

## 第 2 節 関連資料

## B-101

## 2010年平等法行為準則

## 雇用に関する行為準則

## 目次

## 序文

## 第1章：序論

- 2010年平等法の目的 (1.1 - 1.4)
- 行為準則の範囲 (1.5 - 1.9)
- 行為準則の目的 (1.10 - 1.11)
- 行為準則の地位 (1.12 - 1.14)
- 平等人権委員会の役割 (1.15 - 1.16)
- 人権 (1.17 - 1.19)
- 大規模及び小規模雇用主 (1.20)
- 行為準則の利用法 (1.21)
- 行為準則における事例 (1.22)
- 「雇用主」及び「労働者」の用語の使用 (1.23 - 1.24)
- 準則内の参照 (1.25)
- 法律の変更 (1.26 - 1.28)
- 詳細情報 (1.29 - 1.30)

## 2010年平等法 雇用に関する行為準則 第1部

## 第2章：保護特性

- 序論 (2.1 - 2.2)
- 年齢
  - 法の記載事項 (2.3 - 2.7)
- 障害
  - 法の記載事項 (2.8 - 2.20)
- 性転換
  - 法の記載事項 (2.21 - 2.28)
  - 性別認定証明書 (2.29 - 2.30)
- 結婚及びシビル・パートナーシップ
  - 法の記載事項 (2.31 - 2.34)
- 妊娠及び出産
  - 法の記載事項 (2.35)
- 人種
  - 法の記載事項 (2.36 - 2.37)
  - 国籍 (2.38)
  - 民族的出身 (2.39 - 2.42)
  - 出生国 (2.43 - 2.45)
  - 「人種グループ」の意味 (2.46 - 2.49)
- 宗教又は信条
  - 法の記載事項 (2.50 - 2.52)
  - 宗教の意味 (2.53 - 2.54)
  - 信条の意味 (2.55 - 2.59)
  - 宗教又は信条の表明 (2.60 - 2.61)
- 性別
  - 法の記載事項 (2.62 - 2.63)
- 性的指向
  - 法の記載事項 (2.64 - 2.68)
- 平等法による保護の制限 (2.69)

## 第3章：直接差別

- 序論 (3.1)
- 法の記載事項 (3.2 - 3.3)
- 「不利な扱い」とは何か (3.4 - 3.7)
- 分離待遇 (3.8 - 3.9)
- 共有された保護特性 (3.10)
- 保護特性「による」 (3.11 - 3.17)

- 関連性差別 (3.18 - 3.20)
- 認識差別 (3.21)
- 比較対象者 (3.22)
- どのような比較対象者が適切か (3.23)
- 仮説上の比較対象者 (3.24 - 3.28)
- 障害者の場合の比較対象者 (3.29 - 3.30)
- 性的指向の場合の比較対象者 (3.31)
- 差別的な意図を持つ求人広告 (3.32 - 3.33)
- 結婚及びシビル・パートナーシップ (3.34)
- より有利に扱うことが合法的な場合
  - 障害者へのより有利な扱い (3.35)
  - 年齢による正当な直接差別 (3.36 - 3.41)
  - 職業上の要件 (3.42)

## 第4章：間接差別

- 序論 (4.1 - 4.2)
- 法の記載事項 (4.3 - 4.4)
- 規定、規準又は慣行とは何か (4.5)
- その規定、規準又は慣行は中立的か (4.6)
- 「置く可能性がある」の意味 (4.7 - 4.8)
- 不利な状態とは何か (4.9 - 4.14)
- 比較手法 (4.15 - 4.16)
- 「比較のための集団」 (4.17 - 4.18)
- 比較を行う (4.19 - 4.20)
- 正式な比較行使を行う (4.21 - 4.22)
- 当該労働者がその不利な状態に置かれているか (4.23)
- 規定、規準又は慣行の背後にある意図が無関係である (4.24)
- 規定、規準又は慣行が客観的に正当化されるとき (4.25 - 4.27)
- 正当な目的とは何か (4.28 - 4.29)
- 釣合いがとれているとは何か (4.30 - 4.32)

## 第5章：障害に起因する差別

- 序論 (5.1)
- 法の記載事項 (5.2)
- 直接差別との違いは何か (5.3)
- 間接差別との違いは何か (5.4 - 5.5)
- 比較対象者は必要か (5.6)
- 「不利な取扱い」とは何か (5.7)
- 「障害の結果として生じたこと」の意味 (5.8 - 5.10)
- 障害に起因する差別が正当化される場合 (5.11 - 5.12)
- 雇用主が個人の障害を知らない場合 (5.13 - 5.16)
- 雇用主が障害について知っているとは仮定できる場合 (5.17 - 5.19)
- 合理的調整の妥当性 (5.20 - 5.22)

## 第6章：合理的調整を行う義務

- 序論 (6.1 - 6.3)
- 法の記載事項 (6.4)
- 合理的調整を行う義務とは何か (6.5)
- アクセスしやすい情報 (6.6)
- 物理的特徴により生じる相当な不利益を回避する (6.7)
- 義務により保護される障害は何か (6.8 - 6.9)
- 規定、規準又は慣行とは何か (6.10)
- 「物理的特徴」とは何か (6.11 - 6.12)
- 「補助機能」とは何か (6.13)
- どのような不利益が義務を生じさせるか (6.14 - 6.16)
- 障害者が実際の又は潜在的な求職者であることを雇用主が知らない場合 (6.17 - 6.18)
- 労働者に障害があることを雇用主が知らない場合 (6.19 - 6.20)
- 雇用主が障害について知っているとは仮定される場合 (6.21 - 6.22)

「合理的措置」とは何か (6.23 - 6.29)  
 合理的調整の不履行は正当化されるか (6.30)  
 義務が遵守されない場合どうなるか (6.31)  
 実践における合理的調整 (6.32 - 6.35)  
 アクセス・トゥ・ワーク制度 (6.36 - 6.39)

## 第7章：嫌がらせ

序論 (7.1 - 7.2)  
 法の記載事項 (7.3 - 7.5)  
 保護特性に関連する嫌がらせ (7.6 - 7.8)  
 「関連する」 (7.9 - 7.11)  
 性的嫌がらせ (7.12 - 7.13)  
 望まない行為を拒否し、又は応じることに對する不利な扱い (7.14 - 7.15)  
 「目的又は影響」 (7.16 - 7.19)  
 第三者による嫌がらせに對する雇用主の責任 (7.20)

## 第8章：妊娠及び出産

序論 (8.1 - 8.3)  
 法の記載事項 (8.4 - 8.8)  
 保護期間 (8.9 - 8.13)  
 保護期間外での不利な扱い (8.14 - 8.15)  
 「彼女の妊娠」 (8.16)  
 妊娠の知識 (8.17 - 8.18)  
 比較の不要 (8.19)  
 唯一の理由ではない (8.20)  
 不利な扱い (8.21 - 8.23)  
 妊娠中の女性のための他の雇用権利 (8.24 - 8.29)  
 職場での健康と安全 (8.30 - 8.36)  
 出産休暇中の給与と条件 (8.37 - 8.38)  
 産休中の契約上でない支払い (8.39 - 8.42)  
 妊娠及び出産に関連した特別な扱いは合法である (8.43 - 8.44)

授乳 (8.45)

## 第9章：報復的取扱い及びその他の違法行為

序論 (9.1)  
 報復的取扱い (9.2 - 9.4)  
 法の記載事項 (9.5 - 9.7)  
 「保護行為」とは何か (9.8 - 9.10)  
 「損害」とは何か (9.11 - 9.15)  
 発生した報復的取扱いの証明につながる他の要素 (9.11 - 9.15)  
 差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること  
 法の記載事項 (9.16 - 9.21)  
 どんなときに法律が適用されるか (9.22)  
 保護される者 (9.23 - 9.24)  
 違反幫助  
 法の記載事項 (9.25 - 9.26)  
 何者が違法行為を行うのを助けるとはどのような意味か (9.27)  
 幫助者は何を知っていれば責任を負うか (9.28)  
 他者の意見への合理的信頼 (9.29 - 9.30)  
 性転換差別一欠勤  
 法の記載事項 (9.31 - 9.33)

## 第10章：法律に基づく義務と責任

序論 (10.1 - 10.2)  
 雇用の定義 (10.3 - 10.5)  
 求職者及び従業員に對する雇用主の責任 (10.6)  
 雇用主の求職者への義務に對する法の記載事項 (10.7)  
 手配とは何か (10.8)  
 雇用を提供する際の雇用条件とは何か (10.9 - 10.10)  
 雇用主の従業員への義務に對する法の記載事項 (10.11)  
 雇用条件 (10.12)

解雇 (10.13 - 10.14)  
 差別及び不当解雇 (10.15 - 10.16)  
 損害 (10.17)  
 合理的調整を行うための雇用主の義務 (10.18)  
 求職者及び従業員への嫌がらせ (10.19)  
 第三者による嫌がらせ (10.20 - 10.24)  
 障害と健康に對する雇用前の質問 (10.25 - 10.27)  
 障害又は健康に對する質問を禁止する一般的規則の例外 (10.28)  
 採用プロセスに求められる合理的調整 (10.29 - 10.31)  
 モニタリングの目的 (10.32)  
 積極的な行動措置をとる (10.33)  
 職業上の要件 (10.34)  
 国家の安全 (10.35)  
 仕事に固有の役割 (10.36 - 10.38)  
 採用通知後の障害と健康に對する質問 (10.39 - 10.43)  
 国軍 (10.44)  
 本法に基づく雇用主及び主たる使用者の責任  
 雇用主 (10.45 - 10.47)  
 主たる使用者 (10.48 - 10.49)  
 雇用主と主たる使用者は何によって責任を回避できるか (10.50 - 10.53)  
 違法行為に對する雇用主と主たる使用者の責任 (10.54)  
 本法における従業員及び代理人の責任 (10.55 - 10.56)  
 関係が終了しているとき  
 法の記載事項 (10.57 - 10.62)  
 契約 (10.63)  
 契約や他の合意における法的強制力のない条件 (10.64 - 10.66)  
 法的強制力のない条件の削除又は修正 (10.67)  
 団体協約及び事業規則における無効又は法的強制力のない条件 (10.68 - 10.69)  
 領土の範囲 (10.70 - 10.72)

## 第11章：雇用以外の労働関係における差別

序章 (11.1)  
 契約労働者に對する差別  
 法の記載事項 (11.2 - 11.4)  
 「主たる使用者」とは何か (11.5)  
 契約労働者とは何か (11.6 - 11.8)  
 合理的調整を行う義務は、障害のある契約労働者にどのように適用されるか (11.9)  
 雇用主が合理的調整を行う義務 (11.10 - 11.11)  
 主たる使用者が合理的調整を行う義務 (11.12 - 11.14)  
 警察官に對する差別  
 法の記載事項 (11.15 - 11.17)  
 会社の共同経営者及び有限責任組合の組合員に對する差別 (11.18)  
 法の記載事項 (11.19 - 11.21)  
 合理的調整を行う義務は共同経営者やLLPの組合員にどのように適用されるか (11.22 - 11.23)  
 法廷弁護士に對する差別 (11.24)  
 法の記載事項 (11.25 - 11.29)  
 合理的調整を行う義務は法廷弁護士及び事務員にどのように適用されるか (11.30)  
 個人的及び公的職務の公務員に對する差別 (11.31 - 11.32)  
 個人的職務とは何か (11.33 - 11.34)  
 公的職務とは何か (11.35)  
 法の記載事項 (11.36 - 11.42)  
 公的職務の任命を行えるのは誰か (11.43 - 11.44)  
 公的職務の任命のための推薦及び承認 (11.45 - 11.47)  
 「関係団体」とは何か (11.48)

本法から除外されている個人的又は公的職務  
(11.49 - 11.50)

公務員の職務終了に関する法の記載事項 (11.51)

資格付与団体及び職種団体 (11.52)

雇用サービス (11.53)

法の記載事項 (11.54 - 11.58)

雇用サービスとは何か (11.59 - 11.60)

除外される雇用サービス (11.61 - 11.62)

地方自治体のメンバーに対する差別 (11.63)

法の記載事項 (11.64 - 11.67)

地方自治体とは何か (11.68)

地方自治体のメンバーとは誰か (11.69)

公的業務とは何か (11.70)

## 第12章：積極的措置

序論 (12.1 - 12.3)

積極的措置と「積極的な差別」の区別 (12.4 - 12.8)

自発的な性質の積極的措置 (12.9 - 12.10)

法の記載事項 (12.11 - 12.13)

「合理的に考える」とは何を意味するか (12.14 - 12.15)

不利益を緩和する措置

これらの目的にとって、不利益とは何か (12.16)

不利益を克服し、又は最小限に抑えるためどのような措置  
がとられるべきか (12.17)

ニーズを満たす措置

「異なる」及び「特定の」ニーズとは何か (12.18)

ニーズを満たすためにどのような措置がとられるか  
(12.19)

活動への参加を促進する措置

適用される活動 (12.20)

「不釣合いに低い」の意味 (12.21 - 12.23)

どのような措置がとれるか (12.24)

「釣合いのとれた」の意味 (12.25 - 12.29)

時間制限のある積極的措置 (12.30 - 12.31)

積極的措置と障害 (12.32 - 12.33)

積極的措置及び公共部門の平等義務 (12.34)

合法的に積極的措置を実施 (12.35 - 12.36)

## 第13章：労働に関連した職業上の要件及びその他の例外

序論 (13.1 - 13.2)

職業上の要件 (13.3 - 13.4)

法の記載事項 (13.5 - 13.8)

どのような状況で、雇用主は職業上の要件の例外を適用で  
きるか (13.9 - 13.11)

組織化された宗教の目的のための職業上の要件

法の記載事項 (13.12 - 13.13)

職業上の要件の例外が組織化された宗教に適用される場  
合 (13.14 - 13.15)

宗教又は信条と関連する職業上の要件

法の記載事項 (13.16 - 13.18)

雇用主が職業上の要件の例外を合法的に適用するためにで  
きることは何か (13.19 - 13.20)

労働に関連したその他の例外

国軍 (13.21 - 13.23)

雇用サービス (13.24 - 13.25)

法定定年年齢

法の記載事項 (13.26 - 13.28)

DRA と通常の定年年齢 (13.29 - 13.32)

法定の退職手続き (13.33 - 13.38)

DRA の例外にならない退職 (13.39 - 13.41)

客観的な正当化 (13.42 - 13.45)

公衆へのサービスの提供 (13.46 - 13.47)

障害者のための援助付き雇用 (13.48)

法的根拠 (13.49)

宗教団体のための教育上の任命 (13.50 - 13.52)

国王の雇用 (13.53)

国籍差別 (13.54)

非 EEA 国民のための訓練 (13.55)

国家安全保障 (13.56)

共用宿泊施設 (13.57 - 13.63)

## 第14章：給与及び福利厚生

序論 (14.1)

給与 (14.2 - 14.3)

全国最低賃金の例外 (14.4 - 14.6)

業績に関連した給与及び賞与 (14.7 - 14.8)

同一の給与 (14.9 - 14.10)

給与秘密保持条項 (14.11 - 14.13)

福利厚生 (14.14 - 14.19)

勤続年数に関連する福利厚生への例外 (14.20 - 14.25)

拡大余剰人員解雇手当の例外 (14.26 - 14.29)

生命保険に関する例外 (14.30)

育児給付に関する例外 (14.31 - 14.33)

配偶者の有無に基づく福利厚生の例外 (14.34 - 14.35)

団体保険制度への例外 (14.36 - 14.37)

年金

職域年金制度 (14.38 - 14.47)

職域年金制度への負担金 (14.48)

## 第15章：施行

序論 (15.1 - 15.4)

情報を取得するための手続き (15.5 - 15.10)

雇用審判所に頼らずに苦情を解決する (15.11 - 15.13)

労働事案における差別の苦情を審理する管轄権  
(15.14 - 15.19)

時間制限 (15.20 - 15.22)

請求を起す期間が開始するのはいつか (15.23 - 15.28)

請求が適正な時間制限外に提出された場合 (15.29 - 15.31)

立証責任 (15.32 - 15.36)

労働に関連する違法行為への救済 (15.37 - 15.38)

違法行為の宣言 (15.39)

雇用審判所はどのような補償を裁定できるか  
(15.40 - 15.43)

間接差別の原告への補償 (15.44 - 15.45)

雇用審判所の勧告 (15.46 - 15.49)

従業員に広く影響する勧告をする (15.50 - 15.52)

被告が審判所の勧告に従わない場合 (15.53 - 15.55)

職域年金制度に関する救済 (15.56 - 15.58)

本法違反を施行する委員会の権限 (15.59 - 15.64)

国家の安全 (15.65 - 15.67)

## 2010年平等法 雇用に関する行為準則 第2部

### 第16章：採用における差別の回避

序章 (16.1 - 16.3)

仕事の定義

一般原則 (16.4)

職務明細書 (16.5 - 16.9)

人材仕様書 (16.10 - 16.15)

人材仕様書における健康要件 (16.16 - 16.18)

求人広告を掲載する (16.19 - 16.20)

求人広告の手配 (16.21 - 16.22)

求人広告の内容 (16.23 - 16.26)

保護特性を有する者を対象に求人することが合法な場合  
(16.27 - 16.29)

雇用サービス、キャリアサービスや他の代理業者を介した



採用 (16.30 - 16.31)	
応募プロセス	
一般原則 (16.32)	
応募プロセスにおける合理的調整 (16.33 - 16.38)	
応募プロセスの過程で要求される個人情報 (16.39 - 16.42)	
選考、評価及び面接のプロセス	
一般原則 (16.43 - 16.49)	
最終選考 (16.50)	
障害のある応募者への面接保証 (16.51)	
選抜テスト及び評価センター (16.52 - 16.56)	
面接 (16.57 - 16.64)	
推薦書 (16.65)	
英国内で就労する資格 (16.66 - 16.68)	
仕事の提供 (16.69 - 16.71)	
最終選考に残り採用されなかった候補者へのフィードバック (16.72)	

## 第 17 章：雇用期間中の差別の回避

序論 (17.1 - 17.5)	
労働時間 (17.6 - 17.7)	
弾力的勤務 (17.8 - 17.12)	
休憩時間 (17.13 - 17.15)	
病欠欠勤 (17.16 - 17.19)	
障害に関連する欠勤 (17.20 - 17.24)	
妊娠に関連する欠勤 (17.25 - 17.26)	
性転換に関連する欠勤 (17.27)	
体外受精に関連する欠勤 (17.28 - 17.29)	
母性、父性、養子縁組と育児休暇 (17.30 - 17.31)	
緊急休暇 (17.32)	
年次休暇 (17.33 - 17.38)	
差別の回避 - 労働者のニーズに対応する	
服装とビジネススーツ (17.39 - 17.43)	
職場の言語 (17.44 - 17.51)	
労働者のニーズを理解する (17.52 - 17.56)	
静かな部屋 (17.57 - 17.59)	
食べ物と断食 (17.60 - 17.61)	
施設でのシャワー及び着替え (17.62 - 17.63)	
授乳 (17.64)	
職場以外の場面での差別に対する責任 (17.65 - 17.66)	
新任研修、訓練及び能力開発	
新任研修 (17.67 - 17.68)	
訓練と能力開発 (17.69 - 17.77)	
査定 (17.78 - 17.81)	
昇進と異動 (17.82 - 17.90)	
懲戒処分と苦情 (17.91 - 17.93)	
苦情への対応 (17.94 - 17.97)	
懲戒処分の手続き (17.98 - 17.99)	
紛争と対立の回避 (17.100 - 17.103)	

## 第 18 章：平等方針及び職場での実践

序論 (18.1 - 18.2)	
なぜ平等方針が必要か (18.3 - 18.4)	
平等方針の計画 (18.5 - 18.7)	
平等方針の内容の計画 (18.8 - 18.9)	
平等方針の計画－保護特性 (18.10)	
平等方針の実行 (18.11 - 18.12)	
平等方針の推進と伝達 (18.13 - 18.16)	
平等方針を実行する責任 (18.17)	
平等方針の実行－訓練 (18.18 - 18.22)	
平等方針のモニタリングと見直し (18.23 - 18.24)	
平等方針のモニタリング－法と適切な実践 (18.25 - 18.27)	

平等方針のモニタリング－主要領域 (18.28 - 18.29)	
平等方針のモニタリング－報告を返す (18.30)	
平等方針のモニタリング－措置をとる (18.31)	
平等方針や他の雇用方針の見直し (18.32 - 18.34)	

## 第 19 章：雇用の終了

序論 (19.1 - 19.2)	
雇用を終了する (19.3 - 19.7)	
能力及び行為を理由とする解雇 (19.8 - 19.9)	
能力及び行為による解雇でいかに差別を回避することができるか (19.10)	
余剰人員 (19.11 - 19.17)	
雇用主はいつ適切な代替雇用を申し出るべきか (19.18 - 19.19)	

## 付録

### 付録 1：障害の意味

障害者となる時	
障害から回復した人々の場合	
「機能障害」の指すもの	
あらゆる精神的機能障害が対象となるか	
医学的診断を受けていない場合	
「相当な」悪影響とは何か	
「長期間」の影響とは何か	
一定の期間以上、影響が現れたり消えたりする場合	
「通常の日常生活活動」とは何か	
治療について	
眼鏡をかける人々は含まれるか	
外観損傷のある人々は対象か	
法律上、自動的に障害者として扱われる他の人々について	
時間とともに症状が悪化することが分かっている人々の場合	

### 付録 2：モニタリング－追加情報

モニタリングとは何か	
採用	
雇用中	
雇用の終了	
カテゴリーの考慮	
年齢	
障害	
人種	
宗教及び信条	
性別	
性的指向	
性転換の状態	

### 付録 3：勤務敷地内の合理的調整－法律的考慮事項

序論	
リース以外の拘束力のある義務が建物の変更を妨げる場合	
リース契約が、施設には変更を加えてはならないとしている場合	
建物の変更について法定の同意を得なければならない場合	

## 序文

2010 年 4 月に平等法が国王の裁可を受けたのは記念すべき瞬間だったが、目的は法律を法令集に載せることそれ自体ではなかった。重要なのは、それが企業のより責任のある行動、公共サービスのより思慮深い計画、とりわけ、人々が日常生活を送るうえで公平に扱われるという一層の信頼という本当の変化につながるべきだということである。

平等人権委員会（EHRC）はこの法律を実現させるために重要な役割を担っている。EHRCには法律を施行させるいくつかの強力な手段がある。例えば、裁判所に機関を設け、個々の差別事件に介入することができる。しかし EHRC がただ望むのは、事態が悪化した時の最後の手段として介入することである。EHRC の最優先事項は、各機関が初めから正しく理解できるよう情報を提供し、支援し促進することである。

そのため EHRC は、個人、企業、雇用主や公共機関がこの法律を理解し、各々の権利を行使するとともに、その責任を果たすための情報として手引書を公開している。

手引書は2つの独立した形式から成り立っている。一つずつ利用できる法定外文書の手引書では、平等に関し関心を持つ人々のための最初の立ち寄り先となるように書かれている。実用的に利用できるよう意図されたものである。

本文書は、法定行為準則である。法律の細部への包括的かつ技術的な指針で正式なものである。本文書は、弁護士、弁護士、人事担当者、裁判所や審判所、また深く法律を理解する必要のある者や実践として適用する者にとって計りしれない有益性を持つだろう。

本行為準則は、法律自体の内容を反映し、いくつかの既存の規則を置き換え、内容を再結合させ、また必要に応じて調和させている。行為準則では、判例法と判例を参考に、種々の規定が現実の状況においてどこで、及びどのくらい働きかけることができるかを示す。

EHRC が起草した初期のテキストは、厳格な協議プロセスを経て作成されており、企業、労働組合、慈善団体、ボランティアグループ、政府機関や他の公共機関から意見が寄せられた。そうした貢献がテキストの内容を大きく向上させており、彼らの支援に深く感謝する。

いかなる法律も、その約束を果たすためには、明確で権威のある行為準則が不可欠である。本行為準則が、2010 年平等法を利用するうえで最大限に役立つものとなることを願っている。

Trevor Phillips  
平等人権委員会 委員長

## 第1章：序論

### 2010 年平等法の目的

1.1 2010 年平等法（法律）は、イングランド、スコットランド及びウェールズにおける差別に関する以前の法律をほぼ統合し、置き換えるものである。本法は、年齢、障害、性転換、結婚及びシビル・パートナーシップ、妊娠や出産、人種、宗教又は信条、性別及び性的指向による差別を対象としている。上記カテゴリーは本法において「保護特性(protected characteristics)」として知られている。

1.2 本法の重要な目的は、異なる保護特性を有する人々に対する差別を禁止する法律を適切に統一することである。

しかし、本行為準則ではいくつかの重要な違いや例外も説明されている。

1.3 既存の統合化法律と同様に、本法は以前には対象となっていなかった状況における差別を違法(unlawful)とみなす。特定の例外のもと、ほとんどの活動領域において、現在差別は違法となっている。活動領域には、例えば雇用や労働、教育、家庭の他の領域、サービスの提供、公共的機能の行使及び会員制団体の加盟が含まれる。

1.4 異なる活動領域が、法律のそれぞれの部分で対応されている。本法の第3部は、サービスの提供と公共機能における差別を扱う。第4部は住宅を含む不動産の販売、賃貸住宅、管理及び占有における差別を扱う。第5部は雇用及びその他の労働に関連する状況を範囲とする。第6部は学校、継続教育、高等教育及び一般の資格団体を範囲とする。第7部は会員団体による差別を扱う。組織は一方で人々を雇用し、他方で顧客にサービスを提供するため、本法の複数の領域に基づく義務を負う可能性がある。

### 行為準則の範囲

1.5 本行為準則は本法の第5部にに基づき、雇用及び労働に関連する活動における差別を対象としている。第5部は、本法により規定された保護特性を有する人々が雇用を求める際、又は労働に関係する活動や職業に従事するときには、雇用差別されてはならないという原則に基づくものである。

1.6 本法の第5部では、男女の同一賃金に関連するいくつかの規定がある。これらの規定は、同じ労働をする女性と男性に平等の賃金や他の契約条件を確保するため、雇用契約に暗黙の男女平等規定を付与するものである。男女の平等賃金は、平等人権委員会（以下「委員会」）により公布された平等賃金準則が適用されている。

1.7 第5部にはまた、職種団体（労働組合を含む）と非合法の職業資格付与団体による差別の条文が含まれている。資格付与団体や職種団体の義務は雇用主の義務とは異なるため、別々の規則で規定されるのである。

1.8 本行為準則はイングランド、スコットランド及びウェールズに適用される。

1.9 本行為準則の主な目的は、本法の詳細な説明を提供することである。本行為準則は裁判所及び審判所が本法を解釈するのを支援し、弁護士、顧問、労働組合代表者、人事部、また本法を適用し、その技術的な細部を理解する必要のある者を助けるものである。

### 行為準則の目的

1.10 委員会はまた、労働者と雇用主のための、本法の導入を必要とする人々にとってより有効かつ身近な、法律知識を前提としない実用的な手引書を作成している。この手引書は委員会又はそのウェブサイトから入手することができる。

1.11 本行為準則は委員会による実用的な手引書とともに、以下の目的のために使用される。

- 雇用主及び他の者がその責任を理解することを助け、職場での紛争を避ける。
- 個人が本法を理解することを助け、差別を受けていると感じる場合には、どのような行動がとれるかを知る助けとなる。
- 弁護士や他の顧問らがその顧客に助言することを助ける。
- 雇用審判所及び裁判所に、雇用における望ましい機会均等の実践に関する明確な指針を与える。
- 本法に基づき法的手続きをとることを検討し、又は職場での平等を求めようとする誰もが本法を理解し、雇用において望ましい実践を認識することを確実にする。

### 行為準則の地位

- 1.12 本行為準則は 2006 年平等法のもと、その権限に基づいて委員会により作成、発布されたものであり、法令による準則である。これは主務大臣によって承認され、議会に提出されたことを意味する。
- 1.13 本行為準則は法的な義務を課すものではなく、また法律上の権威を有する文書でもない。唯一、審判所及び裁判所がそのような権限を与えることができるものである。しかし本行為準則は、平等法のもとで提起された訴訟手続きにおいて、証拠として使用することができる。審判所及び裁判所は、手続きにおいて生じたなんらかの疑問に関連すると思われる場合には、本行為準則のいかなる部分も考慮しなければならない。
- 1.14 本法に基づく義務を負っている雇用主及びその他の者が準則のガイダンスに従うならば、審判所又は裁判所による不利な判決を回避する助けになるかもしれない。

### 平等人権委員会の役割

- 1.15 委員会は、違法な差別の撤廃に取り組み、平等と人権を促進するため、2006 年平等法に基づき設立された。
- 1.16 平等との関係において、委員会は法的な助言と指針を提供する権限を有すると同時に、望ましい実践に関し認識と理解を促進する義務を負うものである。委員会はまた、状況によっては差別法を施行する権限を持っている。

### 人権

- 1.17 公的機関は 1998 年の人権法 (HRA) のもと、人権と基本的自由の保護のための欧州条約 (条約) における権利と一致しない行動をとらないという義務を負っている。
- 1.18 裁判所及び審判所は、一次法 (2010 年平等法を含む) 及び二次法を、不可能である場合を除き、条約の権利と一致するかたちで解釈する義務を有する。この義務は、公的機関が関与する事例であるかどうかにかかわらず、裁判所及び審判所に適用される。したがって、平等法に基づいて申し立てられたいかなる雇用差別請求に対しても、それができる限りにおいて、裁判所又は審判所は条約の権利と両立するように本法の解釈を確実に行わなければならない。
- 1.19 職場における人権の問題は実際には、強制労働、プラ

イバシーとデータ保護、表現と思想の自由、労働組合の活動や嫌がらせに関連して発生しやすい。

### 大規模及び小規模雇用主

- 1.20 全ての雇用主が本法に基づき同一の法的義務を負う一方、これらの義務の実践方法は異なっている場合がある。小規模雇用主はより非公式に実践し、文書化される方針も少なく、財源によって一層の制約を受けている可能性がある。大規模雇用主と小規模雇用主では義務を遂行する方法が異なるが、いかなる雇用主もその規模によって当該義務から免除されるものではないという認識をもって、本行為準則は読まれるべきである。

### 行為準則の利用法

- 1.21 準則の第 1 部は第 2 章から第 15 章までから成り、本法を詳細に説明する。
- 第 2 章**は年齢、障害、性転換、結婚及びシビル・パートナーシップ、妊娠や出産、人種、宗教又は信条、性別及び性的指向の保護特性を説明する。
- 第 3 章から 9 章**は本法のもとで禁止されている様々な種類の行為を対象とする。**第 3 章**では、直接差別を説明する。**第 4 章**は間接差別に言及し、同時に客観的な正当性のテストについて説明する。**第 5 章**は障害に起因する差別を対象とし、**第 6 章**では障害者のための調整を行う義務について定める。**第 7 章**は嫌がらせに関する規定を説明し、**第 8 章**は妊娠及び出産の差別を扱う。**第 9 章**では、違法となる行為、報復的取扱い、差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること、本法の違反幫助及び性転換差別 (欠勤) といった残りの種類について説明する。
- 第 10 章**は雇用主の義務と責任及びそれに対応する労働者の権利を説明する。**第 11 章**は、本法第 5 部で対象となっている、より広範な労働関係について扱う。**第 12 章**では積極的な行動とともに、雇用主が、導入する積極的な行動措置が本法に基づいて合法であることを確実にする手段について法規定を定める。
- 第 13 章**は、職業的要件及び他の労働に関連する例外を説明する。**第 14 章**は、本法の労働関係規定に係るいくつかの特定の例外を含む給与と福利厚生を対象とする。**第 15 章**は、個人又は委員会によって本法がいかに施行されるかを述べ、訴訟に代わる選択肢の概要を示す。
- 第 2 部は第 16 章から第 19 章までから成り**、雇用主が本法を遵守することを助け、機会均等及び全雇用サイクルを通じた成果を実現するために推奨される実践について詳述する。公共部門の雇用主は、公共部門の平等義務に基づく特定の義務を負っており、この部がその義務を果たすために役立つはずである。
- 第 16 章**では、採用プロセスにおいて雇用主が差別を回避する方法について説明する。**第 17 章**は雇用時に差別を避ける方法を説明し、労働時間、労働者のニーズへの対応、研修と人材開発、懲戒処分と苦情等の問題を扱う。**第 18 章**は、職場における平等の方針とその実施について説明する。**第 19 章**は、雇用の終了において差別を回避する方法を説明する。
- 準則の末尾には、追加情報が添付されている。**付録 1**には、本法による障害の定義に関する詳細な情報を、**付録 2**には多様性モニタリングに関する情報を記載し、また**付録 3**では、賃貸と他の法的義務が、不動産に対し合理的調整 (reasonable adjustments) を行う義務にどのように影響するかを説明する。

## 行為準則における事例

1.22 準則の中には、優れた実践の例や、本法がどのように作用する傾向があるかが含まれている。それらは単に法律において使用される原則及び概念を描写する意図で記載されているのであり、そのような観点で読むべきである。本法の範囲や範疇を示すため、事例では様々な保護特性と労働関連の状況を挙げる。

### 「雇用主」及び「労働者」の用語の使用

1.23 本法は、必ずしも法的な意味で雇用主(employer)といえない人々に義務を課している。例えば、会社の共同経営者、彼らの一次労働者を採用する者、契約労働者を採用する者である。本行為準則では便宜上、上記の人々も「雇用主」と呼ぶ。また、「雇用」の用語も、問題となる規定がこうしたより広範な人間関係に該当しないことが明確である場合を除き、広い範囲での労働関連の人間関係に言及するうえで使用される。

1.24 同様に、準則において「労働者(worker)」の用語は、「雇用主」と雇用契約にあるかどうかにかかわらず、「雇用主」のために働く者を指す。したがって、例えば契約労働者、警察官及び公務員が含まれる。「労働者」の用語はまた問題の規定が明確にそれを除外する場合を除き、求職者を含むものである。準則に「従業員」への言及がある場合には、特定の規定が従業員（その単語の厳密な意味の範囲内）のみを対象に説明していることを示す。

### 準則内の参照

1.25 本準則において、「本法」とは 2010 年平等法を指す。本法の特定の条及び附則への参照はそれぞれ「s (条)」及び「Sch (附則)」として余白に表示し、余白には時折他の法律も参照される。

### 法律の変更

1.26 本行為準則は 2010 年 10 月 1 日に施行された 2010 年平等法に言及するものである。本準則に説明される義務に影響を与える可能性のある本法又は他の法律には、今後、変更が生じる場合がある。

1.27 本法には、二重の差別（結合差別とも呼ばれる）及び新たな公共部門の平等義務に関する規定が含まれる。これらの規定が 2011 年 4 月よりも前に施行されることは期待しにくい。政府はこれらの規定を企業及び公共部門の両方に最適な方法で施行する道筋を検討中である。

1.28 したがって本準則を読む際は、本法の規定に影響を与える進展に沿って最新の状態が維持されなければならない。委員会による他の規則にも注意を払う必要がある。更なる詳細情報は委員会から入手することができる（連絡先については下記を参照）。

### 詳細情報

1.29 本法及び本法のもとで定められた法規の写しは政府刊行物発行所で購入できる。本法の他の側面を扱っている別の準則もまた、政府刊行物発行所で入手可能である。

平等人権委員会の全準則のテキスト（本準則を含む）及び準則に関する手引書もまた無償で委員会の以下のウェブサイトからワードファイル及び PDF バージョンにてダウンロードすることができる。

[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

1.30 平等法に関する無料の情報は、平等人権委員会の電話相談サービスに連絡することで入手できる。連絡先は以下のとおり。

イングランド

平等人権委員会 電話相談サービス  
料金受取人払い RRLG-GHUX-CTR  
Arndale House, Arndale Centre, Manchester M4  
3AQ  
電話 0845 604 6610  
文字入力式電話 (textphone) 0845 604 6620  
ファックス 0845 604 6630

スコットランド

平等人権委員会 電話相談サービス  
料金受取人払い RSAB-YJEJ-EXUJ  
The Optima Building, 58 Robertson Street,  
Glasgow G2 8DQ  
電話 0845 604 5510  
文字入力式電話 (textphone) 0845 604 5530  
ファックス 0845 604 5530

ウェールズ

平等人権委員会 電話相談サービス  
料金受取人払い RRLR-UEYB-UYZL  
3rd Floor, 3 Callaghan Square, Cardiff CF10 5BT  
電話 0845 604 8810  
文字入力式電話 (textphone) 0845 604 8820  
ファックス 0845 604 8830

## 2010 年平等法 雇用に関する行為準則 第 1 部

### 第 2 章：保護特性

#### 序論

2.1 この章では、平等法のもとで保護され、本準則が対象とする領域に関連する特性について概説する。

2.2 「保護特性」(protected characteristics)とは、年齢、障害、性転換、結婚及びシビル・パートナーシップ、妊娠や出産、人種、宗教又は信条、性別及び性的指向を指す。

#### 年齢

##### 法の記載事項

2.3 本法において年齢は、年齢層への言及により定義される。年齢に関連し、本法が保護特性を共有する人々に言及する際は、彼らが同じ年齢層に属していることを意味する。  
<s.5(1)>

2.4 年齢層とは同じ年齢、又は年齢の範囲に属する人々を意

味する。年齢の層は幅広いことも（例えば、「50歳未満の人々」や「18歳未満」）、逆に非常に狭いこともある（例えば、「40代半ばの人々」や「1952年生まれ」）。また、年齢層は相対的である可能性もある（例えば、「自分よりも年上」又は「自分たちより年上」）。<s.5(2)>

2.5 年齢に関連する一定の用語の意味は、前後関係によって変化することがある。例えば、若いバーテンダーを若い最高経営責任者と比較する場合などであり、「若々しい」と見られるかどうかは、その役割に依存することがある。年齢層はまた、実際の又はうわべの身体的な外見に関係することもあり、これらは実年齢とはほとんど結びつかない可能性がある—例えば、「高齢労働力」。

2.6 人の年齢層の定義にはある程度の柔軟性がある。例えば40歳は、「40歳」、「50歳未満」「35歳から45歳の間」、「25歳以上」、又は「中年」のように様々な年齢層に属するものとして記述できる。同様に、16歳という年齢も、「子供」、「10代」「50歳未満」、「25歳未満」「14歳以上」又は「16歳」を含むグループとして見ることができる。

例：25歳の女性の労働者は、「25歳」、「30歳未満」、「20歳以上」そして「若い労働者」のように、いくつもの異なる年齢層と年齢の保護特性を共有すると見ることができる。

例：86歳の男性は、「86歳」、「80歳以上」、「65歳以上」、「年金受給者」、「高齢者」そして「お年寄り」といった年齢層で、年齢の保護特性を共有していると言える。

2.7 特定の年齢層に属する個人の状況をその他と比較するために必要である場合、本法は比較すべき年齢層を指定しない。その個人の年齢層以外のあらゆる者となることもあるが、多くの場合、比較年齢層の選択はより具体的であり、これは前後関係や状況によって導かれることが多い（直接的な差別事例の比較対象者の特定に関する詳細は3.22項から3.31項に定められている）。

例：上記の初めの例で、25歳の女性が、「25歳以上」、「35歳以上」又は「高齢労働者」に自分自身を比較するかもしれない。あるいはまた、「25歳未満」又は「18歳」と自身を比較することもあり得る。

## 障害

### 法の記載事項

2.8 本法の定める障害(disability)の定義を満たす者だけが障害の保護特性を有する。本法が障害に関連する保護特性を共有する人々について言及するとき、それは同一の障害を共有する人々を意味する。<s.6、s.6(3)(b)>

2.9 ほとんどの状況で、すでに障害がなくても、過去に障害があった場合には、彼らは障害の保護特性を有するとされる。<s.6(4)>

2.10 現在障害のある人々は、嫌がらせ及び差別—障害から生じる差別を含む—（第5章を参照）に対して、また合理的調整(reasonable adjustments)を行う義務の不履行（第6章を参照）に対してこの特性のために保護される。過去に障害があった人々もまた、嫌がらせ及び差別から保護される（21.3項を参照）。

2.11 障害のない人々(non-disabled people)は、彼らが障害があるとみなされるか、又は障害者に関係している場合においてのみ、直接的な障害の差別から保護される（3.11項から3.21項を参照）。状況により、障害のない人々が嫌がらせ（第7章を参照）、又は他の報復的取扱い等の違法な行為（第9章を参照）を経験した場合には保護されることがある。

2.12 本法は、通常の日常生活活動(day-to-day activities)を行う能力に長期間にわたり相当な(substantial)悪影響を及ぼす身体的又は精神的な機能障害(impairment)を有する者を障害のある者としている。身体的又は精神的な機能障害には、視力や聴力に影響する感覚障害(sensory impairment)が含まれる。<s.6(1)>

2.13 重度の外観損傷(disfigurement)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。<Sch. 1, Para 3>

2.14 長期的(long-term)とは、その機能障害が少なくとも12か月間にわたって続いたか、又は続く見込みがあること、あるいは個人の終生にわたり続く見込みがあることをいう。<Sch. 1, Para 2(1)>

2.15 相当などは、少数又は些細な範囲を超えていることをいう。<s. 212(1)>

2.16 個人が障害を治療又は矯正する対処を講じる場合（眼鏡やコンタクトレンズの使用以外の手段）において、それらの対処なしでは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す可能性が高いならば、そうした影響が引き続きあるものとして扱われる。<Sch.1, Para 5>

2.17 これは「隠れた」(hidden)機能障害（例えば、精神疾患又は精神的健康状態、糖尿病及びてんかん）が本法の定義に該当する障害者とみなされることを意味する。

2.18 癌、HIV感染症、多発性硬化症は、診断の観点から本法に基づき障害であるとみなされる。状況により、視力障害のある者は、本法の下では自動的に障害者として扱われる。<Sch. 1, Para 6>

2.19 進行性疾患(progressive conditions)や、変動性又は再発性の影響のある者は、特定の状況において障害者とみなされる。<Sch. 1, Para 2(2) & 8>

2.20 障害のより詳細な概念については本準則の付録1を参照。また障害の定義に関連する疑問点を決定する上で考慮すべき事項についてのガイダンスは、以下の障害者問題担当局から閲覧できる。

<http://www.officefordisability.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>

## 性転換

### 法の記載事項

2.21 本法は性転換(gender reassignment)を保護特性と定義している。性の生理学的又は他の属性を変えることによる性の転換プロセス（又はプロセスの一部）を行うこ

とを計画している者、現在行っている者、又は既に行った者は性転換の保護特性を有している。<s.7(1)>

2.22 性転換者への言及とは、その性転換の保護特性を有する者への言及となる。<s.7(2)>

2.23 本法において、「性転換」は医療プロセスというよりもむしろ、自らの出生性別から離れて望ましい性へ移行する、個人的なプロセスである。

2.24 個人の性の転換は、計画されても行われなくても、又は性転換の最中であるか、プロセスが既に起こった後であるかもしれない。医療性転換治療を受ける場合を含めるが、保護特性を有する上では医療としての治療を受けることは必須ではない。

**例：**物理的に女性として生まれたが、男性としてその残りの人生を生きることを決めた個人が、男性として生き始め、そう続けている。彼は何らかの医学的介入の必要なしに、順調に男性として過ごしているため、医師の診断を受ける必要はないと判断している。

2.25 本法は、少なくとも個人が性転換を行うことを計画しているべきであると要求しているが、回復不能となるような計画を要求してはいない。性転換のプロセスを開始したがその後取りやめた人々は、依然として性転換の保護特性を有している。

**例：**物理的に男性として生まれたある個人が、友人に性別を転換しようとしていることを伝える。彼女はプロセスを開始するためカウンセリングセッションに参加するが、それ以上参加しないことに決める。彼女は性転換プロセスの一部を受けているため、本法により保護される。

2.26 保護が与えられるのは、性転換プロセスの一部として、性別アイデンティティーからの衝動によって服装倒錯行動 (cross-dress) をとるといった場合であり、他の理由により異性の衣服を選択する場合には適用されない。

2.27 本法で保護されるために、性転換者とその性転換状態について雇用主に通知するという要件はない。しかし、もし労働者が性転換を計画中か、又は転換の過程にある場合、彼らは雇用主がプロセスにおいて支援できるよう、要求事項について雇用主と協議することができる。

**例：**雇用主が主催する夕食会の前に、ある労働者が同僚に、笑いを取るために女装して来るつもりだと伝える。彼のマネージャーは会社の悪いイメージを与えないようにそのようなことはやめるよう言う。この労働者には性転換する意図がないため、これを差別とする請求権を持たない。

一方、その労働者が性別アイデンティティーに起因して、性転換プロセスの一部として同じことを言った場合には、これは性転換の直接差別となる。

2.28 「性別違和感」又は「性同一性障害」があると診断されている場合、そしてその状況が日常生活活動を行う能力に相当なかつ長期的な悪影響を及ぼしている場合には、これに該当する人々は本法の障害者差別禁止規定に基づいて保護されることができる。

## 性別認定証明書

2.29 2004 年性別承認法 (GRA) は、性別認定証明書を保持する者は獲得した性別に応じて扱われなければならないと規定している (当該法の対象範囲となっている人々の詳細については GRA 及び個人の機密情報の処理について扱う 1998 年データ保護法を参照のこと)。

2.30 性転換者は、彼らの法的な性別の証拠としての性別認定証明書を提示するよう日常的に求められるべきではない。そうした要求は、性転換者のプライバシーへの権利を危険にさらすものである。雇用主は個人の法的な性別の証明が必要な場合には、彼らの (新たな) 出生証明書で十分に確認する必要がある。

## 結婚及びシビル・パートナーシップ法の記載事項

2.31 結婚し、又はシビル・パートナーシップ (civil partnership) を持つ個人は、結婚及びシビル・パートナーシップの保護特性を有する。<s.8(1)>

2.32 結婚は、イギリスにおいて法的に結婚と認められる男女の正式な結婚を対象とする。シビル・パートナーシップは、イギリス以外で登録されたものも含め、2004 年シビル・パートナーシップ法のもとで登録されたシビル・パートナーシップを指す。

2.33 結婚し、又はシビル・パートナーシップを持つ人びとのみがこの事由での差別から保護される。未婚又は単身の状態では保護されない。結婚しようとしている、又はシビル・パートナーシップを登録しようとしている人々、若しくは離婚やシビル・パートナーシップを解消した人々については、この事由によって保護されることはない。<s.13(4)>

2.34 結婚し、シビル・パートナーシップを持つ人々は同一の保護特性を共有する。例えば、既婚の男性とシビル・パートナーシップを持つ女性は結婚とシビル・パートナーシップの保護特性を共有している。<s.8(2)(b)>

## 妊娠及び出産法の記載事項

2.35 本法は、妊娠及び出産を保護特性として挙げている。雇用主が本法により「保護期間」と定める期間において不当な待遇を課すことは違法である。職場における妊娠及び出産の差別は第 8 章で詳細に検討されている。<s.4, s.18(6)>

## 人種法の記載事項

2.36 本法は、「人種」を肌の色、国籍、民族又は出生国を含むものと定義する。<s.9(1) (a) - (c)>

2.37 特定の人種グループに属する者は、人種の保護特性を有する。人種グループはまた、複数の異なる人種グループから構成される。「人種グループ」の意味については 2.46 項を参照。<s.9(2)>

## 国籍

- 2.38 国籍（又は市民権）は、個人と、出生又は帰化による国家との間の特定された法的関係である。これは出生国とは別のものである（下記 2.43 項を参照）。

## 民族的出身

- 2.39 人は誰でもその民族的起源を持つが、裁判所により定義された「民族グループ」に属する個人にのみ、本法の規定が適用される。これは、個人がその特定の特性のためにそれ自体異なるとみなし、また他の人々によって異なる別のコミュニティとみなされる民族グループに属していなければならないことを意味する。通常、これらのグループの特性は周囲のコミュニティから区別される。

- 2.40 民族グループが有していなければならない主要な特性が 2 つある。それは共有した長い歴史と、独自の文化的伝統である。これに加え、民族グループは 1 あるいは複数の次の特性を有していてもよい：共通の言語、共通の文学、共通の宗教、共通の地理的起源、又は少数派であること、抑圧されたグループであること。

- 2.41 民族グループ又は国家グループは、新しいメンバーを加えることができる。例えば、グループの一員と結婚する者である。同時に、個人が民族グループから離れることも可能である。

- 2.42 裁判所は、次の民族グループを保護グループとして確認した：

シーク教徒、ユダヤ人、ロマのジプシー、アイリッシュ・トラベラーズ、スコットランドのジプシー及びスコットランド・トラベラーズ。

## 出生国

- 2.43 出生国については、少なくともある時点での、国家の存在又は以前に国家が存在したことを示す歴史的及び地理的に識別可能な要素を持たなければならない。例えば、イングランドとスコットランドはかつて別々の国であったため、イングランド人とスコットランド人は別々の出生国を有する。出生国には、もはや存在しない国における出生（例えば、チェコスロバキア）、又は現在の意味では国家とみなされない「国家」を含めてよい。

- 2.44 出生国は国籍とは異なる。例えば、中国国籍の人々は中国の市民であるかもしれないが、他の国の市民である場合も多い。

- 2.45 出生国は世代によって変わることはあるが、その人自身の出生国は変更できるものではない。

## 「人種グループ」の意味

- 2.46 人種グループとは、肌の色、国籍又は民族若しくは出生国を有し、又は共有する人々をいう。例えば、「英国人」の人々は人種グループになる。すべての人種グループが、本法に基づいて違法な差別から保護される。<s.9(3)>

- 2.47 一人の個人が複数の人種グループに属する場合もある。例えば、「ナイジェリア人」は肌の色、国籍又は民族若

しくは出生国によって定義されてよい。

- 2.48 人種グループは複数の異なる人種グループで構成される。例えば、黒人及び英国市民の両方を包含する「黒人の英国人」は人種グループである。別のグループとして、インド人、パキスタン人、バングラデシュ人及びスリランカ人を含む「南アジア人」も人種グループであり得る。<s.9(4)>

- 2.49 除外することによる人種グループの定義もまた可能である。例えば、「非英国人」の国籍の者は 1 つの人種グループを形成する。

## 宗教又は信条 法の記載事項

- 2.50 宗教や信条の保護特性には、あらゆる宗教、あらゆる宗教的又は哲学的信念が含まれ、同時にそのような宗教又は信条を持たないことが含まれる。<s.10(1) & (2)>

- 2.51 例えばキリスト教徒はかれらがキリスト教徒であることによる差別から保護され、非キリスト教徒は、他の宗教又は信条を持っているか持たないかにかかわらず、キリスト教徒でないという理由で差別されることから保護される。

- 2.52 本法における宗教と信条の意味は広く、それはヨーロッパ人権条約の第 9 条（思想、良心及び宗教の自由を保証）と矛盾しない。

## 宗教の意味

- 2.53 「宗教」は宗教を持たないことを含め、あらゆる宗教を意味する。「宗教」の用語には、イギリスにおいて一般に認識される、バハイ教、仏教、キリスト教、ヒンズー教、イスラム教、ジャイナ教、ユダヤ教、ラスタファリ主義、シーク教及びゾロアスター教が含まれる。それが宗教であるかどうかは、裁判所が決定するものとする。<s.10(1)>

- 2.54 宗教としての保護を受けるうえでは、その宗教が主流又は有名である必要はない。しかし、明確な構造と信念体系を有していなければならない。イスラム教のスニ派や、キリスト教のメソジストといった宗教内の宗派や教派は、本法の目的に照らして宗教とみなされる。

## 信条の意味

- 2.55 信条は、信条を持たないことを含め、あらゆる信条を意味する。<s.10(2)>

- 2.56 「宗教的信念」は、信条及び宗教又は中心的教義への固執に勝るものであり、同じ宗教の中でも人によってさまざまである。

- 2.57 宗教的信念でない信条には、哲学的信念がある。

- 2.58 信条は、信仰や神又は神々への崇拜を含んでいなくてもよい。しかしその個人の生活又は世界観に影響を与えるものでなければならない。

## 2.59 哲学的信念が本法に基づき保護されるための条件

- 純粋に保持されていること
- 入手可能な情報の現状に基づく意見や観点でなく、信念であること
- 人間の命と行動様式の厳粛かつ実質的な側面に応じた信念であること
- 説得力、真剣度、結束性及び重要性が一定のレベルに達していること
- 人間の尊厳と両立しないものでなく、他者の基本的権利と対立せず、民主主義社会において敬意を払われるべきものであること

**例：**ある女性が特定の人種グループに対する人種的優越性の哲学を信じている。それは彼女の人生において重要な意思決定の中心となる信念である。この哲学は人間の尊厳と両立しておらず、他者の基本的人権と対立するものであり、したがって本法の目的に照らして「信条」を構成するものではない。

## 宗教又は信条の表明

2.60 ヨーロッパ人権条約第9条のもと、人は特定の宗教又は信条を保持する絶対的権利を持つ一方、宗教又は信条の表明は特定の状況において制限されることもある限定付きの権利となっている。例えば、プライベートな生活や家族生活が尊重される権利（第8条）、表現の自由についての権利（第9条）といった他の条約の権利に対してバランスをとる必要があるだろう。

2.61 宗教又は信条の表明には、礼拝や休息の日を祝うこと、特定の日に該当するドレスコードや定められた食事制限に従うこと、又は何らかの実践を行うか避けるといった行為が含まれる。宗教又は信条を保持していることと、それを表明することの間には、常に明確なラインがあるわけではない。宗教又は信条を表明する個人の権利を制限することは違法な差別になるかもしれず、これは通常、間接差別(indirect discrimination)につながる。

**例：**雇用主がスタッフに対して「帽子禁止」の方針をとっている。この方針は客観的に正当化できない限り、その宗教の表明としてターバンを着用するシーク教徒、ヘッドスカーフを着用するイスラム教徒の女性、そしてスカルクヤップ(skullcap)を着用する正統ユダヤ教徒の男性に対する間接差別となる。

## 性別

## 法の記載事項

2.62 性別はあらゆる年齢の男性又は女性に言及する保護特性である。人々のグループとの関連では、男性や男児、又は女性や女兒のいずれかに言及する。<s.11(a) & (b), s.212(1)>

2.63 性差別(sex discrimination)を示すための比較対象者は、異性である。性別においては、性転換(2.21項を参照)又は性的指向(2.64項を参照)は含まれない。

## 性的指向

## 法の記載事項

2.64 性的指向(sexual orientation)は保護特性である。それ

は個人の性的指向が向かうものを指す。<s.12(1)>

- 同性者(すなわち、ゲイの男性やレズビアン)
- 異性者(すなわち、異性愛者)、又は
- どちらかの性(すなわち、バイセクシャル)。

2.65 性的指向は、個人の行動だけでなく、その感じ方に関連するものである。

2.66 性的指向の差別は特定の性的指向を持つことによる差別に加え、その性的指向を表明することに関連する差別が対象となる。これらには性的指向を持つ者の外見、彼らが行く場所、行動を共にする者も含まれる。

2.67 本法が性的指向の保護特性に言及する際は、以下を意味する。<s.12(2)>

- 特定の保護特性を有する個人への言及は、特定の性的指向のある者への言及であり、かつ
- 保護特性を共有する人々への言及は、同一の性的指向のある人々への言及である。

2.68 性転換と性的指向という2つの特性が関係するという一般的な誤解にかかわらず、性転換は別の保護特性であり、性的指向とは関係しない(2.21項を参照)。

## 平等法による保護の制限

2.69 あらゆる禁止行為に関し、いくつかの保護特性に対し本法は保護を与えない。

- 結婚及びシビル・パートナーシップに関し、未婚又は単身である者には差別からの保護がない(2.33項を参照)。
- 結婚及びシビル・パートナーシップについては、直接的な関連性差別と認識差別(3.18項及び3.21項を参照)、又は嫌がらせ(7.5項を参照)には保護がない。しかし、シビル・パートナーシップに関する嫌がらせは、性的指向との関係において嫌がらせとなるだろう。
- 妊娠及び出産について、直接的な関連性差別や認識差別(3.18項及び3.21項を参照)、間接差別(4.1項を参照)、又は嫌がらせ(7.5項を参照)からの明示的な保護はない。しかし、上記の3つの状況においては、労働者が性差別の規定によって保護される場合がある。
- 関係者や認識による差別とは別に、障害による直接差別からの保護が障害者のみに適用される(3.35項を参照)。
- 間接差別及び障害に起因する障害差別は、障害者にのみ適用する(第4章及び第5章を参照)。
- 雇用主は、障害労働者(disabled worker)、又は実際若しくは潜在的な障害のある求職者(disabled job applicant)に対し、合理的調整を行う義務のみがある(第6章を参照)。

## 第3章：直接差別

## 序論

3.1 この章では、保護特性を有する全ての者の雇用において、本法が直接差別(direct discrimination)と言及することにつき説明し、比較対象者の必須要件がどのように満たさ



れるかを論じる。

## 法の記載事項

3.2 直接差別は、人が保護特性を理由に他の者よりも別の者を不利に扱うときに起こる。<s.13(1)>

3.3 直接差別は一般的に違法である。しかし、次のような状況においては合法であることがある。<>

- 保護特性が年齢であり、不利な扱いが正当な目的を達成させるうえで釣合いの取れた手段として正当化される場合 (3.36 項から 3.41 項を参照)。<s.13(2)>
- 障害者の保護特性に関連し、障害者が非障害者よりも有利に扱われるという場合 (3.35 項を参照)。<s.13(3)>
- 本法が、通常ならば違法となるはずの直接的な差別待遇を許可する明示的な例外を示すとき (第 12 章から第 14 章を参照)。

### 「不利な扱い」とは何か。

3.4 雇用主が労働者を「不利に」扱ったかどうかを判断するためには、同様の状況で他の労働者をどのように扱ったか、又は扱うかの比較が行われなければならない。雇用主が他の労働者と比べて明らかにその労働者を不利な状態に置く場合、それは不利な扱いである可能性が高い。例えば、求職者が仕事を拒まれた場合である。不利な扱いには、選択肢が奪われること、又は機会から除外されることも含まれる。

**例：**就職面接で、応募者である女性が同性のパートナーがいることを話す。彼女は最も優秀な候補者だったが、雇用主は彼女を採用しないことを決める。この決定は、合格した異性愛者である別の候補者よりも彼女を不利に扱っている。不合格であった応募者への待遇が彼女の性的指向のせいである場合には、これは直接差別となる。

3.5 不利な扱いと判断するうえで、労働者は実際の不利益 (経済的な不利益その他) を経験する必要はない。雇用主が別の人々を扱う (又は扱うだろう) のと異なる方法で扱われることを労働者は望んだらうと合理的に説明することで十分である。

**例：**同じ等級である同僚の男性が見積もり業務を続ける一方で、女性労働者の見積もり業務が取り消される。彼女は降格されておらず、金銭的不利を被っていないが、彼女の部下や同僚の立場からは彼女が貶められたと感じているように見える。彼女から見積もり業務が取り消されたことは、男性の同僚への待遇に比べ彼女に対し不利な扱いである可能性がある。その不利な扱いが、彼女が女性のためである場合、これは直接差別となる。

3.6 本法のもとで、雇用主は、例えば仕事上の地位を失う代わりに割増給与を与えるなど、より有利な扱いに対し埋め合わせることで不利な扱いのバランスをとり、又は取り除くことはできない。

**例：**女性販売員が彼女の雇用主に、今後の人生を男性として過ごすつもりであることを伝える。この結果として、彼女は顧客との接触がない役割に降格する。雇用主は、仕事上の地位の喪失を補うためにその給与を上げる。給

与の増加にかかわらず、その降格は性転換を理由とする不利な扱いを構成するものである。

3.7 妊娠及び出産による直接差別についてのテストは、待遇が有利でないというよりもむしろ、**不利である**かどうかである。その女性への待遇について他の労働者の経験と比較する必要はない (第 8 章を参照)。<s.18>

## 分離待遇

3.8 保護特性が人種である場合、労働者個人又はグループを意図的に異なる人種の他者から分離させることは自動的に不利な扱いとなる。人種の分離(segregation)は常に差別となるため、比較対象者を特定する必要はない。しかし誤って生じた状況ではなく意図的な行為又は方針でなければならない。<s.13(5)>

**例：**主に英国人のスタッフを採用しているイギリスのマーケティング会社がポーランド国籍者を採用し、彼らの席を別室にして「リトル・ポーランド」と名づけている。同社は、ポーランド人のスタッフにイギリス人スタッフとは別の席を与える非公式な方針を持つことで、彼らが英語を話すスタッフを邪魔することなく、自らの母国語で会話し合えると主張する。同社は人種によってスタッフを分離する意図的な方針を持っているため、これは分離待遇(segregation)である。

3.9 他の保護特性に関連付けられる分離待遇は、直接差別である**可能性がある**。しかし、それが結果的に不利な扱いになることを示す必要がある。

## 共有された保護特性

3.10 直接差別は、雇用主と労働者が同一の不利な扱いを引き起こす保護特性を共有する場合にも起こる。<s.24(1)>

**例：**イスラム教徒の実業家が、彼のアシスタントとしてイスラム教徒の女性を採用しないことに決める。彼女が最も適任な応募者であるにもかかわらず、代わりに彼は特定の宗教も信条も持たない別の女性を採用する。彼はこの選択の方が、その多くがキリスト教徒か特定の宗教的信念を持たない顧客や同僚に対してより良い印象を与えると信じている。この実業家は、彼が断った女性と同一の宗教を共有しているとしても、これは宗教及び信条による直接差別になり得る。

## 保護特性「による」

3.11 保護特性「による (because of)」とは、以前の平等に関する法律における (保護特性が)「根拠となる (on grounds of)」と同じ意味を有する。新しい表現は、直接差別に相当するものの法的意味を変更するものではない。特性は不利な扱いの原因である必要があるが、唯一の主な原因でなくてもよい。

3.12 いくつかの事例においては、待遇における差別は、待遇それ自体から明らかである。

**例：**雇用主が求人広告において「ジプシーとトラベラーズは応募不要」と提示した場合、仕事に応募する資格があったジプシー又はトラベラーズが求人広告の提示のた

めに阻止された意味で、人種による直接差別となる。この事例は、待遇それ自体から明らかな待遇における差別である。

- 3.13 他の事例では、保護特性と待遇の間の関係性が不明確であり、保護特性によるものであるかを判断するために雇用主がなぜその労働者を不利に扱ったかに目を向ける必要があることがある。

**例：**面接において、応募者が多発性硬化症を患っていることを雇用主に告げる。応募者は不合格となり雇用主は障害のない別の者に仕事を与える。この事例では、彼の障害による不利な扱いであったかを定めるために、雇用主がなぜ多発性硬化症を持つ不合格の応募者に仕事を依頼しなかったかに目を向ける必要がある。

- 3.14 たとえ雇用主の真意や意図するところであっても、また労働者への不利な扱いが意識的か無意識的にかかわらず、直接差別は違法である。雇用主自身が認めようとすらない偏見、雇用主の善意からの行動から生じる偏見、又は保護特性によってその労働者に異なる待遇をしていることに雇用主が単に気付かないという場合もある。

**例：**男性だけのチームで作成している釣り雑誌が女性記者を採用しない。彼らは純粋に、男性ばかりの環境では女性が不満を持ち、快適に感じないだろうと懸念している。彼らが女性を採用しないという意思決定は善意からのものであるように見えるが、これは直接的な性差別にあたるだろう。

- 3.15 直接差別には、それが正確であるかどうかにかかわらず、保護特性に伴う固定概念に基づいて個人を不利に扱うことが含まれる。

**例：**ある雇用主が、人の記憶力は年齢とともに低下すると考えている。彼は、彼のチームにいる60歳のマネージャーについて、彼女はもはや役割を有能にこなすとは信頼され得ないだろうと一誤って一想定する。昇進の機会があったが、彼はそのマネージャーには何も言わなかった。この雇用主の行為は、60歳の能力についての固定概念に影響されている。これは年齢による不利な扱いにあたるだろう。

- 3.16 例えば問題になっている待遇が差別的な外部の規則に従う決定に基づいている場合、雇用主は、その待遇を差別的な他の規準(criterion)に根拠を置くことはできない。

**例：**ある化学会社が55歳以上の女性と60歳以上の男性に好条件を提示したかたちで希望退職を募る。ある56歳の女性はその条件を活用し、好条件で離職できるが、同じ56歳の男性はそうすることができない。同社はこの構想が、もともとある女性は60歳以上、男性は65歳以上という年金の条件に基づくものだと主張する。この構想は、男性労働者に対して、性別を理由に差別するものである。会社は差別の弁明として、たとえこの場合、その外部方針が合法である可能性があったとしても、それ自体差別的である外部の方針を拠り所にするとはできない。

- 3.17 保護特性「により」不利な扱いを受けている労働者は、彼ら自身が保護特性を有していなくてもよい。例えば、

保護特性を有する者と関連付けられることにより(関連性差別(discrimination by association))、又は保護特性を有していると誤解されることによって(認識差別(discrimination by perception))、差別が生じることがある。

### 関連性差別

- 3.18 雇用主が保護特性を有する別の者との結びつきによって労働者を不利に扱う場合、直接差別となる。しかしこれは、結婚及びシビル・パートナーシップ又は妊娠と出産には適用されない。妊娠と出産の場合には、妊娠中の女性又は最近出産した女性との結びつきにより不利な扱いを受ける労働者は、性差別を申し立てる権利がある場合がある。

- 3.19 関連性差別は様々なかたちで生じうる、例えば、労働者が保護特性を有する親、息子や娘、パートナー、介護者又は友人を持つ場合である。他者との関係においては、恒久的である必要はない。

**例：**障害のある息子を持つ片親の父が、息子の病気や病院の予約のあるときはいつも仕事の時間を削らなくてはならない。雇用主は労働者がその息子を介護しなければならぬ事実を不快に思うようであり、最終的に彼を解雇する。この解雇は、彼の息子との結びつきに対する直接的な障害差別となる可能性がある。

**例：**あるマネージャーは、ゲイである個人と外出しているという理由で一人の労働者(異性愛者)を不利に扱っている。これは、その個人とのつながりによる、その労働者に対する直接的な性的指向の差別だろう。

- 3.20 保護特性による直接差別は、労働者が特定の保護特性を有する者を支援する運動に携わる場合、又はそのような特性を持つ個人又は人々(又は雇用主がそうであると信じる者)を不利な状態に置くような行動を拒否した場合にも生じ得る。本法の規定の示すところでは、差別の原因になり、又は誘発することもここに関連する可能性がある(9.16項から9.24項を参照)。

**例：**雇用主が、ある業務について内部応募者を最終選考に含めなかった。なぜならその応募者(彼自身は障害者ではない)が障害労働者たちのために非公式のネットワークを設ける支援をしたからである。この事例は、障害による不利な扱いになり得る。

### 認識差別

- 3.21 雇用主が誤ってその労働者が保護特性を有すると考え、そのためにその雇用主が労働者を不利に扱う場合も、直接差別となる。しかしこれは妊娠と出産、又は結婚とシビル・パートナーシップには適用されない。

**例：**ある雇用主が、応募者の氏名がアフリカ系の響きであったことからその白人女性を黒人であると考え、応募書類を返却した。これは雇用主の誤った認識に基づく直接的な人種差別に当たる。

**例：**ある男性的な女性が販売担当者として仕事に応募する。販売マネージャーは彼女の外見から彼女が性転換者で

あると思ひ、面接において最も評価が高かったにもかかわらず彼女を採用しない。彼女は実際には性転換者ではないものの、性転換と認識されたことによる直接差別を請求する権利がある。

### 比較対象者

3.22 多くの状況で、直接差別とみなされるためには、労働者への雇用主の待遇が、保護特性が適用されない他の労働者に対し雇用主が扱い、扱ったことがあり、又は扱うだろう方法と比較して不利である必要がある。この他の個人が「比較対象者」(comparator)として参照される。しかし、人種差別(3.8項を参照)又は妊娠と出産の差別(3.7項及び第8章)の場合には比較対象者は不要である。< s.13(1)>

#### どのような比較対象者が適切か。

3.23 本法は、直接差別のために比較すべき人々として、互いに関連する状況の間には重要な違いはあってはならないとしている。しかし、全ての面で2人の人間(つまり、労働者と比較対象者)の状況が同定される必要はない。重要なのは、労働者の待遇に関する状況が、比較対象者の状況と同じか、又は似ているということである。< s.23(1)>

**例:**ある雇用主の会社でITスーパーバイザーの欠員があり、2人のIT労働者はいずれも、そのポストに応募する。1人はスコットランド人であり、もう1人はイギリス人である。2人とも年齢が近く、障害はなく、異性愛者の男性で、実践的でないキリスト教徒である。しかし、イギリス人の方がもう片方のスコットランド人よりも経験がある。スコットランド人の男性が昇進し、イギリス人男性は直接的な出身国による人種差別だと主張する。この事例では比較対象者の状況が十分に酷似しており、有効な比較が可能である。

**例:**日本企業の本部に限られた人数のスタッフをイギリスの子会社に出向させ、現地採用の英国人スタッフとともに働かせる。現地採用スタッフの一人が、同じ等級である日本人の出向社員よりも低い給与や福利厚生であることに苦情を申し出る。2人は同じ会社のために同じ等級で働いているとはいえ、出向社員である日本人と現地スタッフでは実質的に事情が異なる。彼は日本で採用され、日本の親会社に少なくとも部分的に報告業務を課されており、異なる昇進経路を経ている。彼の給与と福利厚生は彼が海外で働いているという事実を反映するものである。こうした理由により、彼は適切な比較対象者とはいえないだろう。

### 仮説上の比較対象者

3.24 実際には、事情を同じくする、若しくは大きく異なる実在の人物を特定することが必ずしもできないことがある。その場合、仮説上の比較対象者を想定することが必要だろう。

3.25 場合によって、実際の比較対象者として特定された個人が、大きく異なる状況にあることが判明する。それでもなお、彼らへの待遇が仮説上の比較対象者を構築するのに役立つことがある。

**例:**レストランで働くある労働者が性転換のプロセスにある。彼女はレジ業務で雇用主にとって小さな金銭上の損失につながるミスを犯し、それを理由に解雇される。このような状況は以前に生じたことがなく、したがって実際の比較対象者はいない。しかし半年前に、許可なく家庭用品を持ち帰った別の労働者に対し、その雇用主は書面による警告を与えた。この待遇は、性転換者ではない仮説上の労働者がレジのエラーをしても、雇用主はその労働者を解雇しなかったであろうことの証拠として用いることができる。

3.26 仮説上の比較対象者を構築するには、差別の申告者と同一ではないが似た状況を持つ、複数の人への待遇における考慮すべき要素を含んでよい。それらの要素をまとめて検討することによって、仮説上の比較対象者が扱われるであろう待遇よりも申告者が不利に扱われたことについて、雇用審判所が結論を出すことができる。

**例:**ある雇用主が、ある場面で彼女が嘘をついたという理由で試用期間中の労働者を解雇した。彼女は嘘をついたことを認める一方で、それは雇用主が彼女の士気を弱め、プレッシャーを与えたためであったと説明した。実際の比較対象者がいない中で、その労働者は彼女への待遇を2人の男性への待遇と比較した。1人は、不誠実にふるまっても解雇されておらず、もう1人は雇用主による不当なプレッシャーによって業務効率が低下していたにもかかわらず試用期間をパスした。審判所は、上記2名の比較対象者への待遇の要素から、この労働者が性別による差別で不利に扱われたことを示す仮説上の比較対象者を構築する可能性がある。

3.27 誰が仮説上の比較対象者となるかはまた、なぜ雇用主が申告者をそのように扱ったかという理由によって異なる。多くの事例で、まず雇用審判所が申告者への待遇の理由を明確にする方が容易である。これには、その個人がなぜそのように扱われたのかという理由を明らかにするために申告者とは事情が異なる者への雇用主の待遇を検討することが含まれる。その理由が保護特性によると判明した場合には、仮説上の比較対象者(複数の場合もある)への待遇と比べることができる。

**例:**直属マネージャーにより不当に厳しい業績評価を受けたことを巡る紛争のあと、ソマリア出身であるその労働者は上席のマネージャーより懲戒処分を受けたが、彼はこれを不適切で不当であると考えている。彼は直接的な人種差別として賠償請求する。雇用審判所は、まずそれが人種による差別かどうか判断するために、2人のマネージャーの異例の行為の理由を調べるだろう。この件が事例として成り立つと判明すれば、彼らは次に、その労働者が仮説上の比較対象者(複数の場合もある)が扱われたであろう方法よりも不利に扱われたかどうかについて検討する。

3.28 これについて調べるもう一つの手段は、「関係のある保護特性がなかった場合も、申告者はそのように扱われただろうか」と聞いてみることである。

### 障害者の場合の比較対象者

3.29 直接的な障害差別の比較対象者は、他のタイプの直接

的な差別の場合と同じである。しかし、障害者の場合、その能力を含め、比較対象者と障害者の事情が大きく異なっているとはならない。その障害者と同じ障害ではないが能力又はスキルが同じである者が比較対象者としてふさわしいだろう（それらの能力やスキルが障害そのものから発生しているかどうかは関係がない）。<s.23(2)(a)>

3.30 実際の不利な扱いに関連する状況に焦点を当てることが重要である。場合によっては、特定の能力が障害それ自体の結果である可能性があるが、これらは比較対象するための事情とはならない可能性がある。

**例：**関節炎の障害を持ち、毎分 30 ワードのタイプ打ちができる男性が、タイプ業務を含む事務職に応募するが、タイプ速度が遅すぎるという理由で不合格となる。直接差別の請求においては、関節炎ではないが、同じタイプ速度と精度である者が適切な比較対象者となる。この場合、障害のある男性は重いものを持ち上げることができないが、それは彼が応募した仕事の要件ではない。状況に関連していないので、彼は重いものを持ち上げることができない比較対象者を特定する必要はない。

### 性的指向の場合の比較対象者

3.31 本法は性的指向について、事実として、シビル・パートナーである個人と結婚している個人の間には、それぞれに関係する状況において実質的な差異はないとしている。<s.23(3)>

**例：**ゲイでシビル・パートナーシップの関係にある労働者が、彼の性的指向によって昇進を拒否されたと訴える。代わりに結婚している彼の同僚が昇進する。事実としてシビル・パートナーシップである労働者と結婚している同僚の状況の間には実質的な違いはないため、この事例において彼は比較対象者としてこの結婚している同僚を参照することができるだろう。

### 差別的な意図を持つ求人広告

3.32 雇用主が求人広告において、採用に当たって保護特性がある者を不利に扱うような提示をする場合、それは直接差別となる。なお、問題となる仕事に応募する資格がある者のみが、本法に基づいて差別の請求をする権利がある。

**例：**あるマーケティング会社が、ウェブサイト「若い新卒者」を募集する旨の求人広告を出す。これは年齢による差別的意図を持つ求人広告と解釈され得る。その職に応募する意欲をそがれた若くない卒業生の中で応募資格を持つ者は、直接差別を請求することができるだろう。

3.33 求人広告が差別的であるかという問題は、分別のある人がそのように考えるかどうかにかかわらず、あらゆる種類の刊行物又はラジオ、テレビ、映画、インターネットや展示会における通知やチラシを含む。

**例：**ある衣服製造会社が地方新聞に、トルコ人ミシン工を募集する求人広告を掲載する。分別のある人は、この求人広告を人種による差別的な意図を持つ求人広告であると見るだろう。

### 結婚及びシビル・パートナーシップ

3.34 雇用との関係において、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、直接差別は、結婚しているか又はシビル・パートナーである労働者自身への不利な扱いのみを対象とする。独身者又は結婚やシビル・パートナーシップ以外の関係を持つ者（同棲しているかどうかは考慮しない）は、彼らの関係による直接差別から保護されない。<s.13(4)、s.8(2)>

**例：**ある雇用主が勤務するスタッフに配偶者とシビル・パートナーへの「勤務中死亡」給付制度を設けている。男性と同棲しているが、結婚していないある女性労働者が、同棲相手を勤務中死亡給付の受取人として指名することを望む。彼女は結婚していないため、そのように指名することはできないと言われる。同棲者であることは保護特性ではないので、彼女はこれを差別として請求することはできない。

### より有利に扱うことが合法的な場合 障害者へのより有利な扱い

3.35 障害差別との関係において、本法は障害者を保護しているため、障害のある者を障害のない者よりも有利に扱うことは差別ではない。<s.13(3)>

**例：**ある雇用主は 60 名のスタッフを抱えているが障害労働者は一人もいない。新たな秘書を募集する求人広告で、障害のある全応募者にその仕事への面接の機会を保証する。これは障害による直接差別には当たらない。

### 年齢による正当な直接差別

3.36 年齢に基づく規則や慣行には正当とみなされるものもあるため、年齢の保護特性には異なる手法が適用される。年齢による不利な扱いは、雇用主が正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを示すことができる場合には直接差別ではない。これはしばしば「客観的な正当性テスト」と呼ばれる。<s.13(2)>

3.37 年齢による直接差別を考えるうえで、特定の年齢層の労働者に影響を与える規則や慣行と、間接差別を引き起こす可能性のある全ての人々に平等に適用される中立的な規定、規準又は慣行とを区別することが重要である(4.6 項を参照)。

3.38 差別法の他の分野にも適用される客観的な正当性テストは 4.25 項から 4.32 項に詳述する。

3.39 年齢に基づく規則又は慣行が「客観的に正当」かどうかの問題、すなわち、正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であるかについては 2 つのステージで取り組むべきである。

- 第一に、その規則や慣行の目的は合法的かつ非差別的であり、現実的、客観的な考察を表すものであるか。
- 第二に、もし目的が正当なものである場合、それを達成する手段は釣合いのとれたものであるか。すなわち、あらゆる状況において適切に必要なものか。

3.40 以下は客観的な正当性テストを満たすと思われる年齢

に基づく規則の描写である。

**例：**ある建設会社は、より危険度の高いビルの現場では18歳以下の者を採用しない方針をとっている。この方針の背後にある目的は、彼らの経験不足や体力的な未発達に伴って生じる健康や安全面のリスクから若者を守ることである。この目的は、若年労働者のビル現場における事故統計に裏付けられたものであり、したがって合法となるだろう。18歳というしきい値を課すことは、それが証拠に裏付けられている場合にはおそらく目的を達成させる釣合いのとれた手段と言える。もしこのしきい値が25歳に設定されていた場合には、必ずしも釣合い性のテスト条件を満たすとは言えない。

3.41 以下は客観的な正当性テストを満たさないとされる年齢に基づく規則の描写である。

**例：**ある運送会社が、運転手は55歳でトレーラートラックの運転をやめることを強制する包括的方針を導入する。この年齢以上の者は心臓発作のリスクが増加するという統計的な証拠があるためである。公衆安全の目的として、これはリスクの証拠に裏付けられた合法的なものだと言えるだろう。しかしながら、同社はその包括的禁止がこの目的を達成するための釣合いのとれた手段であることを論証しなければならないだろう。個々の運転手の健康診断の方が、同じ目的を達成するためにより差別的でない手段であることから、これは困難かもしれない。

**例：**あるファッションの小売業者が、店員に応募した中年の女性を、その仕事には「年をとり過ぎている」という理由で断る。彼らはファッションのターゲットである若い顧客を惹きつける必要があると彼女に伝える。これが小売業者側の現実の経営ニーズに対応している場合、正当な目的として認められる。しかしながら、この中年女性を不合格にすることは、同目的を達成するための釣合いのとれた手段とはならないだろう。店員全員が商品知識とファッション感覚を持つことを要件にすることが、その目的を達成するためのより差別的でない手段であろう。

#### 職業上の要件

3.42 本法は、雇用における直接差別を禁止するために純粋に仕事に必要である職業上の要件(occupational requirement)について一般的例外を設けている。詳細については第13章を参照。<Sch. 9, Para 1>

## 第4章：間接差別

### 序論

4.1 本章では、間接差別(indirect discrimination)及び「客観的な正当性」(objective justification)について説明する。後者の概念は間接差別、年齢による直接差別、障害による差別、そして本法によって認められるいくつかの例外に適用される。

4.2 間接差別は妊娠及び出産以外のあらゆる保護特性に適

用される(ただし、妊娠及び出産の状況においては間接的な性差別が適用されることがある)。

### 法の記載事項

4.3 間接差別は、保護特性を共有する労働者を特定の不利な状態に置くような、一見中立的な規定、規準又は慣行を雇用主が適用する時に生じる可能性がある。<s.19(1) & (2)>

4.4 間接差別については、4つの要件が満たされていなければならない。<s.19(2)>

- 雇用主が、特定の労働者を含む関連グループに対し平等に規定、規準又は慣行を設定している(又は設定するだろう)。
- その規定、規準又は慣行は、保護特性を持たない人々に比べてその労働者の保護特性を共有する人々を特定の不利な状態に置く(又はその可能性がある)。
- その規定、規準又は慣行はその労働者を不利な状態に置き(又はその可能性がある)、かつ
- その規定、規準又は慣行が正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であると雇用主が示すことができない。

### 規定、規準又は慣行とは何か

4.5 間接差別を立証する最初の段階は、関連する規定、規準又は慣行を特定することである。「規定、規準又は慣行」の用語は本法では定義されていないが、例えば公式又は非公式の方針、規則、慣行、取り決め、規準、条件、前提条件、資格、又は規定を含める等により広く解釈されるべきである。規定、規準又は慣行はまた、例えばまだ適用されていない方針や規準、そして「一回限りの」又は自由裁量の決定のように何かを行うという将来的な決定も含めてよい。

**例：**ある工場所有者は、来月からスタッフは、たとえ後ろで束ねたとしても、ドレッドヘアの髪をしてはならないと発表した。これはまだ実施されていない方針の一例であるが、それでも規定、規準又は慣行となる。この方針はラストフェアリ主義者の労働者を不利な状態に置くものであるため、この方針導入の決定は宗教又は信条による間接差別に当たるだろう。

### その規定、規準又は慣行は中立的か

4.6 その規定、規準又は慣行が、問題の保護特性を有するかどうかに関係なく、関連するグループ内の全員に適用されていなければならない。表面上は、その規定、規準又は慣行は中立的でなければならない。この意味で中立的でなく、明白に特定の保護特性を持つ人々に適用されている場合には、それは直接差別となるように思われる。

**例：**あるバス会社が、女性運転手は全員、D種免許を保持するため、5年ごとに理論と実技のテストを受け直さなければならないという方針を採用している。そのような方針は性による直接差別にあたる。対照的に、別のバス会社では、2つの特定のルートを走る運転手は理論のテストを受け直さなければならないという方針を採用している。この規定は一見中立的であるが、その2つのルートを走る運転手のほぼ全員が女性であることが判明

した。方針を正当化できない限り、これは間接的な性差別となるだろう。

### 「置く可能性がある」の意味

4.7 その規定、規準又は慣行が保護特性を持たない人々に比べてその労働者の保護特性を共有する人々を不利な状態に置く、又は不利な状態に置く可能性があるということが本法の要件である。本法はまた、それが特定の労働者を不利な状態に置く、又は置く可能性があることも要求する。これにより、まだ適用されていないが、施行されれば差別的な影響を与えることになる規定、規準や慣行にも対応できるようになる。<s.19(2)(b)>

4.8 しかし、間接差別の請求が成立するためには、労働者はその規定、規準又は慣行が適用された場合、彼らが不利な状態を経験することになるだろうということを示さなければならない。<s.19(2)(c)>

**例：**あるデパートの上級バイヤーの契約に、急な通知で世界のあらゆる場所に移動することを要求する移動条項が記載されている。ある幼児のいる女性上級バイヤーが、女性は子供の世話をする可能性が高く、急な通知で海外への旅行はできそうにないため、移動条項は女性を不利な状態に置くものであると考える。彼女は、まだ急な通知によって海外へ旅行するよう求められてはいないが、移動条項に異議を申し立てることができる。対照的に、同じ店で顧客サービスに当たる女性マネージャーも、移動条項が女性を差別することに同意する可能性があるが、彼女は上級バイヤーではないため、その条項に異議を申し立てることはできない。

### 不利な状態とは何か

4.9 本法では「不利な状態」(disadvantage)を定義していない。それは機会や選択の拒絶、抑止、拒否又は除外を含むだろう。裁判所はこれに近い概念として「不利」(detriment)の用語を、分別のある人が不平をいうような物事であるとしている。不利な状態とは、定量化される必要はなく、また労働者が実際の損失(経済的その他)を経験してなくてもよい。労働者が、異なる方法で扱われることが望ましいに違いないと合理的に言えれば十分である。

4.10 時には、規定、規準又は慣行が、本来特定の保護特性を有するグループを不利にしがちになることがある。

**例：**年末になって、雇用主がその夏に雇用した季節労働者に、30日以内という期限でボーナスを請求に来させるという決定をする。これらの労働者への通知を、分かっている最後の住所に送ることによって、その雇用主は出稼ぎ労働者に不利益を与えやすい。なぜならば通常こうした労働者は冬の期間は自国に戻り、指定された期間にボーナスの申請を行うとは考えにくいからである。この慣行は客観的に正当化されない限り間接的な人種差別となる。

4.11 いくつかの状況で、保護特性と不利な状態との関係は明白である。例えば、服装規定は特定の宗教的信条を持つ労働者にとって不利に作用する。他の状況では、保護特性を共有する人々がいかに不利な状態に置かれている

(又はその可能性がある)かはそれほど明白ではなく、そうした場合には統計や個人的な証言が不利益の存在を証明するために役立つことがある。

**例：**ある美容師は、彼らにとって派手な髪形を披露することが重要だと信じ、髪を覆っているスタイリストの採用を拒否する。この規準は、髪を覆うイスラム教徒の女性とシーク教徒の男性に特定の不利益を与えることは明らかである。この規準が客観的に正当化されない限り、これは差別となる。

**例：**あるコンサルタント会社が、採用手続きの一部である心理テストの使用を検討し、男性が女性より得点が低い傾向があることを発見する。男性がテストは間接差別だと訴える場合、彼は男性が不利な状態に置かれたことを示すうえでその得点が低い理由や、低い得点が彼の性別と結びついていることを説明する必要はなく、統計情報を信頼すれば十分である。

4.12 統計は、規定、規準又は慣行とそれが引き起こす不利益の関係について洞察を提供してくれるものである。問題の職場に関する統計は質問手順を通して得ることができる(15.5項から15.10項を参照)。また、特定の不利益の性質や範囲に光を当てるために国又は地域の統計を使うことが可能かもしれない。

4.13 しかしながら、統計分析は常に適切かつ現実的とは限らない可能性がある。特に、不適切又は信頼できない情報がある場合、又は統計が有意な比較をするには人数が少ない場合である。このような状況では、何らかの不利益があったかどうか、そしてもしあったとすれば、その性質について、証拠を提供するために専門家が役立つと雇用審判所は判断するだろう。

4.14 雇用審判所に保護特性の性質又は特性を共有するグループの行動を理解させるために、証拠(適切な場合には専門家からの証拠を含む)を保持することが役立つという他の事例がある。例えば、特定の宗教的信条の原則に関する証拠である。

**例：**ある小さな製造会社で働くイスラム教徒の男性が巡礼をしたいと望む。しかし彼の雇用主は、8月と12月の操業停止期間でなければ年次休暇を取ることを認めない。その労働者は、間接的な宗教差別を受けていると考える。この事例を評価するには、雇用審判所はイスラム教の聖職者又はイスラム教の専門家に、イスラム教徒にとってのメッカ巡礼の時期の重要性についてアドバイスを受けることが有効である。

### 比較手法

4.15 保護特性を共有する人々を特定の不利な状態に置く(又はその可能性がある)規定、規準又は慣行があると明らかになったときには、次の段階は保護特性を有する労働者と持たない労働者を比較検討することである。比較が行われるためには、その状況に物質的な違いがあつてはならず、2つのグループの状況は十分に類似している必要がある。<s.19(2)(b)、s.23(1)>

4.16 保護特性が関連していることを明確にすることが重要である。障害との関係においては、これは障害者全体で

はなく、特定の障害のある人々であり、例えば、同じレベルの視覚機能障害のある者である。人種においては、例えば全アフリカなのか、又はソマリアに限定されるのかである。年齢については、規定、規準又は慣行によって不利となる年齢グループを特定することが重要である。

**例：**ある雇用主が求人広告において一般中等教育証明書（GCSE）の A から C のグレードを少なくとも 5 つ要求し、それと同等の資格を認めていない。この規準は、GCSE よりも O レベル試験を受けることが多かった 1971 年以前に生まれた人々を不利な状態に置く可能性がある。したがって規準が客観的に正当化できない場合には、これは直接的な年齢差別に当たる可能性がある。

### 「比較のための集団」

4.17 比較行使(comparative exercise)において参照した人々は通常、「比較のための集団」と呼ばれる。

4.18 一般的に、集団は規定、規準や慣行の影響を肯定的又は否定的に受ける（又はその可能性がある）グループから構成され、逆に肯定的にも否定的にも影響を受けない労働者は排除される。ほとんどの状況ではただ一つの適切な集団があるようだが、複数の集団を有する状況もある。その場合には、雇用審判所がどの集団を考慮すべきか決定することになる。

**例：**あるマーケティング会社では、雇用する 45 名の女性のうち 10 名がパートタイムだが、55 名の男性は全員フルタイム従業員である。一人の受付係の女性が、月曜日、水曜日と木曜日に勤務している。年次休暇方針では、祝日には全労働者が休むことを要求しており、毎年少なくとも祝日の半分が月曜日になっている。受付係は年次休暇を取得するうえで、比例して管理範囲が狭いことを理由に、その方針が女性に対する間接差別であり、彼女を個人的に不利な状態に置くものだと主張している。この場合の適切な比較集団は、年次休暇方針によって影響を受けている全労働者である。全受付係や、全パートタイム労働者だけにその方針が影響を与えているのではないため、これらのグループは比較集団ではない。

### 比較を行う

4.19 集団について、比較は関連する保護特性を有しない人々に対する規定、規準又は慣行の影響と、保護特性を有する人々に与える影響との間で行われなければならない。

4.20 比較を行う方法は、当該保護特性が含まれる状況によって異なる。状況によっては、統計的な証拠を用いて正式な比較行使(comparative exercise)を行うことが必要な場合がある。

### 正式な比較行使を行う

4.21 間接差別に関する請求を判断するために雇用審判所が正式な比較行使を行うよう依頼された場合、それを行うにはいくつかの方法がある。一つの確立した手法には雇用審判所が以下のような質問をする方法が含まれる。

- 集団のどれくらいの割合が特定の保護特性を有しているか。

- 集団において、その規定、規準又は慣行は保護特性を持たない労働者に影響を与えるか。
- それらの労働者のうち何名がそれによって不利な状態に置かれている（又はその可能性がある）か。割合としてはどのように表わされるか（「X」）。
- 集団において、その規定、規準又は慣行はどのように保護特性を共有する人々に影響を与えているか。
- これらの労働者のうち何名がそれによって不利な状態に置かれている（又はその可能性がある）か。割合としてはどのように表されるか（「Y」）。

4.22 この手法を用いる際、雇用審判所は次に（X）と（Y）を比較する。これによって保護特性を有するグループが他の人々との比較において「特定の不利益」を被っているか決定することができる。差が有意であるかどうかは、集団の大きさや比率の背後にある数字等の前後関係により異なる。保護特性を共有する集団内の大多数が不利な状態に置かれていることは表示する必要はない。

**例：**2 人の幼い子供を持つシングルマザーが新しいシフト制度に従うことができないために列車の運転手としての仕事から退職するよう強いられている。

シフト制度はこのシングルマザーを特定の不利な状態に置く規定、規準又は慣行である。間接差別の請求では、雇用審判所はシフト制度が男性と比較して彼女と同じ性別の保護特性を共有する労働者を特定の不利な状態に置いている（又はその可能性がある）かを決定するために比較行使を行わなければならない

雇用審判所は、同じ雇用主のもとで勤務する全列車運転手を比較のための集団として用いることを決定する。2000 名が男性である一方で、20 名の女性列車運転手がいる。

子育ての責任を負う片親になることは、女性よりも男性の方が圧倒的に少ないことは一般常識として受け入れられる。

- 2000 名の男性運転手のうち、2 名が新しいシフト制度に従うことができない。これは 0.001 パーセントの割合として表現できる。
- 20 名の女性列車運転手のうち、5 名は新しいシフト制度に従うことができない。これは 0.25 パーセントの割合として表現できる。

そのシフト制度に従うことができない割合は、女性運転手 (0.25) の方が男性運転手 (0.001) よりも高い割合であることは明らかである。

これら全てを考慮し、雇用審判所は女性列車運転手が相対する性別である男性との比較において、そのシフト制度により特定の不利な状態に置かれていると決定する。

### 当該労働者がその不利な状態に置かれているか

4.23 その規定、規準又は慣行が保護特性を共有する人々のグループを不利な状態に置く（又はその可能性がある）ことでは十分ではない。それはまた、該当する個々の労働者に影響を及ぼす（又は及ぼすことができる）必要がある。したがって単に労働者が関連するグループに属していることを立証するだけでは十分ではない。彼らはまた、個人として、個人的に特定の不利益を被っている（又はその可能性がある）ことを示さなければならない。

**例：**ある航空会社は、労働者に顧客に対応するときは装身具を身につけることを禁止する服装規定を定めている。



シーク教徒の客室乗務員は、この方針はシーク教徒にカーラ・ブレスレットを着用させないようにする間接差別だとして苦情を申し立てる。しかし、彼はもはやシーク教徒の信仰箇条を遵守していないため、この乗務員はこの方針によって不利な状態に置かれていないとして、間接差別の請求には当たらないことになった。

#### 規定、規準又は慣行の背後にある意図が無関係である

4.24 規定、規準又は慣行の差別的影響が意図的でない場合でも、それが客観的に正当化されない限り間接差別は違法である。雇用主が労働者を差別する意図なくその規定、規準又は慣行を適用した場合、雇用審判所は補償金の支払いを命じないという決定を下すかもしれない(15.44項を参照)。

**例：**ある雇用主は、新人スタッフが打ち解けるために、部屋にいる全員を別の人に紹介するよう企画された導入セッションを開始する。各労働者は、幼児期の写真を提供するよう要求される。一人の労働者は性転換した女性であり、彼女が男の子として育てられたことを同僚に知られることを望んでいない。彼女が写真を持参しなかったため、雇用主はグループの前で参加しないことを批判する。この労働者がそのような情報を開示させられる要求によって不利な状態に置かれたように感じることを雇用主が思い至らなかったことには、弁解の余地はない。

#### 規定、規準又は慣行が客観的に正当化されるとき

4.25 規定、規準又は慣行を適用した個人が、それは「正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段」であると示すことができる場合、それは間接差別とはならない。これはしばしば「客観的な正当性」テストと呼ばれる。テストは差別法の他の分野に適用される。例えば年齢による直接差別(3.36項から3.41項)、そして障害に起因する差別(第5章を参照)である。<s.19(2)(d)>

4.26 雇用審判所において要求された場合、雇用主は、規定、規準又は慣行の正当性を示すこととなる。したがって彼らの正当化する主張(assertion)を裏付ける証拠を用意することは雇用主の責任である。一般化では、正当性を論証するために十分ではない。規定、規準又は慣行が適用された時点では、その正当性について完全に説明されている必要はない。雇用主は異議を申し立てられたときに、雇用審判所に対しその正当性を説明することができる。

4.27 規定、規準又は慣行が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であるかどうかという問題は2つのステージで検討されるべきである。

- その規則や慣行が合法でかつ非差別的であり、現実的、客観的な考察を表すものであるか。
- もし正当性がある場合、それは物事を達成するための釣合いのとれた手段であるか。すなわち、あらゆる状況において適切で、必要性のあるものか。

#### 正当な目的とは何か

4.28 「正当な目的」(legitimate aim)の概念は、欧州連合(EU)法と、欧州司法裁判所(CJEU)－旧ヨーロッパ司法裁判所(ECJ)－の裁定から得ている。しかし、本法では定義されていない。規定、規準又は慣行の目的は

合法的であり、それ自体に差別を含んではならず、そして現実的かつ客観的な配慮のあるものでなければならない。個人の健康、福祉、安全は、リスクが明示され、証拠により裏付けられるならば、正当な目的とみなすことができる。

4.29 合理的な経営ニーズや経済的効率は正当な目的ではあるが、雇用主が単にコストを削減することでは、テスト要件を満たすとは期待できない。例えば雇用主は、差別を回避するよりも差別をする方が安上がりであると単純に主張することはできない。

**例：**単にコスト削減策として、ある雇用主が、顧客の注文を週の同じ日に全て処理できるよう全スタッフに毎週金曜日は終日作業することを指示している。この方針はユダヤ教を厳守する労働者が冬の期間は安息日を守るため早めに帰宅するのを妨げており、特定の不利な状態に置くものなので、方針が客観的に正当化できない限り、間接差別に当たる可能性がある。単なるコスト削減という目的は正当な目的ではない。雇用主は差別を回避するよりも差別をする方が安上がりだと主張することは全くできない。

#### 釣合いがとれているとは何か

4.30 目的が正当であっても、更に達成の手段が釣合いのとれたものでなければならない。正当な目的を達成するために用いられた手段が釣合いのとれたものかどうか決定することは、バランスをとる行為を含んでいる。雇用審判所は雇用主側の適用の理由に対しその規定、規準又は慣行の差別的影響について、全ての関連事実を考慮して適切な評価を行うことを望むだろう。

4.31 本法では規定がないが、「釣合いのとれた」(proportionate)の用語はEU指令から得られており、その意味はCJEU(旧ECJ)により明確になっている。EU法は、もしそれが正当な目的を達成させるうえで「適切かつ必要な」手段であれば、釣合いのとれた取扱いであるとみなす。しかし「必要な」とは、規定、規準又は慣行が正当な目的を達成させる上で唯一の可能な方法であるという意味ではない。同じ目的が、より差別のない手段では達成し得ないならば十分という意味である。

4.32 より差別的でない手法がより大きな金銭上の費用を必要とするということ自体で、特定の規定、規準又は慣行の適用を正当化することはできない。その適用に適切な理由がある場合には、費用は雇用主の規定、規準又は慣行の正当化の一部として考慮されるだけである。

**例：**ある食品製造業は、工場フロアで働く人々にひげをはやすことを禁じる規則を設けている。客観的な正当性がない限り、この規則は工場働くシーク教徒とイスラム教徒に対する宗教及び信条の間接差別となる可能性がある。規則の目的が食品衛生又は健康及び安全の要件を満たすためである場合は正当性があるだろう。しかし、雇用主はひげの禁止がその目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを論証しなくてはならない。方針が正当化されるかどうかを検討する際、雇用審判所は雇用主の理由が、より差別的でない手段によって同一の食品衛生や安全義務を満たすことができな理由について綿密に調べるだろう。例えば、ひげ様の



マスク又はヘアネットを提供することが挙げられる。

## 第5章：障害に起因する差別

### 序論

5.1 この章では、障害者を彼らの障害に関連する理由で不利に扱わないという雇用主の義務について説明する。「障害に起因する差別」(discrimination arising from disability)として知られるこの種の差別からの保護は、障害者にのみ適用する。

### 法の記載事項

5.2 本法は障害者への以下の取扱いは差別となるとしている。<s.15>

- 雇用主が障害者を不利に扱う。
- 障害者の障害の結果として生じたことを理由にした扱い。
- 雇用主が、その扱いが正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを示すことができない。

その人が障害を有することを雇用主が知らない、及び知っているとして合理的に予想できなかった場合を除く。<s.15(2)>

### 直接差別との違いは何か

5.3 直接差別は、雇用主が障害それ自体によって誰かを不利に扱うときに起こる(第3章を参照)。対照的に、間接差別は障害から起こるが、問題は障害者が障害の結果として生じたことによって不利に扱われているかどうかである。

**例：**ある雇用主が、彼女が3ヶ月間病欠欠勤したことを理由に労働者を解雇する。雇用主は彼女が多発性硬化症を患っており、彼女の病欠はほとんど障害と関係することを認識している。雇用主の下した解雇という決定はその労働者の障害それ自体を理由とはしていない。しかし、労働者は彼女の障害に起因する結果を理由に不利に扱われている(すなわち、障害関連病気休暇期間とみなす必要がある)。

### 間接差別との違いは何か

5.4 間接差別は、全員に適用される正当化されていない規定、規準又は慣行によって障害者が不利な状態に置かれる(又はその可能性がある)ときに起こる。該当の規定、規準又は慣行は、その障害者の障害を共有する人々を他の人々と比べ特定の不利な状態に置き(又はその可能性がある)、またその障害者をその不利な状態に置く(又はその可能性がある)ものである(第4章を参照)。

5.5 これとは逆に、障害に起因する差別が要求するのは、障害に関連した物事によって経験した不利な扱いを障害者が示すことだけである。雇用主が、その障害者に障害のあったことを知らず、また知っているとは合理的に予想できなかったことが論証できる場合にはそれは障害に起因する差別とはならない(5.13項から5.19項を参照)。

しかしながら間接差別の場合のように、その取扱いが目的を達成させるための釣合いのとれた手段であると客観的に正当化できるならば、雇用主は障害に起因する差別を回避できる(5.11項を参照)。

### 比較対象者は必要か

5.6 直接的及び間接差別はいずれも比較行使を必要とする。しかし障害に起因する差別を考える際に、障害者への対応を別の者へのそれと比較する必要はない。必要なのは、不利な取扱いが障害の結果生じたことによると論証することだけである。

**例：**障害に関連する病欠で解雇された障害労働者(5.3項を参照)の例が、障害に起因する差別に当たるかどうか検討するうえでは、他の労働者が同じ又は近似する期間欠勤しても解雇されるかどうかは無関係である。障害労働者の取扱いと、彼女の同僚や他の仮定上の比較対象者の取扱いを比較する必要はない。彼女を解雇するという決定は、雇用主がそれを客観的に正当化できないならば、障害に起因する差別となるだろう。

### 「不利な取扱い」とは何か

5.7 障害に起因する差別が起こるためには、障害者は「不利に」扱われている必要がある。これは、彼又は彼女が不利な状態に置かれていなければならないことを意味する。多くの場合、不利益は明白であり、不利な取扱いがあったことははっきりしている。例えば仕事を断られ、仕事の機会を拒否され、あるいは職場から解雇されることが挙げられる。しかし、時には不利な取扱いがあまり目立たないことがある。たとえ雇用主が障害者の利益を最優先に行動していると思っても、まだ障害者を不利に取り扱っていることもある。<s.15(1)(a)>

### 「障害の結果として生じたこと」の意味

5.8 ここでいう不利な取扱いは、障害の結果として生じることのためになければならない。これは、その不利な取扱いの原因と障害との関係性がなければならないことを意味する。<s.15(1)(a)>

5.9 障害の結果には、障害者の障害の結果、影響又は所産であるいかなるものも含まれる。結果は変化し、またそれらの障害のある障害者への個々の影響によっても異なるだろう。結果の中には、例えば独立歩行不能や、一定の作業装置を使用できないというように明白なものもある。他のものの中には、例えば食事制限を守らなければならないといった、見た目には明らかではない障害もある。

**例：**ある女性が仕事中に激怒したため処分される。しかしこの振る舞いは彼女の普段の性格からは考えられないことであり、雇用主も承知している彼女の癌によって引き起こされた激しい痛みの結果である。懲戒処分は不利な取扱いである。この取扱いはその労働者の障害の結果として生じたこと、すなわち激怒によるものである。その取扱いの原因となった「生じたこと」(つまり激怒)と、彼女の障害との間には関係性がある。その労働者を処分した決定について雇用主が客観的に正当化できない場合、これは障害に起因する差別となるだろう。

5.10 不利な取扱いが障害の結果として生じたことによるものであるならば、それが客観的に正当化されない限り、又はその者が障害者だったことを雇用主が知らなかったか、知ることを合理的に予想できなかった場合を除き、それは違法である（5.13 項を参照）。

#### 障害に起因する差別が正当化される場合

5.11 雇用主がその取扱いを「正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段」であると示すことができる場合には、その不利な取扱いは障害に起因する差別とはならない。この「客観的な正当化テスト」については 4.25 項から 4.32 項で詳述されている。<s.15(1)(b)>

5.12 取扱いを正当化するのは雇用主である。彼らはそれが正当化されるという主張を裏付ける証拠を明示しなければならず、単なる一般論に頼ってはならない。

#### 雇用主が個人の障害を知らない場合

5.13 雇用主が以下の両方について論証できる場合 <s.15(2)>

- 障害者が問題となっている障害のあることを知らなかった、及び
- その障害者が障害のあることを知っているとは合理的に予想できなかった。

上記に該当する場合には、不利な扱いは障害に起因する差別とはならない。

5.14 雇用主は、その障害者が障害のあることを知らなかったと示すだけでは十分ではない。あわせてそれについて知っているとは合理的に予想されていなかったことを論証しなければならない。雇用主は労働者が障害を有するかどうか、たとえその者が正式には開示していなくても考慮すべきである。例えば、障害の定義を満たす労働者全員が、自分自身を障害者とみなしているわけではない可能性がある。

5.15 雇用主は、労働者に障害があるかどうかを把握するために合理的に行うことを期待されるあらゆることを行わなければならない。責任の内容は状況によって異なる。これが客観的な評価(assessment)である。障害に関して質問する際は、雇用主は尊厳とプライバシーについて考慮すべきであり、個人情報と秘密を守って取り扱われることを確実にすべきである。

**例：**うつ病の障害のある男性が 2 年間、特定の職場で働いている。彼の出勤状況と業績は良好である。しかしここ数週間、はっきりした理由なく職場で感情的になり、また動揺するようになっていく。彼はまた繰り返し遅刻し、業務においてミスも出ている。この労働者が彼の職場での困難が障害に起因すること、更にうつ病の症状が最近悪化していることを説明する機会を与えられることなく処分される。  
労働者の時間管理及び業績の急激な低下と、職場での行動の変化は、それが障害に関連している可能性があることを雇用主に警告しておくべきである。雇用主に対し、その労働者の変化の理由と、その困難が障害の結果として生じたことによるものかどうかを調べることを期待するのが合理的であるように思われる。

5.16 しかしながら、雇用主は、その中の誰かが採用されるという一次試験を通過した候補者集団を含む任意の個人に対し、採用通知の前に行う健康や障害に関する調査の方式を本法が制限していることに留意すべきである（10.25 項から 10.43 項を参照）。<s.60>

#### 雇用主が障害について知っているとは仮定できる場合

5.17 雇用主の代理人又は従業員（例えば労働衛生アドバイザーや、人事担当者）がその役割において労働者、応募者又は潜在的な応募者の障害を知っている場合、雇用主は通常、その障害を知らないとは主張することはできない。したがって彼らは障害者を、障害に起因する差別にさらすことはできない。

5.18 したがって、障害者についての情報が異なる経路を介して得られる可能性がある場合には、雇用主が本法における義務を果たすことを容易にするため、情報をまとめて得る手段（適切に機密情報として処理され、かつ障害者の同意のもと）があることを確認する必要がある。

**例：**ある労働衛生（OH）アドバイザーが、労働者の健康に関する情報を提供するために、大規模雇用主に雇われている。その OH アドバイザーがある労働者の、彼の業務に係るある障害に気づき、その労働者はその情報を雇用主に開示することについて同意する。しかし、OH アドバイザーはその情報を人事部にも彼の直属マネージャーにも渡さなかった。OH アドバイザーは雇用主の代理人として行動しているため、これは雇用主がその労働者の障害を知らなかったと主張する上での弁明とはならない。雇用主のために働くアドバイザーによって得られた情報は雇用主に帰属するからである。

5.19 情報が雇用主から独立して労働者にサービスを提供する者によって得られた場合、それは雇用主にもたらされている（帰属する）ことにはならない。雇用主がそのサービスが提供されるよう手配していたとしても同様である。

**例：**ある雇用主が労働者に対して独立したカウンセリングサービスを行うよう、会社と契約している。契約には、カウンセラーはその役割の中で、雇用主のために行動することはないと記されている。このようなカウンセリングにおいて、カウンセラーが得たいかなる情報も、雇用主に帰属するものではない。

#### 合理的調整の妥当性

5.20 合理的調整(reasonable adjustments)を特定し実行するための迅速な行動をとることによって、雇用主は障害に起因する差別となるような不利な取扱いを防ぐことができる（第 6 章を参照）。

5.21 雇用主が、不利な取扱いを防止又は最小化したはずの合理的調整を実施しなかった場合、その取扱いが正当であったと論証することは非常に困難になるだろう。

5.22 たとえ雇用主が障害者に関連する合理的調整の義務を遵守した場合でも、彼らが引き続き障害に起因する違法な差別の対象となっていることがある。これは例えば、その調整が、訴えられている特定の取扱いと無関係であ

る場合に生じやすい。

**例：5.3** 項の事例における雇用主が、多発性硬化症を患う労働者のためにある合理的調整を実施した。彼女の勤務時間を調整し、9時の代わりに9時30分に出勤できるようにした。

しかし、この調整は彼女が訴えた懸念内容である不利な取扱い（すなわち、彼女の障害に関連する病気欠勤による解雇）とは関係性がない。そして、合理的調整が実施されたという事実にもかかわらず、その扱いが正当化されない限り障害に起因する差別の可能性が残るだろう。

## 第6章：合理的調整を行う義務

### 序論

6.1 この章では雇用における障害者への合理的調整を行う義務の原則と応用について説明する。

6.2 合理的調整を行う義務は本法の礎石であり、雇用主に対し、障害者が雇用にアクセスし、前進できることを確実にする積極的な措置を講じるよう要求するものである。これは単に障害労働者、求職者及び潜在的な求職者を不利に扱わないようにすることを超え、障害のない労働者及び応募者には受ける資格のない付加的な措置を意味する。

6.3 合理的調整を行う義務はあらゆる規模の雇用主に適用されるが、何をもちて合理的かという問題は雇用主の状況によって変化することがある。準則の第2部には、例えば採用時や雇用期間中において、様々な職場環境での合理的調整の優れた実践に関するより詳細な情報がある。

### 法の記載事項

6.4 障害者への差別は、雇用主が課された障害者に対して合理的調整を行う義務を遵守しないときに起こる。<s.21(2)>

### 合理的調整を行う義務とは何か

6.5 合理的調整を行う義務は、次の3つの要件により構成される。雇用主はこの合理的手順をとる必要がある。

- 雇用主によって、又は雇用主に代わる者によって適用された規定、規準又は慣行が障害者を健常者と比べて相当に不利な状態に置く場合に相当な不利益を回避する。<s.20(3)>
- 健常者と比べて障害者が相当に不利な状態に置かれるような物理的特徴を取り除き、変更するか、又はそのような特徴を避けるための合理的な手段を提供する。<s.20(4)>
- 障害者が補助機能なしでは健常者と比べて相当に不利な状態に置かれる場面では補助機能（補助的サービス含む。6.13項を参照）を提供する。<s.20(5)>

### アクセスしやすい情報

6.6 本法には、規定、規準又は慣行、あるいは補助機能の必要性について情報を提供する場合、アクセスしやすい形式

で提供されることを確実にすることを含め、雇用主がとるべき合理的な手段が明記されている。それは例えば文書、訓練教材又は求人フォームを点字や音声テープで提供することである。<s.20(6)>

### 物理的特徴により生じる相当な不利益を回避する

6.7 本法でいう物理的特徴により生じる相当な不利益を回避することには、以下が含まれる。<s.20(9)>

- 問題になっている物理的特徴を取り除く。
- 変更する。又は、
- それを回避する合理的な手段を提供する。

### 義務により保護される障害は何か

6.8 合理的調整を行う義務は、採用、解雇を含めた雇用のあらゆる段階に適用される。雇用が終了した後も適用される可能性がある。この義務は障害のある全労働者と、障害のある雇用応募者に関連するものである。義務はまた、求人に応募することを雇用主に通知したいかなる障害者についても適用される。<Sch. 8, Para 4 & 5>

6.9 差別を回避するために、特定の個人が法的な障害者の定義に当てはまるかどうかについて微妙な判断を試みるのではなく、その代わり各労働者及び求職者のニーズに応じることに集中する方が雇用主にとって賢明であろう。

### 規定、規準又は慣行とは何か

6.10 「規定、規準又は慣行」の語句は本法では定義されていないが、例えば何らかの公式又は非公式の方針、規則、慣行、取り決め又は必要条件、更に、1回限りの決定又は行動を含むものとして広く解釈されるべきである（4.5項を参照）。

**例：**ある雇用主が、指定された駐車場は上級マネージャーのみに提供するという方針を設けている。マネージャーではないが、運動障害があり、職場の建物のすぐ近くに駐車する必要のある労働者が指定された駐車スペースを与えられる。これは雇用主の駐車場の方針への合理的調整になるだろう。

### 「物理的特徴」とは何か

6.11 本法は、以下を雇用主が所有する建物の物理的特徴として扱うよう示している。<s.20(10)、s.20(12)>

- 建物の設計又は構造の全ての特徴。
  - 建物への出入口の特徴。
  - 作り付けや取り付けの備品や家具、調度品、器具、装置又は建物の中又は上にある動産（スコットランドの可動資産）。
  - 他のあらゆる物理的な要素や建物の状態。
- これら全ての特徴が一時的又は永続的に含まれている。

6.12 物理的特徴には、段差、階段、縁石、外面、敷石、駐車場、建物の出入り口（避難通路を含む）内部及び外部ドア、門、トイレや洗面設備、証明や空調、エレベーター、エスカレーター、絨毯、標識、家具及び可動式設備が含まれる。上記は網羅的リストではない。

**例：**特定の職場にある廊下の奥の透明なガラス戸は視覚障

害の労働者には危険である。これは、職場の物理的特徴によって引き起こされる相当な不利益である。

#### 「補助機能」とは何か

- 6.13 補助機能は障害者への支援又は補助となるものである。それは改造キーボードや文書読み上げソフトウェアのような特別の機器を提供することを含んでいる。補助機能には、例えば障害労働者のための手話通訳や援助者の提供といった補助的サービスが含まれる。<s.20(11)>

#### どのような不利益が義務を生じさせるか

- 6.14 調整を行う義務は、ある規定、規準又は慣行、職場の建物の何らかの物理的特徴、又は補助機能の欠落が障害者を健常者と比べて相当な不利な状態に置く場合に発生する。<s.20(3)、s.20(4)、s.20(5)>
- 6.15 本法では、相当な不利益とは少数又は些細な範囲を超えているものを指している。そのような不利益が特定の事例において存在するかどうかは事実問題であり、これは客観的な立場で評価される。
- 6.16 障害のない人々と比較する目的は、特定の規定、規準又は慣行、又は補助機能の欠落が、問題となっている障害者を不利な状態に置いているかどうかを立証することである。したがって（直接的又は間接差別とは異なり）、調整を行う義務のもとでは、比較対象者又はその障害者と状況が同じ又は酷似しているグループを特定することは要求されない。<s.23(1)>

#### 障害者が実際の又は潜在的な求職者であることを雇用主が知らない場合

- 6.17 雇用主は、障害者が就職応募者であるか、又はそのような可能性があるかを知っているか、又は知ることが合理的に期待されているときにのみ調整を行う義務がある。<Sch. 8, Para20(1)(a)>
- 6.18 健康や障害に関連する質問が、採用通知又は採用する可能性のある候補者への通知を行う前になされることについては制限がある。しかし、該当の仕事への個人の適合性を計る目安となる面接その他のプロセスといった評価に関連する中で、合理的調整が必要かどうか判断するための質問は許可されている。これらの規定は 10.25 項から 10.43 項において詳述する。

#### 労働者に障害があることを雇用主が知らない場合

- 6.19 すでに雇用されている障害労働者については、労働者に障害があり、相当な不利な状態に置かれていることを知っているか、又は知ることが合理的に期待される場合にのみ雇用主は調整を行う義務がある。しかし雇用主は、これが該当するかどうか知るために、合理的に期待されているあらゆる調査を行わなければならない。合理的とは何かについては状況により異なる。これが客観的な評価である。障害について質問する際、雇用主は尊厳とプライバシーの問題を考慮しなければならず、また個人情報機が秘密を守って取り扱われることを確実にしなければならない。<Sch. 8, Para 20(1)(b)>

**例：**コールセンターで電話を通じて顧客とやりとりをしているある労働者は、時折職場で泣くなどの症状を引き起こすうつ病を患っている。彼女はうつ病の症状が激しいときは、顧客からの問い合わせに対応するのが困難であると感じている。雇用主は、この労働者と泣くことが障害と関係しているかどうか、彼女の勤務形態に合理的調整がとれるかどうか相談することが合理的と言えるだろう。

- 6.20 本法は障害者がその障害を雇用主に内密にすることを妨げるものではない。しかし、雇用主が何らかのかたちでそのことを合理的に知るよう期待されない限り、障害を内密にし続けることは、雇用主を合理的調整の義務から除外することになる。障害者が雇用主に合理的調整を行うよう期待する場合には、障害者は、調整を行うために十分な情報を雇用主又はその代理人に提供する必要があるだろう。

#### 雇用主が障害について知っているとは仮定されるとき

- 6.21 雇用主の代理人又は従業員（例えば労働衛生アドバイザー、人事担当者又は採用代理業者）がその役割において労働者、応募者又は潜在的な応募者の障害を知っている場合、雇用主は通常、その障害を知らず、そのために合理的調整を行う義務がないと主張することはできない。したがって雇用主は、障害者についての情報が異なる経路を介して得られる可能性がある場合には、雇用主が本法における義務を満たすことを容易にするための、情報をまとめて得る手段（適切に機密情報として処理され、かつ障害者の同意のもと）があることを確認する必要がある。

**例：**5.18 項の事例において、雇用主の就業形態がその労働者を障害の影響により相当な不利な状態に置いている場合、そして彼が合理的調整が行われるべきであったと訴える場合、雇用主はその労働者の障害に気付かなかつたと主張して弁解することはできないだろう。なぜなら雇用主の代理である OH アドバイザーが得たその情報は、雇用主と共有されると推測されるからであり、OH アドバイザーの知識は本法が適用する雇用主の義務を意味するからである。

- 6.22 情報が雇用主から独立して労働者にサービスを提供する者によって得られた場合、それは雇用主にもたらされている（帰属する）ことにはならない。雇用主がそのサービスが提供されるよう手配していたとしても同様である。

#### 「合理的措置」とは何か

- 6.23 調整を行う義務は雇用主に対し、あらゆる状況の事例において、調整を行うためにとらなければならない合理的な措置をとるよう求めている。本法は、考慮されるべきいかなる特定の要素も定義していない。雇用主がとるべき合理的措置 (reasonable step) の内容は個々の事例の状況により異なるだろう。

- 6.24 障害労働者には、どのような調整をすべきか提案する責務はない（雇用主が尋ねることは適切な実践であるが）。しかし障害者がそうする場合には、そのような調整が相当な不利益の解消に役立つかどうか、また合理的である

かどうかについて雇用主は検討しなくてはならない。

6.25 障害労働者にとって効果的かつ実用的な調整は、費用がかからないか、又は安いコストである場合が多く、そのため雇用主にとっては非常に合理的である可能性が高い。たとえそれに大幅なコストが伴う場合でも、例えば新しいスタッフを採用し訓練を行うコストに比べれば、全体的な面では費用対効果があるため、依然として合理的な調整である。

6.26 調整の多くは、施設の物理的変更を伴うものではない。しかし、そのような変更がなされる必要がある場合、リース契約又は他の拘束義務に基づいて施設を使用する雇用主は合理的調整を行うことに同意を得なければならないだろう。これらの規定は付録 3 において説明する。< Sch. 21 >

6.27 特定の調整を行うことがいずれかの個人（問題の障害労働者を含む）の健康や安全上のリスクを増す場合、それは調整を行うことが合理的かどうか決定する上での関連要素である。リスクが生じそうかどうかの決定を助ける適切かつ十分なリスク評価を用いるべきである。

6.28 雇用主がとるべき合理的措置を決定する際、考慮されてよい要素は以下のとおりである。

- 何らかの特定の措置をとることは相当な不利益を防止する上で有効かどうか。
- 措置の実行可能性。
- 調整を行うための金銭的費用及びその他の費用と生じ得る混乱の程度。
- 雇用主の財政的又は他の資力の程度。
- 雇用主が調整を行う上での財政的又は他の支援の可能性（例えば、アクセス・トゥ・ワークを介したアドバイス）。
- 雇用主のタイプと規模。

6.29 何らかの措置に対し最終的に雇用主が行わなければならない「合理性(reasonableness)」テストは客観的なものであると同時に、事例の状況により異なるものである。

#### 合理的調整の不履行は正当化されるか

6.30 本法は、雇用主が合理的調整を行う義務を遵守しないことを正当化するのには認めない。しかしながら、雇用主がその義務に違反するのは、問題になっている調整を雇用主が行うことが合理的である場合のみである。したがって、義務が適用されるかどうかは、調整が行われるべきかどうかを唯一決定する「合理性」の問題である。

#### 義務が遵守されない場合どうなるか

6.31 雇用主が合理的調整を行う義務を遵守しない場合、かれらは違法な差別行為を犯すことになる。障害労働者はこれに基づき、雇用審判所に対して請求をする権利がある。< s.21 >

#### 実践における合理的調整

6.32 該当の障害者と協議の上で適切な評価を行うことは、雇用主にとって要求される合理的調整の望ましい出発点である。必要ないかなる調整も適宜に実施されるべきも

のであり、また複数の調整が必要となる場合もある。いかなる調整提案も、行う前に問題となっている障害労働者が同意することが望ましい。

6.33 雇用主がとることが合理的である措置の例は以下のとおりである。

#### 施設内の調整

**例：**雇用主が、車椅子使用者のために戸口を広げ、傾斜路を作り、家具を移動させるといった構造的又は他の物理的変更を行う。

#### アクセスしやすい形式での情報提供

**例：**指示書とマニュアルの形式は一部の障害労働者のために変更される必要があるだろう（例えば、点字や音声テープのもの）。また学習障害のある人々のために、指示書は個々の実物説明とともに口頭で伝えるか、また読みやすい形式で提供する必要があるだろう。雇用主はまた、求人用資料が代替的な形式でも提供されるよう手配する必要があるだろう。

#### 障害者の業務の一部を別の労働者に割り当てる

**例：**雇用主が、障害労働者が障害のために働くのが困難となるに従って、小さな又は補助的な業務を別の労働者に再分配する。例えばその業務には、時折ビルの屋上に行くことを含むが、雇用主はこの業務を、深刻なめまいを伴う障害労働者からよそへ移し換える。

#### 既存の欠員を埋めるために障害労働者を異動させる

**例：**雇用主は、障害者となった（又は障害が悪化した）労働者が現在の仕事を継続するための合理的調整がない場合には、適切な代替ポストがその労働者にとって可能かどうか考慮しなければならない。そのようなポストにはまた、より高い地位に異動するための再訓練、又は新しいポストのための器具等の他の合理的調整を伴う可能性がある。

#### 障害労働者の勤務や訓練時間の変更

**例：**雇用主が、ある障害者に、障害から生じる疲労を解消するための追加的な休憩が取れるよう、フレックスタイム制で働くことを許可する。そこには障害に関連する問題が生じる場合、ラッシュアワー中に移動するのを避けるためにパートタイムで勤務することや、異なる時間帯で勤務することが含まれる。状況によっては、徐々に時間を増やし、段階的に仕事に復帰することもまた適切だろう。

#### 障害労働者に職場や訓練場所とは異なる場所を割り当て、又は自宅勤務できるよう手配する

**例：**雇用主が、新たに障害者となった労働者（車椅子を使用することになった）に、アクセスが困難な 3 階のオフィスから 1 階のオフィスへ、ワークステーションを配置しなおす。その建物へのアクセスが困難であれば、同じ雇用主の別の施設へ彼の働く場所を移すことが合理的である。その労働者が自宅で勤務できるよう

にすることもまた、雇用主が行える合理的調整である。

#### 障害労働者がリハビリテーション、検査及び治療のために勤務又は訓練を欠席できるようにする

**例：**雇用主は、障害者になった者がリハビリテーション訓練を受けられるよう、障害のない労働者に許可するよりも多く休暇を許可する。障害が悪化した者、又は理由にかかわらず時折治療を必要とする障害者に対しても、同様の調整がふさわしいだろう。

#### 訓練や指導の提供、又は手配（障害者又はその他の労働者のための）

これは障害者が使用する特定の機器についての訓練、又はその労働者の特定の障害を反映する標準的な職場訓練の変更等を指す。

**例：**全労働者が特定の機械の使用について訓練を受けるが、雇用主は、手や腕の動きが制限される労働者には、わずかに異なる又は長めの訓練を課す。また雇用主は、視覚障害のある労働者への訓練では追加のソフトウェアを用意して、彼が音声出力によってコンピュータを使えるようにする。

#### 機器の入手、又は改造

**例：**雇用主は、関節炎障害者のための改造キーボード、視覚障害者のための大型スクリーン・ディスプレイ、聴覚障害者のための改造電話機、又は他の障害のある労働者のための改造を加えられた機器（例えば、機械に長めのハンドルを付ける等）といった、特別な機器を提供しなければならない可能性がある。

労働者の仕事と関係がない個人的な目的のためにこれらを提供し、改造を加える必要はない。例えば車椅子を必要とする者が持っていないという場合に、車椅子を提供する必要はない。その事例における不利益は雇用主の手配の範囲や施設から派生したものではないからである。

#### テストや評価の手順の修正

**例：**手先の器用さが制限された労働者は筆記試験で不利になることがあるため、雇用主は、代わりに口頭で試験を受けさせる。

#### 読み手又は通訳者の提供

**例：**雇用主が、視覚障害のある労働者のために勤務日の特定の時間にメールを読む同僚を手配する。この代替案として、読み手を雇用してもよい。

#### 監督者又は他の支援の提供

**例：**雇用主は、障害のために訓練コースのようななじみのない状況でためらっていたり自信をなくしている者には、適切な状況に応じて援助者を提供するか、又は同僚からの手助けができるよう手配する。

#### 障害労働者が障害休暇期間を取るのを許可

**例：**癌を患う労働者は治療とリハビリテーションを受ける必要がある。彼の雇用主は障害休暇期間を許可し、この期間の終わりに彼が仕事に復帰できるようにする。

#### ワークステップ等、援助付き雇用制度への参加

**例：**うつ病によって数年間仕事に就いていなかったある男性が事務補助員の求人に応募する。その求人広告を見たとき、彼は援助付き雇用制度に参加していた。彼は雇用主に対し、勤務中に私用でその制度の援助者に電話をさせてもらえるよう頼み、雇用主はそれを合理的調整として許可する。

#### 障害労働者を補佐する援助者の雇用

**例：**視覚障害のあるアドバイザーは、顧客の家庭訪問を依頼されることがある。雇用主は、こうした訪問の際に彼女を補佐する援助者 (support worker) を雇用している。

#### 障害労働者に対する処分や苦情手続きの修正

**例：**学習障害のある労働者がクレームについての雇用主とのミーティングで、彼女を擁護する役割として友人（彼女の同僚ではない）を伴うことを許可される。雇用主はまたそのミーティングが、障害労働者を不利にもひいきにもしない方法で行われることを保証する。

#### 障害労働者に対する余剰人員選択規準の調整

**例：**自己免疫の障害がある男性が、体調によって1年のうち数回、短い欠勤期間をとっている。彼の雇用主は、余剰人員のための選択規準における欠勤の考慮に当たって、この障害に関連した欠勤期間を計算に入れない。

#### 障害労働者に対する業績給の取り決めの修正

**例：**純粋にその生産分だけで給与が支払われている障害労働者は、勤務中に追加の短い休憩を必要としており、彼女の雇用主はこれを合理的調整として認めている。これらの休憩のために雇用主が合意した率（例えば彼女の平均時給）で彼女に給与を支払うことは、合理的調整かもしれない。

6.34 時には、雇用主が複数の措置を組み合わせることで対応することが必要な場合もある。

**例：**ある全盲の労働者が雇用主から、建物の不慣れな場所での業務を与えられる。雇用主は、

- その新しい区域を彼女の介助犬のために整備し、
- 新たな業務の指示書を点字で作成し、
- 全スタッフに障害者平等研修を実施する。

6.35 いくつかの事例では、合理的調整は他の労働者の協力なしではうまくいかない。したがって同僚は、マネージャーと同様に、合理的調整が実践の場で行われることを確実にするための重要な役割を担っている。守秘義務について考慮することを前提として、雇用主はこれが行われることを確実にしなければならない。スタッフが妨害

又は協力的でなかったために雇用主が実施しようとした調整が実情にそぐわなかったとする主張は、本法のもとで申し立てへの有効な弁明になることはないだろう。雇用主は少なくとも、これらの行動を真剣に行い、適切に対処したと論証する必要があるだろう。雇用主は、彼らが第 18 章に記述される方針や実践を確立し、実行するならばこれを可能にすることができるだろう。

**例：**ある雇用主が、自閉症を持つ労働者は合理的調整としてはっきりした作業日を持つことを保証している。この調整の一部として、他の労働者がこの調整に協力することを確実にすることは雇用主の責務である。

## アクセス・トゥ・ワーク制度

6.36 アクセス・トゥ・ワーク制度では、雇用主がどのような措置がとれるか判断するための支援を提供できる。この制度から金銭的な補助が得られる場合、雇用主はそうでなければ不当に高額になるような特定の措置を合理的に行えるようになる。

6.37 しかし、アクセス・トゥ・ワークは本法に基づく雇用主のいかなる義務も減少させるものではない。特に以下の場合である。

- たとえアクセス・トゥ・ワークがアドバイスを与え、調整における資金の供給に関与していても、合理的調整を行うという法律上の責任は雇用主に残る。
- 雇用主にとって、アクセス・トゥ・ワークからの補助申請を行い及び進行中の事務作業の手助け（例えば請求フォームを記入すること）によって障害者を援助することは合理的措置となる可能性がある。

6.38 雇用主が、アクセス・トゥ・ワーク又は他の資金源から調整への金銭的補助が得られるかを確認する前に、費用を理由に調整を行わないことを決定するのは合理的ではないかもしれない。

6.39 アクセス・トゥ・ワーク制度についての詳細は以下から入手することができる。

[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4000347](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347)

## 第 7 章：嫌がらせ

### 序論

7.1 この章では、本法における嫌がらせ(harassment)に関する一般的なテストについて説明する。また、関連保護特性に関する嫌がらせについての規定、性的嫌がらせに関する規定、嫌がらせを拒絶又は応じたことによる不利な扱いを説明する。

7.2 直接差別とは異なり、嫌がらせは比較手法を必要としない。労働者はより有利に扱われ、又は扱われていたであろう別の者を示さなくてもよい。直接差別の説明については第 4 章を参照のこと。

### 法の記載事項

7.3 本法は以下に示す 3 つのタイプの嫌がらせを禁じている。

- 「関連保護特性」に関連する嫌がらせ。<s.26(1)>
- 性的嫌がらせ、及び <s.26(2)>
- 性的嫌がらせ又は性別や性転換に関連する嫌がらせに労働者が応じ、又は拒否したことによる彼らへの不利な扱い。<s.26(3)>

7.4 「関連保護特性」とは、<s.26(5)>

- 年齢
- 障害
- 性転換
- 人種
- 宗教又は信条
- 性別
- 性的指向

7.5 妊娠及び出産、並びに結婚及びシビル・パートナーシップは、嫌がらせの規定のもとで直接保護されてはいない。しかし、妊娠と出産の嫌がらせは性別に関連する嫌がらせにつながるだろうし、またシビル・パートナーシップに関連する嫌がらせは性的指向に関連する嫌がらせにつながるだろう。

### 保護特性に関連する嫌がらせ

7.6 労働者へのこのタイプの嫌がらせは、個人が関連保護特性に関連して望まない行為に関与するときに起こり、その行為は以下の目的や影響を持っている。<s.26(1)>

- その労働者の尊厳を侵害する。又は
- 該当する労働者に対して威圧的又は敵対する態度をとるか、又は名誉を傷つけ、屈辱的や不快な環境にする。

7.7 望まない行為(unwanted conduct)は、口頭や書面による言葉、罵り、画像、落書き、身体的なジェスチャー、表情、擬態、ジョーク、悪ふざけ、個人の環境に影響を与える行動、又は他の物理的行動を含む広範な行動に及んでいる。

7.8 「望まない」の用語は、本質的には「歓迎されない」(unwelcome)又は「招かれぬ」(uninvited)と同じ意味である。「望まない」は、その行為が望まれるものではないとみなされる前に明示的な異議が唱えられなければならないという意味ではない。深刻な 1 回限りの事象も、嫌がらせとなり得る。

**例：**ある女性電気技術者が、男性の同僚の前で監督者から彼女の仕事が標準以下であり、しかも女性として、彼女には決してそれを遂行する能力はないだろうと言われる。監督者は続けて、代わりに彼女は家庭で夫のために料理や掃除をするべきだと提案する。そのような意見は自明であるが望まれないので、これは性別に関連する嫌がらせとなる。電気技術者はそれが違法な嫌がらせとみなされる前に異議を唱える必要はない。

### 「関連する」

7.9 保護特性に「関連する」望まない行為は、その行為が保護特性によるものである必要がないという点で広範な意味を有している。以下の状況が含まれる。



- a) 行為がその労働者自身の保護特性に関連している場合

**例：**聴覚障害のある労働者が補聴器をつけていることによって言葉による罵りを浴びる。これは障害に関連する嫌がらせとなる。

7.10 嫌がらせからの保護は、個人が他の労働者から一般的に罵倒されるような場合に適用されるが、特定の労働者との関係においては、望まない行為の形式はその労働者の保護特性によって決定される。

**例：**男女の労働者が出席する講習会の中で、ある男性指導員が性別の特性について数々の所見をグループ全体に向けて言う。女性労働者はその所見が女性に対して不快かつ屈辱的であると判断する。たとえその所見が明確に彼女に向けて言われたものでなくても、彼女は嫌がらせの申し立てを提起することができるだろう。

- b) 保護特性と何らかの関係性がある場合

行為は関連保護特性によって必然的に決まるため、労働者自身がその特性を持っているかどうかにかかわらず、保護が与えられる。これは、雇用主がその労働者に関連保護特性がないと知っている場合を含め、労働者に関連保護特性がない場合も望まない行為に対して保護が与えられることを意味する。保護特性との関係性は、いくつかの状況において発生する可能性がある。

- 労働者が保護特性を有する者に関連している可能性がある。

**例：**ある労働者には重度の外観損傷(disfigurement)のある息子がいる。彼の職場の同僚が、彼の息子の障害について彼に不快な発言をする。彼は障害に関連する嫌がらせを訴えることができるだろう。

- 労働者が特定の保護特性を有する者であると誤って認識される可能性がある。

**例：**あるシーク教徒の労働者が職場でターバンを着用している。マネージャーは彼がイスラム教徒だと誤解し、彼に反イスラム教的な暴言を吐く。労働者は、マネージャーの彼の宗教への認識による宗教と信条に関連する嫌がらせを訴えることができる。

- 労働者が保護特性を有していないと知られているにもかかわらずその特性に関連する嫌がらせを受けている。

**例：**同僚はある労働者がゲイではないと知っているにもかかわらず、その労働者を同性愛者と揶揄し中傷している。この罵りは性的指向に関連する形式であり、性的指向に関連する嫌がらせとなる。

- 保護特性に関連する望まない行為が特定の労働者には向けられていないが、特定の別の者に向けられている。

**例：**マネージャーが黒人の労働者を人種的に罵る。その人

種的な罵りの結果として、黒人の同僚で白人である者が気分を害し、人種的嫌がらせの請求権を持つだろう。

- その望まない行為は保護特性に関連するが、保護特性によって生じたものではない。

**例：**ある女性労働者が彼女の男性マネージャーと関係を持っている。彼女が他の男性の同僚といるのを見て、マネージャーは彼女が浮気をしていると疑う。結果的に、マネージャーは職場で、不快な態度をとって継続的に彼女の仕事を批判するようになり、彼女の仕事を困難にする。この振る舞いは女性労働者の性別によるものではないが、彼女の性別に関連する浮気の疑いによるものである。これは性別に関連する嫌がらせとなる。

7.11 上記に列挙した全ての状況において保護特性と関連性があり、望まない行為が労働者にとって、7.6 項で定義されるいずれかの状況を生じさせる場合には、労働者は嫌がらせを訴えることができる。

### 性的嫌がらせ

7.12 性的嫌がらせは、個人が 7.6 項に定義される望まない行為に関与するとき起こる性的な性質のものである。< s.26(2) >

7.13 「性的な性質の」(sexual nature)行為は、歓迎されない性的な誘い、接触、性的暴力、性的な冗談、ポルノ写真や絵を見せること、又は性的な性質を持つ何かを電子メールで送信することを含む言葉又は身体的な行為が対象となる。

### 望まない行為を拒否し、又は応じることに對する不利な扱い

7.14 嫌がらせの 3 つ目のタイプは、労働者が性的な性質の、又は性別や性転換に関連する望まない行為に応じ、又は拒否することによって、雇用主に不利に扱われるときに起こる。望まない行為が彼らに生じさせるいずれかの状況は、7.6 項に定義する。< s.26(3) >

**例：**ある店主が店員の 1 人に誘いをかける。彼女が彼の誘いを拒否したところ、彼女が上司の誘いを受け入れていれば行われていたと思われる昇進が断られる。この店員は嫌がらせの請求権を有するだろう。

7.15 以下のタイプの嫌がらせでは、最初の望まない行為が労働者を不利に扱う者、又はもう一人の者に関与している可能性がある。< s.26(3)(a) >

**例：**ある女性労働者が班長からデートに誘われたが断っている。その班長は憤慨し、部長にこの拒絶反応について報告する。その後、部長はその女性労働者が応募し、彼女が最高の候補者であるにもかかわらず、彼女を昇進させないことにする。彼女は班長と部長が親密な友人同士であることを知っており、班長とデートしなかったことが部長の決定に影響していると信じている。彼女は部長の行動について嫌がらせを請求することができる。

### 「目的又は影響」

7.16 これら 3 つのタイプの嫌がらせについて、労働者にそ



の行為をする目的が 7.6 項に定義される状況を生み出すことである場合、十分に違法な嫌がらせとして立証できる。その労働者に与える行為の影響を調査する必要はないだろう。

- 7.17 目的が意図的かどうかにかかわらず、その望まない行為が 7.6 項で定義されるいずれかの状況を生じさせるならば、それは嫌がらせとなる。

**例：**スタッフのある男性メンバーが、ある女性が働く職場のコンピュータ画面にポルノ画像をダウンロードする。その画像がダウンロードされたこと、またこの影響として彼女に対し敵対的かつ屈辱的な環境を生じさせると彼女が認識すれば、彼女は嫌がらせを訴えてよい。この状況において、その男性メンバーが女性をうろたえさせる目的を有しておらず、単に「笑わせる」つもりでその画像のダウンロードしたことは無関係である。

- 7.18 行為が影響するかどうか決定する際には、以下の各項目を考慮しなければならない。

- a) 労働者の認識。すなわち、それが彼らの尊厳を侵害し、威圧的（等）な状況を生み出すとみなして行ったものであるか。このテストは主観的な質問であり、労働者がその待遇をどう受け止めるかにより異なる。< **s.26(4)(a)** >
- b) 事例の他の状況。関連すると思われる状況、またそのために考慮する必要がある状況には、行為を被っている労働者の個人的状況を含むことができる。それは例えば、その労働者の精神面を含む健康状態、精神的許容範囲、文化的規範、又は以前の嫌がらせの経験であり、同時に行為が行われている環境である。< **s.26(4)(b)** >
- c) 行為が合理的に影響を持つかどうか。それは客観的なテストである。審判所は、望まない行為が影響を持つとはあまり判断しない傾向がある。例えば、別の者ならば同一の行為を受けても気にしないのではないかと考える場合には、審判所は気分を害した労働者が神経過敏になっていると判断する。< **s.26(4)(c)** >

- 7.19 雇用主が公共機関である場合、申し立てられた加害者が彼又は彼女の 1998 年の人権法に基づいて保護される条約上の権利を脅かしていたかどうかと疑問を提起する嫌がらせの事例にも関係するかもしれない。例えば、関連する事例のあらゆる状況を考慮する際には、嫌がらせの加害者側の思想、良心及び宗教の自由、又は言論の自由が考慮される必要がある。

### 第三者による嫌がらせに対する雇用主の責任

- 7.20 雇用主には、直接的には管理していない第三者（例えば顧客）による従業員又は求職者への嫌がらせに対する責任がある場合がある。これについては 10.19 項から 10.24 項で説明する。

## 第 8 章：妊娠及び出産

### 序論

- 8.1 本法には、妊娠又は出産休暇による職場での差別から女

性を保護する明確な規定がある。これらは 8.9 項から 8.13 項に説明される保護期間を通じて適用される。

- 8.2 妊娠した従業員の権利として、健康と安全の保護、出産前の休暇、産休及び不当な解雇からの保護が記された法制度もある。

- 8.3 妊娠中の労働者に関する指令 (92/85/EEC) や均等待遇指令を含むヨーロッパの法規は、妊娠中又は産休取得中の女性に対し雇用における身分の保護を与えている。例えば、妊娠中の労働者に関する指令の第 10 条は、彼らの妊娠又は産休と関係性のない例外的な状況がある場合を除いて、妊娠中及び産休取得中の労働者を解雇することを禁じている。

### 法の記載事項

- 8.4 妊娠又はそれに関連する体調不良によって、あるいは産休の権利を行使し、それを試み、又は試みを持ったことを理由に女性を不利に扱うことは違法な差別である。< **s.18(1)-(4)** >

- 8.5 妊娠及び出産差別があったかどうか検討する際に、雇用主の動機や意図は無関係であり、妊娠又は出産の休暇が招いた結果も無関係である。このような差別は正当化できない。

- 8.6 「による」(because of)の意味は 3.11 項で説明されている。しかし、性差別と異なり、妊娠中の労働者の扱われ方を他の労働者への待遇と比較する必要はない。彼女が妊娠又は出産の休暇により雇用主から不利に扱われる場合、それは自動的に差別となる。

- 8.7 「保護期間」中の妊娠又は出産休暇による女性への不利な扱いは違法な妊娠と出産の差別となる。これを直接的な性差別として扱うことはできない（それは実際の、又は仮の比較対象者を必要とする）。< **s.18(7)** >

- 8.8 いくつかの事例では、雇用主は妊娠し、又は出産したばかりの労働者を他の労働者よりも有利に扱わなければならない。このことは 8.43 項において説明する。女性への、例えば産休や追加的な病欠といった妊娠や出産と関連性のあるいかなる特別な扱いとの関係においても、男性は性差別を請求することはできない。< **s.13(6)(b)** >

### 保護期間

- 8.9 保護期間は女性が妊娠したときに始まり、産休が終了するまで、又は彼女が職場に復帰する方が早ければその復帰のときまで続く（ただし以下の 8.14 項及び 8.15 項を参照）。< **s.18(6)** >

- 8.10 産休制度は、1996 年雇用権利法 (ERA) 第 8 部、及び 1999 年出産・育児休暇等に関する規則 (MPLR) に明示されている。

- 8.11 本法は ERA により規定されている以下の 3 種類の産休に言及している。

- 強制的産休—出産直後、最低でも 2 週間（工場の労働者は 4 週間）は勤務してはならない。通常産休を

取得する資格のある全従業員は、強制的産休をとらなくてはならない。

- 通常産休—妊娠した全従業員は、適切に通知した上で 26 週間（強制的産休期間が含まれる）の通常産休を取得する資格がある。
- 追加産休—妊娠した全従業員は、適切に通知した上で更に 26 週間の産休を取得する資格がある。

8.12 通常及び追加の産休については、雇用主がその資格を持つ以外に業務を制限する最低限の期間はない。

8.13 女性の妊娠との関連における保護期間は下記のいずれかに終了する。<s.18(6)>

- 彼女が通常及び追加の産休を取得できる場合、追加の産休期間の終了時。
- 出産後仕事に復帰する時期の方が早ければ、その復帰のとき。又は、
- 彼女が従業員でない等の理由で産休の権利を持たないとき、出産後 2 週間の時点。

#### 保護期間外での不利な扱い

8.14 保護期間外に妊娠によって雇用する女性を不利に扱うことは、妊娠と出産の差別というよりむしろ性差別とみなされるだろう。<s.18(7)>

8.15 しかし、保護期間の後、ただし期間中に決定されたことによって、女性が妊娠（又は関連する体調不良）を理由に不利に扱われた場合は、保護期間中に起きたものとみなす。<s.18(5)>

#### 「彼女の妊娠」

8.16 妊娠及び出産差別については、不利な扱いはその女性自身の妊娠によるものでなければならない。しかし、妊娠した女性との結びつきによって不利な扱いを受けた労働者、又は最近出産した女性は、性差別の請求権をもつだろう。<s.18(2)>

#### 妊娠の知識

8.17 求職者や従業員には、出産予定日の 15 週間前までは女性労働者の妊娠について雇用主に報告する義務はない。しかし、雇用主に伝えることで雇用主の健康及び安全義務を含む法的な保護を発生させる。<規則 4、1999 年出産・育児休暇等に関する規則 (MPLR) >

8.18 不利な扱いは、雇用主がその女性の妊娠を認識している場合のみ違法である。雇用主は彼女が妊娠していることについて知り、考え、又は疑わなくてはならない。

#### 比較の不要

8.19 その待遇が、男性、妊娠していない女性、又はいかなる他の労働者への扱いに比べ不利だったと比較して示す必要はない。しかし、他の者がどのように扱われていたかを示す証拠があればその不利な扱いが事実として妊娠と出産休暇に関連していることを決定する上で役立つかもしれない。

例：オフィス家具を製作するある会社が見本展に出展する

ことを決める。この会社のセールス班にいる妊娠中の女性は、会社の展示区画で潜在的な顧客に接するために見本展への出席を求められると期待していたが、呼ばれなかった。彼女が妊娠していなければ呼ばれていたであろうということを証明するには、会社のセールス班の他のメンバーは男性も女性も（ただし妊娠していない女性）その見本展に呼ばれたことを示すことが有効だろう。

#### 唯一の理由ではない

8.20 女性の妊娠又は出産休暇が彼女への待遇の唯一の理由である必要はないが、重要な要素又は有効的な原因である必要がある。

例：ある雇用主が、彼女の不在の代理をする臨時雇いの方が業績が良いという理由で、産休から職場への復帰予定日の直前に女性従業員を解雇する。彼女は産休で休まなければ、仕事を奪われることはなかっただろう。したがって、雇用主の決定が業績という要素によるものだととしても、彼女の解雇は違法となる。

#### 不利な扱い

8.21 雇用主は、女性が妊娠し、又は産休取得中であることを理由に、その女性を解雇し、又は彼女の訓練や昇進の機会を拒否してはならない。

8.22 単なる例であるが、以下の理由による保護期間中の女性への不利な扱いは、妊娠及び出産差別となる。

- 彼女が正規又は期限付きの契約で特に雇用されているその仕事で、妊娠によって一時的にできなくなるという事実
- 妊娠中の女性が、仕事をするのが健康と安全の規則に違反することになるために、一時的に働けなくなる。
- 彼女の仕事を担当するためのコスト。
- 妊娠に関する病気のための欠勤。
- つわりや他の妊娠に関係する体調不良のために、処分の意見聴取に参加できない。
- つわりや他の妊娠に関係する体調不良による業績問題。

上記は網羅的リストではなく、判例法に基づいて違法と判定されるだろう待遇の種類について示すものである。

8.23 違法な差別について、以下に更なる例を示す。

- 産休取得中の女性と、彼女の仕事の変更や余剰人員整理の可能性について相談するのを怠る。
- 妊娠に関係するリスクを理由に業務を行うことを拒否したため、女性を処分する。
- 出産後、女性にとって仕事はあまり重要ではなくなるだろうと推測し、結果として彼女にあまり責任がなく、それほど面白くない仕事を与える。
- 女性が産休取得中であつたため、彼女の業績の年次評価の権利を奪う。
- 妊娠中の女性から出張業務を除外する。

#### 妊娠中の女性のための他の雇用権利

8.24 ERA には別の法的規定があり、理由又は主要な原因が妊娠又は出産休暇に関わる場合の、解雇や他の不利益（給与に関するものを除く）から従業員を保護している。これらの ERA における権利は差別規定と重複することもある。

り、これに違反する場合には妊娠及び出産差別にもつながらる可能性がある。<s.99 & 47(c)、雇用権利法 (ERA) >

**例：**彼女が産休取得中であつたために、雇用主が余剰人員整理の危険について彼女に相談するのを怠る場合、違法な差別となる。

8.25 法定の産休を取得中に余剰人員整理された従業員は、代替として他の従業員に優先して何らかの適切な空席を用意される権利がある。それを提供されていない場合、自動的に不正な解雇としての請求権を持つ。<MPLR、規則 10 & 20(1)(b)>

8.26 女性は通常産休後も同じ仕事に戻る法定の権利を持つ。追加産休の後にも、合理的に実現不可能でない限り同じ仕事に戻る権利がある。不可能ならば、元の仕事よりも不利な扱いではないという条件に基づいて彼女は代替的な仕事を提供される権利を有している。もし女性が特定の契約上の権利を持たないが、別の条件で復帰することを求める場合は、それを拒否することは状況によって性別による直接差別となり得る。<MPLR、規則 18 & 18A>

8.27 更に、状況に応じて、女性がパートタイムで復帰することを拒むことは、間接的な性差別となり得る。

8.28 扶養する子供の親は、ERA で明記される弾力的勤務 (flexible working) を要求する権利がある。この権利は、産休から復帰する女性が勤務時間の変更を要求することを認めており、彼女がそれを要求するならば、雇用主はそれを考慮しなければならない (17.8 項から 17.12 項を参照)。<1996 年雇用権利法 (ERA 1996) Part 8A>

8.29 法定の産休又は養子縁組休暇を取得中の従業員は合意によって、最大 10 日間、「連絡日」(KIT) として休暇を終了させることなく雇用主のために勤務してよい。これには例えば訓練や部員会議への出席が含まれる。<MPLR、規則 12A>

## 職場での健康と安全

8.30 本法は、それが妊娠中の女性や最近出産した女性、授乳中の女性の健康と安全を守る法規を遵守するため必要な場合には職場での女性の扱いに差異が生じることを認めている。<Sch. 22, Para 2>

8.31 妊娠中の労働者の健康と安全を守る措置は、不利な扱いにつながってはならない。

8.32 雇用主は妊娠中の女性と出産したばかりの女性の健康と安全を守る具体的な義務を負う。妊娠可能年齢の女性を含む職場である場合、あるいは仕事や職場状況が妊娠中の女性、出産後 6 カ月以内、又は授乳中の女性へのリスクや彼女の乳児へのリスクを伴う場合には、雇用主は一般的なリスク評価にこうしたリスクの評価を含めなければならない。リスクをもたらす恐れがある労働条件、プロセス、物理的、化学的又は生物学的因子のリストは妊娠中の労働者に関する指令の付録 I 及び II に含まれるが、これは網羅的なものではない。<妊娠中の労働者に関する指令、含付録 II 1999 年 MHSW 規則 16 1992 年職場 (安全、衛生、福祉) 規則、規則 25(4)>

8.33 加えて、従業員が妊娠していること、出産 6 カ月以内であること、又は授乳中であることを書面により通知した場合には、雇用主は個々に関連するリスクを検討し、リスクを回避する行動を起こさなくてはならない。これには労働条件や労働時間の変更が含まれるかもしれない。例えば、リスク評価の結果として、雇用主はその労働者に追加的な休憩を確保し、持ち上げの作業の制限や、立っているよりも座っている時間を長くするような配慮をしてもよい。<MHSW 規則、規則 18>

8.34 それを行うのが合理的ではないか、リスクを回避するものではないという場合、雇用主はリスク回避に必要な期間中、その労働者が職場に来ることを一時停止しなければならない。

8.35 妊娠を理由として一時停止させられる前に、女性はそれが可能な限り、適切な代替的業務を提供される権利がある。彼女が不当にその代替的業務を拒否する場合には、彼女はその妊娠による一時停止期間での支払いを受け取る法定の権利を失う。<s.67、1996 年雇用権利法(ERA)>

8.36 英国安全衛生庁の作成する職場の妊産婦のための健康と安全に関するガイダンスは、以下から入手することができる。

<http://www.hse.gov.uk/mothers/mothers/htm>

## 出産休暇中の給与と条件

8.37 雇用主は、通常及び追加的な出産休暇の間、契約上の報酬を除き女性の利益を維持することを義務付けられている。その女性との雇用契約に別段の記載がない限り、彼女は産休中に満額給与を受け取り続ける法的権利はない。

8.38 女性が法定出産給与(Statutory Maternity Pay, SMP) の計算期間の開始から産休の終了までの間に昇給を受ける場合、彼女は SMP を算出し直し、追加の SMP 賃金を受け取る権利がある。彼女はその昇給後の再計算の結果として、以前には該当しなかった SMP の対象にもなることがある。雇用主は SMP の費用のうち全額又は一部を返還される。<SMP (一般) 規則 (改正) 2005 年>

## 産休中の契約上でない支払い

8.39 本法は、産休中の女性への契約上でない支払いに関しては、例外を明確にしている。雇用主には、産休中の女性への変動賞与等の契約上でない利益を拡大する義務はない。この例外の目的として、「支払い」は賃金や給与の形式による金銭の支払いを意味する。<Sch. 9, Para 17(5)、Sch. 9, Para 17(5)>

8.40 しかしながら、この例外は、女性が妊娠又は産休中である結果として支給される資格がある出産に関連する給与 (法定上又は契約上にかかわらず) には適用しない。また、女性が産休を取得していなければ受けられるはずの増加分から生じる、出産に関連する給与にも適用されない。<Sch. 9, Para 17(2)(a), 17(6)>

**例：**産休中の女性が、給与の割合として算出された契約上の出産給与(maternity pay)を受け取っている。雇用主が行うスタッフ給与の年次の見直しで、彼女が産休を取得

している期間に行われることになる。他の全スタッフには即時に発効する 2 パーセントの昇給が与えられた。もしこのとき産休中の女性がこの昇給を得られなければ、それは違法な差別となるだろう。彼女の契約上の出産給与は再計算され、給与に基づいて、全同僚に与えられた 2 パーセントの増加が上乘せされるようにしなければならない。その昇給を考慮して、給与にかかわる他の手当でもまた調整されるべきである。彼女が仕事に復帰するときは、通常の支払いが昇給を反映するものでなければならない。

8.41 強制的産休期間中に関連する契約上でない賞与は例外の対象になっていないため、雇用主はこれを支払わなくてはならない。女性が産休中でない時期に関連する支払いもまた、例外には適用されない。 < Sch. 9, Para 17(2)(b)&(c) >

8.42 平等な扱いと違法な差別の内容についての更なる情報は、平等賃金に関する準則に明記される、妊娠中又は産休中の女性に対する諸条件に記載されている。

#### 妊娠及び出産に関連した特別な扱いは合法である

8.43 雇用主が、女性に出産や妊娠に関連した「特別な扱い」を与える場合には、男性に対する差別とはならない。 < s.13(6)(b) >

**例:** 朝、遅刻を繰り返していることで警告を受けた男性が、同様に遅刻することが多い妊娠している女性は警告されていないことを比較して、不利に扱われていると主張する。彼女の遅刻はつわりによるものであるため、その男性は彼自身と妊娠中の女性を比べることはできない。彼の事例において正しい比較対象者とは、遅刻するが妊娠していない女性である。

8.44 女性が体外受精 (IVF) 又はその他の不妊治療を受けていることを理由に彼女を不利に扱うことは、妊娠及び出産差別とはみなされない。受精卵が子宮に移植されるまでは妊娠したと判断されないためである。しかしながら、そうした不利な扱いは性差別となるだろう (17.28 項を参照)。

#### 授乳

8.45 労働者には授乳のために休みをとる法定の権利はない。しかし、雇用主は以下のことを心に留め、女性がそうした希望を考慮すべく努めるべきである。

- 8.30 項で説明されているように、雇用主のリスク評価において授乳する従業員の健康と安全へのリスクが認められた場合、また女性が授乳する旨を書面で通知している場合、雇用主が労働条件や勤務時間を変更することは合理的だろう。それを行うのが合理的ではないか、リスクを回避するものではないという場合、雇用主はリスク回避に必要な期間中、その労働者が職場に来ることを一時停止しなければならない。上記のような場合、可能ならば代替的業務を提供される権利がある。
- 雇用主は、授乳する母親が利用するのに適した職場の休憩施設を提供する義務がある。

- 女性が搾乳し、又は授乳を続けられるように労働条件を調整することを拒否することは違法な性差別となる。

**例:** 産休から復帰する女性が、湿疹を患う子供に授乳を続けることができるようパートタイムとして働きたいと要求するが、雇用主は拒否する。彼女は雇用主に、家庭医が授乳を続けることが子供の病状に良い効果をもたらすとアドバイスしていることを伝える。雇用主は説明なしにその要求を拒否する。雇用主のその拒否が客観的に正当化されない限り、これは間接的な性差別となる。

## 第 9 章：報復的取扱い及びその他の違法行為

### 序論

9.1 この章では、報復的取扱い(victimisation)、差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること、及び違反幫助といった違法行為(unlawful acts)に関する本法の定めを説明する。

### 報復的取扱い 法の記載事項

9.2 本法は報復的取扱いを禁じている。労働者が「保護行為(protected act)」をしたために、又はそれをしたか、将来的にそれをするとして雇用主が信じたために、雇用主が労働者に損害をもたらすことは報復的取扱いである。 < s.27(1) >

9.3 労働者は、本法に基づき報復的取扱いからの保護を受けるために特定の保護特性を有している必要はない。違法であるためには、報復的取扱いが「保護行為」(9.5 項を参照)と関係していなければならない。申し立て又は法的な訴えを行う上で、明示的な法律への参照は必要ない。 < s.27(2)(c) & (d) >

**例:** ある障害のない労働者が、障害差別の訴えにおいて、雇用審判所の審理で障害者の同僚に代わって証拠を示す。その障害のない労働者がこの後、その行為のために昇進を断られた場合、本法の違反となる報復的取扱いにあったことになるだろう。

9.4 元労働者も報復的取扱いから保護される。

**例:** ある食料雑貨店の労働者が所有者に対して性的嫌がらせの苦情を申し出た後退職する。数週間後、彼女がこの店で購入しようとしたが、苦情を申し出たことを理由に所有者からサービスを断られる。これは報復的取扱いに当たる可能性がある。

### 「保護行為」とは何か

9.5 保護行為(protected act)とは、以下のいずれかに該当するものをいう。

- 本法に基づき訴訟手続きを起すこと。 < s.27(2)(a) >
- 本法に基づき起こされた訴訟手続きに関連した証拠や情報を提供すること。 < s.27(2)(b) >

- 本法の規定に関連した何らかのを行うこと。 < s.27(2)(c) >
- 本法に違反した行為を行った者に対し、(明示的であるなしにかかわらず) 申し立てをすること。又は、 < s.27(2)(d) >
- 同僚からの、又は同僚に対する(元同僚を含む)「関連給与の開示」を用意し、又は探すこと。 < s.77(3) >

9.6 「関連給与の開示」は 14.11 項及び平等賃金準則において説明されている。

9.7 保護行為は、本法の全ての部分に関連して、本法の対象であるいかなる領域でも発生する。したがって雇用主は、例えば業務に関連して保護行為を行った者を報復的取扱いしてはならない。

### 「損害」とは何か

9.8 報復的取扱いの文脈における「損害(detriment)」について本法は定義していないため、多くの形態をとるだろう。一般に、損害とは当該個人が合理的に、その地位を悪い方向に変化させ、又は不利な状態に置かれたと考える何らかのことである。これは、昇進への拒否、外部のイベントで組織を代表する機会のはく奪、訓練の機会からの除外、自由裁量の賞与分配又は業績に関連する報償対象からの見落としを含んでいるだろう。

**例：**ある上級マネージャーが、嫌がらせに関する労働者の苦情を聞く。彼はその労働者が嫌がらせを受けていることを知り、正式な謝罪を申し入れ、嫌がらせの加害者は懲戒を受け多様性訓練を受けることを指示した。この結果、その上級マネージャーは彼の上司から、重要な会議に会社を代表して出席することを提案されないでいる。これは損害に当たる可能性がある。

9.9 損害にはまた、苦情の申し立て者に加えられた、真剣に受け止め、かつ真剣に受け止めることが合理的である脅しが含まれてよい。物理的又は経済的な結果を証明する必要はない。しかし、筋の通らない苦情だけでは、損害を立証するのに十分ではない。

**例：**ある雇用主が、そのスタッフが同僚の性的嫌がらせの請求に協力するつもりであると考えて、彼女を解雇すると脅す。雇用主が実際にはそのスタッフを解雇するいかなる行動も取っておらず、また現実にはそのような意図を持っていないかもしれないにもかかわらず、この脅しは報復的取扱いに当たる可能性がある。

9.10 唯一の理由ではなくても、「保護行為」がその待遇の原因の一つである場合には、損害を受けさせる扱いは報復的取扱いとみなされる。

### 発生した報復的取扱いの証明につながる他の要素

9.11 報復的取扱いは、比較対象者を必要としない。労働者は単に、彼らが保護行為を行ったために、又は保護行為を行ったか、行うつもりであると雇用主が信じたために(それが正しくても誤りでも)、損害を経験したことを示すだけでよい。

9.12 個人が保護行為を行った後、報復的取扱いが起こるま

での間に時間制限はない。しかし、申し立て者は損害と保護行為の間のつながりを示す必要があるだろう。

**例：**2006年に、労働組合のスタッフが年齢差別を請求した同僚の代理として活動した。2009年に、彼は昇進を申請したが拒否された。彼は、会社に対する忠誠心を参照する面接記録を要求するが、カッコ内に「審判事件」という単語が書かれていた。3年間の時間差があるにもかかわらず、保護行為と損害にかかわる報復的取扱いとみなされるだろう。

9.13 労働者が、悪意を持って虚偽の証拠や情報を提供し、又は虚偽の差別請求を行う等、悪意で行動した場合には報復的取扱いを請求できない。そうした行為は、保護行為とはならない。 < s.27(3) >

9.14 しかし、労働者が証拠を与え、状況を提供し、又は善意で申し立てを行ったものの、それが事実上誤りであったと判明した場合、又は成功しなかった法的手続きに関連して情報を提供していたという場合には、依然として報復的取扱いから保護される。

9.15 労働者は雇用と関係のない保護行為を行うに当たって、雇用主又は将来の雇用主による報復的取扱いから保護される。例えば、保護行為が商品、施設及びサービスの利用につながる可能性がある。

### 差別を指示し、引き起こし、又は誘導すること 法の記載事項

9.16 何者かに対し保護特性による差別、嫌がらせ又は報復的取扱いを指示し、又は別の者の違法な行為を手助けするよう指示することは違法である。たとえそれが影響を与えていなくても、そのような指示は違法となる。 < s.111(1) >

**例：**ある一般開業医(GP)が受付係に、アジア系の名前の者を登録させないよう指示する。受付係がその指示に従わない結果として損害を受けることになれば、彼女は開業医に対し請求権を持つだろう。潜在的な患者もまた、もし彼女が与えられていた指示が登録の申請を遅らせたことと発見すれば、本法のサービスに関する規定に基づいてこの開業医に対し請求権を持ち得る。

9.17 本法はまた、保護特性を有する第三者への差別や嫌がらせ、又は保護行為をしたという理由による第三者への報復的取扱いを第三者によって引き起こし、誘導し、又はそれらを試みることを違法としている。 < s.111(2), (3) & (8) >

9.18 誘導(inducement)とは説得にすぎないことであり、利益や損失を伴っていない必要もない。また誘導が直接的に適用されている必要はない。それは間接的なものだからである。他者が誘導について知るようになりそうな方法で適用されていれば十分である。 < s.111(4) >

**例：**会計会社の業務執行社員が、管理チームのリーダーが身体的な障害のある者を上級受付係として雇用しようとしていることに気付く。業務執行社員は直接的に指示しないが、チームリーダーに、それを行えば彼の判断に悪い方向で反映し、会社での将来性にも影響するだろう

と示唆する。これはチームリーダーに違法行為を引き起こさせ、又は引き起こさせようと試みる行為につながる。

9.19 同様に、関係が終わりになってきた状況において、何者かに差別的な行為や嫌がらせを指示し、引き起こし、又は誘導することも違法である（10.57 項から 10.62 項を参照）。

9.20 また本法は、個人が、別の者の違法行為を手助けするよう何者かに指示し、引き起こし、又は誘導することも禁じている（下記 9.26 項を参照）。<s.112(1)-(3)>

9.21 違法行為に協力することを指示され、引き起こされ、誘導された者がそれを行うかどうかは関係がない。なぜなら指示し、引き起こし、誘導すること自体が違法な行為だからである。しかし、その個人が違法行為に加担しない場合、彼らはその責任を負う可能性がある。彼らにそれを行うよう指示し、引き起こし、誘導した者もまた責任を負う。<s.111(6)>

#### どんなときに法律が適用されるか

9.22 本法が適用されると、違法行為を指示し、引き起こし、又は誘導した者といずれかの受け手との関係は、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いが禁止されるものとなる。例えばこれには、雇用関係、サービスや公共的機関の規定、そして本法により規制される他の関係が含まれる。<s.111(7)>

#### 保護される者

9.23 本法は以下の者に救済措置を提供する。<s.111(5)>

- 原因、指示又は誘導の対象になった者。
- それが行われた場合、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いの対象となった者。

彼らが結果として損害を受けたことを条件とする。

**例：**9.18 項の事例において、チームリーダーが業務執行社員の行為の結果として損害を受けていた場合、この業務執行社員に対して彼は救済を受ける資格がある。障害者の候補者もまた、その業務執行社員の行為の結果として損害を受けた場合には、救済を受ける資格がある。

9.24 更に平等人権委員会は、個人が実際に損害を経験したかどうかにかかわらず、告訴する権限を持つ。<s.111(5)(c)>

#### 違反幫助

##### 法の記載事項

9.25 本法は、別の個人を差別、嫌がらせ又は報復的取扱いする者を、それを知りながら助けることを違法とする。このような方法で加担する者は、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いの行為を行ったとみなされる。差別、嫌がらせ又は報復的取扱いが生じ、それが関係性と密接に結びついている場合において、本法で対象とする関係性が終了した後に、個人が、他者を差別、嫌がらせ又は報復的取扱いするのを助けることもまた違法である。<s.112(1)>

9.26 本法はまた、差別を指示し、引き起こし、誘導するこ

とを助ける行為も違法としている。<s.112(1)>

#### 何者かが違法行為を行うのを助けるとはどういう意味か

9.27 「助ける」とはその一般的な意味を指す。それは違法行為の斡旋、誘導、引き起こすこととは異なる意味を持つ。ある個人を差別、嫌がらせ又は報復的取扱いする者を助けることは、たとえそれ自体は実質的又は生産的でなくても、それが無視できないものである限り、違法である。

**例：**ある会社のマネージャーは、職場で女性に囲まれることが好きなので仕事が女性の候補者に与えられることを確実にしたいと望んでいる。しかし人事部（HR）は、会社の機会均等の方針に従って応募用紙に候補者の性別の証拠が記載されないようにしている。そのマネージャーが HR のファイルを見て、事務員に各候補者の性別を知らせるよう依頼し、彼は男性候補者を除外したいのであると説明する。この事務員がマネージャーを助けることは、たとえそのマネージャーが男性候補者を除外することに成功しなかった場合でも、違法である可能性がある。

#### 幫助者は何を知っていれば責任を負うか

9.28 幫助が違法であるためには、その者は助ける時点で、差別、嫌がらせ又は報復的取扱いが考えられる結果だと知っている必要がある。しかし幫助者は、その結果が幫助から生じることを意図していなくてもよい。

**例：**上記の例において、事務員がその幫助は差別行為につながりそうだと気付かなかった場合でない限り、幫助は違法だろう。しかし彼女は差別が起こりそうだと理解するだけでよく、幫助の結果として差別が起こることを意図していなくてもよい。

#### 他者の意見への合理的信頼

9.29 幫助者が合法的に手助けしているのだと告げられており、彼らがその意見を信頼するのが合理的である場合、たとえその幫助が本法への違反を支援することにつながっていても、幫助は違法とはならない。知りながら、又は無分別にその行為が合法的であるかのような虚偽や、誤解を招く発言をすることは刑事犯罪である。<s.112(2)、s.112(3)>

**例：**上記の例において、マネージャーは事務員に、彼がマネージャーとして労働力において男女のバランスをとるよう責任を持つし、人事部の手法は間違っていると伝えるかもしれない。事務員がこれを信じることは合理的である場合、彼女は差別の責任から逃れるだろう。これを信じるかどうかは、行動の性質や、違法行為を実行するための手助けを探す者と幫助者との関係を含めた関連するあらゆる状況次第である。もしマネージャーが事務員に、それが真実ではないと知っているにせよ、又は単にその真偽を気にしないにせよ、彼女は情報を渡してよいのだと伝えた場合、マネージャーは本法に基づく差別の民事責任だけでなく、刑事犯罪をも犯すことになるだろう。

9.30 「合理的」とは、全ての状況を考慮するという意味で

ある。そこには行為の性質、差別がどの程度明らかだったか、意見を述べた者の権限、そして補助者が持つか、持つべき知識が含まれる。

### 性転換差別—欠勤法の記載事項

9.31 性転換の労働者が性転換のために欠勤する場合、彼らを病気や事故で欠勤する場合の待遇よりも不利に扱うことは違法(unlawful)である。<s.16(2)(a)>

**例：**性転換の労働者が性転換プロセスの一環として性同一性クリニックに通院するため欠勤する。雇用主は彼を病気や事故で欠勤する者よりも、例えば病欠時よりも少なく支払う等により不利に扱ってはならない。

9.32 雇用主が、性転換者の性転換による欠勤を、同じ労働者が病気や事故以外の理由で休む場合での待遇よりも不利に扱うこともまた差別であり、そうした不利な扱いは適切ではない。<s.16(2)(b)>

**例：**性転換の労働者が、彼女の上司に性転換をするつもりだと伝え、カウンセリングを受けるために年次休暇として午後の休みが取れるか尋ねる。その日は彼女の業務を担当するための十分な人員がいるにもかかわらず、その要求がぞんざいに拒否される。これは性転換の差別となり得る。

9.33 本法は性転換による欠勤について、許可されなければならない最短時間も最長時間も定義していない。性転換プロセスにどの程度の欠勤が必要になりそうかについて、雇用主が性転換のスタッフと相談し、会社の通常の慣行と手続きに従って彼らのニーズに配慮するのは優れた実践である。

## 第10章：法律に基づく義務と責任

### 序論

10.1 本法の第5部は、雇用の文脈において適用される禁止行為を定めている。求職者と従業員を雇用の場における第三者の嫌がらせから保護するため、また採用プロセスにおいて求職者の障害や健康について質問しないための雇用主の義務について新たな形式を紹介している。第8部は、本法への違反の責任が発生し得る状況と、本法への違反の申し立てに対しとり得る防御について定めている。

10.2 この章では求職者と従業員への雇用主の義務と、本法への違反に対する雇用主、代表者、従業員及び代理人の責任及び利用できる法定の防御について説明する。さらに、この章では契約時の雇用主の義務及び本法の領土の範囲について説明する。

### 雇用の定義

10.3 本法は雇用(employment)を広く定義し、仕事を構成する関係の幅広い範囲を対象としている。本法では、雇用は以下のように定義される。<s.83>

- a) 雇用契約下の雇用、徒弟制度の契約、又は仕事をするための個人的な契約。
- b) 国王の雇用 (Crown employment)。
- c) 下院スタッフの関連メンバーとしての雇用、又は
- d) 上院スタッフの関連メンバーとしての雇用。

10.4 本法の雇用の定義は、他の多くの雇用法規に基づく定義より広範に及ぶ。したがって、例えば1996年雇権法(ERA)の不当解雇規定の対象範囲よりも広いグループの労働者を扱う。

10.5 雇用契約が非合法(illegal)又は非合法的な方法によって作成されているという事実によって、雇用審判所が雇用関係の差別請求を審理する管轄から除外されることはない。差別が非合法的行為と密接不可分でないようにするため、このことが定められている。(補償額の裁定が行為を容赦できるものとなるように)。

**例：**ある従業員が、彼女の雇用主が所得税か国民保険拠出料を賃金から控除していないことに気付く。これはこの特定の状況において非合法である。彼女は質問するが、雇用主は「これが当社のビジネスのやり方だ」と告げる。その後、雇用主は彼女が妊娠していることに気付いた後に彼女を解雇する。彼女はその解雇の理由が妊娠だったと主張し、妊娠による差別の賠償請求を起す。彼女はその雇用主が賃金において税金を支払っていないことを知ってはいたが、雇用主のその非合法行為には積極的に参加しなかった。非合法の契約履行は、彼女の請求する差別とは全く関係していなかった。この状況においては、雇用主の非合法行為を彼女が知っていたとしても、彼女は請求を求め続けることができるだろう。

### 求職者及び従業員に対する雇用主の責任

10.6 雇用主には求職者と従業員に対して差別、報復的取扱い又は嫌がらせをしない義務がある。この義務は、まだ雇用主ではないが、従業員を募集しようとする者にも適用される。<ss.39 & 40, s.83(4)>

**例：**ある男性が園芸事業を始めることにし、庭師として働く男性を求人する広告を出す。女性庭師が応募するが、性別によって拒否される。たとえ雇用主がまだ従業員を有していなくても、彼女は直接差別に対して請求することができる。

### 雇用主の求職者への義務に関する法の記載事項

- 10.7 雇用主は、以下において求職者を差別又は報復的取扱いしてはならない。<s.39(1) & (3)>
- 雇用を提供する者を決めるための手配(arrangements)。
  - 雇用を提供する際の雇用条件。又は、
  - 応募者に雇用を提供しないとき。

### 手配とは何か

10.8 方針、規準及び慣行に言及する手配は、採用プロセスや意思決定プロセスで使われる。本法の目的に照らして、「手配」は、特定の仕事を提供する者を決める上で雇用主が行うものに限定されない。より一般的に仕事を提供しやすい者を決めるための手配も含まれる。手配には、



求人広告、応募プロセス、そして面接の段階等でのものがある。

### 雇用を提供する際の雇用条件とは何か

10.9 雇用主が雇用を提供する可能性がある時点で雇用条件には、給与、賞与、また他の福利厚生などが含まれる。性差別又は妊娠及び出産差別に関して、給与に係る雇用の提供条件は、それが平等条項又は規則の問題を生じさせ、又は条件が平等条項や規則の問題を生じさせないが、いずれにせよ直接差別となると従業員に認められた場合、差別として扱われる。男女平等と妊娠の条項についての詳細は、平等賃金準則(the Equal Pay Code)を参照のこと。<s.39(6)>

10.10 求職者への雇用主の義務は、採用を通知するまで障害や健康について質問しないことにも及ぶ。これは下記の10.25項で説明する。<s.60>

### 雇用主の従業員への義務に関する法の記載事項

10.11 雇用主は従業員を差別又は報復的取扱いしてはならない。<s.39(2) & (4)>

- 雇用条件について。
- 昇進、異動又は訓練、又は他の何らかの利益、施設やサービスを受ける機会にアクセスする方法において。
- 従業員の解雇。又は、
- 彼らに損害を受けさせること。

### 雇用条件

10.12 雇用条件には給与、労働時間、賞与、職域年金、病気又は出産及び育児休暇と手当が含まれる。本法は、平等賃金に関する行為準則で説明されている男女の契約条件の平等について明確な規定を設けている。

### 解雇

10.13 本法の目的に照らして、解雇には以下が含まれる。<s.39(7) & (8)>

- (通知の有無にかかわらず)雇用主による雇用の直接終了。
- 契約が直ちに更新されない限りの、契約期限の満了による雇用の終了(事象又は状況を参照した上で決められた期間を含む)。<s.39(7) & (8)>
- 建設的な解雇一すなわち、雇用主の行為がもとで、従業員が退職することにより雇用が即時終結にされるようにする(従業員からの通知の有無にかかわらず)。<s.39(7)(b)>

10.14 本法の違反によって解雇された従業員は、雇用審判所に起訴する上で、勤続期間の資格を全うしている必要はない。

**例:** ある雇用主が、性転換した従業員の業績が悪いため、6ヶ月の試用期間の終了時に雇用の承認をしないと決める。結果的に従業員は解雇される。しかし同時に、雇用主は性転換者ではない従業員には、業績が標準に達していないにもかかわらず試用期間を3ヶ月間延長する。これは性転換による直接差別になり、解雇された従業員は雇用審判所に請求する資格を持つ。

### 差別及び不当解雇

10.15 不当解雇の請求は、一般的には1年以上継続して勤務した従業員が行うことができる。しかし、「自動的に不当となる」解雇の多くのカテゴリーには、最低勤続要件はない。例えば解雇の第一の理由が、出産又は育児休暇といった家庭の理由により欠勤を求めたことに関連する場合も、資格を得るための最低勤続要件はない。

10.16 従業員が雇用終了時点で1年以上継続して勤務していることを条件として、本法の違反となる解雇は必然的に不当解雇にもなる。そのような場合には、個人は差別請求と同時に不当解雇の賠償請求も行うことができる。

**例:** 5年間勤務したある従業員が、職場での同性愛者へのいじめについて苦情を訴える同僚を支援するために証言をする。雇用主はこの訴えと、これに続く不服の申し立てを退ける。数ヶ月後、雇用主は余剰人員を整理しなければならなくなった。雇用主は、苦情の申し立てで同僚に協力した従業員を「扱いにくく」、「チームプレーヤー」ではないとみなして、余剰人員に選ぶ。この余剰人員整理は違法な報復的取扱いであるとともに不当解雇にもつながる可能性がある。

### 損害

10.17 損害とは、従業員がその地位を悪い方向に変化させ、又は不利な状態に置かれることを引き起こす何らかのことである。例えば、キャリアを上昇させる機会から除外することである。損害の概念は9.8項に示されている。

**例:** 雇用主が、黒人の男性従業員が関連の訓練コースに参加し、追加業務を引き受けることで意欲を見せているにもかかわらず、彼に管理職への機会を与えない。彼はまた、ビジネスにおいて前進することにも関心を示している。雇用主は、黒人よりもアジア系の人々の方が勤勉だという考えから、代わりにアジア系の女性に機会を提供する。その黒人の労働者が、アジア系の同僚よりもその任務にふさわしいと証明することができるならば、損害を受けたことに基づいて人種による差別を請求できるだろう。

### 合理的調整を行うための雇用主の義務

10.18 雇用主は、募集、選択、そして雇用において合理的調整を行う義務がある。募集において行う合理的調整とは、アクセスしやすい形式で情報を提供し、また受け取ることである。募集において、合理的調整を行うことは、障害のある従業員を、障害のない従業員と比べて不利な状態に置かないことを保証するために、雇用方針や手続きの修正を伴うだろう(合理的調整を行う義務の詳細については第6章、雇用主が法を遵守するために行えることについての情報は、第16章及び第17章を参照)。<s.39(5)>

**例:** ある雇用主の懲戒処分方針には、障害労働者に対しては処分の手続きにおいて合理的調整を行うと記されている。雇用主が、聴力障害のある従業員を懲戒処分することに決めるとき、彼らは速記タイプスト(palantypist)を雇い、従業員がその事例について労働組合の代表者と



相談できるようにし、懲戒処分意見聴取に関するあらゆる会議に参加できるようにした。

### 求職者及び従業員への嫌がらせ

10.19 雇用主は求職者又は従業員に嫌がらせをしないという義務がある。この義務は、雇用における第三者による求職者と従業員への嫌がらせに及ぶ（嫌がらせの規定については第 7 章で詳述されている。第三者からの嫌がらせについては以下の 10.20 項を参照）。<s.40>

#### 第三者による嫌がらせ

10.20 雇用主は第三者による求職者や従業員への嫌がらせにも責任がある可能性がある。第三者とは雇用主又は他の従業員以外のあらゆる者を指す。雇用主の支配が及ばない顧客や依頼人によるものも含まれる。第三者の嫌がらせを回避する雇用主の義務は、従業員又は求職者が第三者によって少なくとも 2 度、すでに嫌がらせを受けており、また雇用主がこれを認識しながら、第三者からの嫌がらせが再び起こることを防ぐために「合理的に実際的な措置」をとることを怠る場面で生じる。<s.40(2) & (4)>

**例：**あるガーナ人の店員が、月曜と火曜に来店する客が、その都度彼に対し人種差別的な発言をするため落ち込んでいる。店員はその度にマネージャーにこの発言について苦情を申し出ている。マネージャーが再発を防止するために何ら措置をとらない場合、雇用主は、今後その店員が客から受ける人種差別的嫌がらせに対し責任があるだろう。

10.21 雇用主は、それが同一の第三者によるか、別々の第三者によるかにかかわらず、第三者による嫌がらせの責任があるだろう。<s.40(3)>

**例：**雇用主が、彼女のバーで働く女性従業員が、異なる場面で異なる顧客から性的な嫌がらせを受けたことを認識している。雇用主はいかなる措置もとらず、従業員は更に別の客からも嫌がらせを受ける。この雇用主はその更なる嫌がらせに対し、責任を負う可能性がある。

10.22 従業員又は求職者が第三者による嫌がらせを受けているかどうかの判断は困難かもしれない。雇用主は第三者による嫌がらせが少なくとも 2 度起きたならば、措置をとるのを遅らせるべきでない。

10.23 雇用主は、それが起こるのを防ぐため、合理的に実際的な措置をとったと証明できるならば、第三者の従業員への嫌がらせの責任を免れることができる。<s.40(2)(b)>

10.24 雇用主の規模や資力に応じて、合理的に実際的な措置には以下が含まれるだろう。

- 嫌がらせについての方針を持つ。
- 例えば公示を表示することによって、従業員への嫌がらせが違法であり、許容されるものではないことを第三者に通知する。
- 嫌がらせについての方針と、彼らがそれに従うことを要求する内容を、第三者との全ての契約書に包含する。

- 雇用主が従業員を支援し、適切な措置を講じるために、第三者による嫌がらせ行為について報告するよう従業員に奨励する。
- 第三者による嫌がらせのあらゆる苦情について行動を起こす。

### 障害と健康についての雇用前の質問

10.25 以下に定める特別の状況を除き、（条件付き又は無条件に）採用を通知する前に、あるいはポストがあれば仕事を提供するという候補者集団に選ばれる前の個人に対し、雇用主がいかなる求職者にも障害又は健康について尋ねることは違法である。これには応募プロセスの段階、又は面接中の質問が含まれる。以前の病欠歴に関する質問は、障害又は健康に関連する質問となる。<s.60>

10.26 同様に、雇用主の代理人又は従業員が障害又は健康について尋ねることも違法である。これは、下記に定める状況以外においては、採用を通知する前に（又は候補者の集団として受け入れる前に）、雇用主は応募者を労働衛生医に診せたり、又は労働衛生医によるアンケートに記入することを依頼できないことを意味する。

10.27 本法のこの規定は、障害のある求職者がその障害のために拒否されることなく、当該の仕事をするための能力を客観的に評価されることを確実にするためのものである。この一般規則には、そのような質問が合法的な特定の状況を意味する限られた例外がある。

### 障害又は健康に関する質問を禁止する一般的規則の例外

10.28 雇用主が障害又は健康に関する質問をすることが合法である状況とは以下の 6 つの状況である。<s.60(6) & (14)>

#### 採用プロセスに求められる合理的調整

10.29 雇用主が、仕事への適性を評価するための面接や他のプロセスにおいて必要となるだろう合理的調整について質問することは合法である。これは実践において、雇用主が手配し、調整を行うために取得する障害や健康へ何らかの情報は、できる限り分けて保持されるべきであることを意味する。またそれは、条件付きか否かにかかわらず、採用に関する意思決定プロセスのいかなる部分をも構成するものであってはならない。<s.60(6)(a)>

10.30 仕事自体のために必要な合理的調整についての質問は採用通知が行われるときまでしてはならない（これらの質問が、機能に関連して仕事に固有のものである場合を除く。以下の 10.36 項を参照）。合理的調整について質問する際は、その質問をする目的を明確にすることが望ましい。

**例：**応募用紙に「あなたが障害をお持ちであり、面接のために何らかの調整が必要な場合にはお問い合わせください」と記されている。これは本法のもとで合法である。

10.31 その個人が採用プロセスの一部である評価を受けられるかどうか（障害者か否かにかかわらず）確認するために必要であれば障害又は健康について質問することは合法である。これには、この目的のために合理的調整に

ついて尋ねることも含まれる。<s.60(6)(a)>

**例:**ある雇用主が野外活動センターで遊び相手になる仕事をするための労働者を募集しており、採用プロセスの一環として実技試験をしたいと考えている。彼はその試験を受けることができない者には試験を要求しないことを確実にするために健康について質問する(例えば、特定の運動障害又はけが)。これは本法のもとで合法である。

#### モニタリングの目的

10.32 応募者の多様性(diversity)のモニタリングのために障害又は健康について質問することができる(モニタリングの推奨される実践についての詳細は、第18章及び付録2を参照)。<s.60(6)(c)>

#### 積極的な行動措置をとる

10.33 個人が障害者であるために、障害者の雇用率向上を目的とした何らかの措置による利益を受けることができるか尋ねることもまた合法である。これには必要な仕事の要件を満たす者が面接を受けられるという面接保証制度が含まれるだろう。これについて質問するとき、雇用主は、例えば面接保証制度への適格性といった質問の目的を明らかにすべきである(第12章を参照)。<s.60(6)(d)>

#### 職業上の要件

10.34 特定の機能障害がある者が仕事から求められる場合には、職業上の要件を示す必要があるだろう。そうした状況では、雇用主は、仕事が特定の障害のある者のための職業上の要件を有していることを示し、それから、雇用主は応募者にその障害があることを確認するために個人の健康や障害について尋ねることができる。<s.60(6)(e)>

**例:**ある雇用主は、視聴覚障害者としての経験を持つ者を、視聴覚障害プロジェクトの担当として募集したい。これは仕事に関する職業上の要件であり、求人広告にはそのような事例であることを記載する。この場合、雇用主が応募用紙上で又は面接において応募者の障害について質問することは本法のもとで合法である。

#### 国家の安全

10.35 国家安全保障の目的で、応募者を入念に検査する目的で行われる場合には、障害又は健康について質問することができる。<s.60(14)>

#### 仕事に固有の役割

10.36 上記に述べた状況とは別に、雇用主は質問が仕事に固有の役割を行うための個人の能力に関連する場合には、障害又は健康について質問することができる(採用通知又は採用する可能性のある候補者への通知を行う前に)。16.5項から16.9項で述べたとおり、仕事に必要であるとして正当化できる唯一の役割は、職務記述書に記載されなければならない。障害や健康に関連した質問が、合理的調整があれば個人がその役割を遂行できるかどうかを

判断するものであるならば、その質問は認められる。<s.60(6)(b)>

**例:**ある建設会社が足場職人を募集している。その質問がかなりの高さの梯子や足場を登るための個人の能力に明確に関係している場合には、応募用紙上で、又は面接において障害や健康について尋ねることは、本法のもとで合法である。梯子や足場を登ることは、その仕事に固有の役割である。

10.37 障害のある求職者が自発的に障害又は健康に関する情報を開示する場合、雇用主はこの開示に対応することを確実にしなければならず、この場合には雇用主は、上述したような認められる質問だけを行うことができる。したがって、例えば、雇用主は、仕事に固有の役割を遂行できるようにするために必要となり得る合理的調整について更に質問することによって対応することができる。雇用主は、仕事に固有の役割を行う能力に無関係な求職者の障害や健康について質問することでこれに回答してはならない。

**例:**ある研究職の就職面接で、障害のある応募者が自ら、合理的調整として、彼は音声作動式のコンピュータが必要だと情報を提供する。雇用主は、「キーボードを使用できませんか。どこが悪いのですか」と尋ねることで応答する。これは、仕事に固有の要件に関係していないので、障害に関連する違法な質問である。すなわち、キーボードを使用するというのは要件ではなく、研究報告書と要約を作成する能力がそれである。

雇用主が個人の障害の開示に起因して質問することを望む場合、許可された範囲内に制限して質問する必要がある、この候補者にも同じである。この事例では、彼が報告書や要約の準備ができるようにするために必要な調整について尋ねることができる。

10.38 雇用前の障害又は健康の質問について、一般規則の例外は狭く適用されるべきである。なぜなら、実践においては、合理的調整が整ったときにその仕事を行うための個人の能力に関する質問とは反対に、個人の障害や健康について尋ねる必要のある場面は非常に少ないからである。

#### 採用通知後の障害と健康についての質問

10.39 採用通知は、雇用前の障害や健康の質問に十分に回答し、健康診断を受ける条件付きで行うことができるが、雇用主は、その回答に基づいて障害のある求職者を差別しないことを保証しなければならない。例えば、純粋に健康診断によって障害が明らかになったことを理由として求職者を拒否すれば直接差別となる。同時に雇用主は、質問又は診断で開示された障害との関連において、とるべき合理的調整があるかどうかとも考慮しなければならない。

10.40 雇用主が、採用を決定する立場にないが、空席があれば仕事を提供する集団に加えたという場合には、その段階で雇用主が障害や健康の質問をすることは合法である。

10.41 応募者がそうした質問を受ける条件付きで採用の決定を伝えられ、雇用前に健康の質問がなされる場合、雇

用主は質問の結果を、採用を伝えられた個人を差別するものとして使用してはならない。

**例：**ある女性が健康に関する質問票に十分に回答する条件で採用通知を受ける。この質問票に回答する中で、彼女は HIV に感染していることを明らかにする。雇用主がそれを知り、採用を撤回することを決める。これは障害による直接差別に当たる。

10.42 雇用主は、いかなる質問も該当の仕事と関連することを確実にし、障害のある応募者への合理的調整を行うことで、健康診断を受けたうえで採用することを伝えた求職者に対する差別を回避できる（第6章を参照）。雇用主の従業員又は代理である労働衛生医が、合理的調整を行う義務について理解することが特に重要である。障害者が、労働衛生医から否定的な評価を受けたことにより合理的調整が十分に考慮されずに採用を拒否された場合、その拒否が障害によるのであれば、それは違法な差別に当たるだろう。

**例：**ある雇用主が採用された全応募者に健康についての質問票に答えるよう要求する。質問票にはメンタルヘルスに関して無関係な質問があり、質問に回答することで応募者はこれまでのメンタルヘルス状況の履歴を開示することになる。雇用主がこの後、採用の確認を拒否した場合、不合格となった障害のある応募者は障害による直接差別の請求権を持つことができるだろう。

10.43 たとえある個人が本法による障害者の定義に当てはまる疑惑があるとしても、雇用主と労働衛生医が何らかの必要な合理的調整に焦点を当てることが推奨される（障害者の定義についての詳細は 2.8 項から 2.20 項及び付録 1 を参照）。

## 国軍

10.44 国軍においては、年齢又は障害の保護特性との関連における雇用主の義務は適用されない（13.21 項から 13.23 項を参照）。<Sch. 9, Para 4>

## 本法に基づく雇用主及び主たる使用者の責任 雇用主

10.45 雇用主は、従業員のその行為について知っていたか否かにかかわらず、雇用している間に従業員が犯した違法な行為に責任を負う。<s.109(1) & (3)>

10.46 「雇用している間に」の語句は広範な意味を持ち、職場での行為には職場以外での仕事に関連した社会的機能、海外出張に及ぶ範囲が含まれる。例えば雇用主は、仕事帰りの飲み会等といった、雇用主が企画した社交場のイベントで起きた差別行為に責任を負う。

**例：**ある店主が3ヶ月間海外に行くので、1人の従業員に店を任せる。この従業員が、絶えず彼女の仕事のやり方を批判することによって学習障害のある同僚に嫌がらせをする。この望まない行為の結果としてその同僚は仕事を辞める。これは障害に関連する嫌がらせであり、店主は彼の従業員の行為に対して責任がある。

10.47 しかしながら、雇用主は、従業員の違法行為を防ぐ

ために「あらゆる合理的措置」を取ったと証明できる場合には、その違法行為に対しては責任を負わない。雇用主が適切に平等方針を取り入れ、それが実践されるよう確保することは合理的措置となる。また、従業員に本法について訓練を施すことも合理的措置であろう（法を遵守するために雇用主がとり得る行動の種類についての詳細は準則の第2部に説明されている）。<s.109(4)>

## 主たる使用者

10.48 主たる使用者(principal)は、その代理人が主たる使用者の権限で活動しているときに犯した違法行為に責任を負う。主たる使用者が代理人の行為を知っていたかどうか、又は承認したかどうかは関係がない。主たる使用者が、その代理人が彼を代表して行動することに同意しているならば（その同意が明示的であれ、暗示的であれ）、代理人は主たる使用者の権限で行動したとみなされる。代理人の例としては、雇用主に雇われてはいないが従事している労働衛生アドバイザー、募集代理店が含まれる。<s.109(2) & (3)>

**例：**ある会計会社が派遣の受付係を見付けるために募集代理業者を雇っている。代理業者は、より適切に資格を持つ黒人や少数民族の候補者がいるにもかかわらず、白人の候補者だけを提示する。この会計会社は、たとえ代理店のその行為を知らず、又は承認していなかったとしても、この行為に責任を負うだろう。

10.49 雇用主と主たる使用者の責任は刑事犯罪に及ぶものではない。本法第12部に基づく障害者と輸送に関連する犯罪は唯一の例外である。<s.109(5)>

## 雇用主と主たる使用者は何によって責任を回避できるか

10.50 雇用主は、その行為を防ぐ「あらゆる合理的措置」を取った場合には、従業員の違法行為に責任を負わない。<s.109(4)>

**例：**雇用主が、嫌がらせについての会社の方針と、いかなる種類の保護特性に関連する労働者への嫌がらせも容認されず、懲戒処分につながることを全労働者が認識することを確実にする。また、この方針を適用するためにマネージャーが訓練を受けることを確実にする。方針の実施後、ある従業員がユダヤ人の同僚に対し反ユダヤ主義的な発言をし、ユダヤ人はその発言によって屈辱と怒りを感じる。雇用主はその従業員を懲戒処分にする。この事例では、雇用主は違法な行為を防ぐようあらゆる合理的措置を取っていたことを示すと考えられるため、責任を免れることができるだろう。

10.51 雇用主は、それ以上の措置は存在しないと考えられるような措置を取っている場合、あらゆる合理的措置を取ったとみなされるだろう。措置が合理的かどうか判断する上では、雇用主は、効果がありそうか、またより効果的な別の措置があるかについて考慮すべきである。しかし、合理的であるためには必ずしも効果的でなくてもよい。

10.52 以下は合理的措置に当たるだろう。

- 平等方針の実行。
- 労働者が方針を認識することを確実にすること。

- 訓練の平等な機会を与えること。
- 平等方針を適切に見直すこと。
- 従業員の苦情に効果的に対応すること。

平等方針についての詳細は第 18 章に記載されている。

10.53 主たる使用者は、例えば、差別をしてはならないという主たる使用者の指示に反して代理人が取った行為が、主たる使用者の権限ではなく行われた場合には、その違法な差別に責任を負わない。

**例：**あるホテル（主たる使用者）が配膳係を手配する代理業者（代理人）を使用している。ホテル経営では、代理業者がホテルの平等性及び多様性の方針を認識することを確実にしている。にもかかわらず、ホテル側の知らないところで、代理業者はゲイやレズビアンと思われる人物を決して面接に送らないようにすることを決めている。この事例では、ホテルの承認なく代理業者が行った行為に当たり、したがってホテルはその代理業者による違法な差別に責任を負わないだろう。

#### 違法行為に対する雇用主と主たる使用者の責任

10.54 雇用主と主たる使用者はまた、その従業員や代理人が違法行為を幫助し、引き起こし、指示又は誘導することに責任がある。雇用主と主たる使用者は、本法が対象とする人間関係から生じ、又はそれに関連する元労働者への過去の差別や嫌がらせにもまた責任がある（10.57 項から 10.62 項を参照）。

#### 本法における従業員及び代理人の責任

10.55 従業員及び代理人(agents)は、雇用主又は主たる使用者に責任があるとき、共に本法への違反に個人的に責任がある場合がある。従業員はまた、雇用主が「合理的措置」を成功裏に進め、その防止策を信託していた場合、彼らの行動に責任があるかもしれない。代理人は、その主たる使用者の権限のもとで犯した違法行為に個人的に責任がある。主たる使用者は、代理人が主たる使用者の権限で行動していなかったことを証明できる場合には責任を免れることができる。 <s.110(1) & (2)>

**例：**直属マネージャーが、多発性硬化症である機械オペレーターが既に必要ないくつもの調整について直属マネージャーに知らせているにもかかわらず、彼女のための合理的調整を怠っている。直属マネージャーは彼女の上司から提供された平等と多様性の訓練に出席しなかったため、彼女自身が違法行為をしているという認識がない。彼女の雇用主は訓練を提供することで法定の防止策を満たしているが、直属マネージャーはその行為に対し個人的に責任を負うことがある。

10.56 しかし、従業員又は代理人が違法ではないという雇用主又は主たる使用者の意見に合理的に頼っている場合には、従業員又は代理人は責任を負わない。 <s.110(3)>

**例：**上記の事例において、直属マネージャーがそれらの調整を行う必要がある取締役(company director)に聞き、取締役が間違っ「彼は車椅子に乗っていないのだから平等法の対象者ではない。気にしないで良い」と言っていたのだとすれば、その場合には直属マネージャーは責任を負わず、雇用主が責任を問われるだろう。

#### 関係が終了しているとき 法の記載事項

10.57 雇用主が、本法の対象とする関係が終了した後の従業員を差別し、嫌がらせをすることは本法により違法である。雇用主は、職場の人間関係から生じ、またそれに「密接に関係する」、差別又は嫌がらせの行為に責任がある。 <s.108>

10.58 「密接に関係する」という表現は本法で定義されていないが、個々別々に判断されるという程度の意味である。

**例：**レズビアンであることにより、以前の雇用主から不正確かつ否定的な前職照会を受け取った女性は、前の雇用主に対して性的指向による直接差別の請求権を持つことができるだろう。

10.59 たとえ問題となっている関係が、本条の発効前に終了した場合でも、保護は適用される。 <s.108(3)>

10.60 保護は、前雇用主と雇用関係にあったときに相当に不利な状態に置かれた、障害のある元従業員への合理的調整を行う義務にも及ぶ。 <s.108(4)>

**例：**元労働者はある工場の社交クラブの終身会員の資格を持っているが、身体的な障害のため利用できない。元雇用主はこの状況に気づいた時点で、合理的調整を考慮しなければならないだろう。

10.61 従業員は、終了した関係であっても、まだ継続中であるものとして、差別や嫌がらせに対する保護を強く主張することができるだろう。 <s.108(3)>

10.62 その関係が終了した後に個人が受けた行為や扱いも報復的取扱いとなるが、これには報復的取扱いの規定が適用されるだろう（9.2 項から 9.15 項を参照）

#### 契約

10.63 本法は、雇用主が差別や他の違法行為を犯すことを容認するような契約を取り決めることで、本法における責任を免れることを防止している。 <s.142>

#### 契約や他の合意における法的強制力のない条件

10.64 本法により禁止されている扱いを促進し、又は規定する契約条件は法的強制力がない。しかし、これは法的強制力のない条件によって不利な状態にあり、又はあるだろう個人が、資格のある何らかの利益のためにその条件に頼ることを妨げるものではない。 <s.142(1)>

10.65 障害に限って言えば、これらの法的強制力のない条件は雇用サービス又は従業員団体保険条項の規定に関する非契約上の合意に適用される。 <s.142(2) & (3)>

10.66 本法はまた、それが有利に働く者によって本法の差別禁止の規定を除外又は制限しようとする契約条件は法的強制力がないと定めている。しかし、合意が「諮問、調停及び仲裁サービス (Acas)」の手助けを得て作成され

たか、又は「適格な和解契約」であるならば、その当事者が雇用審判所に、請求を解決するために合意を結ぶ請求を行うことを妨げない (15.13 項も参照)。<s.144(1)、s.144(4)>

#### 法的強制力のない条件の削除又は修正

- 10.67 契約における法的強制力のない条件に利害を持つ者、又はその影響を受けている者は、州裁判所 (又はスコットランドの州裁判所) に、削除又は修正を申請することができる。<s.143>

#### 団体協約及び事業規則における無効又は法的強制力のない条件

- 10.68 団体協約のいかなる条件も、本法により禁じられる行為につながる限りにおいて無効となる。事業規則(a rule of an undertaking)も、同じ影響がある場合には法的強制力がない。事業規則とは業界団体、資格団体又は雇用主によって作られた規則であり、個々の会員や将来的な会員、関連資格保有者やそれを目指す者、そして従業員又は将来的な従業員に適用されるものである。<s.145>

- 10.69 従業員と将来的な従業員は、ある条件が無効であるか、又は規則が法的強制力を持たないことを申し立てるために雇用裁判所に申請することができる。<s.146>

#### 領土の範囲

- 10.70 本法の雇用規定はイングランド、スコットランド及びウェールズ (英国) の法律の一部を形成する。本法は、これらの規定が国内法及びヨーロッパの判例法に沿って、検討中の状況に当てはまるかどうかについては雇用審判所の決定に任せている。雇用関係と英国とのつながりが十分に密接であるときには、保護が与えられることを求めている。

- 10.71 従業員が物理的に完全に英国内で働く場合には、状況は簡単である。もし従業員が部分的にであれ全体的にであれ、英国国外で働く場合、十分な密接なつながりが存在するかどうか検討する上で、審判所は、従業員が居住し、就労する場所、雇用主が設立した場所、雇用関係を他の側面で統制する法律は何か、税金が支払われる場所及びその他の検討すべき事項について検討するだろう。

- 10.72 例えば石油掘削装置、ガス装置、再生エネルギー施設、船又はホバークラフトといった沖合施設で働く従業員や船員に、与えられるべき保護については、本法に基づく二次的法律に定められるだろう。

## 第 11 章：雇用以外の労働関係における差別

### 序章

- 11.1 1.22 項で述べたように、本法は雇用に限らず様々な労働関係(work relationships)を対象範囲とする。この章では、これらの広い労働関係の規定について具体的に焦点を当てている本法第 5 部の関連規定を説明する。しかし

他の点では、本法の雇用規定は通常の方法で適用される。

#### 契約労働者に対する差別法の記載事項

- 11.2 契約労働者(contract worker)は、従業員とほぼ同様の範囲で差別、嫌がらせ及び報復的取扱いから保護される。契約労働者も他の健常者と比較して相当な不利な状態を回避するための合理的調整を受ける資格がある。<s.41>

- 11.3 本法は、「主たる使用者」(principal)が契約労働者に対し以下の点で差別又は報復的取扱いすることを違法としている。<s.41(1) & 41(3)>

- 主たる使用者が契約労働者を就労させる条件において。
- 契約労働者に就労又は就労の継続を認めないことにより。
- 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契約労働者に提供する方法において、又は主たる使用者が契約労働者に当該アクセスを提供しないことにより。又は、
- 契約労働者に他の何らかの損害を与えることにより。

- 11.4 本法はまた、主たる使用者が契約労働者に嫌がらせをすることを違法と定めており、合理的調整を行う義務は主たる使用者にも適用される。<s.41(2) & (4)>

**例：**ある食肉加工会社が、需要がピークとなる時間帯に労働力を補充するため、人材派遣業者(employment business)に登録し、そこから派遣されている派遣労働者(agency worker)を使用している。人材派遣業者はその会社に 3 名の派遣労働者を提供しているが、その中の 1 名はゲイである。会社の所有者がこれに気付き、人材派遣業者にゲイでない者と代えて欲しいと依頼する。ゲイの男性に食肉加工工場での就労の継続を認めないことにより、この会社は「主たる使用者」として差別について責任を負う。

#### 「主たる使用者」とは何か

- 11.5 「主たる使用者」はまた「エンドユーザー」とも呼ばれ、他者に雇用される個人及び主たる使用者が当事者となっている契約のもとで他者により派遣される個人が働けるようにする者である (その他者が当事者であるなしにかかわらず)。契約は書面である必要はない。<s.41(5)>

**例：**ある看護師が、国民保健サービス (NHS) のためにスタッフを手配する人材派遣を請け負うこともある民間保健医療会社に雇用されている。その人材派遣業者は国民保健サービス基金で勤務する看護師を手配している。この場合において、「主たる使用者」とは国民保健サービス基金である。

#### 契約労働者とは何か

- 11.6 契約労働者とは、主たる使用者ではない別の者によって雇用され、主たる使用者に供給されている者を指す。労働者はたとえ彼らが雇用主のために就労しているとしても、部分的、又は全面的にその主たる使用者のためにも就労していなければならないが、主たる使用者の管理

権限のもとに置かれている必要はない。契約労働者には別の会社や組織の仕事のために出向する従業員、また業務について人材派遣業者と契約している会社の従業員を含むことができる。<s.41(7)>

- 11.7 人材派遣業者に雇用された派遣の労働者もまた、人材派遣業者に雇用される限り、契約労働者である。人材派遣業者から支払われ、主たる使用者に派遣されて働く労働者もまた保護対象である。人材派遣業者を介さずに働く自営業者は契約労働者ではないが、本法の保護を受ける(10.3項参照)。

**例:**ある個人が、彼が唯一の従業員であるX会社を所有している。彼は人材派遣業者とサービスの契約を結び、それによって個人的に仕事をしている。人材派遣業者が彼をY会社に派遣する。X会社とY会社の間に契約はないが、Xの従業員は契約労働者となるため、本法のもと保護される。

**例:**ある自営業者の個人が人材派遣業者からある会社へ派遣される。労働者はその会社の従業員から、人種及び性的な嫌がらせを受ける。労働者は雇用されていないため、本法による保護がほぼ期待できない。しかし、彼女が審判所に、彼女とエンドユーザーとの関係を暗黙にすべき必要があったと納得させることができた場合はこの限りではない。

- 11.8 通常は、エンドユーザーと派遣供給者の間に直接の契約があるが、必ずというわけではない。個人とサービスのエンドユーザーの間に、契約の切れ目のない連鎖がある場合には、エンドユーザーが法の目的に照らして主たる使用者となり、個人が契約労働者となる。<s.41(5)(b)>

**例:**ある労働者がデパート内を本拠とする香水の売店に雇用されているが、そのデパートは彼が売り上げた全体から利益を得ており、彼に振る舞うべき規則を課している。このような状況では、労働者は契約労働者となろう。売店はその労働者の雇用主であり、デパートが主たる使用者となるだろう。しかし、デパートは単に売店にフロアのスペースを提供し、売店が自らの商品を販売し、その収益を保持する権利のために決められた料金を払ったという場合には、売店スタッフはデパートのために働いていることには決してならず、これは適用されない。

#### 合理的調整を行う義務は、障害のある契約労働者にどのように適用されるか

- 11.9 合理的調整を行う義務は主たる使用者にも雇用主にも適用される。したがって障害のある契約労働者の場合において、彼らの雇用主と、彼らが派遣される主たる使用者では、合理的調整を行う上でそれぞれ異なる義務を持つ可能性がある。<s.41(4)>

**例:**ある旅行代理店が、夏の繁忙期中、旅行の請求書のファイリングのために3ヶ月契約で人材派遣業者から派遣された事務労働者を雇う。その契約労働者は車椅子を使用するが、職場の家具の調整のためにいくつかの小さな、一時的な変更をしさえすれば十分に仕事をこなす能力がある。旅行代理店がこれらを行うことは合理的と思われる。

#### 雇用主が合理的調整を行う義務

- 11.10 障害のある契約労働者の雇用主は、会社の規定、規準及び慣行、又は施設の物理的特徴や補助機能の欠如によってその契約労働者が相当な不利な状態に置かれる場合には、合理的調整を行う義務がある(第6章を参照)。<Sch. 8, Para 1>

- 11.11 障害のある契約労働者の雇用主はまた、契約労働者が以下により不利な状態に置かれそうな場合にも、合理的調整を行う義務がある。<Sch. 8, Para 5 (2) - (5)>

- 契約労働者が派遣される全て又は大半の主たる使用者に適用され、又はその利益となるような規定、規準又は慣行の不利益が、各主たる使用者の事例において同じか、似ている。
- 契約労働者が派遣される各主たる使用者が使用する施設の物理的特徴の不利益が、各主たる使用者の事例において同じか、似ている。又は、
- 補助機能を提供しないことで実質的な不利益を生じさせるかもしれない、その不利益が、契約労働者が派遣される全て又は大半の主たる使用者の事例において同じか、似ている。

**例:**ある全盲の秘書は、人材派遣会社に雇われており、その人材派遣会社が彼女を秘書業務のために他の組織に派遣している。通常のパソコン装置の場合、彼女の利用能力は、彼女が派遣される全て又は大半の主たる使用者の職場において彼女を相当な不利な状態に置くものである。人材派遣会社は合理的調整として、障害適合型の携帯パソコンと点字キーボードを支給する。

#### 主たる使用者が合理的調整を行う義務

- 11.12 主たる使用者には、障害のある契約労働者に対し雇用主と同様の合理的調整を行う義務があるが、雇用主が行うべき義務である場合には合理的調整を行わなくてよい。そのため実際には、主たる使用者は、単に会社の規定、規準又は慣行、また使用する施設の物理的特徴によって必要となる追加的な合理的調整、又は補助機能の提供を怠らないようにすることに対して責任を有する。<Sch. 8, Para 6>

**例:**上記の事例において、全盲の秘書を雇った銀行は、人材派遣業者から支給されたパソコンが、銀行の既存のシステムと互換性を持つことを確保するために必要な合理的調整を行わなくてはならない可能性がある。

- 11.13 何らかの調整があるとすればどの調整が、主たる使用者が行う上で合理的であるかを決定するためには、障害のある契約労働者がその主たる使用者のもとで働く期間が重要である。その労働者が主たる使用者のもとで働く期間が短期であれば、主たる使用者が一定の調整を行うことは合理的ではないかもしれない。

**例:**人材派遣業者が会計会社と、急な欠勤をカバーするために2週間のアシスタントを派遣する契約を結ぶ。人材派遣業者がある者を提案する。その者は障害のためにラッシュアワーに通勤することが困難であり、それに応じて労働時間の変更を調整してもらうことを望んでいる。会計会社が与えられた短い時間の中で交渉し、新たな勤務時間を用意して同意しなければならぬことは、合理

的ではない可能性がある。

- 11.14 主たる使用者と契約者労働者の雇用主が、契約労働者への各措置に関して互いに協力することは合理的だろう。主たる使用者と雇用主がどのような調整を行うべきか、またどちらが行うべきか話し合うことが推奨される。

**例：**上記の 11.12 項の事例で、銀行と人材派遣業者は互いに協力すべきである。その結果、例えば人材派遣業者が提供した装置が、銀行の既存のシステムと互換性を確保するために必要な調整を行えるようになる。

#### 警察官に対する差別 法の記載事項

- 11.15 本法は、警察官(police officer)と警察官研修生は警察長官(スコットランドでは警察署長)の指示及び管理下で、又は「責任ある」機関のもと、その従業員として扱われるべきであると定めている。警察官には、特別警察官又はイギリス鉄道警察等の民間の警察隊も含まれる。警察官と警察官研修生は本法により従業員として同じ権利があり、したがって第 5 部によって差別、嫌がらせや報復的取扱い(第 10 章を参照)から同一の保護を受けることができる。警察長官(スコットランドでは警察署長)又は責任ある機関は、警察官、警察官研修生及びその任命に係る応募者に対する違法行為に責任を負う。彼らはまた、警察官同士で行われた違法行為にも、代わりに責任を負う。<s.42(1) & (2), s.109>

- 11.16 重大組織犯罪庁(SOCA)又はスコットランド警察当局(SPSA)の警察官(constable)は、それぞれの庁や機関の従業員であり、本法の雇用規定により保護されている。<s.42(4) & (5)>

- 11.17 スコットランド犯罪・麻薬取締局(SCDEA)の警察官は SCDEA の長官に雇用される者として扱われる。<s.42(6)>

#### 会社の共同経営者及び有限責任組合の組合員に対する差別

- 11.18 本法は共同経営者、有限責任組合(LLP)の組合員、及び共同経営者又は LLP の組合員になろうとする者に、雇用主に対して労働者と求職者に与えるのと同様の保護を与える。

#### 法の記載事項

- 11.19 会社又は提案された会社、LLP 又は提案された LLP が、共同経営者又は組合員に対して以下の点で差別又は報復的取扱いすることは違法である。<ss.44(1) & (5) & 45(1) & (5)>

- 共同経営者又は組合員の地位を与える者を決める際の調整において。
- 共同経営者又は組合員の地位を提供する点で。又は、
- 個人に共同経営者又は組合員の地位を提供しないことによる。

**例：**他の候補者より適切な資格を持つアフリカ系カリブ人の候補者が会計事務所の共同経営者として最終選抜者名簿に載っていない。事務所はこの名簿の記載もれについて説明することができない。これは人種による

直接差別となるだろう。

- 11.20 個人が既に共同経営者か LLP の組合員である場合、その個人に対して差別や報復的取扱いすることは違法である。<ss.44(2) & (6),45(2) & (6)>

- 共同経営者又は組合員となる条件において。
- 共同経営者又は組合員である個人が昇進、異動や訓練の機会、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与える方法において(又は与えないことにより)。
- 共同経営者又は組合員である個人を除名することにより。又は、
- 共同経営者又は組合員である個人にその他の損害を与えることにより。

**例：**ある LLP が、育児制度に参加する子供の両親が全員キリスト教徒であるという理由で、イスラム教徒の組合員に育児制度の利用を断る。これは宗教又は信条による直接差別となるだろう。

- 11.21 会社、提案された会社、LLP 又は提案された LLP が、共同経営者若しくは組合員又は共同経営者若しくは LLP の組合員になろうとする者に嫌がらせをすることもまた違法である。<ss.44(4) & 45(4)>

**例：**共同経営者になろうと応募するレズビアン候補者が、面接において同性愛嫌悪のからかいを受ける。そのからかいは彼女の性的指向への攻撃的で侮辱的なものであり、面接の環境を不快な侮辱的なものとするものであった。これは性的指向に関連する嫌がらせとなるだろう。

#### 合理的調整を行う義務は共同経営者や LLP の組合員にどのように適用されるか

- 11.22 障害のある共同経営者や組合員に合理的調整を行う義務は、会社、提案された会社、LLP 又は提案された LLP に対して雇用主に対する義務と同じ方法で適用される(第 6 章及び第 10 章を参照)。<ss.44(7) & 45(7)>

- 11.23 会社や LLP が、障害のある共同経営者、障害のある共同経営者候補者、障害のある組合員や障害のある組合員候補者に合理的調整を行うよう要求されている場合、その調整の費用は会社又は LLP が負担する。ただし障害のある共同経営者や組合員であり、またそうなるようとする個人は、この費用に対し合理的な貢献が要求されてよい(なぜなら共同経営者や組合員は、その会社や LLP の費用を共有しているためである)。そのような何らかの貢献(又は貢献度)について合理性を評価する上では、障害のある共同経営者や組合員が会社や LLP の収益を共有する権利の割合、合理的貢献の費用、また会社や LLP の規模及び経営資源に特別の考慮が払われるべきである。<Sch. 8, Para 7 & 8>

**例：**運動機能障害のために車椅子を使用する障害者が、収益の 20%を受け取る共同経営者として建築事務所に加わる。彼が、所内で勤務できるよう取り付けなければならないエレベーターの費用について、20%を支払うよう求められる。これは合理的であるように思われる。

#### 法廷弁護士に対する差別



11.24 イングランドとウェールズにおいて、賃借人の法廷弁護士 (tenant barrister) と弁護士実習生 (弁護士実習に応募する者を含む) は、本法に基づく従業員の権利と同様の幅広い権利を持つ。賃借人には、法廷弁護士事務室で働くことを許可された法廷弁護士、ドアテナント (door tenant) 及び無断居住者 (squatter) (賃借人ではないが法廷弁護士事務室で開業できる法廷弁護士) が含まれる。

#### 法の記載事項

11.25 法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員が、賃貸借又は法廷弁護士実習への応募者を以下の点で差別し、報復的取扱いすることは違法である。<s.47(1) & (4)>

- 賃貸借又は法廷弁護士実習を提供する者を決定する調整において。
- 賃貸借又は法廷弁護士実習の提供されるための条件において。又は、
- 賃貸借又は法廷弁護士実習を提供しないことによつて。

**例：**法廷弁護士の事務所が、司法試験に合格してから3年以上経過している応募者からの法廷弁護士実習への履歴書を全て拒否する。この規準は年齢の高い応募者を排除しかねないものであり、客観的に正当化されない限り間接的な年齢差別となるだろう。

11.26 法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員は、賃貸借又は法廷弁護士実習との関連において、賃借人若しくは実習生又は賃貸借若しくは法廷弁護士実習への応募者に嫌がらせをしてはならない。<s.47(3)>

**例：**ある男性法廷弁護士が、繰り返し夕食に招待することによって女性の法廷弁護士実習への応募者を困らせ、夕食への招待に応じればその法廷弁護士の事務所への応募において有利に検討するだろうと提案する。これは性的な嫌がらせとなるだろう。

11.27 本法はまた、法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員が、賃借人又は法廷弁護士実習生を以下の点で差別し、報復的取扱いすることを違法と定めている。<s.47(2) & (5)>

- 賃貸借又は法廷弁護士実習の条件に関して。
- 訓練又は経験を積む機会が提供され、又は拒否されることにおいて。
- 利益、便宜又はサービスが提供され、又は拒否されることにおいて。
- 法廷弁護士実習を終了させることによって。
- 法廷弁護士事務室退去を求める圧力をかけることによつて。又は、
- その他の損害を与えることによつて。

**例：**あるキリスト教徒の顧客の代理として事務弁護士 (solicitor) の指示を受ける際、事務員が、ヒンズー教徒の法廷弁護士よりもキリスト教徒の法廷弁護士を優先する。彼はヒンズー教徒の法廷弁護士の宗教が、適切にキリスト教徒の顧客の代わりにを務めることの妨げとなると信じ、そのようにしたのである。これは事務員がヒンズー教徒の法廷弁護士に損害を与えたとして、宗教と信条による直接差別となるだろう。

11.28 本法はまた、法廷弁護士への指示に関連して個人 (例えば、指示する事務弁護士、事務弁護士の事務所、又は

顧客) が、その法廷弁護士に損害を与え、又は嫌がらせや報復的取扱いによって差別することは違法であると述べている。これには指示を与え、保留し、又は終了することが含まれる。<s.47(6)>

**例：**ある事務員が妊娠の差別の事例で男性の法廷弁護士を推薦したところ、雇用主の代理をする事務弁護士の事務所は、この事例では女性が代わりにを務める方がより適切だろうと考えたため、代わりに女性の法廷弁護士を求めた。これは事務弁護士の事務所の部分における性別による直接差別となるだろう。

11.29 上記で述べた法廷弁護士及び法廷弁護士の事務員に適用する規定は、スコットランドにおける法廷弁護士 (advocate)、法廷弁護士の事務員、弁護士助手 (devil)、弁護士団体の会員、又は弁護士助手若しくは弁護士団体の会員になろうとする者にも適用される。<s.48>

#### 合理的調整を行う義務は法廷弁護士及び事務員にどのように適用されるか

11.30 合理的調整を行う義務は、法廷弁護士又は法廷弁護士の事務員 (スコットランドにおける法廷弁護士、法廷弁護士の事務員) にも、雇用主に適用されるのと同じ方法で適用される (第6章及び第10章を参照)。<ss.47(7) - 48(7)>

**例：**法廷弁護士の事務員が弁護士事務所で、法廷弁護士に日常的に紙切れに書かれたメッセージを残す。この慣行は視覚障害のある事務所メンバーを不利な状態に置く可能性があり、障害のある個々の法廷弁護士及び弁護士実習生に対して変更する必要があるだろう。

#### 個人的及び公的職務の公務員に対する差別

11.31 本法 (第5部内) の他の規定で保護されていない公務員に対する差別、報復的取扱い又は嫌がらせは違法である。それゆえに従業員である公務員は雇用を扱う規定によって保護される。公務員もまた従業員であるかもしれない一方で、公務員が従業員としての地位を持たないことに留意することは重要である。公務員の役割、権利及び義務は、雇用契約の代わりに、又はそれに加えて、彼らの従事する職務によって定義される。<ss.49 - 52, Sch.6, Para 1(1) & 1(2)>

11.32 本法は個人的及び公的職務に任命され、又は任命されることを求める人々に確実に保護を与える。公務員には、局部長 (directors)、行政幹部でない管理職 (non-executive directors)、会社秘書等の職務及びポスト、非省庁公共団体の委員会の地位、司法における地位、及び宗教上の聖職者としての地位が含まれる。

#### 個人的職務とは何か

11.33 個人的職務 (personal office) とは、個人が、別の者 (任命した者とは別人でもよい) の指示のもとで個人的に役割を実行するよう任命された職務又はポストであり、費用又は収益や収入への損失分に対する補償以外の報酬を受ける権利のあるものをいう。<s.49(1), (2) & (11)>

11.34 個人的職務が公的職務 (public office) でもある場合、



それは単に公的職務として扱われる。<s.52(4)>

### 公的職務とは何か

- 11.35 公的職務の公務員とは、行政幹部メンバーにより任命されたか、幹部の推薦を受けることで任命され、又は幹部メンバー若しくは英国議会、ウェールズ議会若しくはスコットランド議会の承認を受けた者をいう。<s.50(1) & (2)>

### 法の記載事項

- 11.36 個人的又は公的職務を任命する権限を持つ者が個人を差別し、報復的取扱いすることは違法である。<ss.49(3),(5) & 50(3),(5)>

- 任命すべき者を決める打ち合わせにおいて。
- 任命を与える条件について。
- 任命するのを拒否することによって。

**例:** 英国式手話を使う聴覚障害の女性が公共団体の長としての任命を受けるために応募する。彼女を面接することなく、任命する公共団体は彼女に、優れたコミュニケーションスキルが要求されるために、彼女は適任ではないだろうとする旨の書面を送る。これは障害による差別となるだろう。

- 11.37 個人的又は公的職務を任命する権限のある者が、その地位を求め、任命が検討されている者に嫌がらせをすることは違法である。<ss.49(4) & 50(4)>

- 11.38 また、個人的職務又は公的職務についての「関係者」が公務員を差別し、報復的取扱いすることも違法である。<ss.49(6),(8) & 50(6),(9), (10)>

- 任命の条件について。
- 昇進、異動、訓練又は何らかの利益、施設やサービスを受ける機会を与える方法において。
- 任命を終了させることにより。又は、
- 他の何らかの損害を受けさせることによって。

- 11.39 本法は、関係者が任命を受けた公務員に、職務に関連して嫌がらせをすることも違法としている。<ss.49(7) & 50(8)>

- 11.40 「関係者」とは、違法行為が指摘された事柄に関連した行為を行う権限を持つ個人をいう。状況に応じ、これは任命条件を定めることができる者、機会への利用を認める者、任命を終了させる者、任命された者に損害を受けさせ、又は嫌がらせを行う者であるかもしれない。<s.52(6)>

- 11.41 合理的調整を行う義務は、障害のある公務員への必要性に関連して、個人的職務又は公的職務を任命することができる者、及び「関係者」に適用される。<ss.49(9) & 50(11)>

- 11.42 性別又は妊娠及び出産差別に関して、任命の申し出が、それを受け容れた場合には平等条項の議題に上がるような支払いに関する条件付きである場合、それは差別的として扱われる。それが当てはまらない場合、支払いに関する条件を申し出ることが直接差別を形成する場合には、その条件は差別的になる。<ss.49(12) & 50(12)>

### 公的職務の任命を行えるのは誰か

- 11.43 例えば政府の大臣といった幹部メンバー、推薦のもと任命する者、又は幹部メンバーの承認を受ける者は公的職務を任命することができる。<s.50(2)>

- 11.44 公的職務に関連して、推薦により、又は下院、上院、ウェールズやスコットランドの議会の承認を受けたことにより任命がなされた場合、関係者が 11.38 項で述べられた、任命を終了する以外の全ての点で公務員を差別し、報復的取扱いすることは違法である。しかし、関係者には下院、上院、ウェールズやスコットランド議会は含まれない。<s.50(7) & (10), s.52(6)>

**例:** 主務大臣が、その委員の宗教的信条のために、非省庁公共団体の委員の任命を終了させる。これは宗教又は信条による差別となるだろう。

### 公的職務の任命のための推薦及び承認

- 11.45 本法は、幹部メンバー、又は任命に対して推薦や承認を与える権限を持つ「関係者」又は幹部メンバーが、個人を差別や報復的取扱いすることを違法としている。<s.51(1) & (3)>

- 任命の推薦や、承認を与えるよう任命する者を決めるための打ち合わせにおいて。
- 任命する者としての推薦をしないことによって、又は任命に対し承認を与えないことによって。
- 任命に関し否定的な推薦をすることによって。

- 11.46 幹部メンバー又は「関係者」が公務員になることを求め、又はそうなることを検討されている個人に対し嫌がらせをすることは違法である。<s.51(2)>

- 11.47 「関係者」には、障害者が健常者に比べて相当な不利な状態に置かれることを防ぐために、合理的調整を行う義務がある。<s.51(4)>

**例:** ある公衆衛生団体の長を任命するための選抜プロセスが行われる。任命に最適な候補者は、進行性疾患のある障害者で、彼女は障害のためにフルタイムで働くことができない。任命の承認者は、短時間勤務又は仕事の分担によるその障害者の任命を承認することが合理的調整であるかどうかを考慮すべきである。

### 「関係団体」とは何か

- 11.48 関係団体とは、例えば非省庁公共団体のように、幹部メンバーにより、又は制定法に従って設立された団体である。<s.51(5)>

**例:** 最高責任者の任命のため大臣に推薦を行う法定の委員会、本法の目的に照らして、関係団体と言えるだろう。

**例:** BBC トラストの委員の任命を承認する責任のある政府大臣が、性転換を受けているという理由で任命を承認することを拒否することは直接差別である。

### 本法から除外されている個人的又は公的職務

11.49 政治的職務又は政治的ポストにある者は個人的又は公的職務の定義から除外される。政治的職務又はポストには、下院又は上院の官職、野党の指導者の職務、野党の院内幹事のチーフやアシスタント、州議会の職務、ロンドン市長が就いている大ロンドン庁の職務又は大ロンドン庁の議員、及び登録された政党の職務が含まれる。< Sch. 6, Para 2 >

11.50 一代の貴族(life peerages)、国王(Crown)から与えられた爵位又は特権も、個人的及び公的職務の定義から除外される。

#### 公務員の職務終了に関する法の記載事項

11.51 公務員の職務やポストの終了に関する規定は、雇用における終了の規定と同じである。つまり、それは予定期間の満了によって更新されない固定期間の任命と、関係者の行為に基づく公務員としての任命の終了が適用される。< s.52(7) & (8) >

#### 資格付与団体及び職種団体

11.52 資格付与団体(qualification bodies)及び職種団体(trade organisations)は、彼らの雇用主としての能力から、雇用主と同じ義務を有する。また、彼らは本法に基づき、会員及び将来的な会員並びに資格を与える人々に対する別個の義務も負っている。資格付与団体と職種団体の義務の性質と効果は、別々の行為準則において言及されるだろう。< ss.53 & 57 >

#### 雇用サービス

11.53 本法は雇用サービスの提供者に雇用主に定めているものと類似した義務を定めている。雇用サービスの定義は 11.59 項に規定されている。< ss.53 & 57, s.55 >

#### 法の記載事項

11.54 雇用サービスの提供者は、雇用サービスを提供することに関連して以下の点で個人を差別し、又は報復的取扱いはならない。< s.55(1) & (4) >

- 派遣する相手を選択し、派遣する者を選択する打ち合わせにおいて。
- その個人にサービスを提供することを申し出る条件の点で。
- その個人にサービスを提供しないことによって。

**例：**職業紹介所(employment agency)が欧州経済領域(EEA) のパスポート又は ID カードを持つ人々へのみサービスを提供している。このことは、欧州以外の国籍を持ち、欧州のパスポートを持っていないが、移民の制限なく英国に居住し働く権利を有する人々を特定の不利な状態に置くために、間接的な人種差別となるだろう。その方針が客観的に正当化される見込みはほぼないだろう。

11.55 更に、雇用サービス提供者は雇用サービスの提供に関連して個人を差別し、報復的取扱いはならない。< s.55(2) & (5) >

- その個人にサービスを提供する条件として。
- その個人にサービスを提供しないことによって。

- この個人へのサービスの提供を終了させることによって。又は、
- その個人に他の損害を受けさせることによって。

**例：**ヘッドハンティングの会社が女性を最高責任者の地位に就かせようとしめない。女性は結婚すると退職し、家庭生活を始めるためにこうした地位で成功する可能性が低いと信じている。これは性別による差別となるだろう。

11.56 雇用サービス提供者が、サービスを利用する者又は利用しようとしている者に対し、雇用サービスの提供に関連して嫌がらせをすることも違法である。< s.55(3) >

**例：**キャリアガイダンス・サービスのあるアドバイザーが同僚の外見や服装に対して言った無礼で屈辱的な発言を、性転換者の顧客に聞かれる。これは性転換に関連する嫌がらせとなるだろう。

11.57 本法に基づき、雇用サービス提供者には、職業サービスを提供する以外では、合理的調整を行う義務がある。合理的調整を行う義務は見越し義務(anticipatory duty)である。< s.55(6) >

**例：**失読症のある女性が職業紹介所の登録用紙への記入を困難に感じている。その職業紹介所の従業員は彼女が記入するのを手伝う。これは、雇用主がとるべき合理的調整となるだろう。

11.58 しかしながら、合理的調整を行う見越し義務は、義務が雇用におけるものと同じである職業訓練(すなわち、労働のための訓練又は労働体験)には適用されない。< s.55(7) >

#### 雇用サービスとは何か

11.59 「雇用サービス」(employment service)には以下が含まれる。< s.56(2) >

- 職業訓練、すなわち、就職のための訓練及び労働体験を提供し又は手配する。
- キャリアガイダンス等の職業指導を提供し又は手配する。
- 職業紹介所やヘッドハンティング会社のような人々に雇用を見付けるサービス。例えば、ジョブセンタープラス、産業別技能委員会及び基礎的な訓練と労働体験の機会を提供しているアダルトアドバンスメントやキャリアサービス及びその他の雇用先を見付ける支援を行う制度といった、仲介業者の提供するサービスを含む。
- 人材派遣業者(employment business)のような、雇用主に労働者を提供するサービス。

11.60 訓練への言及は、訓練施設にも当てはまる。規定が対象とする活動の種類の場合には、履歴書の書き方、面接のテクニック、IT やタイプ技術の訓練の授業や、職業紹介、成人が就労するために役立つ読み書き及び計算の授業を提供することが含まれる。< s.56(8) >

#### 除外される雇用サービス

11.61 学校、大学、又は高等教育機関の学生に対する訓練又はガイダンスは雇用サービスの規定には含まれていない。

## &lt;s.56(4) &amp; (5)&gt;

- 11.62 職業サービスを提供する関係者は、本法第 3 部に基づくサービス、公的機能及び団体に関する準則において更に詳しく説明されている別の義務を負う（サービス、公的機能及び団体に関する準則を参照）

## 地方自治体のメンバーに対する差別

- 11.63 公的職務を遂行する地方自治体のメンバーは違法な差別、嫌がらせ及び報復的取扱いから保護されている。<s.58>

## 法の記載事項

- 11.64 地方自治体は、地方自治体のメンバーがその公的業務を遂行する間に、彼らを差別し、又は報復的取扱いしてはならない。<s.58(1) & (3)>
- 研修又はその他の利益を与える（又は拒否する）機会において。又は、
  - 地方自治体のメンバーにその他の損害を与えることによつて。

**例：**中国系の議員が地方議会の政策検討委員会の一員である。議会の担当職員がしばしば彼に、会議に遅刻するか欠席する旨の紙を送るが、それは会議のための準備ができておらず、有用な貢献ができないことを意味している。彼の同僚はいずれも中国系ではないが、このような問題を経験したことがない。これは自治体によるこの議員への直接的な人種差別となるだろう。

- 11.65 地方自治体が地方自治体のメンバーに、その公的業務を遂行する間に嫌がらせをすることもまた違法である。<s.58(2)>

**例：**人道主義者の議員が、議会への出席中、しばしば他の議員と議会職員から彼女の信条について揶揄されている。これは宗教又は信条に関連する嫌がらせとなるだろう。

- 11.66 地方自治体が地方自治体のメンバーを地方自治体の職務、委員会、小委員会又は機関に、選出、任命又は指名しないことは損害を与えることにはならない。<s.58(4)>

**例：**キリスト教徒である地方自治体の議員が計画委員会に任命されず、無新論者の議員が任命される。この場合、キリスト教徒の議員は本法に基づく請求権を持たない。

- 11.67 地方自治体は、公的業務を遂行する障害のある地方自治体メンバーが健常者と比較して相当な不利な状態に置かれることのないよう、合理的調整を行う義務を負う。<s.58(6)>

**例：**地方自治体が盲目の議員に点字による会議の文書を提供しない。結果として、その議員は、議会の業務に完全に参加することができない。点字による文書を作成しないことで、地方自治体は合理的調整を行う義務の遵守を怠っていることになるだろう。

## 地方自治体とは何か

- 11.68 「地方自治体」は本法に記載される 12 種類の団体を指す。政府はリストの(a)から(l)において対象となる、与えられた機能を行使する団体を、追加、変更又は削除するために、命令によりリストを修正することができる。<s.59(2)>

## 地方自治体のメンバーとは誰か

- 11.69 地方自治体の「メンバー」は通常、議員などの、選出された地方自治体のメンバーを意味する。大ロンドン庁との関連においては、「メンバー」はロンドン市長又はロンドン議会のメンバーを意味する。<s.59(5)>

## 公的業務とは何か

- 11.70 公的業務(official business)とは、地方自治体のメンバーによつて、以下の資格において行われる全てのことを指す。<s.59(4)>
- 地方自治体。
  - 例えば計画委員会等、地方自治体のメンバー又は地方自治体のグループが彼らの権限によつて任命した団体。又は、
  - その他の公共団体。

## 第 12 章：積極的措置

## 序論

- 12.1 本法は、雇用主が保護特性を共有する人々の平等を向上させる積極的措置をとることを可能にするものである。雇用主、主たる使用者、共同経営者、LLP。法廷弁護士、個人的又は公的職務を任命する者、及び雇用サービスの提供者は、これらの任意の措置を利用することができる（「雇用主」の用語は規定が対象とする全ての者を指すために称される）。<s.158>

- 12.2 本法での一般的な積極的措置の提供について説明するだけでなく、この章ではこれらの措置を用いる利点を概説し、積極的措置が適切である状況について説明し、更に雇用主が検討するだろう手法の事例を用いて本法を描写する。

- 12.3 採用や昇進における積極的措置についての具体的な規定は、準則が英国議会に提出されたとき発効していなかったため、本準則の対象となっていない。<s.159>

## 積極的措置と「積極的な差別」の区別

- 12.4 積極的措置は、違法である積極的な差別と同じではない。本法の積極的措置の規定を、保護特性を共有する人々のために仕事の機会を増加させるための行為の連続性の中で検討することが有効だろう。

- 12.5 第一に、ある特定の保護グループが利益のためにとつた、別の保護グループへの不利な扱いを伴わない行為、又は差別的な方針や慣行を根絶するためにとつた行為は、通常は合法である。例としては、ゲイやレズビアンを読者層を持つ雑誌に求人広告を掲載すると同時に全国紙

にも掲載することや、又は何らかの保護特性への差別的な規準を含まないことを確実にするため採用プロセスを見直すことが含まれるだろう。そのような措置が「積極的措置」と分類されることはない。

12.6 第二に、本法の積極的措置の規定の枠組みに当てはまる措置がある。例えば、保護特性を共有するグループのための訓練コースを確保するなどである。これらは法定の措置の条件に見合う場合に限り合法であるが、本法に定められた制限を超えてはならない。

**例：**大規模な公共部門の雇用主が労働力の構成をモニタリングし、下級職では少数民族のスタッフが目に見えて多く、管理職級では少ないことを確認する。雇用主は平等方針に沿って、上級職に少数民族のスタッフが少ないことに対応すべく、以下の措置を検討する。

- 見た目に明らかな少数民族の昇進を妨げる差別的な規準がないか確認すべく方針と慣行を見直す。
- 労働組合の代表及び黒人スタッフの支援グループと、十分に代表されていない(under-represented)グループの昇進の機会を雇用主がどのように増加させることができるか協議する。
- ターゲットとなるグループの過小代表に対処する全スタッフが共有する積極的措置のプログラムを考案する。
- プログラムには、ターゲットグループの中から興味を持つメンバーに経営側メンバーが密着して指導する課程(shadowing and mentoring session)が含まれる。このプログラムはまた、ターゲットグループが、昇進の機会を増やすことができる経営訓練といった訓練を受ける機会を活用することを奨励する。

12.7 第三に、不平等に対応する目的で、保護特性を共有する、不利な状態にあるか、又は十分に代表されていないグループのメンバーの利益のために優遇的に扱うという措置がある（「積極的差別」と参照されることが多い）。しかしこれらの措置が積極的措置としての法定の要件を満たさないならば、法定の例外が適用されない限り違法である（第13章及び第14章を参照）。

**例：**LLPが女性共同経営者の加入が少ないことに対応しようと、共同経営の規準を満たしているかどうかにかかわらず、全ての女性に面接を行う。これは積極的差別であり違法である。

12.8 雇用主が障害者を健常者と比べてより有利に扱うことは違法ではないことに留意することが重要である（3.35項を参照）。

#### 自発的な性質の積極的措置

12.9 積極的措置は選択可能であり、要件ではない。しかし、適切な経営実践として、公共及び民間部門の雇用主は、保護特性を共有するグループが労働市場において経験する不利益を緩和し、不釣合いに低い労働力の参加を増加させ、又は雇用に関する彼らの特定のニーズに対応する積極的な行動措置をとることを望むだろう。

12.10 加えて、雇用主は積極的措置を用いることで彼ら自身の組織やビジネスにも利益がもたらされることに気付

くだろう。利益には次のようなものがある。

- 才能、技術、そして経験ある人々のより幅広い集団から募集できる。
- 活動的でやる気のある労働力で、変化に対応できる。
- 海外や、世界市場への理解が深まる。
- 国内外の、より多様で幅広い顧客のニーズへの理解が深まる。

#### 法の記載事項

12.11 雇用主が、保護特性を共有する人々に対して以下のように合理的に考える場合、<s.158(1)(a)>

- a) その特性に関連する不利益を経験している。又は、<s.158(1)(b)>
- b) その特性を共有していない者のニーズとは異なるニーズを持っている。又は、<s.158(1)(c)>
- c) 保護特性を共有しない他者に比べて、活動に参加することが少ない。

雇用主は本法に明記された目的（「明記された目的」）に見合う釣合いのとれた措置を取ることができるだろう。

12.12 「明記された目的」とは以下のとおりである。<s.158(2)(a)>

- a) 保護特性を共有する個人がその不利益を克服し、最小限に抑えることができるようにし、又はそれを奨励する（本章において「不利益を緩和する措置」と呼ぶ）。<s.158(2)(b)>
- b) ニーズを満たす（「ニーズを満たす措置」）。又は、<s.158(2)(c)>
- c) 保護特性を共有する個人が活動に参加できるようにし、又はそれを奨励する（「活動への参加を促進する措置」）。

12.13 これらの条件のいずれか又は全てが存在する場合、措置が取られることがある。ときには、例えば保護特性を共有する人々がまた別のニーズを生じさせるような不利益となり、又は特定の活動への参加度が低いことが保護特性を反映しているというような、条件の重複も起こるだろう。

**例：**国の研究は、バングラデシュ人の教職への参加率が低いことを示している。地方の学校管理団体がこの低い参加の現状に取り組むことを目指し、教師という職業に興味を持つ者がいるかもしれないバングラデシュ人コミュニティのメンバーに学校の一般公開日を提供する。これは参加を促進するための積極的措置の形式だろう。

#### 「合理的に考える」とは何を意味するか

12.14 積極的措置を取るためには、雇用主は上記の条件のうち一つが適用されることを合理的に考えなくてはならない。つまり、不利益、異なるニーズ又は不釣合いに低い参加の割合である。これは指標又は証拠の一部が、これらの法定の条件に当てはまることを立証している必要があることを意味する。しかし、それは精巧な統計やデータである必要はない。単に雇用主が労働力の概要や、その分野又は部門の他の同等の雇用主への問い合わせの結果を見て判断することであってもよい。更に、保護特性を共有する特定のグループの雇用状況を描写する地域的な労働力調査等の国のデータが含まれるだろう。決定は労働者や労働組合との協議といった質的な証拠に基づ

いてなされることもある。

- 12.15 雇用主がグループごとに不利益、異なるニーズや不釣り合いに低い参加率についての指標や証拠を持つならば、特定の複数の保護特性に照準を当てることもある。

### 不利益を緩和する措置

これらの目的にとって、不利益とは何か

- 12.16 本法において「不利益」(disadvantage)は定義されていない。例えばそれは拒否、機会の欠如、選択の欠如、又は雇用機会のアクセスへの障壁を含むだろう。不利益は、保護特性を有するグループが雇用、職業、産業部門又は職場に参加し、そこで前進するのを困難にしている法的、社会的又は経済的な障壁や障害物といった問題に関連して明白かもしれない(4.9項から4.14項も参照)。

### 不利益を克服し、又は最小限に抑えるためどのような措置がとられるべきか

- 12.17 本法は保護特性を共有する人が経験する不利益を克服し、最小化する措置が実行されるようにするものである。本法は、とり得る措置についてそれが法定の条件を守り、真の不利益を克服するという目的を達成させるために釣り合いのとれた方法である限り、制限を設けない。そのような措置には、不利益を生じさせる可能性のある方針や慣行のモニタリングを通じて識別し、協議し、再検討することのほか、以下が含まれるだろう。<s.158(2)(a)>

- 不利な状態にある特定グループをターゲットとして、例えば報道各社から求人広告を打ち出すことで、対象となるグループがアクセスしやすくなるだろう。
- 例えば「高齢の方の応募を歓迎します」等、雇用主がターゲットグループからの応募を歓迎する旨を表明した求人広告を作成する。
- インターンシップや一般開放日等、ターゲットグループに限定し、雇用主による種々の就労機会についてより深く学べる機会を提供する。
- 職業紹介等、ターゲットグループに向けて、職業領域や産業部門ごとの訓練の機会を提供する。

**例：**調査の結果、英国の女性はエンジニアとしての経歴を追求する上で重大な不利益を経験しており、それはその職業における女性の低い参加割合とその分野での女性の地位の低さに反映されている。要因のいくつかは、キャリアガイダンスにおける性別への固定観念と、はっきりした役割モデルの欠如が挙げられる。ある主要平等組織が、工業技術部門の雇用主と協力して、働く女性が参加するキャリアフェアを通じて職業選択の理解を深めるために、女子及び女性に限定して機会を提供する。

### ニーズを満たす措置

「異なる」及び「特定の」ニーズとは何か

- 12.18 特定の保護特性を共有する人々のグループは、彼らのニーズが他のグループのニーズと違う場合には、過去又は現在の差別又は不利益によって、又はその特性を共有する人々に特別に適用される要素によって「異なるニーズ」を持っている。これは、他のグループのニーズと比べてそのグループのニーズが「異なる」とみなされるためには完全に独自性のあるニーズを持っていないければ

ならないことを意味してはいない。他のグループのそれと比較して不釣り合いなほどにニーズが満たされていないために、又はそのニーズが特別な重要性を持つことによって異なることもある。

**例：**雇用主が、訓練のモニタリングデータによって、60歳以上の年齢の者はそれ以外の者よりも、高度なITスキル訓練を要求する傾向があることに気付く。雇用主は主にその年齢層をターゲットにした訓練課程を提供するだろう。

### ニーズを満たすためにどのような措置がとられるか

- 12.19 本法は、その措置が法定の条件を満たし、純粋に異なるニーズに対応するという目的を達成させる上で釣り合いのとれた手段である限り、雇用主が異なるニーズを満たすためにとれる措置について限定していない。そのような措置には以下が含まれるだろう。<s.158(2)(b)>

- 特定のニーズを満たすため、ターゲットグループに限定して訓練を提供する。例えば英語が第二言語であるスタッフのための英会話のクラス。
- 性転換を受けているスタッフのメンバーのための支援やカウンセリング。
- 保護特性を共有しないスタッフとは異なる職場経験やニーズを持っている可能性のある保護特性を共有するスタッフに対して、仕事を基にした支援を行うグループの創出(会員団体に関する本法の規定がこれと関連するかもしれない。サービス及び公的機能に関する準則を参照)

### 活動への参加を促進する措置

#### 適用される活動

- 12.20 この規定は、雇用や訓練を含め、保護特性を共有する人々の参加が不釣り合いに低いかなる活動への参加にも適用される。参加を促進する措置には、訓練、一般開放日や指導(mentoring)及び密着体験制度(shadowing scheme)への機会を利用できるようにすることが含まれるだろう。

#### 「不釣り合いに低い」の意味

- 12.21 本法は、保護特性を共有する人々のある活動への参加が「不釣り合いに低い」(disproportionately low)と雇用主が合理的に考えるときにのみ、その措置をとることができる」と述べている。これは、他のグループに比べ、又は保護グループから合理的に期待できる参加レベルと比べて参加率が低いという、信頼性のある指標又は証拠を雇用主は保持する必要があるという意味である。<s.158(1)(c)>

**例：**ある雇用主がコーンウォールとロンドンの2つの工場を持っている。それぞれの工場では150名の労働者を雇用している。少数民族の出身である労働者は、コーンウォールの工場では2名、ロンドンでは20名である。少数民族の割合がコーンウォールでは1パーセント、ロンドンでは25パーセントである。コーンウォールにおける少数民族の人口割合に比べ、その労働者の割合は低くないため、コーンウォールの工場では雇用主は「不釣り合いに低い」テストを満たせない。しかし、ロンドンの工場では、かなりの人数の少数民族の労働者が雇用され

ているにもかかわらず、その割合は全体的なロンドンの人口割合と比較して依然として不釣合いに低いことが判明した。

#### 12.22 参加率が低いとみなされるときと比較。

- 保護特性を有する人々の全国的な割合。

**例：**国の労働力調査で、金融サービス部門の役員レベルでは女性が過小代表となっているという結果が示されている。その部門において、雇用主は数値を高めるため積極的措置をとることができる。

- 保護特性を有する人々の地域での割合。

**例：**オールダムにある工場の雇用主は150名を雇用しているが、アジア系は1名だけである。この労働力のデータは、オールダムのアジア人の人口割合と比較すると、アジア人労働者の参加割合が不釣合いに低いことを示すと言えるだろう。

- 保護特性を有する人々の労働力における割合。

**例：**ある建設会社の労働力モニタリングデータが、労働力として女性の参加割合が低いことを明らかにしている。彼らは電気技術、暖房、空調、冷凍配管産業の部門技術評議会と連携し、女性をターゲットとして建設業における見習い実習の情報を提供する。

12.23 雇用主は、低い参加率を示す何らかの指標や証拠を保持しなければならないだろう。これには統計の手段があるが、それが利用できない場合にはモニタリング、専門家との協議又は国の調査に頼ってもよい。証拠の詳細については12.14項を参照。

#### どのような措置がとれるか

12.24 本法は保護特性を共有する人々の活動への参加が可能になり、又はそれを奨励する措置がとれるようになるものである。参加を可能にし、又はそれを奨励する目的を達成するための釣合いのとれた手段である限り、本法はとり得る措置を限定していない。それには以下を含めることができる。<s.158(2)(c)>

- ターゲットグループの参加を増やすための目標設定。
- その専門職への参加割合が不釣合いに低いグループのメンバーに、例えばジャーナリズムのような職業上の資格を得るための奨学金を提供する。
- コミュニティにおける公職任命への認識を高めるような支援活動。
- 保護特性を有する人々に、例えば管理訓練といった訓練コースを確保する。
- 銀行など、ネットワークの機会に照準を当てる。
- 地元の学校や職業専門校(FE college)と協力し、その労働力の参加が不釣合いに低いグループの学生を招待し、会社で1日過ごしてもらおう。
- 助言の提供。

#### 「釣合いのとれた」の意味

12.25 合法であるためには、積極的措置の定義に基づいてとられる何らかの措置は、上記12.12項で述べた「明記

された目的」の一つを達成するための釣合いのとれた手段でなければならない。<s.158(2)>

12.26 「釣合いのとれた」(proportionate)は、関連要素と比較したバランスを指す。これらの要素は、積極的措置が不利益を克服し、異なるニーズを満たし、又は特定グループの過小代表に対応するかどうか、という基準次第で変化するだろう。他の関連要素にはとられた又はとられるべき措置の目的、措置の費用が含まれる。

12.27 関連する不利益の深刻さやニーズの度合いは異なっており、特定の活動における参加度合いは、他の保護グループ及びこれらのグループの相対的な不利益、ニーズや参加割合への措置の影響に対してバランスがとれている必要がある。

12.28 組織は以下につき考慮する必要がある。

- その措置は明記された目的を達成するために適切であるか。
- 適切であるとすれば、その提案された措置は目的を達成するために合理的に必要なものであるか。すなわち、あらゆる状況において、他者を不利に扱うことになる可能性がより低い他の措置によって、効果的にその目的を達成させることは可能であるか。

12.29 釣合いについては、4.30項から4.32項でより詳しく説明されている。

#### 時間制限のある積極的措置

12.30 もし積極的措置が何の見直しもなく無制限に続かならば、措置が既に、積極的措置をとる前提条件であった状況を改善している可能性があるため、それはもはや釣合いのとれたものではないだろう。その措置をとり続けることは違法となるだろう。

12.31 したがって、積極的措置の規定に基づいて措置を講じるときは、雇用主が無期限ではなく、該当の状況が適合するまで措置をとるつもりであると示すことが賢明である。その期間中は、措置の効果と目的に対する進捗状況をモニタリングし、見直すべきである。

#### 積極的措置と障害

12.32 上記3.35項で示したとおり、障害者を健常者と比較してより有利に扱うことは障害による違法な直接差別ではない。これは、雇用主は彼らが望むならば、例えば障害者について採用、訓練及び昇進を限定することができ、それが合法となることを意味する。<s.13(3)>

**例：**仕事に対する最小限の選択規準を満たしている障害のある候補者は全員面接をするという方針の雇用主は、違法な行為をしていることにはならない。

12.33 しかしながら、積極的措置の規定は様々な機能障害のある障害者の間での機会均等を達成させるために、依然として適切であるだろう。これは、雇用主が、一つの機能障害のある人々の不利益を克服し、異なるニーズを満たし、又は参加を増加させる積極的措置を実行できることを意味するが、他の機能障害のある者は別である。

## 積極的措置及び公共部門の平等義務

- 12.34 公共部門の平等義務の対象となっている公共団体は、彼らの義務の遵守を助ける積極的措置の活用を検討したいと望むだろう。

## 合法的に積極的措置を実施

- 12.35 雇用主は、積極的措置をとる必要はないが、それを行う場合には違法な差別を避ける本法の要件への遵守が確保されていなければならない。積極的措置のプログラムを実施する根拠があるかどうかを確認するため、例えばモニタリングデータを通じて雇用主は証拠と照合し、最も適切となるべき措置の道順を決定するために、その証拠を分析すべきである。
- 12.36 積極的措置の対策を検討する上で、雇用主は以下のようなアクションプランを策定してはどうだろう。
- 必要に応じ、不利益、特定のニーズや参加率の不釣り合いな低さの証拠を明確にし、原因を分析する。
  - 雇用主が達成しようとする具体的な成果を設定する。
  - それらの成果を達成するための可能な措置を識別する。
  - 提案された措置が釣合いのとれたものであるか評価し、示す。
  - 雇用主がそれらの目的を達成するために行うことを決める行程を設定する。
  - 目的達成に向けた進捗についてタイムテーブルを定め、測定可能な指標を設定する。
  - 支援グループと保護グループのメンバーを含めた全スタッフといった、プログラムを制定する上での関連グループと話し合う方法を説明する。
  - プログラムの期間を指定する。
  - それが釣合いのとれたものであり続けることを確実にするために、目的に対する対策の進捗状況を見直すための期間を設定する。

## 第13章：労働に関連した職業上の要件及びその他の例外

## 序論

- 13.1 本法は、そうでなければ禁じられるだろう差別を認める多くの例外を含んでいる。差別の禁止に対するいかなる例外も、通常、限定的に解釈されるべきである。例えば国籍等、保護特性に関連して例外として許可される場合、雇用主は他の保護特性に関連した差別をしないことを確実にしなければならない。
- 13.2 この章では労働に関連した職業上の要件とその他の例外について説明する。妊娠と出産等、特定の特性に適用される他の例外があり、これらは準則全体を通して関連する各章で扱われている。給与と福利厚生に関する例外は、第14章で対象とする。

## 職業上の要件

- 13.3 特定の状況において、法定の一定の条件を満たすことを条件に、雇用主が求職者又は労働者に何らかの保護特性を有していることを要求することは合法である。<Sch.

## 9, Para 1&gt;

- 13.4 例外はまた主たる使用者、有限責任組合(LLP)、企業、又は公務員に任命し、取り消す権限を持つ個人や、公共機関に任命を推薦する権限を持つ個人にも用いることができる。

## 法の記載事項

- 13.5 労働に関連して、雇用主は、労働の性質や前後関係と関係があることを示せる場合には、特定の保護特性を有するという要件を適用することができる。<Sch. 9, Para 1>
- その要件が職業上の要件である。
  - その要件の適用が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段である(4.25項から4.32項を参照)。
- また、
- 応募者や労働者がその要件を満たしていない、又は
  - 性別の場合を除き、雇用主が応募者又は労働者が要件を満たすことに納得していない合理的根拠を持つ。
- 13.6 性転換、結婚及びシビル・パートナーシップの事例では、要件は、性転換者、既婚又はシビル・パートナーであってはならないというものである。<Sch. 9, Para 1(3)>
- 13.7 要件は、偽の又は言い訳のものであってはならず、要件と仕事の間には関連がなければならない。
- 13.8 職業上の要件の例外がどのように用いられるかの例としては、プライバシーと体面上の理由で特定の性別の者が求められるいくつかの仕事、又は個人的なサービスの提供などがある。例えば、男女共用のスポーツジムは更衣室の係員として利用者と同性の者を雇用するため、職業上の要件に頼ることができるだろう。同様に、合法的に女性のためにサービスを提供する女性保護施設は唯一、全メンバーを女性にするためその要件を適用することができる。

どのような状況で、雇用主は職業上の要件の例外を適用できるか

- 13.9 雇用主、企業、LLP、又は公務員に任命し、取り消す権限を持つ個人の場合、職業上の要件は以下に関連して適用されるだろう。<Sch. 9, Para 1(2)>
- 雇用や共同経営者の地位を提供する者、又は公務員として任命する者を決めるための打ち合わせ。
  - 雇用、共同経営者やメンバーの地位の提供、公務員の任命。
  - 昇進、異動や訓練の機会の提供。又は、
  - 性別、解雇、除名及び終了に関連するものを除く。

**例：**地方議会が、ソマリア人コミュニティの高齢者による保健サービスの一層の利用を促進する保健プロジェクトを立ち上げることを決める。議会は、その仕事に自宅にいる高齢者を訪問する業務を伴い、その職務に当たる者は、潜在的顧客の文化と言語の深い知識を持っている必要があるためにソマリア系の者を雇用したいと望む。議会には、新たな任務に当たることができるソマリア系の労働者がいない。彼らはソマリア出身のヘルスワーカーを募集するため、職業上の要件の例外に頼ることができるだろう。

13.10 主たる使用者（エンドユーザー）が職業上の要件の例外に頼る場合、契約労働者に仕事をさせないこと、又は性別における事例を除いて、仕事を継続させないことは合法だろう。

13.11 公務員に推薦又は承認する権限を持つ個人の場合、以下に関連した場合に限り職業上の要件を用いることができる。

- 任命を推薦し、又は承認する者を決める打ち合わせ。
- 個人を任命に推薦し、又は承認しない。又は、
- 個人の任命に否定的な推薦を行う。

#### 組織化された宗教の目的のための職業上の要件法の記載事項

13.12 本法は、雇用主（又は公務員の任命をし、推薦し、又は承認する者）が、以下について示すことができる範囲において、特定の性別の者又は性転換者でない者という要件、又は結婚、シビル・パートナーシップ又は性的指向に関連する要件を適用することを許している。<Sch. 9, Para 2(1)>

- 組織化された宗教の目的のための雇用。
- その要件が宗教上の教義を遵守するためのものである（「遵守原則」）。又は、
- 雇用の性質又は前後関係により、宗教の信徒の相当数が強く保持している宗教的信念の対立を避けるためその要件が適用される（「非対立原則」）。また、
- 応募者又は労働者が問題になっている要件を満たさないか、又は性別の場合を除き、その者が要件を満たすことに雇用主が合理的に納得していない。

**例：**正統派ユダヤ教会は、ラビは男性であることという要件を適用することができるだろう。

**例：**福音派の教会は、それによって教会が、信徒に強く保持される宗教的信念との対立を避けることができるならば、聖職者として既婚者又は異性愛者を要求することができるだろう。

13.13 要件は「遵守」又は「非対立」の原則に見合う適切な方法でなければならない。職業上の要件の例外は、宗教における聖職者などの制限された数のポスト、又は宗教を普及させ、代表するために存在する聖職者以外の制限された数少ないポストにのみ用いられる。

#### 職業上の要件の例外が組織化された宗教に適用される場合

13.14 雇用及び個人的職務又は公的職務との関連において、職業上の要件の例外は以下の場合に用いることができる。<Sch. 9, Para 2(2)>

- 雇用する者、又は公務員に任命する者を決める打ち合わせ。
- 雇用の提供、又は個人的若しくは公的職務への任命。
- 昇進、異動又は訓練の機会の提供。又は、
- 性別の場合を除き、解雇又は任命の終了。

13.15 任命に推薦が必要となる公的職務の場合、職業上の要件は以下に関連して用いることができる。

- 任命のため推薦又は承認する者を決めるための打ち合わせ。
- 任命の推薦や承認を与えないこと。又は、
- 任命に否定的な推薦を行う。

**例：**モスクの管理人が2名の若い労働者を雇用したいと望んでいる。1名はコーランの教えに関するガイダンスを提供する者としてであるが、もう1名は純粋にスポーツ活動を取り仕切るためであり、宗教を広めたり、説明することは含まれない。管理人は双方の労働者について、異性愛者であることという職業上の要件を付す。第1の職種に関して、職業上の要件の例外を適用することは合法だろう。しかし2番目の職務については「遵守」又は「非対立」の原則と結びついていないため違法である可能性がある。

#### 宗教又は信条と関連する職業上の要件法の記載事項

13.16 本法は、雇用主が宗教や信条に基づく価値観を持っている場合、その価値観と労働の性質又は前後関係に関係することを示すことができるならば、職業上の要件の例外に頼ることを認めている。<Sch. 9, Para 3>

- 特定の宗教や信条を持つという要件が、職業上の要件である。
- 要件の適用は、正当な目的を達成するための約合いのとれた手段である。また、
- 個人が要件を満たさない、又は雇用主が要件を満たす個人に満足しない相当の理由がある。

13.17 例外を適用するためには、雇用主は、例えば彼らの創立規約を参照することによって宗教や信条に基づく価値観を示すことができなくてはならない。「価値観」は宗教や信条の重要な特性や精神である。それはまた、その宗教や信条を持つ信徒の行動、実践、又は態度を特徴付ける内在的な感情、確信又は見解であるかもしれない。

13.18 宗教や信条の価値観を持つ雇用主に例外が適用される状況は、13.14項に定められるものと同様である。

**例：**人道主義者の哲学と原理を推進する組織がその最高責任者として人道主義者であることという職業上の要件を適用し、例外を用いることは合法だろう。

#### 雇用主が職業上の要件の例外を合法的に適用するためにできることは何か

13.19 上記に述べた法定の条件への遵守を怠ることは違法な直接差別につながる可能性がある。雇用主が、職業上の要件の適用が正当な目的のために約合いがとれているかどうかという問題に対処するときに検討したいと望む問題は以下のとおりである。

- 仕事上の何らかの又は全ての責務が、ある特定の特性を持つ者によって行われる必要があるか。
- 雇用主は、要求された保護特性を有する既存の労働者のスキルを使って、その側面の仕事を行えるか。

13.20 雇用主は、例えばある階級の全スタッフが特定の信条を持つという方針のような職業上の要件の例外を適用する包括的方針を持つてはならない。また、欠員が出るたびに、職業上の要件の例外を依然として適用する法定



条件が確保されるよう仕事の再評価もしなければならない。

### 労働に関連したその他の例外 国軍

13.21 本法は、それが国軍の戦闘の効率性を確保するための釣合いのとれた方法である場合には、国軍が女性又は性転換者の雇用を拒否し、又は昇進、異動又は訓練の機会を利用することを拒否することを認める。この例外は解雇又はその他の損害に拡大適用するものではない。<Sch. 9, Para 4>

13.22 本法は、国軍における軍務に対し、年齢及び障害に関連する規定、並びに国軍における障害者に労働体験の機会を与えることに関する規定を適用しない。

13.23 非軍務職員は、本法の従業員に関する規定の対象となる（第10章を参照）。

### 雇用サービス

13.24 本法は、その訓練又はサービスが職業上の要件の例外が適用された労働に関連するものである場合には、職業訓練の提供を含む雇用サービスの提供者が、保護特性を有する人々に訓練やサービスの利用を制限することを認める。<Sch. 9, Para 5>

13.25 雇用サービスの提供者は、特定の保護特性を有することが職業上の要件だった当該労働又は訓練を提供できた者からの意見を合理的に信頼したと示すことによって、この例外に頼ることができる。その個人が虚偽や誤解を招く意見を述べることは刑事犯罪である。

### 法定定年年齢 法の記載事項

13.26 誰かに特定の年齢で退職を強制することは、見たところでは年齢差別である。しかし、本法は退職に関し例外を設けている。雇用主は、解雇が退職のためのあらゆる法的な検証を満たし、かつ正しい手続きがとられることを条件に、65歳以上の従業員を退職させることが認められている。これは法定定年年齢（Default Retirement Age, DRA）と呼ばれる。<Sch. 9, Para 8>

13.27 DRA は以下の「該当の労働者」にのみ適用される。

- 従業員。
- 国王の雇用(Crown employment)のもとにある者。また、
- 特定の議会スタッフ

13.28 DRA 退職の例外は労働者の他のタイプ、例えば共同経営者、公務員、契約労働者又は警察官といった者には適用されない。これらの労働者への強制退職は、客観的に正当化されない限り違法な差別である。退職が客観的に正当化される状況については、13.42 項から 13.45 項に詳述される。

### DRA と通常の定年年齢

13.29 DRA は雇用主が、もし望むならば、65歳又はそれ以

上という「通常の定年年齢」(normal retirement age)を合法的に運用できることを意味する。それはつまり、DRA と同一か又は高い年齢の者という意味である。

13.30 「通常の定年年齢」はある組織で同種の地位にいる従業員が通常退職を要求される年齢である。実際にその地位にいる従業員が異なる年齢で退職する場合には、契約上の定年年齢と同一でなくてもよい。

**例：**雇用主が契約上の定年年齢を 67 歳としているが、通常は従業員からの 67 歳を過ぎて働くという要望を聞き入れている。しかし、その後の従業員の退職年齢には一貫性がない。このような状況では、雇用主の契約上の定年年齢の 67 歳が、通常の定年年齢として扱われるだろう。

**例：**ある雇用主は契約上の定年年齢を 67 歳としているが、通常は上級管理者が 70 歳まで働くことを認めている。このような状況では、上級管理者の通常の定年年齢は 70 歳として扱われるだろう。

13.31 雇用主の中には従業員に対して何の「通常の定年年齢」も運用しない者がいる。そのような場合、65歳の DRA に依存してよいだろう。

**例：**ある雇用主の雇用契約は定年について触れておらず、従業員の退職について定められた年齢がない。雇用主は、もし望む場合には、法定の定年年齢である 65 歳に依存することができる。

13.32 雇用主は通常の定年年齢に達していない従業員を退職させる必要はない（又は、その適用がない場合、65歳の DRA）。確かに、雇用主が雇用において高齢の従業員を維持することで恩恵を受けるかもしれない経営上の多くの優れた理由があるだろう。

### 法定の退職手続き

13.33 雇用主が 65 歳の DRA（又は 65 歳かそれ以上の通常の定年年齢）に達した従業員を退職させたいと望む場合、雇用主は法律に定められた退職手続きに従わなければならない。これらの要件に従わない解雇は正当化できない年齢差別となるだろう。更に、解雇は「定年」とみなされず、不当なものとなるかもしれない。

13.34 要約すると、法定の退職手続きは以下のとおりである。<2006年雇用平等（年齢）規則 Sch.6>

- 雇用主は、6 から 12 ヶ月前に、従業員に間近にせまる退職について書面による通知を送り、継続勤務の「要請する権利」について通知しなければならない。
- 予定された退職日の 3 から 6 ヶ月前までに従業員は継続勤務が許可されるよう、又は雇用平等（年齢）規則の附則 6、第 5 項を引用して明記された期間許可されるよう、書面により要請することができる。
- 雇用主は書面の要請を受領後、合理的な期間、その従業員と協議をすることによって要請を検討し、書面によりその決定を本人に与える義務がある。
- 要請が却下され、又は雇用が要請よりも短期間で延長された場合、従業員は書面の通知によって上訴する権利を持つ。

- いずれかの上訴を受けた雇用主は、合理的に直ちに不服申し立ての協議を設けて検討し、申し立ての決定について書面で通知しなければならない。

13.35 解雇は、以下の場合であるならば年齢差別とはならない。

- 退職予定日に、従業員が 65 歳又はそれ以上の年齢に達している（通常の定年年齢がこれより高い場合にはその年齢）
- 雇用主が通知要件を遵守し、従業員に勤務継続を要請する権利について通知している。
- 前もって通知されたとおりに従業員の契約が退職予定日に終了する。

**例：**ある雇用主は、普通は、従業員が 70 歳になるまでは継続して働くことを認めるが、ある従業員には 65 歳で退職を強制する。通常の定年年齢より若い年齢で解雇されているため、この従業員の解雇は退職とはみなされないだろう。年齢差別及び不当解雇の双方に当てはまる可能性がある。

13.36 退職日と、継続勤務の要請の権利を 6 ヶ月前を下回って通知する雇用主は、最大 8 週間分の給与補償を支払わなければならない。

13.37 しかし、たとえ完全な通知を与えていなくても、雇用主が年齢差別への責任を回避するものとして、退職の例外に依存することもできる。退職予定日と、継続勤務を要請する権利について、雇用主は従業員にできる限り書面で通知すること（少なくとも 14 日）が期待されている。その後雇用主は他のあらゆる法定要件の側面を遵守し、解雇の理由が純粋に退職であることを論証しなければならない。

**例：**不正確な記録のために、雇用主は 3 ヶ月前になってある従業員の 65 歳の誕生日が近づくことに気がつく。雇用主は直ちに 65 歳の誕生日に退職予定日が来ることを通知する書面を発行し、継続勤務を要請する権利を知らせる。彼女はその要請を行わない。雇用主は 3 ヶ月前に通知し、適正な手続きに従っていたため、これは退職解雇とみなされるだろう。しかし 6 ヶ月未満の通知であり、最大 8 週間分の給与の補償を支払わなければならない。雇用主がとるべき最も安全な方法とは、誤りの見つかったその日から 6 ヶ月とする通知を与えることだろう。

13.38 特定の事例においては、解雇が退職とみなされるにもかかわらず、不当解雇となることがある。

- 雇用主が退職予定日について、従業員に 6 ヶ月よりはるかに短い期間での通知をする場合。又は、
- 雇用主が法定の退職規則である「検討する義務」の手続きに従わない場合。

**例：**雇用主が従業員に、彼女の 70 歳の誕生日を退職予定日にするつもりだということを、たった 1 週間前に口頭で伝え、継続勤務を要請する権利について伝えることを怠る。この事例では、法律要件の深刻な違反であり、退職を解雇の理由とみなす可能性は低い。解雇は違法な年齢差別であると同時に不当解雇となるように思われる。通知要件に違反すると、雇用主は 8 週間分の給与補償もしなければならない。

**例：**通常の定年年齢を持たない雇用主がある 67 歳の従業員に対し、1 ヶ月前の通知で退職を強制する。その従業員は継続勤務を要請するが、無視される。この解雇が退職かどうかを判決する上で、審判所はあらゆる状況を調べる。審判所はおそらく、雇用主が継続勤務の要請を検討することを怠ったことから、退職は解雇の理由ではないと判断するだろう。申し立て事実としてたとえ年齢差別の請求が支持されないとしても、雇用主が検討手続きの義務に従っていないため、解雇は不当となるだろう。

### DRA の例外にならない退職

13.39 以下の類型の退職は DRA の例外に当てはまらず、したがって客観的に正当化されない限り違法な年齢差別である。

- いかなる年齢であっても、「関連労働者」でない者の退職（13.27 項を参照）。
- 65 歳未満の通常の定年年齢での「関連労働者」の退職。

**例：**ある法律事務所の共同経営者は 70 歳で共同経営者を引退することが求められている。共同経営者は本法の目的に照らして「関連労働者」ではなく、70 歳での引退は客観的に正当化されるため、これは合法である。

**例：**ある航空会社は客室乗務員の通常の定年年齢を 55 歳としている。航空会社の従業員として、客室乗務員は「関連労働者」である。航空会社は、これを合法にするためには、55 歳での退職を客観的に正当化しなければならない。

13.40 通常の定年年齢がなく、雇用主が 65 歳よりも前に「退職」を強制する場合、その解雇は退職とはならない。雇用主がその従業員の解雇を客観的に正当化するのは困難だろう。解雇は不当と同時に違法な年齢差別になりやすい。

13.41 他の状況として、雇用主がその役割を怠ることによる場合には、65 歳以上の従業員の解雇は退職とみなされず、不当解雇や正当化されない年齢差別となりやすい（上記 3.36 項から 3.41 項を参照）。

### 客観的な正当化

13.42 年齢差別を避けるために、本法は DRA の例外に当てはまらないいかなる退職についても、雇用主が客観的に正当化することを求める。これは 65 歳未満の通常の定年年齢と、いかなる年齢の「関連労働者」でない者の強制退職にも適用される。

13.43 これらの状況における退職を客観的に正当化するために、雇用主は、退職の決定又は方針が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であることを論証しなければならない。この概念は、4.25 項から 4.35 項に更に詳しく説明されている。<§.13(2)>

13.44 最初の問題は退職決定の裏にある目的が正当かどうかである。以下は状況によって正当とみなされるかもしれない目的の例である。

- 欠員が生じるときについての現実的な長期見込みを示すことにより労働力計画を容易にする。

- 昇進の十分な機会を与えることによってより多くの若年スタッフ保持を確実にする。
- しかし、そのような目的の正当性は事例におけるあらゆる状況により異なる。

13.45 たとえ目的が正当なものであっても、第二の問題として、特定の年齢の者が引退することが、その目的を達成するための釣合いのとれた手段であるかどうかの問題である。これを判断する上では、あらゆる関連事実を考慮に入れながら、退職による差別の効果と、雇用主の目的を達成する必要性の間にバランスがとれていなければならない。雇用審判所で争う場合、雇用主はその決定を支持する証拠を準備する必要があるだろう。

**例：**ある小さな法律事務所の共同経営者は 65 歳で共同経営から引退するよう求められている。その事務所は、平等に責任を負担する文化に誇りを持っており、共同経営合意を構築している。固定された引退年齢を定めているのは、共同責任を有する環境を損なうことになるような経営実績の理由で共同経営者を追放する必要がなくなるからである。これは共同責任の環境を促進する正当な目的であるかもしれない一方で、事務所は強制的な 65 歳での引退が、それを達成するための釣合いのとれた手段であることを論証しなければならないだろう。例えば、65 歳に達することで共同経営者の能力が低下するという仮定を支持する証拠が必要である。

#### 公衆へのサービスの提供

13.46 本法は、公衆にサービスを提供する雇用主は、本法の第 5 部（雇用規定）に基づき、これらのサービスに関連して従業員から請求された差別又は報復的取扱いに対し責任を負わないとしている。労働者がこれらのサービスに関連して差別され、報復的取扱いを受けた場合、その請求はサービス及び公的機能についての本法の第 3 部に基づき、州裁判所（又はスコットランドの州裁判所）で扱われる。<Sch. 9, Para 19>

**例：**女性服の小売店の従業員が、彼女が性転換者であることを理由に小売業者としてのサービスを拒否されるが、彼女の請求は本法のサービスの規定に基づき行われる。これは、彼女が州裁判所へ請求を持ち込むべきであることを意味する。

13.47 しかし、サービスが、他の従業員が持つものとは異なる雇用諸条件に基づいて提供される場合、又は訓練に関連する場合、労働者は雇用規定（第 5 部）に基づいて雇用審判所に請求を持ち込むことができる。

**例：**上記の事例において、同じ性転換者の女性が、彼女が一般の顧客は利用できない 20 パーセントの割引で全ての服を雇用主から購入できるという雇用契約を結んでいる場合、異なる状況が考えられる。もし彼女が割引を利用しようとして拒否されたならば、本法の雇用規定に基づいて、彼女は雇用審判所に請求を持ち込むだろう。

#### 障害者のための援助付き雇用

13.48 本法は、障害者が雇用を獲得することを支援するため、慈善事業が、同じ障害又は所定の種類の障害のある人々のためだけに雇用を提供することを認めている。<

s.193(3)>

#### 法的根拠

13.49 年齢、障害及び宗教又は信条に関連して、別の法律で要求される何らかの行為を行うことは本法の雇用規定の違反ではない。例外もまた、連合王国大臣、スコットランド行政府、ウェールズ下院又はその大臣、ウェールズ首相、ウェールズ議会の議員による別の法律に従って課される要件や条件に適用される。<Sch. 22, Para 1>

#### 宗教団体のための教育上の任命

13.50 本法は、学校や高等教育機関（FHEs）が、管理文書(governing instrument)が規定している場合、特定の宗教の人々に対する校長や学長のポスト及び女性に対する一定の学術的ポストを確保することを認めている。女性に学術的ポストを確保する例外が適用されるのは管理文書が 1990 年 1 月 16 日以前に制定された場合に限り。<Sch. 22, para 3>

13.51 本法はまた、法律や大学の管理文書がこれを与える場合には、叙任された司祭が特定の教授職に就くことを許可する。

13.52 本法に基づき、1998 年学校標準・枠組み法に従って、信仰のための学校は校長や教師の雇用の問題で宗教的配慮が許可されている。これらの配慮は学校の区分によって異なる。有志団体補助の独立した宗教学校は、有志団体管理の地方補助学校よりも自由度が高い。これらの例外は、特に宗教と信条に関係しており、その他の特性に含まれるため、本法には差別についての余地はない。<Sch. 22, Para 4>

#### 国王の雇用

13.53 本法は、国王又は所定の公共団体が、特定の生まれ、国籍、出身又は居住地の者が雇用又は公的職務に就くことを制限することを認める。<Sch. 22, Para 5>

#### 国籍差別

13.54 本法は、他の法律、行政上の取り決め、又は行政による条件がそうした差別に関する規定を設ける場合には、居住要件に基づく直接的な国籍差別と、間接的な人種差別を認める。その法律、法律文書、取り決め又は条件が本法の通過前のものか通過後のものかは関係がない。<Sch. 23, Para 1>

#### 非 EEA 国民のための訓練

13.55 本法は、雇用又は契約が、例えば医療技術などの技術訓練を唯一の又は主たる目的として、普段は EEA(欧州経済領域)の国々に居住していない非 EEA 国民を雇用主が雇用し、又は契約することを認める。雇用主は、その個人が英国での訓練の結果として取得した技術を実践するつもりがないと考える場合にのみ例外に頼ることができる。訓練の提供者が国軍又は国防大臣である場合には、規則はやや異なる。<Sch. 23, Para 4>

#### 国家安全保障

13.56 雇用主は、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本法に違反しない。<s.192>

### 共用宿泊施設

13.57 雇用主は、個人を共用宿泊施設に宿泊させ、宿泊施設に関連した利益、便宜又はサービスの提供に関連して何かを行うとき、以下の規準を満たしていれば、性差別又は性転換差別禁止に違反しない。<Sch. 23, Para 3>

13.58 共用宿泊施設とは、プライバシーを理由に、同性の者だけで利用する必要がある寄宿舎及びその他の共同宿泊施設を含む居住宿泊施設をいう。これには男性用及び女性用の共同宿泊施設、通常の宿泊施設及び宿泊施設の衛生設備の性質上、全て又は一部を同性の者だけで利用する必要がある居住宿泊施設が含まれる。

13.59 共用宿泊施設利用者を除き、利益、便宜又はサービスが適切かつ効果的に利用できない場合、それらは共用宿泊施設につながるものである。個人が合法的に宿泊施設の利用を拒否される場合のみ、拒否ができる。

13.60 宿泊施設又は利益、便宜又はサービスが労働者に対して拒否される場合、該当者に補償するために合理的であるならば、それぞれのケースで代替的な手配がなされなければならない。

**例：**職場で唯一提供される宿泊施設である共用宿泊施設は男性で占められている。ある女性労働者がその職場の訓練コースに参加したいと望むが、男性限定の宿泊施設であることを理由に許可されない。雇用主は、彼女の要求が合理的であれば、代わりにの宿泊施設をその職場の近くに手配するか、又は代わりにの訓練コースを用意することによって、状況を補償する代替的な手配をしなければならない。

13.61 共用宿泊施設を利用させる上での性別や性転換差別は、宿泊施設ができるだけ男女に公平な方法で管理されていない限り認められていない。

13.62 性別又は性転換のために個人を排除するときは、雇用主は以下に注意を払わなければならない。

- 宿泊施設が変更され拡張されること、又は追加の宿泊施設が提供されることを期待することが合理的かどうか、またどの程度まで期待できるか。また、
- それぞれの性別の者による需要若しくはニーズの頻度又は宿泊施設の必要性。

13.63 本法は、共用宿泊施設の提供者が、性転換を行おうとし、行い、又は行った人々を宿泊施設の利用から排除することを認めている。しかし、排除することが合法であるのは、それが正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であるときだけである。これは個別に検討しなければならない。共用宿泊施設の提供者は、性転換者を除外することが適切かつ必要かどうか各事例の中で評価しなければならない。

## 第14章：給与及び福利厚生

### 序論

14.1 この章では、年金を含む給与と福利厚生に対して本法の意味するものに目を向ける。雇用主は、労働者への賃金率の設定又は福利厚生の提供の点で、直接的にも間接的にも差別してはならない。同様に、雇用主は障害から生じる差別を回避しなければならない。また特定の状況においては、給与又は提供する特定の福利厚生のための合理的調整を行う義務について検討する必要があるだろう。本法はまた、給与と福利厚生について、雇用における差別の一般的禁止事項への特定の例外を含む多くの明確な規定を包含している。

### 給与

14.2 雇用主は、給与に関する雇用条件の設定又は昇給の付与において差別をしてはならない。給与には、基本給、非裁量的賞与、残業率と手当て、業績関連の給付、退職金(severance)及び余剰人員解雇手当(redundancy pay)、年金制度の利用、年金制度に基づく給付、時間給、社用車、病欠手当、また旅行手当などの付加給付が含まれる。

14.3 労働者がフルタイムよりも短い時間で働く場合、雇用主は給与と福利厚生が勤務時間に比例することを確保しなければならない。これは、雇用主が、保護特性を共有するパートタイム労働者を、正当化されない間接差別につながる不利な状態に置き、又は2000年パートタイム労働者(不利益待遇の防止)規則の違法行為を犯すというリスクを回避するためである。

### 全国最低賃金の例外

14.4 しかし本法には、1999年全国最低賃金規則に明記される賃金帯に基づき、雇用主が若年労働者に対する賃金体系を支払いの基礎にすることを認める例外がある。<Sch.9, Para 11>

14.5 これらの規則は、18歳から20歳までの若年層のために引き下げ、16歳と17歳のために更に引き下げた最低時給を定めている。雇用主は、同じ年齢帯として結びつく者であることを条件に、規則に定める賃金率を用いるか又はそれ以上の賃金率を定めることができる。しかし、より高い賃金率は、全国最低賃金に対応する賃金率に比例している必要はない。

**例：**あるスーパーマーケットが全国最低賃金よりも高く、魅力的な賃金率を支払いたいと考える。彼らの給与体系は1999年全国最低賃金規則に定められている賃金帯に基づいていなければならない。スーパーマーケットは以下の賃金率を選ぶが、これは本法に基づき認められるだろう。

- 16歳から17歳—その年齢帯における全国最低賃金よりも、時間当たり20pまで。また、
- 18歳から20歳—その年齢帯における全国最低賃金よりも、時間当たり45pまで。また、
- 21歳以上—21歳以上の労働者の全国最低賃金よりも、時間当たり70pまで。

14.6 19歳未満の雇用見習い又はその見習いの最初の年の

者は、通常の全国最低賃金よりも低い見習い最低賃金を受け取る権利がある。見習い最低賃金は、仕事、訓練、そして時間外の訓練にも適用される。

### 業績に関連した給与及び賞与

- 14.7 雇用主は、個人の業績に関連した給与方針や賞与制度を運用する際、その方針や制度が、保護特性を有する労働者を違法に差別するものでないことを確実にしなければならない。

**例：**労働組合の平等に関する代表者が、評価得点が白人の男性労働者に不釣り合いに高く与えられていることを示す統計を入手する。結果として、このグループがより高い昇給と年間賞与を受けることになりそうである。統計はその方針が、選択された規準か、その規準を適用する方法かどちらかのために間接差別となっていることを示唆している。

- 14.8 労働者が生産率(rate of output)に悪影響を及ぼす障害を有する場合、それが影響し、他の労働者と比べ、業績給制度の下で低い給与を受けられる可能性がある。雇用主はこの相当な不利益を克服する合理的調整があるかどうか検討しなければならない。

**例：**関節炎障害のある男性が電話販売会社で働いており、売上高に基づいて手数料が支払われる。彼の障害が悪化し、パソコン装置を変更するよう助言される。新しい装置に慣れるまで時間がかかり、結果的に彼の売り上げは落ちる。雇用主が彼に、新しい装置に慣れるまでの間、一定額の追加的手数料を支払うことは合理的調整である。

### 同一の給与

- 14.9 本法は、同一の労働をする女性と男性が同一の給与を受け取る権利を与える。<ss.64 - 66>
- 14.10 同一賃金に関する規定は、男女平等条項を雇用契約に含めることによって機能する。この条項は異性の比較対象者と比べ不利益となるいかなる条件をも変更させる影響を持つ。それはまた、比較対象者が受ける利益がその労働者の契約には記されていない場合には、同等の条件を組み込むものである。これらの規定は平等賃金準則により詳しく明記されている。

### 給与秘密保持条項

- 14.11 「給与秘密保持条項」(pay secrecy clauses)又は「発言禁止条項」(gagging clauses)は労働者が給与を開示し、議論することを回避又は制限するよう求める雇用条件である。そのような条件は、個人が「該当する給与開示」をし、またしようとするについて法的強制力がない。保護特性に関連する何らかの給与差があるかどうか—またそれはどの程度か—を確認する目的で行い、また求める開示として本法に定義されている。<s.77>
- 14.12 開示は誰に対しても(労働組合の代表を含む)、又は同僚や元同僚からの要求によって行うことができる。そうした開示を行い、又は結果として情報を受け取った労働者に対し、雇用主が起こすいかなる行動も報復的取扱

いとなるだろう(9.2項から9.15項を参照)。

**例：**アフリカ系のある労働者が、白人の同僚よりも給与が低く支払われているのではないかと考え、その差異が人種に結びつくのではないかと疑う。その同僚が、雇用契約ではこれを禁じているにもかかわらず、自らの給与を打ち明ける。雇用主がその白人の同僚に対し処分の措置をとった場合、これは報復的取扱いとなるだろう。しかし、彼が守秘義務に反して雇用主の競合者に給与情報を開示した場合には、彼は本法による保護を受けることはできない。

- 14.13 この規定は給与の透明性を高めるように作られたものであり、更にあらゆる保護特性に関連している。平等賃金準則には、性別の特性について更につけ加えたガイドランスが記載されている。

### 福利厚生

- 14.14 雇用関連の福利厚生(benefits)には食堂、食券、社交クラブや他のレクリエーション活動、専用駐車スペース、商品への割引、賞与、自社株、散髪、衣類手当、金融のサービス、医療、医療扶助や保険、通勤、社用車、教育支援、職場の保育所、また特別休暇の権利が含まれる可能性がある。上記は全網羅的なリストではない。こうした福利厚生には契約上又は任意のものがある。

- 14.15 雇用主は、労働者が保護特性のために福利厚生の利用を拒否されないことを確実にしなければならない。利益の提供を拒否する、又は不利な条件で提供することのどちらかにおいても同様である。<ss.13(1) & 39(2)(b)>
- 年齢の保護特性による直接差別。例えば、年齢制限を設けること。又は、
  - 保護特性を共有する労働者のグループを、他の労働者と比べ不利な状態に置くことによる間接差別。
- 雇用主は、規則や慣行が正当な目的を達成するための契約のとれた手段であるか、客観的に正当化できなければならない。<ss.13(2) & 19(2)(d)>

- 14.16 しかし、費用だけでは差別的な規則や慣行を客観的に正当化するのに十分ではない。利益の提供を拒否し、制限する他の適切な理由がある場合にのみ、財務費用が考慮されるだろう。客観的正当性のテストの適用についての詳細は、4.25項から4.32項を参照。

**例：**ある雇用主が、会社の販売スタッフの大半に社用車を提供するが、保険料がより高額なことを理由に25歳以下の者には与えない。これは年齢による直接差別である。雇用主は費用の考慮のみに依存しているため、この方針を客観的に正当化することはできないだろう。

- 14.17 更に、特定の利益が提供される方法において、障害労働者が不利な状態に置かれる場合、雇用主は不利益を避けるために、利益を提供する方法を調節する合理的な方法をとらなくてはならない。

**例：**ある雇用主が、通常は上級管理者が使用する職場に近い専用の駐車スペースを提供している。障害労働者は、遠くにある公共の駐車スペースから職場まで往復するのに困難を感じている。雇用主がその労働者に1台分の専用駐車スペースを割り当てることは合理的調整とな

るだろう。

- 14.18 福利厚生の一部は、雇用が終了した後も継続できる。そのような福利厚生の中で元労働者のために拡張するのは、本法に基づく雇用主の義務である。

**例：**ある雇用主が職場の保育所を提供している。雇用主の職場を離れる両親には、子供が5歳になるまでは保育所を利用する機会が与えられる。しかしこの機会は子供が3歳になるレズビアン之母親には与えられなかった。これが性的指向による不利な扱いである場合、直接差別となるだろう。

- 14.19 本法はまた雇用に係る福利厚生において、一般的な差別の禁止事項に以下に示すいくつかの明確な例外を設けている。妊娠と出産に関連する例外は、第8章及び平等賃金準則の対象となっている。

#### 勤続年数に関連する福利厚生への例外

- 14.20 多くの場合、雇用主は例えば賃金を増加させ、休日の資格を与え、社用車や経済的助言を受けられるようにするといった福利厚生を増やし、提供する前には、一定の長さの勤務期間を必要とする。一見したところそうした規則は、その長さの勤務を完了しているのが若年の労働者よりも年齢の達した労働者であるため、間接的な年齢差別につながるかもしれない。しかし、本法は5年以下の勤務に基づいて福利厚生を与えることを明確な例外として設けている。<Sch. 9, Para 10(1)>

- 14.21 勤続年数の長さは雇用主によって2つの方法のうちいずれかを使って計算される。<Sch. 9, Para 10(3)>
- その個人が雇用主のために、又は一定の水準以上の雇用主のために働いてきた時間の長さ。又は、
  - その個人が雇用主のために働いてきた時間の長さの合計。

- 14.22 2006年事業活動移転（労働保護）規則のもと、勤続年数には前の雇用主による雇用を含めてもよい。

**例：**若い事務所スタッフのために、雇用主が初めの5年間の勤務期間以上の成長の経験を反映させるための5ポイント給与体系を運用している。これは本法に認められている。

- 14.23 しかし雇用主が、それが「業務上のニーズを満たす」ためであると合理的に考えるならば、雇用主が福利厚生を与え、増加させるために5年以上の長さの勤続年数を用いるのもまた合法である。「業務上のニーズ」の例としては、高いレベルの経験に報いる、忠誠心を促す、又は長期間働く意欲を維持し増強させることが含まれる。<Sch. 9, Para 10(2)>

- 14.24 それが「業務上のニーズ」であるかどうかのテストは、間接的な差別の客観的正当性のため一般的なテストより負担が少ないものである（上記14.15項と、4.25項から4.32項を参照）。しかし雇用主はここでも、その長さの勤務を要求する規則が業務上のニーズを満たすことが合理的に信じられると示す証拠が必要である。これには、雇用主が集めたかもしれないモニタリングや、スタッフ又はフォーカスグループの勤務態度調査の情報が含

まれるだろう。雇用主は、労働者の利益に考慮を払い、単に財務上の利益にのみ積極的にならないことが期待されるだろう。

**例：**雇用主が忠誠心と経験に報いるために、4年間を最大として毎年1日ずつ追加される休日を提供する。これは若者が高年齢の労働者よりも少ない休日を受け取ることになるが、この手法は本法で認められている。この雇用主は5年以上勤続した全従業員に無料の健康保険も提供するが、それが業務上のニーズ、例えば経験に報いること、忠誠心を促す又はスタッフの意欲を高めること、を実際に満たすことを示すことによって正当化しなければならないだろう。

- 14.25 この例外は勤続年数に関連した退職金又は雇用が終了することのみの理由で提供されるその他の福利厚生には適用しない。<Sch. 9, Para 10(7)>

#### 拡大余剰人員解雇手当の例外

- 14.26 本法はまた、余剰人員解雇手当 (redundancy payments) への支払いを法定の制度よりも多めに行うことを希望する雇用主への特定の例外を設けている。例外では、雇用主が法定の制度の計算式を使って余剰人員解雇手当を増強することが許可されている。以下のうちいずれかの方法を用いなければならない。<Sch. 9, Para 13(1) - (6)>

- 従業員の実際の週単位の給与を用いて計算できるように、法定制度の週の賃金の上限を取り除く。
- より高い合計額を用いて計算できるように、法定の週の賃金の上限を引き上げる。
- 法定制度に明記される雇用の年ごとの妥当な金額を1以上の数字で掛け算する。

これを行ったあと、雇用主は再び合計額と1以上の数字を掛け合わせるができる。

**例：**雇用主が、法定の余剰人員解雇制度に記載された上限（より低い）の代わりに、従業員の実際の週賃金に基づいて余剰人員解雇手当を多めに支払うという余剰人員解雇制度を運営している。これは本法に基づき合法である。

**例：**別の雇用主は法定の余剰人員解雇制度の計算式と制度の最大値の週賃金を使って、従業員ごとの余剰人員解雇の給付額を計算し、そのうえで2を掛けることを適用する。これもまた本法に基づき合法である。

- 14.27 例外として、法定の余剰人員解雇制度が要求していない場合でも、雇用主が自発的に余剰退職する従業員又は勤続期間が2年未満の従業員に余剰人員解雇手当を支払うことも認めている。そのような場合、雇用主は法定の最低値と同等に、又は上記の方法に基づいて増強された額を支払うことができる。<Sch. 9, Para 13(3)(b) - (d)>

- 14.28 雇用主が法定の制度によらず計算した場合、又は増強する方法が上記14.26項の定めと異なる場合、余剰人員解雇手当はこの例外には当てはまらない。勤続年数は間接的な年齢差別につながる可能性があるため、雇用主は余剰退職金の計算式が正当な目的を達成するための約合いのとれた手段として正当化されていることを示す必要がある。この文脈において、正当な目的とは忠誠心に報

いるため、又は労働市場で弱い立場にある可能性がある高齢の従業員を経済的に保護するためであるかもしれない。

- 14.29 目的を達成するための釣合いのとれた手段であるためには、雇用主は、合理的な業務上のニーズと、利益を受ける側にいない従業員への差別的な影響とのバランスをとったことを示す必要があるだろう。一つの要素は従業員の様々なグループに対する支払いの差異の程度であり、その差異が明記された目的を達成するため合理的に必要なものかどうかということである。

**例：**ある会社の余剰人員解雇制度は、全ての年齢層の従業員に、雇用の各年に対し1週間半の実際賃金で支払っている。したがってその制度は、22歳未満と40歳以上の従業員に異なる乗数を有する法定制度の計算式を用いていない。その会社の制度は年齢についてより差別的でなく、法定制度より気前のよいものではあるが、例外として許可される計算式に適合しない。会社はその制度が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段だったことを論証しなければならないだろう。

#### 生命保険に関する例外

- 14.30 雇用主の中には労働者のために生命保険を提供する者もある。労働者が健康問題のために早期に退職した場合、雇用主は生命保険の提供を続けてもよい。本法は、労働者に健康問題が生じなければ通常どおり退職したであろう年齢に達したときに雇用主が生命保険の提供をやめることを認める例外を設けている。その労働者に通常の定年年齢を設けていない場合、雇用主はその労働者が65歳に達したときに生命保険の提供をやめることができる。<Sch. 9, Para 14>

**例：**ある雇用主が67歳を通常の退職年齢としている。会社はその年齢までの全労働者に生命保険を提供している。マネージャーの1人が病気のため60歳で早期退職し、雇用主は彼女の生命保険を、彼女が67歳になるまで提供する。これは合法である。

#### 育児給付に関する例外

- 14.31 本法は、特定の年齢層の子供に限定した保育施設の提供に関する福利厚生のための例外を設けている。それは血のつながった両親だけでなく、子供に対して親としての資格を持つ他の者にも適用される。<Sch. 9, Para 15(1) - (2)>
- 14.32 この例外はまた、育児を容易にするためにとられた措置にも適用される。これには育児費用の全額又は一部の支払い、親が育児のために適切な個人を見付け、又は親が子供の世話をするためにより多くの時間がとれるようにするための支援、あるいは育児中の親を助ける他の支援が含まれる。<Sch. 9, Para 15(3)>
- 14.33 例外は、17歳未満の子供のための育児の提供に関連する福利厚生を対象とする。<Sch. 9, Para 15(4)>

**例：**ある営業アシスタントには妻と7歳の継娘がおり、その継娘は地方自治体が運営する放課後クラブに通っている。彼は雇用主から育児券(childcare voucher)を受け

取っているが、これは10歳未満の子供を持つ労働者に制限されている。この制限は合法だろう。この事例では営業アシスタントは育児券を継娘の放課後クラブの支払いを補助するために使用している。

#### 配偶者の有無に基づく福利厚生の特例

- 14.34 労働者の配偶者の有無によって制限される福利厚生は、シビル・パートナーシップの労働者が同一の利益を受けられるならば、本法に基づき合法である。<Sch. 9, Para 18(2)>

**例：**ある雇用主が、結婚した女性に追加として1週間のハネムーン休暇を与える。昨年、シビル・パートナーシップを祝った彼女のレズビアン同僚はハネムーンに行くのに追加として1日が与えられただけだった。この待遇における差異は配偶者の有無の特例には該当しないだろう。

- 14.35 また、既婚の労働者のみに限定された例外がある。これは、該当の給付が2005年12月5日(シビル・パートナーシップ法の第1条が施行された日)より前に発生したか、又はその日より前の勤務期間に対する支払いであることを条件として、雇用主が既婚の労働者に限定して給付を提供することを認めるものである。<Sch. 9, Para 18(1)>

#### 団体保険制度への例外

- 14.36 雇用主の中には、労働者に団体保険方式による生命保険や事故を対象とする保険を基にした給付を提供する者もある。本法は雇用主が、性別、配偶者やシビル・パートナーシップの有無、妊娠と出産、又は性転換に基づいて保険料に差異を生じさせるのを認めている。しかし、待遇の差異は合法でなければならず、また信頼に足る情報源からの保険数理、又は他の参照データによるものでなければならない。<Sch. 9, Para 20>
- 14.37 本法はまた、保険会社ではなく雇用主が、その団体保険制度の給付規定が上記の例外を遵守していることを確認する責任を持つことを明確にしている。<Sch. 3, Para 20>

**例：**ある雇用主が、会社の労働者に団体健康保険制度を提供する保険会社を手配する。保険会社が、労働者の1人が性転換者であることを理由に、彼女に他の者と同じ条件で保険対象とすることを拒否する。雇用主は、制度における差別に対し責任を負う者として、待遇におけるその差異があらゆる状況を考慮して合理的であるか、信頼性の高い保険数理や他のデータを参照し、合法的に行動するだけだろう。

#### 年金

##### 職域年金制度

- 14.38 雇用主は現在と過去の労働者及びその扶養家族に、職域年金制度を通じて福利厚生を提供することができる。この制度は雇用主とは法的に別個であり、受託者及び管理者が運営するものである。この福利厚生は年金や一時金の形式をとる。提供される福利厚生は法的地位及び性質のため、それらの制度には特別規定が適用される。



14.39 職域年金制度は、制度に伴う役割をとり行ううえで、「責任者」が他の者を差別してはならず、また制度に関して他の者に嫌がらせ又は報復的取扱いをしないこととする「無差別ルール」を含むものとして扱われる。<s.61(1) & (2)>

14.40 責任者には、制度の受託者や管理者、会員である雇用主、将来的に会員となる雇用主、そして職員を任命できる個人が含まれる。<s.61(4)>

14.41 職域年金制度の規定は、無差別ルールに従わせる効果を持つものである。したがって、例えば制度のルールが、保護特性を有することによりある者を別の者よりも不利にするような利益を提供している場合、その不利益な規定は適用されないものとして読まれなければならない。<s.61(3)>

14.42 無差別ルールには多くの例外と制限が存在する。以下はそのルールが適用されない。

- 離婚調停又はシビル・パートナーシップの終了の状態で裁定された給付を受ける資格のある者（該当者に関する情報提供と制度の紛争和解手続きの実施には適用するが）。<s.61(5)>
- 平等ルールが適用される範囲。又は、第2部附則7で述べる例外でなければ適用されるだろう範囲（平等ルールの詳細は平等賃金準則を参照）。<s.61(10)>
- 本法の権能に基づき導入され、連合王国大臣の命令によって指定された年齢に関する受託者や管理者や雇用主の慣行、措置又は決定。<s.61(8)>

14.43 年齢に関する例外は、2006年雇用平等（年齢）規則の附則2に基づき既に適用された例外に基づいていることが期待される。

14.44 無差別ルールを遵守する要件に加え、責任者は障害者を障害のない者と比較して相当な不利な状態に置きいかなる規定、規準又は慣行に対しても合理的調整を行う義務を負う。<s.61(11)>

**例：**雇用主の最終的な給与と制度のルールが、年金の最大額を前年の勤務におけるメンバーの給与に基づくものにするように定める。20年間フルタイムで働いてきたある労働者が障害者となり、年金年齢の前の2年間、勤務時間を短縮しなければならなかった。制度のルールにより、彼女の年金はパートタイム給与に基づき計算されることになるため、障害の結果として彼女を不利な状態に置く。受託者は、彼女のパートタイム給与をフルタイムと同等の給与に変更することを決め、年金にカウントされるパートタイム雇用期間をそれに応じて削減する。このようにして、彼女のフルタイムの収入が考慮される。これは合理的調整となる可能性がある。

14.45 本法は、職域年金制度の受託者又は管理者が無差別ルールを反映することを確実にするための変更を行えるようにする仕組みを規定している。既にほとんどの制度が受託者に変更を加える権限を与えているため、本法における仕組みはそれがまだ整っていない場合にのみ必要である。この仕組みは権限を行使する手続きが過度に複雑で長い期間を要するか、取得できないような同意を取得する（又は取得できるが過度に困難か、時間がかかり

過ぎる）ことを要件とする場合にもまた必要であろう。<s.62(1) & (2)>

14.46 この仕組みに基づき、受託者又は管理者は決議により必要な変更を加えることができる。変更は決議の日より前の期間に関して効力を持つことができる。<s.62(3) & (4)>

14.47 産休取得中の女性のための職域年金の規則は平等賃金準則で扱われている。

### 職域年金制度への負担金

14.48 本法に基づく権能は、保護特性が年齢である場合、個人年金制度又は出資者年金制度への負担金に関して、無差別ルールに例外を導入できるようにしている。職域年金制度と同様に、これらの例外は、2006年雇用平等（年齢）規則の附則2に基づき既に適用された例外に基づいていることが期待される。<s.61(8)>

## 第15章：施行

### 序論

15.1 本法への違反行為に影響を受けていると考える労働者は、雇用審判所を通じて救済を求める権利を持つ（又は、職域年金制度の事例においては州裁判所、又はスコットランドの州裁判所）。雇用審判所は第3章から第9章で明記された違法行為に対処している。しかし、訴訟は費用と時間を要する行為であるので、雇用主は雇用審判所を頼みとすることを避けるため、本法への違反に関わる苦情に対し公認の労働組合の支援を受けながら真剣に対処すべきである。

15.2 1.22項で述べたとおり、用語「雇用主」(employer)は本準則が対象とする領域の義務を持つあらゆる者を指す。この章では、用語「原告」(claimant)を本法のもとで請求を持ち込む労働者に対して使用し、用語「被告」(respondent)を請求者の雇用主に対して使用する。

15.3 この章では本法第5部の、雇用審判所による施行の概要を示す。これは雇用審判所に請求を申し立てる手順ガイドではない。該当する手順は、2004年雇用審判所（組織及び手順）規則の附則1に記載されている。

- 15.4 この章が対象とするのは以下の項目である。
- 本法に基づく情報の取得
  - 審判所に頼らずに苦情を解決する
  - 労働に関連する差別の苦情を審理する管轄権
  - 時間制限
  - 立証責任
  - 救済
  - 委員会の施行権限
  - 国家の安全

### 情報を取得するための手続き

15.5 本法に基づく苦情(complaint)のある労働者は、可能な限り最初の場面で雇用主に苦情を上げるよう努めるべき



である。苦情が雇用審判所への訴訟に発展するのを避けるために、雇用主は本法への違反の主張について徹底的に調査すべきである。これによって雇用主は苦情について何らかの実体があるかどうか、そしてもしあるとすれば、当事者間で納得がいくよう解決できるかどうかを判断できるようになるだろう。

15.6 本法に基づく苦情のある労働者は、苦情の対象となる待遇の理由について、雇用主に情報を求めることができる。これは情報入手の手續きとして知られており、雇用審判所の規則のもと、情報を入手するための追加的な手段である。<s.138>

15.7 手續きがどのように進むか説明するガイダンスとともに、質問をし、それに答えるための標準的形式がある。ただし、質問をし、それに答える際に標準的形式を用いなくても構わない。

15.8 質問と回答が証拠として認められるためには、質問は、雇用審判所に請求が持ち込まれる前に、請求がなされたら同時に雇用主のもとに送られるべきである。又は、請求がなされてから 28 日以内であり、それより遅くなる場合、審判所が指定する期限内に届けられるべきである。

15.9 質問手續きは、労働者が本法に基づく違法行為を受けていると信じるときに情報を入手するための方法であるが、信じるに足る十分な情報を持っていなくてもよい。それはまた、どのようにその苦情を進めていくかについて労働者の決定を助けるためのものである。質問と何らかの回答は、審判所の訴訟手續きにおいて証拠として認められる。<s.138(3)>

**例：**性的指向によって昇進を拒否されたのではないかと疑っているレズビアンに従業員は、雇用主に彼女を昇進させなかった決定について質問するためにその手續きを用いることができる。その情報は彼女の持つ疑惑を後押しするものか又は懸念を晴らすものになるだろう。

15.10 被告は質問に答える義務はない。しかしながら、もし 8 週間以内に回答しない場合（質問の受領日から起算）、又は曖昧な回答を送った場合には、審判所はそのことから差別の疑いを持つようになる可能性がある。審判所は、その回答が刑事手續きを行うか否かの根拠について偏見を抱かせるかもしれない場合は、質問への回答を忘ることを理由に推論を惹き出してはならない。<s.138(4) & (5)>

### 雇用審判所に頼らずに苦情を解決する

15.11 本法は、当事者が苦情や潜在的な苦情を、雇用審判所の決定を受ける前に解決するのを阻むものではない（又は、職域年金制度の事例ならば民事裁判所）。この種の協約には当事者が合意する条件が含まれ、補償、被告の今後の行動、費用及び他の合法的事項が対象となるだろう。

**例：**ある労働者が、雇用主が彼女を差別していると主張し苦情を申し立てる。雇用主はこれを調査し、苦情について実体があることを認める。雇用主がその労働者に補償することに同意し、そのような苦情が再び生じることがないように全スタッフに強制的訓練を提供する。

15.12 諮問、調停及び仲裁サービス (Acas) は、請求が雇用審判所になされているかどうかにかかわらず紛争の当事者に対し調停サービスを提供している。

15.13 雇用審判所への請求又は潜在的請求はまた、「適格和解契約」の方法でも解決されることがある。本法の適用を除外し、制限しようとする契約は通常は法的強制力がないが、それが以下の一定の条件を満たすならば、この規定は和解契約には適用しない。<s.147>

- 契約が書面による。
- 契約内の条件が、請求の状況に合わせて調整されている。
- 原告が、その助言に起因するリスクに対して保険をかけている指名された者から独立した法的助言を受けている。また、指名された法的助言者は、資格を持つ弁護士、指名された労働組合代表者、又は本法に基づく命令により指定されたその他の者である。

### 労働事案における差別の苦情を審理する管轄権

15.14 雇用審判所は、本法の違反についての労働に関連する苦情に判決を下す管轄権を持つ（すなわち、差別、嫌がらせ、報復的取扱い、合理的調整を行うことへの怠慢、平等条項やルールへの違反、違法行為を指示し、引き起こし又は誘導すること及び違法行為を幫助すること）。<s.120(1)>

15.15 雇用審判所はまた、職域年金制度の無差別ルールに関する適用について判決を下す管轄権がある（14.39 項を参照）。責任者（すなわち、職域年金制度の受託者又は管理者、雇用主、職員を任命する権限のある者）は、雇用審判所に、無差別ルールの影響について紛争中の本人及び労働者又はメンバーの権利について陳述するための申し立てを行うことができる。雇用審判所はまた、裁判所でそう呼ばれるところの無差別ルールに関わる問題について判決を下すことができる。<s.120(2) & (3)>

15.16 訴訟が職域年金制度の無差別ルール違反に関連している場合、雇用主は訴訟の当事者として扱われ、出廷して聴取を受ける権利がある。<s.120(5)>

15.17 雇用審判所の、職域年金制度における無差別ルールの違反に関する訴訟に判決を下す管轄権は、同じくそうした訴訟の判決を下す高等裁判所や州裁判所、又は（スコットランドの）民事控訴院や州裁判所の管轄権に影響を与えない。<s.120(6)>

15.18 雇用審判所は、国軍の一員からの訴訟については、「兵役への苦情」がなされ、取り下げられていない場合を除いて審理する管轄権を持たない（15.21 項を参照）。<s.121>

15.19 雇用審判所の管轄権は、本法第 60 条(1)項に基づく障害又は健康の質問に関する苦情に及ぶものではない（段落 10.25 から 10.43 を参照）。障害又は健康の質問に関する規定違反を施行できるのは、平等人権委員会 (EHRC) のみである。イングランドとウェールズの州裁判所、又はスコットランドの州裁判所には訴訟事件が提出されている。しかし、労働者が、例えば許可されていない障害や健康の質問に回答しなかった結果として仕事を拒否さ

れた場合には、雇用審判所は差別の苦情を審理する管轄権を持つだろう。<s.60(2)>

## 時間制限

15.20 労働に関する事案については、雇用審判所への請求手続きは、違法行為が申し立てられてから3ヶ月以内（1日差し引く）に開始しなければならない。違法行為が平等条項やルールに関係している場合には異なる時間制限が適用され、それは平等賃金行為準則において取り扱われている。<s.123>

15.21 国軍の一員の事案においては、雇用審判所の訴訟手続きは申し立てられた違法行為の日から6ヶ月以内に開始しなければならない。時間制限は何かのサービスの苦情が既に終結しているかどうかにかかわらず適用される。国軍のために働く民間人はこの規則に統制されないため、民間人の雇用審判所への申立ては通常の3ヶ月を時間制限とする。<s.123(2)>

15.22 訴訟が前述の期間内になされなかったときでも、雇用審判所がそうすることが公正かつ公平であると判断した場合には、その訴訟手続きを審理する自由裁量権を持っている（15.29項から15.31項を参照）。<s.123(1)(b)>

### 請求を起こす期間が開始するのはいつか

15.23 本法は、請求を起こす期間は違法行為のあった日に開始すると述べている。一般的に、これは、申し立てられた違法行為が発生した日、又はその労働者が違法行為の発生を知った日となる。<s.123(1)(a)>

**例：**ある男性労働者が昇進を申請し、それが成功しなかったと2011年3月12日に報告された。成功した候補者は女性だった。彼は、自分の方がその同僚よりも昇進ポストに適格だったと信じ、性別による差別を受けたと考えた。彼は昇進の件を知ってから2週間以内に雇用主に質問様式を送り、その回答は彼の疑惑を裏付けているようだった。この労働者は2011年6月11日までに訴訟手続きを開始しなければならない。

15.24 しかし時には、雇用主が何かのことをしなかったことが違法行為である。本法は、何かをしないということは、その個人がそれをしないことを決定したときに生じると定めている。これに反する証拠がない場合には、雇用主はそれと矛盾する行為をするときに物事について行わないことを決定しているとして扱われる。<s.123(3), (4) & (4)(a)>

15.25 雇用主が矛盾する行為を行っていない場合、合理的に何かのことをするよう期待されている期間の満了時に、それらのことをしない決定をしたとみなされる。<s.123(4)(b)>

**例：**ある車椅子利用者が雇用主に、駐車場やオフィスの入り口の境目の縁石に、より簡単に乗り越えられるよう斜面を設置するよう依頼する。雇用主はそのようにすると示唆するが、何も実施しない。雇用主が委員会などで働きかけると考えられる合理的な期間の後、たとえ雇用主が斜面の取り付けをやめたという確かな決定をしていなくても、雇用主はその決定をしたとして扱われる可

能性がある。

15.26 加えて、本法は行為がある一定の期間に及ぶ場合、違法行為が起こったときの計算の目的に照らして、それはその期間の終了時に行われたとして扱うべきであると認めている。<s.123(3)(a)>

15.27 雇用主が、時々定められる決定に従って方針、規則又は慣行を持つ場合（公式、非公式にかかわらず）、それは「一定の期間に及ぶ行為」となる可能性がある。雇用主が、その結果個人が継続的又は多くの場面で差別を受けるような違法な方針を維持する場合、請求を起こすための期間は差別行為が起きた最後のとき、又は方針、規則又は慣行が削除されたときに開始する。

**例：**ある雇用主が結婚している夫婦のみに住宅ローン制度を運用している。シビル・パートナーシップの労働者は、その制度が結婚している夫婦に有利に運用されているいかなる時点においても雇用審判所に請求を持ち込むことができるだろう。しかし、一旦結婚している夫婦に有利な制度の運用が終了したならば、訴訟を起こす時間制限は、その日から3ヶ月以内となるだろう。

15.28 これらの目的のために、出来事の継続的な状態は一定の期間に及ぶ行為を形成することがある。これは、たとえ個人の行為が別の労働者によってなされたことや、様々な場所でなされたことに依存しているとしても、それらが一定の期間に及ぶ単一行為として扱われることを意味している。しかし、継続的な結果をもたらす単一の違法行為は、その期間に延長されるものではない。

**例：**ある黒人の労働者が、アジア系の同等の者よりも低い給与等級に格付けされている。訴訟手続きを開始する時間制限は、労働者をその等級にするという決定がなされた日、又は労働者が低い等級の給与を支払われていることを発見した日から3ヶ月である。

### 請求が適正な時間制限外に提出された場合

15.29 請求が上記に言及された時間制限外に提出されたとき、雇用審判所はそうすることが公正かつ公平であると判断した場合にはその事案について審理する自由裁量権を持つ。<s.123(1)(b) & (2)(b)>

15.30 自由裁量として行う場合、審判所は時間制限を延長する決定の結果として各当事者が被る不利益を考慮する。これは、審判所が時間遅れの事案について審理することが、被告と原告にどのような影響を与えるか考慮することを意味している。

15.31 行使が「公正かつ公平な」裁量であるかどうか審判所が考慮する際は、事案のあらゆる状況に注意を払う。特に、以下を含む。

- 遅れの期間と理由。
- どの程度、証拠の説得力に影響が生じるか。
- どの程度、雇用主が情報への要求に協力したか。
- 彼らが請求を起こす事実を知った後の原告の行動の迅速性。
- 彼らが行動を起こす可能性を知った後の原告が法的助言を受けるためにとった手順。

## 立証責任

15.32 違法行為を経験していると主張する原告は事実を証明しなければならない。雇用審判所はその証明によって裁決して、又はそのような行為が発生したという推論結果を導く。<s.136>

**例：**あるジャイナ教徒の労働者が昇進を申し込むが失敗する。モルモン教徒の彼女の同僚が昇進を手にする。昇進しなかった候補者が本法の質問手続きを用いて情報を入力するが、そこには、モルモン教徒の同僚よりも彼女の方が昇進に適格だったことが示されている。雇用主は雇用審判所に対し、ジャイナ教徒の労働者が昇進しなかった理由と、彼女の宗教と信条が意思決定の一部を形成しなかったかどうか、説明しなければならないだろう。

15.33 雇用審判所は、立証責任が被告に移行しているかどうか決定する前に、原告と被告からあらゆる証拠について聴取するだろう。

15.34 原告が事実を証明したときは、審判所はそこから違法行為があったと結論することができる。その後、立証責任は被告に移行する。請求への弁護を成功させるには、被告は「蓋然性の釣合い」に基づいて、彼らが違法に行動していないことを証明する必要がある。被告の説明が不適切又は不十分である場合、審判所は行為が違法であったと判決を下すに違いない。<s.136(2) & (3)>

15.35 基本的事実が紛争となっていない場合、雇用審判所は、雇用主が違法行為をしなかったことを蓋然性の釣合いに基づいて証明できるかどうかについて単に検討するかもしれない。

**例：**ユダヤ人の見習い事務弁護士がユダヤ教の宗教的祝日を祝うために年次休暇を取得することを許可されていないことで苦情を言っており、ヒンドゥー教の宗教的祝日を祝うために年次休暇を取得することが許可されたヒンドゥー教の見習い事務弁護士と彼自身を比べる。これらの事実が紛争になっていない場合、審判所はそのまま、法律事務所はその待遇が宗教的差別的行為ではないことを事実として示したかどうかの検討に進むかもしれない。

15.36 上記の立証責任についてのルールは、刑事犯罪になる可能性のある本法への違反の訴訟手続きには適用しない。<s.136(5)>

## 労働に関連する違法行為への救済

- 15.37 雇用審判所は、以下のことができる。
- 請求の当事者らの権利について告知する。<s.124(2)(a)>
  - 原告が被った損失について補償の裁定(award)をする。<s.124(2)(b)>
  - 訴訟手続きが原告又は影響を受ける可能性がある他者に与える何らかの悪影響を未然に防ぎ、又は軽減するために、被告がとる指定された手順について、「適切な」勧告を行う。<s.124(2)(c)>
  - 補償の利息を裁定する。<s.139>
  - 適切な場合訴訟費用（スコットランドでは必要経費）を裁定する。

15.38 同一賃金の請求への救済についての情報は、同一賃金準則を参照。

## 違法行為の宣言

15.39 雇用審判所は、補償又は勧告を裁定する代わりに、又はそれと同様に、宣言することができる。<s.124(2)(a)>

## 雇用審判所はどのような補償を裁定できるか

15.40 雇用審判所は原告に、精神的損害の補償を裁定することができる。与えられる補償には以下が含まれるだろう。<ss.124(6) & 119>

- 過去の利益の損失又は他の経済的損失。
- 請求となる汚名又は「キャリア上のダメージ」の損失を含む将来の利益の損失。
- 差別や嫌がらせに起因する身体傷害（物理的又は精神的）。
- 被告が高圧的な、悪意ある、侮辱的又は威圧的な振る舞いをしたときに裁定される加重的損害（イングランドとウェールズのみ）。また、
- 政府公務員の制圧的、専断的又は違憲的な行為、又は被告の行為が原告へ支払う補償よりも多額の利益を出そうと計算されている場合に裁定された懲罰的損害又は懲罰的損害賠償（イングランドとウェールズのみ）。

15.41 収入の損失への補償は、原告の実際の損失に基づくものでなければならない。その目的は、金銭を与えることで原告が違法行為を受けていなかったならば位置していたであろうポジションに、可能な限り彼らを戻すことである。

15.42 一般的には、補償は直接違法行為に起因していなければならない。これは、損失が例えば差別的解雇である場合には単純である。しかし、人身傷害を含め、結果的な損失の場合には、評価が困難なことがある。

15.43 差別的理由で解雇された労働者は、損失を軽減するために例えば新しい仕事を探す、国の給付金を申請するといった合理的な手順をとることが期待される。軽減する合理的な手順を怠ることは、雇用審判所から与えられる補償額を減額される可能性がある。しかし、原告がその損失を軽減しなかったことを論証するのは、被告側である。

## 間接差別的原告への補償

15.44 雇用審判所が間接差別的認定を行う場合であって、ただし該当の規定、規準又は慣行が、原告に対する差別的意図を持っていなかったことを雇用審判所が認めているならば、宣言や勧告といった別の救済方法を提示することにより事例に決着をつけるほうがよりふさわしいかどうかを最初に検討しない限り、補償の裁定を行ってはいならない。審判所が、別の救済方法がその状況において適切でないと判断した場合、損害賠償の裁定を行うことができる。<s.124(4) & (5)>

15.45 被告の行動が特定の結果をもたらすと被告が知って

いた場合、またそのような結果がもたらされるよう望んだ場合、それは間接差別になるだろう。

### 雇用審判所の勧告

15.46 雇用審判所は、違法行為による、原告又はより広範な従業員へのマイナスの影響を軽減するために、被告が指定された手順を指定された期間内に行うよう要求する適切な勧告を行うことができる。勧告を行う権限は、平等賃金の請求には適用されない。<s.124(3)>

15.47 勧告は、例えば被告に嫌がらせの方針がより効果的に実行されるような手順を要求すること、又は昇進手続きに関わるスタッフのための訓練の機会を平等に提供すること、又は、より透明性のある採用や昇進プロセスの選択規準を導入することかもしれない。

**例：**雇用審判所が、被告の雇用主の使用期間方針が広い意味で性転換者の人々に、また具体的に個々の性転換の労働者に、間接的に差別の影響を与えていると認定する。雇用審判所はこの影響に対し宣言することに加え、雇用主に方針を見直し、差別的規定を削除することを勧告する。

15.48 雇用審判所の勧告は、プロセスに焦点を当てることが多い(例えば、平等方針の採用や、慣行や規則の廃止)。

15.49 勧告がなされるかどうかは、雇用審判所の裁量の問題である。原告は、法的措置やプロセスの過程で、審判所が勧告するようにする権利を持っていない。違法な差別に対し宣言を行う場合も同じである。

### 従業員に広く影響する勧告をする

15.50 上記に述べたように、雇用審判所は従業員により広く影響を与える勧告を行う。審判所は、以下の場合に広範な勧告を検討するだろう。<s.124(3)(b)>

- その事例の証拠が広く構造的な問題が差別の原因となっており、したがってそれに対処しない限り、更なる差別につながる可能性があることを示している。また、
- それを実行する被告の能力に見合っている(又は「バランスがとれている」)。

15.51 広範な勧告が、特別な事案において雇用審判所の判断の一部を形成する。

15.52 勧告は原告と被告を契約上で拘束するものではない(当事者がこの決定に効力を持たせるために別の合意を結ぶ場合を除く)。

### 被告が審判所の勧告に従わない場合

15.53 もし被告が、原告に関し雇用審判所の勧告を遵守しない場合、雇用審判所は以下のように対処する。<s.124(7)>

- 原告に与えられる補償金額を増加させる。又は、
- まだ命令がなされていなければ、原告への補償金を支払うよう被告に命ずる。

15.54 勧告を遵守しない場合はまた、それ以降に同組織に

対してなされる事案においても証拠が引用される。

15.55 勧告が国家の安全に悪影響を持つか、又は持つ恐れがある場合には、勧告は、原告以外の者に関連して行うことはできない。<s.125>

### 職域年金制度に関する救済

15.56 雇用審判所が以下に関連して差別があったと判断を下した場合、<s.126>

- 職域年金制度の会員になる個人への条件。又は、
- 会員が扱われる条件。

それは通常、救済に加えて、請求を起こした個人が、差別を受けることなく制度に認められ、又は差別を受けることなく会員である権利を持つと宣言をすることができる。<s.126(2)>

15.57 雇用審判所の命令はまた、加入の条件や、その個人の会員資格を提示することもできる。命令は、それが発せられる前に期間に適用される。<s.126(4)>

15.58 しかし、雇用審判所は、精神的損害、又は適切な勧告の受領者による勧告不履行のためでない限り、補償のための命令をすることはできない。審判所は、給付の未払いのために命令を発することはできない。<s.126(3)>

### 本法違反を施行する委員会の権限

15.59 本法に基づき個人に与えられる権利に加え、委員会は、ある個人が違法行為を行うことを妨げるための差し止め命令(スコットランドの禁止命令)に対して違法行為を犯す可能性があると考える場合には、裁判所に申し立てる権限を持つ。<2006年平等法(EA) s.24>

15.60 委員会はまた、雇用前の障害及び健康の質問に関する禁止への違反を施行する権限を持つ(10.25項から10.43項を参照)。<EA 2006, s.24A>

15.61 委員会は、たとえ違法行為によって影響されている(又はされるかもしれない)個人が識別されていなくても、訴訟を起こす権限を持つ。委員会は、個人に適用するならば違法行為になり得るような手配について訴訟を起こすことができる。例えば、雇用主が差別していることを示唆する求人広告の出版での対応である(募集に関する第18章を参照)。この権限はまた、間接差別となっている規定、規準又は慣行への異議申し立てにも、たとえまだ特定の個人が不利な状態に置かれていなくても用いることができる。<EA 2006, s.24A>

15.62 委員会が、雇用主が違法行為をしたと疑う場合、委員会はそれについて調査を行うことができる。そして確かにそうであったと判断する場合、雇用主に再発やその行為の継続を防止するアクションプランを作成するよう、又はその目的のために措置をとるよう通知を出すことができる。<EA 2006, s.20>

15.63 委員会はまた、雇用主が違法行為をしていると疑うときは、雇用主と違反を回避するための拘束協定を締結することができる。<EA 2006, s.23>

15.64 委員会はまた、雇用主に対して法的措置を取ってい

る労働者を支援する権限を持つ。<EA 2006, s.28>

## 国家の安全

15.65 本法には国家の安全を守る目的で行われる行為に対する例外が含まれる。国家の安全が関与する主張を伴う事案では、特別規則が適用される。雇用審判所の規則は、審判所が、原告及び/又はその訴訟の一部又は全部における代弁者を除外することを認めている。<s.192; 2004 年雇用審判所規則 (規則 54) >

15.66 除外された原告及び/又はその代弁者は、審判所に対し、訴訟の排他的な部分が始まる前までに陳述することができる。雇用審判所はその判定理由の全部又は一部を秘密にするよう手続きを取ることができる。

15.67 イングランド及びウェールズの検事総長、又はスコットランドの法務官は、訴訟において原告の利益を代弁する特別な弁護人を任命することができる。しかし、その代弁者は、彼らが任命を受けて代弁する利益を持つ原告に責任を負うものではない

## 2010 年平等法 雇用に関する行為準則 第 2 部

### 第 16 章：採用における差別の回避

#### 序章

16.1 公平な採用プロセスを確保することは雇用主が差別を避けるために有効である。本法においては、雇用主がその仕事に最適な人物を雇用することを妨げることがない一方で、雇用主が欠員を埋めるための手配において、雇用を提供する又は雇用を断る決定のいずれかにおいて差別をすることは違法である (第 10 章を参照)。特定の限られた例外を除いて、雇用主は直接的にも間接的にも差別的となる採用の意思決定をしてはならない。雇用の他の場面と同様、雇用主は障害のある候補者に、必要に応じ合理的調整を行わなければならない。

16.2 雇用主はその規模、資力そして業務を行う分野に応じて、実際には異なる採用プロセスを持つと認められる。プロセスがどのようなものであれ、応募者は公平かつ法に則って扱われなければならない。この章では採用において外部及び内部の双方で応募者に生じる主要な問題を説明し、また一般的な採用の各段階の違法な行為を避けるためとられるべき手順を示す。また、優れた実践について推奨している。

16.3 採用前の障害と健康に関する質問への本法の禁止条項は、第 10 章でより詳しく述べられている。

#### 仕事の定義

##### 一般原則

16.4 必要なものであれあまり使われないものであれ、職務明細書 (job description) 又は人材仕様書 (person specification) に要件を含めることは間接的な差別につながる可能性がある。したがって職務明細書や人材仕様書を使用する雇用主は、欠員のポストを満たす決定をする際

には毎回、その確認をするべきである。既存の人材仕様書や職務明細書に頼ることは、それらに差別的規準が含まれている場合、差別につながるかもしれない。

**例：**ある雇用主が会計士のポストに人材仕様書を使用しており、そこには、実際には問題のポストでは外部顧客に直接連絡することはないのだが、「従業員は外部顧客と堂々と接することができる」とある。この要件は不要であり、例えば自閉症を持つ者のように他者との対話が困難な障害者に対する差別となる可能性がある。

#### 職務明細書

16.5 職務明細書 (job description) は問題となる仕事について正確に記述するべきである。労働者が行わない仕事や義務を含めることは、実際には 2 つの落とし穴がある。それは、特定の仕事が行えないか、指定された義務を満たせないことによって、応募した、適切に資格のある人々を落胆させるものである。また、応募する機会を不公平に拒否されたと考える人々がいれば、それは差別の請求につながるかもしれない。

16.6 肩書きは、特定の特性を持つ人々の採用にとって、既定の先入観を示してはならない。例えば、「ショッピングガール」という肩書きは女性という先入観を与え、「オフィスボーイ」は若い男性を示唆する。

16.7 職務明細書に明記される仕事と義務は、その職務に必要なものであるものとして客観的に正当化されていなければならない。仕事と義務は、保護特性のためにこれを満たすことができない、又はできそうもない人々もいるため、特に重要である。同様に、職務明細書は、時折、又はわずかに要求されるような義務を誇張するべきではない。

**例：**ある職務明細書に、「日曜日は通常出勤」という義務が記載されている。現実には、日曜出勤は必要な場合に限られている。この誇張された義務は、日曜日は働かないキリスト教徒を除外するため、この要件が客観的に正当化されない限り、間接差別になることがある。

16.8 仕事を実行する様々な方法がある場合、職務明細書はどのようにそれを遂行するか指定すべきではない。職務明細書は代わりに、どのような結果を達成させるかが求められるか記すべきである。

**例：**ある職務明細書に「MagicReport のソフトウェアを使用して顧客の苦情報告書を作成する」という仕事が含まれている。その特定のソフトウェアは、音声入力を使用する障害者には使えないことがある。この仕事について、「顧客の苦情報告書を作成する」と説明されていれば、差別は回避できただろう。

16.9 職務明細書は、問題の仕事に必要な労働時間や労働形態を指定すべきではない。その仕事がパートタイムでも、フルタイムでも、又はジョブシェアの取り決めによってでも、行うことができる場合には、それを職務明細書に記載すべきではない。差別を避けることができるのに加え、この手法によって、応募を選択するグループの枠を広げることができる。

**例：**マネージャーの職務への職務明細書に、仕事はフルタ

イムであると記載されている。雇用主は、在籍する全マネージャーがフルタイムで働いているという理由でそのように記載し、それが本当にその役割にとって要件となるか考えていなかった。フルタイムで働くという要件は、女性は男性よりも子育ての責任を引き受け、パートタイムやジョブシェアで働くことが多いため、男性に比べ女性を不利な状態に置くものと言えるだろう。客観的に正当化されない限り、これは間接差別になる可能性がある。

## 人材仕様書

16.10 人材仕様書(person specifications)には多様な条件が記載される。例えば、職務明細書に示される役割に見合うために必要とみなされ、又は望ましいとされるスキル、知識、能力、資格、経験や資質である。それらの規準は差別的であってはならない。必要又は望ましい規準が、その仕事にとって正当であることを確保することによって差別は回避することができる。

16.11 保護特性によって人々を除外する規準は、それが職業上の要件に関連していない限り、直接差別となる可能性がある(第13章を参照)。

**例:** 秘書職の職務明細書に、40歳未満でなければならないと記すことは、40歳以上の人々に対する直接的な年齢差別に当たるだろう。年齢の規準は状況によっては客観的に正当化されるが、この場合はそうなる可能性は低い。

16.12 特定の保護特性を有する人々が満たす可能性の低い規準は、それらの規準が客観的に正当化されない限り、間接差別になるかもしれない。

**例:** 「長年の」経験を求めることは、その規定が客観的に正当化されない限り、間接的な年齢差別に当たる可能性がある。

**例:** 継続的な経験の要件は、その要件が客観的に正当化されない限り、妊娠や出産に関連する理由のため仕事から離れていた期間を持つ女性に対する間接差別になるだろう。

16.13 人材仕様書は、まったく無関係な規準を含むべきではない。

**例:** 応募者は「活動的かつ積極的」でなければならないとする要件は、デスクワーク中心の仕事である場合には無関係な規準であると言える。この要件は、可動性の低い障害者に対して差別となる可能性がある。

16.14 雇用主は、スキルや知識に関する規準が、必要又は望ましい特定の資格を指定するために不要に制限的でないことを確実にしなければならない。特定の保護特性を共有する申請者に対する間接差別になることを避けるため、もしそのグループの人々が該当の資格を取得している可能性が低い場合、「同等な資格」又は「同等レベルのスキル又は知識」とする参照を設けることを推奨する。必要とされるレベルの資格は誇張であるべきではない。雇用主は、同等の資格を認める旨を記述することなく、例えば GCSE (一般中等教育修了証) のように、一世代

前には取得不可能な資格を指定することを避けるべきである。

**例:** 海外で取得した同等の資格でもその特定の知識やスキルを満たすのにもかかわらず英国をベースとした資格を要求することは、要件が客観的に正当化されない限り、間接的な人種差別につながる可能性がある。

16.15 可能な限り、全ての規準は客観的にテストされるに足るものであるべきである。例えば、「リーダーシップ」などの特性は、測定可能なスキルや経験の観点から定義されるべきである。

## 人材仕様書における健康要件

16.16 健康要件を含むことは、そのような要件が特定の機能障害のある人々の包括的な排除につながる場合、また個々の状況が考慮されない場合には、障害者に対する直接差別となる可能性がある。雇用主は特定の場合を除き、採用を通知する前、又は仕事を提供する集団に含める前に健康又は障害について質問をすることは違法であることを承知しているべきである(10.25項から10.43項を参照)。

**例:** 人材仕様書に、応募者は「健康状態良好」でなければならないことが記されている。規準は、仕事の明確な要件と関連するには定義が広範過ぎるため、障害による直接差別となる可能性がある。

16.17 健康、体力又は障害に関する規準を設け、例えば申請者に健康であれば病歴記録を見せるよう要求することは、これらの規準が問題となっている実際の要件によって客観的に正当化されない限り、特に障害者への間接差別に当たる可能性がある。

16.18 健康、体力又は他の身体的属性に関連する要件を設けた人材仕様書は、要件が客観的に正当化されない限り、障害のある応募者だけでなく、他の保護特性を有する応募者に対しても差別となるかもしれない。

**例:** 人材仕様書に、身長が要件が含まれている。これは女性、障害者、及び特定の人種グループを不利な状態に置く可能性があるため、問題の仕事のためにその要件が客観的に正当化できない限り間接差別に当たる可能性がある。

## 求人広告を掲載する

16.19 雇用主は求人広告を出す手配において、又は求人しないことによって差別をしてはならない。どちらも求人広告の実際の内容を通じて差別してはならない(3.32項及び10.6項を参照)。

16.20 広告を通じてよりもむしろ、既存のスタッフによる推奨に基づいて行われる採用の実施が差別につながる可能性がある。例えばある一つの人種グループから労働力を多数得ている場合、この採用実施が他の人種グループを継続的に排除することにつながる可能性がある。したがって、雇用主がより広く多様なプールの中からスタッフを選択できるよう、広く職務の募集広告をすることが重要である。

## 求人広告の手配

- 16.21 欠員を内部的な募集に限定する決定をする前に、雇用主はそうにする適正な理由があるかどうか検討すべきである。労働力が特定の保護特性を有する人々で構成されている場合、内部的な募集では労働力を多様化する助けにはならないだろう。内部的な募集だけが存在する場合、組織内の誰もが申請する機会を与えられるよう、オープンに行うべきである。
- 16.22 雇用主はまた、欠勤中の人々（産休中の女性、長期病欠中の人々、またパートタイムや遠隔にて勤務中の者を含む）が、申請するかどうかにかかわらず、欠員で申請可能となった仕事について検討できることを確保すべきである。これを怠ることは差別につながる可能性がある。

## 求人広告の内容

- 16.23 職務明細書や人材仕様書を含め、求人広告は、雇用主がそれらを使用する場合には、その仕事の要件を正確に反映すべきである。それによって、実際にはその仕事を十分に遂行するのに応募を不要に妨げられたり、又は失敗する応募をすることがなくなるだろう。
- 16.24 求人広告には、特定の保護特性を有する人々を求めることによって、雇用主が直接差別をしている可能性があることを示唆するいかなる言い回しをも含んではならない。例えば、「セールスマン」や「ウェイトレス」、又は応募者は「若者」でなければならないという表現を使用して求人広告を出すことである。
- 例：**ある雇用主が「ウェイトレス」を求める求人広告を出す。この提示は男性に対する差別である。「接客係（waiting staff）等、性別中立用語を使用すること、又は「ウェイターかウェイトレス」とすることで、雇用主はこの広告に基づく差別請求を回避できたはずである。
- 16.25 求人広告は雇用主が間接差別をしていると示唆するいかなる言い回しも含むべきではない。例えば、特定の性別や他の何らかの保護特性を有する人々を不利な状態にすることを示唆するような言い回しの規準は、その要件が客観的に正当化されるか、又は本法に基づく例外として適用されたものでない限り、避けるべきである。
- 16.26 求人広告は、障害者のために合理的調整がなされないこと、障害者が差別されること、又は彼らは応募すべきではないことを示唆するような文言を含めてはならない。
- 例：**雇用主が事務員を募集する広告で、「オフィスは2階にあるため、この仕事は車椅子を利用する者には適していない」と記している。雇用主は代わりに、「オフィスは2階だが、当社は障害者の応募も歓迎しており、合理的調整を行う用意がある」と明記すべきである。

## 保護特性を有する者を対象に求人することが合法な場合

- 16.27 本法に基づく法定試験を満たす保護特性を有する個人のための職業上の要件がある場合には、そのような個人

人に対し求人広告を出すことは合法だろう。例えば、女性を対象とする職業上の要件である（13.2 項から 13.15 項を参照）。仕事に職業上の要件がある場合、それが違法な差別ではないことが明らかであるように求人広告にそのように記載する。

**例：**ある雇用主が女性のケアワーカーを求めている。そのケアワーカーの仕事は女性の入浴や排泄といった親密なケアを伴うため、女性であるべきなのは職業上の要件である。求人広告には、「2010年平等法附則9第1部により許可されている」と記載する。

- 16.28 雇用主は、障害差別とは非対称性であるとして、障害のある応募者に限定する求人広告を合法的に行うことができる（3.35 項を参照）。

**例：**民間保育所が、障害者の保育補助者を求人広告する。これは本法に基づき合法である。

- 16.29 雇用主は、自主的な「積極的行動」措置として、求人広告において十分に代表されていないグループからの応募を奨励する文言を含めてもよい（第12章を参照）。また、雇用主は、全ての応募はその長所だけが考慮されるだろうという会社の平等方針についての記述や文言を含ませることもできる。

**例：**全国の小売業者が雇用する労働者の大半は40歳以下である。その結果、組織内で40歳以上の人々は十分に代表されていない。ある小売業者が新店舗を開くこととなり、スタッフを増やすことになる。その小売業者が、この職務のための求人広告であらゆるグループの応募を奨励し、特に40歳以上の応募者を奨励することは、本法に基づき合法だろう。

## 雇用サービス、キャリアサービスや他の代理業者を介した採用

- 16.30 採用代理業者、ジョブセンター、キャリアオフィス、学校又はオンライン代理店を介して採用を行う場合には、雇用主は彼らに、例えば特定のグループの者が望ましい、又は特定のグループが望ましくないと提案するような差別を行うよう指示、又は差別を引き起こし、誘導することを行ってはならない（9.16 項から 9.24 項を参照）。
- 16.31 雇用主の採用に関わるいかなる代理業者も、雇用主の平等方針と、その関連方針を認識すべきである。代理業者はまた、雇用主の充足の助けになる該当ポストの職務明細書及び人材仕様書のコピーを与えられるべきである。

## 応募プロセス 一般原則

- 16.32 雇用主は、応募プロセスにおいて差別をしてはならない。標準化されたプロセスでは、応募フォームや履歴書を使用しているかどうかにかかわらず、その仕事への応募者の能力を雇用主が客観的に評価することを可能にし、また雇用主が応募者を客観的に評価したと証明する上での助けとなるだろう。またそれは、応募者が互いに対等に競争することを可能にするものである。標準化された応募プロセスは、障害者のための合理的調整を排除



するものではない（以下を参照）。

**例：**応募フォームにおいて、応募者はいかに職務明細書や人材仕様書を満たしているかについて 400 語で記載することが求められる。応募者は要件を満たす各規準にマークをつけられ、そのマークに基づいて選考される。これが標準化された応募プロセスであり、雇用主が全ての応募者を差別なく評価したと示すことができるようになってきている。

### 応募プロセスにおける合理的調整

- 16.33 雇用主は、応募プロセスにおいて障害のある応募者に合理的調整を行わなければならない、合理的調整として必要な場合は、アクセスしやすい形式で情報を提供し、受け取らなければならない。
- 16.34 仕事について、情報が書面で提供されている場合、雇用主は要求に応じ、障害のある応募者がアクセスしやすい形式で提供することが合理的調整だろう（6.6 項及び 6.33 項を参照）。アクセスしやすい形式とは、電子メール、点字、読みやすく大きな活字、音声形式、更にデータ形式である。障害のある応募者の要望は、その障害の種類、又は他の要因によっても異なる。例えば、点字を読まない多くの盲目の人々は、むしろ電子メールや音声形式を好むだろう。
- 16.35 雇用主が応募フォームを記入し、返送させることで応募を求める場合、アクセスしやすい形式でフォームを提供し、受理することは合理的調整である。しかし雇用主がアクセスしやすいと思う他の形式（電子メール等）で提出することが相当な不利ではない場合、障害のある応募者は自分にとって望ましい方法（例えば点字）でフォームを提出する権利を持たないことがある。
- 16.36 雇用においては、合理的調整を行う義務は先を見越して行うものではない（第 6 章を参照）。そのため雇用主は、これらの形式に需要があると認識しているのではない限り、職業情報や応募フォームをアクセスしやすい形式でストックしておく必要はない。しかし雇用主には、利用可能な文書がすぐに作成でき、他の応募者と同時に検討されることになった場合には候補者にその形式を使用させられるよう、前もって準備することを推奨する。そうでなければ、応募者が完成させる時間を短縮させられたことで相当な不利な状態に置かれた場合、雇用主はフォームの返信に時間をかけられるよう更なる合理的調整をしなければならなくなる可能性がある。
- 16.37 応募がオンラインのフォームで記入でき、返信できるならば、それは障害者に対するアクセスしやすい形式のための合理的調整と言えるだろう。障害者がオンラインフォームを利用できない場合、代替的な別の方式が提供されるべきである。
- 16.38 アクセスしやすい形式で応募用紙が提出された場合、雇用主はこの応募を扱う方法において障害のある申請者を差別してはならない。

### 応募プロセスの過程で要求される個人情報

- 16.39 雇用主は、応募フォームの個人情報を要求する部分

を残りの部分から分離可能にし、又は別々に要求することを確保することによって差別を軽減することができる。その情報は、選考又は面接を行う人々には提供を控えることが推奨される。なぜならば彼らに個人の保護特性を知らせることになるからである（年齢や性別等）。しかし、応募者の保護特性が応募フォーム又は履歴書の情報で示唆されている場合（資格や職歴等）、選考や面接において応募者を差別するためにその情報を用いてはならない。

- 16.40 オンライン応募プロセスの一部としてモニタリング目的の情報が要求される場合、雇用主はモニタリングの目的と応募プロセスを分ける方法を見付けるべきである。例えば、モニタリングフォームは応募フォームの受領時に電子メールで送信する等である。
- 16.41 主な応募フォームにある保護特性についての他のいかなる質問にも、その情報が必要な理由について明確な説明を付し、更に情報が厳格に秘密に保持されることを保証すべきである。それらの質問は、そのポストのための職業上の要件を反映する場合にのみなされるべきである。職業上の要件についての質問は、候補者が要件を満たすかどうか確認するのに要求される情報だけを求めるべきである（第 13 章を参照）。
- 16.42 応募者は、例えば演技の仕事や、又は警備上の理由から面接や評価に出席する者に写真確認が行われるといった、それが選考の目的として不可欠なものでない限り、写真を提供するように求められるべきではない。

### 選考、評価及び面接のプロセス 一般原則

- 16.43 雇用を提供する者を決定するための調整には、選考、選抜テスト、評価センター(assessment centre)の利用や面接を含む。雇用主はこれらのいかなる段階においても差別をしてはならず、障害者が健常者と比較して相当な不利な状態に置かれることのないよう合理的調整を行わなければならない（第 10 章を参照）。型にはめた思い込みや偏見による選抜決定に基づくことは直接差別となることがある。
- 16.44 雇用主は、これらのプロセスが公平で客観的であり、また決定が一貫していることを確実にすべきである。雇用主はまた、それが差別であったと何らかの苦情が出れば対応できるよう、各決定及びプロセスを正当化することができる記録を保存する必要がある。雇用主が決定についての記録を保存していない場合、状況によっては、雇用審判所が差別について悪い方向に推断する結果となる恐れがある。
- 16.45 採用の実施後、正確にどの程度長い期間まで記録を保存するかを決めるには、雇用主は、その決定を正当化するという必要性と、個人情報が必要な期間を超えて保存しないとする、1998 年データ保護法に基づく義務とのバランスをとらなければならない。
- 16.46 雇用主が保存すべき記録には、以下が含まれる。
- 採用プロセスで使用した全ての広告、職務明細書又は人材仕様書。
  - その仕事に応募した各候補者からの応募フォームや履歴書、又は補助的な文書。



- 面接者や選考メンバーの協議や決定の記録。例えば、採点基準や面接での質問。
- 面接中での、面接者や各選考メンバーによるメモ。
- プロセスの各段階での面接者や選考メンバーからの採点。例えば、応募フォーム、何らかの選抜テスト、面接における各質問（正式な採点システムが使用される場合）。
- 候補者との全通信。

16.47 各欠員の発生において、採用プロセスの全段階を同一メンバーが担当する場合、雇用主は一貫した客観的な決定をより確実にするだろう。選考に関与するスタッフは、雇用主の平等方針（もしあれば）について研修を受けているべきである。

16.48 雇用主は、彼らが行うテスト、面接、又は評価センターを使用する調整においてどのような応募者にも特定の不利益を与えないことを保証すべきである。例えば、宗教的な祝日と一致している日程、応募者の中の特定のグループに有利なテスト等は、それが客観的に正当化されない限り、間接差別となる可能性がある。

**例：**雇用主が応募者の宗教に関連する食事制限のニーズを考慮せず、ソーシャルディナーに関連する日に一日中、評価を行うことは、その調整が客観的に正当化できない限り間接差別となる可能性がある。

16.49 障害者の応募を見越して変更することはよい実践ではあるが、雇用主はそれを要求されてはいない。特定の障害者が応募する（又はするかもしれない）と雇用主が知っているか、合理的に知ることを期待され、またその者が雇用主の施設や手配によって相当な不利益を受けそうな場合にのみ、雇用主は合理的調整を行わなければならない。雇用主は採用プロセスで必要となる合理的調整について尋ねないが、特定の障害のある応募者又はその潜在的応募者が障害のない者と比べ不利になりそうなことについて知っていることが合理的に期待されている場合、雇用主は面接において合理的調整を行うという義務を負っている。

## 最終選考

16.50 雇用主が次のような優れた実践のためのガイドラインを選考手続きの中に設けることを推奨する。それらが実行されることによって、違法な差別の可能性が軽減し、拒否された応募者から審判所への請求がなされたとき、悪い方向で推断される事態を回避することができるだろう。

- 応募者が選択される機会を害するような個人の偏見を軽減するために、最終選考に残った応募者には、可能な限り複数の者が関与する。
- 応募が評価される前に合意された選考のためのスコアの減点を含めた採点システムを用い、それを全応募者に一貫して適用する。
- 選考に複数の者が関与する場合、関係者間で最終結果が合意される前に、応募は別々に採点されるべきである。
- 選考は、応募フォーム又は履歴書、又は内部からの申請の場合には正式な業績評価報告書の情報のみに基づくべきである。

- 人材仕様書にあるそれぞれの規準の重要度は、例えば、変更しなければ選考に残れない者を含めるためというように、最終選考で変えるべきではない。

## 障害のある応募者への面接保証

16.51 雇用主の中には、障害のある候補者がその仕事を得るための最低限の規準を満たすと示すことができるならば、自動的に面接の選考に残れるという面接保証制度を設けている者がある。上記で説明したように(10.33 項)、本法は、この制度を希望する障害のある応募者を特定するために、応募の段階で質問することを認めている。

## 選抜テスト及び評価センター

16.52 能力テスト、性格アンケート、また他の類似する手法は、その仕事での応募者の遂行能力を予想する、信頼できる手法として慎重に設計し、適切に管理され、専門的に検証されるときにだけ使用すべきである。たとえ差別が意図的でなく、差別の根拠が確認されないとしても、そのようなテストが直接差別や障害に起因する差別につながる場合には、そのテストを使用するべきではない。

16.53 選考プロセスの一部としてテストと評価センターが利用されるとき、雇用主は以下のことを考慮することが望ましい。

- テストは、問題となっている仕事に対応し、人材仕様書に含まれるスキル及び能力にふさわしいレベルについてできるだけ綿密に測定すべきである。
- 1993年ウェールズ語法は、ウェールズにおける公共サービスの提供においてウェールズ人とイングランド人を平等に扱うためのものであり、ウェールズ語を話す能力が必須又は望ましい場合、いくつかの公共部門の採用では2ヶ国語のテストを使用する必要があるだろう。
- テストの目的が個人の英語能力（又はウェールズではウェールズ語）のレベルを把握することではない場合、英語（又はウェールズではウェールズ語）が母国語ではない候補者が確実に指示を理解できるよう特別な注意を払う必要があるだろう。英語（又はウェールズ語）を母国語とする者に好都合なテストは、その言語能力が低い人々にとって問題となることがある。
- イギリス手話を第一言語とする聴覚障害者は、テストが英語（又はウェールズ語）で行われる場合、相当に不利な状態に置かれる可能性がある。雇用主はそのような応募者に合理的調整を行う義務を順守するためにどうすべきか、考慮する必要があるだろう。
- 例えば妊娠等による健康や安全面で候補者が受験できない理由がない限り、又は合理的調整が要求されていない限り、全候補者は同一のテストを受けるべきである（以下を参照）。
- 決定の際のテスト用紙、評価メモや記録はファイルして保管すべきである（17.4 項を参照）。

16.54 テストや評価が障害のある応募者を相当に不利な状態に置く場合、雇用主は、もし調整が合理的であるならば調整を行うべきである（第6章を参照）。合理的と思われる調整の例を以下に示す。

- アクセスしやすい形式で、書面による指示を提供する。
- 障害者に、テストを完了するために時間を長めに与える。

- 障害者がテストにおいて読み聞かせ、又は説明する補助者を同伴することを許可する。
- 障害のある応募者が口頭テストを書面で受験し、又は書面のテストを筆記で受けることを許可する。

16.55 障害者の障害の性質、どの程度その仕事に密接したテストであるか、更に、その申請者が仕事を提供された際に雇用主が合理的に要求される調整の種類によって、合理的となる調整の範囲は異なる。

16.56 しかし、雇用主は、心理テストや適性検査に対して調整を行う前に、個人の状況に照らして専門家に意見を求めることが望ましいだろう。

## 面接

16.57 雇用主は、面接において差別をしてはならない。現実として面接では最も、即時に、主観的に、そして時には完全に無関係な印象に基づいて判断しやすい場面である。決定が職務明細書や人材仕様書に関する要素に基づかず、偏見や固定観念に基づいている場合、違法な差別につながるだろう。厳密に応募フォーム、職務明細書、人材仕様書、又は合意した各規準の重要度や何らかの選抜テストに基づいて面接を行うことによって、雇用主は全応募者が、単に仕事を遂行する能力によって客観的に評価されていることを確保することができる。

16.58 雇用主は面接者への調整について柔軟に対応するよう心掛けるべきである。例えば、育児の責任のある女性は早朝の面接に出席するのは困難だろうし、同様に特定の宗教又は信条を持つ者は、一定の日や時間に出席するのは困難であろう。

16.59 面接の段階において、面接自体に必要となる合理的調整については雇用主は既に質問している必要がある。これは応募フォームや候補者への面接案内状に記載しておくべきである。しかし、面接官が当日に、面接に合理的調整が必要であるか尋ねることもよい実践である。

16.60 雇用主が障害のあることを事前に知らなかった（そして雇用主がそれを知っていたと期待することが妥当でない）個人が面接に到着し、その手配のために相当に不利な状態に置かれるという場合、雇用主の義務の実務上の効果は異なる可能性がある。雇用主が始めて障害について知ったときから、雇用主は合理的調整を行う義務を負うことになる。しかし、障害とその影響について事前に知っていた（又は知るべきであった）場合よりも、義務の範囲は少なくなるかもしれない。

16.61 雇用主は、選考に関与するスタッフやメンバーが以下を行うのを支援すべく、平等研修及び面接に関する訓練を確実に実施することによって、違法な差別の可能性を減らすことができる。

- 人々について固定観念からの思い込みをしていることを認識する。
- 客観的な採点方式を適用する。
- 人材仕様書、職務明細書、また応募フォームの情報に基づいて質問を準備する。また、
- 仕事の要件と関係のない質問を避ける。

16.62 面接で、本法に基づく差別につながるような保護特

性に関連する無関係な質問を避けることは特に重要である。例えば、育児の手配や生活の調整、又は結婚や子供を持つ予定についての質問が挙げられるだろう。そのような情報が自主的にもたらされる場合、選考者はその情報によって影響を受けることがないよう、特に注意が必要である。女性が採用プロセスにおいて、妊娠について報告しなければならない義務はない。女性が自分からその情報を伝える場合、その仕事への適合性を決定する上で、それを考慮に入れるべきではない。

16.63 その個人が既存の労働力によく適合するかどうかについては質問すべきではなく、また推測するべきではない。

例：面接において、女性が「あなたはこの職場で唯一の女性となり、男女差別主義的(sexist)冗談をいう男性もいるかもしれない。それについてどう思うか」と尋ねられる。この質問は直接的な性差別となるだろう。

16.64 特定の状況を除き、障害又は健康に関する質問は、面接の段階で又は（条件付きか否かにかかわらず）採用を通知する前や、欠員があれば仕事を提供する候補集団として認める前のいかなる段階でも聞いてはならない。このことについては 10.25 項から 10.43 項で説明されている。

## 推薦書

16.65 推薦書(references)は選考結果がまとまった後ののみ入手し、選考メンバーに回覧されるべきである。これは候補者への主観的な判断の可能性といった他の要素による影響を避け、客観的規準に基づく選考決定を確保するのに役立つ。雇用主は採点者に職務明細書と人材仕様書のコピーを渡し、候補者の能力がその仕事の特定期間に見合うという証拠を求めるべきである。これによって、推薦書が仕事に関する情報に焦点を当てることを確実にするだろう。推薦書が主観的かつ否定的である場合、候補に残っている応募者に意見を述べる機会を与えることが望ましい。

## 英国内で就労する資格

16.66 2006年移民、庇護及び国籍法に基づき、全ての雇用主は（小規模の雇用主を含む）、雇用が始まる前にその個人の英国内で就労する資格について情報を得よう求められている。国内に住む多くの少数民族出身者が英国国民であるか、又はそうでなくても、国内で働く資格を持っている。全ての応募者は本法のもとで平等に扱われなければならないため、雇用主は、人種、肌の色又は出身国によってその個人の英国内で就労する権利について推測すべきではない。

16.67 任命はその長所のみに基づいて、他の要素には影響されないということを保証するために、英国内で働く資格は、応募の段階でなく選考プロセスの最終段階で検証する必要がある。雇用主の採用プロセスや欠員補充すべき仕事の種類に応じて、候補者は面接に呼ばれたときや採用を提示されたときに関連する書類を要求されるだろう。状況によっては、雇用主は労働許可証を申請することができるのであり、潜在的な候補者を選考プロセスで除外するべきではない。

16.68 英国国境庁(UK Border Agency)は、雇用主のために、要件を順守して違法な人種差別を避ける方法についての準則を発行している。以下を参照のこと。  
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/preventingillegalworking/>

### 仕事の提供

16.69 この章の冒頭で述べたように、雇用主は個人に対し、雇用を提供する条件において差別してはならない。

**例：**雇用主が仕事を提供するが、優先候補者が出産休暇(maternity leave)から復帰した女性や障害者である場合は、通常は3ヶ月の試用期間を6ヶ月に延長する。これは雇用を提供する条件における差別だろう。

16.70 女性が妊娠しているという理由で採用を拒否することは、たとえ彼女が採用されるその仕事を遂行できないとしても、違法である。これは、たとえ最初の欠員が出産休暇の補充のためのものであったとしても同様である。彼女が採用されたときに彼女が妊娠について開示しなかったことは無関係である。女性は法的には、採用プロセスにおいて雇用主に妊娠の事実を伝える義務はない。なぜなら、それは法的には雇用主の決定に影響を与えることができるものではないからである(第8章を参照)。

16.71 雇用主は、64歳6ヶ月以上の者又は通常の定年年齢が65歳以上である場合の6ヶ月以内に定年の者の採用を拒否することでは年齢による差別とはならない。これは、就労中の従業員の定年後の継続勤務を要請する権利を変更するものではない(13.26項から13.38項を参照)。<Sch.9, Para 9>

### 最終選考に残り採用されなかった候補者へのフィードバック

16.72 優先候補者を確保する際、雇用主が選考から漏れた候補者に、要望があればフィードバックを行うことは適切な実践である。応募者が採用されなかったことについて仕事の要件に基づく客観的な理由を示すことで、雇用主は本法に基づく違法な差別に対する何らかの請求が起きるリスクを最小限に抑えることができる。

## 第17章：雇用期間中の差別の回避

### 序論

17.1 第10章で説明したとおり、本法はあらゆる段階におけるあらゆる観点での、労働者への訓練、能力開発を含む雇用関係における差別、報復的取扱い及び嫌がらせを禁じている。またそれは、雇用主に障害労働者への合理的調整を行う義務を負わせるものである。この章では、雇用主と労働者の間の関係を中心として、労働時間、病欠、職場での休暇の調整、労働者のニーズへの対応、新任研修、訓練、能力開発、懲戒処分及び苦情処理といった様々な問題に絡む法的意味合いについてより詳しく見て行く。必要に応じ、推奨される実践についても触れる。

17.2 雇用主と労働者の雇用関係の多くの側面は、恐らくは口頭又は書面で交わされる雇用契約で規定されている。実際的な日々の調整や職場での慣行や慣例もまた重要である。場合によっては、これらの内容は書面による方針や手続きを介して伝達されている。

17.3 多くの職場で、団体交渉目的のため労働組合が雇用主により認められている。方針や手続きが見直される場合には、雇用主はその認められた労働組合とまず協議すべきである。労働者の多様なニーズに対する理解を前進させる最初の一步として、雇用主が労働組合の平等に関する代表者らと協議することもまた推奨される実践である。組合メンバーの訓練や能力開発のニーズを満たすことも労働組合の役割であることは、認識されるべきだろう。

17.4 資力が許すならば、雇用主は、個々の労働者に関連して下された決定とその決定の理由について、書面で適切に記録を保持することが強く求められる。書面の記録を残すことは、雇用主が下す決定に反映させて、差別を避けるのに役立つ。更に、雇用主が雇用審判所で抗弁しなければならぬ場合には、書面の記録は貴重なものとなる。

17.5 雇用主が、弾力的勤務、昇進、訓練及び処分手続きに対する要望といった、職場全体のデータをモニターすることもまた、異なる保護特性を共有するグループ間で何らかの大きな格差がないかどうかを確認する上で有益である。格差が見られる場合、雇用主はそれぞれの事例で考え得る理由について調査し、障壁を取り払う措置をとるべきである。

### 労働時間

17.6 労働時間は労働者に代わって労働組合が交渉した団体協約に従って、雇用主と労働者の間の合意により決定される。1998年労働時間規則は、法的な要件を定めている。例えば、週単位の最大平均労働時間、最短休憩時間、日ごと、週ごとの休息期間や年次休暇を受ける権利である。また、夜間労働の特別規定も含まれている。

17.7 成立した労働時間の合意は、単に雇用主と労働者の間で合意することで、又は法定の弾力的勤務への申請手順に従うことでのいずれかの方法で変更できる。

### 弾力的勤務

17.8 子供や特定の成人の世話をする責任を持つ従業員には、弾力的勤務を考慮されるよう要求する権利がある、という法定のルールがある。その権利は、子供や成人の世話をしなければならぬ従業員に、彼らが職場で仕事に専心できるよう支援するような勤務形態を導入する機会を与えるために定められたものである。<ERA 1996 ss. 80F-80I>

17.9 法定のルールは、1996年雇用権法に定められており、2002年弾力的勤務(手続き要件)規則及び2002年弾力的勤務(資格、申立及び救済)規則に拡大している。これらのルールに基づき、世話をする責任を負っている従業員で、少なくとも26週間以上継続的に勤務している者は、書面で弾力的勤務を要求する権利がある。すなわち、

労働時間、勤務時期や勤務場所の変更を要求することであり、実際には以下のような意味を持つだろう。

- パートタイム勤務、期間労働(term-time working)、在宅勤務。
- 始業及び終業時間の調整。
- 特別なシフトの形態を導入する又は他人が休みを取る日に延長勤務をする。

17.10 雇用主は、指定された期間内に弾力的勤務の取り決めを求める申請を検討する義務がある。そして法定のルールに明記された事業に関連する理由に該当する場合のみ、これを拒否することができる。拒否する場合には書面で行うものとし、決定について正確な事実に基づいた十分な説明を含めなければならない。これらの法定手続きに従わない雇用主は、雇用審判所に請求を持ち込まれるリスクを負い、おそらく従業員に補償金を支払わなければならないことになるだろう。弾力的勤務の手続きの詳細は以下を参照のこと。

[http://www.direct.gov.uk/en/employment/employees/workingshoursandtimeoff/dg\\_10029491](http://www.direct.gov.uk/en/employment/employees/workingshoursandtimeoff/dg_10029491)

17.11 柔軟性のない勤務形態は、客観的にそれらが正当化されない限り、間接差別に当たることがあるということを中心に留めることもまた重要である。弾力的勤務の要求は、合法的に法定のルールに基づいて拒否されるかもしれないが、決まった時間に働くという要件が正当な目的を達成する上で釣合いのとれた手段として正当化されること雇用主が示せない場合には、そのような拒否は間接差別である可能性がある。例としては以下を参照。

- フルタイムで勤務するという要件は、育児の責任を負わなければならないことが多い女性に対する間接差別の可能性がある。
- フルタイムで勤務するという要件は、特定の状況にある障害者（例えば筋痛性脊髄炎）に対する間接差別の可能性もある。また、合理的調整を行うことへの怠慢にもつながるかもしれない。
- 決められた日に勤務するという要件は、特定の宗教的信条を持つ者に対する間接差別の可能性もある。

**例：**ある従業員の契約上の労働時間は午前9時から午後3時である。子供の世話の必要性から、弾力的勤務の手続きに基づいて、彼女は午前10時から午後4時に勤務することを正式に申請した。雇用主は、朝の時間帯の欠員を埋めるために余分な経費がかかると言い、これを拒否する。この拒否は、拒否が客観的に正当化されることを求めている弾力的勤務の手続きに適合するだろう。しかしながら、状況によっては、これは間接的な性差別だろう。特定の勤務形態の認定を拒否することは、割合として男性よりも女性に大きな有害な影響を与えることが多いため、雇用主は、10時前に十分にスタッフを補充する等が正当な目的であり、要求への拒否はその正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段であるということを示さなければならない。

17.12 雇用主はまた、障害労働者の労働時間に合理的調整を行う義務について特に留意すべきである。

**例：**学習障害のある労働者が通常の労働時間（この職場では午前9時から午後5時半）で契約している。彼は、友人を仕事に同伴する必要があるため、その友人が9時前には付き添えないため、この時間を変更したいと望ん

でいる。勤務時間を遅らせることを認めるのは、雇用主の行うべき合理的調整だろう。

## 休憩時間

17.13 最低限の休憩時間は1998年労働時間規則に設定されている。雇用主の中には、規定よりも寛大に、休憩時間及び昼休みの方針を設けている者もある。

17.14 追加的又は異なる休憩時間の要求を検討する際、雇用主は何らかの保護特性によって差別しないことを保証すべきである。状況により、要求された追加の休憩や弾力性を認めるのを拒否することは、客観的に正当化されない限り間接差別になることがある。追加の休憩の要求に対処するとき、雇用主は、その個人に弾力的勤務を認めることによって、要求を許可することが可能かどうか検討すべきである。

**例：**ある厳格なイスラム教徒が、職場で祈ることができるよう、毎日10分ずつ、2回の追加的な休憩時間を要求する。雇用主は、他の労働者が喫煙やそれに類似する内容で同程度の追加的休憩をとることを認めている。この要求を断ることは、宗教や信条による直接差別となる可能性がある。一方、雇用主が一貫して休憩時間に厳格な方法をとっていた場合、イスラム教徒の労働者が20分前に仕事を開始するか、又は業務の終わりに調整するという認識に基づいて、祈りのための休憩を許可することができるだろう。

17.15 障害労働者に追加的な休憩を提供することは、雇用主の合理的調整の義務を果たす上での一つの方法である。

**例：**ある労働者が、最近、糖尿病と診断される。投薬治療と新しい食事制限の必要性の結果として、勤務時間中の一定時間、激しい疲れを感じるようになる。障害の影響を制御するために彼女に追加の休憩時間を認めることは、合理的調整だろう。

## 病欠欠勤

17.16 病欠欠勤は、契約書条件により規定されるか、非契約上の慣行や手続きの対象となっている。そうした方針の性質にかかわらず、非差別的に設計され、病欠や他の何らかの理由で休む労働者にいかなる種類の差別もなく適用されることは重要である。特に、病欠欠勤の給与停止又は勤怠管理手続きを始める決定に関し、方針に裁量的な要素が含まれているとき、これは重要である。

17.17 差別を避けるため、病欠欠勤の手続きには、雇用主への病欠の申告と医療証明書の提供について、明確な要件を設けるべきである。また、雇用主は傷病手当(sick pay)の支給についてその支給率と最長期間を指定すべきである。

17.18 何らかの差別請求への抗弁のために、雇用主は労働者の欠勤について記録を保存することが推奨される。病欠休職に関連し、これは1992年法定傷病手当（一般）規則の要件である。機密である医療情報が、1998年データ保護法に従って内密に扱われることを確実にするためには、格別の注意が必要である。

17.19 労働者に対し勤怠管理の措置をとるときは、雇用主は保護特性によって差別しないことを保証すべきである。特に、障害、妊娠、性転換に関連する欠勤と他のタイプの欠勤とを、異なる方法で管理することが適切であることも多い。欠勤の理由を記録することはプロセスの支援につながるだろう。

### 障害に関連する欠勤

17.20 雇用主は障害に関連する病気欠勤について、自動的に全てを無視する義務を負うわけではないが、それが合理的であれば調整の一環として一部又は全部について無視しなければならない。雇用主が障害労働者に対して障害に関連する病気欠勤について措置をする場合、それは障害に起因する差別になるかもしれない(第5章を参照)。

**例：**長期的な健康状態が最近悪化したある男性が、この状態にうまく対応することを知り、6ヶ月の期間に何度も短期間の欠勤を繰り返している。これらの障害に関連する欠勤を黙認することは雇用主のとるべき合理的調整だろう。欠勤期間を理由にこの男性を懲戒処分することは、雇用主がそれを客観的に正当化できることを示さない限り、障害に起因する差別となる。

17.21 障害に関連した病気で欠勤する労働者は、問題となる期間について契約上の傷病手当を減じられることなく支払われなければならない。障害に関連した病気で欠勤する労働者に対し、雇用主が通常の権利を超えて契約上の傷病手当を延長する自動的な義務はないが、雇用主はそうすることが合理的かどうかについては検討すべきである。

17.22 しかし、欠勤の理由が、雇用主側の労働者が職場に復帰することを可能にする合理的調整の遅れによるものだとすれば、完全な支払いを維持することは、雇用主がとるべき更なる合理的調整ということになるだろう。

**例：**視覚障害のある女性が、作業文書を拡大することを必要としている。雇用主はこれを彼女に提供するという合理的調整を怠っている。結果として、彼女は目の疲れから仕事を多く休んでいる。彼女は4ヶ月の完全な傷病手当を受け取ったが、その後雇用主は会社の病気に関する方針に沿って、これを半額に削減することを検討する。彼女の欠勤はもともと雇用主の調整の遅れから生じているため、全額の支払いを維持することは合理的調整となるだろう。

17.23 障害労働者は、障害に関連する診察のため、又は治療を受けるために勤務中に時間をとることを要求することがある。場合によっては、車椅子の修理や介助犬の世話に行く必要もある。例えば労働者が数か月間にわたって毎週、短い時間をとる必要がある場合、その不在に対応することは合理的調整だろう。

17.24 ただし、労働者が数カ月にわたって週に何日間も時間をとらねばならない場合、雇用主がこれに対応することは合理的でないかもしれない。合理的か否かは雇用主と労働者双方の状況次第であろう。

**例：**ある雇用主が、脳卒中の後遺症で障害者となった労働者がリハビリテーションのために時間をとることを認

めている。これは障害のない労働者に許可されるよりも多い休みではあるが、合理的調整と言えるだろう。障害が万一悪化した場合、又は障害労働者が長期的な治療のため時折、ただし定期的に休む必要がある場合にも、類似する調整が合理的だろう。

### 妊娠に関連する欠勤

17.25 妊娠に関連する(pregnancy-related)あらゆる欠勤は、勤怠管理措置の目的のために黙認されなければならない。妊娠に関連する理由で欠勤する労働者は、必ずしも自動的に満額の給与を受け取る権利を持つのではないが、問題の期間について契約上の傷病手当に劣らない支払いを受け取るべきである。しかし、雇用主は通常支払うべき契約上の傷病手当を拡大する義務を負うわけではない。流産に伴う病気欠勤は、妊娠に関連する欠勤として扱われるべきである。妊娠に関連する欠勤については第8章に詳細が述べられている。

**例：**ある労働者が妊娠の初期段階の妊娠合併症で仕事を休んでいる。雇用主は、連続休暇を20週間までとする会社の病気に関する方針に従って彼女を解雇する。この方針は性別にかかわらず適用するものである。この解雇は、彼女の妊娠を理由とした不利な扱いであり、たとえ男性が同様の期間欠勤して解雇されるとしても、雇用主は労働者の妊娠に関連する欠勤を考慮して解雇の決定をしているため、違法である。

17.26 妊娠中の従業員は産前ケアのために有給休暇を取る資格がある。産前ケアには、診察、リラクゼーションと育児教室が含まれる。

**例：**妊娠中の従業員が、妊娠に関連する受診のため休みを申請する。雇用主が、その休みはフレックスタイムの調整で手配すべきであり、そうでなければその時間分を反映して給与から差し引くと主張する。これは違法である。妊娠中の従業員に出産前の受診のために休みを調整して手配する義務はなく、また雇用主はそのような教室に出席するための有給休暇を拒否することはできない。

### 性転換に関連する欠勤

17.27 性転換者が性転換を受けるため、受けている最中、又は受けた後に欠勤する場合、それを病欠や事故、又は合理的であれば他の理由による欠勤に対する待遇よりも不利に扱うことは違法である(9.31項から9.33項を参照)。

**例：**性転換中の労働者が受診と手術のために休みを取っている。雇用主はこれらの全てを会社の勤怠管理方針として記録している。しかし、別の労働者がスキーで足を骨折したとき、雇用主は「それは本当の病気ではなく、二度と起こることではない」からという理由でその労働者の欠勤に注意を払わない。雇用主が足を骨折した者を、性転換で欠勤している者に比べより有利に扱っているため、この性転換者に対する待遇は差別であることを示唆している。

### 体外受精に関連する欠勤

17.28 体外受精(IVF)又は他の不妊治療のために休暇を取ることについて、法定の権利はない。しかし、IVFを受

けている女性から申請される休暇の要求に対応する際、雇用主が同様の状況で男性を扱い、又は扱うだろう待遇と比較して不利に扱うことは性差別に当たるものとして、その女性をそのように扱ってはならない。受精胚を移植後は、女性は法的に妊娠しているとみなされ、したがってその時点から、妊娠に関連する病気を含め、妊娠による不利な扱いから保護されることになる。彼女もまた、産前ケアのために休暇を取る権利がある。

17.29 雇用主が IVF や他の不妊治療のための休暇の要求を共感を持って扱い、その状況に対応するための手順を導入することは適切な実践である。これには、女性が治療を受ける際、年次休暇や無給休暇を取ることを認め、また治療を受けていることを内密に連絡できるスタッフを指定することも含まれるだろう。

**例：**IVF 治療を受けているある女性労働者が、その副作用のため病気休暇を取る。雇用主はこれを通常の病気欠勤として契約上の傷病手当を支払う。通常の傷病手当が拒否された場合には、性差別につながるだろう。

**例：**最近、雇用主が、審美口腔手術(cosmetic dental surgery)を受ける男性労働者に一度きりの要求として 1 週間の年次有給休暇に同意した。2 ヶ月後、女性の同僚が IVF 治療を受けるため、1 週間の年次有給休暇を取れるか尋ねる。その労働者には残りの有給が 2 週間あるにもかかわらず、雇用主はこれを拒否する。彼女は彼女への待遇と、その男性の同僚への待遇を比較することによって、IVF 治療のための年次休暇の要求に対する雇用主の拒否が性差別に当たると示すことができるだろう。

### 母性、父性、養子縁組と育児休暇

17.30 母性、父性、養子縁組又は育児休暇を望む労働者に対応する際、雇用主は労働者を保護特性によって差別しないことを確実にしなければならない。

**例：**レズビアン労働者が雇用主に育児休暇を要求する。彼女と彼女のパートナーは 2 年前に子供と養子縁組しており、夏季休暇中のある期間、その子供の世話ができることを望んでいる。その労働者は、要望が他の労働者の育児休暇と対立しないだろうということを確認している。育児休暇を許可するかどうか決定する上で、彼女の直属マネージャーは、同性同士の夫婦が養子縁組を許可されることに同意できないため、これを拒否する。これは性的指向による直接差別だろう。

17.31 母性、父性、養子縁組及び育児休暇と、その期間中の労働者の権利を扱う詳細な規定は他の法令や規制に規定されている。例えば 1996 年雇用権法、1999 年出産及び両親休暇等規則(改訂)、2002 年父親の育児休暇及び養子縁組休暇規則(改訂)、そして 1999 年職場安全衛生マネジメント法である。更なる情報は第 8 章を参照のこと。

### 緊急休暇

17.32 従業員には扶養家族に関する突発的な緊急事態に対応するために合理的に必要な無給休暇を取る法定の権利がある。扶養家族には、配偶者、シビル・パートナー、パートナー、子供、親、又は従業員の住居に住む者が含

まれる。緊急休暇が必要になった場合には雇用主は差別しないことを保証しなければならない。<ERA 1996 s.57A >

**例：**ある労働者が、彼のシビル・パートナーが事故に巻き込まれたという電話の連絡を受ける。労働者は、そのシビル・パートナーの医療手帳に近親者として記録されており、病院に来よう依頼される。雇用主には、緊急休暇は配偶者、子供又は親が関与する場合に限って取得できるという方針があるため、その労働者の休暇の申請を断る。これは性的指向による差別だろう。また、労働者の法定の権利も侵害していることになる。

### 年次休暇

17.33 年次休暇の方針と手続きはいかなる種類の差別もなく適用されなければならない。雇用主が年次休暇の要求や、例えば宗教や信条などの労働者の保護特性に関連する要求に対処する場合に差別を回避することは特に重要である。

17.34 1998 年労働時間規則は最低限の年次休暇として、公共の祝日や銀行休業日を含め 5.6 週間の資格を提示している。しかし、雇用主はこの法定権利の最低資格日数以上の休暇を提供してもよい。規則にある年次休暇を申請し、それに対応する手続きは、雇用主と労働者の間の合意で差し替えられてもよい。年次休暇の申請に対処するあらゆる方針と手続きは非差別的に作成されるべきであり、雇用主は保護特性によって年次休暇の要求を拒否してはならない。

17.35 拒否につながる方針もまた、規定、規準又は慣行の応用である。方針が、労働者とその労働者の特性を共有する人々を特定の不利な状態に置く場合、その規定、規準又は慣行が正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段でない限り、間接差別となることがある。

17.36 労働者は宗教上の行事のために、又は海外に家族を訪問するために年次休暇を取得することができる。差別を避けるため、雇用主は労働者が十分な休暇を残し、申請した期間に仕事を休むことは合理的であるという条件で、要求に対応するよう努めるべきである。

**例：**あるオーストラリア人の労働者が、オーストラリアの家族を訪ねるために 3 週間の休暇を申請する。彼は大規模な雇用主のもとで働いており、その会社の年次休暇方針では一度に取得できる年次休暇は 2 週間までに制限されている。その 2 週間の制限は、客観的に正当化されない限り国籍による間接的な差別となる可能性がある。この事例では、雇用主には十分なスタッフがおり、追加的な休暇をカバーすることができる。年次休暇の方針を弾力的に運営することで、その労働者が家族を訪ねるために 3 週間の休暇を取得することを認める。

17.37 多くの宗教や信条には、宗教的儀式の特別期間や祭り、祝日がある。雇用主は、これらの行事のいくつかは月の位相(lunar phases)に沿って定められていると知っておく必要がある。結果的に、日程は年ごとに変化し、実際の日程に相当に近づかないとはっきりしないかもしれない。

**例:**昨年、シーク教徒の労働者が3月1日と2日にホーラ・マハラ (Hola Mohalla)を祝う年次休暇を取っている。今年、彼は3月6日と7日に年次休暇を申請する。彼の部署で、これらの日に休暇を要求しているスタッフはいない。雇用主が彼の申請を拒否し、ただし昨年と同じ日程であれば休暇を取得してよいという。シーク教の祭りは旧暦に基づいているため、どの日にちがそれに当たるかは毎年異なる。雇用主が昨年と同一の日程で休暇を取得すると期待することは、それが客観的に正当化されない限り、間接差別となるだろう。

- 17.38 例年の操業停止(closedown)の期間に休暇を取るよう皆に求める雇用主は、それが別の機会に年次休暇を取得しなければならない保護特性を共有する労働者に特定の不利益が生じるかどうか、考慮しなければならない。それは客観的に正当化されない限り間接差別となる可能性がある。業務上のニーズは正当な目的かもしれないが、雇用主は閉鎖が目的を達成するための釣合いのとれた手段かどうか評価する上で、労働者のニーズを検討しなければならない(4.25項から4.32項を参照)。

### 差別の回避—労働者のニーズに対応する 服装とビジネススーツ

- 17.39 雇用主の多くは、ビジネスや職場にふさわしく、また安全衛生の要件を満たすため、労働者に服装規定や制服を強制している。しかし、服装規定(アクセサリーの規則を含む)は保護特性を共有する労働者に対する間接差別となる場合がある。間接差別を回避するため、雇用主はいかなる服装規定も、例えば健康や安全への配慮といった、正当な目的を達成させるための釣合いのとれた手段であることを確認すべきである。

- 17.40 服装規定がいかに異なる宗教や信条を持つ者に影響を与えるか、また例えば宗教的なアクセサリー等、何らかの例外を認めるべきかについて、雇用主が労働者と協議することが推奨される。

**例:**ある雇用主が、職場に「アクセサリー禁止」の方針を導入する。これは健康や安全の目的のためではなく、雇用主がボディピアスを好まないためである。宗教上の不可欠な部分としてカーラ・プレスレットを身につけるシーク教徒の労働者が規則に対し不満を表している。間接差別の請求を避けるためには、雇用主は規則に例外を設けることを検討する必要があるだろう。アクセサリーに関する包括的な禁止方針は、この状況において、おそらく正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段とはみなされないだろう。

- 17.41 いくつかの状況では、保護特性によって服装規定が直接差別に当たることがある。服装規定が男性と女性に異なる要件を定めることは、必ずしも性差別とは言えない(例えば男性は襟とネクタイを着用しなければならない)。しかし、服装規定が男性と女性に全体的に異なる基準を求める場合、それは直接差別かもしれない。例えば、男性には職業に徹したビジネスライクな服装を要求する一方で、女性にはカジュアルな服装を求めるという場合である。また、男女ともに同様の服装規定を定めているのに、女性よりも男性に対して厳格に守らせることも(あるいはその逆)、直接差別になるだろう。

- 17.42 男性がスーツ着用を義務付けられているとき、女性がスカートを着用するよう求められることは、同等な水準の洗練度(smartness)が、女性が例えばパンツスーツを着ることで達成される場合には、不利益に当たるかもしれない。他の女性が許可されているのに、男性から女性への性転換者がスカートを穿くことを拒まれるならば、それは性転換による直接差別に当たるだろう。

**例:**ある雇用主の服装規定が、男性にスーツとネクタイの着用を求め、女性に「しゃれた服装をする」ことを求めている。その服装規定は女性に対して、男性ほど厳しく強制していない。女性の同僚がTシャツを着ていても何の措置もとられなかった半面、ある男性労働者はネクタイを締めることを何度も怠ったために停職処分になった。これは直接的な性差別となるだろう。

- 17.43 雇用主はまた、障害労働者を相当に不利な状態に置くことを避けるため、服装規定に対して合理的調整を行う義務について認識すべきである。例えば、事例によっては、一定の生地で作られた制服が特定の皮膚の状態にある労働者に反応を引き起こすこともある。

### 職場の言語

- 17.44 仕事のための言語要件は、十分な仕事上の実績のために必要でない限り、間接差別となることがある。例えば、流暢な英語を話す労働者という要件は、人種による間接差別である可能性がある。労働者が実際には英語の十分な理解力のみを必要とされている場合、流暢な英語という要件は客観的に正当化されない可能性がある。流暢な英語を話すという要件は、例えばイギリス手話を第一言語とする聴覚障害者といった、特定の障害者に対する間接的な差別かもしれない(間接差別の詳細情報は第4章を参照)。

**例:**あるスーパーマーケットが、全労働者に優れた英会話力を持つことを主張している。これは、顧客に接する役割としては、正当な要件かもしれない。しかし、主に倉庫で働く労働者にとっては客観的にあまり正当化されないため、この要件は人種又は障害に関連する間接差別となり得る。

- 17.45 1993年ウェールズ語法のもと、ウェールズにおける公共的機関は国民へのサービスを英語と同様にウェールズ語でも提供しなければならない。これは平等法の法定の例外として、ウェールズの公共的機関では広範な職務で(また、時にはウェールズ以外でも)、ウェールズ語を十分に読み、書き、話せる労働者を、その問題となるポストに対し求めることができる。いくつかの事例においては、ウェールズ語のスキルは任命のための必須要件だろう。他の者において、労働者は要求されるレベルの言語を、任命を受けた後の合理的な期間内に学ぶことに同意する可能性がある。この問題について、雇用主はウェールズ語委員会からのアドバイスを求めることを推奨する。

**例:**ウェールズの地方議会が、新たに採用される全受付係に、ウェールズ語を話すこと、又は採用されるために1年以内に習得する意思があることを要求する。この要件は本法に基づき合法である。



17.46 合理的調整を行う義務を果たす中で、雇用主は、情報がアクセスしやすい形式で提供されていることを確実にするという手順をとらなくてはならないだろう。この要件は 6.6 項及び 6.33 項に詳しく記述されている。

17.47 雇用主は労働者に、連絡は共通言語（一般に英語）で行うよう要件を課したいと望むかもしれない。職場で共通言語を使用することには、法的、財務的又は安全衛生に関連するいずれかにおいて誤解を避ける上で明確な利益がある。それはまた、懸念される会話で労働者が除外されることを避け、よい職場関係を築くためにもなる。

17.48 しかし、雇用主は、例えば休憩中といった勤務時間外に特定の言語を使用することまでを対象とする要件が、違法な差別につながることを確認すべきである。特定の言語の使用を伴う包括的ルールは、正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段として客観的に正当化されない可能性がある。雇用主が、全従業員で共有しているわけではない言語で互いにカジュアルに会話することを労働者に禁じ、それが生じた場合に懲戒処分や能力向上手続き(capability procedures)とする、又は労働者のキャリア進捗を妨げることは、雇用主が不釣り合いな行動をしているとみなされるだろう。

17.49 英語は英国でのビジネスで一般的な言語であり、ビジネス上の理由で他の言語が要求される一部の場合を除き、大半の労働現場においてコミュニケーションの望ましい手段であるだろう。直属マネージャーが、特定の限られた英語力を持つグループの労働者に対応する場合、別の言語を使用することがより実践的だという状況があるかもしれない。

**例：**ある建築会社が、現場の一つで多くのポーランド人労働者を雇用している。その現場のプロジェクトマネージャーもまたポーランド人で、労働者に指示を与える際、ポーランド語を話す方がより実際的であることに気付く。しかし、会社は欠員を補充する際、ポーランド語を話す労働者だけを対象に、それを要件として求人広告を作成すべきではない。それは正当化されないだろうし、間接的な人種差別となるだろう。

17.50 限られた英語力のために、職場で不利益を経験している保護特性を共有する人々を含む労働環境において、雇用主はそうした労働者のコミュニケーションスキルを向上させるための釣合いのとれた積極的措置について考慮することができる。

- 通訳、翻訳機能。例えば、安全のためのサインや注意書きを多言語表記し、問題となる労働者が健康や安全の要件について確認できるようにする。
- コミュニケーションスキルを伸ばすための英語のクラスを設ける。

積極的措置についての規定は、第 12 章で説明されている。

17.51 職場における不適切又は軽蔑的な言葉遣いは、それが保護特性に関連しており、なおかつ十分に深刻であれば、嫌がらせとなるだろう。職場の方針（雇用主が作成している場合は、労働者が保護特性に関連して不適切な発言や冗談を言い、又は侮蔑的な言葉を使うべきではないことを強調すべきである（嫌がらせについては第 7 章を参照）。

**例：**ある男性労働者が、妊娠している労働者について、「女性は赤ん坊を産むことだけが優れている」といった攻撃的な発言を繰り返している。雇用主の平等方針は、保護特性に関連する不適切かつ攻撃的な言葉、発言及び冗談が嫌がらせに当たり、規則違反であることを明確にしている。雇用主はこの男性労働者に対し、妊娠中の女性に性的に攻撃的な発言をしたという理由で、懲戒処分の手続きをとってよい。

### 労働者のニーズを理解する

17.52 雇用主の、合理的調整を行う義務は障害労働者の雇用を通じて続く（第 6 章を参照）。雇用主にとって、障害労働者が適所に配属されるために、障害について協議することを彼らに奨励することは推奨される実践である。ただし障害労働者は、その障害を開示することに消極的であるかもしれない、本法は彼らにそうする義務を課してはいない。雇用主は、情報が要求された理由を説明するという観点から、障害労働者が持つ何らかの懸念を克服する支援をすることができる（つまり、合理的調整を検討する）。雇用主はまた、障害に関する情報を内密に保持し労働者を安心させるべきだろう。

**例：**ある事務員が症候性 HIV を患っており、雇用主にそれを伝えることを望んでいない。彼の症状が悪化し、1 週間で求められる労働時間数を働くことが困難となってきた。年次査定において、彼はこの問題について直属マネージャーに提起し、病状を開示する。結果として、合理的調整がとられ、彼が困難を解消できるよう労働時間が短縮される。

17.53 合理的調整は、他の労働者の協力なしには成功しないことがある。そうした協力を確保するため、雇用主が障害労働者の同意を得て、同僚に内密にあまり目立たない障害について知らせることも必要だろう。この開示はその障害労働者の直属マネージャーに限定してよいが、状況に応じて他の同僚を含めることも適切だろう。

17.54 しかし、雇用主は障害について何らかの情報を明らかにする前に、労働者の同意を得るべきである。雇用主は、個人情報に関して 1998 年データ保護法に基づく義務を負っていることを認識する必要がある。

**例：**癌を患っている工場労働者は雇用主に、病状を同僚に知られたくない旨を伝える。彼女は調整として、治療を受け、また休息を取るため、余分に職場を不在にする必要がある。同僚も直属マネージャーも、彼女の余分な休暇の正確な理由について知られる必要はないが、効果的に措置を実行するためには、直属マネージャーが知っておく必要があるだろう。

17.55 労働者が性転換を受けている場合、雇用主がその労働者と、職場でのニーズと、雇用主がとり得る、性転換プロセスを受ける労働者を支援するための合理的かつ実際的な手順があるかどうかについて、きめ細かく協議することが推奨される。性転換に関する詳細情報は、2.21 項から 2.30 項及び 9.31 項から 9.33 項を参照のこと。

**例：**間近に性転換の治療を控えた労働者と雇用主が、移行過程を通じて勤務を続けることで合意した。どちらのトイレ設備を使用するか、制服をどうするか、また他の

スタッフとのコミュニケーションについて問題が未解決となるのを避けるため、雇用主は共感を持ってその労働者と状況について話し合うべきである。その話し合いでは、異なる設備と制服を使用する日の設定、治療のタイムスケール、労働者の仕事に生じ得る影響ととり得る調整、そして移行の問題について労働者がどのように同僚に対し対応したいかについて協議することができる。

- 17.56 協議はまた、雇用主が、宗教的儀式のような労働者の宗教や信条についての要件を理解するためにも役立つ。これは、宗教や信条の実践のために職場で労働者が当惑したり困難を感じることを避けるために役立つだろう。

**例：**都市部にある大規模な雇用主は、そこで働く労働者が様々な背景を持っていることを認識している。新任研修の一環として、新入社員は宗教や信条の開示を行う選択肢を与えられ、開示するならば、弾力的な休憩時間や祈りの時間等、会社にできる何らかの支援があるか協議する。労働者はその宗教や信条について、開示を望まない場合には開示しなくてよい。提供されるあらゆる情報は、労働者が開示を望まない限り内密に保持される。

### 静かな部屋

- 17.57 宗教や信条の中には、信徒が一日のうちで指定された時間に祈ることを必要とするものがある。したがって労働者が、その宗教的儀式を行うのにふさわしい静かな場所（又は礼拝室）を求める可能性がある。

- 17.58 本法は雇用主に、静かな部屋を提供することは求めていない。しかし、静かな部屋があり、業務や他の労働者に問題が生じないような祈りと黙とうのために使用できるならば、資力に余裕のある雇用主がそのような要求を拒否することは、特に同じような便宜が他の理由で提供されていると、宗教又は信条による差別となる可能性がある。

- 17.59 一方で、雇用主はそれが静かな部屋を必要としない労働者に不利益を生じさせ、宗教又は信条の間接差別となることがないように注意しなければならない（例えば、唯一の休憩室を改造する等）。祈りと黙とうのための部屋を指定する前に全労働者と協議を持ち、例えば靴を脱ぐこと等に関し、その部屋を使用する方針を話し合うことは適切な実践である。また可能であれば、雇用主は儀式的目的のために、別の倉庫施設を提供することを検討してもよい。

**例：**ある大規模な雇用主が普段使用していない会議室を持っている。それとは別に休憩室があり、更に雇用主は裏口の開けたポーチを喫煙所として提供している。イスラム教徒のグループが雇用主に、その小さな会議室を静かな部屋として使用するために変えて欲しいと依頼する。この要求を断ることは、イスラム教徒の労働者がその宗教や信条によって非イスラム教徒の労働者よりも不利に扱われている場合、直接差別となるだろう。

### 食べ物と断食

- 17.60 いくつかの宗教や信条では、指定の食事要件がある。そのようなニーズをもつ労働者が職場に食べ物を持ち込む場合、そうした食べ物は他の食べ物とは別に保管され、

温められなければならないだろう。雇用主がそうした問題について労働者と話し合い、その食事制限に対応するために相互に合意できる方法を見付けることは適切な実践である。

**例：**小さな事務所で働く正統派ユダヤ教徒の労働者は、宗教上の要件として、彼女の食べ物が豚肉に接してはならず、また布やスポンジなどのアイテムを間接的に介してもならない。スタッフとの協議の後、雇用主が彼女の食べ物のために冷蔵庫の棚の1段を分け与え、皿や食器のために食器棚のスペースを割り当てる。また、職場に持ち込む食べ物は密閉容器に保管することという方針を導入する。

- 17.61 いくつかの宗教では空腹期間を延長させることを要求している。本法にはこれについての要件がないが、雇用主は、断食の期間どのように労働者を支援できるか検討したいと願うだろう。しかし、雇用主はそうすることで他の労働者に、不当に余計な負担をかけないことを確認すべきである。これは職場で潜在的な対立を引き起こすと同時に、宗教や信条による不利な扱いになるかもしれず、差別の請求となる可能性がある。

**例：**イスラム教徒の教師が、宗教上不可欠なものの一部であるラマダンのために断食している。学校の教頭が、他の教師らと話し合い、彼女が断食中に食堂で監督しなくて済むよう、夕食の当番係を変更することで合意する。この彼女の義務の調整は非イスラム教徒のスタッフへの不利な扱いには当たらないため、直接差別とはならないだろう。

### 施設でのシャワー及び着替え

- 17.62 雇用主は安全衛生のために、労働者に衣服を着替え、シャワーを浴びることを求めることがある。いくつかの宗教や信条では、その信奉者に他人の会社で衣服を脱ぎシャワーを浴びることを許さない。たとえそれが男女を分離したものであっても、共同シャワーや更衣室を押しつけることは、同性であっても他人のいる場所で着変えないという慎みの要件を持つ特定の宗教や信条を共有する労働者を不利な状態に置くものとして間接差別につながる。雇用主はこれに該当する規定、規準又は慣行が客観的に正当であったことを示さなければならないだろう。

- 17.63 宗教や信条に関連して、職場の変更を求めない者もいる。例えば、特定の宗教は祈りの前に身体を洗うことを要求するが、それは通常の洗い場でなされる。宗教や信条に関する全労働者の理解を深めることを雇用主が保証することは、誤解を防ぐための適切な実践である。

### 授乳

- 17.64 授乳のために休みをとるための法的な権利は存在しないが、できるならば雇用主は労働者のその望みに対応するよう試みるべきである。職場での授乳については第8章で詳述されている。

### 職場以外の場面での差別に対する責任

- 17.65 雇用主は「雇用の過程」として起こった禁止行為に対し責任がある。これは職場から離れた場所や勤務時間

外に起きた差別と嫌がらせにも及ぶ。例えば、チームビルディングのための日に全労働者が招かれた社交的なイベント、社員旅行や顧客とのイベントである（10.46 項を参照）。

- 17.66 職場の外での差別や嫌がらせの責任を回避するため、雇用主は以下の手順を検討すべきである。職場の外における容認される行動について言及する平等と懲戒処分の方針を作成する。全労働者が労働関連のイベント時、適切な食べ物を用意するために食事要件のチェックを確実に行う。更に、労働者に容認される標準的行動を遵守することを確認する。雇用主はまた、障害労働者のニーズに対応する何らかの合理的調整が必要かどうか検討すべきである。

**例：**17 歳のある労働者が電話の販売会社で働いている。金曜日の夜、彼女のチームの同僚がつきあいで地元のクラブへ行く。ここで彼らは主に仕事関係の事柄について話しをする。チームのマネージャーがその週の最も業績達成したメンバーのために飲み物をおごる。クラブには「18 歳以上のみ」の厳格な方針があるため、その労働者はイベントに参加することができず、彼女は除外され、軽視されていると感じる。この待遇は不当な年齢差別になるだろう。マネージャーはチームの社交的イベントを企画するうえで、18 歳以下でも受け容れている場所を選ぶよう考慮すべきである。

## 新任研修、訓練及び能力開発

### 新任研修

- 17.67 新任研修(induction)の手続きが差別的でないことを確認することは重要である。規定、規準又は慣行の間接的な差別の影響を取り除くために何らかの変更が必要かどうか雇用主は自身に問うべきである。雇用主はまた、障害労働者が新任研修の手配において完全に参加できるようにするために、必要となる合理的調整があるか検討すべきである。更に、雇用主は保護特性を共有する労働者が経験した不利益の救済に役立つ約合いのとれた積極的措置の方策について検討することを望むかもしれない（積極的措置については第 12 章を参照）。

**例：**聴覚障害のある労働者がエンジニアとしてのポストに選ばれている。彼は新任研修コースに出席するが、それはビデオにディスカッションが続くかたちで構成されている。ビデオには字幕がなかったため、労働者は新任研修コースに完全には参加できなかった。差別を回避するため、雇用主はその労働者と、新任研修の構成にどのような種類の合理的調整をすれば参加できるかについて話し合うべきである。

**例：**学習障害のある労働者が、雇用主の新任研修手続きの資料を同じ日にスタートした同僚と同じスピードで理解するのが困難に感じている。その労働者の新任研修に関連して、読みやすく利用しやすい新任研修資料を手配する等、雇用主がより多くの時間を与え、また個人的なサポートや補助をつけることは合理的調整だろう。

- 17.68 新任研修は、全新入スタッフが雇用主の平等方針や手順について訓練を受けていることを確認するための望ましい機会である。平等方針についての詳細は、第 18 章を参照。

### 訓練と能力開発

- 17.69 労働組合が組合員のために提供するものを含め、訓練と能力開発の機会は、理由にかかわらず休職中の労働者を併せ、関係する全労働者に周知すべきである（上記 16.22 項を参照）。

**例：**産休取得中の従業員が、職場に復帰したときに最新の知識を持っていられるよう、訓練の機会について最新情報が維持されるよう依頼する。彼女の産休期間、他の全労働者には最新の訓練の機会に更新する電子メールが送られるが、彼女には届かない。この従業員を最新の訓練の機会から除外することは、妊娠と出産による違法な差別となるだろう。

- 17.70 しかし、障害のために休暇をとっており、連絡を制限することに雇用主が合意している場合には、その労働者に連絡することは適切ではないだろう。

- 17.71 差別を避けるため、雇用主は、訓練のための労働者を選ぶマネージャーや監督者が本法に基づく法的な責任を理解していることを確実にすべきである。保護特性を参照することにより訓練の申請書をモニターし、すくい上げ、重大な格差があれば手順を踏んで対応することが推奨される。訓練の選考は保護特性により差別なく行われなければならない。

**例：**ある雇用主が海外に新しいオフィスを開設し、そこで初期準備を手伝うためマネージャーらに 6 ヶ月間の出向の機会を提供することになる。会社は出向を希望し申請した者の中で、子供のいる女性マネージャーは家族が気にかかり働きが鈍るのではないかと推測し、1 人も選出しなかった。これは直接的な性差別となるだろう。

- 17.72 雇用主は、訓練や能力開発に関連する合理的調整を行う義務について留意すべきである。例えば、運動障害のある労働者が出席することが予期できる場合、雇用主が十分なバリアフリーが整った訓練会場を選択することは合理的調整だろう。雇用主は、視覚障害のある労働者が利用できる訓練マニュアル、スライドや他の視覚的なメディアを用意（おそらく資料の点字版や読み聞かせ）し、又は聴覚障害のある者が利用できる音声送信システム(induction loop)を確保する必要があるだろう。

- 17.73 雇用主はまた、訓練の機会が他の潜在的な差別的要素に制限を受けていないか検討すべきである。訓練イベントで食事が提供される場合、雇用主は特別な食事要件が受け入れられることを確認すべきである。予算に余裕があれば、訓練や能力開発の機会は、パートタイム労働者や非定形的な形態で勤務する労働者、また例えば宗教的な祭日や診察のために特定の日程で訓練や能力開発に参加できない労働者に対応するために弾力的な日程で設定されるべきである。

- 17.74 訓練に出席する労働者の選考規準もまた定期的に見直し、差別をしていないことを確かめるべきである。

**例：**ある雇用主が、管理スキルを磨きたい者のためにチームリーダー向けの訓練を提供する。このコースを申請するには、スタッフはその会社で 7 年間以上勤めている必

要がある。これは、年齢の高いスタッフのほうが若いスタッフより勤続年数が長いことから、間接的な年齢差別になるだろう。雇用主は年齢規準が客観的に正当化されることを示さなければならない。

17.75 第12章で説明したとおり、雇用主は、不利な状態を改善し、又は異なるニーズを満たし保護特性を共有する人々の割合を高めるために積極的措置を検討したいと願うかもしれない。労働力で十分に代表されていないグループに対し訓練の機会を提供することはその一つの方法である。また雇用主が障害者に訓練を提供することは、積極的措置の規準が満たされるかどうかにかかわらず合法である。

**例：**国民教育の提供者が、その系列の私立大学に科学の教師を採用したいと望んでいる。その私立大学では大半の教師が最近資格を得たばかりで、40歳未満であることは、証拠が示している。提供者は、高齢の教師の参加を増やすため積極的措置の手段をとることに決める。年齢の高い教師を惹きつけるようターゲットを絞った募集を行い、長年産業界で働いた後、教師として復帰する者を数名雇い入れる。彼らのスキルを更新するため、提供者は現在のカリキュラムや教育実践に関して追加的な訓練を提供する。

17.76 休職していた労働者（例えば、産休や養子縁組休暇、育児、又は障害に関連する理由）は、職場に復帰する際、追加的な訓練を必要とするかもしれない。雇用主が労働者と連絡をとり、復帰前か直後に、追加的な訓練が必要かどうか考慮するのは適切な実践である。

17.77 法定の産休又は養子縁組休暇期間の従業員は合意によって、最大10日間の「連絡日」(KIT)を設けて休暇を終わらせることなく働くことができる。8.29項を参照。

## 査定

17.78 査定(appraisal)は、労働者とその直属マネージャーが、労働者の業績と成長について話し合う機会である。査定は通常は、過去の行動を見直し、それによって最近の業績に反映させる。査定はまた、労働者への継続的な訓練と開発プログラムの重要な一部でもある。

17.79 査定は資力に余裕があれば非常に有効な実践だが、本法では、雇用主にこれを行うことを要求してはいない。正式な査定プロセスが用いられる場合、その出発点は雇用主が一貫したアプローチをとるということである。特に、業績に採点を与える上でいかなる労働者も保護特性によって差別してはならないことを確実にすべきである。査定得点が低ければ給与、賞与、昇進や能力開発の機会に否定的な影響を与える以上、このことは特に重要である。

**例：**パートタイムで働く、小さな子供を持つ女性に、フルタイムの同僚と同じ業績目標が与えられる。彼女は目標を達成できない。年次査定が行われ、マネージャーは彼女に、フルタイムの同僚よりも低い得点をつける。他のパートタイム労働者も、大抵は女性であるが、似たような問題を経験している。この査定の実践は、間接的な性別差別となり得る。労働時間にかかわらず同一の目標を使用することは、客観的に正当化されることはないだろう。

また、2000年パートタイム労働者(不利益待遇の防止)規則に基づくパートタイム労働者への不利な扱いも考慮されるべきである。

17.80 雇用主は過去の業績について協議する際、合理的調整を行う義務を認識する必要がある。例えば、もし合理的調整が整っており、又はより早い段階で導入されていたら、より有効な業績を残せたかもしれない。また、査定は労働者に障害について雇用主に開示する機会を与え、それによって雇用主が合理的調整としてその後とるべき何らかの調整について話し合うことができる。

**例：**ある雇用主が、視覚障害のある新しいマネージャーのニーズに対応する合理的調整として音声起動のソフトウェアを導入した。マネージャーはそのソフトウェアに慣れるまで数週間かかっている。任に就いてから6ヶ月後、査定が行われる。マネージャーとしての業績を評価する中で、そのソフトウェアに慣れるまでマネージャーが要した時間を雇用主が考慮に入れることは合理的調整だろう。

17.81 査定を行う際、差別を避けるために雇用主には以下が推奨される。

- 業績が透明性をもって、客観的かつ正当な規準で、一貫して適用される手順を使用して測られていることを確認する。
- 全労働者が、それぞれの役割に関連する標準に照らして業績が評価されているかチェックする。
- 査定を行う直属マネージャーが、客観的な業績評価と肯定的なマネジメントスタイルに関する訓練とガイダンスを受けていることを確保する。また、
- 業績評価結果をモニターし、得点面で明らかに保護特性が関わっているような重大な格差がないか確認し、可能性のある原因を調査し、対応する措置をとる。

## 昇進と異動

17.82 採用において生じる問題と考慮事項(第16章を参照)は、労働者が新しい役割を遂行する昇進と異動の面で再び生じることがある。雇用主が可能な昇進又は異動の機会を作る上で、又は拒否し、意図的に利用できないようにすることによって労働者を差別し、報復的取扱いし、又は嫌がらせをしてはならない。雇用主は、障害労働者が昇進や異動のプロセスにおいて、又はプロセスが適用された後において、実質的に不利にならないことを確保するため合理的調整を行う必要があるかもしれない。

17.83 労働者に昇進や異動の機会について通知するのは怠ることは直接的又は間接差別となる可能性がある。差別を避けるため、雇用主はあらゆる昇進や異動の機会について組織全体に広く通知することが推奨される。これには能力開発又は任命の機会、恒久的な昇進につながる出向も含まれるだろう。

17.84 雇用主が機会均等方針や採用方針、及び手続きを作成しているならば、内部昇進又は異動が行われるとき、それらの方針が遵守されていることを確認することは適切な実践だろう。これは、その選考が厳密に実証された長所に基づいてなされていることを保証するうえで役立つ。一時的な昇進で絶対的に必要でない限り、雇用主は他のスタッフを採用するため適用した手続きを無視する

ことは避けるべきである。

**例：**ある雇用主が、内部的に欠員について募集告知することなく、男性労働者を課長の地位に昇進させる。組織には、その地位に就く資格がある数名の女性がおり、彼女らはそのことを知っていれば申請したはずである。内部に募集告知しないという決定は規定、規準又は慣行とみなされ、間接差別に当たるだろう。請求が申し立てられた場合、雇用主はその決定について客観的に正当化できるようにしなければならない。女性たちのうち1人又は複数名が、性別により不利に扱われたことを主張し得るため、男性を採用することもまた、直接差別になる可能性がある。

17.85 雇用主は、特定の等級にいるスタッフからの昇進や他の能力開発の機会への申請を制限することが本当に必要であるかどうか検討すべきである。この制限は規定、規準又は慣行として運用されており、客観的に正当化されない限り、保護特性を共有する労働者を特定の不利な状態に置くことによって間接差別となるかもしれない。

17.86 雇用主は欠員となった仕事について産休中の女性が通知を受けていることを確実にし、また彼女が望むならば申請できるようにすることを確実にしなければならない。これを怠ることは不利益な待遇となる可能性があり、したがって妊娠及び出産による差別につながる（第8章も参照）。

17.87 労働者の昇進の手配や異動の調整は、昇進又は異動の選考に関わる実際の調整においても、又は仕事自体の調整においても、障害を理由として差別されてはならない。昇進又は異動に関連して行われるべき合理的調整があるかどうか雇用主が考慮することもまた重要である。

**例：**背中の負傷に起因する障害のある女性が、別の部署への異動を求めている。彼女は求めている仕事にはマイナスの側面として、週ごとの配達車から荷物を下ろすことがある。彼女は障害のため、それができない。異動の適性を評価する中で、雇用主がその役割を他の者に再分配できるかどうか検討すべきであり、それがとりうる合理的調整となるだろう。

17.88 昇進や異動の機会は、年齢にかかわらず全労働者に与えられるべきである。年齢によって異なる待遇は、それが正当な目的を達成するための釣合いのとれた手段として客観的に正当化できない場合にのみ違法である（3.36項から3.41項を参照）。

**例：**ある雇用主が、追加的な訓練が必要となる技術マネージャーへの昇進を最高60歳までとすることを決定する。この年齢制限が客観的に正当かどうか判断する上では、その職務への訓練にかかる時間とコストが関連する。内部候補者のほうが新入社員よりも短い訓練で済むだろうということが考慮されるだろう。全グループを通じての、スタッフの平均離職率も考慮すべきである。65歳を超えても継続勤務を要求できる労働者の権利も要素として含まれるが、退職前に合理的な雇用期間が必要となることも関係するかもしれない。

17.89 雇用主が、昇進やキャリアに関係する可能性がある全ての方針及び手続きに、次のようなガイダンスを作成

することは適切な実践だろう。

- ポストが内部及び外部に募集告知された場合、全候補者には同一の選考手続きと規準を適用する。
- 必要に応じ（特に大規模な雇用主の場合）、業績評価に基づく選考決定は組織の人事部により承認されなければならない。

17.90 雇用主は、在籍中の労働者の昇進や異動の適性について推測してはならない。

**例：**ある雇用主は、妊娠可能年齢と思われる特定の女性は近い将来に子供を持ちたいと思うだろうから、昇進には適さないと推測している。これは直接的な性差別に当たる。

## 懲戒処分と苦情

17.91 雇用主（その規模にかかわらず）が苦情と懲戒処分に対処する手続きを作成し、その手続きに基づきなされた決定に対する上訴を聴取することは推奨される実践である。手続きが整備される場合、雇用主は手続きの内容においても実際の施行においても労働者を差別してはならない。労働組合の代表者又は組合メンバーを伴うための労働者の権利を含み、懲戒処分及び苦情手続きについて、詳しい情報はAcasのウェブサイトで見ることが可能である。<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2174>

17.92 雇用主は更に、嫌がらせの対処に特化した別の方針の導入を望むかもしれない。そうした方針は一般的に、苦情手続きと同様、嫌がらせがしばしばもたらす感受性の問題を扱う安全装置として、告訴手続きを制定すると同時に嫌がらせを強調し、根絶する目的で作成される。

**例：**ある雇用主が、指定された経験豊かなマネージャーによる嫌がらせに関して苦情を上げることができる手続きを作成している。これは、嫌がらせの加害者かもしれない直属マネージャーが関与する嫌がらせについて申し立てられる可能性を回避するものである。

17.93 雇用主は、懲戒処分や苦情手続きを行う際は、保護特性によって労働者を差別しないことを保証すべきである。例えば、雇用主は手続きが障害労働者を相当な不利な状態に置かないようにするための合理的調整を行う必要があるだろう。また、手続きが産休のため自宅にいる労働者に対応するように適合させることも必要だろう。

## 苦情への対応

17.94 雇用主は苦情に対応する方法において差別してはならない。差別や嫌がらせの申し立てを伴う苦情の場合、真剣に対応し、速やかに調査し、労働者側の「過剰反応」(over-sensitivity)として却下すべきではない。

17.95 発生した苦情を、それが大きな問題になる前に、可能な限り解消することは適切な実践であり、同時に雇用主の利益につながる。苦情の手続きは苦情を持つ者がその懸念を知ってもらうための開かれた、公平な方法を提供するものであり、更にそれが法的手続きをもたらすことなく迅速に解決されるためのものである。

17.96 雇用主がいかなる差別の苦情も適切に調査すること

を強く推奨する。苦情が個々の同僚やマネージャーによって支持されている場合、雇用主は加害者に対し懲戒処分措置をとることを検討すべきである。

- 17.97 苦情が支持されているか否かにかかわらず、苦情を訴える行為は「保護行為」(protected act)であり、その労働者がそれをしたことによって何らかの損害を受ける場合、それは報復的取扱いとなるだろう (9.2 項から 9.15 項を参照)。

#### 懲戒処分の手続き

- 17.98 雇用主は、懲戒処分の手続きをとり、それを進める方法において差別をしてはならない。処分のプロセスは正式な措置であり、関与する労働者の保護特性にかかわらず公平かつ一貫して執り行われるべきである。差別や嫌がらせの申し立てを伴う懲戒処分手続きの場合、問題は徹底的に調査し、申し立てられた加害者は公平に聴取の機会を与えられるべきである。
- 17.99 苦情に根拠があると証明され、差別の苦情が懲戒処分のプロセスにつながる場合には、雇用主は苦情を申し出た者 (又は証人や情報提供者) が誠実に問題を提起したことによって何らかの損害を受けることのないよう注意しなければならない。そうした行為は「保護行為」としての資格があり、保護行為が不利益な待遇の有効な根拠である場合、その待遇は報復的取扱いとなる。

#### 紛争と対立の回避

- 17.100 労働者と保護特性を有する者や、異なる保護特性を有する者同士の紛争及び対立を回避するため、雇用主は尊厳と敬意を持って労働者に接し、労働者同士も互いにそのように接することを確保すべきである。尊厳と敬意の原則が職場に文化として組み込まれていることは、誤解や禁止行為につながる振る舞いを防ぐことに役立つ。労働者同士の権利と責任を明記する「職場における尊厳と敬意」に関し明確な方針を作成することが推奨される。
- 17.101 また、訴訟を回避すべく職場の紛争を解決しようと試みることは、適切な実践であると同時に雇用主と労働者双方の利益になる。雇用主は、仲裁や調停といった紛争をうまく処理するための様々な仕組みを整備しているべきである。内部の手続きを使用して解決できない場合には、外部の支援を求めることが適切である。
- 17.102 雇用主は、スタッフ間で生じた禁止行為に関する苦情に対処しなければならないことがある。早い段階で問題に気づき、例えば非対立的なかたちで関与している人々と話し合いにより対処することで、潜在的な対立が避けられる。潜在的な対立の背後にある理由を理解するために、労働者とマネージャーの間の良好なコミュニケーションを促進することが重要である。雇用主は、問題を解決する非公式な手段が失敗する場合に備え、苦情に対処するために効果的な手続きを整備すべきである。
- 17.103 労働者が別の労働者を差別することを防ぐため、又は本法に基づき雇用主が義務を負う者に対する差別 (顧客等) を防ぐため、雇用主が干渉しなければならない状況もあるだろう。そうした状況では、差別を行う者に対し懲戒処分の措置をとることが必要な場合もあるだろう。

## 第 18 章：平等方針及び職場での実践

### 序論

- 18.1 本法においては、雇用主が平等方針を配備することについて法定の正式要件はない。しかし、優れた実践を発展させ、維持するための体系的なアプローチは、組織が法的責任を真剣に捉えていることを示すうえで最適な方法である。雇用主と他の者が法的義務を果たすため、そしてそれに反することでとられる法的措置のリスクを回避するために平等方針 (機会均等方針又は平等と多様性の方針と呼ばれることもある) を策定し、実施することは適切な実践として推奨される。
- 18.2 この章では雇用主が平等方針を持つべき理由と、その方針をどのように計画し、実行し、モニタリングし、そして見直すべきかについて説明する。

### なぜ平等方針が必要か

- 18.3 雇用主が平等方針を持つべき理由は数多くある。例えば以下が挙げられる。
- 尊厳と敬意をもって扱われることで求職者や労働者が自信を持つことができる。
  - 全労働者に期待される振る舞いの最低基準と、労働者と求職者が雇用主に期待することの概要を設定することができる。
  - 雇用主と他の者が法的義務を遵守するための鍵となる。
  - 雇用主と労働者に対して申し立てられる訴訟のリスクを最小限に抑えることができる。また、
  - 法的措置がとられても、雇用主は平等方針を用いて、会社として差別を真剣に捉え、差別回避のため合理的措置をとっていることを雇用審判所に証明することができる。
- 18.4 平等方針とその実践は適正な採用活動と人材維持の推進力となることが多い。これらの方針に関する情報は、労働者平等ネットワークのグループだけでなく、組織のウェブサイトや新任研修資料にも載せられ、組織への求人応募をする人々を励ます非常に肯定的で包括的なシグナルを送っている。これは組織が多様な人材を求め、奨励していること、また例えば何らかの宗教、信条又は性的指向を持つ応募者が組織に歓迎されるということを意味している。

**例：**ある多国籍企業の 1 組織にとって、現地事情(local context)に敏感であることはその運営の重要な部分である。全支社は地域社会を反映することを目指し、その顧客とスタッフの見地で運営されている。民族が混合している地域では、販売する商品はそれを反映しスタッフも民族を混合させている。この実践はスタッフの民族の多様性を高めることでそのグループの顧客を惹きつけるため、経営上、非常に理に適っている。

### 平等方針の計画

- 18.5 書面の平等方針は、それを行う上での明確なプログラ

ムと継続的な見直しによって裏打ちされていることが不可欠である。このプロセスは4つの鍵となる段階で構成されている。すなわち、平等方針の計画、実行、モニタリングそして見直しである。

18.6 平等方針の内容と詳細は会社の規模、資力及び雇用主のニーズに応じ変化する。雇用主の中にはあまり堅苦しい構造を望まない者もいるが、進捗状況の見直しと目標の達成までの時間枠は、全雇用主が特定する必要がある。

18.7 書面の平等方針には、職場の平等と多様性の問題に対する雇用主の一般的な手法を明記すべきである。方針では、保護特性による差別をせず、全求職者と労働者に平等の機会を与えるための手順を雇用主が発展させ、適用する意図を明確にしなければならない。

#### 平等方針の内容の計画

18.8 大半の方針には以下が含まれる。

- 全求職者及び労働者の機会均等への雇用主の公約表明。
- 職場で許容される行為と、許容されない行為（職場の付近や仕事に関連する社会的機能での行為も該当することに言及する）
- 方針が適用される全員の持つ権利及び責任と、心配事や苦情に対処するための手続き。
- 平等方針が雇用主の他の方針や手続きにいかにか適用されるか。
- 平等方針への違反に対し、雇用主がどのように対処するか。
- 平等方針の責任者。
- 平等方針をいかに実施するか。また、モニタリング及び見直し手続きの詳細。

**例：**組織が新入社員に、暴言や嫌がらせは許容されないこと、また攻撃的、人種差別的又は同性愛嫌悪の発言をするスタッフは自動的に懲戒処分の対象となることを通知する。

18.9 平等方針が、採用、仕事の諸条件、訓練と能力開発、昇進、業績、苦情、懲戒処分、更に契約満了時の労働者への待遇を含む雇用の全ての観点を網羅するならば、雇用主が差別を回避する助けとなるだろう。

- モニタリング（18.23 項及び付録2を参照）。
- 採用（第16章を参照）。
- 仕事の諸条件（第17章を参照）。
- 給与と福利厚生（第14章を参照）。
- 休暇と弾力的勤務の調整（第17章を参照）。
- 静かな祈りの部屋や社員食堂での食事のような施設の利用（第17章を参照）。
- 年金（第14章を参照）。
- 服装規定（第17章を参照）。
- 訓練と能力開発（第17章を参照）。
- 昇進と異動（第17章を参照）。
- 苦情と懲戒処分の問題（第17章を参照）。
- 契約満了時の従業員への待遇（第9章を参照）。
- 健康と安全（妊娠と出産に関連し、第8章を参照）。

#### 平等方針の計画—保護特性

18.10 最も実用的なアプローチとして、あらゆる保護特性

を網羅した平等方針を採用することが推奨される。例えば人種や性別の平等方針について、別々に方法を作成する場合、それらは互いに整合し、雇用機会均等を促進する総合的な関与となるものでなければならない。

#### 平等方針の実行

18.11 平等方針は善意の表明以上のものでなければならない。その実行にも計画があるはずである。方針は、書面で、労働者と何らかの公認の労働組合、又は従業員の中から選ばれた平等代表を含む他の職場の代表者らと協議のうえ作成されているべきである。

18.12 様々な規模と、異なる構造を持つ雇用主がいるだろうが、あらゆる雇用主は次の手順をとって平等方針を実行することが望ましい。

- 既存の方針と手続きを監査する。
- 全求職者、労働者、そして雇用主の代理人に方針が推進され、伝達されていることを確保する。そして、
- 方針をモニターし、見直す。

#### 平等方針の推進と伝達

18.13 雇用主はその平等方針をできる限り広く推進し、公表すべきであり、それを行う方法は数多くある。方針の推進は効果的な実行プロセスの一部であり、これを行うことで雇用主は、差別を防止するためにあらゆる適切な手段を講じていると実証することができる。

18.14 方針を推進する伝達手段は数多くある。以下がそれに含まれる。

- 電子メールの広報
- イン트라ネットやウェブサイト
- 新任研修資料
- チームミーティング
- オフィスの掲示板
- 回覧やニュースレター
- 転送システム(cascade systems)
- 訓練
- ハンドブック
- 年次報告書

18.15 伝達方法の全てがあらゆる事例で適切なわけではない。例えば接客やショップフロア係といった労働者は、普段はパソコンに接しない場合もある。掲示板や定期的なスタッフ・ミーティング等の代替的な手法による伝達も検討すべきである。雇用主はまた、障害者が情報にアクセスできるような合理的調整の必要があるかどうか検討しなければならない。

18.16 平等方針の推進と伝達は1回限り行って済ませるべきではない。雇用主には定期的に、労働者や、契約業者やサプライヤーといった他の者に通知し、更新することが推奨される。雇用主は、求人広告、募集や応募フォームの資料及びプロセスを定期的に見直すべきである。

#### 平等方針を実行する責任

18.17 方針は、議長、所有者、最高経営責任者、又は取締役といった上級者の明示的な支援を必要とする。上級管理者は方針が実行され、準備され、モニタリングされ、



見直されていることを確実にすべきである。

**例：**大規模な企業が新たな平等方針を導入する際は、スタッフへの訓練セッションを運営するために外部組織に依頼する可能性がある。又は、社内の人事部長に、スタッフに方針に関する訓練を提供するよう依頼してもよい。

**例：**平等方針を導入する小規模の雇用主は、スタッフ・ミーティングをスタッフに方針を説明するために充てることを最高経営責任者に依頼し、方針の重要性と運営方法について協議する。

### 平等方針の実行－訓練

18.18 雇用主は、全労働者と代理人が、平等方針がどのように影響するか、また実行に移すためのプランについて確実に理解するようにすべきである。これを達成するために最適な方法は定期的な訓練を提供することである。

18.19 組織内の役割に応じて、労働者の中にはより具体的な訓練が必要な者もいるだろう。例えば、直属マネージャーや上級管理者は、いかに職場の平等と多様性の問題を処理するかについて詳細な訓練を受けるべきである。

18.20 訓練の構成は労働者、職場の代表者及びマネージャーと協議したうえで、過去の訓練のフィードバックを次のコースに組み込むかたちで設計されるべきである。

18.21 雇用主は、他の労働者にコースを提供する前に、社内のトレーナーが訓練を受けていることを確認しなければならない。外部トレーナーもまた、平等方針を含む雇用主の方針について完全に知っている必要がある。

18.22 平等方針の訓練には次のことが含まれてよい。

- あらゆる保護特性と、禁止行為を網羅する法律の概要。
- なぜ方針が導入されたか、どのように実行されるか。
- 職場で許容される行為とされない行為。
- 不適切な振る舞いを見逃し、黙認するリスクと個人の責任。
- 偏見が雇用主の職務にどのように影響するか。日常業務における一般化、固定観念、偏見又は不適切な言葉遣いが人々の仕事の獲得や昇進する機会や、認識と敬意に与える影響。
- 平等についてのモニタリング・プロセス（18.23 項及び付録 2 を参照）。

**例：**大規模な雇用主が、組織の全労働者に組織の平等方針と平等法について訓練を提供している。雇用主はまた、彼らのために働く労働衛生医が平等法と組織の平等方針について必要な専門知識を持っていることを保証するため、労働衛生医にも訓練を行う。

### 平等方針のモニタリングと見直し

18.23 平等についてのモニタリングをすることで、雇用主は平等方針が機能しているかどうか判断することができる。例えば、モニタリングによって以下が明らかになることがある。

- 特定の宗教や信条を持つ応募者が選ばれていない。
- 女性が特定の仕事や部署に集中している。

- 特定の民族グループの人々が雇用に応募して来ない、又は予想より応募が少ない。
- 高齢の労働者が訓練や能力開発の機会に選ばれていない。

18.24 平等のモニタリングは、雇用主が、保護特性を有する求職者や労働者についてのデータを収集、保持、分析するためのプロセスである。雇用主は以下のことに、モニタリングを使用することができる。

- 平等方針が実際に有効かどうか確認する。
- 様々なグループでの他の方針や実践の効果を分析する。
- 潜在的な不平等を目立たせ、根本的な原因を調査する。
- 格差を軽減するための目標とタイムテーブルを設定する。また、
- 求職者と労働者に、組織において平等と多様性の問題が真剣に受け取られているという明確なメッセージを送る。

**例：**大規模な雇用主がモニタリングを通じて、組織が多くのグループの障害者の勤務を維持することに成功している半面、精神疾患のある人々は少ないことに気付く。そこでこれに対応すべく、専門家組織と接触し、精神疾患のある人々を保持するための適切な実践について助言を求める。

### 平等方針のモニタリング－法と適切な実践

18.25 公共部門の雇用主は、公共部門の平等義務のもと、義務を遂行するうえでモニタリングが助けになると感じている可能性がある。民間部門の雇用主については、平等のモニタリングは必須事項ではない。しかし、全雇用主が平等のモニタリングを行うことが推奨される。使用する手段は組織の規模によって異なり、単純で非公式なものでも構わないだろう。小さな組織であれば、単純な方法や、求職者や労働者について情報収集するだけで十分なこともある。大規模な組織では、組織全体にわたる全体像を把握するために、より洗練された手順とコンピュータシステムが必要になるだろう。

18.26 労働者（又は求職者）が安心して個人情報を開示する場合であれば、モニタリングはより効果的である。このためには雇用主はモニタリングの目的を説明し、労働者又は求職者が、雇用主が職場の多様性を重視し、情報を肯定的に使用するのだということを信じている必要がある。

18.27 雇用主は、データを収集、保管、分析及び公開する場合には、1998 年データ保護法（DPA）について十分に注意を払わなくてはならない。

### 平等方針のモニタリング－主要領域

18.28 雇用主は雇用関係において以下の主要領域をモニタリングすべきである。

- 採用と昇進
- 賃金と報酬
- 訓練
- 査定
- 苦情
- 懲戒処分措置

- 解雇と退職の他の理由

18.29 モニタリングを行う雇用主は、一定の期間にわたって同じ部門や業界内の他の雇用主の進捗状況を比較することが有効だと気付くだろう。

#### 平等方針のモニタリングー報告を返す

18.30 雇用主がマネージャー、労働や労働組合の代表者に、平等方針の進捗と目標の達成について定期的に伝達することは重要である。雇用主はまた、何らかのモニタリング活動の結果を、いかに従業員に伝達できるか検討すべきである。しかし、いかなる報告書からも個人が識別できないよう、注意が必要である。

#### 平等方針のモニタリングー措置をとる

18.31 モニタリングの実践によって明らかになった結果に基づいて措置をとることは、雇用主が平等方針を実質的に実践していることを確実にするために不可欠である。雇用主がとり得る手段は、以下を含め、数多くある。

- 例えば採用や昇進といった意思決定のプロセスを調査する。
- 差別の回避について訓練や更なるガイドラインが必要か検討する。
- 何らかの適切な積極的措置があるか検討する（第12章を参照）。
- ネットワークグループや労働組合の平等代表者と情報やアドバイスを共有する。
- 基準データに基づいて目標を設定し、行動計画を策定する。

#### 平等方針や他の雇用方針の見直し

18.32 雇用主が、プロセスの一環として平等方針と他の全ての方針や手続き（以下に列挙する）を少なくとも毎年、定期的に見直し、雇用主のニーズを考慮することは適切な実践である。

18.33 雇用主の平等方針に照らし、見直されるべき方針には以下が含まれるだろう。

- 採用方針
- 休暇及び弾力的勤務の調整
- 退職方針
- 健康と安全。例えば緊急避難手順
- 機器、IT システム、ソフトウェア及びウェブサイトの調達
- 賃金と報酬
- 嫌がらせやいじめを含む苦情方針
- 懲戒処分の方針
- 査定及び業績給制度
- 病欠欠勤方針
- 余剰人員と再配置の方針
- 訓練と能力開発の方針
- 金銭面又は精神面でのサポートをする従業員支援制度

18.34 見直しプロセスの一部が、保護特性を共有する労働者が経験する不利益を軽減させ、彼らのニーズを満たし、又は特定の活動への参加を促す（第12章を参照）ことに関連して、雇用主の積極的措置の実行につながるだろう。

ある。また、個々の障害労働者が要求することであれば、雇用主は合理的調整を行わなければならない。見直しプロセスは、雇用主が障害労働者のニーズを考慮し、予測するために役立つ（第6章を参照）。

## 第19章：雇用の終了

### 序論

19.1 雇用関係は幅広い状況の中で、様々なかたちで終了を迎える。通常の状況で労働者が辞めることもあり、又は雇用主の行為に反応するかたちで辞めることもあり、又は建設的な解雇として扱われることもある。逆に雇用主は、例えば能力、行為又は余剰人員整理の理由から、労働者を解雇することがある。本法は、雇用主が労働者を解雇することにより差別又は報復的取扱いすることを違法としている（10.11 項及び10.13 項から10.16 項を参照）。

19.2 この章では余剰人員の状況を含め、雇用主による雇用の終了に焦点を当てる。解雇の決定において、またその手続きにおいていかに差別を避けるか説明する。定年退職の問題は、本章とは別に13.26 項から13.45 項で扱われている。

### 雇用を終了する

19.3 労働者を解雇するかどうかを判断する責任者は、本法に基づく法的義務を理解する必要がある。また解雇の可能性がある場合、本法が状況にどのように適用されるかを確認すべきである。雇用主が解雇を取り扱う手続きを整備し、一貫して公平に適用している場合、雇用主は差別を防ぐことができる。雇用主は特に、解雇（特に余剰人員の状況）に使用する規程が間接差別でないことを保証する措置を取るべきである（下記19.11 項を参照）。

19.4 また、雇用主が保護特性を有する労働者を、特性を共有しない者の中では見逃されたり又は黙認されるであろう業績や振る舞いによって解雇しないことを保証することも重要である。

**例：**シーク教徒の労働者が、年次業績査定の一部を形成するものとして定めた目標を2年連続で達成できなかったため解雇される。しかし、同じ期間に、目標を達成しなかったバハイ教徒の労働者に対しては、何の措置も取られていない。この待遇の差異は、宗教や信条による直接差別となる可能性がある。

19.5 雇用主が障害労働者の解雇を検討する場合、解雇プロセスに対し行う必要のある合理的調整は何か考慮すべきである（第6章を参照）。更に、雇用主は解雇の理由が労働者の障害に関連するか、また障害の結果によるものではないか検討しなければならない。もしそうであれば、客観的に正当化されない限りその労働者を解雇することは障害に起因する差別となるだろう。このような状況では、解雇がその労働者に課すべき適切な制裁であるか検討すべきである。

**例：**ある障害労働者が、障害に関連する診察のため定期的に限られた時間の休みを要求する。雇用主には勤怠管理

の方針があり、労働者が任意の 12 ヶ月間のうちに 20 日を超えて欠勤する場合、潜在的な警告となり、最終的には解雇となると明記されている。障害に関連する診察のための欠勤と、通常の病気欠勤を合わせると、その労働者は 20 日間を数日超えていることになる。労働者は一連の警告を受け、最終的に解雇される。これは、障害差別に当たる可能性がある。

19.6 上記の事例では、事実に基づいて、雇用主が労働者の障害に起因する欠勤を無視することが合理的調整である可能性が非常に高い。又は雇用主は、勤怠方針を発動する引き金となる欠勤日数を増やすよう調整することができる。いずれか又は両方の調整を行うことによって、雇用主は、合理的調整の不履行と障害に起因する差別の両方に対する請求の可能性を避けることができただろう。

19.7 雇用主は、性転換による欠勤又はその他の行為によって労働者を解雇するかどうか検討する際、性転換した労働者を差別してはならない(9.31 項から 9.33 項を参照)。性転換した労働者の解雇について検討する上で性転換による差別を避けるために、雇用主は懲戒処分方針の中で、解雇を取り扱う規定を設けるべきである。

**例：**性別違和感を経験している性転換の労働者が、性転換を検討し、体調不良で休みを取っている。雇用主の勤怠管理方針では、12 ヶ月の期間において 8 日間以上を超える欠勤があると、能力手続きが発動される。その労働者は 8 日間を超えているため、雇用主は手続きを開始し、結果的に彼を解雇することに決める。しかし、前回の 12 ヶ月間中も、労働者は種々の小さな体調不良で 8 日以上欠勤している。雇用主は、その欠勤は本物であるとみなしたため、何ら措置を取らなかった。この解雇は性転換による違法な解雇に当たる可能性がある。

### 能力及び行為を理由とする解雇

19.8 第 17 章で述べたとおり、雇用主は、能力又は行為の問題を管理する上で、労働者を差別又は報復的取扱いしてはならない。解雇につながる（又は結果的な懲戒処分問題の後、解雇につながり得る）懲戒処分の決定において差別を避けるため、雇用主は能力及び行為の問題を管理するために適した手続きを持っていなければならない。雇用主はそれらの手続きを公平かつ非差別的に適用する必要がある。

**例：**白人の労働者と黒人の労働者が争いを起こしたため、懲戒処分の対象となっている。その争いは黒人の労働者が白人の労働者に対し軽蔑的な発言をしたために生じたものである。雇用主には懲戒処分の方針がなく、結果的にその事案を調査していない。代わりに、雇用主は白人の労働者を通知なく解雇することを決定し、黒人の労働者には書面の最終警告を渡す。これは、人種差別的な解雇に当たる可能性がある。雇用主が懲戒処分の方針を整備し、それを公平に適用したならば、差別的な結果が生じることを防げただろう。

19.9 雇用主が、障害労働者をその能力又は行為に関連する理由で解雇することを検討する場合、雇用主は、業績管理又は解雇プロセスで、労働者の業績向上に役立つ合理的調整を行う必要があるかどうか、又はその労働者に適した代替的な役割に異動させるかどうかを検討しなけれ

ばならない。

### 能力及び行為による解雇でいかに差別を回避することができるか

19.10 雇用を終了させる際の差別を回避するため、雇用主は特に以下を行うべきである。

- 能力及び行為を管理するための手続きを、公平にかつ一貫性をもって適用する（又は、雇用主が会社の手続きを作成していない場合、Acas の職場における懲戒処分と苦情に関する指針を使用する）
- 解雇の決定が複数の個人によって、人事部の助言を受けて出されていることを確実にする（雇用主に人事部があれば）。
- 解雇の決定と理由の記録を書面にして保管する。
- 保護特性に言及する全ての解雇をモニタリングする（18.28 項及び付録 2 を参照）。また、
- 離職者に雇用に関するフィードバックをもらえるようにする。この情報はモニタリング・プロセスに役立つ。

### 余剰人員

19.11 余剰人員(redundancy)は解雇につながるため、雇用主が余剰人員の状況において労働者を差別し、報復的取扱いすることは違法である。雇用主が余剰人員により解雇を計画する場合、雇用主が影響を受ける労働者と、解雇を回避する方法について協議すべきである。また、公認の労働組合とも協議すべきである（更に、90 日の期間において 20 名以上が余剰人員として計画される場合、労働組合と協議しなければならない）。

19.12 差別を避けるため、雇用主は公認の労働組合との協議において、1 つの限られた選択規準ではなく多くの別個の選択規準で構成する選択マトリックスを採用し、生じ得る余剰人員の影響によるリスクを軽減すべきである。

19.13 雇用主は、選考規準が客観的であり直接的にも間接的にも差別がないことを保証すべきである。余剰人員の状況で使用される選考規準の多くが差別のリスクをはらんでいる。

19.14 例えば、「後入れ先出し」(last in, first out)は、若い労働者に対する間接的な年齢差別であり、子育ての期間仕事から離れていたために勤続年数が短い女性に対しては間接的な性別差別であり、又は、雇用主が方針を適用したばかりであり、その方針の効果に伴って、割合が低かった少数民族の背景を持つ労働者をごく最近増加させたとすれば、勤続年数が短いことは間接的な人種差別の可能性もある。

19.15 しかしながら、多くの公平な選考手段の中の 1 つとして、「後入れ先出し」を使用することは、忠誠心に応え、安定した労働力を生むという正当な目的を達成するための約合いのとれた手法かもしれない。これが唯一の決定要因としての選考規準である場合、又は選考マトリックスにおいて不約合いに比重が重くなっている場合には、差別につながる可能性がある。

**例：**ある雇用主が、次のような規準を盛り込んだ選考マトリックスを採用した余剰人員整理を望んでいる。ポスト

に必要な専門知識、知識、懲戒処分記録、業績査定、勤怠状況、勤続年数。潜在的に余剰である従業員の集団の各個人は、それぞれの規準に対し、不可から優まで1から4で採点される。マトリックスには規定があり、所定の期間に無断欠勤があると減点される。得点は勤続年数によって付加される。勤続年数は差別の可能性を含んでいるが、この余剰人員プロセスでは余剰人員を選択する上で明らかに支配的、又は必ずしも決定的というわけではない。この文脈においては、勤続年数は客観的に正当化される規準となるだろう。

19.16 「柔軟性」は、例えば配置転換への意欲、規定外の時間の勤務、又は広範な仕事をこなす能力を指すが、これは障害による（又は起因する）差別や、性別による差別となる可能性がある。

19.17 余剰人員の選考における規準の設定をする際、雇用主は提案する規準が障害のある従業員に悪影響とならないかどうか考慮すべきである。もしそうであれば、雇用主はその差別を避けるためにどのような合理的調整が必要か考えなければならない。

**例：**あるコールセンターが大きな契約に再入札し、海外の低コスト競争に直面し、仕事を確保するためその価格を下げなければならない。雇用主はそのため、余剰人員の選考規準として勤怠記録を重視することを決める。これは治療を受けるために追加的に休みを要求する障害のある従業員に対し潜在的な不利益を生じさせる。余剰人員の選考の一環として、勤怠状況を評価するうえで、いくつかの障害に関連する欠勤は考慮に入れないようにすることは、合理的調整となる可能性が高い。

#### 雇用主はいつ適切な代替雇用を申し出るべきか

19.18 余剰人員整理を実行する中で、組織内、又は雇用主の関連会社に代替的な欠員が存在する場合には、違法な差別がなされないようにする規準を使用しながら、それらを潜在的な余剰人員に提供すべきである。

19.19 しかし、潜在的な余剰人員に、通常の又は追加的な産休を取得中の女性がいた場合、彼女は雇用主、継承者又は関連会社の雇用主から何らかの適切で可能な欠員を提供される資格がある。この仕事の申し出では、労働者の以前の契約の終了時に直ちに発効する、新たな契約が交わされなければならない。更に、以下のようなものがある必要がある。

- 彼女にふさわしく、適切であること。また、
- 能力、雇用の場所、その他の諸条件が、以前の契約と比較して実質的に不利な扱いとなっていないこと。

**例：**ある企業が、本社と地域のチームを統合して、マンチェスターに「卓越研究拠点」を設立する。新しい組織構造が策定され、人員が削減されることになる。会社は、全従業員に、新しい組織構造でのポストに応募する機会が与えられるよう意図している。面接で成功しなかった者は余剰人員となる。これが実施されるとき、在籍のチームメンバーの1人が通常産休を取得中である。このとき、彼女は競争の激しい面接プロセスを経ることなく、新たな組織で適切で利用可能な空席を提供される優先権を持っている。

## 付録

### 付録 1：障害の意味

1 この付録は、本法が対象とするのは誰なのかについて理解を助けるものである。障害の定義(definition of disability)に関連する問題を決定する政府の指針は、障害問題担当局からも閲覧可能である。

<http://www.officefordisability.gov.uk/docs/wor/new/ea-guide.pdf>

#### 障害者となるとき

2 ある個人が身体的又は精神的機能障害(impairment)を持ち、それが通常の日常生活活動(day-to-day activities)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、その者は障害(disability)を有することとなる。

3 しかし、進行性疾患(progressive condition)のような何らかの状況にある人々には、特別な規則が適用され(本付録の第19項を参照)、またある人々は本法の目的に照らして自動的に障害者とみなされる(第18項を参照)。

#### 障害から回復した人々の場合

4 定義に含まれる障害があったことのある人々は、回復した後であっても差別から保護される。ただし過去に障害のあった者は、第12部(輸送)及び第190条(賃貸住居の改良)では対象となっていない。

#### 「機能障害」の指すもの

5 それは身体的又は精神的な機能障害を対象とする。これには、視覚や聴覚に影響を及ぼす感覚障害(sensory impairment)も含まれる。

#### あらゆる精神的機能障害が対象となるか

6 「精神的機能障害」(mental impairment)は、例えば、しばしば学習障害(learning disabilities)として知られる障害等、精神的機能に関連する広範な範囲の機能障害を含むことが意図されている。

#### 医学的診断を受けていない場合

7 個人が機能障害であることに対し、医学的診断を確立する必要はない。考慮する上で重要なのは、原因ではなく機能障害の影響である。

#### 「相当な」悪影響とは何か

8 相当な悪影響(substantial adverse effect)とは、少数又は些細な範囲を超えている影響をいう。影響は相当なものでなければならないという要件は、人々の間にある能力における通常の違いを超えた限界として、障害の一般的な理解を反映している。<s.212>

9 個人が、例えば痛み、疲労、又は相当な社会的に当惑する事態を生じさせること又はエネルギーや意欲の喪失の

ために何かを行うのを避ける場合、考慮が必要である。

- 10 個人は、直接的に機能障害によって通常の日常生活活動のうち1つ又は複数を行えなくなるわけではないかもしれないが、それは依然として、活動を行う上で長期間、相当な影響を持っている可能性がある。例えば、障害によって通常の日常生活活動を行うことに痛みや疲労感を伴う場合、その個人はそれを行う能力があったとしても、痛みに苦しむことになる。又は、機能障害によって活動がより疲れを伴い、その仕事を持続した期間繰り返すことができないほど疲労することもある。

#### 「長期間」の影響とは何か

- 11 機能障害の長期間の影響(long-term effect)とは、以下のいずれかである。
- 少なくとも12か月間継続している。又は、
  - 少なくとも12か月間、その合計の期間が継続しそうである。又は、
  - 影響を受ける者の残りの人生において継続する可能性がある。
- 12 したがって、長期間継続しない影響には12ヶ月以内に治癒されるだろう手足の骨折による運動機能の喪失、また12か月以内に回復するだろう一時的な感染症による影響が含まれる。

#### 一定の期間以上、影響が現れたり消えたりする場合

- 13 機能障害が通常の日常生活活動に相当な悪影響を及ぼすが、影響が治まるという場合、それが再発する可能性があるれば、つまり再発の傾向がある場合、その相当な影響は継続するものとして扱われる。

#### 「通常の日常生活活動」とは何か

- 14 大半の男女がかなり定期的又は頻繁に行う活動を指す。この用語は通常、特定の個人、人々やグループが行う、例えば職業的水準での楽器の演奏やスポーツへの参加や、職場で熟練した特殊な仕事をこなすことといった活動を含むようには意図されていない。しかし、通常の日常生活活動で影響を受けるだけでなく、このような特殊な場面においても影響を受けている者は、この定義での対象となるだろう。
- 15 日常生活活動には次の行動が含まれる（ただしこれに限定されるものではない）。歩行、運転、公共交通機関の利用、料理、食事、日常的なものを持ち上げ運ぶこと、タイピング、筆記（及び試験を受けること）、トイレに行く、話す、会話や音楽を聞く、読む、通常の社会的取引への参加、社会的関係の構築、また自身を養い世話をするといった活動である。通常の日常生活活動はまた、労働生活に関連する活動も包含する。

#### 治療について

- 16 機能障害がある者は、その影響（障害ではない）を軽減し、又は除去する医療又は他の治療を受けている可能性がある。そうした場合、治療は無視され、機能障害は治療を受けなかった場合に持っていた影響を持つとみなされる。これは、治療を停止しても相当な悪影響が再発しそうな

い場合には適用されない。

#### 眼鏡をかける人々は含まれるか

- 17 含まれない。治療の効果を無視するという規則の唯一の例外は、眼鏡やコンタクトレンズの着用である。この場合、個人が眼鏡やコンタクトレンズを着用しているときの影響で考慮される。

#### 外観損傷のある人々は対象か

- 18 重度の外観損傷(disfigurements)のある者は本法の対象となる。彼らは、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を証明する必要はない。しかし、長期的という要件は満たしていなければならない。

#### 法律上、自動的に障害者として扱われる他の人々について

- 19 HIV、癌、又は多発性硬化症の者は本法に基づき自動的に障害者として扱われる。状況によっては、本法に基づき策定された規則により、視力障害(sight impairment)のある者は自動的に障害者として扱われる。

#### 時間とともに症状が悪化することが分かっている人々の場合

- 20 進行性疾患(progressive condition)とは、時間の経過とともに変化し、発展する症状をいう。進行性疾患のある者は、機能障害が将来的に通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を与える可能性がある場合、たとえ相当な影響でなくとも、その能力に何らかの影響を与える機能障害に症状が移行する時点から、本法の対象である。これは影響が定義の長期間要件を満たすならば適用される。

## 付録2：モニタリング追加情報

### モニタリングとは何か

- 1 雇用主は以下の領域のリストについてのモニタリングを検討することを推奨する。このリストは網羅的ではないので、雇用主はその規模と資力に応じて、追加的領域のモニタリングを検討してもよい。

#### 採用

- 雇用のための応募資料
- 就職応募者
- 最終選考プロセスに残り、又は残らなかった者
- テストや評価の段階で選考に残り、又は残らなかった者
- 面接で選考に残り、又は残らなかった者

#### 雇用中

- 労働者のポスト
- 仕事の種類、部署、等級のポストごとの労働者
- 訓練への申請
- 訓練を受けている労働者
- 昇進、異動への各申請及び成功率
- 特定の等級や水準にとどまる時間

- 業績評価手続きの結果として恩恵を受け、又は損害を被っている労働者
- 苦情手続きに関与する労働者
- 懲戒処分手続きの対象となっている労働者

#### 雇用の終了

- 雇用を終了する労働者
- 著しい不祥事による解雇
- 継続的な不品行による解雇
- 業績不良による解雇
- 病気による解雇
- 余剰人員
- 定年退職
- 辞任
- 他の理由による終了

#### カテゴリーの考慮

- 2 雇用主は求職者及び労働者に、彼らが関連付けられたいと思うグループ（複数可）をカテゴリーのリストの中から選択するよう尋ねることを推奨する。2001/2011年の国勢調査は、イングランド、スコットランド、ウェールズの人口に関する包括的なデータを提供している。これは国家統計局の労働力調査と他の調査統計により補完されている。したがって雇用主は、一貫性を調べるため、これらの調査に含まれるカテゴリーと互換性を持つカテゴリーを使用することができる。
- 3 以下に提示する内容は、特定の保護特性をモニタリングする際、考慮すべき問題のいくつかである。詳細については委員会の非制定法のガイダンスを参照のこと。

#### 年齢

- 4 年齢のモニタリングは、他の保護特性の一部のように初めから物議を醸すものではないかもしれない。以下は、雇用主が求職者と労働者の年齢をモニタリングする上で有用な出発点を提示するかもしれない年齢帯である。
- 16-17
  - 18-21
  - 22-30
  - 31-40
  - 41-50
  - 51-60
  - 61-65
  - 66-70
  - 71+

#### 障害

- 5 障害について情報を開示することは、特に注意を要する問題である。求職者が安心して個人情報を開示する場合は、モニタリングはより効果的である。このためには雇用主はモニタリングの目的を説明し、求職者又は労働者が、雇用主が本気で職場の障害者を重視し、情報を好ましい変化のために使用するのだということを信じている必要がある。採用の通知、又は空席を提供する集団に決定する前に、健康又は障害について質問することは、質問する目的が求職者の多様性のモニタリングのためである場合、本法に基づき違法ではない(10.25項から10.43項を参照)。

**例：**採用の段階での候補者のモニタリングを通じて、会社が、そのポストのために数人の障害者が応募したものの、誰も最終選考に残らなかったことに気付く。この情報に基づき、会社はそのポストのための必須の要件を見直す。

- 6 雇用主の中には、異なる種類の機能障害がある人々が直面する障壁を理解するため、幅広い障害の種類をモニターすることを選ぶ者もいる。

**例：**ある大規模雇用主が、モニタリングを通じて、組織がかなりの障害者グループを雇用することに成功しているが、精神衛生上の疾患のある者はそうでないことに気付く。会社はこれに対応するため、専門家組織に精神衛生上の疾患のある者を雇用するための適切な実践について助言を求めため連絡を取る。

#### 人種

- 7 雇用主が人種に関連するデータを収集する際、どの民族のカテゴリーを使用するか決めなければならない。雇用主には、2001年国勢調査において用いられたカテゴリーを使用することが推奨される（又はそれと密接に一致するようなカテゴリー）。別のカテゴリーを使用すると、国勢調査や年次労働力調査等の他の全国調査を基準値として用いることが困難になる（第18章も参照）。
- 8 サブグループは、回答者により広い選択肢を提供することを意図するものである。幅広い見出しにしがみつ়くことは、サブグループ間の重要な差異を隠してしまい、データの詳細度は、データ分析の際により大きな柔軟性を雇用主に提供することになるだろう。雇用主が、推奨される民族カテゴリーのサブカテゴリーに、別のカテゴリーを追加したいと考えることもあるだろう。しかし、これは慎重に考慮する必要がある。
- 9 雇用主は、人々が自分自身を分類する方法は、時間の経過とともに変化することを承知しているべきである。したがって、カテゴリーを変える必要性も生じるかもしれない。

#### 宗教及び信条

- 10 宗教及び信条のモニタリングは、雇用主が労働者のニーズを理解する上で（例えば、祝祭日の休暇申請）、またスタッフの離職率が、特定の宗教や信条の人々を反映して不釣り合いになっていないかどうかを確認する上で役立つ。

#### 性別

- 11 男女のカテゴリーと同様、雇用主は、パートタイム労働者や、育児や高齢者の世話を含む配偶者や他の家族への責任を持つスタッフをモニターするかどうか検討すべきである。いずれも国家レベルで圧倒的に女性が多いため、多くの雇用主においても同様となる可能性が高い。

#### 性的指向

- 12 性的指向（及び性的関心）は個人的問題とみなされるかもしれない。しかしながら、特に差別、平等方針や他の方針の適用に該当するときは職場にも関係がある。質問の方

法、特に雇用主がモニタリング・プロセスによって更なる障壁を作ることがないよう保証しているかどうかは非常に重要である。

13 求職者や労働者に性的指向について尋ねるための推奨される方法を、以下に概説する。

あなたの性的指向は何ですか。

- バイセクシャル
- ゲイの男性
- ゲイの女性/レズビアン
- 異性愛者/ストレート
- その他
- 回答しない

14 雇用主の中にはこれに代わる手法として、上記のような2つの選択肢ではなく、1つの選択肢(「ゲイ/レズビアン」)を提供し、その後ゲイの男性とゲイの女性の間の経験の差異を調査するために性的指向に関するデータの結果を相互参照する者もある。

15 また、女性の中には自身をレズビアンというよりはゲイとして識別する者がいることも認識されている。「その他」の選択肢は、提示されたカテゴリーが適切ではないと感じ、自身の性的指向を別の方向で識別しているスタッフのためのものである。

16 雇用主は性転換又はトランスジェンダーの状態は、性的指向に当てはまるものではないことに注意すべきである。代わりに、そのための独自のセクションを用意すべきである(以下の21項を参照)。

17 例えばスタッフの満足度調査等のモニタリングの実施において、従業員がその性的指向についてどの程度オープンか、追加的な質問をするのは適切である。

あなたがレズビアン、ゲイ又はバイセクシャルの場合、あなたは性的指向について公にしますか(はい、部分的に、いいえ)。

- 自宅において
- 同僚に対して
- マネージャーに対して
- 広く職場において

上記の質問の結果には、対応する必要がある広範な組織的問題が含まれている可能性がある。

### 性転換の状態

18 性転換のスタッフ数のモニタリングは注意が必要な領域であり、この問題についての意見は分かれている。個人のプライバシーの権利が保護されるべき一方で、性転換者又は採用、訓練や離職率といった雇用パターンに関する方針及び手続きの効果を、証拠を集めることなくモニタリングすることは困難だろう。

19 性転換者の多くが職場において否定的な経験をしているため、開示することに消極的で、完全には雇用主を信用していない者も多いかもしれない(より信頼できる結果を得るために、雇用主の中には匿名の保証のもとで、中立的な組織を介してモニタリングを行う者もある)。

20 雇用主が社内のシステムを使用して性転換者のモニターをすることを選択する場合、プライバシー、機密性及び

匿名性が重視されるべきである。例えば、多様性の統計情報は等級や肩書を示唆するITベースの人事記録や他の可変的なものにリンクすべきではない。組織にいる少数の性転換者が特定される可能性があり、機密性が損なわれるためである。

21 雇用主は、性転換者が通常、男性や女性であるのと同様に、性転換者であると識別していることを認識することは重要である。この点から見れば、男性、女性、又は性転換者の中から1つを選択して識別することを求めることは適切ではない。

## 付録3：勤務敷地内の合理的調整—法律的考慮事項

### 序論

1 第6章において、合理的調整を行う義務のある状況の1つとして、雇用主が利用する施設の物理的特徴が、障害労働者を障害のない者よりも相当に不利な状態に置く場合が説明されている。そのような状況では、雇用主はその不利益を克服するためにとり得る何らかの合理的措置について検討しなければならない。雇用主がとらねばならない合理的措置が、施設を物理的に変更することである場合がある。この付録では、どのようにリース及び他の法的義務が施設への合理的調整を行う義務に影響を及ぼすかという問題に取り組む。

### リース以外の拘束力のある義務が建物の変更を妨げる場合

2 雇用主が、他者の合意なく施設を変更することができないよう、契約条件又は他の法的拘束力のある義務によって拘束されていることがある(例えば住宅ローン、約款又は制限約款、又はスコットランドの地代払い土地保有権(feudal disposition))。

3 そのような状況では、本法は、雇用主がその必要となる同意を求めることは常に合理的であるが、雇用主が同意を得る前に変更を加えることは決して合理的ではないと定めている。<Sch. 21, Para 2>

### リース契約が、施設には変更を加えてはならないとしている場合

4 雇用主が使用する施設が賃貸契約のものであり、その条件が施設の変更を認めていないという場合、特別規定が適用される。<Sch. 21, Para 3>

5 そのような状況では、施設の変更が、雇用主の合理的調整を行う義務を遵守するために雇用主が提案するものである場合、本法により、リース契約はその内容を以下のよう

- 雇用主は家主(landlord)に対し、同意を求める書面での申請書を送る。
- 家主はこれに対し、同意を不当に留保しない。
- 家主が合理的な条件に従って同意することができるようにする。また、
- 雇用主は家主の書面による同意に従って変更を行う。



- 6 雇用主が変更への同意を求める書面の申請書を家主に送ることを怠る場合、雇用主は変更できなかったことの弁解として、リースの契約上、施設の変更が妨げられているという事実依存することはできない。こうした状況では、雇用主が変更を加えることが合理的かどうかを決定する上で、変更してはならないというリース契約は無視されなければならない。
- 7 同意を保留にすることが合理的か否かについては、特定の状況により異なる。
- 8 例えば特定の調整が、施設における家主の利益に実質的かつ永続的な価値の減少を生じさせる場合、家主は合理的に同意を保留にするだろう。調整が他のテナントに大きな混乱や不便を引き起こすために、家主が保留にすることも合理的行動となる可能性がある（例えば複数のユニットが混合して構成する施設）。
- 9 些細で独断的な理由は、ほぼ確実に不合理とみなされるだろう。多くの場合、施設の合理的調整が家主の利益を損なうことはないため、一般的には家主が同意を保留にすることは不合理となるだろう。
- 10 合理的調整を怠ることに伴う請求に関する法的手続きにおいて、該当する障害者又は雇用主は、雇用審判所に、家主をその手続きの当事者とするよう依頼する可能性がある。審判所は、請求の意見聴取が始まる前にその要求が出されればこれを許可する。要求が請求の意見聴取が開始した後に出された場合は拒否する。審判所の判決の後に要求が出された場合、許可されることはない。<Sch. 21, Para 5>
- 11 家主が手続きの当事者である場合、審判所は、家主が同意を拒否したかどうか、又は条件に従って同意したかどうかを裁定し、拒否又は条件が不合理だったかどうかを裁定する。
- 12 審判所が、拒否又は条件が不合理であると裁定した場合、審判所は以下を行うことができる。
- 適切な宣言を出す。
  - 雇用主に指定された変更を認める命令を下す（任意の条件のもと）。又は、
  - 家主に対しその障害者に補償金を支払うよう命じる。
- 13 審判所が家主に補償金の支払いを命じる場合、審判所は雇用主にもそうするよう命じることはできない。

#### 建物の変更について法定の同意を得なければならない場合

- 14 雇用主は、施設の変更を伴う調整を行う前に、法定の同意を得なければならない場合がある。そうした同意には、建築許可、建築規則の承認（又はスコットランドの建築認可）、重要文化財建築物への同意、指定記念碑への同意、火災規制の承認が含まれる。本法では、その同意を得る必要性について改めて述べることはしない。
- 15 雇用主は特定の調整を行う上で必要な同意を得るため、計画し、予測すべきである。そうした同意を得るには時間がかかるが、その間、暫定的な他の調整を行うこと（同意を必要としない調整）は合理的だろう。