

ISFJ2023

政策フォーラム発表論文

LGBT は賃金格差に直面するのか？¹

～ミンサー型賃金関数による LGBT 効果の計測～

社会保障③
明治大学
畑農鋭矢研究会
杉田剛士
阿部聖也
川俣亜咲香
木内涼太
笹子悠里乃

2023 年 11 月

¹ 本稿は、2023 年 12 月 16 日、17 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2023」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

LGBT は、性的少数者を指す総称で、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字で構成される言葉だ。性的マイノリティはこの 4 つに限らず、恋愛感情や性的感情の対象となる性別の指向である性的指向や自己の属する性別に対する認識である性自認により、多様に分類される。

日本において LGBT の人口割合は約 10%と言われ、当事者は教育や労働、公的サービスやカミングアウトの面において困難に直面している。例えば、教育ではカミングアウトが原因でいじめを受けるケースが報告されており、また、労働においても LGBT のカミングアウトが昇進や就職に影響を与えることが指摘されている。経済的にも LGBT は不利な状況にあり、特にトランスジェンダーにおいて貧困の経験が多いと判明している。

このような現状を踏まえ、一部自治体では LGBT 支援制度が導入されており、先進諸国では LGBT の人権保護と理解増進のための政策が進展している。しかし、日本政府としては法整備や権利保護に課題が残るのが現状であり、結果として不利益や機会の不平等が生じている。また、差別やいじめにより当事者の能力発揮が妨げられ、経済的損失につながる可能性もある。LGBT 研究は世界的に不足しており、特に日本における研究や経済的要素を含む研究は限られているため、本稿では賃金の観点から LGBT の不利益を定量的に示し、研究の推進に寄与することを目的としている。

先行研究の平森（2018）では、性的マイノリティであることによる収入差や職場での差別の影響を検証しており、収入に対して LGBT の直接的な効果はないが、学歴や雇用形態、異性愛中心の規範などを媒介要因として LGBT の収入に負の影響を与えていると結論づけている。LGBT の賃金格差分析に際し、男女間賃金格差の研究を参考にした。野崎（2005）は学歴別、男女別のミンサー型賃金関数を推定し、男女間賃金格差の要因分解を行っている。川口（2011）はミンサー型賃金関数を日本に当てはめる際の注意点を述べている。

本稿の新規性は 2 点ある。まず、LGBT の収入に与える影響を直接的な効果だけでなく、学歴を介した間接的な効果も測定している点だ。平森（2018）では、間接的な効果については分析出来ていない。本稿は間接的な要因として学歴に焦点を当て、学歴を説明変数としたモデルとミンサー型賃金関数を推計したモデルを用いることで、学歴が LGBT の収入にもたらす効果の程度を検証する。2 つ目は、施策の有無を変数に投入する点である。平森は、格差の要因分解に留まっており、詳細な解決案を出していない。本稿は施策実施の意義を示し、具体的にどの施策が格差解消に効果的であるかを検討している。

本分析の仮説は以下の 3 つである。

仮説Ⅰ： LGBT であることは賃金に負の効果がある。

仮説Ⅱ： LGBT であることは学歴を媒介して賃金に負の効果がある。

仮説Ⅲ： 企業による LGBT 施策の実施は賃金に正の効果がある。

分析の結果、LGBT であることで賃金に与える効果は企業規模、業種、正規雇用に関わらず、出生性が女性の場合は約 14%、男性の場合は約 20% LGBT の賃金率が低いと分かった。LGBT が学歴を介して賃金に与える負の影響は出生性が女性の場合のみ認められ、間接効果は低くとも -5%、直接効果は -12% 程度あり、賃金格差の主要因は学歴よりも LGBT であること自体だといえる。男性において有意な間接効果は認められなかった。

企業の施策においては、企業が LGBT に関する施策を行わないことで賃金率が LGBT 女性で約 15%の減少、LGBT 男性で約 27%減少している。つまり LGBT 施策の実施は賃金に正の

効果があると結論付けた。

LGBT の勤続意欲が高まることで早期退職が減少し、再就職率が抑えられることで正規雇用が増加、賃金が上昇すると考えた。よって、LGBT の経済的格差是正のため、企業が LGBT 施策を実施し、LGBT が働き続けたいくなる職場環境を整えることを政策の方向性とする。

効果的な政策を導くためにクラスタリング分析を行った結果、「差別の禁止の明文化」、「相談窓口の設置」、「職場での LGBT に関する研修、eラーニング」の3つを提言する。

差別禁止の明文化は具体性を持たせ、社外の公表することが必要である。効果としては女性で約 6.0%、男性で約 22.1%賃金率を上昇させることが予測された。

相談窓口を設置する際には、アウティング、カミングアウトの強要を防止することが重要である。知識、経験不足によるハラスメントの恐れもあるため社外に窓口を設置することも効果的だ。効果としては女性の賃金率をおよそ 23.5%上昇させることが期待される。男性については有意な値が得られなかった。

LGBT に関する研修、eラーニングに関しては、普通企業に LGBT に関する知識はないため外部から講師を呼ぶ、外部の講習に参加することが望ましい。この効果は女性に対して 28.7%賃金率を向上させるが男性については有意でなかった。これら政策の限界としては、経済的負担、人的資源の不足、法的拘束力の不在、内情把握の難しさが挙げられた。

目次

要約	2
第1章 はじめに	6
第1節 LGBTを取り巻く現状	6
第1項 LGBTを取り巻く現状	6
第2項 社会におけるLGBTの困難	7
第2節 LGBTに関する取り組み	9
第1項 地方自治体の取り組み	9
第2項 諸外国の取り組み	10
第3項 日本政府の政策	11
第4項 日本企業の取り組み	11
第3節 問題意識	13
第2章 先行研究	14
第1節 LGBT効果に関する先行研究	14
第2節 賃金格差に関する先行研究	14
第3節 本稿の位置づけ	15
第3章 分析	16
第1節 分析の概要	16
第1項 3つの検証仮説	16
第2項 分析の流れ	16
第3項 使用データと変数定義	17
第4項 ジェンダーの分類	19
第2節 学歴に対するLGBT効果の分析	20
第3節 ミンサー型賃金関数を推計した分析	21
第4節 分析のまとめ	23
第4章 政策提言	24
第1節 政策提言の方向性	24
第2節 政策Ⅰ：差別禁止の明文化	28
第1項 政策内容	28
第2項 効果	29
第3節 政策Ⅱ：相談窓口の設置	30
第1項 政策内容	30
第2項 効果	31
第4節 政策Ⅲ：LGBTに関する研修・eラーニング	32
第1項 政策内容	32
第2項 効果	32
第5節 政策の限界・問題点	33

第5章 終わりに	33
先行研究・参考文献	34
学術論文・書籍	34
参考記事	35
参考資料・データ	35

第1章 はじめに

第1節 LGBTを取り巻く現状

第1項 LGBTを取り巻く現状

LGBTとは、性的少数者の総称で、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(生物学的性とこころの性の不一致)の頭文字を取った言葉である²。

LGBTの中でも、「L」「G」「B」は性的指向、「T」は性自認による分類である。2023年6月に施行されたLGBT理解増進法³によると、性的指向は「恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向」と定義されている。具体的には異性愛、同性愛、両性愛などがある。性自認は「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と定義され、「ジェンダーアイデンティティ」とも呼ばれる。

また、性的指向や性自認が明確でない、はっきりしない、あるいはどちらかを選択したくないなどの「クエスチョニング」などのケースも存在する⁴。LGBTの4つのカテゴリーに限定されず、生物学的性と性的指向や性自認の組み合わせにより多様なセクシャリティが存在するため、「性的指向および性自認」という意味の「Sexual Orientation and Gender Identity」の頭文字を取った「SOGI(ソジ)」という表現も使われ始めている⁵。性的指向や性自認における少数者を指す総称としては他にも、「性的少数者」「性的マイノリティ」「セクシュアル・マイノリティ」などがあるが、本稿では国連の広報に用いられており、一般的に使用される「LGBT」を用いることとする⁶。

日本におけるLGBTの人口割合に関しては、民間団体による調査で約10%との結果が出ている。調査により調査方法や対象が異なるが(表1)、調査対象数が多く、無作為抽出調査である株式会社LGBT総合研究所の結果が最も信憑性が高いと言えるだろう。ただし、政府による公的な調査は行われておらず、実態把握が公に行われていないのが現状である。

² 文部科学省(2022)「生徒指導提要」p264

³ 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(令和5年法律第68号)第2条より <https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/law/pdf/jobun.pdf> (最終情報確認日:2023年11月10日)

⁴ 日高庸晴「学校に求められるLGBTの児童生徒への理解と支援」『月刊日本教育』No.468(平29.7)6頁

⁵ 文部科学省(2022)「生徒指導提要」p264

⁶ 国際連合広報センター「LGBT:声を上げ、差別をなくそう」<https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/discrimination/lgbt/> (最終情報確認日:2023年11月10日)

表 1 人口に対する LGBT の割合の調査

調査団体	調査名	調査方法	調査対象と有効回答数	割合
株式会社 LGBT 総合研究所	(2019)「LGBT 意識行動調査 2019」	無作為抽出 インターネット調査	全国、20～69 歳 428,036 人	10.0%
電通ダイバーシティ・ラボ	(2020)「LGBTQ+調査 2020」	無作為抽出 インターネット調査	全国、20～59 歳 6,240 人	8.9%
日本労働組合総連合会	(2016)「LGBT に関する職場の意識調査」	無作為抽出 インターネット調査	全国、20～59 歳有職者 1,000 人	8.0%
名古屋市総務局総合調整部 男女平等参画推進部	(2018)「性的少数者（セクシャルマイノリティ）など性別に係る市民意識調査」	無作為抽出 郵送調査	名古屋市、満 18 歳以上 4,655 人	1.6%
「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム	(2019)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書」	無作為抽出 郵送調査	大阪市、18～59 歳 4,285 人	8.2%

筆者作成

第 2 項 社会における LGBT の困難

LGBT という言葉の認知は、2020 年では国内で 80.1%と浸透しつつあるものの⁷、当事者は社会で様々な困難に直面している。以下に具体的な例を 4 つ挙げる⁸。

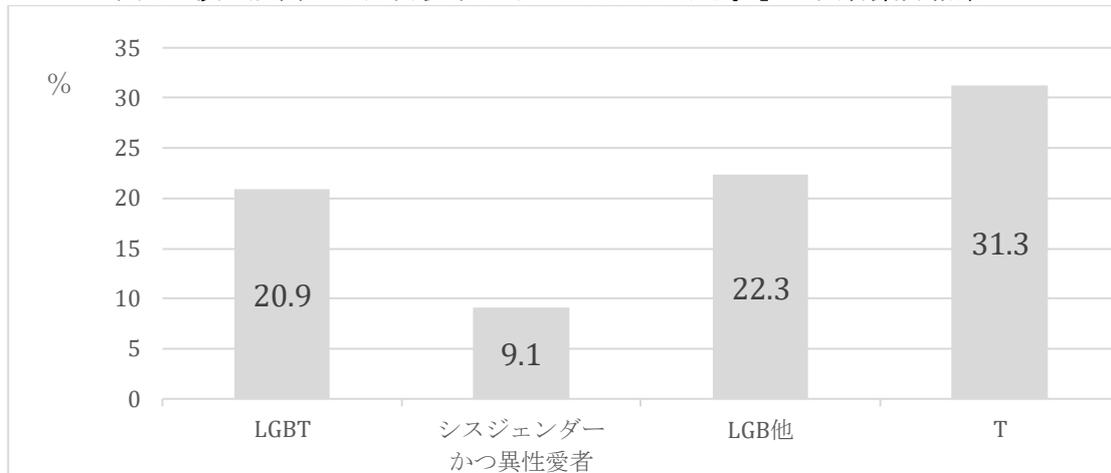
まずは教育である。思春期に自分の性的指向・性自認を認識し始めるため精神的に不安定な状態になりやすいが、クラスメートにカミングアウトした結果、侮辱的な言葉を言われたりいじめを受けたりする事例が報告されている。一方で教職員の LGBT の理解不足も深刻である。人格形成に重要なこの時期には、周囲の理解や教職員を含む多くの関係者の支援がなければ普通の学校生活を送ることは難しいが、日本は対策が遅れている。

次に、労働である。就活のときに LGBT をカミングアウトしたところ面接を打ち切られるといったケースが報告されている。同性婚が認められないために、結婚を昇進の条件としている企業では昇進できない例もある。加えて、LGBT の職業観を養う機会が少なくロールモデルが少ないことも、当事者の働きにくさの一因と言える。また、金銭面・収入面でも困難が存在する。LGBT の家計において、2019 年 6 月からの 1 年間で預金残高が 1 万円以下になった経験がある人の割合は、LGBT 以外では約 9.1%であるのに対し、LGBT は約 20.9%にもなる(図 1)。特に、LGBT の中でもトランスジェンダーは貧困の経験がある割合が多くなっている。

⁷ 電通ダイバーシティ・ラボ (2020)「LGBTQ+調査 2020」

⁸ LGBT 法連合会 (2019)「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」

図1 「預金残高が1万円以下になったことがある。」の回答集計結果



出典：認定NPO法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）「ni ji VOICE 2020 ～LGBTも働きやすい職場づくり、行きやすい社会づくりのための「声」集め～」より筆者作成

年収においては、バイセクシュアル女性などで、年収 200 万円未満の割合が多いというデータがある⁹。これらのデータからわかるように、金銭面でも格差が生じている。具体的な収入差やその原因に関しては、本研究の第2章以降で示していく。

そして、誰もが平等に受けることができるはずの公的サービスや社会保障においてもトラブルがある。医療においては、同性パートナーの場合病院や医師から安否情報の提供や治療内容の説明を受けられず、面会も拒否された事例もある。高齢者向け施設においては、身体的な性別で分類され施設運営されているため、精神的な負担を抱えることがある。公営住宅への入居の際には、同居親族に該当しないという理由で拒否されてしまう事例もある。

4 つ目の困難はカミングアウトである。カミングアウトによって周囲に差別されたり、人間関係が悪化したり、アウトイングされたりする可能性がある。アウトイングとはカミングアウトされた者が当事者の意図しない第三者に情報を晒すことを意味する。例えば企業が設けた相談窓口から社内の第三者に情報共有されるリスクである。これらを恐れてカミングアウトをしない当事者は多い。LGBT 総合研究所の調査¹⁰によると、LGBT のうち 78.8%が「誰にもカミングアウトをしていない」と回答しておりカミングアウトの障壁が高いことがわかる。カミングアウトできない環境ではLGBTは自身の性的指向・性自認を偽って会話せざるを得ず、日常的なストレスとなる。一方で、LGBTは必ずしもカミングアウトを望んでいるとは限らない。同上の調査によれば、「生活や仕事に支障がなければ、カミングアウトしたいと思う」当事者は 25.7%に対し、「生活や仕事に支障がなくても、カミングアウトは必要ないと思う」当事者は 40.1%にのぼる。

以上のことから、事業者や公的機関はアウトイングを防止する当事者情報の保護と適切な管理が求められている。カミングアウトしやすい環境を提供するだけでなく、カミング

⁹ 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）「ni ji VOICE 2020」https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2020/12/ni_jiVOICE2020.pdf（最終情報確認日：2023年11月10日）

¹⁰ LGBT 総合研究所（2019）「LGBT 意識行動調査 2019」<https://lgbtri.co.jp/news/2410>（最終情報最終確認日：2023年10月3日）

アウトしない自由を保障する環境も必要である。同調査によると、LGBT の 52.8% が「LGBT・性的少数者に対して、誤解や偏見が多いと思う」と回答しており、53.4% が「LGBT・性的少数者に対して、理解が促進されるべきだと思う」と回答している。このことから、LGBT への差別や偏見が社会に潜在しており、今後より一層周囲の当事者への理解を推進する必要があると分かる。

第2節 LGBTに関する取り組み

第1項 地方自治体の取り組み

自治体での主な施策にはパートナーシップ制度がある。この制度は同性カップルを婚姻に相当する関係と認め証明書を発行する制度である。2015年に東京都渋谷区と世田谷区で条例が制定されたことを皮切りに、2023年6月14日時点では328の自治体で導入されており、日本人人口の約7割をカバーしている¹¹。得られる利点としては、病院で家族と同等の扱いを受けられる、公営住宅へ家族として入居可能、生命保険の受取者に登録可能、民間の家族割の利用可能などがある。近年では同性パートナーだけでなく、性的指向や性自認に関わらず利用可能とする制度¹²やパートナーの子どもも家族とみなすようなファミリーシップ制度など、より多様な形に対応できる制度¹³も増えている。また、事業者を対象とした取り組みや差別禁止を明記した条例を施行する自治体も存在する。

表2 地方自治体での取り組み例

概要	取り組み
LGBT理解の増進・人権尊重のための働きかけ	大阪市淀川区「LGBT支援宣言」(2013年発表) 「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解増進に関する条例」(2019年制定)
LGBTを理由とする差別の禁止	「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」(2018年制定) 「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」 ¹⁴ (2014年施行)
企業の取組を可視化	「札幌市LGBTフレンドリー指標制度」(2017年開始) 「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」(2019年開始)

出典：厚生労働省(2020)「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」、中西絵里(2017)「LGBTの現状と課題-性的指向または性自認に関する差別とその解消への動き-」を参考に筆者作成

¹¹ 公益社団法人 Marriage for All Japan (2023)「日本のパートナーシップ制度」<https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/> (最終情報確認日：2023年11月10日)

¹² 港区ホームページ/みなとマリアージュ制度の概要 (city.minato.tokyo.jp) (最終情報確認日：2023年11月10日)

¹³ 明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度/明石市 (akashi.lg.jp) (最終情報確認日：2023年11月10日)

¹⁴ 「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」[byoudou-sankaku-jourei.pdf \(tama.lg.jp\)](#) 第3条第2項において、基本理念として「すべての人が性別による差別的取扱い並びに性的指向及び性自認による差別を受けることなく固定的な性別役割分担意識に基づく社会制度や慣行を解消されること。」と明記されている。

「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解増進に関する条例」¹⁵では、「事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努める（中略）こととする。」と明記されており、LGBT に関する理解増進に努めることを事業者の責務としている。また、理解増進だけでなく、性的マイノリティを理由とする不当な差別を禁止することを明記した条例も存在する。東京都が 2018 年に制定した「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」¹⁶では、第 2 章「多様な性の理解の増進」において、性的マイノリティを理由とする不当な差別の解消並びに啓発等を推進することが記載され、同条例第 4 条では、「都、都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。」と明記されている。

企業の取り組みを可視化する施策としては、「札幌市 LGBT フレンドリー指標制度」や「大阪市 LGBT リーディングカンパニー認証制度」などが挙げられる。これらは、性的マイノリティの当事者が直面している課題等に向けた取組を行っている企業を認証して、企業名を公表する制度であり、取り組みの普及により環境の整備を促す効果が期待されている。

第 2 項 諸外国の取り組み

諸外国では LGBT に関する様々な政策を行っている。同性婚については、2023 年時点で、世界人口に占める同性婚もしくは同性パートナーシップを認める国の割合は約 18% であり、多いとは言えない。アフリカや中東では宗教的理由などにより同性愛者に重罰を課す国も存在する。一方で、世界 GDP に占める同性婚を認める国の割合を見ると約 55% となっており、先進国で同性婚法制化が進んでいるとわかる¹⁷。実際に、フランスやイギリス、ドイツなど EU 諸国では 2010 年代から同性婚を認めている国が多く、カナダは 2005 年ですでに法制化している。アメリカでは一部の州で州法により同性婚が違法とされていたが、2015 年に連邦最高裁がすべての州で同性婚の権利を認めると判決したことで、全州で同性婚が事実上合法化された¹⁸。

LGBT への差別を禁止している地域もある。2000 年に EU は「雇用と職場における平等」司令を制定し、職場での性的指向等を理由とした差別を禁止した。これにより、性的指向を理由に求職者を不当に扱うこと、職場での揶揄及び侮辱行為、昇進や研修を阻むことが禁止された。また、EU 基本権憲章第 21 条において「性的指向を理由とした差別を受けない」権利が明記された。オーストラリアでは、2013 年に性差別禁止改正法を施行し、当事者への差別を違法としている¹⁹。

¹⁵ 大阪府(2019)「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」(令和元年大阪府条例第 18 号)

¹⁶ 東京都(2018)「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」(平成 30 年東京都条例第 93 号)、<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/sesaku/sonchou/jyourei.html>、(情報最終確認日:2023 年 10 月 3 日)

¹⁷ NPO 法人 EMA 日本(2023)「世界の同性婚」<http://emajapan.org/promssm/world> (情報最終確認日:2023 年 10 月 3 日)

¹⁸ 朝日新聞(2023)「LGBT 理解増進法案」三つの迷走ぶり その違いは?当事者「現状より悪くなる」The Asahi Shimbun GLOBE+、<https://globe.asahi.com/article/14921218> (情報最終確認日:2023 年 10 月 3 日)

¹⁹ プライドハウス東京「世界の LGBTQ 関連の法整備について知ろう!」<https://pridehouse.jp/world/legislation/> (情報最終確認日:2023 年 10 月 3 日)

ヨーロッパではその他に、性別変更の要件から性別適合手術を除外することによるトランスジェンダーの権利保障、未就学児や思春期の生徒に対する LGBT 教育などに取り組む国もある²⁰。

以上のように、先進諸国は積極的に LGBT の人権保護と理解増進を行っていることが分かる。

第3項 日本政府の政策

日本が現在行っている主な政策に、2023年6月23日施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（通称「LGBT 理解増進法」）がある。LGBT に関する国民の理解の増進によって多様性社会を実現することを目的とし、政府、自治体、事業者、学校の基本的な役割を定めている。この法令は LGBT の人権保障の第一歩となり、当事者への世間の関心を高めることができた。一方で、理念法に留まり罰則規定は無いため、取り組みは各事業体に委ねられており、具体的な制度設計に関する言及はなされていない。

厚生労働省は「よりそいホットライン」という相談窓口を24時間体制で稼働し年間3万件以上の相談を受けているが、その中に LGBT 専用回線を設置している。ただしその効果については明らかでない。

また、日本は同性婚を認めていない。同性愛者は地方自治体を実施しているパートナーシップ制度に頼らざるを得ないが、当制度には法的拘束力がないため、法的に「家族」と認められない。法律婚であれば保証される「配偶者控除」や遺言書なしでの遺産相続が出来ないこと、同性パートナーの子供の親権者となれないことなどが問題となっている。加えて、差別禁止を定めた法律も日本には存在しない。

以上のことから、日本は全国的な LGBT 関連の法整備が限られており、地方自治体レベルの取り組みに委ねられている。LGBT の権利保護及び差別禁止などの法制化が進んでいる先進諸国の動向と比較すると、日本の制度整備は後手に回っていると言える。

第4項 日本企業の取り組み

平成29年に一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）は、企業が LGBT に対する適切な理解や知識の共有を促し、その存在に対する認識や受容を進める上での視点と、考えられる対応に関して提言を行った²¹。企業による取り組みの方向性として5つの視点と8つの取り組み例を示している。

²⁰ SDGs CONNECT (2023)「海外の LGBT 教育 5 選」<https://sdgs-https://globe.asahi.com/article/14921218t.com/arc-hives/53539>、(最終情報最終確認日：2023年10月3日)

²¹ 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」p7、http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf (情報最終確認日：2023年11月8日)

表3 企業による取り組みの方向性

5つの視点	8つの取り組み例
① 幅広いプールからの人材獲得と退職の抑制	① 性的指向・性的自認等に基づくハラスメントや差別の禁止を社内規定等に具体的に明記
② 働きやすい社内環境の整備による生産性の向上	② 社内の人事・福利厚生制度の改定
③ 自社ブランド価値の向上	③ 社内セミナー等の開催
④ 法的リスク回避と社員の人権保護	④ 社内相談窓口の設置
⑤ ビジネスの拡大	⑤ ハード面での職場環境の整備
	⑥ 採用活動におけるLGBTへの配慮
	⑦ LGBTに配慮した商品・サービスの開発
	⑧ 社外イベントへの協力、NPO法人等との連携

出典：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」を参考に筆者作成

また、非営利団体により、企業の取り組みを数値化し客観的に評価する活動等が進められている。米国の人権団体である HUMAN RIGHTS CAMPAIGN は主要企業 5000 社を対象に「CORPORATE EQUALITY INDEX」という LGBT フレンドリ程度指数の調査を行い結果を公表しているが、これを参考に一般社団法人 work with Pride (wwP) が 2016 年に策定したのが「PRIDE 指標」だ。この指標は、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/Empowerment (社会貢献・渉外活動) の 5 つの評価指標をもとに、職場における LGBT への取り組みを 5 点満点で評価している²²。このような指標は、消費者の購買行動や人材の企業選択などの重要な側面に関わる指標であるため、企業としてはこれらを必然的に意識することとなる²³。

以上のような動きも踏まえ、各企業では様々な取り組みが行われている。

大和ハウス工業株式会社では、人材の多様性を尊重し、各人が能力を最大限発揮できる環境を整備する「ダイバーシティ&インクルージョン」を進めている。その取り組みの一環として、2021 年 11 月には同性パートナーを配偶者とみなした福利厚生や規程を適用する人事制度「同性パートナーシップ制度」を導入した。このような LGBT 支援に向けた活動は、令和 3 年度に「PRIDE 指標 2021」においてゴールドを受賞しており、団体からの評価も得ている²⁴。

三菱商事株式会社では「LGBT に関する基本方針」を定め、性的指向・性自認・性表現に関わらず、すべての社員が能力を最大限に発揮できる職場づくりを行っている。基本指針には①人格と個性と基本的権利を尊重するとともに、安全や健康面も含め適切な労働環境の確保に努める、②多様性を受容し、それを継続的な企業価値の創出に生かすという 2 点が定められている。これを踏まえ、①社内外の相談窓口での LGBT 対応、②職場の意識改

²²work with Pride (2016)「PRIDE 指標とは」<https://workwithpride.jp/pride-i/>(情報最終確認日：2023 年 11 月 8 日)

²³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 p7 (情報最終確認日：2023 年 11 月 8 日)

²⁴大和ハウス工業株式会社「ダイバーシティ&インクルージョン」https://www.daiwahouse.co.jp/recruit/diversity_inclusion/(情報最終確認日：2023 年 11 月 8 日)

革・研修の拡充、③福利厚生等のガイドライン制定を行っている。特に③では、大和ハウス工業同様、同性パートナーを配偶者と見なし、各種人事制度及び福利厚生の対象としている²⁵。

このように地方自治体だけでなく、不当な格差是正の取り組みを行っている企業も存在する。だが、「niiji VOICE 2020」によれば、何らかの施策を実施している企業に勤めている人の割合は、55%と低い結果となっており、依然不十分である。

第3節 問題意識

現状把握を踏まえると、法整備の遅れと周囲の人々の理解不足により、LGBT は機会の不平等や収入格差などの不利益を被っている。現状改善のための取り組みは、自治体単位の観点では進んでいるものの、国としての政策は進行していない面が多く不十分である。当事者を対象にした相談窓口不足や、同性婚の未法制化、遺産相続の制約、学校でのダイバーシティ教育の遅れなどにそれが見て取れる。また、差別やいじめにより当事者が能力を十分に発揮できない状況は経済的損失にもつながると考えられる。これらのことからLGBT 理解を増進する政策が不十分であることや、LGBT が安心して社会生活を営むことを保証する制度が整備されていないことは解決すべき重大な問題だと捉える。

国内でのLGBT 研究は少なく、とりわけLGBT の経済的要素を分析した研究は非常に限られている。そのため、政策の前提となる問題把握と裏付けが不足して、現状のように解決への動きが停滞していると考えられる。本研究では賃金及び学歴に焦点を当てLGBT の不利益を定量的に示すことで、LGBT 研究の足掛かりになることを目的とする。

²⁵三菱商事株式会社「LGBT が働きやすい職場づくり」 <https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/diversity/lgbt.html> (情報最終確認日：2023年11月8日)

第2章 先行研究

第1節 LGBT 効果に関する先行研究

LGBT の効果に関する先行研究は平森（2018）が挙げられる。国内の LGBT 研究は限られており、平森は LGBT の困難を統計的に分析した国内で初めての研究である。使用データは虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターが実施した「LGBT と職場環境に関するアンケート調査」である²⁶。「性的指向やトランスジェンダーによって収入に差がある」という仮説、「職場で LGBT に関する差別が勤続意欲に影響を与える」という仮説を多変量解析し、2種類の分析を行っている。

分析Ⅰでは収入の対数を被説明変数、性的指向・トランスジェンダー・年齢・学歴・雇用形態を説明変数とし、LGBT であることが収入にもたらす効果を男女別で検証している。その結果、レズビアンやゲイは異性愛者と比べて収入に直接的な効果を持たないが、年齢や学歴、雇用形態などの媒介要因を通じて収入に負の効果を持つ可能性の存在を示している。バイセクシュアル女性や出生時の性別が男性のトランスジェンダーは統制変数の要因では説明できない収入の低さに直面している。異性愛・同性愛・両性愛以外の性的指向を持つ人は、出生時の性別に関わらず収入に対して負の効果を持っていた。

分析Ⅱでは勤続意欲を被説明変数、職場で LGBT に関する差別的言動を見聞きした経験・生まれの性・性的指向・トランスジェンダー・年齢・学歴・雇用形態・収入・外資系企業ダミー・労働時間・やりがい・職場の人間関係・ダイバーシティ意識を説明変数としている。その結果、職場での LGBT 差別的言動が少ないほど勤続意欲が高まることが示されている。一方で LGBT であること自体は勤続意欲に直接的な効果を持たないとわかった。

結論として、学歴や雇用形態、異性愛中心の規範などの媒介要因が LGBT の収入に負の効果をもたらしているとしている。ただし、統制変数に投入していない要因が媒介している可能性も示唆している。また、差別的言動のない職場に勤めることは当人の勤続意欲に対して感情的な側面から正の効果をもたらすとして、職場環境の改善によって従業員のやりがいや人間関係、ダイバーシティ意識を向上させることが必要だと考察している。

平森は限界点として、有意抽出のインターネット調査であるため諸々のバイアスが働いている可能性がある上、傾向スコアなどによるデータ補正を行っていないため、母集団への一般化が難しいことを指摘している。

第2節 賃金格差に関する先行研究

LGBT の賃金格差を分析する上で、同様にジェンダーの効果を計測している男女間賃金格差の先行研究で使われている手法を参考にした。

野崎（2005）は男女雇用機会均等法や女性の高学歴化などでも解消されていない男女間賃金格差の要因分解を行っている。JGSS のデータを用いて、学歴別、男女別のミンサー型賃金関数を推定し、賃金格差を「属性によるもの」「男性が受ける高い評価」「助成が受

²⁶ 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2014）「LGBT と職場環境に関するアンケート調査 報告会資料 2014」、<https://niijibridge.jp/report/date/2014/>（最終情報確認日：2023年11月8日）

ける低い評価」に分解している。ミンサー型賃金関数とは、アメリカの経済学者ジェイコブ・ミンサーによって提唱された、賃金を学歴や経験年数などの人的資本に関する要因で説明する統計的モデルである。一般的な方程式は以下である。

$$\ln(\text{賃金率}) = \alpha + \beta \times \text{教育年数} + \gamma \times \text{経験年数} + \delta \times \text{経験年数の2乗} + \text{誤差項}$$

また野崎は個人属性を表す要因に加えて、職種、職階、企業規模、雇用形態など雇用環境を表す要因を説明変数としている。

堀（2008）では労働市場における職業・産業分布の性差が男女間賃金格差に及ぼす影響を検討している。厚生労働省の賃金構造基本統計調査を用いてミンサー型賃金関数に企業規模と産業を説明変数に加えて推計している。同様に、阿部（2005）、馬（2006）、田中（2002）でも、業種や企業規模、役職などを説明変数に加えたミンサー型賃金関数を推計して、男女間賃金格差の要因を検討している。そのため本稿ではこの関数を基本的なモデルとして採用する。

川口（2011）はミンサー型賃金関数で日本の賃金構造を推計する際の留意点をまとめている。1. 賃金構造が60歳を境に不連続となること、2. 被説明変数の賃金率は自然対数変換するのが適切であること、3. 学歴は連続変数変換せずにダミー変数として扱うのが適切であること、4. 賃金と潜在経験年数のプロファイルは学歴で異なること、5. 賃金と潜在経験のプロファイルは二次関数で近似できること、6. 学歴×潜在経験年数グループの分散は潜在経験年数とともに増加すること。以上の6点を挙げている。

第3節 本稿の位置づけ

本稿の新規性は2点ある。

まず、LGBTであることが収入に及ぼす影響について、直接的な効果だけでなく学歴を介した間接的な効果も測定している点である。平森（2018）では学歴や雇用形態、異性愛中心の規範などが媒介要因としてLGBTの収入に負の影響を与えていると結論づけているが、媒介要因の間接的な効果については分析出来ていない。本稿は学歴を説明変数としたモデルとミンサー型賃金関数を推計したモデルを共に用いることで、学歴がLGBTの収入にどれほどの効果をもたらしているのか検証する。

2つ目は、施策なしダミー及び施策ダミーを変数に投入する点である。平森は、職場でのLGBT差別的言動の抑制・職場での人間関係・職場のダイバーシティ意識が賃金格差解消に有効だと述べるものの要因分解に留まっているため、詳細な解決案には結びついていない。一方で本稿は施策なしダミーを組み込むことで施策実施の意義を示し、複数の施策ダミーを加えることで具体的にどの施策が格差解消に効果的であるか検討する。

また本稿はLGBT研究の草分けとしての価値がある。平森がLGBTの困難を検証した国内で初めての統計的研究としているように、LGBTに関する国内研究は非常に少ない。本稿は日本のLGBT研究の開拓に有意義だと考える。

第3章 分析

第1節 分析の概要

第1項 3つの検証仮説

本分析の検証仮説は3つある。

仮説Ⅰ：LGBTであることは賃金に負の効果がある

問題意識で示したように、LGBTであることが賃金に与える影響を分析し、格差を可視化することを本稿の目的としている。LGBTダミーを設定して賃金に与える効果を計測し、どれほど当事者が不利益を被っているか検証する。すでに平森（2018）ではバイセクシュアル女性や出生性が男性のトランスジェンダー、異性愛・同性愛・両性愛以外の性的指向を持つ者は収入に対して負の効果を持っていることが示されているが、本分析ではLGBTと非当事者の二元的な分類で再度検証する。

仮説Ⅱ：LGBTであることは学歴を媒介して賃金に負の効果がある

媒介要因がLGBTの収入に間接的影響を持っているという平森（2018）の指摘を踏まえ、本稿では賃金に最も影響を与えられと考えられる学歴を媒介要因として取り上げる。学歴が間接的にLGBTの賃金にもたらす効果（以下、間接効果）とLGBTであることが賃金にもたらす直接的な効果（以下、直接効果）を比較し、どちらが賃金により大きい影響をもたらしているか検討する。

仮説Ⅲ：企業によるLGBT施策の実施は賃金に正の効果がある

LGBTとシスH間の賃金格差を是正するためには企業が対策することが良い影響を及ぼすと考えたため、このように仮定した。本分析では「施策実施の有無は賃金格差に影響するか」という観点から実証分析を行い検討する。

第2項 分析の流れ

分析は以下の構成で進める。

まず、学歴を被説明変数、LGBTを説明変数とした回帰式を作成し、LGBTであることが学歴に与える影響を検証する。これは仮説Ⅱの検証に使用する。次に、先行研究で使われているミンサー型賃金関数にLGBTダミー及び施策なしダミーを投入したモデルを作成する。野崎（2005）、堀（2008）、馬（2006）を参考に、業種、企業規模、雇用形態を統制変数として関数に加える。これにより仮説Ⅰ～Ⅲの検証を行う。最後に施策ダミーを投入して施策の有効性を検証し、具体的な政策提言に結びつける。

図 2 要素同士の関係図



筆者作成

第3項 使用データと変数定義

本研究にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「niji VOICE 2020 (LGBTと職場に関する調査、2020) (虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター) の個票データの提供を受けた。この調査の目的は日本でLGBTなどの性的マイノリティがどのような困難を抱え、どのようなニーズを持っているのかを明示することで、職場などでのLGBT施策を推進することとしている。

表 4 niji VOICE 2020 概要

回収期間	2020年6月1日～7月16日(46日間)
参加者	2,231人(有効回答数:2,029人) 日本の職場で働いた経験(アルバイトなどの非正規雇用も含む)のある者が対象。 LGBTだけでなく非当事者も含まれる。
設問数	Q1～45の全45問 すべて任意回答のため、設問によって回答数が異なる。
集計方法	ウェブ上のアンケートフォーム SurveyMonkey 有料版を利用。 ウェブサイト、Twitter、Facebook、Instagram、LinkedIn、講演会、虹色ダイバーシティのクライアントへのメールマガジン、過去の回答者へのメール等で協力を依頼(Twitter、Facebook、Instagramには広告も掲載)。

出典：認定NPO法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター(2020)「niji VOICE 2020～LGBTも働きやすい職場づくり、行きやすい社会づくりのための「声」集め～」より筆者作成

いずれかの設問で一つでも無回答のサンプルは欠損値として除外した。被説明変数に賃金を投入するに当たり、働いている者に限定した標本にする必要があるため、「Q2 就業状況」に「仕事を持ち、働いている」と回答した者のみを扱い、「在職しているが、病気、出産、育児などで休職中」「仕事をしていない」と回答した者は除外した。男女間賃金格差の影響を統制するため、平森(2018)に倣い男女別で分析を行った。

以下は変数定義と使用したアンケート項目の対応である。

賃金率(対数)

川口（2011）によると被説明変数の賃金率は自然対数変換するのが適切と指摘しているため、時間当たり賃金率の対数を用いた。「Q37 年収」「Q28 週あたり労働時間」の回答を利用し計算した。「Q37 年収」は「100 万円未満」から「2,000 万円以上」まで 100 万円階級幅ごとに選択肢があるが、階級値は階級の最大値と最小値の平均とした。2000 万円以上は国税庁「令和 2 年分民間給与実態調査結果」第 3 表「給与階級別の総括表」の「1 年を通じて勤務した給与所得者の平均給与」より、2,000 万～2,500 万の給与平均 2,256.8 万円と 2,500 万以上の給与平均 4,318.5 万円を足して 2 で割ることで得られた 3,288 万円を階級値とした。「仕事で得た収入はなかった」「わからない」を選んだサンプルは無回答と同様に欠損値として除外した。1 年間を 52 週間と仮定し、「Q28 週あたり労働時間」から年間の労働時間を求め、 $\text{年収} \div (\text{年間の労働時間})$ から時間当たり賃金率を推定した。

教育年数

「Q40 最後に通った学校」「Q41 最後に通った学校の卒業、中退、在学中」「Q1 年齢」の回答をもとに最終学歴を分類し教育年数を計算した。中卒は 9、高卒は 12、専門・短大・高専卒は 14、大卒は 16、修士卒は 18、博士卒は 21 を教育年数とする。中退は最終学歴時点での教育年数を当てはめた。在学中の者は、現時点での学歴の修学年数と（通っている学校の修学年数） $\div 2$ の合計とした。学歴ダミーではなく教育年数を使用したのは間接効果と直接効果を比較する上で量的データであれば扱いやすいためである。

潜在経験年数

「Q1 年齢」の回答と教育年数を利用した。Mincer（1974）は労働市場での経験年数に関する直接的な情報が無いときは潜在的な経験年数を使うことを提案しており、 $\text{潜在経験年数} = \text{年齢} - \text{教育年数} - 6$ の式で求めることができる。

潜在経験年数の 2 乗

基本的なミンサー型賃金関数のモデルに倣い、潜在経験年数の 2 乗を投入した。

LGBT

「Q6 出生時の性別」「Q8 性自認」「Q9 性的指向」の回答の集計結果を利用した。12 分類のうち、「シス H 女性」と「シス H 男性」以外に該当するサンプルを LGBT としてダミー変数 1 を加えた。

年齢

「Q1 年齢」の回答を利用した。川口（2011）は 60 歳を境に賃金構造が不連続になるとしているが、2013 年に定年が 65 歳に引き上げられた事や、学歴収益率研究のサーベイ論文である北條（2018）では 64 歳まで扱っている事を鑑み、64 歳以下までを対象とした。

地域

「Q20 居住都道府県」の回答を利用した。選択肢は北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州・沖縄である。安井、佐野（2010）を参考に北海道を基準組とした。国内に向けた政策提言を行うため海外に居住しているサンプルは除外した。

正規雇用

「Q3 雇用形態」の回答を利用した。平森（2015）に倣い正社員・正職員、会社などの経営者・役員、自営業主・自由業者を正規雇用として扱い、ダミー変数 1 を入れた。よってパート・アルバイト・臨時雇い、派遣社員、契約社員・嘱託は非正規雇用とした。麦山（2017）に倣い内職、家族従業者も非正規雇用とした。

企業規模

「Q34 従業員数」の回答を利用した。堀に倣い、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より従業員数 1,000 人以上を「大企業」、100～999 人を「中企業」、10～99 人を「小企業」に区分し、「官公庁」を加えてダミーを設定した。従業員数 1～9 人を基準組にした。

業種

「Q35 勤め先の業種」の回答を利用した。選択肢は日本標準産業分類と同じ 20 の産業だが、「政治・経済・文化団体、宗教団体」は「その他のサービス業」に内包されるため統一し、漁業はサンプルが無く除外したので、18 の業種ダミーに分かれた。堀（2008）、馬（2006）、野崎（2005）より「製造業」を基準組とする。日本標準産業分類に基づき、「その他」を選んだサンプルは「分類不能の産業」とした。

施策なしダミー

「Q13 職場の施策」の回答を利用した。職場で実施されている施策に関する設問である。選択肢は以下の 13 個である。

1. 差別の禁止の明文化
2. 経営層の支援宣言
3. 福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い
4. トランスジェンダーの従業員へのサポート
5. 相談窓口の設置
6. 性的マイノリティと支援者（アライ）による職場内グループの運営
7. 職場での性的マイノリティに関する研修、e ラーニング
8. ステッカーなど啓発グッズの配布
9. 研修以外の職場内の啓発イベント（映画鑑賞会など）
10. 職場外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛
11. LGBT 市場向けのサービスや商品の提供
12. 特に何の対応もない
13. その他

「特に何の対応もない」を選んだサンプルは施策なしダミーとして 1 を投入した。

第 4 項 ジェンダーの分類

「ni ji VOICE 2020」の表記に則ってジェンダーを大別すると、表 5 の 12 分類になる。「シス」は、出生性と性自認が一致しているシスジェンダーを表す。「H」は、性的指向が異性だけであるヘテロセクシャルを表す。「X」は、性自認が男女のどちらにも当てはまらない、どちらにも当てはまる、もしくは定まっていない者を意味する X ジェンダーを表す。「FtM」（Female to Male）はトランスジェンダーのなかでも出生性が女性かつ性自認が男性の者、「FtX」（Female to X）は出生性が女性かつ性自認が X などの者を表す。

同様に、出生性が男性の場合は MtF、MtX と表される。

ただし、本分析では LGBT であることの効果を計測するため 12 分類は用いず、LGBT と LGBT 以外で分ける 2 分類を用いる。出生性と性自認が一致して性的指向が異性だけである者、つまりシスジェンダーかつヘテロセクシャルの者をシス H とする。シス H のうち、出生性が女性の者をシス H 女性、男性の者をシス H 男性とする。

シス H に該当しないジェンダーはすべて LGBT とする。本稿では便宜上性的マイノリティを LGBT と同義として扱う。LGBT のうち、出生性が女性の者を LGBT 女性、男性の者を LGBT 男性とする。

男女間での学歴格差・賃金格差をコントロールするために、本分析では LGBT 女性とシス H 女性の比較、LGBT 男性とシス H 男性の比較によって LGBT 効果を計測する。

表 5 ジェンダーの分類と定義

出生性	性自認	性的指向	12 分類	2 分類
女性	女性	女性	シス L	LGBT
		男性	シス H 女性	シス H
		両性+問わない	シス B 女性	LGBT
		該当なし、その他	シスその他女性	LGBT
	男性	全部	FtM	LGBT
	X、その他	全部	FtX など	LGBT
男性	女性	全部	MtF	LGBT
	男性	女性	シス H 男性	シス H
		男性	シス G	LGBT
		両性+問わない	シス B 男性	LGBT
		該当なし、その他	シスその他男性	LGBT
	X、その他	全部	MtX など	LGBT

出典：認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）「niji VOICE 2020」より筆者作成

第 2 節 学歴に対する LGBT 効果の分析

被説明変数を教育年数とし、LGBT であることの教育年数への影響を最小二乗法で重回帰分析した。統制変数による影響を比較するために 3 つモデルを用いた。モデル 1 では年齢、モデル 2 では地域、モデル 3 では両方を統制変数としている。

表 6 分析結果 1

被説明変数 教育年数	出生性：女性 (N=936)			出生性：男性 (N=471)		
	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 1	モデル 2	モデル 3
切片	14.199*** (0.329)	14.505*** (0.520)	13.149*** (0.603)	15.514*** (0.520)	15.512*** (0.674)	15.176*** (0.838)
LGBT	-0.585*** (0.178)	-0.756*** (0.172)	-0.535*** (0.178)	-0.489* (0.250)	-0.462* (0.236)	-0.407 (0.250)
年齢	0.034*** (0.007)		0.032*** (0.007)	0.008 (0.010)		0.007 (0.010)
東北		0.640 (0.662)	0.791 (0.657)		-1.543 (0.966)	-1.497 (0.969)
関東		1.175** (0.513)	1.229** (0.509)		0.345 (0.672)	0.353 (0.672)
中部		0.844 (0.573)	0.960* (0.568)		-0.185 (0.751)	-0.166 (0.751)
近畿		1.106** (0.526)	1.188** (0.521)		0.590 (0.686)	0.599 (0.686)
中国		-0.876 (0.724)	-0.689 (0.718)		1.895* (1.106)	1.938* (1.108)
四国		0.001 (0.844)	0.139 (0.837)		-0.858 (1.060)	-0.867 (1.061)
九州・沖縄		0.683 (0.628)	0.721 (0.622)		0.267 (0.813)	0.295 (0.815)
R2	0.045	0.048	0.067	0.013	0.044	0.045
R2 Adj.	0.043	0.040	0.058	0.009	0.028	0.026
F	21.867	5.855	7.390	3.060	2.669	2.420

*は 10%有意、**は 5%有意、***は 1%有意を表す。
カッコ内は標準誤差を表す。

出生性が女性の場合、1~3 いずれのモデルでも LGBT ダミーの係数は 1%水準で負である。自由度修正済み決定係数 (R2 Adj) を見ると 3モデル全て 0.04 を上回っており、低い説明力である。つまり、女性においては、年齢や地域の影響に関わらず、LGBT であるほうが学歴が低い傾向があると言える。一方で出生性が男性の場合、LGBT ダミーの係数はマイナスであるもののモデル 1、2 は 10%水準で有意な傾向があるのみに留まり、モデル 3 では有意でなくなる。よって男性においては LGBT であることと学歴の相関関係は認められないとわかる。この男女差の原因について、男性のサンプルサイズは 471 で女性のサンプルサイズ 936 の約半分であり、十分なサイズでなかった可能性が考えられる。

第 3 節 ミンサー型賃金関数を推計した分析

本節ではミンサー型賃金関数を推計し、最小二乗法で重回帰分析を行う。被説明変数は賃金率の対数、説明変数に教育年数、潜在経験年数、潜在経験年数の 2 乗、LGBT ダミー、施策なしダミーを投入している。統制変数に正規雇用ダミー、企業規模ダミー、業種ダミーを投入し統制変数の違いでモデルを 4 つに分けている。

表 7 分析結果 2

被説明変数 賃金率対数	出生性：女性 (N=936)				出生性：男性 (N=471)			
	モデル 4	モデル 5	モデル 6	モデル 7	モデル 4	モデル 5	モデル 6	モデル 7
切片	6.723*** (0.221)	6.527*** (0.252)	6.439*** (0.240)	6.503*** (0.249)	6.729*** (0.322)	6.885*** (0.357)	6.809*** (0.338)	6.847*** (0.350)
教育年数	0.042*** (0.013)	0.067*** (0.014)	0.053*** (0.014)	0.053*** (0.014)	0.022 (0.017)	0.044** (0.019)	0.035* (0.019)	0.031 (0.019)
潜在経験年数	0.011 (0.009)	0.019** (0.009)	0.013 (0.009)	0.013 (0.009)	0.049*** (0.013)	0.068*** (0.013)	0.053*** (0.013)	0.053*** (0.013)
潜在経験年数 2 乗	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
LGBT	-0.152** (0.067)	-0.155** (0.068)	-0.132** (0.067)	-0.130* (0.067)	-0.192** (0.093)	-0.242** (0.097)	-0.189* (0.097)	-0.186* (0.096)
施策なし	-0.162** (0.067)	-0.172** (0.069)	-0.169*** (0.065)	-0.148** (0.068)	-0.296*** (0.089)	-0.276*** (0.092)	-0.259*** (0.087)	-0.274*** (0.090)
正規雇用	0.343*** (0.067)		0.389*** (0.069)	0.381*** (0.069)	0.437*** (0.098)		0.447*** (0.100)	0.419*** (0.100)
企業規模 業種	Yes No	Yes Yes	No Yes	Yes Yes	Yes No	Yes Yes	No Yes	Yes Yes
R2	0.140	0.142	0.165	0.170	0.229	0.256	0.263	0.285
R2 Adj.	0.131	0.116	0.143	0.144	0.212	0.211	0.223	0.239
F	15.044	5.560	7.481	6.616	13.682	5.649	6.631	6.281

*は 10%有意、**は 5%有意、***は 1%有意を表す。
カッコ内は標準誤差を表す。

まず LGBT ダミーについて検討する。女性では、全モデルで符号はマイナスとなり -0.130 ~ -0.155 を推移している。モデル 4~6 で 5%有意で受容できる。つまり、LGBT はシス H に比べて賃金率がおおよそ 14%低いとわかる。男性でも全モデルで符号は負、-0.186 ~ -0.242 を推移している。モデル 4, 5 で 5%有意、モデル 6, 7 は 10%有意が確認できる。つまり、LGBT はシス H に比べて賃金率がおおよそ 20%低い傾向があるとわかる。

つまり出生性に関わらず LGBT であることが賃金に負の影響を与える結果となったため、**仮説 I** は支持される。男女で比較すると、男性は女性に比べて LGBT の賃金率低下幅が約 5%ポイント大きいことから男性は LGBT であることの影響をより強く受けている。企業規模、業種、正規雇用などをコントロールしているためこれらに関わらず効果を持っている。

次に教育年数について検討する。女性では教育年数は全て 1%有意であり、従来言われているように教育年数が増えるに連れて賃金率が上昇するという傾向が見られる。ただしその上昇幅は約 5%程度で、正規雇用と比較すると大きくはない。一方、男性で教育年数が 5%有意を満たすのはモデル 5 のみで、このサンプルからは一般的な学歴間賃金格差を認めることは出来ない。

続いて間接効果を計測する。分析結果 1 の LGBT ダミー係数と分析結果 2 の教育年数の係数との積を間接効果とする。全モデルの組み合わせで間接効果を求めた結果を表 8 にまとめた。

表 8 間接効果と直接効果の比較

教育年数係数 LGBT 係数	女性				男性			
	モデル 4	モデル 5	モデル 6	モデル 7	モデル 4	モデル 5	モデル 6	モデル 7
モデル 1	-0.025	-0.039	-0.031	-0.031	-0.011	-0.022	-0.017	-0.015
モデル 2	-0.032	-0.051	-0.040	-0.040	-0.010	-0.020	-0.016	-0.014
モデル 3	-0.022	-0.036	-0.028	-0.028	-0.009	-0.018	-0.014	-0.013
直接効果	-0.151	-0.153	-0.131	-0.129	-0.177	-0.225	-0.170	-0.168

間接効果を見ると-0.009~-0.051 に収まっている。確かに、教育年数による負の間接効果が確認された。しかし、分析結果二つの有意性を考慮すると女性では間接効果の存在が受容されるものの、男性ではすべて有意水準以下なため間接効果を信頼することは出来ない。そのうえ、それぞれの間接効果と表 8 下部の直接効果を比較しても、間接効果は-0.051 以上に収まっているのに対し直接効果は全て-0.12 以下であることから、直接効果は 2 倍程度大きいとわかる。つまり**仮説 II** は女性のみ支持される。ただしその負の間接効果も直接効果に比べると限定的であることに留意する必要がある。

最後に施策なしダミーについて検討する。男女ともに全モデルで 5% 有意に限界効果を持っている。女性では約 15% のマイナス、男性では約 27% のマイナス効果である。よって、両性で**仮説 III** は支持される。

第 4 節 分析のまとめ

仮説 I は男女ともに支持された。企業規模、業種、正規雇用に関わらず、出生性が女性の場合は約 14%、男性の場合は約 20% LGBT の賃金率が低いと分かった。これにより LGBT 格差の現状を定量的に示す本稿の一目的が達成された。平森 (2018) は 2014 年調査のデータ、本分析は 2020 年調査のデータを利用しているため、6 年ぶりの LGBT 格差実証分析となる。本稿が改めて収入格差を確認できたことは有益だと考える。

女性の格差が男性より約 6% ポイント小さい原因について、明智、遠藤&村木 (2013) によればレズビアンは男性に依存しない経済的自立を志向していることが考えられる。実際に本分析のデータから非正規雇用率²⁷を見ると、ゲイはシス H 男性と比べて 15.1% ポイント増加しているのに対し、レズビアンはシス H 女性に比べて 1.8% ポイントの増加に留まっている。男女間賃金格差を補うためにレズビアンは稼ぎ手の役割に努めている一方で、ゲイは男性とカップル関係を結ぶため稼ぎ手の役割が二者に分散され労働市場への参入に消極的だと考察する²⁸。これはレズビアンプレミアム、ゲイペナルティと呼ばれ一つの研究対象であるが、本分析では LGBT を一括りに統合しているため詳細には触れない。

仮説 II は出生性が女性の場合のみ裏付けられた。ただし、女性において教育年数による間接効果は低くとも-5% だが直接効果は-12% 程度あり、賃金格差の主要因は学歴よりも LGBT であること自体だと結論できる。他方、男性において有意な間接効果は認められなか

²⁷ 正規雇用ダミーと同様、経営者・役員、自営業主・自由業者を正規雇用含む。

²⁸ Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2003). The earnings effects of sexual orientation. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (3), 449-469.

った。この原因について、男性のサンプルサイズが不十分であった可能性や、勤続年数と多重共線性があった可能性が考えられる。多重共線性とは説明変数同士の相関関係が高いことを意味する。男性の勤続年数は全て 1% 有意である点、自由度修正済み決定係数が男性は女性より高水準である点からそれが推測できる。より適切に間接効果を計測するにはモデルを慎重に採択する必要があり、本分析の課題である。

仮説Ⅲは男女ともに裏付けられた。企業が LGBT に関する施策を行わないことで LGBT 女性はおよそ 15% の減少、LGBT 男性で約 27% 減少している。言い換えると LGBT 施策の実施は賃金に正の効果があるといえる。男性は施策の有効性が高く賃金格差も大きいいため、施策の意義はより深まると言える。

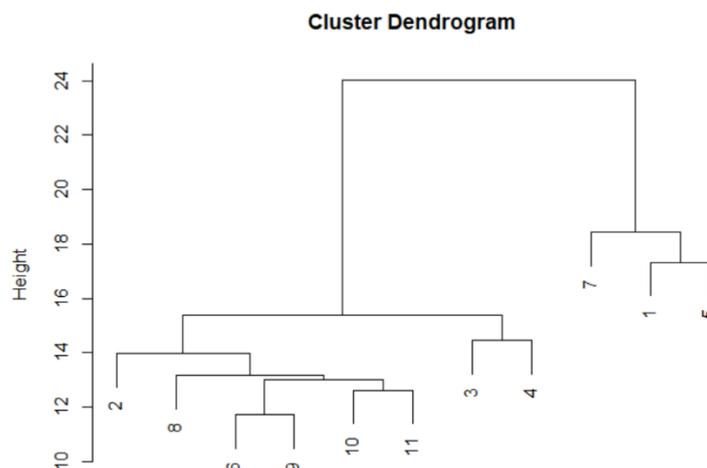
第 4 章 政策提言

第 1 節 政策提言の方向性

これまでの分析では、どのような政策を行うことが最も効果的であるかまで明らかにできていない。本章で新たに施策ダミーを用いた分析を行い、最も年収増加効果が大きい施策を特定することで、具体的な政策提言につなげていく。

まず、アンケート項目「Q13 職場の施策」で選択肢に設定されている 11 個の施策²⁹を扱いやすくするためクラスタリング分析による分類を行った。一般的に用いられるユークリッド距離でデータ間距離を計測しウォード法を用いた階層クラスタリングを採用した。結果は下図の通りである。

図 3 施策のクラスタリング結果



この結果から、施策は $A = [3, 4]$ 、 $B = [1, 5, 7]$ 、 $C = [2, 6, 8, 9, 10, 11]$ で 3

²⁹ 「Q13 職場の施策」で「その他」を選択したサンプルは除外した。

つのクラスターに分類できることがわかった。重回帰モデルにこれらを投入するにあたり、新たに以下のダミー変数を設定した。

施策 A ダミー、施策 B ダミー、施策 C ダミー

各クラスターのうち少なくとも 1 つ施策を実施していることを表すダミー。

施策 A 実施数ダミー、施策 B 実施数ダミー、施策 C 実施数ダミー

各クラスターのうち、実施している施策の個数を表すダミー。

第 3 章の分析結果 2 から企業規模、業種を統制したモデル 5 の有意性が最も高かったことを踏まえ、この 2 つを統制してモデル 8、9 を作成した。

表 9 分析結果 3

被説明変数 賃金率対数	出生性：女性 (N=936)		出生性：男性 (N=471)	
	モデル 8	モデル 9	モデル 8	モデル 9
切片	6.384*** (0.244)	6.385*** (0.243)	6.746*** (0.355)	6.712*** (0.356)
教育年数	0.064*** (0.014)	0.064*** (0.014)	0.042** (0.019)	0.043** (0.019)
潜在経験年数	0.016* (0.009)	0.016* (0.009)	0.064*** (0.013)	0.065*** (0.013)
潜在経験年数 2 乗	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
LGBT	-0.145** (0.068)	-0.145** (0.068)	-0.257*** (0.098)	-0.270*** (0.097)
施策 A	0.116 (0.098)		-0.129 (0.121)	
施策 B	0.175** (0.082)		0.291*** (0.109)	
施策 C	0.110 (0.098)		0.154 (0.125)	
施策 A 実施数		0.057* (0.034)		-0.010 (0.046)
施策 B 実施数		0.113** (0.046)		0.100* (0.053)
施策 C 実施数		0.004 (0.076)		0.073 (0.104)
企業規模	Yes	Yes	Yes	Yes
業種	Yes	Yes	Yes	Yes
R2	0.151	0.155	0.259	0.253
R2 Adj.	0.124	0.128	0.210	0.204
F	5.545	5.712	5.320	5.158

*は 10% 有意、**は 5% 有意、***は 1% 有意を表す。
カッコ内は標準誤差を表す。

モデル8、9ともに施策Bだけが有意でおおよそ11%の正の効果が確認できる。ただし男性において施策Aの符号が負であったことや、男性で施策Bが0.29と高い係数が現れたことは、男性のサンプルサイズが小さい点や極端に値が大きい点を考慮すると安易に信用することは難しい。施策A、Cはどちらも有意でなく係数も小さい。

以上のことから、施策Bの「差別の禁止の明文化」、「相談窓口の設置」、「職場でのLGBTに関する研修、eラーニング」を政策提言に採択する。下記の分析結果4では施策ごとで重回帰分析を行い政策効果を検証した。

表10 分析結果4

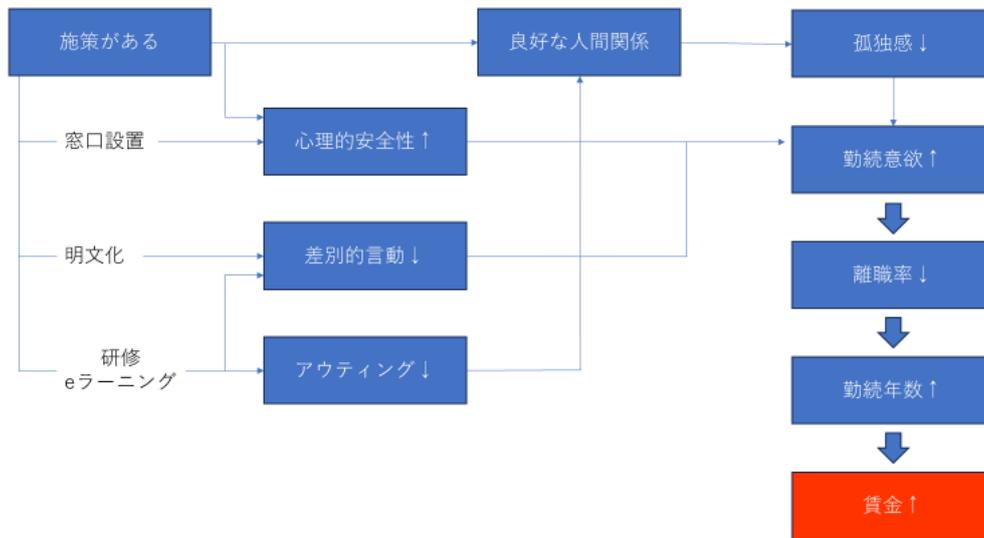
被説明変数 賃金率	女性 (N=936)			男性 (N=471)		
	12	13	14	12	13	14
切片	6.367*** (0.244)	6.350*** (0.244)	6.384*** (0.244)	6.712*** (0.354)	6.714*** (0.356)	6.766*** (0.355)
教育年数	0.066*** (0.014)	0.068*** (0.014)	0.067*** (0.014)	0.045** (0.019)	0.046** (0.019)	0.041** (0.019)
潜在経験年数	0.017* (0.009)	0.018** (0.009)	0.017* (0.009)	0.066*** (0.013)	0.067*** (0.013)	0.066*** (0.013)
潜在経験年数2乗	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
LGBT	-0.161** (0.068)	-0.154** (0.068)	-0.155** (0.068)	-0.280*** (0.096)	-0.281*** (0.097)	-0.269*** (0.097)
差別の禁止の明文化	0.259*** (0.082)			0.242** (0.097)		
相談窓口の設置		0.229** (0.090)			0.137 (0.106)	
研修、eラーニング			0.279*** (0.082)			0.207** (0.097)
企業規模	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
業種	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R2	0.145	0.142	0.147	0.251	0.244	0.249
R2 Adj.	0.120	0.117	0.121	0.206	0.198	0.203
F	5.719	5.571	5.789	5.513	5.290	5.429

*は10%有意、**は5%有意、***は1%有意を表す。
カッコ内は標準誤差を表す。

差別禁止の明文化は約25%の効果、職場でのLGBTに関する研修、eラーニングは約24%の正の効果があるとわかる。しかし相談窓口の設置は女性で約0.22に対し、男性は0.13で有意でなかった。

分析結果をまとめると、相談窓口の設置、差別禁止の明文化、LGBTに関する研修、eラーニングを実施すると賃金が高いという傾向が明らかになった。この相関関係は下図のプロセスで生じていると考える。

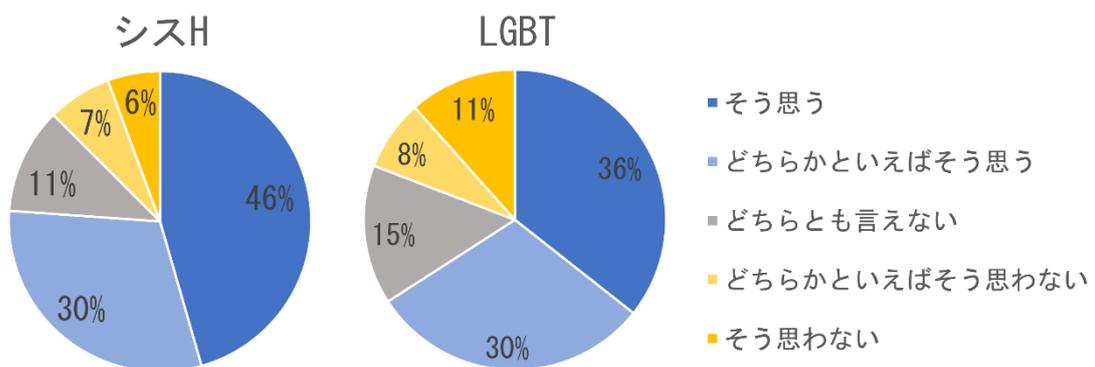
図 4 LGBT 施策効果



出典：認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）「nijiVOICE2020 ～LGBT も働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め～」を参考に筆者作成

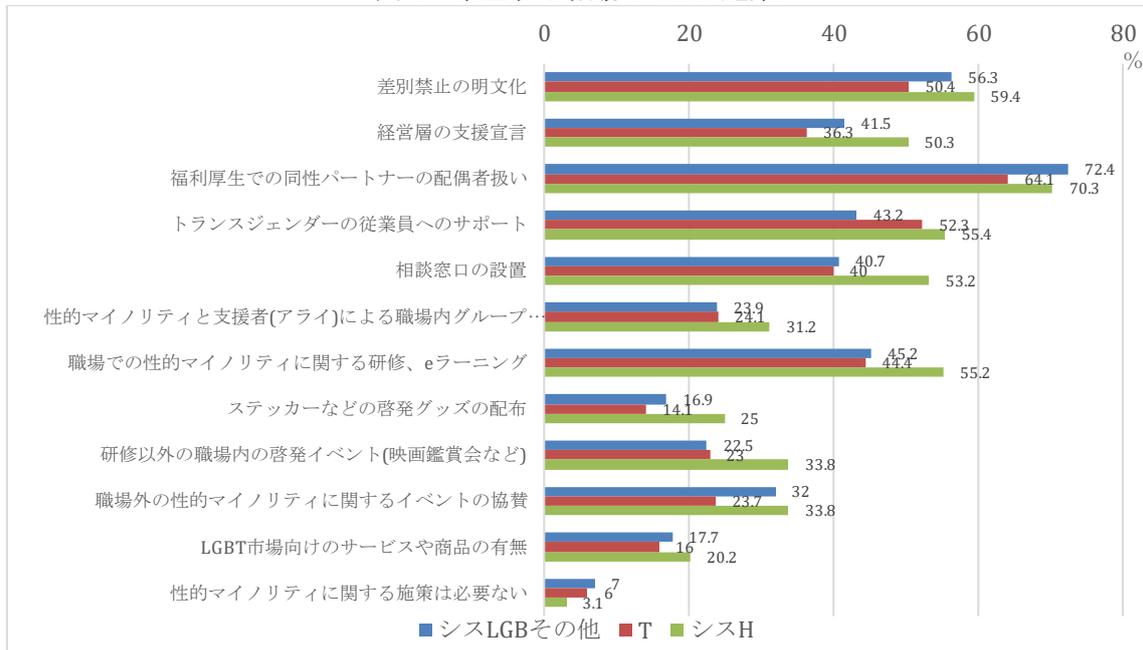
LGBT 施策で当事者の勤続意欲が高まることで早期退職が減少する。それに伴い LGBT の離職率が抑えられ勤続年数が増加し賃金が上昇する。実際、LGBT で勤続意欲があると回答したのは 66%であるのに対しシス H は 76%で格差がある（図 5）。平森（2018）も職場での LGBT 差別的言動が少ないほど勤続意欲が高まると考察している。LGBT が被る不利益を解消するために、企業が積極的に LGBT 施策を採用し、働き続けたい職場環境を整える必要があると考える。

図 5 「Q13 勤続意欲はありますか」の回答集計結果 (N=1739)



出典：認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）「niji VOICE 2020」より筆者作成

図6 希望する職場のLGBT施策



出典：「LGBTと職場環境に関するアンケート調査 niiji VOICE 2020」より引用
 回答数：シスLGB他=727 T=491 シスH=554

ジェンダーごとの希望する施策割合を示したアンケート結果（図6）によれば、シスHでは「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」に次いで、差別禁止の明文化が希望されており、4番目には研修が望まれている。LGBTでも3つの施策は他施策に比べて高い水準で要求されていることがわかる。

以上のことから、差別禁止の明文化、相談窓口の設置、LGBTに関する研修、eラーニングを政策提言とする。提言対象は「政策を十分に行っていない企業」とする。次節からは施策の具体的な内容について、事例や指標を用いて説明する。企業の事例については、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」p18-42にまとめられた資料を参照した。

第2節 政策I：差別禁止の明文化

第1項 政策内容

LGBT差別禁止を明文化する際に特筆すべき事項及びその理由を以下に挙げる。

「性的指向・性自認・性表現に関する差別の禁止」と具体的な文言を盛り込むこと

「あらゆる差別を禁止する」と記載するだけでは抽象的で、LGBT当事者は本当に差別が禁止されているのか疑念を生むことになる。「性的指向・性自認・性表現による差別を禁止する」と具体性を持たせることで、自己の個性やアイデンティティが守られているという安心感を当事者に与えることができる。またLGBT当事者だけでなく非当事者が憶測や噂

で差別を受ける事を抑止するため、「～に関する」と表現することが望ましい³⁰。

社内外に方針を公開すること

日本の一般社団法人 work with Pride が 2016 年に策定した企業の LGBT 施策評価指標である「PRIDE 指標」では、行動宣言施策の評価項目を以下としている。

- (1) 会社として LGBTQ+、または SOGI に関する方針(差別禁止等)を明文化し、インターネット等で社外に向けて広く公開している。
- (2) 方針に性的指向・性自認という言葉が含まれている。
- (3) 方針に性的表現という言葉が含まれている。
- (4) 従業員に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (5) 従業員に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (6) 学生や求職者に対する採用の姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (7) お客様・お取引先に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (8) 取引先に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (9) 経営層からのメッセージとして、社外に向けて公開している。

この指標では、明文化した規定を社内の従業員・役員で共有するだけでなく、社外に向けて公開することを評価対象にしている。社内に向けてはイントラネットやパンフレットを用いてポリシーを共有し、外部には企業ホームページや広報資料、求人募集時の掲載を通じて、企業が LGBT に対するサポートを提供していることをアピールする。透明性のある情報発信を行うことで LGBT 求職者の不安を取り除き、就労意欲を高めることができる。

あらゆる雇用管理ステージでの差別を禁止すること

日本労働連合総連合会（2017）は「事業主が募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇などの雇用管理のすべてのステージや賃金・安全衛生を含めた労働条件などにおいて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明らかにすることも重要です。」と述べている。現状分析で述べたような、昇進条件に結婚を設けている企業も存在する。雇用上の全段階での差別を禁止することを明記し、キャリアパスを抜本的に見直し、LGBT 従業員が働くうえで障壁となりうる規定を改善する必要がある。

差別だけでなく性的指向・性自認に関するハラスメントも禁止すること

LGBT であることを理由とした嫌がらせなどのハラスメントも明確に禁止すべきである。テレビ番組などマスメディアではハラスメントに該当しかねない表現が日常的に用いられており、従業員の間でも常態化していると考えられる。差別とは思わずとも当事者から見れば嫌がらせに感じる言動は多く、LGBT の多くが孤独感やうつ病を感じている原因でもある。ハラスメント禁止を明記し LGBT が安心して働ける環境の構築が望ましい。

第2項 効果

効果測定として、「ni ji VOICE 2020」のデータを使用し、説明変数に「差別の禁止の明

³⁰ 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.ituc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20190805.pdf?2279（最終情報確認日：2023年11月10日）

文化」、被説明変数に賃金率を置いた重回帰分析を行った。加えて、教育年数、潜在経験年数、潜在経験年数の二乗、LGBT、企業規模、業種も説明変数におき、等制変数を第3章の重回帰分析と統一し、同じ条件とした。その結果、女性で25.9%、男性で24.2%程度賃金率を上昇させることが期待される。また、「ni ji VOICE 2020」によると、勤めている企業がLGBTの差別禁止を明文化していると答えた人は17%にとどまっている。未実施のおよそ80%の企業が実施することで、一層の格差縮小につながる。

Eugene, Michelle, Jacqueline and Eric (2019)によると、アメリカにおいて同性婚の法制化が各州で始まる前からLGBTに対する偏見は減少していたものの、同性婚の法制化された後、偏見は以前の2倍のスピードで減少したと述べられている。つまり、公共政策が社会規範を形成して個人の態度を変えることができるということが明確になった。同様に企業でも、会社規程の改定や経営のトップが差別禁止を唱えることで、従業員の意識が変わり労働環境の改善がみられると推測できる。

work with pride で満点を獲得している企業の例として資生堂とソニーが挙げられる。資生堂は「性自認や性的指向による差別やハラスメントをなくし、社員がありのままの姿で職務にあたるよう環境の整備や啓発に取り組んでいます。」とホームページに記載している。またソニーは「ダイバーシティステートメントにて会社としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開。」と明記している。

第3節 政策Ⅱ：相談窓口の設置

第1項 政策内容

2020年6月に施行されたパワハラ防止法に相談窓口の設置が義務付けられたことにより、LGBTの取り組みの一環として相談窓口を職場内外に設置する企業も増えているが、「ni ji VOICE 2020」によればLGBTの相談窓口がある企業に勤めている人は14%しかいない。しかしLGBTが抱える日常的ストレスや悩みを解消する捌け口としての相談窓口は、他2つの施策と比較しても当事者の日常的ストレスの解消に効果的だと考える。相談窓口を設置するうえでの注意点に以下の4つを挙げる。

アウトティング防止の徹底

アウトティングでLGBT当事者の意図しない第三者に情報漏洩することは、相談窓口への信頼を失墜させ当事者に新たな差別・ハラスメント・人間関係の不和を招くリスクが非常に高い。被害を防ぐために、個人情報保護の徹底は前提として、情報取扱者の限定といった対応が必要にある。そのために窓口の運営には詳細なガイドラインを決めることが望ましい。筑波大学は「LGBTQ+に関する基本理念及びガイドライン」を2018年に改訂し、アウトティングをハラスメントとして対処することだけでなく、カミングアウトされた側も窓口で相談していいことを明記している。アウトティング予防のみならずカミングアウトされた側の精神的圧迫の軽減を促している。相談から漏れる可能性を考慮し、どの範囲で情報共有を行うのかを明確にする必要がある。

カミングアウト強制の禁止

LGBT が性的指向・性自認について秘匿を望んでいるにも関わらずカミングアウトを強いられるケースが報告されているが、反対にカミングアウトを控えることを強制されたケースも存在する。³¹アウティング防止同様、カミングアウトを強制しないことをガイドラインに明記し、相談者が望むカミングアウト範囲内での対応が望まれる。例えば KDDI では「相談があった際には、本人の意向を最優先の上、本人にカミングアウトする意向があれば上司に連絡し、その後の対応をアドバイス」としている。日本 IBM は本人が望まなければ氏名や社員番号は伏せることが可能としている。筑波大学ではワークシートを作成し、カミングアウト情報を整理して相談できる配慮を行っている。

社外窓口設置の検討

自身が LGBT であることを周囲に隠している場合、企業内部にある窓口では、抵抗を感じることがある。そのうえ、LGBT に関する知識が十分でない者が窓口を担当すると差別的な対応を招くことになりかねない。全日本空輸や資生堂は社内の LGBT 当事者がカウンセラーとして対応することでこれらのリスクを抑制し、社内限定的な相談にも対応可能にしているが、従業員数が少ない中小企業では難しい。このように対応が困難な場合は社外相談窓口の設置検討を推奨する。社内窓口がある場合でも社外窓口は有効活用できる場合がある。斎久工業では社内と社外の相談窓口を設置することで、相談内容をコンプライアンス、ハラスメント、メンタルヘルスと広範囲に設けることを可能にしている。当事者カウンセラーによる窓口設置には LGBT コミュニティが必要だが、Work with pride は PRIDE 指標にて「コミュニティ立ち上げが難しいときは相談窓口の設置や会社として社外のコミュニティに参加することから始めてもよい」としており推奨されている。

複数の相談方法の設置

直接の相談窓口だけでなく、電話やメール、SNS での窓口を設置することで、LGBT の相談へのハードルは低くなると考える。日本 IBM は LGBT 向けのホームページや SNS を設置しいつでも連絡や相談ができる体制を整えている。日本生命や日本航空はメールと電話両方に対応している。

第 2 項 効果

効果測定として、「ni ji VOICE 2020」における「相談窓口の設置」を説明変数、賃金率を被説明変数に置いた重回帰分析を行った。また、差別禁止明文化の効果測定同様、分析の条件は第 3 章と統一した。その結果、女性の賃金率がおよそ 22.9%上昇することが見込まれた。男性に関しては、サンプルサイズが女性の半分と小さいため、有意な値が見られなかった。

³¹ LGBT 法連合会 (2019) 「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」

第4節 政策Ⅲ：LGBTに関する研修・eラーニング

第1項 政策内容

LGBTに関する研修は、非当事者の理解増進に大きく役立つと考える。PRIDE指標の施策評価項目と事例を参考に以下の注意点を挙げる。

研修方法・内容

研修方法は社内セミナーなどの開催、イントラネット上でのマニュアル配布などが考えられる。野村証券では人権の観点から差別的言動、カミングアウトされた時の注意事項などを伝達しており、従業員の自主的な運営による啓蒙イベントの企画も行っている。

特に研修方法はワークショップ形式を推奨する。LGBTと日常的に接点がない従業員は、どのようなケースでLGBT知識が必要となり、LGBTと接するときどのように対応すべきか知る機会がない。ワークショップ研修を行うことで当事者へのイメージをより一層明確化できると考える。日本労働組合総連合会は、「方針の周知・啓発を、研修等を通じて行う際には、裁判例や事例など具体的なケースにもとづいたケースワークなどが有効です」としている。PRIDE指標には「研修には読む・聞くだけでなく、グループワークなどの演習が含まれている」が評価項目にある。ポスターやイントラネット、社内誌による全社的な啓蒙が必要な一方で、ワークショップ的な研修は理解増進に大変有効だと考える。NTTドコモは人事担当者にワークショップと基調講演による研修を実施している。PRIDE指標の評価項目にあるように、一回限りの研修実施ではなく継続して研修を開催することで理解の定着を強めることが望ましい。

管理職や役員への研修の必須化

Work with prideは管理職へのLGBTに関する研修を必須とすることを奨励している。管理職が支援者として様々な活動に参加し始めたことで部下が安心してカミングアウトできたという事例があるからだ。啓蒙活動にはトップダウンによってLGBTに関する知識を全社で統一させることが不可欠だと考える。

社外の有識者による研修の検討

企業内での研修を行う上で、社内の従業員ではLGBTに関する知識やノウハウが十分ではない場合が考えられる。そこで、専門家やNGOと連携しノウハウや知識の普及を支援する研修プログラムを提供するなど社外の関係者による研修の実施を検討されたい。JFEホールディングスでは社内関係部門の担当者が外部機関のセミナーや有識者による社内セミナーを受講することで、LGBTに対する理解をより深めることを実現している。ソニーは理解促進を目的に虹色ダイバーシティ、グッド・エイジング・エールズなどの有識者を招き、LGBTワークショップ、人事担当者向けセミナーなどを開催している。

第2項 効果

先述の2つの分析同様、「ni ji VOICE 2020」における「職場での性的マイノリティに関する研修・eラーニング」を説明変数、賃金率を被説明変数に置いた重回帰分析を行い、分析の条件は第3章と統一した。その結果として、女性は27.9%、男性は20.7%の賃金率へ

の正の効果を与えることが期待された。

認定特定非営利活動法人 ReBit の「多様な性に関する授業がもたらす教育効果の調査報告」（2019）によると中高生は授業を実施することで、多様な性に関する正しい知識を身に付け、他者受容や共感性・連帯性を高める効果がある。この場合、対象は中高生だが、LGBT に関する研修を行うことで、従業員に対しても同様の効果が期待できると考える。

実際に研修を行っている例として、NTT は LGBT に関する e ラーニングや研修を継続的にを行い、「LGBTQ ハンドブック」を作成し全社員に向けて公開している。また、認定 NPO 法人虹色ダイバーシティは研修のため講師を派遣、LGBT に関するコンサルティングを行っている。

第5節 政策の限界・問題点

政策の限界として考えられる問題点は3つある。

まず、経済的負担と人的資源の不足だ。多岐にわたる施策の導入や専門窓口の設置には予算や人員の制約があるため、特に中小企業においては実現が難しいと考えられる。この点の対策としては、負担を軽減するため、政府の助成金や補助金の活用を検討することや業界、協会や団体で共同での研修プログラムを検討することが挙げられる。窓口業務についても外注や外部コンサルティングサービスの利用することができる。

次に、法的拘束力の不在だ。本稿の政策は法的に拘束力を持っていないため、導入や取り組みの程度の裁量は企業に委ねられる。本提言では国に対する提言は行わなかった。法整備を進め、企業にとっては法的な義務として位置づけることで、施策の普及を促進することが求められると考える。

最後は、内情の難解さである。企業の対応や取り組みの実情を把握し、それら適切かを判断することは難しい。対策として、匿名なアンケートやフィードバックシステムを導入し、従業員の声を収集し、内情を調査することや、外部の専門家と協力して、具体的な改善策を提案することが挙げられる。外部調査機関の例としては、Work with pride があげられる。

第5章 終わりに

本稿では、格差を明確化し、企業による施策に着目し、賃金格差是正に効果的な施策を提言した。

まず現状分析においては、LGBT が不利益や機会の不平等を被っている現状と、日本において国や企業による対策が不十分であることが分かった。そこから先行研究を踏まえ、分析では LGBT が賃金に及ぼす直接効果と学歴を媒介要因とする間接効果を見てきた。加えて、企業の各施策が賃金格差是正に及ぼす効果を明らかにすることで、差別禁止の明文化、相談窓口の設置、LGBT に関する研修・e ラーニングの提言を行った。また、効重回帰分析を用いて効果を定量的に示すことによって、提言により具体性を持たせた。

しかし本稿で行った提言は法的拘束力がなく、企業の裁量に一任される。また、企業規模によっては人員や予算から取り組みが難しいことも想定される。しかし、性的マイノリティの格差問題は不利益や不平等を生じさせるため、賃金を支払う企業が主体となって取

り組むべき重要な問題であると考え。最後に、現在の日本では施策を行っている企業も十分とは言えないのが現状である。しかしこのままではこの問題がより深刻化するの明らかであり、仮に国が法整備を行っても企業の取り組みがなければ、賃金差の是正の達成は難しいだろう。この問題解決の為には企業が主体となり、取り組むことが重要なのではないだろうか。

先行研究・参考文献

学術論文・書籍

- 平森大規 (2015) 「職場における性的マイノリティの困難—収入及び勤続意欲の多変量解析」『Gender and Sexuality』(国際基督教大学ジェンダー研究センター)、第10号、pp. 91-118.
- 野崎裕子 (2006) 「男女間賃金格差の要因分解 —学歴別検証—」『生活経済学研究』生活経済学会、第22.23巻、pp. 151-166.
- 堀春彦 (2008) 「労働市場の分断と男女賃金格差」『JILPT Discussion Paper Series 08-09』労働政策研究・研修機構.
- 阿部正浩 (2005) 「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、第47号、pp. 15-31.
- 馬欣欣 (2007) 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、第49号、pp. 96-107.
- 田中康秀 (2002) 「わが国における男女間賃金格差の再検討」『日本経済研究=JCER economic journal』日本経済研究センター、第45号、pp. 176-200.
- 川口大司 (2011) 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」『現代経済学の潮流 2011』東洋経済新報社、pp. 67-98.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
- 釜野さおり、石田仁、岩本健良、小山泰代、千年よしみ、平森大規、藤井ひろみ、布施香奈、山内昌和、吉仲崇 (2019) 「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書(単純集計結果)」JSPS 科研費 16H03709「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の構築」・「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(代表 釜野さおり)編 国立社会保障・人口問題研究所 内、https://osaka-chosa.jp/files/osakachosa_report.pdf (情報最終確認日: 2023年10月4日)
- Ofosu, E. K., Chambers, M. K., Chen, J. M., & Hehman, E. (2019). Same-sex marriage legalization associated with reduced implicit and explicit antigay bias. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(18), 8846-8851. <https://doi.org/10.1073/pnas.1806000116> (情報最終確認日: 2023年11月10日)

- LGBT 法連合会 (2019) 「日本と世界の LGBT の現状と課題 –SOGI と人権を考える」、株式会社かもがわ出版、第 1 版
- 三成美保 (2019) 「LGBTI の雇用と労働」、株式会社晃洋書房、第 1 版

参考記事

- 竹内哲哉 (NHK) (2023)、「” LGBT 理解増進法” 成立 対立ではなく対話を」、<https://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/100/485007.html> (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- ソニー「ソニーグループが LGBT についての取り組み指標『PRIDE 指標』でゴールド認定」 https://www.sony.com/ja/SonyInfo/diversity/report/05_15.html (情報最終確認日：2023 年 11 月 10 日)
- 資生堂「ダイバーシティ&インクルージョン」 <https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/diversity.html> (情報最終確認日：2023 年 11 月 10 日)

参考資料・データ

- 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター (2020) 「niji VOICE 2020 (LGBT と職場に関する調査、2020)」
- 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター (2020) 「niji VOICE 2020 ~LGBT も働きやすい職場づくり、行きやすい社会づくりのための「声」集め~」 <https://nijibridge.jp/report/> (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- 厚生労働省 (2020) 「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」 pp.5-34、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- 中西絵里 (2017) 「LGBT の現状と課題-性的指向または性自認に関する差別とその解消への動き-」 法務委員会調査室、https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2017pdf/20171109003.pdf (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- 公益社団法人 Marriage for All Japan (2023) 「日本のパートナーシップ制度」、MARRIAGE FOR ALL JAPAN、<https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/> (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- 厚生労働省 (2019) 「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf> (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- 国税庁「令和二年分民間給与実態統計調査」、<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2020/minkan.htm> (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- LGBT 総合研究所 (2019) 「LGBT 意識行動調査 2019」、https://www.daiko.co.jp/dwp/wp-content/uploads/2019/11/191126_Release.pdf (情報最終確認日：2023 年 10 月 4 日)
- 電通ダイバーシティ・ラボ (2020) 「LGBTQ+調査 2020」、<https://www.dentsu.co.jp>

[/news/release/pdf-cms/2021023-0408.pdf](#) (情報最終確認日：2023年10月4日)

- 日本労働組合総連合会 (2016) 「LGBTに関する職場の意識調査 ～日本初となる比当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～」、<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf> (情報最終確認日：2023年10月4日)
- 名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進部 (2018) 「性的少数者 (セクシャル・マイノリティ) など性別にかかわる市民意識調査」、<https://www.city.nagoya.jp/sportsshimin/cmsfiles/contents/0000112/112536/30hokokusho.pdf> (情報最終確認日：2023年10月4日)
- 認定 NPO 法人 ReBit (2019) 「多様な性に関する授業がもたらす教育効果の調査報告」、<https://allyteachers.org/?p=467> (情報最終確認日：2023年10月4日)
- 'work with Pride 「PRIDE 指標とは」 <https://workwithpride.jp/pride-i/> (情報最終確認日：2023年11月8日)
- 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 (情報最終確認日：2023年11月8日)