



Viewpoint

在日米国商工会議所意見書

日本で婚姻の平等を確立することにより
人材の採用・維持の支援を

Support the Recruitment and
Retention of Talent by Instituting
Marriage Equality in Japan

ヒューマンリソース・マネージメント委員会
Human Resource Management Committee

2020年9月まで有効
Valid through September 2020

英語正文

在日米国商工会議所 / The American Chamber of Commerce in Japan

〒106-0041, 東京都港区麻布台 2-4-5, メソニック39MTビル10階
Masonic 39 MT Bldg. 10F, 2-4-5 Azabudai, Minato-ku, Tokyo 106-0041

Tel +81 3 3433 7358
Fax +81 3 3433 8454
external@accj.or.jp

<http://www.accj.or.jp/viewpoints>

ACCJ Viewpoint

RECOMMENDATION

The ACCJ recommends that the Government of Japan (GOJ) extend the right to marry to Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (LGBT) couples. To do so would remove handicaps facing companies doing business in Japan in recruiting and retaining talent and in treating the full diversity of their workforce equitably, which are foundational elements of a work environment conducive to maximum productivity.

BACKGROUND

Japan is facing a tight and growing labor shortage, which is impeding economic growth. Japanese companies cannot afford to lose in the global competition for the brightest talent.¹ Currently, 28 countries around the world extend the right to marry to LGBT couples, including many of Japan's trading partners. In fact, all G7² countries provide marriage equality or same-sex partnerships, except Japan. Additionally, Japan has no national LGBT anti-discrimination policy, and LGBT couples have no legal marital protection.

This disparity makes Japan a less attractive option for LGBT couples compared to many other countries vying for the same talent. Opening marriage to LGBT couples would help to level the international playing field for companies in Japan by creating a more inclusive living and working environment with greater rights and protections for LGBT couples.

Correcting this inequality before the law would also conform with the global best practice and would allow Japanese companies doing business overseas, and international companies doing business in Japan, to apply the same standards and benefit guidelines to all of their employees, regardless of their sexual orientation or current country of residence. For example, in Japan, LGBT individuals in committed relationships, even those legally recognized as married in other countries, do not qualify for spousal visas.³ Companies also face obstacles in offering these couples benefits such as housing and spousal health insurance.

1. Japan will face a shortage of 6.44 million workers in 2030, according to a survey by Chuo University and Persol Research and Consulting. THE NIKKEI ASIAN REVIEW, October 25, 2018, <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Japan-immigration/Worker-shortage-in-Japan-to-hit-6.4m-by-2030-survey-finds2>

2. The last of the other G7 countries, Italy, began offering civil unions to same-sex couples in 2016. Nancy Snow, Japan's race for the LGBT gold in Asia, JAPAN TODAY, September 30, 2017, <https://japantoday.com/category/features/lifestyle/japan%E2%80%99s-race-for-the-lgbt-gold-in-asia> (last accessed March 28, 2018).

3. The current regulations only allow a Designated Activities visa for foreign couples who are married outside Japan, in which both individuals are citizens of countries that allow same-sex couples to marry, rather than a spousal visa that is available to opposite-sex couples. Kenneth Lau, Japanese Visa Options for Same-Sex Spouses, FRAGOMEN, October 19, 2015, <https://www.fragomen.com/insights/blog/japanese-visa-options-same-sex-spouses> (last accessed March 28, 2018).

提言

在日米商工会議所 (ACCJ) は、日本政府に対して、LGBT (Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー)) カップルにも婚姻の権利を認めることを提言する。LGBTカップルに婚姻の権利を認めることにより、日本でビジネスを行う企業が、生産性を最大化するための職場環境の基礎的要素である、人材の採用や維持、そして多様な従業員の公平な処遇において直面している障害を取り除くことができる。

背景

日本では労働力不足が一層深刻化し、その経済成長が妨げられている。日本企業は、世界の優秀な人材の獲得競争から脱落するわけにはいかない。¹ 現在、多くの日本の貿易相手国を含む世界28ヶ国において、LGBTカップルにも婚姻の権利が付与されている。実際、日本を除く全てのG7参加国²において婚姻の平等または同性パートナーシップが認められている。また、日本は国家レベルでLGBTの差別禁止の方針を採用しておらず、LGBTカップルは婚姻に関して法的保護を受けていない。

このように異性カップルとの処遇格差があるため、日本は人材の獲得に向けて競う他の多くの国と比較して、LGBTカップルにとって魅力がない。LGBTカップルの婚姻が認められれば、日本でビジネスを行う企業も、LGBTカップルの権利や保護が充実した、よりインクルーシブな生活・職場環境を整備することにより、国際的なレベルの人材獲得において他国と対等な条件で競争することができるようになる。

このような法の下での平等に反する状況を是正することは、グローバル・ベストプラクティスにも合致するものであると同時に、国外でビジネスを行う日本企業や日本でビジネスを行う外国企業で同一の基準・福利厚生ガイドラインを性的指向や現居住国にかかわらず全従業員に適用することを可能とする。婚姻と同様の関係にあるLGBTの個人同士で、他国では婚姻関係にあると法的に認められる関係であっても、日本では、配偶者ビザは発給されない。³ また企業が、このようなカップルに住宅手当や配偶者の健康保険といった福利厚生を提供することに関しても障害が存在する。

1. 中央大学とパーソル研究所の共同調査によると、日本は2030年には644万人の労働者不足になると報告されている。THE NIKKEI ASIAN REVIEW, October 25, 2018, <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Japan-immigration/Worker-shortage-in-Japan-to-hit-6.4m-by-2030-survey-finds2>

2. その他のG7参加国のうち同性婚を認めてから最も日が浅い国イタリアは、2016年に同性カップルを対象とするシビルユニオンの導入を開始している。Nancy Snow「Japan's race for the LGBT gold in Asia」(Japan Today, 2017年9月30日, <https://japantoday.com/category/features/lifestyle/japan%E2%80%99s-race-for-the-lgbt-gold-in-asia> (最終閲覧日: 2018年3月28日))。

3. 現行法では、婚姻した異性カップルに認められる「配偶者ビザ」は外国で婚姻した同性の外国人カップル(両者ともに、同性カップルの婚姻が認められている国の市民である場合)には認められず、このようなカップルには「特定活動ビザ」のみが認められている。Kenneth Lau「Japanese Visa Options for Same-Sex Spouses」(Fragomen, 2015年10月19日, <https://www.fragomen.com/insights/blog/japanese-visa-options-same-sex-spouses> (最終閲覧日: 2018年3月28日))。

ACCJ Viewpoint

As a result, in order to attract LGBT talent, companies in Japan must create special compensatory “workaround” benefits packages. These packages are not only administratively and financially burdensome for companies, but they may also cause the recipient to incur an additional tax burden not present in the standard marital package. To the further disadvantage of businesses in Japan, even if a company offers a special benefits package, the couple is still not equally protected under the law when it comes to marital rights such as decision-making for an incapacitated partner or co-parental rights, if there are children and something should happen to the legal parent. This less-than-equal legal status renders companies’ ability to provide equality through special benefits packages only partially effective.

Not only would legalizing marriage equality be economically good for business in Japan, the ACCJ considers it a matter of corporate social responsibility to support policies that contribute to sustaining an effective social infrastructure and promoting diversity. Respecting the freedom to marry without discrimination on the basis of gender would be a step forward for Japan, strengthening the country’s status on the international stage, and thereby further supporting the growth of the Japanese economy.

Regionally, momentum towards greater freedom to marry is growing, with marriage equality recognized in Australia, New Zealand and more recently in Taiwan. Japan’s recognition of marriage equality would raise its profile in Asia-Pacific, where the ACCJ believes that Japan should take the lead in shaping future Asia-Pacific regional economic development.

ISSUES

1. International Competitiveness: The Cost of Attracting and Retaining LGBT Talent

Japan is competing for talent on a worldwide scale. Currently, the 28 countries that have legalized marriage equality have a competitive advantage over Japan because they offer LGBT talent a more inclusive environment, granting same marital rights to all couples, regardless of gender. In contrast, in Japan, in an effort to level the playing field, companies are forced to create administratively and financially burdensome special benefits packages for their employees who are in a committed same-sex relationship but not considered legally married under Japanese law. Even with special benefits packages,

結果として、日本でビジネスを行う企業は、LGBTの人材を惹きつけるために、代替となる「次善の策」としての特別な福利厚生制度を設けることが必要となる。そのような特別な制度は、企業にとって管理上も財政的にも負担となることに加え、制度の対象者に対しても、婚姻関係にある者を対象とした標準的な制度では必要のない税負担まで強いる可能性がある。また、日本でビジネスを行うことのその他のデメリットとして、仮に企業が特別な福利厚生制度を設けたとしても、例えば、パートナーが意思決定能力を失った場合の意思決定の代理や、子供がいて法律上の親に万が一のことがあった場合の養育権など、法律上は依然として、婚姻関係にある夫婦と同等の保護がLGBTカップルには付与されないことがあげられる。法的地位が平等でないがゆえに、企業が特別な福利厚生制度を設けて平等化を図ろうとしても、その効果は限定的となってしまふ。

婚姻の法的平等の実現は日本でのビジネスに経済的メリットをもたらし、効果的な社会インフラの維持やダイバーシティの促進に資する政策を支持することは企業の社会的責任であるとACCJは考える。性別に基づく差別なく婚姻の自由を尊重することは、日本にとって前進であり、国際舞台における地位の向上、ひいては日本経済の成長を後押しすることになる。

婚姻の平等がオーストラリアとニュージーランドで、最近では台湾でも認められるなど、地域的に婚姻の自由拡大の機運が高まっている。アジア太平洋地域の将来的な経済発展の構想を練る上では日本が主導的な役割を担うべきであり、日本が婚姻の平等を認めれば、アジア太平洋地域におけるその存在感は高まることとなるだろう。

問題点

1. 国際競争力:優秀なLGBTの人材を獲得・維持するためのコスト

日本は、優秀な人材を巡って世界規模で競争をしている。現在、婚姻の法的平等を実現した28の国々は、LGBTの人材獲得という点において日本に対して競争上優位な立場にある。なぜなら、これらの国々は、性別にかかわらず全てのカップルに対して同等の婚姻の権利を認め、よりインクルーシブな環境を提供しているからである。これに対して日本では、対等な競争環境の実現に向けた取組みとして、同性のパートナーと婚姻と同様の関係にあるが日本法の下では婚姻関係にあるとはみなされない従業員のために、企業が管理上も財政的にも負担の大きい特別な福利厚生制度を設けざるを得ない状況にある。特別な福利厚生制度を設けたとしても、日本でビジネスを行う企業は、LGBTカップルが婚姻関係にある夫婦の権利と保護について定める法律から除外されることのデメリットを完全には払拭することができないため、競争上不利な立場に置かれている。

ACCJ Viewpoint

companies in Japan are competitively disadvantaged because they are unable to mitigate the full negative impact on LGBT couples of their exclusion from laws defining the rights and protections of marital couples.

2. Encouraging a More Diverse and Productive Workplace Environment

The GOJ's legal recognition of marriage equality would demonstrate commitment to diversity and inclusion, which have been widely shown to improve companies' decision-making, productivity and profitability. Two critical elements of diversity and inclusion are respect for individual differences and transparent, equitable treatment of all employees by the employer. Disparate treatment of employees based on characteristics such as gender, age, religion, marital status or sexual orientation can cause rifts in the employer-employee relationship and in the relationship between coworkers, negatively impacting employee motivation, teamwork, creative energy, loyalty and, ultimately, productivity. Expanding the freedom to marry would help close the gap in treatment between LGBT couples and their married peers, supporting the former to feel more comfortable being true to themselves and allowing them to contribute their full creative energy in the workplace.

3. Supporting a More Diverse and Inclusive Community

Japan has no national LGBT anti-discrimination policy, and LGBT couples receive no legal marital protection. About 70% of LGBT youth are bullied and 30% consider suicide—a rate roughly 3 times higher than their peers.^{4,5} In the workplace, 47% of LGBT men who are not “out” feel isolated,⁶ and this “invisibility” is considered a major psychological obstacle to their sense of wellbeing at work.⁷

However, according to a 2018 Dentsu survey, 78.4% of people approve of same-sex marriage, and 8.9% (1 in 11 people) of the Japan population self-reported as LGBT, up from 7.6% in 2015.

JAPAN'S READINESS FOR MARRIAGE EQUALITY

Many large Japanese businesses and international

2. よりダイバーシティに富み生産性の高い職場環境の推進
ダイバーシティとインクルージョンは企業の意思決定、生産性および収益性を向上させることが広く証明されている。日本政府が法律上婚姻の平等を認めれば、ダイバーシティとインクルージョンに対する日本政府の確固たる姿勢を示すことができるようになる。ダイバーシティとインクルージョンの重要な要素は、雇用主が従業員1人1人の違いを尊重すること、そして、全従業員を透明性をもって公平に扱うことの2つである。性別、年齢、宗教、配偶者の有無または性的指向といった特性を基準に従業員の取扱いを変えることは、労使間、そして職場の仲間の間に亀裂を生じさせ、従業員のモチベーション、チームワーク、創造力や忠誠心に悪影響を及ぼし、ひいては生産性にも負の効果をもたらす。婚姻の自由の拡大は、LGBTカップルの従業員と婚姻関係にある従業員との間の処遇格差の解消に役立つだけでなく、LGBTカップルが自分に対して正直であると感じることで、より快適に感じることができるようになり、職場において創造力を十分に発揮することを可能にする。

3. ダイバーシティとインクルージョンが進んだコミュニティを支援

日本は国家レベルでLGBTの差別を禁止する方針を採用しておらず、LGBTカップルは婚姻に関する法的保護を受けていない。LGBTの若者の約70%がいじめを受けており、LGBTでない人の3倍に上る約30%が自殺を考えていることが明らかになっている。^{4,5} 職場では、LGBTであることをカミングアウトしていないLGBT男性の47%が孤立感を抱いており⁶、こうした「不可視化 (invisibility)」は職場での満足感を左右する大きな心理的障壁の一つであると考えられている。⁷

しかしながら、2018年に行われた電通の調査によると78.4%の人が同性婚を認めており、日本の人口の8.9% (11人に1人の割合) がLGBTであると自認しており、これは2015年の7.6%から上昇している。

婚姻の平等に向けた日本の受容態勢

日本の大企業や日本で事業を行う外国企業の多くは、既にLGBTの従業員とそのパートナーをLGBTではない従業員およびその配偶者と同等に処遇する方針を定めている。例えば、ソニーは2016年2月に、LGBTの従業員のパートナーも、他の全従業員の家族と同様の福利厚生を受けられる体

4. Mizuho Aoki, LGBT bullying rife in schools: survey, THE JAPAN TIMES, May 8, 2014, <https://www.japantimes.co.jp/news/2014/05/08/national/lgbt-bullying-rife-in-schools-survey/> (last accessed July 24, 2018).

5. NHK自殺と向き合う 生き心地の良い社会のために, <https://www6.nhk.or.jp/heart-net/mukiau/shirou4.html> (last accessed August 24, 2018)

6. Power of Out, Center for Work-Life Policy, p.17

7. Masami Tamagawa, Coming Out of the Closet in Japan: An Exploratory Sociological Study, Journal of GLBT Studies, August 25, 2017, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1550428X.2017.1338172>

4. Mizuho Aoki, LGBT bullying rife in schools: survey, (The Japan Times, 2014年5月8日, <https://www.japantimes.co.jp/news/2014/05/08/national/lgbt-bullying-rife-in-schools-survey/> (最終閲覧日: 2018年7月24日))

5. NHK自殺と向き合う 生き心地の良い社会のために <https://www6.nhk.or.jp/heart-net/mukiau/shirou4.html> (最終閲覧日: 2018年8月24日)

6. 「Power of Out」(Center for Work-Life Policy, 17ページ)

7. Masami Tamagawa, Coming Out of the Closet in Japan: An Exploratory Sociological Study, Journal of GLBT Studies, 2017年8月25日, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1550428X.2017.1338172>。

ACCJ Viewpoint

entities with Japanese operations have already enacted policies to treat LGBT employees and their partners equitably with their peers. For example, in February 2016, Sony announced that partners of LGBT employees would receive the same family benefits as all other employees by default.⁸ Panasonic has adopted a policy of acknowledging partners of LGBT employees as equivalent to legal spouses within its HR system.⁹ SoftBank Group has extended its practice of giving wedding cash gifts to all couples, regardless of gender.¹⁰ IBM Japan and Microsoft Japan also treat the partners of LGBT employees as equal to spouses.¹¹

Public sentiment in Japan is also ready for the freedom to marry. An NHK poll in March 2017 reported that 51% of Japanese support the freedom to marry,¹² confirming a similar finding in a 2015 study by the National Institute of Population and Social Security Research.¹³ In every country where LGBT couples have secured the right to marry, public support has increased quickly, and there is no reason to think it would be otherwise in Japan.

Multiple local governments have begun programs to allow LGBT couples to receive partnership certificates, among them Shibuya and Setagaya wards in Tokyo, Sapporo, Fukuoka, Osaka (city), Iga in Mie Prefecture, Takarazuka in Hyogo Prefecture, and Naha in Okinawa Prefecture.¹⁴ A change at the national level would allow all of Japan to provide equal marital rights and protections in a consistent, systematic way.

Significantly, Nichibenren (the Japanese Federation of Bar Associations) Human Rights Committee has issued its opinion declaring unconditional support for marriage equality.¹⁵ Earlier this year, the opposition

制を標準的な制度とすることを発表した。⁸パナソニックも、人事制度上、LGBTの従業員のパートナーを法律上の配偶者と同等と認める方針を採用している。⁹また、ソフトバンクグループも、性別にかかわらず全てのカップルが結婚祝い金を受け取ることができるようにした。¹⁰日本IBMと日本マイクロソフトも、LGBTの従業員のパートナーの扱いを配偶者の扱いと同等にしている。¹¹

日本では国民の意識という観点からも、婚姻の自由を認める準備ができています。2017年3月のNHK世論調査によれば、国民の51%が婚姻の自由に賛成していることが明らかになった。¹²これは、2015年に国立社会保障・人口問題研究所が行った研究の結果を裏付けている。¹³LGBTカップルの婚姻の権利が保障されている国では、いずれの国でも世論の支持が急激に高まっており、日本が例外であると考えられる理由はどこにもない。

東京都の渋谷区や世田谷区、札幌市、福岡市、大阪市、三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、沖縄県那覇市など、いくつかの地方自治体において、LGBTカップルにパートナーシップ証明書を交付するプログラムが導入されている。¹⁴国政レベルの変化があれば、日本各地で同様に、かつ体系的に、平等な婚姻の権利と保護が与えられることになるだろう。

注目すべきは、日本弁護士連合会の人権擁護委員会が同性婚を強く支持することを宣言した意見書を出したことである。¹⁵また、今年初めには、野党らが同性婚を認める法案を国会に提出した。さらに、LGBTであることを公表した初めての国会議員である尾辻かな子氏に続き、2019年7月には同じくLGBTを公表している石川大我氏が国会議員となった。今後は同性婚についての国会での議論が加速することが予想される。

8. Panasonic, Sony moves advance diversity trend in corporate Japan, NIKKEI ASIAN REVIEW, Feb. 19, 2016, <https://asia.nikkei.com/Life-Arts/Panasonic-Sony-moves-advance-diversity-trend-in-corporate-Japan>; see also Sony Group receives gold rating in the Pride Index for corporate LGBT initiatives, Diversity & Inclusion, SONY, https://www.sony.net/SonyInfo/diversity/report/05_11.html (last accessed March 28, 2018).

9. HR Development and Diversity: Diversity, PANASONIC, <https://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/employee/diversity.html> (last accessed March 28, 2018).

10. Promotion of Diversity, SOFTBANK GROUP, <https://www.softbank.jp/en/corp/hr/personnel/diversity/> (last accessed March 28, 2018).

11. 同性パートナー登録制度を新設し人事プログラムを拡大, IBM Press Release, IBM, November 30, 2015, <http://www-06.ibm.com/jp/press/2015/11/3001.html> (last accessed March 28, 2018); Lindsay-Ray McIntyre, IBM Stands Strong with its LGBT Employees, IBM THINK BLOG, June 23, 2016, <https://www.ibm.com/blogs/think/2016/06/standing-together/> (last accessed March 28, 2018); 新たな「ファミリーフレンドリー休業制度」を開始, MICROSOFT NEWS, September 5, 2017, <https://news.microsoft.com/ja-jp/2017/09/05/170905-family-friendly-leave/> (last accessed March 28, 2018).

12. NHK世論調査, NHK, May 9, 2017, https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20170509_1.pdf (last accessed March 28, 2018).

13. 同性婚「賛成」51% 全国調査、世帯間の認識に差, NIKKEI, November 29, 2015, https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG29H29_Z21C15A1000000/ (last accessed March 28, 2018).

14. Shusuke Murai, Tokyo's Shibuya and Setagaya wards issue first same-sex partnership papers, THE JAPAN TIMES, November 5, 2015, <https://www.japantimes.co.jp/news/2015/11/05/national/social-issues/shibuya-set-issue-first-certificates-recognizing-sex-couples/> (last accessed March 28, 2018).

15. Nichibenren, July 18, 2019, https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2019/opinion_190718_2.pdf

8. "Panasonic, Sony moves advance diversity trend in corporate Japan," (Nikkei Asian Review, 2016年2月19日, <https://asia.nikkei.com/Life-Arts/Panasonic-Sony-moves-advance-diversity-trend-in-corporate-Japan>). "Sony Group receives gold rating in the Pride Index for corporate LGBT initiatives, Diversity & Inclusion," (ソニー, https://www.sony.net/SonyInfo/diversity/report/05_11.html (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

9. "HR Development and Diversity: Diversity," (パナソニック, <https://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/employee/diversity.html> (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

10. "Promotion of Diversity," (ソフトバンクグループ, <https://www.softbank.jp/en/corp/hr/personnel/diversity/> (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

11. "同性パートナー登録制度を新設し人事プログラムを拡大," (IBMプレスリリース (IBM), 2015年11月30日, <http://www-06.ibm.com/jp/press/2015/11/3001.html> (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

Lindsay-Ray McIntyre "IBM Stands Strong with its LGBT Employees," (IBM Think Blog, 2016年6月23日, <https://www.ibm.com/blogs/think/2016/06/standing-together/> (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

「新たな「ファミリーフレンドリー休業制度」を開始」, (Microsoft News, 2017年9月5日, <https://news.microsoft.com/ja-jp/2017/09/05/170905-family-friendly-leave/> (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

12. 「NHK世論調査」, (NHK, 2017年5月9日, https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20170509_1.pdf (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

13. 「同性婚「賛成」51% 全国調査、世帯間の認識に差」, (日本経済新聞, 2015年11月29日, https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG29H29_Z21C15A1000000/ (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

14. Shusuke Murai "Tokyo's Shibuya and Setagaya wards issue first same-sex partnership papers," (The Japan Times, 2015年11月5日, <https://www.japantimes.co.jp/news/2015/11/05/national/social-issues/shibuya-set-issue-first-certificates-recognizing-sex-couples/> (最終閲覧日: 2018年3月28日)).

15. 日本弁護士連合会2019年7月18日, https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2019/opinion_190718_2.pdf

ACCJ Viewpoint

parties submitted the Equal Marriage bill in the Diet and with Taiga Ishikawa elected to Parliament in July, 2019, joining Kanako Otsuji as the first openly gay elected members of Parliament, going forward, we can expect there to be an acceleration of parliamentary debate on marriage equality.

CONCLUSION

Japanese society is already moving in the direction of recognizing the freedom to marry. Legislating the requisite changes would result in concrete benefits for the LGBT community, for all companies doing business in Japan and for Japanese companies doing business abroad. It would also positively impact Japan's reputation on the world stage, which would further benefit the country's overall economic competitiveness. From a timing perspective, it would be to the advantage of the GOJ to make this change now, since Japan will soon come increasingly under the international spotlight as it prepares to host the 2020 Olympics and Paralympics.

結論

日本の社会は既に婚姻の自由を認める方向に向けて動き始めている。必要な法改正を行うことで、LGBTのコミュニティだけでなく、日本でビジネスを行う企業や海外でビジネスを行う日本企業のすべてに具体的な恩恵がもたらされるのである。また、そうした変化は、国際舞台における日本の名声に好影響を及ぼし、ひいては日本の経済競争力全体にも恩恵をもたらすことになるだろう。時期については、日本が2020年オリンピック・パラリンピック開催国として準備を進めていく中で、日本に対する国際社会からの注目が今後一段と高まると予想されることから、日本政府が今、こうした変化に向けて踏み出すことが大きなメリットになると考える。