

氏名	ANDERSON JOEL DANIEL (アンダーソン ジョエル ダニエル)
本籍	オーストラリア連邦
学位の種類	博士 (学術)
学位の番号	博甲第109号
学位授与の日付	2022年9月5日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
学位論文題目	Understanding the workplace experiences of LGBT+ individuals in Japan: An intersectional approach
論文審査委員	(主査) 桜美林大学教授 境 睦 (副査) 桜美林大学教授 馬越 恵美子 桜美林大学招聘教授 坂本 恒夫 桜美林大学名誉教授 桑名 義晴

## 論文審査報告書

### 論文目次

Abstract	i
Acknowledgments	ii
Table of Contents	iii
List of tables	x
List of figures	xi
List of acronyms	xii

List of key words	xiii
Notes on translation and language conventions	xviii
Chapter 1 – Introduction	1
1.1 Situating the study	1
1.1.1 Diversity is an inevitable reality	1
1.1.2 Systems of privilege and oppression	3
1.1.3 An intersectional approach to workplace diversity	8
1.2 Overview of the paper	11
1.2.1 Key terminology	11
1.2.2 Defining the research population	16
1.2.3 Chapter outline	21
Notes	24
Chapter 2 – Research Framework	27
2.1 Development and design	27
2.1.1 Researcher’s background and epistemological stance	27
2.1.2 Research questions	29
2.1.3 Methodology	30
2.2 Social categories	32
2.2.1 Age	34
2.2.2 Social Gender	36
2.2.3 Nationality	37
2.2.4 Marital status	39
2.3 Intersecting dimensions of difference	40
2.3.1 Comparison across categories	40
2.3.2 Organising framework	43
Notes	46

Chapter 3 – Management and organisation studies and LGBT+ subjectivities	48
3.1 Stigma theory and identity management	49
3.1.1 Conceptualising stigma	49
3.1.2 Operationalising disclosure	50
3.1.3 The complexities of coming out	54
3.2 Microaggressions and workplace discrimination	57
3.2.1 Formal discrimination	57
3.2.2 Informal discrimination	62
3.3 Allyship and other forms of organisational support	65
3.3.1 Formal LGBT policies and practices	67
3.3.2 LGBT-supportive climate	69
3.3.3 Supportive workplace relationships	72
Notes	76
Chapter 4 – Intersectionality Research	78
4.1 Conceptualising intersectionality	79
4.1.1 Foundational texts	79
4.1.2 Traveling theory	80
4.1.3 Reworking intersectionality	83
4.2 Operationalising intersectionality	86
4.2.1 Key components of doing intersectional research	86
4.2.2 Intersectionality as method	89
4.2.3 The “nimble” approach	91
4.3 Intersectionality in management and organisation studies	93
4.3.1 Diversity management field	93
4.3.2 Expatriate field	94
4.3.3 Filling a gap in the literature	96

Notes	100
Chapter 5 – Socio-historical Context	101
5.1. Japan’s queer history	102
5.1.1 From practice to identity	103
5.1.2 The many booms	107
5.1.3 Expanding visibility	111
5.2 SOGI diversity and society	115
5.2.1 Surveys of attitudes and discrimination	115
5.2.2 The legal landscape	118
5.2.3 State-sponsored “tolerance”	125
5.3 Social institutions	131
5.3.1 Family	131
5.3.2 Education	134
5.3.3 Health	139
5.3.4 State	143
5.3.5 Economy	146
5.3.6 Media	150
Notes	153
Chapter 6 – Business Community Context	158
6.1 Managing workplace difference	159
6.1.1 Conceptualising diversity	159
6.1.2 The shape of diversity management practice	162
6.1.3 Arguments for diversity management	166
6.2 Scope of diversity management practice in Japan	172
6.2.1 Definition and dimensions of diversity	173
6.2.2 Compliance and harassment prevention	177

6.2.3 CSR and the sustainable development goals	181
6.3 LGBT-related initiatives	186
6.3.1 Education and harassment prevention training	187
6.3.2 Non-discrimination policies and benefits	193
6.3.3 Work environment	197
Notes	202
Chapter 7 – Study 1: Method	203
7.1 Participants	203
7.1.1 Japanese LGBT+ individuals	203
7.1.2 LGBT+ expatriate individuals	203
7.1.3 LGBT+ allies	204
7.2 Procedure	204
7.2.1 Interview protocol	204
7.2.2 Recruitment process	204
7.2.3 Interview Format	205
7.3 Data Analysis	206
7.3.1 Preparing the data for coding	206
7.3.2 Coding	207
7.4 Emergent theories	209
7.4.1 Japanese LGBT+ individuals cohort	209
7.4.2 LGBT+ expatriate individuals cohort	210
Notes	211
Chapter 8 – Study 1: Findings	212
8.1 Level of disclosure across different life domains	212
8.1.1 Comparison across cohorts	212
8.1.2 Comparison across “age” and “gender” variables	215

8.2 Japanese LGBT+ individuals cohort	217
8.2.1 Antecedents to workplace climates of exclusion for LGBT+ employees	218
8.2.1.1 Marriage and family as a matter of course	218
8.2.1.2 A culture of silence around sexuality and gender	219
8.2.1.3 Lack of diverse representation of LGBT+ individuals	219
8.2.2 Outcomes of workplace climates of exclusion for LGBT employees	221
8.2.2.1 Psychological strain during social interactions	221
8.2.2.2 Taking on the “educator” role	222
8.2.2.3 Selective disclosure of LGBT+ identity	223
8.3 LGBT+ expatriate individuals cohort	224
8.3.1 Constructing self-concept as an LGBT+ expatriate	224
8.3.1.1 If I were Japanese	224
8.3.1.2 Foreigner identity	225
8.3.2 Perception of safety as an LGBT+ expatriate	226
8.3.2.1 Country comparison	226
8.3.2.2 Laws and policies	227
8.3.3 Navigating disclosure decision within and outside the workplace	227
8.3.3.1 Selectively out	227
8.3.3.2 Taken seriously	228
8.4 Discussion	229
8.4.1 Japanese LGBT+ individuals cohort	229
8.4.2 LGBT+ expatriate individuals cohort	233
Notes	238
Chapter 9 – Study 2: Method	240
9.1 Participants	240
9.1.1 Interviews	240

9.1.2 Short-answer survey	240
9.1.3 Lawyers	241
9.2 Data collection	241
9.2.1 Interview Protocol	241
9.2.2 Short-answer survey	242
9.3 Procedure	243
9.3.1 Interviews	243
9.3.2 Short-answer survey	244
9.4 Data Analysis	245
9.4.1 Preparing the data for coding	245
9.4.2 Coding	246
9.5 Emergent theory	247
9.5.1 The challenging-rewarding continuum	247
9.5.2 Questions that arose from the data	248
Notes	249
Chapter 10 – Study 2: Findings	250
10.1 LGBT+ expatriate couples cohort	250
10.1.1 Navigating the expatriate experience with a mindset of temporariness	250
10.1.1.1 Putting Japan in the past	250
10.1.1.2 Living in the present	252
10.1.1.3 No future in Japan	253
10.1.2 Facing points of rejections and points of connection as an expatriate couple	255
10.1.2.1 Making connections	255
10.1.2.2 Cycle of rejection	256
10.1.2.3 Support	258
10.2 Discussion	260

10.3 Intersections	265
10.3.1 Age – Living in different times	266
10.3.2 Social gender – Slipping under the radar	269
10.3.3 Nationality – An animal in a zoo	272
10.3.4 Marital status – It’s not personal	275
Notes	279
Chapter 11 – Recommendations	281
11.1 For Japanese LGBT+ individuals	281
11.1.1 Bringing people in using the nemawashi approach	281
11.1.2 Understanding the outcomes of coming out	283
11.1.3 Finding the right fit	285
11.2 For LGBT+ expatriate individuals	287
11.2.1 Starting from scratch	287
11.2.2 Studying (in) Japan	289
11.2.3 Making Japan home	291
11.3 For LGBT+ expatriate couples/families	295
11.3.1 Contacting a lawyer	295
11.3.2 Coming armed with information	296
11.3.3 Developing a support network	298
11.4 For allies, researchers, and practitioners	300
11.4.1 Checking (intersectional) privilege	305
11.4.2 Degendering people, clothing, and infrastructure	309
11.4.3 Prominently displaying symbols of support	316
Notes	324
Chapter 12 - Conclusion	327
12.1 Summary of empirical inquiry	327



12.1.1 Study 1	327
12.1.2 Study 2	329
12.1.3 Experiences of privilege and oppression	331
12.2 Limitations and avenues for future research	334
12.2.1 Research design and process	335
12.2.2 Sample	340
12.2.3 Data analysis and results	344
References	348
Appendices	408
Appendix A: Comparison of laws relating to sexual orientation across G7 countries	408
Appendix B: Outline of participant observation in the field	409
Appendix C: Demographics and Introduction (Japanese LGBT+ individuals cohort)	410
Appendix D: Demographics and introduction (LGBT+ expatriates cohort)	415
Appendix E: Introduction (LGBT+ allies)	418
Appendix F: Interview protocol example (Japanese LGBT+ individuals and LGBT+ expatriates)	419
Appendix G: Interview protocol example (LGBT+ allies)	420
Appendix H: Interviewee recruitment map (Study 1)	421
Appendix I: Informed consent form	422
Appendix J: Demographics and introduction (Expatriate couples cohort—interviews)	423
Appendix K: Demographics (Expatriate couples cohort—short-answer survey)	426
Appendix L: Introduction (Lawyers)	427
Appendix M: Interview protocol example (LGBT+ expatriate couples)	428
Appendix N: Select short-answer survey questions	429
Appendix O: Interview protocol example (Lawyers)	430

# 論文要旨

## 1. 論文の目的、問題意識

近年、日本では、ダイバーシティマネジメントの取り組みが企業を中心に進んできている。ダイバーシティの中でもいわゆるセクシュアリティのマイノリティであるLGBT+（以下LGBTと記す）にも注目が集まるようになってきた。日本にはジェンダーアイデンティティや性的志向に基づく差別を明確に禁止する法律はなく、また同性婚も認められていない。このような状況になって、本論文では、職場におけるLGBTの諸問題を明らかにするとともにLGBTがひとつのカテゴリーではなく複雑な要素を含めることを論じ（McCall, 2005）、LGBTの人々が一様に同じような差別を受けているわけではなく、おかれた状況やコンテキストによって異なることも明らかにする。

## 2. リサーチメソッド

本論文では定性的方法を用いている。具体的には首都圏において二つの実証研究を行った。第一の調査研究 Study 1 は日本人LGBT個人（J cohort）、日本駐在（在住）外国人LGBT個人（E cohort）、およびアライ（allies）と情報提供者を対象としている。第二の調査研究 Study 2 は日本駐在（在住）外国人カップルLGBT（C cohort）を対象としている。ここではグループインタビューを行い、さらに2名の弁護士のインタビューも行った。データは *constructivist grounded theory* (Charmaz, 2006)を用いて分析した。さらに、*intersectional lens* を用いて分析を行った。この *Intersectionality* (Crenshaw, 1989; 1991) により、さらに、細かく、それぞれのカテゴリー間の相互作用を分析することができた。

## 3. 全体の構成

本論文は大きく分けて二つの部分より構成されている。第一章から第四章までは研究の背景を当論文執筆者の立場を論じ、文献の渉猟を行い、日本の社会歴史的コンテキストを論じた。第五章から第十章では、実証研究であり、Study 1 と Study 2 で得たデータを分析した。複層モデル（*The multilevel relational framework* (Syed and Özbilgin, 2009)）により、研究を三つのレベル、すなわち、マクロレベル、組織レベル、個人レベルで分析した。とりわけ、第六章から第八章では、組織内におけるLGBTがどのように差別されているか、それが繰り返し行われている状況について明らかにし、第九章ではミクロレベル、すなわち、社会カテゴリーにおけるパワー関係がどのような影響を与えているのか、そしてそれが個々の権利と抑圧となって表れていることを明らかにした。第十章では結論として、本研究で得られた所見を論じ、本論の制約とさらなる今後の研究課題を論じた。

## 4. 結論

当論文はこれまでほとんど着手されてこなかった日本の職場におけるLGBT+を研究対象としており、日本人の個人、外国人の個人、外国人カップルの三つのcohortを対象として調査を行っている。さらに、年齢、男女、国籍、既婚か未婚化、などの視点を加えて、*intersectional approach* を取っている。ここで明らかになったことは、日本におけるLGBT

に対する社会の容認度が低いことである。ただ、それが全てにそうである、ということではない。外国人 LGBT の場合、日本人 LGBT に比べて、外国人であることが mediator となり、まずは外国人であることに対する対応となり、LGBT はその後になる。すなわち、ある意味では外国人であることにより、LGBT であっても暮らしやすい、という結果が得られた。もうひとつは、日本は他国に比べて LGBT にとって安全であるが、社会の許容度は低く、法整備が遅れており、長期的プランが立てにくく、長期滞在を指向しにくいことが分かった。これは日本企業が貴重な人財を活用することができない、という問題にも関連する。超少子高齢化に向かいつつある日本社会を活力あるものに転換するために、よりインクルーシブな社会の構築を、法整備や企業の人事制度を含め、整備していること、また人々のマインドを開かれたものにしていくことの大切を示唆している。

## 論文審査要旨

グローバル時代にあって社会や職場で多様な人材が求められる今日、日本でもとくに関心が増大している LGBT に関する問題点と諸課題を研究したものである。わが国において、そのような人々が日本の社会や職場でどのように考えられ、理解され、かつ処遇されてきているかについて、実態調査(主にインタビュー調査)によって明らかにしようとした論文である。このような研究は、わが国ではさほど見られない。その意味では、本論文は貴重な研究成果といえる。内容的には世界における LGBT の関心の増大の背景と現状、その先行研究のレビュー、本研究の研究方法、研究フレームワーク、リサーチクエションの提示、そして日本における LGBT について、それに関連する歴史、社会制度、日本人の価値観、日本の職場における関心や理解度などを研究したうえで、二段階にわけて実態調査(インタビュー調査とインターネットによる調査)を実施し、その現状や諸課題を提示している。実態調査に際しては、Japanese LGBT + individuals、LGBT+expatriate individuals、および LGBT+expatriate couples の 3 つのグループに分けて、主にそれぞれのその現状と課題について研究し、比較検討を行っている。注目すべきはグラウンデッド・セオリー・アプローチ (Grounded Theory Approach ; GTA) を利用しながら、定量的な分析を試みている点である。そして、最後に日本における LGBT に関する問題に対する今後の諸課題(提言)と本研究の限界および将来の研究課題を提示している。

当論文は特に「独創性」において優れている。理由は下記のとおりである。

- 1) 当論文はこれまでほとんど着手されてこなかった日本の職場における LGBT+ を研究対象としている。
- 2) 日本人の個人、外国人 (エクスパット) の個人、外国人カップル (エクスパット) の三つの cohort を対象として調査を行っている。
- 3) さらに、年齢、男女、国籍、既婚か未婚化、などの視点を加えて、intersectional approach を取っている。
- 4) 外国人 LGBT+ の場合、日本人 LGBT+ に比べて、外国人であることが mediator

となり、異なる結果になると導いている。

5) 日本は他国に比べて LGBT+にとって安全であるが、社会の許容度は低いこと、法整備が遅れていること、長期的プランが立てにくいこと、したがって長期滞在を指向にくいこと、を明らかにしている。

6) これは日本の職場における女性活用の問題にも通じるものがある。

7) 日本企業におけるインクルージョンの欠如を明らかにし、トップのコミットメントをはじめとした解決の糸口を示している。

8) 超少子高齢化に向かいつつある日本社会を活力あるものに転換するための示唆を明らかにしている

本論文は、研究課題に関する内外の非常に多くの先行研究(特に外国の先行研究)をレビューし、学術論文としての確でオーソックスな研究方法を採用し、かつ日本の歴史、社会制度や職場、日本人の価値観・行動様式など、広範な関連課題をも踏まえたうえで、現状把握・分析を行うという、博士論文に相応しい研究を行っている。いくつかの課題は残されているが、内容的および質的レベルでも博士論文の水準に十分達していると評価し、合格とした。

## 口頭審査要旨

2022年7月13日の9時30分から公開による口頭試問が実施された。公開試問の最初の30分間は、執筆者本人がパワーポイントを用いて口頭発表を行った。研究の背景と問題意識、研究目的、研究方法、分析結果、結論、本研究の限界と課題など、論文についての詳細な説明が行われた。試問後半の30分は質疑応答であった。審査委員会の副査4名より、いくつかの指摘や質問があったが、的確な回答があり、アンダーソン ジョエル ダニエル氏が研究領域に関する学術知識を有していることを確認することができた。副査より、今後の研究に向けて「さらなる明確な改善方法の提示」「結論部分でビジネス的な面での考察を増やす」などが提案された。

審査の結果、本論文は博士論文としての水準を満たす研究であること、執筆者本人が博士号の学位を授与するに十分な学術的知識、および、今後自立して研究を継続発展できる能力を有することが確認され、審査員4名が全員一致で合格と判定した。