

イギリス2010年平等法注釈（1）

鈴木 隆

緒言

序

条文の解釈

第1部：社会経済的不平等

第2部：重要な概念（以上、本号）

緒言

以下に訳出するのは、イギリス2010年平等法（EQUALITY ACT 2010）の注釈（EXPLANATORY NOTES）である。同法は、従来、複雑で多岐にわたる分野を対象としたイギリスの差別禁止立法を簡素化して単一の法律に一本化することにより、差別撤廃を促進し、社会の平等化をいっそう推し進めることに資することを目的とする法律である。同法が単一の法律として、差別撤廃の実効性を担保することができるか否かが注目されるところである。

また、同法の成立直後の2010年5月の総選挙において、労働党から保守党と自由民主党の連立への政権交代が行われたことにより、同法は前労働党政権の置き土産として連立政権にその実施が委ねられることになった。この点においても、同法の具体的な適用がどのように行われるかが注目されるところである。

序

1 以下の注釈は、2010年4月8日に国王の裁可を受けた2010年平等法〔以下、法〕に関する。注釈は、政府平等局、労働・年金省（障害と年金に関する規定に関して）、児童・学校・家族省ならびに事業・革新・技能省（教育

に関する規定に関して)、運輸省(障害と運輸に関する規定に関して)および事業・革新・技能省(労働の例外に関する規定に関して)により準備された。注釈の目的は、読者の法の理解を助けることであり、注釈は法の一部を形成せず、国会により承認されていない。

2 注釈は、法と一緒に読まれる必要がある。注釈は、法の包括的描写ではなく、そうであることを意味しない。そこで、条文または条文の一部が何らかの説明または意見を要求しないと思われるところでは、何も与えられない。

背景と要約

背景

3 最初の1965年人種関係法以来40年以上、国内の差別禁止法は発展してきた。その結果、ときには国内の発議の結果としてそしてときには欧州指令の実施を通して、人種以外のその他の人的特徴は、差別ならびに同様な行為から保護されてきた。

4 国内法は現在、主に以下の立法(適用できる場合、改正されて)に含まれる。

- ・1970年同一賃金法
- ・1975年性差別禁止法
- ・1976年人種関係法
- ・1995年障害者差別禁止法
- ・2003年雇用平等(宗教・信条)規則
- ・2003年雇用平等(性的傾向)規則
- ・2006年雇用平等(年齢)規則
- ・2006年平等法第2部
- ・2007年平等法(性的傾向)規則

5 国内の差別禁止立法に影響する主な欧州指令は、以下である。

- ・人種または民族的出自に関係ない人々の間の均等待遇原則を実施する理事会指令2000/43EC

・雇用と職業における均等待遇のための一般的枠組みを設置する理事会指令2000/78/EC

・物資とサービスへのアクセスと供給における男女間の均等待遇原則を実施する理事会指令2004/113/EC

・雇用と職業問題における男女間の機会均等と均等待遇の原則の実施に関する欧州議会と理事会指令2006/54/EC（改定）。さらに、この文脈で、欧州連合の職務に関する条約157条が関係する。

6 加えて、2008年7月、欧州委員会は、物資とサービスへのアクセス、住宅供給、教育、社会的保護、社会保障および社会的優遇における障害、宗教・信条、性的傾向および年齢を理由とする差別を禁止する新しい指令案を公表した。この指令は、交渉中である。

7 2005年2月、政府は、現行の差別禁止法の枠組みにおける首尾一貫しないことについての長年の懸念に取り組むためにDiscrimination Law Reviewを設置した。Reviewは、差別禁止法の根本原則とその基本概念、不利益を経験する者のためのより良い結果を生み出す平等立法のいっそう明確でいっそう円滑な枠組みを作り出す機会を検討することを任務とされた。

8 2007年6月、社会・地方政府省は、協議文書A Framework for Fairness : Proposals for a Single Equality Bill for Great Britainを公表した。この後に、2008年6月と7月、政府平等局により公表された二つの政府文書が続いた— Framework for a Fairer Future—the Equality Bill(Cm 7431)とThe Equality Bill—Government Response to the Consultation(Cm 7454)。2009年1月、政府は、とりわけ、社会経済的不平等と結びついた不利益に取り組む立法を検討することを政府に課したthe New Opportunities White Paper (Cm 7533)を公表した。

9 平等法になった以下の追加の文書が、法案の可決中に政府平等局により公表された。2009年4月、Equality Bill:Assessing the impact of a multiple discrimination provision、2009年6月、Equality Bill:Making it work—Policy proposals for specific duties、そして2010年1月、Equality Bill:Making it work—

Ending age discrimination in services and public functions。

要約

10 法は、二つの主要な目的を持つ——国内法を調和させることと平等の進捗を支援するための法を強化すること。

11 法は、上記4で掲げられたすべての制定法と多くのその他の関係規定を一緒にして再規定する。法は、適切なところで単一のアプローチを与えるために既存の規定を調和させることになる。既存の立法のほとんどは、廃止される。2006年平等法は、平等人権委員会の構成と機能に関する限り（法により改正されて）存続する。1995年障害者差別禁止法は、北アイルランドに關係する限り、存続する。

12 法は、多くの分野での法を強化する。法は、

- ・特定の公的機関が職務を執行する方法について戦略的決定を行う場合、社会経済的不利益を検討する新しい義務を課す。

- ・人が保護される特徴を理由とする差別、ハラスメントまたは見せしめの不利益取扱いから保護される事情を拡大する。

- ・人々が二つの関係する保護される特徴を理由に直接に差別される場合、訴えを行うことを認めることにより、人が差別から保護される事情を拡大する。

- ・掲げられた公的機関が職務を遂行する際と、その他の者が公務を遂行する際に、彼らが職務を遂行する際に以下のことに適正な考慮を払う義務を生み出す。法が禁止する行為を排除する必要、関係する保護される特徴を共有する者とそうでない者との間の機会均等を推進する必要そして関係する保護される特徴を共有する者とそうでない者との間の良好な関係を促進する必要。実際の効果は、掲げられた公的機関が、彼らの方針、プログラムおよびサービスの給付が保護される特徴を持つ人々にどのように影響するかを検討しなければならないことである。

- ・使用者またはサービス供給者もしくはその他の組織が、既存のまたは潜在的な被用者または顧客が保護される特徴から生じる不利益を克服するまたは最小限にすることを可能にするような積極的な措置を講じることを認める。

・政党が選挙候補者のための女性のみの予備選挙候補者リストを使用する許可を2030年まで拡大する。

・差別の訴えで敗訴した被申立人に対し、（既に当該の組織を離れた）個々の申立人の利益みならずいっそう広範な労働者のために問題を救済のための措置を講じる勧告を雇用審判所が行うことを可能にする。

・差別的規定を削除するために家族財産法を改正し、イングランドとウェールズにおけるシビル・パートナーのための付加的な法定の財産権を規定する。

・シビル・パートナーシップが宗教施設において登録されることの禁止を削除するために2004年シビル・パートナーシップ法を改正する。

法の構造の概観

13 法は、16の部と28の附則から構成される。

第1部 特定の公的機関に戦略的決定を行う上で社会経済的検討に適正な考慮を行う義務を課す。

第2部（附則1を含む） 以下を含む法に基づく重要な概念を設ける。

・保護される特徴（年齢、障害、ジェンダー再配置、婚姻とシビル・パートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教・信条、性および性的傾向）

・直接差別（二つの関係する保護される特徴の結合を理由とするを含む）、障害から生じる差別、間接差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いの定義

これらの重要な概念は、法の以下の部において適用される。

第3部（附則2と3を含む） サービス（物資または便宜の供給を含む）を供給する際または公務を行使する際に人に対し差別する、ハラスメントを行うまたは見せしめの不利益取扱いを行うことを違法にする。

第4部（附則4と5を含む） 施設を処分する（たとえば、売却または賃貸により）または管理する際に人に対し差別する、ハラスメントを行うまたは見せしめの不利益取扱いを行うことを違法にする。

第5部（附則6、7、8および9を含む） 労働または職業紹介において人に対し差別する、ハラスメントを行うまたは見せしめの不利益取扱いを行

うことを違法にする。さらに、男女間の同一賃金、妊娠、出産手当に関係する規定、被用者に自己の賃金を開示することを禁止する雇用契約を違法とする規定、男女間の賃金格差に関するジェンダー賃金格差情報（パーセンテージとして表明される男女間の格差の規模）を公表することを民間部門使用者に要求する権限を含む。それはさらに、潜在的な被用者が、障害または健康について質問を受けることができる事情を制限する規定を含む。

第6部（附則10、11、12、13および14を含む） 教育機関が学校の生徒または学生もしくは応募者に対し差別する、ハラスメントを行うまたは見せしめの不利益取扱いを行うことを違法にする。

第7部（附則15と16を含む） 団体（たとえば、私的クラブと政治組織）がメンバー、準メンバーまたはゲストに対し差別する、ハラスメントを行うまたは見せしめの不利益取扱いを行うことを違法にし、政党に対し、その候補者の多様性についての情報を公表することを要求する権限を含む。

第8部 元の被用者または生徒にたいする差別またはハラスメントを含むその他の行為形態を禁止する。たとえば、第三者に対し別の者を差別することを命じることまたは誰かが別の者を差別することを援助すること。さらに被用者または代理人の行為に関係する使用者と本人の責任を決定する。

第9部（附則17を含む） 民事裁判所（サービスと公務、施設、教育および団体に関して）と雇用審判所（労働と関係する分野そして同一賃金に関して）を通して法の規定の執行を処理する。

第10部 契約、労働協約または就業規則の規定が違法な差別、ハラスメントまたは見せしめの不利益取扱いを結果する場合、規定を強行不能または無効にする。

第11部（附則18と19を含む） 公的機関がその職務を遂行する際に、違法な差別、ハラスメントまたは見せしめの不利益取扱いを排除する、機会均等を推進するそして良好な関係を促進する必要に適正な考慮を行う一般的義務を設ける。

さらに使用者またはサービス供給者もしくはその他の組織が、特定の保護

される特徴を有する人々から生じる不利益を克服するまたは最小限にするために積極的な行動を取ることを可能にする規定を含む。

第12部（附則20を含む） タクシー、その他の私的貸し切り車両、公共車両（バスのような）および鉄道車両が障害者にアクセス可能であり、彼らが合理的な快適さで移動することを認めることを要求する。

第13部（附則21を含む） 施設に合理的調整を行うことの同意と賃貸居住用住宅の改良を扱う。

第14部（附則22と23を含む） 制定法により要求される行動、女性の保護、教育上の任命、国家安全保障、慈善事業とスポーツ競技による利益の給付を含む一定範囲の行為に関する法の前各部における禁止の例外を設ける。

第15部 夫婦間を差別した家族財産法の準則を廃止するまたは置き換える。

第16部（附則24、25、26、27および28を含む） 特定の法の規定をEUの義務を遵守することを要求される変更と調和させる大臣の権限を含む。それは、国王に対する適用に関する一般的規定、従属的立法、解釈、開始および程度を含む。それはさらに、シビル・パートナーシップの登録がその目的のための承認された宗教施設において行われることを認めるための2004年シビル・パートナーシップ法の改正を含む。

領土範囲と適用

総則

14 法は、イングランドとウェールズの法の一部を形成する。それはさらに、190条と第15部を除いて、スコットランドの法の一部を形成する。さらに北アイルランドの法の一部を形成する少数の規定がある。

15 領土的適用が関係する限り、第5部（労働）に関してと1996年雇用権利法の先例に従って、たとえば雇用関係とグレートブリテンの関連に左右されて、法が適用されるか否かを決定することを法は審判所に委ねる。しかしながら、法は、船舶とホバークラフト（81条）と沿岸労働（82条）に関する第5部の領土的適用を特定する権限を含む。労働以外の規定に関して、法は、再び領土的適用について一般的に沈黙し、法が適用されるか否かを決定する

ことを裁判所に委ねる。しかしながら、特定の限られた数の事件において、法の特定の規定が連合王国外に適用される（または可能性として適用される）ための明示規定が定められる。たとえば、29条9項は、サービス供給または公務の執行に関する禁止が、たとえ問題の行為が連合王国外で行われる場合でも、人種および宗教・信条に関して参加許可の付与に適用すると規定する。さらに、30条は、船舶とホバークラフトに関して第3部のサービスの供給の領土的適用を特定する第5部のそれと同様な権限を含む。

スコットランド

16 法は、スコットランドに関してシーウェル習律Sewel convention [ウエストミンスター国会は、スコットランドに委譲された事務について、スコットランド議会の同意なしでは立法しないという慣行] を発動した規定を含む。スコットランドの大臣は、適切な協議の後、スコットランドの公的機関と国境をまたぐ機関の委譲された職務に対し特定の平等義務を既に課することができる。法の規定は、この状況を複製する。スコットランドの大臣は、関係するスコットランドの機関に特定の義務を課すこと（153条と154条）、命令により、一般的な公的部門の平等義務が適用される関係するスコットランドの機関を掲げる附則19の第3部を改正することができる（151条）。国境をまたぐ機関が附則19の第4部に付加されるときに、閣内大臣により同附則に付加される国境をまたぐスコットランドの機関に対する特定の義務の賦課に関して手続が特定される。その手続は、国境をまたぐ機関の委譲されたスコットランドの職務に関してスコットランドの大臣が特定の義務を課すことを可能にする。法はさらに、二次的立法を定める付加的権限をスコットランドの大臣に付与する多くの規定を含む。たとえば、1条の社会経済的不平等を検討し結果的改正を行う義務に服する機関に關係するスコットランドの機関を付加するスコットランドの大臣の権限（2条）、スコットランドの居住用住宅の共用部分に調整を行うことのためのプロセスを示す規則を定める権限（37条）、スコットランドのための付加的支援ニーズ審判所による障害者差別の訴えの審査のために手続規則を定める権限（附則17の10条）、その利益が一

方の性の者に制限される生来の特質を修正する教育施設の管理機関の申請（そしてそれが教育上有益であると確信される場合）に関する権限（附則14の2条）、スコットランドにおける規制者、資格付与機関および関係する資格を定める権限（96条）、単一性施設であることを止めるために入学許可制度を変更するスコットランドの単一性教育機関または公費助成学校のために経過的免除規則を定める権限（附則11の4条）、計画された輸送の便宜に関して規則を定める権限（162条）。

17 シーウェル習律は、国会が、スコットランド議会の同意なしにスコットランドにおける委譲事項に関して、通常、立法しないことを規定する。法に関する立法上の同意の発議は、2010年1月28日、スコットランド議会により可決された。

ウェールズ

18 ウェールズ権限委譲協定の下で機会均等の主題事項は、ウェールズに委譲されない。法2条は、ウェールズの大臣が1条の社会経済的不平等を検討し、結果的な改正を行う義務に服する機関に係するウェールズの機関を付加する権限を規定する。法はさらに、公的部門の平等義務に関してウェールズの大臣に権限を付与する。153条と154条は、ウェールズの大臣に係するウェールズの機関に特定の義務を課す権限を付与し、151条は、彼らに一般的な公的部門の平等義務に服する関係するウェールズの機関を特定する附則19の第2部を命令により改正する権限を与える。閣内大臣により附則19に付加される国境をまたぐウェールズの機関への特定の義務を課すことに関して手続が特定される。その手続は、国境をまたぐ機関の委譲されたウェールズの職務に関して特定の義務を課すことまたはウェールズの大臣との協議の後でのみ閣内大臣により課せられる特定の義務を規定することをウェールズの大臣に可能にする。

北アイルランド

19 1998年北アイルランド法の下で機会均等と差別は、「委譲された事項」である。そのようなものとして、少数の例外を除き法は、北アイルランドの

法の一部を形成しない。その結果、連合王国中に及ぶ（改正された）1995年障害者差別禁止法の廃止がイングランド、ウェールズとスコットランドの法の一部を形成するので、同法は、北アイルランドについて有効のまま残る。

20 82条は、北アイルランドの立法が沿岸労働にある者の場合に適用されることを枢密院令が規定することを可能にする。そして105条の規定は、2002年性差別禁止（選挙候補者）法を、女性のみ予備選挙候補者のための期間満了日の拡大がグレートブリテン同様に北アイルランドに適用される趣旨で改正する。

EU指令の移項

21 法自体は、初めてEU指令を実施するのではない。それは、EU指令を実施した従前の立法を置き換え、それらのほとんどは、上記4で示される。

開始

22 以下の規定は、法が成立する日に施行される。

- ・第16部の全部（202条（シビル・パートナーシップの登録が宗教施設で行われることを認めるために2004年シビル・パートナーシップ法を改正する）、206条（附則25を発効させる）そして211条（改正と廃止の附則を発効させる）を除く）

- ・附則20（鉄道車両のアクセス可能性に関する）が2010年末までに発効されない場合同附則を廃止する186条2項

残りの規定は、閣内大臣により定められる開始命令、または第15部の場合に、大法官により定められる命令により指定される日に発効される。

条文の注釈

第1部：社会経済的不平等

第1条：社会経済的不平等に関する公的部門の義務

効果

23 本条は、所定の公的機関に対し、優先順位を決定するまたは目的を設定するような戦略的決定を行う際に、それらの決定が社会経済的不利益と結び

ついた不平等を減らすためにどのように役立つかを検討することを要求する。そのような不平等は、教育、保健、住宅供給、犯罪率における不平等または社会経済的不利益に結びついたその他の問題を含みうる。自らが影響を及ぼす地位にある社会経済的不平等を決定するのはその義務を負う公的機関である。

24 その義務は、戦略的任務を持つ掲げられた公的機関に適用される——これらは、政府省庁、地方当局そしてNHS機関を含む。加えて、その義務は、地域のための持続可能な社会戦略を策定するために地方当局と協働するその他の公的機関が、その戦略を策定する場合に、その機関に適用される。これらのパートナー公的機関は、2007年地方政府・保健公的関与法で定められる。

25 公的機関は、その義務を履行する方法を決定する際に閣内大臣により発給される案内を考慮に入れることを要求される。

26 その義務は、公的機関に対し、出入国管理に服している人々から生ずる不平等を減らす方法を検討することを要求しない。

背景

27 これは、新しい規定である。

例

・保健省は、診療の提供を改善することを決定する。社会経済的不利益を受けている人々は、彼らの雇用条件により労働時間中に診療にアクセスする見込みが少ない証拠を同省は見出す。したがって、同省は、診療がその日のその他の時間に利用できるべきであることを助言する。

・その義務の下で、地方開発局（RDA）は、その資金供与プログラムを見直す際に、剥奪された地域からのいっそう多くの成功の努力を奨励するために、事業開発を促進する目的のプログラムのための選考基準を改正することを決定することができる。同じRDAはさらに、社会経済的不平等の減少に貢献しないにもかかわらず、その地方にいっそう多くの高給職を惹きつけるいっそう広範な経済的利益を持つIT部門でのいっそう多くの雇用を生み出す目的のプログラムを継続することを決定することができる。この決定は、

その義務を遵守する。なぜならば、RDAは、社会経済的不平等を減らすことに適正な考慮を払うから。

・その義務は、地方教育当局が、その学校申請プロセスの戦略的見直しを行う際に、とくに様々な近隣を見て、申請プロセスについて親に情報を伝えるそのキャンペーンの効果を分析することを招くことができる。その結果が、いっそう多く剥奪された地域の親が提供された情報にアクセスするまたは利用する見込みが少ないことを示す場合、当局は、剥奪された地域からの子どもが彼らの学校選択で地位を確保するより良い機会を持つことを保障するために、将来のキャンペーンにおいてそのような近隣での付加的作業を遂行することを決定することができる。

第2条：第1条を改正する権限

効果

28 本条は、閣内大臣またはウェールズまたはスコットランドの機関の場合には、ウェールズまたはスコットランドの大臣が第1条のその義務に服する公的機関のリストを改正する規則を定め、そしてその義務が適用される掲げられた機関の職務を制限または拡張することを可能にする。その義務は、第1条に掲げられた機関により遂行されるものと同じまたは類似の役割を遂行するウェールズまたはスコットランドの機関に課すことができるのみである。

29 本条はさらに、ウェールズまたはスコットランドの大臣が、第1条に機関を付加する結果として必要であると彼らが考える第1条のその他の結果的改正を行うことを可能にする。これは、ウェールズまたはスコットランドの大臣が、ウェールズまたはスコットランドの機関のためにそれぞれ案内を発給し、そのような機関が関係する案内を考慮に入れる要件を課す権限を付加することを含む。ウェールズまたはスコットランドの大臣が、彼らが掲げた機関に案内を発給する場合、彼らは、閣内大臣により発給された案内を考慮に入れるそのような機関のための要件を削除することができる。

30 本条はまた、閣内大臣はその義務を委譲されたウェールズまたはスコットランドの職務にその義務を適用しないことを規定する。

背景

31 これは新しい規定である。

例

・新しい公的機関が再生を処理するためにイングランドに創設される。閣内大臣は、その機関が戦略的決定を行う際に社会経済的不平等を減らすことに考慮を払うべきであると決定する。閣内大臣は、第1条のリストにその機関を付加するために規則を制定する。

・ウェールズの大臣は、その義務がイングランドに適用を開始する1年後に、ウェールズの地方当局にその義務を適用させようとするのを決定する。彼らは関係する閣内大臣と協議し、彼らの提案した開始日からそのような機関にその義務を適用するために規則を制定する。

・ウェールズの大臣は、それから、その義務を履行する方法についてウェールズの地方当局に案内を発給しようとするのを決定する。彼らはこれについて関係する閣内大臣と協議し、イングランドの地方当局に関して閣内大臣が発給した案内を考慮に入れる。彼らは、それから、ウェールズの地方当局がその義務の履行において考慮に入れなければならない彼らの案内を発給する。

第3条：執行

効果

32 本条は、第1条により課せられた義務を公的機関が遵守しないことを理由に個人が私法に頼ることはないことを保障する。これは、個人は、この義務の違反による法定義務の違反を理由に損害賠償を請求することはできないことを意味する。しかしながら、本条は、その義務により対象とされる公的機関が戦略的性質の決定を行う際に社会経済的不利益を検討しなかったと個人が考える場合、個人がその公的機関に対し司法審査手続を提起することを妨げない。

背景

33 これは新しい規定である。

例

・個人は、より不利益を受けていないと彼が判断する者よりも先んじて、彼が直面する社会経済的不利益は新しい社会的住宅供給開発において彼に共同住宅に対する権利を付与すると考える。しかしながら、法には、そのような事情において彼が地方当局またはその他の公的機関に訴訟を提起するための規定はない。

第2部：重要な概念

第1章：保護される特徴

第4条：保護される特徴

効果

34 本条は、法の以降の規定により保護される特徴を掲げる。

背景

35 掲げられた保護される特徴は、グレートブリテンにおける従前の差別禁止立法により保護されるものと同じである。

第5条：年齢

効果

36 本条は、法が年齢の保護される特徴に言及するところで、それは、特定の年齢グループに所属する者を意味することを確立する。年齢グループは、同じ年齢の人々と特定の年齢層の人々を含む。人々が同じ年齢グループに該当するところでは、彼らは年齢の保護される特徴を共有する。

背景

37 本条は、2006年雇用平等（年齢）規則の規定を置き換える。

例

・年齢グループは、「50歳代以上」または21歳を含む。
・21歳の者は、「40歳代の人々」と年齢の同じ特徴を共有しない。しかしながら、21歳の者と40歳代の人々は、「50歳未満」の年齢層である特徴を共有することができる。

第6条：障害

効果

38 本条は、障害の保護される特徴を持つと考えられて法の目的のために障害者である者を確立する。附則1と同附則の下で制定される規則とともに、本条は、さらに障害を構成するものを確立する。人々が同じ障害を持つところでは、彼らは障害の保護される特徴を共有する。

39 本条は、人が法の目的のための障害を持つか否かを決定することが必要である者を援助するために閣内大臣が法定の案内を発給することを規定する。

背景

40 本条、附則1、附則1の下で制定される規則は、1995年障害者差別禁止法の類似の規定と同法の下で制定された二次的立法の規定を置き換える。

例

・男性が倉庫で働き、荷を積むが重量物は積まない。彼は長期間心臓の状態を悪化させもはや職場の荷の重量物を持ち上げるまたは動かす能力を持たない。そのような重量物を持ち上げて動かすことは、通常の日常活動ではなかった。しかしながら、彼はまた、職場や自宅の周りで椅子のような控えめに重たい日常用品を持ち上げたり、運んだり、動かすことができない。これは、通常の日常活動に対する悪影響である。彼は、法の目的のための障害者と考えられる見込みがある。

・若い女性が大腸炎、腸の炎症の病気を悪化させた。その状態は、緩和と激化の期間に服する慢性のものである。激化の間に彼女は、激しい腹部の痛みと下痢の発作を経験する。これは、彼女が移動するまたは通勤することを非常に困難にする。これは、通常の日常活動を行う彼女の能力に実質的な悪影響を及ぼす。彼女は、法の目的のための障害者と考えられる見込みがある。

第7条：ジェンダー再配置（Gender reassignment）

効果

41 本条は、人が自己の性を変更するプロセスを提案する、開始するまたは完遂する場合に、法の目的のためにジェンダー再配置の保護される特徴を定

義する。性転換者は、ジェンダー再配置の保護される特徴を持つ。

42 本条はさらに、ジェンダー再配置の共通の特徴を持つまたは共有する人々への言及は、性転換者全員への言及であることを説明する。男性になる転換を行う女性と女性になる転換を行う男性は、自己の性を変更するプロセスを開始したばかりである者とそのプロセスを完遂した者と同様に、双方ともジェンダー再配置の特徴を共有する。

背景

43 本条は、1975年性差別禁止法の類似の規定を置き換えるが定義に該当するため人が医学的管理の下にあることをもはや要求しないことによりその定義を変更する。

例

・身体的に男性に生まれた者が残りの人生を女性として送ることを決意する。彼は、適切な手配を行う職場の彼の管理者に彼の意思を宣言し、彼女はそれから職場と自宅で女性としての生活を開始する。彼女の医師とジェンダー同一性診療所との議論の後で、彼女はホルモン治療を開始し数年後彼女はジェンダー再配置手術を受ける。彼女は、法の目的のためのジェンダー再配置の保護される特徴を持つことになる。

・身体的に女性に生まれた者が残りの人生を男性として送ることを決意する。彼は、医学的介入の必要なしに男性として「通用する」ことに成功するので、医学的助言を求めないことを決意する。彼は、法の目的のためのジェンダー再配置の保護される特徴を持つことになる。

第8条：婚姻とシビル・パートナーシップ

効果

44 本条は、婚姻とシビル・パートナーシップの保護される特徴を定義する。婚姻していないまたはシビル・パートナーではない者は、この特徴を持たない。

45 同条はさらに、婚姻しているまたはシビル・パートナーである共通の特徴を持つまたは共有する人々は、婚姻しているまたはシビル・パートナーシッ

プであるとして表現されることができるとを説明する。婚姻している男性とシビル・パートナーシップにある女性は、双方とも婚姻とシビル・パートナーシップの保護される特徴を共有する。

背景

46 本条は、1975年性差別禁止法の類似の規定を置き換える。

例

- ・婚約している者は婚姻していないので、この保護される特徴を持たない。
- ・離婚者またはそのシビル・パートナーシップが解消した者は、婚姻していないまたはシビル・パートナーシップにないので、この保護される特徴を持たない。

第9条：人種

効果

47 本条は、人種の保護される特徴を定義する。法の目的のために、「人種」は、皮膚の色、国籍および民族的出自を含む。

48 同条は、皮膚の色、国籍および民族的出自の特徴を持つまたは共有する人々は、特定の人種グループに所属すると表現されることができるとを説明する。人種グループは、複数の異なる人種グループから成り立つことができる。

49 同条はさらに、「人種」の現行の定義に「カースト」を付加するために命令により閣内大臣が法を改正することを可能にする。この権限を行使する際に、たとえばカーストのための例外を含めること、または一部の事情においてのみカーストに関して法の特定の規定を適用させることによって、閣内大臣は法を改正することができる。「カースト」の用語は、儀式的の純粹さの認識される尺度に従った伝統的な職業および位置づけと結びついた世襲的な同族婚（グループ内の婚姻）社会を指す。それは一般的に（排他的ではないが）南アジア、とくにインドとその海外離散と結びついている。それは、ヒンドウ教の伝統の4つの階級（バラモン、クシャトリア、バイシャおよびシュードラ社会）、*jatis*として知られる数千のヒンドウ、シーク、キリスト、

イスラムその他の宗教グループ、そしてbiradarisと称される南アジアのイスラム教徒内のグループを包括することができる。ヒンドウ教の階級制度の下にあるとみなされる一部のjatis（かつて「不可触民」と称された）は、Dalitとして知られる。

背景

50 本条は、1976年人種関係法の類似の規定を置き換える。しかしながら、人種の定義にカーストを付加する権限は、新しい規定である。

例

- ・皮膚の色は、黒人または白人であることを含む。
- ・国籍は、イギリス人、オーストラリア人またはスイス市民であることを含む。
- ・民族的出自は、ロマの背景からであるまたは中国の遺伝であることを含む。
- ・人種グループは、黒人でありイギリスの市民である人々を包括する「黒人ブリトン人」でありうる。

第10条：宗教・信条

効果

51 本条は、この目的のために宗教または信条の欠如を含むといわれる宗教または宗教的もしくは思想的信条の保護される特徴を定義する。それは、欧州人権条約9条により保障される思想、良心または宗教の自由に沿った幅広い定義である。9条の目的のための主要な制限は、宗教は明確な構造と信仰のシステムを持たなければならないことである。宗教内の宗派または分派は、キリスト教徒内のプロテスタントとカトリックのように、宗教・信条であると考えることができる。

52 「思想的信条」であるものを決定するための規準は、それが真正に抱かれなければならないこと、信条であり利用できる情報の現状に基づく意見または観点ではないこと、人生と人間の行動の重要かつ実質的な側面についての信条でなければならないこと、一定の水準の一貫性、真剣さ、結合力そして重要性を帯びなければならないこと、民主主義社会において尊重に値し、人間の

尊厳と両立し、他者の基本的権利と衝突しないものでなければならないことである。そこで、たとえば、違法な活動に関与するカルトは、これらの基準を満たさない。同条は、同じ宗教または信条である人々は、宗教・信条の保護される特徴を共有すると規定する。その文脈に左右されて、これは、たとえば、プロテスタントである特徴を共有する人々またはキリスト教徒である特徴を共有する人々を意味する。

背景

53 本条は、2003年雇用平等（宗教・信条）規則と2006年平等法の類似の規定を置き換える。

例

・バハイ信仰、仏教、キリスト教、ヒンドウ教、イスラーム教、ジャイナ教、ユダヤ教、ラスタファリア教、シーク教およびゾロアスター教はすべてこの規定の目的のための宗教である。

・人道主義や無神論のような信条はこの規定の目的のための信条であるが、特定のサッカーチームの支持はそうではない。

第11条：性

効果

54 本条は、性の保護される特徴を持つ人々への法の言及が男性または女性であることを意味することと男性はその他の男性とこの特徴を共有し、女性はその他の女性と共有することを説明する新しい規定である。

第12条：性的傾向

効果

55 本条は、性的傾向の保護される特徴を以下に対する人の性的傾向であると定義する。

- ・彼または彼女と同じ性の人々（換言するとその者は、ゲイの男性またはレズビアンである）
- ・彼または彼女と反対の性の人々（その者は異性愛者である）
- ・両性の人々（その者は両性愛者である）

56 同条はさらに、性的傾向を共有する人々への言及は、彼らが同じ性的傾向であることを意味することを説明する。

背景

57 その定義は、2003年雇用平等（性的傾向）規則と2006年平等法における類似の規定の効果を複製することを目的とする。

例

- ・男性と女性双方に対する性的関心を経験する男性は、たとえ彼が女性との関係しか持たなかったとしても、性的傾向の面では「両性愛者」である。
- ・反対の性の人々にしか関心がない男性と女性は、性的傾向を共有する。
- ・その他の男性にしか関心がない男性は、ゲイの男性である。その他の女性にしか関心がない女性は、レズビアンである。そこでゲイの男性とレズビアンは、性的傾向を共有する。

第2章：禁止される行為

第13条：直接差別

効果

58 本条は、法の目的のために直接差別を定義する。

59 別の者よりも人が不利益に取り扱われる理由が第4条に掲げられる保護される特徴である場合に、直接差別は生じる。この定義は、不利益取扱いがその特徴を持つ誰か（たとえば、障害者）と被害者の関係を理由とする場合、または被害者がその特徴を持つと不当に考えられること（たとえば、特定の宗教的信条）を理由とする場合を対象とするのに十分なほど幅広い。

60 しかしながら、不利益取扱いの理由が婚姻またはシビル・パートナーシップである場合には異なるアプローチが適用される。被害者の地位を理由とする不利益取扱いのみが差別になる場合。ほかの誰かであるよりもむしろ、婚姻しているまたはシビル・パートナーである者が被害者でなければならない。

61 本条は、従前の立法が「on ground of」の用語を使用する多様な定義を含むところで「because of」の用語を使用する。用語法のこの変更は、その

定義の法的意味を変更しないが、むしろ法の普通の利用者にいっそうアクセスできるようにすることを目的とする。

62 本条はさらに規定する。

- ・年齢について、正当な目的を達成する釣り合いの取れた手段として正当化される異なる取扱いは、直接差別ではない
- ・障害に関して障害者を障害者ではない者よりも有利に取り扱うことは差別ではない
- ・人種隔離は常に差別的である
- ・労働以外の場合に、生後6か月を超える乳児に授乳していることを理由に女性を不利益に取り扱うことは、直接性差別になる
- ・男性は、妊娠と出産に関連する女性のための特権を請求することはできない

背景

63 本条は、従前の立法における直接差別の定義を置き換え、年齢、障害、ジェンダー再配置および性の保護される特徴の一つを差別の被害者が持つ従前の特定の要件を削除することによりいっそう画一的なアプローチを提供することを目的とする。したがって、同条は、これらの保護される特徴に関する状態を従前の立法における人種、性的傾向と宗教・信条のためのそれと揃える。

例

- ・女性はその職務を行う力を持たないと推定することを理由に使用者が女性よりも男性を採用する場合、これは直接性差別になる。
- ・イスラム教徒の店員が、イスラム教徒の女性がキリスト教徒と婚姻していることを理由に彼女に奉仕することを拒否する場合、これは、彼女の夫との関係に基づく宗教・信条に係る直接差別になる。
- ・申請者がアフリカ人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誤って考える白人男性からの求職申請を拒否する場合に、これは、使用者の誤った認識に基づく直接人種差別を構成する。

・使用者の求人広告がロマは申請の必要がないことをその広告で明らかにする場合、その職務に申請することを合理的に考えたがその広告を理由にそうすることを抑制されたロマに対する直接人種差別になる。

・ナイトクラブの支配人が、クラブから高齢者を排除する指示を遂行することを拒否することを理由に懲戒処分を受ける場合、これは、その指示が正当化されることができない限り、支配人に対する直接年齢差別になる。

第14条：結合した差別：二重の特徴

効果

64 本条は、法により禁止される差別が二つの保護される特徴の結合を理由とする直接差別（「二重の差別」）を含むと規定する。結合される保護される特徴は、年齢、障害、ジェンダー再配置、人種、宗教・信条、性および性的傾向である。

65 訴えを成功させるためには、申立人は、結合における特徴のいずれかを共有しない者がどのように扱われるまたは扱われることになるのかと比較して、不利益取扱いが申し立てられた結合を理由とすることを証明しなければならない。関係する保護される特徴のいずれかに関して例外または正当化がその取扱いに適用される場合——たとえば、附則9（労働：例外）における職業要件が直接差別を適法にする——二重の差別の訴えは成功しない。

66 申立人は、それぞれの保護される特徴に関する直接差別の訴えが別々に提起されたならば成功するであろうことを証明する必要はない。申立人は、個別の保護される特徴を理由とする直接差別の訴えと二重の差別の訴えを同時に（または複数の二重の差別の訴え）提起することを禁止されない。学校における障害者差別を含む事情は、本条の範囲から排除される（特別教育ニーズ・障害審判所または同等の専門的審判所により既に審査されることに関する事件）。本条は、申立人が二重の差別になることを証明するまたは証明する必要がないものをさらに特定するまたは二重の差別が法により禁止される事情をさらに制限する命令を発することを閣内大臣に可能にする。

67 法の下で禁止される行為のその他の種類と同様に、二重の差別に関する

手続または申立（とりわけ活動）は、見せしめの不利益取扱いの目的のための「保護される行為」を構成する（27条）。そのうえ、公的機関は、公的部門の平等義務の一部として違法な二重の差別を排除する必要に適正な考慮を与えなければならない（149条）。

背景

68 従前の立法は、単一の保護される特徴を理由とする差別を申し立てる訴えを認めるだけであった。本条は、二つの関係する保護される特徴の結合を理由とする不利益取扱いを経験した者が、単一の系統のアプローチが成功しないような場合に、直接差別の訴えを提起することを認める。

例

・黒人女性は顧客へのサービスの役割を十分に遂行しないと使用者が考えたので、接待の仕事への昇進の際に彼女は無視された。問題の役割と同様なものに同等な資格と経験を持つ黒人男性と並んで問題の役割に任命された同等な資格と経験を持つ白人女性について使用者は指摘することができるので、黒人女性に対する使用者の偏見を理由に彼女が不利益取扱いを受けたことを示すために結合された人種と性の理由による彼女の取扱いを比較することができることが彼女には必要である。

・イスラム教徒の男性が「テロリスト」であり得ると主張して、バスの運転手は、彼が彼女のバスに乗ることを認めない。その男性が別々に考えられたならばいずれかの保護される特徴を理由に不利益取扱いを示すことが可能ではないが、彼の取扱いの理由が性と宗教・信条の特定の結合であり、潜在的なテロリストとして彼が紋切り型にみなされることを結果する場合、二重の差別の訴えは十分に成功することになる。

・黒人女性は、保険に100ポンド負担させられる。白人男性は同じ保険に50ポンドしか負担させられないので、これは性と人種の結合を理由とする二重の差別であると彼女は申し立てる。100ポンドを支払う白人女性または50ポンドを支払う黒人男性と申立人の取扱いを比較することにより、保険料の相違は完全に人種ではなく性によることを保険会社は示すことができる。附則

3の保険の例外は、特定の事情において保険会社は女性と男性について異なる保険料を適法に設定することができることを意味するので、例外がこの場合に適用されるならば、その取扱いは二重の差別を構成しない。不利益取扱いは性を理由とし、例外は性差別を適法にする。

第15条：障害から生じる差別

効果

69 本条は、障害者の障害自体ではなく、障害に関係する欠勤期間と取り扱う必要のような、障害者の障害から生じるまたはその結果であるものを理由に障害者を不利益に取り扱うことは差別であると規定する。しかしながら、そのような取扱いが正当な目的を達成することの釣り合いの取れた手段であることが証明されることができる場合、それを正当化することが可能である。この種の差別が起きるためには、障害者が障害を持つことを使用者またはその他の者が知っているまたは知っていると合理的に予測されなければならない。

背景

70 本条は、新しい規定である。1995年障害者差別禁止法は、障害に関係する差別からの保護を規定したが、London Borough of Lewisham v Malcolm[2008]UKHL 43事件^(注)の貴族院判決の後で、そのような規定は、障害者のためを目的とした障害に関係する差別からの保護の程度をもはや規定しなかった。本条は、障害者が自己の障害から生じる侵害の経験を事件にすることを可能にすることと、使用者またはその他の者がその取扱いを防御する機会を提供することとの間の適切なバランスを再確立することを目的とする。

例

・視覚損傷を持つ被用者が、障害者ではない同僚と同量の仕事を行うことができないことを理由に解雇される。使用者がその解雇を正当化することを求める場合、それが正当な目的を達成することの釣り合いの取れた手段であることを使用者は証明する必要がある。

・パブの免許者は、脳性小児麻痺を持つ者が不明瞭に話すように酔っぱらうと考えることを理由に、その者に奉仕することを拒否する。しかしながら、不明瞭な話し方は、彼の損傷の結果である。顧客が障害者であることを免許者は知らなかったし、知ることを合理的に予測することができなかったことを彼女が証明することができる場合、彼女は、彼の障害から生じる差別を彼に行っていない。

・しかしながら、上記の例で、その行為が障害によることを合理的な者が知る場合、顧客を排除することが正当な目的を達成することの釣り合いの取れた手段であることを免許者が証明することができない限り、彼女は彼の障害から生じる差別を彼に行ったことになる。

第16条：ジェンダー再配置の差別：欠勤の場合

効果

71 本条は、性転換者がジェンダー再配置を受けることを提案する、受けているまたは受けたことを理由に、彼らが傷病を理由に欠勤する場合に彼らが取り扱われるよりも不利益に彼らを取り扱うことは差別であることを規定する。性転換者はさらに、彼らが傷病以外の理由での欠勤を理由に取り扱われるよりも不利益に取り扱われて彼らを不利益に取り扱うことが不合理である場合、彼らのジェンダー再配置に関係する欠勤に関して差別される。

背景

72 本条は、1975年性差別禁止法の類似の規定の効果を複製することを目的とする。

例

・女性から男性への性転換者が、彼のジェンダー再配置の一部としてホルモン治療を受けるためにタイムオフを取る。彼の使用者は、彼のこの目的の欠勤を理由に彼を差別することはできない。

第17条：妊娠と出産の差別：労働以外の場合

効果

73 本条は、労働以外の所定の状況において、女性の性とは異なったものと

して、女性の妊娠または出産を理由に差別することが意味するものを定義する。本条は、女性の現在または従前の妊娠を理由とする差別から彼女を保護する。同条はさらに、誕生後26週間彼女が授乳していることを理由に彼女を不利益に取り扱うことを含む出産の差別から彼女を保護し、定義される妊娠または出産の差別は性差別としてみなすことはできないことを規定する。

背景

74 本条は、1975年性差別禁止法の類似の規定の効果を複製することを目的とし、そのような保護が従前存在しなかった公的機関、教育そして団体に關する差別を対象とするように保護を拡大する。

例

- ・カフェの所有者は、女性が授乳していることを理由に彼女にカフェを離れることを要求してはならない。
- ・店員は、女性が妊娠していることを理由に彼女に紙巻きタバコを売ることを拒否してはならない。
- ・学校は、生徒が妊娠していることを理由に彼女が試験を受けることを禁止してはならない。

第18条：妊娠と出産の差別：労働の場合

効果

75 本条は、女性の妊娠または妊娠に関係する疾病を理由に、あるいは彼女が出産休暇を取るまたは取ろうとすることを理由に、職場で差別することが意味するものを定義する。これらの種類の差別からの保護が提供される期間は、妊娠と彼女が権利を有する法定出産休暇の期間である。この期間の間、これらの種類の差別は、性差別としてみなすことはできない。

背景

76 本条は、1975年性差別禁止法の類似の規定の効果を複製することを目的とする。

例

- ・被用者が妊娠しているまたは出産休暇中であることを理由に、使用者は、

彼女を降格するまたは解雇するもしくは彼女に訓練または昇進の機会を否定することをしてはならない。

・使用者は、被用者の雇用について決定を行う際に、妊娠に関係する疾病による彼女の欠勤期間を考慮に入れてはならない。

第19条：間接差別

効果

77 本条は、法の目的のために間接差別を定義する。

78 同じように各人に適用される方針が、保護される特徴を持つ人々にとくに不利益である効果を持つ場合に、間接差別は起きる。特定のグループがとくにこのように不利益を受ける場合、その方針を適用する者がその不利益を正当化することができない限り、そのグループの中の者は、その不利益を受ける場合、間接的に差別される。

79 方針が適用されたならば方針がある者を不利益にする場合にも間接差別は起こりうる。たとえば、適用されたであろう方針がその者の不利益を生ずることを理由に、求職するまたはサービスの申し出を受けることのような、何かをすることを人が抑制される場合、これも間接差別になることをこれは意味する。

80 間接差別は、妊娠と出産を除き、すべての保護される特徴に適用される。

背景

81 本条は、従前の立法の類似の規定を大部分置き換える。本条は、1975年性差別禁止法と1976年人種関係法の従前の国内の定義を置き換える間接差別のEUの定義を、それが適用されるすべての分野でのすべての保護される特徴にまたがる保護の画一性を保障するために適用する。しかしながら、障害への間接差別の拡大は新しく、1995年障害者差別禁止法における障害に関係する差別に関する規定の解釈に関係したLondon Borough of Lewisham v Malcom [2008]UKHL 43事件の貴族院判決の後の協議を経て生まれた。

例

・ある女性は1日の特定の時間に彼女の子どもの世話をする必要がありその

ような必要を理由とする手当がないため、彼女が遵守することができない交代制でスタッフは働かなければならない慣行を彼女の使用者が運用するので、彼女は離職せざるを得ない。これは、(子どもの世話に責任を負う見込みがいっそう多いと証明される) 女性を不利益にすることになり、その慣行が正当化されることができない限り、使用者はその女性を間接的に差別することになる。

・高い学位を求めている厳格なユダヤ人の技術者は(たとえ彼がそうする十分な資格があるとしても)、専門訓練会社が土曜日に関係する課程の選抜試験を一定して行うことから、それに申請しないことを決意する。その慣行が正当化することができない限り、その会社は、その技術者を間接的に差別することになる。

第20条：調整を行う義務

効果

82 本条は、法の目的のために合理的調整を行う義務により意味されるものを定義し、その義務を課す法の部と各部に関してどのようにその義務が適用されるかを定める関係する附則を掲げる。その義務は、障害者が障害者ではない人々と比較して実質的な不利益を被る場合に適用される3つの要件から構成される。第1の要件は、物事が行われる方法を変更すること(慣行を変更するような)を対象とし、第2は、建築環境に変更を行うこと(建物にアクセスを提供するような)を対象とし、第3は、補助的な援助とサービスを提供すること(特別なコンピュータ・ソフトウェアを提供するまたは別のサービスを提供するような)を対象とする。第2の要件について、不利益を回避する措置を講じることは、そうすることが合理的である場合に、物理的特徴を撤去するまたは変更することを含む。

83 本条は、第1または第3の要件が情報が提供される方法を含む場合、合理的な措置は、その情報がアクセスできる様式で提供することを含むことを明らかにする。

84 本条は、第2の要件の下で、不利益を回避する措置を講じることは、そ

うすることが合理的である場合に、物理的特徴を撤去する変更するまたは回避する合理的な手段を提供すること含むことを定める。

85 本条はさらに、法が別段定める場合を除き、その義務に拘束される者が義務を遵守するコストを個々の障害者に課すことは決して合理的ではないことを明らかにする。

背景

86 本条は、1995年障害者差別禁止法の類似の規定を置き換える。しかしながら、法は、合理的調整規定を貫く一貫性を提供するために一部の変更を行う。本条は、1995年障害者差別禁止法の二つの敷居に代えて合理的調整義務のための一つの敷居—「実質的不利益」—のみを内容とする。本条はさらに、第3の要件を雇用に明示的に適用することにより現行の慣行を反映する。そして本条は、1995年障害者差別禁止法の一部規定で使用される「慣行、方針または手続」よりもむしろ「規定、規準または慣行」に言及することにより用語の一貫性を導入する。本条はさらに、アクセスできる様式で情報を提供することと上記で説明された調整のコストを課さないことへの明示的な言及によりいっそう多くの透明性を導入する。

例

・公共事業会社は、顧客の有意の数が視覚損傷を持ち、標準活字の請求書その他の顧客への伝達を読むことが困難であることを知るので、そのコミュニケーションをいっそうアクセスできるようにする方法を検討しなければならない。その結果、同社は、これを要求する顧客に大きな活字でコミュニケーションを提供する。

・車椅子の利用者で顧客の応対場所周辺で通り道を確保することが困難になりそうなる新規採用のファイナンシャル・アドバイザーのために銀行は合理的調整を検討する義務を負う。新規アドバイザーとの協議において、銀行は、顧客の応対場所での家具の配置を改めて新しい机を備え付ける。これらの変更は、新規アドバイザーが同僚と並んで労働することができることをもたらす。

・大規模な公的大会の組織者は、聴覚に損傷がある代議員が出席する見込みがあることを知る。したがって彼女は、彼らに大会にアクセスできるようにする方法を検討しなければならない。代議員に彼らが必要とする調整を尋ねて、彼女は、手話と国語の通訳者を雇い、聴覚に損傷がある代議員が実質的不利益を被らないことを保障するために字幕作成者と誘導ループシステムを備えることを決意する。

第21条：義務の不遵守

効果

87 本条は、合理的調整の要件のいずれか一つの不遵守は、その義務が負っている障害者に対する差別になるという効果を持つ。本条はさらに、法の下とは別に、その義務の不遵守により訴訟を起こすことはできないと規定する。

背景

88 本条は、1995年障害者差別禁止法の類似の規定を置き換える。

例

・被用者は、標準のキーボードの使用を困難にする手根管圧迫症候群を進行させる。使用者は、その不利益を克服する修正されたキーボードまたは音声発生ソフトウェアの提供を拒否する。これは、差別を構成する合理的調整を違法に行わないことになりうる。

・私的クラブは、夜の催しに襟とネクタイを着用しない男性のメンバーの立ち入りを拒否する方針を持つ。乾癬（襟とネクタイの着用が極めて痛いことになりうる厳しい皮膚の状態）を持つメンバーは、そのクラブが彼のためにこの方針を放棄することを検討することを拒否した場合、差別の訴えを提起することができる。

・視覚に損傷のある将来の賃借人が、賃貸代理店に大きな活字で賃借契約の写しを提供することを要求する。その文書がコンピュータに保存されて大きな活字で容易に印刷することができるとしても代理店は拒否する。これは、差別を構成する合理的調整を違法に行わないことになりうる見込みがある。

第22条：規則

効果

89 本条は、特定の措置が合理的であるとみなされる事情のような合理的調整義務に関する一定範囲の問題について規則を制定する閣内大臣の権限を規定する。この権限はさらに、20条13項に言及される附則の改正を認める。

背景

90 本条は、1995年障害者差別禁止法の類似の規定を置き換える。

例

・たとえば、法定行為準則にもかかわらず、その義務とそれが適用された方法について使用者とサービス供給者の中で極めて高い程度の不確実性が存在することを調査が指摘した場合、「規定、規準または慣行」の意味に含まれるものと含まれないものについて規則が制定されることができるといえる。

第23条：事情に照らしての比較

効果

91 本条は、直接、二重のまたは間接差別において同様なものは同様なものと比較されなければならないと規定する。申立人と同じ保護される特徴（または、二重の差別の場合に、結合する保護される特徴のいずれか）を共有しないが申立人と実質的に異なる事情にある（またはあると推定される）実際のまたは仮定の者——比較対象者——の取扱いと申立人のそれとが比較されなければならない。直接または二重の差別の場合、申立人が障害者である場合、そのような事情は、彼らのそれぞれの能力を含むことができる。

92 本条はさらに、類似の事情において婚姻者よりも不利益に取り扱われたシビル・パートナーが性的傾向差別により提訴することを可能にする。

背景

93 本条は、従前の立法の類似の規定を複製するが二重の差別の新しい概念に適應する。

例

・盲人はコンピュータを使用することができないと使用者が誤って推定したので盲人の女性はコンピュータに関わる仕事に加われなかったと訴える。適

切な比較対象者は、盲人ではないが——それは障害者ではない者または別の障害を持つ者になりうる——その職務を行う申立人と同じ能力を持つ者である。

・イスラム教徒の被用者は、金曜日のタイムオフの要請を認めない使用者の慣行により不利益を被る。行われなければならない比較は、その慣行が適用された（または適用されたであろう）類似の事情にあるイスラム教徒ではない被用者へのその慣行の影響の面である。

第24条：申し立てられた差別者の特徴の無関係

効果

94 本条は、申し立てられた差別者が被害者と保護される特徴（または二重の差別の訴えにおける保護される特徴の一つまたは双方）を共有することは、直接または二重の差別の訴えにおける防御ではないことを規定する。差別者は、依然として違法な差別に責任を負う。本条の用語法は、関係または認識に基づく差別の場合を対象とするのに十分なほど幅広い。

背景

95 従前の立法は、申し立てられた差別者が被害者と同じ宗教・信条を共有することは、直接差別の訴えの防御ではないと明示的に規定するだけであった。本条は、その他の保護される特徴について、現在のように、同じ原則が適用されることを明確にし、二重の差別の新しい概念に関して同様な規定を定める。

例

・使用者がゲイの男性であることを理由に、別のゲイの男性の性的傾向を理由として同人からの求職の申請を拒否することによる違法な差別に責任がないと主張することはできない。

第25条：差別の特定の系統への言及

効果

96 本条は、法で言及される差別の種類への言及により意味されるものを示し、その結果、年齢、婚姻とシビル・パートナーシップ、人種、宗教・信条、

性または性的傾向の差別への法のほかのところで言及は、そのような特徴のそれぞれを理由とする直接ならびに間接差別双方への言及を含む。

97 直接ならびに間接差別と並んで、障害者差別への言及はさらに、障害から生じる差別と合理的調整を行う義務を遵守しないことへの言及を含む。そしてジェンダー再配置への言及はさらに、16条（ジェンダー再配置差別：欠勤の場合）内の差別を含む。最後に、妊娠と出産差別への言及は、17条と18条に由来する意味を持つ。

第26条：ハラスメント

効果

98 本条は、法の目的のためにハラスメントにより意味されるものを定義する。妊娠と出産、婚姻とシビル・パートナーシップ以外のすべての保護される特徴に適用される第1の種類は、関係する特徴に関して申立人に対する脅迫的、敵対的、品位を下げる、侮辱的または攻撃的な環境を生み出すあるいは申立人の尊厳を傷つける目的または効果を持つ望まれない行為を含む。第2の種類は、これが第1の種類ハラスメントと同じ目的を持つ場合、性的性質の望まれない行為であるセクシャルハラスメントである。第3の種類は、セクシャルハラスメントまたは性もしくはジェンダー再配置に関するハラスメントを被るまたは拒否したことを理由に、誰かを不利益に取り扱うことである。

背景

99 従前の立法は、ハラスメントに対する独り立ちの保護を規定したが、上記の第1の種類ハラスメントは、それが適用されるすべての異なる保護される特徴について同じ方法で定義されなかった。望まれない行為の効果を決定する際に、裁判所と審判所は、特定の事件の事実において競合する権利のバランスを取ることを要求されることを継続する。たとえばこれは、人がハラスメントを受けたか否かを決定する際に表現の自由の権利（欧州人権条約10条で定められるような）と学問の自由の権利と攻撃されない権利とのバランスを取ることを含むことができる。

例

100 黒人の同僚が人種的に差別的な言葉を受けているのを見る白人の労働者は、その言葉が彼女にとっての攻撃的な環境の原因ともなる場合、ハラスメントの事件とすることができる。

101 トップレスのカレンダーのような性的性質の物を展示した使用者は、これが職場を女性または男性の被用者にとって攻撃的な働く場所にする場合、彼女の被用者にハラスメントを行っていることになる。

102 店長は彼の店員の一人を誘惑する。彼女は彼の申し出を拒否し、彼女が上司の申し出を承諾したならば得たであろうと彼女が考える昇進を断られる。その店員は、ハラスメントの訴えを持つことになる。

第27条：見せしめの不利益取扱い

効果

103 本条は、法の下で見せしめの不利益取扱いになる行為を定義する。人が誠実に「保護される行為」、たとえば、法の規定の申し立てられた違反に関することを含む法の目的のために訴訟を行うまたは行われた訴訟を支援したことを理由に人が不当に別の者を取り扱う場合に見せしめの不利益取扱いは起きると同条は規定する。同条はさらに、人がこれを行ったまたはこれを行うことを意図すると疑われることを理由に人が不当に別の者を取り扱う場合に見せしめの不利益取扱いは起きると規定する。

104 人が悪意で虚偽の申立を行うまたはそれを支援する場合、人は見せしめの不利益取扱いから保護されない。

105 個人のみが見せしめの不利益取扱いの訴えを提起することができる。

背景

106 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。しかしながら、法の下で見せしめの不利益取扱いは差別的形態として技術的にもはやみなされないの、申し立てられた被害者の取扱いと法の下で申立を行わないまたはそれを支援してない者の取扱いを比較する必要はもはやない。

例

- ・女性が彼女の使用者に対し性差別の申立を行う。結果として、彼女は昇進を拒否される。昇進の拒否は、見せしめの不利益取扱いになる。
- ・ゲイの男性が異性愛者の顧客よりも彼を一貫して不利益に取り扱ってきたことにより居酒屋の主人を訴える。これを理由に、居酒屋の主人は彼を居酒屋から完全に追い出す。これは、見せしめの不利益取扱いになる。
- ・使用者がスタッフの一員が同僚のセクシャルハラスメントの訴えを支援する意図があると考えることを理由に、彼女を解雇すると脅す。この脅しは、見せしめの不利益取扱いになりうる。
- ・使用者に恨みがある男性が使用者に対する同僚の差別訴訟で故意に虚偽の証言を与える。彼は、その後訴訟を支援することにより解雇される。彼の解雇は、彼の虚偽で悪意のある証言を理由に見せしめの不利益取扱いにならない。

注 この事件については、拙稿「最近のイギリス障害者差別判例の展開とその影響」島大法学53巻1号（2009年）77頁以下参照。