

イギリス2010年平等法注釈（2）

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、54巻1・2号）

第3部：サービスと公務

第4部：施設

第5部：労働（以上、本号）

第3部：サービスと公務

第28条：この部の適用

効果

107 本条は、サービス（物資と便宜を含む）を供給するまたは公務を執行する者による差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いを禁止する法のこの部が、人々が婚姻しているまたはシビル・パートナーシップにあることを理由にもしくは人々が18歳未満の場合に年齢を理由にそのような事情で人々が差別またはハラスメントを受けることに適用されないことを規定する。

108 本条はさらに、差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いの行為が施設、労働または教育を対象とする法のその他の部により違法とされる場合、サービスおよび公務を対象とする規定よりもそれらの規定が適用されることを定める。同様に、問題の行為が人の労働条件における平等条項または職域年金制度の差別禁止規則に違反する結果となる場合には、この部は適用されない。

背景

109 本条は、一般的に従前の立法の立場を反映する。しかしながら、サービスおよび公務における年齢を理由とする差別禁止が18歳未満の者には及ばないので、年齢の保護される特徴に関してこの部の規定は18歳未満の者には適用されないことを本条は説明する。

第29条：サービスの供給等

効果

110 本条は、保護される特徴を理由に人に対し差別またはハラスメントを行うもしくはサービス（物資と便宜を含む）を供給する際に誰かに見せしめの不利益取扱いを行うことを違法とする。サービスを要求するそしてサービスを供給されている過程の双方において人は保護される。

111 本条はさらに、サービスの供給を含まない公務を執行する際に人に対し差別、ハラスメントまたは見せしめの不利益取扱いを行うことを違法とする。そのような公務の例は、法の執行、増税、税の徴収を含む。サービスの供給を含む公務、たとえば NHS における医療処置は、サービスを扱う規定により対象とされる。

112 本条はまた、サービスの供給と公務の執行に関して20条で定められる合理的調整を行う義務を課す。人が合理的調整を行う義務を遵守しない場合、その者は、障害者を差別したと考えられる。

113 しかしながら、サービスの供給または公務の執行の際のハラスメントの禁止は、性的傾向または宗教・信条を対象としない。

114 問題の行為がイギリス国外で行われるとしても、人種または宗教・信条に関して、イギリスに入国する入国許可の付与に関連して行われるあらゆる行為に本条の禁止は適用される。

背景

115 従前の立法は、サービスの供給と公務の執行において差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いからの何らかの保護を提供した。しかしながら、その保護は、様々な保護される特徴にとって画一的ではなかった。た

たとえば、妊娠・出産を理由とするまたは人がジェンダー再配置を受けることを意図している、受けているもしくは受けたことを理由とする公務の執行における差別からの保護はなかった。さらにサービスの供給または公務の執行のいずれかにおいて年齢を理由とする差別のための保護はなかった。

116 本条は、従前の立法の規定を置き換え、この部により対象とされる保護される特徴すべてにわたり保護は一般的に画一的であるように保護を拡大した。しかしながら、サービスの供給または公務の執行のいずれかにおいて宗教・信条または性的傾向に関するハラスメントのための明示の保護はない。別段ハラスメントの定義に該当することになる行為は、212条5項が明確にするように、依然として直接差別になりうる。

例

- ・ 男性と二人の女性の友人は、地区のナイトクラブで夜を過ごすことを計画する。入り口で男性は10ポンドの入店料を課される。二人の女性はそれぞれ5ポンドを課される。店主は、ナイトクラブはいつも多くの女性を惹きつけることに努力していると説明し、女性に半額の入店料を課すことを決めた。これは、直接性差別になる。
- ・ 野外活動の機会を組織する会社は、急流下りや岩登りのような特定の活動について保護帽を着用することを要求する。この要求は、たとえば安全衛生の理由により正当化されない限り、シーク教徒に対する間接差別になりうる。
- ・ 部分的麻痺や重度の視覚損傷を含む永続する深刻な健康問題を抱える男性が収監される。彼の収監において、刑務所に到着してから24時間以内に要求されるものと評価されるにもかかわらず、男性は適応した部屋に配置されない。その代わりに、彼は、標準的な部屋に配置される。これは、人の障害を考慮に入れるために合理的調整を行わないことから生じる差別になる。
- ・ 黒人男性がフットボールの試合を見るためにバーに行く。彼は、1パイントを提供され、無人のテーブルに席を取る。フットボールの試合を見なが

らバーテンダーと多くの客は、球場の選手の一部について人種差別的言動を行う。彼が抗議すると彼は多くの名誉を毀損する名前で呼ばれる。これは、人種を理由とするハラスメントになる。

第30条：船舶とホバークラフト

効果

117 本条は、閣内大臣により制定される規則に定められる方法でのみサービスの規定は船舶とホバークラフトに適用されることを規定する。本条はさらに、公衆に対するサービス供給を含まない公務の執行に関して、規則が必要になる障害者差別を除くすべての場合において29条6項が適用されることを規定する。

118 船舶とホバークラフトが異なる諸国の管轄下の水域間を一貫して移動するまたはいかなる国の管轄の外にある場合、サービスと公務の規定が適用されるか否かについて船舶とホバークラフトに関するサービスを供給するまたは受ける者に確実性を与えるためにそのような規則が必要とされる。

背景

119 従前の立法は、とくに船舶とホバークラフトを扱うサービスの規定の領域適用を定めた（たとえば、1975年性差別禁止法36条と1976年人種関係法27条）。法はサービスの規定の領域適用に関して沈黙するので、本条に基づいて制定されるサービスの規定規則は、いつ、どの船舶とホバークラフトにサービスの規定が適用されるかについて明確性が存在することを保障することになる。

第31条：解釈と例外

効果

120 本条は、法における「サービスの供給」と「公務」の用語により意味されるものを説明する。「公務」の定義は、1998年人権法の目的のために適用されるそれである。行われているものが「サービス」の定義に該当しない場合にのみ公務の規定は適用される。

121 本条はまた、サービスを供給することの拒否またはサービスを供給しな

いことが、異なる性質のサービスをまたは異なる方法で（たとえば、敵対的または礼儀正しさに欠ける）もしくはサービスが通常供給されるよりも不利な条件でサービスを人に供給することを含むことを説明する。

122 本条は、被用者の閉鎖的なグループにサービスを提供するために使用者が別の者を手配する場合、その閉鎖的なグループの一員は、サービス供給者との彼らの関係の目的のために公衆の一部分とみなされることを規定する。これは、サービス供給者がそのグループの一員に対し差別を行う場合、この部の禁止が適用されることを意味する。しかしながら、サービスへのアクセスの便宜を図りながら、使用者は、サービス供給者とみなされない。その代わりに、被用者に関する使用者の行為は、第5部（労働）の規定により統括される。

123 サービスの供給および公務の執行に関して合理的調整義務がどのように適用されるかについての詳細は、附則2に含まれる。

124 法のこの部に適用される例外は、附則3に含まれる。

背景

125 本条に含まれるものの多くは、従前の立法にその起源を持つが、これは、現在、従前の立法の場合のような実質的規定よりもむしろ解釈条文にまとめられている。別の者による被用者に対するサービスの供給を手配する使用者に関する項は、新しい。

例

- ・サービスは、民間団体によりまたは地方当局により供給されるかを問わず、デイ・ケアの供給、ケア・ホームの運営およびレジャー・センターの運営を含む。
- ・サービスの供給を含まない公務は、免許交付、政府ならびに地方当局の公的協議の実施、公道の建設、計画許可の決定、刑務所の中心的業務および検認業務を含む。
- ・サービスを提供することの拒否の定義は、たとえば、第三者を通しての顧客からの通話を受け付けない方針を持つ銀行を対象とする。これは、銀行

に通話するために登録通訳者を利用する聾者に対する間接差別になりうる。

- ・使用者は、被用者にグループ健康保険制度を供給するために保険者を手配する。その保険者は、被用者の一人が性転換者であることを理由に彼女に同じ条件で保険を供給することを拒否する。その保険が公衆一般が利用できる場合と同様にその被用者に対し保険者がサービスを供給することにおいて、これは直接差別とみなされることになる。しかしながら、その性転換者がそのグループ健康保険制度にアクセスすることができるべきではないと決定したのが保険者よりもむしろ使用者である場合、職場での給付への被用者のアクセスにおけるそのような差別は、第5部（労働）の規定により対象とされる。

第4部：施設

第32条：この部の適用

効果

126 本条は、施設の処分、管理および占有に関して差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いを禁止する法のこの部が、人が婚姻しているまたはシビル・パートナーシップにあることを理由にもしくは年齢を理由にそのような事情において人対し差別またはハラスメントを行うことを違法としないことを規定する。

127 本条はさらに、差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いの行為が、労働または教育を対象とする法のその他の部により違法とされる場合、施設を対象とする規定よりもむしろそれらの規定が適用されることを定める。さらに、施設が短期の賃貸として供給されるかサービスまたは公務の一部として供給されるいずれかの場合には、この部の代わりに第3部（サービスおよび公務）が適用される。問題の行為が人の労働条件の平等条項または職域年金制度の差別禁止準則の違反を生じる場合、これらの規定は適用されない。

背景

128 本条は、年齢ならびに婚姻とシビル・パートナーシップの例外を除くす

すべての保護される特徴にわたり施設の処分と管理における差別からの保護を与えた従前の立法の立場を大部分反映する。

第33条：処分等

効果

129 本条は、施設を処分する（たとえば、財産を売却、賃貸または転貸することにより）権限を有する者が、不利益な条件でその他の者に施設を提供すること、彼らに施設を賃貸または売却しないこともしくは彼らを不利益に取り扱うことを含む多くの方法で彼らに差別または見せしめの不利益取扱いを行うことを違法とする。

130 本条はまた、施設を処分する権限を有する者が施設を占有するまたは申請する者にハラスメントを行うことを違法とする。しかしながら法は、施設を処分する際に性的傾向または宗教・信条を理由にある者にハラスメントを行うことを違法としない。

背景

131 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。212条5項が明確にするように、別段ハラスメントの定義に該当する行為は、依然として直接差別になりうる。

例

- ・家主は、将来の賃借人の人種を理由に彼女に財産を賃貸することを拒否する。これは、施設を処分する際の直接差別である。
- ・売主は、障害者である買主の障害を理由に彼女が障害者ではなかった場合よりも高い販売価格でその財産を提供する。これは、施設を処分する際の直接差別である。

第34条：処分の許可

効果

132 本条は、施設の処分（たとえば、財産を売却、賃貸または転貸することにより）にその許可が必要である者が、その許可を留保することによりその他の者に差別または見せしめの不利益取扱いを行うことを違法とする。本条

はまた、そのような者が、その許可を求める者またはその許可が与えられたならば財産を売却もしくは賃貸されることになる者に対しハラスメントを行うことを違法とする。しかしながら、法は、施設を処分する許可を留保することにより性的傾向または宗教・信条を理由にある者にハラスメントを行うことを違法としない。

133 施設を処分する許可が訴訟において裁判所により拒否される場合には、本条は適用されない。

背景

134 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。

例

- ・障害を持つ賃借人は、彼の賃借料の支払いを助けるために彼の集合住宅の一部屋を転貸するために家主からの許可を求める。家主は、賃借人が障害者であることを理由に彼はできないと彼に告げる。これは、施設を処分する許可における直接差別である。

第35条：管理

効果

135 本条は、施設を管理する者が、その財産を占有する者にそれに関連する便宜を利用することを認める方法において、その者を立ち退かせるまたはその他不利益に取り扱うことにより、その者に差別または見せしめの不利益取扱いを行うことを違法とする。本条はまた、財産を管理する者が、占有するまたは占有を申請する者にハラスメントを行うことを違法とする。しかしながら、法は、施設の管理において性的傾向または宗教・信条を理由にある者にハラスメントを行うことを違法としない。

背景

136 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。

例

- ・財産の管理者は、賃借人がジェンダー再配置を受けていることを理由に彼女が共有庭園を利用することができる時間を固定することにより彼女の庭

園の利用を制限するが、その他の賃借人には庭園への無制限のアクセスを認める。これは、施設の管理における直接差別になる。

- ・財産の管理者は、レズビアン賃借人が以前、その管理者に対し差別の訴えを行ったことを理由に、その他の賃借人が利用できる設備を彼女が利用することを拒否し、またはその他の賃借人が利用できる設備について彼女に知らせることを故意に怠る。これは、見せしめの不利益取扱いになる。
- ・財産の管理者は、ある賃借人が学習障害を持つことを理由に、その賃借人からの保守問題の要求をその他の賃借人からの類似の要求よりも緩慢にまたは不利益に対応する。これは、施設の管理における直接差別になる。

第36条：賃貸ならびに共有施設と共有部分

効果

137 本条は、施設を賃貸する者、共有組合およびイングランドとウェールズにおいて賃貸または共有施設の共有部分に責任を負う者に合理的調整義務を課す。本条はまた、共有部分に責任を負う者を定義し、共有部分を定義し、要件が適用されない施設を定める権限を含む。

背景

138 本条の一部は、賃貸施設および賃貸される施設に関する1995年障害者差別禁止法の類似の規定を置き換える。共有部分に関する規定は、新しい。

例

- ・賃貸施設を賃貸し管理するために家主により利用される代理店は、本条の下で施設の管理者であるので、アクセスできる様式でその財産についての情報を作成することのような合理的調整を障害者に行う義務を負う。

第37条：スコットランドにおける共有部分の調整

効果

139 本条は、スコットランドにおける居住用不動産の共有部分に障害に関係する変更を行う権利を障害者に付与するために規則を制定する権限をスコットランドの大臣に与える。

140 本条はまた、その規則が規定する事項を定め、その権限を行使する前に

スコットランドの大臣は閣内大臣と協議しなければならないことを規定し、そして「共有部分」と「関係する調整」を定義する。

背景

141 本条は、新しい。本条は、スコットランドにおける居住用施設が障害者の唯一または主な自宅である場合、その施設の共有部分への障害に関係する変更を促進することを目的とする。スコットランドにおける賃借不動産にある障害者のための規定は、2006年住宅（スコットランド）法（Housing（Scotland）Act 2006）で定められたが、共有部分に関してこれらの規定は、障害者の家主から必要とされる同意のみを対象とし、その他の共同所有者から必要とされる同意を対象としなかった。共同所有者から同意を得るためのプロセスが、財産・住宅、土地登記ならびに民事裁判のスコットランドへの権限委譲分野に適応し、その中で機能することが必要であるので、二次的立法の方法により必要な規定を定めることをスコットランドの大臣に認めるための権限を同大臣に与えることが適切であると考えられる。

第38条：解釈と例外

効果

142 本条は、この部において使用される用語により意味されるものを説明する。とくに本条は、賃借中の施設の場合において「施設を処分すること」により意味される不動産取引の種類を定め、「賃借」により意味されるものを定義する。本条はまた、法以後と同様に法以前に行われた賃借に規定が適用されることを明確にする。

143 「賃貸施設」、「賃貸される施設」、「共有地」、賃貸または共有施設の「共有部分」に関して合理的調整義務がどのように適用されるのかの詳細は、附則4に含まれる。

144 法のこの部に適用される例外は、附則5に含まれる。

背景

145 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。

第5部：労働

第1章：雇用等

第39条：被用者と求職者

効果

146 本条は、使用者が被用者と職を求める人々を差別するまたは見せしめの不利益取扱いをすることを違法にする。同条は、使用者が職を埋めるために手配をしている場合、そして人の雇用の過程において行われたあらゆることに関して適用される。性または妊娠と出産を理由とする差別に関して、賃金に関係する雇用の申し出の条件は、承諾されたならば、それが平等条項を生じさせる場合、または平等条項が適用されないならば、その条件の申し出が直接または二重の差別を構成する場合に、差別的であるとみなされる。同条はさらに、障害を持つ被用者と求職者に関して20条で定められる合理的調整義務を課す。

背景

147 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。

例

- ・使用者は、障害を持つ求職者のてんかんを理由に彼女を面接のための予備審査に合格させないことを決める。これは、直接差別になる。
- ・使用者は、女性が申請する際に彼女が妊娠していることを理由に設定率よりも低い賃金で彼女に職を申し出る。比較対象者がいないので彼女は平等条項事件を提起することはできない。しかしながら、彼女は、直接差別を訴えることはできる。
- ・使用者は、昇進を申請する男性を面接することを拒否する。なぜならば、彼は、別の被用者により提起された使用者に対する差別事件を従前支援したから。これは、見せしめの不利益取扱いになる。
- ・使用者は、スタッフに髭を剃ることを要求することにより「髭を生やさない」方針を強行する。これは間接差別になりうる。なぜならば、それはイスラム教徒または古典派ユダヤ教徒にとくに影響を及ぼすから。

第40条：被用者と求職者：ハラスメント

効果

148 本条は、使用者が被用者と雇用を申請する人々にハラスメントを行うことを違法にする。同条はさらに、使用者が直接的支配を持たない顧客や依頼人のような第三者による被用者のハラスメントについて使用者に責任を負わせる。しかしながら、ハラスメントが少なくとも過去2回行われ、使用者がハラスメントが行われたことを知っていて、再びそれが起きることを防止するための合理的な措置を講じなかった場合にのみ、第三者のハラスメントに関する責任は生じる。

背景

149 本条は、使用者によるハラスメントに関する1975年性差別禁止法の規定の効果を複製することを目的とし、その他の保護される特徴（婚姻とシビル・パートナーシップおよび妊娠と出産を除く）にその法律の下のセクシャルハラスメントへの使用者責任に関する立場を拡大する。

例

- ・強いナイジェリアなまりを持つ店員は、定期的にその店を利用して彼女にアフリカ人の名誉を毀損する発言を常に聞かせる顧客により動揺させられて侮辱されると彼女の管理者に話す。彼女の管理者が再びそれが起きることを止めようとするのを何もしない場合、彼は人種ハラスメントに責任を負うことになる。

第41条：下請労働者

効果

150 本条は、下請労働者を労働に利用する者（元請と言及される）が彼らに対し差別し、ハラスメントを行いまは見せしめの不利益取扱いを行うことを違法にする。下請労働者は、39条の下の彼らの使用者（たとえば、彼らがそのための労働し、彼らを元請に送る紹介者）による差別とは別に保護される。本条はさらに、（下請労働者の使用者に対する義務に付け加えて）障害を持つ下請労働者のために合理的調整を行う義務を元請に課す。

背景

151 本条は、従前の立法における規定の効果を複製し、この保護を適用するために使用者と元請の間の直接的な契約関係が存在する必要があることを明確にするために判例法を法典化することを目的とする。

例

- ・ホテルの支配人は、客がアフリカ黒人の下請労働者のアクセントにより不快にさせられるおそれを理由に紹介者により彼に送られた下請労働者を受け入れることを拒否する。これは、直接差別になる。
- ・たとえば、女性の下請労働者が女性であるので彼女はすべての会議のためのコーヒーをいれるべきであると主張することにより、銀行は彼女の男性の相当者よりも十分に不利益に扱う。これは、直接差別になる。

第42条：使用者の同一性

効果

152 本条は、巡査と警官見習いは法のこの部の目的のために被用者とみなされることを規定する。本条は、問題の行為を犯す者に左右されて、署長（または、スコットランドでは巡査長）または責任にある機関のいずれかを43条に定義される関係する使用者と確認する。

153 文民原子力警察隊に勤務する巡査は、文民原子力警察機関の被用者とみなされる。

154 上級組織犯罪局（SOCA）またはスコットランド警察機関（SOSA）に配属された巡査は、SOCA または SPSA により雇用されるとみなされる。

155 スコットランド犯罪薬物執行局（SCDEA）の巡査は、SCDEA の理事長により雇用されるとみなされる。

背景

156 本条は、従前の立法の規定を複製することを目的とし、SPSA と SCDEA の巡査に対象範囲を拡大する。本条はさらに、法の下で違法である行為のために署長（または、スコットランドでは巡査長）の個人責任から生じる補償と関係する負担を警察基金から支払う要件を削除する。署長（または、スコッ

トランドでは巡査長)の個人責任から生じる補償と関係する負担は、その代わりにそのためのすべての警官についてと同様に、1996年警察法と1967年警察(スコットランド)法により処理される。

例

- ・警察署長は、女性巡査のために防具を割り当てることを拒否する。その署長は、直接差別の訴えにおいて使用者とみなされることになる。

第43条：解釈

効果

157 本条は、42条で使用される「署長」や「関係する法律」のような用語により意味されるものを説明する。

背景

158 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換えるが、SPSA や SCDEA に関係するもののような幾つかの付加的な用語を含む。

第44条：パートナーシップ

159 効果

160 本条は、企業（そして企業を設立することを企図する者）が彼らのパートナーまたは企業のパートナーになることを求める者に対し差別する、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とする。これらの規定により対象とされる活動は、パートナーシップの申し出または既存のパートナーに訓練および、または企業の他の部署への異動のような機会へのアクセスを与えることを含むことができる。本条は、企業と企業を設立することを企図する者に障害を持つパートナーと将来のパートナーのために合理的調整を行う義務を課す。

161 有限パートナーシップの場合に、これらの禁止は、企業の操業に関与するパートナー（一般パートナー）に関してのみ適用される。

背景

162 パートナーは、雇用契約よりもむしろ、彼らのパートナーシップ契約により主に統括されるので、普通および有限パートナーシップのパートナーの

ために差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いからの保護を提供するために別の規定が必要である。本条は、従前の立法の規定の効果を複製するが、人種に関する一貫した保護を提供することも目的とする（従前、皮膚の色と国籍の保護は、幾つかの点で人種と民族的出自のそれと異なった）。

例

- ・企業が、加入する資格のある黒人の候補者からのパートナーシップの申請を、彼がアフリカの出自であることを理由に、承認することを拒否する。

これは、直接差別になる。

第45条：有限責任パートナーシップ

効果

163 本条は、有限責任パートナーシップ（LLP）またはLLPを設立する人々のグループがメンバー（または将来のメンバー）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とする。これらの規定により対象とされる活動は、メンバー資格の申し出またはLLPがそのメンバーが利用できるようにする機会へのアクセスを含む。本条は、障害を持つメンバーと将来のメンバーのために合理的調整を行う義務をLLPに課す。

背景

164 LLPは、一般および有限パートナーシップと区別され、そこで彼らのメンバーのために差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いからの保護を提供するために別の規定が必要である。本条は、従前の立法の規定の効果を複製するが44条に規定されるような人種に関して同じ一貫性を達成することも目的とする。

例

- ・LLPは、メンバーがLLPに対する差別またはハラスメントの訴えを支援することを理由に会社の自動車の利用へのアクセスを彼に拒否する。これは、見せしめの不利益取扱いになる。
- ・LLPは、その育児制度に参加するその他の子どもがキリスト教徒の親を

持つことを理由に、イスラム教徒のメンバーにその制度へのアクセスを拒否する。これは、直接差別になる。

第46条：解釈

効果

165 本条は、44条と45条で使用される用語により意味されるものを説明する。これらの規定が適用されるパートナーシップの種類を定義することと並んで、本条は、パートナーシップからの除名により意味されるものを説明する。

例

- ・一貫した同性愛恐怖のからかいを理由に、パートナーとしての彼の地位を離れることを強いられたと考える企業でのゲイのパートナーは、彼の性的傾向を理由にパートナーシップから除名されたと訴えることができる。雇用審判所が彼に同意するならば、雇用審判所がみなし解雇訴訟に勝訴する被用者について認定するのと同様な方法でその企業はこれらの規定に違反したと認定されることができる。

第47条：バリスタ

効果

166 本条は、バリスタまたはバリスタの事務員が見習い（バリスタの受訓者）またはバリスタの事務所の賃借人（squatter、事務所に所属しないが事務所を正当に利用するバリスタまたは door-tenant、事務所に立ち入ることを許可された外部から協働するバリスタ、を含む）、もしくは見習いまたは賃借人になることを求める人々に対し、彼らの間の専門職関係に関して差別する、ハラ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とする。本条はさらに、障害を持つ見習いと賃借人のために合理的調整を行う義務をバリスタに課す。

167 本条はまた、バリスタに指示する者（たとえば、依頼人または指示するソリシタ）が指示を与えることに関してバリスタに対し差別する、ハラ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とする。

背景

168 本条は、バリスタの事務所のバリスタ、見習い、賃借人および将来の見習いまたは賃借人のための類似の保護を規定する従来の立法の規定を置き換える。しかしながら、同条はバリスタによる差別から依頼人と事務員をもちや保護しない。なぜならば、彼らは、法の「サービス」規定またはその他の労働規定（39条と41条）の下で救済を追求することがそれぞれできるから。

例

- ・バリスタは、女性が完全に処理することができる事件の種類についての推定を理由に、女性の見習いが事件の狭い範囲に関与することを認めることにより、彼女を彼の男性の修習生よりも不利益に取り扱う。これは、直接差別になる。
- ・事務員は、ヒンドウ教徒のバリスタに優先して彼の事務所のキリスト教徒のバリスタに指示を与える。なぜならば、そのバリスタの宗教がキリスト教徒の依頼人を彼が適正に代表することを妨げることを彼が恐れるから。これは、直接差別になる。

第48条：アドボケイト

効果

169 本条は、開業しているアドボケイトと彼らの事務員がデビル（アドボケイトの受訓者）またはステイブルのメンバー（共有施設で働いているアドボケイトのグループ）もしくはデビルまたはメンバーになることを求めている人々に対し、彼らの間の専門職関係に関して差別する、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とする。本条はさらに、障害を持つデビルとメンバーのために合理的調整を行う義務をアドボケイトに課す。

170 本条はまた、アドボケイトに指示する者（たとえば、依頼人または指示するソリシタ）が指示を与えることに関してアドボケイトに対し差別する、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とする。

背景

171 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、同条はアドボケイトによる差別から依頼人と事務員をもはや保護しない。なぜならば、彼らは、法の「サービス」規定またはその他の労働規定（39条と41条）の下で救済を追求することがそれぞれできるから。

例

- ・アドボケイトは、あるデビルの性的傾向が特定の事件への彼の関与に影響を及ぼすことを恐れることからその事件に彼が関与することを認めることを拒否することにより別のデビルより彼を不利益に取り扱う。これは、直接差別になる。
- ・アドボケイトは、ステイブルのメンバーが障害者であり合理的調整を行うことを望まないことから離れるようにそのメンバーに圧力をかける。これは、直接差別になる。

第49条：属人的役職：任命等

効果

172 本条は、属人的役職保持者であるまたはなることを希望する人々に対し差別する、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とする。その他の労働規定が適用されない限りこれらの規定は適用される——役職保持者も被用者である場合、彼らの雇用関係に関して雇用を扱う規定により彼らは保護されることをこれは意味する。性または妊娠と出産差別に関して、承諾された場合、それが平等条項を生じる場合、または、それがそうでない場合、条件の申し出が直接または二重の差別を構成する場合、報酬に関する役職任命の申し出の条件は、差別的であるとみなされる。

173 属人的役職保持者は、別の者により特定された時間と場所で属人的に職務を遂行し、見返りに報酬（支出または失われた所得の補償以外）の権利を有する人々である。52条4項は、属人的役職が同時に公職である場合、それは公職のみとみなされると規定する。

174 役職保持者は、ある者により任命されることができ、それから全く別の

者がその他の事項について責任を負うことができる。たとえば、役職保持者が自己の職務を遂行するための便宜供与。これにより、同条は、任命を行う者と関係する者双方が役職保持者に対し差別する、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禁止する。関係する者は、各事件において申し立てられた行為について責任を負う者である。

175 本条は、任命を行う者と関係する者に属人的役職を求めるまたは保持する障害者のニーズに関して合理的調整を行う義務を課す。

背景

176 本条は、従前の立法の規定の効果を複製することを目的とする。

例

- ・ 会社の取締役会は、候補者が黒人であることを理由に彼女を取締役に任命することを拒否する。これは、直接差別になる。
- ・ 取締役が妊娠していることが分かったことを理由に会社は彼女の任命を終了させる。これは、直接差別になる。

第50条：公職：任命等

効果

177 本条は、公職保持者であるまたは公職保持者になることを希望する人々に対し差別する、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とする。上記の属人的役職保持者と同様に、その他の労働規定が適用されない限りこれらの規定は適用される。これは、公職保持者も被用者である場合、彼らの雇用関係に関して雇用を扱う規定により彼らは保護されることを意味する。性または妊娠と出産差別に関して、承諾された場合、それが平等条項を生じる場合、または、それがそうでない場合、条件の申し出が直接または二重の差別を構成する場合、報酬に関する役職任命の申し出の条件は、差別的であるとみなされる。

178 公職保持者は、大臣のような政府の執行部のメンバーにより、その勧告においてまたはその承認により任命される人々あるいは国会、ウェールズ国民議会またはスコットランド議会のいずれかの勧告においてまたはその承認

を受けて任命される人々である。

179 公職保持者は、ある者により任命されることができ、それから全く別の者がその他の事項について責任を負うことができる。たとえば、公職保持者が自己の職務を遂行するための便宜供与。これにより、同条は、任命を行う者と関係する者双方が公職保持者に対し差別する、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禁止する。関係する者は、各事件において申し立てられた行為について責任を負う者である（しかし国会、ウェールズ国民議会またはスコットランド議会を含まない）。

180 本条はさらに、任命を行う者と関係する者に公職を求めるまたは保持する障害者のニーズに関して合理的調整を行う義務を課す。

背景

181 本条は、従前の立法の規定の効果を複製することをほとんどの部分について目的とする。本条はさらに、スコットランド議会とウェールズ議会のような立法機関の勧告においてまたは承認で任命される者に差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いからの保護を拡大する。

例

- ・省庁以外の非執行局のメンバーを任命する権限を有する大臣が、候補者がゲイであることを理由に彼を任命しない。これは、直接差別になる。

第51条：公職：任命の勧告等

効果

182 本条は、公職についての任命の勧告を行うまたは任命を承認する権限を有する者が勧告または承認のプロセスに関して公職保持者を求めるまたはそれとして考えられている人々に対し差別する、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違法とする。同条はさらに、任命の勧告を行うまたは任命を承認する権限を有する者に公職の任命を求めるまたはそれとして考えられている障害者のために合理的調整を行う義務を課す。

183 本条は、すべての公職に関して適用されるのではなく、任命が執行部のメンバーの勧告または承認において行われる者または任命が関係する機関（た

たとえば、省庁以外の公的機関）の勧告または承認において執行部のメンバーにより行われる場合にのみ適用される。

背景

184 本条は、現行立法の規定の効果を複製することをほとんどの部分について目的とする。本条はさらに、省庁以外の公的機関の勧告または承認において執行部のメンバーにより任命される者に（その任命または勧告に関して）差別、ハラスメントおよび見せしめの不利益取扱いからの保護を拡大する。

例

- ・BBC トラストのメンバーの任命に責任を負う大臣がある者が聴覚損傷を持つことを理由に彼の任命を承認することを拒否することは、直接差別になる。

第52条：解釈と例外

効果

185 本条は、49条、50条および51条で使用される「関係する者」のような多様な用語の意味を説明する。本条は、任命は選挙を含まないと規定し、選挙された役職は、これらの条文の目的のために属人的役職または公職を構成しないことを意味する。

186 同条はさらに、任命の終了は、任命期間の満了または関係する者の不合理な行為が役職保持者の任命を終了することを引き起こす場合を含むと規定する。しかし、任命の満了後その者の任命が直ちに同じ条件で更新される場合に、同条は終了と考えない。

第53条：資格付与団体

効果

187 本条は、関係する資格を付与する際（関係する資格の更新または拡張を含む）に（54条に定義されるような）資格付与団体がある者に対し差別する、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とする。本条は、その基準の適用が正当化される限り、障害者に対する権能基準の適用は障害者差別ではないと規定する。本条はさらに、資格付与団体に障害者

のために合理的調整を行う義務を課す。

背景

188 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換える。本条はさらに、関係する資格が付与されるべきである者に関する決定のために行われる手配における差別を対象とするために保護を拡大する。

例

- ・人々が電気技師の資格を有することを認証する証書を付与する団体が、男性がゲイであることを理由にその資格を彼に付与することを拒否する。これは、直接差別になる。
- ・専門職の人々の登録簿を維持する組織が、ある者の名前がイングランド人の響きではないことを理由に彼女の詳細を登録簿に含めることを拒否する。これは、直接差別になる。

第54条：解釈

効果

189 本条は、53条で使用される多様な用語の意味を説明する。とくに、特定の職業または専門職を遂行するために要求される学術、医学、技術その他の基準を付与することができる、またはたとえば、ある者が権能または能力の特定の水準を持つか否かを決定することにより、その者がそうすることをより良く可能にする団体として本条は資格付与団体を定義する。

190 本条はさらに、学校、継続高等教育機関およびAレベルや普通教育修了資格試験のような資格を付与する教育当局のような団体は、53条の目的のための資格付与団体ではないことを明確にする。

背景

191 本条は、従前の立法の類似の規定の効果を複製することを目的とする。

例

- ・資格付与団体の例は、(ロンドンのタクシー運転手の免許を与える)公共車両局、イギリス競馬局および医療協議会である。さらに、たとえ、その証書がその職業の経歴を追求するために厳密に必要ではないがその者が特定

の基準に到達することを示す場合、特定の職業を追求する人々（たとえば、鉛管工）に証書を付与する団体が含まれる。

第55条：雇用紹介業者

効果

192 本条は、雇用を紹介する際にある者に対し差別する、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とする。本条はさらに、雇用紹介業者に障害者のために合理的調整を行う義務を課す。その義務は職業訓練の供給者を除き予測的義務である結果、職業訓練の供給に関して、雇用紹介業者は、障害者のための合理的調整について事前に扱う必要はない。雇用紹介と職業訓練は、56条に定義される。

背景

193 本条は、職業訓練と雇用紹介のための別々の規定を置き換え、これらのすべての側面を対象とする単一の規定により従前の立法において就職する者を援助する。

例

- ・人々に鉛管工になる訓練課程を提供する会社が、ほとんどの人々が女性に鉛管工を雇用することを希望しないと取締役が推定することを理由に、女性の入会を拒否する。これは、直接差別になる。
- ・学校での教員の雇用の機会を見出す業者は、これが特定の地域の親が好むものであるとの推定に基づいて白人の教員にのみ求人を出し求める。これは、直接差別になる。
- ・業者は、そのウェブサイト上に求人広告を出す。業者は、アクセス可能性についてウェブサイトをチェックして障害者がそれを利用するために多様なアクセスソフトウェアを利用することを可能にするために合理的な変更を行う必要がある。

第56条：解釈

効果

194 本条は、55条の目的のために、雇用紹介の提供が含むもの（雇用のため

の訓練または職業指導の提供のような)とそれが含まないもの(学校における教育のような)を説明する。

例

- ・本条の下で対象とされる活動の種類は、成人の就労を援助するための履歴書の書き方教室、国語または数学教室の提供、情報技術・キーボード技能の訓練または転職の紹介を含む。

第57条：職業組織

効果

195 本条は、職業組織がメンバーであるまたはメンバーを申請している者に対し差別する、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とする。本条はさらに、職業組織に障害者のために合理的調整を行う義務を課す。

196 職業組織は、(労働組合のような)労働者のまたは(商業会議所のような)使用者の組織、あるいはメンバーが特定の職業または専門職を行う組織(イギリス医師会、土木技術者協会および法律協会のような)である。

背景

197 本条は、従前の立法の類似の規定の効果を複製することを目的とする。本条はさらに、メンバー資格が付与されるべきである者を決定するために行われる手配における差別を対象とするために保護を拡大する。

例

- ・労働組合が組合員資格を男性に制限する。これは、直接差別になる。
- ・使用者の組織が、人の人種を理由に会費または大会へのアクセスを変える。これは、直接差別になる。

第58条：メンバーの公式業務

効果

198 本条は、地方当局がそのメンバーの公式業務の遂行に関する訓練のような便宜へのアクセスを提供することに関してメンバーに対し差別する、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とする。

これは、地方当局内の地位の選出または任命に適用されない。本条は、地方当局に障害を持つメンバーのために合理的調整を行う義務を課す。

背景

199 本条は、1995年障害者差別禁止法の従前の保護をすべての保護される特徴に拡大する。

例

- ・ 地方当局は、聴覚損傷を持つメンバーが選出された業務に完全に参加することを可能にするために彼女のために会議室にループシステムを備えることをしない。ループシステムの提供が合理的調整であると考えられる場合、これは差別になる。

第59条：解釈

効果

200 本条は、58条で使用される多様な用語の意味を説明する。とくに、同条は、「地方当局」の用語に含まれる多様な団体を掲げ、団体のこのリストに付加する大臣の権限を規定する。同条はさらに、地方当局のメンバーによる公式業務の遂行に照らして意味されるものを説明する。

例

- ・ 議会の計画委員会の座を占めながら計画許可の申請を考えている地方当局のメンバーは、「公式業務」を引き受けている。

第60条：障害と健康についての調査

効果

201 本条に定められる状況を除いて、求職者が雇用を提供される（条件付きまたは無条件で）または適した状態が生じる場合に雇用が提供される成功する候補者のプールに含まれるまで使用者はその者の健康について質問してはならない。健康に関係する調査を行うことができる定められる状況は、以下の目的のためである。

- ・ 求職者が労働のための適性を試験する評価に参加することができるか否かを認定する

- ・ 障害者が採用プロセスに参加することを可能にするために合理的調整を行う
- ・ 要求されるような合理的調整が行われて、求職者がその雇用に不可欠な職務を引き受けることができるか否かを認定する
- ・ 雇用の申請における多様性を監視する
- ・ 障害者のために雇用におけるポジティブアクションを支援する
- ・ 障害者である者のための真正職業要件がある場合に使用者が雇用に適した候補者を確認することを可能にする

202 本条はさらに、質問が国家安全保障の査察の文脈で要求される場合に質問が尋ねられることを認める。

203 使用者が定められた状況以外に該当する健康または障害に関係する調査を行う場合、使用者は2006年平等法の下で違法に行動している。附則26と一緒に、本条は、平等・人権委員会（EHRC）に執行の役割を与える。（120条8項は、EHRCのみがこの規定の違反を執行することができることを保障する。）たとえば、大規模使用者が採用する場合に禁止された質問を規則的に尋ねている証拠がある場合、EHRCは調査を行うことができることをこれは意味する。

204 使用者が本条で認められない質問を尋ねて応募者を拒否する場合、応募者が直接障害者差別を雇用審判所に提訴するならば、候補者を差別しなかったことを証明するのは使用者である。

205 採用に適用されるのと並んで、本条はさらに、下請労働者、事業パートナーシップ、バリスタおよびアドボケイトのような法の第5部により対象とされるその他の分野に適用される。

背景

206 これは、新しい規定である。1995年障害者差別禁止法は、使用者が求職者の健康または障害に関係する調査を行うことを禁止しなかった。もっとも同法は、候補者の障害を理由に候補者を差別するためにそのような調査の結果を利用することを違法とした。この規定は、調査を行うことを制限し、したがってそのような調査を行う使用者が一部の求職する障害者に対して及ぼ

しうる抑止的効果に取り組むことに役立つ。

例

- ・応募者は、申請様式において採用プロセスに合理的調整を行うことを使用者に要求する障害を彼らが持つか否かを尋ねられる。これは、たとえば、言語損傷を持つ人々にいっそう多くの面接時間を認めることである。この調査は、許容される。
- ・応募者は、重量物の肉体的な持ち上げと処理を要求する倉庫での雇用を申請する。肉体的処理はその雇用に不可欠な職務であるので、応募者がその職務を行うことができるか否か（要求された場合、障害を持つ応募者のための合理的調整を伴い）を証明するために彼の健康について質問することを使用者は認められる。使用者が候補者に雇用を提供するまで使用者はその他の健康の質問を応募者に尋ねることを認められない。

第2章：職域年金制度

第61条：差別禁止準則

効果

207 本条は、各職域年金制度が差別禁止準則を盛り込まなければならないことを要求する。その準則は、「責任を負う者」がその制度のメンバーまたはメンバーになり得る者に差別、ハラスメントまたは見せしめの不利益取扱いを行うことを禁止する。

208 責任を負う者は、制度の受託者または管理者、使用者ならびに公職保持者が制度のメンバーになることができる場合に人を公職に任命することに責任を負う者である。

209 上記準則は、本条の開始の前に確定された年金権または勤続期間に応じて支給される給付には適用されない。この日付より前の勤続期間は、従前の差別禁止法に服することになる。

210 差別禁止準則の違反がある場合、法の第9部の下でその違反に責任を負う者に対し手続を提起することができる。年金オンブズマンの調査は訴訟ではないので、第9部の規定は、同オンブズマンによる1993年年金制度法（Pen-

sion Schemes Act 1993) 第10部 (調査・年金オンブズマン) に従ったあらゆる事項の調査または決定を妨げない。

211 年金クレジット [保険料を実際に納付していなくても保険料拠出要件に関して保険料を納付したとみなされる] メンバーは、差別から保護されない。なぜならば、彼らの権利は、雇用から直接よりもむしろ裁判所の命令から派生するから。

212 使用者または受託者もしくは管理者が、大臣の命令により特定される年齢に関して特定の慣行を維持するまたは決定を行う場合、差別禁止準則には違反しない。

213 附則7の第2部の例外を除いて、平等準則が機能するまたは機能することになる場合には、差別禁止準則は適用されない。

背景

214 職域年金制度は、年齢、障害、宗教・信条および性的傾向に関して差別禁止準則を持つことを従前の立法により既に要求された。本条は、人種、ジェンダー再配置、婚姻とシビル・パートナーシップおよび性に関して差別禁止準則を確立する。

215 年齢に関する差別禁止準則の例外は、2006年雇用平等 (年齢) 規則 (SI 2006/1031) の附則2に定められた。

例

- ・加入することは障害者の最善の利益ではないと受託者が考えたので、障害者は、職域年金制度のメンバー資格を拒否される。これは、彼女の余命が短く、合理的な年金を確定することができる見込みがないことを理由とする。受託者は合理的に行動していると考えられるにもかかわらず、彼らは差別禁止準則に違反したので、彼らは対抗される危険がある。

第62条：差別禁止への変更

効果

216 本条は、職域年金制度の受託者と管理者に、61条の差別禁止準則に従うために彼らの制度の準則を変更する権限を、決議により与える。

217 以下の場合に、彼らはその権限を行使することができる。

- ・彼らがその目的のために準則を変更する権限を欠く。または、
- ・同意を得ることを含む準則を変更する手続が、不当に複雑であるもしくは非常に長くかかることになる。

背景

218 本条は、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）規則および2006年雇用平等（年齢）規則において受託者と管理者が差別禁止準則の遵守を確実にすることを認めた類似の規定に基づく。

例

- ・大規模な制度の制度準則の変更は、変更が行われる前に、メンバー全員との協議を要求する。とくに一部の据え置かれたメンバーを追跡することができないので、これは実行不可能である。制度の受託者は、この権限に依拠して制度準則に必要な変更を行うことができる。

第63条：コミュニケーション

効果

219 本条は、以下の障害者に対するコミュニケーションの適用において、61条、120条、126条および附則8の19条に適用される。

- ・職域年金制度の下で被扶養者または遺族給付の現在の支給に権利を有する者、または、
- ・離婚協議から派生する年金に権利を有する者（年金クレジットメンバー）。

背景

220 本条は、1995年障害者差別禁止法の規定を置き換える。

第3章：条件の平等

第64条：労働の関係する種類

効果

221 法の第5部第3章は、被用者とそれの比較対象者——異性の者——の労働が同一である場合、賃金その他の雇用条件における男女間の平等を達成す

ることを目的とする規定を含む。同章は、被用者の雇用契約に性平等条項が読み込まれることを規定することによりそうする。これは、被用者とその比較対象者との間の条件の同等を保障することを目的とする。類似の規定——性平等準則と言及される——が年金制度の条件に黙示される。

222 本条は、ある者の労働が別の者の労働と同一である場合、平等条項と平等準則を課す所定の条文が、被用者、役職保持者、そして83条3項により、軍隊のメンバーに適用されることを説明する。

背景

223 これは、法の平等条項と平等準則規定が適用される者を明確にすることを目的とする新しい規定である。本条は、79条と一緒に読まれるべきである。比較対象者への言及（そして79条におけるその定義）は明確であるが、平等条項または準則の違反による訴えを目的とする従前の立法において利用できる比較対象者の選択を拡大しない。従前の法の下と同様に、比較対象者は、実在の者でなければならず仮定の者であってはならない。64条2項は、従前の判例法 *Macarthy's Ltd v Smith* ((C 129/79)[1981] 1 All ER 111 ; [1980] ECR 1275)) の効果が維持されることを保障することを目的とする新しい規定である。すなわち、比較対象者は、これらの規定の下で訴えを行っている者と同時に雇用される者である必要はないが、その職務の前任者であり得る。

例

- ・女性の被用者は、同じ使用者により雇用される男性の同僚の労働と彼女のそれとを比較することができる。
- ・男性の警察官は、同じ隊の女性の警察官の労働と彼のそれとを比較することができる。

第65条：同一労働

効果

224 本条は、二人の者の労働が比較されて、その労働が同一であるとみなされる結果、平等条項または平等準則が機能することができる場合を定める。労働が同一であるためには、申立人が比較対象者の労働と同様な労働、同等

と位置づけられる労働または同一価値の労働を行っていることを申立人は証明しなければならない。本条はまた、人の労働がこれらのカテゴリーの一つに該当するか否かを決定する要素を定める。男性と女性の労働に異なる価値を与える差別的な職務評価研究が行われている事実は、男性と女性にとっての同じ価値を設ける評価がその職務が同一価値であることを見出すとしても、平等条項の機能に対する障害ではない。

背景

225 本条は、1970年同一賃金法に含まれる定義の実質を複製することを目的とする。

例

- ・類似の技能を要求する類似の任務を遂行する男性と女性のスーパーマーケットの被用者は、たとえ男性がときどき重量物を持ち上げるとしても、同様な労働を行っていることになる。これは、その相違が、彼らの雇用条件との関係で実際的に重要ではないからである。
- ・職務評価研究は、女性の職務と女性よりも高給の男性の比較対象者の職務が同等ではないと評価した。その研究が男性の職務に含まれる技能を不当に重視しなかったならば、その研究は職務を同等と評価したであろう。平等条項は、この状況で機能することになる。

第66条：性平等条項

効果

226 本条は、性平等条項が人々が雇用される条件に読み込まれることを要求する。これの効果は、異性の比較対象者の契約条件よりも不利益であるいかなる条件も、双方が同じ効果を持つことを保障するまで修正されることである。比較対象者が被用者が利用できない条件から利益を得る場合、性平等条項の効果は、被用者の雇用契約にそのような条件を含めることである。

227 性平等条項は、被用者に関するのと同様に、役職の被任命者または軍隊のメンバーである者の条件に同様に機能する。

228 3項は、67条と68条の職場での条件の平等に関する規定と年金制度を統

括する規定が一緒に効果的に機能する結果、たとえば、一方に関して機能する防御が他方に関して機能することを保障するために、訴訟が受託者に対するのと同様に使用者に対して提起することができることを保障することを目的とする。

229 職務評価研究が被用者と比較対象者の労働が同等であると評価する場合、労働のその評価により決定されなかったものを含む比較対象者の条件全部の利益を平等条項は被用者に与える。

背景

230 本条は、1970年同一賃金法に含まれる定義の効果を複製することを目的とする。

例

- ・男性被用者の契約は、私用目的で彼が使用者の自動車を利用することができる条件を含む。同一労働を行う彼の女性の比較対象者は、この条件からの利益を得ない。性平等条項は、彼女の男性の比較対象者の条件に相当する条件を彼女の契約に含める効果を有することになる。

第67条：性平等準則

効果

231 本条は、各職域年金制度が性平等準則を読み込むことを要求する。

232 同準則は、男性と女性が同制度に加入を認められる条件と、彼らが制度のメンバーになったならば彼らを取り扱われる条件の双方に関して彼らが異性の比較できるメンバーと等しく取り扱われることを要求する。

233 同準則は、人が同制度のメンバーになったならば彼らを取り扱われる条件に適用される限り、1990年5月17日より前の年金資格に関わる勤務に適用されない。これは、Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group ((C 262/88) [1991]QB 344 ; [1990]ECR I -1889) の欧州裁判所の判決日であった。同判決は、職域年金は、ローマ条約119条（現在、欧州連合の任務に関する条約157条）の目的である賃金であることを確立した。同準則の適用が人が同制度のメンバーになる条件に関係する場合、それは、1976年4月8日から効力

を有する。これは、Defrenne v Sabena ((C 43/75)[1981] 1 All ER 122; [1976] ECR 455) の判決日であった。そこでは欧州裁判所は、同一賃金原則は直接有効であると判断して、ローマ条約119条であるものは、同判決より前の勤続期間に適用されるべきではないことを指摘した。

234 性平等準則により修正された条件の違反がある場合、法の第9部の下でその違反に責任を負う者に対して訴訟を提起することができる。

背景

235 本条は、1995年年金法62条の同等の均等待遇規定を置き換える。

例

- ・制度準則は、被用者が制度に加入する前にフルタイムで労働することを要求する。フルタイムで労働する要件を遵守することができにくい女性の被用者にその制度準則は不利な影響を及ぼすので、平等準則に違反することになる。

第68条：性平等準則：制度の結果的変更

効果

236 本条は、職域年金制度の受託者と管理者に、決議により、67条の性平等準則を遵守するために制度準則を変更する権限を与える。

237 以下の場合に、彼らはその権限を行使することができる。

- ・彼らが準則を変更する権限を欠く。または、
- ・別の者（たとえば、使用者）から同意を得ることを含む準則を変更する手続が不当に複雑であるまたは非常に長く時間がかかることになる。

238 67条に沿って、平等準則の機能が、人が制度のメンバーになる条件に関係する場合、本条に依拠して行われるいかなる変更も、1976年4月8日以降に発効するのみである。制度のメンバーが取り扱われる条件に変更が関係する場合、本条に依拠することは、1990年5月17日以降に発効する。

239 本条は、1995年年金法65条の同等の均等待遇規定を置き換える。

例

- ・大規模制度の制度準則は、準則の改正が行われる前に、メンバー全員との

協議を要求する。とくに一部の据え置かれたメンバーを追跡することができないので、これは実行不可能である。制度の受託者は、この権限に依拠して制度準則に必要な変更を行うことができる。

第69条：重要な要素の防御

効果

240 一般原則として、労働者と異性の比較対象者の労働が同一であるが、彼らの条件が同一ではない場合、性平等条項が発効する。69条は、条件の相違が、妥当であり有意である重要な要素を理由として労働者の性を理由に彼女を直接または間接に差別しないことを使用者が証明することができる場合に、性平等条項も性平等準則も適用されないことを規定する。

241 条件の相違を説明する要素が直接に差別的ではないが、彼女の性の人々に悪影響を及ぼすことになる（すなわち、これだけで、それは間接的に差別的になる）という証拠がある場合、それが正当な目的に適合する釣り合いの取れた手段であることを使用者は証明しなければならず、そうでないと性平等条項が適用される。これらの目的のために、賃金不平等を減らす長期の目的は、正当な目的として常に考えられる。

242 4項は、職域年金制度に対する重要な要素の防御の適用を扱う。

背景

243 1970年同一賃金法と1995年年金法は、平等条項または準則が別段適用されることになる相違を使用者と受託者が客観的に正当化することを認める類似の規定を定めた。本条は、これらの別々の規定を一つの条文にまとめて、これらの規定が適用される方法を明確にする。相違が重要な要素を「真正に」理由とすることへの従前の立法における言及は、本条では繰り返されない。というのは、使用者の義務は、相違の理由が真正でありにせものではないことを証明することであるという要件の意味にその副詞は何も付け加えなかったからである。本条は、間接的に差別的である要素の客観的な正当化に関するEU法の効力を具体化する。

244 男女間の賃金不平等を減らす使用者の長期の目的が常に正当な目的であ

ると考えられることへの言及は、新しい。

例

- ・使用者は、生産を最大限にするための新しい夜間勤務で働くことを同じ労働を行うスタッフに奨励するためにボーナス支給を導入する。少数の女性スタッフのみが夜間に働くことができ、ボーナス支給は、ほぼ完全に男性被用者に行われる。女性被用者に対する同等ではない影響にもかかわらず、使用者の目的は正当であり、夜勤労働者に対するボーナス支給は、その目的を達成する釣り合いの取れた手段である。
- ・会計士事務所は、被用者の賃金を顧客との関係構築（顧客業務以降の時間を含む）の成功に基づいて構成する。家庭の責任を理由に、ほとんどの女性は男性よりも定期的な顧客との接触を維持することができず、女性の賃金は非常に低い。女性の被用者に対する不利益を考慮に入れると、顧客との関係構築に使用者が報いる方法が釣り合いが取れていることを使用者は証明することができない。
- ・男女間の賃金不平等を撤廃し、多様なグループすべての利益を調整することを追求する新しい賃金構造を課すことにおいて、使用者は、短期間高給グループの賃金を保護することを追求する措置を含める。賃金不平等を撤廃する意図は正当な目的であり、特定の一時的な賃金保護制度を課すことがそれを達成する釣り合いの取れた手段であるか否かが問題になる。

第70条：性差別禁止規定の排除

効果

245 本条は、平等条項または準則が機能する（もしくは重要な要素の防御の欠如または附則7第2部に定められる例外において機能することになる）場合に法の性差別禁止規定が適用されないことを確実にする。

246 性差別禁止規定は、契約以外の賃金と昇進、異動および訓練のような給付に関してならびに雇用または任命の申し出に関して性差別を禁止する。

247 条件の平等規定は、雇用契約の条件、属人的役職または公職への任命条件ならびに軍隊のメンバーの兵役条件に関してのみ機能する。

背景

248 本条は、1970年同一賃金法と1975年性差別禁止法の従前の性差別禁止規定と条件の平等規定をまとめて、規定が一緒にどのように機能するかを説明する。

例

- ・女性の販売主任は、彼女の契約の下で彼女のチームが達成する販売数に比例する毎年のボーナスの権利を有する。同じ企業で同じ職務を行う男性の販売主任が、同じ販売数に関して多額のボーナス支給を含む契約を締結することを彼女は発見する。彼女の訴えは、平等条項規定の下で処理される。

第71条：契約上の賃金に関する性差別禁止

効果

249 本条は、性平等条項が機能しない事情における契約上の賃金に関する性差別を扱う。これは、申立人が自己の賃金その他の条件を比較することができる同一労働を行う比較対象者がいないことから可能になる。本条は、契約上の賃金に関する間接性差別が、平等条項の手段によってのみ対抗されることができるとを確実にする。しかしながら、本条は、自己の性または性を含む二つの保護される特徴を理由に低い賃金を支給されることにより他者よりも不利益に取り扱われる者が、平等条項が機能しない場合に、直接または二重の差別の訴えを追求することを、初めて可能にする。

背景

250 本条は、契約上の賃金の性差別について行われる訴えに関する唯一の救済が1970年同一賃金法を通して獲得されることを確実にした1975年性差別禁止法の類似の規定を置き換える。これは、比較対象者が実在の者であることを要求した。しかしながら、本条は、契約上の賃金に関する直接性差別または二重の差別（性が結合した保護される特徴の一つである場合）の証拠を人が証明することができるが、同一労働を行う比較対象者の欠如により性平等条項の利益を得ることができない場合に、訴えが提起されることを認めることを目的とする新しい規定を含む。

例

- ・使用者は、女性被用者に「あなたが男性ならば私はあなたにより多くの賃金を支払う」と告げる、または黒人の女性被用者に「あなたが白人男性ならば私はあなたにより多くの賃金を支払う」と告げる。男性の比較対象者がいないと、その女性は平等条項違反の訴えを提起することができないが、彼女は、使用者に対し、直接性差別または二重の差別（性と人種を結合する）の訴えを提起することができる。

第72条：労働の関係する種類

効果

251 本条は、以下の条文において定められる妊娠と出産の平等のための規定により対象とされる労働の種類を定める。

背景

252 本条は、妊娠と出産の平等の要件により対象とされる者を定める1970年同一賃金法の多様な規定を置き換える。

第73条：出産平等条項

効果

253 本条は、女性の契約が出産平等条項を含むと読まれなければならないことを要求する。74条は、出産平等条項が女性の賃金をどのように修正するかを定める。これらの場合に比較対象者は要求されない。

254 出産平等条項は、職域年金制度の条件に影響することができるが、出産平等準則の点に関してのみである（75条で定められるように）。これは、職場における条件の妊娠と出産の平等に関する規定と75条の年金制度を統括する規定が一緒に効果的に機能することを保障する。

背景

255 本条は、1970年同一賃金法の規定を反映する。

第74条：出産平等条項：賃金

効果

256 本条は、女性が出産休暇中に出産平等条項がどのように、いつ女性の賃

金に影響するかを定める。

257 第1に、出産平等条項は、女性の条件が既にこれを規定しない場合、女性が受け取る（または彼女が出産休暇中でなかったならば受け取ったであろう）賃金の増加は、彼女の出産に関する賃金の計算において考慮に入れられることを保障することを目的とする。

258 第2に、出産平等条項は、女性が出産休暇中でなかったならば受け取ったであろうときにボーナスを含む賃金が彼女に支払われることを保障するために機能する。

259 第3に、出産平等条項は、女性が法定の出産休暇中でなかったならば受け取ったであろう賃金の増加を考慮に入れるために出産休暇後の彼女の復帰における彼女の賃金を規定する。

背景

260 本条は、1970年同一賃金法の従前の規定の効果を複製することを目的とする。

例

- ・ 出産休暇の初めに、出産に関する賃金を受け取る女性は、賃金の増加に権利を有するようになる。彼女の雇用条件が既にその増加が彼女の出産に関する賃金に反映されることを規定しない場合、使用者は、増加を考慮に入れるために彼女の出産賃金を再計算しなければならない。
- ・ 女性は、彼女が出産休暇を取得する前に彼女が引き受けた仕事による契約上のボーナスの権利を有するようになる。使用者は、ボーナスの支払を遅らすことはできず、彼女が出産休暇中でなかったならばボーナスが支払われたであろうときに彼女にボーナスを支払わなければならない。

第75条：出産平等準則

効果

261 本条は、すべての職域年金制度に出産平等準則を導入する。

262 同準則の効果は、女性が出産休暇中である期間は、以下のことに関して適用されることができ職域年金制度の準則に関してとくに彼女は出産休暇

中ではない時間として扱われるべきであることである。

- ・制度のメンバー資格
- ・制度の受益の権利
- ・給付の決定。

263 本条は、出産休暇期間を女性が出産休暇中ではない時間と異なる扱いをする方法で行使されることができ、制度の準則の下での裁量に関して同様な規定を定める。

264 出産休暇中の制度への女性の拠出は、出産休暇中に彼女に支払われる金額に従ってのみ決定される必要がある。

265 本条の規定は、2003年4月6日以降に出産予定週が開始した場合に、無給の通常の出産休暇中の女性にのみ適用される。

266 本条の規定は、2008年10月5日以降に出産予定週が開始した場合に、無給の付加的出産休暇中の女性にのみ適用され、規定は制度の受益の権利に適用されない。

267 出産平等準則により修正された条件の違反があった場合に、法の第9部の下で違反の責任者に対し訴訟を提起することができる。

背景

268 本条は、1989年社会保障法附則5の5条の「不公正な出産規定」に関する従前の規定を置き換え、1999年出産・親休暇等規則9条と18A条の外見を複製する。

例

- ・出産休暇中の女性は、彼女が有給か否かにかかわらず出産休暇の期間中、制度のメンバー資格を継続する権利を有する。
- ・出産休暇中に有給である女性は、あたかも彼女が通例の給与を支払われているように制度の受益の権利を有するが、彼女は、実際の賃金に基づいて拠出することを要求されるのみである。

第76条：妊娠・出産差別禁止規定の排除

効果

269 本条は、出産条項または準則が機能する場合に、法の妊娠・出産差別禁止規定が適用されないことを規定する。

270 出産差別禁止規定は、非契約上の賃金と昇進、異動および訓練のような給付ならびに雇用または任命の申し出に関する差別を禁止する。

271 出産平等条項の規定は、雇用契約の条件、属人的役職または公職の任命条件ならびに軍隊のメンバーの任務の条件に関してのみ機能し、出産に関する賃金を統括する条件を修正する平等条項を含むことによりそうする。

背景

272 本条は、二組の規定の間の関係を説明し、これらの規定が妊娠と出産に関係する不平等に対する隙間のない保護を提供することを保障することを目的とする。

例

- ・昇進が予定されている女性が、妊娠していることを使用者に告げる。使用者はその女性に、非常に忙しい期間に彼女が出産休暇で欠勤することになるので彼は彼女を昇進させないと告げた。これは、直接妊娠差別になる。

第77条：賃金についての議論

効果

273 開示の目的が、賃金の格差と保護される特徴との間に関連があるか否かを見出すことである場合、人の賃金を他者に開示するまたは開示することを追求することを禁止または制限する雇用、任命または任務の条件、あるいは人が同僚にその賃金について尋ねることを禁止することを追求する条件を執行不能にすることを本条は目的とする。本条により保護される行為の結果として被用者に対し使用者により行われる行為は、表に掲げられる条文に適用されるように、27条の意味の見せしめの不利益取扱いとみなされる。

274 一般的に、賃金についての議論は同僚間で行われるが、賃金の格差が保護される特徴と関連するか否かを見出す目的で開示が行われる限り、本条は、たとえば労働組合の役員その他の者に行われる開示を含むようにいっそう広

範に保護が拡大することを明確にする。

背景

275 本条は新しい。本条は、賃金について職場内でいっそう多くの透明性と対話があることを保障することを目的とする。

例

- ・女性の被用者は、男性の被用者と比較して彼女の賃金が低いと考える。彼女は彼に支払われているものを尋ね、彼は彼女に告げる。その結果、使用者は、その男性に対し懲戒処分を行う。男性は、彼に対する懲戒処分を理由に使用者に対し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。
- ・より良い申し出を得る目的で使用者の競争者の一人に自分の賃金を開示する女性の被用者は、彼女の契約の機密条項に違反することになる。使用者は、その違反に関連して彼女に対し処分を行うことができる。

第78条：男女の賃金格差の情報

効果

276 本条は、男性と女性の被用者間の賃金の格差についての情報を公表することをグレートブリテンの被用者250人以上の民間とボランティア部門の使用者に要求する規則を閣内大臣が制定することを可能にする。その規則は、とりわけ、年間のような頻度になる公表の形式と時期を定めることになる。同規則はさらに、不遵守のための処罰を定めることになる。公表要件を遵守しない使用者は、民事執行手続に直面するかまたは5000ポンド以下の罰金により処罰される犯罪の責任を負わされることになる。

背景

277 これは、新しい規定である。政府は、グレートブリテンの多くの民間とボランティア部門の使用者が男性と女性の被用者に彼らが支払うものについての情報を公表し、その結果、男女の賃金格差（男性と女性の賃金の間の格差の規模がパーセンテージとして表明される）が公になることを希望する。

278 政府の目的は、使用者が自発的にそのような情報を定期的に公表することである。自発的な取組が働くための時間を与えるために、2013年4月まで

に政府は、この権限の下で規則を制定することを意図しない。そのときまでに報告における十分な進捗が行われない場合にのみその権限は行使されることになる。

79条：比較対象者

効果

279 本条は、被用者とその他の者が第3章の目的で比較対象者として扱われる事情を定める。性平等条項または性平等準則の利益を請求する者は、自己の労働が選ばれた比較対象者の労働と同一であることを証明することができなければならない。直接的効力を有する欧州連合の任務に関する条約157条の適用は、可能な比較の幅に関する既存の判例法が前進させられる結果、たとえば、関係する事情において比較対象者の概念が同じ職務を行う前任者を含むことを保障することになる。

280 二人の者が同じ事業場で同じ使用者と労働を共有する場合、それぞれは相互に比較対象者になる。

281 二人の者が異なる事業場で労働するが同じ使用者を共有し共通の雇用条件が適用される場合、それぞれは相互に比較対象者になる。

282 一人が他方の使用者と関連する企業により雇用される場合、前記の事情のいずれかにおいてある者は別の者のための比較対象者にもなり得る。9項は、使用者が関連すると扱われる場合を定義する。

283 同じ者が両者に支払う責任を負う場合、属人的役職または公職を保持する者は、属人的役職または公職を保持する別の者のための比較対象者になる。

284 警察官の役職を保持する者は、その者の比較対象者になり得る者を決定する目的で属人的役職を保持するとして第3章の目的のために扱われる。

285 本条はまた、国会の職員が相互の比較対象者であると扱われる場合を定義する。

背景

286 これらの規定は、一般的に従前の立法の規定の効果を反映する。

例

- ・女性工場に企業に雇用される。男性が別の工場と同じ使用者のために働く。共通の雇用条件が双方の事業場で適用される。彼らが同一労働（65条で定義されるように）を行っている場合、その女性はその男性を比較対象者と扱うことができる。

第80条：解釈と例外

効果

287 本条は、法の第5部の第3章で使用される用語の意味を説明する。同条はまた、条件の平等規定の例外を定める附則7に効力を与える。

第4章：補足

第81条：船舶とホバークラフト

効果

288 本条は、第5部の雇用規定が閣内大臣により制定される規則で定められる方法においてのみ船員とホバークラフトの乗組員に適用されることを規定する。

背景

289 法は、雇用規定の領域適用に関して沈黙する。いかなるときでも連合王国の領域またはその他の領域のいずれかの内部にあるほとんどの労働者にとってこのアプローチは承認できるが、異なる諸国の管轄下の水域間を一貫して移動している船舶で船員は労働する。本条は、国際法と慣習ならびに海運業の世界的慣行に従って雇用規定が船上の船員とホバークラフト上の乗組員にどのようにいつ適用されるかを閣内大臣が述べることを認める。閣内大臣は、グレートブリテン外の船舶に関し規定を制定することができる。

290 本条は、船員への適用に関する従前の立法の規定を置き換える。

第82条：沿岸労働

効果

291 本条は、沿岸装置上の労働に関して枢密院令を下す権限を含む。その権限は、そのような装置上で就労する者に第5部（修正を伴うか伴わないで）

を適用するために行使されることができる。その権限はさらに、相応する北アイルランドの立法（修正を伴うか伴わないで）に関して行使されることができる。

背景

292 本条は、従前の差別禁止立法の程度を反映するために、油田とガス田のような沿岸装置と再生可能エネルギー装置（一般的に風力発電）上の労働者に保護が拡大されることを可能にする。

例

- ・沿岸労働者は典型的には、連合王国大陸棚（UKCS）の領域内の海中に位置する油田とガス田そして再生可能エネルギーゾーンとして知られる UKCS の一部内の再生可能エネルギー装置（一般的に風力発電）上の労働者（被用者、下請労働者、パートナー、LLP のメンバーまたは属人的役職もしくは公職の保持者のいずれか）である。

第83条：解釈と例外

効果

293 本条は、法の第5部で使用される多様な用語の意味を説明する。とくに、本条は、「雇用」により意味されるものを定義し、軍隊で任務に就いている者と国王のためにそして国会で働く者は、法のこの部の目的のために雇用されるとみなされることを規定する。