

婚姻の平等が日本社会にもたらす 経済インパクト

～すべてのひとが輝く社会へ～



発行：一般社団法人 Marriage For All Japan – 結婚の自由をすべての人に

婚姻の平等（同性婚の法制化）は
LGBT+インクルージョンにおいて
象徴的な意味を持ちます。

LGBT+インクルーシブであることが
社会や企業にとってよい影響をもたらす
相関関係があることがわかっています。



ダイバーシティ&インクルージョンには

- ・女性
- ・LGBT+
- ・国籍
- ・障がい
- ・シニア など

様々な視点があります。

**LGBT+インクルージョンは
経済成長の視点でも確実に取り組むべきテーマです。**

**企業による『婚姻の平等』への賛同表明は
その企業がLGBT+インクルーシブであることを示す重要な指標です。**

本書では、LGBT+インクルージョンが

企業人材戦略
への好影響

GDP
経済成長
への好影響

企業業績
への好影響

に繋がることをデータで示します。

★婚姻の平等と経済効果に関する3つの視点

(1) 企業人材戦略への好影響



高度なスキルをもつ人材は、よりオープンでLGBT+フレンドリーな環境で暮らし、働きたいと考えています。婚姻の平等の実現は、日本が開かれた社会であるというメッセージを世界に向けて発信することを意味します。

日本が法制度として婚姻の平等を実現することは、これまで日本の企業が独自に行ってきた福利厚生などの事務負担を軽減することにも繋がります。こういった障壁が解消することは、企業の人材戦略へも好影響を与えます。

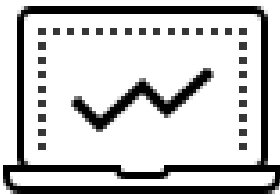
(2) GDP 経済成長への好影響



世界中の研究・調査では、オープンでLGBT+インクルーシブな社会は、国の生産性（GDP）が高い傾向にあることが示されています。

婚姻の平等に象徴されるLGBT+インクルージョンは、これからますます人口が減少していく日本社会において、経済成長にプラスの影響を与えます。

(3) 企業業績への好影響



LGBT+インクルーシブな企業は、より良い業績を出し、また、競争力があることが、多くの調査により明らかになっています。

婚姻の平等の実現は、日本がLGBT+インクルーシブな国であることを示すことであり、それによって企業は、人材確保・イノベーション強化・社員間のコミュニケーション改善・株価パフォーマンスの向上などの恩恵を十分に得ることができるようになります。

LGBT+インクルージョンは経済成長の予測指標

日本では婚姻の平等（同性婚）や性的指向・性自認に基づく差別の禁止がまだ法制化されておらず、LGBT+の人々は多くの権利を享受できていないのが現状です。

これらの権利を法制度として保障している国ほどGDP（国の生産性）が高い傾向にあります。

婚姻の平等などのLGBT+に関する法制度が1つ整備されると1人当たりのGDPが1,694ドル程度高くなる傾向がみられます。



LGBT+にフォーカスした公共政策研究所として著名なウィリアムス・インスティテュートのLee Badgett博士らの研究グループが、1990年から2014年の間に120カ国以上のデータを用いて、その国の法律がLGBT+インクルーシブなものであるかどうかを測る「Legal Count Index」を開発しました。この指標をGDPデータと相関させることで、婚姻の平等などの法制度が1つ多く整備されている国は、1人当たりのGDPが1,694ドル程度高い傾向にあることを発見しました。

この1人当たり1,694ドルという値は、2019年の日本の1人当たりのGDPが40,246ドルですので、日本に当てはめると約**4.2%**に相当します。

補足1：Legal Count Indexについて

LGBT+の人々を差別しない法制度（以下7つ）の整備状況を指数化したもの
全く整備されていない（0）～完全に整備されている（7）までの8段階

- ① 同性カップルの性行為を犯罪としない
- ② 同性愛者も（異性愛者と同様に）兵役につくことができる
- ③ 雇用における性的指向の差別が禁止されている
- ④ 公共の宿泊施設における性的指向の差別が禁止されている
- ⑤ 同性カップルによる共同縁組（養子縁組）が法的に可能である
- ⑥ 同性カップルが婚姻することができる
- ⑦ 憲法で性的指向に基づく差別が禁止されている

補足2：法制度を1つ整備すると、その結果一人当たりのGDPが1,694ドル高くなるという因果関係があるという内容ではございません。国の法制度としてLGBTインクルーシブな法律が整備されていることと、一人当たりのGDPという経済指標との間に正の相関関係がみられたという内容になります。

これからますます人口が減少していく日本社会において、LGBT+インクルーシブな法制度を整備することが、経済成長にプラスの影響を与えることに繋がる可能性を示唆するデータとなります。

数字で見るLGBT+インクルージョン
～世界における日本の位置づけ～

同性婚が法制化
されているOECD諸国
と日本の
1人あたりGDPの差

▲25%

OECD35か国中
LGBT+インクルーシブな
法制度の
進展度ランキング

34位

～企業価値の向上～

LGBT+インクルージョンへの
取組みが人材獲得に繋がり
魅力的な企業になると
考えている日本企業

61%

LGBT+社員をサポート
している企業への就職を
優先希望するアライ

72%

LGBT+インクルージョンの取組みが
イノベーションや生産性向上に
繋がると考えている日本企業

81%

失敗を恐れない風土があると
感じている
LGBT+インクルーシブ企業の社員

62%

職場でのカミングアウトが
同僚との関係改善に繋がると
信じているLGBT+リーダー

92%

婚姻の平等（同性婚の法制化）に
賛同している日本企業・団体の数

100以上

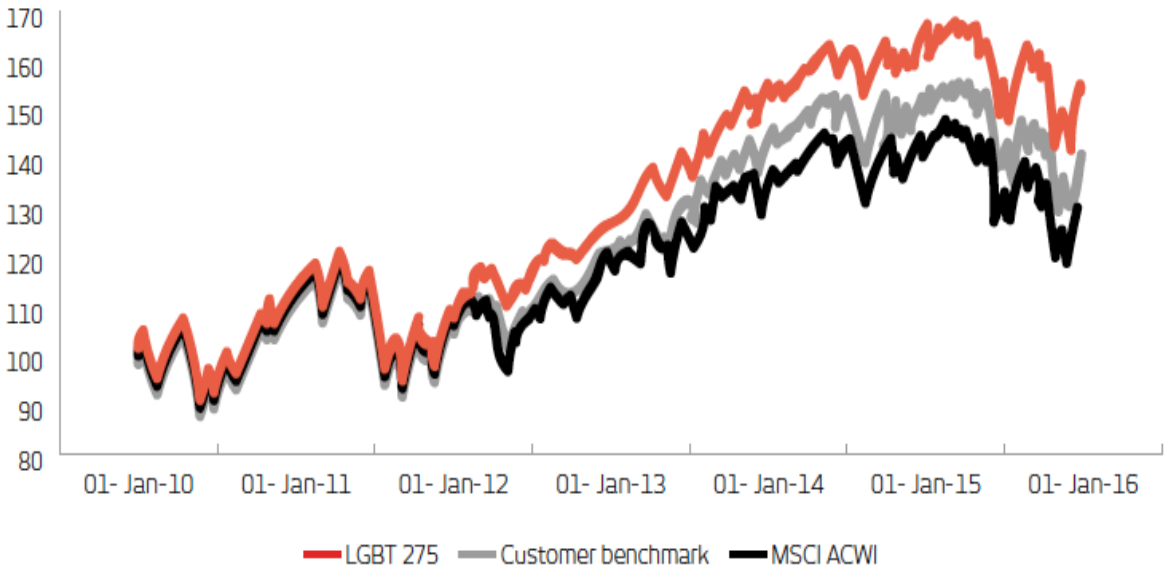
LGBT+インクルーシブな企業と株価パフォーマンス

LGBTインクルーシブな企業275銘柄

3つの選定基準

- 経営層として公にLGBTの人々を配置している企業
- LGBTのリーディングカンパニーとして評価された企業
- 社員が地域のLGBTビジネスネットワークに公に参加している企業

LGBT+インクルーシブな企業275銘柄と
世界の標準的な株価とのパフォーマンス比較



LGBTインクルーシブな企業は、世界の標準的な株価よりも優れたパフォーマンスを出しています。



はじめに

一般社団法人Marriage For All Japan 共同代表
寺原真希子

すべての人が 自分らしく生きられる社会へ

日本では、現在、法律上同性同士であるカップルについて、結婚（法律婚）という選択肢が認められていません。結婚ができないことにより、同性カップルは、異性カップルと異なり、結婚に伴う様々な法律上・事実上の保護を受けることができません。また、自分たちの関係性が国によって保護されていないという事実自体が、セクシュアル・マイノリティー（LGBTQ）の人々の個人の尊厳を傷つけ続けています。



これは、人権課題として国が取り組むべき問題であるとともに、企業が喫緊に取り組むべき問題でもあります。なぜなら、企業は、社員・株主・顧客・消費者を含む個人によって成り立っており、すべての人が自分らしく生きられる社会であることが、国や企業の維持・発展にとって絶対に必要であるからです。

世界に目を向けると、2020年10月時点で29の国・地域において婚姻の平等（同性婚の法制化）が実現されており、G7の中で同性カップルのパートナーシップが国レベルで法的に保障されていないのは、日本だけです。2020年に発表されたOECDの報告書でも、セクシュアル・マイノリティーに関する法制度の整備において、日本は35カ国中34位にランキングされており、世界に取り残されている状況です。

本書は、セクシュアル・マイノリティーに関する法制度の整備の有無・程度を含む各国の様々なデータに基づき、世界をリードする企業によって構成されるOpen For Businessが作成した、婚姻の平等（同性婚の法制化）がもたらす日本社会や企業への経済的インパクトのレポートの内容をご紹介します。

婚姻の平等（同性婚の法制化）は、日本が個人の生き方を本当の意味で尊重する社会であることを示す象徴的なメッセージとなるものであり、それに対する企業による賛同表明は、その企業が個々の社員や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。

本書が、御社による賛同表明のきっかけとなりなりましたら、幸いです。

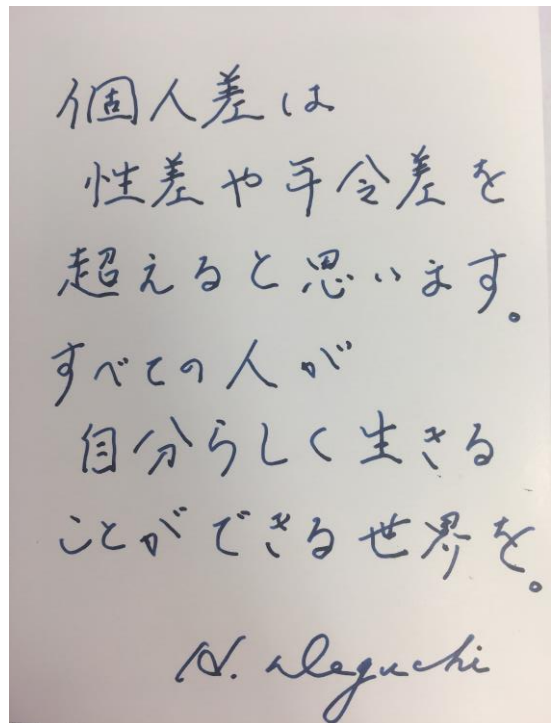
東洋大教授・慶應義塾大学名誉教授
竹中平蔵様



私は、誰もが（他の人に迷惑をかけない限りにおいて）自由に生きられる社会であって欲しいと思います。自由は、何にも変え難い大切な価値です。しかし今の日本では様々な制約があって、そうした自由が阻まれています。自由という価値観は、本来多様なものです。今ある一般的な価値だけに縛られず、多様な価値、多様な生き方があることを認めるべきです。LGBTの問題は、その象徴だと考えます。

ご賛同メッセージ

立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長
出口 治明様



立命館アジア太平洋大学 (APU) 出口治明学長 ご発言要旨 (2020.9.6)

日本における根本的な問題は男女差別にある。夫婦同姓に象徴されるイエ制度の名残と製造業の工場モデルにおける均質かつ長時間労働を背景とする性別役割分担の推奨により、人を男性と女性に2分し、個々人の特徴に着目しない考え方（異質平等論）が浸透してしまっており、LGBTの人々に焦点があたりにくくなっている。

本来、この世はすべてグラデーションである。例えば、背の高い順に並べれば世界の77億人をその順番に並べることができるし、足が速い順に並べればウサイン・ボルトを先頭にやはり77億人が別の順番に並ぶことになる。世の中のカテゴリー分けは、このグラデーションを勝手にカットインしているだけだ。

人を採用するに際して重要なのは、①今何をしているか、②過去に何をしてきたか、③今後何をしたいか、である。性差や年齢や容姿は関係がない。同性婚を含むLGBTに関する問題は、LGBTの人々だけの問題ではない。人をカテゴリー分けせず、個性を尊重することが、一人一人が生きやすい世の中になるためには必要だ。

ご賛同メッセージ

ネットイヤーグループ（株）代表取締役社長CEO
石黒不二代様



ネットイヤーグループでは、性や年齢などの差別を徹底的に排除しています。LGBTの方々への理解は、その最たるものであり、それは全ての差別をこの世界から無くしたいという当たり前の思いだけでなく、能力と関係ないことで差別される人たちの中にこそ宝が眠っていて、そんな方々がいらっしゃれば活躍の場を提供したいという思いもあります。

日本での問題は、差別の前に、まだ認識が不十分であることだと思います。差別される側の想いは、マジョリティーの人たちにはなかなか理解されません。現状をしっかりと分析し、伝えていくことで、性や年齢や性的指向による差別のない世界、そして、全ての人が人の気持ちができる世界ができると良いと思っています。

ご賛同メッセージ

(株) ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
小室淑恵様



日本は生産年齢人口の多かった60年代から90年代の「人口ボーナス期」に、同質性と長時間労働で世界を凌駕して爆発的に経済発展した国です。しかし現在は、少ない労働力人口で、多くの高齢者を支えなくてはならない「人口オーナス期」です。オーナス期に経済発展するには、いかに「多様な」人材が「短時間」で生産性高く働くかが経済発展の重要なポイントになります。

日本は人口ボーナス期の強い成功体験をひきずったまま現在まで来て、勝てなくなってきました。もう、その成功体験と決別する時期だと思っています。

今、企業は「イノベーション」を起こそうと躍起になっていますが、イノベーションが起きる条件とは「多様な人材がフラットに議論できるかどうか」です。誰もが輝き、多様な力をイノベーションに変えていける日本になるには、同性婚の法制化も含めた、婚姻の平等について、しっかりすすめていくべきでしょう。

私も多様な人材が輝ける職場づくりのお手伝いを頑張ります。

EY Japan グループ COO
貴田守亮様



Building a better working world (より良い社会の構築) の実現を目指して

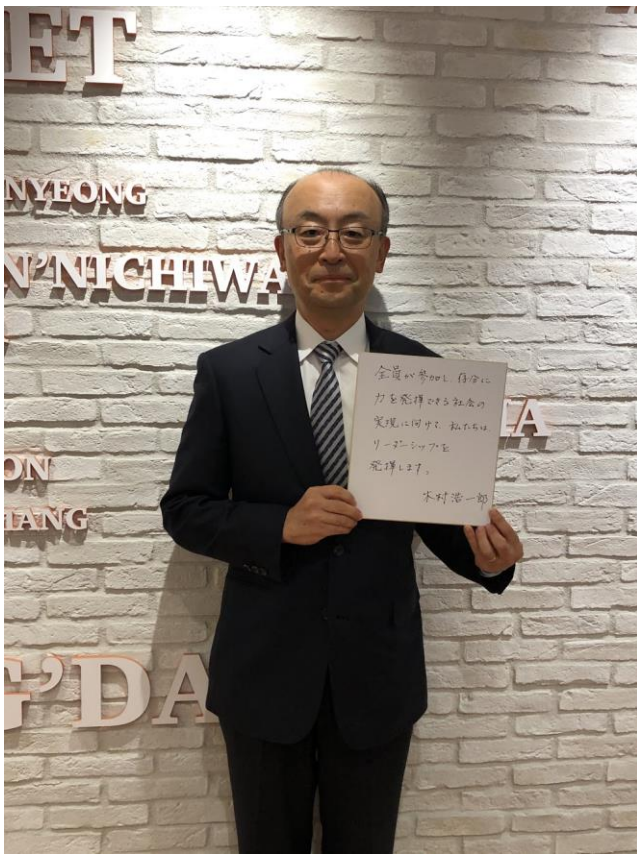
LGBT+当事者の法的安定性が担保されていない国は、当事者が経済活動にフルに参加できない事から1人あたりのGDPに15万円以上の差がある、と今回発表された経済調査に示されています。1つは、当事者の従業員は、生活や就業の安定が守られていないため、生産性が10%以上低くなるためです。2つ目の理由は、自分のセクシャリティが他に知られることへの恐怖が精神疾患に繋がるリスクを高めるからです。精神疾患の与える経済損失は甚大である事が慶応義塾大学の行った調査でも示されています。3つ目は、自分のセクシャリティを知られる前に離職するといったことを繰り返すため、キャリアの構築が困難になり、生涯報酬が抑えられてしまうためです。

残念なことに、ここ数年の間に、EY Japanにおいて既に何人もの優秀な従業員が同性のパートナーとの将来(結婚や子育て)を考え、LGBT+の人権を守る法律のある国々、米国、カナダ、台湾などに移住しています。この例はすべて日本人と外国人の同性カップルです。日本の人口減少は出生率の問題だけではないのです。

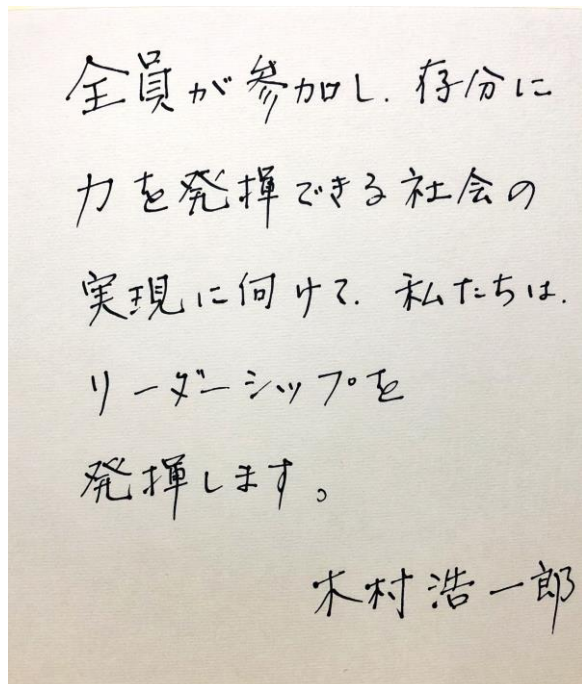
さらに、海外の日系企業やEYで働いている当事者の中には、LGBT+に対する差別禁止法がない日本で働くことに不安を感じ、家族にも心配/反対され、キャリアアップのチャンスがあっても、日本への転勤に踏み切れないプロフェッショナルが何人もいます。今後、日本は海外から専門職などの労働者の本格的な受け入れを考えていかなければいけません。そのためには、競合する他の国と比較して、日本は安全で公平な将来性のある国であるという印象と土台を築く必要があります。

若いLGBT+当事者たちが将来に希望を持ち、勉学に励み、社会の活力になるこれからという時期に、命を絶ったり、国を離れる選択をしなくて済むように、また、国際社会において日本が魅力的な国として認められるよう、1日も早く差別禁止法と婚姻の平等が認められることを、個人としても、企業の経営者としても強く望み、実現に向けた活動を支援します。また、このような活動が必要なくなる、自然に受け入れられる日が来ることを心から深く願います。

ご賛同メッセージ



PwC Japan グループ代表
木村浩一郎様



PwC Japanグループ代表からのメッセージ

PwC Japanでは、LGBTインクルージョンのための取り組みを進めています。

これらの取り組みが、多様性の尊重や異なる視点を取り入れる私たちのインクルーシブな企業文化をより強固にし、ひいては、PwC Japanメンバー全員がクライアントや社会への価値提供を最大化できると信じています。LGBTメンバーを含むすべてのメンバーが存分に力を発揮できるインクルーシブな社会の実現に向けて、私たちはリーダーシップを発揮します。

婚姻の平等が日本社会にもたらす 経済インパクト ～すべてのひとが輝く社会へ～

本書の要旨

はじめに

一般社団法人Marriage For All Japan共同代表 寺原真希子

ご賛同メッセージ

東洋大教授・慶應義塾大学名誉教授	竹中平蔵様
立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長	出口治明様
ネットイヤーグループ (株) 代表取締役社長CEO	石黒不二代様
(株) ワーク・ライフバランス代表取締役社長	小室淑恵様
EY JapanグループCOO	貴田守亮様
PwC Japanグループ代表	木村浩一郎様

日本版経済効果レポート発刊にあたって

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

婚姻の平等が日本社会にもたらす影響
日本が直面している経済課題
LGBT+インクルージョンは経済成長の予測指標
LGBT+インクルージョンと経済関連指標との相関関係
(1) 企業人材戦略への好影響
(2) GDP 経済成長への好影響
(3) 企業業績への好影響

働く人からのメッセージ

ゴールドマン・サックス証券 (株)	稲場弘樹さん
(株) セールスフォース・ドットコム	岡林薫さん
(株) 電通東日本	岡部鈴さん
PwCあらた有限責任監査法人	渡邊花織さん

日本版経済効果レポート発刊にあたって

本書について

Open For Businessにて、作成・リリースされましたレポート

～The Economic and Business Case for Marriage Equality in Japan～

について日本語翻訳し、読者の理解促進を補助すべく参考情報を追加・再構成したのとなっております。

経済効果レポート発刊の狙い

近年IT技術の進展や、人材の自由な移動などによって、日本経済は世界と一体化しています。婚姻の平等や・LGBTインクルージョンであることと、社会や企業の経済的な影響への関係性について、世界的に調査したデータや統計情報は、日本の長期的・持続的な成長を考えるための羅針盤としてとても有効だと思われまます。婚姻の平等・同性婚の法制化に象徴されるLGBTインクルージョンは、社会や企業にとって経済面でもよい影響をもたらす相関関係があることがわかってきています。日本がより開かれた社会・すべてのひとが輝く社会へ発展する一歩になることを願って、本レポートをご紹介致します。

Open For Businessについて

Open For Business は2015年に開催されたクリントン・グローバル・イニシアティブ年次サミットを契機として立ち上がった企業発のイニシアティブです。LGBT+の人々に対する差別・偏見、そして差別・偏見に対する適切な公的・私的施策がとられていないこと（「反LGBT施策」）が、経済発展・企業成長を阻害するとの認識に基づき、反LGBT施策の解消を企業視点からはたらきかけています。

免責事項

本書は、信頼できる・正確であると考えられる情報源に基づいて作成しておりますが、本書に記載されている情報はあくまで参考情報であり、適切な法律上または財務上の助言あるいは専門的な判断を代替するものではありません。本書に記載されている情報の利用を通じて得られた結果に基づいて決定したり、行動したとしてもいかなる責任も負いません。

日本版経済効果レポート発刊にあたって

Open for Businessは、反LGBT施策に関し、データ・統計等に基づく調査研究をその活動の重要な柱と位置付け、反LGBT施策が、①国の経済発展、②企業業績、③社員個人のパフォーマンスに与える影響について各種レポートを公表しています。2018年1月公表の総合レポート「経済的根拠の強化(Strengthening the Economic Case)」では、各種先行調査研究、統計・データに基づき、LGBT+に関する公的・私的施策の導入・整備などダイバーシティ&インクルージョンが経済と企業の発展に貢献する27の命題をまとめました。

(参考) 27の命題

① 国の経済発展	② 企業業績	③ 個人のパフォーマンス
オープン、インクルーシブで、多様性のある社会では、経済がよりよく発展し、また、性的指向・性自認に基づく差別は長期的な経済成長を阻害することを、データが示しています。	LGBT+インクルーシブな企業は、優秀な人材の採用・離職防止、創造性の発揮、顧客ロイヤルティの獲得、ブランド力の発揮により、企業業績が向上します。	オープン、多様そしてインクルーシブな職場環境は個人のパフォーマンスの向上につながります。ダイバーシティ&インクルージョンが浸透した企業では、LGBT+の社員だけでなく、すべての社員のパフォーマンスが向上します。
命題1：競争力	命題12：優秀な人材の採用	命題20：自分らしさ
命題2：起業家精神	命題13：離職防止	命題21：モチベーション
命題3：腐敗	命題14：イノベーション	命題22：一体感
命題4：直接投資	命題15：チームワーク	命題23：満足度
命題5：グローバル市場	命題16：顧客本位	命題24：健康
命題6：才能の流出	命題17：LGBT+顧客	命題25：風通しのよさ
命題7：公衆衛生	命題18：ブランド力	命題26：もう一段上
命題8：国際評価	命題19：業績	命題27：個人の生産性
命題9：都市経済開発		
命題10：都市経済開発		
命題11：国民経済発展		

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

日本が直面している経済課題

日本は、その長い歴史の中で、力強い経済成長を続けてきました。世界第3位の経済大国であり、世界経済フォーラムの国際競争力指標（The Global Competitiveness Index 2019^{*1}）では、世界第6位に位置しています。また、日本は、世界有数の大企業や革新的な企業を育ててきました。事実、フォーチュン・グローバル500社のうち、52社が日本に本社を置いており、中国とアメリカに次ぐ多さとなっています^(*)。日本は経済面でのリーダー国であるだけでなく、アジアで唯一のG7メンバーであり、OECD加盟国アジア2か国のうちの1つでもあることから、国際的なリーダーシップにおいても重要な役割を果たしています。

しかし、このような成功や地位は過去に築いた基盤によるものであり、日本の存在感は薄れ始めています。急速な高齢化、労働生産性の伸び悩み、中国・韓国・シンガポールなどとのアジア地域競争の激化などに加えて、新型コロナウイルスの感染拡大によって、日本の経済状況はより深刻になっています。

これらは、日本経済の国際競争力を取り戻すために乗り越えるべき大きな課題です。課題を総合的にとらえ、日本が早急に経済成長を実現するための新たな戦略を構築しなければならないことは明らかです。持続可能な成長を促進し「Society 5.0^{*3}」を実現するための重要な取り組みが既に実施されていますが、婚姻の平等によってよりLGBT+インクルーシブな社会を実現することが、日本が経済成長を続けるための重要な戦略となることを、本書で示します。

(参考) 国際競争力指標 世界TOP80

凡例: 同性婚が法制化されている国

#	国名	#	国名	#	国名	#	国名
1	シンガポール	21	オーストリア	41	ラトビア	61	トルコ
2	アメリカ	22	ベルギー	42	スロバキア	62	コスタリカ
3	香港	23	スペイン	43	ロシア	63	クロアチア
4	オランダ	24	アイルランド	44	キプロス	64	フィリピン
5	スイス	25	アラブ首長国連邦	45	バーレーン	65	ペルー
6	日本	26	アイスランド	46	クウェート	66	パナマ
7	ドイツ	27	マレーシア	47	ハンガリー	67	ベトナム
8	スウェーデン	28	中国	48	メキシコ	68	インド
9	イギリス	29	カタール	49	ブルガリア	69	アルメニア
10	デンマーク	30	イタリア	50	インドネシア	70	ヨルダン
11	フィンランド	31	エストニア	51	ルーマニア	71	ブラジル
12	台湾	32	チェコ	52	モーリシャス	72	セルビア
13	韓国	33	チリ	53	オマーン	73	モンテネグロ
14	カナダ	34	ポルトガル	54	ウルグアイ	74	ジョージア
15	フランス	35	スロベニア	55	カザフスタン	75	モロッコ
16	オーストラリア	36	サウジアラビア	56	ブルネイ	76	セーシェル
17	ノルウェー	37	ポーランド	57	コロンビア	77	バルバドス
18	ルクセンブルク	38	マルタ	58	アゼルバイジャン	78	ドミニカ
19	ニュージーランド	39	リトアニア	59	ギリシャ	79	トリニダード
20	イスラエル	40	タイ	60	南アフリカ	80	ジャマイカ

*1 http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

World Economic Forum : The Global Competitiveness Report 2019

*2 <https://fortune.com/global500/>、2020年9月時点の情報を基に記載

*3 <https://www.japan.go.jp/abonomics/index.html>

日本語 : https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

LGBT+インクルージョンは経済成長の予測指標

多様性に富んだインクルーシブな社会が、ビジネスの発展に適しており、持続可能な経済成長の鍵を握っていることは、各国のデータで明らかになっています。性的指向（好きになる相手の性別）や性自認（性別に関するアイデンティティ）を理由とした差別がある社会では、長期的にみて経済面でマイナスに作用する可能性があります。このことは、LGBT+の人々に対する社会の受容度合いと経済成長との間の相関関係に着目することで見てきます。例えば：

婚姻の平等などのLGBT+に関する法制度が1つ整備されると、1人当たりのGDPが1,694ドル程度高くなる傾向がみられます。



LGBT+にフォーカスした公共政策研究所として著名なウィリアムス・インスティテュートのLee Badgett博士らの研究グループが、1990年から2014年の間に120カ国以上のデータを用いて、その国の法律がLGBT+インクルーシブなものであるかどうかを測る「Legal Count Index」を開発しました。この指標をGDPデータと相関させることで、婚姻の平等などの法制度が1つ多く整備されている国は、1人当たりのGDPが1,694ドル程度高い傾向にあることを発見しました(*1)。1,694ドルは、日本の1人当たりGDPに換算すると約4%に相当することになります(*2)。

完全にLGBT+インクルーシブな国は、1人当たりのGDPが8,259ドルも高い傾向にあります。



同じ研究で博士らは、完全にLGBT+インクルーシブな国（性的指向・性自認による差別を禁止する法律があり、同性カップルに結婚する権利を広げている国）は、LGBT+インクルーシブでない国（法的な保護がなく、同性愛を犯罪に位置づけている国）類似の経済圏よりも1人当たりのGDPが8,259ドル高いことを明らかにしています。

補足1：Legal Count Indexについて

LGBT+の人々を差別しない法制度（以下7つ）の整備状況を指数化したもの
全く整備されていない（0）～完全に整備されている（7）までの8段階でカウント

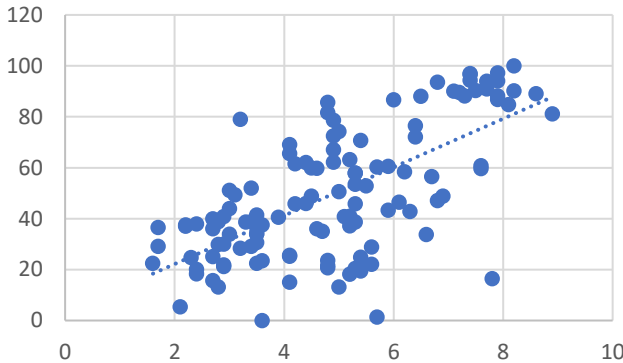
- ① 同性カップルの性行為を犯罪としない
- ② 同性愛者も（異性愛者と同様に）兵役につくことができる
- ③ 雇用における性的指向の差別が禁止されている
- ④ 公共の宿泊施設における性的指向の差別が禁止されている
- ⑤ 同性カップルによる共同縁組（養子縁組）が法的に可能である
- ⑥ 同性カップルが婚姻することができる
- ⑦ 憲法で性的指向に基づく差別が禁止されている

補足2：法制度を1つ整備すると、その結果一人当たりのGDPが1,694ドル高くなるという因果関係があるという内容ではございません。国の法制度としてLGBT+インクルーシブな法律が整備されていることと、一人当たりのGDPという経済指標との間に正の相関関係がみられたという内容になります。

【本編】 婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

LGBT+インクルージョンと経済関連指標との相関関係

【DATA】 LGBT+インクルージョンと経済回復力の相関関係

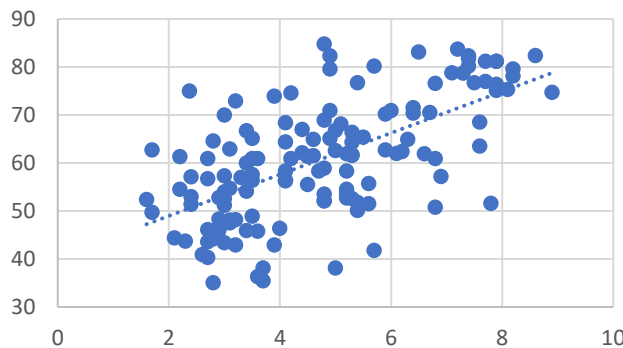


120カ国のデータによると、LGBT+の人々の社会的受容度合いと国の経済の回復力との間には強い関連性があることが示されています。

(相関関係0.67)

横軸：Williams Institute's Global Acceptance Index LGBT+に対する120か国の社会的受容度 (0~10)
縦軸：FM Global Resilience Index (ビジネス環境の回復力を示すスコア) 120か国のスコア

【DATA】 LGBT+インクルージョンと経済競争力の相関関係

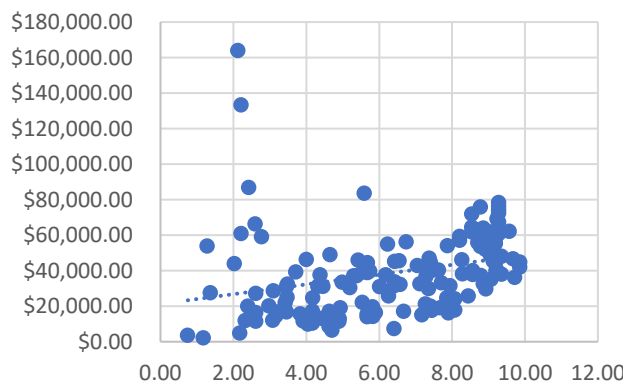


世界経済フォーラムが毎年発表している国際競争力指標は、世界の各国経済の競争力を総合的に評価しています。LGBT+の人々の社会的受容度合いは、国際競争力の明確な予測因子です。

(相関関係0.63)

横軸：Williams Institute's Global Acceptance Index LGBT+に対して120か国の社会的受容度 (0~10)
縦軸：World Economic Forum Competitiveness Index (国際競争力指標) 120か国のスコア

【DATA】 LGBT+インクルーシブな都市とGDPの相関関係



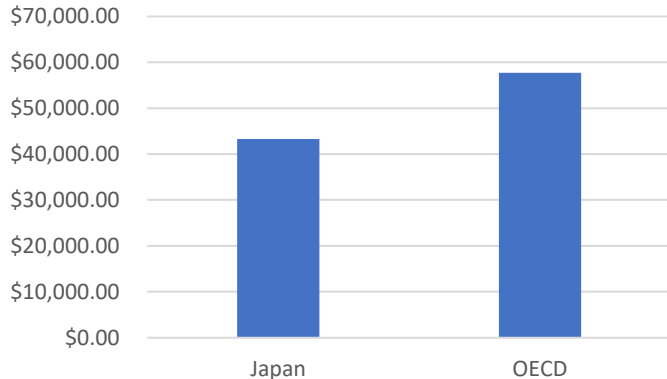
LGBT+インクルーシブな都市は、一人当たりのGDPも高い傾向にあります(相関関係0.30)。LGBT+の人々の社会による受容度スコアが1ポイント上昇すると、一人当たりGDPが2,800ドル増加することが示唆されています。

この傾向は、東京や大阪のように石油などの産出物によって経済が支えられていない都市では、さらに強くなっています。(一人当たりGDPとLGBT+のインクルージョンの相関関係は0.65まで上昇)

横軸：Williams Institute's Global Acceptance Index LGBT+に対して120か国の社会的受容度 (0~10)
縦軸：1人当たりのGDP (144都市)

【本編】 婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

【DATA】 婚姻の平等が法制化されているOECD加盟国との比較



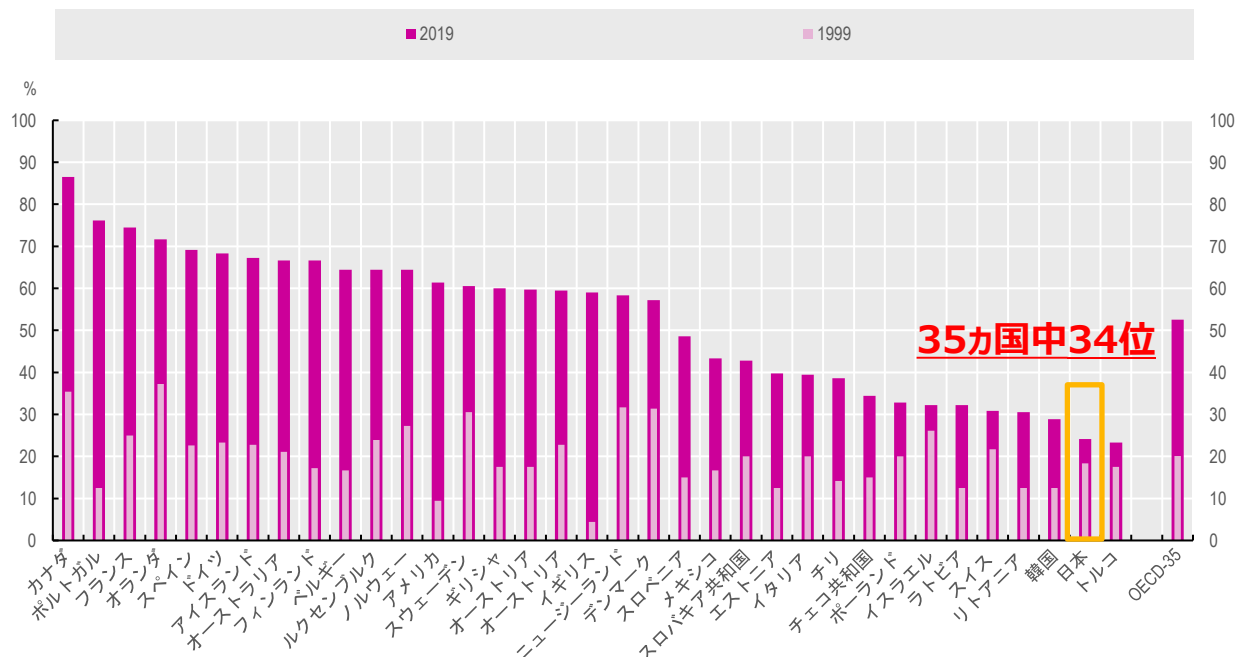
OECD加盟国の中には、同性カップルに結婚を認めている国が21カ国あります。日本の1人当たりGDPは、これらの国の1人当たりGDPと比較して、25%以上も低くなっています。

これらのデータが示すように、LGBT+インクルーシブであることは、経済成長に強く関連する指標となっています。しかしながら、日本は世界の先進国に比べて遅れをとっています。

(参考) LGBT+インクルーシブな法制度の整備状況(*1)

- 日本の法整備状況は、1999年度の18%から2019年の24%へと微増の状況です。
- OECD加盟国35か国の中では、34位と世界に遅れを取っています。

OECD諸国におけるLGBT+インクルーシブな法制度の整備状況



国際人権基準を適用させた上でLGBT+インクルーシブな法制度整備状況をOECDが定義。1999年から2019年にかけての進展状況。

*1 https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8d2fd1a8-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/8d2fd1a8-en&_csp_08ffc7de174b956fd7b0b0d5b75479ab&itemIGO=oecd&itemContentType=book#figure-d1e9771

Figure 3.4. Legal LGBTI inclusivity is improving in all OECD countries

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

(1) 企業人材戦略への好影響

婚姻の平等の実現は、日本がLGBT+インクルーシブな社会であるという強いメッセージを世界に発信することを意味します。それは、世界で活躍する優秀な企業人材を引き付け、これからますます人口が減少していく日本社会の経済成長にプラスの影響を与えることとなります。

高齢化による経済へのマイナスの影響に対する日本の成長戦略の一つが、外国人の企業人材を誘致することです。経済成長を達成するためには、海外で活躍するプロフェッショナルを積極的に日本へ招くことが必要です。世界の優秀な人材は、多様性が尊重されるインクルーシブな都市や経済に魅力を感じています。婚姻の平等を実現することで、生活面・仕事面の両面において日本がインクルーシブな社会であることを示すことができます。

婚姻の平等が認められていない国では 企業のコストが増え、海外人材の獲得の障害となっています

81%

多くのグローバル企業が、性的指向や性自認にかかわらず、社員に平等な福利厚生を提供しています。国の法律として婚姻の平等が認められていない状況でも、グローバル企業の81%は、LGBT+のカップルに平等に福利厚生を提供しています(*1)。

11億ドル

婚姻の平等を認めていない国で事業を展開している企業においては、社員に平等な福利厚生を提供するための管理上の負担が大きく、コストもかかります。アメリカの調査によると、2014年には企業に総額11億ドルの費用負担がかかり、1社あたり最大25万ドルの費用負担となったことがわかっています(*2)。

これらのコストは日本企業においても存在し、企業がLGBT+人材を日本に呼び込む際の障壁となります。これは、より多くの海外の人材を引き入れて経済成長を実現しようとする日本の方向性と相反するものです。

(参考) 企業が管理上負担する必要がある費用

制度設計コスト	企業が同性カップルにも異性カップルと同等の福利厚生を供与するには、企業の方針を策定し、制度設計を構築することが必要です
制度対応コスト	福利厚生制度を運用するために必要なシステム変更や、人事スタッフのトレーニング、従業員への制度伝達（業務連絡）を中心とする、福利厚生制度の運営に関連する費用が必要です
制度運用コスト	企業が同性カップルにも異性カップルと同等の福利厚生を供与することにより、同性カップルの所得・税金の計算業務（及びそのサポート業務）が必要です
制度保守コスト	規制が変更になっていないか企業が確認・点検すること、規制の遵守を保証するためにも費用は必要です

*1 Mercer (2017), "Employers recognize the importance of LGBT benefits to accommodate evolving workforce, new Mercer survey finds," available at: <https://www.mercer.com/newsroom/employers-recognize-importance-of-lgbt-benefits.html>.

*2 Kopansky, K., Cacciotti, J. (2014), "The cost of inconsistency: Quantifying the economic burden to American business from the patchwork quilt of marriage laws," available at: https://freemarry.3cdn.net/fac4d4cfca211bbb5c_8pm6bp6n4.pdf

【本編】 婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

結婚の平等が実現している LGBT+インクルーシブな社会には 高スキル人材が集まる傾向があります

10年間のデータを比較・調査した研究によれば、移民や同性パートナーシップに対する寛容度が高い都市は、高いスキルを持った企業人を惹きつける傾向があります(*1)。スイスに着目したこの研究では、同性パートナーシップに対する寛容さの指標が、高い技能を持つ企業人の居住決定に「強い影響力を持っている」ことが分かりました。

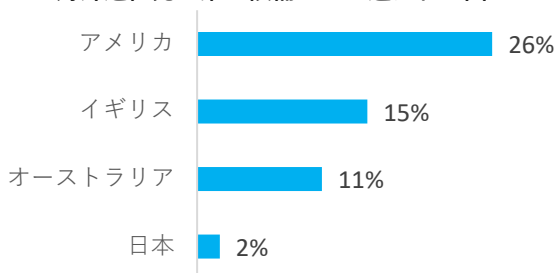
都市移住経験のある、高いスキルを持った企業人を対象にしたヨーロッパの調査では、どの都市に住むかという要因には「ハード要因」（交通、接続性など）と「ソフト要因」（開放性、多様性、文化）が含まれていることがわかっています(*2)。この調査では、高スキル人材が考慮する要因として「ゲイ/レズビアンへの親しみやすさ」も挙げられていることが分かりました。

競争の激しいアジア市場では、同性カップルが結婚できることが、多くの有能な企業人が居住地を選択する際の決め手になりえます。



2%

海外赴任先の第一候補として選ばれた国



海外赴任を経験した400人以上のLGBT+のプロフェッショナルを対象にした近日発表予定の調査によると、今後の赴任先の第一候補として日本を選ぶ人はわずか2%にとどまっています。

アメリカ (26%)
イギリス (15%)
オーストラリア (11%) など、
よりLGBT+インクルーシブな国を選ぶ人が多いことがわかっています。

*1 Gibson, J. and D. McKenzie (2011), "Eight Questions about Brain Drain," *Journal of Economic Perspectives* 25, 3: 107-28

*2 Musterd, S. and O. Gritsai (2012), "The Creative Knowledge City in Europe: Structural Conditions and Urban Policy Strategies for Competitive Cities," *European Urban and Regional Studies* 20, 3: 343-59

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

（参考）Open For Business City Ratings 2020 (*1)

Open For Business City Ratings は、多くの情報源から得られた評価基準を組み合わせて決定されます。各都市にはスコアが与えられ、AAA～Eとして格付けられています。スコアは、「経済的競争力」と「LGBT+インクルージョン度合い」の二つのカテゴリーで構成され、各カテゴリーにおいて以下のサブカテゴリー単位で評価されています。

Open For Business City Ratings 評価項目	
経済競争力	LGBT+インクルージョン度合
経済パフォーマンス	社会の意識
イノベーション力	
ビジネス環境	法律の整備状況
人的資本	
起業家精神	

競争力があり、インクルーシブな都市					
AAA	アムステルダム ベルリン	シカゴ ダブリン	ロンドン ニューヨーク	サンフランシスコ ストックホルム	トロント ワシントンDC
AA	ボストン ヘルシンキ	ロサンゼルス マドリッド	メルボルン ミネアポリス	モントリオール パリ	シドニー バンクーバー
A	アトランタ オークランド バルセロナ	パーミンガム カルガリー ダラス	エジンバラ フランクフルト グラスゴー	ハンブルグ ヒューストン ミュンヘン	オタワ シュトゥットガルト ウエリントン
部分的にインクルーシブな都市					
BBB	アデレード ベルファスト	ブリスベン リスボン	リヨン パース	シンガポール テルアビブ	東京
BB	ブエノスアイレス 香港	大阪 サンティアゴ	サンパウロ	横浜	
B	バンガロール ケープタウン グアダハラ	メデジン メキシコ ミラン	名古屋 リオデジャネイロ ローマ	ソウル ワルシャワ	
CCC	アテネ ボゴタ	ブカレスト ブダペスト	釜山 ダーバン	ホーチミン ヴロツワフ	ザグレブ
CC	バンコク ベオグラード	ヨハネスブルグ リマ	マニラ モントレー	ムンバイ ニューデリー	ブラジリア
C	アブダビ 北京	ドバイ ハイデラバード	クアラルンプール サントドミンゴ	上海 ティラナ	チェンナイ
インクルーシブではない都市					
DDD	広州 ハノイ	イスタンブール キエフ	キングストン ラパス	キト スコピエ	
DD	アンマン 重慶	コロンボ ジャカルタ	モスクワ ポート・オブ・スペイン	サラエボ	
D	アルマティ カサブランカ	ダカール ダッカ	ナイロビ	ラバト	
E	アディスアベバ アルジェ バクー	カイロ ダルエスサラーム ドゥアラ	ジェッダ カラチ	ラゴス ラホール	リヤド テヘラン

*1 <https://open-for-business.org/open-for-business-city-ratings>

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

(2) GDPへの好影響

婚姻の平等に象徴されるLGBT+インクルーシブな社会となることは、人口減少で行き詰まる可能性が高い日本経済の生産性改善に繋がります。

労働力人口の減少・高齢化がもたらす課題を日本が克服するための最良の手段の一つは、生産性を向上させることです。McKinsey & Companyの報告書「日本の未来」によると、日本は過去20年間においてほぼ全ての分野で生産性が低下しており、他の先進国との格差が拡大しています(*1)。この報告書では、他国のベストプラクティスを適用することで、日本はこのギャップの50%から70%を埋めることができると述べられています。

世界中の研究では、オープンでLGBT+インクルーシブな社会の方が生産性が高いことが示されています。日本が同性カップルへ結婚の自由を拡げることは、LGBT+インクルーシブな社会であることを示すことであり、生産性を改善することに繋がります。



生産性（GDP）：世界の中の日本

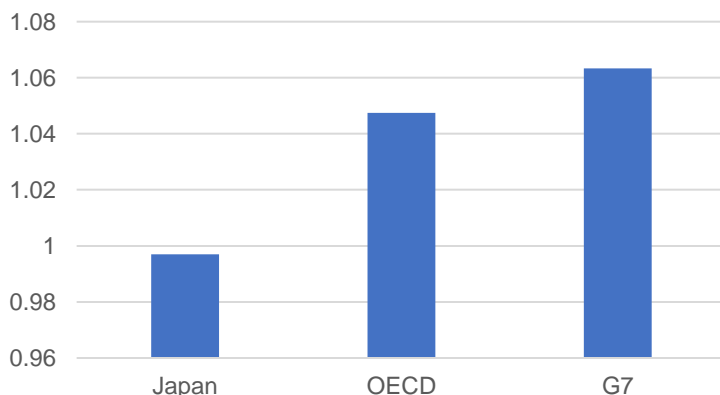
日本ではこの20年間、生産性の伸び悩みが続いてきました。このため、他の先進国、特にLGBT+を包括的に受け入れ、婚姻の平等を認めている先進国との格差が拡大しています。2010年から2021年までの生産性の傾向と予測を比較すると、日本の生産性伸び率は：

▲ 5ポイント

- ・婚姻の平等（同性婚の法制化）が実現しているOECD諸国に比べて、5ポイント低くなっています。

▲ 6.5ポイント

- ・日本以外のG7諸国と比較して、6.5ポイント低くなっています。
※同性カップルに婚姻やそれに準ずる権利を認めていないのは日本だけです。



2010年から2021年までの日本の労働生産性の伸び率(予測値)を比較したもの
縦軸は、2010年から2021年までの生産性の変動予測値

【本編】婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

LGBT+差別と賃金格差

各種の研究によると、LGBT+の人たちへの差別や排他的な対応は、

- ・労働時間の減少
- ・失業・失業率の増加
- ・教育水準の低下

を引き起こすことがわかっています。このことは、LGBT+の人たちの賃金格差に現れており、国の生産性のマイナス要因になりかねません。これらのマイナス要因は、LGBT+インクルージョンの象徴でもある婚姻の平等を実現することで乗り越えられると考えられています。

日本では、ゲイの男性とレズビアン女性の収入が、それぞれ異性愛の男性と女性の収入よりも少ないという定量的な調査が2つ公表されています(*1)。

これまでの研究では、それは雇用安定性の低さなどに関係があることがわかっています。例えば、日本のレズビアン22人へのインタビューでは、異性愛の女性に比べてレズビアンである女性の方が派遣社員やアルバイトをしている人の割合が多いことがわかりました(*2)。

また、日本のゲイ男性は、市場での差別が原因で、低賃金の産業や職業に就かざるを得ない傾向があります(*3)。

以上のことは、男女平等ランキングにおいて世界的に低い評価を受けている日本の男女賃金格差が26%と、他の先進国の平均15%に比べて非常に高いことと、傾向が一致しています(*4)。婚姻の平等の実現はLGBT+の人々を含め全ての従業員を平等に扱うメッセージとなり、従業員のモチベーション向上、結果的に企業や日本社会の生産性向上に繋がります。



婚姻の平等を実現させることで 生産性・賃金・経済成長を高めることが期待できます

アメリカに焦点を当てた2019年の研究では、婚姻の平等を実現すること（同性婚を法制化すること）で、職場環境での同性カップルに対する差別が減少し、経済成長を刺激し、人材のより効率的な配置につながる可能性があるとの結果が出ています(*5)。

また、日本の女性と高齢者の労働力参加を調査した論文では、女性の労働力参加の増加は、総労働供給、生産性、ひいては賃金に大きなプラスの効果をもたらす、歳出の増加を賄うために必要な財政負担と税率を軽減することが明らかにされています(*6)。

以上からすれば、婚姻の平等を実現し、LGBT+差別を減らすことで、LGBT+の労働力参加を増やし、生産性や賃金、経済成長を高めることが期待できます。

*1 Hiramori, Daiki. 2015. "Shokuba ni okeru Seiteki Mainoriti no Konnan: Shunyu oyobi Kinzoku Iyoku no Tahenryo Kaiseki" (Challenges of Sexual and Gender Minorities in the Workplace: Multivariate Analyses of Income and Willingness to Continue Working). Gender and Sexuality: Journal of the Center for Gender Studies, ICU 10:91-118

https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/36842/Hiramori_washington_02500_1588_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

日本語：平森大規「職場における性的マイノリティの困難——収入および勤続意欲の多変量解析」

http://subsitem.icu.ac.jp/cgs/docs/CGSjn1010_05_hiramori.pdf

*2 Kamano, Saori. 2009. "The Reality of the Work and Economy of Lesbian (Couples)." Presented at the Annual Meeting of the Women's Studies Association of Japan, June 27, Tokyo, Japan.

日本語：釜野さおり, 2009, 「レズビアン(カップル)の仕事と経済の実態」(パネル: 同性間パートナーシップに関する諸問題)日本女性学会2009年度大会, 2009.6.27.

*3 https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/36842/Hiramori_washington_02500_15882.pdf?sequence=1&isAllowed=y

*4 <http://www.oecd.org/economy/japan-economic-snapshot/>

*5 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272719301471>

*6 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889158320300022>



新規企業設立・特許登録件数

生産性向上のもう一つの重要な側面は、イノベーションの強化です^(*1)。複数の研究で、LGBT+インクルージョンとイノベーションの間に強い関連性があることが確認されています。

97カ国を対象とした分析では、LGBT+インクルージョンな社会であることと国のイノベーション能力との間に強い関連性があることがわかりました。この研究では、LGBT+の人々への差別を減らすことは、イノベーションの強化を通じて経済成長を促進する可能性があるということがわかりました。

これまでの Open For Business レポートでは、LGBT+インクルージョンと世界中の都市の革新的な能力との間に強い関連性があることが報告されてきました。

- ・ LGBT+インクルーシブな都市では、新規企業の設立率が高く、そのような新規企業は、より価値の高いサービス分野に進出する傾向があります^(*2)。
- ・ LGBT+インクルーシブな都市は、インクルーシブでない都市に比べて特許登録件数が多い傾向にあります^(*2)。



*1 <https://www.oecd.org/japan/japan-strengthening-innovation-for-productivity-and-greater-wellbeing.pdf>

*2 Lee S. Y., Florida R. and Acs Z. J. (2004) "Creativity and entrepreneurship: a regional analysis of new firm formation", *Regional Studies* 38, 8:879-891

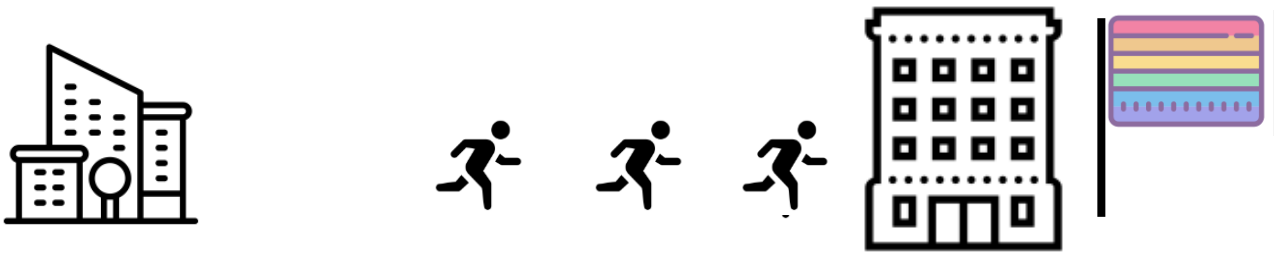
Data from the OECD REGPAT database, quoted by Brookings Institution. Brookings Institution (2016), *Redefining Global Cities*, available at: <https://www.brookings.edu/research/redefining-global-cities/>

【本編】 婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

(3) 企業業績への好影響

LGBT+インクルーシブな企業は、より良い業績を出し、また、競争力があることが、多くの調査により明らかになっています。しかし一方で、社員が職場外で自分らしくいられない場合には、企業はインクルージョンやダイバーシティへの取り組みの成果を十分に得ることができません。

婚姻の平等の実現は、日本がLGBT+インクルーシブな国であることを示すことであり、それによって、企業は、人材確保・イノベーション強化・社員間のコミュニケーション改善・株価パフォーマンスの向上などの恩恵を十分に得ることができるようになります。



希望する職場・退職する理由

61%

LGBT+インクルージョンに力を入れることにより、将来社員となる可能性のある人々にとってより魅力的な企業になることができると考えている日本の企業は、61%にのびります(*1)。

72%

LGBT+の人々だけでなく、LGBT+ではない人々にとっても、企業がLGBT+インクルージョンであることは、就職先を決定する際の重要な要素となります。72%のアライが、LGBT+である社員をサポートしている企業に就職する可能性が高いと回答しています(*2)。

80%

アジアにおいてLGBT+人材を確保するためには、LGBT+インクルーシブな政策を欠かすことができません。香港の住民を対象とした最近の調査では、調査対象のLGBのうち80%が、LGBフレンドリーな組織で働く可能性が高いと回答しました(*3)。

2倍

LGBT+に対する差別は、企業の退職率を大幅に上昇させます。職場での不公平を理由に退職するLGBT+の人々は、異性愛である男性の2倍の割合にのびています(*4)。

また、香港では22%のLGBT+の人々が、差別を理由に退職を検討し又は実際に退職しています(*5)。

*1 https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2017/039_outline.pdf

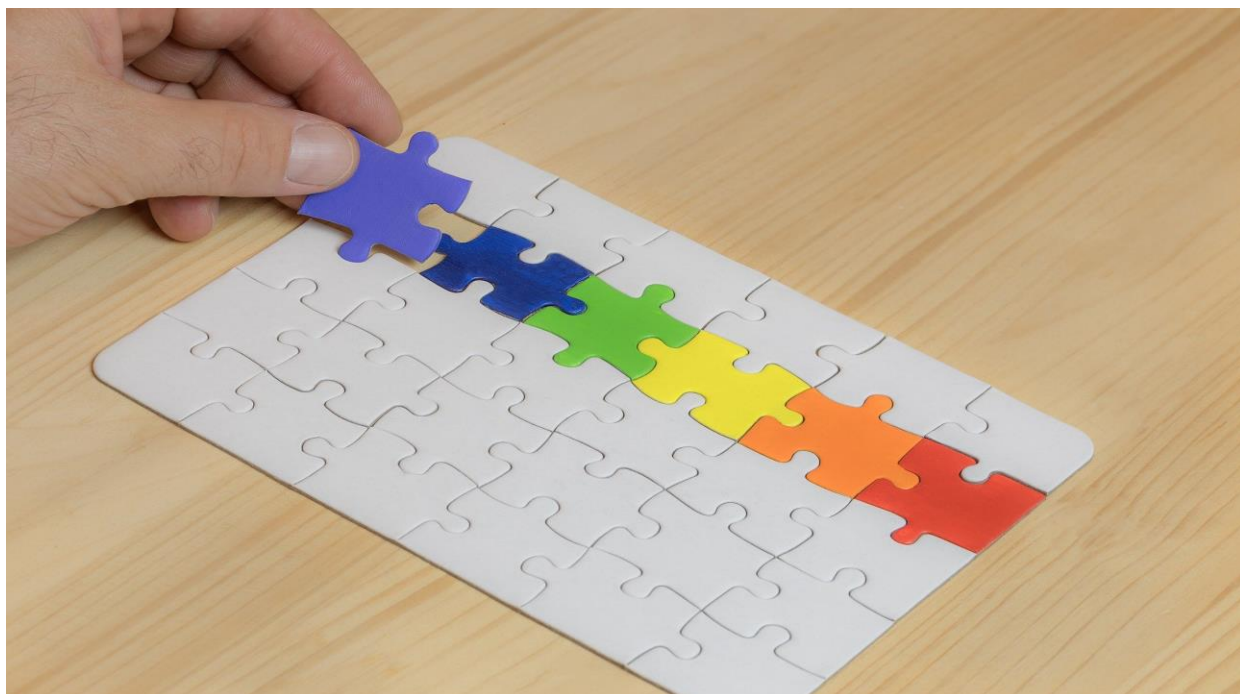
日本語: <http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

*2 Centre for Talent Innovation (2016), Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace

*3 Suen, S.T. et al. (2016), Study on Hong Kong Public and LGB People's Attitudes towards LGB-friendly Business Organizations

*4 Level Playing Field Institute (2007), The Cost of Employee Turnover Due Solely to Unfairness in the Workplace

*5 Community Business (2012), Hong Kong LGBT Climate Study 2011-2012: Attitudes to and experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender employees



イノベーション

81%

LGBT+インクルージョンへの注力が、イノベーションや生産性の向上に繋がると考えている日本企業は、81%にのぼります(*1)。

失敗を恐れない風土

15%
多い

LGBT+インクルーシブ企業の社員の62%が、自分が所属するチームは失敗を恐れていないと回答しています。これに対し、LGBT+インクルーシブの度合いが低い企業で同様の回答をする社員は、47%に留まっています(*2)。

同僚との関係

92%

職場でカミングアウトをしているLGBT+の人々は、同僚とより良い関係を構築しています。LGBT+であるビジネスリーダーの92%は、職場でのカミングアウトが同僚との関係改善に繋がると信じています(*3)。

*1 https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2017/039_outline.pdf

日本語：<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

*2 Centre for Talent Innovation (2016), Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace

*3 Out On The Street (2014), Europe LGBT Leadership Summit Learnings Summation

【本編】 婚姻の平等が日本社会にもたらす経済インパクト

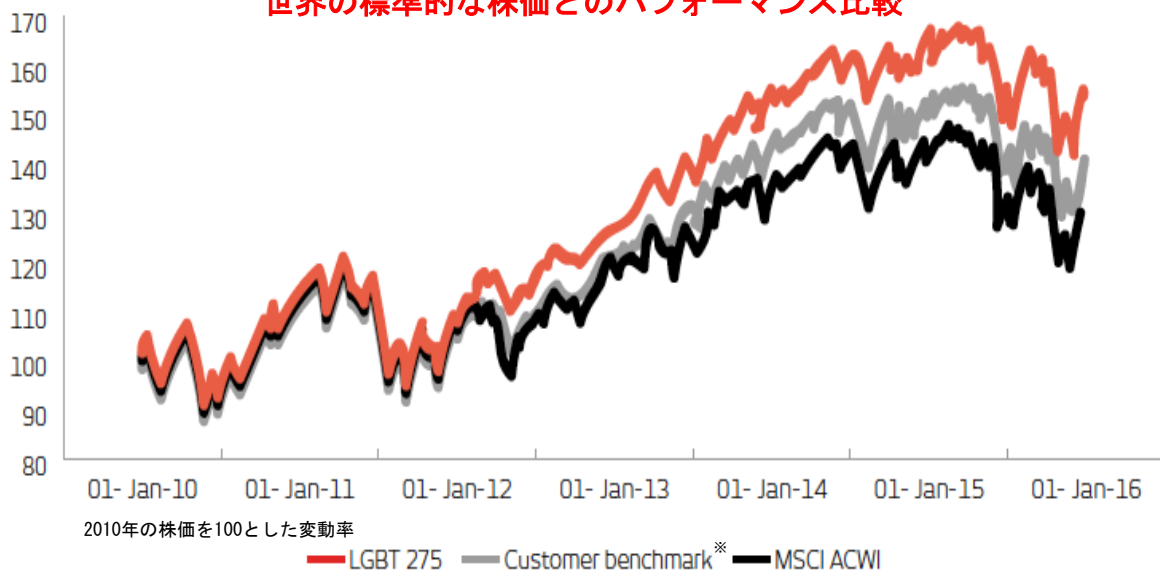
LGBT+インクルーシブな企業と株価パフォーマンス

LGBT+インクルーシブな企業の株価は、そうでない企業と比較して高い傾向があります。クレディ・スイスの調査によると、

- 経営層として公にLGBT+の人々を配置している企業
 - LGBT+のリーディングカンパニーとして評価された企業
 - 社員が、地域のLGBT+ビジネスネットワークに公に参加している企業
- を合わせた計275社は、世界の標準株価よりも優れた株価を出しています(*1)。

婚姻の平等の実現は、日本がLGBT+インクルーシブな国であることを示すことであり、それによって企業が株価パフォーマンスという側面においても恩恵を得る可能性が高まります。

LGBT+インクルーシブな企業275銘柄と 世界の標準的な株価とのパフォーマンス比較



※北米・ヨーロッパ・オーストラリアの企業を対象とした株価指数

MSCI ACWI：米MSCI社が提供する株式インデックス。

対象は先進国24か国、新興国21か国、フロンティア国25か国の約70か国。

配当・キャッシュフロー

LGBT+インクルーシブな企業は、より配当が高く、市場価値が高く、キャッシュフローも多くなっています。アメリカの公開企業を対象とした4年間にわたる縦断的データを用いた調査では、「企業における性的平等」の度合いが高い企業は配当がより高く、市場価値も高いことが明らかになっています(*2)。

従業員1人あたり
キャッシュフロー
2.3倍

また、売上高7億5,500万ドル以上のグローバル企業450社を対象とした調査によれば、LGBT+インクルーシブな企業は、3年間で、従業員1人当たりのキャッシュフローが2.3倍にもなっています。この効果は小規模な企業ではさらに大きくなり、キャッシュフローは、3年間で13倍になっています(*3)。

*1 Credit Suisse (2016), LGBT: the value of diversity, Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research

*2 Shan, L., Fu, S. and Zheng, L. (2017), "Corporate sexual equality and firm performance, strategic management," 38, 9: 1812-1826.

*3 Bersin, J. (2015) Why Diversity And Inclusion Will Be A Top Priority For 2016, published by Forbes



ゴールドマン・サックス証券（株）勤務

稲場弘樹さん（ゲイ当事者）

同性婚ができないという事実は、同性愛者に対する差別と偏見の象徴だと思っています。婚姻は多くの人に関わるとても身近な話で、それが法律的にできないことは、同性愛者が明確に差別されているということです。ここまであからさまな差別はほかにないでしょう。

企業の中には、異性カップルと同じような福利厚生を考えているところもあります。たとえば結婚祝い金みたいなもの。それでも、異性カップルは申請するだけいいのに、同性カップルには書類の提出を課そうとしたりします。もし同性婚が認められていたら、そんな違いを設けるのは明らかに差別だとわかるはずです。先進的な取り組みをしている企業の、しかも人事部の人でもそれが差別だとなかなか気づかないのが現状です。

わたしは現在の会社に入る前に、日本の金融会社と外資系の証券会社に勤めていました。日本の企業にいたのは90年代で、職場でカミングアウトしたらまともな社会人人生は送れないような時代でした。その中でゲイであることを隠して、人に知られてはいけないと思いながら働いていました。

カミングアウトして働くようになってから、当時は隠すことにとっても労力を使っていたと改めて気づきました。そのために仕事への集中力が削がれていたと、今だからわかります。だからこそ企業が、同性婚をはじめLGBTを取り巻く問題に取り組むことで、社員の力をフルに発揮させられると信じています。

現在のわたしの同僚が言っていたことですが、“違う切り口でみれば誰でもマイノリティになりうるので、LGBTというひとつのマイノリティグループに優しい会社はほかのマイノリティに対しても優しくなれる、だからこの会社はとても居心地がいい”と。企業が、社員一人ひとりに力を発揮してもらい、生産性を上げるためには、その人のマイノリティ性が障害にならないことが必要です。同性婚ができないという明らかな差別に遭っているLGBTに関して、企業はもっと取り組んでほしいと思っています。

構成 村山 幸

働く人からのメッセージ

(株) セールスフォース・ドットコム 勤務

岡林薫さん (レズビアン当事者)

わたしのパートナーは、現在大学院生のドイツ人です。このまま日本で同性婚が実現しないのなら、わたしが会社を辞めてドイツに行くという選択をせざるをえなくなるだろうと考えています。1年先、2年先の将来の計画さえ立てられず、さらに先のヴィジョンなどももちろんわかりません。



結婚をあきらめて、このまま日本にとどまるにしても、日本で同性カップルが子どもを持つのはハードルが高いのが現実です。さらに、パートナーの彼女が日本に移住する為には、日本で仕事を見つけてワーキングビザを取得しなければなりません。その点でもわたしがドイツに移住するほうが易しく、同性婚が実現するまで日本にいられるだろうか、と考えてしまいます。

わたしは勤務先のセールスフォース・ドットコムで、LGBTQのコミュニティに関する取り組みをするグループ（Outforce）に所属しています。社内でアライ（Ally、支援者）を増やす活動をしてはいますが、そのことで会社への愛着や仕事への情熱も増しました。業務では、入社する社員の研修を担当し、研修の冒頭で同性愛者であることを伝えていきます。入社してくる人たちの中にはLGBTQの当事者の人もいて、勤務初日にわたしからのカミングアウトを受けて、会社に対する安心感を得たという声を聞いています。

セールスフォース・ドットコムは、福利厚生に関する配偶者の定義を同性パートナーも含めていますが、同性婚が認められていない現状では、せっかくの福利厚生を実際に使用できない人もいます。ですから、企業にも国にも変わってほしい。そうでなければ、日本で働くこと、暮らすことに見切りをつけて、海外に出る人はもっと増えるのではないのでしょうか。

日本で同性婚が実現すれば、より生活が安定し、将来に向けてのヴィジョンを描いて、仕事にもキャリアにも集中できる人が増えるはずです。わたしは仕事にやりがいを感じていますし、このままセールスフォース・ドットコムで働きたい。日本で同性婚が実現することを強く願っています。

構成 村山 幸



(株) 電通東日本 勤務

岡部鈴さん (トランスジェンダー当事者)

わたしがカミングアウトして、女性として生きていく決心をしたのは2012年です。当時から電通グループの企業に勤めていたのですが、全社員宛てにメールでカミングアウトしました。それができたのは、電通が、LGBTに関する情報をさまざまなメディアに訴えていたからこそです。所属する企業のスタンスによってカミングアウトするうえでの気持ちも、働くうえでの気持ちも違うと思います。

それまでは男性として生き、マジョリティ側の人間だったと思います。同性愛の人たちはテレビに出ているような人たちという偏ったイメージしかありませんでした。けれども、自分がマイノリティの立場になり初めて感じたこともありますし、セクシャルマイノリティの方々と交流するようになって、いろいろなことを学びました。

トランスジェンダーの人の中には、既に結婚をしているために戸籍の性別変更ができない人もいます。愛し合って結婚しているにもかかわらず、どちらかが性別を変えようとする、同性婚ができない現代の日本では離婚しなくてはならないのです。同性婚を認めたら家族が崩壊するといったようなことを言う人もいますが、同性婚ができないことによって離婚せざるをえない人もいるというのは大きな矛盾です。

わたしは、遅くとも20年以内には日本でも間違いなく同性婚は認められていると思っています。LGBTへの認識はこの10年で大きく変わりました。企業の対応も変わってきていますし、その背景には世界的な流れがあります。ですから、20年後に同性婚が日本でも実現しているのなら、来年からでも、今から制度化してもいいじゃないですか。

これからの企業は、他社とどれだけ差別化を図るか、新しいアイデアを生み出していかかが求められます。そのためにはダイバーシティを大切に、社員一人ひとりの個性を尊重していくことが必要です。20年後、同性婚が実現しているなら、企業には今、婚姻の平等に賛同していると宣言してほしいです。今なら目立ってますよと言いたいです。

構成 村山 幸

PwCあらた有限責任監査法人 勤務

渡邊花織さん（パンセクシュアル当事者）



4年半、海外で仕事をしていたのですが、その国はジェンダーに限らず多様性を認める国なので、日本に帰国する際は不安がありました。帰国してみるとやはり空気が違って、彼女がいることはもう隠していた方がいいのだろうか悩んだのを覚えています。でも、帰国直後にPwC Japanグループのホームページに「婚姻の平等に賛同します」と書いてあるのを見たときは、とても嬉しくて本当に救われました。社内でカミングアウトしても特別扱いされることはないですし、ホリデーシーズンの予定を聞かれても、特段嘘をつく必要もないのは気持ちが楽です。

しばらく海外に残ることを決めた日本人女性と遠距離恋愛を続けていましたが、今年に入って関係を終わらせることにしました。同性婚ができないことが原因ではなかったのですが、同性婚が認められ法律婚と同等に扱われていたら、違うライフプランもありえたと思います。どんなカップルにも障壁はつきものですが、もし同性婚ができていれば、彼女の家族として帯同するなど、二人でいる方法があったかもしれないと感じます。

個人的には、結婚の本質は届けを出して法的関係を結ぶことではなく、大事に思える相手がいって、大事にしてくれる人がいるということだと思います。それでも、彼女と都内でパートナーシップを宣誓したときは、本当に嬉しかったです。担当の方から「おめでとうございます」と言ってもらえて、この気持ちを認めてもらえるんだと胸が震えましたし、社会の受け皿があるということはこんなにも嬉しいことなのかと痛感しました。

日本ももっと多様性を認めて、いろんな人がいて良い、同性婚に対しても普通に「おめでとう」と言えるような社会になったほうが、みんな幸せなんじゃないかと思っています。経済的なメリットもあるだろうし、同性婚の実現によって、ほかにも実現されることが増えるんじゃないでしょうか。LGBTQだけじゃなく、他のマイノリティの方やすべての人が生きやすくなるきっかけになればいいなと思っています。

構成 村山 幸

MARRIAGE FOR ALL JAPAN

<https://www.marriageforall.jp/>

- ◆ 発行 : 一般社団法人 Marriage For All Japan – 結婚の自由をすべての人に
- ◆ 代表 : 寺原真希子・三輪晃義
- ◆ 発行日 : 2020年11月18日第2版発行 (2020年12月4日補正)

- ◆ 本書製作チーム
 - Marriage For All Japan 代表 寺原真希子
 - LGBTとアライのための法律家ネットワーク 代表 藤田直介
 - 弁護士法人 大江橋法律事務所 山本大輔
 - PwC Japanグループ プロボノメンバー
吉川泰生, 大石翠, 池田真由, 矯伊桐, Clemence Crepeau, 盖思竹