

第2章 イギリス

第1節 法令

- B-001 2010年平等法
The Equality Act 2010
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- B-002 2010年平等法（障害）規則
The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010
<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/2128/contents/made>

第2節 関連資料

- B-101 雇用に関する行為準則
Statutory Code of Practice :Employment
http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/employment_code.doc
- B-102 2010年平等法ガイダンス：障害の定義に関する問題の決定を行うに当たって考慮すべき事項についてのガイダンス
Equality Act 2010 Guidance : Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability
<http://odi.dwp.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>
- B-103 2010年平等法における雇用主の権利に関するガイダンス：障害者に対する合理的調整実施義務
Guidance for employers about their rights under the Equality Act 2010 : The duty to make reasonable adjustments for disabled people
<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/the-duty-to-make-reasonable-adjustments-for-disabled-people/>
- B-104 「アクセス・トゥ・ワーク」ガイダンス
Access to Work Guidance
<http://www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2010/DEP2010-2088.doc>

第3節 関連判例

第 1 節 法令

B-001

Equality Act 2010

Equality Act 2010
CHAPTER 15

CONTENTS

PART 1 SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES

- 1 Public sector duty regarding socio-economic inequalities
2 Power to amend section 1
3 Enforcement

PART 2 EQUALITY: KEY CONCEPTS

CHAPTER 1 PROTECTED CHARACTERISTICS

- 4 The protected characteristics
5 Age
6 Disability
7 Gender reassignment
8 Marriage and civil partnership
9 Race
10 Religion or belief
11 Sex
12 Sexual orientation

CHAPTER 2 PROHIBITED CONDUCT

Discrimination

- 13 Direct discrimination
14 Combined discrimination: dual characteristics
15 Discrimination arising from disability
16 Gender reassignment discrimination: cases of absence from work
17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases
18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases
19 Indirect discrimination

Adjustments for disabled persons

- 20 Duty to make adjustments
21 Failure to comply with duty
22 Regulations

Discrimination: supplementary

- 23 Comparison by reference to circumstances
24 Irrelevance of alleged discriminator's characteristics
25 References to particular strands of discrimination

Other prohibited conduct

- 26 Harassment
27 Victimisation

PART 3 SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS

Preliminary

- 28 Application of this Part

Provision of services, etc.

- 29 Provision of services, etc.

Supplementary

- 30 Ships and hovercraft
31 Interpretation and exceptions

PART 4 PREMISES

Preliminary

- 32 Application of this Part

Disposal and management

- 33 Disposals, etc.
34 Permission for disposal
35 Management

Reasonable adjustments

- 36 Leasehold and commonhold premises and common parts

2010年平等法(抄)

2010年平等法
2010年法律第15号

目次

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
第2条 第1条を修正する権限
第3条 法の施行

第2部 平等：主要な概念

第1章 保護特性

- 第4条 保護特性
第5条 年齢
第6条 障害
第7条 性転換
第8条 結婚及びシビル・パートナーシップ
第9条 人種
第10条 宗教又は信条
第11条 性別
第12条 性的指向

第2章 禁止行為

差別

- 第13条 直接的差別
第14条 複合差別：二重特性
第15条 障害に起因する差別
第16条 性転換差別：欠勤の場合
第17条 妊娠及び出産差別：非労働の場合
第18条 妊娠及び出産差別：労働の場合
第19条 間接的差別

障害者に対する調整

- 第20条 調整義務
第21条 義務の遵守不履行
第22条 規則

差別：補則

- 第23条 状況に関する比較
第24条 差別者と言われている者の特性の非関連性
第25条 特定の差別要素への言及

その他の禁止行為

- 第26条 嫌がらせ
第27条 迫害

第3部 サービス及び公的機能

序文

- 第28条 この部の適用

サービスの提供等

- 第29条 サービスの提供等

補則

- 第30条 船舶及びホーバークラフト
第31条 解釈及び例外

第4部 不動産

序文

- 第32条 この部の適用

処分及び管理

- 第33条 処分等
第34条 処分の許可
第35条 管理

合理的調整

- 第36条 賃貸所有及び区分所有不動産並びに共用部分

37 Adjustments to common parts in Scotland

Supplementary

38 Interpretation and exceptions

PART 5 WORK

CHAPTER 1 EMPLOYMENT, ETC.

Employees

39 Employees and applicants

40 Employees and applicants: harassment

41 Contract workers

Police officers

42 Identity of employer

43 Interpretation

Partners

44 Partnerships

45 Limited liability partnerships

46 Interpretation

The Bar

47 Barristers

48 Advocates

Office-holders

49 Personal offices: appointments, etc.

50 Public offices: appointments, etc.

51 Public offices: recommendations for appointments, etc.

52 Interpretation and exceptions

Qualifications

53 Qualifications bodies

54 Interpretation

Employment services

55 Employment service-providers

56 Interpretation

Trade organisations

57 Trade organisations

Local authority members

58 Official business of members

59 Interpretation

Recruitment

60 Enquiries about disability and health

CHAPTER 2 OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

61 Non-discrimination rule

62 Non-discrimination alterations

63 Communications

CHAPTER 3 EQUALITY OF TERMS

Sex equality

64 Relevant types of work

65 Equal work

66 Sex equality clause

67 Sex equality rule

68 Sex equality rule: consequential alteration of schemes

69 Defence of material factor

70 Exclusion of sex discrimination provisions

71 Sex discrimination in relation to contractual pay

Pregnancy and maternity equality

72 Relevant types of work

73 Maternity equality clause

74 Maternity equality clause: pay

75 Maternity equality rule

76 Exclusion of pregnancy and maternity discrimination provisions

Disclosure of information

77 Discussions about pay

第 37 条 スコットランドにおける共用部分の調整

補則

第 38 条 解釈及び例外

第 5 部 労働

第 1 章 雇用等

従業員

第 39 条 従業員及び応募者

第 40 条 従業員及び応募者：嫌がらせ

第 41 条 契約労働者

警察官

第 42 条 雇用主の本人確認

第 43 条 解釈

共同経営者

第 44 条 共同経営

第 45 条 有限責任組合

第 46 条 解釈

法廷弁護士

第 47 条 法廷弁護士

第 48 条 法廷弁護士（スコットランド）

公務員

第 49 条 個人的職務：任命等

第 50 条 公的職務：任命等

第 51 条 公的職務：任命勧告等

第 52 条 解釈及び例外

資格

第 53 条 資格付与団体

第 54 条 解釈

雇用サービス

第 55 条 雇用サービス提供者

第 56 条 解釈

職種団体

第 57 条 職種団体

地方自治体メンバー

第 58 条 メンバーの公的業務

第 59 条 解釈

採用

第 60 条 障害及び健康に関する質問

第 2 章 職域年金制度

第 61 条 無差別ルール

第 62 条 無差別変更

第 63 条 連絡

第 3 章 条件の平等

性の平等

第 64 条 関連の労働の種類

第 65 条 同等の労働

第 66 条 性の平等条項

第 67 条 性の平等ルール

第 68 条 性の平等ルール：制度の必然的変更

第 69 条 重要要素の弁明

第 70 条 性差別規定の除外

第 71 条 契約支払い額に関する性差別

妊娠及び出産の平等

第 72 条 関連の労働の種類

第 73 条 出産の平等条項

第 74 条 出産の平等条項：支払い

第 75 条 出産の平等ルール

第 76 条 妊娠及び出産差別規定の除外

情報の開示

第 77 条 支払いに関する検討

78 Gender pay gap information

Supplementary

79 Comparators

80 Interpretation and exceptions

CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY

81 Ships and hovercraft

82 Offshore work

83 Interpretation and exceptions

PART 6 EDUCATION

CHAPTER 1 SCHOOLS

84 Application of this Chapter

85 Pupils: admission and treatment, etc.

86 Victimisation of pupils, etc. for conduct of parents, etc.

87 Application of certain powers under Education Act 1996

88 Disabled pupils: accessibility

89 Interpretation and exceptions

CHAPTER 2 FURTHER AND HIGHER EDUCATION

90 Application of this Chapter

91 Students: admission and treatment, etc.

92 Further and higher education courses

93 Recreational or training facilities

94 Interpretation and exceptions

CHAPTER 3 GENERAL QUALIFICATIONS BODIES

95 Application of this Chapter

96 Qualifications bodies

97 Interpretation

CHAPTER 4 MISCELLANEOUS

98 Reasonable adjustments

99 Educational charities and endowments

PART 7 ASSOCIATIONS

Preliminary

100 Application of this Part

Membership, etc.

101 Members and associates

102 Guests

103 Sections 101 and 102: further provision

Special provision for political parties

104 Selection of candidates

105 Time-limited provision

106 Information about diversity in range of candidates, etc.

Supplementary

107 Interpretation and exceptions

PART 8 PROHIBITED CONDUCT: ANCILLARY

108 Relationships that have ended

109 Liability of employers and principals

110 Liability of employees and agents

111 Instructing, causing or inducing contraventions

112 Aiding contraventions

PART 9 ENFORCEMENT

CHAPTER 1 INTRODUCTORY

113 Proceedings

CHAPTER 2 CIVIL COURTS

114 Jurisdiction

115 Immigration cases

116 Education cases

117 National security

118 Time limits

119 Remedies

第78条 性別給与格差情報

補則

第79条 比較対象者

第80条 解釈及び例外

第4章 補則

第81条 船舶及びホーバークラフト

第82条 海上労働

第83条 解釈及び例外

第6部 教育

第1章 学校

第84条 本章の適用

第85条 生徒：入学許可及び処遇等

第86条 両親等の行為にかかる生徒等の迫害

第87条 1996年教育法に基づく特定権限の適用

第88条 障害のある生徒：アクセシビリティ

第89条 解釈及び例外

第2章 継続教育及び高等教育

第90条 本法の適用

第91条 学生：入学許可及び処遇等

第92条 継続教育コース及び高等教育コース

第93条 娯楽施設又は訓練施設

第94条 解釈及び例外

第3章 一般資格付与団体

第95条 本章の適用

第96条 資格付与団体

第97条 解釈

第4章 雑則

第98条 合理的調整

第99条 教育チャリティ及び寄付

第7部 団体

序文

第100条 この部の適用

会員資格等

第101条 会員及び準会員

第102条 ゲスト

第103条 第101条及び第102条：追加規定

政党にかかる特別規定

第104条 候補者の選出

第105条 時限規定

第106条 候補者の多様性に関する情報等

補則

第107条 解釈及び例外

第8部 禁止行為：附則

第108条 終了した関係

第109条 雇用主及び主たる使用者の責任

第110条 従業員及び代理人の責任

第111条 違反の指示、誘発又は誘導

第112条 違反幫助

第9部 法の施行

第1章 序則

第113条 訴訟手続き

第2章 民事裁判

第114条 管轄権

第115条 移民の事例

第116条 教育の事例

第117条 国家安全保障

第118条 期限

第119条 救済手段

CHAPTER 3 EMPLOYMENT TRIBUNALS

- 120 Jurisdiction
- 121 Armed forces cases
- 122 References by court to tribunal, etc.
- 123 Time limits
- 124 Remedies: general
- 125 Remedies: national security
- 126 Remedies: occupational pension schemes

CHAPTER 4 EQUALITY OF TERMS

- 127 Jurisdiction
- 128 References by court to tribunal, etc.
- 129 Time limits
- 130 Section 129: supplementary
- 131 Assessment of whether work is of equal value
- 132 Remedies in non-pensions cases
- 133 Remedies in pensions cases
- 134 Remedies in claims for arrears brought by pensioner members
- 135 Supplementary

CHAPTER 5 MISCELLANEOUS

- 136 Burden of proof
- 137 Previous findings
- 138 Obtaining information, etc.
- 139 Interest
- 140 Conduct giving rise to separate proceedings
- 141 Interpretation, etc.

PART 10 CONTRACTS, ETC.

Contracts and other agreements

- 142 Unenforceable terms
- 143 Removal or modification of unenforceable terms
- 144 Contracting out

Collective agreements and rules of undertakings

- 145 Void and unenforceable terms
- 146 Declaration in respect of void term, etc.

Supplementary

- 147 Meaning of "qualifying compromise contract"
- 148 Interpretation

PART 11 ADVANCEMENT OF EQUALITY

CHAPTER 1 PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY

- 149 Public sector equality duty
- 150 Public authorities and public functions
- 151 Power to specify public authorities
- 152 Power to specify public authorities: consultation and consent
- 153 Power to impose specific duties
- 154 Power to impose specific duties: cross-border authorities
- 155 Power to impose specific duties: supplementary
- 156 Enforcement
- 157 Interpretation

CHAPTER 2 POSITIVE ACTION

- 158 Positive action: general
- 159 Positive action: recruitment and promotion

PART 12 DISABLED PERSONS: TRANSPORT

CHAPTER 1 TAXIS, ETC.

- 160 Taxi accessibility regulations
- 161 Control of numbers of licensed taxis: exception
- 162 Designated transport facilities
- 163 Taxi licence conditional on compliance with taxi accessibility regulations
- 164 Exemption from taxi accessibility regulations
- 165 Passengers in wheelchairs
- 166 Passengers in wheelchairs: exemption certificates
- 167 Lists of wheelchair-accessible vehicles
- 168 Assistance dogs in taxis
- 169 Assistance dogs in taxis: exemption certificates

第3章 雇用審判所

- 第120条 管轄権
- 第121条 国軍の事例
- 第122条 裁判所による審判所への付託等
- 第123条 期限
- 第124条 救済手段：一般
- 第125条 救済手段：国家安全保障
- 第126条 救済手段：職域年金制度

第4章 条件の平等

- 第127条 管轄権
- 第128条 裁判所による審判所への付託等
- 第129条 期限
- 第130条 第129条：補則
- 第131条 労働が同価値のものであるかどうかの評価
- 第132条 無年金の事例における救済手段
- 第133条 年金の事例における救済手段
- 第134条 年金加入者による延滞金請求における救済手段
- 第135条 補則

第5章 雑則

- 第136条 立証責任
- 第137条 前判決
- 第138条 情報の入手等
- 第139条 利息
- 第140条 別個の訴訟手続きを生じさせる行為
- 第141条 解釈等

第10部 契約等

契約及びその他の取り決め

- 第142条 法的強制力のない条件
- 第143条 法的強制力のない条件の削除又は変更
- 第144条 適用免除

団体協約及び事業所ルール

- 第145条 無効条件及び法的拘束力のない条件
- 第146条 無効条件に関する宣言等

補則

- 第147条 「適格和解契約」の意味
- 第148条 解釈

第11部 平等の推進

第1章 公的部門平等の義務

- 第149条 公的部門平等の義務
- 第150条 公的機関及び公的機能
- 第151条 公的機関を特定する権限
- 第152条 公的機関を特定する権限：諮問及び同意
- 第153条 特定の義務を課す権限
- 第154条 特定の義務を課す権限：地域をまたぐ機関
- 第155条 特定の義務を課す権限：補則
- 第156条 法の施行
- 第157条 解釈

第2章 積極的な措置

- 第158条 積極的な措置：一般的事項
- 第159条 採用及び昇進

第12部 障害者：輸送

第1章 タクシー等

- 第160条 タクシー・アクセシビリティ規則
- 第161条 営業を許可されたタクシー数の管理：例外
- 第162条 指定運輸施設
- 第163条 タクシー・アクセシビリティ規則遵守を条件としたタクシーの営業許可
- 第164条 タクシー・アクセシビリティ規則の除外
- 第165条 車椅子を使用する乗客
- 第166条 車椅子を使用する乗客：除外許可証
- 第167条 車椅子に対応した車両のリスト
- 第168条 補助犬を使用する乗客のタクシー輸送
- 第169条 補助犬を使用する乗客のタクシー輸送：除外許可証

170 Assistance dogs in private hire vehicles	第 170 条 介助犬を使用する乗客の民間賃貸自動車での輸送
171 Assistance dogs in private hire vehicles: exemption certificates	第 171 条 介助犬を使用する乗客の民間賃貸自動車での輸送：除外許可証
172 Appeals	第 172 条 不服申し立て
173 Interpretation	第 173 条 解釈
CHAPTER 2 PUBLIC SERVICE VEHICLES	
174 PSV accessibility regulations	第 174 条 PSV アクセシビリティ規則
175 Offence of contravening PSV accessibility regulations	第 175 条 PSV アクセシビリティ規則の違反
176 Accessibility certificates	第 176 条 アクセシビリティ許可証
177 Approval certificates	第 177 条 認可許可証
178 Special authorisations	第 178 条 特別認可
179 Reviews and appeals	第 179 条 見直し及び不服審査申し立て
180 Fees	第 180 条 手数料
181 Interpretation	第 181 条 解釈
CHAPTER 3 RAIL VEHICLES	
182 Rail vehicle accessibility regulations	第 182 条 鉄道車両アクセシビリティ規則
183 Exemptions from rail vehicle accessibility regulations	第 183 条 鉄道車両アクセシビリティ規則適用除外
184 Procedure for making exemption orders	第 184 条 除外命令作成手続き
185 Annual report on exemption orders	第 185 条 除外命令に関する年次報告書
186 Rail vehicle accessibility: compliance	第 186 条 鉄道車両アクセシビリティ：法の遵守
187 Interpretation	第 187 条 解釈
CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY	
188 Forgery, etc.	第 188 条 偽造等
PART 13 DISABILITY: MISCELLANEOUS	
189 Reasonable adjustments	第 189 条 合理的調整
190 Improvements to let dwelling houses	第 190 条 賃貸住居の改良
PART 14 GENERAL EXCEPTIONS	
191 Statutory provisions	第 191 条 法的規定
192 National security	第 192 条 国家安全保障
193 Charities	第 193 条 慈善
194 Charities: supplementary	第 194 条 慈善：補則
195 Sport	第 195 条 スポーツ
196 General	第 196 条 一般的例外
197 Age	第 197 条 年齢
PART 15 FAMILY PROPERTY	
198 Abolition of husband's duty to maintain wife	第 198 条 妻に対する夫の扶養義務の廃止
199 Abolition of presumption of advancement	第 199 条 事前推定の廃止
200 Amendment of Married Women's Property Act 1964	第 200 条 1964 年既婚女性財産法の修正
201 Civil partners: housekeeping allowance	第 201 条 シビル・パートナー：家計費
PART 16 GENERAL AND MISCELLANEOUS	
Civil partnerships	
202 Civil partnerships on religious premises	第 202 条 宗教上の不動産におけるシビル・パートナーシップ
EU obligations	
203 Harmonisation	第 203 条 調和
204 Harmonisation: procedure	第 204 条 調和：手続き
Application	
205 Crown application	第 205 条 国王への適用
206 Information society services	第 206 条 情報社会サービス
Subordinate legislation	
207 Exercise of power	第 207 条 権限の行使
208 Ministers of the Crown, etc.	第 208 条 連合王国大臣等
209 The Welsh Ministers	第 209 条 ウェールズ大臣
210 The Scottish Ministers	第 210 条 スコットランド大臣
Amendments, etc.	
211 Amendments, repeals and revocations	第 211 条 修正、取消及び破棄
Interpretation	
212 General interpretation	第 212 条 一般的解釈
213 References to maternity leave, etc.	第 213 条 出産休暇への言及等
214 Index of defined expressions	第 214 条 定義された表現の索引

Final provisions	
215 Money	
216 Commencement	
217 Extent	
218 Short title	
Schedule 1 — Disability: supplementary provision	
Part 1 — Determination of disability	
Part 2 — Guidance	
Schedule 2 — Services and public functions: reasonable adjustments	
Schedule 3 — Services and public functions: exceptions	
Part 1 — Constitutional matters	
Part 2 — Education	
Part 3 — Health and care	
Part 4 — Immigration	
Part 5 — Insurance, etc.	
Part 6 — Marriage	
Part 7 — Separate and single services	
Part 8 — Television, radio and on-line broadcasting and distribution	
Part 9 — Transport	
Part 10 — Supplementary	
Schedule 4 — Premises: reasonable adjustments	
Schedule 5 — Premises: exceptions	
Schedule 6 — Office-holders: excluded offices	
Schedule 7 — Equality of terms: exceptions	
Part 1 — Terms of work	
Part 2 — Occupational pension schemes	
Schedule 8 — Work: reasonable adjustments	
Part 1 — Introductory	
Part 2 — Interested disabled person	
Part 3 — Limitations on the duty	
Schedule 9 — Work: exceptions	
Part 1 — Occupational requirements	
Part 2 — Exceptions relating to age	
Part 3 — Other exceptions	
Schedule 10 — Accessibility for disabled pupils	
Schedule 11 — Schools: exceptions	
Part 1 — Sex discrimination	
Part 2 — Religious or belief-related discrimination	
Part 3 — Disability discrimination	
Schedule 12 — Further and higher education exceptions	
Part 1 — Single-sex institutions, etc.	
Part 2 — Other exceptions	
Schedule 13 — Education: reasonable adjustments	
Schedule 14 — Educational charities and endowments	
Schedule 15 — Associations: reasonable adjustments	
Schedule 16 — Associations: exceptions	
Schedule 17 — Disabled pupils: enforcement	
Part 1 — Introductory	
Part 2 — Tribunals in England and Wales	
Part 3 — Tribunals in Scotland	
Part 4 — Admissions and exclusions	
Schedule 18 — Public sector equality duty: exceptions	
Schedule 19 — Public authorities	
Part 1 — Public authorities: general	
Part 2 — Public authorities: relevant Welsh authorities	
Part 3 — Public authorities: relevant Scottish authorities	
Schedule 20 — Rail vehicle accessibility: compliance	
Schedule 21 — Reasonable adjustments: supplementary	
Schedule 22 — Statutory provisions	
Schedule 23 — General exceptions	
Schedule 24 — Harmonisation: exceptions	
Schedule 25 — Information society services	
Schedule 26 — Amendments	
Schedule 27 — Repeals and revocations	
Part 1 — Repeals	
Part 2 — Revocations	
Schedule 28 — Index of defined expressions	

最終規定	
第 215 条 資金	
第 216 条 開始	
第 217 条 範囲	
第 218 条 略称	
附則 1 障害：補足規定	
第 1 部 障害の決定	
第 2 部 指針	
附則 2 サービス及び公的機能：合理的調整	
附則 3 サービス及び公的機能：例外	
第 1 部 憲法上の諸事項	
第 2 部 教育	
第 3 部 健康及び介護	
第 4 部 移民	
第 5 部 保険等	
第 6 部 婚姻	
第 7 部 個別サービス及び単一サービス	
第 8 部 テレビ、ラジオ及びオンライン放送並びに配布	
第 9 部 輸送機関	
第 10 部 補則	
附則 4 不動産：合理的調整	
附則 5 不動産：例外	
附則 6 公務員：除外された職務	
附則 7 条件の平等：例外	
第 1 部 労働条件	
第 2 部 職域年金制度	
附則 8 労働：合理的調整	
第 1 部 総則	
第 2 部 利害関係のある障害者	
第 3 部 義務の制限	
附則 9 労働：例外	
第 1 部 職業上の要件	
第 2 部 年齢に関連した例外	
第 3 部 その他の例外	
附則 10 障害のある生徒にかかるアクセシビリティ	
附則 11 学校：例外	
第 1 部 性差別	
第 2 部 宗教又は信条関連差別	
第 3 部 障害差別	
附則 12 継続教育及び高等教育の例外	
第 1 部 男女別学術機関等	
第 2 部 その他の例外	
附則 13 教育：合理的調整	
附則 14 教育チャリティ及び寄付	
附則 15 団体：合理的調整	
附則 16 団体：例外	
附則 17 障害のある生徒：法の施行	
第 1 部 総則	
第 2 部 イングランド及びウェールズ審判所	
第 3 部 スコットランド審判所	
第 4 部 合否及び除外	
附則 18 公的部門平等の義務：例外	
附則 19 公的機関	
第 1 部 公的機関：一般	
第 2 部 公的機関：関連のウェールズ機関	
第 3 部 公的機関：関連のスコットランド機関	
附則 20 鉄道車両アクセシビリティ：法の遵守	
附則 21 合理的調整：補則	
附則 22 法的規定	
附則 23 一般的例外	
附則 24 調和：例外	
附則 25 情報社会サービス	
附則 26 修正	
附則 27 取消及び破棄	
第 1 部 取消	
第 2 部 破棄	
附則 28 定義された表現の索引	

An Act to make provision to require Ministers of the Crown and others when making strategic decisions about the exercise of their functions to have regard to the desirability of reducing socio-economic inequalities; to reform and harmonise equality law and restate the greater part of the enactments relating to discrimination and harassment related to certain personal characteristics; to enable certain employers to be required to publish information about the differences in pay between male and female employees; to prohibit victimisation in certain circumstances; to require the exercise of certain functions to be with regard to the need to eliminate discrimination and other prohibited conduct; to enable duties to be imposed in relation to the exercise of public procurement functions; to increase equality of opportunity; to amend the law relating to rights and responsibilities in family relationships; and for connected purposes.
[8th April 2010]

BE IT ENACTED by the Queen's most Excellent Majesty, by and with the advice and consent of the Lords Spiritual and Temporal, and Commons, in this present Parliament assembled, and by the authority of the same, as follows:—

PART 1 SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES

- 1 Public sector duty regarding socio-economic inequalities
- (1) An authority to which this section applies must, when making decisions of a strategic nature about how to exercise its functions, have due regard to the desirability of exercising them in a way that is designed to reduce the inequalities of outcome which result from socio-economic disadvantage.
- (2) In deciding how to fulfil a duty to which it is subject under subsection (1), an authority must take into account any guidance issued by a Minister of the Crown.
- (3) The authorities to which this section applies are—
- a Minister of the Crown;
 - a government department other than the Security Service, the Secret Intelligence Service or the Government Communications Headquarters;
 - a county council or district council in England;
 - the Greater London Authority;
 - a London borough council;
 - the Common Council of the City of London in its capacity as a local authority;
 - the Council of the Isles of Scilly;
 - a Strategic Health Authority established under section 13 of the National Health Service Act 2006, or continued in existence by virtue of that section;
 - a Primary Care Trust established under section 18 of that Act, or continued in existence by virtue of that section;
 - a regional development agency established by the Regional Development Agencies Act 1998;
 - a police authority established for an area in England.
- (4) This section also applies to an authority that—
- is a partner authority in relation to a responsible local authority, and
 - does not fall within subsection (3),
- but only in relation to its participation in the preparation or modification of a sustainable community strategy.
- (5) In subsection (4)—
- “partner authority” has the meaning given by section 104 of the Local Government and Public Involvement in Health Act 2007;
- “responsible local authority” has the meaning given by section 103 of that Act;
- “sustainable community strategy” means a strategy prepared under section 4 of the Local Government Act 2000.
- (6) The reference to inequalities in subsection (1) does not include any inequalities experienced by a person as a result of being a person subject to immigration control within the meaning given by section 115(9) of the Immigration and Asylum Act 1999.
- 2 Power to amend section 1
- (1) A Minister of the Crown may by regulations amend section 1 so

本法律は、連合王国大臣(Ministers of the Crown)が自らの機能の行使に関する戦略的決定を下す際に、連合王国大臣に対し、社会経済的不平等縮減の望ましさについて考慮すること、平等法を改正し、調和させ、特定の個人特性にかかる差別及び嫌がらせに関連した法令の大部分を再表明すること、特定の雇用主に対し男女の従業員間の格差についての情報を公開するよう要請することができること、特定の状況での迫害を禁止すること、差別及び他の禁止行為をなくす必要性に関して機能の行使を要請すること、公的調達職務の執行に関連して義務を課すことができること、機会の平等を増大すること、家族関係における権利及び責任に関する法を修正することを定め、かつこれに関連した目的に照らして規定を定める法律である。
[2010年4月8日]

本法律は、英国女王陛下の名の下に、本議会で上院及び下院によりその権限の下で以下のように制定されたものである。

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
- (1) 本条が適用される機関は、機能の行使方法にかかる戦略を決定する際、社会経済的に不利な状態に起因する不平等の削減を目指した機能の行使の望ましさについて考慮しなければならない。
- (2) 機関は、第1項に基づく義務の遂行方法を決定する際、連合王国大臣により発布された指針を考慮しなければならない。
- (3) 本条が適用される機関は、以下のとおりである。
- 連合王国大臣
 - 情報局保安部、情報局秘密情報部又は政府通信本部以外の政府省庁
 - イングランド州議会又は郡議会
 - 大ロンドン庁
 - ロンドン自治区議会
 - 地方自治体としての法的資格を有するロンドン市議会
 - シリー諸島議会
 - 2006年国民保健サービス法第13条に基づき設立され又は当該条に基づき存続された戦略的保健当局
 - 当該法第13条に基づき設立され又は当該条に基づき存続されたプライマリケア・トラスト
 - 1998年地域開発公社法に基づき設立された地域開発公社
 - イングランドのある地域のために設立された警察当局
- (4) 本条は、
- 責任のある地方自治体に関連したパートナー機関であり、
 - 第3項の範囲に入らないが、持続可能なコミュニティ戦略の策定又は変更の参加のみに関連した機関にも適用される。
- (5) 第4項において、
- 「パートナー機関」とは、2007年地方自治体・保健サービス住民関与法第104条に定める意味をもつ。
- 「責任のある地方自治体」とは、当該法第103条に定める意味をもつ。
- 「持続可能なコミュニティ戦略」とは、2000年地方自治体法第4条に基づき策定された戦略をいう。
- (6) 第1項における不平等への言及には、1999年移民及び庇護法第115条第9項に定める意味内での移民管理の対象となる者が経験する不平等は含まれない。
- 第2条 第1条を修正する権限
- (1) 連合王国大臣は、規則により、以下を目的として第1条

as to—

- (a) add a public authority to the authorities that are subject to the duty under subsection (1) of that section;
 - (b) remove an authority from those that are subject to the duty;
 - (c) make the duty apply, in the case of a particular authority, only in relation to certain functions that it has;
 - (d) in the case of an authority to which the application of the duty is already restricted to certain functions, remove or alter the restriction.
- (2) In subsection (1) “public authority” means an authority that has functions of a public nature.
- (3) Provision made under subsection (1) may not impose a duty on an authority in relation to any devolved Scottish functions or devolved Welsh functions.
- (4) The Scottish Ministers or the Welsh Ministers may by regulations amend section 1 so as to—
- (a) add a relevant authority to the authorities that are subject to the duty under subsection (1) of that section;
 - (b) remove a relevant authority from those that are subject to the duty;
 - (c) make the duty apply, in the case of a particular relevant authority, only in relation to certain functions that it has;
 - (d) in the case of a relevant authority to which the application of the duty is already restricted to certain functions, remove or alter the restriction.
- (5) For the purposes of the power conferred by subsection (4) on the Scottish Ministers, “relevant authority” means an authority whose functions—
- (a) are exercisable only in or as regards Scotland,
 - (b) are wholly or mainly devolved Scottish functions, and
 - (c) correspond or are similar to those of an authority for the time being specified in section 1(3).
- (6) For the purposes of the power conferred by subsection (4) on the Welsh Ministers, “relevant authority” means an authority whose functions—
- (a) are exercisable only in or as regards Wales,
 - (b) are wholly or mainly devolved Welsh functions, and
 - (c) correspond or are similar to those of an authority for the time being specified in subsection (3) of section 1 or referred to in subsection (4) of that section.
- (7) Before making regulations under this section, the Scottish Ministers or the Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown.
- (8) Regulations under this section may make any amendments of section 1 that appear to the Minister or Ministers to be necessary or expedient in consequence of provision made under subsection (1) or (as the case may be) subsection (4).
- (9) Provision made by the Scottish Ministers or the Welsh Ministers in reliance on subsection (8) may, in particular, amend section 1 so as to—
- (a) confer on the Ministers a power to issue guidance;
 - (b) require a relevant authority to take into account any guidance issued under a power conferred by virtue of paragraph (a);
 - (c) disapply section 1(2) in consequence of the imposition of a requirement by virtue of paragraph (b).
- (10) Before issuing guidance under a power conferred by virtue of subsection (9)(a), the Ministers must—
- (a) take into account any guidance issued by a Minister of the Crown under section 1;
 - (b) consult a Minister of the Crown.
- (11) For the purposes of this section—
- (a) a function is a devolved Scottish function if it is exercisable in or as regards Scotland and it does not relate to reserved matters (within the meaning of the Scotland Act 1998);
 - (b) a function is a devolved Welsh function if it relates to a matter in respect of which functions are exercisable by the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government, or to a matter within the legislative competence of the National Assembly for Wales.

3 Enforcement

を修正することができる。

- (a) 当該条の第1項に基づく義務の対象となる機関に公的機関を追加すること
 - (b) 義務の対象となる機関からある機関を削除すること
 - (c) 特定機関の場合、その特定の機能に関してのみ義務を適用させること
 - (d) 義務の適用がすでに特定の機能に制限されている機関の場合、その制限を取り除き又は変更すること
- (2) 第1項の「公的機関」とは、公的性質をもつ機能を有する機関をいう。
- (3) 第1項に基づき定められた規定では、権限委譲後のスコットランド機能又はウェールズ機能に関して、機関に義務を課すことはできない。
- (4) スコットランド大臣又はウェールズ大臣は、規則により、以下を目的として第1条を修正することができる。
- (a) 当該条第1項に基づく義務の対象となる機関に関連機関を追加すること
 - (b) 義務の対象となる機関から関連機関を削除すること
 - (c) 特定の関連機関の場合、その特定の機能に関してのみ義務を適用させること
 - (d) 義務の適用がすでに特定の機能に制限されている関連機関の場合、その制限を取り除き又は変更すること
- (5) 第4項によりスコットランド大臣に付与された権限の目的に照らして、「関連機関」とは、その機能が以下のものである機関をいう。
- (a) スコットランドにおいてのみ又はスコットランドに關してのみ行使可能であり、
 - (b) 全て又は主に権限委譲後のスコットランドの機能であり、
 - (c) 当面、第1条第3項に定める機関の機能に該当するか又は類似している機能
- (6) 第4項によりウェールズ各大臣に付与された権限の目的に照らして、「関連機関」とは、その機能が以下のものである機関をいう。
- (a) ウェールズにおいてのみ又はウェールズに關してのみ行使可能であり、
 - (b) 全て又は主に権限委譲後のウェールズの機能であり、
 - (c) 当面、第1条第3項に定める機関、又は第1条第4項に定める機関の機能に該当するか又は類似している機能
- (7) スコットランド大臣又はウェールズ大臣は、本条に基づき規則を定める前に連合王国大臣に諮問しなければならない。
- (8) 本条に基づく規則において、第1項又は(場合によっては)第4項に基づき定められた規定の結果大臣に必要であると思われる、又は大臣に適切であると思われる第1条の修正を行うことができる。
- (9) 第8項に基づきスコットランド大臣又はウェールズ大臣により定められた規定において、以下を目的として特に第1条を修正することができる。
- (a) 大臣に、指針を發布する権限を付与すること
 - (b) 関連機関に対し、(a)により付与された権限に基づき發布された指針を考慮するよう要請すること
 - (c) (b)により要件を課した結果として第1条第2項を適用しないこと
- (10) 大臣は、第9項(a)により付与された権限に基づき指針を發布する前に、以下を行わなければならない。
- (a) 第1条に基づき連合王国大臣により發布された指針を考慮すること
 - (b) 連合王国大臣に諮問すること
- (11) 本条の目的に照らして、
- (a) 機能とは、それがスコットランドにおいて又はスコットランドに關して行使可能であり、(1998年スコットランド法の意味内で)留保されている問題に關連していない場合には、権限委譲後のスコットランドの機能をいう。
 - (b) 機能とは、それがウェールズ大臣、ウェールズ首相又はウェールズ議会政府法律顧問により行使可能である問題、又はウェールズ議会の法的権限内での問題に關連している場合には、権限委譲後のウェールズの機能をいう。

第3条 法の施行

A failure in respect of a performance of a duty under section 1 does not confer a cause of action at private law.

PART 2 EQUALITY: KEY CONCEPTS

CHAPTER 1 PROTECTED CHARACTERISTICS

4 The protected characteristics

The following characteristics are protected characteristics—

- age;
- disability;
- gender reassignment;
- marriage and civil partnership;
- pregnancy and maternity;
- race;
- religion or belief;
- sex;
- sexual orientation.

5 Age

- (1) In relation to the protected characteristic of age—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular age group;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same age group.
- (2) A reference to an age group is a reference to a group of persons defined by reference to age, whether by reference to a particular age or to a range of ages.

6 Disability

- (1) A person (P) has a disability if—
 - (a) P has a physical or mental impairment, and
 - (b) the impairment has a substantial and long-term adverse effect on P's ability to carry out normal day-to-day activities.
- (2) A reference to a disabled person is a reference to a person who has a disability.
- (3) In relation to the protected characteristic of disability—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who has a particular disability;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who have the same disability.
- (4) This Act (except Part 12 and section 190) applies in relation to a person who has had a disability as it applies in relation to a person who has the disability; accordingly (except in that Part and that section)—
 - (a) a reference (however expressed) to a person who has a disability includes a reference to a person who has had the disability, and
 - (b) a reference (however expressed) to a person who does not have a disability includes a reference to a person who has not had the disability.
- (5) A Minister of the Crown may issue guidance about matters to be taken into account in deciding any question for the purposes of subsection (1).
- (6) Schedule 1 (disability: supplementary provision) has effect.

7 Gender reassignment

- (1) A person has the protected characteristic of gender reassignment if the person is proposing to undergo, is undergoing or has undergone a process (or part of a process) for the purpose of reassigning the person's sex by changing physiological or other attributes of sex.
- (2) A reference to a transsexual person is a reference to a person who has the protected characteristic of gender reassignment.
- (3) In relation to the protected characteristic of gender reassignment—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a transsexual person;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to transsexual persons.

8 Marriage and civil partnership

- (1) A person has the protected characteristic of marriage and civil

第 1 条に基づく義務の遂行に関する不履行は、私法における訴訟原因とならない。

第 2 部 平等：主要な概念

第 1 章 保護特性

第 4 条 保護特性

次の特性は保護特性である。

- 年齢
- 障害
- 性転換
- 結婚及びシビル・パートナーシップ
- 妊娠及び出産
- 人種
- 宗教又は信条
- 性別
- 性的指向

第 5 条 年齢

- (1) 年齢の保護特性に関して、
 - (a) 特定の保護特性を有する者への言及は、特定の年齢グループへの言及である。
 - (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ年齢グループの者への言及である。
- (2) 年齢グループへの言及は、特定の年齢又は年齢範囲に関するかどうかを問わず、年齢に関して限定された者のグループへの言及である。

第 6 条 障害

- (1) 人 (P) は、以下の場合に障害を有す。
 - (a) 身体的又は精神的機能障害を有し、
 - (b) その機能障害が、P の通常の日常生活活動を行う能力に長期間にわたり相当な悪影響を及ぼす場合
- (2) 障害者への言及は、障害を有す者への言及である。
- (3) 障害の保護特性に関して、
 - (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の障害を有す者への言及である。
 - (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ障害を有す者への言及である。
- (4) 本法 (第 12 部及び第 190 条を除く) は、障害を有す者について適用されるのと同様に、障害を有した者についても適用される。従って (当該部及び当該条を除く)、
 - (a) 障害を有す者への言及 (いかに明示されたかを問わず) には、障害を有した者への言及が含まれ、
 - (b) 障害を有さない者への言及 (いかに明示されたかを問わず) には、障害を有しなかった者への言及が含まれる。
- (5) 連合王国大臣は、第 1 項の目的に照らして、いかなる問題の決定においても考慮すべき事項についての指針を發布することができる。
- (6) 附則 1 (障害：補足規定) が効力を有する。

第 7 条 性転換

- (1) 人が性の身体的属性又はその他の属性を転換することにより、性転換を目的としたプロセス (若しくはプロセスの一部) を受けることを企図しており、受けつつあり、又は受けた場合、当該人は性転換の保護特性を有す。
- (2) 性転換者への言及は、性転換の保護特性を有す者への言及である。
- (3) 性転換の保護特性に関し、
 - (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、性転換者への言及である。
 - (b) 保護特性を共有する者への言及は、性転換者への言及である。

第 8 条 結婚及びシビル・パートナーシップ

- (1) 人が結婚している場合、又はシビル・パートナーである

partnership if the person is married or is a civil partner.

- (2) In relation to the protected characteristic of marriage and civil partnership—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is married or is a civil partner;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are married or are civil partners.

9 Race

- (1) Race includes—
- (a) colour;
- (b) nationality;
- (c) ethnic or national origins.
- (2) In relation to the protected characteristic of race—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular racial group;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same racial group.
- (3) A racial group is a group of persons defined by reference to race; and a reference to a person's racial group is a reference to a racial group into which the person falls.
- (4) The fact that a racial group comprises two or more distinct racial groups does not prevent it from constituting a particular racial group.
- (5) A Minister of the Crown may by order—
- (a) amend this section so as to provide for caste to be an aspect of race;
- (b) amend this Act so as to provide for an exception to a provision of this Act to apply, or not to apply, to caste or to apply, or not to apply, to caste in specified circumstances.
- (6) The power under section 207(4)(b), in its application to subsection (5), includes power to amend this Act.

10 Religion or belief

- (1) Religion means any religion and a reference to religion includes a reference to a lack of religion.
- (2) Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief.
- (3) In relation to the protected characteristic of religion or belief—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular religion or belief;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same religion or belief.

11 Sex

- In relation to the protected characteristic of sex—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a man or to a woman;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same sex.

12 Sexual orientation

- (1) Sexual orientation means a person's sexual orientation towards—
- (a) persons of the same sex,
- (b) persons of the opposite sex, or
- (c) persons of either sex.
- (2) In relation to the protected characteristic of sexual orientation—
- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is of a particular sexual orientation;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same sexual orientation.

場合に、当該人は結婚及びシビル・パートナーシップの保護特性を有す。

- (2) 結婚及びシビル・パートナーシップに関し、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、結婚している者又はシビル・パートナーである者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、結婚している者又はシビル・パートナーである者への言及である。

第9条 人種

- (1) 人種には、以下が含まれる。
- (a) 肌の色
- (b) 国籍
- (c) 種族的出身又は出身国
- (2) 人種の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の人種グループの者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ人種グループの者への言及である。
- (3) 人種グループは、人種に関して定められた者のグループであり、ある者の人種グループへの言及は、当該者がその範囲に入る人種グループへの言及である。
- (4) 1つの人種グループが2つ以上の明確な人種グループで構成されている旨の事実によって特定の人種グループの構成が妨げられるものではない。
- (5) 連合王国大臣は、命令により、以下を行うことができる。
- (a) 人種の1側面となる排他的階級を規定することを目的として、本条を修正すること
- (b) 排他的階級に適用するために又は適用しないために、あるいは定められた状況における排他的階級に適用するために又は適用しないために、本法の規定除外を定めることを目的として本法を修正すること
- (6) 第207条第4項(b)に基づく権限には、それを第5項に適用する際に本法を修正する権限が含まれる。

第10条 宗教又は信条

- (1) 宗教とはいずれかの宗教をいい、また、宗教への言及には宗教をもたないことへの言及が含まれる。
- (2) 信条とは宗教上の信条又は哲学的な信条をいい、また、信条への言及には信条をもたないことへの言及が含まれる。
- (3) 宗教又は信条の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の宗教又は信条をもつ者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ宗教又は信条をもつ者への言及である。

第11条 性別

- 性別の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、男性又は女性への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ性別の者への言及である。

第12条 性的指向

- (1) 性的指向とは、ある者の以下に対する性的指向をいう。
- (a) 同性の者
- (b) 異性の者、又は
- (c) 両性の者
- (2) 性的指向の保護特性に関して、
- (a) 特定の保護特性を有す者への言及は、特定の性的指向を有す者への言及である。
- (b) 保護特性を共有する者への言及は、同じ性的指向を有す者への言及である。

13 Direct discrimination

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.
- (2) If the protected characteristic is age, A does not discriminate against B if A can show A's treatment of B to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) If the protected characteristic is disability, and B is not a disabled person, A does not discriminate against B only because A treats or would treat disabled persons more favourably than A treats B.
- (4) If the protected characteristic is marriage and civil partnership, this section applies to a contravention of Part 5 (work) only if the treatment is because it is B who is married or a civil partner.
- (5) If the protected characteristic is race, less favourable treatment includes segregating B from others.
- (6) If the protected characteristic is sex—
 - (a) less favourable treatment of a woman includes less favourable treatment of her because she is breast-feeding;
 - (b) in a case where B is a man, no account is to be taken of special treatment afforded to a woman in connection with pregnancy or childbirth.
- (7) Subsection (6)(a) does not apply for the purposes of Part 5 (work).
- (8) This section is subject to sections 17(6) and 18(7).

14 Combined discrimination: dual characteristics

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a combination of two relevant protected characteristics, A treats B less favourably than A treats or would treat a person who does not share either of those characteristics.
- (2) The relevant protected characteristics are—
 - (a) age;
 - (b) disability;
 - (c) gender reassignment;
 - (d) race
 - (e) religion or belief;
 - (f) sex;
 - (g) sexual orientation.
- (3) For the purposes of establishing a contravention of this Act by virtue of subsection (1), B need not show that A's treatment of B is direct discrimination because of each of the characteristics in the combination (taken separately).
- (4) But B cannot establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1) if, in reliance on another provision of this Act or any other enactment, A shows that A's treatment of B is not direct discrimination because of either or both of the characteristics in the combination.
- (5) Subsection (1) does not apply to a combination of characteristics that includes disability in circumstances where, if a claim of direct discrimination because of disability were to be brought, it would come within section 116 (special educational needs).
- (6) A Minister of the Crown may by order amend this section so as to—
 - (a) make further provision about circumstances in which B can, or in which B cannot, establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1);
 - (b) specify other circumstances in which subsection (1) does not apply.
- (7) The references to direct discrimination are to a contravention of this Act by virtue of section 13.

15 Discrimination arising from disability

- (1) A person (A) discriminates against a disabled person (B) if—
 - (a) A treats B unfavourably because of something arising in consequence of B's disability, and
 - (b) A cannot show that the treatment is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) Subsection (1) does not apply if A shows that A did not know, and could not reasonably have been expected to know, that B had the disability.

16 Gender reassignment discrimination: cases of absence from

第13条 直接的差別

- (1) ある者 (A) が、保護特性を理由に、他者への処遇に比べ B を不利に処遇する場合、B を差別している。
- (2) 保護特性が年齢である場合、B に対する A の処遇が正当な目的達成の釣合いのとれた手段であることを証明することができる場合には、A は B を差別していない。
- (3) 保護特性が障害であり、B が障害者でない場合、A が B に比べ障害者を有利に処遇しているか又は処遇するという理由だけで A が B を差別していることにはならない。
- (4) 保護特性が結婚及びシビル・パートナーシップである場合、本条は、結婚しているのが B であること又はシビル・パートナーが B であることがその処遇理由である場合のみ第5部(労働)の違反に適用される。
- (5) 保護特性が人種である場合、不利な処遇には他者からの B の隔離が含まれる。
- (6) 保護特性が性別である場合、
 - (a) 女性に対する不利な処遇には、授乳を理由とした不利な処遇が含まれる。
 - (b) B が男性の場合、妊娠又は出産に関連した女性に与えられる特別処遇は考慮されない。
- (7) 第6項(a)は、第5部(労働)の目的に照らして適用されない。
- (8) 本条は、第17条第6項及び第18条第7項を条件とする。

第14条 複合差別：二重特性

- (1) ある者 (A) が、2つの関連保護特性の組み合わせを理由として、当該特性のいずれも共有していない者に比べ B を不利に処遇する場合、A は B を差別している。
- (2) 関連の保護特性は、以下のとおりである。
 - (a) 年齢
 - (b) 障害
 - (c) 性転換
 - (d) 人種
 - (e) 宗教又は信条
 - (f) 性別
 - (g) 性的指向
- (3) 第1項に基づいて本法の違反を立証する目的に照らして、B は、A の B に対する処遇が (別個に) 組み合わせられた特性のそれぞれを理由とした直接的差別であることを証明する必要はない。
- (4) 但し、本法の別の規定又は他の法令に基づいて、A が、B に対する A の処遇は組み合わせられた特性のいずれか又は両方を理由とした直接的差別ではないことを証明する場合、B は、第1項に基づいて本法の違反を立証することはできない。
- (5) 障害を理由とした直接的差別にかかる訴訟が起こされる可能性がある場合、第1項は、第116条(特別教育ニーズ)の範囲内の状況において障害が含まれる特性の組み合わせには適用されない。
- (6) 連合王国大臣は、命令により、以下を行うことを目的として本条を修正することができる。
 - (a) 第1項に基づいて、本法の違反を B が立証することができる状況又は B が立証することができない状況についてさらなる規定を定めること
 - (b) 第1項が適用されないその他の状況を定めること
- (7) 直接的差別への言及は、第13条に基づく本法の違反への言及である。

第15条 障害に起因する差別

- (1) 人 (A) は、以下の場合に障害者 (B) を差別している。
 - (a) A が、B の障害の結果生じている事柄を理由に B に不利な処遇をし、
 - (b) A が、その処遇が正当な目的達成の釣合いのとれた手段であることを証明することができない場合
- (2) A は B が障害を有すと知らなかったこと、及び B が障害を有す旨を A が知るとは合理的に予想できなかったことを A が証明する場合には、第1項は適用されない。

第16条 性転換差別：欠勤の場合

work

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of gender reassignment.
- (2) A person (A) discriminates against a transsexual person (B) if, in relation to an absence of B's that is because of gender reassignment, A treats B less favourably than A would treat B if—
- B's absence was because of sickness or injury, or
 - B's absence was for some other reason and it is not reasonable for B to be treated less favourably.
- (3) A person's absence is because of gender reassignment if it is because the person is proposing to undergo, is undergoing or has undergone the process (or part of the process) mentioned in section 7(1).

17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application to the protected characteristic of pregnancy and maternity of—
- Part 3 (services and public functions);
 - Part 4 (premises);
 - Part 6 (education);
 - Part 7 (associations).
- (2) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because of a pregnancy of hers.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if, in the period of 26 weeks beginning with the day on which she gives birth, A treats her unfavourably because she has given birth.
- (4) The reference in subsection (3) to treating a woman unfavourably because she has given birth includes, in particular, a reference to treating her unfavourably because she is breast-feeding.
- (5) For the purposes of this section, the day on which a woman gives birth is the day on which—
- she gives birth to a living child, or
 - she gives birth to a dead child (more than 24 weeks of the pregnancy having passed).
- (6) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to anything done in relation to a woman in so far as—
- it is for the reason mentioned in subsection (2), or
 - it is in the period, and for the reason, mentioned in subsection (3).

18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of pregnancy and maternity.
- (2) A person (A) discriminates against a woman if, in the protected period in relation to a pregnancy of hers, A treats her unfavourably—
- because of the pregnancy, or
 - because of illness suffered by her as a result of it.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is on compulsory maternity leave.
- (4) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is exercising or seeking to exercise, or has exercised or sought to exercise, the right to ordinary or additional maternity leave.
- (5) For the purposes of subsection (2), if the treatment of a woman is in implementation of a decision taken in the protected period, the treatment is to be regarded as occurring in that period (even if the implementation is not until after the end of that period).
- (6) The protected period, in relation to a woman's pregnancy, begins when the pregnancy begins, and ends—
- if she has the right to ordinary and additional maternity leave, at the end of the additional maternity leave period or (if earlier) when she returns to work after the pregnancy;
 - if she does not have that right, at the end of the period of 2 weeks beginning with the end of the pregnancy.
- (7) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to treatment of a woman in so far as—
- it is in the protected period in relation to her and is for a reason mentioned in paragraph (a) or (b) of subsection (2), or
 - it is for a reason mentioned in subsection (3) or (4).

- (1) 本条は、第 5 部（労働）を性転換の保護特性に適用する目的に照らして、効力を有する。

- (2) 人（A）は、性転換を理由とした性転換者（B）の欠勤に関して、以下の場合の B の処遇よりも不利に処遇する場合、B を差別している。
- B の欠勤理由が病気又は負傷である場合、又は
 - B の欠勤が他の理由によるものであり、B がより不利に処遇されるのが合法的でない場合

- (3) 人が第 7 条第 1 項に記載するプロセス（若しくはプロセスの一部）を受けることを企図しており、受けつつあり、又は受けた場合、当該人の欠勤理由は性転換である。

第 17 条 妊娠及び出産差別：非労働の場合

- (1) 本条は、以下を妊娠及び出産の保護特性に適用する目的に照らして、効力を有する。
- 第 3 部（サービス及び公的機能）
 - 第 4 部（不動産）
 - 第 6 部（教育）
 - 第 7 部（団体）
- (2) 人（A）が、妊娠を理由に女性を不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (3) A が、女性の出産日から起算して 26 週間が経過する間、出産を理由に不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (4) 第 3 項における女性の出産を理由に不利に処遇することへの言及には、特に、授乳を理由に不利に処遇することへの言及が含まれる。
- (5) 本条の目的に照らして、女性の出産日は以下の日である。
- 生存児出産日、又は
 - 死児出産日（妊娠から 24 週間以上経過していること）
- (6) 第 13 条は、性差別に関する限り、以下の場合に、女性に関して行われたことに適用されない。
- 第 2 項に定める理由による。
 - 第 3 項に定める期間内及び理由による。

第 18 条 妊娠及び出産差別：労働の場合

- (1) 本条は、第 5 部（労働）を妊娠及び出産の保護特性に適用する目的に照らして、効力を有する。
- (2) 人（A）が、女性の妊娠に関する保護期間に、その女性を不利に処遇する場合、以下を理由に A はその女性を差別している。
- 妊娠、又は
 - 妊娠の結果患った病気
- (3) 人（A）が、女性が義務的出産休暇中であることを理由に、不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (4) 人（A）が、女性が通常の若しくは追加の出産休暇を取る権利を行使しており、又は行使しようとしており、あるいは行使したか、又は行使しようとしたことを理由に不利に処遇する場合、A はその女性を差別している。
- (5) 第 2 項の目的に照らして、女性の処遇が保護期間中に下された決定の実行時に生じる場合、当該処遇は、（たとえ当該実行が当該期間終了後であったとしても）当該期間中に生じたとみなすものとする。
- (6) 女性の妊娠に関して、妊娠開始時に保護期間が始まり、以下の場合に終了する。
- 通常の及び追加の出産休暇を取る権利を有する場合には、追加の出産休暇期間の終了時、又は（それよりも早い場合には）出産後職場に復帰したとき
 - 当該権利を有さない場合、出産の終了から起算して 2 週間が経過したとき
- (7) 第 13 条は、性差別に関する限り、以下の場合に女性の処遇に適用されない。
- その女性の保護期間中であり、第 2 項(a)若しくは(b)に定める理由による場合、又は
 - 第 3 項若しくは第 4 項に定める理由による場合

19 Indirect discrimination

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's.
- (2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's if—
 - (a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic,
 - (b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it,
 - (c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and
 - (d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) The relevant protected characteristics are—
 - age;
 - disability;
 - gender reassignment;
 - marriage and civil partnership;
 - race;
 - religion or belief;
 - sex;
 - sexual orientation.

Adjustments for disabled persons

20 Duty to make adjustments

- (1) Where this Act imposes a duty to make reasonable adjustments on a person, this section, sections 21 and 22 and the applicable Schedule apply; and for those purposes, a person on whom the duty is imposed is referred to as A.
- (2) The duty comprises the following three requirements.
- (3) The first requirement is a requirement, where a provision, criterion or practice of A's puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage.
- (4) The second requirement is a requirement, where a physical feature puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage.
- (5) The third requirement is a requirement, where a disabled person would, but for the provision of an auxiliary aid, be put at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to provide the auxiliary aid.
- (6) Where the first or third requirement relates to the provision of information, the steps which it is reasonable for A to have to take include steps for ensuring that in the circumstances concerned the information is provided in an accessible format.
- (7) A person (A) who is subject to a duty to make reasonable adjustments is not (subject to express provision to the contrary) entitled to require a disabled person, in relation to whom A is required to comply with the duty, to pay to any extent A's costs of complying with the duty.
- (8) A reference in section 21 or 22 or an applicable Schedule to the first, second or third requirement is to be construed in accordance with this section.
- (9) In relation to the second requirement, a reference in this section or an applicable Schedule to avoiding a substantial disadvantage includes a reference to—
 - (a) removing the physical feature in question,
 - (b) altering it, or
 - (c) providing a reasonable means of avoiding it.
- (10) A reference in this section, section 21 or 22 or an applicable Schedule (apart from paragraphs 2 to 4 of Schedule 4) to a physical feature is a reference to—
 - (a) a feature arising from the design or construction of a building,
 - (b) a feature of an approach to, exit from or access to a building,
 - (c) a fixture or fitting, or furniture, furnishings, materials,

第 19 条 間接的差別

- (1) 人 (A) が他の者 (B) に、B の関連保護特性に関して差別的な規定、規準又は慣行を適用する場合、A は B を差別している。
- (2) 第 1 項の目的に照らして、規定、規準又は慣行は、以下の場合に B の関連保護特性に関して差別的である。
 - (a) A が、B と特性を共有しない者に対し規定、規準若しくは慣行を適用しているか、又は適用しようとしており、
 - (b) それが B と特性を共有しない者に比べ、B と特性を共有する者を不利な状態に置いており、又は不利な状態に置こうとしており、
 - (c) それが B を当該不利な状態に置いており、又は不利な状態に置こうとしており、
 - (d) それが正当な目的達成の釣合いのとれた手段であることを A が証明できない場合
- (3) 関連保護特性は以下のとおりである。
 - 年齢
 - 障害
 - 性転換
 - 結婚及びシビル・パートナーシップ
 - 人種
 - 宗教又は信条
 - 性別
 - 性的指向

障害者に対する調整

第 20 条 調整義務

- (1) 本法が、ある者に対し合理的調整義務を課す場合、本条、第 21 条及び第 22 条並びに適用可能な附則が適用される。また、当該目的に照らして、義務が課せられる者を A と呼ぶ。
- (2) 義務は、次の三要件で構成されている。
- (3) 第一の要件は、A の規定、規準又は慣行が、関連事項に関して、障害を有さない者に比べ障害者を相当に不利な状態に置く場合、不利な状態をなくすために合理的な措置を講じる旨の要件である。
- (4) 第二の要件は、物理的特徴が、関連事項に関して、障害を有さない者に比べ障害者を相当に不利な状態に置く場合、不利な状態をなくすために合理的な措置を講じる旨の要件である。
- (5) 第三の要件は、関連事項に関して、補助器具の提供がなければ障害を有さない者に比べ障害者が不利な状態に置かれる場合、補助器具を提供するために合理的な措置を講じる旨の要件である。
- (6) 第一の要件又は第三の要件が情報の提供に関連している場合、A が講じるべき合法的措置には、当該状況において情報がアクセス可能な形式で提供されていることを確保するための措置が含まれる。
- (7) 合理的調整義務に従わなければならない者 (A) は、(これと反対の明示的規定に従って) A が義務の遵守を要請されている障害者に対し、A が義務の遵守において払う犠牲の範囲までの犠牲を要請する資格はない。
- (8) 第 21 条若しくは第 22 条又は適用附則における第一要件、第二要件若しくは第三要件への言及は、本条に従って解釈するものとする。
- (9) 第二の要件に関して、本条又は適用附則における「相当な不利な状態をなくすこと」への言及には、以下への言及が含まれる。
 - (a) 当該物理的特徴を削除すること
 - (b) それを変更すること、又は
 - (c) それを回避するための合理的な手段を提供すること
- (10) 本条、第 21 条若しくは第 22 条又は(附則 4 の第 2 項から第 4 項とは別に) 適用附則における物理的特徴への言及は、以下への言及である。
 - (a) 建物の設計又は構造に起因する特徴
 - (b) 建物へのアプローチ、建物からの出口、建物へのアクセスの特徴
 - (c) 建物内又は建物上の備品若しくは付属品、又は家具、備

equipment or other chattels, in or on premises, or
(d) any other physical element or quality.

- (11) A reference in this section, section 21 or 22 or an applicable Schedule to an auxiliary aid includes a reference to an auxiliary service.
- (12) A reference in this section or an applicable Schedule to chattels is to be read, in relation to Scotland, as a reference to moveable property.
- (13) The applicable Schedule is, in relation to the Part of this Act specified in the first column of the Table, the Schedule specified in the second column.

Part of this Act	Applicable Schedule
Part 3 (services and public functions)	Schedule 2
Part 4 (premises)	Schedule 4
Part 5 (work)	Schedule 8
Part 6 (education)	Schedule 13
Part 7 (associations)	Schedule 15
Each of the Parts mentioned above	Schedule 21

21 Failure to comply with duty

- (1) A failure to comply with the first, second or third requirement is a failure to comply with a duty to make reasonable adjustments.
- (2) A discriminates against a disabled person if A fails to comply with that duty in relation to that person.
- (3) A provision of an applicable Schedule which imposes a duty to comply with the first, second or third requirement applies only for the purpose of establishing whether A has contravened this Act by virtue of subsection (2); a failure to comply is, accordingly, not actionable by virtue of another provision of this Act or otherwise.

22 Regulations

- (1) Regulations may prescribe—
- matters to be taken into account in deciding whether it is reasonable for A to take a step for the purposes of a prescribed provision of an applicable Schedule;
 - descriptions of persons to whom the first, second or third requirement does not apply.
- (2) Regulations may make provision as to—
- circumstances in which it is, or in which it is not, reasonable for a person of a prescribed description to have to take steps of a prescribed description;
 - what is, or what is not, a provision, criterion or practice;
 - things which are, or which are not, to be treated as physical features;
 - things which are, or which are not, to be treated as alterations of physical features;
 - things which are, or which are not, to be treated as auxiliary aids.
- (3) Provision made by virtue of this section may amend an applicable Schedule.

Discrimination: supplementary

23 Comparison by reference to circumstances

- (1) On a comparison of cases for the purposes of section 13, 14, or 19 there must be no material difference between the circumstances relating to each case.
- (2) The circumstances relating to a case include a person's abilities if—
- on a comparison for the purposes of section 13, the protected characteristic is disability;
 - on a comparison for the purposes of section 14, one of the protected characteristics in the combination is disability.
- (3) If the protected characteristic is sexual orientation, the fact that one person (whether or not the person referred to as B) is a civil partner while another is married is not a material difference between the circumstances relating to each case.

24 Irrelevance of alleged discriminator's characteristics

- (1) For the purpose of establishing a contravention of this Act by virtue of section 13(1), it does not matter whether A has the

え付け家具、材料、設備若しくはその他の動産 (chattels)、又は

(d) その他の物理的要素若しくは品質

- (11) 本条、第 21 条若しくは第 22 条又は適用附則における補助器具への言及には、補助的サービスへの言及が含まれる。

- (12) 本条又は適用附則における動産 (chattels) への言及は、スコットランドに関する動産 (moveable property) への言及と解釈するものとする。

- (13) 適用附則とは、本表の第一列に記載する本法各部に関して第二列に記載する附則をいう。

本法各部	適用附則
第 3 部 (サービス及び公的機能)	附則 2
第 4 部 (不動産)	附則 4
第 5 部 (労働)	附則 8
第 6 部 (教育)	附則 13
第 7 部 (団体)	附則 15
上述の各部	附則 21

第 21 条 義務の遵守不履行

- (1) 第一の要件、第二の要件又は第三の要件の遵守不履行は、合理的調整義務の遵守不履行である。
- (2) A が障害者に関して当該義務を遵守しない場合、A は当該障害者を差別している。
- (3) 第一の要件、第二の要件又は第三の要件を遵守する義務を課している適用附則の規定は、A が第 2 項に基づいて本法に違反したかどうかを立証する目的でのみ適用される。よって、遵守不履行は、本法の別の規定又は別の方法に基づいて違法とはならない。

第 22 条 規則

- (1) 規則において、以下を規定することができる。
- 適用附則の定められた規定の目的に照らして、A が措置を講じることが合理的か否かの決定を下す際に考慮すべき事項
 - 第一の要件、第二の要件又は第三の要件が適用されない者の種類
- (2) 規則において、以下に関して規定することができる。
- 定められた者が、定められた種類の措置を講じることが合理的である状況、又は合理的でない状況
 - 規定、規準若しくは慣行であるもの又は規定、規準若しくは慣行でないもの
 - 物理的特徴とみなされるもの、又はみなされないもの
 - 物理的特徴の変更とみなされるもの、又はみなされないもの
 - 補助器具とみなされるもの、又はみなされないもの
- (3) 本条に基づいて定められた規定において、適用附則を修正することができる。

差別：補則

第 23 条 状況に関する比較

- (1) 第 13 条、第 14 条又は第 19 条の目的に照らして各事例を比較した場合、各事例に関連した状況間に重要な相違があってはならない。
- (2) 以下の場合に、ある事例に関連した状況に人の能力が含まれる。
- 第 13 条の目的に照らして比較したとき、保護特性が障害である場合
 - 第 14 条の目的に照らして比較したとき、組み合わせ保護特性の 1 つが障害である場合
- (3) 保護特性が性的指向の場合、ある者 (B と呼ばれるか否かを問わず) がシビル・パートナーでありもう一方が既婚者である旨の事実は、各事例に関連した状況間の重要な相違ではない。

第 24 条 差別者と言われている者の特性の非関連性

- (1) 第 13 条第 1 項に基づいて本法の違反を立証する目的に照らして、A が保護特性を有しているか否かは問題ではない。

protected characteristic.

- (2) For the purpose of establishing a contravention of this Act by virtue of section 14(1), it does not matter—
- whether A has one of the protected characteristics in the combination;
 - whether A has both.

25 References to particular strands of discrimination

- (1) Age discrimination is—
- discrimination within section 13 because of age;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is age.
- (2) Disability discrimination is—
- discrimination within section 13 because of disability;
 - discrimination within section 15;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is disability;
 - discrimination within section 21.
- (3) Gender reassignment discrimination is—
- discrimination within section 13 because of gender reassignment;
 - discrimination within section 16;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is gender reassignment.
- (4) Marriage and civil partnership discrimination is—
- discrimination within section 13 because of marriage and civil partnership;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is marriage and civil partnership.
- (5) Pregnancy and maternity discrimination is discrimination within section 17 or 18.
- (6) Race discrimination is—
- discrimination within section 13 because of race;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is race.
- (7) Religious or belief-related discrimination is—
- discrimination within section 13 because of religion or belief;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is religion or belief.
- (8) Sex discrimination is—
- discrimination within section 13 because of sex;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is sex.
- (9) Sexual orientation discrimination is—
- discrimination within section 13 because of sexual orientation;
 - discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is sexual orientation.

Other prohibited conduct

26 Harassment

- (1) A person (A) harasses another (B) if—
- A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and
 - the conduct has the purpose or effect of—
 - violating B's dignity, or
 - creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.
- (2) A also harasses B if—
- A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and
 - the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).
- (3) A also harasses B if—
- A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,
 - the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and
 - because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.
- (4) In deciding whether conduct has the effect referred to in subsection (1)(b), each of the following must be taken into

- (2) 第14条第1項に基づいて本法の違反を立証する目的に照らして、以下は問題ではない。
- A が組み合わせ保護特性の1つを有しているかどうか、
 - A が両方を有しているかどうか

第25条 特定の差別要素への言及

- (1) 年齢差別とは、以下をいう。
- 年齢を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が年齢である第19条の範囲内の差別
- (2) 障害差別とは、以下をいう。
- 障害を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 第15条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が障害である第19条の範囲内の差別
 - 第21条の範囲内の差別
- (3) 性転換差別とは、以下をいう。
- 性転換を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 第16条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が性転換である第19条の範囲内の差別
- (4) 結婚及びシビル・パートナーシップ差別とは、以下をいう。
- 結婚及びシビル・パートナーシップを理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が結婚及びシビル・パートナーシップである第19条の範囲内の差別
- (5) 妊娠及び出産差別とは、第17条又は第18条の範囲内の差別をいう。
- (6) 人種差別とは、以下をいう。
- 人種を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が人種である第19条の範囲内の差別
- (7) 宗教又は信条関連差別とは、以下をいう。
- 宗教又は信条を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が宗教又は信条である第19条の範囲内の差別
- (8) 性差別とは、以下をいう。
- 性別を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が性別である第19条の範囲内の差別
- (9) 性的指向差別とは、以下をいう。
- 性的指向を理由とした第13条の範囲内の差別
 - 関連保護特性が性的指向である第19条の範囲内の差別

その他の禁止行為

第26条 嫌がらせ

- (1) 以下の場合に、人 (A) は他者 (B) に嫌がらせをしている。
- A が関連保護特性に関連した嫌がらせ行為をしており、
 - その行為に、
 - B の尊厳を踏みにじり、又
 - B に対して威圧的、非友好的、屈辱的又は攻撃的な環境を創出する目的又は効果がある場合
- (2) A は、以下の場合にも B に嫌がらせをしている。
- A が性的嫌がらせ行為をしており、
 - その行為に第1項(b)に記載する目的又は効果がある場合
- (3) A は、以下の場合にも B に嫌がらせをしている。
- A 又は別の者が、性的性質の望ましくない行為をしているか、又は性転換若しくは性別に関連した望ましくない行為をしており、
 - その行為が第1項(b)に記載する目的又は効果を持ち、
 - その行為に対する B の拒絶又は服従を理由に、B がその行為を拒絶しなかった場合又はその行為に服従しなかった場合の A の B に対する処遇と比べ、不利に処遇する場合
- (4) 行為に第1項(b)に記載する効果があるかどうかの決定を下す場合、次のそれぞれを考慮しなければならない。

- account—
- (a) the perception of B;
 - (b) the other circumstances of the case;
 - (c) whether it is reasonable for the conduct to have that effect.
- (5) The relevant protected characteristics are—
- age;
 - disability;
 - gender reassignment;
 - race;
 - religion or belief;
 - sex;
 - sexual orientation.

27 Victimisation

- (1) A person (A) victimises another person (B) if A subjects B to a detriment because—
 - (a) B does a protected act, or
 - (b) A believes that B has done, or may do, a protected act.
- (2) Each of the following is a protected act—
 - (a) bringing proceedings under this Act;
 - (b) giving evidence or information in connection with proceedings under this Act;
 - (c) doing any other thing for the purposes of or in connection with this Act;
 - (d) making an allegation (whether or not express) that A or another person has contravened this Act.
- (3) Giving false evidence or information, or making a false allegation, is not a protected act if the evidence or information is given, or the allegation is made, in bad faith.
- (4) This section applies only where the person subjected to a detriment is an individual.
- (5) The reference to contravening this Act includes a reference to committing a breach of an equality clause or rule.

PART 3 SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS (略)

PART 4 PREMISES (略)

PART 5 WORK

CHAPTER 1 EMPLOYMENT, ETC.

Employees

39 Employees and applicants

- (1) An employer (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer employment;
 - (b) as to the terms on which A offers B employment;
 - (c) by not offering B employment.
- (2) An employer (A) must not discriminate against an employee of A's (B)—
 - (a) as to B's terms of employment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by dismissing B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An employer (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer employment;
 - (b) as to the terms on which A offers B employment;
 - (c) by not offering B employment.
- (4) An employer (A) must not victimise an employee of A's (B)—
 - (a) as to B's terms of employment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for any other benefit, facility or service;
 - (c) by dismissing B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.

- (a) B の認識
 - (b) 当該事例のその他の状況
 - (c) その行為に当該効果があることが合理的であるかどうか
- (5) 関連保護特性は以下のとおりである。
- 年齢
 - 障害
 - 性転換
 - 人種
 - 宗教又は信条
 - 性別
 - 性的指向

第 27 条 迫害

- (1) 人 (A) が、以下を理由として他者 (B) に損害を与える場合、A は B を迫害している。
 - (a) B が保護行為を行っていること、又は
 - (b) A が、B が保護行為を行った又は行う可能性があると考えていること
- (2) 次のそれぞれは保護行為である。
 - (a) 本法に基づき訴訟手続きを取ること
 - (b) 本法に基づき訴訟手続きに関連した証拠又は情報を提供すること
 - (c) 本法の目的に照らして、又は本法に関連して他の行為を行うこと
 - (d) A 又は他者が本法に違反した旨の (明示的であるなしにかかわらず) 申し立てを行うこと
- (3) 虚偽の証拠若しくは情報を提供すること又は虚偽の申し立てを行うことは、その証拠若しくは情報が悪意で提供されている場合又はその申し立てが悪意で行われている場合には保護行為でない。
- (4) 本条は、損害を与えられている者が 1 個人である場合のみ適用される。
- (5) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。

第 3 部 サービス及び公的機能 (略)

第 4 部 不動産 (略)

第 5 部 労働

第 1 章 雇用等

従業員

第 39 条 従業員及び応募者

- (1) 雇用主 (A) は、人 (B) を以下の点で差別してはならない。
 - (a) 雇用を提供する者を決定する目的で A が行う打ち合わせにおいて、
 - (b) A が B に雇用を提供する条件について、
 - (c) B に雇用を提供しないことにより、
- (2) 雇用主 (A) は、A の従業員 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 - (a) B の雇用条件について、
 - (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又はその他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に提供する方法において、或いは A が B に当該アクセスを提供しないことにより、
 - (c) B を解雇することにより、
 - (d) その他の損害を B に与えることにより、
- (3) 雇用主 (A) は、人 (B) を以下の点で迫害してはならない。
 - (a) 雇用を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて、
 - (b) A が B に雇用を提供する条件について、
 - (c) B に雇用を提供しないことにより、
- (4) 雇用主 (A) は、雇用主の従業員 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
 - (a) B の雇用条件について、
 - (b) 昇進、異動若しくは研修の機会又はその他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に提供する方法において、或いは A が B に当該アクセスを提供しないことにより、

- (5) A duty to make reasonable adjustments applies to an employer.
- (6) Subsection (1)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (1)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.
- (7) In subsections (2)(c) and (4)(c), the reference to dismissing B includes a reference to the termination of B's employment—
- by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - by an act of B's (including giving notice) in circumstances such that B is entitled, because of A's conduct, to terminate the employment without notice.
- (8) Subsection (7)(a) does not apply if, immediately after the termination, the employment is renewed on the same terms.
- 40 Employees and applicants: harassment
- (1) An employer (A) must not, in relation to employment by A, harass a person (B)—
- who is an employee of A's;
 - who has applied to A for employment.
- (2) The circumstances in which A is to be treated as harassing B under subsection (1) include those where—
- a third party harasses B in the course of B's employment, and
 - A failed to take such steps as would have been reasonably practicable to prevent the third party from doing so.
- (3) Subsection (2) does not apply unless A knows that B has been harassed in the course of B's employment on at least two other occasions by a third party; and it does not matter whether the third party is the same or a different person on each occasion.
- (4) A third party is a person other than—
- A, or
 - an employee of A's.
- 41 Contract workers
- (1) A principal must not discriminate against a contract worker—
- as to the terms on which the principal allows the worker to do the work;
 - by not allowing the worker to do, or to continue to do, the work;
 - in the way the principal affords the worker access, or by not affording the worker access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - by subjecting the worker to any other detriment.
- (2) A principal must not, in relation to contract work, harass a contract worker.
- (3) A principal must not victimise a contract worker—
- as to the terms on which the principal allows the worker to do the work;
 - by not allowing the worker to do, or to continue to do, the work;
 - in the way the principal affords the worker access, or by not affording the worker access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - by subjecting the worker to any other detriment.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to a principal (as well as to the employer of a contract worker).
- (5) A "principal" is a person who makes work available for an individual who is—
- employed by another person, and
 - supplied by that other person in furtherance of a contract to which the principal is a party (whether or not that other person is a party to it).
- (6) "Contract work" is work such as is mentioned in subsection (5).
- (7) A "contract worker" is an individual supplied to a principal in furtherance of a contract such as is mentioned in subsection (5)(b).
- B を解雇することにより、
 - その他の損害を B に与えることにより、
- (5) 合理的調整を行う義務は雇用主に適用される。
- (6) 性別又は妊娠及び出産に関する限り、第 1 項(b)は以下の場合に、支払いに関する条件には適用されない。
- B が雇用の提供を受諾する場合に、その条件に関して平等条項又は平等ルールが効力を有さない限り、又は
 - 第 13 条、第 14 条若しくは第 18 条に基づいて第 1 項(b)の違反になる旨を含む条件に基づく雇用の提供を行う場合を除き、(a)が適用されない場合
- (7) 第 2 項(c)及び第 4 項(c)において、B を解雇することへの言及には、以下による B の雇用の終了への言及が含まれる。
- (事件又は出来事についての期間満了を含む) 期間の満了による
 - A の行為により、予告なく地位を終了させられる状況での (事前の告知を含む) 当該人の行為による
- (8) 雇用の終了直後に、同様の条件で雇用が更新される場合には、第 7 項(a)は適用されない。
- 第 40 条 従業員及び応募者：嫌がらせ
- (1) 雇用主 (A) は、A による雇用に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- A の従業員である B
 - A に対する応募者である B
- (2) A が第 1 項に基づいて B に嫌がらせをしているとみなされる状況には、以下が含まれる。
- B の雇用過程で、第三者が B に嫌がらせをしており、
 - 第三者の嫌がらせを回避するために合理的に実施したであろう措置を講じなかった状況
- (3) B の雇用過程で、第三者によりこれ以外に少なくとも 2 回は B が嫌がらせを受けていることを A が認識していない限り、第 2 項は適用されない。また、第三者が各回において同一人物又は別人であるかどうかは問題ではない。
- (4) 第三者とは、以下の者以外の者をいう。
- A 又は
 - A の従業員
- 第 41 条 契約労働者
- (1) 主たる使用者は、契約労働者を、以下の点で差別してはならない。
- 主たる使用者が労働者に対し労働を許容する条件について
 - 労働者に対し労働を許容しないことにより、又は労働の継続を許容しないことにより
 - 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを主たる使用者が労働者に提供する方法において、又は主たる使用者が労働者に当該アクセスを提供しないことにより
 - その他の損害を労働者に与えることにより
- (2) 主たる使用者は、契約労働に関して、契約労働者に嫌がらせをしてはならない。
- (3) 主たる使用者は、契約労働者を、以下の点で迫害してはならない。
- 主たる使用者が労働者に対し労働を許容する条件について
 - 労働者に対し労働を許容しないことにより、又は労働の継続を許容しないことにより
 - 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを主たる使用者が労働者に提供する方法において、又は主たる使用者が労働者に当該アクセスを提供しないことにより
 - その他の損害を労働者に与えることにより
- (4) 合理的調整を行う義務は、主たる使用者 (及び契約労働者の雇用主) に適用される。
- (5) 「主たる使用者」とは、以下の個人に労働を提供する者をいう。
- 他者により雇用された個人
 - 主たる使用者が当事者である契約の促進のために当該他者により提供された個人 (当該他者が契約の当事者か否かは問わない)
- (6) 「契約労働」とは、第 5 項に記載する労働をいう。
- (7) 「契約労働者」とは、第 5 項(b)に記載する契約の促進のために主たる使用者に提供された個人をいう。

Police officers

警察官

42 Identity of employer

- (1) For the purposes of this Part, holding the office of constable is to be treated as employment—
- (a) by the chief officer, in respect of any act done by the chief officer in relation to a constable or appointment to the office of constable;
- (b) by the responsible authority, in respect of any act done by the authority in relation to a constable or appointment to the office of constable.
- (2) For the purposes of this Part, holding an appointment as a police cadet is to be treated as employment—
- (a) by the chief officer, in respect of any act done by the chief officer in relation to a police cadet or appointment as one;
- (b) by the responsible authority, in respect of any act done by the authority in relation to a police cadet or appointment as one.
- (3) Subsection (1) does not apply to service with the Civil Nuclear Constabulary (as to which, see section 55(2) of the Energy Act 2004).
- (4) Subsection (1) does not apply to a constable at SOCA, SPSA or SCDEA.
- (5) A constable at SOCA or SPSA is to be treated as employed by it, in respect of any act done by it in relation to the constable.
- (6) A constable at SCDEA is to be treated as employed by the Director General of SCDEA, in respect of any act done by the Director General in relation to the constable.

43 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 42.
- (2) “Chief officer” means—
- (a) in relation to an appointment under a relevant Act, the chief officer of police for the police force to which the appointment relates;
- (b) in relation to any other appointment, the person under whose direction and control the body of constables or other persons to which the appointment relates is;
- (c) in relation to a constable or other person under the direction and control of a chief officer of police, that chief officer of police;
- (d) in relation to any other constable or any other person, the person under whose direction and control the constable or other person is.
- (3) “Responsible authority” means—
- (a) in relation to an appointment under a relevant Act, the police authority that maintains the police force to which the appointment relates;
- (b) in relation to any other appointment, the person by whom a person would (if appointed) be paid;
- (c) in relation to a constable or other person under the direction and control of a chief officer of police, the police authority that maintains the police force for which that chief officer is the chief officer of police;
- (d) in relation to any other constable or any other person, the person by whom the constable or other person is paid.
- (4) “Police cadet” means a person appointed to undergo training with a view to becoming a constable.
- (5) “SOCA” means the Serious Organised Crime Agency; and a reference to a constable at SOCA is a reference to a constable seconded to it to serve as a member of its staff.
- (6) “SPSA” means the Scottish Police Services Authority; and a reference to a constable at SPSA is a reference to a constable—
- (a) seconded to it to serve as a member of its staff, and
- (b) not at SCDEA.
- (7) “SCDEA” means the Scottish Crime and Drugs Enforcement Agency; and a reference to a constable at SCDEA is a reference to a constable who is a police member of it by virtue of paragraph 7(2)(a) or (b) of Schedule 2 to the Police, Public Order and Criminal Justice (Scotland) Act 2006 (asp 10) (secondment).

第 42 条 雇用主の本人確認

- (1) この部の目的に照らして、警察官の職に就くことは、以下の者による雇用とみなすものとする。
- (a) 警察官又は警察官の職への任命に関して警察長官により行われる行為について、警察長官
- (b) 警察官又は警察官の職への任命に関して当局により行われる行為について、責任を負う当局
- (2) この部の目的に照らして、警察官研修生としての任務に就くことは、以下の者による雇用とみなすものとする。
- (a) 警察官研修生又は警察官研修生としての任務に関して警察長官により行われる行為について、警察長官
- (b) 警察官研修生又は警察官研修生としての任務に関して当局により行われる行為について、責任を負う当局
- (3) 第 1 項は民間核施設保安隊（これについては、2004 年エネルギー法第 55 条(2)を参照）の任務には適用されない。
- (4) 第 1 項は SOCA、SPSA 又は SCDEA の警察官には適用されない。
- (5) SOCA 又は SPSA の警察官は、当該警察官に関して SOCA 又は SPSA により行われた行為について、SOCA 又は SPSA により雇用されたとみなすものとする。
- (6) SCDEA の警察官は、当該警察官に関して SCDEA 総裁により行われた行為について、当該総裁により雇用されたとみなすものとする。

第 43 条 解釈

- (1) 本条は、第 42 条の目的に照らして適用される。
- (2) 「警察長官」とは、以下をいう。
- (a) 関連法に基づく任命に関して、当該任命が関連する警察隊にかかる警察長官
- (b) その他の任命に関して、当該任命が関連する警察隊又は他者が、その指示及び管理下にある者
- (c) 警察長官の指示及び管理下にある警察官又は他者に関して、当該警察長官
- (d) その他の警察官又は他者に関して、警察官又は他者がその指示及び管理下にある者
- (3) 「責任を負う当局」とは、以下をいう。
- (a) 関連法に基づく任命に関して、当該任命が関連する警察隊を維持する警察当局
- (b) その他の任命に関して、(人が任命された場合) 当該人に対して支払いを行う者
- (c) 警察長官の指示及び管理下の警察官又は他者に関して、長官が警察長官である警察隊を維持する警察当局
- (d) その他の警察官又は他者に関して、当該警察官又は他者に対し支払いを行う者
- (4) 「警察研修生」とは、警察官になるために訓練を受けるよう指示された者をいう。
- (5) 「SOCA」とは、重大組織犯罪庁 (Serious Organised Crime Agency) をいい、SOCA の警察官への言及は、スタッフの一員として業務を遂行するために配置換えされた警察官への言及である。
- (6) 「SPSA」とは、スコットランド警察当局 (Scottish Police Services Authority) をいい、SPSA の警察官への言及は、以下の警察官への言及である。
- (a) そのスタッフの一員として業務を行うために配置換えされた警察官
- (b) SCDEA の警察官ではない警察官
- (7) 「SCDEA」とは、スコットランド犯罪・麻薬取締局 (Scottish Crime and Drugs Enforcement Agency) をいい、SCDEA の警察官への言及は、2006 年警察・公共秩序・刑事司法 (スコットランド) 法 (asp 10) の附則 2 の 7(2)(a) 又は (b) (配置換え) に基づき SCDEA の警察の一員である警察官への言及である。

- (8) For the purposes of this section, the relevant Acts are—
- the Metropolitan Police Act 1829;
 - the City of London Police Act 1839;
 - the Police (Scotland) Act 1967;
 - the Police Act 1996.
- (9) A reference in subsection (2) or (3) to a chief officer of police includes, in relation to Scotland, a reference to a chief constable.

Partners

44 Partnerships

- (1) A firm or proposed firm must not discriminate against a person—
- in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a partner;
 - as to the terms on which it offers the person a position as a partner;
 - by not offering the person a position as a partner.
- (2) A firm (A) must not discriminate against a partner (B)—
- as to the terms on which B is a partner;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by expelling B;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (3) A firm must not, in relation to a position as a partner, harass—
- a partner;
 - a person who has applied for the position.
- (4) A proposed firm must not, in relation to a position as a partner, harass a person who has applied for the position.
- (5) A firm or proposed firm must not victimise a person—
- in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a partner;
 - as to the terms on which it offers the person a position as a partner;
 - by not offering the person a position as a partner.
- (6) A firm (A) must not victimise a partner (B)—
- as to the terms on which B is a partner;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by expelling B;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- a firm;
 - a proposed firm.
- (8) In the application of this section to a limited partnership within the meaning of the Limited Partnerships Act 1907, “partner” means a general partner within the meaning of that Act.

45 Limited liability partnerships

- (1) An LLP or proposed LLP must not discriminate against a person—
- in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a member;
 - as to the terms on which it offers the person a position as a member;
 - by not offering the person a position as a member.
- (2) An LLP (A) must not discriminate against a member (B)—
- as to the terms on which B is a member;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by expelling B;
 - by subjecting B to any other detriment.

- (8) 本条の目的に照らして、関連法とは以下をいう。
- 1829 年警視庁法
 - 1839 年ロンドン市警察法
 - 1967 年警察（スコットランド）法
 - 1996 年警察法
- (9) 第 2 項又は第 3 項の警察長官への言及には、スコットランドの警察署長への言及が含まれる。

共同経営者

第 44 条 共同経営

- (1) 会社又は提案された会社は、人を、以下の点で差別してはならない。
- 共同経営者としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - 共同経営者としての地位を提供する条件について
 - 共同経営者としての地位を提供しないことにより
- (2) 会社 (A) は、共同経営者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- B が共同経営者である条件について
 - 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - B を除名することにより
 - その他の損害を B に与えることにより
- (3) 会社は、共同経営者としての地位に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 共同経営者
 - その地位に対する応募者
- (4) 提案された会社は、共同経営者としての地位に関して、その地位に対する応募者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) 会社又は提案された会社は、人を以下の点で迫害してはならない。
- 共同経営者としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - 共同経営者としての地位を提供しないことにより
- (6) 会社 (A) は、共同経営者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- B が共同経営者である条件について
 - 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - B を除名することにより
 - その他の損害を B に与えることにより
- (7) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- 会社
 - 提案された会社
- (8) 本条を、1907 年有限共同経営法の意味内の有限共同経営に適用する場合の「共同経営者」とは、当該法の意味内のジェネラルパートナーをいう。

第 45 条 有限責任組合 (LLP)

- (1) LLP 又は提案された LLP は、人を、以下の点で差別してはならない。
- 組合員としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - 組合員としての地位を提供する条件について
 - 組合員としての地位を提供しないことにより
- (2) LLP (A) は、組合員 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- B が組合員である条件について
 - 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - B を除名することにより

- (3) An LLP must not, in relation to a position as a member, harass—
- a member;
 - a person who has applied for the position.
- (4) A proposed LLP must not, in relation to a position as a member, harass a person who has applied for the position.
- (5) An LLP or proposed LLP must not victimise a person—
- in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a member;
 - as to the terms on which it offers the person a position as a member;
 - by not offering the person a position as a member.
- (6) An LLP (A) must not victimise a member (B)—
- as to the terms on which B is a member;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by expelling B;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- an LLP;
 - a proposed LLP.

46 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of sections 44 and 45.
- (2) “Partnership” and “firm” have the same meaning as in the Partnership Act 1890.
- (3) “Proposed firm” means persons proposing to form themselves into a partnership.
- (4) “LLP” means a limited liability partnership (within the meaning of the Limited Liability Partnerships Act 2000).
- (5) “Proposed LLP” means persons proposing to incorporate an LLP with themselves as members.
- (6) A reference to expelling a partner of a firm or a member of an LLP includes a reference to the termination of the person’s position as such—
- by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - by an act of the person (including giving notice) in circumstances such that the person is entitled, because of the conduct of other partners or members, to terminate the position without notice;
 - (in the case of a partner of a firm) as a result of the dissolution of the partnership.
- (7) Subsection (6)(a) and (c) does not apply if, immediately after the termination, the position is renewed on the same terms.

The Bar

47 Barristers

- (1) A barrister (A) must not discriminate against a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding to whom to offer a pupillage or tenancy;
 - as to the terms on which A offers B a pupillage or tenancy;
 - by not offering B a pupillage or tenancy.
- (2) A barrister (A) must not discriminate against a person (B) who is a pupil or tenant—
- as to the terms on which B is a pupil or tenant;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by terminating the pupillage;
 - by subjecting B to pressure to leave chambers;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (3) A barrister must not, in relation to a pupillage or tenancy, harass—
- the pupil or tenant;

- (d) その他の損害を B に与えることにより
- (3) LLP は、組合員としての地位に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 組合員
 - 当該地位に対する応募者
- (4) 提案された LLP は、組合員としての地位に関して、その地位に対する応募者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) LLP 又は提案された LLP は、人を、以下の点で迫害してはならない。
- 組合員としての地位を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - 組合員としての地位を提供する条件について
 - 組合員としての地位を提供しないことにより
- (6) LLP (A) は、組合員 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- B が組合員である条件について
 - 昇進、異動若しくは研修の機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - B を除名することにより
 - その他の損害を B に与えることにより
- (7) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- LLP
 - 提案された LLP

第 46 条 解釈

- (1) 本条は、第 44 条及び第 45 条の目的に照らして適用される。
- (2) 「共同経営」及び「会社」は、1890 年パートナーシップ法における意味と同じ意味をもつ。
- (3) 「提案された会社」とは、共同経営の形成を提案している者たちをいう。
- (4) 「LLP」とは、(2000 年有限責任組合法の意味内での) 有限責任組をいう。
- (5) 「提案された LLP」とは、組合員として自らを LLP に組み入れることを提案している者たちをいう。
- (6) 会社の共同経営者又は LLP の組合員を除名する旨への言及には、以下による地位の終了への言及が含まれる。
- (事件又は出来事についての期間満了を含む) 期間の満了による
 - 他の共同経営者又は他の組合員の行為により、予告なく地位を終了させられる状況での(事前の告知を含む) 当該人の行為による
 - (会社の共同経営者の場合) 共同経営解消の結果による
- (7) 終了直後に、同様の条件に基づき地位が更新される場合には、第 6 項(a)及び(c)は適用されない。

法廷弁護士

第 47 条 法廷弁護士 (Barristers)

- (1) 法廷弁護士(barrister) (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- 法廷弁護士実習又は賃貸借 (tenancy) を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供する条件について
 - B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供しないことにより
- (2) 法廷弁護士 (A) は、実習生又は賃借人である者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- 実習生又は賃借人である条件について
 - 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - 法廷弁護士実習を終了させることにより
 - B に対し、法廷弁護士事務室退去を求める圧力をかけることにより
 - B にその他の損害を与えることにより
- (3) 法廷弁護士は、法廷弁護士実習又は賃貸借に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 実習生又は賃借人

- (b) a person who has applied for the pupillage or tenancy.
- (4) A barrister (A) must not victimise a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding to whom to offer a pupillage or tenancy;
 - as to the terms on which A offers B a pupillage or tenancy;
 - by not offering B a pupillage or tenancy.
- (5) A barrister (A) must not victimise a person (B) who is a pupil or tenant—
- as to the terms on which B is a pupil or tenant;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by terminating the pupillage;
 - by subjecting B to pressure to leave chambers;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in relation to instructing a barrister—
- discriminate against a barrister by subjecting the barrister to a detriment;
 - harass the barrister;
 - victimise the barrister.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to a barrister.
- (8) The preceding provisions of this section (apart from subsection (6)) apply in relation to a barrister's clerk as they apply in relation to a barrister; and for that purpose the reference to a barrister's clerk includes a reference to a person who carries out the functions of a barrister's clerk.
- (9) A reference to a tenant includes a reference to a barrister who is permitted to work in chambers (including as a squatter or door tenant); and a reference to a tenancy is to be construed accordingly.
- 48 Advocates
- (1) An advocate (A) must not discriminate against a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to take as A's devil or to whom to offer membership of a stable;
 - as to the terms on which A offers to take B as A's devil or offers B membership of a stable;
 - by not offering to take B as A's devil or not offering B membership of a stable.
- (2) An advocate (A) must not discriminate against a person (B) who is a devil or a member of a stable—
- as to the terms on which B is a devil or a member of the stable;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by terminating A's relationship with B (where B is a devil);
 - by subjecting B to pressure to leave the stable;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (3) An advocate must not, in relation to a relationship with a devil or membership of a stable, harass—
- a devil or member;
 - a person who has applied to be taken as the advocate's devil or to become a member of the stable.
- (4) An advocate (A) must not victimise a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to take as A's devil or to whom to offer membership of a stable;
 - as to the terms on which A offers to take B as A's devil or offers B membership of a stable;
 - by not offering to take B as A's devil or not offering B membership of a stable.
- (5) An advocate (A) must not victimise a person (B) who is a devil or a member of a stable—
- (b) 法廷弁護士実習又は賃貸借への応募者
- (4) 法廷弁護士 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- 法廷弁護士実習又は賃貸借を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供する条件について
 - B に法廷弁護士実習又は賃貸借を提供しないことにより
- (5) 法廷弁護士 (A) は、実習生又は賃借人である者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- 実習生又は賃借人である条件について
 - 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - 法廷弁護士実習を終了させることにより
 - B に対し、法廷弁護士事務室退去を求める圧力をかけることにより
 - B にその他の損害を与えることにより
- (6) 人は、法廷弁護士に対する指示に関して、以下を行ってはならない。
- 法廷弁護士に損害を与えることにより法廷弁護士を差別すること
 - 法廷弁護士に嫌がらせをすること
 - 法廷弁護士を迫害すること
- (7) 合理的調整を行う義務は法廷弁護士に適用される。
- (8) 本条の前述の規定は、(第 6 項とは別に) 法廷弁護士と同様に法廷弁護士事務員に適用される。また、その目的に照らして、法廷弁護士事務員への言及には、法廷弁護士事務員の機能を行行使する者への言及が含まれる。
- (9) 賃借人への言及には、(無断居住者 (squatter) 又はドアテナント (door tenant) としての法廷弁護士を含む) 法廷弁護士事務室で働くことを許可された法廷弁護士への言及が含まれる。また、賃借人への言及は然るべく解釈するものとする。
- 第 48 条 法廷弁護士 (Advocates)
- (1) 法廷弁護士 (advocate) (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- A の弁護士助手 (devil) とみなす者又は弁護士団体 (stable) の会員資格を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B を A の弁護士助手とみなす条件又は B に弁護士団体の会員資格を提供する条件について
 - B を A の弁護士助手とみなさないことにより又は B に弁護士団体の会員資格を提供しないことにより
- (2) 法廷弁護士 (A) は、弁護士助手又は弁護士団体の会員である者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- B が弁護士助手又は弁護士団体の会員である条件について
 - 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (B が弁護士助手である場合) A の B との関係を終了させることにより
 - 弁護士団体からの退会を求める圧力をかけることにより
 - B にその他の損害を与えることにより
- (3) 法廷弁護士は、弁護士助手又は弁護士団体の会員との関係において、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- 弁護士助手又は会員
 - 弁護士の助手とみなされることへの応募者、又は弁護士団体の会員になることへの応募者
- (4) 法廷弁護士 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- A の弁護士助手とみなす者又は弁護士団体の会員資格を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B を A の弁護士助手とみなす条件又は B に弁護士団体の会員資格を提供する条件について
 - B を A の弁護士助手とみなさないことにより又は B に弁護士団体の会員資格を提供しないことにより
- (5) 法廷弁護士 (A) は、弁護士助手又は弁護士団体の会員である者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。

- (a) as to the terms on which B is a devil or a member of the stable;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating A's relationship with B (where B is a devil);
 - (d) by subjecting B to pressure to leave the stable;
 - (e) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in relation to instructing an advocate—
- (a) discriminate against the advocate by subjecting the advocate to a detriment;
 - (b) harass the advocate;
 - (c) victimise the advocate.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to an advocate.
- (8) This section (apart from subsection (6)) applies in relation to an advocate's clerk as it applies in relation to an advocate; and for that purpose the reference to an advocate's clerk includes a reference to a person who carries out the functions of an advocate's clerk.
- (9) "Advocate" means a practising member of the Faculty of Advocates.

Office-holders

49 Personal offices: appointments, etc.

- (1) This section applies in relation to personal offices.
- (2) A personal office is an office or post—
- (a) to which a person is appointed to discharge a function personally under the direction of another person, and
 - (b) in respect of which an appointed person is entitled to remuneration.
- (3) A person (A) who has the power to make an appointment to a personal office must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (4) A person who has the power to make an appointment to a personal office must not, in relation to the office, harass a person seeking, or being considered for, the appointment.
- (5) A person (A) who has the power to make an appointment to a personal office must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (6) A person (A) who is a relevant person in relation to a personal office must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
- (a) as to the terms of B's appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating B's appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A relevant person in relation to a personal office must not, in relation to that office, harass a person appointed to it.
- (8) A person (A) who is a relevant person in relation to a personal office must not victimise a person (B) appointed to the office—
- (a) as to the terms of B's appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating B's appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (9) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- (a) a person who has the power to make an appointment to a personal office;
 - (b) a relevant person in relation to a personal office.
- (10) For the purposes of subsection (2)(a), a person is to be

- (a) B が弁護士助手又は弁護士団体の会員である条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) (B が弁護士助手である場合) A の B との関係を終了させることにより
 - (d) 弁護士団体からの退会を求める圧力をかけることにより
 - (e) B にその他の損害を与えることにより
- (6) 人は、法廷弁護士に対する指示に関して、以下を行ってはならない。
- (a) 法廷弁護士に損害を与えることにより法廷弁護士を差別すること
 - (b) 法廷弁護士に嫌がらせをすること
 - (c) 法廷弁護士を迫害すること
- (7) 合理的調整を行う義務は法廷弁護士に適用される。
- (8) 本条の前述の規定は、(第 6 項とは別に) 法廷弁護士と同様に法廷弁護士事務員に適用される。また、その目的に照らして、弁護士事務員への言及には、弁護士事務員の機能行使する者への言及が含まれる。
- (9) 「法廷弁護士」(advocate) とは、スコットランド法廷弁護士会 (Faculty of Advocates) の資格会員をいう。

公務員

第 49 条 個人的職務：任命等

- (1) 本条は、個人的職務に関して適用される。
- (2) 個人的職務とは、
- (a) 人が、他者の指示に基づき個人的に職務を遂行するよう任命されており、
 - (b) 任命された者が報酬を受ける権利のある職務又はポストをいう。
- (3) 個人的職務にかかる任命権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) 任命する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて、
 - (b) A が B を任命する条件について、
 - (c) B を任命しないことにより、
- (4) 個人的職務にかかる任命権を有する者は、その職務に関して、任命を求めている者、又は任命を検討されている者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) 個人的職務にかかる任命権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) 任命する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) A が B を任命する条件について
 - (c) B を任命しないことにより
- (6) 個人的職務に関する関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) B の任命を終了させることにより
 - (d) B にその他の損害を与えることにより
- (7) 個人的職務に関して、関係人は、当該職務に関してその職務に任命された者に嫌がらせをしてはならない。
- (8) 個人的職務に関する関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) B の任命を終了させることにより
 - (d) B にその他の損害を与えることにより
- (9) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- (a) 個人的職務の任命権を有する者
 - (b) 個人的職務に関する関係人
- (10) 第 2 項(a)の目的に照らして、他者が、職務遂行時及び職

regarded as discharging functions personally under the direction of another person if that other person is entitled to direct the person as to when and where to discharge the functions.

- (11) For the purposes of subsection (2)(b), a person is not to be regarded as entitled to remuneration merely because the person is entitled to payments—
- (a) in respect of expenses incurred by the person in discharging the functions of the office or post, or
- (b) by way of compensation for the loss of income or benefits the person would or might have received had the person not been discharging the functions of the office or post.
- (12) Subsection (3)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- (a) unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
- (b) if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (3)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.

50 Public offices: appointments, etc.

- (1) This section and section 51 apply in relation to public offices.
- (2) A public office is—
- (a) an office or post, appointment to which is made by a member of the executive;
- (b) an office or post, appointment to which is made on the recommendation of, or subject to the approval of, a member of the executive;
- (c) an office or post, appointment to which is made on the recommendation of, or subject to the approval of, the House of Commons, the House of Lords, the National Assembly for Wales or the Scottish Parliament.
- (3) A person (A) who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
- (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
- (c) by not offering B the appointment.
- (4) A person who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not, in relation to the office, harass a person seeking, or being considered for, the appointment.
- (5) A person (A) who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
- (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
- (c) by not offering B the appointment.
- (6) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
- (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
- (c) by terminating the appointment;
- (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(c) must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
- (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
- (c) by subjecting B to any other detriment (other than by terminating the appointment).
- (8) A relevant person in relation to a public office must not, in relation to that office, harass a person appointed to it.
- (9) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not victimise a person

務遂行場所に関して人に指示する権限を有する場合、当該人は、当該他者の指示に基づき個人的に職務を遂行しているときみなすものとする。

- (11) 第 2 項(b)の目的に照らして、人は、支払いを受ける権利があるという理由だけで、
- (a) 当該人の職務遂行時に発生した費用に関して、又は
- (b) 当該人が職務を遂行しなかった場合の収入又は利益の損失にかかる補償という形で報酬を受ける権利があるとみなさないものとする。
- (12) 性別又は妊娠及び出産に関する限り、以下の場合に第 3 項(b)は、支払いに関する条件に適用されない。
- (a) B がその申出を受諾したとしたら、当該条件に関して平等条項又は平等ルールが効力を有さなかったであろう場合を除き、又は
- (b) 第 13 条、第 14 条又は第 18 条に基づいて、第 3 項(b)の違反になる旨を含む条件に基づき申出をする場合を除き、(a)が適用されない場合

第 50 条 公的職務：任命等

- (1) 本条及び第 51 条は、公的職務に関して適用される。
- (2) 公的職務とは、以下をいう。
- (a) 幹部メンバーにより任命される職務又はポスト
- (b) 幹部メンバーの勧告で、又は承認に従って任命される職務若しくはポスト
- (c) 下院、上院、ウェールズ議会若しくはスコットランド議会の勧告で、又は承認に従って任命される職務若しくはポスト
- (3) 第 2 項(a)又は(b)内で公的職務任命権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) 任命を申し出る者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) A が B を任命する条件について
- (c) B を任命しないことにより
- (4) 第 2 項(a)又は(b)内で公的職務任命権を有する者は、その職務に関して、任命を求めている者、又は任命を検討されている者に嫌がらせをしてはならない。
- (5) 第 2 項(a)又は(b)内で公的職務任命権を有する者は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) 任命を申し出る者を決定する目的で行う取り決めにおいて
- (b) A が B を任命する条件について
- (c) B を任命しないことにより
- (6) 第 2 項(a)又は(b)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の任命条件について
- (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
- (c) 任命を終了させることにより
- (d) B にその他の損害を与えることにより
- (7) 第 2 項(c)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で差別してはならない。
- (a) B の任命条件について
- (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
- (c) B に (任命を終了させること以外の) その他の損害を与えることにより
- (8) 公的職務の関係人である者は、当該職務に関して、その職務に任命された者に嫌がらせをしてはならない。
- (9) 第 2 項(a)又は(b)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で迫害し

- (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating the appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (10) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(c) must not victimise a person (B) appointed to the office—
- (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by subjecting B to any other detriment (other than by terminating the appointment).
- (11) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- (a) a relevant person in relation to a public office;
 - (b) a person who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b).
- (12) Subsection (3)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- (a) unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - (b) if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (3)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.

51 Public offices: recommendations for appointments, etc.

- (1) A person (A) who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b), must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to recommend for appointment or to whose appointment to give approval;
 - (b) by not recommending B for appointment to the office;
 - (c) by making a negative recommendation of B for appointment to the office;
 - (d) by not giving approval to the appointment of B to the office.
- (2) A person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b) must not, in relation to the office, harass a person seeking or being considered for the recommendation or approval.
- (3) A person (A) who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b), must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to recommend for appointment or to whose appointment to give approval;
 - (b) by not recommending B for appointment to the office;
 - (c) by making a negative recommendation of B for appointment to the office;
 - (d) by not giving approval to the appointment of B to the office.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to a person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b).
- (5) A reference in this section to a person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) is a reference only to a relevant body which has that power; and for that purpose "relevant body" means a body established—
 - (a) by or in pursuance of an enactment, or
 - (b) by a member of the executive.

52 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of sections 49 to 51.
- (2) "Personal office" has the meaning given in section 49.
- (3) "Public office" has the meaning given in section 50.
- (4) An office or post which is both a personal office and a public office is to be treated as being a public office only.

てはならない。

- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) 任命を終了させることにより
 - (d) B にその他の損害を与えることにより
- (10) 第 2 項(c)内での公的職務の関係人である者 (A) は、その職務に任命された者 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) B の任命条件について
 - (b) 研修若しくは経験を積む機会又は他の利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを A が B に与える方法において、又は B に当該アクセスを与えないことにより
 - (c) B に (任命を終了させること以外の) その他の損害を与えることにより
- (11) 合理的調整を行う義務は、以下に適用される。
- (a) 公的職務の関係人
 - (b) 第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命権を有する者
- (12) 性別又は妊娠及び出産に関する限り、第 3 項(b)は、以下の場合に支払いに関する条件に適用されない。
- (a) B がその申出を受諾したとしたら、当該条件に関して平等条項又は平等ルールが効力を有さなかったであろう場合を除き、又は
 - (b) 第 13 条、第 14 条又は第 18 条に基づいて、第 3 項(b)の違反になる旨を含む条件に基づき申出をする場合を除き、(a)が適用されない場合

第 51 条 公的職務：任命勧告等

- (1) 第 50 条第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 - (a) 任命勧告を行う者又は任命を承認する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) B に対する職務任命を勧告しないことにより
 - (c) B に対し否定的な職務任命勧告をすることにより
 - (d) B に対する職務任命を承認しないことにより
- (2) 第 50 条第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者は、その職務に関して、当該勧告若しくは承認を求めている者又は当該勧告若しくは承認を検討されている者に嫌がらせをしてはならない。
- (3) 第 50 条第 2 項(a)又は(b)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
 - (a) 任命勧告を行う者又は任命を承認する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) B に対する職務任命を勧告しないことにより
 - (c) B に対し否定的な職務任命勧告をすることにより
 - (d) B に対する職務任命を承認しないことにより
- (4) 合理的調整を行う義務は、第 50 条第 2 項(a)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者に適用される。
- (5) 本条における第 50 条第 2 項(a)内の公的職務任命勧告権又は公的職務任命承認権を有する者への言及は、当該権限を有する関係団体に対してのみ言及であり、また、当該目的に照らして、「関係団体」とは、以下をいう。
 - (a) 法令により若しくは法令に従って設立された団体、又は
 - (b) 幹部メンバーにより設立された団体

第 52 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、第 49 条から第 51 条の目的に照らして適用される。
- (2) 「個人的職務」とは、第 49 条に定める意味をもつ。
- (3) 「公的職務」とは、第 50 条に定める意味をもつ。
- (4) 個人的職務及び公的職務の両方である職務又はポストは、公的職務のみとみなすものとする。

- (5) Appointment to an office or post does not include election to it.
- (6) “Relevant person”, in relation to an office, means the person who, in relation to a matter specified in the first column of the table, is specified in the second column (but a reference to a relevant person does not in any case include the House of Commons, the House of Lords, the National Assembly for Wales or the Scottish Parliament).

Matter	Relevant person
A term of appointment	The person who has the power to set the term.
Access to an opportunity	The person who has the power to afford access to the opportunity (or, if there is no such person, the person who has the power to make the appointment).
Terminating an appointment	The person who has the power to terminate the appointment.
Subjecting an appointee to any other detriment	The person who has the power in relation to the matter to which the conduct in question relates (or, if there is no such person, the person who has the power to make the appointment).
Harassing an appointee	The person who has the power in relation to the matter to which the conduct in question relates.

- (7) A reference to terminating a person’s appointment includes a reference to termination of the appointment—
- (a) by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
- (b) by an act of the person (including giving notice) in circumstances such that the person is entitled, because of the relevant person’s conduct, to terminate the appointment without notice.
- (8) Subsection (7)(a) does not apply if, immediately after the termination, the appointment is renewed on the same terms.
- (9) Schedule 6 (excluded offices) has effect.

Qualifications

53 Qualifications bodies

- (1) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
- (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
- (c) by not conferring a relevant qualification on B.
- (2) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
- (a) by withdrawing the qualification from B;
- (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
- (c) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A qualifications body must not, in relation to conferment by it of a relevant qualification, harass—
- (a) a person who holds the qualification, or
- (b) a person who applies for it.
- (4) A qualifications body (A) must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
- (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
- (c) by not conferring a relevant qualification on B.

- (5) 職務又はポストにかかる任命にはその選出は含まれない。
- (6) 職務に関する「関係人」とは、表の第一列に記載する事項に関して、第二列に記載する者である（が、関係人への言及には、いかなる場合も、下院、上院、ウェールズ議会又はスコットランド議会を含まない）。

事項	関係人
任命条件	期間設定権を有する者
機会へのアクセス	機会へのアクセスを付与する権限を有する者（又はかかる者がいない場合には任命権を有する者）
任命を終了させる	任命を終了させる権限を有する者
被任命者に対しその他の損害を与える	当該行為が関連する事項に関する権限を有する者（又はかかる人がいない場合には任命権を有する者）
被任命者に嫌がらせをする	当該行為が関連する事項に関する権限を有する者

- (7) 人の任命を終了させることへの言及には、以下による任命の終了への言及が含まれる。
- (a)（事件又は出来事についての期間満了を含む）期間の満了による
- (b) 関係人の行為を理由に、人が予告なく任命を終了させる権利がある状況における（事前の告知を含む）その人の行為による
- (8) 終了直後に、任命が同条件に基づき更新される場合には、第7項(a)は適用されない。
- (9) 附則6（職務を除く）が効力を有する。

資格

第53条 資格付与団体

- (1) 資格付与団体（A）は、人（B）を、以下の点で差別してはならない。
- (a) 関連資格を付与する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) B に対する関連資格付与の準備条件について
- (c) B に対し関連資格を付与しないことにより
- (2) 資格付与団体（A）は、A が関連資格を付与した者（B）を、以下により差別してはならない。
- (a) B の資格を停止することにより
- (b) B の資格保持条件を変更することにより
- (c) B に対しその他の損害を与えることにより
- (3) 資格付与団体は、資格付与団体による関連資格の付与に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- (a) 資格保持者、又は
- (b) 資格申請者
- (4) 資格付与団体（A）は、人（B）を、以下の点で迫害してはならない。
- (a) 関連資格を付与する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) B に対する関連資格付与の準備条件について
- (c) B に対し関連資格を付与しないことにより

- (5) A qualifications body (A) must not victimise a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
- by withdrawing the qualification from B;
 - by varying the terms on which B holds the qualification;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to a qualifications body.
- (7) The application by a qualifications body of a competence standard to a disabled person is not disability discrimination unless it is discrimination by virtue of section 19.

54 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 53.
- (2) A qualifications body is an authority or body which can confer a relevant qualification.
- (3) A relevant qualification is an authorisation, qualification, recognition, registration, enrolment, approval or certification which is needed for, or facilitates engagement in, a particular trade or profession.
- (4) An authority or body is not a qualifications body in so far as—
- it can confer a qualification to which section 96 applies,
 - it is the responsible body of a school to which section 85 applies,
 - it is the governing body of an institution to which section 91 applies,
 - it exercises functions under the Education Acts, or
 - it exercises functions under the Education (Scotland) Act 1980.
- (5) A reference to conferring a relevant qualification includes a reference to renewing or extending the conferment of a relevant qualification.
- (6) A competence standard is an academic, medical or other standard applied for the purpose of determining whether or not a person has a particular level of competence or ability.

Employment services

55 Employment service-providers

- (1) A person (an “employment service-provider”) concerned with the provision of an employment service must not discriminate against a person—
- in the arrangements the service-provider makes for selecting persons to whom to provide, or to whom to offer to provide, the service;
 - as to the terms on which the service-provider offers to provide the service to the person;
 - by not offering to provide the service to the person.
- (2) An employment service-provider (A) must not, in relation to the provision of an employment service, discriminate against a person (B)—
- as to the terms on which A provides the service to B;
 - by not providing the service to B;
 - by terminating the provision of the service to B;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (3) An employment service-provider must not, in relation to the provision of an employment service, harass—
- a person who asks the service-provider to provide the service;
 - a person for whom the service-provider provides the service.
- (4) An employment service-provider (A) must not victimise a person (B)—
- in the arrangements A makes for selecting persons to whom to provide, or to whom to offer to provide, the service;
 - as to the terms on which A offers to provide the service to B;
 - by not offering to provide the service to B.
- (5) An employment service-provider (A) must not, in relation to the provision of an employment service, victimise a person (B)—
- as to the terms on which A provides the service to B;
 - by not providing the service to B;
 - by terminating the provision of the service to B;
 - by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to an employment service-provider, except in relation to the provision of a vocational service.
- (7) The duty imposed by section 29(7)(a) applies to a person concerned with the provision of a vocational service; but a

- (5) 資格付与団体 (A) は、A が関連資格を付与した者 (B) を、以下により迫害してはならない。
- B の資格を停止することにより
 - B の資格保持条件を変更することにより
 - B に対しその他の損害を与えることにより
- (6) 合理的調整を行う義務は、資格付与団体に適用される。
- (7) 資格付与団体による障害者への能力基準の適用は、第 19 条に基づく差別でない限り、障害者差別ではない。

第 54 条 解釈

- (1) 本条は第 53 条の目的に照らして適用される。
- (2) 資格付与団体とは、関連資格を付与することができる機関又は団体である。
- (3) 関連資格とは、特定の職種若しくは職業に必要な許可、資格、認識、登録、記録、承認若しくは証明、又は特定の職種若しくは職業への従事を促進する許可、資格、認識、登録、記録、承認若しくは証明をいう。
- (4) 以下の場合、機関又は団体は資格付与団体ではない。
- 第 96 条が適用される資格を付与することができる場合
 - 第 85 条が適用される学校の責任団体である場合
 - 第 91 条が適用される学術機関の管理団体である場合
 - 教育法に基づく機能を行使する場合、又は
 - 1980 年教育 (スコットランド) 法に基づく機能を行使する場合
- (5) 関連資格を付与することへの言及には、関連資格付与を更新すること又は延長することへの言及が含まれる。
- (6) 能力基準とは、人が、特定のレベルの能力を有しているか否かを判断する目的で適用される学力、医療又はその他の基準をいう。

雇用サービス

第 55 条 雇用サービス提供者

- (1) 雇用サービスの提供に関係している者 (「雇用サービス提供者」) は、人を、以下の点で差別してはならない。
- サービス提供者が、サービスを提供する者又はサービスの提供を申し出る者を選択する目的で行う打ち合わせにおいて
 - サービス提供者が当該人にサービスの提供を申し出る条件について
 - 当該人に対しサービスの提供を申し出ないことにより
- (2) 雇用サービス提供者 (A) は、雇用サービスの提供に関して、人 (B) を、以下により差別してはならない。
- A が B にサービスを提供する条件について
 - B にサービスを提供しないことにより
 - B へのサービス提供を終了することにより
 - B に対しその他の損害を与えることにより
- (3) 雇用サービス提供者は、雇用サービスの提供に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。
- サービス提供者にサービスの提供を求めている者
 - サービス提供者がサービスを提供している者
- (4) 雇用サービス提供者 (A) は、人 (B) を、以下の点で迫害してはならない。
- A が、サービスを提供する者又はサービスの提供を申し出る者を選択する目的で行う打ち合わせにおいて
 - A が B にサービスの提供を申し出る条件について
 - B に対しサービスの提供を申し出ないことにより
- (5) 雇用サービス提供者 (A) は、雇用サービスの提供に関して、人 (B) を、以下により迫害してはならない。
- A が B にサービスを提供する条件について
 - B にサービスを提供しないことにより
 - B へのサービス提供を終了することにより
 - B に対しその他の損害を与えることにより
- (6) 合理的調整を行う義務は、職業サービスの提供に関するものを除き、雇用サービス提供者に適用される。
- (7) 第 29 条第 7 項により課せられた義務は、職業サービスの提供に関係した者に適用されるが、職業サービスの提供に

failure to comply with that duty in relation to the provision of a vocational service is a contravention of this Part for the purposes of Part 9 (enforcement).

56 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 55.
- (2) The provision of an employment service includes—
 - (a) the provision of vocational training;
 - (b) the provision of vocational guidance;
 - (c) making arrangements for the provision of vocational training or vocational guidance;
 - (d) the provision of a service for finding employment for persons;
 - (e) the provision of a service for supplying employers with persons to do work;
 - (f) the provision of a service in pursuance of arrangements made under section 2 of the Employment and Training Act 1973 (functions of the Secretary of State relating to employment);
 - (g) the provision of a service in pursuance of arrangements made or a direction given under section 10 of that Act (careers services);
 - (h) the exercise of a function in pursuance of arrangements made under section 2(3) of the Enterprise and New Towns (Scotland) Act 1990 (functions of Scottish Enterprise, etc. relating to employment);
 - (i) an assessment related to the conferment of a relevant qualification within the meaning of section 53 above (except in so far as the assessment is by the qualifications body which confers the qualification).
- (3) This section does not apply in relation to training or guidance in so far as it is training or guidance in relation to which another provision of this Part applies.
- (4) This section does not apply in relation to training or guidance for pupils of a school to which section 85 applies in so far as it is training or guidance to which the responsible body of the school has power to afford access (whether as the responsible body of that school or as the responsible body of any other school at which the training or guidance is provided).
- (5) This section does not apply in relation to training or guidance for students of an institution to which section 91 applies in so far as it is training or guidance to which the governing body of the institution has power to afford access.
- (6) “Vocational training” means—
 - (a) training for employment, or
 - (b) work experience (including work experience the duration of which is not agreed until after it begins).
- (7) A reference to the provision of a vocational service is a reference to the provision of an employment service within subsection (2)(a) to (d) (or an employment service within subsection (2)(f) or (g) in so far as it is also an employment service within subsection (2)(a) to (d)); and for that purpose—
 - (a) the references to an employment service within subsection (2)(a) do not include a reference to vocational training within the meaning given by subsection (6)(b), and
 - (b) the references to an employment service within subsection (2)(d) also include a reference to a service for assisting persons to retain employment.
- (8) A reference to training includes a reference to facilities for training.

Trade organisations

57 Trade organisations

- (1) A trade organisation (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer membership of the organisation;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to admit B as a member;
 - (c) by not accepting B's application for membership.
- (2) A trade organisation (A) must not discriminate against a member (B)—
 - (a) in the way it affords B access, or by not affording B access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of membership;
 - (c) by varying the terms on which B is a member;

関する当該義務遵守不履行は、第 9 部（法の施行）の目的に照らして、この部の違反である。

第 56 条 解釈

- (1) 本条は第 55 条の目的に照らして適用される。
- (2) 雇用サービスの提供には以下が含まれる。
 - (a) 職業訓練の提供
 - (b) 職業指導の提供
 - (c) 職業訓練又は職業指導の提供にかかる準備
 - (d) 人の就職あつせんにかかるサービスの提供
 - (e) 雇用主に労働者を供給するサービスの提供
 - (f) 1973 年雇用・訓練法第 2 条（雇用に関する主務大臣の機能）に基づく取り決めに則ったサービスの提供
 - (g) 当該法第 10 条（キャリア・サービス）に基づきなされる取り決め又は与えられた指示に準拠したサービスの提供
 - (h) 1990 年開発公社・ニュータウン（スコットランド）法第 2 条第 3 項（雇用に関するスコットランド開発公社等の機能）に基づきなされる取り決めに準拠した機能の行使
 - (i) 上述の第 53 条の意味内での関連資格の付与に関連した評価（資格を付与する資格付与団体により評価される場合を除く）
- (3) 訓練又は指導が、この部の別の規定が適用される訓練又は指導である場合には、本条は当該訓練又は指導に関して適用されない。
- (4) 訓練又は指導が、学校の責任団体が（当該学校の責任団体又は訓練若しくは指導が提供される他の学校の責任団体を問わず）実施権限を有する訓練又は指導である場合には、本条は第 85 条が適用される学校の生徒にかかる訓練又は指導に関して適用されない。
- (5) 訓練又は指導が、学術機関の管理団体が実施権限を有する訓練又は指導である場合には、本条は第 91 条が適用される学術機関の学生にかかる訓練又は指導に関して適用されない。
- (6) 「職業訓練」とは、
 - (a) 就職のための訓練、又は
 - (b) 労働体験（開始するまで期間が認められない労働体験を含む）
- (7) 職業サービスの提供への言及は、第 2 項(a)から(d)内の雇用サービス（又は第 2 項(a)から(d)内の雇用サービスでもある場合には、第 2 項(f)又は(g)内の雇用サービス）への言及であり、また、その目的に照らして、
 - (a) 第 2 項(a)内の雇用サービスへの言及には、第 6 項(b)に定める範囲内での職業訓練への言及は含まず、
 - (b) 第 2 項(b)内の雇用サービスへの言及には、雇用維持を支援するサービスへの言及も含まれる。
- (8) 訓練への言及には、訓練施設への言及が含まれる。

職種団体

第 57 条 職種団体

- (1) 職種団体 (A) は、人 (B) を、以下の点で差別してはならない。
 - (a) 団体の会員資格を与える者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
 - (b) B を会員として認めるための準備条件について
 - (c) B の会員資格申請を承諾しないことにより
- (2) 職種団体 (A) は、会員 (B) を、以下により差別してはならない。
 - (a) 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供する方法において、又は利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供しないことにより

(d) by subjecting B to any other detriment.

(3) A trade organisation must not, in relation to membership of it, harass—

- (a) a member, or
- (b) an applicant for membership.

(4) A trade organisation (A) must not victimise a person (B)—

- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer membership of the organisation;
- (b) as to the terms on which it is prepared to admit B as a member;
- (c) by not accepting B's application for membership.

(5) A trade organisation (A) must not victimise a member (B)—

- (a) in the way it affords B access, or by not affording B access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
- (b) by depriving B of membership;
- (c) by varying the terms on which B is a member;
- (d) by subjecting B to any other detriment.

(6) A duty to make reasonable adjustments applies to a trade organisation.

(7) A trade organisation is—

- (a) an organisation of workers,
- (b) an organisation of employers, or
- (c) any other organisation whose members carry on a particular trade or profession for the purposes of which the organisation exists.

Local authority members

58 Official business of members

(1) A local authority must not discriminate against a member of the authority in relation to the member's carrying out of official business—

- (a) in the way the authority affords the member access, or by not affording the member access, to opportunities for training or for receiving any other facility;
- (b) by subjecting the member to any other detriment.

(2) A local authority must not, in relation to a member's carrying out of official business, harass the member.

(3) A local authority must not victimise a member of the authority in relation to the member's carrying out of official business—

- (a) in the way the authority affords the member access, or by not affording the member access, to opportunities for training or for receiving any other facility;
- (b) by subjecting the member to any other detriment.

(4) A member of a local authority is not subjected to a detriment for the purposes of subsection (1)(b) or (3)(b) only because the member is—

- (a) not appointed or elected to an office of the authority,
- (b) not appointed or elected to, or to an office of, a committee or subcommittee of the authority, or
- (c) not appointed or nominated in exercise of an appointment power of the authority.

(5) In subsection (4)(c), an appointment power of a local authority is a power of the authority, or of a group of bodies including the authority, to make—

- (a) appointments to a body;
- (b) nominations for appointment to a body.

(6) A duty to make reasonable adjustments applies to a local authority.

59 Interpretation

(1) This section applies for the purposes of section 58.

(2) "Local authority" means—

- (a) a county council in England;
- (b) a district council in England;

(b) B の会員資格を剥奪することにより

(c) B が会員である条件を変更することにより

(d) B に対しその他の損害を与えることにより

(3) 職種団体は、会員資格に関して、以下の者に嫌がらせをしてはならない。

- (a) 会員、又は
- (b) 会員資格申請者

(4) 職種団体 (A) は、人 (B) を、以下により迫害してはならない。

- (a) 団体の会員資格を提供する者を決定する目的で行う打ち合わせにおいて
- (b) B を会員と認めるための準備条件について
- (c) B の会員資格申請を承諾しないことにより

(5) 職種団体 (A) は、会員 (B) を、以下により迫害してはならない。

- (a) 利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供する方法において、又は利益、便宜若しくはサービスを受ける機会へのアクセスを B に提供しないことにより
- (b) B の会員の地位を剥奪することにより
- (c) B が会員である期間を変更することにより
- (d) B に対しその他の損害を与えることにより

(6) 合理的調整を行う義務は、職種団体に適用される。

(7) 職種団体とは、以下をいう。

- (a) 労働者組織
- (b) 雇用主組織、又は
- (c) 組織の存在目的に照らして、会員が特定の職業又は専門的職業を営んでいるその他の組織

地方自治体メンバー

第 58 条 メンバーの公的業務

(1) 地方自治体は、メンバーの公的業務の遂行に関して、その地方自治体のメンバーを、以下により差別してはならない。

- (a) 研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供する方法において、又は研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供しないことにより
- (b) メンバーに対し、その他の損害を与えることにより

(2) 地方自治体は、メンバーの公的業務の遂行に関して、当該メンバーに嫌がらせをしてはならない。

(3) 地方自治体は、メンバーの公的業務の遂行に関して、地方自治体のメンバーに対し、以下により迫害してはならない。

- (a) 研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供する方法において、又は研修の機会若しくはその他の便宜を受ける機会へのアクセスをメンバーに提供しないことにより
- (b) メンバーに対し、その他の損害を与えることにより

(4) 地方自治体のメンバーは、以下の理由だけで第 1 項(b)又は第 3 項(b)の目的に照らして損害の対象とはならない。

- (a) 地方自治体の職務に任命されておらず、又は選出されておらず、
- (b) 地方自治体委員会若しくは小委員会に任命されておらず、又は選出されておらず、或いは地方自治体委員会若しくは小委員会の職務に任命されておらず、又は選出されておらず、或いは
- (c) 地方自治体の任命権の行使において任命されておらず、又は指名されていないこと。

(5) 第 4 項(c)において、地方自治体の任命権とは、以下を目的とした地方自治体の権限又は地方自治体を含む団体グループの権限をいう。

- (a) 団体の任命
- (b) 団体の任命にかかる指名

(6) 合理的調整を行う義務は、地方自治体に適用される。

第 59 条 解釈

(1) 本条は第 58 条の目的に照らして適用される。

(2) 「地方自治体」とは、以下をいう。

- (a) イングランド州議会
- (b) イングランド郡議会

- (c) the Greater London Authority;
 - (d) a London borough council;
 - (e) the Common Council of the City of London;
 - (f) the Council of the Isles of Scilly;
 - (g) a parish council in England;
 - (h) a county council in Wales;
 - (i) a community council in Wales;
 - (j) a county borough council in Wales;
 - (k) a council constituted under section 2 of the Local Government etc. (Scotland) Act 1994;
 - (l) a community council in Scotland.
- (3) A Minister of the Crown may by order amend subsection (2) so as to add, vary or omit a reference to a body which exercises functions that have been conferred on a local authority within paragraph (a) to (l).
- (4) A reference to the carrying-out of official business by a person who is a member of a local authority is a reference to the doing of anything by the person—
- (a) as a member of the authority,
 - (b) as a member of a body to which the person is appointed by, or appointed following nomination by, the authority or a group of bodies including the authority, or
 - (c) as a member of any other public body.
- (5) “Member”, in relation to the Greater London Authority, means—
- (a) the Mayor of London;
 - (b) a member of the London Assembly.

Recruitment

60 Enquiries about disability and health

- (1) A person (A) to whom an application for work is made must not ask about the health of the applicant (B)—
- (a) before offering work to B, or
 - (b) where A is not in a position to offer work to B, before including B in a pool of applicants from whom A intends (when in a position to do so) to select a person to whom to offer work.
- (2) A contravention of subsection (1) (or a contravention of section 111 or 112 that relates to a contravention of subsection (1)) is enforceable as an unlawful act under Part 1 of the Equality Act 2006 (and, by virtue of section 120(8), is enforceable only by the Commission under that Part).
- (3) A does not contravene a relevant disability provision merely by asking about B's health; but A's conduct in reliance on information given in response may be a contravention of a relevant disability provision.
- (4) Subsection (5) applies if B brings proceedings before an employment tribunal on a complaint that A's conduct in reliance on information given in response to a question about B's health is a contravention of a relevant disability provision.
- (5) In the application of section 136 to the proceedings, the particulars of the complaint are to be treated for the purposes of subsection (2) of that section as facts from which the tribunal could decide that A contravened the provision.
- (6) This section does not apply to a question that A asks in so far as asking the question is necessary for the purpose of—
- (a) establishing whether B will be able to comply with a requirement to undergo an assessment or establishing whether a duty to make reasonable adjustments is or will be imposed on A in relation to B in connection with a requirement to undergo an assessment,
 - (b) establishing whether B will be able to carry out a function that is intrinsic to the work concerned,
 - (c) monitoring diversity in the range of persons applying to A for work,
 - (d) taking action to which section 158 would apply if references in that section to persons who share (or do not share) a protected characteristic were references to disabled persons (or persons who are not disabled) and the reference to the characteristic were a reference to disability, or
 - (e) if A applies in relation to the work a requirement to have a particular disability, establishing whether B has that disability.
- (7) In subsection (6)(b), where A reasonably believes that a duty to make reasonable adjustments would be imposed on A in relation

- (c) 大ロンドン庁
 - (d) ロンドン自治区議会
 - (e) ロンドン市議会
 - (f) シリー諸島議会
 - (g) イングランド教区会
 - (h) ウェールズ州議会
 - (i) ウェールズ地域評議会
 - (j) ウェールズ自治区議会
 - (k) 1994年地方自治体等(スコットランド)法第2条に基づき設立された議会
 - (l) スコットランド地域評議会
- (3) 連合王国大臣は、(a)から(l)内の地方自治体に付与された機能を行使する団体への言及を追加、変更又は省略するために、命令により、第2項を修正することができる。
- (4) 地方自治体メンバーである者による公的業務の遂行への言及は、当該者による以下の行為への言及である。
- (a) 地方自治体メンバーとしての
 - (b) 当該者が、地方自治体若しくは地方自治体を含む団体グループにより任命されているか、又は地方自治体若しくは地方自治体を含む団体グループによる指名後に任命されている団体メンバーとしての
 - (c) その他の公共団体メンバーとしての
- (5) 大ロンドン庁に関して、「メンバー」とは、以下の者をいう。
- (a) ロンドン市長
 - (b) ロンドン市議会のメンバー

採用

第60条 障害及び健康に関する質問

- (1) 求人者(A)は、求職者(B)の健康について、以下の場合に質問してはならない。
- (a) Bに労働を提供する前、又は
 - (b) Aが労働を提供する相手を選択する(地位にいる場合に)意図がある求職者集団にBを含める前に、AがBに労働を提供する地位にはいない場合
- (2) 第1項の違反(又は第1項の違反に関連する第111条又は第112条の違反)は、2006年平等法第1部に基づく違法行為として法的効力がある(また、第120条第8項により、この部に基づき、委員会によってのみ法的効力がある)。
- (3) Aは、Bの健康について質問しただけでは関連の障害規定に違反していない。ただし、Bの健康についての質問に対する回答で提供された情報に基づくAの行為は、関連の障害規定の違反となる場合がある。
- (4) Bが、雇用審判所に対して、Bの健康についての質問に対する回答で提供された情報に基づくAの行為が関連の障害規定に違反している旨の申し立てにかかる訴訟手続きを取る場合、第5項が適用される。
- (5) 第136条の、訴訟手続きへの適用において、当該申し立ての詳細事項は、当該条の第2項の目的に照らして、審判所が、Aがその規定に違反している旨の判決を下すことができる事実とみなされるものとする。
- (6) 本条は、Aの質問が以下の目的に照らして必要である限り、当該質問には適用されない。
- (a) Bが評価を受けるための要件を遵守することができるかどうかを立証すること、或いは評価を受けるべき要件に関連して、Bに関する合理的調整を行う義務がAに課せられているかどうか、又はAに課せられるかどうかを立証すること
 - (b) Bが、関係する労働と本質的な関連がある職務を遂行することができるかどうかを立証すること
 - (c) Aに対する求職者の多様性を監視すること
 - (d) 第158条における保護特性を共有する(又は共有しない)者への言及が、障害者(又は障害者でない者)への言及であり、また、当該特性への言及が障害への言及である場合に当該第158条が適用される措置を講じること
 - (e) Aが、労働に関して、特定の障害を有すべき旨の要件を適用する場合、Bに当該障害があるかどうかを立証すること
- (7) Aが、労働に関連して、Aに対しBにかかる合理的調整を行う義務が課せられると合理的に考える場合、第6項(b)に

to B in connection with the work, the reference to a function that is intrinsic to the work is to be read as a reference to a function that would be intrinsic to the work once A complied with the duty.

- (8) Subsection (6)(e) applies only if A shows that, having regard to the nature or context of the work—
- the requirement is an occupational requirement, and
 - the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (9) “Work” means employment, contract work, a position as a partner, a position as a member of an LLP, a pupillage or tenancy, being taken as a devil, membership of a stable, an appointment to a personal or public office, or the provision of an employment service; and the references in subsection (1) to offering a person work are, in relation to contract work, to be read as references to allowing a person to do the work.
- (10) A reference to offering work is a reference to making a conditional or unconditional offer of work (and, in relation to contract work, is a reference to allowing a person to do the work subject to fulfilment of one or more conditions).
- (11) The following, so far as relating to discrimination within section 13 because of disability, are relevant disability provisions—
- section 39(1)(a) or (c);
 - section 41(1)(b);
 - section 44(1)(a) or (c);
 - section 45(1)(a) or (c);
 - section 47(1)(a) or (c);
 - section 48(1)(a) or (c);
 - section 49(3)(a) or (c);
 - section 50(3)(a) or (c);
 - section 51(1);
 - section 55(1)(a) or (c).
- (12) An assessment is an interview or other process designed to give an indication of a person’s suitability for the work concerned.
- (13) For the purposes of this section, whether or not a person has a disability is to be regarded as an aspect of that person’s health.
- (14) This section does not apply to anything done for the purpose of vetting applicants for work for reasons of national security.

CHAPTER 2 OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

61 Non-discrimination rule

- (1) An occupational pension scheme must be taken to include a non-discrimination rule.
- (2) A non-discrimination rule is a provision by virtue of which a responsible person (A)—
- must not discriminate against another person (B) in carrying out any of A’s functions in relation to the scheme;
 - must not, in relation to the scheme, harass B;
 - must not, in relation to the scheme, victimise B.
- (3) The provisions of an occupational pension scheme have effect subject to the non-discrimination rule.
- (4) The following are responsible persons—
- the trustees or managers of the scheme;
 - an employer whose employees are, or may be, members of the scheme;
 - a person exercising an appointing function in relation to an office the holder of which is, or may be, a member of the scheme.
- (5) A non-discrimination rule does not apply in relation to a person who is a pension credit member of a scheme.
- (6) An appointing function is any of the following—
- the function of appointing a person;
 - the function of terminating a person’s appointment;
 - the function of recommending a person for appointment;
 - the function of approving an appointment.
- (7) A breach of a non-discrimination rule is a contravention of this Part for the purposes of Part 9 (enforcement).
- (8) It is not a breach of a non-discrimination rule for the employer or the trustees or managers of a scheme to maintain or use in relation to the scheme rules, practices, actions or decisions relating to age which are of a description specified by order by a

において、当該労働と本質的な関連がある職務への言及は、A が当該義務を遵守した際に当該労働と本質的な関連がある職務への言及とみなすものとする。

- (8) A が、労働の性質又は背景に関して、以下を証明する場合にのみ第 6 項(e)が適用される。
- 当該要件が職業上の要件であり、
 - 当該要件の適用が、正当な目的を達成する相応の手段である場合
- (9) 「労働」とは、雇用、契約労働、共同経営者としての地位、有限責任組員としての地位、法廷弁護士実習若しくは貸借契約、弁護士助手 (devil) とみなされること、弁護士団体 (stable) の会員資格、個人的職務若しくは公的職務の任命、又は雇用サービスの提供をいい、また、第 1 項において、契約労働に関して人に労働を提供することへの言及は、人が労働をすることを許容することへの言及とみなすものとする。
- (10) 労働を提供することへの言及は、条件付きの労働又は無条件の労働の提供への言及である。(また、契約労働に関して、1 以上の条件を満たさなければならぬ労働をすることを許容することへの言及である。)
- (11) 障害を理由とする第 13 条内の差別に関する限り、以下は関連の障害規定である。
- 第 39 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 41 条第 1 項(b)
 - 第 44 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 45 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 47 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 48 条第 1 項(a)又は(c)
 - 第 49 条第 3 項(a)又は(c)
 - 第 50 条第 3 項(a)又は(c)
 - 第 51 条第 1 項
 - 第 55 条第 1 項(a)又は(c)
- (12) 評価とは、当該労働に対する人の適性についての示唆を目的としたインタビュー又はその他のプロセスをいう。
- (13) 本条の目的に照らして、人が障害を有しているかどうかは、その人の健康の一側面とみなすものとする。
- (14) 本条は、国の安全を理由に、求職者を入念に検査する目的で行われる行為には適用されない。

第 2 章 職域年金制度

第 61 条 無差別ルール

- (1) 無差別ルールを含めるために職域年金制度を実施しなければならない。
- (2) 無差別ルールとは、責任者 (A) が以下を遵守しなければならない規定をいう。
- 本制度に関して A の機能のいずれかを遂行する際に、他者 (B) を差別してはならないこと
 - 本制度に関して、B に嫌がらせをしてはならないこと
 - 本制度に関して、B を迫害してはならないこと
- (3) 職域年金制度の規定は、無差別ルールに準拠して効力を有する。
- (4) 以下の者は、責任者である。
- 本制度の受託者又は管理者
 - 従業員が本制度のメンバーであるか又はメンバーの可能性のある雇用主
 - 職務に就いている者が本制度のメンバーであるか又はメンバーの可能性のある当該職務に関して、任命機能行使している者
- (5) 無差別ルールは、制度の年金メンバーである者に関して適用されない。
- (6) 任命機能とは、次のいずれかである。
- 人を任命する機能
 - 人の任命を終了させる機能
 - 人に対し任命を勧告する機能
 - 任命を承認する機能
- (7) 第 9 部 (法の施行) の目的に照らして、無差別ルール違反はこの部の違反である。
- (8) 雇用主又は制度の受託者若しくは管理者が連合王国大臣の命令により定められた年齢に関する制度ルール、慣行、措置若しくは決定事項を維持又は使用することは、無差別ルール違反ではない。

Minister of the Crown.

- (9) An order authorising the use of rules, practices, actions or decisions which are not in use before the order comes into force must not be made unless the Minister consults such persons as the Minister thinks appropriate.
- (10) A non-discrimination rule does not have effect in relation to an occupational pension scheme in so far as an equality rule has effect in relation to it (or would have effect in relation to it but for Part 2 of Schedule 7).
- (11) A duty to make reasonable adjustments applies to a responsible person.

62 Non-discrimination alterations

- (1) This section applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme do not have power to make non-discrimination alterations to the scheme.
- (2) This section also applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme have power to make non-discrimination alterations to the scheme but the procedure for doing so—
- (a) is liable to be unduly complex or protracted, or
- (b) involves obtaining consents which cannot be obtained or which can be obtained only with undue delay or difficulty.
- (3) The trustees or managers may by resolution make non-discrimination alterations to the scheme.
- (4) Non-discrimination alterations may have effect in relation to a period before the date on which they are made.
- (5) Non-discrimination alterations to an occupational pension scheme are such alterations to the scheme as may be required for the provisions of the scheme to have the effect that they have in consequence of section 61(3).

63 Communications

- (1) In their application to communications the following provisions apply in relation to a disabled person who is a pension credit member of an occupational pension scheme as they apply in relation to a disabled person who is a deferred member or pensioner member of the scheme—
- (a) section 61;
- (b) section 120;
- (c) section 126;
- (d) paragraph 19 of Schedule 8 (and such other provisions of that Schedule as apply for the purposes of that paragraph).
- (2) Communications include—
- (a) the provision of information;
- (b) the operation of a dispute resolution procedure.

CHAPTER 3 EQUALITY OF TERMS

Sex equality

64 Relevant types of work

- (1) Sections 66 to 70 apply where—
- (a) a person (A) is employed on work that is equal to the work that a comparator of the opposite sex (B) does;
- (b) a person (A) holding a personal or public office does work that is equal to the work that a comparator of the opposite sex (B) does.
- (2) The references in subsection (1) to the work that B does are not restricted to work done contemporaneously with the work done by A.

65 Equal work

- (1) For the purposes of this Chapter, A's work is equal to that of B if it is—
- (a) like B's work,
- (b) rated as equivalent to B's work, or
- (c) of equal value to B's work.
- (2) A's work is like B's work if—
- (a) A's work and B's work are the same or broadly similar, and
- (b) such differences as there are between their work are not of practical importance in relation to the terms of their work.
- (3) So on a comparison of one person's work with another's for the purposes of subsection (2), it is necessary to have regard to—

- (9) 効力を発する以前には使用されていないルール、慣行、措置若しくは決定事項の使用を認可する命令は、大臣が適当と認める人物に諮問しない限り下してはならない。
- (10) 無差別ルールは、職域年金制度に関して平等のルールが効力を有している（か、又は附則 7 第 2 部がなければ職域年金制度に関して平等のルールが効力を有する）限り、当該年金制度に関して効力を有さない。
- (11) 合理的調整を行う義務は、責任者に適用される。

第 62 条 無差別変更

- (1) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる無差別変更権をもたない場合に適用される。
- (2) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる無差別変更権をもつ場合にも適用されるが、その手続きは、
- (a) 極度に複雑になるか又は長期化する傾向があり、又は
- (b) 得ることができないか、又は極度な遅れ若しくは極度な困難さを伴ってのみ得ることができる同意の入手に関連していること。
- (3) 受託者又は管理者は、決議により本制度にかかる無差別変更を行うことができる。
- (4) 無差別変更は、当該変更日前の期間に関して効力を有する。
- (5) 職域年金制度にかかる無差別変更は、本制度の規定が第 61 条第 3 項の結果得る効力を有するために必要な本制度にかかる変更である。

第 63 条 連絡

- (1) 連絡にかかる適用において、次の規定が本制度の年金待機者である障害者に適用されるのと同様に、職域年金制度の年金メンバーである障害者に関して適用される。
- (a) 第 61 条
- (b) 第 120 条
- (c) 第 126 条
- (d) 附則 8 の第 19 項（及び当該項の目的に照らして適用される当該附則のその他の規定）
- (2) 連絡には、以下が含まれる。
- (a) 情報の提供
- (b) 紛争処理手続きの操作

第 3 章 条件の平等

性の平等

第 64 条 関連の労働の種類

- (1) 以下の場合に、第 66 条から第 70 条が適用される。
- (a) 人 (A) が、異性の比較対象者 (B) の労働と同等の労働で雇用されている場合
- (b) 個人的職務又は公的職務に就いている人 (A) が、異性の比較対象者 (B) の労働と同等の労働をしている場合
- (2) 第 1 項における B の労働への言及は、A の労働と同時期に行われる労働に限定されていない。

第 65 条 同等の労働

- (1) 本章の目的に照らして、以下の場合に A の労働は B の労働と同等である。
- (a) B の労働に類似している場合
- (b) B の労働と同等であるとみなされる場合、又は
- (c) B の労働と同等の価値をもつ場合
- (2) 以下の場合に、A の労働は B の労働に類似している。
- (a) A の労働と B の労働が同一であるか、又は広範にわたり類似しており、
- (b) 労働条件に関して労働間の相違が実際に重要ではない場合
- (3) 第 2 項の目的に照らして、両者の労働を比較する場合、以下を考慮することが必要である。

- (a) the frequency with which differences between their work occur in practice, and
- (b) the nature and extent of the differences.
- (4) A's work is rated as equivalent to B's work if a job evaluation study—
 - (a) gives an equal value to A's job and B's job in terms of the demands made on a worker, or
 - (b) would give an equal value to A's job and B's job in those terms were the evaluation not made on a sex-specific system.
- (5) A system is sex-specific if, for the purposes of one or more of the demands made on a worker, it sets values for men different from those it sets for women.
- (6) A's work is of equal value to B's work if it is—
 - (a) neither like B's work nor rated as equivalent to B's work, but
 - (b) nevertheless equal to B's work in terms of the demands made on A by reference to factors such as effort, skill and decision-making.

66 Sex equality clause

- (1) If the terms of A's work do not (by whatever means) include a sex equality clause, they are to be treated as including one.
- (2) A sex equality clause is a provision that has the following effect—
 - (a) if a term of A's is less favourable to A than a corresponding term of B's is to B, A's term is modified so as not to be less favourable;
 - (b) if A does not have a term which corresponds to a term of B's that benefits B, A's terms are modified so as to include such a term.
- (3) Subsection (2)(a) applies to a term of A's relating to membership of or rights under an occupational pension scheme only in so far as a sex equality rule would have effect in relation to the term.
- (4) In the case of work within section 65(1)(b), a reference in subsection (2) above to a term includes a reference to such terms (if any) as have not been determined by the rating of the work (as well as those that have).

67 Sex equality rule

- (1) If an occupational pension scheme does not include a sex equality rule, it is to be treated as including one.
- (2) A sex equality rule is a provision that has the following effect—
 - (a) if a relevant term is less favourable to A than it is to B, the term is modified so as not to be less favourable;
 - (b) if a term confers a relevant discretion capable of being exercised in a way that would be less favourable to A than to B, the term is modified so as to prevent the exercise of the discretion in that way.
- (3) A term is relevant if it is—
 - (a) a term on which persons become members of the scheme, or
 - (b) a term on which members of the scheme are treated.
- (4) A discretion is relevant if its exercise in relation to the scheme is capable of affecting—
 - (a) the way in which persons become members of the scheme, or
 - (b) the way in which members of the scheme are treated.
- (5) The reference in subsection (3)(b) to a term on which members of a scheme are treated includes a reference to the term as it has effect for the benefit of dependants of members.
- (6) The reference in subsection (4)(b) to the way in which members of a scheme are treated includes a reference to the way in which they are treated as the scheme has effect for the benefit of dependants of members.
- (7) If the effect of a relevant matter on persons of the same sex differs according to their family, marital or civil partnership status, a comparison for the purposes of this section of the effect of that matter on persons of the opposite sex must be with persons who have the same status.
- (8) A relevant matter is—
 - (a) a relevant term;
 - (b) a term conferring a relevant discretion;
 - (c) the exercise of a relevant discretion in relation to an occupational pension scheme.
- (9) This section, so far as relating to the terms on which persons

- (a) 実際に労働間の相違が生じる頻度
- (b) 当該相違の性質及び範囲

- (4) 職務評価調査が以下の場合に、Aの労働はBの労働と同等であると評価される。
 - (a) 労働者に対する要求に関して、Aの職務とBの職務に同等の価値を付与している場合
 - (b) 当該評価が性別固有システムで行われなくてもAの職務とBの職務に同等の価値を付与する場合
- (5) 労働者に対し行われた1以上の要求の目的に照らして、システムが男性と女性で異なる価値を設定する場合、当該システムは性別固有である。
- (6) 以下の場合に、Aの労働はBの労働と同等の価値を有する。
 - (a) Bの労働に類似していないほか、Bの労働と同等であると評価されていないが、
 - (b) それにもかかわらず、努力、スキル及び意思決定等の要素に関してAに対して行われた要求においてBの労働と同等である場合。

第66条 性の平等条項

- (1) Aの労働条件に(いかなる手段によっても)性の平等条項が含まれない場合、1条項を含むとみなすものとする。
- (2) 性の平等条項は、以下の効力をもつ規定である。
 - (a) Aの条件が、Bの条件よりもAに不利な場合、Aの条件は不利にならないよう修正される。
 - (b) Aが、Bに利益をもたらすBの条件に相当する条件をもたない場合、当該条件を含めるためにAの条件が修正される。
- (3) 性の平等ルールがAの条件に関して効力をもつ場合のみ、第2項(a)が職域年金制度に基づく会員資格又は職域年金制度の権利にかかるAの条件に適用される。
- (4) 第65条第1項(b)内の労働の場合、上述の第2項における条件への言及には、(もしあれば)職務の評価により決定されなかった条件(及び決定された条件)への言及を含む。

第67条 性の平等ルール

- (1) 職域年金制度が、性の平等ルールを含まない場合、1平等ルールを含むとみなすものとする。
- (2) 性の平等ルールは、以下の効力をもつ規定である。
 - (a) 関連条件が、BよりもAに不利な場合、当該条件は、不利にならないよう変更される。
 - (b) 条件が、BよりもAに不利な形で行使可能な関連裁量権を付与する場合、当該条件は、当該方法での裁量権の行使を回避すべく変更される。
- (3) 以下の場合に、条件が関連している。
 - (a) 人が本制度のメンバーになる条件である場合、又は
 - (b) 本制度のメンバーが処遇される条件である場合
- (4) 本制度に関する裁量権の行使が、以下に影響を及ぼし得る場合に、当該裁量権が関連している。
 - (a) 人が本制度のメンバーになる方法、又は
 - (b) 本制度のメンバーが処遇される方法
- (5) 第3項(a)における本制度のメンバーが処遇される条件への言及には、本制度がメンバーの扶養家族の利益のために効力をもつ場合の条件への言及を含む。
- (6) 第4項(b)における本制度のメンバーが処遇される方法への言及には、本制度がメンバーの扶養家族の利益のために効力をもつ場合に処遇される方法への言及が含まれる。
- (7) 関連事項の同性の人たちへの影響が、家族、配偶者関係又はシビル・パートナーシップ・ステータスにより異なる場合、本条の目的に照らして、当該関連事項の異性への影響を同じステータスをもつ者と比較しなければならぬ。
- (8) 関連事項とは、
 - (a) 関連条件
 - (b) 関連の裁量権を付与している条件
 - (c) 職域年金制度に関する関連の裁量権の行使
- (9) 本条は、人が職域年金制度のメンバーになる条件に関す

become members of an occupational pension scheme, does not have effect in relation to pensionable service before 8 April 1976.

(10) This section, so far as relating to the terms on which members of an occupational pension scheme are treated, does not have effect in relation to pensionable service before 17 May 1990.

68 Sex equality rule: consequential alteration of schemes

- (1) This section applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme do not have power to make sex equality alterations to the scheme.
- (2) This section also applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme have power to make sex equality alterations to the scheme but the procedure for doing so—
 - (a) is liable to be unduly complex or protracted, or
 - (b) involves obtaining consents which cannot be obtained or which can be obtained only with undue delay or difficulty.
- (3) The trustees or managers may by resolution make sex equality alterations to the scheme.
- (4) Sex equality alterations may have effect in relation to a period before the date on which they are made.
- (5) Sex equality alterations to an occupational pension scheme are such alterations to the scheme as may be required to secure conformity with a sex equality rule.

69 Defence of material factor

- (1) The sex equality clause in A's terms has no effect in relation to a difference between A's terms and B's terms if the responsible person shows that the difference is because of a material factor reliance on which—
 - (a) does not involve treating A less favourably because of A's sex than the responsible person treats B, and
 - (b) if the factor is within subsection (2), is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) A factor is within this subsection if A shows that, as a result of the factor, A and persons of the same sex doing work equal to A's are put at a particular disadvantage when compared with persons of the opposite sex doing work equal to A's.
- (3) For the purposes of subsection (1), the long-term objective of reducing inequality between men's and women's terms of work is always to be regarded as a legitimate aim.
- (4) A sex equality rule has no effect in relation to a difference between A and B in the effect of a relevant matter if the trustees or managers of the scheme in question show that the difference is because of a material factor which is not the difference of sex.
- (5) "Relevant matter" has the meaning given in section 67.
- (6) For the purposes of this section, a factor is not material unless it is a material difference between A's case and B's.

70 Exclusion of sex discrimination provisions

- (1) The relevant sex discrimination provision has no effect in relation to a term of A's that—
 - (a) is modified by, or included by virtue of, a sex equality clause or rule, or
 - (b) would be so modified or included but for section 69 or Part 2 of Schedule 7.
- (2) Neither of the following is sex discrimination for the purposes of the relevant sex discrimination provision—
 - (a) the inclusion in A's terms of a term that is less favourable as referred to in section 66(2)(a);
 - (b) the failure to include in A's terms a corresponding term as referred to in section 66(2)(b).
- (3) The relevant sex discrimination provision is, in relation to work of a description given in the first column of the table, the provision referred to in the second column so far as relating to sex.

Description of work	Provision
Employment	Section 39(2)
Appointment to a personal office	Section 49(6)
Appointment to a public office	Section 50(6)

71 Sex discrimination in relation to contractual pay

る限り、1976年4月8日以前の年金受給制度に関して効力を有さない。

(10) 本条は、職域年金制度のメンバーが処遇される条件に関する限り、1990年5月17日以前の年金受給制度に関して効力を有さない。

第 68 条 性の平等ルール：制度の必然的変更

- (1) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる性の平等変更権をもたない場合に適用される。
- (2) 本条は、職域年金制度の受託者又は管理者が本制度にかかる性の平等変更権をもつ場合にも適用されるが、その手続きは、
 - (a) 極度に複雑になるか又は長期化する傾向があり、又は
 - (b) 得ることができないか、又は極度な遅れ若しくは極度な困難さを伴ってのみ得ることができる同意の入手に関連している。
- (3) 受託者又は管理者は、決議により本制度にかかる性の平等変更を行うことができる。
- (4) 性の平等変更は、変更日前のある期間に関して効力を有する。
- (5) 職域年金制度にかかる性の平等変更は、性の平等ルールの遵守を確保するために必要な本制度の変更である。

第 69 条 重要要素の弁明

- (1) A の条件における性の平等条項は、責任者が、A の条件と B の条件の相違が以下のような重要要素を理由としている旨を証明する場合に、当該相違に関して効力を有さない。
 - (a) 重要要素への依存が、A の性を理由に責任者が B に比べ A に対して不利に処遇することに関連しておらず、
 - (b) 重要要素が第 2 項内にある場合、それへの依存が正当な目的を達成する相応の手段である場合
- (2) 重要要素の結果として A 及び A の労働と同等の労働をしている同性の者たちが、A の労働と同等の労働をしている異性の者たちに比べ、特に不利に処遇されていることを A が証明する場合、当該要素はこの第 2 項内にある。
- (3) 第 1 項の目的に照らして、男性と女性の労働条件間の不平等縮減という長期目的は、常時正当な目的とみなされる。
- (4) 性の平等ルールは、当該制度の受託者又は管理者が、関連事項の効力における A と B との相違が、性の違いではない重要要素を理由としている旨を証明する場合、A と B との相違に関して効力を有さない。
- (5) 「関連事項」は、第 67 条に定める意味と同じ意味をもつ。
- (6) 本条の目的に照らして、A の場合と B の場合との間に重要な相違がある場合を除き、要素は重要ではない。

第 70 条 性差別規定の除外

- (1) 関連の性差別規定は、以下の A の条件に関して効力を有さない。
 - (a) 性の平等条項若しくは性の平等ルールにより変更されているか、又は性の平等条項若しくは性の平等ルールに基づいて含まれている条件
 - (b) 第 69 条又は附則 7 の第 2 部がなければ然るべく変更されるか又は含まれる条件
- (2) 関連の性差別規定の目的に照らして、次のいずれも性差別ではない。
 - (a) A の条件に、第 66 条第 2 項(a)に定める不利な条件を含めること
 - (b) A の条件に、第 66 条第 2 項(b)に定める該当条件を含めないこと
- (3) 関連の性差別規定は、性別に関する限り、表の第一列に記載する労働に関して、第二列に記載する規定をいう。

労働の種類	規定
雇用	第 39 条第 2 項
個人的職務の任命	第 49 条第 6 項
公的職務の任命	第 50 条第 6 項

第 71 条 契約支払い額に関する性差別

- (1) This section applies in relation to a term of a person's work—
 (a) that relates to pay, but
 (b) in relation to which a sex equality clause or rule has no effect.
- (2) The relevant sex discrimination provision (as defined by section 70) has no effect in relation to the term except in so far as treatment of the person amounts to a contravention of the provision by virtue of section 13 or 14.

Pregnancy and maternity equality

72 Relevant types of work

- Sections 73 to 76 apply where a woman—
 (a) is employed, or
 (b) holds a personal or public office.

73 Maternity equality clause

- (1) If the terms of the woman's work do not (by whatever means) include a maternity equality clause, they are to be treated as including one.
- (2) A maternity equality clause is a provision that, in relation to the terms of the woman's work, has the effect referred to in section 74(1), (6) and (8).
- (3) In the case of a term relating to membership of or rights under an occupational pension scheme, a maternity equality clause has only such effect as a maternity equality rule would have.

74 Maternity equality clause: pay

- (1) A term of the woman's work that provides for maternity-related pay to be calculated by reference to her pay at a particular time is, if each of the following three conditions is satisfied, modified as mentioned in subsection (5).
- (2) The first condition is that, after the time referred to in subsection (1) but before the end of the protected period—
 (a) her pay increases, or
 (b) it would have increased had she not been on maternity leave.
- (3) The second condition is that the maternity-related pay is not—
 (a) what her pay would have been had she not been on maternity leave, or
 (b) the difference between the amount of statutory maternity pay to which she is entitled and what her pay would have been had she not been on maternity leave.
- (4) The third condition is that the terms of her work do not provide for the maternity-related pay to be subject to—
 (a) an increase as mentioned in subsection (2)(a), or
 (b) an increase that would have occurred as mentioned in subsection (2)(b).
- (5) The modification referred to in subsection (1) is a modification to provide for the maternity-related pay to be subject to—
 (a) any increase as mentioned in subsection (2)(a), or
 (b) any increase that would have occurred as mentioned in subsection (2)(b).
- (6) A term of her work that—
 (a) provides for pay within subsection (7), but
 (b) does not provide for her to be given the pay in circumstances in which she would have been given it had she not been on maternity leave,
 is modified so as to provide for her to be given it in circumstances in which it would normally be given.
- (7) Pay is within this subsection if it is—
 (a) pay (including pay by way of bonus) in respect of times before the woman is on maternity leave,
 (b) pay by way of bonus in respect of times when she is on compulsory maternity leave, or
 (c) pay by way of bonus in respect of times after the end of the protected period.
- (8) A term of the woman's work that—
 (a) provides for pay after the end of the protected period, but
 (b) does not provide for it to be subject to an increase to which it would have been subject had she not been on maternity leave,
 is modified so as to provide for it to be subject to the increase.
- (9) Maternity-related pay is pay (other than statutory maternity pay) to which a woman is entitled—

- (1) 本条は、人の以下の労働条件に関して適用される。
 (a) 支払いに関する条件
 (b) 性の平等条項又は性の平等ルールが効力を有さない労働条件
- (2) 人の処遇が第13条又は第14条に基づく規定違反になる場合を除き、(第70条に定める) 関連の性差別規定は当該条件に関して効力を有さない。

妊娠及び出産の平等

第72条 関連の労働の種類

- 女性が以下の場合に、第73条から第76条が適用される。
 (a) 雇用されている場合、又は
 (b) 個人的職務又は公的職務に就いている場合

第73条 出産の平等条項

- (1) 女性の労働条件に(いかなる手段によっても) 出産の平等条項が含まれない場合、1条項を含むとみなすものとする。
- (2) 出産の平等条項は、女性の労働条件に関して、第74条第1項、第6項及び第8項に定める効力を有する規定である。
- (3) 職域年金制度の会員資格又は職域年金制度に基づく権利に関する条件の場合、出産の平等条項は、出産の平等ルールが有する効力のみを有する。

第74条 出産の平等条項：支払い

- (1) 特定時期の支払いに関して計算される出産関連の支払いを規定する女性の労働条件は、次の三条件が満たされる場合に、第5項に定めるとおり変更される。
- (2) 第一の条件は、第1項に定める時期以降であるが保護期間終了前に、
 (a) 女性の支払いが増加していること、又は
 (b) 出産休暇中でなかったならば支払いが増加したであろうことである。
- (3) 第二の条件は、出産関連の支払いが、
 (a) 出産休暇中でなかったならば受け取ったであろう支払いではないこと、又は、
 (b) 受け取る資格がある法定出産支払い額と、出産休暇中でなかったならば受け取ったであろう支払い額との差ではないことである。
- (4) 第三の条件は、女性の労働条件が、以下の対象となる出産関連の支払いを規定しないことである。
 (a) 第2項(a)に定める増加、又は
 (b) 第2項(b)に定める、生じたであろう増加
- (5) 第1項に定める変更は、以下の対象となる出産関連の支払いを規定するための変更である。
 (a) 第2項(a)に定める増加、又は
 (b) 第2項(b)に定める、生じたであろう増加
- (6) 以下の女性の労働条件は、通常支払いが行われる状況で女性に支払いが行われるよう変更される。
 (a) 第7項における支払いを規定するが、
 (b) 出産休暇中でなければ受け取ったであろう状況において、女性への支払いを規定していない
- (7) 以下の場合に、支払いとは本項内の支払いをいう。
 (a) 出産休暇前の(ボーナス支払いを含む)支払い
 (b) 義務的出産休暇中のボーナス支払い
 (c) 保護期間終了後のボーナス支払い
- (8) 以下の女性の労働条件は、支払いを増加の対象とする目的で変更される。
 (a) 保護期間終了後の支払いを規定するが、
 (b) 出産休暇中でなかったならば増加の対象となつたであろう支払いを増加の対象にする旨を規定していない労働条件
- (9) 出産関連支払いは、以下の受給資格がある(法定出産支払い以外の)支払いである。

- (a) as a result of being pregnant, or
 - (b) in respect of times when she is on maternity leave.
- (10) A reference to the protected period is to be construed in accordance with section 18.

75 Maternity equality rule

- (1) If an occupational pension scheme does not include a maternity equality rule, it is to be treated as including one.
- (2) A maternity equality rule is a provision that has the effect set out in subsections (3) and (4).
- (3) If a relevant term does not treat time when the woman is on maternity leave as it treats time when she is not, the term is modified so as to treat time when she is on maternity leave as time when she is not.
- (4) If a term confers a relevant discretion capable of being exercised so that time when she is on maternity leave is treated differently from time when she is not, the term is modified so as not to allow the discretion to be exercised in that way.
- (5) A term is relevant if it is—
 - (a) a term relating to membership of the scheme,
 - (b) a term relating to the accrual of rights under the scheme, or
 - (c) a term providing for the determination of the amount of a benefit payable under the scheme.
- (6) A discretion is relevant if its exercise is capable of affecting—
 - (a) membership of the scheme,
 - (b) the accrual of rights under the scheme, or
 - (c) the determination of the amount of a benefit payable under the scheme.
- (7) This section does not require the woman’s contributions to the scheme in respect of time when she is on maternity leave to be determined otherwise than by reference to the amount she is paid in respect of that time.
- (8) This section, so far as relating to time when she is on ordinary maternity leave but is not being paid by her employer, applies only in a case where the expected week of childbirth began on or after 6 April 2003.
- (9) This section, so far as relating to time when she is on additional maternity leave but is not being paid by her employer—
 - (a) does not apply to the accrual of rights under the scheme in any case;
 - (b) applies for other purposes only in a case where the expected week of childbirth began on or after 5 October 2008.
- (10) In this section—
 - (a) a reference to being on maternity leave includes a reference to having been on maternity leave, and
 - (b) a reference to being paid by the employer includes a reference to receiving statutory maternity pay from the employer.

76 Exclusion of pregnancy and maternity discrimination provisions

- (1) The relevant pregnancy and maternity discrimination provision has no effect in relation to a term of the woman’s work that is modified by a maternity equality clause or rule.
- (2) The inclusion in the woman’s terms of a term that requires modification by virtue of section 73(2) or (3) is not pregnancy and maternity discrimination for the purposes of the relevant pregnancy and maternity discrimination provision.
- (3) The relevant pregnancy and maternity discrimination provision is, in relation to a description of work given in the first column of the table, the provision referred to in the second column so far as relating to pregnancy and maternity.

Description of work	Provision
Employment	Section 39(2)
Appointment to a personal office	Section 49(6)
Appointment to a public office	Section 50(6)

Disclosure of information

77 Discussions about pay

- (1) A term of a person’s work that purports to prevent or restrict the person (P) from disclosing or seeking to disclose information about the terms of P’s work is unenforceable against P in so far

- (a) 妊娠の結果として、又は
 - (b) 出産休暇中である時期に関して
- (10) 保護期間への言及は、第 18 条に従って解釈するものとする。

第 75 条 出産の平等ルール

- (1) 職域年金制度が、出産の平等ルールを含めない場合、1 ルールを含むとみなすものとする。
- (2) 出産の平等ルールは、第 3 項及び第 4 項に定める効力を有する規定である。
- (3) 関連条件で、女性が出産休暇中の時期を当該女性がいないう時期として取り扱わない場合、出産休暇中の時期を女性がいないう時期として取り扱うために当該条件が変更される。
- (4) ある条件により、女性が出産休暇中である時期を女性がいないう時期とは異なる方法で取り扱うよう行使することができる関連裁量権が付与される場合、当該条件は、当該方法での裁量権の行使を回避するために変更される。
- (5) 以下の場合に、条件は関連している。
 - (a) 本制度の会員資格に関する条件
 - (b) 本制度に基づく権利の発生に関する条件
 - (c) 本制度に基づき支払われる給付総額の決定を規定する条件
- (6) 裁量権は、その行使が以下に影響を及ぼすことができる場合に関連している。
 - (a) 本制度の会員資格
 - (b) 本制度に基づく権利の発生
 - (c) 本制度に基づき支払われる給付総額の決定
- (7) 本条は、女性の出産休暇中の時期に関して、本制度にかかる女性の負担金を、当該時期に女性に支払われる額に関する方法以外の方法で決定すべきことを定めていない。
- (8) 本条は、女性が通常の出産休暇中であるが雇用主による支払いが行われていない時期に関する限り、出産予定週が 2003 年 4 月 6 日以降に始まった場合のみ適用される。
- (9) 本条は、女性が追加出産休暇中であるが雇用主による支払いが行われていない時期に関する限り、
 - (a) いかなる場合も本制度に基づく権利の発生に適用されない。
 - (b) 出産予定週が 2008 年 10 月 5 日以降に始まった場合のみ他の目的で適用される。
- (10) 本条において、
 - (a) 出産休暇中であることへの言及には、出産休暇中だったことへの言及が含まれる。
 - (b) 雇用主による支払いが行われていることへの言及には、雇用主から法定出産支払い額を受け取っていることへの言及が含まれる。

第 76 条 妊娠及び出産差別規定の除外

- (1) 関連の妊娠及び出産差別規定は、出産の平等条項又は平等ルールにより変更されている女性の労働条件に関して効力を有さない。
- (2) 関連の妊娠及び出産差別規定の目的に照らして、女性の条件に第 73 条第 2 項又は第 3 項に基づく変更を定める条件を含めることは妊娠及び出産差別ではない。
- (3) 関連の妊娠及び出産差別規定は、妊娠及び出産に関連する限り、表の第一列の労働の種類に関して、第二列に記載する規定である。

労働の種類	規定
雇用	第 39 条第 2 項
個人的職務の任命	第 49 条第 6 項
公的職務の任命	第 50 条第 6 項

情報の開示

第 77 条 支払いに関する検討

- (1) 人 (P) に、P の労働条件に関する情報を開示させないようにし、又は情報の開示を希望させないようにする趣旨の P の労働条件は、P が関連支払いの情報を開示するか、又

- as P makes or seeks to make a relevant pay disclosure.
- (2) A term of a person's work that purports to prevent or restrict the person (P) from seeking disclosure of information from a colleague about the terms of the colleague's work is unenforceable against P in so far as P seeks a relevant pay disclosure from the colleague; and "colleague" includes a former colleague in relation to the work in question.
 - (3) A disclosure is a relevant pay disclosure if made for the purpose of enabling the person who makes it, or the person to whom it is made, to find out whether or to what extent there is, in relation to the work in question, a connection between pay and having (or not having) a particular protected characteristic.
 - (4) The following are to be treated as protected acts for the purposes of the relevant victimisation provision—
 - (a) seeking a disclosure that would be a relevant pay disclosure;
 - (b) making or seeking to make a relevant pay disclosure;
 - (c) receiving information disclosed in a relevant pay disclosure.
 - (5) The relevant victimisation provision is, in relation to a description of work specified in the first column of the table, section 27 so far as it applies for the purposes of a provision mentioned in the second column.

Description of work	Provision by virtue of which section 27 has effect
Employment	Section 39(3) or (4)
Appointment to a personal office	Section 49(5) or (8)
Appointment to a public office	Section 50(5) or (9)

78 Gender pay gap information

- (1) Regulations may require employers to publish information relating to the pay of employees for the purpose of showing whether, by reference to factors of such description as is prescribed, there are differences in the pay of male and female employees.
- (2) This section does not apply to—
 - (a) an employer who has fewer than 250 employees;
 - (b) a person specified in Schedule 19;
 - (c) a government department or part of the armed forces not specified in that Schedule.
- (3) The regulations may prescribe—
 - (a) descriptions of employer;
 - (b) descriptions of employee;
 - (c) how to calculate the number of employees that an employer has;
 - (d) descriptions of information;
 - (e) the time at which information is to be published;
 - (f) the form and manner in which it is to be published.
- (4) Regulations under subsection (3)(e) may not require an employer, after the first publication of information, to publish information more frequently than at intervals of 12 months.
- (5) The regulations may make provision for a failure to comply with the regulations—
 - (a) to be an offence punishable on summary conviction by a fine not exceeding level 5 on the standard scale;
 - (b) to be enforced, otherwise than as an offence, by such means as are prescribed.
- (6) The reference to a failure to comply with the regulations includes a reference to a failure by a person acting on behalf of an employer.

Supplementary

79 Comparators

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) If A is employed, B is a comparator if subsection (3) or (4) applies.
- (3) This subsection applies if—
 - (a) B is employed by A's employer or by an associate of A's employer, and
 - (b) A and B work at the same establishment.
- (4) This subsection applies if—
 - (a) B is employed by A's employer or an associate of A's employer,
 - (b) B works at an establishment other than the one at which A

- は情報開示を希望する限り、P に対して法的強制力がない。
- (2) 人 (P) に、同僚の労働条件に関する同僚から入手した情報の開示を希望させないようにする趣旨の P の労働条件は、P が同僚からの関連支払い情報の開示を求める限り、P に対して法的強制力がない。また、当該労働に関して、「同僚」には旧同僚を含める。
 - (3) 情報開示とは、開示する者が当該労働に関して支払いと特定の保護特性を有すること（若しくは有さないこと）との間に関連性があるか否か、又はどの程度関連性があるのかを確認できることを目的としている場合の、関連支払いの情報開示をいう。
 - (4) 以下は、関連迫害規定の目的に照らして、保護行為とみなすものとする。
 - (a) 関連支払いの情報開示である開示を希望すること
 - (b) 関連支払いの情報開示を行うこと、又は情報開示の実施を希望すること
 - (c) 関連支払いの情報開示で開示された情報を入手すること
 - (5) 関連迫害規定とは、表の第一列に記載する労働の種類に関して、それが第二列に記載する規定の目的に照らして適用される限り、第 27 条をいう。

労働の種類	第 27 条が効力を有する規定
雇用	第 39 条第 3 項又は第 4 項
個人的職務の任命	第 49 条第 5 項又は第 8 項
公的職務の任命	第 50 条第 5 項又は第 9 項

第 78 条 性別給与格差情報

- (1) 規則において、定められた種類の要素に関して男性及び女性従業員の給与に格差があるかどうかを証明する目的で、従業員の給与に関する情報を公開するよう雇用主に求めることができる。
- (2) 本条は、以下に適用されない。
 - (a) 250 人以下の従業員を雇用している雇用主
 - (b) 附則 19 で規定される者
 - (c) 当該附則で規定されていない政府省庁又は国軍の一部
- (3) 規則により、以下を定めることができる。
 - (a) 雇用主の種類
 - (b) 従業員の種類
 - (c) 雇用主が雇用している従業員数の計算方法
 - (d) 情報の種類
 - (e) 情報公開時期
 - (f) 情報公開形式及び情報公開方法
- (4) 第 3 項(e)に基づく規則は、雇用主に、第一回情報公開後、12 カ月に一度以上の頻度で情報を公開することを求める内容とするとはできない。
- (5) 規則において、規則遵守不履行を以下とする規定を定めることができる。
 - (a) 即決処分により、標準率第 5 段階を超えない額の罰金を科すことができる違法行為とする。
 - (b) 違法行為としてではなく、定められた手段によって施行されるものとする。
- (6) 規則遵守不履行への言及には、雇用主のために活動している者による不履行への言及が含まれる。

補則

第 79 条 比較対象者

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 第 3 項又は第 4 項が適用される場合、A が雇用されている場合には B が比較対象者である。
- (3) 以下の場合に、本項が適用される。
 - (a) B は A の雇用主又は A の雇用主の共同経営者に雇用されており、
 - (b) A 及び B は同じ事業所で働いている。
- (4) 以下の場合に、本項が適用される。
 - (a) B は A の雇用主又は A の雇用主の共同経営者に雇用されており、

- works, and
- (c) common terms apply at the establishments (either generally or as between A and B).
- (5) If A holds a personal or public office, B is a comparator if—
- (a) B holds a personal or public office, and
- (b) the person responsible for paying A is also responsible for paying B.
- (6) If A is a relevant member of the House of Commons staff, B is a comparator if—
- (a) B is employed by the person who is A's employer under subsection (6) of section 195 of the Employment Rights Act 1996, or
- (b) if subsection (7) of that section applies in A's case, B is employed by the person who is A's employer under that subsection.
- (7) If A is a relevant member of the House of Lords staff, B is a comparator if B is also a relevant member of the House of Lords staff.
- (8) Section 42 does not apply to this Chapter; accordingly, for the purposes of this Chapter only, holding the office of constable is to be treated as holding a personal office.
- (9) For the purposes of this section, employers are associated if—
- (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or
- (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control.
- 80 Interpretation and exceptions
- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) The terms of a person's work are—
- (a) if the person is employed, the terms of the person's employment that are in the person's contract of employment, contract of apprenticeship or contract to do work personally;
- (b) if the person holds a personal or public office, the terms of the person's appointment to the office.
- (3) If work is not done at an establishment, it is to be treated as done at the establishment with which it has the closest connection.
- (4) A person (P) is the responsible person in relation to another person if—
- (a) P is the other's employer;
- (b) P is responsible for paying remuneration in respect of a personal or public office that the other holds.
- (5) A job evaluation study is a study undertaken with a view to evaluating, in terms of the demands made on a person by reference to factors such as effort, skill and decision-making, the jobs to be done—
- (a) by some or all of the workers in an undertaking or group of undertakings, or
- (b) in the case of the armed forces, by some or all of the members of the armed forces.
- (6) In the case of Crown employment, the reference in subsection (5)(a) to an undertaking is to be construed in accordance with section 191(4) of the Employment Rights Act 1996.
- (7) "Civil partnership status" has the meaning given in section 124(1) of the Pensions Act 1995.
- (8) Schedule 7 (exceptions) has effect.

CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY

81 Ships and hovercraft

- (1) This Part applies in relation to—
- (a) work on ships,
- (b) work on hovercraft, and
- (c) seafarers,
- only in such circumstances as are prescribed.
- (2) For the purposes of this section, it does not matter whether employment arises or work is carried out within or outside the United Kingdom.
- (3) "Ship" has the same meaning as in the Merchant Shipping Act 1995.
- (4) "Hovercraft" has the same meaning as in the Hovercraft Act 1968.
- (5) "Seafarer" means a person employed or engaged in any

- (b) B は、A が働いている事業所以外の事業所で働いており、
- (c) 事業所では（一般的に、又は A と B 間で）共通条件が適用される。
- (5) A が個人的職務又は公的職務に就いている場合、以下の場合に B は比較対象者である。
- (a) B が個人的職務又は公的職務に就いており、
- (b) A に対する給与支払い責任者が、B に対する給与支払い責任も負っている場合
- (6) A が下院の関連議員である場合、以下の場合に B は比較対象者である。
- (a) B が、1996 年雇用権法第 195 条第 6 項に基づき、A の雇用主である人物に雇用されている場合、又は
- (b) 当該条の第 7 項が A の事例に適用される場合に、B が当該項に基づき A の雇用主である人物に雇用されている場合
- (7) A が上院関連議員である場合、B も上院関連議員であれば B は比較対象者である。

- (8) 第 42 条は本章に適用されない。従って、本章のみの目的に照らして、弁護士職務に就いていることは、個人的職務に就いていることとみなすものとする。
- (9) 本条の目的に照らして、以下の場合に雇用主が関係している。
- (a) 一方が、他方が（直接的に又は間接的に）管理している会社である場合、又は
- (b) 双方が、第三者が（直接的に又は間接的に）管理している会社である場合。

第 80 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 人の労働条件とは、
- (a) 人が雇用されている場合、当該人の雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約内にある当該人の雇用条件をいう。
- (b) 人が個人的職務又は公的職務に就いている場合、当該人の職務任命条件をいう。
- (3) 事業所で労働が行われていない場合、最も密接な関係がある事業所で労働が行われているとみなすものとする。
- (4) 人 (P) は、以下の場合に、他者の責任者である。
- (a) P が他者の雇用主である場合
- (b) P が、他者が就いている個人的職務又は公的職務に関して、報酬を支払う責任を負っている場合
- (5) 職務評価調査とは、努力、スキル及び意思決定等の要素に関して人に対し行われる要求において、以下の職務の評価を考慮して行われる調査である。
- (a) 事業又は事業グループにおいて複数の又は全ての労働者により行われる職務
- (b) 国軍の場合、国軍の複数の又は全てのメンバーにより行われる職務
- (6) 国王の雇用の場合、第 5 項(a)における事業への言及は、1996 年雇用権法第 191 条第 4 項に従って解釈するものとする。
- (7) 「シビル・パートナーシップ・ステータス」は、1995 年年金法第 124 条第 1 項に定める意味をもつ。
- (8) 附則 7 (例外) が効力を有する。

第 4 章 補則

第 81 条 船舶及びホーバークラフト

- (1) この部は、定められた状況においてのみ、以下に関して適用される。
- (a) 船舶における労働
- (b) ホーバークラフトにおける労働
- (c) 船員
- (2) 本条の目的に照らして、英国内又は英国外で雇用が発生しているかどうか、又は労働が行われているかどうかは問題ではない。
- (3) 「船舶」は、1995 年商船法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (4) 「ホーバークラフト」は、1968 年ホーバークラフト法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (5) 「船員」とは、船上又はホーバークラフト上で何らかの

- works, and
- (c) common terms apply at the establishments (either generally or as between A and B).
- (5) If A holds a personal or public office, B is a comparator if—
- (a) B holds a personal or public office, and
- (b) the person responsible for paying A is also responsible for paying B.
- (6) If A is a relevant member of the House of Commons staff, B is a comparator if—
- (a) B is employed by the person who is A's employer under subsection (6) of section 195 of the Employment Rights Act 1996, or
- (b) if subsection (7) of that section applies in A's case, B is employed by the person who is A's employer under that subsection.
- (7) If A is a relevant member of the House of Lords staff, B is a comparator if B is also a relevant member of the House of Lords staff.
- (8) Section 42 does not apply to this Chapter; accordingly, for the purposes of this Chapter only, holding the office of constable is to be treated as holding a personal office.
- (9) For the purposes of this section, employers are associated if—
- (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or
- (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control.
- 80 Interpretation and exceptions
- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) The terms of a person's work are—
- (a) if the person is employed, the terms of the person's employment that are in the person's contract of employment, contract of apprenticeship or contract to do work personally;
- (b) if the person holds a personal or public office, the terms of the person's appointment to the office.
- (3) If work is not done at an establishment, it is to be treated as done at the establishment with which it has the closest connection.
- (4) A person (P) is the responsible person in relation to another person if—
- (a) P is the other's employer;
- (b) P is responsible for paying remuneration in respect of a personal or public office that the other holds.
- (5) A job evaluation study is a study undertaken with a view to evaluating, in terms of the demands made on a person by reference to factors such as effort, skill and decision-making, the jobs to be done—
- (a) by some or all of the workers in an undertaking or group of undertakings, or
- (b) in the case of the armed forces, by some or all of the members of the armed forces.
- (6) In the case of Crown employment, the reference in subsection (5)(a) to an undertaking is to be construed in accordance with section 191(4) of the Employment Rights Act 1996.
- (7) "Civil partnership status" has the meaning given in section 124(1) of the Pensions Act 1995.
- (8) Schedule 7 (exceptions) has effect.

CHAPTER 4 SUPPLEMENTARY

81 Ships and hovercraft

- (1) This Part applies in relation to—
- (a) work on ships,
- (b) work on hovercraft, and
- (c) seafarers,
- only in such circumstances as are prescribed.
- (2) For the purposes of this section, it does not matter whether employment arises or work is carried out within or outside the United Kingdom.
- (3) "Ship" has the same meaning as in the Merchant Shipping Act 1995.
- (4) "Hovercraft" has the same meaning as in the Hovercraft Act 1968.
- (5) "Seafarer" means a person employed or engaged in any

- (b) B は、A が働いている事業所以外の事業所で働いており、
- (c) 事業所では（一般的に、又は A と B 間で）共通条件が適用される。
- (5) A が個人的職務又は公的職務に就いている場合、以下の場合に B は比較対象者である。
- (a) B が個人的職務又は公的職務に就いており、
- (b) A に対する給与支払い責任者が、B に対する給与支払い責任も負っている場合
- (6) A が下院の関連議員である場合、以下の場合に B は比較対象者である。
- (a) B が、1996 年雇用権法第 195 条第 6 項に基づき、A の雇用主である人物に雇用されている場合、又は
- (b) 当該条の第 7 項が A の事例に適用される場合に、B が当該項に基づき A の雇用主である人物に雇用されている場合
- (7) A が上院関連議員である場合、B も上院関連議員であれば B は比較対象者である。

- (8) 第 42 条は本章に適用されない。従って、本章のみの目的に照らして、弁護士職務に就いていることは、個人的職務に就いていることとみなすものとする。
- (9) 本条の目的に照らして、以下の場合に雇用主が関係している。
- (a) 一方が、他方が（直接的に又は間接的に）管理している会社である場合、又は
- (b) 双方が、第三者が（直接的に又は間接的に）管理している会社である場合。

第 80 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 人の労働条件とは、
- (a) 人が雇用されている場合、当該人の雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約内にある当該人の雇用条件をいう。
- (b) 人が個人的職務又は公的職務に就いている場合、当該人の職務任命条件をいう。
- (3) 事業所で労働が行われていない場合、最も密接な関係がある事業所で労働が行われているとみなすものとする。
- (4) 人 (P) は、以下の場合に、他者の責任者である。
- (a) P が他者の雇用主である場合
- (b) P が、他者が就いている個人的職務又は公的職務に関して、報酬を支払う責任を負っている場合
- (5) 職務評価調査とは、努力、スキル及び意思決定等の要素に関して人に対し行われる要求において、以下の職務の評価を考慮して行われる調査である。
- (a) 事業又は事業グループにおいて複数の又は全ての労働者により行われる職務
- (b) 国軍の場合、国軍の複数の又は全てのメンバーにより行われる職務
- (6) 国王の雇用の場合、第 5 項(a)における事業への言及は、1996 年雇用権法第 191 条第 4 項に従って解釈するものとする。
- (7) 「シビル・パートナーシップ・ステータス」は、1995 年年金法第 124 条第 1 項に定める意味をもつ。
- (8) 附則 7 (例外) が効力を有する。

第 4 章 補則

第 81 条 船舶及びホーバークラフト

- (1) この部は、定められた状況においてのみ、以下に関して適用される。
- (a) 船舶における労働
- (b) ホーバークラフトにおける労働
- (c) 船員
- (2) 本条の目的に照らして、英国内又は英国外で雇用が発生しているかどうか、又は労働が行われているかどうかは問題ではない。
- (3) 「船舶」は、1995 年商船法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (4) 「ホーバークラフト」は、1968 年ホーバークラフト法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (5) 「船員」とは、船上又はホーバークラフト上で何らかの

capacity on board a ship or hovercraft.

- (6) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland.

82 Offshore work

- (1) Her Majesty may by Order in Council provide that in the case of persons in offshore work—
- specified provisions of this Part apply (with or without modification);
 - Northern Ireland legislation making provision for purposes corresponding to any of the purposes of this Part applies (with or without modification).
- (2) The Order may—
- provide for these provisions, as applied by the Order, to apply to individuals (whether or not British citizens) and bodies corporate (whether or not incorporated under the law of a part of the United Kingdom), whether or not such application affects activities outside the United Kingdom;
 - make provision for conferring jurisdiction on a specified court or class of court or on employment tribunals in respect of offences, causes of action or other matters arising in connection with offshore work;
 - exclude from the operation of section 3 of the Territorial Waters Jurisdiction Act 1878 (consents required for prosecutions) proceedings for offences under the provisions mentioned in subsection (1) in connection with offshore work;
 - provide that such proceedings must not be brought without such consent as may be required by the Order.
- (3) “Offshore work” is work for the purposes of—
- activities in the territorial sea adjacent to the United Kingdom,
 - activities such as are mentioned in subsection (2) of section 11 of the Petroleum Act 1998 in waters within subsection (8)(b) or (c) of that section, or
 - activities mentioned in paragraphs (a) and (b) of section 87(1) of the Energy Act 2004 in waters to which that section applies.
- (4) Work includes employment, contract work, a position as a partner or as a member of an LLP, or an appointment to a personal or public office.
- (5) Northern Ireland legislation includes an enactment contained in, or in an instrument under, an Act that forms part of the law of Northern Ireland.
- (6) In the application to Northern Ireland of subsection (2)(b), the reference to employment tribunals is to be read as a reference to industrial tribunals.
- (7) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland.

83 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) “Employment” means—
- employment under a contract of employment, a contract of apprenticeship or a contract personally to do work;
 - Crown employment;
 - employment as a relevant member of the House of Commons staff;
 - employment as a relevant member of the House of Lords staff.
- (3) This Part applies to service in the armed forces as it applies to employment by a private person; and for that purpose—
- references to terms of employment, or to a contract of employment, are to be read as including references to terms of service;
 - references to associated employers are to be ignored.
- (4) A reference to an employer or an employee, or to employing or being employed, is (subject to section 212(11)) to be read with subsections (2) and (3); and a reference to an employer also includes a reference to a person who has no employees but is seeking to employ one or more other persons.
- (5) “Relevant member of the House of Commons staff” has the meaning given in section 195 of the Employment Rights Act 1996; and such a member of staff is an employee of—

資格で雇用されている者又は従事している者をいう。

- (6) 本条のいずれの内容も、本法のその他の規定の、イングランド及びウェールズ又はスコットランド外での行為への適用に影響しない。

第 82 条 海上労働

- (1) 女王陛下は、海上労働に携わる者の場合に、枢密院令により以下を規定することができる。
- この部の特定の規定を（変更して、又は変更せずに）適用すること
 - この部のいずれかの目的に該当する目的に照らして規定を（変更して、又は変更せずに）定めている北アイルランド法を適用すること。
- (2) 枢密院令では、
- （英国市民か否かを問わず）個人及び（英国の一部の法律に基づき法人化されているか否かを問わず）法人に適用する目的で、当該適用が英国外の活動に影響を及ぼすか否かを問わず、枢密院令により適用される規定を定めることができる。
 - 海上労働に関連して生じている違反行為、訴訟原因又はその他の問題に関して、特定の裁判所若しくは裁判所群又は雇用審判所に対し管轄権を付与する旨の規定を定めることができる。
 - 1878年領海管轄権法第3条（訴訟に必要な同意）の運用から、海上労働に関連した第1項に記載する規定に基づく違反行為にかかる訴訟手続きを除外することができる。
 - 枢密院令に定める同意なく当該訴訟手続きを取ってはならない旨を定めることができる。
- (3) 「海上労働」とは、以下を目的とした労働をいう。
- 英国に隣接した領海における活動
 - 1998年石油法第11条第2項に記載する、当該条第8項(b)又は(c)の領海における活動
 - 2004年エネルギー法第87条第1項(a)及び(b)に記載する、当該条が適用される領海での活動
- (4) 労働には、雇用、契約労働、共同経営者としてのポスト若しくはLLPのメンバーとしてのポスト又は個人的職務若しくは公的職務にかかる任命が含まれる。
- (5) 北アイルランド法には、北アイルランドの法律の一部を形成する法に含まれる法令、又は北アイルランドの法律の一部を形成する法に基づく法律文書に記載される法令が含まれる。
- (6) 第2項(b)の北アイルランドへの適用において、雇用審判所への言及は、労働審判所への言及とみなすものとする。
- (7) 本条のいずれも、本法の他の規定の、イングランド及びウェールズ又はスコットランド外の行為への適用に影響を及ぼさない。

第 83 条 解釈及び例外

- (1) 本条は、この部の目的に照らして適用される。
- (2) 「雇用」とは、以下をいう。
- 雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約に基づく雇用
 - 国王の雇用
 - 下院関係議員としての雇用
 - 上院関係議員としての雇用
- (3) この部は、私人による雇用に適用されるのと同様に、国軍の軍務に適用され、またその目的で、
- 雇用条件への言及又は雇用契約への言及は、軍務条件への言及を含むとみなすものとする。
 - 関係雇用主への言及は無視するものとする。
- (4) 雇用主若しくは従業員への言及又は雇用していること若しくは雇用されていることへの言及は（第212条第11項に従って）第2項及び第3項内での言及とみなすものとする。また、雇用主への言及には、従業員を雇用していないが2人以上の雇用に希望している者への言及も含まれる。
- (5) 「下院関係議員」は、1996年雇用権法第195条に定める意味をもち、当該議員は、以下の人物の従業員である。
- 当該条第6項に基づきその議員の雇用主である人物、又

- (a) the person who is the employer of that member under subsection (6) of that section, or
- (b) if subsection (7) of that section applies in the case of that member, the person who is the employer of that member under that subsection.
- (6) “Relevant member of the House of Lords staff” has the meaning given in section 194 of that Act (which provides that such a member of staff is an employee of the Corporate Officer of the House of Lords).
- (7) In the case of a person in Crown employment, or in employment as a relevant member of the House of Commons staff, a reference to the person’s dismissal is a reference to the termination of the person’s employment.
- (8) A reference to a personal or public office, or to an appointment to a personal or public office, is to be construed in accordance with section 52.
- (9) “Crown employment” has the meaning given in section 191 of the Employment Rights Act 1996.
- (10) Schedule 8 (reasonable adjustments) has effect.
- (11) Schedule 9 (exceptions) has effect.

PART 6 EDUCATION (略)

PART 7 ASSOCIATIONS (略)

PART 8 PROHIBITED CONDUCT: ANCILLARY

108 Relationships that have ended

- (1) A person (A) must not discriminate against another (B) if—
 - (a) the discrimination arises out of and is closely connected to a relationship which used to exist between them, and
 - (b) conduct of a description constituting the discrimination would, if it occurred during the relationship, contravene this Act.
- (2) A person (A) must not harass another (B) if—
 - (a) the harassment arises out of and is closely connected to a relationship which used to exist between them, and
 - (b) conduct of a description constituting the harassment would, if it occurred during the relationship, contravene this Act.
- (3) It does not matter whether the relationship ends before or after the commencement of this section.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to A in so far as B continues to be placed at a substantial disadvantage as mentioned in section 20.
- (5) For the purposes of subsection (4), sections 20, 21 and 22 and the applicable Schedules are to be construed as if the relationship had not ended.
- (6) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section relates to the Part of this Act that would have been contravened if the relationship had not ended.
- (7) But conduct is not a contravention of this section in so far as it also amounts to victimisation of B by A.

109 Liability of employers and principals

- (1) Anything done by a person (A) in the course of A’s employment must be treated as also done by the employer.
- (2) Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal.
- (3) It does not matter whether that thing is done with the employer’s or principal’s knowledge or approval.
- (4) In proceedings against A’s employer (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of A’s employment it is a defence for B to show that B took all reasonable steps to prevent A—
 - (a) from doing that thing, or
 - (b) from doing anything of that description.
- (5) This section does not apply to offences under this Act (other than offences under Part 12 (disabled persons: transport)).

110 Liability of employees and agents

- (1) A person (A) contravenes this section if—
 - (a) A is an employee or agent,
 - (b) A does something which, by virtue of section 109(1) or (2), is

は

- (b) その議員の場合に当該条の第 7 項が適用される場合、当該項に基づくその議員の雇用主である人物
- (6) 「上院関係議員」は、(当該議員が、上院事務総長の従業員である旨を規定している) 当該法第 194 条に定める意味をもつ。
- (7) 国王の雇用又は下院関係議員としての雇用のもとにある人の場合では、当該人の解雇への言及はその人の雇用の終了への言及である。
- (8) 個人的職務若しくは公的職務への言及又は個人的職務若しくは公的職務への任命への言及は、第 52 条に従って解釈するものとする。
- (9) 「国王の雇用」は、1996 年雇用権法第 191 条に定める意味をもつ。
- (10) 附則 8 (合理的調整) が効力を有する。
- (11) 附則 9 (例外) が効力を有する。

第 6 部 教育 (略)

第 7 部 団体 (略)

第 8 部 禁止行為：附則

第 108 条 終了した関係

- (1) 人 (A) は、以下の場合に他者 (B) を差別してはならない。
 - (a) 差別が、双方の間に存在していた関係から生じており、双方の間に存在していた関係に密接に関連しており、
 - (b) 差別を構成している種類の行為が、当該関係中に生じているとしたら本法に違反している場合
- (2) 人 (A) は、以下の場合に他者 (B) に嫌がらせをしてはならない。
 - (a) 嫌がらせが、双方の間に存在していた関係から生じており、双方の間に存在していた関係に密接に関連しており、
 - (b) 差別を構成している種類の行為が当該関係中に生じているとしたら本法に違反している場合
- (3) 当該関係が本条の開始前に終了するか開始後に終了するかは問題ではない。
- (4) 合理的調整義務は、B が継続して第 20 条に定める相当に不利な状態に置かれる場合に A に対して適用される。
- (5) 第 4 項の目的に照らして、第 20 条、第 21 条、第 22 条及び適用附則は、当該関係が終了していなかったものとして解釈するものとする。
- (6) 第 9 部 (法の施行) の目的に照らして、本条の違反は、当該関係が終了していなかったとしたら違反したであろう本法の当該部に関連している。
- (7) ただし、行為が A による B の迫害にもなる場合には、当該行為は本条の違反ではない。

第 109 条 雇用主及び主たる使用者の責任

- (1) 人 (A) が雇用されている間、A により行われた行為は、雇用主によっても行われたとみなさなければならない。
- (2) 主たる使用者の権限で、主たる使用者の代理人により行われた行為は、主たる使用者によっても行われたとみなさなければならない。
- (3) 当該行為が雇用主若しくは主たる使用者の承知の上で、又は承認により行われているかどうかは問題ではない。
- (4) A が雇用されている間、A により行われたと主張されている行為に関する A の雇用主 (B) に対する訴訟手続きにおいて、B が A に以下の行為をさせないためにあらゆる合理的措置を講じた旨を B が証明することは、弁明である。
 - (a) 当該行為
 - (b) その種類の行為
- (5) 本条は第 12 部 (障害者：輸送) に基づく違法行為以外の本法に基づく違法行為には適用されない。

第 110 条 従業員及び代理人の責任

- (1) 人 (A) は以下の場合に本条に違反している。
 - (a) A が従業員又は代理人であり、
 - (b) A が、第 109 条第 1 項又は第 2 項に基づき、(場合によ

- treated as having been done by A's employer or principal (as the case may be), and
- (c) the doing of that thing by A amounts to a contravention of this Act by the employer or principal (as the case may be).
- (2) It does not matter whether, in any proceedings, the employer is found not to have contravened this Act by virtue of section 109(4).
- (3) A does not contravene this section if—
- (a) A relies on a statement by the employer or principal that doing that thing is not a contravention of this Act, and
- (b) it is reasonable for A to do so.
- (4) A person (B) commits an offence if B knowingly or recklessly makes a statement mentioned in subsection (3)(a) which is false or misleading in a material respect.
- (5) A person guilty of an offence under subsection (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.
- (6) Part 9 (enforcement) applies to a contravention of this section by A as if it were the contravention mentioned in subsection (1)(c).
- (7) The reference in subsection (1)(c) to a contravention of this Act does not include a reference to disability discrimination in contravention of Chapter 1 of Part 6 (schools).

111 Instructing, causing or inducing contraventions

- (1) A person (A) must not instruct another (B) to do in relation to a third person (C) anything which contravenes Part 3, 4, 5, 6 or 7 or section 108(1) or (2) or 112(1) (a basic contravention).
- (2) A person (A) must not cause another (B) to do in relation to a third person (C) anything which is a basic contravention.
- (3) A person (A) must not induce another (B) to do in relation to a third person (C) anything which is a basic contravention.
- (4) For the purposes of subsection (3), inducement may be direct or indirect.
- (5) Proceedings for a contravention of this section may be brought—
- (a) by B, if B is subjected to a detriment as a result of A's conduct;
- (b) by C, if C is subjected to a detriment as a result of A's conduct;
- (c) by the Commission.
- (6) For the purposes of subsection (5), it does not matter whether—
- (a) the basic contravention occurs;
- (b) any other proceedings are, or may be, brought in relation to A's conduct.
- (7) This section does not apply unless the relationship between A and B is such that A is in a position to commit a basic contravention in relation to B.
- (8) A reference in this section to causing or inducing a person to do something includes a reference to attempting to cause or induce the person to do it.
- (9) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section is to be treated as relating—
- (a) in a case within subsection (5)(a), to the Part of this Act which, because of the relationship between A and B, A is in a position to contravene in relation to B;
- (b) in a case within subsection (5)(b), to the Part of this Act which, because of the relationship between B and C, B is in a position to contravene in relation to C.

112 Aiding contraventions

- (1) A person (A) must not knowingly help another (B) to do anything which contravenes Part 3, 4, 5, 6 or 7 or section 108(1) or (2) or 111 (a basic contravention).
- (2) It is not a contravention of subsection (1) if—
- (a) A relies on a statement by B that the act for which the help is given does not contravene this Act, and
- (b) it is reasonable for A to do so.
- (3) B commits an offence if B knowingly or recklessly makes a statement mentioned in subsection (2)(a) which is false or misleading in a material respect.
- (4) A person guilty of an offence under subsection (3) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the

- つては)Aの雇用主若しくは主たる使用者により行われたとみなされる行為を行い、
- (c) Aによる当該行為が、(場合によっては)雇用主又は主たる使用者による本法違反となる場合
- (2) いかなる訴訟手続きにおいても、雇用主が第109条第4項に基づき本法に違反していないと裁定されるか否かは問題ではない。
- (3) Aは以下の場合に本条に違反していない。
- (a) Aが、当該行為は本法違反ではない旨の雇用主若しくは主たる使用者による陳述を信頼しており、
- (b) Aが陳述を信頼することが合理的である場合
- (4) 人(B)が、重要な点において虚偽の又は誤解を招く恐れのある第3項(a)に定める陳述を意図的に若しくは不注意で行う場合、Bは違反をしている。
- (5) 第4項に基づき、違反により有罪とされた者は、即決処分によって標準率第5段階を超えない額の罰金を支払う義務を負う。
- (6) 第9部(法の施行)は、第1項(c)に定める違反であるものとして、Aによる本条の違反に適用される。
- (7) 第1項(c)における本法違反への言及には、第6部第1章(学校)に違反する障害差別への言及を含まない。

第111条 違反の指示、誘発又は誘導

- (1) 人(A)は、他者(B)に対し、第三者(C)に関して、第3部、第4部、第5部、第6部若しくは第7部又は第108条第1項若しくは第2項又は第112条第1項(基本的違反)に違反する行為を行うよう指示してはならない。
- (2) 人(A)は、他者(B)に対し、第三者(C)に関して基本的違反である行為を行わせてはならない。
- (3) 人(A)は、他者(B)に対し、第三者(C)に関して基本的違反である行為を行うよう誘導してはならない。
- (4) 第3項の目的に照らして、誘導は直接的又は間接である場合がある。
- (5) 本条の違反にかかる訴訟手続きは、
- (a) BがAの行為の結果損害を受ける場合には、Bが取ることができ、
- (b) CがAの行為の結果損害を受ける場合には、Cが取ることができ、
- (c) 委員会が、取ることができる。
- (6) 第5項の目的に照らして、以下は問題ではない。
- (a) 基本的違反が生じているか否か
- (b) Aの行為に関してその他の訴訟手続きが取られているか否か、又はその他の訴訟手続きを取ることができているか否か
- (7) 本条は、AとBの関係が、Bに関してAが基本的違反をする立場にない限り適用されない。
- (8) 本条における、人に行為を誘発させること又は行為を誘導することへの言及には、人に行為を誘発させる試み又は行為を誘導する試みへの言及が含まれる。
- (9) 第9部(法の施行)の目的に照らして、本条の違反は、以下に関連しているとみなすものとする。
- (a) 第5項(a)内の場合、AとBの関係を理由に、Bに関してAが違反する立場にある本法の当該部に関連している。
- (b) 第5項(b)内の場合、BとCの関係を理由に、Cに関してBが違反する立場にある本法の当該部に関連している。

第112条 違反幫助

- (1) 人(A)は、他者(B)が、第3部、第4部、第5部、第6部若しくは第7部又は第108条第1項若しくは第2項又は第111条(基本的違反)に違反する行為を行うことを故意に援助してはならない。
- (2) 以下の場合には第1項の違反ではない。
- (a) Aが、援助を受けている行為は本法に違反していない旨のBによる陳述を信頼している場合、及び
- (b) Aが当該陳述を信頼することが合理的である場合
- (3) 人(B)が、重要な点において虚偽の又は誤解を招く恐れのある第2項(a)に定める陳述を意図的に若しくは不注意で行う場合、Bは違反をしている。
- (4) 第3項に基づき、違反により有罪とされた者は、即決処分によって標準率第5段階を超えない額の罰金を支払う義務を負う。

standard scale.

- (5) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section is to be treated as relating to the provision of this Act to which the basic contravention relates.
- (6) The reference in subsection (1) to a basic contravention does not include a reference to disability discrimination in contravention of Chapter 1 of Part 6 (schools).

PART 9 ENFORCEMENT

CHAPTER 1 INTRODUCTORY

113 Proceedings

- (1) Proceedings relating to a contravention of this Act must be brought in accordance with this Part.
- (2) Subsection (1) does not apply to proceedings under Part 1 of the Equality Act 2006.
- (3) Subsection (1) does not prevent—
- a claim for judicial review;
 - proceedings under the Immigration Acts;
 - proceedings under the Special Immigration Appeals Commission Act 1997;
 - in Scotland, an application to the supervisory jurisdiction of the Court of Session.
- (4) This section is subject to any express provision of this Act conferring jurisdiction on a court or tribunal.
- (5) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (6) Chapters 2 and 3 do not apply to proceedings relating to an equality clause or rule except in so far as Chapter 4 provides for that.
- (7) This section does not apply to—
- proceedings for an offence under this Act;
 - proceedings relating to a penalty under Part 12 (disabled persons: transport).

CHAPTER 2 CIVIL COURTS

114 Jurisdiction

- (1) A county court or, in Scotland, the sheriff has jurisdiction to determine a claim relating to—
- a contravention of Part 3 (services and public functions);
 - a contravention of Part 4 (premises);
 - a contravention of Part 6 (education);
 - a contravention of Part 7 (associations);
 - a contravention of section 108, 111 or 112 that relates to Part 3, 4, 6 or 7.
- (2) Subsection (1)(a) does not apply to a claim within section 115.
- (3) Subsection (1)(c) does not apply to a claim within section 116.
- (4) Subsection (1)(d) does not apply to a contravention of section 106.
- (5) For the purposes of proceedings on a claim within subsection (1)(a)—
- a decision in proceedings on a claim mentioned in section 115(1) that an act is a contravention of Part 3 is binding;
 - it does not matter whether the act occurs outside the United Kingdom.
- (6) The county court or sheriff—
- must not grant an interim injunction or interdict unless satisfied that no criminal matter would be prejudiced by doing so;
 - must grant an application to stay or sist proceedings under subsection (1) on grounds of prejudice to a criminal matter unless satisfied the matter will not be prejudiced.
- (7) In proceedings in England and Wales on a claim within subsection (1), the power under section 63(1) of the County Courts Act 1984 (appointment of assessors) must be exercised unless the judge is satisfied that there are good reasons for not doing so.
- (8) In proceedings in Scotland on a claim within subsection (1), the power under rule 44.3 of Schedule 1 to the Sheriff Court (Scotland) Act 1907 (appointment of assessors) must be exercised unless the sheriff is satisfied that there are good reasons for not doing so.

務を負う。

- (5) 第9部（法の施行）の目的に照らして、本条の違反は、基本的違反が関連する本法の規定に関連しているとみなすものとする。
- (6) 第1項における基本的違反への言及には、第6部第1章（学校）に違反している障害差別への言及は含まれない。

第9部 法の施行

第1章 序則

第113条 訴訟手続き

- (1) 本法の違反に関する訴訟手続きは、この部に従って取らなければならない。
- (2) 第1項は、2006年平等法第1部に基づく訴訟手続きには適用されない。
- (3) 第1項は、以下を妨げない。
- 司法審査にかかる申し立て
 - 移民法に基づく訴訟手続き
 - 1997年特別移民控訴委員会法に基づく訴訟手続き
 - スコットランドにおいて、民事控訴院の監督管轄権の適用
- (4) 本条は、裁判所又は審判所に対し管轄権を付与する本法の明示的規定に従うものとする。
- (5) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。
- (6) 第2章及び第3章は、第4章で規定している場合を除き、平等条項又は平等ルールに関する訴訟手続きには適用されない。
- (7) 本条は、以下には適用されない。
- 本法に基づく不法行為にかかる訴訟手続き
 - 第12部（障害者：輸送）に基づく処罰に関する訴訟手続き

第2章 民事裁判

第114条 管轄権

- (1) 州裁判所又はスコットランド州裁判所 (sheriff) は、以下に関する申し立ての判決を下すための管轄権を有する。
- 第3部（サービス及び公的機能）の違反
 - 第4部（不動産）の違反
 - 第6部（教育）の違反
 - 第7部（団体）の違反
 - 第108条、第3部、第4部、第6部又は第7部に関連する第108条、第111条又は第112条
- (2) 第1項(a)は第115条内の申し立てに適用されない。
- (3) 第1項(c)は第116条内の申し立てに適用されない。
- (4) 第1項(d)は第106条の違反に適用されない。
- (5) 第1項(a)内の申し立てに関する訴訟手続きの目的に照らして、
- 行為が第3部の違反である旨の第115条第1項に定める申し立てに関する訴訟手続きの判決は拘束力がある。
 - 当該行為が英国外で生じているか否かは問題ではない。
- (6) 州裁判所又はスコットランド州裁判所は、
- 刑事事案が仮差し止め命令又は禁止命令により損害を被らない旨が認められる場合を除き、当該仮差し止め命令又は禁止命令を出してはならない。
 - 刑事事案が損害を被らない旨が認められる場合を除き、当該刑事事案にかかる損害を理由に、第1項に基づく訴訟手続きを延期する申請を許可しなければならない。
- (7) 第1項内の申し立てに関するイングランド及びウェールズでの訴訟手続きにおいて、1984年州裁判所法第63条(1)（裁判所補佐人の任命）に基づく権限を行使しなければならない。ただし、裁判官が当該権限を行使しない事に対し正当な理由があると認められる場合を除く。
- (8) 第1項内の申し立てに関するスコットランドでの訴訟手続きにおいて、1907年州裁判所（スコットランド）法附則1の規則第44.3（裁判所補佐人の任命）に基づく権限を行使しなければならない。ただし、州裁判所が当該権限を行使しないことに対し正当な理由があると認められる場合を除く。

(9) The remuneration of an assessor appointed by virtue of subsection (8) is to be at a rate determined by the Lord President of the Court of Session.

115 Immigration cases

- (1) A claim is within this section if it relates to the act of an immigration authority in taking a relevant decision and—
 (a) the question whether the act is a contravention of Part 3 has been or could be raised on an appeal which is pending, or could be brought, under the immigration provisions, or
 (b) it has been decided on an appeal under those provisions that the act is not a contravention of Part 3.
- (2) The relevant decision is not—
 (a) subject to challenge in proceedings on a claim within section 114(1)(a), or
 (b) affected by the decision of a court in such proceedings.
- (3) For the purposes of subsection (1)(a) a power to grant permission to appeal out of time must be ignored.
- (4) Each of the following is an immigration authority—
 (a) the Secretary of State;
 (b) an immigration officer;
 (c) a person responsible for the grant or refusal of entry clearance (within the meaning of section 33(1) of the Immigration Act 1971).
- (5) The immigration provisions are—
 (a) the Special Immigration Appeals Commission Act 1997, or
 (b) Part 5 of the Nationality, Immigration and Asylum Act 2002.
- (6) A relevant decision is—
 (a) a decision under the Immigration Acts relating to the entitlement of a person to enter or remain in the United Kingdom;
 (b) a decision on an appeal under the immigration provisions relating to a decision within paragraph (a).
- (7) An appeal is pending if it is pending for the purposes of section 104 of the Nationality, Immigration and Asylum Act 2002 or (as the case may be) for the purposes of that section as it is applied by section 2(2)(j) of the Special Immigration Appeals Commission Act 1997.

116 Education cases

- (1) A claim is within this section if it may be made to—
 (a) the First-tier Tribunal in accordance with Part 2 of Schedule 17,
 (b) the Special Educational Needs Tribunal for Wales in accordance with Part 2 of that Schedule, or
 (c) an Additional Support Needs Tribunal for Scotland in accordance with Part 3 of that Schedule.
- (2) A claim is also within this section if it must be made in accordance with appeal arrangements within the meaning of Part 4 of that Schedule.
- (3) Schedule 17 (disabled pupils: enforcement) has effect.

117 National security

- (1) Rules of court may, in relation to proceedings on a claim within section 114, confer power as mentioned in subsections (2) to (4); but a power so conferred is exercisable only if the court thinks it expedient to do so in the interests of national security.
- (2) The rules may confer power to exclude from all or part of the proceedings—
 (a) the claimant or pursuer;
 (b) a representative of the claimant or pursuer;
 (c) an assessor.
- (3) The rules may confer power to permit a claimant, pursuer or representative who has been excluded to make a statement to the court before the commencement of the proceedings, or part of the proceedings, to which the exclusion relates.
- (4) The rules may confer power to take steps to keep secret all or part of the reasons for the court's decision.
- (5) The Attorney General or, in Scotland, the Advocate General for Scotland may appoint a person to represent the interests of a

(9) 第 8 項に基づいて任命された裁判所補佐人の報酬は、民事控訴院主席裁判官により比率で決定される。

第 115 条 移民の事例

- (1) 関連判決を下す際、申し立てが入国当局の行為に関連しており、
 (a) 当該行為が第 3 部の違反であるかどうかの問題が、入国規定に基づき、係属中の控訴で提起されたか若しくは提起される可能性があり、又は持ち出される可能性がある場合、或いは
 (b) 当該規定に基づき、控訴において当該法は第 3 部の違反ではない旨の判決が下された場合
 当該申し立ては本条の範囲内にある。
- (2) 関連判決は、
 (a) 第 114 条第 1 項(a)内の申し立てにかかる訴訟手続きにおいて異議申し立ての対象にならず、又は
 (b) 当該訴訟手続きにおいて裁判所の判決の影響を受けない。
- (3) 第 1 項(a)の目的に照らして、期間外控訴に対する許可を付与する権限は無視しなければならない。
- (4) 次のそれぞれは入国当局である。
 (a) 主務大臣
 (b) 入国管理官
 (c) (1971 年移民法第 33 条(1)の意味内での) 入国許可又は入国拒否にかかる責任者
- (5) 入国規定とは、以下をいう。
 (a) 1997 年特別移民控訴委員会法、又は
 (b) 2002 年国籍・移民・亡命法の第 5 部
- (6) 第 6 項関連判決とは、以下をいう。
 (a) 英国入国資格又は英国在留資格に関連した移民法に基づく判決
 (b) (a)内の判決に関連した入国規定に基づく控訴にかかる判決
- (7) 2002 年国籍・移民・亡命法第 104 条の目的に照らして、又は(場合によっては) 1997 年特別移民控訴委員会法第 2 条第 2 項(j)により適用される当該第 104 条の目的に照らして控訴が係属中である場合、当該控訴は係属中である。

第 116 条 教育の事例

- (1) 以下に対して申し立てを行うことができる場合に、当該申し立ては本条の範囲内にある。
 (a) 附則 17 の第 2 部に従って第一審裁判所に対して、
 (b) 当該附則の第 2 部に従ってウェールズ特別教育ニーズ審判所に対して、又は
 (c) 当該附則の第 3 部に従ってスコットランド追加支援ニーズ審判所に対して行うことができる場合。
- (2) 当該附則第 4 部の意味内の不服審査申し立てにかかる取り決めに従って申し立てを行わなければならない場合、当該申し立ても本条の範囲内にある。
- (3) 附則 17 (障害を有す生徒：法の施行) が効力を有する。

第 117 条 国家安全保障

- (1) 第 114 条内の申し立てにかかる訴訟手続きに関して、裁判所ルールにより、第 2 項から第 4 項に定める権限を付与することができるが、然るべく付与された権限は、裁判所が国家安全保障の利益のために行使することが適切であると考えられる場合のみ行使可能である。
- (2) 当該ルールにより、訴訟手続きの全て又は一部から以下を除外する権限を付与することができる。
 (a) 原告又は追求者
 (b) 原告又は追求者の代表者
 (c) 裁判所補佐人
- (3) 当該ルールにおいて、除外された原告、追求者又は代表者に対し、当該除外が関連している訴訟手続き又は訴訟手続きの一部の開始前に、裁判所に対し陳述することを許容する権限を付与することができる。
- (4) 当該ルールにおいて、裁判所の判決理由の全て又は一部を秘密にしておくための措置を講じる権限を付与することができる。
- (5) 法務長官又はスコットランド法務官は、第 2 項(a)若しくは(b)に基づく除外が関連している訴訟手続き又は訴訟手

claimant or pursuer in, or in any part of, proceedings to which an exclusion by virtue of subsection (2)(a) or (b) relates.

- (6) A person (P) may be appointed under subsection (5) only if—
- in relation to proceedings in England and Wales, P is a person who, for the purposes of the Legal Services Act 2007, is an authorised person in relation to an activity which constitutes the exercise of a right of audience or the conduct of litigation;
 - in relation to proceedings in Scotland, P is an advocate or qualified to practice as a solicitor in Scotland.

- (7) P is not responsible to the person whose interests P is appointed to represent.

118 Time limits

- (1) Proceedings on a claim within section 114 may not be brought after the end of—
- the period of 6 months starting with the date of the act to which the claim relates, or
 - such other period as the county court or sheriff thinks just and equitable.
- (2) If subsection (3) or (4) applies, subsection (1)(a) has effect as if for “6 months” there were substituted “9 months”.
- (3) This subsection applies if—
- the claim relates to the act of a qualifying institution, and
 - a complaint relating to the act is referred under the student complaints scheme before the end of the period of 6 months starting with the date of the act.
- (4) This subsection applies if—
- the claim relates to a dispute referred for conciliation in pursuance of arrangements under section 27 of the Equality Act 2006, and
 - subsection (3) does not apply.
- (5) If it has been decided under the immigration provisions that the act of an immigration authority in taking a relevant decision is a contravention of Part 3 (services and public functions), subsection (1) has effect as if for paragraph (a) there were substituted—
- “(a) the period of 6 months starting with the day after the expiry of the period during which, as a result of section 114(2), proceedings could not be brought in reliance on section 114(1)(a);”.
- (6) For the purposes of this section—
- conduct extending over a period is to be treated as done at the end of the period;
 - failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
- (7) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
- when P does an act inconsistent with doing it, or
 - if P does no inconsistent act, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.
- (8) In this section—
- “immigration authority”, “immigration provisions” and “relevant decision” each have the meaning given in section 115;
- “qualifying institution” has the meaning given in section 11 of the Higher Education Act 2004;
- “the student complaints scheme” means a scheme for the review of qualifying complaints (within the meaning of section 12 of that Act) that is provided by the designated operator (within the meaning of section 13(5)(b) of that Act).

119 Remedies

- (1) This section applies if a county court or the sheriff finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 114(1).
- (2) The county court has power to grant any remedy which could be granted by the High Court—
- in proceedings in tort;
 - on a claim for judicial review.
- (3) The sheriff has power to make any order which could be made by the Court of Session—

続きの一部において、原告又は追求者の利益を代表する者を任命することができる。

- (6) 以下の場合にのみ第 5 項に基づき人 (P) を任命することができる。
- イングランド及びウェールズにおける訴訟手続きに関して、2007 年法律サービス法の目的に照らして、P が聴取権の行使となる活動又は訴訟行為となる活動にかかる権限保持者である場合
 - スコットランドにおける訴訟手続きに関して、P が弁護士であるか、又はスコットランドの事務弁護士として活動する資格がある場合
- (7) P は、P がその利益を代表するよう任命されている人物に対して責任を負っていない。

第 118 条 期限

- (1) 以下の期間以降、第 114 条内の申し立てにかかる訴訟手続きを取ることはできない。
- 当該申し立てが関連している行為日から起算して 6 カ月間
 - 州裁判所又はスコットランド州裁判所が、公正であると考える他の期間
- (2) 第 3 項又は第 4 項が適用される場合、「6 カ月」を「9 カ月」に置き換えたものとして第 1 項(a)が効力を有する。
- (3) 本項は、以下の場合に適用される。
- 申し立てが、適格学術機関の行為に関連しており、
 - 当該行為に関連した異議申し立てが当該行為日から起算して 6 カ月が経過する前に、学生異議申し立て制度に基づき付託されている場合
- (4) 本項は、以下の場合に適用される。
- 申し立てが、2006 年平等法第 27 条に基づく取り決めに従って調停に付された紛争に関連しており、
 - 第 3 項が適用されない場合
- (5) 入国規定に基づき、関連判決時の入国当局の行為が、第 3 部（サービス及び公的機能）の違反である旨の判決が下された場合、第 1 項は、(a)を
- 「(a) 第 114 条第 2 項の結果として、第 114 条第 1 項(a)に基づき訴訟手続きを取ることができない期間終了翌日から起算して 6 カ月」
- に置き換えたものとして第 1 項が効力を有する。
- (6) 本条の目的に照らして、
- ある期間に及んでいる行為は、期間終了時に行われたとみなすものとする。
 - 行為の不履行は、該当する者がその判決を下したときに生じているとみなすものとする。
- (7) 反対の証拠がない場合、以下の場合に人 (P) は、行為の不履行に対して判決を下すとみなされる。
- P が、行われた行為と矛盾した処理をする場合、又は
 - P が然るべく処理をすることが合理的に予想された期間の終了時に、P が、行われた行為と矛盾しない処理をする場合
- (8) 本条において、
- 「入国当局」、「入国規定」及び「関連判決」のそれぞれが、第 115 条に定める意味をもつ。
- 「適格学術機関」は、2004 年高等教育法第 11 条に定める意味をもつ。
- 「学生異議申し立て制度」とは、当該法第 13 条第 5 項(b)の意味内の指定運営者により提供される（当該法第 12 条の意味内の）適格な異議申し立て審査制度をいう。

第 119 条 救済手段

- (1) 本条は、州裁判所が第 114 条第 1 項に定める規定の違反があったと裁定する場合に適用される。
- (2) 州裁判所は、以下について、高等法院が付与することができる救済手段を付与する権限を有する。
- 不法行為にかかる訴訟手続きにおいて
 - 司法審査にかかる申し立てに対して
- (3) スコットランド州裁判所は、以下について、民事控訴院が下すことができる命令を下す権限を有する。

- (a) in proceedings for reparation;
- (b) on a petition for judicial review.
- (4) An award of damages may include compensation for injured feelings (whether or not it includes compensation on any other basis).
- (5) Subsection (6) applies if the county court or sheriff—
 - (a) finds that a contravention of a provision referred to in section 114(1) is established by virtue of section 19, but
 - (b) is satisfied that the provision, criterion or practice was not applied with the intention of discriminating against the claimant or pursuer.
- (6) The county court or sheriff must not make an award of damages unless it first considers whether to make any other disposal.
- (7) The county court or sheriff must not grant a remedy other than an award of damages or the making of a declaration unless satisfied that no criminal matter would be prejudiced by doing so.

CHAPTER 3 EMPLOYMENT TRIBUNALS

120 Jurisdiction

- (1) An employment tribunal has, subject to section 121, jurisdiction to determine a complaint relating to—
 - (a) a contravention of Part 5 (work);
 - (b) a contravention of section 108, 111 or 112 that relates to Part 5.
- (2) An employment tribunal has jurisdiction to determine an application by a responsible person (as defined by section 61) for a declaration as to the rights of that person and a worker in relation to a dispute about the effect of a nondiscrimination rule.
- (3) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by the trustees or managers of an occupational pension scheme for a declaration as to their rights and those of a member in relation to a dispute about the effect of a non-discrimination rule.
- (4) An employment tribunal also has jurisdiction to determine a question that—
 - (a) relates to a non-discrimination rule, and
 - (b) is referred to the tribunal by virtue of section 122.
- (5) In proceedings before an employment tribunal on a complaint relating to a breach of a non-discrimination rule, the employer—
 - (a) is to be treated as a party, and
 - (b) is accordingly entitled to appear and be heard.
- (6) Nothing in this section affects such jurisdiction as the High Court, a county court, the Court of Session or the sheriff has in relation to a non-discrimination rule.
- (7) Subsection (1)(a) does not apply to a contravention of section 53 in so far as the act complained of may, by virtue of an enactment, be subject to an appeal or proceedings in the nature of an appeal.
- (8) In subsection (1), the references to Part 5 do not include a reference to section 60(1).

121 Armed forces cases

- (1) Section 120(1) does not apply to a complaint relating to an act done when the complainant was serving as a member of the armed forces unless—
 - (a) the complainant has made a service complaint about the matter, and
 - (b) the complaint has not been withdrawn.
- (2) If the complaint is made under the service complaint procedures, it is to be treated for the purposes of subsection (1)(b) as withdrawn if—
 - (a) neither the officer to whom it is made nor a superior officer refers it to the Defence Council, and
 - (b) the complainant does not apply for it to be referred to the Defence Council.
- (3) If the complaint is made under the old service redress procedures, it is to be treated for the purposes of subsection (1)(b) as withdrawn if the complainant does not submit it to the Defence Council under those procedures.
- (4) The reference in subsection (3) to the old service redress

- (a) 賠償にかかる訴訟手続きにおいて
- (b) 司法審査の申請に対して
- (4) 損害賠償金の付与には、(その他に基づく補償を含む、含まないを問わず) 精神的苦痛に対する補償を含めることができる。
- (5) 州裁判所又はスコットランド州裁判所が以下の場合に、第6項が適用される。
 - (a) 第114条第1項に定める規定の違反が第19条に基づき定められていると裁定しているが、
 - (b) 原告又は追求者に対する差別を目的として、当該規定、規準又は慣行が適用されなかったと認められる場合
- (6) 州裁判所又はスコットランド州裁判所は、第一に他の処分を行うかどうか検討する場合を除き、損害賠償金を与えてはならない。
- (7) 州裁判所は、いかなる刑事事案も、救済手段を付与することにより損害がもたらされないと認められる場合を除き、損害賠償金又は宣言以外に救済手段を付与してはならない。

第3章 雇用審判所

第120条 管轄権

- (1) 雇用審判所は、第121条に従って、以下に関連した異議申し立ての判決を下す管轄権を有する。
 - (a) 第5部(労働)の違反
 - (b) 第5部に関連した第108条、第111条又は112条
- (2) 雇用審判所は、(第61条に定める)責任者による無差別ルールの影響に関する紛争にかかる当該責任者及び労働者の権利に関する宣言の申請に対し、判決を下す管轄権を有する。
- (3) 雇用審判所は、職域年金制度の受託者又は管理者による無差別ルールの影響に関する紛争にかかる当該受託者又は管理者の権利及びメンバーの権利に関する宣言の申請に対し判決を下す管轄権も有する。
- (4) 雇用審判所は、以下の問題に対し判決を下す管轄権も有する。
 - (a) 無差別ルールに関連する問題
 - (b) 第122条に基づき、雇用審判所で争われる問題
- (5) 無差別ルール違反に関連した異議申し立てにかかる雇用審判所を前にした訴訟手続きにおいて、雇用主を、
 - (a) 当事者とみなすものとし、
 - (b) よって、出頭し審問を受ける権利があるものとする。
- (6) 本条のいずれの内容も、無差別ルールに関して、高等法院、州裁判所、民事控訴院又はスコットランドの州裁判所が有する管轄権に影響を及ぼさない。
- (7) 第1項(a)は、法令に基づき、異議を申し立てられている行為が控訴又は控訴の性質をもつ訴訟手続きの対象となる場合に、第53条の違反には適用されない。
- (8) 第1項において、第5部への言及には、第60条第1項への言及は含まれない。

第121条 国軍の事例

- (1) 第120条第1項は、以下の場合を除き、異議申立人が国軍のメンバーとして任務を遂行していた際に行われた行為に関連する異議申し立てには適用されない。
 - (a) 異議申立人が、当該事案について任務にかかる異議申し立てを行い、
 - (b) 異議申し立てが撤回されなかった場合
- (2) 異議申し立てが、任務にかかる異議申し立て手続きに基づいて行われる場合、以下の場合に第1項(b)の目的に照らして撤回されたとみなされる。
 - (a) 異議申し立ての対象である士官も上官も、当該異議申し立てを国防会議に付託せず、
 - (b) 異議申立人が、異議申し立ての国防会議への付託を申請しない場合
- (3) 異議申し立てが、旧任務是正手続きに基づいて行われる場合、異議申立人が当該手続きに基づき国防会議に異議申し立てを提出しない場合には、第1項(b)の目的に照らして撤回されたとみなすものとする。
- (4) 第3項における旧任務是正手続きへの言及は、以下に定

procedures is a reference to the procedures (other than those relating to the making of a report on a complaint to Her Majesty) referred to in—

- (a) section 180 of the Army Act 1955,
 - (b) section 180 of the Air Force Act 1955, or
 - (c) section 130 of the Naval Discipline Act 1957.
- (5) The making of a complaint to an employment tribunal in reliance on subsection (1) does not affect the continuation of the service complaint procedures or (as the case may be) the old service redress procedures.

122 References by court to tribunal, etc.

- (1) If it appears to a court in which proceedings are pending that a claim or counter-claim relating to a non-discrimination rule could more conveniently be determined by an employment tribunal, the court may strike out the claim or counter-claim.
- (2) If in proceedings before a court a question arises about a non-discrimination rule, the court may (whether or not on an application by a party to the proceedings)—
 - (a) refer the question, or direct that it be referred by a party to the proceedings, to an employment tribunal for determination, and
 - (b) stay or sist the proceedings in the meantime.

123 Time limits

- (1) Proceedings on a complaint within section 120 may not be brought after the end of—
 - (a) the period of 3 months starting with the date of the act to which the complaint relates, or
 - (b) such other period as the employment tribunal thinks just and equitable.
- (2) Proceedings may not be brought in reliance on section 121(1) after the end of—
 - (a) the period of 6 months starting with the date of the act to which the proceedings relate, or
 - (b) such other period as the employment tribunal thinks just and equitable.
- (3) For the purposes of this section—
 - (a) conduct extending over a period is to be treated as done at the end of the period;
 - (b) failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
- (4) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
 - (a) when P does an act inconsistent with doing it, or
 - (b) if P does no inconsistent act, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.

124 Remedies: general

- (1) This section applies if an employment tribunal finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 120(1).
- (2) The tribunal may—
 - (a) make a declaration as to the rights of the complainant and the respondent in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) order the respondent to pay compensation to the complainant;
 - (c) make an appropriate recommendation.
- (3) An appropriate recommendation is a recommendation that within a specified period the respondent takes specified steps for the purpose of obviating or reducing the adverse effect of any matter to which the proceedings relate—
 - (a) on the complainant;
 - (b) on any other person.
- (4) Subsection (5) applies if the tribunal—
 - (a) finds that a contravention is established by virtue of section 19, but
 - (b) is satisfied that the provision, criterion or practice was not applied with the intention of discriminating against the complainant.
- (5) It must not make an order under subsection (2)(b) unless it first considers whether to act under subsection (2)(a) or (c).
- (6) The amount of compensation which may be awarded under

める（女王陛下への異議申し立て報告書の作成に関連した手続き以外の）手続きへの言及である。

- (a) 1955 年国軍法第 180 条
- (b) 1955 年空軍法第 180 条、又は
- (c) 1957 年海軍規律法第 130 条

- (5) 第 1 項に基づく雇用審判所への異議申し立ては、任務異議申し立て手続き又は（場合によっては）旧任務是正手続きの継続に影響を及ぼさない。

第 122 条 裁判所による審判所への付託等

- (1) 訴訟手続きが係属中である裁判所が、雇用審判所においてより簡便に無差別ルールに関連した申し立て又は反訴の判決を下すことができると考える場合、当該裁判所は、申し立て又は反訴を付託することができる。
- (2) 裁判所を前にした訴訟手続きにおいて、無差別ルールについての問題が生じた場合、当該裁判所は（当事者による訴訟手続きの申請の有無を問わず）、以下を行うことができる。
 - (a) その問題の判決を求めて雇用審判所に付託するか、又は当事者がその問題の訴訟手続きの申請を行い、判決を求めて雇用審判所に付託するよう指示すること
 - (b) 当分の間訴訟手続きを延期すること

第 123 条 期限

- (1) 第 120 条内の異議申し立てにかかる訴訟手続きは以下の期間終了以降取することはできない。
 - (a) 異議申し立てが関連している行為日から起算して 3 カ月間、又は
 - (b) 雇用審判所が公正であるとするその他の期間
- (2) 以下の期間終了以降、第 121 条第 1 項に基づき訴訟手続きを取することはできない。
 - (a) 訴訟手続きが関連している行為日から起算して 6 カ月間、又は
 - (b) 雇用審判所が公正であるとするその他の期間
- (3) 本条の目的に照らして、
 - (a) ある期間に及ぶ行為は、当該期間終了時に行われたとみなすものとする。
 - (b) 行為の不履行は、当該人物がそれにかかる判決を下した際に生じているとみなすものとする。
- (4) 反対の証拠がない場合、以下の場合に人 (P) は、行為の不履行に対して判決を下すとみなされる。
 - (a) P が、行われた行為と矛盾する処理をする場合、又は
 - (b) P が、然るべく矛盾する処理をすることが合理的に予想された期間の終了時に、P が矛盾しない処理をする場合

第 124 条 救済手段：一般

- (1) 本条は、雇用審判所が、第 120 条第 1 項に定める規定違反があったと裁定する場合に適用される。
- (2) 審判所は、以下を行うことができる。
 - (a) 訴訟手続きが関連している問題に関して、異議申立人及び被告の権利について宣言すること
 - (b) 被告に対し、異議申立人に損害賠償額を支払うよう命令すること
 - (c) 適切な勧告をすること
- (3) 適切な勧告とは、被告が、所定の期間内に、訴訟手続きが関連している問題の以下の者への影響を未然に防ぐか又は縮減する目的で、特定の措置を取る旨の勧告をいう。
 - (a) 異議申立人
 - (b) その他の者
- (4) 審判所が以下の場合に第 5 項を適用する。
 - (a) 第 19 条に基づき違反が定められていると裁定するが、
 - (b) 規定、規準又は慣行が、異議申立人に対する差別を目的として適用されてはいなかったと認める場合
- (5) 第一に第 2 項(a)又は(c)に基づく行為か否かを検討する場合を除き、第 2 項(b)に基づき命令を下してはならない。
- (6) 第 2 項(b)に基づき付与することができる補償額は、第 119

subsection (2)(b) corresponds to the amount which could be awarded by a county court or the sheriff under section 119.

- (7) If a respondent fails, without reasonable excuse, to comply with an appropriate recommendation in so far as it relates to the complainant, the tribunal may—
- if an order was made under subsection (2)(b), increase the amount of compensation to be paid;
 - if no such order was made, make one.

125 Remedies: national security

- (1) In national security proceedings, an appropriate recommendation (as defined by section 124) must not be made in relation to a person other than the complainant if the recommendation would affect anything done by—
- the Security Service,
 - the Secret Intelligence Service,
 - the Government Communications Headquarters, or
 - a part of the armed forces which is, in accordance with a requirement of the Secretary of State, assisting the Government Communications Headquarters.
- (2) National security proceedings are—
- proceedings to which a direction under section 10(3) of the Employment Tribunals Act 1996 (national security) relates;
 - proceedings to which an order under section 10(4) of that Act relates;
 - proceedings (or the part of proceedings) to which a direction pursuant to regulations made under section 10(5) of that Act relates;
 - proceedings (or the part of proceedings) in relation to which an employment tribunal acts pursuant to regulations made under section 10(6) of that Act.

126 Remedies: occupational pension schemes

- (1) This section applies if an employment tribunal finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 120(1) in relation to—
- the terms on which persons become members of an occupational pension scheme, or
 - the terms on which members of an occupational pension scheme are treated.
- (2) In addition to anything which may be done by the tribunal under section 124 the tribunal may also by order declare—
- if the complaint relates to the terms on which persons become members of a scheme, that the complainant has a right to be admitted to the scheme;
 - if the complaint relates to the terms on which members of the scheme are treated, that the complainant has a right to membership of the scheme without discrimination.
- (3) The tribunal may not make an order under subsection (2)(b) of section 124 unless—
- the compensation is for injured feelings, or
 - the order is made by virtue of subsection (7) of that section.
- (4) An order under subsection (2)—
- may make provision as to the terms on which or the capacity in which the claimant is to enjoy the admission or membership;
 - may have effect in relation to a period before the order is made.

CHAPTER 4 EQUALITY OF TERMS

127 Jurisdiction

- (1) An employment tribunal has, subject to subsection (6), jurisdiction to determine a complaint relating to a breach of an equality clause or rule.
- (2) The jurisdiction conferred by subsection (1) includes jurisdiction to determine a complaint arising out of a breach of an equality clause or rule; and a reference in this Chapter to a complaint relating to such a breach is to be read accordingly.
- (3) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by a responsible person for a declaration as to the rights of that person and a worker in relation to a dispute about the effect of an equality clause or rule.

条に基づき州裁判所が付与することができる金額に相当する。

- (7) 勧告が異議申立人に関連している場合に、正当な理由なく被告が適切な勧告を遵守しない場合、審判所は、以下を行うことができる。
- 第 2 項(b)に基づき命令が下された場合、支払い補償額を増額すること
 - 当該命令が下されなかった場合、1 件の命令を下すことができること

第 125 条 救済手段：国家安全保障

- (1) 国家安全保障にかかる訴訟手続きにおいて、勧告が以下による行為に影響を及ぼす場合、異議申立人以外の者に関して(第 124 条に定める)適切な勧告を行ってはならない。
- 情報局保安部
 - 情報局秘密情報部
 - 政府通信本部、又は
 - 主務大臣の要請に従って、政府通信本部を支援している国軍の一部
- (2) 国家安全保障にかかる訴訟手続きとは、以下をいう。
- 1996 年雇用審判所法第 10 条第 3 項(国家安全保障)に基づく指示が関連している訴訟手続き
 - 当該法第 10 条第 4 項に基づく命令が関連している訴訟手続き
 - 当該法第 10 条第 5 項に基づく規則に準拠した指示が関連している訴訟手続き(又は訴訟手続きの一部)
 - 雇用審判所が、当該法第 10 条第 6 項に基づく規則に準拠して行動する訴訟手続き

第 126 条 救済手段：職域年金制度

- (1) 本条は、以下に関して、雇用審判所が第 120 条第 1 項に定める規定の違反があったと裁定する場合に適用される。
- 人が職域年金制度のメンバーになる条件
 - 職域年金制度のメンバーの処遇条件
- (2) 審判所は、第 124 条に基づき審判所が行うことができる事柄に加えて、命令により、以下を宣言することもできる。
- 異議申し立てが人が制度のメンバーになる条件に関連している場合、異議申立人は、制度加入の権利を有すること
 - 異議申し立てが制度のメンバーの処遇条件に関連している場合、異議申し立て人は差別なく本制度の会員資格を取得する権利を有すること
- (3) 審判所は、以下の場合を除き、第 124 条第 2 項(b)に基づき命令を下してはならない。
- 補償額が精神的苦痛に対して支払われる場合、又は
 - 当該条第 7 項に基づき命令が下される場合
- (4) 第 2 項に基づく命令により、
- 原告が加入若しくは会員資格を享受することができる条件又は原告が加入若しくは会員資格を享受することができる能力についての規定を定めることができる。
 - 命令が下される前の期間に関して、効力を有することができる。

第 4 章 条件の平等

第 127 条 管轄権

- (1) 雇用審判所は、第 6 項に従って平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立てに対して判決を下す管轄権を有する。
- (2) 第 1 項により付与された管轄権には、平等条項又は平等ルール違反から生じている異議申し立てに対する判決を下す管轄権が含まれる。また、本章における当該違反に関連した異議申し立てへの言及は、然るべく解釈するものとする。
- (3) 雇用審判所は、平等条項又は平等ルールの影響にかかる紛争に関する責任者及び労働者の権利に関して、責任者による宣言の申請に対する判決を下す管轄権も有する。

- (4) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by the trustees or managers of an occupational pension scheme for a declaration as to their rights and those of a member in relation to a dispute about the effect of an equality rule.
- (5) An employment tribunal also has jurisdiction to determine a question that—
 - (a) relates to an equality clause or rule, and
 - (b) is referred to the tribunal by virtue of section 128(2).
- (6) This section does not apply to a complaint relating to an act done when the complainant was serving as a member of the armed forces unless—
 - (a) the complainant has made a service complaint about the matter, and
 - (b) the complaint has not been withdrawn.
- (7) Subsections (2) to (5) of section 121 apply for the purposes of subsection (6) of this section as they apply for the purposes of subsection (1) of that section.
- (8) In proceedings before an employment tribunal on a complaint relating to a breach of an equality rule, the employer—
 - (a) is to be treated as a party, and
 - (b) is accordingly entitled to appear and be heard.
- (9) Nothing in this section affects such jurisdiction as the High Court, a county court, the Court of Session or the sheriff has in relation to an equality clause or rule.

128 References by court to tribunal, etc.

- (1) If it appears to a court in which proceedings are pending that a claim or counter-claim relating to an equality clause or rule could more conveniently be determined by an employment tribunal, the court may strike out the claim or counter-claim.
- (2) If in proceedings before a court a question arises about an equality clause or rule, the court may (whether or not on an application by a party to the proceedings)—
 - (a) refer the question, or direct that it be referred by a party to the proceedings, to an employment tribunal for determination, and
 - (b) stay or sist the proceedings in the meantime.

129 Time limits

- (1) This section applies to—
 - (a) a complaint relating to a breach of an equality clause or rule;
 - (b) an application for a declaration referred to in section 127(3) or (4).
- (2) Proceedings on the complaint or application may not be brought in an employment tribunal after the end of the qualifying period.
- (3) If the complaint or application relates to terms of work other than terms of service in the armed forces, the qualifying period is, in a case mentioned in the first column of the table, the period mentioned in the second column.

Case	Qualifying period
A standard case	The period of 6 months beginning with the last day of the employment or appointment.
A stable work case (but not if it is also a concealment or incapacity case (or both))	The period of 6 months beginning with the day on which the stable working relationship ended.
A concealment case (but not if it is also an incapacity case)	The period of 6 months beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
An incapacity case (but not if it is also a concealment case)	The period of 6 months beginning with the day on which the worker ceased to have the incapacity.

- (4) 雇用審判所は、平等ルールの影響にかかる紛争に関する受託者又は管財人の権利及びメンバーの権利に関して、受託者又は管財人による職域年金制度の宣言申請に対する判決を下す管轄権も有する。
- (5) 雇用審判所は、以下の問題に対する判決を下す管轄権も有する。
 - (a) 平等条項又は平等ルールに関連する問題
 - (b) 第 128 条第 2 項に基づき審判所で争われる問題
- (6) 本条は、以下の場合を除いて、異議申し立て人が、国軍メンバーとして任務を遂行していた際に行われた行為に関連する異議申し立てには適用されない。
 - (a) 異議申し立て人が当該案件について、任務にかかる異議申し立てを行った場合
 - (b) 異議申し立てが撤回されなかった場合
- (7) 第 121 条第 2 項から第 5 項は、本条第 1 項の目的に照らして適用されるように、本条第 6 項の目的に照らして適用される。
- (8) 平等ルール違反に関連した異議申し立てにかかる雇用審判所を前にした訴訟手続きにおいて、雇用主を、
 - (a) 当事者とみなすものとし、
 - (b) よって、出頭し審問を受ける権利があるものとする。
- (9) 本条のいずれの内容も、平等条項又は平等ルールに関して、高等法院、州裁判所、民事控訴院又はスコットランドの州裁判所が有する管轄権に影響を及ぼさない。

第 128 条 裁判所による審判所への付託等

- (1) 訴訟手続きが係属中である裁判所が、雇用審判所においてより簡便に平等条項若しくは平等ルールに関連した申し立て又は反訴の判決を下すことができると考える場合、当該裁判所は、申し立て又は反訴を付託することができる。
- (2) 裁判所を前にした訴訟手続きにおいて、平等条項若しくは平等ルールについての問題が生じた場合、当該裁判所は（当事者による訴訟手続きの申請の有無を問わず）、以下を行うことができる。
 - (a) その問題を、判決を求めて雇用審判所に付託するか、又は当事者がその問題の訴訟手続きの申請を行い、判決を求めて雇用審判所に付託するよう指示すること。
 - (b) 当分の間訴訟手続きを延期すること。

第 129 条 期限

- (1) 本条は、以下に適用される。
 - (a) 平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立て
 - (b) 第 127 条第 3 項又は第 4 項に定める宣言の申請
- (2) 適格期間終了後に、雇用審判所で異議申し立て又は申請にかかる訴訟手続きを取ることはできない。
- (3) 異議申し立て又は申請が、国軍の任務条件以外の労働条件に関連している場合、表の第一列に記載する事例での適格期間は第二列に記載する期間である。

事例	適格期間
標準の事例	雇用又は任命の最終日から起算して 6 カ月が経過する日まで
安定した労働の事例（ただし、隠匿若しくは就労不能の事例（又は両方の事例）でもある場合は、安定した労働の事例ではない）	安定した労働上の関係の終了日から起算して 6 カ月が経過する日まで
隠匿の事例（ただし、就労不能の事例でもある場合は、隠匿の事例ではない）	労働者が、適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見することができた）日から起算して 6 カ月が経過する日まで
就労不能の事例（ただし、隠匿の事例でもある場合は、就労不能の事例ではない）	労働者が就労不能でなくなった日から起算して 6 カ月が経過する日まで

A case which is a concealment case and an incapacity case.

The period of 6 months beginning with the later of the days on which the period would begin if the case were merely a concealment or incapacity case.

(4) If the complaint or application relates to terms of service in the armed forces, the qualifying period is, in a case mentioned in the first column of the table, the period mentioned in the second column.

Case	Qualifying period
A standard case	The period of 9 months beginning with the last day of the period of service during which the complaint arose.
A concealment case (but not if it is also an incapacity case)	The period of 9 months beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
An incapacity case (but not if it is also a concealment case)	The period of 9 months beginning with the day on which the worker ceased to have the incapacity.
A case which is a concealment case and an incapacity case.	The period of 9 months beginning with the later of the days on which the period would begin if the case were merely a concealment or incapacity case.

130 Section 129: supplementary

- (1) This section applies for the purposes of section 129.
- (2) A standard case is a case which is not—
 - (a) a stable work case,
 - (b) a concealment case,
 - (c) an incapacity case, or
 - (d) a concealment case and an incapacity case.
- (3) A stable work case is a case where the proceedings relate to a period during which there was a stable working relationship between the worker and the responsible person (including any time after the terms of work had expired).
- (4) A concealment case in proceedings relating to an equality clause is a case where—
 - (a) the responsible person deliberately concealed a qualifying fact from the worker, and
 - (b) the worker did not discover (or could not with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact until after the relevant day.
- (5) A concealment case in proceedings relating to an equality rule is a case where—
 - (a) the employer or the trustees or managers of the occupational pension scheme in question deliberately concealed a qualifying fact from the member, and
 - (b) the member did not discover (or could not with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact until after the relevant day.
- (6) A qualifying fact for the purposes of subsection (4) or (5) is a fact—
 - (a) which is relevant to the complaint, and
 - (b) without knowledge of which the worker or member could not reasonably have been expected to bring the proceedings.
- (7) An incapacity case in proceedings relating to an equality clause with respect to terms of work other than terms of service in the armed forces is a case where the worker had an incapacity during the period of 6 months beginning with the later of—
 - (a) the relevant day, or
 - (b) the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact

隠匿の事例及び就労不能の事例である事例

当該事例が単に隠匿の事例又は就労不能の事例だった場合に期間が始まるいずれか遅い方の日から起算して6カ月が経過する日まで

(4) 異議申し立て又は申請が国軍の任務条件に関連している場合、表の第一列に記載する事例での適格期間は第二列に記載する期間である。

事例	適格期間
標準の事例	異議申し立てが行われた任務期間の最終日から起算して9カ月が経過する日まで
隠匿の事例（ただし、就労不能の事例でもある場合は、隠匿の事例ではない）	労働者が、適格な事実を発見した（か、又は相当な注意によって発見することができた）日から起算して9カ月が経過する日まで
就労不能の事例（ただし、隠匿の事例でもある場合は、就労不能の事例ではない）	労働者が就労不能でなくなった日から起算して9カ月が経過する日まで
隠匿の事例及び就労不能の事例である事例	当該事例が単に隠匿の事例又は就労不能の事例だった場合に期間が始まるいずれか遅い方の日から起算して9カ月が経過する日まで

第 130 条 第 129 条：補則

- (1) 本条は、第 129 条の目的に照らして適用される。
- (2) 標準の事例とは、以下ではない事例をいう。
 - (a) 安定した労働の事例
 - (b) 隠匿の事例
 - (c) 就労不能の事例
 - (d) 隠匿の事例及び就労不能の事例
- (3) 安定した労働の事例とは、（労働条件失効後のあらゆる時点を含め）訴訟手続きが、労働者と責任者間の安定した労働上の関係があった期間に関連している事例をいう。
- (4) 平等条項に関連した訴訟手続きにおける隠匿の事例とは、
 - (a) 責任者が意図的に労働者から適格な事実を隠匿し、かつ
 - (b) 労働者が、関連日後まで適格な事実を発見しなかった（か、又は合理的な努力によっても発見できなかったであろう）事例をいう。
- (5) 平等ルールに関連した訴訟手続きにおける隠匿の事例とは、以下をいう。
 - (a) 雇用主又は問題の職域年金制度の受託者若しくは管財人が意図的にメンバーから適格な事実を隠匿し、
 - (b) メンバーが、関連日後まで適格な事実を発見しなかった（か、又は合理的な努力によっても発見できなかったであろう）事例
- (6) 第 4 項又は第 5 項の目的に照らして、適格な事実とは、以下をいう。
 - (a) 異議申し立てに関連しており、かつ
 - (b) それを知らなければ、労働者又はメンバーが訴訟手続きを取ると合理的に予想することができなかったであろう事実
- (7) 国軍の任務条件以外の労働条件に関して、平等条項に関連した訴訟手続きにおける就労不能の事例とは、以下のいずれか遅い方の日から起算して 6 カ月が経過する日まで労働者が就労不能であった事例をいう。
 - (a) 関連日、又は
 - (b) 労働者が、責任者により意図的に隠匿された適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見できたであろう）日

deliberately concealed from the worker by the responsible person.

- (8) An incapacity case in proceedings relating to an equality clause with respect to terms of service in the armed forces is a case where the worker had an incapacity during the period of 9 months beginning with the later of—
- the last day of the period of service during which the complaint arose, or
 - the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the worker by the responsible person.
- (9) An incapacity case in proceedings relating to an equality rule is a case where the member of the occupational pension scheme in question had an incapacity during the period of 6 months beginning with the later of—
- the relevant day, or
 - the day on which the member discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the member by the employer or the trustees or managers of the scheme.
- (10) The relevant day for the purposes of this section is—
- the last day of the employment or appointment, or
 - the day on which the stable working relationship between the worker and the responsible person ended.

131 Assessment of whether work is of equal value

- (1) This section applies to proceedings before an employment tribunal on—
- a complaint relating to a breach of an equality clause or rule, or
 - a question referred to the tribunal by virtue of section 128(2).
- (2) Where a question arises in the proceedings as to whether one person's work is of equal value to another's, the tribunal may, before determining the question, require a member of the panel of independent experts to prepare a report on the question.
- (3) The tribunal may withdraw a requirement that it makes under subsection (2); and, if it does so, it may—
- request the panel member to provide it with specified documentation;
 - make such other requests to that member as are connected with the withdrawal of the requirement.
- (4) If the tribunal requires the preparation of a report under subsection (2) (and does not withdraw the requirement), it must not determine the question unless it has received the report.
- (5) Subsection (6) applies where—
- a question arises in the proceedings as to whether the work of one person (A) is of equal value to the work of another (B), and
 - A's work and B's work have been given different values by a job evaluation study.
- (6) The tribunal must determine that A's work is not of equal value to B's work unless it has reasonable grounds for suspecting that the evaluation contained in the study—
- was based on a system that discriminates because of sex, or
 - is otherwise unreliable.
- (7) For the purposes of subsection (6)(a), a system discriminates because of sex if a difference (or coincidence) between values that the system sets on different demands is not justifiable regardless of the sex of the person on whom the demands are made.
- (8) A reference to a member of the panel of independent experts is a reference to a person—
- who is for the time being designated as such by the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) for the purposes of this section, and
 - who is neither a member of the Council of ACAS nor one of its officers or members of staff.
- (9) "Job evaluation study" has the meaning given in section 80(5).

132 Remedies in non-pensions cases

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint relating to a breach of an

- (8) 国軍の任務条件に関して、平等条項に関連した訴訟手続きにおける就労不能の事例とは、以下のいずれか遅い方の日から起算して 9 カ月が経過する日まで労働者が就労不能であった事例をいう。
- 異議申し立てが行われた任務期間の最終日、又は
 - 労働者が、責任者により意図的に隠匿された適格な事実を発見した (か、又は合理的な努力によって発見できたであろう) 日
- (9) 平等ルールに関連した訴訟手続きにおける就労不能の事例とは、問題の職域年金制度のメンバーが、以下のいずれか遅い方の日から起算して 6 カ月が経過する日まで就労不能であった事例をいう。
- 関連日、又は
 - メンバーが、雇用主又は当該制度の受託者若しくは管財人により意図的に隠匿された適格な事実を発見した (か、又は合理的な努力によって発見できたであろう) 日
- (10) 本条の目的に照らして、関連日とは、以下をいう。
- 雇用若しくは任命の最終日、又は
 - 労働者及び責任者間の安定した労働上の関係が終了した日

第 131 条 労働が同価値のものであるかどうかの評価

- (1) 本条は、雇用審判所に対する以下にかかる訴訟手続きに適用される。
- 平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立て、又は
 - 128 条第 2 項に基づき審判所に付託された問題
- (2) 訴訟手続きにおいて、ある者の労働がもう一方の者の労働と同等の価値を有するかどうかに関する問題が生じた場合、審判所は、当該問題に対する判決を下す前に、独立専門家パネルのメンバーに、当該問題にかかる報告書を作成するよう要請することができる。
- (3) 審判所は、第 2 項に基づく要請を撤回することができ、また、審判所が要請を撤回する場合、審判所は、以下を行うことができる。
- パネルのメンバーに対し、所定の書類を提出するよう要請すること
 - 当該メンバーに対し、要請の撤回に関連したその他の要請を行うこと
- (4) 審判所が、第 2 項に基づき報告書の作成を要請する (だけでなく、当該要請を撤回しない) 場合、報告書を入手していない限り当該問題に対して判決を下してはならない。
- (5) 第 6 項は、以下の場合に適用される。
- 訴訟手続きにおいて、ある者 (A) の労働が、もう一方の者 (B) の労働と等価であるかどうかに関する問題が生じ、かつ
 - 職務評価調査で、A の労働と B の労働に異なる価値が付与された場合
- (6) 審判所は、調査に含まれる評価が以下であると疑う合理的根拠がない限り、A の労働は B の労働と等価ではないとの判決を下さなければならない。
- 性別を理由として差別する制度に基づいていたか、又は
 - 信憑性がない
- (7) 第 6 項(a)の目的に照らして、当該制度において異なった要求に対し設定する価値間の相違が、要求される者の性別にかかわらず公正でない場合、当該制度は性別を理由に差別している。
- (8) 独立専門家パネルのメンバーへの言及は、以下の人への言及である。
- 本条の目的に照らして、当面、諮問・調停及び仲裁サービス (ACAS) により当該メンバーに指定されている者
 - ACAS 委員会メンバーでも、その役員若しくはスタッフのメンバーの一員でもない者
- (9) 「職務評価調査」は、第 80 条第 5 項に定める意味をもつ。

第 132 条 無年金の事例における救済手段

- (1) 本条は、裁判所又は雇用審判所を前にした、職域年金制度の会員資格又は職域年金制度に基づく権利に関する違反

- equality clause, other than a breach with respect to membership of or rights under an occupational pension scheme.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach of the equality clause, it may—
- (a) make a declaration as to the rights of the parties in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) order an award by way of arrears of pay or damages in relation to the complainant.
- (3) The court or tribunal may not order a payment under subsection (2)(b) in respect of a time before the arrears day.
- (4) In relation to proceedings in England and Wales, the arrears day is, in a case mentioned in the first column of the table, the day mentioned in the second column.

Case	Arrears day
A standard case	The day falling 6 years before the day on which the proceedings were instituted.
A concealment case or an incapacity case (or a case which is both).	The day on which the breach first occurred.

- (5) In relation to proceedings in Scotland, the arrears day is the first day of—
- (a) the period of 5 years ending with the day on which the proceedings were commenced, or
 - (b) if the case involves a relevant incapacity, or a relevant fraud or error, the period of 20 years ending with that day.

133 Remedies in pensions cases

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint relating to—
- (a) a breach of an equality rule, or
 - (b) a breach of an equality clause with respect to membership of, or rights under, an occupational pension scheme.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach as referred to in subsection (1)—
- (a) it may make a declaration as to the rights of the parties in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) it must not order arrears of benefits or damages or any other amount to be paid to the complainant.
- (3) Subsection (2)(b) does not apply if the proceedings are proceedings to which section 134 applies.
- (4) If the breach relates to a term on which persons become members of the scheme, the court or tribunal may declare that the complainant is entitled to be admitted to the scheme with effect from a specified date.
- (5) A date specified for the purposes of subsection (4) must not be before 8 April 1976.
- (6) If the breach relates to a term on which members of the scheme are treated, the court or tribunal may declare that the complainant is, in respect of a specified period, entitled to secure the rights that would have accrued if the breach had not occurred.
- (7) A period specified for the purposes of subsection (6) must not begin before 17 May 1990.
- (8) If the court or tribunal makes a declaration under subsection (6), the employer must provide such resources to the scheme as are necessary to secure for the complainant (without contribution or further contribution by the complainant or other members) the rights referred to in that subsection.

134 Remedies in claims for arrears brought by pensioner members

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint by a pensioner member of an occupational pension scheme relating to a breach of an equality clause or rule with respect to a term on which the member is treated.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach referred to in subsection (1), it may—
- (a) make a declaration as to the rights of the complainant and the respondent in relation to the matters to which the

以外の、平等条項違反に関連した異議申し立てにかかる訴訟手続きに適用される。

- (2) 裁判所又は雇用審判所が、平等条項違反があったと裁定する場合、裁判所又は雇用審判所は以下を行うことができる。
- (a) 訴訟手続きが関連する問題に関して、当事者の権利にかかる宣言を行うこと。
 - (b) 異議申し立てに関して、延滞金又は損害賠償金の支払いを命令すること。
- (3) 裁判所又は審判所は、延滞日前の時期に関して、第 2 項(b) に基づく支払いを命令することはできない。
- (4) イングランド及びウェールズの訴訟手続きに関して、表の第一列に記載する事例の延滞日は、第二列に記載する日である。

事例	延滞日
標準的事例	訴訟手続きの開始日の 6 年前に当たる日
隠匿の事例若しくは就労不能の事例 (又はその両方である事例)	最初に違反が発生した日

- (5) スコットランドの訴訟手続きに関して、延滞日は以下の期間の初日である。
- (a) 訴訟手続き開始日に終了する 5 年間、又は
 - (b) 当該事例が関連の就労不能を含む場合、又は関連の詐欺若しくは過失である場合、当該日に終了する 20 年間

第 133 条 年金の事例における救済手段

- (1) 本条は、裁判所又は雇用審判所を前にした、以下に関連した異議申し立てにかかる訴訟手続きに適用される。
- (a) 平等ルール違反、又は
 - (b) 職域年金制度の会員資格又は職域年金制度に基づく権利に関する平等条項違反
- (2) 裁判所又は雇用審判所が、第 1 項に定める違反があったと裁定する場合、
- (a) 訴訟手続きが関連する問題に関して、当事者の権利にかかる宣言を行うことができる。
 - (b) 利益若しくは損害賠償の延滞金又はその他の金額を異議申立人に支払うよう命令してはならない。
- (3) 訴訟手続きが、第 134 条が適用される訴訟手続きである場合、第 2 項(b)は適用されない。
- (4) 違反が、当該制度のメンバーになる者にかかる条件に関連する場合、裁判所又は審判所は、異議申立人には特定日から発効する当該制度に加入する資格がある旨を宣言することができる。
- (5) 第 4 項の目的に照らして特定された日は、1976 年 4 月 8 日以前であってはならない。
- (6) 違反が、当該制度のメンバーの処遇条件に関連する場合、裁判所又は審判所は特定期間に関して、異議申立人には当該違反が発生しなかった場合に生じたであろう権利を確保する資格がある旨を宣言することができる。
- (7) 第 6 項の目的に照らして特定された期間は、1990 年 5 月 17 日以前に始まってはならない。
- (8) 裁判所又は雇用審判所が第 6 項に基づき宣言を行う場合、雇用主は、当該項に定める異議申立人の権利を (異議申立人又はその他のメンバーによる負担金なしで又は追加負担金なしで) 確保するために必要な資源を当該制度に提供しなければならない。

第 134 条 年金加入者による延滞金請求における救済策

- (1) 本条は、裁判所又は雇用審判所を前にした、職域年金制度の年金加入者による、加入者処遇条件に関する平等条項又は平等ルール違反に関連した異議申し立てにかかる訴訟手続きに適用される。
- (2) 裁判所又は雇用審判所が第 1 項に定める違反があったと裁定する場合、裁判所又は雇用審判所は以下を行うことができる。
- (a) 訴訟手続きが関連する問題に関して、異議申立人及び被

proceedings relate;

- (b) order an award by way of arrears of benefits or damages or of any other amount in relation to the complainant.
- (3) The court or tribunal must not order an award under subsection (2)(b) in respect of a time before the arrears day.
- (4) If the court or tribunal orders an award under subsection (2)(b), the employer must provide such resources to the scheme as are necessary to secure for the complainant (without contribution or further contribution by the complainant or other members) the amount of the award.
- (5) In relation to proceedings in England and Wales, the arrears day is, in a case mentioned in the first column of the table, the day mentioned in the second column.

Case	Arrears day
A standard case	The day falling 6 years before the day on which the proceedings were commenced.
A concealment case or an incapacity case (or a case which is both).	The day on which the breach first occurred.

- (6) In relation to proceedings in Scotland, the arrears day is the first day of—
 - (a) the period of 5 years ending with the day on which the proceedings were commenced, or
 - (b) if the case involves a relevant incapacity, or a relevant fraud or error, the period of 20 years ending with that day.

135 Supplementary

- (1) This section applies for the purposes of sections 132 to 134.
- (2) A standard case is a case which is not—
 - (a) a concealment case,
 - (b) an incapacity case, or
 - (c) a concealment case and an incapacity case.
- (3) A concealment case in relation to an equality clause is a case where—
 - (a) the responsible person deliberately concealed a qualifying fact (as defined by section 130) from the worker, and
 - (b) the worker commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
- (4) A concealment case in relation to an equality rule is a case where—
 - (a) the employer or the trustees or managers of the occupational pension scheme in question deliberately concealed a qualifying fact (as defined by section 130) from the member, and
 - (b) the member commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the member discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
- (5) An incapacity case is a case where the worker or member—
 - (a) had an incapacity when the breach first occurred, and
 - (b) commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the worker or member ceased to have the incapacity.
- (6) A case involves a relevant incapacity or a relevant fraud or error if the period of 5 years referred to in section 132(5)(a) is, as a result of subsection (7) below, reckoned as a period of more than 20 years.
- (7) For the purposes of the reckoning referred to in subsection (6), no account is to be taken of time when the worker or member—
 - (a) had an incapacity, or
 - (b) was induced by a relevant fraud or error to refrain from commencing proceedings (not being a time after the worker or member could with reasonable diligence have discovered the fraud or error).
- (8) For the purposes of subsection (7)—
 - (a) a fraud is relevant in relation to an equality clause if it is a fraud on the part of the responsible person;
 - (b) an error is relevant in relation to an equality clause if it is

告の権利にかかる宣言を行うこと

- (b) 異議申し立てに関して、異議申立人にかかる利益若しくは損害賠償延滞金又はその他の金額の支払いを命令すること
- (3) 裁判所又は雇用審判所は、延滞日前の時期に関して、第 2 項(b)に基づく支払いを命令してはならない。
- (4) 裁判所又は雇用審判所が第 6 項に基づき支払いを命令する場合、雇用主は、異議申立人にかかる裁定支払い額を（異議申立人又はその他の加入者による負担金なしで又は追加負担金なしで）確保するために必要な資源を当該制度に提供しなければならない。
- (5) イングランド及びウェールズの訴訟手続きに関して、表の第一列に記載する事例の延滞日は、第二列に記載する日である。

事例	延滞日
標準の事例	訴訟手続きの開始日の 6 年前に当たる日
隠匿の事例若しくは就労不能の事例（又はその両方である事例）	最初に違反が発生した日

- (6) スコットランドの訴訟手続きに関して、延滞日は以下の期間の初日である。
 - (a) 訴訟手続き開始日に終了する 5 年間、又は
 - (b) 当該事例が関連の就労不能を含む場合、又は関連の詐欺若しくは過失である場合、当該日に終了する 20 年間

第 135 条 補則

- (1) 本条は、第 132 条から第 134 条の目的に照らして適用される。
- (2) 標準の事例とは、以下でない事例をいう。
 - (a) 隠匿の事例
 - (b) 就労不能の事例、又は
 - (c) 隠匿の事例及び就労不能の事例
- (3) 平等条項に関連した隠匿の事例とは、以下をいう。
 - (a) 責任者が意図的に労働者から（第 130 条に定める）適格な事実を隠匿し、かつ
 - (b) 労働者が、適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見することができたであろう）日から起算して 6 年が経過する前に訴訟手続きを開始した事例
- (4) 平等ルールに関連した隠匿の事例とは、以下をいう。
 - (a) 雇用主又は問題の職域年金制度の受託者若しくは管財人が意図的に労働者から（第 130 条に定める）適格な事実を隠匿し、かつ
 - (b) 加入者が、適格な事実を発見した（か、又は合理的な努力によって発見することができたであろう）日から起算して 6 年が経過する前に訴訟手続きを開始した事例
- (5) 就労不能の事例とは、労働者又は加入者が、
 - (a) 最初に違反が発生したときに就労不能であり、かつ
 - (b) 労働者又は加入者が就労不能でなくなった日から起算して 6 年が経過する前に訴訟手続きを開始した事例をいう。
- (6) 下記の第 7 項の結果として、第 132 条第 5 項に定める 5 年間の期間が、20 年間以上の期間とみなされる場合、事例には関連の就労不能又は関連の詐欺若しくは過失が含まれる。
- (7) 第 6 項に定めるみなしの目的に照らして、労働者又は加入者が以下の場合には期間を考慮しないものとする。
 - (a) 就労不能であったか、又は
 - (b) 関連の詐欺又は過失により、（労働者又は加入者による詐欺又は過失の合理的な努力による発見以降の期間ではない）訴訟手続きの開始の見送りを誘発された場合
- (8) 第 7 項の目的に照らして、
 - (a) 詐欺が責任者側の詐欺である場合、当該詐欺は平等条項に関して関連している。
 - (b) 過失が責任者の言動によって誘発されている場合、当該

- induced by the words or conduct of the responsible person;
- (c) a fraud is relevant in relation to an equality rule if it is a fraud on the part of the employer or the trustees or managers of the scheme;
- (d) an error is relevant in relation to an equality rule if it is induced by the words or conduct of the employer or the trustees or managers of the scheme.
- (9) A reference in subsection (8) to the responsible person, the employer or the trustees or managers includes a reference to a person acting on behalf of the person or persons concerned.
- (10) In relation to terms of service, a reference in section 132(5) or subsection (3) or (5)(b) of this section to commencing proceedings is to be read as a reference to making a service complaint.
- (11) A reference to a pensioner member of a scheme includes a reference to a person who is entitled to the present payment of pension or other benefits derived through a member.
- (12) In relation to proceedings before a court—
- (a) a reference to a complaint is to be read as a reference to a claim, and
- (b) a reference to a complainant is to be read as a reference to a claimant.

CHAPTER 5 MISCELLANEOUS

136 Burden of proof

- (1) This section applies to any proceedings relating to a contravention of this Act.
- (2) If there are facts from which the court could decide, in the absence of any other explanation, that a person (A) contravened the provision concerned, the court must hold that the contravention occurred.
- (3) But subsection (2) does not apply if A shows that A did not contravene the provision.
- (4) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (5) This section does not apply to proceedings for an offence under this Act.
- (6) A reference to the court includes a reference to—
- (a) an employment tribunal;
- (b) the Asylum and Immigration Tribunal;
- (c) the Special Immigration Appeals Commission;
- (d) the First-tier Tribunal;
- (e) the Special Educational Needs Tribunal for Wales;
- (f) an Additional Support Needs Tribunal for Scotland.

137 Previous findings

- (1) A finding in relevant proceedings in respect of an act which has become final is to be treated as conclusive in proceedings under this Act.
- (2) Relevant proceedings are proceedings before a court or employment tribunal under any of the following—
- (a) section 19 or 20 of the Race Relations Act 1968;
- (b) the Equal Pay Act 1970;
- (c) the Sex Discrimination Act 1975;
- (d) the Race Relations Act 1976;
- (e) section 6(4A) of the Sex Discrimination Act 1986;
- (f) the Disability Discrimination Act 1995;
- (g) Part 2 of the Equality Act 2006;
- (h) the Employment Equality (Religion and Belief) Regulations 2003 (S.I. 2003/1660);
- (i) the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (S.I. 2003/1661);
- (j) the Employment Equality (Age) Regulations 2006 (S.I. 2006/1031);
- (k) the Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007 (S.I. 2007/1263).
- (3) A finding becomes final—
- (a) when an appeal against the finding is dismissed, withdrawn or abandoned, or
- (b) when the time for appealing expires without an appeal having been brought.

138 Obtaining information, etc.

- (1) In this section—

過失は平等条項に関して関連している。

(c) 詐欺が雇用主側又は当該制度の受託者若しくは管理者側の詐欺である場合、平等ルールに関して関連している。

(d) 過失が雇用主又は当該制度の受託者又は管理者の言動により誘発されている場合、平等ルールに関して関連している。

- (9) 第8項における責任者、雇用主又は受託者若しくは管理者への言及には、関係者の利益のために活動している者への言及が含まれる。
- (10) サービス条件に関して、第132条第5項又は本条の第3項若しくは第5項(b)における訴訟手続きの開始への言及は、サービスにかかる異議申し立てへの言及と解釈するものとする。
- (11) 制度の年金加入者への言及には、年金の現行の支払い又は加入者を通して得たその他の利益を受け取る資格がある者への言及が含まれる。
- (12) 裁判所を前にした訴訟手続きに関して、
- (a) 異議申し立てへの言及は、賠償請求への言及と解釈するものとし、かつ
- (b) 異議申し立人への言及は、原告への言及と解釈するものとする。

第5章 雑則

第136条 立証責任

- (1) 本条は、本法違反に関連した手続きに適用される。
- (2) 他の説明がない場合、ある者(A)が関係規定に違反した旨の判決を下すことができた事実がある場合には、裁判所は当該違反が生じたとみなさなければならない。
- (3) ただし、Aが規定に違反しなかったことを証明する場合には、第2項は適用されない。
- (4) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。
- (5) 本条は、本法に基づく不法行為にかかる訴訟手続きには適用されない。
- (6) 裁判所への言及には、以下への言及が含まれる。
- (a) 雇用審判所
- (b) 亡命・移民審判所
- (c) 特別移民控訴委員会
- (d) 第一審審判所
- (e) ウェールズ特別教育ニーズ審判所
- (f) スコットランド追加支援ニーズ審判所

第137条 前判決

- (1) 最終行為となった行為に関する関連の訴訟手続きの判決は、本法に基づく訴訟手続きの最終判決とみなされる。
- (2) 関連の訴訟手続きは、裁判所又は雇用審判所を前にした、次のいずれかに基づく訴訟手続きである。
- (a) 1968年人種関係法第19条又は第20条
- (b) 1970年同一賃金法
- (c) 1975年性差別禁止法
- (d) 1976年人種関係法
- (e) 1986年性差別禁止法第6条(4A)
- (f) 1995年障害者差別禁止法
- (g) 2006年平等法第2部
- (h) 2003年雇用平等(宗教及び信条)規則(S.I. 2003/1660)
- (i) 2003年雇用平等(性的指向)規則(S.I. 2003/1661)
- (j) 2006年雇用平等(年齢)規則(S.I. 2006/1031)
- (k) 2007年雇用平等(性的指向)規則(S.I. 2007/1263)

- (3) 判決は以下の場合に最終判決となる。
- (a) 判決を不服とした不服審査申し立てが却下、撤回若しくは取り下げられる場合、又は
- (b) 不服審査申し立て期間が、不服審査申し立てされずに期限切れとなる場合

第138条 情報の入手等

- (1) 本条において、

- (a) P is a person who thinks that a contravention of this Act has occurred in relation to P;
- (b) R is a person who P thinks has contravened this Act.
- (2) A Minister of the Crown must by order prescribe—
- (a) forms by which P may question R on any matter which is or may be relevant;
- (b) forms by which R may answer questions by P.
- (3) A question by P or an answer by R is admissible as evidence in proceedings under this Act (whether or not the question or answer is contained in a prescribed form).
- (4) A court or tribunal may draw an inference from—
- (a) a failure by R to answer a question by P before the end of the period of 8 weeks beginning with the day on which the question is served;
- (b) an evasive or equivocal answer.
- (5) Subsection (4) does not apply if—
- (a) R reasonably asserts that to have answered differently or at all might have prejudiced a criminal matter;
- (b) R reasonably asserts that to have answered differently or at all would have revealed the reason for not commencing or not continuing criminal proceedings;
- (c) R's answer is of a kind specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown;
- (d) R's answer is given in circumstances specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown;
- (e) R's failure to answer occurs in circumstances specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown.
- (6) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (7) A Minister of the Crown may by order—
- (a) prescribe the period within which a question must be served to be admissible under subsection (3);
- (b) prescribe the manner in which a question by P, or an answer by R, may be served.
- (8) This section—
- (a) does not affect any other enactment or rule of law relating to interim or preliminary matters in proceedings before a county court, the sheriff or an employment tribunal, and
- (b) has effect subject to any enactment or rule of law regulating the admissibility of evidence in such proceedings.
- 139 Interest
- (1) Regulations may make provision—
- (a) for enabling an employment tribunal to include interest on an amount awarded by it in proceedings under this Act;
- (b) specifying the manner in which, and the periods and rate by reference to which, the interest is to be determined.
- (2) Regulations may modify the operation of an order made under section 14 of the Employment Tribunals Act 1996 (power to make provision as to interest on awards) in so far as it relates to an award in proceedings under this Act.
- 140 Conduct giving rise to separate proceedings
- (1) This section applies in relation to conduct which has given rise to two or more separate proceedings under this Act, with at least one being for a contravention of section 111 (instructing, causing or inducing contraventions).
- (2) A court may transfer proceedings to an employment tribunal.
- (3) An employment tribunal may transfer proceedings to a court.
- (4) A court or employment tribunal is to be taken for the purposes of this Part to have jurisdiction to determine a claim or complaint transferred to it under this section; accordingly—
- (a) a reference to a claim within section 114(1) includes a reference to a claim transferred to a court under this section, and
- (b) a reference to a complaint within section 120(1) includes a reference to a complaint transferred to an employment tribunal under this section.
- (5) A court or employment tribunal may not make a decision that is inconsistent with an earlier decision in proceedings arising
- (a) P は、本法違反が P に関して発生したと考える者である。
- (b) R は、本法に違反したと P が考える者である。
- (2) 連合王国大臣は、命令により、以下を規定しなければならない。
- (a) 関連しているか、又は関連することがある問題に関して P が R に質問することができる様式
- (b) R が、P の質問に回答することができる様式
- (3) P の質問又は R の回答は、(所定の様式に質問又は回答が記載されている、いないにかかわらず) 本法に基づく訴訟手続きの証拠として認められる。
- (4) 裁判所又は審判所は、以下から判定することができる。
- (a) 質問日から起算して 8 週間が経過する日までに P の質問に R が回答していないこと。
- (b) 回避的回答又は曖昧な回答
- (5) 以下の場合に、第 4 項は適用されない。
- (a) 別の方法で回答したとしたら又は仮にも回答したとしたら、刑事事案に不利が生じた可能性があったと R が合理的に主張する場合
- (b) 別の方法で回答したとしたら又は仮にも回答したとしたら、刑事手続きを開始しない理由又は継続しない理由が暴露されたであろうと R が合理的に主張する場合
- (c) R の回答が、本項の目的に照らして、連合王国大臣の命令により特定された種類のものである場合
- (d) R の回答が、本項の目的に照らして、連合王国大臣の命令により特定された状況で行われる場合
- (e) R の回答不履行が、本項の目的に照らして、連合王国大臣の命令により特定された状況で生じている場合
- (6) 本法違反への言及には、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれる。
- (7) 連合王国大臣は、命令により、以下を行うことができる。
- (a) 第 3 項に基づき証拠として認められるために質問しなければならない期間を定めること
- (b) P の質問又は R の回答を提出する方法を定めること
- (8) 本条は、
- (a) 州裁判所、スコットランド州裁判所又は雇用審判所を前にした訴訟手続きにおける暫定問題又は予備問題に関連する法律のその他の法令又はルールに影響を及ぼさない。
- (b) 当該訴訟手続きにおける証拠能力を規制する法律の法令又はルールに従って効力を有する。
- 第 139 条 利息
- (1) 規則により、以下の規定を定めることができる。
- (a) 雇用審判所が、本法に基づく訴訟手続きにおいて裁定した金額にかかる利息を含めることができること
- (b) 利息を決定する方法並びに利息を決定する期間及び比率を特定すること
- (2) 規則において、1996 年雇用審判所法第 14 条 (裁定支払い額にかかる利息に関する規定策定権) に基づき下される命令の機能が、本法に基づく訴訟手続きにおける支払い裁定額に関連する場合に変更することができる。
- 第 140 条 別個の訴訟手続きを生じさせる行為
- (1) 本条は、本法に基づき 2 件以上の別個の訴訟手続きを生じさせた行為に関して適用され、少なくとも 1 件は第 111 条 (違反の指示、誘発又は誘導) の違反にかかる訴訟手続きである。
- (2) 裁判所は、訴訟手続きを雇用審判所に移行することができる。
- (3) 雇用審判所は、訴訟手続きを裁判所に移行することができる。
- (4) 裁判所又は雇用審判所は、この部の目的に照らして、本条に基づき移行された申し立て又は異議申し立てにかかる判決を下す管轄権を有するとみなすものとする。従って、
- (a) 第 114 条第 1 項内の申し立てへの言及には、本条に基づき裁判所に移行された申し立てへの言及が含まれ、かつ
- (b) 第 120 条第 1 項内の異議申し立てへの言及には、本条に基づき雇用審判所に移行された異議申し立てへの言及が含まれる。
- (5) 裁判所又は雇用審判所は、当該行為から生じている訴訟手続きにおける前判決と矛盾した判決を下してはならない

out of the conduct.

- (6) “Court” means—
 (a) in relation to proceedings in England and Wales, a county court;
 (b) in relation to proceedings in Scotland, the sheriff.

141 Interpretation, etc.

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
 (2) A reference to the responsible person, in relation to an equality clause or rule, is to be construed in accordance with Chapter 3 of Part 5.
 (3) A reference to a worker is a reference to the person to the terms of whose work the proceedings in question relate; and, for the purposes of proceedings relating to an equality rule or a non-discrimination rule, a reference to a worker includes a reference to a member of the occupational pension scheme in question.
 (4) A reference to the terms of a person’s work is to be construed in accordance with Chapter 3 of Part 5.
 (5) A reference to a member of an occupational pension scheme includes a reference to a prospective member.
 (6) In relation to proceedings in England and Wales, a person has an incapacity if the person—
 (a) has not attained the age of 18, or
 (b) lacks capacity (within the meaning of the Mental Capacity Act 2005).
 (7) In relation to proceedings in Scotland, a person has an incapacity if the person—
 (a) has not attained the age of 16, or
 (b) is incapable (within the meaning of the Adults with Incapacity (Scotland) Act 2000 (asp 4)).
 (8) “Service complaint” means a complaint under section 334 of the Armed Forces Act 2006; and “service complaint procedures” means the procedures prescribed by regulations under that section (except in so far as relating to references under section 337 of that Act).
 (9) “Criminal matter” means—
 (a) an investigation into the commission of an alleged offence;
 (b) a decision whether to commence criminal proceedings;
 (c) criminal proceedings.

PART 10 CONTRACTS, ETC (略)

PART 11 ADVANCEMENT OF EQUALITY

CHAPTER 1 PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY

149 Public sector equality duty

- (1) A public authority must, in the exercise of its functions, have due regard to the need to—
 (a) eliminate discrimination, harassment, victimisation and any other conduct that is prohibited by or under this Act;
 (b) advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it;
 (c) foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.
 (2) A person who is not a public authority but who exercises public functions must, in the exercise of those functions, have due regard to the matters mentioned in subsection (1).
 (3) Having due regard to the need to advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it involves having due regard, in particular, to the need to—
 (a) remove or minimise disadvantages suffered by persons who share a relevant protected characteristic that are connected to that characteristic;
 (b) take steps to meet the needs of persons who share a relevant protected characteristic that are different from the needs of persons who do not share it;
 (c) encourage persons who share a relevant protected characteristic to participate in public life or in any other activity in which participation by such persons is disproportionately low.
 (4) The steps involved in meeting the needs of disabled persons

い。

- (6) 「裁判所」とは、以下をいう。
 (a) イングランド及びウェールズにおける訴訟手続きに関して、州裁判所
 (b) スコットランドにおける訴訟手続きに関して、州裁判所

第 141 条 解釈等

- (1) 本条は、この部の目的に照らして適用される。
 (2) 責任者への言及は、平等条項又は平等ルールに関して第 5 部第 3 章に従って解釈するものとする。
 (3) 労働者への言及は、問題の訴訟手続きが労働条件に関連している者への言及である。また、平等ルール又は無差別ルールに関連した訴訟手続きの目的に照らして、労働者への言及には、問題の職域年金制度加入者への言及が含まれる。
 (4) 人の労働条件への言及は、第 5 部第 3 章に従って解釈するものとする。
 (5) 職域年金制度加入者への言及には、今後の加入者への言及が含まれる。
 (6) イングランド及びウェールズにおける訴訟手続きに関して、人が以下の場合に無資格である。
 (a) 18 歳に達していないか、又は
 (b) (2005 年意思決定能力法の意味内での) 能力が欠如している場合
 (7) スコットランドにおける訴訟手続きに関して、人が以下の場合に無資格である。
 (a) 16 歳に達していないか、又は
 (b) (2000 年スコットランド無能力者法 (asp 4) の意味内での) 無能力である場合
 (8) 「任務にかかる異議申し立て」とは、2006 年国軍法第 334 条に基づく異議申し立てをいう。また、「任務にかかる異議申し立て手続き」とは、(当該法第 337 条に基づく言及に関する場合を除き) 当該条に基づく規則により規定される手続きをいう。
 (9) 「刑事事案」とは、以下をいう。
 (a) 不法行為容疑任務の調査
 (b) 刑事訴訟手続きを開始するか否かの判決
 (c) 刑事訴訟

第 10 部 契約等 (略)

第 11 部 平等の推進

第 1 章 公的部門平等の義務

第 149 条 公的部門平等の義務

- (1) 公的機関は、機能を行行使する際に以下の必要性を考慮しなければならない。
 (a) 本法により又は本法に基づき禁止されている差別、嫌がらせ、迫害及びその他の行為を排除すること。
 (b) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の機会の平等を促すこと。
 (c) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の良好な関係を推進すること。
 (2) 公的機関ではないが、公的機能を行行使する者は、当該機能の行使時に第 1 項の記載事項に配慮しなければならない。
 (3) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の機会の平等を促す必要性の考慮には、特に、以下の必要性の考慮が含まれる。
 (a) 関連保護特性を共有する者の当該特性に関連した不利益を排除又は最小限に抑えること
 (b) 関連保護特性を共有しない者のニーズと異なった、関連保護特性を共有する者のニーズを充足させるための措置を講じること
 (c) 関連保護特性を共有している者に対し、当該者による参加が過度に低い公的生活又はその他の活動への参加を促すこと
 (4) 障害者ではない人のニーズとは異なった、障害者のニー

that are different from the needs of persons who are not disabled include, in particular, steps to take account of disabled persons' disabilities.

- (5) Having due regard to the need to foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it involves having due regard, in particular, to the need to—
 (a) tackle prejudice, and
 (b) promote understanding.
- (6) Compliance with the duties in this section may involve treating some persons more favourably than others; but that is not to be taken as permitting conduct that would otherwise be prohibited by or under this Act.
- (7) The relevant protected characteristics are—
 age;
 disability;
 gender reassignment;
 pregnancy and maternity;
 race;
 religion or belief;
 sex;
 sexual orientation.
- (8) A reference to conduct that is prohibited by or under this Act includes a reference to—
 (a) a breach of an equality clause or rule;
 (b) a breach of a non-discrimination rule.
- (9) Schedule 18 (exceptions) has effect.

150 Public authorities and public functions

- (1) A public authority is a person who is specified in Schedule 19.
- (2) In that Schedule—
 Part 1 specifies public authorities generally;
 Part 2 specifies relevant Welsh authorities;
 Part 3 specifies relevant Scottish authorities.
- (3) A public authority specified in Schedule 19 is subject to the duty imposed by section 149(1) in relation to the exercise of all of its functions unless subsection (4) applies.
- (4) A public authority specified in that Schedule in respect of certain specified functions is subject to that duty only in respect of the exercise of those functions.
- (5) A public function is a function that is a function of a public nature for the purposes of the Human Rights Act 1998.

151 Power to specify public authorities

- (1) A Minister of the Crown may by order amend Part 1, 2 or 3 of Schedule 19.
- (2) The Welsh Ministers may by order amend Part 2 of Schedule 19.
- (3) The Scottish Ministers may by order amend Part 3 of Schedule 19.
- (4) The power under subsection (1), (2) or (3) may not be exercised so as to—
 (a) add an entry to Part 1 relating to a relevant Welsh or Scottish authority or a cross-border Welsh or Scottish authority;
 (b) add an entry to Part 2 relating to a person who is not a relevant Welsh authority;
 (c) add an entry to Part 3 relating to a person who is not a relevant Scottish authority.
- (5) A Minister of the Crown may by order amend Schedule 19 so as to make provision relating to a cross-border Welsh or Scottish authority.
- (6) On the first exercise of the power under subsection (5) to add an entry relating to a cross-border Welsh or Scottish authority to Schedule 19, a Minister of the Crown must—
 (a) add a Part 4 to the Schedule for cross-border authorities, and
 (b) add the cross-border Welsh or Scottish authority to that Part.
- (7) Any subsequent exercise of the power under subsection (5) to add an entry relating to a cross-border Welsh or Scottish authority to Schedule 19 must add that entry to Part 4 of the Schedule.
- (8) An order may not be made under this section so as to extend the application of section 149 unless the person making it

ズの充足に関係している措置には、特に、障害者の障害を考慮するための措置が含まれる。

- (5) 関連保護特性を共有する者と共有しない者との間の良好な関係を推進するニーズの考慮には、特に、以下のニーズへの考慮が含まれる。
 (a) 偏見に対処すること
 (b) 理解を深めること
- (6) 本条における義務の遵守は、人を他者よりも有利に処遇することに関わる場合があるが、当該遵守によって、通常であれば本法により又は本法に基づいて禁止される行為が許容されるとはみなさないものとする。
- (7) 関連保護特性とは、以下をいう。
 年齢
 障害
 性転換
 妊娠及び出産
 人種
 宗教又は信条
 性別
 性的指向
- (8) 本法により又は本法に基づき禁止されている行為への言及には、以下への言及が含まれる。
 (a) 平等条項又は平等ルール違反
 (b) 無差別ルール違反
- (9) 附則 18 (例外) が効力を有する。

第 150 条 公的機関及び公的機能

- (1) 公的機関とは、附則 19 に定める者をいう。
- (2) 当該附則において、
 第 1 部では、広く公的機関を規定している。
 第 2 部では、関連のウェールズ機関を規定している。
 第 3 部では、関連のスコットランド機関を規定している。
- (3) 附則 19 に定める公的機関は、第 4 項が適用される場合を除き、全ての機能の行使に関して第 149 条第 1 項で課せられた義務を果たさなければならない。
- (4) 特定の機能に関して、当該附則に定める公的機関は、当該機能の行使に関してのみ当該義務を果たさなければならない。
- (5) 公的機能とは、1998 年人権法の目的に照らして、公的性質の機能をいう。

第 151 条 公的機関を特定する権限

- (1) 連合王国大臣は、命令により、附則 19 の第 1 部、第 2 部又は第 3 部を修正することができる。
- (2) ウェールズ大臣は、命令により、附則 19 の第 2 部を修正することができる。
- (3) スコットランド大臣は、命令により、附則 19 の第 3 部を修正することができる。
- (4) 以下を目的として第 1 項、第 2 項又は第 3 項を執行することはできない。
 (a) 第 1 部に、関連のウェールズ機関若しくはスコットランド機関又は地域をまたぐウェールズ若しくはスコットランド機関に関する事項を追加すること
 (b) 第 2 部に、関連のウェールズ機関ではない者に関する事項を追加すること
 (c) 第 3 部に、関連のスコットランド機関ではない者に関する事項を追加すること
- (5) 連合王国大臣は、地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関に関連する規定の策定を目的として、命令により、附則 19 を修正することができる。
- (6) 連合王国大臣は、第 5 項に基づく地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関に関連する事項を附則 19 に追加する権限を最初に行使する際、以下を行わなければならない。
 (a) 地域をまたぐ機関に関する第 4 部を附則に追加すること
 (b) 当該部に地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関を追加すること。
- (7) 第 5 項に基づき、地域をまたぐウェールズ機関又はスコットランド機関に関連した事項を附則 19 に追加する権限を次回行使する際、当該附則の第 4 部に当該事項を追加しなければならない。
- (8) 第 149 条の適用拡大命令は、命令を下している者が当該拡大は公的機能行使可能者に関連していると考えられる場合を

considers that the extension relates to a person by whom a public function is exercisable.

- (9) An order may not be made under this section so as to extend the application of section 149 to—
 - (a) the exercise of a function referred to in paragraph 3 of Schedule 18 (judicial functions, etc);
 - (b) a person listed in paragraph 4(2)(a) to (e) of that Schedule (Parliament, devolved legislatures and General Synod);
 - (c) the exercise of a function listed in paragraph 4(3) of that Schedule (proceedings in Parliament or devolved legislatures).

152 Power to specify public authorities: consultation and consent

- (1) Before making an order under a provision specified in the first column of the Table, a Minister of the Crown must consult the person or persons specified in the second column.

Provision	Consultees
Section 151(1)	The Commission
Section 151(1), so far as relating to a relevant Welsh authority	The Welsh Ministers
Section 151(1), so far as relating to a relevant Scottish authority	The Scottish Ministers
Section 151(5)	The Commission
Section 151(5), so far as relating to a cross-border Welsh authority	The Welsh Ministers
Section 151(5), so far as relating to a cross-border Scottish authority	The Scottish Ministers

- (2) Before making an order under section 151(2), the Welsh Ministers must—
 - (a) obtain the consent of a Minister of the Crown, and
 - (b) consult the Commission.
- (3) Before making an order under section 151(3), the Scottish Ministers must—
 - (a) obtain the consent of a Minister of the Crown, and
 - (b) consult the Commission.

153 Power to impose specific duties

- (1) A Minister of the Crown may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 1 of Schedule 19 for the purpose of enabling the better performance by the authority of the duty imposed by section 149(1).
- (2) The Welsh Ministers may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 2 of Schedule 19 for that purpose.
- (3) The Scottish Ministers may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 3 of Schedule 19 for that purpose.
- (4) Before making regulations under this section, the person making them must consult the Commission.

154 Power to impose specific duties: cross-border authorities

- (1) If a Minister of the Crown exercises the power in section 151(5) to add an entry for a public authority to Part 4 of Schedule 19, the Minister must include after the entry a letter specified in the first column of the Table in subsection (3).
- (2) Where a letter specified in the first column of the Table in subsection (3) is included after an entry for a public authority in Part 4 of Schedule 19, the person specified in the second column of the Table—
 - (a) may by regulations impose duties on the authority for the purpose of enabling the better performance by the authority of the duty imposed by section 149(1), subject to such limitations as are specified in that column;
 - (b) must in making the regulations comply with the procedural requirement specified in that column.
- (3) This is the Table—

除き、本条に基づきこれを下してはならない。

- (9) 本条に基づき、以下への第 149 条の適用拡大命令を下してはならない。
 - (a) 附則 18 の第 3 項 (司法機能等) に定める機能の行使
 - (b) 当該附則の第 4 項(2)(a)から(e) (議会、分離議会及び総会)に記載された者
 - (c) 当該附則の第 4 項(3) (議会又は分離議会における訴訟手続き)に記載された機能の行使

第 152 条 公的機関を特定する権限：諮問及び同意

- (1) 連合王国大臣は、表の第一列に記載する規定に基づき命令を下す前に、第二列に記載する者に諮問しなければならない。

規定	諮問者
第 151 条第 1 項	委員会
関連のウェールズ機関に関連する場合の第 151 条第 1 項	ウェールズ大臣
関連のスコットランド機関に関連する場合の第 151 条第 1 項	スコットランド大臣
第 151 条第 5 項	委員会
地域をまたぐウェールズ機関に関連する場合の第 151 条第 5 項	ウェールズ大臣
地域をまたぐスコットランド機関に関する場合の第 151 条第 5 項	スコットランド大臣

- (2) ウェールズ大臣は、第 151 条第 2 項に基づき命令を下す前に、以下を行わなければならない。
 - (a) 連合王国大臣の同意を得ること、及び
 - (b) 委員会に諮問すること
- (3) スコットランド大臣は、第 151 条第 3 項に基づき命令を下す前に、以下を行わなければならない。
 - (a) 連合王国大臣の同意を得ること、及び
 - (b) 委員会に諮問すること

第 153 条 特定の義務を課す権限

- (1) 連合王国大臣は、第 149 条第 1 項により課せられた義務の当該機関による遂行をより促進させる目的に照らして、規則により、附則 19 の第 1 部に定める公的機関に対し義務を課すことができる。
- (2) ウェールズ大臣は、当該目的に照らして、規則により、附則 19 の第 2 部に定める公的機関に対し義務を課すことができる。
- (3) スコットランド大臣は、当該目的に照らして、規則により、附則 19 の第 3 部に定める公的機関に対し義務を課すことができる。
- (4) 規則策定者は、本条に基づき規則を策定する前に委員会に諮問しなければならない。

第 154 条 特定の義務を課す権限：地域をまたぐ機関

- (1) 連合王国大臣が、第 151 条第 5 項において、公的機関にかかる事項を附則 19 の第 4 部に追加する権限を行使する場合、大臣は、当該事項の後に第 3 項の表の第一列に記載する文字を含めなければならない。
- (2) 第 3 項の表の第一列に記載する文字が、附則 19 の第 4 部の公的機関にかかる事項の後に含まれている場合、表の第二列に記載する者は、
 - (a) 規則により、当該欄に記載する制限に従って、第 149 条第 1 項により課せられた義務の当該機関による遂行をより促進させる目的に照らして、当該機関に対し義務を課すことができる。
 - (b) 規則策定時に、当該欄に記載する手続き要件を遵守しなければならない。
- (3) 表は次のとおり。

Letter	Person by whom regulations may be made and procedural requirements	文字	規則策定者及び手続き要件
A	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are not devolved Welsh functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Welsh Ministers in relation to the authority's devolved Welsh functions.</p> <p>The Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>	A	<p>連合王国大臣は、権限を委譲されたウェールズの機能ではない当該機関の機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にウェールズ大臣に諮問しなければならない。</p> <p>ウェールズ大臣は、当該機関の権限を委譲されたウェールズの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>ウェールズ大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p>
B	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are not devolved Scottish functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Scottish Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Scottish Ministers in relation to the authority's devolved Scottish functions.</p> <p>The Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>	B	<p>連合王国大臣は、権限を委譲されたスコットランドの機能ではない当該機関の機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にスコットランド大臣に諮問しなければならない。</p> <p>スコットランド大臣は、当該機関の権限を委譲されたスコットランドの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>スコットランド大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p>
C	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are neither devolved Welsh functions nor devolved Scottish functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers and the Scottish Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Welsh Ministers in relation to the authority's devolved Welsh functions.</p> <p>The Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Scottish Ministers in relation to the authority's devolved Scottish functions.</p> <p>The Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>	C	<p>連合王国大臣は、権限を委譲されたウェールズの機能でも、権限を委譲されたスコットランドの機能でもない当該機関の機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にウェールズ大臣及びスコットランド大臣に諮問しなければならない。</p> <p>ウェールズ大臣は、当該機関の権限を委譲されたウェールズの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>ウェールズ大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p> <p>スコットランド大臣は、当該機関の権限を委譲されたスコットランドの機能に関する規則を定めることができる。</p> <p>スコットランド大臣は、規則策定前に連合王国大臣に諮問しなければならない。</p>
D	<p>The regulations may be made by a Minister of the Crown.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers before making the regulations.</p>	D	<p>連合王国大臣は規則を定めることができる。</p> <p>連合王国大臣は、規則策定前にウェールズ大臣に諮問しなければならない。</p>
<p>(4) Before making regulations under subsection (2), the person making them must consult the Commission.</p>		<p>(4) 第 2 項に基づく規則策定前に、規則策定者は委員会に諮問しなければならない。</p>	
<p>155 Power to impose specific duties: supplementary</p> <p>(1) Regulations under section 153 or 154 may require a public authority to consider such matters as may be specified from time to time by—</p> <p>(a) a Minister of the Crown, where the regulations are made by a Minister of the Crown;</p> <p>(b) the Welsh Ministers, where the regulations are made by the Welsh Ministers;</p> <p>(c) the Scottish Ministers, where the regulations are made by the Scottish Ministers.</p> <p>(2) Regulations under section 153 or 154 may impose duties on a public authority that is a contracting authority within the meaning of the Public Sector Directive in connection with its</p>		<p>第 155 条 特定の義務を課す権限：補則</p> <p>(1) 第 153 条又は第 154 条に基づく規則により、以下の大臣がその時々で特定することができる事項を公的機関が検討すべき旨を定めることができる。</p> <p>(a) 規則が連合王国大臣により定められている場合には、連合王国大臣</p> <p>(b) 規則がウェールズ大臣により定められている場合には、ウェールズ大臣</p> <p>(c) 規則がスコットランド大臣により定められている場合には、スコットランド大臣</p> <p>(2) 第 153 条又は第 154 条に基づく規則により、公的調達機能に関連して公的部門指令の意味内の契約機関である公的機関に対し義務を課すことができる。</p>	

public procurement functions.

- (3) In subsection (2)—
 “public procurement functions” means functions the exercise of which is regulated by the Public Sector Directive;
 “the Public Sector Directive” means Directive 2004/18/EC of the European Parliament and of the Council of 31 March 2004 on the coordination of procedures for the award of public works contracts, public supply contracts and public service contracts, as amended from time to time.
- (4) Subsections (1) and (2) do not affect the generality of section 153 or 154(2)(a).
- (5) A duty imposed on a public authority under section 153 or 154 may be modified or removed by regulations made by—
 (a) a Minister of the Crown, where the original duty was imposed by regulations made by a Minister of the Crown;
 (b) the Welsh Ministers, where the original duty was imposed by regulations made by the Welsh Ministers;
 (c) the Scottish Ministers, where the original duty was imposed by regulations made by the Scottish Ministers.

156 Enforcement

A failure in respect of a performance of a duty imposed by or under this Chapter does not confer a cause of action at private law.

157 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) A relevant Welsh authority is a person (other than the Assembly Commission) whose functions—
 (a) are exercisable only in or as regards Wales, and
 (b) are wholly or mainly devolved Welsh functions.
- (3) A cross-border Welsh authority is a person other than a relevant Welsh authority (or the Assembly Commission) who has any function that—
 (a) is exercisable in or as regards Wales, and
 (b) is a devolved Welsh function.
- (4) The Assembly Commission has the same meaning as in the Government of Wales Act 2006.
- (5) A function is a devolved Welsh function if it relates to—
 (a) a matter in respect of which functions are exercisable by the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government, or
 (b) a matter within the legislative competence of the National Assembly for Wales.
- (6) A relevant Scottish authority is a public body, public office or holder of a public office—
 (a) which is not a cross-border Scottish authority or the Scottish Parliamentary Corporate Body,
 (b) whose functions are exercisable only in or as regards Scotland, and
 (c) at least some of whose functions do not relate to reserved matters.
- (7) A cross-border Scottish authority is a cross-border public authority within the meaning given by section 88(5) of the Scotland Act 1998.
- (8) A function is a devolved Scottish function if it—
 (a) is exercisable in or as regards Scotland, and
 (b) does not relate to reserved matters.
- (9) Reserved matters has the same meaning as in the Scotland Act 1998.

CHAPTER 2 POSITIVE ACTION

158 Positive action: general

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
 (a) persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic,
 (b) persons who share a protected characteristic have needs that are different from the needs of persons who do not share it, or
 (c) participation in an activity by persons who share a protected

- (3) 第 2 項において、
 「公的調達機能」とは、行使が公的部門指令により規制されている機能をいう。
 「公的部門指令」とは、その時々で修正される、公共事業契約、公共的供給契約及び公共サービス契約の授与にかかる手続きの調整に関する 2004 年 3 月 31 日の欧州議会及び欧州委員会の 2004/18/EC 指令をいう。

- (4) 第 1 項及び第 2 項は、第 153 条又は第 154 条第 2 項(a)の普遍性に影響を及ぼさない。
- (5) 第 153 条又は第 154 条に基づき公的機関に課せられた義務は、規則により、以下の大臣によって変更又は削除することができる。
- (a) 当初の義務が、規則により連合王国大臣によって課せられた場合は、連合王国大臣
 (b) 当初の義務が、規則によりウェールズ大臣によって課せられた場合は、ウェールズ大臣
 (c) 当初の義務が、規則によりスコットランド大臣によって課せられた場合は、スコットランド大臣

第 156 条 法の施行

本章により又は本章に基づいて課せられた義務の不履行は、私法の訴訟原因にはならない。

第 157 条 解釈

- (1) 本条は、本章の目的に照らして適用される。
- (2) 関連のウェールズ機関とは、その機能が以下に該当する（議会委員会以外の）者をいう。
- (a) ウェールズでのみ又はウェールズに関してのみ執行可能であり、
 (b) 全てにおいて又は主として権限を委譲されたウェールズの職務である
- (3) 地域をまたぐウェールズ機関とは、以下に該当するあらゆる機能を有する、関連のウェールズ機関（又は議会委員会）以外の者をいう。
- (a) ウェールズで又はウェールズに関して行使可能であり、
 (b) 権限を委譲されたウェールズの機能である
- (4) 議会委員会は、2006 年ウェールズ政府法に定める意味と同様の意味をもつ。
- (5) 機能が以下に関連している場合に、権限を委譲されたウェールズの機能である。
- (a) ウェールズ大臣、ウェールズ首相又はウェールズ議会政府法律顧問により機能の行使可能な事項
 (b) ウェールズ議会の法的権限内の事項
- (6) 関連のスコットランド機関とは、以下に該当する公共団体、公的職務又は公的職務に就いている者をいう。
- (a) 地域をまたぐスコットランド機関、スコットランド議会法人ではなく、
 (b) スコットランドでのみ又はスコットランドに関してのみ機能が行使可能であり、
 (c) 少なくとも当該職務のいくつかは留保事項に関連していない
- (7) 地域をまたぐスコットランド機関とは、1998 年スコットランド法第 88 条第 5 項に定める意味内の地域をまたぐ公的機関をいう。
- (8) 機能とは、以下の場合に、権限を委譲されたスコットランドの機能をいう。
- (a) スコットランドで又はスコットランドに関して行使可能であり、
 (b) 留保事項に関連していない場合
- (9) 留保事項とは、1998 年スコットランド法における意味と同様の意味をもつ。

第 2 章 積極的な措置

第 158 条 積極的な措置：一般的事項

- (1) 本条は、人 (P) が、
 (a) 保護特性を共有する者が、当該保護特性に関連した不利な状態にあり、
 (b) 保護特性を共有する者に、共有しない者のニーズと異なるニーズがあり、又は
 (c) 保護特性を共有する者による活動への参加が過度に少

characteristic is disproportionately low.

- (2) This Act does not prohibit P from taking any action which is a proportionate means of achieving the aim of—
- enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to overcome or minimise that disadvantage,
 - meeting those needs, or
 - enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to participate in that activity.
- (3) Regulations may specify action, or descriptions of action, to which subsection (2) does not apply.
- (4) This section does not apply to—
- action within section 159(3), or
 - anything that is permitted by virtue of section 104.
- (5) If section 104(7) is repealed by virtue of section 105, this section will not apply to anything that would have been so permitted but for the repeal.
- (6) This section does not enable P to do anything that is prohibited by or under an enactment other than this Act.

159 Positive action: recruitment and promotion

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
- persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic, or
 - participation in an activity by persons who share a protected characteristic is disproportionately low.
- (2) Part 5 (work) does not prohibit P from taking action within subsection (3) with the aim of enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to—
- overcome or minimise that disadvantage, or
 - participate in that activity.
- (3) That action is treating a person (A) more favourably in connection with recruitment or promotion than another person (B) because A has the protected characteristic but B does not.
- (4) But subsection (2) applies only if—
- A is as qualified as B to be recruited or promoted,
 - P does not have a policy of treating persons who share the protected characteristic more favourably in connection with recruitment or promotion than persons who do not share it, and
 - taking the action in question is a proportionate means of achieving the aim referred to in subsection (2).
- (5) “Recruitment” means a process for deciding whether to—
- offer employment to a person,
 - make contract work available to a contract worker,
 - offer a person a position as a partner in a firm or proposed firm,
 - offer a person a position as a member of an LLP or proposed LLP,
 - offer a person a pupillage or tenancy in barristers’ chambers,
 - take a person as an advocate’s devil or offer a person membership of an advocate’s stable,
 - offer a person an appointment to a personal office,
 - offer a person an appointment to a public office, recommend a person for such an appointment or approve a person’s appointment to a public office, or
 - offer a person a service for finding employment.
- (6) This section does not enable P to do anything that is prohibited by or under an enactment other than this Act.

PART 12 DISABLED PERSONS: TRANSPORT (略)

PART 13 DISABILITY: MISCELLANEOUS

- 189 Reasonable adjustments
Schedule 21 (reasonable adjustments: supplementary) has effect.
- 190 Improvements to let dwelling houses

- ない
と考える場合に適用される。
- (2) 本法は、P が以下の目的を達成する釣合いのとれた手段である措置を講じることを禁止していない。
- 保護特性を共有する者が当該不利な状態を克服することができるか若しくは最小限に抑えることができるようにすること、又は克服するよう促すか若しくは最小限に抑えるよう促すこと
 - 当該ニーズを満たすこと、又は
 - 保護特性を共有する者が当該活動に参加できるようにすること、又は当該活動に参加するよう促すこと
- (3) 規則において、第 2 項が適用されない活動又は活動の種類を定めることができる。
- (4) 本条は以下に適用されない。
- 第 159 条第 3 項内の活動
 - 第 104 条に基づき許可されている行為
- (5) 第 104 条第 7 項が第 105 条に基づき無効にされる場合、本条は、無効にされなければ許可されたであろう行為には適用されない。
- (6) 本条により、P は、本法以外の法令により又は法令に基づき禁止されている行為を行うことができない。

第 159 条 積極的な措置：採用及び昇進

- (1) 本条は、人 (P) が、
- 保護特性を共有する者が、当該保護特性に関連した不利な状態にあり、又は
 - 保護特性を共有する者による活動への参加が過度に少ないと合理的に考える場合に適用される。
- (2) 第 5 部 (労働) では、保護特性を共有する者が、
- 不利な状態を克服するか若しくは最小限に抑えるか、又は
 - 当該活動に参加すること
- ができるようにすることを目的として、又はこれを促すことを目的として、P が第 3 項内の措置を取ることを禁止していない。
- (3) 当該措置は、採用又は昇進に関連して、人 (A) を他者 (B) よりも有利に処遇している。その理由として、A は保護特性を有しているが B は保護特性を有していないことが挙げられる。
- (4) ただし、以下の場合にのみ第 2 項が適用される。
- A と B に同様の採用又は昇進資格があり、
 - P が、採用又は昇進に関連して、保護特性を共有しない者よりも保護特性を共有する者の方を有利に処遇するという方針をもち、
 - 当該措置を取ることが、第 2 項に定める目的達成の釣合いのとれた手段である場合
- (5) 「採用」とは、以下を行うかどうかを決定するプロセスをいう。
- 人に雇用を提供し、
 - 契約労働を契約労働者の利用に供し、
 - 人に会社又は提案された会社の共同経営者としてのポストを提供し、
 - 人に LLP 又は提案された LLP のメンバーとしてのポストを提供し、
 - 人に法廷弁護士事務所での法廷弁護士見習い期間又は貸借契約を提供し、
 - 人を弁護士の弁護士助手 (advocate’s devil) とみなし、又は人に弁護士団体の会員資格を提供し、
 - 人に個人的職務の任命を申し出、
 - 人に公的職務の任命を申し出、人に当該任命を勧告し、又は人の公的職務への任命を承認し、或いは
 - 人に求職サービスを提供すること
- (6) 本条により、P は本法以外の法令で又は法令に基づき禁止されている行為を行うことができない。

第 12 部 障害者：輸送 (略)

第 13 部 障害：雑則

- 第 189 条 合理的調整
附則 21 (合理的調整：補則) が効力を有する。
- 第 190 条 賃貸住居の改良

- (1) This section applies in relation to a lease of a dwelling house if each of the following applies—
- the tenancy is not a protected tenancy, a statutory tenancy or a secure tenancy;
 - the tenant or another person occupying or intending to occupy the premises is a disabled person;
 - the disabled person occupies or intends to occupy the premises as that person's only or main home;
 - the tenant is entitled, with the consent of the landlord, to make improvements to the premises;
 - the tenant applies to the landlord for consent to make a relevant improvement.
- (2) Where the tenant applies in writing for the consent—
- if the landlord refuses to give consent, the landlord must give the tenant a written statement of the reason why the consent was withheld;
 - if the landlord neither gives nor refuses to give consent within a reasonable time, consent must be taken to have been unreasonably withheld.
- (3) If the landlord gives consent subject to a condition which is unreasonable, the consent must be taken to have been unreasonably withheld.
- (4) If the landlord's consent is unreasonably withheld, it must be taken to have been given.
- (5) On any question as to whether—
- consent was unreasonably withheld, or
 - a condition imposed was unreasonable, it is for the landlord to show that it was not.
- (6) If the tenant fails to comply with a reasonable condition imposed by the landlord on the making of a relevant improvement, the failure is to be treated as a breach by the tenant of an obligation of the tenancy.
- (7) An improvement to premises is a relevant improvement if, having regard to the disabled person's disability, it is likely to facilitate that person's enjoyment of the premises.
- (8) Subsections (2) to (7) apply only in so far as provision of a like nature is not made by the lease.
- (9) In this section—
- “improvement” means an alteration in or addition to the premises and includes—
- an addition to or alteration in the landlord's fittings and fixtures;
 - an addition or alteration connected with the provision of services to the premises;
 - the erection of a wireless or television aerial;
 - carrying out external decoration;
- “lease” includes a sub-lease or other tenancy, and “landlord” and “tenant” are to be construed accordingly;
- “protected tenancy” has the same meaning as in section 1 of the Rent Act 1977;
- “statutory tenancy” is to be construed in accordance with section 2 of that Act;
- “secure tenancy” has the same meaning as in section 79 of the Housing Act 1985.

PART 14 GENERAL EXCEPTIONS

191 Statutory provisions

Schedule 22 (statutory provisions) has effect.

192 National security

A person does not contravene this Act only by doing, for the purpose of safeguarding national security, anything it is proportionate to do for that purpose.

193 Charities

- (1) A person does not contravene this Act only by restricting the provision of benefits to persons who share a protected characteristic if—
- the person acts in pursuance of a charitable instrument, and
 - the provision of the benefits is within subsection (2).
- (2) The provision of benefits is within this subsection if it is—
- a proportionate means of achieving a legitimate aim, or
 - for the purpose of preventing or compensating for a disadvantage linked to the protected characteristic.

- (1) 本条は、次のそれぞれが適用される場合に、賃貸住居に関して適用される。
- 賃借契約が、保護された賃借契約、法定賃借契約又は安全な賃借契約ではない場合
 - その不動産を占有しているか、又は占有しようとしている賃借人又は他の者が障害者である場合
 - 障害者が、当該障害者の唯一の又は主な家として当該不動産を占有しているか、又は占有しようとしている場合
 - 地主の同意により、賃借人に当該不動産の改良を行う権利が与えられる場合
 - 賃借人が、地主に関連の改良にかかる申請を行う場合
- (2) 賃借人が書面で同意の申請を行う場合、
- 地主が同意を拒否する場合には、地主は賃借人に対し、同意保留理由を記した陳述書を提供しなければならない。
 - 地主が、合理的期間内に同意も同意の拒否も行わない場合、同意が不当に保留されたとみなさなければならない。
- (3) 地主が、不当な条件に従って同意する場合、同意が不当に保留されたとみなさなければならない。
- (4) 地主の同意が不当に保留されている場合、同意されたとみなさなければならない。
- (5) 以下に関する事項について、そうではなかったことを証明するのは地主である。
- 同意が不当に保留されたかどうか、又は
 - 課せられた条件が不当であったかどうか
- (6) 賃借人が、関連の改良に対して地主により課せられた合理的条件を遵守しない場合、当該遵守不履行は、賃借人による賃借契約の義務違反とみなされる。
- (7) 不動産に対する改良は、障害者の障害を考慮して、当該障害者の不動産の享受を促す可能性がある場合に、関連の改良となる。
- (8) 第2項から第7項は、同様の性質の規定が賃貸借契約で定められていない場合のみ適用される。
- (9) 本条において、
- 「改良」とは、不動産における変更又は不動産への追加をい、以下を含む。
- 地主による取り付け具及び取り付け備品の追加又は取り付け具及び取り付け備品の変更
 - 不動産に対するサービスの提供に関連した追加又は変更
 - ワイヤレスアンテナ又はテレビアンテナの取り付け
 - 外部装飾の実施
- 「賃貸借契約」には、転貸契約又はその他の賃借契約が含まれ、また、「地主」及び「賃借人」も同様に解釈される。
- 「保護された賃借契約」は、1977年地代法第1条に定める意味と同様の意味をもつ。
- 「法定賃借契約」とは、当該法第2条に従って解釈される。
- 「安全な賃借契約」とは、1985年住宅法第79条に定める意味と同様の意味をもつ。

第14部 一般的例外

第191条 法的規定

附則22(法的規定)が効力を有する。

第192条 国家安全保障

人が、国家安全保障の保護を目的として、当該目的での実施が相応である行為を実施する場合のみその者は本法に違反しない。

第193条 慈善

- (1) 人は、以下において、保護特性を共有する者に対する利益提供を制限する場合のみ本法に違反しない。
- 当該人が、慈善文書に従って行動し、
 - 当該利益の提供が第2項の範囲内にある場合
- (2) 利益の提供は、以下の場合に本項の範囲内にある。
- 利益の提供が、正当な目的を達成する相応の手段である場合、又は
 - 保護特性に関連した不利益の回避若しくは補償を目的

- (3) It is not a contravention of this Act for—
- a person who provides supported employment to treat persons who have the same disability or a disability of a prescribed description more favourably than those who do not have that disability or a disability of such a description in providing such employment;
 - a Minister of the Crown to agree to arrangements for the provision of supported employment which will, or may, have that effect.
- (4) If a charitable instrument enables the provision of benefits to persons of a class defined by reference to colour, it has effect for all purposes as if it enabled the provision of such benefits—
- to persons of the class which results if the reference to colour is ignored, or
 - if the original class is defined by reference only to colour, to persons generally.
- (5) It is not a contravention of this Act for a charity to require members, or persons wishing to become members, to make a statement which asserts or implies membership or acceptance of a religion or belief; and for this purpose restricting the access by members to a benefit, facility or service to those who make such a statement is to be treated as imposing such a requirement.
- (6) Subsection (5) applies only if—
- the charity, or an organisation of which it is part, first imposed such a requirement before 18 May 2005, and
 - the charity or organisation has not ceased since that date to impose such a requirement.
- (7) It is not a contravention of section 29 for a person, in relation to an activity which is carried on for the purpose of promoting or supporting a charity, to restrict participation in the activity to persons of one sex.
- (8) A charity regulator does not contravene this Act only by exercising a function in relation to a charity in a manner which the regulator thinks is expedient in the interests of the charity, having regard to the charitable instrument.
- (9) Subsection (1) does not apply to a contravention of—
- section 39;
 - section 40;
 - section 41;
 - section 55, so far as relating to the provision of vocational training.
- (10) Subsection (9) does not apply in relation to disability.

194 Charities: supplementary

- This section applies for the purposes of section 193.
- That section does not apply to race, so far as relating to colour.
- “Charity”—
 - in relation to England and Wales, has the meaning given by section 1(1) of the Charities Act 2006;
 - in relation to Scotland, means a body entered in the Scottish Charity Register.
- “Charitable instrument” means an instrument establishing or governing a charity (including an instrument made or having effect before the commencement of this section).
- The charity regulators are—
 - the Charity Commission for England and Wales;
 - the Scottish Charity Regulator.
- Section 107(5) applies to references in subsection (5) of section 193 to members, or persons wishing to become members, of a charity.
- “Supported employment” means facilities provided, or in respect of which payments are made, under section 15 of the Disabled Persons (Employment) Act 1944.

195 Sport

- A person does not contravene this Act, so far as relating to sex, only by doing anything in relation to the participation of another as a competitor in a genderaffected activity.
- A person does not contravene section 29, 33, 34 or 35, so far as relating to gender reassignment, only by doing anything in relation to the participation of a transsexual person as a competitor in a gender-affected activity if it is necessary to do so to secure in relation to the activity—

としている場合

- (3) 以下の場合には、本法の違反とはならない。
- 援助付き雇用を提供する者が、雇用を提供する際に、同じ障害を有する者又は所定の種類の障害を有する者を、当該障害又は当該種類の障害を有さない者よりも有利に処遇すること
 - 連合王国大臣が、効力を有するであろう援助付き雇用又は効力を有することができる援助付き雇用の提供にかかる取り決めに同意すること
- (4) 慈善文書によって、肌の色に関して定義されたクラスの者に利益を提供することができる場合、慈善文書は、当該利益の提供を以下の者に提供できたものとして、あらゆる点で効力を有する。
- 肌の色が無視される場合に生じるクラスの者
 - 本来のクラスが肌の色のみに関して定義される場合には、一般の者
- (5) 慈善団体が、メンバー又はメンバーを希望している者に対し、会員資格又は宗教若しくは信条の受諾を主張する声明又は暗示する声明を行うよう要請することは本法の違反ではない。また、この目的に照らして、メンバーによる利益、便宜又はサービスへのアクセスを制限することによって、かかる要件を課すとみなすものとする。
- (6) 第 5 項は、以下の場合のみ適用される。
- 慈善団体又はその一部が慈善団体である組織が、2005 年 5 月 18 日以前に最初に当該要件を課した場合。
 - 慈善団体又は組織が、当該日以降、当該要件を課さなくなった場合
- (7) 慈善の推進又は支援を目的として、実施される活動に関して、人が、活動参加者を一方の性に制限することは第 29 条の違反ではない。
- (8) 慈善監督機関が、慈善に関して、慈善文書を考慮して慈善の利益のために適当と認める方法で機能を行行使する場合のみ、当該機関は本法に違反しない。
- (9) 第 1 項は、以下の違反には適用されない。
- 第 39 条
 - 第 40 条
 - 第 41 条
 - 職業訓練の提供に関連している場合には、第 55 条
- (10) 第 9 項は、障害に関しては適用されない。

第 194 条 慈善：補則

- 本条は第 193 条の目的に照らして適用される。
- 本条は、肌の色に関する限り、人種には適用されない。
- 「慈善」とは、
 - イングランド及びウェールズに関して、2006 年慈善法第 1 条第 1 項に定める意味をもつ。
 - スコットランドに関して、スコットランド・慈善登録簿に記載された団体をいう。
- 「慈善文書」とは、(本条の開始前に作成され、又は効力を有する文書を含む) 慈善を規制し、又は管理している文書をいう。
- 慈善監督機関とは、
 - イングランド及びウェールズについては、慈善委員会
 - スコットランド慈善監督機関
- 第 107 条第 5 項は、第 193 条第 5 項における慈善のメンバー又は慈善のメンバーを希望している者への言及に適用される。
- 「援助付き雇用」とは、1944 年障害者(雇用)法第 15 条に基づき提供された便宜、又はそれに関して支払いが行われる便宜をいう。

第 195 条 スポーツ

- 性別に関する限り、人が、性の影響を受ける活動に他者を競争者として参加させることにかかる行為を行う場合のみ、当該人は本法に違反しない。
- 性転換に関する限り、性の影響を受ける活動に関して以下を確保する目的で性転換者を参加させることが必要である場合、当該活動に競争者として当該性転換者を参加させることにかかる行為を行う場合のみ、当該人は第 29 条、第 33 条、第 34 条若しくは第 35 条に違反しない。

- (a) fair competition, or
 - (b) the safety of competitors.
- (3) A gender-affected activity is a sport, game or other activity of a competitive nature in circumstances in which the physical strength, stamina or physique of average persons of one sex would put them at a disadvantage compared to average persons of the other sex as competitors in events involving the activity.
- (4) In considering whether a sport, game or other activity is gender-affected in relation to children, it is appropriate to take account of the age and stage of development of children who are likely to be competitors.
- (5) A person who does anything to which subsection (6) applies does not contravene this Act only because of the nationality or place of birth of another or because of the length of time the other has been resident in a particular area or place.
- (6) This subsection applies to—
- (a) selecting one or more persons to represent a country, place or area or a related association, in a sport or game or other activity of a competitive nature;
 - (b) doing anything in pursuance of the rules of a competition so far as relating to eligibility to compete in a sport or game or other such activity.

196 General

Schedule 23 (general exceptions) has effect.

197 Age

- (1) A Minister of the Crown may by order amend this Act to provide that any of the following does not contravene this Act so far as relating to age—
- (a) specified conduct;
 - (b) anything done for a specified purpose;
 - (c) anything done in pursuance of arrangements of a specified description.
- (2) Specified conduct is conduct—
- (a) of a specified description,
 - (b) carried out in specified circumstances, or
 - (c) by or in relation to a person of a specified description.
- (3) An order under this section may—
- (a) confer on a Minister of the Crown or the Treasury a power to issue guidance about the operation of the order (including, in particular, guidance about the steps that may be taken by persons wishing to rely on an exception provided for by the order);
 - (b) require the Minister or the Treasury to carry out consultation before issuing guidance under a power conferred by virtue of paragraph (a);
 - (c) make provision (including provision to impose a requirement) that refers to guidance issued under a power conferred by virtue of paragraph (a).
- (4) Guidance given by a Minister of the Crown or the Treasury in anticipation of the making of an order under this section is, on the making of the order, to be treated as if it has been issued in accordance with the order.
- (5) For the purposes of satisfying a requirement imposed by virtue of subsection (3)(b), the Minister or the Treasury may rely on consultation carried out before the making of the order that imposes the requirement (including consultation carried out before the commencement of this section).
- (6) Provision by virtue of subsection (3)(c) may, in particular, refer to provisions of the guidance that themselves refer to a document specified in the guidance.
- (7) Guidance issued (or treated as issued) under a power conferred by virtue of subsection (3)(a) comes into force on such day as the person who issues the guidance may by order appoint; and an order under this subsection may include the text of the guidance or of extracts from it.
- (8) This section is not affected by any provision of this Act which makes special provision in relation to age.
- (9) The references to this Act in subsection (1) do not include references to—
- (a) Part 5 (work);
 - (b) Chapter 2 of Part 6 (further and higher education).

- (a) 公正な競争、又は
 - (b) 競争者の安全
- (3) 性の影響を受ける活動とは、ある性別の平均的な者の体力、スタミナ又は体格が、当該活動を含むイベント競争者としての別の性別の平均的な者よりも不利な状態になる状況における競争的性質のスポーツ、ゲーム又はその他の活動をいう。
- (4) 児童に関して、スポーツ、ゲーム又はその他の活動が性の影響を受けるかどうか考慮する際、競争者となる可能性がある児童の年齢及び発育段階を考慮することが適切である。
- (5) 第6項が適用される行為を行う者は、他者の国籍若しくは出生地を理由とする場合のみ、又は、特定地域若しくは特定の場所での他者の居住期間を理由とする場合のみ、本法に違反しない。
- (6) 本条は以下に適用される。
- (a) 競争的性質のスポーツ、ゲーム又はその他の活動において、国、場所若しくは地域又は関連団体の代表者を2人以上選出すること
 - (b) スポーツ、ゲーム又はその他の当該活動の競争資格に関連する場合、競争ルールに従って行為を行うこと

第196条 一般的な例外

附則23(一般的な例外)が効力を有する。

第197条 年齢

- (1) 連合王国大臣は、年齢に関する限り、次のいずれも本法に違反していないことを定める目的で、命令により、本法を修正することができる。
- (a) 定められた行為
 - (b) 定められた目的で行われた行為
 - (c) 定められた種類の取り決めに従って行われた行為
- (2) 定められた行為とは、以下の行為をいう。
- (a) 定められた種類の行為
 - (b) 定められた状況において実施された行為、又は
 - (c) 定められた者による行為又は定められた者に関する行為
- (3) 本条に基づく命令により、以下を行うことができる。
- (a) 連合王国大臣又は財務省に対し、(特に、命令により定められた例外への依存を希望する者が講じることができる措置に関する指針を含む)命令の実施に関する指針の発布権限を付与すること
 - (b) 連合王国大臣又は財務省に対し、(a)により付与された権限に基づく指針の発布前に、諮問を行うよう求めること
 - (c) (a)により付与された権限に基づき発布された指針に言及する(要件を課すための規定を含む)規定を定めること
- (4) 本条に基づき命令を下すことを見据えて連合王国大臣又は財務省により付与された指針は、命令の際に、当該命令に従って指針が発布されたものとしてみなすものとする。
- (5) 第3項(b)により課せられた要件の充足を目的として、連合王国大臣又は財務省は、(本条の開始前に実施された諮問を含む)当該要件を課す命令を下す前に実施された諮問に依存することができる。
- (6) 第3項(c)による規定は、特に、指針で定められた文書に言及している当該指針の規定に言及することができる。
- (7) 第3項(a)により付与された権限に基づき発布された(か、又は発布されたとみなされた)指針は、当該指針発布者が、命令により指定することができる日に効力を発する。また、本項に基づく命令には、当該指針の本文又は当該指針からの抜粋を含めることができる。
- (8) 本条は、年齢に関する特別規定を定めている本法のどの規定の影響も受けない。
- (9) 第1項における本法への言及には、以下への言及は含まれない。
- (a) 第5部(労働)
 - (b) 第6部の第2章(継続教育及び高等教育)

PART 15 FAMILY PROPERTY (略)

PART 16 GENERAL AND MISCELLANEOUS

Civil partnerships

202 Civil partnerships on religious premises

- (1) The Civil Partnership Act 2004 is amended as follows.
- (2) Omit section 6(1)(b) and (2) (prohibition on use of religious premises for registration of civil partnership).
- (3) In section 6A (power to approve premises for registration of civil partnership), after subsection (2), insert—
“(2A) Regulations under this section may provide that premises approved for the registration of civil partnerships may differ from those premises approved for the registration of civil marriages.
(2B) Provision by virtue of subsection (2)(b) may, in particular, provide that applications for approval of premises may only be made with the consent (whether general or specific) of a person specified, or a person of a description specified, in the provision.
(2C) The power conferred by section 258(2), in its application to the power conferred by this section, includes in particular—
(a) power to make provision in relation to religious premises that differs from provision in relation to other premises;
(b) power to make different provision for different kinds of religious premises.”
- (4) In that section, after subsection (3), insert—
“(3A) For the avoidance of doubt, nothing in this Act places an obligation on religious organisations to host civil partnerships if they do not wish to do so.
(3B) “Civil marriage” means marriage solemnised otherwise than according to the rites of the Church of England or any other religious usages.
(3C) “Religious premises” means premises which—
(a) are used solely or mainly for religious purposes, or
(b) have been so used and have not subsequently been used solely or mainly for other purposes.”

EU obligations

203 Harmonisation

- (1) This section applies if—
(a) there is a Community obligation of the United Kingdom which a Minister of the Crown thinks relates to the subject matter of the Equality Acts,
(b) the obligation is to be implemented by the exercise of the power under section 2(2) of the European Communities Act 1972 (the implementing power), and
(c) the Minister thinks that it is appropriate to make harmonising provision in the Equality Acts.
- (2) The Minister may by order make the harmonising provision.
- (3) If the Minister proposes to make an order under this section, the Minister must consult persons and organisations the Minister thinks are likely to be affected by the harmonising provision.
- (4) If, as a result of the consultation under subsection (3), the Minister thinks it appropriate to change the whole or part of the proposal, the Minister must carry out such further consultation with respect to the changes as the Minister thinks appropriate.
- (5) The Equality Acts are the Equality Act 2006 and this Act.
- (6) Harmonising provision is provision made in relation to relevant subject matter of the Equality Acts—
(a) which corresponds to the implementing provision, or
(b) which the Minister thinks is necessary or expedient in consequence of or related to provision made in pursuance of paragraph (a) or the implementing provision.
- (7) The implementing provision is provision made or to be made in exercise of the implementing power in relation to so much of the subject matter of the Equality Acts as implements a Community obligation.
- (8) Relevant subject matter of the Equality Acts is so much of the subject matter of those Acts as does not implement a

第15部 家産(略)

第16部 総則及び雑則

シビル・パートナーシップ

第202条 宗教上の不動産におけるシビル・パートナーシップ

- (1) 2004年シビル・パートナーシップ法は、次のように修正される。
- (2) 第6条第1項(b)及び第2項(シビル・パートナーシップ登録にかかる宗教上の不動産利用の禁止)を削除する。
- (3) 第6A条(シビル・パートナーシップ登録にかかる不動産を承認する権限)の第2項の後に、以下を挿入する。
「(2A) 本条に基づく規則により、シビル・パートナーシップの登録を認可された不動産は、シビル婚の登録を認可された不動産と異なる場合がある旨を定めることができる。
(2B) 第2項(b)に基づく規定により、特に、不動産の認可申請は、規定で定められた者又は定められた種類の者の(一般の同意、特定の同意を問わず)同意によってのみ行うことができる旨を定めることができる。
(2C) 第258条第2項により付与された権限を、本条により付与された権限に適用する際、特に、以下の権限を含める。
(a) 他の不動産に関する規定とは異なった宗教上の不動産に関する規定を定める権限
(b) 異なった種類の宗教上の不動産に対し異なった規則を定める権限」
- (4) 当該条において、第3項の後に、以下を挿入する。
「(3A) 疑義を回避するために、本法のいずれの内容も、宗教組織が希望しない場合にはシビル・パートナーシップを受容する義務を課さない。
(3B) 「民事婚」とは、イングランド教会の儀式又はその他の宗教上の慣習法に則った方法以外の方法で行う結婚をいう。
(3C) 「宗教上の不動産」とは、以下の不動産をいう。
(a) 単に又は主として宗教上の目的で使用される不動産、又は
(b) 同様に使用されてきており、単に又は主として他の目的で使用されてきていない不動産」

EU 義務

第203条 調和

- (1) 本条は以下の場合に適用される。
(a) 連合王国大臣が平等法の内容に関連すると考える英国の共同体義務があり、
(b) 当該義務が、1972年欧州共同体法第2条第2項(実施権限)に基づく権限の行使により実施され、
(c) 大臣が、平等法の調和規定を定めることが適当と認める場合
- (2) 大臣は、命令により、調和規定を定めることができる。
- (3) 大臣が、本条に基づき命令を下す提案をする場合、大臣は、調和規定の影響を受ける可能性があると考えられる者及び組織に諮問しなければならない。
- (4) 第3項に基づく諮問の結果として、大臣が、当該提案全体又は一部を変更することが適切であると考えられる場合、変更に関して、大臣が適切であると考えられる詳細な諮問を行わなければならない。
- (5) 平等法とは、2006年平等法及び本法をいう。
- (6) 調和規定とは
(a) 実施規定に相当する規定、又は
(b) (a)の結果として大臣が必要であり若しくは適切であると考え、又は(a)に従って定められた規定若しくは実施規定に関連していると考え、平等法の内容に関連して定められた規定をいう。
- (7) 実施規定とは、平等法の内容の共同体義務を実施する部分に関して、実施権限の行使時に定められたか又は定められる規定をいう。
- (8) 平等法の内容とは、当該法の内容の共同体義務を実施しない部分をいう。

Community obligation.

- (9) A harmonising provision may amend a provision of the Equality Acts.
- (10) The reference to this Act does not include a reference to this section or Schedule 24 or to a provision specified in that Schedule.
- (11) A Minister of the Crown must report to Parliament on the exercise of the power under subsection (2)—
- at the end of the period of 2 years starting on the day this section comes into force;
 - at the end of each succeeding period of 2 years.

204 Harmonisation: procedure

- (1) If, after the conclusion of the consultation required under section 203, the Minister thinks it appropriate to proceed with the making of an order under that section, the Minister must lay before Parliament—
- a draft of a statutory instrument containing the order, together with
 - an explanatory document.
- (2) The explanatory document must—
- introduce and give reasons for the harmonising provision;
 - explain why the Minister thinks that the conditions in subsection (1) of section 203 are satisfied;
 - give details of the consultation carried out under that section;
 - give details of the representations received as a result of the consultation;
 - give details of such changes as were made as a result of the representations.
- (3) Where a person making representations in response to the consultation has requested the Minister not to disclose them, the Minister must not disclose them under subsection (2)(d) if, or to the extent that, to do so would (disregarding any connection with proceedings in Parliament) constitute an actionable breach of confidence.
- (4) If information in representations made by a person in response to consultation under section 203 relates to another person, the Minister need not disclose the information under subsection (2)(d) if or to the extent that—
- the Minister thinks that the disclosure of information could adversely affect the interests of that other person, and
 - the Minister has been unable to obtain the consent of that other person to the disclosure.
- (5) The Minister may not act under subsection (1) before the end of the period of 12 weeks beginning with the day on which the consultation under section 203(3) begins.
- (6) Laying a draft of a statutory instrument in accordance with subsection (1) satisfies the condition as to laying imposed by subsection (8) of section 208, in so far as that subsection applies in relation to orders under section 203.

Application

205 Crown application

- (1) The following provisions of this Act bind the Crown—
- Part 1 (public sector duty regarding socio-economic inequalities);
 - Part 3 (services and public functions), so far as relating to the exercise of public functions;
 - Chapter 1 of Part 11 (public sector equality duty).
- (2) Part 5 (work) binds the Crown as provided for by that Part.
- (3) The remainder of this Act applies to Crown acts as it applies to acts done by a private person.
- (4) For the purposes of subsection (3), an act is a Crown act if (and only if) it is done—
- by or on behalf of a member of the executive,
 - by a statutory body acting on behalf of the Crown, or
 - by or on behalf of the holder of a statutory office acting on behalf of the Crown.
- (5) A statutory body or office is a body or office established by an enactment.
- (6) The provisions of Parts 2 to 4 of the Crown Proceedings Act 1947 apply to proceedings against the Crown under this Act as

- (9) 調和規定により、平等法の規定を修正することができる。
- (10) 本法への言及には、本条又は附則 24 若しくは当該附則に定める規定への言及は含まれない。
- (11) 連合王国大臣は、第 2 項に基づく実行状況について、
- 本条施行日から起算して 2 年の期間の終了時に、
 - その後の 2 年ごとの期間の終了時に、
- 議会に報告しなければならない。

第 204 条 調和：手続き

- (1) 第 203 条に基づき定められた諮問完了後に、大臣が、本条に基づき命令を下すことを続行することが適当と認める場合、大臣は議会に対し、以下を提出しなければならない。
- 命令を含む法定文書草案、及び
 - 説明文書
- (2) 説明文書では、以下を行わなければならない。
- 調和規定を導入し、調和規定の導入理由を記載すること
 - 大臣が、第 203 条第 1 項の条件が満たされていると考える理由を説明すること
 - 当該条に基づき実施された諮問の詳細を記載すること
 - 諮問の結果として入手した陳述の詳細を記載すること
 - 陳述の結果として行われた変更の詳細を記載すること
- (3) 諮問の結果として陳述を行う者が、大臣に対しこれを開示しないよう要請した場合、大臣は開示することによって（議会手続きとの関連を無視して）違法な秘密漏えいになる場合、又は違法な秘密漏えいになる範囲内で、第 2 項 (d) に基づきこれを開示してはならない。
- (4) 第 203 条に基づき、諮問の結果としてある者により行われた陳述の情報が他者に関連する場合、大臣は、以下の場合に又は以下の範囲内で第 2 項 (d) に基づき情報を開示する必要はない。
- 大臣が、情報の開示が当該他者の利益に悪影響を及ぼす可能性があると考えており、
 - 大臣が、開示にかかる当該他者の同意を得ることができなかった場合
- (5) 大臣は、第 203 条第 3 項に基づく諮問開始日から起算して 12 週間が経過する日まで、第 1 項に基づき行動することはできない。
- (6) 第 1 項に準拠した法定文書草案の提出は、当該項が第 203 条に基づき命令に関して適用される場合に、第 208 条第 8 項が課す提出条件を充足している。

適用

第 205 条 国王への適用

- (1) 本法の次の規定は国王を拘束する。
- 第 1 部（社会経済的不平等に関する公的部門の義務）
 - 公的機能の行使に関する場合、第 3 部（サービス及び公的機能）
 - 第 11 部第 1 章（公的部門平等の義務）
- (2) 第 5 部（労働）は、当該部により規定されたとおり国王を拘束する。
- (3) 本法のその他の規定は、私人による行為に適用されるのと同様に、国王の行為に適用される。
- (4) 第 3 項の目的に照らして、ある行為が、
- 行政機関のメンバーにより、又はメンバーのために
 - 国王のために活動している法定団体により、又は
 - 国王のために活動している法定事務所の所有者により又は所有者のために
- 行われる場合（及び、行われる場合のみ）、当該行為とは国王の行為をいう。
- (5) 法定団体又は事務所とは、法令で定められた団体又は事務所をいう。
- (6) 1947 年国王訴訟手続き法第 2 部から第 4 部の規定は、イングランド及びウェールズにおいて、当該法第 23 条の結果

they apply to proceedings in England and Wales which, as a result of section 23 of that Act, are treated for the purposes of Part 2 of that Act as civil proceedings by or against the Crown.

- (7) The provisions of Part 5 of that Act apply to proceedings against the Crown under this Act as they apply to proceedings in Scotland which, as a result of that Part, are treated as civil proceedings by or against the Crown.
- (8) But the proviso to section 44 of that Act (removal of proceedings from the sheriff to the Court of Session) does not apply to proceedings under this Act.

206 Information society services

Schedule 25 (information society services) has effect.

Subordinate legislation

207 Exercise of power

- (1) A power to make an order or regulations under this Act is exercisable by a Minister of the Crown, unless there is express provision to the contrary.
- (2) Orders, regulations or rules under this Act must be made by statutory instrument.
- (3) Subsection (2) does not apply to—
- a transitional exemption order under Part 1 of Schedule 11,
 - a transitional exemption order under Part 1 of Schedule 12, or
 - an order under paragraph 1(3) of Schedule 14 that does not modify an enactment.
- (4) Orders or regulations under this Act—
- may make different provision for different purposes;
 - may include consequential, incidental, supplementary, transitional, transitory or saving provision.
- (5) Nothing in section 163(4), 174(4) or 182(3) affects the generality of the power under subsection (4)(a).
- (6) The power under subsection (4)(b), in its application to section 37, 153, 154(2), 155(5), 197 or 216 or to paragraph 7(1) of Schedule 11 or paragraph 1(3) or 2(3) of Schedule 14, includes power to amend an enactment (including, in the case of section 197 or 216, this Act).
- (7) In the case of section 216 (commencement), provision by virtue of subsection (4)(b) may be included in a separate order from the order that provides for the commencement to which the provision relates; and, for that purpose, it does not matter—
- whether the order providing for the commencement includes provision by virtue of subsection (4)(b);
 - whether the commencement has taken place.
- (8) A statutory instrument containing an Order in Council under section 82 (offshore work) is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

208 Ministers of the Crown, etc.

- (1) This section applies where the power to make an order or regulations under this Act is exercisable by a Minister of the Crown or the Treasury.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations that amend this Act or another Act of Parliament, or an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales, is subject to the affirmative procedure.
- (3) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains—
- an order under section 59 (local authority functions);
 - an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty) that provides for the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist or the variation of an entry where the authority concerned has changed its name;
 - an order under paragraph 1(3) of Schedule 14 (educational charities and endowments) that modifies an enactment.
- (4) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (5) is subject to the affirmative procedure.

として当該法第 2 部の目的に照らして国王による又は国王に対する民事訴訟手続きとみなされる訴訟手続きに適用されるのと同様に、本法に基づき国王に対する訴訟手続きに適用される。

- (7) 当該法第 5 部の規定は、スコットランドにおいて、当該部の結果として国王による又は国王に対する民事訴訟手続きとみなされる訴訟手続きに適用されるのと同様に、本法に基づき国王に対する訴訟手続きに適用される。
- (8) ただし、当該法第 44 条の規定（州裁判所から民事控訴院への訴訟手続きの移転）は、本法に基づく訴訟手続きには適用されない。

第 206 条 情報社会サービス

附則 25（情報社会サービス）が効力を有する。

従位的立法

第 207 条 権限の行使

- (1) 本条に基づき命令を下す権限又は規則を定める権限は、これと反対の明示の規定がある場合を除き、連合王国大臣により行使可能である。
- (2) 本法に基づく命令、規則又はルールは法定文書によって行われなければならない。
- (3) 第 2 項は、以下には適用されない。
- 附則 11 の第 1 部に基づく暫定除外命令
 - 附則 12 の第 1 部に基づく暫定除外命令
 - 附則 14 の第 1 項(3)に基づく、法令を変更しない命令
- (4) 本法に基づく命令又は規則により、
- 異なった目的で異なった規定を定めることができる。
 - 必然的、偶発的、補足的、暫定的、一時的又は保留規定を含めることができる。
- (5) 第 163 条第 4 項、第 174 条第 4 項又は第 182 条第 3 項のいずれの規定も、第 4 項(a)に基づく権限の普遍性に影響を及ぼさない。
- (6) 第 4 項(b)に基づく権限には、第 37 条、第 153 条、第 154 条第 2 項、第 155 条第 5 項、第 197 条若しくは第 216 条又は附則 11 の第 7 項(1)又は附則 14 の第 1 項(3)若しくは第 2 項(3)への適用の際に、（第 197 条又は第 216 条の場合には本法を含め）法令を修正する権限が含まれる。
- (7) 第 216 条（開始）の場合、第 4 項(b)による規定を、当該規定が関連する開始を規定する命令とは別個の命令に含めることができる。また、当該目的に照らして、以下を問題としない。
- 開始を規定している命令に、第 4 項(b)による規定が含まれているかどうか
 - 開始が実施されたかどうか
- (8) 第 82 条（海上労働）に基づき枢密院令を含む法定文書は、議会のいずれかの院の決議に従って無効としなければならない。

第 208 条 連合王国大臣等

- (1) 本条は、本法に基づき命令を下す権限又は本法に基づき規則を定める権限が、連合王国大臣又は財務省によって行使可能である場合に適用される。
- (2) 本法又は別の議会制定法又はスコットランド議会制定法又はウェールズ議会法を修正する（単独、他の規定付きを問わない）命令若しくは規則を含む法定文書は、優遇的手続きの対象となる。
- (3) ただし、法定文書は、以下を含むというだけでは第 2 項による優遇の手続きの対象とはならない。
- 第 59 条（地方自治体の機能）に基づく命令
 - 関係当局が存在しなくなった場合の記録事項の削除又は関係当局が名称を変えた場合の記録事項の変更を規定する、第 151 条（公的部門平等の義務の目的に照らして公的機関リストを修正する権限）に基づく命令
 - 附則 14（教育チャリティ及び寄付）の第 1 項(3)に基づく法令を変更する命令
- (4) 第 5 項に記載する（単独、他の規定付きを問わない）命令又は規則を含む法定文書は、優遇の手続きの対象となる。

- (5) The orders and regulations referred to in subsection (4) are—
- regulations under section 30 (services: ships and hovercraft);
 - regulations under section 78 (gender pay gap information);
 - regulations under section 81 (work: ships and hovercraft);
 - an order under section 105 (election candidates: expiry of provision);
 - regulations under section 106 (election candidates: diversity information);
 - regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - regulations under section 184(4) (rail vehicle accessibility: procedure for exemption orders);
 - an order under section 203 (EU obligations: harmonisation);
 - regulations under paragraph 9(3) of Schedule 20 (rail vehicle accessibility: determination of turnover for purposes of penalties).
- (6) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) or (4) is subject to the negative procedure.
- (7) But a statutory instrument is not subject to the negative procedure by virtue of subsection (6) merely because it contains—
- an order under section 183(1) (rail vehicle accessibility: exemptions);
 - an order under section 216 (commencement) that—
 - does not amend an Act of Parliament, an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales, and
 - is not made in reliance on section 207(7).
- (8) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of each House of Parliament.
- (9) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.
- (10) If a draft of a statutory instrument containing an order or regulations under section 2, 151, 153, 154(2) or 155(5) would, apart from this subsection, be treated for the purposes of the Standing Orders of either House of Parliament as a hybrid instrument, it is to proceed in that House as if it were not a hybrid instrument.

209 The Welsh Ministers

- (1) This section applies where the power to make an order or regulations under this Act is exercisable by the Welsh Ministers.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (3) is subject to the affirmative procedure.
- (3) The orders and regulations referred to in subsection (2) are—
- regulations under section 2 (socio-economic inequalities);
 - an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty);
 - regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - regulations under section 155(5) that amend an Act of Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales (public sector equality duty: power to modify or remove specific duties).
- (4) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains an order under section 151 that provides for—
- the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist, or
 - the variation of an entry where the authority concerned has changed its name.
- (5) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) is subject to the negative procedure.
- (6) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of the National Assembly for Wales.

- (5) 第4項に定める命令及び規則とは、
- 第30条（サービス：船舶及びホバークラフト）に基づく規則
 - 第78条（性別給与格差情報）に基づく規則
 - 第81条（労働：船舶及びホバークラフト）
 - 第105条（選挙候補者：規定の有効期限）に基づく命令
 - 第106条（選挙候補者：多様性情報）に基づく規則
 - 第153条又は第154条第2項（公的部門平等の義務：特定の義務を課す権限）に基づく規則
 - 第184条第4項（鉄道車両アクセシビリティ：除外命令の手続き）に基づく規則
 - 第203条（EU義務：調和）に基づく命令
 - 附則20（鉄道車両アクセシビリティ：罰金を目的とした売上高の決定）の第9項(3)に基づく規則
- (6) 第2項又は第4項による優遇の手続きの対象とならない法定文書は、消極的手続きの対象となる。
- (7) ただし、法定文書は、以下を含むというだけでは第6項に基づく消極的手続きの対象とはならない。
- 第183条（鉄道車両アクセシビリティ：適用除外）第1項に基づく命令
 - 第216条（開始）に基づき、
 - 議会制定法、スコットランド議会制定法又はウェールズ議会制定法を修正せず、
 - 第207条第7項に基づいて下されない命令
- (8) 法定文書が優遇の手続きの対象となる場合、当該文書の草案が議会各院に対して提出されており、議会各院の決議により承認されている場合を除き、当該文書に含まれる命令を下してはならず、又は規則を定めてはならない。
- (9) 法定文書が消極的手続きの対象となる場合、上下院のいずれかの決議に従って無効にしなければならない。
- (10) 第2条、第151条、第153条、第154条第2項若しくは第155条第5項に基づく命令又は規則を含む法定文書草案が、本項とは別に、上下院のいずれかの内務規定の目的に照らして、複合文書とみなされる場合、当該院において、複合文書ではないように手続きを進めるものとする。

第209条 ウェールズ大臣

- (1) 本条は、本法に基づき命令を下す権限又は規則を定める権限が、ウェールズ大臣により行使可能である場合に適用される。
- (2) 第3項に記載する（単独か他の規則付きかを問わず）命令又は規則を含む法定文書は、優遇的手続きの対象となる。
- (3) 第2項に定める命令及び規則とは、
- 第2条（社会経済的不平等）に基づく規則
 - 第151条（公的部門平等の義務の目的に照らして公的機関リストを修正する権限）に基づく命令
 - 第153条又は第154条第2項（公的部門平等の義務：特定の義務を課す権限）に基づく規則
 - 議会制定法又はウェールズ議会制定法を修正する第155条第5項（公的部門平等の義務：特定の義務を変更又は削除する権限）に基づく規則
- (4) ただし、法定文書は、それが第151条に基づき以下を規定する命令を含むというだけでは第2項に基づく優遇の手続きの対象とはならない。
- 関係当局が存在しなくなった場合の記載事項の削除、又は
 - 関係当局が名称を変更した場合の記載事項の変更
- (5) 第2項による優遇的手続きの対象とはならない法定文書は、消極的手続きの対象となる。
- (6) 法定文書が優遇の手続きの対象となる場合、当該文書草案がウェールズ議会に対して提出されており、ウェールズ議会の決議により承認されている場合を除き、当該文書に含まれる命令を下してはならず、又は当該文書に含まれる規則を定めてはならない。

- (7) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of the National Assembly for Wales.

210 The Scottish Ministers

- (1) This section applies where the power to make an order, regulations or rules under this Act is exercisable by the Scottish Ministers.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (3) is subject to the affirmative procedure.
- (3) The orders and regulations referred to in subsection (2) are—
- regulations under section 2 (socio-economic inequalities);
 - regulations under section 37 (power to make provision about adjustments to common parts in Scotland);
 - an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty);
 - regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - regulations under section 155(5) that amend an Act of Parliament or an Act of the Scottish Parliament (public sector equality duty: power to modify or remove specific duties).
- (4) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains an order under section 151 that provides for—
- the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist, or
 - the variation of an entry where the authority concerned has changed its name.
- (5) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) is subject to the negative procedure.
- (6) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of the Scottish Parliament.
- (7) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of the Scottish Parliament.

Amendments, etc.

211 Amendments, repeals and revocations

- Schedule 26 (amendments) has effect.
- Schedule 27 (repeals and revocations) has effect.

Interpretation

212 General interpretation

- (1) In this Act—
- “armed forces” means any of the naval, military or air forces of the Crown;
- “the Commission” means the Commission for Equality and Human Rights;
- “detriment” does not, subject to subsection (5), include conduct which amounts to harassment;
- “the Education Acts” has the meaning given in section 578 of the Education Act 1996;
- “employment” and related expressions are (subject to subsection (11)) to be read with section 83;
- “enactment” means an enactment contained in—
- an Act of Parliament,
 - an Act of the Scottish Parliament,
 - an Act or Measure of the National Assembly for Wales, or
 - subordinate legislation;
- “equality clause” means a sex equality clause or maternity equality clause;
- “equality rule” means a sex equality rule or maternity equality rule;
- “man” means a male of any age;
- “maternity equality clause” has the meaning given in section 73;
- “maternity equality rule” has the meaning given in section 75;
- “non-discrimination rule” has the meaning given in section 61;

- (7) 法定文書が消極的手続きの対象となる場合、ウェールズ議会の決議に従って無効にしなければならない。

第 210 条 スコットランド大臣

- (1) 本条は、本法に基づき命令を下す権限又は規則を定める権限が、スコットランド大臣により行使可能である場合に適用される。
- (2) 第 3 項に記載する（単独か他の規則付きかを問わず）命令又は規則を含む法定文書は、優遇の手続きの対象となる。
- (3) 第 2 項に定める命令及び規則とは、
- 第 2 条（社会経済的不平等）に基づく規則
 - 第 37 条（スコットランドにおける公共の場の調整に関する規定を定める権限）に基づく規則
 - 第 151 条（公的部門平等の義務の目的に照らして公的機関リストを修正する権限）に基づく命令
 - 第 153 条又は第 154 条第 2 項（公的部門平等の義務：特定の義務を課す権限）に基づく規則
 - 議会制定法又はスコットランド議会制定法を修正する第 155 条第 5 項（公的部門平等の義務：特定の義務を変更又は削除する権限）に基づく規則
- (4) ただし、法定文書は、それが第 151 条に基づき以下を規定する命令を含むというだけでは第 2 項に基づく優遇的手続きの対象とはならない。
- 関係当局が存在しなくなった場合の記載事項の削除、又は
 - 関係当局が名称を変更した場合の記載事項の変更
- (5) 第 2 項による優遇の手続きの対象とはならない法定文書は、消極的手続きの対象となる。
- (6) 法定文書が優遇の手続きの対象となる場合、当該文書草案がスコットランド議会に対して提出されており、ウェールズ議会の決議により承認されている場合を除き、当該文書に含まれる命令を下してはならず、又は当該文書に含まれる規則を定めてはならない。
- (7) 法定文書が消極の手続きの対象となる場合、スコットランド議会の決議に従って無効にしなければならない。

修正等

第 211 条 修正、取消及び破棄

- 附則 26（修正）が効力を有する。
- 附則 27（取消及び破棄）が効力を有する。

解釈

第 212 条 一般的解釈

- (1) 本法において、
- 「国軍」とは、英国海軍、陸軍又は空軍をいう。
- 「委員会」とは、平等人権委員会(CEHR)をいう。
- 「損害」には、第 5 項に従って、嫌がらせとなる行為が含まれない。
- 「教育法」は、1996 年教育法第 578 条に定める意味をもつ。
- 「雇用」及び関連の表現は、(第 11 項に従って) 第 83 条に基づき解釈するものとする。
- 「法令」とは、以下に含まれる法令をいう。
- 議会制定法
 - スコットランド議会制定法
 - ウェールズ議会制定法、又は
 - 従位的立法
- 「平等条項」とは、性別平等条項又は出産平等条項をいう。
- 「平等ルール」とは、性別平等ルール又は出産平等ルールをいう。
- 「男性」とは、あらゆる年齢の男性をいう。
- 「出産平等条項」は、第 73 条に定める意味をもつ。
- 「出産平等ルール」は、第 75 条に定める意味をもつ。
- 「無差別ルール」は、第 61 条に定める意味をもつ。
- 「職域年金制度」は、1993 年年金制度法第 1 条に定める意味をもつ。
- 「親」は、以下に定める意味と同様の意味をもつ。
- (イングランド及びウェールズに関して) 1996 年教

- “occupational pension scheme” has the meaning given in section 1 of the Pension Schemes Act 1993;
- “parent” has the same meaning as in—
- the Education Act 1996 (in relation to England and Wales);
 - the Education (Scotland) Act 1980 (in relation to Scotland);
- “prescribed” means prescribed by regulations;
- “profession” includes a vocation or occupation;
- “sex equality clause” has the meaning given in section 66;
- “sex equality rule” has the meaning given in section 67;
- “subordinate legislation” means—
- subordinate legislation within the meaning of the Interpretation Act 1978, or
 - an instrument made under an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales;
- “substantial” means more than minor or trivial;
- “trade” includes any business;
- “woman” means a female of any age.
- A reference (however expressed) to an act includes a reference to an omission.
 - A reference (however expressed) to an omission includes (unless there is express provision to the contrary) a reference to—
 - a deliberate omission to do something;
 - a refusal to do it;
 - a failure to do it.
 - A reference (however expressed) to providing or affording access to a benefit, facility or service includes a reference to facilitating access to the benefit, facility or service.
 - Where this Act disappplies a prohibition on harassment in relation to a specified protected characteristic, the disapplication does not prevent conduct relating to that characteristic from amounting to a detriment for the purposes of discrimination within section 13 because of that characteristic.
 - A reference to occupation, in relation to premises, is a reference to lawful occupation.
 - The following are members of the executive—
 - a Minister of the Crown;
 - a government department;
 - the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government;
 - any part of the Scottish Administration.
 - A reference to a breach of an equality clause or rule is a reference to a breach of a term modified by, or included by virtue of, an equality clause or rule.
 - A reference to a contravention of this Act does not include a reference to a breach of an equality clause or rule, unless there is express provision to the contrary.
 - “Member”, in relation to an occupational pension scheme, means an active member, a deferred member or a pensioner member (within the meaning, in each case, given by section 124 of the Pensions Act 1995).
 - “Employer”, “deferred member”, “pension credit member”, “pensionable service”, “pensioner member” and “trustees or managers” each have, in relation to an occupational pension scheme, the meaning given by section 124 of the Pensions Act 1995.
 - A reference to the accrual of rights under an occupational pension scheme is to be construed in accordance with that section.
 - Nothing in section 28, 32, 84, 90, 95 or 100 is to be regarded as an express exception.
- 213 References to maternity leave, etc.
- This section applies for the purposes of this Act.
 - A reference to a woman on maternity leave is a reference to a woman on—
 - compulsory maternity leave,
 - ordinary maternity leave, or
 - additional maternity leave.
 - A reference to a woman on compulsory maternity leave is a reference to a woman absent from work because she satisfies

育法

- (b) (スコットランドに関して) 1980年スコットランド教育法

「所定の」とは、規則により定められていることをいう。「専門的職業」には、職業又は一般的職業が含まれる。「性別平等条項」は、第66条に定める意味をもつ。「性別平等ルール」は、第67条に定める意味をもつ。「従位的立法」とは、

- 1978年解釈法の意味内での従位的立法、又は
- スコットランド議会制定法又はウェールズ議会制定法に基づき作成された法律文書をいう。

「相当な」とは、少数又は些細な範囲を超えていることをいう。「職種」にはあらゆる業務が含まれる。「女性」とは、あらゆる年齢の女性をいう。

- (表現を問わず) ある行為への言及には、不作為への言及が含まれる。
- (表現を問わず) ある不作為への言及には、(それと反対の明示的規定がある場合を除き) 以下への言及が含まれる。
 - 行為にかかる故意の不作為
 - 当該行為を行うことの拒否
 - 当該行為の不履行
- (表現を問わず) 利益、便宜又はサービスへのアクセスの提供には、利益、便宜又はサービスへのアクセスの促進への言及が含まれる。
- 本法が特定の保護特性に関する嫌がらせの禁止を適用しない場合、当該禁止の不適用により、当該特性に関連する行為が、当該特性を理由とした第13条の範囲内の差別を目的とした損害となることを免れない。
- 不動産に関する職業への言及は法的職業への言及である。
- 以下は政府行政機関のメンバーである。
 - 連合王国大臣
 - 官庁
 - ウェールズ大臣、ウェールズ首相又はウェールズ議会政府法律顧問
 - スコットランド政府機関のあらゆる部署
- 平等条項又はルール違反への言及は、平等条項若しくは平等ルールにより変更された条件の違反又は平等条項若しくは平等ルールに基づき包含された条件の違反への言及である。
- 本法の違反への言及には、それと反対の明示的な規定がある場合を除き、平等条項又は平等ルール違反への言及が含まれない。
- 職域年金制度に関して、「メンバー」とは、(それぞれ1995年年金法第124条に定める意味内での) 参加メンバー、年金待機メンバー又は年金メンバーをいう。
- 職域年金制度に関して、「雇用主」、「年金待機メンバー」、「年金メンバー」、「年金受給資格サービス」、「年金受給者メンバー」及び「受託者又は管理者」は、それぞれ、1995年年金法第124条に定める意味をもつ。
- 職域年金制度に基づく権利の発生への言及は、当該条に従って解釈するものとする。
- 第28条、第32条、第84条、第90条、第95条又は第100条は、明示的な例外とみなすものとする。

第213条 出産休暇への言及等

- 本条は、本法の目的に照らして適用される。
- 出産休暇中の女性への言及は、以下の休暇中の女性への言及である。
 - 義務的出産休暇
 - 通常の出産休暇、又は
 - 追加出産休暇
- 義務的出産休暇中の女性への言及は、1996年雇用権利法第72条第1項の目的に照らして定められた条件を満たし

the conditions prescribed for the purposes of section 72(1) of the Employment Rights Act 1996.

- (4) A reference to a woman on ordinary maternity leave is a reference to a woman absent from work because she is exercising the right to ordinary maternity leave.
- (5) A reference to the right to ordinary maternity leave is a reference to the right conferred by section 71(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (6) A reference to a woman on additional maternity leave is a reference to a woman absent from work because she is exercising the right to additional maternity leave.
- (7) A reference to the right to additional maternity leave is a reference to the right conferred by section 73(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (8) "Additional maternity leave period" has the meaning given in section 73(2) of that Act.

214 Index of defined expressions

Schedule 28 lists the places where expressions used in this Act are defined or otherwise explained.

Final provisions

215 Money

There is to be paid out of money provided by Parliament any increase attributable to this Act in the expenses of a Minister of the Crown.

216 Commencement

- (1) The following provisions come into force on the day on which this Act is passed—
 - (a) section 186(2) (rail vehicle accessibility: compliance);
 - (b) this Part (except sections 202 (civil partnerships on religious premises), 206 (information society services) and 211 (amendments, etc)).
- (2) Part 15 (family property) comes into force on such day as the Lord Chancellor may by order appoint.
- (3) The other provisions of this Act come into force on such day as a Minister of the Crown may by order appoint.

217 Extent

- (1) This Act forms part of the law of England and Wales.
- (2) This Act, apart from section 190 (improvements to let dwelling houses) and Part 15 (family property), forms part of the law of Scotland.
- (3) Each of the following also forms part of the law of Northern Ireland—
 - (a) section 82 (offshore work);
 - (b) section 105(3) and (4) (expiry of Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002);
 - (c) section 199 (abolition of presumption of advancement).

218 Short title

This Act may be cited as the Equality Act 2010.

ているという理由で欠勤している女性への言及である。

- (4) 通常の出産休暇中の女性への言及は、通常の出産休暇の権利を行使しているという理由で欠勤している女性への言及である。
- (5) 通常の出産休暇の権利への言及は、1996 年雇用権利法第 71 条第 1 項により付与された権利への言及である。
- (6) 追加出産休暇中の女性への言及は、追加出産休暇の権利を行使しているという理由で欠勤している女性への言及である。
- (7) 追加出産休暇の権利への言及は、1996 年雇用権利法第 73 条第 1 項により付与された権利への言及である。
- (8) 「追加出産休暇期間」は、当該法第 73 条第 2 項に定める意味をもつ。

第 214 条 定義された表現の索引

附則 28 は、本法で使用された表現が定義されており、又は別途説明されている箇所を記載している。

最終規定

第 215 条 資金

本法に帰属する連合王国大臣の経費増額分は、議会が提供する資金から支払われるものとする。

第 216 条 開始

- (1) 次の規定は、本法の可決日に効力を発する。
 - (a) 第 186 条(2) (鉄道車両アクセシビリティ: 法の遵守)
 - (b) この部 (第 202 条 (宗教上の不動産におけるシビル・パートナーシップ)、第 206 条 (情報社会サービス) 及び第 211 条 (修正等) を除く)
- (2) 第 15 部 (家産) は、大法官が命令により指定できる日に効力を発する。
- (3) 本法のその他の規定は、連合王国大臣が命令により指定できる日に効力を発する。

第 217 条 範囲

- (1) 本法は、イングランド及びウェールズの法律の一部を形成している。
- (2) 本法は、第 190 条 (賃貸住居の改良) 及び第 15 部 (家産) は別として、スコットランドの法律の一部を形成している。
- (3) 次のそれぞれも北アイルランドの法律の一部を構成している。
 - (a) 第 82 条 (海上労働)
 - (b) 第 105 条第 3 項及び第 4 項 (2002 年性差別 (選挙候補者) 法の期限)
 - (c) 第 199 条 (事前推定の廃止)

第 218 条 略称

本法は、2010 年平等法として引用することができる。

SCHEDULE 1

Section 6

DISABILITY: SUPPLEMENTARY PROVISION

PART 1 DETERMINATION OF DISABILITY

Impairment

1 Regulations may make provision for a condition of a prescribed description to be, or not to be, impairment.

Long-term effects

- 2 (1) The effect of an impairment is long-term if—
 - (a) it has lasted for at least 12 months,
 - (b) it is likely to last for at least 12 months, or
 - (c) it is likely to last for the rest of the life of the person affected.
- (2) If an impairment ceases to have a substantial adverse effect on

附則 1

第 6 条関係

障害: 補足規定

第 1 部 障害の決定

機能障害

1 規則において、機能障害である又はないとみなされる定められた種類の症状にかかる規定を定めることができる。

長期的影響

- 2 (1) 機能障害の影響は、以下のいずれかに該当する場合に長期的影響とする。
 - (a) 少なくとも 12 カ月持続した場合
 - (b) 少なくとも 12 カ月持続する見込みがある場合、又は
 - (c) 終生にわたり持続する見込みがある場合

a person's ability to carry out normal day-to-day activities, it is to be treated as continuing to have that effect if that effect is likely to recur.

- (3) For the purposes of sub-paragraph (2), the likelihood of an effect recurring is to be disregarded in such circumstances as may be prescribed.
- (4) Regulations may prescribe circumstances in which, despite sub-paragraph (1), an effect is to be treated as being, or as not being, long-term.

Severe disfigurement

- 3 (1) An impairment which consists of a severe disfigurement is to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities.
- (2) Regulations may provide that in prescribed circumstances a severe disfigurement is not to be treated as having that effect.
- (3) The regulations may, in particular, make provision in relation to deliberately acquired disfigurement.

Substantial adverse effects

- 4 Regulations may make provision for an effect of a prescribed description on the ability of a person to carry out normal day-to-day activities to be treated as being, or as not being, a substantial adverse effect.

Effect of medical treatment

- 5 (1) An impairment is to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities if—
- (a) measures are being taken to treat or correct it, and
- (b) but for that, it would be likely to have that effect.
- (2) “Measures” includes, in particular, medical treatment and the use of a prosthesis or other aid.
- (3) Sub-paragraph (1) does not apply—
- (a) in relation to the impairment of a person's sight, to the extent that the impairment is, in the person's case, correctable by spectacles or contact lenses or in such other ways as may be prescribed;
- (b) in relation to such other impairments as may be prescribed, in such circumstances as are prescribed.

Certain medical conditions

- 6 (1) Cancer, HIV infection and multiple sclerosis are each a disability.
- (2) HIV infection is infection by a virus capable of causing the Acquired Immune Deficiency Syndrome.

Deemed disability

- 7 (1) Regulations may provide for persons of prescribed descriptions to be treated as having disabilities.
- (2) The regulations may prescribe circumstances in which a person who has a disability is to be treated as no longer having the disability.
- (3) This paragraph does not affect the other provisions of this Schedule.

Progressive conditions

- 8 (1) This paragraph applies to a person (P) if—
- (a) P has a progressive condition,
- (b) as a result of that condition P has an impairment which has (or had) an effect on P's ability to carry out normal day-to-day activities, but
- (c) the effect is not (or was not) a substantial adverse effect.
- (2) P is to be taken to have an impairment which has a substantial adverse effect if the condition is likely to result in P having such an impairment.
- (3) Regulations may make provision for a condition of a prescribed description to be treated as being, or as not being, progressive.

- (2) 機能障害が、通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼさなくなった場合でも、当該影響が再発する見込みがあるときには、当該影響が継続しているものとして取り扱われる。
- (3) (2)の目的に照らして、影響の再発の可能性は、別に定められる状況においては考慮する必要はない。
- (4) (1)の規定にもかかわらず、規則において、影響が長期的であるとみなされ又は長期的でないといみなされる状況を定めることができる。

重度の外観損傷

- 3 (1) 重度の外観損傷で構成される機能障害は、その者の通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして扱われるものとする。
- (2) 規則において、重度の外観損傷が、相当な悪影響を及ぼすものとして扱われない状況について定めることができる。
- (3) 規則において、特に、意図的に獲得された外観損傷に関して規定を定めることができる。

相当な悪影響

- 4 規則において、相当な悪影響であるとみなされ又は相当な悪影響ではないとみなされる、通常の日常生活活動を行う能力への所定の種類の影響を定めることができる。

医療的処置の影響

- 5 (1) 機能障害は、以下の場合に、本人が通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼしているとみなすものとする。
- (a) 障害を治療又は矯正するための措置が取られており、
- (b) その措置を取らなければ当該影響を及ぼす可能性がある場合
- (2) 「措置」には、特に、医療的処置及び義肢又はその他の補助器具の使用が含まれる。
- (3) (1)は、以下については適用されない。
- (a) 眼鏡若しくはコンタクトレンズ又は定められたその他の方法で矯正可能な程度の視力に関する機能障害
- (b) 所定の状況における定められたその他の機能障害

特定の疾患

- 6 (1) 癌、HIV感染、多発性硬化症はそれぞれ障害である。
- (2) HIV感染は、後天性免疫不全症候群を発症させる可能性のあるウイルスによる感染である。

みなし障害

- 7 (1) 規則において、障害を有すとみなされる、定められた種類の者を規定することができる。
- (2) 規則において、障害を有する人がもはや障害を有さないとみなされる状況を規定することができる。
- (3) 本項は、本附則の他の規定には影響を及ぼさない。

進行性疾患

- 8 (1) 本項は、以下の場合に人 (P) に適用される。
- (a) P が進行性疾患を患っており、
- (b) 当該症状の結果として、P は通常の日常生活活動を行う能力に影響を及ぼす (か、又は及ぼした) 機能障害を有すが、
- (c) その影響が相当な悪影響ではない (か、又はなかった) 場合
- (2) P は、当該症状の結果として P が機能障害を有す可能性がある場合に、相当な悪影響を及ぼす機能障害を有すとみなされる。
- (3) 規則により、進行性であるか又は進行性でないといみなされる定められた種類の症状にかかる規定を定めることができる。

Past disabilities	きる。 過去の障害
9 (1) A question as to whether a person had a disability at a particular time ("the relevant time") is to be determined, for the purposes of section 6, as if the provisions of, or made under, this Act were in force when the act complained of was done had been in force at the relevant time. (2) The relevant time may be a time before the coming into force of the provision of this Act to which the question relates.	9 (1) 人が、特定の時期（「関連時期」）に障害を有していたかどうかに関する問題は、第 6 条の目的に照らして、本法の規定又は本法に基づいて定められた規定が関連時期に有効であった場合、訴えられた行為が行われた際に当該規定が有効であったものとして決定される。 (2) 関連時期は、当該問題が関連する本法の規定の発効前の時期である場合がある。
PART 2 GUIDANCE	第 2 部 指針
Preliminary	序文
10 This Part of this Schedule applies in relation to guidance referred to in section 6(5).	10 本附則のこの部は、第 6 条第 5 項に定める指針に関して適用される。
Examples	例
11 The guidance may give examples of— (a) effects which it would, or would not, be reasonable, in relation to particular activities, to regard as substantial adverse effects; (b) substantial adverse effects which it would, or would not, be reasonable to regard as long-term.	11 指針により、以下の例を示すことができる。 (a) 特定の活動に関して、相当な悪影響とみなすことが合理的であるか又は合理的でない影響 (b) 長期とみなすことが合理的であるか又は合理的でない相当な悪影響
Adjudicating bodies	判決執行機関
12 (1) In determining whether a person is a disabled person, an adjudicating body must take account of such guidance as it thinks is relevant. (2) An adjudicating body is— (a) a court; (b) a tribunal; (c) a person (other than a court or tribunal) who may decide a claim relating to a contravention of Part 6 (education).	12 (1) 判決執行機関は、人が障害者かどうかを決定する際、関連すると考える指針を考慮しなければならない。 (2) 判決執行機関とは、以下をいう。 (a) 裁判所 (b) 審判所 (c) 第 6 部（教育）の違反に関する申し立てにかかる判決を下すことができる（裁判所又は審判所以外の）者
Representations	陳述
13 Before issuing the guidance, the Minister must— (a) publish a draft of it; (b) consider any representations made to the Minister about the draft; (c) make such modifications as the Minister thinks appropriate in the light of the representations.	13 大臣は、指針を発布する前に、以下を行わなければならない。 (a) 指針の草案を公表すること (b) 草案に関して大臣に対して行われた陳述を検討すること (c) 当該陳述を踏まえて、大臣が適当と考える変更を行うこと
Parliamentary procedure	議会の手続き
14 (1) If the Minister decides to proceed with proposed guidance, a draft of it must be laid before Parliament. (2) If, before the end of the 40-day period, either House resolves not to approve the draft, the Minister must take no further steps in relation to the proposed guidance. (3) If no such resolution is made before the end of that period, the Minister must issue the guidance in the form of the draft. (4) Sub-paragraph (2) does not prevent a new draft of proposed guidance being laid before Parliament. (5) The 40-day period— (a) begins on the date on which the draft is laid before both Houses (or, if laid before each House on a different date, on the later date); (b) does not include a period during which Parliament is prorogued or dissolved; (c) does not include a period during which both Houses are adjourned for more than 4 days.	14 (1) 大臣が、指針案を進めることを決定した場合、指針の草案を議会に提出しなければならない。 (2) 40 日間の期間終了前に、いずれかの院が当該草案を承認しない旨を決議した場合、大臣は、指針案に関してさらなる措置を講じてはならない。 (3) 当該決議が当該期間終了前に行われない場合、大臣は、草案という形で指針を発布しなければならない。 (4) (2)によって、指針案の新規草案の議会への提出が妨げられることはない。 (5) 40 日間とは、 (a) 両院に対して草案が提出される日（又は別の日に各院に提出される場合にはいずれか遅い方の日）から起算される。 (b) 議会が閉会中又は解散中の期間を含まない。 (c) 両院を 4 日以上休会にする期間を含まない。
Commencement	開始
15 The guidance comes into force on the day appointed by order by the Minister.	15 指針は、命令により、大臣により指定された日に効力を発する。
Revision and revocation	改訂及び破棄

- 16 (1) The Minister may—
 (a) revise the whole or part of guidance and re-issue it;
 (b) by order revoke guidance.
 (2) A reference to guidance includes a reference to guidance which has been revised and re-issued.

- 16 (1) 大臣は、以下を行うことができる。
 (a) 指針の全て又は一部を改訂し再発布すること
 (b) 命令により、指針を破棄すること
 (2) 指針への言及には、改訂され再発布された指針への言及が含まれる。

SCHEDULE 2 ~ 7 (略)

附則 2 ~ 7 (略)

SCHEDULE 8

附則 8

Section 83

第 83 条関係

WORK: REASONABLE ADJUSTMENTS

労働：合理的調整

PART 1 INTRODUCTORY

第 1 部 序則

Preliminary

序文

1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by this Part of this Act.

1 本附則は、本法のこの部により合理的調整を行う義務が A に課せられる場合に適用される。

The duty

義務

- 2 (1) A must comply with the first, second and third requirements.
 (2) For the purposes of this paragraph—
 (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 (b) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by A;
 (c) the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is to an interested disabled person.
 (3) In relation to the first and third requirements, a relevant matter is any matter specified in the first column of the applicable table in Part 2 of this Schedule.
 (4) In relation to the second requirement, a relevant matter is—
 (a) a matter specified in the second entry of the first column of the applicable table in Part 2 of this Schedule, or
 (b) where there is only one entry in a column, a matter specified there.
 (5) If two or more persons are subject to a duty to make reasonable adjustments in relation to the same interested disabled person, each of them must comply with the duty so far as it is reasonable for each of them to do so.

- 2 (1) A は、第一、第二及び第三要件を遵守しなければならない。
 (2) 本項の目的に照らして、
 (a) 第 20 条第 3 項における規定、規準又は慣行への言及は、A により又は A のために適用される規定、規準又は慣行への言及である。
 (b) 第 20 条第 4 項における物理的特徴への言及は、A が占有する不動産の物理的特徴への言及である。
 (c) 第 20 条第 3 項、第 4 項又は第 5 項における障害者への言及は、利害関係のある障害者への言及である。
 (3) 第一及び第三要件に関して、関連事項とは、本附則の第 2 部の適用表第一列に定める事項をいう。
 (4) 第二要件に関して、関連事項とは、以下をいう。
 (a) 本附則第 2 部の適用表第一列の第二の記載事項に定める事項、又は
 (b) 1 つの列に 1 つの記載事項しかない場合には、そこに定める事項
 (5) 2 人以上の者が、同じ利害関係のある障害者に関して合理的調整義務を負う場合、各自にとって義務の遂行が合理的である場合には、当該義務を遵守しなければならない。

- 3 (1) This paragraph applies if a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by section 55 (except where the employment service which A provides is the provision of vocational training within the meaning given by section 56(6)(b)).
 (2) The reference in section 20(3), (4) and (5) to a disabled person is a reference to an interested disabled person.
 (3) In relation to each requirement, the relevant matter is the employment service which A provides.
 (4) Sub-paragraph (5) of paragraph 2 applies for the purposes of this paragraph as it applies for the purposes of that paragraph.

- 3 (1) 本項は、(A が提供する雇用サービスが、第 56 条第 6 項 (b) に定める意味内の職業訓練の提供である場合を除き) 第 55 条により合理的調整義務が A に課せられる場合に適用される。
 (2) 第 20 条第 3 項、第 4 項及び第 5 項における障害者への言及は、利害関係のある障害者への言及である。
 (3) 各要件に関して、関連事項とは A が提供する雇用サービスをいう。
 (4) 第 2 項の(5)は、当該項の目的に照らして適用されると同様に、本項の目的に照らして適用される。

PART 2 INTERESTED DISABLED PERSON

第 2 部 利害関係のある障害者

Preliminary

序文

4 An interested disabled person is a disabled person who, in relation to a relevant matter, is of a description specified in the second column of the applicable table in this Part of this Schedule.

4 利害関係のある障害者とは、関連事項に関して、本附則のこの部の適用表第二列に定める内容の障害者をいう。

Employers (see section 39)

雇用主 (第 39 条を参照のこと)

5 (1) This paragraph applies where A is an employer.

5 (1) 本項は A が雇用主の場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer employment.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the employment.

関連事項	障害者の種類
雇用を提供する者の決定	雇用の応募者、又は A に対し雇用応募の可能性がある旨を告知した者

Employment by A. | An applicant for employment by A.
An employee of A's.

- (2) Where A is the employer of a disabled contract worker (B), A must comply with the first, second and third requirements on each occasion when B is supplied to a principal to do contract work.
- (3) In relation to the first requirement (as it applies for the purposes of subparagraph (2))—
 - (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of all or most of the principals to whom B is or might be supplied,
 - (b) the reference to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of the principals referred to in paragraph (a), and
 - (c) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if the provision, criterion or practice were applied by or on behalf of A.
- (4) In relation to the second requirement (as it applies for the purposes of subparagraph (2))—
 - (a) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by each of the principals referred to in sub-paragraph (3)(a),
 - (b) the reference to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of those principals, and
 - (c) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if the premises were occupied by A.
- (5) In relation to the third requirement (as it applies for the purposes of subparagraph (2))—
 - (a) the reference in section 20(5) to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of the principals referred to in sub-paragraph (3)(a), and
 - (b) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if A were the person to whom B was supplied.

Principals in contract work (see section 41)

6 (1) This paragraph applies where A is a principal.

Relevant matter	Description of disabled person
Contract work that A may make available.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant to do the work.
Contract work that A makes available.	A person who is supplied to do the work.

(2) A is not required to do anything that a disabled person's employer is required to do by virtue of paragraph 5.

Partnerships (see section 44)

7 (1) This paragraph applies where A is a firm or a proposed firm.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer a position as a partner.	A person who is, or has notified A that the person may be, a candidate for the position.
A position as a partner.	A candidate for the position. The partner who holds the position.

(2) Where a firm or proposed firm (A) is required by this Schedule to take a step in relation to an interested disabled person (B)—

A による雇用 | A による雇用の応募者
A の従業員

- (2) A が、障害を有す契約労働者 (B) の雇用主である場合、A は B が契約労働を行う目的で主たる使用者に提供される機会ごとに第一、第二及び第三要件を遵守しなければならない。
- (3) (第一の要件が(2)の目的に照らして適用される際の) 第一の要件に関して、
 - (a) 第 20 条第 3 項における規定、規準又は慣行への言及は、B に対し供給されるか又は供給される可能性がある全ての若しくはほとんどの主たる使用者により、又は当該主たる使用者のために適用された規定、規準又は慣行への言及であり、
 - (b) 相当不利な状態に置かれることへの言及は、(a)に定める各主たる使用者の事例において同様であるか又は類似した当該不利な状態に置かれる可能性があることへの言及であり、かつ
 - (c) A に課せられた要件は、規定、規準又は慣行が A により又は A のために適用された場合に A が講じなければならないことが合理的である措置を講じるべき要件である。
- (4) (第二の要件が(2)の目的に照らして適用される際の) 第二の要件に関して、
 - (a) 第 20 条第 4 項における物理的特徴への言及は、(3)(a)に定める各主たる使用者により占有された不動産の物理的特徴への言及であり、
 - (b) 相当不利な状態に置かれることへの言及は、各主たる使用者の事例において同様であるか又は類似した当該不利な状態に置かれる可能性があることへの言及であり、かつ
 - (c) A に課せられた要件は、不動産が A により占有された場合に A が講じなければならないことが合理的である措置を講じるべき要件である。
- (5) (第三の要件が (2) の目的に照らして適用される際の) 第三の要件に関して、
 - (a) 第 20 条第 5 項において相当不利な状態に置かれることへの言及は、(3)(a)に定める各主たる使用者の事例において同様であるか又は類似した当該不利な状態に置かれる可能性があることへの言及であり、かつ
 - (b) A に課せられた要件は、A が B の供給先である場合に A が講じなければならないことが合理的である措置を講じるべき要件である。

契約労働における主たる使用者 (第 41 条を参照のこと)

6 (1) 本項は A が主たる使用者である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
A が利用できる契約労働	労働の応募者、又は労働に応募する可能性がある旨を A に告知した者
A が利用している契約労働	当該労働をするために供給される者

(2) A は、障害者の雇用主が第 5 項に基づいて行うべきことが要請されている行為を行うよう要請されていない。

共同経営 (第 44 条を参照のこと)

7 (1) 本項は、A が会社又は提案された会社である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
共同経営者としてのポストを提供する者の決定	そのポストの応募者、又は当該ポストに応募する可能性がある旨を A に告知した者
共同経営者としてのポスト	当該ポスト応募者 当該ポストにある共同経営者

(2) 会社又は提案された会社 (A) が、本附則により、利害関係のある障害者 (B) に関して措置を講じるよう要請され

- (a) the cost of taking the step is to be treated as an expense of A;
- (b) the extent to which B should (if B is or becomes a partner) bear the cost is not to exceed such amount as is reasonable (having regard in particular to B's entitlement to share in A's profits).

LLPs (see section 45)

8 (1) This paragraph applies where A is an LLP or a proposed LLP.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer a position as a member.	A person who is, or has notified A that the person may be, a candidate for the position.
A position as a member.	A candidate for the position. The member who holds the position.

- (2) Where an LLP or proposed LLP (A) is required by this Schedule to take a step in relation to an interested disabled person (B)—
- (a) the cost of taking the step is to be treated as an expense of A;
- (b) the extent to which B should (if B is or becomes a member) bear the cost is not to exceed such amount as is reasonable (having regard in particular to B's entitlement to share in A's profits).

Barristers and their clerks (see section 47)

9 This paragraph applies where A is a barrister or barrister's clerk.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer a pupillage or tenancy.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the pupillage or tenancy.
A pupillage or tenancy.	An applicant for the pupillage or tenancy. The pupil or tenant.

Advocates and their clerks (see section 48)

10 This paragraph applies where A is an advocate or advocate's clerk.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding who to offer to take as a devil or to whom to offer membership of a stable.	A person who applies, or has notified A that the person may apply, to be taken as a devil or to become a member of the stable.
The relationship with a devil or membership of a stable.	An applicant to be taken as a devil or to become a member of the stable. The devil or member.

Persons making appointments to offices etc. (see sections 49 to 51)

11 This paragraph applies where A is a person who has the power to make an appointment to a personal or public office.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to	A person who is, or has notified A

- る場合、
- (a) 措置を講じるための費用は、A の経費とみなすものとする。
- (b) (B が共同経営者である場合又は共同経営者となる場合) B が費用を負担しなければならない範囲は、(特に A の利益を共有する B の資格を考慮して) 合理的な額を超えないものとする。

LLP (第 45 条を参照のこと)

8 (1) 本項は、A が LLP (有限責任組合) 又は提案された LLP である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
メンバーとしてのポストを提供する者の決定	ポスト応募者、又は当該ポストに応募する可能性がある旨を A に告知した者
メンバーとしてのポスト	当該ポスト応募者 当該ポストに就いているメンバー

- (2) LLP 又は提案された LLP (A) が、本附則により、利害関係のある障害者 (B) に関して措置を講じるよう要請される場合、
- (a) 措置を講じるための費用は、A の経費とみなすものとする。
- (b) (B がメンバーである場合又はメンバーとなる場合) B が費用を負担しなければならない範囲は、(特に A の利益を共有する B の資格を考慮して) 合理的な額を超えないものとする。

法廷弁護士及び事務員 (第 47 条を参照のこと)

9 本項は、A が法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
法廷弁護士実習又は貸借を提供する者の決定	法廷弁護士実習若しくは貸借の応募者、又は法廷弁護士実習若しくは貸借に応募する可能性がある旨を A に告知した者
法廷弁護士実習又は貸借	法廷弁護士実習又は貸借応募者 実習生又は賃借人

法廷弁護士 (advocate) 及び事務員 (第 48 条を参照のこと)

10 本項は、A が (スコットランド) 法廷弁護士 (advocate) 又は法廷弁護士の事務員である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
弁護士助手 (devil) とみなす者又は弁護士団体 (stable) の会員資格を提供する者の決定	弁護士助手とみなされること若しくは弁護士団体の会員となることに応募する者、又は A に対し、弁護士助手とみなされること若しくは弁護士団体の会員となることに応募する可能性がある旨を告知した者
弁護士助手又は弁護士団体の会員資格との関係	弁護士助手とみなされること又は弁護士団体の会員となることへの応募者 弁護士助手又は会員

職務等の任命を行う者 (第 49 条から第 51 条を参照のこと)

11 本項は、A が個人的職務又は公的職務への任命を行う権限を有する者である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
任命を申し出る者の決定	任命を求めている者、又は任

offer the appointment.	that the person may be, seeking the appointment. A person who is being considered for the appointment.
Appointment to the office.	A person who is seeking, or being considered for, appointment to the office.

12 This paragraph applies where A is a relevant person in relation to a personal or public office.

Relevant matter	Description of disabled person
Appointment to the office.	A person appointed to the office.

13 This paragraph applies where A is a person who has the power to make a recommendation for, or give approval to, an appointment to a public office.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding who to recommend or approve for appointment to the office.	A person who is, or has notified A that the person may be, seeking recommendation or approval for appointment to the office. A person who is being considered for recommendation or approval for appointment to the office.
An appointment to the office.	A person who is seeking, or being considered for, appointment to the office in question.

14 In relation to the second requirement in a case within paragraph 11, 12 or 13, the reference in paragraph 2(2)(b) to premises occupied by A is to be read as a reference to premises—
(a) under the control of A, and
(b) at or from which the functions of the office concerned are performed.

Qualifications bodies (see section 53)

15 (1) This paragraph applies where A is a qualifications body.

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding upon whom to confer a relevant qualification.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the conferment of the qualification.
Conferment by the body of a relevant qualification.	An applicant for the conferment of the qualification. A person who holds the qualification.

(2) A provision, criterion or practice does not include the application of a competence standard.

Employment service-providers (see section 55)

16 This paragraph applies where—
(a) A is an employment service-provider, and
(b) the employment service which A provides is vocational training within the meaning given by section 56(6)(b).

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer to provide the service.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the provision of the service.
Provision by A of the service.	A person who applies to A for the provision of the service.

職務への任命	命を求める可能性がある旨を A に告知した者 任命を検討されている者 当該職務の任命を求めている者又は当該職務への任命を検討されている者
--------	--

12 本項は、A が個人的職務又は公的職務に関して関係人である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
職務への任命	職務に任命された者

13 本項は、A が、公的職務への任命にかかる勧告を行うか又は公的職務への任命に対して承認を行う権限を有する者である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
職務への任命を勧告する者又は職務への任命を承認する者の決定	職務への任命にかかる勧告若しくは承認を求めている者、又は職務への任命にかかる勧告若しくは承認を求める可能性がある旨を A に告知した者 職務への任命にかかる勧告又は承認を検討されている者
職務への任命	問題の職務への任命を求めている者又は問題の職務への任命を検討されている者

14 第 11 項、第 12 項又は第 13 項内の事例における第二の要件に関して、第 2 項(2)(b)における A が占有する不動産への言及は、
(a) A の管理に基づき、
(b) そこで又はそこから当該職務の機能が行使される不動産への言及と解釈するものとする。

資格付与団体（第 53 条を参照のこと）

15 (1) 本項は、A が資格付与団体である場合に適用される。

関連事項	障害者の種類
関連資格を付与する者の決定	資格付与の応募者、又は資格付与に応募する可能性がある旨を A に告知した者
関連資格付与団体による付与	資格付与の応募者 資格保持者

(2) 規定、規準又は慣行には、能力基準の適用は含まれない。

雇用サービス提供者（第 55 条を参照のこと）

16 本項は、以下の場合に適用される。
(a) A が雇用サービス提供者であり、
(b) A が提供する雇用サービスが、第 56 条第 6 項(b)に定める意味内の職業訓練である場合

関連事項	障害者の種類
サービスの提供を申し出る者の決定	サービス提供の応募者、又はサービス提供に応募する可能性がある旨を A に告知した者
A によるサービスの提供	A にサービス提供について応募する者

A person to whom A provides the service.

A がサービスを提供する者

Trade organisations (see section 57)

職種団体 (第 57 条を参照のこと)

17 This paragraph applies where A is a trade organisation.

17 本項は A が職種団体である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Deciding to whom to offer membership of the organisation.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for membership.
Membership of the organisation.	An applicant for membership. A member.

関連事項	障害者の種類
団体の会員資格を申し出る者の決定	会員資格応募者、又は会員資格に応募する可能性がある旨を A に告知した者
団体の会員資格	会員資格応募者 メンバー

Local authorities (see section 58)

地方自治体 (第 58 条を参照のこと)

18 (1) This paragraph applies where A is a local authority.

18 (1) 本項は A が地方自治体である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
A member's carrying-out of official business.	The member.

関連事項	障害者の種類
メンバーの公的業務の遂行	メンバー

- (2) Regulations may, for the purposes of a case within this paragraph, make provision—
- (a) as to circumstances in which a provision, criterion or practice is, or is not, to be taken to put a disabled person at the disadvantage referred to in the first requirement;
 - (b) as to circumstances in which a physical feature is, or is not, to be taken to put a disabled person at the disadvantage referred to in the second requirement;
 - (c) as to circumstances in which it is, or in which it is not, reasonable for a local authority to be required to take steps of a prescribed description;
 - (d) as to steps which it is always, or which it is never, reasonable for a local authority to take.

- (2) 本項内の事例の目的に照らして、規則により以下に関する規定を定めることができる。
- (a) 第一要件に定める、障害者を不利な状態に置く規定、規準又は慣行が選択される状況又は選択されない状況
 - (b) 第二要件に定める、障害者を不利な状態に置く物理的特徴が選択される状況又は選択されない状況
 - (c) 地方自治体に、所定の種類の措置を講じるよう要請することが合理的である状況又は合理的でない状況
 - (d) 地方自治体が講じることが常に合理的である措置又は地方自治体が講じることが決して合理的でない措置

Occupational pensions (see section 61)

職域年金 (第 61 条を参照のこと)

19 This paragraph applies where A is, in relation to an occupational pension scheme, a responsible person within the meaning of section 61.

19 本項は、職域年金制度に関して、A が第 61 条の意味内での責任者である場合に適用される。

Relevant matter	Description of disabled person
Carrying out A's functions in relation to the scheme.	A person who is or may be a member of the scheme.

関連事項	障害者の種類
年金制度に関する A の機能の行使	年金制度のメンバーである者又はメンバーとなる可能性がある者

PART 3 LIMITATIONS ON THE DUTY

第 3 部 義務の制限

Lack of knowledge of disability, etc.

障害の知識の欠如等

- 20 (1) A is not subject to a duty to make reasonable adjustments if A does not know, and could not reasonably be expected to know—
- (a) in the case of an applicant or potential applicant, that an interested disabled person is or may be an applicant for the work in question;
 - (b) in any other case referred to in this Part of this Schedule, that an interested disabled person has a disability and is likely to be placed at the disadvantage referred to in the first, second or third requirement.
- (2) An applicant is, in relation to the description of A specified in the first column of the table, a person of a description specified in the second column (and the reference to a potential applicant is to be construed accordingly).

- 20 (1) A が以下のことを認識しておらず、かつ、A が以下のことを認識すると合理的に予想することができなかった場合、A は合理的調整義務を負わない。
- (a) 応募者又は潜在的応募者の場合、利害関係のある障害者が当該労働の応募者であるか、又は応募者となる可能性があること
 - (b) 本附則のこの部に定めるその他の場合、利害関係のある障害者に障害があり、第一、第二又は第三要件に定める不利な状態に置かれる可能性があること
- (2) 応募者とは、表の第一列に定める A の種類に関して、第二列に定める者をいう (また、潜在的応募者への言及は然るべく解釈するものとする)。

Description of A	Applicant
An employer	An applicant for employment
A firm or proposed firm	A candidate for a position as a partner
An LLP or proposed LLP	A candidate for a position as a member

A の種類	応募者
雇用主	雇用応募者
会社又は提案された会社	共同経営者としてのポスト応募者
LLP 又は提案された LLP	メンバーとしてのポスト応募者

A barrister or barrister's clerk	An applicant for a pupillage or tenancy	法廷弁護士又は法廷弁護士事務員	法廷弁護士実習又は賃貸借の応募者
An advocate or advocate's clerk	An applicant for being taken as an advocate's devil or for becoming a member of a stable	法廷弁護士(advocate)又は法廷弁護士事務員	法廷弁護士の助手(devil)とみなされることへの応募者、又は弁護士団体(stable)の会員となることへの応募者
A relevant person in relation to a personal or public office	A person who is seeking appointment to, or recommendation or approval for appointment to, the office	個人的職務又は公的職務に関する関係人	当該職務への任命を求めている者、又は当該職務への任命にかかるとする勧告若しくは承認を求めている者
A qualifications body	An applicant for the conferment of a relevant qualification	資格付与団体	関連資格授与への応募者
An employment service provider	An applicant for the provision of an employment service	雇用サービス提供者	雇用サービス提供への応募者
A trade organization	An applicant for membership	職種団体	会員資格への応募者

(3) If the duty to make reasonable adjustments is imposed on A by section 55, this paragraph applies only in so far as the employment service which A provides is vocational training within the meaning given by section 56(6)(b).

(3) 合理的調整義務が第 55 条により A に課せられる場合、本項は、A が提供する雇用サービスが、第 56 条第 6 項(b)に定める意味内の職業訓練である場合のみ適用される。

<p>SCHEDULE 9</p> <p>Section 83</p> <p>WORK: EXCEPTIONS</p> <p>PART 1 OCCUPATIONAL REQUIREMENTS</p> <p>General</p> <p>1 (1) A person (A) does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) by applying in relation to work a requirement to have a particular protected characteristic, if A shows that, having regard to the nature or context of the work—</p> <p>(a) it is an occupational requirement,</p> <p>(b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim, and</p> <p>(c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).</p> <p>(2) The provisions are—</p> <p>(a) section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);</p> <p>(b) section 41(1)(b);</p> <p>(c) section 44(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);</p> <p>(d) section 45(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);</p> <p>(e) section 49(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);</p> <p>(f) section 50(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);</p> <p>(g) section 51(1).</p> <p>(3) The references in sub-paragraph (1) to a requirement to have a protected characteristic are to be read—</p> <p>(a) in the case of gender reassignment, as references to a requirement not to be a transsexual person (and section 7(3) is accordingly to be ignored);</p> <p>(b) in the case of marriage and civil partnership, as references to a requirement not to be married or a civil partner (and section 8(2) is accordingly to be ignored).</p> <p>(4) In the case of a requirement to be of a particular sex, sub-paragraph (1) has effect as if in paragraph (c), the words from “(or)” to the end were omitted.</p> <p>Religious requirements relating to sex, marriage etc., sexual orientation</p> <p>2 (1) A person (A) does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) by applying in relation to employment a requirement to which subparagraph (4) applies if A shows that—</p> <p>(a) the employment is for the purposes of an organised religion,</p> <p>(b) the application of the requirement engages the compliance or</p>	<p>附則 9</p> <p>第 83 条関係</p> <p>労働：例外</p> <p>第 1 部 職業上の要件</p> <p>一般要件</p> <p>1 (1) 人 (A) は、労働に関して、A が当該労働の性質又は背景を考慮して以下を証明する場合、特定の保護特性を有すべき要件を適用しても、(2)に定める規定に違反していない。</p> <p>(a) それが、職業上の要件であり、</p> <p>(b) 当該要件の適用が、合理的な目的を達成する釣合いのとれた手段であり、</p> <p>(c) A が当該要件を適用する者が、当該要件を満たしていない (か、又は A に当該者が当該要件を満たしていないと確信する合理的根拠がある) 場合</p> <p>(2) 規定とは、以下をいう。</p> <p>(a) 第 39 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)</p> <p>(b) 第 41 条第 1 項(b)</p> <p>(c) 第 44 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)</p> <p>(d) 第 45 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)</p> <p>(e) 第 49 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)</p> <p>(f) 第 50 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)</p> <p>(g) 第 51 条第 1 項</p> <p>(3) (1)における保護特性を有すべき旨の要件への言及は、以下のように解釈するものとする。</p> <p>(a) 性転換の場合、性転換者であってはならない旨の要件への言及 (及び第 7 条第 3 項は然るべく無視される)</p> <p>(b) 結婚及びシビル・パートナーシップの場合、結婚していないか又はシビル・パートナーであってはならない旨の要件への言及 (及び第 8 条第 2 項は然るべく無視するものとする)</p> <p>(4) 特定の性別であるべき旨の要件の場合、(1)は、(c)において「又は」から最後まで文言が省略されたものとして効力を有する。</p> <p>性別、結婚等、性的指向に関連した宗教上の要件</p> <p>2 (1) 人 (A) は、雇用に関して A が以下を証明する場合 (4) が適用される要件を適用しても(2)に定める規定に違反していない。</p> <p>(a) 雇用が、組織化された宗教を目的としておらず、</p> <p>(b) 要件の適用が教義の遵守又は非対立の原則に関与し、</p> <p>(c) A が当該要件を適用する者が、当該要件を満たしていない</p>
---	---

- non-conflict principle, and
- (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).
- (2) The provisions are—
- (a) section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);
- (b) section 49(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
- (c) section 50(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
- (d) section 51(1).
- (3) A person does not contravene section 53(1) or (2)(a) or (b) by applying in relation to a relevant qualification (within the meaning of that section) a requirement to which sub-paragraph (4) applies if the person shows that—
- (a) the qualification is for the purposes of employment mentioned in sub-paragraph (1)(a), and
- (b) the application of the requirement engages the compliance or non-conflict principle.
- (4) This sub-paragraph applies to—
- (a) a requirement to be of a particular sex;
- (b) a requirement not to be a transsexual person;
- (c) a requirement not to be married or a civil partner;
- (d) a requirement not to be married to, or the civil partner of, a person who has a living former spouse or civil partner;
- (e) a requirement relating to circumstances in which a marriage or civil partnership came to an end;
- (f) a requirement related to sexual orientation.
- (5) The application of a requirement engages the compliance principle if the requirement is applied so as to comply with the doctrines of the religion.
- (6) The application of a requirement engages the non-conflict principle if, because of the nature or context of the employment, the requirement is applied so as to avoid conflicting with the strongly held religious convictions of a significant number of the religion's followers.
- (7) A reference to employment includes a reference to an appointment to a personal or public office.
- (8) In the case of a requirement within sub-paragraph (4)(a), sub-paragraph (1) has effect as if in paragraph (c) the words from “(or)” to the end were omitted.

Other requirements relating to religion or belief

- 3 A person (A) with an ethos based on religion or belief does not contravene a provision mentioned in paragraph 1(2) by applying in relation to work a requirement to be of a particular religion or belief if A shows that, having regard to that ethos and to the nature or context of the work—
- (a) it is an occupational requirement,
- (b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim, and
- (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).

Armed forces

- 4 (1) A person does not contravene section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) by applying in relation to service in the armed forces a relevant requirement if the person shows that the application is a proportionate means of ensuring the combat effectiveness of the armed forces.
- (2) A relevant requirement is—
- (a) a requirement to be a man;
- (b) a requirement not to be a transsexual person.
- (3) This Part of this Act, so far as relating to age or disability, does not apply to service in the armed forces; and section 55, so far as relating to disability, does not apply to work experience in the armed forces.

Employment services

- 5 (1) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows

い(か、又は A に当該者が当該要件を満たしていないと確信する合理的根拠がある) 場合

- (2) 当該規定とは、以下をいう。
- (a) 第 39 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)若しくは(c)
- (b) 第 49 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)
- (c) 第 50 条第 3 項(a)若しくは(c)又は第 6 項(b)若しくは(c)
- (d) 第 51 条第 1 項
- (3) 人は、(第 53 条の意味内の) 関連資格に関して、当該人が以下を証明する場合、(4)が適用される要件を適用しても、第 53 条第 1 項又は第 2 項(a)若しくは(b)に定める規定に違反していない。
- (a) 資格が、(1)(a)に定める雇用を目的としており、
- (b) 当該要件の適用が、教義の遵守又は非対立の原則に関与している場合
- (4) 本号は以下に適用される。
- (a) 特定の性別であるべき旨の要件
- (b) 性転換者であってはならない旨の要件
- (c) 結婚しているか、又はシビル・パートナーであってはならない旨の要件
- (d) 存命中の前配偶者又はシビル・パートナーがいる人と結婚してはならないか、存命中の前配偶者若しくはシビル・パートナーがいる者のシビル・パートナーであってはならない旨の要件
- (e) 結婚又はシビル・パートナーシップが終了した状況に関連した要件
- (f) 性的指向に関連した要件
- (5) 要件の適用は、当該要件が宗教教義を遵守するために適用される場合、遵守原則に関与している。
- (6) 要件の適用は、雇用の性質又は背景を理由として、当該要件が、相当数の宗教信奉者の強い宗教的信念との抵触を回避するために適用される場合、非対立原則に関与している。
- (7) 雇用への言及には、個人的職務又は公的職務への任命への言及が含まれる。
- (8) (4)(a)内の要件の場合、(1)は、(c)において「又は」から最後までまでの文言が省略されたものとして効力を有する。

宗教又は信条に関連したその他の要件

- 3 宗教又は信条に基づく精神をもつ者 (A) は、労働に関して、A が当該精神及び労働の性質又は背景を考慮して以下を証明する場合に、特定の宗教又は信条であるべき旨の要件を適用しても第 1 項(2)に定める規定に違反していない。
- (a) それが職業上の要件であり、
- (b) 当該要件の適用が、正当な目的を達成する釣合いのとれた手段であり、
- (c) A が当該条件を適用する者が、それを満たしていない(か、又は A に当該者が当該要件を満たしていないと確信する合理的根拠がある) 場合

国軍

- 4 (1) 国軍の任務に関して、人が関連要件の適用が国軍の戦闘効率を確保する釣合いのとれた手段であることを証明する場合に、当該人は関連要件を適用しても第 39 条第 1 項(a)若しくは(c)又は第 2 項(b)に違反していない。
- (2) 関連要件とは、
- (a) 男性であるべき旨の要件
- (b) 性転換者であってはならない旨の要件
- (3) 本法のこの部は、年齢又は障害に関する限り、国軍の任務には適用されない。また、第 55 条は、障害に関する限り、国軍の労働体験には適用されない。

雇用サービス

- 5 (1) 人 (A) は、A の他者に対する処遇が、第 1 項、第 2 項、

that A's treatment of another person relates only to work the offer of which could be refused to that other person in reliance on paragraph 1, 2, 3 or 4.

- (2) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that A's treatment of another person relates only to training for work of a description mentioned in sub-paragraph (1).
- (3) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that—
- (a) A acted in reliance on a statement made to A by a person with the power to offer the work in question to the effect that, by virtue of subparagraph (1) or (2), A's action would be lawful, and
- (b) it was reasonable for A to rely on the statement.
- (4) A person commits an offence by knowingly or recklessly making a statement such as is mentioned in sub-paragraph (3)(a) which in a material respect is false or misleading.
- (5) A person guilty of an offence under sub-paragraph (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

Interpretation

- 6 (1) This paragraph applies for the purposes of this Part of this Schedule.
- (2) A reference to contravening a provision of this Act is a reference to contravening that provision by virtue of section 13.
- (3) A reference to work is a reference to employment, contract work, a position as a partner or as a member of an LLP, or an appointment to a personal or public office.
- (4) A reference to a person includes a reference to an organisation.
- (5) A reference to section 39(2)(b), 44(2)(b), 45(2)(b), 49(6)(b) or 50(6)(b) is to be read as a reference to that provision with the omission of the words "or for receiving any other benefit, facility or service".
- (6) A reference to section 39(2)(c), 44(2)(c), 45(2)(c), 49(6)(c), 50(6)(c), 53(2)(a) or 55(2)(c) (dismissal, etc.) does not include a reference to that provision so far as relating to sex.
- (7) The reference to paragraph (b) of section 41(1), so far as relating to sex, is to be read as if that paragraph read—
“(b) by not allowing the worker to do the work.”

PART 2 EXCEPTIONS RELATING TO AGE

Preliminary

7 For the purposes of this Part of this Schedule, a reference to an age contravention is a reference to a contravention of this Part of this Act, so far as relating to age.

Retirement

- 8 (1) It is not an age contravention to dismiss a relevant worker at or over the age of 65 if the reason for the dismissal is retirement.
- (2) Each of the following is a relevant worker—
- (a) an employee within the meaning of section 230(1) of the Employment Rights Act 1996;
- (b) a person in Crown employment;
- (c) a relevant member of the House of Commons staff;
- (d) a relevant member of the House of Lords staff.
- (3) Retirement is a reason for dismissal only if it is a reason for dismissal by virtue of Part 10 of the Employment Rights Act 1996.

Applicants at or approaching retirement age

- 9 (1) A person does not contravene section 39(1)(a) or (c), so far as relating to age, in a case where the other person—
- (a) has attained the age limit, or would have attained it before the end of six months beginning with the date on which the application for the employment had to be made, and
- (b) would, if recruited for the employment, be a relevant worker within the meaning of paragraph 8.
- (2) The age limit is whichever is the greater of—

第 3 項又は第 4 項に基づき当該他者への申出が拒否される可能性がある労働のみに関連していることを証明する場合、第 55 条第 1 項又は第 2 項に違反していない。

- (2) 人 (A) は、A の他者に対する処遇が、(1)に定める種類の労働にかかる訓練のみに関連していることを証明する場合、第 55 条第 1 項又は第 2 項に違反していない。
- (3) 人 (A) は、A が以下を証明する場合に第 55 条第 1 項又は第 2 項に違反していない。
- (a) A は、問題の労働を申し出る権限を有する者により A に対して行われた(1)又は(2)により A の行動が合法的である旨の陳述に基づき行動し、かつ
- (b) A が当該陳述に依存することが合理的だったこと
- (4) 人は、重要な点で虚偽の又は誤解を招く恐れのある(3)(a)に定める陳述を意図的に又は不注意で行う場合違反している。
- (5) (4)に基づく違反によって有罪とされた者は、即決処分により標準率第 5 段階を超えない額の罰金を支払う義務を負う。

解釈

- 6 (1) 本項は、本附則のこの部の目的に照らして適用される。
- (2) 本法の規定違反への言及は、第 13 条による当該規定違反への言及である。
- (3) 労働への言及は、雇用、契約労働、LLP の共同経営者としてのポスト若しくは LLP のメンバーとしてのポスト又は個人的職務若しくは公的職務への任命への言及である。
- (4) 人への言及には、組織への言及が含まれる。
- (5) 第 39 条第 2 項(b)、第 44 条第 2 項(c)、第 45 条第 2 項(b)、第 49 条第 6 項(b)又は第 50 条第 6 項(b)への言及は、「又はその他の利益、便宜若しくはサービスを受けるため」の文言を削除した当該規定への言及と解釈するものとする。
- (6) 第 39 条第 2 項(c)、第 44 条第 2 項(c)、第 45 条第 2 項(c)、第 49 条第 6 項(c)又は第 50 条第 6 項(c)、第 53 条第 2 項(a)又は第 55 条第 2 項(c) (解雇等) への言及には性別に関する限り、当該規定への言及を含まない。
- (7) 性別に関する限り、第 41 条第 1 項の(b)への言及は、(b)が、以下のように記載されているものとして解釈するものとする。
「(b) 労働者に対し労働を許容しないことにより」

第 2 部 年齢に関連した例外

序文

7 本附則のこの部の目的に照らして、年齢に関する限り、年齢にかかる違反への言及は、本法のこの部の違反への言及である。

退職

- 8 (1) 解雇理由が退職の場合、65 歳以上の関連労働者を解雇することは年齢にかかる違反ではない。
- (2) 次のそれぞれは関連労働者である。
- (a) 1996 年雇用権利法の第 230 条(1)の意味内での従業員
- (b) 国王の雇用のもとにある者
- (c) 下院の関連議員
- (d) 上院の関連議員
- (3) 退職は、それが 1996 年雇用権利法第 10 部による解雇理由である場合のみ解雇理由となる。

退職年齢での又は退職年齢に近い年齢での雇用応募者

- 9 (1) 年齢に関する限り、人は、他者が以下の場合には第 39 条第 1 項(a)又は(c)に違反しない。
- (a) 雇用の応募を行わなければならなかった日から起算して 6 カ月間が経過する日までに定年に達したか、又は定年に達したと思われ、
- (b) 雇用に関して採用された場合に、第 8 項の意味内で関連労働者となる場合
- (2) 定年とは、以下のいずれかのうちの年齢の高いほうをい

- (a) the age of 65, and
 - (b) the normal retirement age in the case of the employment concerned.
- (3) The reference to the normal retirement age is to be construed in accordance with section 98ZH of the Employment Rights Act 1996.

Benefits based on length of service

- 10 (1) It is not an age contravention for a person (A) to put a person (B) at a disadvantage when compared with another (C), in relation to the provision of a benefit, facility or service in so far as the disadvantage is because B has a shorter period of service than C.
- (2) If B's period of service exceeds 5 years, A may rely on sub-paragraph (1) only if A reasonably believes that doing so fulfils a business need.
- (3) A person's period of service is whichever of the following A chooses—
- (a) the period for which the person has been working for A at or above a level (assessed by reference to the demands made on the person) that A reasonably regards as appropriate for the purposes of this paragraph, or
 - (b) the period for which the person has been working for A at any level.
- (4) The period for which a person has been working for A must be based on the number of weeks during the whole or part of which the person has worked for A.
- (5) But for that purpose A may, so far as is reasonable, discount—
- (a) periods of absence;
 - (b) periods that A reasonably regards as related to periods of absence.
- (6) For the purposes of sub-paragraph (3)(b), a person is to be treated as having worked for A during any period in which the person worked for a person other than A if—
- (a) that period counts as a period of employment with A as a result of section 218 of the Employment Rights Act 1996, or
 - (b) if sub-paragraph (a) does not apply, that period is treated as a period of employment by an enactment pursuant to which the person's employment was transferred to A.
- (7) For the purposes of this paragraph, the reference to a benefit, facility or service does not include a reference to a benefit, facility or service which may be provided only by virtue of a person's ceasing to work.

The national minimum wage: young workers

- 11 (1) It is not an age contravention for a person to pay a young worker (A) at a lower rate than that at which the person pays an older worker (B) if—
- (a) the hourly rate for the national minimum wage for a person of A's age is lower than that for a person of B's age, and
 - (b) the rate at which A is paid is below the single hourly rate.
- (2) A young worker is a person who qualifies for the national minimum wage at a lower rate than the single hourly rate; and an older worker is a person who qualifies for the national minimum wage at a higher rate than that at which the young worker qualifies for it.
- (3) The single hourly rate is the rate prescribed under section 1(3) of the National Minimum Wage Act 1998.

The national minimum wage: apprentices

- 12 (1) It is not an age contravention for a person to pay an apprentice who does not qualify for the national minimum wage at a lower rate than the person pays an apprentice who does.
- (2) An apprentice is a person who—
- (a) is employed under a contract of apprenticeship, or
 - (b) as a result of provision made by virtue of section 3(2)(a) of the National Minimum Wage Act 1998 (persons not qualifying), is treated as employed under a contract of apprenticeship.

Redundancy

- う。
- (a) 65 歳
 - (b) 当該雇用の場合の通常の退職年齢
- (3) 通常の退職年齢への言及は、1996年雇用権利法第98ZH条に従って解釈するものとする。

勤続年数に基づく給付

- 10 (1) 利益、便宜又はサービスの提供に関して、不利な状態が、人 (B) が他者 (C) よりも短期間の勤続年数であることを理由とする場合に、人 (A) が、C に比べ B を不利な状態に置くことは、年齢にかかる違反ではない。
- (2) B の勤続年数が 5 年以上の場合、A が、そうすることで業務上の必要性が満たされると合理的に考える場合のみ、A は(1)に依存することができる。
- (3) 人の勤続期間は、A が選択する以下のいずれかである。
- (a) 人が、A が本項の目的に照らして適切であると合理的にみなす (当該人に対する要求に関して評価された) レベル又はそれ以上のレベルで A のために働いてきた期間、又は
 - (b) 人が、いかなるレベルにおいても A のために働いてきた期間
- (4) 人が A のために働いてきた期間は、当該人が A のために働いてきた期間全体の又は一部の週数に基づかなければならない。
- (5) ただし、それが合理的である限り、当該目的に照らして A は以下を無視することができる。
- (a) 休暇期間
 - (b) A が、休暇期間に関連していると合理的にみなしている期間
- (6) (3)(b)の目的に照らして、人は、以下の場合に、当該人が A 以外の者のために働いた期間中 A のために働いたとみなすものとする。
- (a) 当該期間が、1996年雇用権利法第218条の結果として、A との雇用期間とみなされる場合、又は
 - (b) (a)が適用されない場合、当該期間は、当該人の雇用がそれに基づいて A に移行された法令による雇用期間とみなされる。
- (7) 本項の目的に照らして、利益、便宜又はサービスには、人の労働の終了に基づいてのみ提供することができる利益、便宜又はサービスは含まれない。

全国最低賃金：若年労働者

- 11 (1) 以下の場合に、人が高齢労働者 (B) に支払う賃金比率に比べ、若年労働者 (A) に対して低い賃金比率で支払うことは年齢にかかる違反ではない。
- (a) A の年齢の者の全国最低賃金の時給が、B の年齢の者の時給よりも低く、
 - (b) A の賃金率が、単一時給以下である場合
- (2) 若年労働者とは、単一時給以下の賃金比率の全国最低賃金の支払いを受ける資格がある者をいう。また、高齢労働者とは、若年労働者の場合よりも高い比率の全国最低賃金の支払いを受ける資格がある者をいう。
- (3) 単一時給とは、1998年全国最低賃金法第1条第3項に基づき定められた比率をいう。

全国最低賃金：見習い

- 12 (1) 人が全国最低賃金の対象ではない見習いに対し、全国最低賃金の対象である見習い以下の比率で支払いを行うことは、年齢にかかる違反ではない。
- (2) 見習いとは、
- (a) 見習い契約に基づき雇用されているか、又は
 - (b) 1998年全国最低賃金法第3条第2項(a) (資格のない者) により定められた規定の結果として、見習い契約に基づく雇用とみなされている者をいう。

余剰人員

- 13 (1) It is not an age contravention for a person to give a qualifying employee an enhanced redundancy payment of an amount less than that of an enhanced redundancy payment which the person gives to another qualifying employee, if each amount is calculated on the same basis.
- (2) It is not an age contravention to give enhanced redundancy payments only to those who are qualifying employees by virtue of sub-paragraph (3)(a) or (b).
- (3) A person is a qualifying employee if the person—
- (a) is entitled to a redundancy payment as a result of section 135 of the Employment Rights Act 1996,
- (b) agrees to the termination of the employment in circumstances where the person would, if dismissed, have been so entitled,
- (c) would have been so entitled but for section 155 of that Act (requirement for two years' continuous employment), or
- (d) agrees to the termination of the employment in circumstances where the person would, if dismissed, have been so entitled but for that section.
- (4) An enhanced redundancy payment is a payment the amount of which is, subject to sub-paragraphs (5) and (6), calculated in accordance with section 162(1) to (3) of the Employment Rights Act 1996.
- (5) A person making a calculation for the purposes of sub-paragraph (4)—
- (a) may treat a week's pay as not being subject to a maximum amount;
- (b) may treat a week's pay as being subject to a maximum amount above that for the time being specified in section 227(1) of the Employment Rights Act 1996;
- (c) may multiply the appropriate amount for each year of employment by a figure of more than one.
- (6) Having made a calculation for the purposes of sub-paragraph (4) (whether or not in reliance on sub-paragraph (5)), a person may multiply the amount calculated by a figure of more than one.
- (7) In sub-paragraph (5), "the appropriate amount" has the meaning given in section 162 of the Employment Rights Act 1996, and "a week's pay" is to be read with Chapter 2 of Part 14 of that Act.
- (8) For the purposes of sub-paragraphs (4) to (6), the reference to "the relevant date" in subsection (1)(a) of section 162 of that Act is, in the case of a person who is a qualifying employee by virtue of sub-paragraph (3)(b) or (d), to be read as reference to the date of the termination of the employment.

Life assurance

- 14 (1) This paragraph applies if a person (A) takes early retirement because of ill health.
- (2) It is not an age contravention to provide A with life assurance cover for the period starting when A retires and ending—
- (a) if there is a normal retirement age, when A attains the normal retirement age;
- (b) in any other case, when A attains the age of 65.
- (3) The normal retirement age in relation to A is the age at which, when A retires, persons holding comparable positions in the same undertaking are normally required to retire.

Child care

- 15 (1) A person does not contravene a relevant provision, so far as relating to age, only by providing, or making arrangements for or facilitating the provision of, care for children of a particular age group.
- (2) The relevant provisions are—
- (a) section 39(2)(b);
- (b) section 41(1)(c);
- (c) section 44(2)(b);
- (d) section 45(2)(b);
- (e) section 47(2)(b);
- (f) section 48(2)(b);
- (g) section 49(6)(b);
- (h) section 50(6)(b);

- 13 (1) 人が、他の適格従業員に対して付与する拡大余剰人員解雇手当額以下の額を適格従業員に支払うことは、各金額が同じ基盤で計算される場合には、年齢にかかる違反ではない。

(2) (3)(a)又は(b)により適格従業員である者に対してのみ拡大余剰人員解雇手当を支払うことは年齢にかかる違反ではない。

(3) 人は、以下の場合に適格従業員である。

- (a) 1996年雇用権利法第135条の結果として、解雇手当の支払いを受ける資格があり、
- (b) 解雇された場合、当該人が然るべく資格を有したであろう状況での雇用の終了に同意し、
- (c) 本法第155条(2年間の継続雇用要件)がなければ然るべく資格を有したか、又は
- (d) 解雇された場合、当該条がなければ然るべく資格を有したであろう状況での雇用の終了に同意する場合

(4) 拡大余剰人員解雇手当とは、その金額が、(5)及び(6)を条件として、1996年雇用権利法第162条第1項から第3項に従って計算される支払いをいう。

(5) (4)の目的に照らして計算を行う者は、

- (a) 週給を最高額の対象とならないものとみなすことができる。
- (b) 週給を、当面1996年雇用権利法第227条第1項に定める額を超える最高額の対象とみなすことができる。
- (c) 各雇用年にかかる適切な金額に、1以上の数値を掛けることができる。

(6) (4)の目的に照らして計算を行った者は、(5)に基づくか否かを問わず、計算された金額に、1以上の数値を掛けることができる。

(7) (5)の「適切な金額」は、1996年雇用権利法第162条に定める意味をもち、「週給」とは、当該法第14部第2章によって解釈するものとする。

(8) (4)から(6)の目的に照らして、当該法第162条第1項(a)の「関連日」への言及は、(3)(b)又は(d)による適格従業員である者の場合、雇用の終了日への言及と解釈するものとする。

生命保険

- 14 (1) 本項は、人(A)が、健康障害を理由に早期退職をする場合に適用される。
- (2) Aの退職時から始まり、以下の時点で終了する期間の間Aに生命保険の補償準備金を提供することは年齢にかかる違反ではない。
- (a) 通常の退職年齢がある場合には、Aが通常の退職年齢に達したとき
- (b) 他のいかなる場合においても、Aが65歳に達したとき
- (3) Aに関する通常の退職年齢とは、Aが退職した時に、同じ労働で比較可能な地位に就いている者が通常退職を求められる年齢をいう。

育児

15 (1) 年齢に関する限り、特定の年齢グループの育児を行い、若しくは育児の手配を行い又は育児の提供を推進するだけで違反とするものではない。

(2) 関連規定とは、以下をいう。

- (a) 第39条第2項(b)
- (b) 第41条第1項(c)
- (c) 第44条第2項(b)
- (d) 第45条第2項(b)
- (e) 第47条第2項(b)
- (f) 第48条第2項(b)
- (g) 第49条第6項(b)
- (h) 第50条第6項(b)

- (i) section 57(2)(a);
- (j) section 58(3)(a).
- (3) Facilitating the provision of care for a child includes—
 - (a) paying for some or all of the cost of the provision;
 - (b) helping a parent of the child to find a suitable person to provide care for the child;
 - (c) enabling a parent of the child to spend more time providing care for the child or otherwise assisting the parent with respect to the care that the parent provides for the child.
- (4) A child is a person who has not attained the age of 17.
- (5) A reference to care includes a reference to supervision.

Contributions to personal pension schemes

- 16 (1) A Minister of the Crown may by order provide that it is not an age contravention for an employer to maintain or use, with respect to contributions to personal pension schemes, practices, actions or decisions relating to age which are of a specified description.
- (2) An order authorising the use of practices, actions or decisions which are not in use before the order comes into force must not be made unless the Minister consults such persons as the Minister thinks appropriate.
- (3) “Personal pension scheme” has the meaning given in section 1 of the Pension Schemes Act 1993; and “employer”, in relation to a personal pension scheme, has the meaning given in section 318(1) of the Pensions Act 2004.

PART 3 OTHER EXCEPTIONS

Non-contractual payments to women on maternity leave

- 17 (1) A person does not contravene section 39(1)(b) or (2), so far as relating to pregnancy and maternity, by depriving a woman who is on maternity leave of any benefit from the terms of her employment relating to pay.
- (2) The reference in sub-paragraph (1) to benefit from the terms of a woman’s employment relating to pay does not include a reference to—
 - (a) maternity-related pay (including maternity-related pay that is increase-related),
 - (b) pay (including increase-related pay) in respect of times when she is not on maternity leave, or
 - (c) pay by way of bonus in respect of times when she is on compulsory maternity leave.
- (3) For the purposes of sub-paragraph (2), pay is increase-related in so far as it is to be calculated by reference to increases in pay that the woman would have received had she not been on maternity leave.
- (4) A reference to terms of her employment is a reference to terms of her employment that are not in her contract of employment, her contract of apprenticeship or her contract to do work personally.
- (5) “Pay” means benefits—
 - (a) that consist of the payment of money to an employee by way of wages or salary, and
 - (b) that are not benefits whose provision is regulated by the contract referred to in sub-paragraph (4).
- (6) “Maternity-related pay” means pay to which a woman is entitled—
 - (a) as a result of being pregnant, or
 - (b) in respect of times when she is on maternity leave.

Benefits dependent on marital status, etc.

- 18 (1) A person does not contravene this Part of this Act, so far as relating to sexual orientation, by doing anything which prevents or restricts a person who is not married from having access to a benefit, facility or service—
 - (a) the right to which accrued before 5 December 2005 (the day on which section 1 of the Civil Partnership Act 2004 came into force), or
 - (b) which is payable in respect of periods of service before that date.

- (i) 第 57 条第 2 項(a)
- (j) 第 58 条第 3 項(a)
- (3) 育児の提供を推進することには、以下が含まれる。
 - (a) 育児の提供にかかるあらゆる費用の支払いを行うこと
 - (b) 児童の親が、育児を行うに適切な者を見つける支援をすること
 - (c) 児童の親が、育児にさらなる時間を費やせるようにすること、又は親の育児を支援すること。
- (4) 児童とは、17 歳に達していない者をいう。
- (5) 育児への言及には、監視への言及が含まれる。

個人年金制度への負担金

- 16 (1) 連合王国大臣は、命令により、個人年金制度への負担金に関して、雇用主が定められた種類の年齢に関連する慣行、行動又は決定事項を維持し又は使用することは年齢にかかる違反ではない旨を定めることができる。
- (2) 連合王国大臣が適切と考える者に諮問する場合を除き、命令が効力を発する前に、使用されていない慣行、行動又は決定事項の使用を許可する命令を下してはならない。
- (3) 「個人年金制度」は、1993 年年金制度法第 1 条に定める意味をもつ。また、個人年金制度に関して「雇用主」は、2004 年年金法第 318 条第 1 項に定める意味をもつ。

第 3 部 その他の例外

出産休暇中の女性に対する非契約支払い額

- 17 (1) 妊娠及び出産に関する限り、人は、出産休暇中の女性に対し支払いに関連した雇用条件によって得られる給付金を付与しなくとも第 39 条第 1 項(b)又は第 2 項には違反していない。
- (2) (1)の支払いに関連する女性の雇用条件によって得られる給付金への言及には以下への言及は含まれない。
 - (a) (増額に関連した出産関連の支払いを含む) 出産関連の支払い
 - (b) 出産休暇中ではない時に関する (増額に関連した支払いを含む) 支払い
 - (c) 義務的出産休暇中である時期に関するボーナスによる支払い
- (3) (2)の目的に照らして、支払いが、女性が出産休暇中であらなければ受け取った支払い増額に関して計算される場合に当該支払いは増額に関連している。
- (4) 女性の雇用にかかる条件への言及は、女性の雇用契約、見習い契約又は個人的労働契約にはない雇用条件への言及である。
- (5) 「支払い」とは、以下の給付金をいう。
 - (a) 賃金又は給与による従業員への金銭の支払いで構成され、
 - (b) その提供が(4)に定める契約により規制されている給付金ではないもの
- (6) 「出産関連の支払い」とは、女性が
 - (a) 妊娠した結果として、又は
 - (b) 女性が出産休暇中である時期に関して受給資格がある支払いをいう。

配偶者の有無に依存した給付金等

- 18 (1) 性的指向に関する限り、人は、以下の利益、便宜又はサービスの未婚者による利用を妨害又は制約する行為を行っても本法のこの部に違反していない。
 - (a) その権利が 2005 年 12 月 5 日 (2004 年シビル・パートナーシップ法第 1 条が効力を発した日) 以前に発生したか、又は
 - (b) その利益、便宜又はサービスが、当該日以前の勤務期間に関して支払うことができるものである

(2) A person does not contravene this Part of this Act, so far as relating to sexual orientation, by providing married persons and civil partners (to the exclusion of all other persons) with access to a benefit, facility or service.

Provision of services etc. to the public

- 19 (1) A does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) in relation to the provision of a benefit, facility or service to B if A is concerned with the provision (for payment or not) of a benefit, facility or service of the same description to the public.
- (2) The provisions are—
- (a) section 39(2) and (4);
 - (b) section 41(1) and (3);
 - (c) sections 44(2) and (6) and 45(2) and (6);
 - (d) sections 49(6) and (8) and 50(6), (7), (9) and (10).
- (3) Sub-paragraph (1) does not apply if—
- (a) the provision by A to the public differs in a material respect from the provision by A to comparable persons,
 - (b) the provision to B is regulated by B's terms, or
 - (c) the benefit, facility or service relates to training.
- (4) "Comparable persons" means—
- (a) in relation to section 39(2) or (4), the other employees;
 - (b) in relation to section 41(1) or (3), the other contract workers supplied to the principal;
 - (c) in relation to section 44(2) or (6), the other partners of the firm;
 - (d) in relation to section 45(2) or (6), the other members of the LLP;
 - (e) in relation to section 49(6) or (8) or 50(6), (7), (9) or (10), persons holding offices or posts not materially different from that held by B.
- (5) "B's terms" means—
- (a) the terms of B's employment,
 - (b) the terms on which the principal allows B to do the contract work,
 - (c) the terms on which B has the position as a partner or member, or
 - (d) the terms of B's appointment to the office.
- (6) A reference to the public includes a reference to a section of the public which includes B.

Insurance contracts, etc.

- 20 (1) It is not a contravention of this Part of this Act, so far as relating to relevant discrimination, to do anything in relation to an annuity, life insurance policy, accident insurance policy or similar matter involving the assessment of risk if—
- (a) that thing is done by reference to actuarial or other data from a source on which it is reasonable to rely, and
 - (b) it is reasonable to do it.
- (2) "Relevant discrimination" is—
- (a) gender reassignment discrimination;
 - (b) marriage and civil partnership discrimination;
 - (c) pregnancy and maternity discrimination;
 - (d) sex discrimination.

(2)性的指向に関する限り、人は、既婚者及びシビル・パートナー（その他の者全員を除く）に利益、便宜又はサービスの利用を提供しても本法のこの部に違反していない。

サービス等の公衆への提供

- 19 (1) 利益、便宜又はサービスの提供に関して、A が（支払いの有無を問わず）同様の種類の利益、便宜又はサービスの公衆への提供に関係している場合、(2)に定める規定に違反していない。
- (2) 当該規定とは、以下をいう。
- (a) 第 39 条第 2 項及び第 4 項
 - (b) 第 41 条第 1 項及び第 3 項
 - (c) 第 44 条第 2 項及び第 6 項並びに第 45 条第 2 項及び第 6 項
 - (d) 第 49 条第 6 項及び第 8 項並びに第 50 条第 6 項、第 7 項、第 9 項及び第 10 項
- (3) 以下の場合に(1)は適用されない。
- (a) A による公衆への提供が、重要な点で、A による比較対象者への提供とは異なっている場合
 - (b) B への提供が、B の条件より制約されている場合、又は
 - (c) 利益、便宜又はサービスが訓練に関連する場合
- (4) 「比較対象者」とは、以下をいう。
- (a) 第 39 条第 2 項に関して、他の従業員
 - (b) 第 41 条第 1 項又は第 3 項に関して、主たる使用者に供給された他の契約労働者
 - (c) 第 44 条第 2 項又は第 6 項に関して、会社の他の共同経営者
 - (d) 第 45 条第 2 項又は第 6 項に関して、LLP の他のメンバー
 - (e) 第 49 条第 6 項若しくは第 8 項又は第 50 条第 6 項、第 7 項、第 9 項若しくは第 10 項に関して、B が就いている職務又はポストとそれほど差がない職務又はポストに就いている者
- (5) 「B の条件」とは、以下をいう。
- (a) B の雇用条件
 - (b) 主たる使用者が B の契約労働を許容する条件
 - (c) B が共同経営者又はメンバーとしてのポストに就いている条件
- (6) 公衆への言及には、B を含む公衆の一部への言及が含まれる。

保険契約等

- 20 (1) 関連差別に関する限り、以下の場合に、年金、生命保険、損害保険又はリスク評価を含む類似事項に関する行為を行うことは、本法のこの部の違反ではない。
- (a) 当該行為が、依存することが合理的であるソースからの保険数理データ又はその他のデータに関して行われ、かつ
 - (b) それを行うことが合理的である場合
- (2) 「関連差別」とは、以下をいう。
- (a) 性転換差別
 - (b) 結婚及びシビル・パートナーシップ差別
 - (c) 妊娠及び出産差別
 - (d) 性差別

SCHEDULE 10 ~ 20 (略)

附則 10 ~ 20 (略)

SCHEDULE 21

Section 189

REASONABLE ADJUSTMENTS: SUPPLEMENTARY

附則 21

第 189 条関係

合理的調整：補則

Preliminary

序文

1 This Schedule applies for the purposes of Schedules 2, 4, 8, 13 and 15.

1 本附則は、附則 2、4、8、13、及び 15 の目的に照らして適用される。

Binding obligations, etc.

拘束力のある義務等

- 2 (1) This paragraph applies if—
- (a) a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to an alteration of premises which A occupies,
 - (b) where A is a controller of let premises, a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to a variation of a term of the tenancy, or
 - (c) where A is a responsible person in relation to common parts, a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to an alteration of the common parts.
- (2) For the purpose of discharging a duty to make reasonable adjustments—
- (a) it is always reasonable for A to have to take steps to obtain the consent, but
 - (b) it is never reasonable for A to have to make the alteration before the consent is obtained.
- (3) In this Schedule, a binding obligation is a legally binding obligation in relation to premises, however arising; but the reference to a binding obligation in sub-paragraph (1)(a) or (c) does not include a reference to an obligation imposed by a tenancy.
- (4) The steps referred to in sub-paragraph (2)(a) do not include applying to a court or tribunal.

Landlord's consent

- 3 (1) This paragraph applies if—
- (a) A occupies premises under a tenancy,
 - (b) A is proposing to make an alteration to the premises so as to comply with a duty to make reasonable adjustments, and
 - (c) but for this paragraph, A would not be entitled to make the alteration.
- (2) This paragraph also applies if—
- (a) A is a responsible person in relation to common parts,
 - (b) A is proposing to make an alteration to the common parts so as to comply with a duty to make reasonable adjustments,
 - (c) A is the tenant of property which includes the common parts, and
 - (d) but for this paragraph, A would not be entitled to make the alteration.
- (3) The tenancy has effect as if it provided—
- (a) for A to be entitled to make the alteration with the written consent of the landlord,
 - (b) for A to have to make a written application for that consent,
 - (c) for the landlord not to withhold the consent unreasonably, and
 - (d) for the landlord to be able to give the consent subject to reasonable conditions.
- (4) If a question arises as to whether A has made the alteration (and, accordingly, complied with a duty to make reasonable adjustments), any constraint attributable to the tenancy must be ignored unless A has applied to the landlord in writing for consent to the alteration.
- (5) For the purposes of sub-paragraph (1) or (2), A must be treated as not entitled to make the alteration if the tenancy—
- (a) imposes conditions which are to apply if A makes an alteration, or
 - (b) entitles the landlord to attach conditions to a consent to the alteration.

Proceedings before county court or sheriff

- 4 (1) This paragraph applies if, in a case within Part 3, 4, 6 or 7 of this Act—
- (a) A has applied in writing to the landlord for consent to the alteration, and
 - (b) the landlord has refused to give consent or has given consent subject to a condition.
- (2) A (or a disabled person with an interest in the alteration being made) may refer the matter to a county court or, in Scotland, the sheriff.
- (3) The county court or sheriff must determine whether the refusal or condition is unreasonable.
- (4) If the county court or sheriff finds that the refusal or condition

- 2 (1) 本項は以下の場合に適用される。
- (a) 拘束力のある義務により、A が占有する不動産の変更に対して他者の同意を得る必要がある場合
 - (b) A が賃貸不動産の管理者であるとき、拘束力のある義務により、貸借契約の条件の変更に対して他者の同意を得る必要がある場合、又は
 - (c) A が共用部分に関して責任者であるとき、拘束力のある義務により、共用部分の変更に対して他者の同意を得る必要がある場合
- (2) 合理的調整義務を果たす目的に照らして、
- (a) A が同意を得るための措置を講じなければならないことは常に合理的であるが、
 - (b) A が同意を得る前に変更を行わなければならないことは決して合理的ではない。
- (3) 本附則において、不動産に関して拘束力のある義務は、発生していれば法的に拘束力のある義務であるが、(1)(a) 又は(c)における拘束力のある義務への言及には、貸借契約により課せられた義務への言及は含まれない。
- (4) (2)(a)に定める措置には、裁判所又は審判所への申請は含まれない。

地主の同意

- 3 (1) 本項は、以下の場合に適用される。
- (a) A が貸借契約に基づき不動産を占有し、
 - (b) A は合理的調整義務を遵守するために、不動産の変更を行うことを提案しており、
 - (c) 本項がなければ、A に変更を行う資格がない場合
- (2) 本項は、以下の場合に適用される。
- (a) A が共用部分の責任者であり、
 - (b) A は合理的調整義務を遵守するために共有部分の変更を行うことを提案しており、
 - (c) 本項がなければ、A に変更を行う資格がない場合
- (3) 貸借契約は、以下を規定しているものとして効力を有する。
- (a) A は、地主の書面による同意により変更を行う資格があり、
 - (b) A は当該同意を得るために申請書を作成しなければならない、
 - (c) 地主は不当に同意を保留してはならず、
 - (d) 地主は合理的条件に従って同意することができること
- (4) A が変更を行った（及び、合理的調整義務を遵守した）かどうかに関する問題が生じた場合、A が書面で変更にかかる同意を申請した場合を除き、貸借契約に起因する制約を無視しなければならない。
- (5) (1)又は(2)の目的に照らして、貸借契約により、
- (a) A が変更を行う場合に適用される条件が課せられる場合、又は
 - (b) 地主が、変更にかかる同意に条件を付すことができる場合、
- A に変更を行う資格はないとみなさなければならない。

州裁判所又はスコットランド州裁判所を前にした訴訟手続き

- 4 (1) 本項は、本法第3部、第4部、第6部又は第7部内の事例において、以下の場合に適用される。
- (a) A が地主に対し、書面で変更にかかる同意を申請し、
 - (b) 地主が同意を拒否したか、又は条件に従って同意した場合
- (2) A（又は行われている変更に関係のある障害者）は、問題を州裁判所又はスコットランド州裁判所に付託することができる。
- (3) 州裁判所又はスコットランド州裁判所は、当該拒否又は条件が不合理であるかどうか判断しなければならない。
- (4) 州裁判所又はスコットランド州裁判所が、当該拒否又は

is unreasonable, the county court or sheriff—

- (a) may make such declaration as it thinks appropriate;
- (b) may make an order authorising A to make the alteration specified in the order (and requiring A to comply with such conditions as are so specified).

Joining landlord as party to proceedings

- 5 (1) This paragraph applies to proceedings relating to a contravention of this Act by virtue of section 20.
- (2) A party to the proceedings may request the employment tribunal, county court or sheriff (“the judicial authority”) to direct that the landlord is joined or sisted as a party to the proceedings.
- (3) The judicial authority—
- (a) must grant the request if it is made before the hearing of the complaint or claim begins;
 - (b) may refuse the request if it is made after the hearing begins;
 - (c) must refuse the request if it is made after the complaint or claim has been determined.
- (4) If the landlord is joined or sisted as a party to the proceedings, the judicial authority may determine whether—
- (a) the landlord has refused to consent to the alteration;
 - (b) the landlord has consented subject to a condition;
 - (c) the refusal or condition was unreasonable.
- (5) If the judicial authority finds that the refusal or condition was unreasonable, it—
- (a) may make such declaration as it thinks appropriate;
 - (b) may make an order authorising A to make the alteration specified in the order (and requiring A to comply with such conditions as are so specified);
 - (c) may order the landlord to pay compensation to the complainant or claimant.
- (6) An employment tribunal may act in reliance on sub-paragraph (5)(c) instead of, or in addition to, acting in reliance on section 124(2); but if it orders the landlord to pay compensation it must not do so in reliance on section 124(2).
- (7) If a county court or the sheriff orders the landlord to pay compensation, it may not order A to do so.

Regulations

- 6 (1) Regulations may make provision as to circumstances in which a landlord is taken for the purposes of this Schedule to have—
- (a) withheld consent;
 - (b) withheld consent reasonably;
 - (c) withheld consent unreasonably.
- (2) Regulations may make provision as to circumstances in which a condition subject to which a landlord gives consent is taken—
- (a) to be reasonable;
 - (b) to be unreasonable.
- (3) Regulations may make provision supplementing or modifying the preceding paragraphs of this Schedule, or provision made under this paragraph, in relation to a case where A’s tenancy is a sub-tenancy.
- (4) Provision made by virtue of this paragraph may amend the preceding paragraphs of this Schedule.

Interpretation

- 7 An expression used in this Schedule and in Schedule 2, 4, 8, 13 or 15 has the same meaning in this Schedule as in that Schedule.

条件が不合理であると裁定した場合、当該州裁判所又はスコットランド州裁判所は、以下を行うことができる。

- (a) 適切であると認める宣言を行うこと
- (b) A に対し、命令で特定された変更を行うことを認可する（また、A に対し、然るべく特定された条件を遵守するよう要請する）当該命令を下すこと。

地主を当事者として訴訟手続きに加えること

- 5 (1) 本項は、第 20 条による本法の違反に関連した訴訟手続きに適用される。
- (2) 訴訟手続きの当事者は、雇用審判所、州裁判所又はスコットランド州裁判所（「司法機関」）に対し、地主を当事者として訴訟手続きに加える旨の指示を要請することができる。
- (3) 司法機関は、
- (a) 当該要請が、異議申立て又は申立ての聞き取り開始前に行われた場合には、当該要請を認めなければならない。
 - (b) 当該要請が聞き取り開始後に行われた場合には、当該要請を拒否することができる。
 - (c) 当該要請が、異議申立て又は申立てが裁定された後に行われた場合には、当該要請を拒否しなければならない。
- (4) 地主を当事者として訴訟手続きに加える場合、司法機関は、以下を裁定することができる。
- (a) 地主が変更にかかる同意を拒否したかどうか
 - (b) 地主が条件に従って同意したかどうか
 - (c) 拒否又は条件が不合理だったかどうか
- (5) 司法機関が、拒否又は条件が不合理だったと裁定する場合、司法機関は以下を行うことができる。
- (a) 司法機関が適切であると考える宣言を行うこと
 - (b) A に対し、命令で特定される変更を行うことを許可する（また、A に対し、然るべく特定された条件を遵守するよう要請する）当該命令を下すこと
 - (c) 地主に対し、異議申立人又は申立人に賠償金を支払うよう命令すること
- (6) 雇用審判所は、第 124 条第 2 項に基づく行動に代わり又は第 124 条第 2 項に基づく行動に加えて、(5)(c)に基づき行動することができるが、地主に対し賠償金の支払いを命じる場合には、第 124 条第 2 項に基づき、そのよう行動してはならない。
- (7) 州裁判所又はスコットランド州裁判所が、地主に対し賠償金の支払いを命じる場合、A に対し賠償金の支払いを命じてはならない。

規則

- 6 (1) 規則により、本附則の目的に照らして、地主が以下のようになされる状況に関して規定を定めることができる。
- (a) 同意を保留した
 - (b) 合理的に同意を保留した
 - (c) 不合理に同意を保留した
- (2) 規則により、地主が同意する条件が、以下のようになされる状況に関して規定を定めることができる。
- (a) 合理的である
 - (b) 不合理である
- (3) A の貸借契約が転貸借契約である場合に関して、規則において、本附則の前項を補足若しくは変更している規定又は本項に基づき定められる規定を定めることができる。
- (4) 本項に基づき定められる規定により、本附則の前項を修正することができる。

解釈

- 7 本附則及び附則 2、4、8、13、及び 15 で使用される文言は、当該附則と本附則で同じ意味をもつ。

SCHEDULE 22 ~ 28 (略)

附則 22 ~ 28 (略)

B-002

The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010

2010 年平等法（障害）規則 2010

STATUTORY INSTRUMENTS

2010 No. 2128

EQUALITY
DISABLED PERSONS

The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010

Made 25th August 2010
Laid before Parliament 31st August 2010
Coming into force 1st October 2010

The Secretary of State, in exercise of the powers conferred by sections 22(2)(a) and (e) 207(1), (2) and (4), and section 212(1) of and paragraphs 1, 2(4), 3(2), 4 and 7(1) of Schedule 1 and paragraph 6 of Schedule 21 to the Equality Act 2010, makes the following Regulations:

PART 1

Introductory

Citation and Commencement

1. These Regulations may be cited as the Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010 and shall come into force on 1st October 2010.

Interpretation

2. In these Regulations —
“the Act” means the Equality Act 2010;
“addiction” includes a dependency;
“building” means an erection or structure of any kind;
“consultant ophthalmologist” means a consultant or honorary consultant appointed in the medical speciality of ophthalmology, who is employed for the purposes of providing any service as part of the health service continued under section 1(1) and (2) of the National Health Service Act 2006, section 1(1) and (2) of the National Health Service (Wales) Act 2006, section 1(1) of the National Health Service (Scotland) Act 1978 or section 2(1)(a) of the Health and Social Care (Reform) Act (Northern Ireland) 2009;
“a second requirement duty” means a duty to comply with the second requirement contained in any of the following provisions of the Act—
(a) paragraph 2 of Schedule 2;
(b) paragraph 2 of Schedule 8;
(c) paragraph 3 of Schedule 13;
(d) paragraph 2 of Schedule 15.

PART 2

Determination of Disability

Addictions

- 3.—(1) Subject to paragraph (2) below, addiction to alcohol, nicotine or any other substance is to be treated as not amounting to an impairment for the purposes of the Act.
(2) Paragraph (1) above does not apply to addiction which was originally the result of administration of medically prescribed drugs or other medical treatment.

Other conditions not to be treated as impairments

- 4.—(1) For the purposes of the Act the following conditions are to be treated as not amounting to impairments:—
(a) a tendency to set fires,
(b) a tendency to steal,
(c) a tendency to physical or sexual abuse of other persons,

法令

2010 No. 2128

平等
障害者

2010 年平等法 2010 年（障害者）規則

作成日 2010 年 8 月 15 日
議会提出日 2010 年 8 月 31 日
施行日 2010 年 10 月 1 日

主務大臣は、2010 年平等法第 22 条第 2 項(a)及び(e)、第 207 条第 1 項、第 2 項及び第 4 項並びに第 212 条第 1 項、並びに、同法附則 1 の 1、2(4)、3(2)、4 及び 7(1)により付与された権限を行使して、以下の規則を定める。

第 1 部

序論

引用及び開始

1. 本規則は、2010 年平等法 2010 年（障害者）規則として引用することができ、2010 年 10 月 1 日に施行する。

解釈

2. 規則において—
「本法」とは 2010 年平等法をいい、
「依存症」は依存状態を含み、
「建造物」とは全ての種類の建築又は構造物をいい、
「顧問眼科医」とは、眼科専門医として指名された医師又は名誉顧問で、2006 年国民保健サービス法第 1 条第 1 項及び第 2 項、2006 年ウェールズ 国民保健サービス法第 1 条第 1 項及び第 2 項、1987 年スコットランド国民保健サービス法第 1 条第 1 項、又は 2009 年北アイルランド保健及び社会的ケア（改革）法第 2 条第 1 項(a)において継続される保健サービスの一部としてサービスを提供する目的で雇用された者のことであり、
「第二要件義務」とは、法の以下いずれかの条項に含まれる第二要件に適合する義務をいう—
(a) 附則 2 の第 2 項、
(b) 附則 8 の第 2 項、
(c) 附則 13 の第 3 項、
(d) 附則 15 の第 2 項。

第 2 部

障害の定義

依存症

3. —(1) 下記(2)に従い、アルコール、ニコチン、又はその他の薬物への依存症は、本法の目的に照らして機能障害としては扱われない。
(2) 上記(1)は、そもそも治療の際処方された薬物の投与、又は他の医療的処置の結果である依存症には適用されない。

機能障害として扱われない他の状態

4. —(1) 本法の目的に照らして、以下の状態は機能障害としては扱われない：—
(a) 放火癖、
(b) 窃盗癖、
(c) 他者へ身体的又は性的虐待を加える癖、

- (d) exhibitionism, and
 - (e) voyeurism.
- (2) Subject to paragraph (3) below, for the purposes of the Act the condition known as seasonal allergic rhinitis shall be treated as not amounting to an impairment.
- (3) Paragraph (2) above shall not prevent that condition from being taken into account for the purposes of the Act where it aggravates the effect of any other condition.

Tattoos and piercings

5. For the purposes of paragraph 3 of Schedule 1 to the Act, a severe disfigurement is not to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities if it consists of—
- (a) a tattoo (which has not been removed), or
 - (b) a piercing of the body for decorative or other non-medical purposes, including any object attached through the piercing for such purposes.

Babies and young children

6. For the purposes of the Act, where a child under six years of age has an impairment which does not have a substantial and long-term adverse effect on the ability of that child to carry out normal day-to-day activities, the impairment is to be taken to have a substantial and long-term adverse effect on the ability of that child to carry out normal day-to-day activities where it would normally have that effect on the ability of a person aged 6 years or over to carry out normal day-to-day activities.

Persons deemed to have a disability

7. A person is deemed to have a disability, and hence to be a disabled person, for the purposes of the Act where that person is certified as blind, severely sight impaired, sight impaired or partially sighted by a consultant ophthalmologist.

PART 3

Auxiliary Aids or Services

Auxiliary aids or services

- 8.—(1) The following are to be treated as auxiliary aids or services for the purposes of paragraphs 2 to 4 of Schedule 4 to the Act—
- (a) the removal, replacement or (subject to paragraph (2)) provision of any furniture, furnishings, materials, equipment and other chattels;
 - (b) the replacement or provision of any signs or notices;
 - (c) the replacement of any taps or door handles;
 - (d) the replacement, provision or adaptation of any door bell, or any door entry system;
 - (e) changes to the colour of any surface (such as, for example, a wall or door).
- (2) Paragraph (1)(a) does not include the provision of any item which would be a fixture when installed.
- (3) It is reasonable to regard a request for a matter falling within paragraph (1) as a request for a controller of premises to take steps in order to provide an auxiliary aid or service.
- (4) In paragraph (3), the “controller of premises” means—
- (a) in relation to paragraph 2 of Schedule 4 to the Act, the controller of let premises;
 - (b) in relation to paragraph 3 of Schedule 4 to the Act, the controller of premises that are to let; and,
 - (c) in relation to paragraph 4 of Schedule 4 to the Act, the commonhold association.

PART 4

Reasonable Adjustments to Physical Features

Reasonableness and design standards

- 9.—(1) This regulation prescribes particular circumstances, for the

- (d) 自己顕示癖、及び
 - (e) 覗き見。
- (2) 下記(3)に従い、本法の目的に照らして、季節性アレルギー一鼻炎として知られる状態は、機能障害としては扱われない。
- (3) 上記(2)は、他の状態の影響を悪化させる場合は、本法の目的に照らして、症状を考慮することを妨げるものではない。

入れ墨及びピアシング

5. 本法附則 1 の第 3 項の目的に照らして、重度の外観損傷が以下から成る場合には、その者の通常の日常活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして扱われない。
- (a) 入れ墨（除去されていないもの）、又は
 - (b) 装飾又は他の非医療目的のピアシングで、そのような目的のためのピアシングに付随する他の物質を含む。

乳児及び幼児

6. 本法の目的に照らして、6 歳以下の児童が通常の日常活動を行う能力に長期的かつ相当な悪影響を及ぼさない機能障害を持つ場合、それが 6 歳以上の者が通常の日常活動を行う能力に影響を及ぼすならば、かかる機能障害は、その者の通常の日常活動を行う能力に長期的かつ相当な悪影響を及ぼすとみなされる。

障害があるとみなされる者

7. 顧問眼科医により、盲目、重度の視力障害、視力障害又は弱視と診断された場合は、本法の目的に照らしてその者は障害があるとみなされ、したがってその者は障害者となる。

第 3 部

補助的支援又はサービス

補助的支援又はサービス

8. —(1) 以下は、本法附則 4 の第 2 項から第 4 項の目的に照らして、補助的支援又はサービスとして扱われる。
- (a) 家具、備え付け家具、材料、設備又はその他の動産の撤去、交換、又は (2) に従い 提供、
 - (b) 看板又は掲示の交換又は提供
 - (c) 蛇口又はドアハンドルの交換又は提供、
 - (d) ドアベル又は玄関ドアシステムの交換、提供又は適合、
 - (e) 壁、ドア又はその他の面の色の変更。
- (2) (1)(a) は、設置時に固定されない物の提供は含まない。
- (3) (1) に該当する事項について、補助的支援又はサービスの提供のため、不動産の管理者に要請を行うことは合理的である。
- (4) (3) において、「不動産の管理者」とは以下をいう。
- (a) 本法附則 4 の第 2 項に関し、賃貸不動産の管理者、
 - (b) 本法附則 4 の第 3 項に関し、賃貸するための不動産の管理者、及び
 - (c) 本法附則 4 の第 4 項に関し、区分所有団体。

第 4 部

物理的特徴に対する合理的調整

合理性及び設計の基準

9. —(1) 本規則は、本法附則 2 の第 2 項及び附則 15 の第 2 項

purposes of paragraph 2 of Schedule 2 and paragraph 2 of Schedule 15 to the Act, in which it is not reasonable for a provider of services, a public authority carrying out its functions or an association to have to take the steps specified in this regulation.

- (2) It is not reasonable for a provider of services, a public authority carrying out its functions or an association to have to remove or alter a physical feature where the feature concerned —
- (a) was provided in or in connection with a building for the purpose of assisting people to have access to the building or to use facilities provided in the building; and
- (b) satisfies the relevant design standard.
- (3) Whether a physical feature satisfies the relevant design standard shall be determined in accordance with the Schedule.

Landlord withholding consent

- 10.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a relevant landlord (L) is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to have withheld consent for alterations to premises.
- (2) Subject to paragraph (3), L is to be taken to have withheld such consent where, within the period of 42 days beginning with the date on which L receives the application for consent, L—
- (a) fails to reply consenting to or refusing the alteration; or
- (b) (i) replies consenting to the alteration subject to obtaining the consent of another person required under a superior lease or pursuant to a binding obligation, but
- (ii) fails to seek that consent.
- (3) L is not to be taken to have withheld consent for the purposes of paragraph (2) where—
- (a) the applicant fails to submit with the application such plans and specifications as it is reasonable for L to require before consenting to the alteration, and
- (b) within the period of 21 days beginning with the date on which he receives the application, L replies requesting the applicant to submit such plans and specifications.
- (4) However, where such plans and specifications are submitted to L in response to a request made in accordance with paragraph (3)(b), L shall be taken to have withheld consent to the alteration where, within the period of 42 days beginning with the date on which he receives those plans and specifications L—
- (a) fails to reply consenting or refusing the alteration; or
- (b) (i) replies consenting to the alteration subject to obtaining the consent of another person required under a superior lease or pursuant to a binding obligation, but
- (ii) fails to seek that consent.
- (5) L, who having sought the consent of the other person referred to in paragraphs (2)(b) or (4)(b), receives that consent, shall be taken to have withheld consent to the alteration where, within the period of 14 days beginning with the day on which he receives the consent, L fails to inform the applicant in writing that it has been received.
- (6) L who, but for the requirements as to time, complies with the requirements of paragraphs (2), (4) or (5) shall be taken to have withheld consent until such time as he so complies.
- (7) For the purposes of this regulation—
- (a) L is to be treated as not having sought another's consent unless he—
- (i) has applied in writing to that person indicating that—
- (aa) the occupier has applied for consent to the alteration of the premises in order to comply with a second requirement duty; and
- (bb) L has given his consent conditionally upon obtaining the other person's consent; and
- (ii) submits to that other person any plans and specifications which have been submitted to L;
- (b) “to reply” means to reply in writing.

Landlord withholding consent unreasonably

- 11.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a relevant landlord (L) is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to have acted unreasonably in withholding consent for alterations to the premises.

の目的に照らして、サービス提供者としてその機能を実行する公的機関又は本規則で定められる措置を取る団体が合理的ではないような、特定の状況を規定するものである。

- (2) その機能を実行する公的機関又は団体が、サービス提供者として、以下のような物理的特徴を除去又は改造することは、合理的ではない。
- (a) それが建物へのアクセス又は建物内の設備を使用することを補助する目的で、建物内又は建物に関連し提供された場合、及び
- (b) それが関連設計基準を満たしている場合。
- (3) 物理的特徴が関連設計基準を満たしているか否かは、附則に従い判断するものとする。

地主の同意保留

10. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、不動産の改造に関し関連家主(L)が同意の保留を行うこととする特定の状況を規定する。
- (2) (3)に従い、L は以下の場合、同意の申請書を受け取った日から 42 日以内に該当する同意の保留を講じることとする。
- (a) 改造の同意又は拒否に応じなかった場合、又は
- (b) (i) 賃貸中の場合に他者の承諾を得ることが条件である改造の許可に応じ、又は拘束力のある義務に従うが、
- (ii) その承諾を得ることができなかった場合。
- (3) (2)の目的に照らして、L は、以下の場合に同意の保留を行わないこととする。
- (a) L が改造の承認以前にそれを必要とすることは合理的であるのに、申請者が該当の計画及び仕様を申請書と共に提出しなかった場合、及び
- (b) 申請者が申請書を受け取った日から起算して 21 日以内に、L が申請者に該当計画及び仕様の提出を求めた場合。
- (4) ただし、(3)(b)に従い該当する計画及び仕様が L の求めに応じ提出された場合、該当する計画及び仕様を受け取った日から起算して 42 日以内に L が以下の場合には、L は改造の同意を保留することとする。
- (a) 同意に応じなかった場合、若しくは改造を拒否しなかった場合、又は
- (b) (i) 賃貸中の場合に他者の承諾を得ることが条件である改造の許可に応じ、若しくは拘束力のある義務に従うが、
- (ii) その同意を得ることができなかった場合。
- (5) (2)(b)又は(4)(b)の場合において、他者の同意を求め同意を得た L が同意を受けた日から起算して 14 日以内に同意を得たことを文書で通知しなかった場合は、L は改造の同意を保留したものとする。
- (6) 期間に関する要件以外の(2)、(4)又は(5)の要件を遵守している L は、L が期間を遵守するまでの間、同意を保留したものとする。
- (7) 本規則の目的に照らして、
- (a) L は、以下の場合を除き、他者の同意を求めているものとみなす。
- (i) 当該者へ以下を求める旨を文書で通知した場合
- (aa) 居住者が、第二要件義務を遵守するため、不動産の改造に関する同意を求めている場合、及び
- (bb) L が他者の同意を得ることを条件付で許可した場合、並びに
- (ii) L へ既に提出されている全ての計画及び仕様を該当他者へ提出する場合。
- (b) 「応答」とは文書で応答することをいう。

地主の不当な同意の保留

11. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主(L)による不動産の改造への同意の保留が不当に行われる際の特定の状況について規定する。

- (2) The circumstances so prescribed are that the lease provides that L shall give his consent to an alteration of the kind in question and L has withheld his consent to that alteration.

Landlord withholding consent reasonably

- 12.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a relevant landlord (L) is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to have acted reasonably in withholding consent for alterations to premises.
- (2) The circumstances so prescribed are where—
- (a) (i) there is a binding obligation requiring the consent of any person to the alteration;
- (ii) L has taken steps to obtain that consent; and
- (iii) that consent has not been given, or has been given subject to a condition making it reasonable for L to withhold consent; or
- (b) L does not know, and could not reasonably be expected to know, that the alteration is one which the occupier proposes to make to comply with a second requirement duty.

Landlord's consent subject to conditions

- 13.—(1) This regulation prescribes particular circumstances in which a condition, subject to which a relevant landlord (L) has given consent to alterations to premises, is to be taken, for the purposes of Schedule 21 to the Act, to be reasonable.
- (2) The circumstances so prescribed are where the condition is to the effect that—
- (a) the occupier must obtain any necessary planning permission and any other consent or permission required by or under any enactment;
- (b) the work must be carried out in accordance with any plans or specifications approved by the L;
- (c) L must be permitted a reasonable opportunity to inspect the work (whether before or after it is completed);
- (d) the consent of another person required under a superior lease or a binding agreement must be obtained;
- (e) the occupier must repay to the L the costs reasonably incurred in connection with the giving of the consent.

Modification of Schedule 21

- 14.—(1) In relation to any case where the occupier occupies premises under a sub-tenancy, the provisions of Schedule 21 to the Act shall have effect as if they contained the following modifications.
- (2) In paragraph 3(3) and (4) and 4(1), for “the landlord” substitute “the immediate landlord” in each place it occurs.
- (3) After paragraph 3(3), insert the following sub-paragraph—
- “(3A) Except to the extent to which it expressly so provides, any superior lease in respect of the premises shall have effect in relation to the landlord and tenant who are parties to that superior lease as if it provided—
- (a) for the tenant to be entitled to give his consent to the alteration with the written consent of the landlord;
- (b) for the tenant to have to make a written application to the landlord for consent if he wishes to give his consent to the alteration;
- (c) if such an application is made, for the landlord not to withhold his consent unreasonably; and
- (d) for the landlord to be entitled to make his consent subject to reasonable conditions.”
- (4) After paragraph 4(2), insert the following sub-paragraph—
- “(2A) Where the tenant of any superior lease in relation to the premises has applied in writing to his landlord for consent to the alteration and—
- (a) That consent has been refused, or
- (b) The landlord has made his consent subject to one or more conditions, the occupier, tenant or a disabled person who has an interest in the alteration being made may refer the matter to a county court or, in Scotland, the sheriff.”
- (5) In paragraph 5—
- (a) In sub-paragraph (2), for ‘the landlord’ substitute ‘any

- (2) 上記の状況とは、賃貸借契約において L が問題の改造への承認を与えるよう規定されており、L が該当改造を承認していない状況である。

地主の正当な同意の保留

12. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主 (L) による不動産の改造への同意の保留が正当に行われる際の特定の状況について規定する。
- (2) 上記の状況とは、以下のとおりである。
- (a) (i) かかる改造に何人かの同意を得ることが法的義務であり、
- (ii) L はかかる同意を得るための手続きを行い、かつ
- (iii) かかる同意が得られていない、若しくは L の同意保留を合理的にする条件下での同意である場合、又は
- (b) L は、かかる改造が居住者の第二要件義務を満たす目的であることを知らない、又は当然知りえない場合。

地主の条件付きの同意

13. —(1) 本規則は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主 (L) が条件付で不動産への改造に同意することが合理的と認められる特定の状況について規定する。
- (2) 上記の状況とは、条件が以下の場合である。
- (a) 居住者が、必要となる計画許可及びその他の同意又は法により義務付けられている許可を所持していなければならない、
- (b) 作業が、L が承認した計画又は仕様に従い実施されなければならない、
- (c) L が、作業を検査するのに適当な機会を許可されなければならない (完成の前後にかかわらず)、
- (d) 優先的賃貸借契約又は拘束力のある協約において必要な他者の同意がなければならない、
- (e) 居住者は、L が承認を与えるのに関連し被った相応な費用を返済しなければならない。

附則 21 の変更

14. —(1) 居住者が転貸借契約の元で不動産に居住している場合は、以下の変更を含むものとして本法附則 21 の規定が効力を有する。
- (2) 第 3 項(3)、(4)及び第 4 項(1)において、「地主」はそれぞれ「直接地主」に置き換える。
- (3) 第 3 項(3)以降に、以下の号を挿入する。
- 「(3A) 明確に規定されている範囲を除き、不動産のいかなる優先賃貸借契約も、当該賃貸借契約の一部である地主及び賃借人に関連し、以下が規定されているものとして効力を有するものとする。
- (a) 賃借人は、地主の書面による同意のある改造への同意を与える権利を有し、
- (b) 賃借人は、賃借人が改造へ同意の付与を希望する場合、地主に同意の申込書を作成し、
- (c) 当該申込書が作成された場合は、地主は同意を不当に保留せず、
- (d) 地主は合理的な条件付きで自らの同意を行う権利を有する。」
- (4) 第 4 項(2)以降に、以下の号を挿入する。
- 「(2A) 不動産に関連する優先賃貸借契約を交わしている賃借人が、文書により地主へ改造の同意を求める通知をした場合で、
- (a) 当該同意が拒否された場合、又は
- (b) 地主がひとつ又はそれ以上の条件付きで同意した場合は、改造の実施に利害関係を持つ居住者、賃借人又は障害者は、州裁判所又はスコットランド州裁判所のいずれかに当該問題を提起することができる。」
- (5) 第 5 項では
- (a) (2)において、「地主」は「全ての地主 (全ての優先地主

landlord (including any superior landlord”;

- (b) In sub-paragraph (3), for paragraph (a), substitute—
“(a) must grant the request if it is made before the hearing of the complaint or claim begins, unless it considers that another landlord should be joined or sisted as a party to the proceedings.”.

Revocation

- 15.—(1) The Regulations listed in paragraph (2) are revoked.
(2) The Regulations referred to in paragraph (1) are—
(i) the Disability Discrimination (Meaning of Disability) Regulations 1996;
(ii) the Disability Discrimination (Providers of Services) (Adjustment of Premises) Regulations 2001;
(iii) the Disability Discrimination (Blind and Partially Sighted Persons) Regulations 2003;
(iv) the Disability Discrimination (Employment Field) (Leasehold Premises) Regulations 2004;
(v) the Disability Discrimination (Educational Institutions) (Alteration of Leasehold Premises) Regulations 2005;
(vi) the Disability Discrimination (Service Providers and Public Authorities Carrying Out Functions) Regulations 2005;
(vii) the Disability Discrimination (Private Clubs etc) Regulations 2005;
(viii) the Disability Discrimination (Premises) Regulations 2006.

Signed by authority of the Secretary of State for Work and Pensions.

Maria Miller

Parliamentary Under-Secretary of State,

Department for Work and Pensions

25th August 2010

を含む)」に置き換える。

- (b) (3)において、(a)は以下に置き換える

「(a)別の地主が手続きの当事者として参加するべき、又は除外されるべきとみなされない限り、告訴又は請求以前になされた場合は、請求を許可しなければならない。」。

廃止

15. —(1) (2)に掲げる規則は廃止される。
(2) (1)に言及される規則は、
(i) 1996 年障害者差別禁止法 (障害の意味) 規則
(ii) 2001 年障害者差別禁止法 (サービス提供者) (建物の調整) 規則
(iii) 2003 年障害者差別禁止法 (盲人及び弱視者) 規則
(iv) 2004 年障害者差別禁止法 (雇用分野) (賃貸借物件) 規則
(v) 2005 年障害者差別禁止法 (教育機関) (賃貸借物件の改造) 規則
(vi) 2005 年障害者差別禁止法 (機能を実行するサービス提供者及び公的機関) 規則
(vii) 2005 年障害者差別禁止法 (私的クラブ等) 規則
(viii) 2006 年障害者差別禁止法 (不動産) 規則

労働年金大臣の代理にて署名。

マリア・ミラー

政務次官

労働年金省

2010 年 8 月 25 日

SCHEDULE

Regulation 9(3)

Removal or Alteration of Physical Features: Design Standards

Definition of “relevant design standard”

- 1.—(1) Subject to sub-paragraph (3), a physical feature, in relation to a building situated in England or Wales, satisfies the relevant design standard for the purpose of regulation 9(2) where it accords with the relevant objectives, design considerations and provisions in Approved Document M.
(2) Subject to sub-paragraph (3), a physical feature, in relation to a building situated in Scotland, satisfies the relevant design standard for the purposes of regulation 9(2) where—
(a) it was provided in or in connection with the building on or after 30th June 1994 and before 1st May 2005 in accordance with the Technical Standards relevant in relation to that feature; or
(b) it was provided in or in connection with the building on or after 1st May 2005 in accordance with the relevant functional standards and guidance in the Technical Handbook.
(3) A physical feature does not satisfy the relevant design standard where more than 10 years have elapsed since—
(a) the day on which construction or installation of the feature was completed; or
(b) in the case of a physical feature provided as part of a larger building project, the day on which the works in relation to that project were completed.

Buildings in England and Wales

- 2.—(1) For the purposes of this paragraph and paragraph 1(1)—
(a) “Approved Document M” means—
(i) the 1992 edition of the document of that title approved by the Secretary of State as practical guidance on meeting the requirements of Part M of Schedule 1 to the Building Regulations 1991, first published for the Department of the Environment by Her Majesty’s Stationery Office in 1991 (ISBN 011 752447 6); or
(ii) the 1999 edition of the document of that title approved by

附則

規定 9(3)関係

物理的特徴の除去又は改造：設計基準

「関連設計基準」の定義

1. —(1) (3)に従い、イングランド又はウェールズにおける建築物に関しては、物理的特徴は、承認文書 M の関連方針、設計配慮及び規定に一致する場合、規定 9(2) の目的に照らして関連設計基準を満たす。
(2) (3)に従い、スコットランドにおける建築物に関しては、物理的特徴は、以下の場合、規定 9(2) の目的に照らして関連設計基準を満たす。
(a) 1994 年 6 月 30 日以降 2005 年 5 月 1 日以前に、かかる特徴に関連の技術基準に従い、建物内又は建物への接続に備えられた場合、又は
(b) 2005 年 5 月 1 日以降に、技術手引書に掲載の関連設備基準及び指針に従い、建物内又は建物への接続に備えられた場合。
(3) 物理的特徴は、以下(a)(b)以来 10 年以上経過している場合は、関連設計基準を満たさない。
(a) かかる特徴の建築若しくは設置が完了した日、又は
(b) より大規模な建築計画の一部として備えられた物理的特徴の場合は、かかる計画の関連作業が完了した日。

イングランド及びウェールズにおける建物

2. —(1) 本項及び第 1 項(1)の目的に照らして、
(a) 「承認文書 M」とは以下の意味である。
(i) 1991 年に女王書簡局より環境省に向け創刊された 1991 年建築物規則の附則 1 のパート M の要件を満たす、実質的指針として大臣の承認を受けたかかる文書の 1992 年版 (ISBN 011 752447 6)、又は
(ii) 1998 年に女王書簡局の業務担当者の許可を受け英国出版局より環境省、運輸及び地域省に向け創刊された 1991 年建築物規則の附則 1 のパート M の要件を満たす、実質

the Secretary of State as practical guidance on meeting the requirements of Part M of Schedule 1 to the Building Regulations 1991, first published for the Department of the Environment, Transport and the Regions by The Stationery Office under licence from the Controller of Her Majesty's Stationery Office in 1998 (ISBN 011 753469 2); or

(iii) the 2004 edition of the document of that title approved by the Secretary of State as practical guidance on meeting the requirements of Part M of Schedule 1 to the Building Regulations 2000, first published for the Office of the Deputy Prime Minister by the Stationery Office under licence from the Controller of Her Majesty's Stationery Office 2003 (ISBN 011 753901 5);

(b) "the Building Regulations" means the Building Regulations 1991 or the Building Regulations 2000.

(2) In the case of a physical feature provided as part of building works to which the Building Regulations applied, for the purposes of paragraph 1(1) Approved Document M is whichever edition is the practical guidance which was relevant in relation to meeting the requirements of the Building Regulations which applied to those building works.

(3) In any other case, for the purposes of paragraph 1(1) Approved Document M is whichever edition was the last edition published at the time when the physical feature was provided either in or in connection with the building.

(4) For the purposes of sub-paragraph (3), a physical feature is deemed to be provided in or in connection with the building on—

(a) the day upon which the works to install or construct the feature were commenced; or

(b) in the case of a physical feature provided as part of a larger building project, the day upon which the works in relation to that project were commenced.

(5) Where in relation to the physical feature in question any provision of Approved Document M refers to a standard or specification (in whole or in part), that standard or specification shall be construed as referring to any equivalent standard or specification recognised for use in any EEA state.

Buildings in Scotland

3.—(1) For the purposes of this paragraph and paragraph 1(2)—

(a) "Technical standards" means the Technical Standards defined by regulation 2(1) of the Building Standards (Scotland) Regulations 1990 in effect at the time when the physical feature was provided in or in connection with the building;

(b) "Technical Handbook" means the following Technical Handbooks for non-domestic buildings issued by the Scottish Ministers as guidance meeting the requirements of the Building (Scotland) Regulations 2004:

(i) the 2004 edition of the document of that title published by Astron (ISBN 09546292 3 X); or

(ii) the 2007 edition of the document of that title published by The Stationery Office (ISBN 9780114973384); or

(iii) the 2010 edition of the document of that title published by The Stationery Office (ISBN 9780114973568).

(2) For the purposes of paragraph 1(2) and sub-paragraph (1)(a), and subject to sub-paragraph (3), a physical feature is deemed to be provided in or in connection with the building on—

(a) the day upon which the works to install or construct the feature was commenced; or

(b) in the case of a physical feature provided as part of a larger building project, the day upon which the works in relation to that project were commenced.

(3) In a case where the physical feature is provided as part of building works in relation to which an application for a warrant for the construction or conversion of the building has been made and granted, the works are deemed to have been commenced on the day upon which the application for the warrant was granted.

(4) Where in relation to the physical feature in question any provision of the Technical Standards or Technical Handbook refers to a standard or specification (in whole or in part), that standard or specification shall be construed as referring to any equivalent standard or specification recognised for use in any EEA state.

的指針として大臣の承認を受けたかかる文書の1999年版(ISBN 011 753469 2)、又は

(iii) 2003年に女王書簡局の業務担当者の許可を受け英国出版局より英国副首相府向けに創刊された2000年建築物規則の附則1のパートMの要件を満たす、実質的指針として大臣の承認を受けたかかる文書の2004年版(ISBN 011 753901 5)。

(b) 「建築物規則」とは、1991年建築物規則又は2000年建築物規則のいずれかの意味である。

(2) 建築物規則が適用される建築作業の一部として備えられた物理的特徴の場合は、第1項(1)の目的に照らして、版にかかわらず、かかる建築作業に適用された建築物規則の要件充足に関する実質的指針が承認文書Mである。

(3) その他の場合は、第1項(1)の目的に照らして、どの版であっても、かかる物理的特徴が建物内又は建物への接続に備えられた時点で公表の最新版が承認文書Mである。

(4) (3)の目的に照らして、以下において、物理的特徴は建物内又は建物への接続に備えられたとみなされる。

(a) かかる特徴の設置又は建築作業が開始される日、又は

(b) かかる物理的特徴がより大規模な建築計画の一部として備えられる場合は、かかる計画に関連する作業が開始される日。

(5) 問題の物理的特徴に関連し、承認文書Mの条項が基準や仕様(全体もしくは部分的に)に言及する場合は、かかる基準又は仕様は、欧州経済領域加盟国(EEA)用に承認済みの同等の基準又は仕様に言及すると解釈することとする。

スコットランドにおける建物

3. —(1) 本項及び第1項(2)の目的に照らして、

(a) 「技術基準」とは、建物内又は建物への接続にかかる物理的特徴が備えられた時点で有効の1990年建築物基準(スコットランド)規則により定義される技術基準を意味する。

(b) 「技術手引書」とは、以下の2004年建築物(スコットランド)規則の要件を満たす手引書として、スコットランド大臣により発行された非国内建築物向けの技術基準を意味する。

(i) Astron発行のかかる文書の2004年版(ISBN 09546292 3X)、又は

(ii) 英国出版局発行のかかる文書の2007年版(ISBN 9780114973384)、又は

(iii) 英国出版局発行のかかる文書の2010年版(ISBN 9780114973568)。

(2) 第1項(2)及び(1)(a)の目的に照らして、並びに(3)に従い、以下において、物理的特徴は建物内又は建物への接続に備えられたとみなされる。

(a) かかる特徴の設置又は建築作業が開始される日、又は

(b) かかる物理的特徴がより大規模な建築計画の一部として備えられる場合は、かかる計画に関連する作業が開始される日。

(3) 物理的特徴が、建物の建築又は改築のいずれかへの保証申請が成され、かつそれが許可された建築作業の一部として備えられた場合は、かかる作業は保証申請が許可された日に開始されたとみなされる。

(4) 問題の物理的特徴に関連し、技術基準又は技術手引書の条項が基準や仕様(全体もしくは部分的に)に言及する場合は、かかる基準又は仕様は、欧州経済領域加盟国用に承認済みの同等の基準又は仕様に言及すると解釈することとする。

EXPLANATORY NOTE
(This note is not part of the Regulations)

These Regulations re-enact with amendments provisions which were previously made under the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50) and which are revoked by regulation 15 of these Regulations.

Part 2 contains provisions which supplement those in the Act about when a person is disabled for the purposes of that Act.

Regulation 3 excludes from the scope of the definition of disability addictions (other than those medically caused).

Regulation 4 excludes certain conditions from being impairments for the purposes of the Act.

Regulation 5 provides that severe disfigurements consisting of tattoos and certain body piercings are not to be treated as having a substantial adverse effect on a person's ability to carry out normal day-to-day activities.

Regulation 6 contains provision for assessing the ability of a child under six years of age to carry out normal day-to-day activities.

Regulation 7 deems a person who is certified by a consultant ophthalmologist as blind, severely sight-impaired, sight-impaired or partially sighted to be a disabled person. The various terms used in this provision reflect the fact that the terminology used in the certificates by consultant ophthalmologists has changed over time.

In Part 3, regulation 8 sets out things which are to be treated as auxiliary aids or services for the purposes of paragraphs 2 to 4 of Schedule 4 to the Act.

Part 4 contains provisions about reasonable adjustments to physical features of premises.

Regulation 9 provides that it is not reasonable for a provider of services, a public authority carrying out its functions or an association to have to remove or alter a physical feature which was provided in or in connection with a building to assist with access to the building or to use facilities and satisfies the design standard. The Schedule to these Regulations provides details of how to determine whether the design standard is satisfied.

Regulation 10 sets out the circumstances in which a relevant landlord is taken to have withheld consent for the purposes of Schedule 21 to the Act.

Regulations 11 and 12 set out circumstances in which a relevant landlord is taken to have withheld consent for the purposes of Schedule 21 to the Act unreasonably and reasonably respectively.

Regulation 13 sets out circumstances in which a condition imposed by a landlord to consent to an alteration is reasonable for the purposes of Schedule 21 to the Act.

Regulation 14 provides modifications to Schedule 21 to the Act where the occupier occupies premises under a sub-tenancy.

A full impact assessment has not been produced for this instrument as it has a negligible impact on the private sector and civil society organisations.

The Schedule refers to "Approved Document M" (in the case of England and Wales) and "Technical Handbook" (in the case of Scotland). Copies of Approved Document M (2004 edition: ISBN 011 753901 5; 1999 edition: ISBN 011 753469 2; 1992 edition: ISBN 011 752447 6) are available from The Stationery Office Limited (mail, telephone, fax and e-mail orders only), PO Box 29, Norwich NR3 1GN (telephone orders 0870 600 5522, fax orders 0870 600 5533, e-mail bookorders@tso.so.uk, textphone 0870 240 3701, internet <http://www.tso.co.uk/bookshop>) and from The Stationery Office

注記
(本注記は、規則の一部ではない)

本規則は、1995 年障害者差別禁止法(c.50)においてすでに修正された、及び本規則の規定 15 により廃止される条項を再び制定するものである。

第 2 部は、本法の目的に照らして、障害者である者の場合について、本法を補完する条項を含む。

規定 3 は、依存症を、障害（治療上生じたもの以外）の定義の範囲から除外する。

規定 4 は、特定状態を、本法の目的に照らして機能障害から除外する。

規定 5 は、入れ墨及び特定のボディピアシングから成る重度の外観損傷は人が通常の日常活動を行う能力に悪影響を及ぼすものとしては扱われないことを規定する。

規定 6 は、6 歳以下の児童の通常の日常活動実施能力を評価する条項を含む。

規定 7 は、眼科専門医により盲目、重度の視力障害、視力障害又は弱視と診断された者を障害者とみなす。本項において使用された様々な用語は、眼科専門医による診断に使用された専門用語が時を経て変化したという事実を反映するものである。

第 3 部では、規定 8 は、本法附則 4 第 2 項から第 4 項の目的に照らして、補助的支援又はサービスとして扱われるものについて規定する。

第 4 部は、不動産の物理的特徴に対する合理的調整についての条項を含む。

規定 9 は、サービス提供者、公的機関及び団体が、建物へのアクセス及び設備使用を支援するための、かつ設計基準を満たした設計建物内又は建物への接続に備えられた物理的特徴を除去又は変更することは合理的ではないと規定する。本規則の附則には、かかる設計基準が満たされているか否かの判定の仕方の詳細が定められている。

規定 10 は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主が同意を保留しているとみなされる状況について規定している。

規定 11 及び 12 は、本法附則 21 の目的に照らして、関連地主が不当に同意を保留しているとみなされる状況、及び合理的に同意を保留しているとみなされる状況について規定している。

規定 13 は、本法附則 21 の目的に照らして、改造について地主により課された条件が合理的である状況について規定している。

規定 14 は、居住者が転貸借契約の元で不動産に居住する場合の本法附則 21 の修正を規定している。

本法の完全な影響評価は、民間セクター及び市民社会団体へはわずかな影響しかないため、作成されていない。

附則は、「承認文書 M」(イングランド及びウェールズの場合)及び「技術手引書」(スコットランドの場合)を参照する。承認文書 M(2004 年版 ISBN011 753901 5、1999 年版 ISBN011 753469 2、1992 年版 ISBN 011 75447 6)は、英国出版局社(PO Box 29, Norwich NR3 1GN、電話注文 0870 600 5522、ファックス注文 0870 600 5533、テキストフォン 0870 240 3701、インターネット <http://www.tso.co.uk/bookshop>)及び英局出版局書店で入手可能。非国内向け技術手引書(2005 年版 ISBN 095462923 X、2007 年版 ISBN 9780114973384、2010 年版

Bookshops. Copies of the non-domestic Technical Handbook (2005 edition: ISBN 095462923 X; 2007 edition: ISBN 9780114973384; 2010 edition: ISBN 9780114973568) plus erratum and updates issued in 2006, 2008 and 2009 are available from <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Built-Environment/Building/Building-standards/publications>. Alternatively, the Handbook is available in loose-leaf format from the Stationery Office Limited.

© Crown copyright 2010

Printed and published in the UK by The Stationery Office Limited under the authority and superintendence of Carol Tullo, Controller of Her Majesty's Stationery Office and Queen's Printer of Acts of Parliament.

ISBN 9780114973568)、また 2006 年、2008 年及び 2009 年に発行の訂正版は <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Built-Environment/Building-standards/publications> で入手可能。又は、この技術手引書は英国出版局社でルーズリーフ形式で入手可能。

©Crown copyright 2010

女王書簡局業務担当者キャロル・トゥロ及び議会制定法印刷局の権限及び監督下において、英国出版局によりイギリスで印刷、公表。