

2022 年度博士論文 (要旨)

日本の職場における LGBT 等の研究  
—その実態と問題点と提言—

桜美林大学大学院

国際学研究科

国際人文社会科学専攻

アンダーソン ジョエル ダニエル

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性的マイノリティであるゲイ、レズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダー等（以下 LGBT 等と記す）にも注目が集まるようになってきた。日本には性自認や性的指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 等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 等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。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 等個人 (J cohort)、日本駐在（在住）外国人 LGBT 等個人 (E cohort)、およびアライ（同盟者）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 等 (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間の相互作用を分析するができた。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 等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、社会的男女別、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 等に対する社会の容認度が低いことである。ただ、それが一応にそうである、ということではない。外国人 LGBT 等の場合、日本人 LGBT 等に比べて、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 等はその後になる。すなわち、ある意味では外国人であることにより、LGBT 等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。