

# イギリス2010年平等法・雇用行為準則

鈴木 隆

## 緒言

以下で紹介するのは、イギリス2010年平等法（Equality Act 2010）に関して、平等・人権委員会（Equality and Human Rights Commission）が2011年に公表した雇用の分野の行為準則（Equality Act 2010 Code of Practice Employment Statutory Code of Practice）のうちで主として障害者差別に関係する部分の翻訳である。同行為準則は、19の章と3つの付録から構成される。行為準則は、それ自体は法的拘束力を有しないので、それに従わないことに対して法的制裁等を科されることはない。しかし、行為準則に従ったか否かは、雇用審判所の審査において考慮の対象とされるので、最終的な違法性の有無に影響を及ぼすことになる。

## 第3章 直接差別

### 序

#### 3.1

本章は、すべての保護される特徴について雇用における直接差別について平等法が定めることを説明する。本章は、比較対象者のための要件がどのように満たされるのかを議論する。

#### 平等法が定めること

#### 3.2

保護される特徴を理由に人がその他の者を取り扱うまたは取り扱うことになるよりも不利益に別の者を取り扱う場合に直接差別は起きる。

#### 3.3

直接差別は一般的に違法である。しかしながら、以下の事情において直接差別は適法になる。

- ・保護される特徴が年齢であり、正当な目的を達成する釣り合いのとれた手段として不利益取扱いが正当化することができる場合（3.36ないし3.41を見よ）
- ・障害の保護される特徴に関して障害者が障害者ではない者よりも優遇される場合（3.35を見よ）
- ・別段違法ではない直接的に差別的な取扱いを許容する明示的例外を平等法が定める場合（第12章ないし14章を見よ）

### 「不利益取扱い」とは何か

#### 3・4

使用者が労働者を「不利益に」取り扱ったのか否かを判断するために、使用者が同様な事情でその他の労働者をどのように取り扱ったのかまたは取り扱うことになるのかにより比較が行われなければならない。使用者の労働者の取扱いがその他の労働者と比較してその労働者に明確に不利益を被らせる場合に、その取扱いが不利益になる見込みが多くなる。たとえば、求人応募者が採用を拒否される場合。不利益取扱いはまた、選択の剥奪または機会からの排除を含むこともある。

#### 例

就職面接において、応募者の女性が同性のパートナーを持つことを述べる。彼女が最適の候補者であるにもかかわらず、使用者は彼女を採用しないことを決定する。この決定は、異性愛の女性である採用された候補者よりも彼女を不利益に取り扱う。採用されない応募者の不利益取扱いが彼女の性的傾向を理由とする場合に、これは直接差別になる。

#### 3.5

取扱いが不利益であるために労働者は実際の不利益（経済的その他の）を経験する必要はない。使用者が別の者を取り扱った—または取り扱うことになる—方法とは別に取扱われることにならないことを労働者が選択することになると労働者が合理的に述べることができることで十分である。

## 例

女性労働者の査定義務が取り消されるが、同じ等級の彼女の男性の同僚は査定を受けることを継続する。彼女は降格されず財政的不利益を被らなかつたにもかかわらず、彼女が管理する者の目と彼女の同僚の目から見て彼女は評価が落とされたと考える。彼女の査定義務の撤廃は、彼女の男性の同僚よりも彼女を不利益に取り扱っていることになる。不利益取扱いが彼女の性を理由とする場合に、これは直接差別になる。

### 3.6

平等法の下で不利益取扱いを優遇と相殺することにより—たとえば、雇用の地位の喪失を補うための特別手当—使用者が不利益取扱いのバランスを取るまたは排除することは可能ではない。

## 例

販売員の女性が使用者に対し彼女の残りの人生を男性として過ごす意思であることを伝える。この結果として、彼女は顧客と接触しない役割に降格される。使用者は、雇用の地位の喪失を補うために彼女の給与を引き上げる。賃金の増加にもかかわらず、降格は、ジェンダー再配置を理由に不利益取扱いを構成することになる。

### 3.7

妊娠と出産を理由とする直接差別について、基準は、取扱いが比較して不利益であるよりも不利益であるのか否かである。女性が彼女の取扱いをその他の労働者が経験する取扱いと比較する必要はない（第8章を見よ）。

## 隔離

### 3.8

保護される特徴が人種である場合に、労働者または労働者のグループを異なる人種のその他と故意に隔離することは、自動的に不利益取扱いになる。人種隔離は常に差別的であるので、比較対象者を確認する必要はない。しかし不注意で起きた状況よりもむしろ人種隔離は故意の行為または方針でなければならぬ。

**例**

支配的にイギリス人のスタッフを雇用するイギリスのマーケティング会社がポーランド国民を採用し、「小さいポーランド」のあだ名で呼ばれる別の部屋に彼らを配置する。会社は、イギリス人のスタッフとは別にポーランド人のスタッフを配置する非公認の方針を持つ結果、英語を話すスタッフの邪魔をしないでポーランド人のスタッフは彼らの間で母国語で話すことができると主張する。会社が人種を理由にスタッフを隔離する故意の方針を持つので、これは人種隔離である。

## 3.9

その他の保護される特徴と連動した隔離は直接差別になる。しかしながら、それが不利益取扱いになることを証明することが必要である。

**共有される保護される特徴**

## 3.10

たとえ使用者と労働者が不利益取扱いを生じる同じ保護される特徴を共有するとしても、直接差別は起こり得る。

**例**

たとえイスラム教徒の女性が最適な候補者であるとしても、イスラム教徒のビジネスマンは、彼の個人的助手として彼女を採用しないことを決定する。その代わりに彼は、特定の宗教または宗教的信仰を持たない女性を採用する。ほとんどキリスト教徒であるまたは特定の宗教もしくは宗教的信仰を持たない依頼人と同僚にとってこれはより良い印象を生み出すと彼は考える。たとえビジネスマンが、彼が拒否した女性と宗教を共有するとしても、これは、宗教・信条を理由とする直接差別になり得る。

**保護される特徴を理由に (because of)**

## 3.11

保護される特徴を理由に (because of) は、従前の平等立法の (保護される特徴) 「を根拠に」 (on ground of) と同じ意味を持つ。新しい言葉づかいは、直接差別になるものの法的意味を変更しない。特徴は、不利益取扱いの原因

であることは必要であるが、唯一または主な原因であることすら必要ない。

### 3.12

幾つかの場合に、取扱いの差別的根拠は、取扱い自体から明白になる。

#### 例

使用者が求人広告において「ジプシーと放浪者は応募の必要がない」と記述する場合に、応募する資格があるが広告のこの記載を理由にそうすることを抑止されたジプシーまたは放浪者に対する人種を理由とする直接差別にこれはなり得る。この場合に、取扱いの差別的根拠は、取扱い自体から明白である。

### 3.13

その他の場合に、保護される特徴と取扱いとの関連は余り明らかではなく、これが保護される特徴を理由にしたのか否かを決定するために使用者が労働者を不利益に取り扱った理由を見ることが必要になる。

#### 例

面接の最中に、求人応募者は、使用者に彼が多発性硬化症に罹っていることを伝える。応募者は採用されないで使用者は障害を持たない者を採用する。この場合に、不利益取扱いが多発性硬化症に罹った採用されない応募者の障害を理由としたのか否かを決定するために使用者が彼を採用しなかった理由を見ることが必要になる。

### 3.14

使用者の動機または意図が何であれ、そして労働者の不利益取扱いが意識的か否かと無関係に、直接差別は違法である。使用者は、自分自身でさえ受け入れない偏見を持つことがあり、また十分に意図しないで行動することがある—もしくは保護される特徴を理由に労働者を別に扱っていることを単に知らないことがある。

#### 例

全員が男性のチームにより制作される魚釣りの雑誌が女性の記者を採用しない。彼女が全員男性の環境に不満と居心地の悪さを感じることになること

を彼らは真正に懸念する。彼らは彼女を採用しない決定を善意から行うように見えるにもかかわらず、これは直接的性差別になり得る。

### 3.15

ステレオタイプが正確であるか否かにかかわらず、直接差別はまた、保護される特徴に関するステレオタイプに基づく人の不利益取扱いを含む。

#### 例

人の記憶は年齢とともに低下すると使用者は考える。使用者のチームの60歳の管理者は彼女の役割を完全に行うためにもはや頼ることはできない、と彼は一不当に一推定する。昇進の機会が生じるが、彼は管理者に告げない。使用者の行為は、60歳の者の能力についてのステレオタイプ化された見方に影響を受ける。これは、年齢を理由とする不利益取扱いになり得る。

### 3.16

使用者は、差別的である別の規準にその取扱いを基づかせることはできない—たとえば、問題の取扱いが差別的な外部の準則に従う決定に基づく場合。

#### 例

化学会社は、55歳以上の女性と60歳以上の男性に引き上げられた条件を提供する自発的剰員整理制度を運用する。56歳の女性はこの制度を利用して引き上げられた条件で退職することができるが、56歳の男性はこうすることができない。会社は、この制度は女性について60歳、男性について65歳の当初の国家年金支給開始年齢に基づくと主張する。たとえこの場合にその外部の方針が適法であるとしても、この差別を弁明するためにそれ自体差別的である外部の方針に会社は依拠することはできない。

### 3.17

保護される特徴を理由とする不利益取扱いを経験する労働者は、その特徴自体を保有する必要はない。たとえば、その者がその特徴を持つ者と関係がある（「関係による差別」）こと、またはその者がその特徴を持つと不当に認識される（「認識による差別」）こと。

## 関係による差別

### 3.18

保護される特徴を持つ別の者と労働者の関係を理由に使用者が労働者を不利益に取り扱う場合には、それは直接差別である。しかしながら、これは婚姻、シビル・パートナーシップまたは妊娠・出産には適用されない。妊娠・出産の場合に、妊娠した女性または最近子どもを産んだ女性との関係を理由に不利益に取り扱われた労働者は、性差別による訴えを行うことができる。

### 3.19

関係による差別は、多様な方法で起こり得る。たとえば、労働者が保護される特徴を持つ者の親、息子・娘、パートナー、介護者または友人との関係を持つ場合。その他の者との関係は、恒常的なものである必要はない。

#### 例

障害を持つ息子を世話している単身の父親は、息子が病気であるまたは受診する場合には常にタイム・オフを取らなければならない。使用者は、労働者が彼の息子を世話する必要があることを憤慨するよう見え、結局彼を解雇する。この解雇は、息子との関係による労働者に対する直接障害者差別になる。

#### 例

管理者が、異性愛者である労働者がゲイである者に面倒をみられていることを理由に彼女を不利益に取り扱う。これは、この者と労働者との関係を理由とする労働者に対する直接の性的傾向差別になり得る。

### 3.20

労働者が特定の保護される特徴を持つ者を支援するために運動したまたはその特徴を持つ（または持つと使用者が考える）者に不利益を被らせることになる方法で行動することを拒否したことを理由に、労働者が不利益に取り扱われる場合にも、保護される特徴を理由とする直接差別は起こり得る。差別の指示、起因または誘致に関する平等法の規定もここでは関係する（9.16ないし9.24を見よ）。

**例**

自分自身は障害者ではない内部応募者が障害労働者のための非公式のスタッフのネットワークを設置することを支援したことを理由に、使用者はその応募者を予備候補者の名簿に登載しない。これは、障害を理由とする不利益取扱いになり得る。

**認識による差別**

## 3.21

労働者が保護される特徴を持つと使用者が誤って認識することを理由に使用者が労働者を不利益に取り扱う場合にも、それは直接差別である。しかしながら、これは、妊娠・出産または婚姻およびシビル・パートナーシップには適用されない。

**例**

求人応募者がアフリカの響きの名前を持つことを理由に使用者が黒人であると不当に考える白人の女性からの求人応募を使用者は拒否する。これは、使用者の誤った認識に基づく直接の人種差別を構成することになる。

**例**

男性のような外見を持つ女性が販売外交員の求人に応募する。販売管理者は、彼女の外見を理由に彼女は性転換者であると考えて、彼女が面接で最高の成績を取ったにもかかわらず、彼女を採用しない。その女性が現実には性転換者ではないとしても、彼女は認識されたジェンダー再配置を理由とする直接差別の訴えを持つことになる。

**比較対象者**

## 3.22

ほとんどの場合にその保護される特徴が適用されない別の労働者を使用者が取り扱う、取り扱ったまたは取り扱うことになる方法よりも使用者の労働者の取扱いが不利益であることを直接差別は要求する。このその他の者は、「比較対象者」と言及される。しかしながら、人種隔離（3.8を見よ）または妊娠・出産差別の場合（3.7と第8章を見よ）には比較対象者は必要ではない。



誰が適切な比較対象者になるのか

### 3.23

平等法は、直接差別の目的のために人々を比較することにおいて、それぞれの場合に関する事情の間に実質的相違があってはならないと定める。しかしながら、2人の人々（すなわち、労働者と比較対象者）の事情があらゆる点で同一視される必要はない。問題であるのは、労働者の取扱いに関する事情が労働者と比較対象者にとって同じであるまたはほぼ同じであることである。

#### 例

使用者に情報技術管理者の欠員が生じるとき、2人の上級情報技術労働者がその地位への昇進に応募する。1人はスコットランド人でもう1人はイングランド人である。2人とも同様な年齢で、障害を持たず、男性で、異性愛者で、敬虔なキリスト教徒ではない。しかしながら、イングランド人の労働者はスコットランド人の競争相手よりも多くの経験を持つ。スコットランド人が昇進するとき、イングランド人の労働者は、彼の民族的出自を理由とする直接人種差別を申し立てる。この場合に、比較対象者の事情は、有効な比較を行うことを可能にするのに十分なほど同様である。

#### 例

日本の企業の本部が現地採用されたイギリスのスタッフとならんで日本からの限られた数のスタッフにそのイギリスの子会社で働くことを命じる。これらの現地の労働者の1人が、彼の給与と給付が同じ等級で雇用される日本からの出向者のそれよりも低いことを申し立てる。2人の労働者は同じ等級で同じ企業のために働いているにもかかわらず、日本人の出向者の事情は実質的に異なる。彼は日本で採用され、少なくとも一部は日本の親会社に報告し、異なる経歴を持ち、彼の給与と給付は、彼が海外で働いている事実を反映する。これらの理由により、彼は適した比較対象者にはならない。

## 仮定の比較対象者

## 3.24

実際にはその関係する事情が同じであるまたは実質的に異ならない実際の者を確認することが常に可能であるわけではないので、仮定の比較対象者との比較が行われる必要がある。

## 3.25

一部の場合に実際の比較対象者として確認される者が実質的には同じではない事情を持つことがわかる。それでもなお彼らの取扱いが仮定の比較対象者を構成することに役立つことになる。

## 例

ジェンダー再配置を受けた者がレストランで働く。彼女は金銭上の過ちを犯し、彼女の使用者に小さい財政的損害をもたらし、それが理由で彼女は解雇される。以前にこのような状況は生じなかったので、実際の比較対象者はいない。しかし6か月前に、無許可で食料を自宅に持ち込んだことにより別の労働者に対して使用者は警告書を与えた。金銭上の過ちを理由に性転換者ではない仮定の労働者を使用者は解雇することはないとの証拠として、その者の取扱いは利用されることになる。

## 3.26

仮定の比較対象者を構成することは、その事情が申立人の事情と類似するが同じではない幾人かの人々の取扱いの要素を検討することを含む。これらの要素を一緒に見ながら、仮定の比較対象者が取り扱われることになるよりも申立人が不利益に取り扱われたと雇用審判所は結論することになる。

## 例

労働者が1度嘘をついたことを理由に、使用者は試用期間の終わりに彼女を解雇した。嘘をついたことを承認しながら、これは使用者が彼女の信頼を損ない、彼女に圧力をかけたことを理由とすると労働者は説明した。実際の比較対象者の欠如において、労働者は彼女の取扱いを2人の男性の比較対象者と比較した。1人は不誠実に行動したが解雇されなかった。もう1人は、

使用者からの不正な圧力により彼の業績は損なわれたにもかかわらず、試用期間を通過した。これら2人の比較対象者の取扱いの要素は、その労働者が性を理由に不利益に取り扱われたことを証明すると審判所が仮定の比較対象者を解釈することを許容し得る。

### 3.27

誰が仮定の比較対象者になり得るのかは、使用者が行ったような申立人を取り扱った理由にも左右される。多くの場合に申立人の取扱いの理由を最初に証明することは雇用審判所にとっていっそう多く単刀直入になる。その事情が申立人のものとは同じではない者がそのように取り扱われた理由に光を当てるためにその者の取扱いを検討することをこれは含み得る。その取扱いの理由が保護される特徴を理由とすると認定される場合、仮定の比較対象者の取扱いとの比較が行われることができる。

### 例

直属上司により行われた不合理に厳しい業績評価をめぐる紛争の後、ソマリ族出身の労働者は、彼が不適切で不公正であると考え、副管理者による懲戒処分を受けた。彼は、直接人種差別の訴えを行う。雇用審判所は、2人の管理者の非典型的な行為が人種を理由としたのか否かを証明するために、その理由を最初に検討する。これがそうであると認定される場合、仮定の比較対象者が取り扱われることになるよりもその労働者が不利益に取り扱われたのか否かを検討することに雇用審判所は移動することになる。

### 3.28

これを検討する別の方法は、「関係する保護される特徴がないとしたら、申立人はそのように取り扱われることになるのか」を尋ねることである。

### 障害の場合の比較対象者

### 3.29

直接障害者差別のための比較対象者は、その他の種類の直接差別のためと同じである。しかしながら、障害について、能力を含む比較対象者と障害者の関係する事情は、実質的に異なってはならない。適切な比較対象者は、障

害者の損傷を持たないが障害者と同じ能力または技能を持つ者になる（そのような能力または技能が障害自体から生じるか否かとは関係なく）。

### 3.30

現実には、不利益取扱いに関係する事情に焦点を当てることが重要である。一部の場合に特定の能力は障害自体の結果であるにもかかわらず、これらは比較の目的のために関係する事情にはならない。

#### 例

1分間に30語のタイプを打つことができる関節炎に罹る障害者の男性がタイプを打つことを含む行政職に応募するが、彼のタイプ打ちが緩慢すぎることを根拠に拒否される。直接差別のための訴えの正しい比較対象者は、同じ精度で同じタイプ打ちの速度を持つ関節炎に罹っていない者になる。この場合に、障害者の男性は、重量物を持ち上げることはできないが、これは、彼が応募した職の要件ではない。それはその事情に関係がないので、重量物を持ち上げることができない比較対象者を彼が確認する必要はない。

性的傾向の場合の比較対象者

### 3.31

性的傾向について平等法は、1人の者がシビル・パートナーであるが別の者が婚姻している事実は、それぞれの事情に関係する事情の間の実質的相違ではないと定める。

#### 例

ゲイでありシビル・パートナーシップにある労働者が、彼の性的傾向を理由に昇進を拒否されたと申し立てる。彼の婚姻している同僚がその代わりに昇進する。その労働者がシビル・パートナーシップにあり同僚が婚姻している事実は、彼らの事情での実質的相違にならないので、この場合に比較対象として彼の婚姻している同僚に彼は言及することができる。

差別する意図の広告

### 3.32

求人募集において保護される特徴を理由に使用者が応募者を不利益に取り

扱うことを使用者が広告に記載する場合に、これは直接差別になる。問題の職に応募する資格を持つ者のみが平等法の下での差別の訴えを行うことができる。

#### 例

マーケティング会社がそのウェブサイト「若年学卒者」に対する求人広告を載せる。これは、年齢を理由に差別する意図を広告すると解釈され得る。たとえ応募する資格を持つとしても、応募することから外される高齢の学卒者は、直接差別を訴えることができる。

#### 3.33

広告が差別的であるのか否かの問題は、合理的な者が広告がそうであると考えるか否かに左右される。広告は、公開されるか否かを問わず、出版物、ラジオ、テレビまたは映画における、インターネットによるもしくは展示における通知または回覧を含むことができる。

#### 例

服飾製造会社がトルコ人のミシン工の求人広告を地方紙に掲載する。合理的な者はおそらく人種を理由として差別する意図を広告するものとこれをみなす。

### 婚姻とシビル・パートナーシップ

#### 3.34

雇用に関して、保護される特徴が婚姻とシビル・パートナーシップである場合、労働者自身が婚姻しているまたはシビル・パートナーであることからその労働者の不利益取扱いのみを直接差別は対象とする。独身者と婚姻またはシビル・パートナーシップ以外の関係にある者（彼らが同棲しているか否かにかかわらず）は、彼らの地位を理由に直接差別から保護されない。

#### 例

使用者は、従業員の配偶者とシビル・パートナーに「在職中死亡」給付を提供する。パートナーとともに生活するが彼とは婚姻していない女性労働者は、在職中死亡給付のために彼を指名することを希望する。彼女は、婚姻し

ていないので、これを行うことはできないと告げられる。同棲者であることは保護される特徴ではないので、彼女は差別の訴えを行うことはできなくなる。

### 人を優遇することはいつ適法になるのか

#### 障害者の優遇

##### 3.35

障害者差別に関して、平等法は障害者を保護するのみであるので、障害者ではない者よりも障害者を優遇することは差別ではない。

#### 例

60人のスタッフを抱える使用者のところには障害労働者はいない。使用者が新しい事務所の管理者の求人広告を行う際に、使用者はすべての障害者の応募者にその地位の面接を保証する。これは、障害を理由とする直接差別にはならない。

正当化することができる年齢を理由とする直接差別

##### 3.36

一部の年齢に基づく準則と行為は正当化することができると思われるので、年齢の保護される特徴には別のアプローチが適用される。年齢を理由とする人の不利益取扱いが正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段であることを使用者が証明することができる場合に、その取扱いは直接差別ではない。これはしばしば「客観的正当化基準」と称される。

##### 3.37

年齢を理由とする直接差別を検討することにおいて、特定の年齢グループの労働者に影響を与える準則または行為と間接差別を生じる誰にも等しく適用される中立的な規定、規準または行為とを区別することが重要である（4.6を見よ）。

##### 3.38

差別禁止法のその他の分野にも適用される客観的正当化基準は、4.25ないし4.32において詳細に説明される。

## 3.39

年齢に基づく準則または行為が「客観的に正当化される」のか否かの問題—すなわち、正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段—は、2つの段階でアプローチされるべきである。

・第1に、準則または行為の目的が合法で無差別であるのか、そして現実的で客観的な考察を表すものであるのか。

・第2に、目的が正当である場合に、それを達成する手段は釣り合いが取れているのか—すなわち、事情のすべてにおいて適切かつ必要であるのか。

## 3.40

以下は、客観的正当化基準を十分に満たす年齢に基づく準則の説明である。

**例**

建築会社は、そのいっそう危険な建築施設で18歳未満を雇用しない方針を持つ。この方針の背後の目的は、若年者の経験の欠如と未発達の身体的力と結びついた安全・衛生上の危険から若年者を保護することである。この目的は、建築施設での若年労働者の事故統計から支持され、正当なものであると見込まれる。18歳の年齢の敷居を課すことは、これが証拠により支持される場合、おそらくその目的を達成する釣り合いの取れた手段になる。敷居を25歳に設けると、釣り合いが取れていることの基準は、必ずしも満たされなくなる。

## 3.41

以下の例は、おそらく客観的正当化基準を満たさない年齢に基づく準則を説明する。

**例**

運送会社は、運転手に55歳でトレーラー式トラックを運転することを止めることを強制する包括的方針を持つ。なぜならば、統計上の証拠がこの年齢を超えると心臓マヒの危険が増加することを示すからである。公的な安全の目的は、危険の証拠により支持される正当なものになる。しかしながら、会社の包括的禁止がこの目的を達成する釣り合いの取れた手段であることを会

社は証明しなければならない。個々の運転手のための医学的検査が同じ目的を達成するためのより差別的ではない手段を提供することができるので、これは困難になる。

## 例

服飾小売業者は、中年の女性は販売助手の職には「歳を取りすぎている」ことを根拠に彼女をその職に採用することを拒否する。小売業者は、その服飾が目標としている若年の顧客を惹きつけることを必要としていると彼女に告げた。これが小売業者の側の現実の事業需要に相応する場合には、それは正当な目的として適格になり得る。しかしながら、この中年女性の不採用がこの目的を達成する釣り合いの取れた手段になる見込みはない。製品の知識と流行の意識を持つことをすべての販売助手のための要件とすることが、その目的が達成されることを確実にするためのより差別的ではない手段になる。

## 職業要件

### 3.42

職に真正に必要である職業要件について、雇用における直接差別の禁止の一般的例外を平等法は創設する。詳細については第13章を見よ。

## 第4章 間接差別

### 序

#### 4.1

本章は、間接差別と「客観的正当性」を説明する。後者の概念は、間接差別、年齢を理由とする直接差別、障害から生じる差別、平等法により許容される例外の一部に適用される。

#### 4.2

間接差別は、妊娠と出産を除く保護される特徴のすべてに適用される（もっとも、妊娠と出産の状況において、間接性差別は適用される）。



## 平等法が定めること

### 4.3

保護される特徴を共有する労働者に特定の不利益を被らせる表面的に中立的な規定、規準または行為が使用者が適用する場合に間接差別は生じる。

### 4.4

間接差別が起きるためには、4つの要件が満たされなければならない。

- ・ 特定の労働者を含む関係するグループ内の各人に規定、規準または行為が使用者が等しく適用する（または適用することになる）。
- ・ その特徴を持たない人々と比較されるとき規定、規準または行為がその労働者の保護される特徴を共有する人々に特定の不利益を被らせる。
- ・ 規定、規準または行為がその労働者にその不利益を被らせる。
- ・ 規定、規準または行為が正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段であることを使用者が証明することができない。

## 規定、規準または行為を構成するものとは何か

### 4.5

間接差別を証明する第1段階は、関係する規定、規準または行為を確認することである。「規定、規準または行為」の用語は平等法により定義されないが、たとえば、公式または非公式の方針、規則、慣行、仕組み、規準、条件、前提条件、制限または規定を含むように広範に解釈されるべきである。規定、規準または行為はさらに、「1回だけの」または裁量的決定とならんで将来に何かを行う決定—かつて適用されなかった方針または規準のような—を含む。

## 例

たとえ頭髪を固めたとしても、来月からスタッフが長髪を縮らせて細く束ねることができないことを工場主は通告する。これは、かつて実施されていないが規定、規準または行為に依然としてなる例である。その方針を導入する決定は使用者のエチオピア皇帝を崇拝するジャマイカ人に特定の不利益を被らせるので、それは、宗教・信条を理由として間接的に差別的になりうる。規定、規準または行為が客観的に正当化されることができると使用者は

証明しなければならない。

規定、規準または行為は中立的なものであるか。

#### 4.6

関係するグループ内の各人が問題の保護される特徴を持つか否かにかかわらず、規定、規準または行為は彼らに適用されなければならない。表面上規定、規準または行為は中立的でなければならない。それがこの点で中立的ではないが、特定の保護される特徴を持つ人々に明示的に適用される場合、それは直接差別になる見込みである。

#### 例

すべての女性運転士は、彼らのカテゴリー D 免許を維持するために5年ごとに理論と実技の試験を再受験しなければならない方針をバス会社は採用する。そのような方針は、性を理由とする直接差別になることになる。対照的に、2つの特定の路線の運転士は理論の試験を再受験しなければならない方針を別のバス会社が採用する。この規定は表面的には中立であるにもかかわらず、これらの路線の運転士がほぼ全員女性であることになる。その方針が客観的に正当化されることができない限り、これは間接的性差別になりうる。

#### 「would put」が意味することは何か

#### 4.7

その特徴を持たない人々と比較されるとき規定、規準または行為がその労働者の保護される特徴を共有する人々に特定の不利益を被らせるまたは被らせることになる (would put) が平等法の要件である。平等法はまた、それが特定の労働者にその不利益を被らせるまたは被らせることになる (would put) ことを要求する。これは、かつて適用されていないが適用されたならば差別的効果を持つことになる規定、規準または行為に対する対抗を認める。

#### 4.8

しかしながら、間接差別の訴えが成功するためには、規定、規準または行為が適用されたならば不利益を経験することになることを労働者は証明しなければならない。

## 例

デパートの上級買い付け人のための契約は、世界のどこにでも短い通知で出かけることを彼らに要求する移動条項を持つ。幼い子どもを持つ女性の上級買い付け人は、彼らが子どもの世話人になる見込みが多くあり短い通知で海外に出かけることができる見込みが少ないので移動条項は女性に不利益を被らせると考えた。たとえ彼女がかつて短い通知で海外に出かけることを要求されなかったとしても彼女は移動条項に対抗することができる。

対照的に、同じデパートの顧客係の女性支配人は、移動条項が女性を差別することに同意することになる—しかし、彼女は上級買い付け人ではないので、その条項に対抗することはできない。

## 不利益とは何か

### 4.9

「不利益」は平等法により定義されない。それは、機会または選択の否定、抑止、拒否または排除を含むことができる。類似の概念、「害」は、合理的な人が不服申立をするものであると裁判所は認定した—そこで苦情の正当化されない意味は適格ではない。不利益は、量で測ることができるとはならず労働者は実際の損失（経済的その他の）を経験する必要はない。労働者が別に扱われることを好むことになったであろうことを労働者が合理的に述べることができることで十分である。

### 4.10

ときには、規定、規準または行為は、特定の保護される特徴を持つグループに不利益を被らせる傾向が本質的にある。

## 例

年末に使用者は、この夏に雇用した季節労働者に対して30日以内にボーナスを請求することを要請することを決定する。これらの労働者の最新の既知の住所に書簡を送ることにより、使用者は移民労働者を差別する傾向にある。これは、これらの労働者が冬季の間自国に通例戻り、そこで彼らは所定の期間内にボーナスを請求する見込みはないからである。その行為が客観的に正

当化されることができない限り、これは間接人種差別になりうる。

#### 4.11

一部の状況において、保護される特徴と不利益との間の関連は明白になる。たとえば、服装規程は、特定の宗教的信条を持つ一部の労働者に対する不利益を生み出す。その他の状況において保護される特徴を共有する人々がどのように不利益を被る（または被ることになる）のかは余り明白ではない。ここでは事件統計または個人的証言が、不利益が存在することを示すことに役立つ。

#### 例

美容師は、彼らが派手な美容を披露することが重要であると考えて、髪を覆うスタイリストを雇うことを拒否する。この規程が髪を覆うイスラム教徒の女性とシーク教徒の男性双方に特定の不利益を被らせることは明らかである。その規程が客観的に正当化されない限りこれは間接差別になる。

#### 例

コンサルタント企業は採用手続における精神測定試験の利用を見直して男性は女性よりも点数が低い傾向にあることを発見する。その試験が間接的に差別的であることを男性が申し立てる場合、男性が不利益を被っていることを証明するために低い点数の理由または低い点数がどのように彼の性と関係するのかを彼は説明する必要はない。彼は統計的情報に依拠することで十分である。

#### 4.12

統計は、規定、規程または行為とそれが引き起こす不利益との間の関連に洞察を提供することができる。問題の職場に関する統計は、質問手続（15.5ないし15.10を見よ）を通して得ることができる。特定の不利益の性質と程度に光を与えるために全国的または地域的統計を利用することも可能である。

#### 4.13

しかしながら、ことに不適切または信頼できない情報がある、または人々の数が統計的に有意な比較を認めるには少なすぎる場合には、統計的分析は

常に適正または実行可能であるわけではない。この状況では、何らかの不利益があるか否かそしてあるならばその性質についての証拠を専門家が提供することが役に立つことを雇用審判所は見出す。

#### 4.14

保護される特徴の性質またはその特徴を共有するグループの行動を雇用審判所が理解することに役立つ証拠を持つこと（適正な場合、専門家からを含む）が有益であるその他の場合がある—たとえば、特定の宗教的信条の原理についての証拠。

#### 例

小さな製造企業のために働くイスラム教徒の男性は、メッカ巡礼を行うことを希望する。しかしながら、彼の使用者は、8月と12月の計画された操業停止期間中にスタッフが年次休暇を取得することを許すのみである。その労働者は、彼が間接宗教差別を受けていると考える。その事件を評価するうえで、メッカ巡礼の時期とそれが有意義であるか否かについてイスラム聖職者またはイスラム教の専門家からの専門的証拠から雇用審判所は利益を得る。

#### 比較のアプローチ

#### 4.15

保護される特徴を共有する人々に特定の不利益を被らせる（または被らせることになる）規定、規準または行為が存在することが明らかである場合、次の段階はその保護される特徴を持つ労働者とそれを持たない労働者との比較を検討することである。2つのグループの事情は、行われる比較のために十分に類似でなければならず事情において重要な相違がないことでなければならない。

#### 4.16

どの保護される特徴が関係することが明らかであることが重要である。障害に関して、これは障害者全体ではなく特定の障害を持つ人々になる—たとえば、視覚損傷の同等の水準を持つ。人種について、たとえば、それはすべてのアフリカ人またはソマリア人のみになりうる。年齢について、規定、規

準または行為により不利益を被るその年齢グループを確認することが重要である。

#### 例

同等な資格を認めることなく少なくとも A ないし C 級の 5 つの GCSE を要求する求人広告を使用者が行う場合、この規準は 1971 年より前に生まれた誰にも特定の不利益を被らせることになる。というのは彼らが GCSE よりも O レベル試験を受けた見込みが多いから。その規準が客観的に正当化されることができない場合これは間接年齢差別になる。

「比較のためのプール」

#### 4.17

比較作業に利用される人々は「比較のためのプール」と通例言及される。

#### 4.18

一般的に、そのプールは、規定、規準または行為が積極的または消極的に影響する（または影響することになる）が、積極的または消極的にそれにより影響されない労働者を排除するグループから構成されるべきである。ほとんどの状況において、唯一の適正なプールしかないことが見込まれるが、複数存在する事情がある。これが当てはまる場合、雇用審判所がどのプールを検討するかを決定する。

#### 例

マーケティング会社は 45 人の女性を雇用し、そのうち 10 人はパートタイマーであり、55 人の男性は全員フルタイムで働く。1 人の女性の受付は月曜日、水曜日、木曜日に働く。年次休暇方針は、すべての労働者が公休日にタイム・オフを取り、少なくともその半数は毎年月曜日になることを要求する。その方針は女性に対し間接的に差別的であり、女性は年次休暇を取ることができる時期について比例的に少ない支配を持つのでそれは女性に個人的不利益を被らせると受付は主張する。比較のための適正なプールは、年次休暇方針により影響される労働者全員である。プールは受付全員またはパートタイム労働者全員ではない。なぜならば、その方針はこれらのグループに影響す

るだけではないから。

比較を行うこと

#### 4.19

プールを見て、関係する保護される特徴を持たない人々に対する規定、規準または行為の影響と保護される特徴を持つ人々に対するその影響との間で比較が行われなければならない。

#### 4.20

比較が行われる方法は、関係する保護される特徴を含む事情に左右される。一部の事情において統計的証拠を利用する公式の比較作業を行うことが必要になる。

公式の比較作業を行うこと

#### 4.21

間接差別の訴えを判断するために公式の比較作業を行うことを雇用審判所が要求される場合、雇用審判所は多くの方法でこれを行うことができる。1つの確立されたアプローチは、これらの質問を訪ねることに雇用審判所を関与させる。

- ・ プールのどの比率が特定の保護される特徴を持つか。
- ・ プールの内部で規定、規準または行為は保護されない特徴を持たない労働者に影響するか。
- ・ これらの労働者のどのくらいがそれにより不利益を被るか（または被ることになるか）。これは比率としてどのように表現されるか（x）。
- ・ プールの内部で保護される特徴を共有する人々に規定、規準または行為はどのように影響するか。
- ・ これらの労働者のどのくらいがそれにより不利益を被るか（または被ることになるか）。これは比率としてどのように表現されるか（y）。

#### 4.22

このアプローチを利用して雇用審判所は、(x) と (y) とを比較する。それから雇用審判所は、保護される特徴を持つグループがその他と比較して「特

定の不利益」を経験するか否かを決定することができる。相違が有意であるか否かは、プールの規模と比率の背後の数のような文脈に左右されることになる。保護される特徴を共有するプール内部の者の大多数が不利益を被ることを証明する必要はない。

#### 例

2人の幼い子どもを持つシングルマザーが、使用者の新しい交替制度に従うことができない場合に列車運転士としての職を退職することを強いられる。

その交替制度はこのシングルマザーに対し特定の不利益を引き起こす規定、規準または行為である。間接差別の訴えにおいて、雇用審判所は、その交替制度が男性と比較される場合彼女の保護される性の特徴を共有する労働者に特定の不利益を被らせる（または被らせることになる）のか否かを決定するために比較作業を行わなければならない。

雇用審判所は、比較のためのプールとして同じ使用者のために働く列車運転士全員を利用することを決める。20名の女性の列車運転士がいるが、2000名は男性である。

男性は女性よりも育児責任を持つ一人親になる見込みが断然少ないことは共通認識として承認される。

- ・ 2000人の男性運転士のうち、2人は新しい交替制度に従うことができない。これは、0.001の比率として表される。
- ・ 20人の女性列車運転士のうち、5人が新しい交替制度に従うことができない。これは、0.25の比率として表される。

男性運転士（0.001）よりも高い女性運転士の比率（0.25）が交替制度に従うことができないことは明らかである。

このすべてを考慮に入れて、雇用審判所は、女性列車運転士は彼らの男性の相当者と比較して一交替制度により特定の不利益を被ると決定する。当該労働者はその不利益を被るのか

#### 4.23

規定、規準または行為が保護される特徴を共有する人々のグループに特定



の不利益を被らせる（または被らせることになる）ことは十分ではない。それはまたは当該の個々の労働者に影響を及ぼさなければならない（または影響を及ぼすことができなければならない）。そこで労働者が関係するグループの一員であることを単に証明することは十分ではない。彼らはまた個人として特定の不利益を個人的に被った（または被ることが可能であった）ことを証明しなければならない。

#### 例

航空会社は、接客業務の労働者が宝石類を付けることを禁止する服装規定を運用する。シーク教徒の客室乗務員は、シーク教徒がカラブレスレットを着用することを妨げることによりこの方針はシーク教徒を間接的に差別すると申し立てた。しかしながら、彼はもはやシーク教の信条を遵守しないので、乗務員はこの方針により特定の不利益を被らず間接差別の訴えを提起することができない。

**規定、規準または行為の背後の意図は無関係である**

#### 4.24

客観的に正当化されることができない限り、たとえ規定、規準または行為の差別的影響が意図的ではない場合でも、間接差別は違法である。労働者を差別する意図なしに使用者が規定、規準または行為を適用する場合に、雇用審判所は補償金の支払いを命じないことを決定することができる。

#### 例

使用者は、各人を部屋に招くことを目的とする打ち解けない新人スタッフのための入社式を開始する。各労働者は、幼児の自身の写真を提供することを要求される。1人の労働者は、彼女が少年として育てられたことを同僚に知られたくない性転換の女性である。彼女が写真を持ってこない際に、使用者は加わらないことを理由にグループの面前で彼女を批判する。この労働者がそのような情報を開示する要求により不利益を感じることに使用者に生じなかったことは防御にはならない。

## いつ規定、規準または行為は客観的に正当化されることができるのか

### 4.25

規定、規準または行為を適用する者が、それが「正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段」であることを証明することができる場合、それは間接差別にならない。これはしばしば「客観的正当性」の基準として知られる。その基準は、差別法のその他の分野に適用される。たとえば、年齢を理由とする直接差別と障害から生じる差別。

### 4.26

雇用審判所において対抗される場合、規定、規準または行為を正当化するのは使用者である。そこでそれが正当化される主張を支持するために証拠を作成するのは使用者である。一般化は正当性を提供するのに十分ではない。規定、規準または行為が適用されたときに正当性が完全に示されることを必要ではない。対抗される場合、使用者は雇用審判所に正当性を示すことができる。

### 4.27

規定、規準または行為が正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段であるか否かの問題は、2段階でアプローチされるべきである。

- ・ 規定、規準または行為の目的が適法で差別的ではないか、そして現実の客観的な考慮を表すものか。
- ・ 目的が正当である場合、それを達成する手段は釣り合いが取れているか—すなわち、事情のすべてにおいて適正かつ必要か。

正当な目的とは何か

### 4.28

「正当な目的」の概念は、EU法とEUの司法裁判所—従前の欧州司法裁判所—の関係する判決から取られる。しかしながら、それは平等法により定義されない。規定、規準または行為の目的は適法であるべきであり、それ自体差別的であるべきではなく、実際の客観的な検討を表さなければならない。危険が証拠により明らかに特定されて支持される限り、個人の健康、福祉およ

び安全が正当な目的として適格である。

#### 4.29

合理的な事業のニーズと経済的効率、正当な目的であるにもかかわらず、コスト削減のみを目的とする使用者は、その基準を満たすと予想することはできない。たとえば、差別することが差別を回避することよりも安価であると使用者は単に主張することはできない。

#### 例

コスト節約の手段としてのみ使用者はすべてのスタッフに対し金曜日に終日働くことを要求する結果、顧客の注文はすべて週の同じ日に処理することができる。その方針は、安息日を遵守するために早く帰宅することを妨げることによりとくに冬の月に信心深いユダヤ人労働者に不利益を課し、そしてそれが客観的に正当化されることができない限り、間接差別になりうる。コストを削減する目的のみは、正当な目的ではない。差別することが差別を回避することよりも安価であると使用者は単に主張することはできない。

釣り合いが取れるとは何か

#### 4.30

たとえ目的が正当なものであるとしても、それを達成する手段は釣り合いが取られなければならない。正当な目的を達成するために使用される手段が釣り合いが取れるか否かを判断することは、バランスを取ることを含む。雇用審判所は、関係事実のすべてを考慮に入れて、規定、規準または行為を適用するための使用者の理由に対してその差別的効果の適正な評価を行うことを希望することができる。

#### 4.31

平等法により定義されないにもかかわらず、「釣り合いが取れる」の用語は、EU 指令から取られ、その意味は CJEU（従前の ECJ）の判決により明確にされている。EU 法は、それが正当な目的を達成する「適切に必要な」手段である場合に、取扱いが釣り合いが取れていると見る。しかし「必要な」は、規定、規準または行為が正当な目的を達成することの唯一可能な方法である

ことを意味しない。同じ目的がより差別的ではない手段により達成されることができないことで十分である。

#### 4.32

より差別的ではないアプローチを使用することのより多くの財政的コストは、それ自体特定の規定、規準または行為を適用することの正当性を提供することはできない。規定、規準または行為を採用するためのその他の十分な理由がある場合、コストはそれのための使用者の正当性の一部として考慮に入れることができるにすぎない。

#### 例

食品製造業者は工場の床で働く人々に髭を禁止する規則を持つ。それが客観的に正当化されることができない限り、この規則は、工場のシーク教徒とイスラム教徒の労働者に対する間接宗教・信条差別になる。規則の目的が食品衛生または安全衛生要件を満たすことである場合、これは正当になる。しかしながら、髭の禁止はこの目的を達成する釣り合いが取れた手段であることを証明することが使用者に必要である。方針が正当化されるか否かを検討する際に、たとえば髭マスクまたはネットを提供することにより、より差別的ではない手段により同じ食品衛生または安全衛生義務を使用者が履行することができない理由について使用者から与えられる理由を雇用審判所は綿密に検討することになりそうである。

### 第5章 障害から生じる差別

#### 序

##### 5.1

本章は、障害者の障害に関係するものを理由に障害者を不利益に取り扱わない使用者の義務を説明する。

#### 平等法が定めること

##### 5.2

平等法は、次の場合に障害者の取扱いが差別になると定める。

- ・ 使用者が障害者を不利益に取り扱う。

- ・ この取扱いが、障害者の障害の結果として生じるものを理由とする。
- ・ この取扱いが正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段であること  
を使用者が証明することができない。

ただし、その者が障害を持つことを使用者が知らないまたは知ると合理的に  
予測することができない場合を除いて。

それは直接差別とどのように異なるのか

### 5.3

使用者が障害自体を理由に誰かを不利益に取り扱う場合に直接差別は生じ  
る。対照的に、障害から生じる差別において、問題は、障害者が彼らの障害  
の結果として生じるものを理由に不利益に取り扱われたか否かである。

#### 例

労働者が3か月の疾病休暇を取ったことを理由に使用者は彼女を解雇した。  
その労働者が多発性硬化症に罹り彼女の疾病休暇のほとんどが障害に関係す  
ることを使用者は知っている。使用者の解雇の決定は、その労働者の障害を  
理由としない。しかしながら、その労働者は、彼女の障害の結果として生じ  
るもの（すなわち、障害に関係する疾病休暇の期間を取る必要）を理由に不  
利益に取り扱われた。

それは間接差別とどのように異なるのか

### 5.4

その障害者の障害を共有する人々にその他の者と比較してとくに不利益を  
被らせ（または被らせることになる）、そしてその障害者にその不利益を被ら  
せる（または被らせることになる）誰にでも適用される正当化されない規定、  
規準または行為によりその障害者が不利益を被る（または被ることになる）  
場合に、間接差別は生じる。

### 5.5

対照的に、障害から生じる差別は、障害者が彼らの障害に関係するものを  
理由に不利益取扱いを経験したことを証明することを障害者に要求するだけ  
である。障害者がその障害を持つことを使用者は知らなかった、そして知る

と合理的に予測されなかったことを使用者が証明することができる場合に、それは障害から生じる差別にならない。しかしながら、間接差別に関するように、正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段としてその取扱いが客観的に正当化されることができるときに、使用者は障害から生じる差別を回避することができる。

比較対象者は要求されるのか

#### 5.6

直接差別と間接差別の双方とも比較の作業を要求する。しかし障害から生じる差別を検討することにおいて、障害者の取扱いを別の者の取扱いと比較する必要はない。不利益取扱いが障害の結果として生じるものを理由とすることを示すことのみが必要である。

#### 例

障害に関係する疾病休業により解雇された障害を持つ労働者の例が障害から生じる差別になるか否かを検討することにおいて、同じまたは類似の休業期間によりその他の労働者が解雇されることになるか否かは無関係である。障害を持つ労働者の取扱いを彼女の同僚または仮定の比較対象者の取扱いと比較することは必要ない。使用者が客観的に正当化することができない場合に彼女を解雇する決定は障害から生じる差別になる。

「不利益取扱い」とは何か

#### 5.7

障害から生じる差別が生じるためには、障害者は「不利益に」取り扱われなければならない。これは、障害者が不利益を被らなければならないことを意味する。しばしば、不利益は明白になりその取扱いが不利益であったことは明らかになる。たとえば、人が就職を拒否される、労働の機会を否定されるまたは解雇される。しかしときには不利益取扱いは余り明白ではない。たとえ使用者が障害者の最善の利益で行動していると考えとしても、彼らは依然としてその者を不利益に取り扱うことになる。

「障害の結果として生じるもの」は何を意味するのか

5.8

不利益取扱いは、障害の結果として生じるものを理由にしなければならない。これは、不利益取扱いを招くあらゆるものと障害との間に関係がなければならぬことを意味する。

5.9

障害の結果は、障害者の障害の結果、効果または成り行きである何かを含む。結果は変化し、障害者に対する彼らの障害の個別的効果に左右されることになる。補助なしに歩くことができないまたは特定の労働装置を利用することができないように一部の結果は明白である。その他は明白ではない。たとえば、食事制限に従わなければならないように。

例

女性が職場での不機嫌により懲戒処分を受ける。しかしながら、この行為は性格からではなく彼女の使用者が知っている彼女の癌の激しい痛みの結果である。その懲戒処分は不利益取扱いである。この取扱いは、労働者の障害の結果として生じるもの、すなわち彼女の不機嫌を理由とする。その取扱いを招いた「何か」（すなわち不機嫌）と彼女の障害との間に関係がある。使用者がその労働者を懲戒処分する決定を客観的に正当化することができない場合にはそれは障害から生じる差別になる。

5.10

不利益取扱いが障害の結果として生じるものを理由とする限り、それが客観的に正当化されない限り、またはその者が障害者であることを使用者が知るもしくは知ると合理的に予測することができる限り、それは違法になる。

いつ障害から生じる差別は正当化されることができるのか

5.11

不利益取扱いが「正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段である」ことを使用者が証明することができる場合、不利益取扱いは障害から生じる差別にならない。この「客観的正当性」の基準は、4.25ないし4.32において詳細

に説明される。

#### 5.12

その取扱いを正当化するのは使用者である。彼らはそれが正当化され単なる一般化に依拠しない彼らの主張を支援する証拠を作成しなければならない。

**その者が障害者であることを使用者が知らない場合とは何か**

#### 5.13

障害者が問題の障害を持つことを使用者は知らなかったこと、そして障害者がある障害を持つことを知ると合理的に予測することができなかったことを使用者が証明することができる場合、不利益取扱いは障害から生じる差別にならない。

#### 5.14

障害者がその障害を持つことを知らなかったことを使用者が証明することは十分ではない。使用者はさらにそれについて彼らが知ることを合理的に予測することはできなかったことを証明しなければならない。たとえば、障害の定義を満たす労働者がすべて「障害者である」と自分自身を考えるわけではないので、障害が公式に開示されなくても労働者が障害を持つか否かを使用者は検討するべきである。

#### 5.15

労働者が障害を持つ場合を見出すために使用者が行うと合理的に予測できることすべてを使用者は行わなければならない。合理的であるものは、事情に左右されることになる。これは、客観的評価である。障害について調査を行う際に、使用者は尊厳とプライバシーの問題を検討し個人情報が入密に処理されることを保障しなければならない。

#### 例

抑うつに罹る障害者は特定の職場に2年間いる。彼は良好な出勤と業績の記録を持つ。しかしながら、この数週間、彼は感情的になり表面的な理由なしに職場で動転する。彼はまた繰り返し遅刻し仕事でいくつかのミスをする。その労働者は、彼の職場での困難が障害から生じることと最近彼の抑うつ



影響が悪化していることを説明する機会を与えられないで懲戒処分を受ける。

労働者の時間厳守と業績の突然の低下と職場での彼の行動の変化は、これらが障害に関係する可能性を使用者に警告したはずである。その労働者についてこれらの変化の理由と困難が障害の結果として生じるものを理由とするか否かを使用者が探求することを予測することが合理的であると見込まれる。

5.16

しかしながら、誰かに職を提供するまたは職が利用できるときに職が提供される候補者のプールに誰かを含める以前に行われることができる健康または障害に関係する種類の調査に平等法は制限を課すことに使用者は留意すべきである（10.25ないし10.43を見よ）。

**いつ使用者は障害について知ると推定されることができるのか**

5.17

使用者の代理人または被用者（産業保健アドバイザーまたは人事管理役員のような）が、その能力において、労働者または求職者もしくは潜在的求職者について知る場合、使用者がその障害について知らないこと、したがって障害から生じる差別を障害者に使用者は被らせることができないことを主張することは通例できなくなる。

5.18

したがって、障害者についての情報が様々な回路を通して来るところでは、使用者が平等法の下での義務を履行することを容易にするためにその情報をまとめるための手段—適当に内密で障害者の同意に服する—があることを使用者は保障する必要がある。

**例**

産業保健（OH）アドバイザーが労働者の健康についての情報を提供するために大規模使用者に雇われる。OHアドバイザーは、労働者の労働に関する労働者の障害を知るようになり、その労働者はこの情報が使用者に開示されることに同意する。しかしながら、OHアドバイザーは、その情報を人事管理部または労働者の現場の監督者に伝えない。OHアドバイザーは使用者の代理

人として行動しているので、使用者が労働者の障害について知らなかったと主張することは使用者の防御ではない。これは、使用者のためにアドバイザーにより得られた情報は使用者に帰属するからである。

5.19

情報が使用者から独立して労働者にサービスを提供する者により得られる場合には情報は使用者に帰属 (imputed) しない。これは、たとえ使用者がそのようなサービスが提供されることを手配してもそうである。

**例**

使用者が労働者に対する独立したカウンセリング・サービスを提供するために機関と契約を結ぶ。その契約は、カウンセリングの役割にある間カウンセラーは使用者のために行動していないことを定める。そのようなカウンセリングの間にカウンセラーにより得られたいかなる情報も使用者に帰属しないことになる。

**合理的調整の妥当性**

5.20

合理的調整を確認し実施するための即座の行動をとることにより障害から生じる差別になる不利益取扱いを使用者はしばしば防止することができる (第6章を見よ)。

5.21

不利益取扱いを防止するまたは最小限にする合理的調整を行うことを使用者がしない場合、その取扱いが客観的に正当化されることを使用者が証明することは非常に困難になる。

5.22

たとえ使用者が障害者に関係する合理的調整を行う義務を遵守したとしても、使用者は依然として障害から生じる違法な差別を障害者に被らせることになる。たとえば、その調整が申し立てられた特定の取扱いに無関係である場合にこれは当てはまる見込みである。

## 例

5.3の例の使用者が多発性硬化症に罹る労働者に合理的調整を行う。使用者は彼女の労働時間を調整する結果、彼女は午前9時の代わりに午前9時30分に労働を開始した。

しかしながら、この調整は、彼女の訴えが関係する不利益取扱い—すなわち、障害に關係する疾病休業による彼女の解雇—に關係しない。そこで、合理的調整が行われた事実にもかかわらず、その取扱いが正当化されない限り依然として障害から生じる差別がある。

## 第6章 合理的調整を行う義務

### 序

#### 6.1

本章は、雇用において障害者のために合理的調整を行う義務の原則と適用を説明する。

#### 6.2

合理的調整を行う義務は、平等法の基礎であり障害者が雇用にアクセスして成長することができることを保障するために積極的措置を講じることを使用者に要求する。これは、障害を持つ労働者、求人応募者そして潜在的な求人応募者を不利益に取り扱うことを単に回避することを超えて障害者ではない労働者と応募者が権利を有しない付加的な措置を講じることを意味する。

#### 6.3

合理的調整義務は、すべての規模の使用者に適用されるが、何が合理的であるかの問題は、使用者の事情にしたがって変化する。準則の第2部は、採用または雇用期間中のような様々な労働状況において合理的調整を行うことにおける好事例についての多くの情報を持つ。

### 平等法が定めること

#### 6.4

その障害者に關係して使用者に課せられた合理的調整を行う義務を使用者が遵守しない場合に障害者に対する差別が生じる。

## 合理的調整を行う義務とは何か

### 6.5

合理的調整を行う義務は、3つの要件から構成される。使用者は、以下のために合理的措置を講じることを要求される。

- ・ 使用者によりまたは使用者のために適用される規定、規準または行為が障害者ではない者と比較して実質的不利益を障害者に被らせる場合にその実質的不利益を回避する。
- ・ 物理的特徴が障害者ではない者と比較して実質的不利益を障害者に被らせる場合にそのような特徴を撤去または変更するもしくはそのような特徴を回避する合理的手段を提供する。
- ・ 障害者とその補助的支援の提供がないと障害者ではない者と比較して実質的不利益を障害者に被る場合に補助的支援（補助的サービスを含む—6.13を見よ）を提供する。

### アクセスできる情報

### 6.6

平等法は、規定、規準または行為もしくは補助的援助の必要が情報の提供に関係する場合、使用者が講じることが合理的である措置は、情報がアクセスできる様式で提供されることを保障する措置を含むと定める。たとえば、点字または音響テープで書簡、訓練資料または採用様式を提供すること。物理的特徴により引き起こされる実質的不利益を回避すること

### 6.7

平等法は、物理的特徴により引き起こされる実質的不利益を回避することは以下を含むと定める。

- ・ 問題の物理的特徴を撤去する
- ・ それを変更する
- ・ それを回避する合理的手段を提供する

## どの障害者をその義務は保護するのか

### 6.8

合理的調整を行う義務は、採用と解雇を含む雇用のすべての段階の期間中に適用される。それはさらに雇用が終了した後に適用される。その義務は、使用者のすべての障害を持つ労働者といかなる障害を持つ雇用の応募者に関係する。その義務はさらに労働の応募者になることを使用者に通知したいかなる障害者に関しても適用される。

### 6.9

差別を回避するために、特定の個人が障害の法定の定義に該当するか否かに関して確たる判断を行うことを試みるのではなくその代わりにそれぞれの労働者と応募者のニーズを満たすことが使用者にとって賢明である。

## 規定、規準または行為とは何か

### 6.10

「規定、規準または行為」の用語は平等法により定義されないが、たとえば、公式または非公式の方針、準則、行為、仕組みもしくは1回限りの決定と行動を含む条件を含むように幅広く解釈されるべきである（4.5も見よ）。

## 例

使用者が計画される駐車場は上級管理者のみに提供される方針を持つ。管理者ではないが動作の損傷を持ち事務所に非常に近い駐車場を必要とする労働者に計画される駐車場のスペースが与えられる。これは、使用者の駐車場方針に対する合理的調整になる見込みである。

## 「物理的特徴」とは何か

### 6.11

平等法は、以下を使用者が占有する施設の物理的特徴としてみなされると定める。

- ・ 建物のデザインまたは構造の特徴
- ・ 建物へのアプローチ、出口または入口の特徴
- ・ 施設上または内の装置または付属品もしくは家具、備品、原材料、装

置あるいはその他の動産（スコットランドでの moveable property）

- ・ 施設のその他の物理的要素または質

一時的または恒常的を問わないですべてこれらの特徴は対象とされる。

#### 6.12

物理的特徴は、段差、階段、縁石、外装そして歩道、駐車場、建物の入口と出口（緊急避難経路を含む）、内部と外部の扉、玄関、トイレと洗面場、照明と換気、リフトとエレベーター、床の表装、標識、家具および一時的または移動できる物を含む。これは徹底的なリストではない。

#### 例

特定の職場での廊下の端の鮮明なガラスの扉は視覚損傷を持つ労働者に危険をもたらす。これは職場の物理的特徴により引き起こされる実質的不利益である。

#### 「補助的援助」とは何か

#### 6.13

補助的援助は、障害者に支援または援助を提供するものである。それは、適応したキーボードまたは会話のテキストのソフトウェアのような装置の専門的部分の提供を含むことができる。補助的援助は、補助的サービスを含む。たとえば、手話通訳者または障害を持つ労働者のための支援労働者の提供。

#### その義務を生じさせる不利益とは何か

#### 6.14

労働施設の規定、規準または行為、物理的特徴もしくは補助的援助の欠如が障害者ではない人々と比較して障害者に実質的不利益を被らせる場合に調整を行う義務が生じる。

#### 6.15

平等法は、実質的不利益は些少または取るに足りないより多いものであると定める。特定の事件でそのような不利益が存在するか否かは事実の問題であり、客観的な基礎に基づいて評価される。

## 6.16

障害者ではない人々との比較の目的は、特定の規定、規準、行為または物的特徴もしくは補助的援助の欠如が問題の障害者に不利益を被らせることが障害を理由とするか否かを証明することである。したがって—そして直接差別または間接差別と異なり—調整を行う義務の下では事情が障害者と同じまたは同じに近い比較対象者または比較対象者のグループを確認する要件はない。

**障害者が実際のまたは潜在的な応募者であることを使用者が知らない場合はどうか**

## 6.17

障害者が応募者であるまたはそうなることを使用者が知るまたは知ると合理的に予測することができる場合にのみ使用者は調整を行う義務を負う。

## 6.18

職を提供するまたは職が提供される人々のプールに誰かを含ませる以前に健康または障害に関する質問を行うことができる場合に制限がある。しかしながら、関係する労働についての人の適性の指標を与えることを目的とする面接その他のプロセスのような評価に関して合理的調整が行われる必要があるか否かを決定するための質問は許される。これらの提供は、10.25ないし10.43で詳細に説明される。

**労働者が障害者であることを使用者が知らない場合はどうか**

## 6.19

既に雇用されている障害を持つ労働者について、労働者が障害を持ち、実質的不利益を被るまたは被る見込みがあることを使用者が知るまたは知ると合理的に予測することができる場合にのみ使用者は調整を行う義務を負う。しかしながら、使用者は、これがそうであるか否かを見出すために行うことが合理的であると予測することができるすべてのことを行わなければならない。合理的であることは事情に左右されることになる。これは、客観的な評価である。障害について質問を行う際に、使用者は尊厳とプライバシーの間

題を検討し個人情報が入密に処理されることを保障すべきである。

### 例

コールセンターで電話により顧客を取り扱う労働者がときどき職場で叫ぶことを引き起こす抑うつに罹る。彼女の抑うつ症状が重いとき彼女は顧客の質問を処理することが困難になる。彼女の叫ぶことが障害に関係するか否かと合理的調整が彼女の労働の仕組みに行うことができるか否かを使用者が労働者と議論することが合理的になる見込みである。

### 6.20

平等法は、障害者が使用者から障害の機密を保持することを妨げる。しかし使用者がともかく障害の機密について知ると合理的に予測することができない限り、使用者は合理的調整を行う義務を負わないことを障害の機密を保持することは意味する見込みである。障害者が使用者が合理的調整を行うことを予測する場合、彼らは使用者—または使用者のために行動する者—にその調整を行うための十分な情報を提供することが必要である。

いつ使用者は障害について知ると推定されることができなのか

### 6.21

使用者の代理人または被用者（産業保健アドバイザー、人事管理役員または採用機関のような）が、その能力において、労働者または応募者または潜在的応募者の障害について知る場合、使用者がその障害について知らないことしたがって合理的調整を行う義務を負わないことを主張することを使用者は通例できない。したがって障害者についての情報が様々な回路を通してくる場合、平等法の下での義務を使用者が履行することを容易にするためにその情報をまとめるための手段—適当に内密で障害者の同意に服する—があることを使用者は保障する必要がある。

### 例

5.18の例で使用者の労働の仕組みが労働者の障害の影響を理由に労働者に実質的不利益を被らせて合理的調整が行われるべきであると彼が主張する場合、使用者が労働者の障害について知らないことと主張することは使用者のため



の防御にならない。OH アドバイザーによりまたは使用者のために得られた情報は使用者と共有されると推定されるので、OH アドバイザーの知識は、平等法の下の使用の義務が適用されることを意味する。

#### 6.22

情報が使用者から独立して被用者にサービスを提供する者により得られる場合には情報は使用者に「帰する」または「帰属する」ことはない。たとえ使用者がそのようなサービスが提供されることを手配したとしてもこれはそうである。

#### 「合理的措置」により意味されるものとは何か

#### 6.23

調整を行う義務は、調整を行うために事件の事情のすべてにおいて講じることが合理的であるような措置を講じることが使用者に要求する。使用者が講じる合理的措置であるものは、各個別の事件の事情のすべてに左右されることになる。

#### 6.24

障害を持つ労働者にどの調整が行われるべきであるかを示す責任はない（もっとも使用者が尋ねることは好事例である）。しかしながら、障害者がそうする場合、そのような調整が実質的不利益を克服するのに役立つか否か、そして調整が合理的であるか否かを使用者は検討すべきである。

#### 6.25

障害を持つ労働者にとって効果的で実行可能である調整は、しばしばほとんどまたはまったくコストまたは混乱を含まないので、使用者が行わなければならないことが合理的である見込みが非常にある。たとえ調整がそれに関係する有意なコストがかかるとしても、それは依然としてコストになり—全般的条件において効果的である—たとえば、新しいスタッフの一員を採用して訓練することのコストと比較して—そして依然として行わなければならない合理的調整になる。

## 6.26

多くの調整は、施設に対し物理的変更を行うことを含まない。しかしながら、そのような変更を行う必要があり賃貸またはその他の拘束する義務の下で使用者が施設を占有する場合、合理的調整を行うことへの合意を使用者は得なければならない。これらの規定は、付録3で説明される。

## 6.27

特定の調整を行うことが誰か（問題の障害を持つ労働者を含む）の安全衛生に対する危険を増やすことになる場合、その調整を行うことが合理的であるか否かを決定するうえでこれは関係する要素である。適合的で十分な危険影響評価がそのような危険が生じる見込みがあるか否かを決定することに役立つために利用されるべきである。

## 6.28

以下は、使用者が講じなければならない合理的措置であるものを決定する際に考慮に入れられる要素の一部である。

- ・ 特定の措置を講じることが実質不利益を防止することに効果的になるか否か
- ・ 措置の実行可能性
- ・ 調整を行うことの財政的その他のコストと何らかの混乱が引き起こされる程度
- ・ 使用者の財政的またはその他の資力の程度
- ・ 調整を行うことに役立つ財政的またはその他の援助の使用者の利用可能性（Access to Work を通しての助言のような）
- ・ 使用者の種類と規模

## 6.29

究極的には使用者が行わなければならない措置の「合理性」の基準は、客観的なものであり事件の事情に左右されることになる。

## 合理的調整を行わないことは正当化されることができるか

### 6.30

平等法は、合理的調整を行う義務を遵守しないことを使用者が正当化することを認めない。しかしながら、問題の調整を使用者が行わなければならないことが合理的である調整である場合にのみ使用者はそのような義務に違反することになる。そこで、その義務が適用される場合、調整が行われなければならないか否かを唯一決定するのは、「合理性」の問題である。

### 義務が遵守されない場合はどうなるのか

### 6.31

使用者が合理的調整を行う義務を遵守しない場合、使用者は違法な差別行為を犯していることになる。障害を持つ労働者は、これに基づいて雇用審判所に訴えを提起する権利を有することになる。

### 実際の合理的調整

### 6.32

関係する障害者と協議して要求される合理的調整であるものについて適正な評価を行うことが使用者にとっての良好な出発点である。何らかの必要な調整が時宜にかなった方法で実施されるべきであり、使用者が複数の調整を行うことも必要になる。提案された調整が行われる前に問題の障害者と調整について合意することが勧められる。

### 6.33

使用者が講じなければならないことが合理的である措置の例は以下を含む。  
施設に調整を行うこと

#### 例

車椅子利用者のために入口を広げる、傾斜路を提供するまたは家具を動かすような構造的またはその他の物理的変更を使用者は行う。

アクセスできる様式情報を提供すること

#### 例

指示とマニュアルの様式は、一部の障害を持つ労働者のために修正される

必要があり（たとえば、点字または音声テープで作成される）そして学習障害を持つ人々への指示は、個人毎に口頭でまたは判りやすく伝えられる必要がある。使用者はさらに採用資料が別の様式で提供されることを手配する必要がある。

障害者の任務の一部を別の労働者に割り当てること

#### 例

障害を持つ労働者がその障害を理由に小さいまたは補助的な任務を行うことが困難であるので使用者はそれらを別の労働者に割り当て直す。たとえば、職務がときには建物の屋上に行くことを含むがその障害が激しいめまいを含む労働者からこの労働を使用者は移動させる。

障害を持つ労働者を既存の空席を埋めるために異動させること

#### 例

合理的調整が障害者になる（またはその障害が悪化する）労働者が現行の職務を行うことを継続することを可能にしない場合、適合した代替ポストがその労働者に利用可能であるか否かを使用者は検討すべきである、そのようなポストはさらに再訓練または新しいポストのための装置のようなその他の合理的調整もしくはいっそう高い階層の地位への異動を含む。

障害を持つ労働者の労働時間の変更または訓練

#### 例

使用者は、障害者の障害から生じる疲労を克服するために追加の休憩を取ることを可能にするために弾力的時間労働することを障害者に認める。ラッシュアワーに通勤する必要が損傷に関係する問題を生み出す場合この必要を回避するためにパートタイム労働または別の労働時間を認めることをそれはまた含むことができる。徐々に時間を増やして段階的に労働に復帰することも一部の事情において適切になる。

障害を持つ労働者を別の職場に割り当てることまたは自宅就労を訓練もしくは手配すること

#### 例

使用者は新たに障害を持った労働者（車椅子を利用する）の職場をアクセスできない3階の事務所から1階のアクセスできるところへ再配置する。最初の建物がアクセスできない場合、彼の職場を同じ使用者のその他の施設に移動することは合理的である。労働者に自宅から労働することを認めることも使用者が行う合理的調整になる。

障害を持つ労働者に労働中離席することを認めることまたはリハビリテーション、検査または処置のために時間を編成すること

#### 例

障害者になった者がリハビリテーションの訓練を行うことを可能にするために障害者ではない労働者に認められるよりも多いタイム・オフを使用者はその者に認める。障害が悪化するまたは障害者がともかくときどきの処置を必要する場合同様な調整は適切である。

訓練または若手への指導（障害者またはその他の労働者を問わず）を与えることまたは手配すること

これは、障害者が利用する装置の特定の部分の訓練、または労働者の特定の障害を反映するために標準的な職場訓練の変更になりうる。

#### 例

すべての労働者が特定の機械の利用の訓練を受けるが手または腕の動きが制約される労働者のために使用者はわずかに異なるまたはより長い訓練を提供する。使用者はまた視覚損傷を持つ労働者のために付加的ソフトウェアの訓練を提供する結果、労働者は会話出力のコンピュータを利用することができる。

装置の設置または修正

#### 例

関節炎の者のための適応したキーボード、視覚損傷した労働者のための大

きなスクリーン、聴覚損傷者のための適応した電話または障害を持つ労働者のためのその他の修正された措置（機械のより長い取っ手のような）のような特別な装置を使用者は提供しなければならない。

人がともかく必要とするがそれを持っていない場合に車椅子を提供することのような労働者の職務と関係がない個人的目的のために装置を提供するまたは修正する要件はない。そのような場合の不利益は、使用者の仕組みまたは施設から生じない。

試験または評価のための手続の修正

#### 例

身体の敏捷さを制約される労働者が書面による試験により不利益を受けるので、使用者はその者にその代わりに口答試験を課す。

読み手または解釈者の提供

#### 例

労働日の間の特定の時間に視覚損傷を持つ労働者に手紙を読むための同僚を使用者は手配する。その代わりに、使用者は読み手を雇う。

監督またはその他の支援の提供

#### 例

訓練課程にあるような不慣れな状況における不確実性または信頼の欠如をその障害が招く者のために、適切な事情において、使用者は支援労働者を提供するまたは同僚からの援助を手配する。

障害を持つ労働者が障害休暇期間を取得することを認めること

#### 例

癌に罹る労働者が手術とリハビリテーションを受けることを必要とする。彼の使用者は、障害休暇期間を認め、この期間の終了時に彼が復職することを認める。

Workstepのような援助雇用制度への参加

#### 例

抑うつを理由に数年間働かなかった後で男性は事務所のアシスタントの職

を申請する。そこで彼が広告されたポストを見た援助雇用制度に彼は参加していた。彼は使用者に労働日の間にその制度の援助労働者に私的な電話をかけることを許すことを要求し、使用者は合理的調整として彼がそうすることを認める。

障害を持つ労働者を援助するための援助労働者の雇用

#### 例

視覚損傷を持つアドバイザーは、依頼者の自宅訪問を行うことをときどき要求される。使用者はこれらの訪問で彼女を援助するために援助労働者を雇用する。

障害を持つ労働者のための懲戒処分または苦情処理手続の修正

#### 例

学習障害を持つ労働者は、苦情についての使用者との会合で弁護人として友人（彼女とは一緒に働かない）を行動させることを認められる。使用者はさらに、障害を持つ労働者に不利益または利益にならない方法でその会合が行われることを保障する。

障害を持つ労働者のための剰員整理選択規準の調整

#### 例

その状態を理由に、自己免疫病の男性が年間に幾つかの短い欠勤をした。彼の使用者が剰員整理のための人の選択規準としてその欠勤を考慮に入れている際に、使用者は障害に関係する欠勤のこれらの期間を無視する。

障害を持つ労働者のための業績連動賃金制度の修正

#### 例

出来高に純粹に基づいて支給される障害を持つ労働者が労働日の間に短い付加的休憩を必要とする—彼女の使用者が合理的調整として同意する。彼女に使用者がこれらの休憩について合意された率（たとえば、彼女の平均時間率）で彼女に支給することは合理的調整になる。

6.34

ときには使用者が措置の結合を講じるが必要になる。

**例**

盲目の労働者は、建物の不慣れな部分で彼女の使用者により新しい職を与えられる。使用者は、

- ・ 新しい区域で彼女の補助犬のための便宜を手配する
- ・ 点字で彼女の新しい指示を手配する
- ・ すべてのスタッフに障害平等訓練を提供する。

## 6.35

一部に場合に、合理的調整はその他の労働者の協力なしには成功しない。したがって管理者とならんで同僚は、合理的調整が実際に行われることを保障することを助けるうえで重要な役割を果たす。機密性についての検討に服して、使用者はこれが行われることを保障しなければならない。使用者が調整を実施しようとした際にスタッフが障壁になるまたは役に立たないことを理由に調整が不合理であったことを主張することは、平等法の下での訴えに対する有効な防御になる見通しはない。使用者は、そのような行動を真剣に行いそれを適切に処理することを証明することができることを少なくとも必要とする。18章で述べられる種類の方針と行為を使用者が確立し実施する場合に使用者はこれを行うことができる見通しが多くなる。

**例**

自閉症の労働者が組み立てられた労働日を持つことを使用者は合理的調整として保障する。この調整の一部として、その他の労働者がこの仕組みに協力することを保障することは使用者の合理性である。

**Access to Work 制度**

## 6.36

Access to Work 制度は、講じる措置を使用者が決定することを援助する。さらに、その制度から財政的援助が利用できる場合、別段不合理に高価になる特定の措置を使用者が講じることをその制度は合理的にする。

## 6.37

しかしながら、Access to Work は平等法の下での使用者の義務のいずれも減ら



さない。とくに、

- ・ 合理的調整を行うことの法的責任は使用者に残る—たとえ Access to Work が調整に関する助言の提供または資金供与に関与するとしても。
- ・ Access to Work からの援助の申請を行うことにおいて障害者を援助する、そして進行中の執行上の支援を提供すること（たとえば、請求様式を完成させることにより）は、使用者にとっての合理的措置になる見通しがある。

6.38

Access to Work または別の資源から調整のための財政的援助が利用できるか否かを認定する前にそのコストに基づいて調整を行わないことを使用者が決定することは不合理になる。

6.39

Access to Work 制度についてのより多くの情報は、[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DC\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DC_4000347) から利用することができる。

### 付録3 労働施設に合理的調整を行うこと—法的考察

#### 序

1

第6章において使用者により占有される施設の物理的特徴が、障害者ではない人々と比較して障害者に実質的不利益を被らせる場合が、合理的調整を行う義務が生じる状況の一つであることが説明された。そのような事情においてその不利益を克服するために合理的措置を講じることができるか否かを使用者は検討しなければならない。施設に物理的変更を行うことは、使用者が講じなければならない合理的措置になりうる。この付録は、賃貸借その他の法的義務が施設に合理的調整を行う義務にどのように影響するかの問題に取り組む。

賃貸借以外の拘束する義務が建物が変更されることを妨げる場合に何が起きるか

2

その他の者の同意なしに使用者が施設を変更することができない合意その他の法的に拘束する義務（たとえば、抵当、金銭上の負担または制限的慣習もしくはスコットランドの feu disposition）の条件に使用者は拘束されることになる。

3

これらの事情において、使用者がその同意を要求しなければならないことは常に合理的であるが、その同意を得る前に使用者が変更を行わなければならないことは決して合理的ではないと平等法は規定する。

施設の特定の変更を行うことはできないと賃貸借契約が定める場合に何が起きるか

4

使用者が施設に変更を行うことを妨げる賃貸借契約の条件で使用者が施設を占有する場合に、特別の規定が適用される。

5

そのような事情において、合理的調整の義務を遵守するために使用者が行うことを提案するものが変更である場合に、平等法は、賃貸借契約があたかも以下を規定したように読まれることを可能にする。

- ・ 使用者がその合意のために家主に書面の申請を行う
- ・ 家主は不合理にその合意を差し控えない
- ・ 家主は合理的条件を付して同意を与えることができる
- ・ 使用者は家主の書面による同意により変更を行う

6

使用者が変更の同意のために家主に書面による申請を行わない場合に、変更を行わないことを防御するために、賃貸借契約が使用者が施設に変更を行うことを妨げることを条件とする事実使用者は依拠することはできない。

これらの事情において、使用者が変更を行ったことが合理的であるか否かを判断する際にその変更が行われることを妨げる賃貸借契約のいかなるものも無視されなければならない。

7

同意を差し控えることが合理的であるか否かは、特定の事情に左右される。

8

たとえば、特定の調整が施設における家主の利益の価値の実質的な永続的減少をもたらす見込みがある場合、同意を差し控える上で家主は合理的に行動している見込みがある。調整がその他の賃借人に有意の混乱または不便を引き起こすことになることから（たとえば、施設が多数の隣接する単位から構成される場合）家主が同意を差し控える場合にも、家主は合理的に行動している見込みがある。

9

些細なまたは恣意的な理由は、ほぼ確実に不合理である。施設の多くの合理的調整は家主の利益を害しないので、調整のための合意を差し控えることは一般的に不合理である。

10

合理的調整を行わないことに関与する訴えの訴訟において、関係する障害者または使用者は、雇用審判所に対し、家主が訴訟の当事者になることを命じることを要求することができる。訴えの審査が始まる前に要求が行われる場合に、雇用審判所はその要求を許可することになる。訴えの審査が始まる後で要求が行われる場合に、雇用審判所はその要求を拒否することができる。雇用審判所が訴えを決定した後で要求が行われる場合に、要求は許可されない。

11

家主が訴訟の当事者にされる場合に、家主が変更に同意することを拒否したか否か、または条件付きで同意したか否か、そしてそれぞれの場合に拒否または条件が不合理であったか否かを雇用審判所は決定することができる。

12

拒否または条件が不合理であると雇用審判所が認定する場合、審判所は以下を行うことができる。

- ・ 適切な宣言を行う
- ・ 使用者が所定の変更を（何らかの条件付きで）行うことを授権する命令を行う
- ・ 障害者に補償金を支払うことを家主に命令する

13

雇用審判所が家主に補償金を支払うことを命令する場合、審判所は使用者に対してもそうすることを命令することはできない。

**幾つかの建物の変更のための法定の同意を得る必要についてはどうなるのか**

14

施設の変更を含む調整を行う前に、使用者は、法定の同意を得なければならない。そのような同意は、計画許可、建物規制承認（またはスコットランドの建物認可）、掲げられた建物同意、文化財に指定された遺跡の同意および防火規制承認を含む。平等法は、そのような同意を得る必要を凌駕しない。

15

使用者は、特定の調整を行うために同意を得る必要を計画し予定するべきである。そのような同意を得るには時間がかかるが、その間に仮のまたはその他の調整—同意を要求しないもの—を行うことが合理的になりうる。

16

物理的特徴を除去するまたは変更するための同意が与えられない場合でさえ、障害を持つ労働者が直面する実質的不利益を除去するために行わなければならないために合理的である調整すべてを行う義務を使用者は依然として負うことを使用者は想起すべきである。