向にある。そのような状況で、自らの性的指向や性自認が周囲の人と違うことに気づき、親や友人にも相談できず、自分を偽らないと社会生活が送れないと悩んだという LGBT 当事者の経験談は多い。本人が真剣に性的指向や性自認について相談したり申告したりすると、「病気」「努力不足／わがまま」「不道德」などと受け取られ批判されたり、家族から拒絶されることもある。また、カミングアウトされた人が、本人の同意なく周囲の人に伝えてしまうこともある²⁶。一方で、家族や友人など周囲の人から理解された人は、前向きに自己を受け入れられるようになるため、カミングアウトは「大きな賭け」と表現する人が多い。

制度面では、トランスジェンダーの人に性自認と異なる制服の着用や施設の利用を要求したり、同性パートナーを家族として認めないなど、結果的に精神的負担を強いている状況がある。

LGBT 当事者が、大きなストレスなく前向きに社会生活を送ることを可能にするためには、学校や職場などの LGBT への正しい理解を深めるための教育や情報の提供と、制度やサービス面の配慮が求められる。

図表 6 LGBT 当事者が直面する課題（主なもの）

区分	課題
自己受容	① 自分を受け入れられない ・ LGBT ではないかと思ったときに、誰にも相談できず一人で悩む。 ・ LGBT だと気づいても、自分を肯定する情報や機会が少ない
	② 自分を出せない ・ LGBT に否定的な情報や経験が多い ・ 自分を出すことに躊躇し、批難を恐れて好きなものやことを素直に言えない ・ カミングアウトできず、周囲に合わせることにストレスを感じる ・ 自分の性的指向や性自認が周知され、周囲から拒絶されることに不安を感じる

²³ この事例について、同連合会は「性的マイノリティの全ての人々が、全て同じような困難を同じように体験しているわけではない」としており、図表 6 掲載の課題も同様に、全ての LGBT 当事者が直面する課題ではない。

²⁴ 久保田真功「なぜいじめはエスカレートするのか―いじめ加害者の利益に着目して―」（教育社会学研究第 92 集、2013）

²⁵ 稲葉昭子「学校教育におけるセクシュアル・マイノリティ」（創価大学大学院紀要、2010.12）他
前述のライフネット生命の委託調査回答では、回答者の 68%が、学校教育で「同性愛について」の知識を一切学んでいないと回答した。また、約 26%が「異常なものとして習った」「否定的な情報を得た」と回答した。

²⁶ カミングアウトされた人が、本人の同意なく周囲の人にそのことを伝えてしまうことを「アウティング」という。アウティングの事例として、愛の告白を受けた男性の同級生が、告白した男子学生は同性愛者であると複数の同級生に伝えたことにより、男子学生が心身に不調をきたし、授業中に発作を起こして校舎から転落死したとして、その男子学生の両親が、2016 年 3 月に同級生と大学に損害賠償を求める訴えを起こしたことがあげられる。

区分	課題
	③ 将来を展望できない ・LGBTのロール・モデルが限定されており、大人になった時の自分を想像しにくい ・異性と結婚して子どもを持つことが「ふつう」とされることに対する疎外感と漠然とした不安を感じる
他者からの受容	④ いじめや誤解、差別への対応 ・「ホモ」「オカマ」「レズ」「オトコオンナ」などの差別的言動を受けていじめられたり、嫌がらせを受けたりする ・周囲と異なる性的指向や性自認の違和感を「病気」「努力不足／わがまま」「不道德」と受け取る人々の発言や批判に直接さらされたり、他者への言動を聞いたりする ・性的指向や性自認を理由に、就職の内定を取消しされたり、配置転換されたり、解雇されたりする
	⑤ カミングアウト対応 ・家族から拒否される ・友人や職場の人に伝えたら、周囲に知れ渡ってしまう ・同性に告白したら、周囲に知れ渡り、いじめや嫌がらせがはじまる
	⑥ ステレオタイプへの対応 ・「このクラス」や「この職場」には「LGBTはいない」と言われる ・家族や職場から結婚するよう説得される ・恋人の有無を、異性である前提で聞かれる ・メディアによる差別的な表現を、周囲がおもしろおかしく真似する
制度面の制約	⑦ 男女別が前提のルールや施設への対応 ・法的な手続き等において、性別を明らかにしなければならず、見かけと戸籍上の性別が異なり、不審に思われたり、説明を求められたりする ・自分の望む性別の服が着られない ・トイレや更衣室など男女別を前提とした施設の利用時や、健康診断や介護などのサービスをうける際に、困難が伴う ・現行法のもとで戸籍上の性別を変更するには、金銭面・肉体面の負担が大きい
	⑧ 同性パートナーとの対応 ・同性パートナーと婚姻関係を結べないため、家族として社会的に認められない ・家族として、医療機関での面会、同意書のサイン、告知を受けることができない ・住宅の共同購入時や、財産の相続を行う際、制約が生じる

(出典：LGBT 法連合会「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」および『LGBT 差別禁止の法制度って何だろう？－地方自治体から始まる先進的取り組み』の紹介事例をもとに作成)

3. 各国の保険業界による取組

本項では、イギリス、米国、わが国の各保険業界が、どのようにLGBT支援に取り組んでいるのかを概説する。

(1) イギリス

イギリスの保険業界では、ダイバーシティ（diversity：年齢、人種、性別、性的指向、信念、社会経済的地位、家族の状況、身体能力などの多様性を持った職場の構成）を推進し、職場のインクルージョン（inclusion：従業員が、組織によって評価され、仲間として受け入れられていると感じる程度）を高めることで、優秀な人材を集め、組織としてのパフォーマンスを向上させる手段のひとつとして、LGBT支援の取組を実施

している。

LGBT 当事者や支援者である企業経営幹部層のネットワーク組織アウトスタンディング（OUTstanding）と経済紙フィナンシャル・タイムズは、2013 年より、すぐれた LGBT 経営幹部と支援者である経営幹部をロール・モデルとして表彰している。2016 年には、イギリス産業界の表彰者 200 名のうち、保険業界から 18 名²⁷の LGBT 当事者とその支援者²⁸が表彰された（図表 7 参照）。また、2017 年 3 月、英国保険協会（The Association of British Insurers）は、保険業界の更なるダイバーシティおよびインクルージョンの推進目的で、アウトスタンディングと提携することを発表した。

本項では、保険業界の LGBT 職業的ネットワーク組織である「LGBT 保険ネットワーク（The LGBT Insurance Network: 以下「Link」）」、LGBT 従業員を支援する「Aviva」、LGBT 顧客向けの商品・サービスを提供する「Emerald Life」の 3 団体を紹介する。

図表 7 The Leading LGBT & Ally Executives 2016 で表彰された保険グループ幹部

区分	順位	会社名	役職（表彰時点）
経営幹部	2 位	Lloyd's of London	CEO
	16 位	Aviva	Chief Risk Officer
	26 位	Aviva	Group Brand Director
	46 位	Emerald Life	Chair & Co-founder
	69 位	AIG	Chief Operating Officer
	81 位	Lloyd's Banking Group	People Director, Commercial Banking
	83 位	Swinton Insurance	Distribution Director
	90 位	Lloyd's Banking Group	Head of Group Risk Systems
	91 位	Aviva Investor	People Director
次世代	99 位	Zurich	Chief Underwriting Officer, Global Corporate UK
	2 位	Aviva	Corporate Events Strategic Account Manager
	28 位	Direct Line Group	Business Services Quality Coordinator
支援者	7 位	Lloyd's Banking Group	Group Director, Operations
	12 位	Aon	President & CEO
	23 位	Direct Line Group	CEO
	30 位	Aviva	Chief People Officer
	39 位	Emerald Life	CEO
	40 位	Aon	Chief Development Officer EMEA

（注）表彰者数は、LGBT 経営幹部は 100 名、次世代リーダーと支援者は 50 名である。

（出典：本表彰制度のウェブサイト掲載内容をもとに作成）

a. LGBT 保険ネットワーク（Link）

LGBT 保険ネットワーク（Link）は、保険業界における LGBT 当事者およびその支援者のための職業的ネットワーク組織である。会員は、保険会社やブローカー等に勤務する 650 人を超え、その在籍企業は 200 社以上、所属部門も様々であるという。2012

²⁷ ロイズ銀行グループを含む。LGBT 保険ネットワーク設立の中心人物がロイズ銀行グループの Insurance Operation Officer（現在は Swinton Insurance 在籍）であった。

²⁸ LGBT を理解し支援すると立場を明確にしている、LGBT 当事者ではない人々を、英語で「同盟・支援」を意味する「アライ（Ally）」と呼ぶ。

年6月夏にロイズ銀行グループや Aviva など 14 組織²⁹・17 人のメンバーによる運営委員会の設立により結成され、2013 年 3 月より正式に活動が開始した。

Link は「保険業界に優秀な LGBT の人材を惹きつけて繋ぎとめるための職場をつくり維持すること」を使命として掲げ、LGBT の視点を通じて活動し、LGBT を含めた全てのダイバーシティとそのインクルージョンを高めるとしている。ロンドンとリーズで月 1 回の定期会合、パートナー企業とのベストプラクティスを学ぶ勉強会や会議の開催、LGBT 関連イベントやチャリティへの参加などの活動が行われている。

Link の説明資料によると、大手会計事務所 PwC の調査では、学校卒業時に保険業界で働くことを考える学生はわずか 1%に過ぎず、要因のひとつには業界内のダイバーシティが乏しいことがあげられるという。Link は、各保険会社が進めている取組に加えて、ストーンウォール (Stonewall) ³⁰が提供するプログラム³¹に取り組むよう促すと説明している。2017 年 4 月現在のストーンウォールのウェブサイトでは、保険業界から 15 組織³²が参加していると紹介されている。また同団体が 2017 年に公表したイギリス産業界向け「職場平等指数 (The Workplace Equality Index)」のトップ 100 企業の中で、1 位にロイズ銀行グループ、39 位に Aviva がランクインしている。

b. Aviva

Aviva は、経営戦略上、有能な人材を惹きつけるために多様な背景を持った人材が必要であると考えており、性別、性的指向等を含むダイバーシティを活かす施策を実施している。同社の 2015 年の年次報告書では、「我々の大きな望みは、世界中の顧客と同様に、従業員の多様性をさらに促進することである」という旨の説明をしている。

Aviva は、LGBT 従業員が自分らしく職場で働けることを目指して、LGBT 従業員のネットワーク組織「アビバ・プライド (Aviva Pride)」を設置し、社内の啓発活動や社外行事の参加に取り組んできた。そして、2016 年に、周囲の従業員が LGBT 支援者であると気負いなく表明できる場を提供する「アビバ・プライド・アライズ・プログラム (Aviva Pride Allies Program)」を立ち上げた。この取組により、イギリス国内に 5,000 人を超える LGBT を支援する従業員の存在が明らかとなり、LGBT 従業員の職場環境の更なる改善につながったとしている³³。2016 年の年次報告書では、従業員の 87%が、

²⁹ 設立に関わったのは、ロイズ銀行グループ、Aviva、Sirius International、Marsh、AIG、Generali、Zurich、XL Re、Norton Rose、ロイズ保険市場、PwC、RPC、アクセンチュア、Catlin (計 14) である。なお、2017 年 4 月 1 日現在、サポーター団体として、ロイズ銀行グループ、Aviva、AIG、Generali、Zurich、Norton Rose、ロイズ保険市場、PwC、RPC、Aon、Allied World、Arch、Kennedys、DWF、ロンドン保険協会、XL Catlin (計 16) が掲載されている。

³⁰ 1989 年に設立された、イギリス LGBT 支援団体。LGBT に関連する法規制へのロビー活動も積極的に行うことでも知られている。

³¹ このプログラムでは、各種研修や情報提供などを受けられるとともに、各企業・組織の進捗状況を国内でベンチマークする「職場平等指数」に参加し、フィードバックを受けられる。

³² AIG、Aon、Aviva、AXA、Catlin Group、勅許保険協会、ロイズ銀行グループ、ロイズ保険市場、Marsh、Prudential、QBE、RSA、Swinton Insurance、Swiss Re、Zurich

³³ LGBT 支援の気持ちはあるが LGBT 関連行事等へ参加してよいのか躊躇う多くの非 LGBT 従業員が、

Aviva は多様な背景を持つ社員が成功できる職場であると認識しており、2015 年の調査時点より 11 ポイント上昇したとしている。同社は、同様のネットワーク組織を、現在アイルランドとカナダで立ち上げようとしている。

また、2017 年 1 月、Aviva は、グループのダイバーシティとインクルージョンを推進する専任取締役役ポストを設置した。任命された取締役は、現在ストーンウォールの議長を務め、社外からも表彰される LGBT ロール・モデルの一人であり、「アビバ・プライド・アライズ・プログラム」用のビデオにも出演したという。

c. Emerald Life

2016 年 4 月、イギリス初となる LGBT コミュニティ向けにフルサービスで保険を提供する Emerald Life が営業を開始した。国際弁護士で同性愛者の人権運動家でもある創業者は、「金融、医療、退職に関連する業界は、同性愛者のニーズに応じておらず、法律が変わっても、配偶者は異性である前提でサービスが設定されている」という問題意識から、LGBT コミュニティに 2 年以上のヒアリングを続け、この会社を設立した。引受は、特定の保険会社やシンジケートが担っている。

Emerald Life が販売している商品とその特徴は、図表 8 のとおりである。LGBT 顧客のニーズを踏まえ、5 つの商品を提供している。また、約款上の定義を、LGBT コミュニティ向けに開発した。例えば、結婚保険の「参加者」の定義を「新郎、新婦、シビル・パートナー」としてシビル・パートナーシップでも同性婚でも対応できるようにしたり、旅行保険の「家族」の定義を同性愛者の両親を想定し、多様な家族のあり方を尊重した表現にしたりしている。さらに、LGBT コミュニティの差別是正の法改正を受け、差別に対応した補償の拡張を図っている。

また、一般的な保険商品は、性別・肩書・性的指向の前提が固定されており、LGBT 当事者は保険会社等とのやりとりを厄介に感じるという声から、ウェブサイト経由で見積りを取得する際の情報入力方法や説明方法などを工夫した。例えば、見積りサイトにて性別を入力する際、性別に抽象的な敬称である **Mx** も選べるようになっている。さらに、顧客サービスおよび損害サービスに従事するコールセンターのスタッフを、LGBT 顧客向けに特別に訓練している。

保険料水準は、イギリスのガーディアン (The Guardian) の記事³⁴によると、他の保険会社の商品と比較して「生命保険は高め、住宅保険は中くらい、結婚保険は非常に安い」という。なお、同社の商品は、異性愛者でも契約可能である。

同社は、LGBT 当事者からの意見をさらに取り入れて、商品やサービスの開発および

支援者であると目に見える形で表明することは、LGBT 従業員が職場でカミングアウトする際の精神的負担を軽減し、その人らしく働くことを支援できると、社内 LGBT 支援者のリーダーが Aviva のウェブサイト上でコメントしている。

³⁴ Patrick Collinson, "LGBT insurer Emerald aims to bridge a sexuality gap" (The Guardian, 2016.3)

改善に取り組みたいとしており、今後は、トランスジェンダーにより焦点をあてた商品開発も検討したいとしている。

図表 8 Emerald Life が提供する商品と主な特徴

商品名	主な特徴
住宅保険	○ヘイトクライム等の損害と、差別による訴訟費用を補償 ○結婚式、誕生日またはセレモニー行事に関する動産は上乗せ担保 ○家族の定義：証券（明細）記載の被保険者（またはその法定相続人）、被保険者の配偶者（または配偶者として 4 ヶ月以上同居している人）、シビル・パートナー、子供、養子、その他恒久的に被保険者と住む人 ○引受：UK General Insurance（独 Great Lakes Insurance の代行）
生命保険	○LGBT に焦点をあてた顧客サービス（見積取得や手続き時におけるストレス削減と複雑な書類の省略など） ○保険金額：1 万ポンド～25 万ポンド（約 148 万円～約 3,690 万円）^{（注 1）} まで ○保険期間：1 年～10 年の間で、1 年単位で選択可能 ○付保年齢制限：66 歳誕生日まで ○解約返戻金：なし ○引受：ANV Syndicated Limited によって管理されるロイズ・シンジケート
結婚保険	○参加者（Participants）の定義：新婦、新郎、またはシビル・パートナー ○結婚（Wedding）の定義：英国内で法的執行が可能である結婚、民間パートナーシップの登録またはその他の結婚契約を締結する式典 ○補償内容：特定の事由による結婚式のキャンセル&再催行費用、ウェディング衣装や贈答品等への損害、ミス等による写真やビデオの再撮影費用、進行上必要な交通費、結婚関連業者の破産等による払戻し、傷害死亡・後遺障害、傷害・死亡事故または差別による訴訟費用 等 ○引受：UK General Insurance（独 Great Lakes Insurance の代行）
旅行保険	○被保険者の状況によっては、HIV、B 型&C 型肝炎でも対象にできる ○トランスジェンダー契約者に上乗せ保険料を請求しない ○現地で逮捕、拘留、または犯罪被害者となった際の法的支援サービス提供 ○被保険者渡航中にペットが被った怪我や病気による治療費や、被保険者の 8 時間超の旅程遅延によりペットに追加で支払った費用を担保する ○親戚の定義：兄弟、義理の兄弟、シビル・パートナー、慣習法上のパートナー^{（注 2）}、娘、義理の娘、婚約者、養子、孫、祖父母、法定後見人、両親、義理の父母、姉妹、義理の姉妹、息子、義理の息子、配偶者、継兄弟、継姉妹、継子またはイギリス在住の継両親 ○被保険者の年齢制限：74 歳まで（米国とカナダの渡航は 69 歳まで） ○引受：UK General Insurance（独 Great Lakes Insurance の代行）
ペット保険	○被保険対象ペット：猫または犬（保険金支払は生後 8 週間以上が要件）で、法規制等指定犬種の闘犬、繁殖用・レース・介助補助・警備・捜索救助に用いられる犬以外 ○年齢制限：なし ○幅広いオプション追加補償の提供：飼い主が入院する等の際のペットの世話委託費用、ペットの捜索費用（広告費用や懸賞金）、ペットの病気や行方不明による旅行のキャンセル等費用、他人の敷地訪問中にペットが与えた他人の財産への損害、ペットの海外渡航時の補償、第三者賠償（犬のみ） など ○引受：デンマーク Alpha Insurance A/S（Sterling Client Services Limited によって管理）

（注 1） 2017 年 4 月末時点の為替レートである 1 ポンド＝147.56 円で換算した。

（注 2） 慣習法上のパートナーとは、慣習法上の関係または被保険者と同居しているパートナー（同性を含む）を指す。

（出典：Emerald Life ウェブサイト掲載資料 をもとに作成）

(2) 米国

米国では、従業員のダイバーシティについて、多くの保険会社が LGBT も含めて推進している旨をウェブサイト上で公表しているが、具体的な取組を説明している会社は限定されている。本項では、米国の LGBT 人権団体 Human Rights Campaign Foundation³⁵が実施している「企業平等指数 (Corporate Equality Index)」にて 3 年連続で満点を取得し、LGBT コミュニティへ積極的に情報提供している Cigna と New York Life を紹介する。

a. Cigna

Cigna は、医療や健康に関連するサービスを世界約 30 カ国に提供する世界的企業であり、保険子会社は、医療や生損保などの保険商品やサービスを、健康組合や政府機関などを通して提供している。

Cigna は、本業を通じて、LGBT の人々の健康上のリスクを「行動」「身体」「社会的要因」という観点で傾向をまとめたうえで、「レズビアンとバイセクシャルの女性」「ゲイとバイセクシャルの男性」「トランスジェンダー」と対象を分けて、健康上注意すべき点をまとめている（図表 9 参照）。これらの諸問題について、同社は、以下の取組を実施している。

○ 顧客である契約者とその雇用主に対して

LGBT の健康と福祉を目的とした取組を通じ、Cigna の契約者が医療ニーズを満たす医療サービスを受けられるよう、ヘルスケア専門事業者のネットワークを構築しており、トランスジェンダー契約者に対する対応も拡大している。また、雇用主のニーズに応じて、LGBT の健康問題に特化した専門家を派遣している。

○ 従業員に対して

社内に設置された「LGBT と支援者同僚リソース・グループ (LGBT and Allies Colleague Resource Group)」³⁶にて、LGBT 層の健康と福祉の向上につき、定期的に会合を開いて調査・議論し、社内外へ発信している。直近の取組として、「同性婚の合法化」と「トランスジェンダーのニーズ」に関する情報を収集し、社外のフォーラムにて情報提供を行ったことが報告されている。

³⁵ 1980 年に設立された、米国のゲイとレズビアンのための政治行動委員会としての基金である。

³⁶ 従業員と契約者の多様性を理解する目的で設置している 9 つの従業員グループのひとつである。他に、「アフリカ系アメリカ人」「アジア人」「ヒスパニック」「ミレニアル世代」「異なる能力を持つ人々」「退役軍人」「バーチャルコミュニティ」「女性」があり、各グループ層の健康と福祉の向上につき、同様に調査・議論し、社内外に発信することで、顧客やパートナー組織および従業員が課題に取り組む際の支援を行っている。

○ 医療従事者に対して

患者のダイバーシティに対応して、治療や対話に必要な情報をウェブサイト経由で提供している。

○ 地域社会に対して

様々な LGBT 支援団体を援助し行事に参加することによって、LGBT コミュニティの中で積極的に活動している。

また、同社のウェブサイト上に、LGBT 従業員 8 名による、世界中の LGBT の若者向けのメッセージ動画が掲載されている。それぞれが、過去にいじめられたり拒絶されたりといった苦しい経験を話しながらも、自分の殻を出て人とつながる行動を起こすことで「それは良くなる」「あなたは一人ではない」という強いメッセージを伝えている。

図表 9 Cigna が説明する LGBT の健康格差（抜粋）^(注)

区分	課題
健康上のリスク	<行動> ○自殺を考えた、試みたりする率の上昇 ○気分障害や不安障害の発生率の上昇 ○摂食障害の増加 ○アルコール、タバコ、違法薬物乱用率の上昇
	<身体> ○健康保険未加入率の増加 ○医者にかかる確率が低い
	<社会的要因> ○多くの場合、汚名、差別、暴力の標的になる ○LGBT の若者は、治療が必要となる争いに巻き込まれる割合が通常の 3 倍高い ○医療機関への接点：トランスジェンダーの 19%が医療処置を拒否され、28%が医療従事者による嫌がらせを受けており、健康保険未加入者も多いことから、医療機関との接点が少ない
レズビアン・バイセクシャル女性の健康における現在の問題	○がん：レズビアンは乳がんと特定の婦人科系がんのリスク要因を持つ可能性が高いため、定期的な検査を受ける必要がある ○フィットネス：研究によれば、レズビアンは異性愛者の女性に比べて肥満になりやすい傾向がある。肥満は、心臓病、癌、および早期死亡率の上昇と関連しているため、健康的な生活や健康的な食事、健康的な運動を行うためのアドバイスが必要である。 ○パートナーの暴力：レズビアンの中には親密な関係で暴力を経験する人もいるが、医療従事者は、異性愛者の女性に尋ねるほど頻繁に親密なパートナーの暴力についてレズビアンに確認しない。レズビアンは暴力について尋ねられる必要があり、必要に応じてカウンセリングと避難を受け入れる必要がある。
ゲイ・バイセクシャル男性の健康における現在の問題	○ゲイであることの告知：可能な限り最善のケアを受けるため、医療担当者には伝えるべきである。対応者の対応がよくないのであれば、別の対応者を探すべきである。 ○肝炎予防接種：男性と性行為を行う男性は、肝炎のリスクが高くなり、肝不全や肝臓がんなどの深刻な長期的問題につながる可能性があるため、A 型肝炎ウイルスと B 型肝炎ウイルスの予防接種を勧める ○フィットネス：身体イメージの問題はゲイの男性の間でより一般的であり、ゲイの男性は過食症または神経性食欲不振などの摂食障害を経験する可能性が高いため、注意が必要である

区分	課題
トランスジェンダーの健康における現在の問題	○健康履歴：医療機関を信用して、服用した薬や手術の履歴を報告する。医療機関が過去の履歴を認識していれば、最良の治療法を提供することが可能となる。 ○ホルモン治療：治療で薬を用いる際や、初めてホルモン治療を開始する場合は、服用を注意すべき薬について確認が必要である。トランスジェンダー女性は、エストロゲンと血栓、腫れ、高血圧または低血圧、高血糖について確認する。トランスジェンダー男性は、テストステロンの投与量が安全であることを確認するために必要な血液検査について確認する。医療機関から指定されたホルモンだけを服用する。また、ホルモン治療中の喫煙は、心疾患および肺疾患のリスクを増加させるため、避けるべきである。 ○心臓血管の健康：トランスジェンダーの人々は、ホルモンの使用だけでなく、喫煙、太りすぎ、高血圧および糖尿病から、心臓発作または脳卒中のリスクが増加する可能性がある。トランスジェンダー女性は、心不全を発症した場合、医療機関がエストロゲン投与を止めることがあるため、胸痛や呼吸困難などの症状を報告しない場合があるが、症状が出た際は、必ず医療機関に申告する。 ○フィットネス：多くのトランスジェンダーは太りすぎで、運動をしない。健康な食事をして、週に3回、少なくとも20分間は運動する。

(注) 上記は LGBT 保健医療の専門団体が最も一般的な懸念事項としたものであるが、これらの項目全てが全員に適用されるわけではないと Cigna は説明している。

(出典：Cigna ウェブサイト掲載上の情報をもとに作成)

b. New York Life

New York Life は、1845 年に設立された米国の相互会社形態の大手生命保険会社である。ダイバーシティとインクルージョン、および地域貢献の更なる推進を目的として、同社では、7つの「従業員リソース・グループ (Employee Resource Group)」³⁷が活動している。グループのひとつである「NYL プライド (NYLPride)」は、LGBT の従業員が職業人としての成長を引き出せる、多様で開かれた職場文化を育むことを目的として活動しており、従業員の意識を高め、組織内で強固な関係を築くのを支援している。

また、同社では、ウェブサイト上で、この7つのグループの顧客層を対象とした商品案内や、その属性の人々に対する採用の公示などを行っている。LGBT 顧客層を対象としたウェブサイトでは、図表 10 の案内がなされている。紹介されている LGBT 顧客への具体的なアドバイス例では「多くの LGBT は、老後は独身であると思っている」として、その前提で資産形成のアドバイスを行っている³⁸。

³⁷ 他のグループは、「アフリカ系アメリカ人」「アジア・ネットワーク」「可能にする (障がい者)」「ラテン」「NYL-Vet (退役軍人)」「女性イニシアチブ」である。

³⁸ LGBT 顧客向け商品を準備しているとの説明はないが、「多くの契約に柔軟性がある」としていることから、個別特約等が準備されていると思われる。

図表 10 LGBT 顧客層向けの案内（抜粋）

案内と主なメニュー
<生命保険と不動産購入計画> 生命保険と不動産によって、あなたとあなたの愛する人に財政上の保護を提供できる ○同性カップルで不動産を所有する際に注意すべきこと：書面による遺言書の作成、結婚していない場合は同棲契約を締結する、残りの人生・終末ケア要否・葬儀・埋葬について話し合う 等 ○なぜ 23 歳で生命保険を購入したのか ○独身の大人のための生命保険 ○もしあなたのビジネスパートナーが今夜亡くなったらどうなるか ○教育ローンの助けを得る ○若い職業人の生命保険 ○あらゆる事業には、計画が必要
<退職計画> 退職予定の人が、十分にお金を貯めて、長く続け、退職金をパートナーに渡す方法がある ○退職直前時の簡単な準備：手元の資産の計算、経費の考慮、退職の延期や支出削減などの選択肢の検討、緊急時のための予算計画、投資ポートフォリオの検討、健康状態の確認、生活のダウンサイジングの検討、専門家への相談、不動産計画の確認 ○退職の定義を変更する ○5 つの退職後所得計画のヒント
<投資信託> 強固な財務戦略の一環として、生命保険のみでなく、様々な投資信託を提供できる ○よりよいポートフォリオを構築するための方法
<我々の事業に参加> New York Life の代理店またはマネージャーとしてキャリアを始めると、あなたはひとりではなくなり、どのオフィスでも歓迎される環境にいられる ○LGBT 当事者へのアドバイスを行うブローカー担当者の記事 ○トレーニングと教育プログラム ○会社情報

（出典：New York Life ウェブサイト掲載上の情報をもとに作成）

(3) わが国

顧客向け対応としては、2015 年 10 月から開始した渋谷区の同性パートナーシップ条例成立を受け、2015 年 10 月に、ライフネット生命が同性パートナーを死亡保険金の受取人に含められるよう手続き変更を行ったと発表したのを皮切りに、生命保険会社がそれぞれの方法で同様の対応を開始した。翌年 8 月に、東京海上日動保険火災株式会社が、配偶者の定義に同性パートナーを含める等の対応を 2017 年 1 月より順次行うと発表した。また、雇用・従業員向け対応として、同性パートナーを配偶者とみなして福利厚生制度が利用できるようにしたり、多目的トイレを設置したりしている保険会社もある（図表 11 参照）。

企業などの団体における LGBT に関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」が主催する、企業や団体の LGBT などの性的マイノリティに関する取組を評価するわが国初の指標「PRIDE 指標 2016」³⁹におい

³⁹ 「PRIDE 指標」とは、企業の取組を、Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement（社会貢献・渉外活動）の 5 つの評価指標で採点するものである。

て、アクサ生命保険株式会社、住友生命保険相互会社、第一生命保険株式会社、ライフネット生命および AIG グループが 5 点満点の「ゴールド」、損害保険ジャパン日本興亜株式会社、日本生命保険相互会社および三井住友海上火災保険株式会社が 4 点の「シルバー」を受賞した。

図表 11 わが国の保険業界における主な取組（抜粋）

会社名	内容
ライフネット生命	＜商品対応＞ ・2015 年 11 月より、死亡保険金の指定範囲を拡大し、異性間の事実婚に準じる同性パートナーを受取人に指定可能とした。（手続きには、本人確認資料、同居の事実が確認できる住民票および同社所定のパートナー関係を確認する書類の提出が必要） ・同性パートナーが受取人の場合で、保険金請求に必要な書類（死亡診断書等）の取得が困難な場合は、保険金の適切な支払のため、同社が医療機関等と必要なコミュニケーションを図るなど合理的な範囲でサポートする ＜その他＞ ・LGBT 関連イベントにおける同社出展フォトブースで来場者が写真撮影すると、写真 1 枚あたり 100 円を同社が積み立て、その資金を元に LGBT 児童書を購入し、全国各地の図書館に寄贈する活動を実施している ・同社運営のウェブメディアにて、LGBT に関する情報発信を行っている
アクサ生命	＜商品対応＞ ・内規を変更し、法人契約などの第三者契約の受取人として、同性パートナーを認める ＜雇用・従業員対応＞ ・2015 年、社員を対象に LGBT セミナーを実施した ・社員に提供する福利厚生プログラムの運営会社に要請し、サービス対象となる配偶者の定義を同性パートナー（入籍していない場合）にも拡大適用した
第一生命	＜商品対応＞ ・渋谷区発行の「パートナーシップ証明書」写の提出により、同性パートナーを保険金の受取人に指定するスムーズな手続きを可能とした ＜雇用・従業員対応＞ ・2015 年と 2016 年に、全職員向け LGBT 理解促進研修を実施した ・社員向け「LGBT 相談窓口」の設置（個別相談に応じる体制を整備） ・社員の行動規範等に「性的指向・性自認」を理由とする差別をしないことを明記した ・結婚や出産時等に取得を認めている休暇制度にて、客観的な資料等をもとに、原則同性パートナーについても休暇の対象とした ・社宅貸与基準にて、客観的な資料等をもとに、原則同性パートナーを家族とみなして判定する
住友生命	＜雇用・従業員対応＞ ・住友生命グループ行動憲章等に LGBT も含めた人権の尊重、差別の禁止やダイバーシティに関する方針について明記している ・管理職層向け LGBT の理解促進を目的とした研修や、東京と大阪の本社において人権啓発講演会を実施した ・LGBT も対象となる福利厚生や勤務上の配慮については、個別事例に応じて柔軟に検討することとしている ・人事部内ダイバーシティ相談窓口にて、LGBT に関する相談も受け付ける
日本生命	＜商品対応＞ ・渋谷区発行の「パートナーシップ証明書」写の提出により、同性パートナーを保険金の受取人に指定するスムーズな手続きを可能とした ・指定代理請求制度を見直し、入院一時金などを患者本人に代わり受け取れる対象を同性パートナーや事実婚の相手に拡大するよう、約款を改定した

会社名	内容
	<雇用・従業員対応> ・社員の行動規範等に「性的指向・性自認」を理由とする差別をしないことを明記した
東京海上グループ	<商品対応> ・東京海上日動が提供する、補償の範囲を家族や夫婦単位で規定している商品について、2017年1月以降に実施する商品改定より、順次「配偶者」の定義に同性間のパートナーを含めることによって、事実上婚姻関係と同様の事情にある同性間のパートナーを補償の対象に含める ・東京海上日動あんしん生命の契約者が、同性パートナーを死亡保険金受取人に指定することを希望した場合、同社所定の条件を満たせば指定を可能とした <雇用・従業員対応> ・2015年度に全役員対象のLGBTをテーマとした講演会を実施した ・2016年度に従業員・スタッフ社員・グループ会社従業員対象のLGBTをテーマとした職場内人権啓発研修を実施した（受講率100%） ・社内のハラスメント防止規定や採用に関する方針に性的マイノリティを理由とした差別の禁止等を盛り込んだ
SOMPO グループ	<商品対応> ・損保ジャパン日本興亜ひまわり生命の契約者が、渋谷区発行の「パートナーシップ証明書」写などの提出により、同性パートナーを保険金の受取人に指定するスムーズな手続きを可能とした <雇用・従業員対応> ・同性パートナーを配偶者とみなして利用可能とする住宅手当、慶弔休暇、介護休業、育児休業等の各種制度の見直しを実施した ・全社員向けCSR研修にLGBTに対する理解促進を図るカリキュラムを追加した ・人間尊重ポリシーの改定を行い、LGBTの社員を含めたすべてのステークホルダーの基本的人権を尊重することを明示した ・研修施設と本社ビルに「ジェンダーフリートイレ」、本社診療所に「誰でも更衣室」を設置した
MS&AD グループ	<商品対応> ・三井住友海上あいおい生命の契約者が同性パートナーを死亡保険金受取人に指定することを希望した場合、第三者受取契約として取扱う運営を開始した <雇用・従業員対応> ・配偶者がいる場合に利用できる休暇や手当等につき、順次同性パートナーを配偶者とみなす改定を実施し、結婚・忌引休暇や育児・介護休業の取得、社宅の貸与、単身赴任や海外駐在帯同に関わる各種手当の支給等の適用範囲を拡大した ・大規模拠点を中心に多目的トイレを設置し、性別や障がいの有無に関わらず、すべての方が利用しやすい施設運営を行っている ・グループ全体で定期的に実施する人権啓発研修を通じて、LGBTに対する理解促進と差別・ハラスメントの予防に努めている ・あいおいニッセイ同和損保では、社員向けダイバーシティ推進ニュース「D&I ニュース」や人権啓発ニュース「人権のとびら HumanRights」を発信し、LGBTに対する理解促進を図っている
日本における AIG グループ	<商品対応> ・AIU、富士火災の取り扱う傷害保険と旅行保険について、所定のパートナーシップ証明書の写し等（2016年4月公表時点では渋谷区のみ）提出時は、被保険者の「配偶者または親族」と同等の扱いとする ・AIG 富士生命が取り扱う生命保険は、同社所定の条件を満たした場合、死亡保険金受取人に同性パートナーの指定を可能とする <雇用・従業員対応> ・AIG グループ各社の就業条件統合にあわせ、従業員の福利厚生制度における、結婚および配偶者の定義に「同性婚」を追加し、代用社宅規程、単身赴任補助規程、転勤費用規程等においても、同性婚のパートナーを対象に含めた

会社名	内容
	・ LGBT 当事者と支援者からなる会社公認の従業員グループが発足させ、役員が相談役として参加し、活動費が支給される（LGBT に関する正しい知識を従業員が身につけるための様々なイベントや活動を行っていく） ・ 2015 年より従業員に対する LGBT に関する教育を強化している <その他> ・ レインボープライドへの協賛を行った

（注）社名は略称とした。住友生命は、虹色ダイバーシティウェブサイト情報を元に作成した。

（出典：各社ウェブサイトおよび虹色ダイバーシティウェブサイトなどをもとに作成）

4. おわりに

イギリスと米国では、歴史的に同性愛が差別や刑罰の対象であったが、LGBT 当事者や支援者が長い時間をかけて国家や企業が制度を変え、LGBT コミュニティの人権を保護しようという動きをつくってきた。法規制の改定により、図表 6 の「制度面の制約」⁴⁰が先に改善されてきている。企業が提供する商品やサービスは、法規制の改善状況に合わせ、LGBT 顧客にストレスを感じさせないものであることが求められるようになってきた。イギリスのゲイ向けウェブニュース Pink News の 2014 年 5 月の記事⁴¹によると、ゲイである年金契約者に届いた年次報告書に「妻」という記載があったことから、引受保険会社である Aviva に抗議した。Aviva は、同社の職業年金では、同性婚でも異性婚と同様に扱われることを説明したうえで謝罪し、文書表現の変更を検討するとともに、使用されている夫婦のイラストの変更を予定していると答えている。こうした外からの声は、顧客サービスを改善するきっかけとなる。Emerald Life は、まさにこのような外からの声を集めて設立された会社であり、提供される商品や顧客サービスの概念が、今後、他の保険会社にも取り入れられていくものと思われる。

一方、雇用・従業員対応として、Aviva、Cigna、New York Life 各社では、強いリーダーシップのもとに LGBT の支援実施を掲げ、従業員のワーキンググループを中心とした社内啓発や対外活動により、LGBT の従業員がカミングアウトしやすい「他者から受容されやすい」職場環境を構築している。実際にカミングアウトした LGBT 従業員が「自己受容」して自分らしく働く姿を通して、他の従業員にダイバーシティの大切さが伝わっている。カミングアウトしていない LGBT 従業員にも、自分らしくいてよいというメッセージが伝わる。そして、LGBT 従業員やその支援者を中心に、内からの声を組織内から集め、どのようにコミュニティと接し、商品やサービスを提供していくべきかを考えるという循環が生まれている。

わが国の「制度面の制約」の改善は、比較的ゆるやかに進行している。商品について

⁴⁰ 前記 2(4)にて、LGBT 当事者が直面する課題を「自己受容」「他者からの受容」「制度面の制約」に区分けたものである。

⁴¹ Scott Roberts, “Exclusive: Aviva apologises to gay customer for assuming they will be in a straight marriage” (Pink News, 2014.5.2)

は、事務手続きを柔軟にしたり、約款における定義を変更したりするなど、わが国の保険会社は、すでに取組をスタートしている。しかし、グローバル化の進行もあるため、法規制の改定を待たずに準備を進めるべきである。海外の事例から、わが国の保険業界が参考にできると思われる点は、以下の3点である。

○ **LGBT 顧客がストレスを感じない商品・サービスの提供**

イギリスの **Emerald Life** が提供している商品・サービスは、「家族」「結婚」「親戚」などの言葉の定義を変更したり、契約者や配偶者の性別を断定させなくても手続きできるよう手当てしたりすることで、**LGBT** 顧客が一般の保険会社との対応で感じるストレスを減らすよう工夫している。この点は、わが国の保険会社が帳票作成や契約締結手続きを検討する際に、参考になるのではないだろうか。

○ **「インクルージョン」の視点を持った雇用や従業員対応**

「インクルージョン」の概念は、既にわが国にも取り入れられているが、その言葉が意味する「職場のメンバーが、組織によって評価され、仲間として受け入れられていると感じる」環境にすることは、なかなか難しい。**Aviva**、**Cigna**、**New York Life** の各社は、従業員が **LGBT** に関して心おきなく意見を交換できる場や機会を提供しており、その参加者が中心となって社内外の啓発活動や顧客対応・販売戦略の構築などに携わるなど、能力開発や社会貢献の場にもしている。そして、その活動内容や実績が、参加者の勤務している職場にもフィードバックされている。従業員を送り出している職場へ良好なフィードバックがなされる仕組みができれば、さらに当事者の職場が「他者から受容されやすい」環境になるのではないかと考える。

また、**Aviva** は、職場のメンバーが **LGBT** 支援者であると明らかにする取組を通じて、**LGBT** 従業員が仲間として受け入れられやすい環境をつくろうとした。各職場からの目に見えるメッセージは、職場環境の改善に有効であると思う。

○ **ダイバーシティ対応ルールの整備および研修などを通じた周知**

Cigna は、医療従事者向けに、患者のダイバーシティに対応するための情報を提供している。従業員に知識がなかったり、対応ルールが定まっていなかったりすると、結果的に対応した従業員任せとなり、過度な責任を負わせてしまうことにもなりかねない。顧客対応時や従業員のカミングアウトを受ける際の対応ルールを整備し、社員向け研修などでルールの周知徹底を図るべきである。こうした対応は、**LGBT** 従業員にとっても、安心感につながると考える。

現在のわが国の状況で **LGBT** 支援を行うにあたっては、当事者が見えにくいという課題もある。商品・サービス面においては、**LGBT** 顧客向けに商品を開発するというよりは、約款文言の定義やシステム手当てを含む手続きの見直しで、誰でも対象となりえる商品・サービスとする方が、現状のニーズに合うと思われる。

雇用・従業員対応においては、前述の対応ルールの整備や社内への周知が徹底されていない段階では、イギリスや米国のように「カミングアウトを奨励する」というよりは、「カミングアウトを強要しない」「当事者が特定されない」対応とすることが重要であると考えます。LGBT 当事者も、様々な考え方を持っている。カミングアウトによって、かえってその人の生活や精神の安定を脅かすような状況にすることは避けなければならない。また、図表 6「⑥ステレオタイプへの対応」事例は、女性従業員が受けるセクハラ事例などと重なるものも多い。正しい理解と対応ルールを共有し、職場のメンバーがお互いに注意しあい、配慮しあえる環境をつくることで、LGBT 従業員がカミングアウトしたいと思えるようにすることが大切なのではないだろうか。

企業にとって持続的な成長の原動力の 1 つは、多様な背景を持つ人材が生き生きと働ける環境をつくることである。まずは関心を持って知ろうとすることが、対応の第 1 歩になるのではないか。

＜参考資料＞

- ・飯山雅史「米国における宗教右派運動の変容—2008 年米国大統領選挙と福音派の新たな潮流—」（立命館国際研究 20-3、2008.3）
- ・稲葉昭子「学校教育におけるセクシュアル・マイノリティ」（創価大学大学院紀要、2010.12）
- ・大阪弁護士会人権擁護委員会『LGBTs の法律相談 Q&A』（弁護士会館ブックセンターLABO、2016.6）
- ・大島俊之「ソドミー法を終わらせたヨーロッパ人権裁判所」（神戸学院法学第 35 巻第 1 号、2005.7）
- ・久保田真功「なぜいじめはエスカレートするのか？—いじめ加害者の利益に着目して—」（教育社会学研究第 92 集、2013）
- ・経済産業省『平成 25 年度ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集』（2015.3）
- ・経済産業省『平成 26 年度ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集』（2016.3）
- ・小宮明彦「同性愛嫌悪をめぐる日英（教育）文化比較 —明示的差別の国イギリスと黙示的差別の国日本—」（2015）
- ・佐々木貴弘「日本における性的マイノリティ差別と立法政策：イギリス差別禁止法からの示唆」（国際公共政策研究、2014.3）
- ・鳥澤孝之「諸外国の同性パートナーシップ制度」（レファレンス、2010.4）
- ・シェリル・ウェツスタイン「米国における同性婚—その経緯と展望—」（IPP 分析レポート NO.5、2015.12）
- ・「社会イノベーションを創出するビジネスリーダーのための英国スタディツアー報告書」（ブリティッシュ・カウンシル、2012.6）
- ・東京都弁護士会 性の平等に関する委員会『セクシャル・マイノリティの法律相談』（株式会社ぎょうせい、2016.12）
- ・東京弁護士会 LGBT 法務研究部『LGBT 法律相談対応ガイド』（第一法規、2017.2）
- ・「特集 LGBT —セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）—」（LIBRA Vol.16 No.3、2016.3）
- ・中井啓人「日本型 LGBTムーブメントの提案—日本における欧米型 LGBTムーブメントの成果と課題から見えること—」（慶応義塾大学学術情報リポジトリ、2016.3）
- ・日本弁護士連合会「第 6 回政府報告書審査をふまえて自由権規約委員会は日本政府にどのような改善を求めているのか」（2015.8）
- ・広岡延隆「あなたの仕事仲間にも LGBT は必ずいる「見えないマイノリティー」が見え始める」（日経ビジネス、2015.8）
- ・藤島光雄「要綱行政の現状と課題～ 自治立法権の拡充を目指して ～」（自治大阪、2004.2）
- ・伏見憲明『プライベート・ゲイ・ライフ ポスト恋愛論』（学陽書房、1998.8）
- ・宮田智之「【短信：アメリカ】連邦最高裁判所、テキサス州のソドミー禁止法に違憲判決」（外国の立法 219（2004.2））
- ・フレデリック・マルテル『現地レポート世界 LGBT 事情』（岩波出版、2016.11）
- ・弁護士ドットコム NEWS「「同性愛だと暴露された」転落死した一橋法科大学院生の両親、同級生を提訴」（2016.8）
- ・堀田恵美「ダイバーシティに代わる注目のキーワード「インクルージョン」」（企業と人材、2008.6）

- ・三橋順子「歴史の中の多様な性」(アスティオン vol.085、2016.11)
- ・柳沢正和、村木真紀、後藤純一『職場の LGBT 読本ー「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、2015.8)
- ・四元正弘・千羽ひとみ『ダイバーシティとマーケティング LGBT の事例から理解する新しい企業戦略』(宣伝会議、2017.3)
- ・労働政策研究・研修機構『諸外国の LGBT の就労をめぐる状況』(2016.5)
- ・渡辺亮司「米国 LGBT を「市場」として見れば」(ジェトロセンサー、2012.10)
- ・JETRO「2010 年英国雇用法改正」(ユーロトレンド、2011.2)
- ・LGBT 支援法律家ネットワーク『セクシャル・マイノリティ Q&A』(弘文堂、2016.7)
- ・LGBT 法連合会『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう？ー地方自治体から始まる先進的取り組み』(かもがわ出版、2016.5)
- ・NHK「ハートをつなごう」『LGBTBOOK』(太田出版、2010.8)
- ・Aviva, “Annual report and accounts 2015” (2016.3)
- ・Aviva, “Annual report and accounts 2016” (2016.3)
- ・Douglas Sanders, “377 - and the unnatural afterlife of British colonialism” (2008.5)
- ・Emerald Life, “Emerald Life launches travel insurance to help 2 in 3 LGBT holiday makers that travel without cover” (youTalk Insurance)
- ・Human Rights Council Eighth session Agenda item 6 Universal Periodic Review, “Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Japan” (2008.5)
- ・Human Rights Council Twenty-second session Agenda item 6 Universal Periodic Review, “Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Japan” (2012.12)
- ・Human Right Watch, “Like Walking Through a Hailstorm” Discrimination against LGBT Youth in US Schools” (2016.12)
- ・Independent, “LGBT rights: We’ve come a long way – but we’ve still got a long way to go” (2016.2)
- ・International Business Times, “UK has highest number of LGBT politicians in the world” (2016.2)
- ・Jen Kates, Usha Ranji, Adara Beamesderfer, Alina Salganicoff, and Lindsey Dawson, “Health and Access to Care and Coverage for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Individuals in the U.S. ” (The Henry J. Kaiser Family Foundation、2016.11)
- ・Office for National Statistics, “Integrated Household Survey (Experimental statistics): January to December 2014” (2015)
- ・Prudential Financial, “The LGBT Financial Experience” (2016-2017)
- ・PwC, “Millennials at work Reshaping the workplace in financial services” (2012)
- ・PwC, “15th Annual Global CEO Survey 2012 Delivering results Growth and value in a volatile world” (2012)
- ・Scott Roberts, “Exclusive: Aviva apologises to gay customer for assuming they will be in a straight marriage” (Pink News, 2014.5.2)

- ・ The Chartered Insurance Institute, “Equality and Diversity Promoting good practice” (2016)
- ・ United Nations Human Rights Committee, “International Covenant on Civil and Political Rights Concluding observations on the sixth periodic report of Japan” (2014.8)

<参考サイト>

- ・ あいおいニッセイ同和損害保険 <http://www.aioinissaydowa.co.jp/>
- ・ アクサ生命保険 <https://www.axa.co.jp/>
- ・ 伊賀市 <http://www.city.iga.lg.jp/>
- ・ イギリス財務省 <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-treasury>
- ・ 共同通信 <http://www.47news.jp/news/>
- ・ 経済産業省 <http://www.meti.go.jp/>
- ・ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・ 国際連合広報センター <http://www.unic.or.jp/>
- ・ 国立国会図書館 <http://ndl.go.jp/>
- ・ 札幌市 <http://www.city.sapporo.jp/>
- ・ 渋谷区 <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/>
- ・ 自民党 <https://www.jimin.jp/>
- ・ 首相官邸 <http://www.kantei.go.jp/>
- ・ 住友生命保険 <http://www.sumitomolife.co.jp/>
- ・ 世田谷区 <http://www.city.setagaya.lg.jp/>
- ・ 総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/>
- ・ 損害保険ジャパン日本興亜 <http://www.sjnk.co.jp/>
- ・ 第一生命保険 <http://www.dai-ichi-life.co.jp/>
- ・ 宝塚市 <http://www.city.takarazuka.hyogo.jp/>
- ・ 東京海上日動火災保険 <http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>
- ・ 東洋経済 On Line <http://toyokeizai.net/>
- ・ 内閣府 <http://www.cao.go.jp/>
- ・ 内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>
- ・ 那覇市 <http://www.city.naha.okinawa.jp/>
- ・ 虹色ダイバーシティ <http://nijiiriversity.jp/>
- ・ 日本生命保険 <http://www.nissay.co.jp/>
- ・ ヒューマン・ライツ・ウォッチ <https://www.hrw.org/ja>
- ・ 弁護士ドットコム NEWS <https://www.bengo4.com/topics/>
- ・ 法務省 <http://www.moj.go.jp/>
- ・ 三井住友海上火災保険 <http://www.ms-ins.com/>
- ・ ライフネット生命保険 <http://www.lifenet-seimei.co.jp/>

- ・ 労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp/>
- ・ AIG <http://www-154.aig.com/home>
- ・ American Law Institute <https://www.ali.org/>
- ・ American Psychological Association <http://www.apa.org/about/>
- ・ Aviva <http://www.aviva.com/>
- ・ BBC News <http://www.bbc.com/>
- ・ Campaign <http://www.campaignlive.co.uk/>
- ・ Cigna <https://www.cigna.com/>
- ・ Emerald Life <https://www.emeraldlife.co.uk/>
- ・ Employee Benefits <https://www.employeebenefits.co.uk/>
- ・ ILGA <http://ilga.org/>
- ・ indeed <https://www.indeed.com/Best-Places-to-Work>
- ・ Independent <http://www.independent.co.uk/>
- ・ Link <http://www.lgbtinsurancenetwork.co.uk/>
- ・ New York Life <https://www.newyorklife.com/about/>
- ・ Office for National Statistics
<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/>
- ・ Pew Research Center <http://www.pewresearch.org/>
- ・ Reuters <http://uk.reuters.com/>
- ・ Stonewall <http://www.stonewall.org.uk/>
- ・ The Association of British Insurers <https://www.abi.org.uk/>
- ・ United Nations Human Right Office of High Commissioner
<http://www.ohchr.org/EN/pages/home.aspx>
- ・ youTalk Insurance <http://youtalk-insurance.com/>