

**こ** の1、2年、LGBTという言葉をよく見聞きするようになったとお感じの方も多いのではないでしょうか。LGBTとは、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（心と身体の性の不一致を感じている人々）に代表される、性的マイノリティの総称です。日本の人口の7.6%がLGBTであるという調査結果（電通ダイバーシティ・ラボ、2015）が出ているものの、自分の周囲にはLGBTの人々が居ないと思われている方も多いのではないかと思います。しかし実際には、見た目や話し方では分からない当事者が多く、社会における根強い偏見ゆえに「言い出せていない」だけだと考えるべきでしょう。

**そ** こで「アライ」の存在が重要になってきます。アライとは、英語のally（同盟、支援者）が語源で、LGBTをはじめとする性的マイノリティのことを理解し、自分にできることは何かを考えて行動する支援者のことです。企業でも、倫理規程でLGBTへの差別禁止を謳ったり、人事制度で同性パートナーを配偶者と同等に扱ったりといったハードの整備のみならず、各職場におけるアライの存在というソフトの充実が、当事者の不安を減じ、真に働き易い職場を形成することにつながります。私の会社でも「アライになろう!!」をスローガンに社員がボランティアで参加する社内ネットワークが活動しております。私もアライ宣言をしてこれをサポートしつつ、法務担当者としての更なる社会貢献の途を考えていた折、「LGBTとアライのための法律家ネットワーク（略称：LLAN）」という法律家団体の存在を知り、昨年秋に参加しました。LLANはこれまでに、「婚姻に関する外国法調査報告書」を作成し日弁連に提出、東京レインボープライド2017中に開催された「レインボー法律勉強会」に出講、また様々なゲストを招聘しパネルディスカッションとネットワーキング交流会、映画の上映会などを開催しており、今年9月のLAWASIA 東京大会2017ではランチセッション「アジア太平洋地域におけるLGBTの権利」を担当します。

**今** 年5月16日に経団連が提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を発表した際に併せて公表された会員企業アンケートの結果では「90%以上の企業がLGBTへの取り組みの必要性を認識」し「4分の3の企業が既にLGBTに関して何らかの取り組みを実施または検討」しているとありました。しかしながらこのアンケートの回答率が15%に過ぎなかったことに鑑みれば、経営法友会が貢献できる余地がここにあると思えます。

## 法務の眼 Legal Eyesight

### 企業法務がLGBTとアライのためにできること

野村ホールディングス株式会社  
執行役員 チーフ・リーガル・オフィサー

高山 寧 (Yasushi Takayama)

即ち、LLANに結集したLGBT当事者を含む法律専門家グループと企業法務の専門家集団である経営法友会がタッグを組むことで、わが国企業社会における取り組みを加速させ、性的マイノリティの方々が生き活きと自分らしく個性を発揮できる職場環境を拡大し、更に家族・友人へとLGBTを理解し受容する輪を広げられるのではないかと期待します。

**海** 外では、更に進んで、民間企業が団結し当事者の支援を行う事例もみられます。例えば2015年に米国連邦最高裁が州による同性婚の禁止を違憲と判示した歴史的なオーバーガフェル判決の際には、フォーチュン100社中の40社を含む379の有力な企業・団体が「同性婚の禁止は民間企業が有能な人材を確保することを阻害し、ひいては経済成長を阻害する」との意見書を提出しています。日本においても将来、同様の機会が訪れるかもしれません。そんな時、経営法友会のもとに1,200に上る企業の法務実務担当者が結集していることは、大きな力になると信じます。