

イギリス雇用差別禁止法の再編（六・完）

鈴木 隆

はじめに

- 一 二 三年雇用平等（性的傾向）規則
 - 1 総則
 - 2 雇用および職業訓練における差別（以上、四八巻一号）
 - 3 その他の違法な行為
 - 4 差別、ハラズメント、その他の違法な行為の一般的例外
 - 5 性的傾向規則の執行
 - 6 補足
 - 7 法改正
 - 8 職域年金制度（以上、四八巻二号）
 - 二 二 三年雇用平等（宗教・信条）規則
 - 1 「宗教または信条」の定義
 - 2 宗教的気風を持つ使用者
 - 3 安全着用に関する要件に係る差別からのシーク教徒の保護
 - 4 法律の適用除外・改正
 - 三 一九七六年人種関係法（改正）二 三年規則
 - 1 間接差別の新しい定義
- 2 ハラスメントの禁止
 - 3 真正の職業要件
 - 4 私的家事使用人
 - 5 関係終了後の差別
 - 6 バリスタとアドヴォケイト
 - 7 証明責任
 - 8 質問票
 - 9 役職保持者
 - 10 人種特有の問題（以上、四八巻三号）
 - 四 一九九五年障害者差別禁止法（改正）二 三年規則
 - 1 DDAの第二部の改正
 - 2 DDAの第三部の改正
 - 3 行為準則
 - 4 見せしめの不利益取扱い
 - 5 差別を受ける者への援助
 - 6 法定権限と国家安全保障等

イギリス雇用差別禁止法の再編（六・完）（鈴木）

- 7 国王への適用等
 - 8 解釈
 - 9 一九九九年法その他の法律の結果的改正
 - 10 附則
 - 11 年金規則（以上、四八巻四号）
 - 五 二 六年雇用平等（年齢規則）案
 - 二 六年雇用平等（年齢規則）案に向けての協議
 - 2 年齢差別の禁止
 - 3 年齢差別の正当化
 - 4 雇用に関係する保険
 - 5 適用免除
 - 6 定年退職
 - 7 職域年金
 - 8 他の法律の改正
 - 9 援助と訴訟（以上、四九巻四号）
- 六 二 六年平等法
 - 1 二 六年平等法制定の背景
 - 2 CEHR
 - 3 性的傾向と宗教または信条を理由とする差別
 - 4 ジェンダー平等義務
 - むすび（以上、本号）

六 二〇〇六年平等法

1 二〇〇六年平等法制定の背景

二 六年二月二六日、二 六年平等法（Equality Act 2006、以下では法）が、国王の裁可を受けて成立した。

これまで、グレートブリテンにおいては、SDA六五条により機会均等委員会 (Equal Opportunities Commission、以下EOC) が、RRA七四条により人種平等委員会 (Commission for Racial Equality、以下CRE) が、一九九九年障害者権利委員会法 (Disability Rights Commission Act 1999、以下DRCA) 一七条により障害者権利委員会 (Disability Rights Commission、以下DRC) が設立され、それぞれの委員会は、性、人種または障害に関する違法な差別と闘い機会均等を促進する責任を負ってきている。また、EOCは、SDAと並んで一九七一年同一賃金法 (Equal Pay Act 1970) の執行にも責任を負っている。他方、EU雇用指令の国内実施のために、性的傾向、宗教または信条および年齢を理由とする雇用および職業訓練における差別を違法とする規則が相次いで制定、施行されたが、これらの新しい平等の系統において平等を促進するまたは違法な差別と闘う責任を負う法定の機関は設置されなかった。また、すべての公的機関は一九九八年人権法 (Human Rights Act 1998、以下HRA) の規定を遵守しなければならない義務を負うが、グレートブリテンにおいては人権を促進することに責任を負う法定の機関は設置されなかった。

そこで、二一年一月に政府は、平等立法に関する既存の制度的支援の見直しと将来の選択肢、とくにグレートブリテンのための単一の平等委員会を創設することの実現可能性を問う協議文書 (Equality and Diversity: Making it Happen-Consultation on future structures for equality institutions) を公表した。この協議に対する回答の大多数は、単一の平等機関の設置を支持したので、二一年一月に政府は、年齢、宗教または信条および性的傾向に関する新しい法にも責任を負うとともに、初めて人権のために制度的支援を提供する新しい機関に既存の委員会の機能を吸収する意図を明らかにした。二一年四月五月二四日に公表された白書 (Cm6185 "Fairness for All: A New Commission for Equality and Human Rights") は、平等・人権委員会 (Commission for Equality and Human Rights、以下CEHR

R) について、その役割、任務および権限を含む政府の詳細な提案を示し、CEHRがその重要な利害関係者にサービスを提供する方法の概略を示した。二 四年八月六日までに提案に対する意見が募集され、応募された意見は、二 五年五月に公表された法案において取り入れられ、法案は法に結実した。

法は、五つの部と四つの附則から構成される。附則1、2および3を含む第一部は、CEHRを設置し、その任務、一般的権限、執行権限および法のこの部についての解釈を示す。既存の平等委員会の解散も法のこの部において対象とされる。第二部は、物資、便宜およびサービスの提供、教育、施設の利用と処分、公務の行使において、宗教または信条を理由とする差別を禁止する規定を定める。第三部は、物資、便宜およびサービスの提供、教育、施設の利用と処分、公務の行使において、性的傾向を理由とする差別を禁止する規則が制定されることを可能とする。第四部は、公務の行使における性差別を禁止する規定を定め、すべての公的機関が違法な差別とハラスメントを撤廃する必要を適正に考慮して男女間の機会均等を促進する任務を創設する。附則4を含む第五部は、他の法律の廃止、国王への適用、施行および適用範囲を含む一般的補足規定を内容とする。

2 CEHR

法は、新しい平等・人権機関としてCEHRを設置する(一条)。これは、既存のCRE、EOCCおよびDRCのそれぞれの任務を引き継ぐことになる。しかしながら、CEHRの権限と任務は、現行の各委員会のそれよりも非常に広範になる。既存の平等委員会は、二 九年三月三十一日までに廃止されることになる(法三六条三項)。CEHRは、二 七年一月にEOCCとDRCの任務を、二 九年にCREの任務を引き継ぐことになると予定される。

(1) CEHRの構成等

CEHRの構成

CEHRは、国務大臣により任命される一人ないし五人の委員から構成される(附則1の一条一項)。これらの委員に付け加えて、CEHRの執行責任者もその職の保有により委員となる。CEHRの委員は、関係する事項の知識または経験を有する、あるいはその他の何らかの特別の理由により適していることのみに基づいて任命される(同二条一項)。

ただし、委員には、障害者であるまたはかつて障害者であった者が最低一人は含まなければならない(同二条三項a号)。さらに、スコットランドの状態について知っている最低一人の委員が、スコットランドの大臣の同意を得て、ウェールズの状態について知っている最低一人の委員が、ウェールズ国民議会の同意を得て、それぞれ任命されなければならない(同二条三項b号、二条三項c号)。

CEHRの委員の任期は、二年ないし五年であり、再任も可能である(同三条二項、三項)。委員は、国務大臣に対し書面により通知することにより退任することができる(同三条四項)。国務大臣は、職務を遂行することができない、それに適していない、またはそれに対する意欲がない委員を解任することができる(同三条五項)。

CEHRには、議長と一人または複数の副議長が国務大臣により任命される(同四条一項)が、執行責任者は、議長または副議長に任命されることはできない(同四条六項)。

CEHRの手続

CEHRは、それ独自の手続を規則化することができる(同五条)。CEHRの会議では、定足数が設定されている場合には、最低五人の委員が出席しなければならない(同六条)。

C E H R は、 国務大臣の承認を得て、 執行責任者を任命することができ（同七条二項）、 執行責任者は、 国務大臣によりスタッフの総数と任命条件について承認を受けて、 適切なその他のスタッフを任命することができる（同七条三項）。

C E H R は、 法一六条の下の審査を行うため、 二一条の下の調査を行うため、 二二条の下の違法な行為の通知を与えるため、 二三条の下の合意を締結するために、 国務大臣の承認を得て、 外部調査委員を任命して、 その職務を委任することができる（同九条）。

小委員会

C E H R は、 委員、 スタッフおよび外部の構成員からなることができる勧告小委員会または意思決定小委員会をそれぞれ設置することができる（同一一条、 一二条）。 意思決定小委員会は、 委員により司会されなければならない。 C E H R からそれに委任された職務を行使することができるのに十分な資源の配分を C E H R から受けることが保障されなければならない。

(ア) スコットランド・ウェールズ小委員会

C E H R は、 法八条ないし一二条が定める一般的任務のいずれかが施行される前に、 意思決定小委員会としてスコットランド小委員会またはウェールズ小委員会を設置しなければならない（同一六条、 一二条）。 スコットランド小委員会またはウェールズ小委員会の議長には、 スコットランドまたはウェールズの状態について知識を有する委員（同二条三項 b 号、 同 c 号）が C E H R により任命される（同一七条、 二五条）。 各小委員会は、 C E H R の職務がスコットランドまたはウェールズに影響する限りその職務に関して勧告的役割を担う（同一九条、 二七条）。 C E H R は、 その意見で、 スコットランドとウェールズの人々にそれぞれ影響することになる職務を行う前にスコットランド小

委員会またはウェールズ小委員会と協議する義務を負う（同二条、二八条）。

各小委員会は、法一三条で掲げられる情報、助言等に関する活動が、CEHRの考えで、スコットランドとウェールズに影響する限り、その活動に関して意思決定権限を委任される（同二条、一九条）。各小委員会はさらに、法一一条二項c号と同項d号の下で、CEHRの考えで、スコットランドとウェールズのみそれぞれ影響する法に関して、各政府に対し助言を提供する権限を委任される（同二条、三 条）。したがって、CEHRは、これらの活動が各小委員会に委任された程度までこれらの活動を行うことができない。これらの意思決定権限が附則1の五二条により障害小委員会に委任された場合には、スコットランド小委員会とウェールズ小委員会は、これらの権限を行使することができない。そのような場合には、障害小委員会は、附則1の五二条四項と五項により、その権限を行使する前に、スコットランドまたはウェールズ小委員会と協議する義務を負う。

（イ）障害小委員会

CEHRは、法の八条で定められる平等と多様性の任務または一 条で定められるグループに関する任務が障害に關係する限り、いずれかが施行される前に、障害小委員会を設置しなければならない（附則1の四九条）。障害小委員会の委員の数は、七人ないし九人であり、CEHRの委員、スタッフまたは法の附則1の二二条二項によるその他の外部の者からなる（同五 条一項）。議長と少なくとも委員の半数は、障害者であるまたはかつて障害者であった者である（同五 条一項b号、c号）。これは、DRCの構成に関するDRCAの要件を反映する。これらの規定により、障害小委員会の議長は、障害者であるまたはかつて障害者であったCEHRの委員でなければならない。ただし、議長は、附則1の二条三項a号の要件を発効させるために任命されると同じCEHRの委員である必要はない。ここでの「障害者」は、法の八条四項と同じ意味を持つ。

障害小委員会の委員の任期は、二年ないし五年であり、再任が可能であるが、小委員会が附則1の五七条ないし六二条の規定により解散させられる場合にはその地位を喪失することになる（五一条c項）。

障害小委員会に委任されるCEHRの任務は、法八条の下の任務（平等と多様性）と法一条の下の任務（グループ）が「障害事項」に係る限り、それらの任務になる（同五二条）。「障害事項」は、DDA第一部、第三部、第四部、第五部および第五B部、障害に係る限りの法八条と一条、法一四三三項と四項、二七条二項と三項、二九条二項と三項の下で規定される事項と定義される（同五二条三項）。DDA第三部は、公衆に対して物資、便宜、サービスおよび施設を提供する者、職務を行使する公的機関、構成員資格の申請者、構成員、関係者および招待客に対し給付、便宜およびサービスを提供する団体に対する任務を定める。DDA第四部は、教育に関する任務を定める。DDA第五部は、タクシー、公共サービス車両および鉄道車両に関して国務大臣がアクセス可能性に関する規則を制定する権限を規定する。DDA第五B部は、イングランドとウェールズの賃貸居住住宅に対する改良の同意に関する手続および証拠に関する規定を定める。法一四三三項と四項、二七条二項と三項、二九条二項と三項は、スコットランドにおける障害に係る作業を行うことに関してCEHRが調整サービスと法的援助を提供し、行為準則を発することを規定する。雇用の分野における差別とハラスメントを扱うDDA第二部で規定される事項は、障害小委員会に委任されない（同五三三と五四条）。

障害に係る、または一般的に附則1の五二条三項で定義されるような障害事項に係る限り、法八条と一条の下のCEHRの任務を遂行することにおいて、障害小委員会は、附則1の五二条一項a号で掲げられる権限を行使することができる。たとえば、障害小委員会は、DDA第三部と、附則1の五二条三項の「障害事項」の定義に該当する場合、DDA第四部において規定される物資、便宜、サービスおよび施設または教育の提供における障害者差

別を扱う行為準則を発することができる（五二条一項 a 号 ii により委任される）。

附則一の五二条二項の下で、障害小委員会に委任された任務が一部障害事項にそして一部その他の事項に係る場合に、CEHRは、その権限を行使しその任務を遂行することが認められる。これは、たとえば、CEHRが法三三条で掲げられる平等制定法¹⁾のすべてについて助言を提供するグレートブリテン規模のヘルプラインを設置することを認めることになる²⁾。しかしながら、CEHRは、そうする前に小委員会と協議しなければならない（同五三条）。

CEHRは、障害者に影響する事項に関して行動をとる前に、とくにそのような行動がDDA第二部に影響する場合に、障害小委員会と協議する義務を負う（五三条）。これにより、たとえば、すべての平等の系統にわたる雇用における差別に関する行為準則をCEHRが準備する場合に、職場における障害者のための合理的調整のような障害者に影響する準則の提案のすべての分野に関する助言と経験を求めることにより障害小委員会を関与させることをCEHRは要求される³⁾。あるいは、たとえば、障害者に影響する調査と審査の計画を策定する場合に、CEHRは、そうすることに先立って障害小委員会と協議することを要求される。障害小委員会も、障害者に影響するCEHRの任務のいずれかの行使に関してCEHRに助言を提供するという対応する義務を負う（五四条）。

CEHRは、障害小委員会がその委任された任務を効果的に遂行することを可能にするために、CEHRに割り当てられた総資源（スタッフと資金供与を含む）の十分な持分を小委員会に割り当てなければならない（同五五条）。障害小委員会は、設置から五年後に存続についての見直しを受けなければならない（同五七条）。この見直しがCEHRから独立して行われることを保障するために、CEHRの現在または元の委員、CEHRの現在または元のスタッフ、調査委員会に現在属するまたはかつて属していた者、CEHRが設置する小委員会の現在または元の委員は、見直しに参加することから排除される（同五八条）。CEHRは、この見直しが障害者並びにその他の関係当事者と

の協議を含むこと、見直しの報告がCEHRに提出され公表されることを保障しなければならない(同五九条)。この報告は、障害小委員会が存続すべきである期間に関する見直し作業による勧告を含まなければならない。CEHRは、この報告を受け取った後可及的速やかに、小委員会が存続すべきである期間に関し国務大臣に勧告を行わなければならない(同六条)。国務大臣は、存続期間の後に障害小委員会の解散が発効する日を設定する命令を行わなければならない(同六一條)。法三九条三項e号に従ってこの命令は、国会の否決決議手続に服することになる。この命令はさらに、解散に先立つ障害小委員会の事業の実施に関して、そして同小委員会の解散の前に同小委員会に従前委任された任務をCEHRがどのように遂行するかに関して規定することができる(同六二条)。

障害小委員会が解散した後でも、法の附則1の一二条ないし一五条の下で、CEHRは、障害問題に責任を負う後継の小委員会を創設する、または当初障害小委員会に委任された任務を別の小委員会に委任することができる(同六三条)。法の附則1の一四条c項は、CEHRが小委員会を解散する権限を認めるが、上記の法の附則1の五七条ないし六二条で定められる見直しのプロセスを経ない限り、CEHRは、障害小委員会を解散することができない(同六四條)。

年次報告と留保規定

CEHRは、スコットランドとウェールズにおける活動に関するものを含む年次報告を準備して公表し、国務大臣にそれを提出しなければならない(同三二条)。国務大臣は、国会にその年次報告を提出しなければならない。CEHRはさらに、年次報告をスコットランド議会とウェールズ国民議会に送付しなければならない。

CEHRの委員または議長等の空席の有無または委員会もしくは小委員会の任命に関する不規則の有無と無関係に、CEHRはその手続を継続することができる(同三三条、三四条)。

(2) 既存の平等委員会の権限

一般的任務

既存の平等委員会の一般的任務は、SDA五三条、RA四三条、DRC A二条において定義される。それらは、次の通りである。

- ・差別とハラスメントの撤廃に向けて作業する
- ・障害者、一般的に男女の間、一般的にさまざまな人種グループの人々の間において機会均等を促進する
- ・ジェンダーの転換を受けようとする、受けているまたは受けた人々のために雇用と職業訓練の分野での機会均等を促進する

・SDA、一九七一年同一賃金法、RAおよびDDAの機能を監視する

・障害者の待遇における好事例を奨励するために適切な措置を講じる。

EOCはさらに、関係する安全衛生規定が男女が別々に扱われることを要求する限りそれらの規定を監視する法定の任務を負う(SDA五五条)。

行為準則

すべて三つの既存の平等委員会は、行為準則を制定する権限を有する(SDA五六A条、RA四七条、DDA五三A条)。行為準則は法の効力を持たないが、関係する差別禁止法の問題が決定される場合に審判所により参照されることができる。EOC、CREおよびDRCは、すべて雇用における差別に関する行為準則を制定した。さらに、EOCは、同一賃金に関する行為準則も制定し、CREは、人種平等義務を課せられた公的機関のための行為準則を制定した。

公式調査

既存の平等委員会は、その任務の遂行に係るいかなる目的の公式調査も行う権限を有する。そのような調査は、厳密な法定の権限内で行われなければならない。その政策または手続における変更に係る個別組織、もしくは法の変更のために国務大臣に対して行われる報告または勧告に結実することができる。

公式調査の後に、ある者に、たとえば、使用者に対して違法な行為を行わないことを要求し、関係する委員会とその他の関係者に差別の再発を防止するために行われた手続の変更を伝える差別禁止の通知を平等委員会は発することができる。差別禁止の通知が送られてから、または違法な差別行為があつたとする裁判所の認定から五年以内に関係する差別行為が持続する場合には、平等委員会は、その違法行為を抑止するために差止命令を裁判所に申し立てる権限を有する。

既存の平等委員会のなかでは、DRCのみが、違法行為に関する強制執行に代えて、違法行為を行つた者とそのような行為を禁止することを誓約する合意を締結する権限を有する（DRC A 五条）。

ただし、特定の者を指名して行われる特定の事件の公式調査は、その者が違法な行為を行つたと関係する委員会が考える場合にのみ、行われることができるので、実際には、これは、既存の平等委員会がほとんど公式の調査を行つていないことを意味する、と指摘されている。⁽⁴⁾

人種平等義務

二 年人種関係（改正）法（Race Relations(Amendment)Act 2000）により、二 二年五月以降、CREは、公的機関に課せられた「人種平等義務」に関する執行権限を有している。CREは、その義務が遵守されている程度または方法を評価することができる。CREが評価を行い、公的機関がその義務を遵守していないと考える場合、C

REはその機関に対し、その義務を遵守すること、通知が送られてから二八日以内にその義務を遵守するために講じられたまたは講じられている措置についての書面による情報をCREに与えることを要求する通知を与えることができる。

公的機関がその通知、またはそれにおける要求を遵守しない場合には、CREは遵守を要求する裁判所の命令を申し立てることができる。

公的機関による人種平等義務の履行状況は芳しくない。二 六年二月一九日の報道声明において、CREは、中央省庁は人種問題について自己満足しており、一五の省庁がその業務遂行の核心に人種平等を置いていないことを訴えた。⁽⁵⁾

司法審査

既存の平等委員会は、司法審査に関して特別の権利を有していないが、既存の立法に対抗するために一般的に利用することができる権利を利用することができる。委員会はこの権利を行使して、たとえば、*R v Secretary of State for Employment ex parte Equal Opportunities Commission and another* [1994]RLR76において、当時、不公正解雇を申し立てる、または法定剰員整理手当を請求する権利には請求者が二年間で週一六時間以上労働する条件が付けられたことを、EOCは、大多数のパートタイム労働者を構成する女性に対する間接差別であることを理由にそれがEU法に違反すると主張した。貴族院は、この主張を認容した結果、関係する法規定はその後改正された。

差止命令

EOCとCREは、雇用審判所または県裁判所（スコットランドでは執行官裁判所）に対し特定の違法行為を抑止するための差止命令を申し立てる権限を有する。これらは、差別的広告の公表、差別することの指示、または便益の

提供または不利益の齎しにより差別することに人を関与させることを対象とする。

助言と援助

すべて既存の平等委員会は、以下の場合に、訴訟中の個人に対し助言、援助または法的代表を与える権限を有する。すなわち、事件が原則の問題を提起する、または事件の複雑性もしくは申立人の立場を考慮すると、申立人が援助なしにその事件を処理することを予想することが不合理である場合。

E O CとC R Eはさらに、必要または高価であるように見える調査または教育活動を財政的その他の方法により引き受けるまたは援助することができる。

(3) C E H Rの権限

既存の権限の継承

右に見たように、既存の平等委員会の権限は、違法な行為が行われたと委員会が考える場合にのみ行われることができる、公式の調査の開始に限定される。委員会はさらに、個人の主張が「原則の問題」を提起する場合にのみ個人に助言と援助を与えることができるにすぎない。

しかしながら、法は、C E H Rに対し、既存の平等委員会よりも広範な権限を与える。C E H Rは、既存の委員会に付与される権限と任務に加えて、宗教または信条、性的傾向および年齢を理由とする差別を禁止する立法を含むすべての「平等制定法」に及ぶ同様な権限と任務を有する。C E H Rはさらに、より大きなグループ内で共通の属性を共有する人々のより小さいグループまたは階層に関する問題を検討する権限を有する（法一条）。法の説明覚書は、これらのグループの例として、イスラム教徒の女性、黒人または少数民族の同性愛者、または若年障害者を掲げ、グループ自体が「コミュニティ」と考えられないとしても、グループについてのC E H Rの作業は同様にコミュニティ

に適用されることができると述べる。⁽⁶⁾

CEHRは、従前「一般的任務」として定義されたものを引き受けるが、「一般的任務」は、一層広範に規定される(法八条)。すなわち、CEHRは、平等と多様性の理解を促進し、平等制定法の遵守に係るかどっかにかかわらず平等と多様性に関する好事例を奨励し、機会均等を促進し、平等制定法の下での権利についての意識と理解を促進し、CEHRの執行権限の利用によることを含む違法な差別とハラスメントの撤廃に向けて働くことを要請される。加えて、公式調査の範囲は一層綿密に定義される。法一条の下でCEHRは、人が以下のことを行ったかどうかのみを調査することができる。

- ・ 違法な行為を行った
- ・ 「違法な行為の通知」により課せられた要件を遵守した
- ・ 特定の種類の違法な行為を行わない、またはその他の特定の行為を行うもしくは行つたことを差し控える約束を遵守した。

CEHRは、関係者がその行為を行ったと疑う場合にのみ違法な行為について調査を行うことができる。

法二一条の下の「違法な行為の通知」を発する権限は、差別禁止の通知を発する既存の委員会の権限と同じである。違法な行為の通知は調査の対象である者に与えられ、またはCEHRがその者が違法な行為を行ったと確信する場合、即時制裁として課されることができ、しかしながら、違法な行為の通知が送られる者に関するその要件は、後述の「行動計画」において見られるように、差別禁止の通知のそれとは異なる。

CEHRには、RRAの下で公的機関に既に課せられる人種平等義務に加えて、一一 五年障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act 2005) 三条にちり、一一 六年二月からDDAの下で課せられている障害平等義務、

および法八四条によりSDAの下で課せられることになるジェンダー平等義務に関する執行権限が与えられる。

CEHRは、司法審査かその他の目的にかかわらず、訴訟に介入する明示の権限を有する（法三条）。CEHRはさらに、違法な広告または差別する指示もしくは圧力を抑止するために裁判所に差止命令を申し立てる権限を有する（法二五条と二六条）。

訴訟において助言と援助を提供するCEHRの権限は、既存の平等委員会の権限よりも広範である（法二八条）。たとえば、CEHRは、平等制定法に全部または部分的に関係する訴訟中の個人を援助し、裁判外和解を促し、引き換えの保険または補償契約を締結する必要なしに妥協の合意を助言することができる。CEHRが訴訟において援助し、裁判所命令か和解合意によるかにかかわらず、費用を支払われた個人からCEHRは支出を取り戻すことができる（法二九条）。

CEHRに付与される新しい権限

(ア) 新しい戦略的任務

既存の平等委員会と異なり、法三条の下で、CEHRは、以下の社会の発展を奨励し支援することを目的にその権限を行使する広範な一般的任務を負う。

- ・ 人々の潜在能力を達成する能力が偏見または差別により制限されない
- ・ 各個人の人權の尊重と保護が存在する
- ・ 各個人の尊厳と価値についての尊重が存在する
- ・ 各個人が社会に参加する均等な機会を有する
- ・ 多様性を理解し価値を認めることと平等と人權についての共有される尊重に基づいたグループ間の相互尊重が存在

する。

(イ) 平等の健全さのチェック

法四条の下で、C E H R は、それがその一般的任務の追求に従事している活動を示す戦略的計画を準備する法定の義務を負う。戦略的計画は、三年毎に見直されなければならない。

法一条と二二条の下で、C E H R はさらに、平等および人権制定法の有効性を監視しなければならず、政府に対し改正または廃止の勧告を行うことができ、並びにその法定の目標に向けての前進を監視し三年毎に「国の状態」の進捗報告を政府に対し与えることができる。

(ウ) 行動計画

法二二条の下で、二二条に基づいてC E H R から違法な行為の通知が送られた者は、問題の違法な行為の繰り返しまたは継続を回避することを目的とする行動計画を準備することを要求される。これまでは、問題の個人が違法な行為を止めることのみを要求されたので、これからはより多くの抵抗が現れると懸念される⁷。

違法な行為の通知を与えられる者は、次の二つの理由の一つに基づいて適切な裁判所または審判所に六週間以内に申し立てることができる。すなわち、その者が通知に特定される違法な行為を行っていない、または、行動計画を準備する要求が不合理であること。その申立において、裁判所は、その要求を確認する、無効とする、または変更することができる。

通知は、その者が最初の計画案をC E H R に与えなければならぬ期限を特定する。C E H R は、計画案が改訂されることを勧告することができる。それ以外では行動計画は、草案が提出されてから六週間後に発効する。最初の案または改訂された計画案が与えられること、もしくは計画が発効した場合、それからの五年間のいかなるときでも、

関係者にその計画に従って行動することを要求するために、CEHRは裁判所に申し立てる権限を有する。

(工) 合意

法二三条の下でCEHRは、以下の合意のある者と締結する権限を有する。すなわち、その者が特定の種類の違法な行為を行わない、そしてその他の特定の行為を行う、または行うことを差し控えることを約束すること。または、CEHRが公式調査または違法な行為の通知を発する方法によりその者に対して手続を開始することをしないことを約束すること。

この合意で与えられた約束を他方当事者が遵守していない場合または他方当事者が遵守しそうでないとCEHRが考える場合には、CEHRは、他方当事者に対し約束を遵守することを要求する命令を関係する裁判所に申し立てることができる(同二四条三項)。

(オ) 審査

法一六条の下で、CEHRには、その任務のいずれかに関する事項に対する審査を行いその認定の報告を行う新しい権限が与えられる。しかしながら、そのような報告は、特定のまたは同一視できる者が違法な行為を行ったことを記載することはなく、そうすることがその者を傷つけることはない、または報告が審査の結果を適切に反映するためにその者を確認することが必要であるとCEHRが考えない限り、その者の活動に言及することさえしない。

審査の過程である者が違法な行為を行ったことをCEHRが疑い始める場合に、CEHRはその問題の追加の検討を回避しなければならず、公式調査を開始することができる。CEHRは、この調査において審査の過程で取得された情報または証拠を利用することができる。

説明覚書によると、審査は、あるテーマに関するもの(たとえば、不平等な結果の因果関係)、部門に関するもの

(たとえば、健康診断を取り上げることにおける不平等または、特定の部門、たとえば、小売部門における障害者の雇用) または一つまたは複数の指名された当事者に関することになる。⁸⁾

CEHRは、審査の目的のために、並びに調査または違法な行為の通知の目的のために情報を提供し、文書を作成するまたは口頭の証拠を与えることを人に要求する権限を有する(附則2の九条、一条)。CEHRは、取得された情報を提供することをある者に要求する命令を県裁判所(スコットランドでは執行官裁判所)に申し立てることができる(同一二条)。附則2の九条の下で要求されるまたは同一二条の下で裁判所により命令される情報を提供することをしないこと、そのような情報を偽造すること、同九条の下で口頭の証拠を与えることを要求されたことに続いて、CEHRに対する口頭の証拠において偽の発言を行うことは、略式刑事犯罪となる(同一三条)。附則2の一二条の下で有罪である者は、略式有罪宣告において標準段階の五段階以下の罰金刑に処せられることになる。

(カ) その他のCEHRの新しい権限

CEHRは、平等制定法のいずれかの下で、またはそれにより提起されたまたは提起されることができるとして紛争のための調停サービスの提供を手配する権限を有する(法二七条)。

CEHRはさらに、情報を公表し、調査を行い、教育または訓練を提供し、助言または指針を与える(法一三条)、そしてその他の者に補助金を与える権限を有する(同一七条)。

CEHRが支援する任務を有するグループに関して、法一九条の下で、CEHRは、以下を目的とする仕組みと協力しまたは援助することができる。

- ・特定のグループに影響する犯罪の種類を監視
- ・特定のグループ内部のまたはそれに影響する犯罪の防止または減少

・グループの一員を関与させることを目的とする社会的、レクリエーションその他の活動。

CEHRはさらに、ある者が違法な行為を行う見込みがあると考える場合、その者がその行為を行うことを抑止するために差止め命令を裁判所に申し立てることができる（法二四条一項）。

人権の任務

平等制定法に関する権限と任務に加えて、CEHRは人権の任務を有する。欧州人権条約（Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms）が保障する権利を具体化するHRAは、二〇一一年一月から施行されたが、その実効性は芳しくない。二〇一五年一月に公表されたCEHRの設置に関する規制的影響評価において、貿易・産業省は、HRAが二〇一二年の三か月間ですべての民事事件の四九%において引用されたことを示す統計を引用したが、公的機関の政策策定者は、同法に内在する価値を「彼らのプロセスに吸収するまたは編入することを」していないことを指摘した⁽⁹⁾。また、最近の一部の事件において、雇用の分野における同法の影響は限られたものになっている。たとえば、Heath v Commissioner of Police for the Metropolis[2004]EWCA Civ493においては、公正な審理を受ける権利は、警察の懲戒委員会の審査で行われた発言がSDA訴訟の根拠として利用することができなかった事実により侵害されないと判断された。Bangs v Conex South Eastern Ltd[2005]EWCA Civ14においては、審判所が審査後一年間その判決を公表することが遅れた事実によっても公正な審理を受ける権利は侵害されないと判断された。McGowan v Scottish Water[2004]UKAT/0007/04/2309においては、作業時間記録表の偽造の疑いのある被用者を検査するための使用者による内密の監督の利用は、個人のプライバシーの権利を侵害しないと判断された。

CEHRは、HRA一条で定められる条約の権利の侵害⁽¹⁰⁾に関する訴訟を提起するまたはそれに介入することができ

る（法三 条三項）。問題の違法行為の少なくとも一人の被害者がいるまたはいるであろう限り、C E H R 自体が被害者である必要はない。しかしながら、C E H R のために損害賠償の裁定を行うことはできない。

法九条は、「人権」を、条約の権利「とその他の人権」と定義するので、人権に関して、C E H R の対象範囲は、条約の権利よりも広い。したがって、C E H R の掲げられた任務は、H R A 六条が定める単に公的機関に同法を遵守することを奨励することを超えるものとなる。

C E H R にはさらに、イギリスおよび海外のその他の人権グループと協力する明示の権限が与えられる（法一八条）。

3 性的傾向と宗教または信条を理由とする差別

雇用または職業訓練の分野における性的傾向並びに宗教または信条を理由とする差別は、既に二 三年一二月から施行された二 三年雇用平等（宗教または信条）規則（S I 2003/160）と二 三年雇用平等（性的傾向）規則（S I 2003/161）により違法とされている。これらに加えて、法の第二部と第三部は、物資、便宜およびサービス、教育、施設の利用と処分、公務の行使の個人に対する提供において、性的傾向と宗教または信条を理由として差別することが違法になる法的枠組みを提供する。

法の第二部は、右の分野における宗教または信条を理由とする差別を違法であると規定する（四六条ないし五二条）。他方、性的傾向差別に関して、法の第三部は、国務大臣が規則を制定することを認める（八一 条）。

法はさらに、二 三年雇用平等（宗教または信条）規則に重要な改正を行った。法七七条は、同規則二条一項を改正し、宗教または信条の定義を拡大し「宗教の欠如」と「信条の欠如」を含めた。さらに、哲学的信条は宗教的信

条に「類似する」という要件も削除された。従来、同規則三条一項は、宗教または信条を理由にAがその他の者を取り扱うまたは取り扱うであろうよりもBを不利益に取り扱う場合に、AはBを差別すると定めた。これは、法七七条により改正され、「BまたはAを除くその他の者の宗教または信条（それがAの宗教または信条でもあるか否かにかかわらず）を理由にAがその他の者を取り扱うまたは取り扱うであろうよりもBを不利益に取り扱う場合に」、差別は起きると規定される。

これにより、差別の理由を構成するのがBよりもむしろ別の者の宗教または信条である場合でさえ、直接差別は起り得ることが明確にされた。たとえば、同じ宗教または信条の被用者が別の宗教の被用者と結び付くことを理由に管理者がその被用者を差別する場合のように、差別の被害者が差別の実行者と同じ宗教または信条であるか否かは、差別の発生と無関係である。

4 ジェンダー平等義務

法の第四部は、性差別の分野において公的機関に新しい法的義務を導入する。それは、SDAに新しい二一A条を挿入し、SDAの下で任務を行う公的機関が差別またはハラスメントを構成する行為を行うことを違法にする。それはさらに、既に公的機関が人種平等義務を負い、二一六年一月から障害者平等義務を負うのと同様に、公的機関がジェンダー平等義務を負うことを規定する。EOCは、これを「ジェンダー平等立法における二一一年間で最も有意義な変更」と呼んで行為準則案（The new gender equality duty : a public consultation on the draft code of practice）に関する協議を開始した。¹¹

法八四条は、SDAに新しい七六A条を挿入し、公的機関は、その職務を遂行することにおいて、違法な差別とハラスメントを撤廃すること並びに男女間の機会の均等を促進することの必要性を適正に考慮に入れるものとする。「一般的任務」を規定する。

他方、法八五条は、SDAに新しい七六B条、七六C条および七六D条を挿入し、国務大臣、または、適宜スコットランドの大臣は、命令により、一般的任務が適用される者に対し、そのような任務のより良い遂行を保障すると大臣が考える任務を課することができる。そのような任務は、「特定の任務」として言及され、その内容は、今後制定される規則において具体化されることになる。ジェンダー平等義務は、二 七年四月七日から公的機関に課せられる予定である。⁽¹²⁾

むすび

二 六年平等法とそれによるCEHRの創設 同法に先行するEU雇用指令の国内実施措置の制定・施行により、イギリスにおける雇用平等保護法制は新たな段階に入ったといえることができる。とくに、平等制定法を監視する機関が一つの機関、CEHRに統一されることにより、平等制定法の現行の解釈と将来の発展において首尾一貫性を確保する展望を開くことが容易になったといえるであろう。また、CEHRが既存の平等委員会よりも強力な権限を持ち、行動計画を準備し、約束を結びまたは審査行為を援助することを使用者に対し要求することができ、使用者の協力が積極的に行えられない場合には、裁判所の命令によりそれを執行することができることも使用者に対する強力な武器になると考えられる。

しかしながら、他方で、C E H R による活動が差別の結果として個人が被った損害を明らかにするとともに、それによつて被害者が当然に補償を受けることができるわけではない。被害者は、依然として平等制定法のその他の規定に基づいて自ら補償を請求する訴えを提起しなければならないことに変わりはない。それゆえ、当然のことながら、平等・差別禁止法制を整備する取組みは、今後とも継続して行われることが必要である。

このための取組みの一環として、政府は、二 五年二月から、不平等の根本原因と現行の差別禁止立法の有効性に対する二つの見直しに取り組んでいる。平等の見直し(The Equalities Review)は、イギリス社会の持続する差別と不平等の原因を調査する「徹底的な見直し」である。平等の見直しの中間報告は、二 六年三月二日に公表され、最終報告(Fairness and Freedom: The Final Report of the Equalities Review)は、二 七年二月二八日に公表された。⁽¹³⁾

差別禁止法の見直し(Discrimination Law Review)は、現行の差別禁止立法の枠組みにおける首尾一貫性の欠如に対する長年にわたる懸念を払拭するために取り組まれている。そのために、差別禁止法の見直しは、差別禁止法の基本原則とそれの基礎的概念を検討している。さらにその見直しは、不利益を経験している人々により良い結果をもたらすことになる一層明確かつ単純化された平等立法の枠組み、すなわち、単一の平等法を生み出す機会について検討することになる。⁽¹⁴⁾ これらの平等の見直しに基づく提案と差別禁止法の見直しの作業が順調に進むならば、おそらく二 七年後半ないしは二 八年前半には、すべての平等制定法を一本化して、C E H R に統括された単一かつ首尾一貫した差別禁止法制が出現するはずである。その一環として、イギリスにおける雇用差別禁止法は、新たな発展段階に入ることになり、本稿で検討した再編の真価が問われることになるであろう。

注

- (1) 法三三一条一項は、八条一項d号とe号、二二条二項、二八条および三四条で言及される「平等制定法」を平等を促進することと性（雇用の分野での婚姻の地位と性転換を含む）、人種、障害、性的傾向、宗教または信条を理由とする差別との闘いを扱った既存の法律と法の第二部および第三部の下で制定される規則と定義する。国務大臣は、三三一条三項により、平等制定法のリストに法律等を付加し、削除しまたは変更することができる。三三一条二項は、一一条一項、一一一条二項a号とb号で言及される「平等および人権制定法」を一項で定義される平等制定法にHRAを加えたものと定義する。⁶⁰
- (2) Explanatory Notes to Equality Act 2006, para.335.
- (3) Ibid., para.336.
- (4) The Equality Act 2006 – its measures in detail, IRS EMPLOYMENT REVIEW 845, 21 APRIL 2006, p.53.
- (5) www.cre.gov.uk/Default.aspx.LoclD-0hgnw0b2.RefLoclD-0hg00900c008.Lang-EN.htm.
- (6) Explanatory Notes to Equality Act 2006, para.34.
- (7) The Equality Act 2006 – its measures in detail, supra. p.55.
- (8) Explanatory Notes to Equality Act 2006, para.56.
- (9) www.dti.gov.uk/files/filea23096.pdf.
- (10) HRAは、具体的権利規定を列挙することをしないで、条約の権利として、欧州人権条約二条ないし二二条、および一四条、同第一議定書一条ないし三条、並びに同第六議定書一条および二条に規定される権利および基本的自由を規定する。HRAについては、倉持孝司「1998年人権法」戒能通厚編『イギリス法事典（二）三年、新世社』一四二—一四五頁、江島晶子『イギリス憲法改革』における1998年人権法』松井幸夫編・変化するイギリス憲法（二）五年、敬文堂）一六三—一八八頁ほか参照。
- (11) www.dti.gov.uk/files/filea27078.pdf.
- (12) Equality Act 2006(Commencement No.1)Order(SI 2006/1082).
- (13) www.theequalityreview.org.uk/upload/assets/www.theequalityreview.org.uk/equality_review.pdf.

島大法學第五 卷第三・四号

(14) www.womenandequalityunit.gov.uk/dir/index.htm.