

# イギリス2010年平等法注釈（6）

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、54巻3号）

第6部：教育

第7部：団体

第8部：禁止行為：附随

第9部：執行（以上、54巻4号）

第10部：契約等

第11部：平等の進捗

第12部：障害者：交通機関

第13部：障害：その他（以上、55巻1号）

第14部：一般的例外

第15部：家族の財産

第16部：一般とその他

附則1：障害：補足規定

附則2：サービスと公務：合理的調整

附則3：サービスと公務：例外

附則4：施設：合理的調整（以上、55巻2号）

附則5：施設：例外

附則6：役職保持者：排除される役職

附則7：条件の平等：例外

附則8：労働：合理的調整

附則9：労働：例外

附則10：障害を持つ生徒のアクセス性（以上、本号）

## 附則5：施設：例外

### 効果

774 本附則は、法第4部の施設規定に含まれる差別とハラスメント禁止の限られた例外を定める。

775 財産を所有し住んでいる者が、不動産業者のサービスを利用するまたは広告を出すことをしないで財産の全部または一部を私的に処分する場合（たとえば売却、賃貸または転貸により）に最初の例外が適用される。

776 この例外は、施設の処分における人種差別には適用されない。施設の処分の許可に関する差別が宗教・信条または性的傾向に基づく場合にのみこの例外はそれに適用される。

777 この例外はさらに、次の場合に賃貸施設の管理者（法36条に定義される）に合理的調整を行う義務を適用免除する。

- ・施設が賃貸された場合、その施設が管理者の主たるまたは唯一の自宅であり（またはあった）、施設の賃貸以来管理者が支配人のサービスを利用していない場合（2条1項）。
- ・施設が賃貸される場合、その施設が管理者の主たるまたは唯一の自宅であり、賃貸目的で不動産業者のサービスを管理者が利用していない場合（2条3項）。

778 第2の例外は、小規模施設の一部の処分、管理または占有に適用される。問題の行為に従事する者、またはその者の親族がその施設の別の部分に住み、

その施設が、彼らの世帯の一部ではないその他の人々と共有される便宜を含む場合にそれは適用される。

779 施設の処分または処分の許可を与える際もしくは施設の管理における人種差別にこの例外は適用されない。

780 施設が小規模で、施設の管理者または共有部分に関する責任者（法36条に定義される）もしくはその者の親族が施設の一部分に住み、その者の世帯構成員ではない居住者が施設の別の部分に住む場合、小規模施設の例外はさらに、その者に合理的調整を行う義務を適用免除する。3条における「小規模施設」と「親族」の定義が適用される。

781 5条は、閣内大臣が小規模施設の例外を改正または廃止する権限を含む。

## 背景

782 本附則は、従前の立法の類似の規定を置き換える。

## 例

- ・ 自宅の所有者は、彼女が自分の共同住宅を私的に売却することを準備することを知らしめる。職場の同僚がその購入に関心を表明するが彼が黒人であることを理由に彼女は彼に売却することを拒否する。その拒否は、この例外により対象とされないなので、違法になる。
- ・ 自宅の所有者は、彼が自分の住宅を私的に売却することを希望することを社会的に知らしめる。多様な将来の買い手が到来し、自宅の所有者は、同僚のキリスト教徒に売却することを選ぶ。その他の将来の買い手は彼らが差別されたと訴えることはできない。なぜならば、自宅所有者の行動はこの例外により対象とされたから。
- ・ 独身の女性がロンドンの大規模な住宅を所有し、最上階に住むが、浴室と便所は2階にある。1階は占有されていないので、浴室と便所を共有する間借り人を置くことを彼女は決める。多様な将来の賃借人が申請するが彼女は別の女性に1階を賃貸することのみを選択する。これは、この例外の下で許容されることができる。
- ・ ユダヤ教徒の家族は大規模な住宅を所有するがその一部のみに住む。彼

らは未占有の階を賃貸することを決めるが新しい賃借人は台所と調理器具を共有しなければならない。別段彼らのユダヤの律法に従った食事を維持するための器具が傷つけられることを彼らが懸念するので家族は熱心なユダヤ教徒に未占有の階を賃貸することのみを選択する。これは、この例外の下で許容されることができる。

## 附則6：役職保持者：排除される役職

### 効果

783 本附則は、法の第5部で与えられる保護のその他の形態の1つにより役職保持者が保護される場合—雇用、下請労働、(就労経験に関する)雇用紹介業、パートナーシップ、有限責任パートナーシップ、バリスタおよびアドボケイト—において、役職またはポストは、法の属人的役職または公職とみなされないことを規定する。本附則はまた、政治的役職、一代爵位、国王により付与されるその他の尊厳または名誉は、法の目的のための属人的役職または公職ではないと規定する。

### 背景

784 本附則は、従前の立法の類似の規定を置き換える。名誉と尊厳の付与は、法の目的のための公務とみなされ、1976年人種関係法のみに従前存在した特定の規定は、複製されない。名誉と尊厳に関する公的機関の活動も、公的部門の平等義務に服することになる。

### 例

- ・ 公的機関のコミッショナーに任命された者は、被用者と役職保持者の双方になる。そのような者は、その使用者に対して39条の雇用規定の下で保護され、その者そして、または関係する者を任命した者に対して49条または50条および51条の役職保持者の規定の下で保護される。

## 附則 7：条件の平等：例外

### 第 1 部：労働条件

#### 女性の雇用を規制する法の遵守等

785 本附則の第 1 部は、性平等条項または出産平等条項の運用の例外を定める。同部は、女性の雇用を規制する法により統轄される雇用、任命またはサービスのいかなる条件にもそのような条項は影響を及ぼさないと規定する。主に安全衛生のために、これらのうちの少数が残る。妊娠または出生に関係して女性に特別待遇を与える条件にも性平等条項は影響を及ぼさない。

#### 背景

786 本附則は、1970年同一賃金法の類似の規定を置き換える。

### 第 2 部：職域年金制度

#### 効果

787 本附則の第 2 部は、職域年金制度に関して性平等準則が影響を及ぼさない特定の事情を定める。

788 第 2 部は、男性と女性が権利を有する退職給付の相違のみを差異が理由とする場合、所定の事情において、比較可能な男女に対する異なる金額の支給を認める。職域年金制度への使用者の拠出の算定への所定の年金数理の要素の適用からそのような差異が生じる場合、同部は、異なる金額の支給を認める。特定の所定の給付の決定に年金数理の要素が適用された場合にも、同部は、異なる金額の支給を認める。

789 第 2 部はまた、これらの事情を変更するまたは付加する規則制定権限を含む。規則は、過去の期間について規定を定めることができるが、1990年 5 月 17 日以前の年金支給対象勤続については定めることはできない。

#### 背景

790 この部は、1995年年金法64条の類似の規定を置き換える。

## 附則8：労働：合理的調整

### 効果

791 本附則は、20条の合理的調整を行う義務が使用者または法第5部の下でその他の者にどのように適用されるかを説明する。本附則は、「関係する」障害を持つ被用者または求職者が障害者ではない被用者または求職者と比較して実質的不利益を受ける場合、適用されるその義務の3つの要件を定める。その義務は「関係する」障害を持つ被用者または求職者に対して負われるので、それは予測的義務ではなく、潜在的な障害を持つ被用者または求職者のニーズを予測して実際に障害を持つ被用者または求職者を採用する前に合理的調整を行うことを使用者は要求されないことを意味する。

792 表は、「関係する事項」の様々なカテゴリーとその義務がそれぞれの場合に適用される事情に関して関係する障害者である者を定める。これらの表は、労働に関する多くの分野においてその義務がどのように適用されるかをとらえる。たとえば資格付与団体と職業組織に、障害を持つメンバーに関してその義務が地方機関にどのように適用されるかについて追加の詳細が定められることを可能にする規則制定権限がある。

793 本附則はさらに、障害者の障害についてまたは障害者が求職者であることの知識を欠くことがその義務が適用されないことを意味する事情を定める。

### 背景

794 本附則は、1995年障害者差別禁止法の類似の規定を置き換える。補助的援助が障害者の実質的不利益を克服する場合、合理的調整を行う義務は、補助的援助を提供する要件を含むことを本附則は従前の立法よりもいっそう明確に規定する。

### 例

- ・使用者は、上腕の動きが制限された新しい被用者のために特別に適応された家具を提供する。これは、使用者が行う合理的調整になりそうである。
- ・大規模使用者は、規則的に大多数の申請を惹きつけるポストを募集している。同使用者は、職に応募するあらゆる視覚損傷者が利用できる大きな活

字の様式を準備する。これは、使用者が行う合理的調整になりそうである。

## 附則 9：労働：例外

### 第 1 部：職業上の要件

795 本附則の第 1 部は、特定の種類の労働のための要件に関係する。

#### 一般：1 条

##### 効果

796 本条は、別段労働に関して違法な直接差別になるものの一般的例外を規定する。特定の性、人種、障害、宗教・信条、性的傾向または年齢であること、もしくは性転換者、既婚者またはシビル・パートナーではないことが、労働のための要件であり、その要件が適用されるものがそれを満たさない（または、性的場合を除いて、その要件を適用した者の合理的な満足までそれを満たさない）場合にその例外は適用される。その要件は、そのポストにとって決定的に重要でなければならず、幾つかの重要な要素の 1 つにすぎないものではない。それはまた、虚偽または口実であってはならない。さらに、その要件を適用することは、正当な目的を達成するために釣り合いが取れていなければならない。

797 その例外は、下請労働、パートナー、有限責任パートナーに関して使用者、本人（41条に定義される）によりそして役職保持者を任命または解任するもしくは公職への任命を勧告する権限を有する者により利用されることができる。

##### 背景

798 本条は、現行の差別禁止立法の職業上の要件のための例外の効果を複製し、障害に関してそして性、ジェンダー再配置、皮膚の色ならびに国籍に関する職業的資格のための現行の例外を置き換える新しい例外を創設する。本条は、その要件は正当な目的を追求しなければならないことと例外が適用されることの証明責任はそれに依拠することを求める者にあることを明確にすることにおいて、職業上の要件のための現行の例外と異なる。

**例**

- ・真正またはリアリズムの必要は、役割を演じること（たとえば、オセロの役を演じる黒人男性）またはモデルの職業のために特定の人種、性または年齢の者を要求する。
- ・プライバシーまたは品位の考慮は、公衆用の更衣室または公衆便所の作業員がその施設を利用する者と同姓であることを要求する。
- ・聾者のための組織は、その最初のまたは優先される言語がイギリス手話であるその他の聾者のカウンセラーとして働くためにイギリス手話を使用する聾者を適法に雇用する。
- ・失業しているイスラム教徒の女性は、サービスが男性により提供される場合、就職先を見つけることを援助する出先機関の労働者のサービスを利用しない。
- ・レイプの被害者とともに働くカウンセラーは、被害者をさらに苦しめることを避けるために、女性でなければならず、たとえジェンダーの認証証明を有するとしても、性転換者であってはならない。

**性、婚姻等、性的傾向に関する宗教上の要件：2条****効果**

799 この所定の例外は、非常に狭い範囲の雇用を対象とすることを目的とする組織された宗教の目的のための雇用に適用される。すなわち、聖職者と宗教を普及し代表するために存在する者を含む少数の非聖職者のポスト。雇用が組織された宗教の目的のためである場合、以下の場合にのみ、特定の性であることまたは性転換者ではないという要件を適用することあるいは被用者の婚姻またはシビル・パートナーシップの地位もしくは性的傾向に関する要件を設けることを本条は使用者に認める。

- ・問題の要件を満たす者を任命することが宗教の教義を遵守する釣りの取れた方法であること。
- ・雇用の性質または文脈を理由に、その要件を満たす者を雇用することが有意の数のその宗教の信者が強く抱く宗教的信念との衝突を回避する釣りの

いの取れた方法であること。

800 その要件は、そのポストにとって決定的に重要でなければならず、幾つかの重要な要素の1つにすぎないものではない。それはまた、虚偽または口実であってはならない。その要件を適用することは、上記786で述べられた2つの規準のいずれかを満たす釣り合いが取れた方法でなければならない。

801 資格が組織された宗教の目的のための雇用のためであり上記786で述べられた規準のいずれかが満たされる場合、関係する資格（54条の意味内の）に関してその要件は資格付与団体によっても適用されることができる。

### 背景

802 この例外は、従前の差別禁止法に含まれた例外を置き換えて調和させる。

### 例

- ・カトリックの僧侶は男性で未婚であるという要件にこの例外は適用される。
- ・主としてスポーツ活動を組織する教会の若い労働者は、彼がゲイである場合は独身であるという要件をこの例外は認めることにはならないが、その若い労働者が主に聖書の教室を教える場合にはこの例外は適用される。
- ・教会の会計係がゲイである場合に彼は独身であるという要件にこの例外は適用されない。

### 宗教・信条に関係するその他の要件：3条

### 効果

803 本条は、特定の宗教・信条であることの要件を適用することにより労働に関して差別することを宗教・信条に基づく風潮を有する使用者に認めるが、その風潮を尊重することが以下の場合に限られる。

- ・その宗教・信条であることが労働のための要件である（この要件は、虚偽または口実であってはならない）。
- ・その要件を適用することが正当な目的を達成するために釣り合いが取れている。

804 組織の創設規約のような証拠に照らして使用者が宗教・信条に基づく風潮を有することを証明するのは使用者である。

**背景**

805 本条は、現行立法の規定の効果を複製することを目的とする。

**例**

- ・ 宗教組織は、その組織の長のポストの申請者をその信条を信奉する者に制限することを希望する。これは、その組織を任される者は、その宗教の教義の深遠な理解を持たなければならないことがその組織を正確に代表することであると考えられるからである。この種の差別は、適法になりうる。しかしながら、運営ポストのようなこの種の深遠な理解を要求しないその他のポストは、その宗教・信条と無関係に全員に開かれるべきである。

**軍隊：4条****効果**

806 軍隊の戦闘効率を保障するための釣り合いの取れた方法である場合、女性と性転換者を軍隊の兵役から排除することを本条は認める。

807 本条はまた、障害と年齢に関する法の労働の規定を軍隊に適用免除する。

**背景**

808 本条は、従前の立法の軍隊のための適用免除の効果を複製するが、以前の戦闘効率性の範囲を狭める結果、採用と訓練・昇進・異動の機会のアクセスに関する直接差別にのみこれは適用される。

**例**

- ・ 故意に接近し対面で敵を殺害することを兵隊に要求する地上の接近戦闘任務のみが男性に限定される。したがって、女性と性転換者は、現行では、海軍総予備隊、近衛騎兵隊と機甲部隊、海兵隊と空軍連隊から排除される。

**職業紹介：5条****効果**

809 特定の保護される特徴を持つことが職業上の要件である労働またはそのような労働のための訓練に取扱いが関係する場合、職業紹介業者がその特徴を持つ者にサービスを制限することを本条は適法とする。

810 その特定の特徴を持つことが職業上の要件である問題の労働を提供する

ことができる者からの言明に合理的に依拠することができたことを証明することにより、職業紹介業者は、その例外に依拠することができる。しかしながら、そのような者が虚偽または誤りであることを知っている種類の言明を行うことは、犯罪である。

### 背景

811 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

- ・ 訓練を受ける者がカトリックの僧侶であることを排他的に要求されるカトリックの神学訓練課程の提供者は、その課程へのアクセスをカトリック信者に制限することができる。なぜならば、職業上の要件によりその提供がカトリック信者に制限することができる労働にその訓練は関係するから。

### 解釈：6条

#### 効果

812 本条は、本附則の第1部の目的のための「労働」を定義し、この部での例外は、採用、昇進の機会、異動または訓練、もしくは（性差別の場合を除いて）解雇における直接差別に関してのみ適用可能であることを規定する。これらの例外のいずれも、間接差別またはハラスメントを正当化するために利用することはできない。

### 第2部：年齢に関する例外

#### 定年退職：8条

#### 効果

813 年齢差別ならびに、または不公正解雇とみなされることなく、65歳以上の被用者を定年退職を理由に使用者が解雇することを本条は認める。しかしながら、被用者が65歳を超えて適用されることができる通常定年退職年齢を持つところでは、被用者がその通常定年退職年齢に達する前に定年退職を理由に解雇される場合には、これは、年齢差別ならびに、または不公正解雇になりうる。

814 1996年雇用権利法230条1項の意味内の被用者、王室職員および貴族院と

庶民院の職員にのみこの例外は適用される。2006年雇用平等（年齢）規則（「2006年規則」）の附則8により改正されて本条が施行される際に改正が有効のままである1996年雇用権利法第10部の不公正解雇規定の改正と、本条は密接に読まれる必要がある。

815 8条3項の下で1996年雇用権利法第10部による解雇理由である場合のみ、定年退職は解雇理由である。有効のままである2006年規則の附則6は、2006年規則の附則8により1996年雇用権利法第10部に挿入された条文の下で解雇理由が定年退職になるために、そしてその解雇が公正になるために、使用者により遵守される必要がある手続を定める。

### 背景

816 8条は、2006年規則の附則6と8の規定とともに、2006年規則30条により従前規定された定年退職のための例外を維持する。

817 2006年規則が施行される前に、定年退職の概念は法的に定義されなかった。被用者が65歳または被用者の通常定年退職年齢を過ぎた場合、被用者は不公正解雇を訴える権利を有しなかった。被用者が通常定年退職年齢または65歳に達したならば、被用者を強制的に定年退職させることができた。不公正解雇を訴える権利のこの年齢制限の削除は、2006年規則により削除された。

818 強制的定年退職年齢は、直接年齢差別の形態である。定年退職年齢が65歳（または65歳を過ぎる場合に被用者の通常定年退職年齢）未満である場合に、それは客観的に正当化される必要がある。

819 65歳以上の定年退職年齢のためのこの例外は、社会政策の正当な目的により正当化される理事会指令2000/78/EC（「指令」）6条1項に含まれる適用免除に該当する、と政府は考える。

820 この規定は2010年中に見直されている。その見直しの結果の何らかの変更が2011年中に実施されることが予定されている。

### 例

- ・被用者は65歳に達した。彼の使用者は、解雇理由が定年退職とみなされるための正しい手続に従った。彼は、定年退職の理由により解雇される。こ

れは、直接年齢差別ではない。

- ・使用者は、被用者に通知することにより彼女の65歳の誕生日に被用者を解雇するが、正しい手続に従わない。これは、直接年齢差別である。

### 定年退職年齢のまたはそれに近い応募者：9条

#### 効果

821 本条の結果として、人の使用者に対する応募時に、その者が使用者の通常の定年退職年齢を過ぎているまたは使用者が通常の定年退職年齢を持たない場合にその者が65歳を過ぎている場合、使用者がその者に対し雇用を提供しないことを決定することは違法な差別ではない。

822 雇用の応募から6か月以内に応募者が使用者の通常定年退職年齢または65歳（使用者が通常の定年退職年齢を持たない場合）に達する場合に、雇用を提供することを拒否することも違法ではない。

823 これらの理由により、使用者の通常定年退職年齢は、65歳以上でなければならず、（2006年規則の附則8により挿入された）1996年雇用権利法98 ZH条で与えられるのと同じ意味を持つ。

824 9条が適用される被用者は、8条（定年退職のための例外）が適用される被用者と同じグループである。すなわち、1996年雇用権利法230条1項の意味内の被用者、王室職員および貴族院と庶民院の職員である。

#### 背景

825 9条は、2006年規則7条4項で従前に規定された例外を維持する。

826 差別しないことの要求からのこの排除のための理由付けは、8条（定年退職のための例外）のための理由付けに由来する。使用者が将来の被用者を雇用することになる場合、その者を任命から6か月以内に定年退職させることができる（そうすることは差別することにならないで）ときに、その者からの応募を受け取る時点で差別しないことを使用者に要求する瞬間はほとんどない。

827 任命規定も2010年中に見直されている。その見直しの結果の何らかの変更が2011年中に実施されることが予定されている。

## 例

- ・通常定年退職年齢がない組織での職に応募するときに応募者は66歳である。応募者の年齢に単に基づいて使用者が彼女の応募を拒否することは適法である。
- ・70歳の通常定年退職年齢を持つ組織で働くことに応募するときに応募者は69歳と8か月である。6か月以内に応募者が70歳に達することを理由に、使用者が彼の応募を拒否することは適法である。

## 勤続期間に基づく給付：10条

### 効果

828 比較対象者よりも勤続期間が少ない労働者に少ない給付を支給するまたは提供することが年齢を理由とする間接差別を構成するはずである場合に、そのような行為を使用者は正当化しなくてもよいことを本条は保障する。問題の給付が5年以下の勤続期間に関して裁定された場合に、使用者は、絶対的の防御としてその例外に依拠することができる。

829 勤続期間が5年を超える場合、給付を裁定するために使用者が勤続期間を利用する方法がその企業の営業上の必要を満たすことが使用者に合理的に見える場合にのみ、その例外は適用される。たとえば、労働者の一部または全部の忠誠または意欲を奨励することもしくは経験に報いることにより。

830 それが1996年雇用権利法218条または同法155条の下で制定される命令のようなその他の法規の結果である場合、被用者の勤続期間を算定することにおいて従前の勤務が考慮に入れられることを保障する規定を6項は含む。

831 7項は、給付であるものを定義し人の労働の停止によってのみ支給される給付を明示的に除外する。

### 背景

832 意図は、(2006年雇用平等(年齢)規則の2008年(改正)規則により改正された)2006年規則32条の効果を複製することである。

833 勤続に関係する給付を通して経験あるスタッフを惹きつけ、維持し報いることができる意味において、使用者が雇用計画を実施することを継続する

ことを本条は可能にする。勤続に関係する退職手当は、使用者が支給することができる経験に対する報酬ではないので、使用者が退職する際の手当の水準を正当化するためにこの例外を利用することはできない。したがって、剰員整理手当は、別に処理される。

#### 例

834 使用者の賃金制度は、年間の昇格に伴う勤続連動賃金引き上げ、または被用者が被用者給付制度のメンバーの権利を有する前に一定の期間が経過しなければならないという要件を含む。その勤続連動賃金引き上げまたは給付を得るためにかかる時間が5年以内であるまたは正当化することができる限り、その例外は適用される。

835 年次休暇の権利付与に関する使用者の条件は、10年勤続後に付加的な5日の休暇の権利を被用者が有すると規定する。そのような権利付与は、営業上の必要を合理的に満たすとして正当化される必要がある。

#### 全国最低賃金：若年労働者：11条

#### 効果

836 本条は、1998年全国最低賃金法と1999年全国最低賃金規則（「1999年規則」）に使用者がその賃金構造を基づかせることを認める。しかしながら、使用者が全国最低賃金立法にその賃金構造を基づかせない場合には、使用者はこの例外に依拠することはできない。

837 年齢差別を理由とする法的対抗の脅威なしに、全国最低賃金の発達等級を利用することを使用者が継続することをこれは認める。

#### 背景

838 本条は、2006年規則31条の例外の効果を複製することを目的とする。

#### 例

- ・1999年規則に定められる発達等級に基づく場合に、使用者が16歳から21歳に成人に与えられるよりも低い率の最低賃金を支給することは適法である。たとえば、2009年/10年の率に基づくと、  
16・17歳 時間あたり3.57ポンド

18ないし21歳 時間あたり4.83ポンド

- ・他方、22歳以上の者のための全国最低賃金は、5.80ポンドである。
- ・1999年規則により定められる額を支給するよりもむしろ、本条は、使用者が発達等級に賃金表を基づかせることを認め、そこで、たとえば、16・17歳に時間あたり4ポンド、18ないし21歳に時間あたり5ポンド、22歳以上に時間あたり6ポンドを使用者は支給することができる。

### 全国最低賃金：徒弟：12条

#### 効果

839 本条は、徒弟を扱う。全国最低賃金の権利を有する徒弟（19歳以上で徒弟制度の初年でない徒弟）よりも全国最低賃金の権利を有しない徒弟（19歳未満または徒弟制度の初年にある徒弟）に使用者が賃金を少なく支給することを本条は可能にする。しかしながら、使用者が全国最低賃金立法にその賃金構造を基づかせない場合には、使用者はこの例外に依拠することはできない。

#### 背景

840 本条は、2006年規則31条の例外の効果を複製することを目的とする。

#### 例

- ・19歳以上で徒弟制度の初年でない徒弟よりも低い率で19歳未満または徒弟制度の初年にある徒弟に使用者が賃金を支給することは適法である。たとえば、2009年/10年の率に基づくくと、  
18歳の徒弟は、最低賃金の権利を有しない。  
徒弟制度の初年にある19歳の徒弟は、最低賃金の権利を有しない。  
徒弟制度の2年目にある19歳の徒弟は、18ないし21歳のための全国最低賃金率に基づく時間あたり4.83ポンドの権利を有する。
- ・そこで、18歳の徒弟と徒弟制度の初年にある19歳の徒弟に時間あたり5ポンドを支給することと徒弟制度の2年目にある19歳の徒弟に時間あたり5.5ポンドを支給することは適法である。

## 剰員整理：13条

### 効果

841 本条は、1996年雇用権利法の第11部に含まれる法定剰員整理手当制度を反映するが、いっそう寛容な条件を提供する剰員整理制度を使用者が提供することを認める。

842 1996年雇用権利法（「ERA 1996」）の第11部の法定剰員整理制度は、剰員整理において手当を支給することを使用者に要求し、その額は、被用者の年齢、勤続期間および週給（上限に服する：ERA 1996の附則227を見よ）に左右される。法定剰員整理制度は、指令2000/78/EC 6.1条の下で客観的に正当化されるので、同指令の下で適法である。

843 ERA 1996の第11部に従って被用者に剰員整理手当を支給する使用者は、それを正当化する必要はない。法定授権適用免除（附則22）とこの規制は、剰員整理手当が年齢に関係する規準を利用して算定されるとしても、使用者は適法に行動していることを明らかにする。

844 しかし本条は、そのような使用者を目的にしない。この規定の主要な目的は、剰員整理制度を法定制度に基づかせるが法定制度が要求する以上にいっそう寛容である使用者を援助することである。

### 背景

845 この例外は、2006年規則33条の現行の例外の効果を複製することを目的とする。

### 例

- ・ ERA 1996の227条所定の最高限度額（現行380ポンド）よりもむしろ被用者の実際の週給に基づいて増額された剰員整理手当を適格の被用者に使用者は支給することができる。
- ・ そこで被用者（P）、45歳、18年勤続、週あたり収入600ポンドは、彼が41歳以上であった勤続各年について1週と半分の賃金、そして彼が22歳以上であった勤続各年について1週の賃金を受け取ることになるので、Pは以下を受け取ることになる： $3 \times (1.5 \times 600 \text{ポンド}) + (15 \times 600 \text{ポンド}) = 1 \text{万}1700$

ポンド。

- ・ERA 1996の162条に従って算定された増額された剰員整理手当を使用者は適格の被用者に支給することができるが、勤続各年について適正な額を算定した後で、1つよりもむしろ2つの複合を使用者は適用することができる。そこで使用者は、1万1700ポンドよりも2万3400ポンドをPに支給することができる。
- ・その代わりに、Pの手当に380ポンドの最高限度額を使用者は適用することができるが、2つの複合を適用して以下をPに支給することができる。 $2 \times 3 \times (1.5 \times 380 \text{ポンド}) + (15 \times 380 \text{ポンド}) = 2 \times (1710 \text{ポンド} + 5700 \text{ポンド}) = 1 \text{万}4820 \text{ポンド}$ 。

### 生命保険：14条

#### 効果

846 本条は、傷病を理由に早期退職しなければならない労働者に生命保険保証を提供する使用者のための例外を規定する。

#### 背景

847 本条は、2006年規則34条の例外の効果を複製することを目的とする。

848 生命保険保証は、通例65歳（または別に、使用者の通常定年退職年齢）未満の人々に関して提供される。そのような保証は、それより高齢の人々に関して提供されない。なぜならば、死亡の増加の蓋然性により、提供することがよりいっそう高価になるからである。早期退職した者に対するそのような保証の提供の「中断」を課すことが使用者がもはやできない、または客観的に正当化しなければならず、換言すると使用者は単に「引き下げる」現実的危険がある場合、使用者は誰に対してでも保証を提供することを停止することになる。この例外は、その事態を回避することを目的とする。

#### 例

- ・通常定年退職年齢を持たない使用者は、被用者が傷病により早期退職する場合、被用者が65歳に達するときに停止する生命保険保証を在職中の被用者に提供する。これは、適法である。

- ・70歳の通常定年退職年齢を運用する使用者は、被用者が傷病により早期退職する場合、被用者が70歳に達するときに停止する生命保険保証を在職中の被用者に提供する。これは、適法である。

## 育児：15条

### 効果

849 育児の提供に関係し特定の年齢グループの子どもにアクセスが制限される給付のために雇用およびその他の労働関係における年齢差別の禁止の例外を本条は創設する。その例外は、実親のみならず、子どもに親としての責任を負うその他の者にも適用される。

850 その例外は、16歳以下の子どものための育児の提供に関係する給付を対象とする。

### 背景

851 これは、新しい規定である。Coleman v Attridge Law and another (Case C-303/06) [2008] ECR I-5603の欧州司法裁判所の判決に従うと、被用者の子どもの年齢を理由に使用者が被用者を不利益に取り扱うことは直接差別になり得る。したがって、アクセスが子どもの年齢に照らして制限される場合、育児のような便宜の提供に潜在的な影響がある。

852 その他の被用者からの直接差別の対抗に曝されなくて、子どもの年齢に基づく育児の便宜を被用者に提供することを使用者が継続することをその例外は認める。

### 例

- ・使用者は、被用者の2歳以下の子どものために保育所を、または5歳ないし9歳の被用者の子どもだけに開かれた休日のクラブを提供することにする。これらの例のそれぞれにおいて、所定の年齢グループに該当しない子どもと被用者との関係を理由に使用者が被用者を差別することをその例外は認める。
- ・育児の提供と密接な関係を持たない被用者給付にその例外は適用されない。たとえば、特定の年齢グループの子どもを持つ被用者のみに使用者が食事

券、ジムの会員権または社用車を提供する場合、これらの給付のどれも育児を含まないので、その例外は適用されない。

- ・育児が含まれない場合、被用者の雇用の結果として付与されるが直接子どもに適用される給付にその例外は適用されない。たとえば、特定の年齢までの被用者の子どもに使用者は私有の医療を提供する、またはそのような子どもによる使用者の事業の利用を提供する（たとえば、使用者が鉄道会社の場合の無料鉄道切符）。

### 個人年金制度への拠出：16条

#### 効果

853 本条は、差別禁止準則に違反しないで使用者が利用することができる個人年金制度への使用者の拠出についての年齢に関する行為、行動または決定を定める権限を閣内大臣に与える。

#### 背景

854 個人年金制度への使用者の拠出についての年齢に関する差別禁止準則の例外は、従前は2006年雇用平等（年齢）規則の附則2に定められた。

### 第3部：その他の例外

#### 出産休暇中の女性への契約外の手当：17条

#### 効果

855 使用者が応募者または出産休暇中の被用者に契約外の雇用条件の給付を申し出ないまたは提供しないことを認める使用者により妊娠・出産差別の例外を本条は定める。本条はまた、この例外により対象とされるものとされないものを説明する。

#### 背景

856 本条は、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する。本条は、74条で契約条件について行われるものを賃金に関する契約外の雇用条件について行う。

#### 例

- ・裁量的ボーナスのための唯一の適格条件が、支給時に被用者が就労してい

なければならないことである場合に、出産休暇中の女性に使用者はそのボーナスを支給しないことになる。

- ・女性が出産休暇を取得した期間内の所定期間（過去1年のような）に労働した時間について裁量的ボーナスが遡及支給になる場合、そのボーナスの算定において女性が強制的出産休暇で費消した期間の一部を使用者は含めなければならない。

### 婚姻上の地位に左右される給付：18条

#### 効果

857 本条は、労働の分野における性的傾向を理由とする差別の禁止の所定の例外に関係する。2005年12月5日（2004年シビル・パートナーシップ法の施行）前の勤続期間における婚姻上の地位による給付の提供にその例外関係する。その例外はまた、既婚者とシビル・パートナーに限られる給付に関係する。

#### 背景

858 この例外は、2003年雇用平等（性的傾向）規則25条の効果を維持することを目的とする。

#### 例

- ・婚姻上の地位により提供される雇用給付の例は、被用者の死亡において被用者の配偶者に給付を支給するが、未婚の被用者のパートナーに同様には補償しない職域年金制度である。
- ・生存する既婚ならびにシビル・パートナーのみに支給する制度は、間接的に差別的になりうる。なぜならば、それは、ゲイのカップルに不利益を被らせることになるからである。しかし、それは、この例外により認められる。
- ・生存する既婚のパートナーに支給する制度は、2005年12月5日（2004年シビル・パートナーシップ法の施行）後の被用者勤続に関して生存するシビル・パートナーにも支給しなければならない。たとえ上記の日前の勤続期間に既婚のパートナーのみに支給することにより（直接または間接に）差別す

ることになるとしても、制度が上記のことをする限り、この例外は、それを認める。

### 公衆に対するサービス供給等：19条

#### 効果

859 大部分公衆に対しサービスを供給する使用者は、そのようなサービスに関する法の第5部の下の被用者による差別または見せしめの不利益取扱いの訴えに責任を負わないことを本条は規定する。むしろ、そのようなサービスに関して個人が差別または見せしめの不利益取扱いを受ける場合、第3部の下で個人は、県裁判所に提訴することができる。他方、サービスがその他の被用者に供給されたものとは異なり、雇用条件の下で供給される、またはサービスが訓練を取り扱うことである場合、個人は、第5部の規定の違反により雇用審判所に提訴することができる。これらの規定は、本人、企業、有限責任パートナーシップおよび（属人的または公的役職保持者に関して）関係する者により供給されるサービスにも適用することができる。

#### 背景

860 本条は、従前の立法の類似の規定を置き換えることを目的とし、パートナーシップに拡張される。

#### 例

- ・貸し切り自動車会社の被用者が、彼が黒人である理由で（一般公衆に適用されるのと同じ条件で）会社の自動車1台の貸し切りを拒否される場合、法の「労働」規定の下で雇用審判所よりもむしろ、法の「サービス」規定の下で被用者は県裁判所に提訴しなければならない。
- ・同じ被用者の雇用契約が、（公衆は得ることはない）割引で彼は会社の自動車を貸し切ることが認められると規定するが、彼がイスラム教徒である理由で彼が会社の自動車1台の貸し切りを求める際に割引を拒否される場合、その被用者は、39条の下で差別の訴えを提起することができる。

**保険契約等：20条****効果**

861 年金、生命保険方針、事故保険方針または危険の評価に関与する類似の事項が雇用の分野で提供される場合に本条は適用される。保険数理その他の信頼できるデータに照らして合理的である限り、男女、婚姻またはシビル・パートナーシップの有無、妊娠または出産もしくはジェンダー再配置により異なる割増または給付の支給が使用者が行うことを本条は認める。

**背景**

862 本条は、1975年性差別禁止法の類似の例外を置き換えることを目的とする。保険または危険に関係する事項のための取扱いの相違が、信頼できる保険数理その他のデータに照らして行われ、事情のすべてにおいてそれが合理的である場合、本条はその相違を認める。

**例**

- ・使用者は、それに雇用されていることの結果としてグループ保険方針へのアクセスを利用できるようにする。その方針の下の給付の提供が法を遵守することを保障する責任を負うのは、保険者ではなく、使用者である一附則3の第5部20条を見よ。これらのグループ方針へのアクセスを提供することにおいて、使用者はこの例外を利用することができる。

**附則10：障害を持つ生徒のアクセス性**

863 本附則は、法88条に定められる学校内の生徒のためのアクセス性の手配を規定する。

**効果**

864 学校の履修科目に対する障害を持つ生徒のアクセスを増やす、そのような生徒のための物理的環境を改善する、そして彼らへの情報提供を改善する書面によるアクセス性戦略を地方機関は準備しなければならない。生徒の障害と彼らと彼らの親により表明された選択を考慮に入れる後で、戦略は地方機関により実施されなければならない。戦略は定期的に見直され、必要とさ

れる場合に改訂されるべきである。

865 地方機関は、戦略の実施に適切な資源を割り当てる必要を尊重し、イングランドにおいて閣内大臣とウェールズにおいてウェールズの大臣により発給される指針を利用しなければならない。

866 障害を持つ生徒のための学校の履修科目に対する障害を持つ生徒のアクセスを増やし、そのような生徒のために物理的環境を改善しそして彼らへの情報提供を改善する書面によるアクセス性計画を学校は開発しなければならない。生徒の障害と彼らと彼らの親により表明された選択を考慮に入れる後で、計画は学校により実施されなければならない。計画は定期的に見直され、必要とされる場合に改訂されるべきである。OFSTEDによる学校の検査は、学校によるこれらの義務の履行を見ることができる。

867 学校は、計画に適切な資源を割り当てる必要を尊重しなければならない。

868 イングランドにおいて国務大臣またはウェールズにおいてウェールズの大臣が、維持学校または学園もしくは地方機関がこれらの義務を履行しなかった、これらの義務に関して不合理に行動したあるいは第一審審判所またはウェールズ特別教育ニーズ審判所の命令を遵守しなかったと決定する場合、大臣は義務の履行または命令の遵守について学校または地方機関に指示を与えることができる。しかしながら、事件が地方コミッショナーに付託された場合に学校が与えられた勧告を遵守した限り、事件が地方コミッショナーに付託されたまたは付託されることができた場合にはイングランドにおいて国務大臣は指示を発することができない。

869 6条は、イングランドにおいて閣内大臣に、ウェールズにおいてウェールズの大臣に教育ならびに給付、便宜またはサービスであるものとないうものを述べるために規則を制定する権限を与える。

## 背景

870 これらの規定は、1995年障害者差別禁止法の規定の効果を複製することを目的とし、学校と地方機関に学校のすべての側面を障害を持つ生徒にいつでもアクセスできるようにするための計画をたてることを要求する。とくに

施設の物理的特徴に合理的調整を行う要件が学校に適用されないので。

#### 例

- ・学校は、学校が書面によるアクセス性計画を開発することを援助するために障害を持つ生徒と彼らのニーズと要求について話し合う。計画は、傾斜路といっそう容易にアクセスできる教室を設置すること、聴覚ループを設置することそして回報を点字で作成することによる学校の物理的環境を改善する戦略を含む。