

平等・人権委員会による2010年平等法の 履行確保および労働者の保護

西 畑 佳 奈*

目 次

はじめに

第1章 差別禁止法の歴史的変遷

第1節 2010年平等法以前の差別禁止法

- 1 1975年性差別禁止法
- 2 1976年人種関係法
- 3 1995年障害者差別禁止法

第2節 現行の差別禁止法

- 1 2006年平等法
- 2 2010年平等法

第3節 小 括

第2章 差別禁止法の履行確保機構の歴史的変遷

第1節 2010年平等法以前の差別禁止法の履行確保機構

- 1 各委員会の設置過程と構成
- 2 各委員会の権限
- 3 各委員会による権限行使の状況

第2節 現行の差別禁止法の履行確保機構

- 1 設置過程および構成
- 2 権 限
- 3 平等・人権委員会による権限行使の状況

第3章 労働者保護の視点からみる平等・人権委員会の権限の意義と課題

第1節 イギリスにおける差別禁止法の履行確保機構の統合

第2節 イギリスにおける差別禁止法の履行確保機構に係る特徴

- 1 各差別行為に係る問題に即した救済・是正

* にしはた・かな 岩手大学人文社会科学部専任講師

2 履行確保機構による提訴権

第3節 差別禁止法に係る現行履行確保手法の課題

第4節 平等・人権委員会と SEB の比較 結びに代えて

はじめに

イギリスでは、2024年現在、差別行為を禁止する法律（以下、「差別禁止法」とする。）として、2010年平等法（Equality Act 2010）が制定されている。2010年平等法は、雇用だけでなく、サービス、不動産、教育、交通機関といった分野（以下、「非雇用分野」とする。）に関わる差別行為も禁止している。2010年平等法において禁止される差別行為は、直接差別および間接差別だけでなく、ハラスメント等も含まれる。

2010年平等法の履行確保機構として、平等・人権委員会（Equality and Human Rights Commission）が設置されている。平等・人権委員会の設置および権限については、2006年平等法（Equality Act 2006）に規定されている。平等・人権委員会は、「労働関連法制」¹⁾に関するその他の履行確保機構と比較すると²⁾、① 差別行為に係る審問・調査権限、② 違法な差別行為を回避することを目的としたアクション・プランの提出を義務づける権

1) 本稿において、「労働関連法制」は、雇用や労使に関する法律（労働法）だけでなく、雇用形態に限定されない働き方をする就労者を広く包摂することを念頭にいた労働市場の機能調整に関係する法制全般を含めたものを意味する。例えば、奴隷法や移民法等、本来、一般的には労働法に該当しないような法制度であっても、イギリスでは、労働市場の機能調整の内容を含んでおり、「労働関連法制」はそのような法制度も含んで用いる。

2) 労働関連法制に関するその他の履行確保機構として、最低賃金法の履行確保機構については、拙稿「最低賃金の実効的な履行確保手段（1）～（3・完）——イギリス最低賃金立法からの示唆——」立命館法学397号（2021年）237-265頁、398号（2021年）385-420頁、401号（2022年）414-467頁を、民営職業斡旋事業法制的履行確保機構については、拙稿「民営職業斡旋事業法制的履行確保機構による労働者保護（1）～（3・完）——イギリス労働関連法制的履行確保機構の統合議論を中心に——」立命館法学407号（2023年）382-437頁、408号（2023年）418-464頁、409号（2023年）561-599頁を参照。

限、③①および②の代わりに、違法な差別行為に着手しないと約する協定を使用者と締結する権限、ならびに④違法な差別行為に係る訴えを裁判所に提起する権限等、差別行為の自発的な是正を要請する権限から差別行為を強制的に是正させる権限まで幅広い権限を有する。2010年平等法において、雇用に係る法規定では、違法な差別行為についてその責任を負うのは、実際の行為者だけでなく、その行為者の「使用者」も含まれる（2010年平等法109条）。したがって、平等・人権委員会の上記①～④の権限は、実際の行為者である労働者の使用者にも及ぶ。

イギリスでは、移民流入を背景として、1960年代から、人種差別を禁止する法令およびその履行確保機構が制定・設置されていた。平等・人権委員会が上記のような幅広い権限を有しているのは、差別禁止法が初めて制定された1965年から現在に至るまでの約60年間に於いて生じた国際的・政治的・社会的変遷を背景として履行確保機構による差別禁止法の履行確保目的・方法（以下、「履行確保手法」とする。）が変遷してきたことによる。

差別行為からの救済は、金銭賠償だけではなく、差別のない状態にすることも必要である。2010年平等法に係る平等・人権委員会の権限は、そのために機能できているのか。本稿は、イギリスにおいて、差別禁止法およびその履行確保機構が、差別禁止法の履行確保および労働者の保護にどのように作用しているかに関する特徴を明らかにする。これにより、差別禁止法の履行確保機構における課題を明らかにしたい。

以下では、第1章において、イギリスにおける差別禁止法の歴史的変遷を、第2章において、差別禁止法の履行確保機構の歴史的変遷をそれぞれ整理する。第3章では、イギリスにおける差別禁止法およびその履行確保機構の特徴、意義、および課題をそれぞれ検討する。

第1章 差別禁止法の歴史的変遷

イギリスでは、2010年平等法が、年齢、障害、性転換（gender reassign-

ment)³⁾、婚姻・シビルパートナーシップ⁴⁾、妊娠・出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向 (sexual orientation)⁵⁾ という 9 つの保護特性 (protected characteristics) (4 条) を理由とした差別を禁止している。そして、2010年平等法の履行確保機構として、平等・人権委員会が設置されている。労働関連法制に係る他の履行確保機構と比較して、平等・人権委員会には、その権限として、調査において違法行為が明らかになった際に違法行為通告 (unlawful act notice) を交付する権限、提訴権が付与されていることに特徴がある。違法行為通告は、違法行為を回避することを目的としたアクション・プランを作成・提出するよう求めるものである。また、違法行為通告において、平等・人権委員会は、違法行為を回避するために講じられるべき措置を同通告の受領者に勧告することができる。さらに、平等・人権委員会は、裁判所にアクション・プランに従う命令を申請することができ、同命令に反する場合には、罰則が設けられている。平等・人権委員会は、他の履行確保機構と比較して、2010年平等法の履行確保手段として、金銭賠償ではなく、会社自体による会社のあり方を改善できる権限が与えられていることに特徴がある。このような権限は、2010年平等法の履行確保手段としてはじめて導入された権限ではなく、2010年平等法の制定前の差別禁止法においても類似した権限を当時の履行確保機構に付与していた。

3) 性転換の保護特性をもつ者とは、生物学的またはその他の性的属性を変更することによって、自己の性別を再指定することを目的とするプロセス（もしくはプロセスの一部）を得る予定である、そのプロセスを経ている、または過去にそのプロセスを経た者をいう（7 条）。2010年平等法の注釈 (Explanatory Notes) によると、人は、医学的・外科的治療なく、性転換という保護特性をもつ者として、同法の保護を受けることができる。

4) シビルパートナーシップは、2004年シビルパートナーシップ法 (Civil Partnership Act 2004) に基づいて登録されたシビルパートナーシップを意味する。2004年シビルパートナーシップ法に基づくシビルパートナーシップ制度では、シビルパートナーズとして登録した異性・同性カップルに対して婚姻に準じた権利・責任を付与する。

5) 性的指向の保護特性をもつ者とは、ゲイ、レズビアン、異性愛者、バイセクシュアルと定義される（2010年平等法12条）。

2000年代に入るまでに、性差別を禁止する1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970）および1975年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）、人種差別を禁止する1976年人種関係法（Race Relations Act 1976）、障害者差別を禁止する1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）がそれぞれ制定されていた。2000年代に入ると、EU 指令を実施するために、雇用および職業訓練における性的指向、宗教もしくは信条、年齢を理由とする差別を禁止する2003年雇用平等（性的指向）規則（The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003）および2003年雇用平等（性的指向）（修正）規則（The Employment Equality (Sexual Orientation) (Amendment) Regulations 2003）、2003年雇用平等（宗教または信条）規則（The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003）および2003年雇用平等（宗教または信条）（修正）規則（The Employment Equality (Religion or Belief) (Amendment) Regulations 2003）、ならびに2006年雇用平等（年齢）規則（The Employment Equality (Age) Regulations 2006）が制定された。

イギリスでは、第一に、差別禁止法として、複数の法律と規則が、体系的ではなく、問題が生じるその都度、当該問題処理のためにそれぞれ制定されていたことにより、制度体系が複雑化していた。第二に、EU 指令に基づいて制定された上記規則には、履行確保機構が設置されていなかった。このような状況は、履行確保機構の存否等、差別事由によって保護内容の差異を生じさせていたと指摘される⁶⁾。これらを背景として、差別行為を禁止する既存の法律および規則を統合する2010年平等法が制定された。そして、その履行確保機構としては、平等・人権委員会が設置されている。

平等・人権委員会が設置されるまでは、差別禁止法の履行確保機構として、1975年性差別禁止法については機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）が、1976年人種関係法については人種平等委員会（Commission

6) 宮崎由佳「イギリス平等法制の到達点と課題」日本労働法学会誌116号（2010年）124頁。

for Racial Equality) が、1995年障害者差別禁止法については障害者権利委員会 (Disability Rights Commission) が、それぞれ設置されていた。平等・人権委員会の権限は、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会の3つの委員会の権限から影響を受けていることから、第1節では、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、および1995年障害者差別禁止法の制定過程および内容を整理する。第2節では、現行の差別禁止法である2010年平等法およびその履行確保機構である平等・人権委員会の権限を規定する2006年平等法の制定過程および内容を整理する。

第1節 2010年平等法以前の差別禁止法

1 1975年性差別禁止法

(1) 制定過程

イギリスにおいて、第二次世界大戦前、女性は、学校卒業から結婚するまでの期間のみ労働市場に参入するものと考えられていたが、第二次世界大戦後、女性の就業状況は大きく変化し、既婚・未婚にかかわらず、女性の就業人口が増加していた⁷⁾。しかし、このような就業状況の変化にもかかわらず、職場での女性の処遇は、不平等かつ不公平であり、「女性」というだけで、未熟練男性労働者よりはるかに低い賃金で働かされ、職業訓練を受けられず、昇進の機会もなかったとされる⁸⁾。1919年性別による欠格条項 (排除) 法 (Sex Disqualification (Removal) Act 1919) は、性別または婚姻を理由として、公職に就く資格や大学に入学する資格などを奪われないと規定したが、女性の賃金向上を目的とするものではなかった⁹⁾。

世界的には、第一次世界大戦中における女性の労働市場への進出が、1919年 ILO 憲章内における「同一価値労働男女同一報酬の原則」につな

7) Home Office, *Equality for Women* (Cmd 5724, 1974) para 6.

8) *ibid* para 8.

9) 第二次世界大戦前の性差別禁止運動については、Jenny Morris, *Women Workers and the Sweated Trades* (Gower, 1986) esp. ch 3 and 9; Simon Deakin and Gillian S Morris, *Labour Law* (6th edn, Hart, 2012) para 6.3 を参照。

がり、さらに、第二次世界大戦から戦後にかけての女性の労働市場への進出とそれに伴う女性の低賃金および男女の賃金格差問題が、1951年 ILO 100号条約（同一価値労働男女同一報酬原則）および1957年 EC 設立に関するローマ条約（男女間の同一労働同一報酬原則）の採択の背景とされる¹⁰⁾。

イギリスでは、第二次世界大戦後、とりわけ1970年代に、1970年同一賃金法と1975年性差別禁止法という性差別を禁止する法律の整備が進展した。これは、第一に、欧州経済共同体（EEC）への加盟のために（イギリスは1973年に EEC に加盟した。）、設立条約であるローマ条約の要請に基づいた法整備の必要性が背景にあったとされる¹¹⁾。第二に、1968年にロンドン東部のダゲナムにあるフォード工場の女性縫製機械工が、男女同一賃金を求めて起こしたストライキが契機であったとされる¹²⁾。

まず、1970年同一賃金法では、職務評価において、女性労働者の労働が、男性労働者の労働と「同一労働」もしくは「同等と評価される労働」と認められる場合にのみ、同一賃金が適用される（1条）と規定された。同一労働もしくは同等と評価される労働と認められる場合、女性の雇用契約に自動的に「同一賃金条項（equal pay clause）」が挿入され、男性の契約条件と同じ条件が女性の契約条件となる（1条、2条）と規定された。男女間の労働が同一労働もしくは同等と評価される労働と認められるためには、その前提として、使用者が当該労働者の職務評価を行う必要がある。しかし、1970年同一賃金法では、使用者に職務評価を行う義務も、労働者に職務評価の結果に不服申立てを行う権利も規定されていなかった。そのため、1970年同一賃金法は、職務評価を行うべきとする ILO 第90号勧告

10) 高島道枝「イギリス『同一賃金法』(Equal Pay Act)の研究(上)——その機能と問題点」季刊労働法112号（1979年）168頁。

11) Chris Pond and Steve Winyard, *The Case for a National Minimum Wage* (Low Pay Unit Pamphlet No. 23, 1983) 27.

12) Brigid Francis-Devine and Daniel Ferguson, '50 years of the Equal Pay Act' (House of Commons Library, 28 May 2020) <<https://commonslibrary.parliament.uk/50-years-of-the-equal-pay-act/>> accessed 1 March 2024.

(同一報酬勧告) (Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)) を満たしていなかったことが指摘されている¹³⁾。

次に、1975年性差別禁止法は、アメリカ法の影響を受けて形成された¹⁴⁾。イギリスにおける最初の差別禁止法である1965年人種関係法 (Race Relations Act 1965) および1968年人種関係法 (Race Relations Act 1968) は、人種を理由とした直接差別を禁止するものであり、形式的平等を実現しようとするものであったが、1975年性差別禁止法は、アメリカの差別的インパクト (間接差別) 法理を採用して、直接差別だけでなく、間接差別も禁止するものとなった¹⁵⁾。

1970年同一賃金法により賃金に関する性差別が、1975年性差別禁止法により雇用分野における、賃金以外の、採用、訓練、解雇などに関する性差別が、それぞれ禁止された¹⁶⁾。

1970年同一賃金法は、団体交渉を通じた自主的遵守を促すとともに、使用者にその遵守のための準備期間を与えるためにその施行が5年間遅れ¹⁷⁾、1970年同一賃金法は、1975年性差別禁止法とともに、1975年12月29日に同時に施行された。1970年同一賃金法では、その履行確保機構の設置はないが、1975年性差別禁止法において、1970年同一賃金法も管轄法令とする履行確保機構が設置された。以下では、1975年性差別禁止法を中心にその内容を整理する。

13) Deakin and Morris (n 9) para 6.3.

14) 1975年性差別禁止法へのアメリカ法の影響は、当時の内務大臣のアメリカ訪問を契機としてしていると指摘されている。アメリカ法の影響については、浅倉むつ子『男女雇用平等法論——イギリスと日本』(ドメス出版、1991年) 392、446頁以下を参照。

15) 同上。

16) なお、1970年同一賃金法および1975年性差別禁止法における性差別は、男女差別を意味し、性的指向を理由とする性差別を含まない。

17) Deakin and Morris (n 9) para 6.3.

(2) 内 容

1975年性差別禁止法は、雇用だけでなく、非雇用分野における性差別も禁止するとともに、同法により禁止される差別行為（直接差別、間接差別、報復等）を第1部および第4部に規定している。雇用分野における性差別の禁止は第2部に、非雇用分野における性差別の禁止は第3部に、例外規定は第5部に、履行確保機構である機会均等委員会の設置およびその権限は第6部に、労使審判所（industrial tribunal）の裁判権は第7部にそれぞれ規定されている。以下、第1部、第2部、第4部、および第7部を中心に、1975年性差別禁止法の内容を整理し、機会均等委員会の設置・権限に関する第6部の内容は、第2章において後述する。

(a) 1975年性差別禁止法により禁止される差別行為 1条および2条は、性別を理由とした直接差別と間接差別を規定する。すなわち、女性であることを理由として、女性を男性より不利に処遇（直接差別）する、または、男性に適用される性別以外の条件を女性に等しく適用する場合であっても、(i)条件を満たす女性の割合が男性の割合よりはるかに少なく、(ii)条件を満たすことが性別に関連せず正当であると証明できない場合で、かつ(iii)条件を満たさないゆえに、女性に不利益を与えている場合は、女性に対して差別（間接差別）するものとして禁止する（1条）。1条、第2部、および第3部の条文は、妊娠もしくは出産に関連して女性に与えられる特別な処遇を除き、男性に対する直接差別と間接差別にも等しく適用される（2条）。3条は、既婚者であることを理由とした直接差別と間接差別の禁止を規定する。4条は、1975年性差別禁止法もしくは1970年同一賃金法に基づく訴訟手続、同訴訟手続に係る証拠もしくは情報の提供等を理由として、他者より不利に処遇する（報復による）差別を禁止する。

(b) 雇用（employment）¹⁸⁾分野における（求職者および労働者に対する）性差別

18) 雇用は、雇用契約（contract of service）もしくは見習契約（contract of apprenticeship）、または非代替的に仕事もしくは労働を提供する契約に基づく雇用を意味する（82条）。

(i) 募集、(ii) 採用決定、(iii) 雇用条件において、女性に対して差別することは違法な差別行為となる（6条1項）。また、(イ) 昇進、異動、職業訓練、またはその他福利厚生（benefits）において、女性（男性）に対して差別することは違法な差別行為となる（6条2項）。さらに、(ロ) 解雇することもしくはその他の不利益を与えることによって、女性（男性）に対して差別することは違法な差別行為となる（6条2項）。(iii)は、報酬の支払いには適用されない（6条5項）¹⁹⁾。女性または男性であることが、職務を遂行する上で特に必要がある場合において、男女間で差別を行うことは、違法な差別行為とはならない（7条）。また、1975年性差別禁止法は、使用者による労働者もしくは求職者に対する女性であることを理由とした差別だけでなく、発注元（principal）による「請負労働者（contract workers）」に対する女性であることを理由とした差別も違法な差別行為として禁止する（9条）。請負労働者は、発注元によって雇用されていないが、発注元のために仕事を行う者を意味する。さらに、1975年性差別禁止法は、民営職業斡旋事業者（employment agencies）²⁰⁾による女性を理由とした差別も違法行為として禁止する（15条）。

(c) 差別的慣行・広告・指示・圧力 「差別的慣行」とは、第2部（雇用分野における差別）もしくは第3部（非雇用分野における差別）によって違法とされる差別行為につながるまたはそれがすべての同一の性別にのみ適用されるわけでもなくとも、違法な差別行為につながる可能性のある条件を意味する（37条1項）。このような差別的慣行を適用することは違法である（37条2項）。

第2部または第3部によって違法とされる差別行為をする意図を示すまたは示すと合理的に理解される可能性のある広告を掲載することは違法で

19) 報酬については、1970年同一賃金法が適用される。その結果、男女同一賃金が求められる。

20) 民営職業斡旋事業者は、職業紹介事業者（employment agency）と労働者派遣事業者（employment business）の総称を意味する。

ある（38条1項）。ウェイター、ポストマン、もしくはスチュワーデスなど、性差別的な意味を含む語を用いる場合、その広告内において差別的意図のないことを示していない限り、差別を意図するものとみなされる（38条3項）。

第2部または第3部によって違法とされる差別行為をするように指示すること、またはそのような行為を実行させるもしくは実行させようと試みすることは、違法である（39条）。(i) なんらかの利益を提供するか提供することを申し出ることにより、または (ii) なんらかの不利益を前提として服従させるもしくは脅迫することによって、雇用その他の分野における差別により違法とされる行為をするよう人を誘導することは違法である（40条）。

37条～40条違反の履行確保は、機会均等委員会による手段（差別停止通告（non-discrimination notice）の交付、提訴等）に限定されている（37条、72条）。

(d) **使用者または発注元責任** 使用者により雇用される人または発注元より仕事を請け負う人によってなされた行為は（そのような行為を防止する合理的な措置を講じていることを証明できる場合を除き）、使用者または発注元の認識または承認を得て行われたか否かにかかわらず、その本人による行為と同じく、使用者または発注元によって行われたものとして取り扱われる（41条）。

(e) **機会均等委員会の設置・権限** 53条～76条において、機会均等委員会の設置およびその権限が定められている。1968年人種関係法により設けられていた苦情処理手続の失敗を踏まえて、1975年性差別禁止法（および1976年人種関係法）の草案者は、会社を調査して差別をなくすためには、行政機関による権限の行使が必要であるとして機会均等委員会（および人種平等委員会）の権限を構想していたとされる²¹⁾。機会均等委員会およびその権限の具体的内容は第2章において後述するが、機会均等委員会は、こ

21) Bob Hepple, *Equality: The Legal Framework* (2014) 183.

れまでに設置されていた差別禁止法の履行確保機構である人種関係委員会 (Race Relations Board) の権限とは異なり、調査の実施 (57条) および差別をなくすための差別停止通告の交付 (67条) 等、新たな権限が付与された。

(f) 労使審判所の裁判権 1965年・1968年人種関係法では、第2部において違法とされる差別行為 (雇用分野における差別) についての法違反に対する提訴権が個人に与えられていなかったが、1975年性差別禁止法では、労使審判所への提訴権が個人に与えられた (63条)。労使審判所は、救済として、申立人および被申立人の権利を明らかにする命令、当該申立てに係る差別行為が申立人に与える不利益を阻止・軽減する目的で、所定期間内に被申立人が講ずべき措置の勧告を行うことができる (65条)。

2 1976年人種関係法

(1) 制 定 過 程

コモン・ロー上、人種差別は、性差別と同様に、契約自由の問題であり、使用者は、人種を理由として採用を拒否したり、解雇したりすることができると考えられていた²²⁾。人種差別禁止法を整備する契機となったのは、大規模な移民のイギリスへの流入にある。1976年人種関係法の制定前、カリブ海地域およびインド亜大陸からの移民に広がっていた差別に反対する運動への労働党による対応として²³⁾、1965年人権関係法が制定されていた。1965年人権関係法は、ホテル、レストラン、劇場、映画館、公共交通機関等の公共の場における直接人種差別を禁止した (1条)。また、1965年人種関係法によって、差別禁止法の履行確保機構として、はじめて人種関係委員会が設置された (2条)。その後、1968年人種関係法により、直接人種差別禁止の対象が、公共の場から雇用分野へと拡大された。

1965年人種関係法では、肌の色、人種、出自を理由として差別されたと

22) *Allen v Flood* [1898] AC 1 172.

23) *Hepple* (n 21) 11.

しても、法違反を理由として裁判を起こすことはできず、まずは、地方調停委員会（local conciliation committees）による調停を経なければならなかった（2条3項）。そして、調停によっても差別を是正できない場合にはのみ、人種関係委員会が民事訴訟（当該個人に対する人種を理由とした差別に係る訴訟）を行うことができた（2条、3条）。差別行為があるというだけでなく、当該差別行為をする者によりその行為が繰り返されそうであるという場合においてのみ、裁判所は、そのような状況を是正するために差止命令（injunction）を出すことができた（3条1項）。1968年人種関係法では、法の対象を雇用に拡大するにあたり、人種関係委員会、地方調停委員会、または国務大臣に、雇用差別に関する申立てを被差別者が行った場合、国務大臣はまず、その差別が行われている会社において、その申立てを処理する適切な苦情処理機構があるか否かを判断し、それがあれば、当該機構に調査を求めるものと規定されていた（付則2）。このような履行確保手段は、当時、労使関係において支配的であった集团的レッセフェールに調和するものであったと指摘されている²⁴⁾。TUC および CBI はともに、労使関係における人種差別について法的介入を完全に排除することを支持していた²⁵⁾。実際に、差別を対処するための最終手段となる人種関係委員会による民事訴訟はほとんど活用されなかったとされる²⁶⁾。

1965・1968年人種関係法は、人種を理由とした直接差別を禁止するもので、間接差別を禁止していなかったこと、ならびに、会社内の苦情処理機構は会社により管理されていることから、差別に適切に対処できていなかったこと、会社内の苦情処理機構が機能しない場合にしか、人種関係委員会はその権限を行使できなかったこと等の問題点が指摘されていた²⁷⁾。

このような1965・1968年人種関係法の履行確保規定における欠点から、

24) *ibid* 12.

25) Bob Hepple, *Race, jobs and the law in Britain* (Penguin Books, 2nd, 1970) 170 and ch 8.

26) Hepple (n 21) 12.

27) Bob Hepple, 'Agency Enforcement of Workplace Equality' in Linda Dickens (ed), *Making Employment Rights Effective* (Oxford and Portland, Oregon, 2012) 51.

前述の1975年性差別禁止法では、既存の差別禁止法であった1965・1968年人種関係法に依拠せず、1975年性差別禁止法の履行確保において異なるアプローチが採用された（詳細は、第2章において後述する）²⁸⁾。そして、1976年人種関係法に先立って、既に制定されていた1975年性差別禁止法の履行確保アプローチを人種関係法の分野にも適用するために、労働党政府により、1976年人種関係法が制定された。1976年人種関係法は、1965・1968年人種関係法により設置されていた人種関係委員会を、人種平等委員会に置き換えて、新たな権限を付与した。以下、1976年人種関係法の内容を整理する。

(2) 内 容

1976年人種関係法は、雇用だけでなく、非雇用分野における人種差別も禁止するとともに、同法により禁止される差別行為（直接差別、間接差別、報復等）を第1部および第4部に規定している。雇用分野における人種差別の禁止は第2部に、非雇用分野における人種差別の禁止は第3部および第5部に、例外規定は第6部に、1976年人種関係法の履行確保機構である人種平等委員会の設置・権限は第7部に、労使審判所の裁判権は第8部にそれぞれ規定されている。以下、第1部、第2部、第4部、および第8部を中心に、1976年人種関係法の内容を整理し、人種平等委員会の設置・権限に関する第7部の内容は、第2章において後述する。

(a) 1976年人種関係法により禁止される行為 1条は、「人種的な理由 (racial grounds)」による直接差別と間接差別を規定する。すなわち、人種的な理由によって、人 (A) を他者 (B) より不利に処遇 (直接差別) する、または、Bに適用される人種以外の条件をAに等しく適用する場合であっても、(i) その条件を満たすAの該当する「人種グループ (racial group)」の割合がBの該当する人種グループの割合よりはるかに少なく、

28) Home Office, *Racial Discrimination* (White Paper, Cmnd 6234, 1975) para 48.

(ii) その条件を満たすことが、人種、国籍、出自に関連せず正当であると証明できない場合で、かつ (iii) その条件を満たさないゆえに、Aに不利益を与えている場合は、Aに対して差別（間接差別）するものとして禁止する（1条1項）。また、人種的な理由から、AをBと隔離することは、AをBよりも不利に処遇するものとされ、禁止される（1条2項）。人種的な理由とは、肌の色、人種、または出自を意味し、人種グループは、肌の色、人種、または出自により特徴づけられる人の集団を意味する（3条）。2条は、1976年人種関係法に基づく訴訟手続、同訴訟手続に係る証拠もしくは情報の提供等を理由として、差別者（A）が、その被差別者（B）を他者より不利に処遇する場合、AはBに対して（報復により）差別するものとして禁止する。

(b) 雇用分野における（求職者および労働者に対する）人種差別 (i) 募集、(ii) 採用において、特定の人種グループに対して差別することは違法な差別行為となる（4条1項）。また、(イ) 雇用条件において、(ロ) 昇進、異動、職業訓練、またはその他福利厚生において、差別することは違法な差別行為となる（4条2項）。さらに、(ハ) 解雇することもしくはその他の不利益を与えることによって、その労働者を差別することは違法な差別行為となる（4条2項）。もっとも、特定の人種グループであることが、職務を遂行する上で特に必要がある場合において、人種グループ間で差別を行うことは、違法な差別行為とはならない（5条）。

また、1976年人種関係法は、人種を理由とした使用者による労働者もしくは求職者に対する差別だけでなく、発注元による請負労働者に対する差別も禁止する（7条）。さらに、民営職業斡旋事業者による差別も禁止する（14条）。

(c) 差別的慣行・広告・指示・圧力 1975年性差別禁止法と同じく、1976年人種関係法は、28条～31条において、差別的慣行・広告・指示・圧力を違法行為と定める。28条～31条違反の履行確保は、人種平等委員会による手段に限定されている（1976年人種関係法28条3項、63条）。

(d) 使用者または発注元責任　使用者により雇用される人または発注元より仕事を請け負う人によってなされた行為は（そのような行為を防止する合理的な措置を講じていることを証明できる場合を除き）、使用者または発注元の認識または承認を得て行われたか否かにかかわらず、その本人によるものと同じく、使用者または発注元によって行われたものとして取り扱われる（32条）。

(e) 人種平等委員会の設置と権限　43条～69条において、人種平等委員会の設置およびその権限が定められている。人種平等委員会およびその権限の具体的内容は第2章において後述するが、人種平等委員会は、機会均等委員会と同じく、調査の実施（48条）および差別をなくすための差別停止通告の交付（58条）等の権限が付与された。

(f) 労使審判所の裁判権　1975年性差別禁止法と同じく、1976年人種関係法では、第2部において違法とされる差別行為（雇用分野における差別）についての法違反に対する労使審判所への提訴権が個人に与えられている（54条）。

3 1995年障害者差別禁止法

(1) 制 定 過 程

イギリスでは、1944年障害者（雇用）法（Disable Persons (Employment) Act 1944）と1945年障害者（雇用）法（北アイルランド）（Disable Persons (Employment) Act (Northern Ireland) 1945）において、使用者にその雇用する者の3%まで障害者を雇用することを義務づける割当雇用制度が導入されていた。しかし、障害者の側から、①過度な保護介入（paternalism）に対する批判があり、障害者の平等権保障および自立支援が要請されていたこと、②割当雇用制度には強制力がなく、また障害者自身による利用率の低さゆえに、同制度が機能していなかったこと、③アメリカにおける障害者の差別禁止を定める1990年障害のあるアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990）の制定に刺激を受けて、イギリスにおいても同様

の法律を制定させるために16人ほどの議員立法案が提出されていたことを背景として²⁹⁾、保守党政府は、「障害者差別禁止法案」を提出した。法案審議過程において、同法案における20人未満の労働者を雇用する使用者の適用除外や履行確保機構の未設置等に批判が生じたが³⁰⁾、この点を変更することなく、保守党政府は1995年障害者差別禁止法を制定した。

1995年障害者差別禁止法では、1944年障害者（雇用）法において規定されていた割当雇用制度を廃止して、その代わりに、求職者および労働者に対する障害者であることを理由とする差別を禁止した。その後、労働党政権時、1999年障害者権利委員会法（Disability Rights Commission Act 1999）により、1995年障害者差別禁止法の履行確保機構として、障害者権利委員会が設置された。障害者権利委員会は、機会均等委員会および人種平等委員会の権限にならって設置された。

(2) 内 容

1995年障害者差別禁止法³¹⁾は、雇用だけでなく、非雇用分野における障害者差別も禁止している。障害および障害者を第1部において定義し、雇用分野における障害者差別の禁止およびその履行確保手段（労使審判所の裁判権）は第2部に、非雇用分野における障害者差別の禁止は第3～5部に、国務大臣の諮問機関の設置およびその権限は第6部にそれぞれ規定さ

29) Hepple (n 21) 13.

30) 1995年障害者差別禁止法の法案審議過程、割当雇用制度の具体的な内容は、鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用（一）～（二・完）」島大法学40巻4号（1997年）39-85頁、41巻2号（1997年）49-82頁を参照。

31) 1995年障害者差別禁止法は、EU 雇用指令を実施するために制定された2003年障害者差別禁止法（修正）規則（The Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003）により改正された。例えば、同規則は、1995年障害者差別禁止法5条1項の差別の定義を再定義（3A条）し、さらに差別行為の一形態として新たにハラスメントを定義した（3B条）。2003年障害者差別禁止法（修正）規則による1995年障害者差別禁止法の改正内容は、鈴木隆「イギリス雇用差別禁止法の再編（四）」島大法学48巻4号（2004年）117頁以下を参照。

れている。以下、第 1 部、第 2 部、および第 6 部を中心に、1995 年障害者差別禁止法の内容を整理し、障害者権利委員会の設置・権限に関する内容は、第 2 章において後述する。

(a) 「障害」の定義 1 条 1 項は、人が、「通常の日常活動 (normal day-to-day activities)」を遂行する能力に、実質的かつ「長期的に」不利な影響を及ぼす身体的もしくは精神的損傷 (impairment) をもつ場合、その者は「障害」をもつと規定する。「障害者」は、障害をもつ人を意味する (1 条 2 項)。通常の日常活動とは、歩行、運動技能、言語力・聴力・視力、記憶力・集中力・学習能力・理解力、危険察知能力等、付則 1 に規定されているものを意味する。長期的に不利な影響は、(i) 損傷の影響が少なくとも 12 ヶ月継続している、(ii) 少なくとも 12 ヶ月継続する見込みがある、もしくは (iii) その損傷が固定または永続している状態である場合を意味する (付則 1)³²⁾。1995 年障害者差別禁止法第 1 部 (障害)、第 2 部 (雇用分野における障害者差別)、および第 3 部 (非雇用分野における障害者差別) は、過去に障害をもっていた人にも、今現在の障害をもっている人に適用されるのと等しく適用される (2 条 1 項)。

(b) 雇用分野における (求職者および労働者に対する) 障害者差別 (i) 募集、(ii) 採用決定において、障害者に対して差別することは違法な差別行為となる (4 条 1 項)。(イ) 雇用条件において、(ロ) 昇進、異動、もしくは職業訓練、またはその他福利厚生において、差別することは違法な差別行為となる (4 条 2 項)。さらに、(ハ) 解雇することもしくはその他の不利益を与えることによって、雇用する障害者を差別することは違法な差別行為となる (4 条 2 項)。

1995 年障害者差別禁止法は、直接差別を違法行為として規定するとどまり、1975 年性差別禁止法および 1976 年人種関係法とは異なり、間接差別

32) 1996 年障害者差別 (障害の定義) 規則 (The Disability Discrimination (Meaning of Disability) Regulations 1996) 4 条は、放火癖、盗癖、身体的・性的に他人を虐待する癖、露出症、窃視症は損傷に該当しないと規定する。

を違法行為として規定していない。ただし、1995年障害者差別禁止法は、使用者が、障害者の障害に関連する理由で、障害者を不利に処遇する場合で、かつ使用者が、当該処遇が正当であることを証明できない場合を、関連差別として禁止する（5条1項）。

また、障害者に関して使用者に課された合理的調整義務（6条）を遵守できない場合で、かつその義務の不遵守が正当であることを証明できない場合も、使用者は障害者に対して差別するものとする（5条2項）。

さらに、1995年障害者差別禁止法は、障害を理由とした使用者による労働者もしくは求職者に対する差別だけでなく、発注元による請負労働者に対する差別も違法な差別行為として禁止する（12条）。加えて、使用者により雇用される人または発注元より仕事を請け負う人によってなされた行為は（そのような行為を防止する合理的な措置を講じていることを証明できる場合を除き）、使用者または発注元の認識または承認を得て行われたか否かにかかわらず、その本人によるものと同じく、使用者または発注元によって行われたものとして取り扱われる（58条）。

(c) 使用者の合理的調整義務 (duty of employer to make adjustments)

1995年障害者差別禁止法では、1975年性差別禁止法や1976年人種関係法とは異なり、障害者に対する使用者の合理的調整義務が規定されている。障害者に対する差別是正のためには、性差別や人種差別に係る法律のように不利益な取り扱いを禁止するだけでは足りず、身体的・精神的障害による制限を克服するための合理的な措置が必要であるとして、使用者の合理的調整義務が導入された³³⁾。使用者の合理的調整義務とは、(i) 使用者によって設けられた仕組みもしくは(ii) 使用者が占有する施設の物理的特徴が、障害者に、障害のない者と比較して実質的に不利益を及ぼす場合、その影響をもつ仕組みもしくは特徴を防ぐために、あらゆる状況において、合理的な措置を講ずる義務である（6条1項）。(i)は、① 雇用する者を決

33) Lord Mackay of Ardbrecknish, HL Deb 22 May 1995, vol 564, col 885.

定する仕組み、②雇用、昇進、異動、訓練、その他福利厚生についてのみ適用される（6条2項）。6条1項を遵守するために、障害者に関して使用者が講ずることのできる例として、施設の調整、障害者の労働時間の変更、障害者の配置転換等が挙げられている（6条3項）。また、6条1項を遵守するために、使用者が講ずる具体的な措置が合理的か否かを判断する際に、考慮に入れるべき要素として、とりわけ、(イ)その措置を講ずることが当該不利益な影響を防ぐ程度、(ロ)使用者がその措置を講ずることが実行可能である程度、(ハ)その措置を講ずることによって被る経済的その他の負担とその措置を講ずることが使用者の活動に支障を来す程度、(ニ)使用者の財務状況、(ホ)その措置を講ずることに関して使用者の利用できる資金その他の援助が挙げられている（6条4項）。

(d) 差別的広告・指示・圧力 1995年障害者差別禁止法は、16B条および16C条において、差別的広告・指示・圧力を違法な差別行為と定める。16B条および16C条違反の履行確保は、障害者権利委員会による手段に限定されている（17B条）。

(e) 労使審判所の裁判権 1995年障害者差別禁止法は、1975年性差別禁止法および1976年人種関係法と同じく、第2部（雇用分野における差別）において違法とされている差別行為についての法違反に対する労使審判所への提訴権を個人に与えている（8条）。1999年障害者権利委員会法において、障害者権利委員会の設置と権限が規定されるまでは、1995年障害者差別禁止法の履行確保手段は、個人による提訴に限定されていた。

(f) 全国障害審議会 1995年障害者差別禁止法50条において、「全国障害者審議会（National Disability Council）」の設置およびその権限が規定された³⁴⁾。全国障害者審議会は、1975年性差別禁止法および1976年人種関係法に基づいて設置された機会均等委員会や人種平等委員会とは異なり、1995年障害者差別禁止法に係る履行確保権限のない機構である。全国障害者審

34) 全国障害者審議会は、1999年障害者権利委員会法により障害者権利委員会が設置された際に廃止された（1999年障害者権利委員会法1条）。

議会は、自らもしくは国務大臣による要請を受けて、(i)障害者に対する差別の解消に関する問題、(ii)障害者に対する差別を軽減もしくは除去する見込みのある措置、(iii)1995年障害者差別禁止法の施行に関する問題について、国務大臣に助言を行う権限を有する（50条）。

以上のように、2006年平等法が制定されるまで、性別、人種、および障害を理由とした差別を禁止する法律は、それぞれ別個に制定されていた。1965年人種関係法においてはじめて、人種差別を禁止する法律の履行確保機構として人種関係委員会が設置され、その後、1975年性差別禁止法および1976年人種関係法において、現行の履行確保機構の原型となる履行確保機構が設置された。また、1995年障害者差別禁止法の制定時には履行確保機構が設置されなかったが、1999年、労働党政権時に履行確保機構が設置された。もっとも、イギリスにおける差別禁止法は、その対象が、人種、性別、および障害に限定されており、年齢、宗教もしくは信条、および性的指向等は対象外であったこと、また、履行確保機構が分立しており、かつその権限等が不整合であったことを背景として、差別禁止法の改正への国際的および国内的プレッシャーがあったとされる³⁵⁾。そこで、以下では、差別解消を目的として設けられた既存の委員会を廃止・統合する委員会として、平等・人権委員会を設置した2006年平等法および既存の各差別禁止法を統合した2010年平等法の制定過程および内容を整理する。

第2節 現行の差別禁止法

1 2006年平等法

(1) 制定過程

1997年総選挙前に、雇用分野における差別禁止法を研究していた労働法

35) Bob Hepple, Mary Coussey, and Tufyal Choudhury, *Equality: A New Framework: Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation* (HART PUBLISHING, 2000) ch 1.

学者であるボブ・ヘップル (Bob Hepple) および貴族院議員であるレスター卿 (Lord Lester of Herne Hill QC) 率いる小グループは、既存の差別禁止法の問題点を指摘し、新たな法制度のあり方を提案する報告書³⁶⁾を作成し、総選挙後に、内務大臣等に対して、差別禁止法の再検討を提案した³⁷⁾。同報告書では、単一の平等法が制定されるべきであること、既存の委員会を統合して1つの委員会を設置すべきであること等、計53の勧告が作成され³⁸⁾、その内容が労働党政府により支持されていたとヘップルは指摘していたが³⁹⁾、2002年10月になるまで、法改正の具体的な動きは生じなかった。

2000年代に入り、EU 雇用指令の国内実施のために、性的指向、宗教もしくは信条、年齢を理由とする差別を違法とする規則の制定が求められた。差別理由に応じて法律がそれぞれ制定されるようになったために⁴⁰⁾、差別禁止法の制度体系が複雑化していた。そして、性的指向、宗教もしくは信条、年齢を理由とした差別を新たに禁止する中で、それぞれに新たな履行確保機構を設置することは制度をより複雑にすると指摘されていた⁴¹⁾。

政府機関と、人種平等委員会、機会均等委員会、障害者権利委員会等との議論においても、各委員会は、委員会の統合を支持しており⁴²⁾、統合が、差別、とりわけ差別理由が複合している差別 (multiple discrimination :

36) *ibid.*

37) Hepple (n 21) 3-4.

38) Hepple, Coussey, and Choudhury (n 35).

39) Hepple (n 21) 4.

40) EU 指令を実施するために制定された国内法である、2003年雇用平等 (性的指向) 規則および2003年雇用平等 (性的指向) (修正) 規則、2003年雇用平等 (宗教または信条) 規則および2003年雇用平等 (宗教または信条) (修正) 規則、ならびに2006年雇用平等 (年齢) 規則の内容は、鈴木隆「イギリス雇用差別禁止法の再編 (一) ～ (六)」島大法学48巻1～4号 (2004年)、49巻4号 (2006年)、50巻3・4号 (2007年) を参照。

41) Hepple, Coussey, and Choudhury (n 35) para 2.88.

42) もっとも、障害者権利委員会からは、委員会の統合が、女性または人種など、相対的に活動的なグループが、その他のグループの利益を圧倒することにより、既存の委員会の権限を弱めるのではないかという見解も生じていたとされる (Hepple (n 21) 179)。

以下、「複合差別」とする。）に対する効果的な手段を提供できると指摘していた⁴³⁾。そこで、政府は、2002年10月、単一の平等委員会を設置することの実現可能性を問うために意見聴取（consultation）⁴⁴⁾を行った。意見聴取では、各差別禁止法に関する既存の委員会の統合の有効性や委員会の権限のあり方等が問われた⁴⁵⁾。その回答において、委員会の統合について多数の支持が得られた結果、2003年10月30日、政府は、差別禁止法についての単一の平等委員会（Commission for Equality and Human Rights）⁴⁶⁾を設置する旨を発表するとともに、2004年5月、労働党政府は、白書⁴⁷⁾において、単一の平等委員会の利点、役割、任務、および権限に関する政府の詳細な提案を示した（平等・人権委員会の設置過程は第2章において後述する）。

2006年平等法により、差別を解消するために設けられていた既存の委員会である、機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会を廃止・統合する委員会として、平等・人権委員会が設置された。平等・人権委員会は、1970年同一賃金法、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、1995年障害者差別禁止法、2006年平等法第2部（非雇用分野における宗教もしくは信条を理由とした差別禁止）、2006年平等法第3部に基づいて制定される規則（非雇用分野における性的指向を理由とする差別を禁止する規則）、2003年雇用平等（性的指向）規則、2003年雇用平等（宗教もしくは信条）規則、および2006年雇用平等（年齢）規則を管轄法令とする。上記法律および規則

43) DTI, *Equality and Diversity: Making it Happen-Consultation on future structures for equality institutions* (2002) part 5.

44) イギリスの政策決定過程において、予定されている政策や法律に対する専門家、利害関係団体、一般大衆からの意見を照会する制度である（明渡将「英国の政治・行政制度と政治的任用者（五）」自治研究81巻9号（2005年）104頁）。

45) DTI (n 43).

46) 2006年平等法は、Commission for Equality and Human Rights として単一の委員会を設置したが、委員会自身が、これを Equality and Human Rights Commission に改名した（Hepple (n 21) 177 note 2）。

47) DTI, *Fairness for all: a new commission for equality and human rights* (White Paper, Cm 6185, 2004) para 1.1.

は、2010年平等法により統合されたため、2010年以降、平等・人権委員会は、2010年平等法を管轄法令とする。上記法律および規則が、2006年平等法の制定時に統合されなかったのは、政府は、単一の平等委員会が設置された後、その委員会により既存の制定法を再検討させるとしたためであったとされる⁴⁸⁾。

(2) 内 容

2006年平等法第1部(1～43条)ならびに付則1、2、および3は、平等・人権委員会の設置、任務、一般的権限、履行確保権限を規定する。

第2部(44～80条)は、非雇用分野における「宗教もしくは信条」を理由とした差別の禁止を規定した。第3部(81、82条)は、非雇用分野における「性的指向」を理由とした差別の禁止を規定する規則を国務大臣が制定できると規定した(規則内において罰則を定めることも可能である)。雇用または職業訓練の分野における性的指向および宗教もしくは信条を理由とする差別は、すでに2003年雇用平等(宗教または信条)規則と2003年雇用平等(性的指向)規則により違法とされている。第4部(83～90条)は、1975年性差別禁止法第三部(非雇用分野における差別)に新たな規定を挿入した。第5部(91～95条)および付則4は、既存の法律の廃止等を規定した。

2 2010年平等法

(1) 制 定 過 程

2005年2月、労働党政府は、総選挙マニフェストにおいて、「すべての人を平等に扱うよう促進し、差別に対処する平等委員会の設置」と「平等立法を現代化・簡易化する単一の平等法の制定」を公約した⁴⁹⁾。前者は、2006年平等法による平等・人権委員会の設置により果たされた。

2007年6月、後者(「平等立法を現代化・簡易化する単一の平等法の制定」)

48) Hepple (n 21) 5.

49) Labour Party, *Britain forward not back* (Labour Party manifesto, 2005) 112.

のために、平等法において禁止されるべき差別事由や差別形態等の提案およびその是非を問う意見聴取が実施された⁵⁰⁾。意見聴取の結果を受けて、政府は、2009年4月に下院に平等法案を提出した。複数の修正を経て、2010年4月に国会で可決され、女王の裁可を受け、2010年平等法は2010年10月から施行された。

(2) 内 容

2010年平等法は、雇用だけでなく、非雇用分野における差別も禁止しており、全16部、全218条、28付則から構成されている。また、2010年平等法には、国会の承認を得たものではないが、同法の目的を説明し、法律に関する専門的な知識を持たない者にも理解を促すために、注釈（Explanatory Notes）が付されている。

2010年平等法では、差別禁止事由や禁止行為等の一般的規定が第2部に、雇用分野における差別禁止が第5部に、非雇用分野における差別禁止が第3部、第4部、第6部、第7部に、2010年平等法の履行確保手段が第9部にそれぞれ規定されている。以下、第2部、第5部、および第9部を中心に、2010年平等法の内容を整理する。

(a) 差別禁止事由 2010年平等法は、年齢、障害、性転換、婚姻・シビルパートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向という9つの保護特性を理由とした差別を禁止している（4条）。

(b) 禁止行為・合理的調整義務 違法な差別行為として、直接差別（13条）、結合差別（combined discrimination）（14条）⁵¹⁾、間接差別（19条）、ハラ

50) 平等法に規定されるべき内容の提案を示した文書、Department for Communities and Local Government, *Discrimination Law Review: A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain* (Consultation paper, 2007) と同時期に、長期にわたり継続されている差別の原因を明らかにし、実現可能な勧告を行う文書、*Equalities Review: Fairness and Freedom: The Final Report of the Equalities Review* (2007) も公表された。

51) 結合差別とは、2つの保護特性の結合を理由として、Aが、これらの保護特性のいづれ

メント (26条)⁵²⁾、報復 (27条)⁵³⁾を規定する。また、1995年障害者差別禁止法において規定されていた、障害者に対する合理的調整義務 (20条 1項)⁵⁴⁾を規定する。

(c) 雇用⁵⁵⁾分野における(労働者・求職者に対する)差別 使用者(A)は、他者(B)に対して、(i)雇用する者を決定する目的のためにAが設けた仕組みにおいて、(ii) AがBを雇用する条件において、(iii) Bを雇用しないことによって、差別または報復的取り扱いをしてはならない (39条 1項、3項)。使用者(A)は、Aの労働者(B)に対して、(イ) Bの雇用条件について、(ロ)昇進、異動、職業訓練、またはその他福利厚生において、(ハ) Bを解雇す

ゝれも有していない者を処遇するより不利にBを処遇する場合、AはBに対して差別するものとする (14条 1項)。Bは、Bに対するAの処遇が、個々の差別事由を理由とした直接差別であることを証明する必要はない (14条 3項)。結合差別は、2つ以上の複数の保護特性を理由とする差別(交差差別)の一類型であり、2010年平等法は2つの保護特性を理由とする直接差別のみを禁止する(交差差別については、浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』(有斐閣、2016年) 550-553頁を参照)。2024年3月時点において、14条は未施行のままである。

52) ハラスメントは、保護特性に関係して、人(A)が、望まれない行為(unwanted conduct)を行う場合で、かつその行為が、(i)他者(B)の尊厳を侵害するまたは(ii) Bに脅威的、敵意的、屈辱的、もしくは攻撃的環境を作り出す目的もしくは効果を有する場合を意味する(26条)。ハラスメントの禁止は、2010年平等法が制定される前においても、性差別については1975年性差別禁止法の2005年改正(4A条)により、人種差別については1976年人種関係法の2003年改正(3A条)により規定されていた。

53) 報復は、2010年平等法に基づく訴訟手続、同訴訟手続に係る証拠もしくは情報の提供等を理由として不利益を与える場合を意味する(27条)。

54) 合理的調整義務は、(i)規定、基準、もしくは慣行が、非障害者と比較して、障害者に実質的な不利益を与える場合、その不利益を避けるために講じるべき合理的な措置をとること、(ii)建物のデザインもしくは構造に起因する特徴、建物の出入口の特徴等の物理的特徴(physical feature)が、非障害者と比較して、障害者に実質的な不利益を与える場合、その不利益を避けるために講じるべき合理的な措置をとること、(iii)補助がなければ、非障害者と比較して、障害者に実質的な不利益を与える場合、その補助を提供するために講ずべき合理的な措置をとること、から構成される(20条 2～5項)。

55) 雇用は、雇用契約(contract of employment)もしくは見習契約、または非代替的に仕事もしくはサービスを提供する契約に基づく雇用、政府機関等における雇用を意味する(83条 2項)。

ることによって、(二) Bにその他の不利益を与えることによって、差別または報復的取扱いしてはならない（39条2項、4項）。使用者（A）は、雇用において、Aの労働者もしくは求職者（B）に対してハラスメントを行ってはならない（40条）。また、使用者による労働者もしくは求職者に対する差別行為だけでなく、発注元による請負労働者に対する差別行為も禁止する（41条）。さらに、民営職業斡旋事業者による差別行為も禁止する（55条）。

(d) 使用者または発注元責任 2010年平等法は、雇用だけを対象としていないことから、違法な差別行為の責任主体は、基本的にはその行為者となるが、雇用分野においては、使用者の労働者または発注元より仕事を請け負う人によってなされた2010年平等法に反する行為は（そのような行為を防止する合理的な措置を講じていることを証明できる場合を除き）、使用者または発注元の認識または承認を得て行われたか否かにかかわらず、当該労働者の契約当事者である使用者または発注元によって行われたものとして取り扱われ、使用者または発注元は、自己の雇用する労働者による違法な差別行為の責任を負う（109条1～3項）。もっとも、使用者が、自己の雇用する労働者による違法な差別行為を防止するために、合理的な措置を講じている場合には、使用者責任を問われない（109条4項）。

(e) 雇用審判所・司法救済 2010年平等法第5部違反に係る申立ては、雇用審判所（employment tribunals）が管轄権を有する（120条）。雇用審判所は、当該申立てに係る事項について、申立人および被申立人の権利を明らかにする、被申立人が申立人に賠償金を支払う命令を行う、適切な勧告を行うことができる（124条2項）。適切な勧告とは、当該申立てに係る事項において申立人に与える不利益な影響を取り除くまたは軽減する目的で、所定期間内に被申立人が所定の措置を講ずる勧告をいう（124条3項）。

第3節 小 括

イギリスでは、アメリカ法およびEU法の影響を受けて、1970年同一賃金法、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、1995年障害者差別禁止

法、2003年雇用平等（宗教もしくは信条）規則、2003年雇用平等（性的指向）規則、2006年雇用平等（年齢）規則といった差別禁止法がそれぞれ制定された結果、制度体系が複雑化していた。そこで、2010年平等法により包括的な差別禁止法が導入されるに至った。

日本における雇用差別に関する法規制と比較すると、2010年平等法には、主として、以下の特徴がある。第一に、2010年平等法は、雇用分野において、募集・採用から退職に至るまで、年齢、障害、性転換、婚姻・シビルパートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向を理由とした差別を禁止する。第二に、2010年平等法は、直接差別だけでなく、年齢、障害、性転換、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向に係る間接差別およびハラスメントも禁止する。第三に、ハラスメントは、人（A）が、望まれない行為をする場合で、かつその行為が、(i) 他者（B）の尊厳を侵害するまたは (ii) B に脅威的、敵意的、屈辱的、もしくは攻撃的環境を作り出す目的もしくは効果を有する場合（26条）と定義されており、実害を要件とするものではない。第四に、本稿の執筆時点（2024年3月）では施行されていないが、結合差別を違法な差別行為として禁止する。第五に、2010年平等法の雇用に係る法規定において、違法な差別行為に責任を負うのは、実際に差別行為を行った本人だけでなく、その使用者または発注元も含まれる（110条）。第六に、雇用審判所による司法救済は、金銭的な救済を行うだけでなく、申立人および労働者の権利確認ならびに申立人に与える不利益な影響を取り除くまたは軽減する措置の勧告を行うことも可能である（124条）。具体例としては、平等機会ポリシーを導入する勧告、ハラスメントポリシーがさらに有効に実施されるように求める勧告、平等機会およびハラスメントまたは苦情処理を取り扱う委員会を設置する勧告、従業員を再教育する勧告、従業員の異動・昇進に用いる選考基準を公表する勧告が注釈において挙げられている。

以上のような特徴を有する2010年平等法について、同法の履行確保手段に主眼を置く本稿において注目すべき点は、司法を通じた救済が、差別事

案における当事者間の力の不均衡ならびに司法手続において生ずる時間的・経済的・精神的負担および複雑性から、個人の権利救済において必ずしも実効的な手段にはならないということにある⁵⁶⁾。行政を通じた救済として、2010年平等法の制定に先駆けて、2006年平等法により、平等・人権委員会の設置およびそれによる履行確保手段が規定されている。平等・人権委員会は、既存の委員会である、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会を廃止・統合するとともに、履行確保機構が設置されていなかった、2003年雇用平等（性的指向）規則、2003年雇用平等（宗教もしくは信条）規則、および2006年雇用平等（年齢）規則を管轄する履行確保機構として設置された。次章では、差別禁止法に係る履行確保機構の歴史の変遷、権限、および履行確保活動の内容をそれぞれ整理する。

第2章 差別禁止法の履行確保機構の歴史の変遷

イギリスでは、2010年平等法の履行確保機構として、平等・人権委員会が設置されている。平等・人権委員会は、2006年平等法によって設置され、2007年10月1日よりその運用が開始された。

平等・人権委員会が設置されるまでは、性別、人種、障害を理由とした差別を禁止する各法律の履行確保機構として、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会がそれぞれ設置されていた。平等・人権委員会は、この3つの委員会を統合するとともに、これまで履行確保機構が設置されていなかった、2003年雇用平等（宗教もしくは信条）規則、2003年雇用平等（性的指向）規則、および2006年雇用平等（年齢）規則を管轄する履行確保機構となった。2010年以降、平等・人権委員会は、上記の法律および規則を統合するとともに、包括的に差別を禁止するために制定され

56) 同旨の指摘が、下院特別委員会においてもなされている（Women and Equalities Committee, *Enforcing the Equality Act: the law and the role of the Equality and Human Rights Commission* (HC 1470, 2019) para 12)。

た2010年平等法の履行確保機構となった。平等・人権委員会の権限は、上記3つの委員会の権限をモデルとするとともに、さらなる権限が与えられている。

近年、とりわけ2018年前後から、労働関連法制の履行確保に関する履行確保機構（行政機関）のあり方が議論されている中、2010年平等法の履行確保に関する平等・人権委員会のあり方を再検討すべきであるとする指摘が、とりわけ下院に設置された特別委員会から生じている⁵⁷⁾。平等・人権委員会による2010年平等法の履行確保における現行法上の課題を明らかにするために、本章では、平等・人権委員会の権限およびその権限の行使状況を整理する。第1節では、平等・人権委員会の設置およびその権限に影響を及ぼした機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会の設置過程および権限を整理する。

第1節 2010年平等法以前の差別禁止法の履行確保機構

1 各委員会の設置過程と構成

1975年性差別禁止法によって機会均等委員会が、1976年人種関係法によって人種平等委員会が、1999年障害者権利委員会法によって障害者権利委員会が、それぞれ設置された。機会均等委員会は性別を理由とする差別行為を禁止する1970年同一賃金法および1975年性差別禁止法を、人種平等委員会は1976年人種関係法を、障害者権利委員会は1995年障害者差別禁止法を、それぞれ管轄する。

上記の機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会が設置されるまでに、差別禁止法の履行確保機構として、人種を理由とした差別を禁止する1965・1968年人種関係法により人種関係委員会が設置されていた。しかし、人種関係委員会は、差別行為が生じた会社内の苦情処理機構によってはその問題を処理できない場合もしくはそのような苦情処理機

57) ibid.

構が存在しない場合にしか、その権限（申立てに係る調査、提訴等）を行使することができなかった。1965・1968年人種関係法におけるこれらの課題を考慮して、機会均等委員会の設置時には、人種関係委員会とは異なる履行確保手法がとられることとなった⁵⁸⁾。また、同時期、1965・1968年人種関係法に係る上記課題から、1965・1968年人種関係法の改正が検討されており、機会均等委員会における改良された履行確保手法と同様の手法をもつ人種平等委員会が設置された⁵⁹⁾。さらに、1995年障害者差別禁止法は全国障害審議会を設置したが、これは、機会均等委員会および人種平等委員会と異なり、法の履行確保権限を有していなかった。1995年障害者差別禁止法の履行確保機構がないことに対する批判が高まり⁶⁰⁾、1995年障害者差別禁止法にも、機会均等委員会や人種平等委員会のような履行確保機構が設置されるべきであることが指摘された⁶¹⁾。そこで、労働党政府は、1999年障害者権利委員会法を制定し、これにより障害者権利委員会が設置された。人種平等委員会および障害者権利委員会は、機会均等委員会をモデルにして設置されたため、これらの権限は類似している。

機会均等委員会と人種関係委員会はそれぞれ8～15人のメンバーによって、障害者権利委員会は10～15人のメンバーによって構成され、各委員会は、①差別を排除し、②（機会均等委員会は）男女間の機会の均等を、（人種平等委員会は）様々な人種グループ間の機会の均等および良好な関係性を、（障害者権利委員会⁶²⁾は）障害者の機会の均等を助長し、そして③そ

58) Home Office (n 7) para 24.

59) *ibid*; Home Office (n 28) para 51.

60) Jo Roll, *Disability Rights Commission Bill* [HL] (House of Commons Library Research Paper 99/43, 1999) 7.

61) Department for Education and Employment, *Promoting Disabled People's Rights: Creating a Disability Rights Commission Fit for the 21st Century* (Cmnd 3977, 1998) paras 1.5-1.8.

62) 障害者権利委員会は、①～③の義務に加えて、障害者の処遇に係る優れた取組み（good practice）を促進する観点から適切だと思われる措置を講ずる義務がある（1999年障害者権利委員会法2条1項(c)）。

それぞれの管轄法令の施行状況を注視し、国務大臣により要請される場合には各法令を改正する提案を国務大臣に行うことを任務とする（1975年性差別禁止法53条1項、1976年人種関係法43条1項、1999年障害者権利委員会法2条、付則1）。

2 各委員会の権限

以下では、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会の主たる権限を総合的に整理する⁶³⁾。

(1) 公式調査

機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会はそれぞれ、公式調査 (formal investigations)⁶⁴⁾を実施することが適切であると考えられる場合に、公式調査を実施することができ、また、国務大臣による要請がある場合には、これを実施しなければならない（1975年性差別禁止法57条、1976年

63) 本稿で整理する権限のほかに、機会均等委員会には、1975年性差別禁止法53条1項の義務を果たすために必要もしくは適切であると思われるリサーチおよび教育活動の実施について（経済的その他の）支援を行う権限（54条）、男女間で異なる処遇をする法令を注視し、国務大臣の要請にしたがってその内容を報告する権限（55条）が、人種平等委員会には、1976年人種関係法43条1項の義務を果たすために必要もしくは適切であると思われるリサーチおよび教育活動の実施について（経済的その他の）支援を行う権限（45条）等がある。また、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会にはそれぞれ行為準則を作成する権限がある（1975年性差別禁止法56A条、1976年人種関係法47条、1995年障害者差別禁止法53A条）。

64) 2010年平等法の履行確保機構である平等・人権委員会には、「公式調査」と同一の権限である「調査」権限に加えて、「審問」権限がある。1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、1999年障害者権利委員会法には、審問権限が規定されていなかったが、このような権限が行使されていたという指摘がある（Bob Hepple, 'Enforcing Equality Law: Two Steps Forward and Two Steps Backwards for Reflexive Regulation' 40 *Industrial Law Journal* 4 (2011) 328-329 and Hepple (n 21) 183）。当時の非公式の調査（現在でいう審問）では、強制手続にあたる差別停止通告を交付できない。差別停止通告は、「公式」調査によって明らかになった差別行為に対してのみ交付できる。そこで、非公式な調査とは区分するために、「公式調査」と規定されていると考えられる。

人種関係法48条、1999年障害者権利委員会法3条）。公式調査を実施するためには、まず、各委員会（または公式調査を実施するよう国務大臣に要請された場合には、国務大臣）が調査事項（terms of reference）を作成しなければならない（1975年性差別禁止法58条2項、1976年人種関係法49条2項、1999年障害者権利委員会法付則3）。調査事項の対象（以下、「名宛人」とする。）が、特定の者に限定されていない場合には、調査の実施を一般に通知しなければならない（1975年性差別禁止法58条3項、1976年人種関係法49条3項、1999年障害者権利委員会法付則3）。名宛人が特定の者に限定されており、かつ名宛人が行っていると委員会が信じるに足る（believe）違法な差別行為を調査する場合、委員会は、公式調査を実施する名宛人に対して調査を行う旨の通知を行うとともに、名宛人にその内容に係る抗弁の機会を与えなければならない（1975年性差別禁止法58条3A項、1976年人種関係法49条4項、1999年障害者権利委員会法付則3）。

また、機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会はそれぞれ、名宛人が違法な差別行為を行ったもしくは行っている可能性があると考えていると記載した通知により、公式調査のためにあらゆる者（any person）から情報の提供を求めることができる（1975年性差別禁止法59条、1976年人種関係法50条、1999年障害者権利委員会法付則3）。

公式調査の結果を考慮して、機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会はそれぞれ、（男女間、人種グループ間、障害者非障害者間の）機会の均等を促す目的で、例えば、雇用分野においてはその会社内の制度等を変更することが必要もしくは適切であると考える場合に、その会社に対してしかるべき勧告を行うことができ、また、国務大臣に対しては、法律の改正等の勧告を行うこともできる（1975年性差別禁止法60条、1976年人種関係法51条、1999年障害者権利委員会法付則3）。

（2）差別停止通告

機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会はそれぞれ、各管

轉法令における違法な差別行為（差別的慣行・広告・指示・圧力を含む。）を行っていたもしくは行っていると考える場合に、違法な差別行為に着手しないよう求める差別停止通告を、それらを行っている者もしくは行っていた者（雇用分野においては使用者と行為者）に交付することができる（1975年性差別禁止法67条、1976年人種関係法58条、1999年障害者権利委員会法4条）。ただし、各委員会は、差別停止通告を交付することを知らせるとともに、その理由を明らかにしない限り、差別停止通告を交付することはできず、また、その通知から少なくとも28日間、抗弁の機会を与え、その抗弁内容を考慮しなければならない（1975年性差別禁止法67条、1976年人種関係法58条、1999年障害者権利委員会法付則3）。

差別停止通告を交付された者は、その通告を受け取ってから6週間以内であれば労使審判所に不服申立てを行うことができる（1975年性差別禁止法68条、1976年人種関係法59条、1999年障害者権利委員会法付則3）。

差別停止通告が交付されてから5年以内に違法な差別行為が是正されていない場合、機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会はそれぞれ差止命令を行うよう裁判所に申請することができる（1975年性差別禁止法71条、1976年人種関係法62条、1999年障害者権利委員会法6条）。

(3) 差止命令の申請

機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会はそれぞれ、「永続的差別（persistent discrimination）」に対して差止命令を行うよう裁判所に申請することができる（1975年性差別禁止法71条、1976年人種関係法62条、1999年障害者権利委員会法6条）。永続的差別とは、① 差別停止通告が交付された日、または、② 労使審判所によって、違法な差別行為があったと認定された日から5年間、違法な差別行為を行わないようにするための規制を加えない限り、違法な差別行為が継続すると各委員会が考える差別を意味する（1975年性差別禁止法71条、1976年人種関係法62条、1999年障害者権利委員会法6条）。

(4) 労使審判所の裁判権

1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、1995年障害者差別禁止法は、1965・1968年人種関係法とは異なり、上記法違反の一部（1975年性差別禁止法第2部、1976年人種関係法第2部、および1995年障害者差別禁止法第2部）に対する提訴権を個人に与えたが、差別的慣行・広告・指示・圧力という違法な差別行為に係る提訴権は個人には与えられていない。

この代わりに、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会が、差別的慣行・広告・指示・圧力という違法行為に係る労使審判所への提訴権を有する（1975年性差別禁止法72条、1976年人種関係法63条、1995年障害者差別禁止法17B条）。機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会による申立ては、(a)当該違法行為が生じているか否かを認定するための申立てまたは (b)差止命令を申請するための申立てを意味する（1975年性差別禁止法72条、1976年人種関係法63条、1995年障害者差別禁止法17B条）。差止命令の申請は、差別的広告・指示・圧力という違法な差別行為を行っており、それらが規制されない限り、当該行為をさらに行う可能性があると、機会均等委員会、人種平等委員会、または障害者権利委員会が考える場合に行うことができる（1975年性差別禁止法72条、1976年人種関係法63条、1995年障害者差別禁止法17B条）。

差別的広告・指示・圧力という違法な差別行為に係る提訴権が、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会に認められている理由としては、個人による労使審判所もしくは裁判所へのこの種の申立てでは、申立ての根拠となる、当該申立人における重大な不利益の証明が難しいことならびに同一の差別的広告・指示・圧力に係る多数の申立てが別個提起されることを回避できることが挙げられている⁶⁵⁾。

差別的広告・指示・圧力という違法な差別行為については、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会に提訴権が付与されてい

65) Home Office (n 7) para 104.

るが、他方で、個人に対する違法な差別行為については、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会に提訴権が付与されていない。

委員会による提訴権に関して、機会均等委員会からは、差別は1人のみに影響を及ぼすものではなく、グループに影響を及ぼすものであることから、各個人による各申立てなくして差別を受けるグループ全体を救済するために、機会均等委員会に訴訟を行う権限を与えるべきであると考えていたという指摘がある⁶⁶⁾。また、人種平等委員会からは、訴訟を行う権限を行使できる範囲の拡大を明示的には推奨していないが、集団訴訟の提案を行っていたという指摘がある⁶⁷⁾。さらに、1999年障害者権利委員会法の法案審議過程では、上院議員により、第三読会において、「障害者権利委員会は、違法な差別行為が生じていると考える場合に訴えを提起するもしくは訴えに介入する権限を有するものとする」⁶⁸⁾という修正案が提起されていた。もっとも、この修正案に対しては、障害者権利委員会には公式調査を実施し、差別停止通告を交付する権限が与えられるため、そのような権限は必要ないとする批判、訴訟権限の付与は障害者権利委員会に特有の提案ではなく、機会均等委員会および人種平等委員会の権限の再検討にも関わる提案であり、さらなる検討を要するとする指摘、個人にある提訴権が尊重されるべきであり、行政機関が恣意的に訴訟を行い、障害者に証拠を提出させるべきではないとする批判等があり⁶⁹⁾、最終的に、同修正案は撤回された⁷⁰⁾。

66) Baroness Blackstone, HL Deb 11 March 1999, vol 598, col 388.

67) *ibid.*

68) House of Lords, *Disability Rights Commission Bill [H.L.]—Amendments to be debated in the House of Lords*, (Session 1998–99) Amendment No.5.

69) HL Deb 4 February 1999, vol 596, cols 1632–1640, 1660–1661.

70) *ibid* col 1640.

(5) 個別申立てに係る援助

労使審判所または裁判所への個人による申立てにおいて、当該申立人が、機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会に支援を申請する場合、各委員会は、その申請を審議しなければならない（1975年性差別禁止法75条、1976年人種関係法66条、1999年障害者権利委員会法7条）。そして、審議の結果、(a) 当該事案が法原則（principle）の問題を提起すること、(b) 当該事案の複雑性もしくは被申立人と比較した時の申立人の立場を考慮して、支援なく当該事案を処理することは不合理であること、または (c) その他の特別な事情を理由として、支援を行うことが適切であると考えられる場合には、機会均等委員会、人種平等委員会、障害者権利委員会は、助言等の支援を行うことができる（1975年性差別禁止法75条、1976年人種関係法66条、1999年障害者権利委員会法7条）。

(6) 協 定

障害者権利委員会は、違法な差別行為に着手する者に対する公式調査の実施や差別停止通告の交付に代替して、違法な差別行為をしないこと、契約書に記載された措置を講ずることを約する協定を違法な差別行為に着手する者と締結することができる（1999年障害者権利委員会法5条）。同協定が遵守されていない場合には、障害者権利委員会は裁判所に、協定を遵守する命令を行うよう申請することができる（1999年障害者権利委員会法5条）。

障害者権利委員会は、差別者に対立するのではなくむしろ協力することに主眼を置いていたため、公式調査の実施や差別停止通告の交付は、協定に従わない差別者に対してのみ用いるべきであり、基本的にはこれらの実施または交付は回避されるべきであると考えていたとされる⁷¹⁾。

機会均等委員会および人種平等委員会において、協定を締結する権限は明文化されていなかったが、非公式でこの権限を行使していたとされる⁷²⁾。

71) Baroness Blackstone, HL Deb 11 March 1999, vol 598, cols 406-407.

72) *ibid.*

3 各委員会による権限行使の状況

機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会はそれぞれ、公式調査を実施する権限と強制的な手続をとることのできる差別停止通告を交付する権限を有しているが、その権限行使は限定的であり、例えば、機会均等委員会は、1977年から2005年までに（雇用分野における）公式調査は11件のみであったとされる⁷³⁾。人種平等委員会は、機会均等委員会と比較して、（雇用分野における）公式調査の実施件数が高かったとされるが⁷⁴⁾、1983年以降は、年間 1 件程度しか実施されていない⁷⁵⁾。

公式調査の実施件数の低さの原因のひとつとして、公式調査の実施に係る判断基準の解釈に関する判例が挙げられる⁷⁶⁾。1982年の *Hillingdon* 事件⁷⁷⁾ および1984年の *Prestige* 事件⁷⁸⁾ において、人種平等委員会に対して、同委員会による公式調査の実施が権限外の行為（*ultra vires*）であるとする申立てが行われた。*Prestige* 事件において、貴族院は、1976年人種関係法 49条 4 項および50条 2 項 (b)（人種平等委員会が、違法な差別行為があると「信じるに足る」とき）の解釈において、人種平等委員会は、公式調査に先立って、名宛人が違法な差別行為に着手しており、かつそう考える根拠がなければならぬとした⁷⁹⁾。また、公式調査前であることを理由として、そのような根拠が希薄であるとしても、それを理由として「違法な差別行為がある」と信じるに足る」という要件を満たすとはいえないとした⁸⁰⁾。*Hillingdon* 事件においても、貴族院は、公式調査を実施するためには、名宛人による人種差別があるという「合理的な疑い」がなければならぬとした⁸¹⁾。

73) Hepple (n 27) 54.

74) *ibid.*

75) Christopher McCrudden, David J. Smith, and Colin Brown, *Racial Justice at Work* (POLICY STUDIES INSTITUTE,1991) table 3.2 and 4.2.

76) Hepple (n 27) 53.

77) *Hillingdon London Borough Council v Commission for Racial Equality* [1982] AC 779.

78) *Commission for Racial Equality v Prestige group plc* [1984] ICR 473.

79) *ibid.*

80) *ibid.*

以上のように、平等・人権委員会が設置されるまで、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会が、差別禁止法の履行確保機構として権限を行使していた。機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会には、個人に対する違法な差別行為についての提訴権は与えられていなかったが、差別的広告・指示・圧力という一部の違法な差別行為に対して、独自の権限として、各委員会自身が提訴権を有していた点に特徴がある。

第2節では、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会の権限をモデルにして設置された平等・人権委員会の設置過程および権限を整理する。

第2節 現行の差別禁止法の履行確保機構

1 設置過程および構成

2002年10月に行われた、単一の平等委員会の設置の実現可能性を問う意見聴取の結果、2003年10月30日、政府は、平等立法についての単一の平等委員会を設置する旨を発表した⁸¹⁾。2004年5月に労働党政府により発表された白書では、差別禁止法全体を管轄する単一の委員会の設置により、複合差別に対する有効な手段を提供することが可能となり、情報・助言・支援を求める個人もしくは組織にとって利用しやすく、また、ある事由による差別に措置を講ずる場合に、その他の事由による差別を改善する機会を提供できる等、単一の委員会を設置する利点が挙げられた⁸³⁾。また、単一の平等委員会の権限を検討するにあたり、既存の委員会、すなわち、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会の権限を基盤として⁸⁴⁾、違法な差別行為もしくはハラスメント行為に対する「合理的な疑い

81) *Hillingdon* (n 77).

82) DTI (n 47) para 1.1.

83) *ibid.*

84) DTI (n 47) para 3.3.

(reasonable suspicion)」がある場合に実施できる調査、違法な上記行為を停止させる差別停止通告の交付、永続的差別に係る差止命令の裁判所への申請等が提案された⁸⁵⁾。

2006年平等法により、差別禁止法の履行確保機構であった、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会を廃止・統合する委員会として、平等・人権委員会が設置された。平等・人権委員会は、1970年同一賃金法、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、1995年障害者差別禁止法、2003年雇用平等（性的指向）規則、2003年雇用平等（宗教もしくは信条）規則、および2006年雇用平等（年齢）規則を管轄法令とする（後に2010年平等法がこれらの法律および規則を統合したことにより、平等・人権委員会の管轄法令は2010年平等法となった）。

平等・人権委員会は、10人以上15人未満のメンバーによって構成され、以下の①～⑤の社会、すなわち ① 人々の能力が偏見もしくは差別によって制限されない、② 各人の人権を尊重・保護する、③ 各人の尊厳と価値を尊重する、④ 社会参加の平等な機会がある、ならびに ⑤ 多様性の理解と価値および平等・人権の尊重に基づく相互の尊重のある社会の展開を助長することを任務とする（2006年平等法3条、付則1）。また、平等・人権委員会は、平等および多様性ならびに人権の意義に関する理解を促進する、平等および多様性ならびに人権に係る優れた取り組みを助長する、機会均等を促進する、2010年平等法に基づく権利の認識と理解を促進する、2006年平等法を履行確保する、違法な差別行為を排除するために活動することを任務とする（2006年平等法8条、9条）。

2 権 限⁸⁶⁾

(1) 審 問

平等・人権委員会は、2006年平等法8条および9条に係る事項について

85) ibid paras 4.23-4.39.

86) 本稿で整理する権限のほかに、平等・人権委員会には、同委員会の義務を果たすた

審問（inquiries）を行うことができる（16条）。平等・人権委員会は審問を行う前に、審問が実施される可能性のある者に、審問事項を公開しなければならない（付則2）。例えば、2021年7月には、平等・人権委員会のウェブサイト上で、医療・ソーシャルケア（看護、介護等）部門における人種不平等に係る審問の実施およびその審問事項の内容が公開された⁸⁷⁾。審問事項としては、労働・休憩時間、懲戒制度等の職場ポリシー、訓練・昇進の状況、職場における権利に係る周知の程度が挙げられている⁸⁸⁾。審問において、平等・人権委員会は、労働者、使用者、ならびに専門家、労働組合といった利害関係者等から情報を収集している。

審問において、2010年平等法に反する差別を行っている可能性があるという疑いが生じた場合、当該審問を継続するにあたり、その差別行為に関するさらなる審議を行うことはできず（16条2項）、それを行うためには20条に基づく調査（以下の(2)を参照）を実施しなければならない。審問は、単に平等・人権委員会の設定したトピックに係る情報提供を求める聞き取り調査に過ぎない。ただし、審問中に得た情報もしくは証拠を、20条に基づく調査において使用することは可能である（16条2項）。

平等・人権委員会は、審問において明らかになった結果について報告書を公表しなければならないが、審問に係る報告書では、特定の者が違法な差別行為に着手していることを記載することはできない（16条3項）。また、平等・人権委員会は、審問の報告の一部として、または、審問において生じた問題に関して、勧告を作成することができる（付則2）。例えば、

ゝめに、情報の普及、教育もしくは訓練の提供、助言もしくは指針の提供を行う権限（2006年平等法13条）、2010年平等法により対象とされる問題に係る行為準則を作成する権限（2006年平等法14条）、法的支援として、法的助言、法定代理人等の提供を行う権限（2006年平等法28条）等がある。

87) Equality and Human Rights Commission (EHRC), 'Inquiry into racial inequality in health and social care workplaces' (9 June 2022) <<https://www.equalityhumanrights.com/en/inquiries-and-investigations/inquiry-racial-inequality-health-and-social-care-workplaces>> accessed 17 June 2023.

88) *ibid.*

2018年12月4日から2019年2月28日にかけて、イングランド、スコットランド、およびウェールズにおける大学において、職員および学生における人種ハラスメントに係る審問（具体的には、人種ハラスメントに係る経験の聞き取り）を585人の学生および378人の職員から行った⁸⁹⁾。同審問の結果として公表された報告書では、従業員の2分の1以上が人種を理由として無視されたことがあり、また従業員の4分の1以上が人種差別的な誹謗中傷を受けたことがあるといった事実の報告とともに⁹⁰⁾、政府はハラスメントから従業員を保護する法的義務を使用者に課すべきであること、大学機関は学生および従業員がハラスメントを報告することができるようにすること、また実効的な救済策を提供すること等の勧告が行われた⁹¹⁾。

(2) 調 査

平等・人権委員会は、(a)違法行為に着手しているか否か、(b)違法行為通告（以下の(3)を参照）を遵守しているか否か、または(c)協定（以下の(4)を参照）を遵守しているか否か、を調査することができる（20条1項）。上記の(a)に基づく調査は、調査対象者である名宛人が差別を行った可能性があるという疑いのある場合にのみ実施することができる（20条2項）。この疑いは、上記の審問の結果に基づくことができる（20条3項）。

平等・人権委員会は、調査を実施する前に、調査対象者の氏名および平等・人権委員会が疑う違法な差別行為を記載した調査事項を作成し、それを当該調査対象者に交付しなければならない。そして、平等・人権委員会は、調査対象者に調査事項に関する抗弁の機会を提供し、その抗弁を考慮しなければならない（付則2）。

また、調査対象者が違法行為に着手していた等の報告を作成する前に、平等・人権委員会は、報告草案を作成し、それを当該調査対象者に送り、

89) EHRC, *Tackling Racial Harassment: Universities Challenged* (2019) 21.

90) *ibid* 7.

91) *ibid* 13-20.

少なくとも28日間の抗弁の機会を設けて、その抗弁を考慮しなければならない（20条4項）。

（3）違法行為通告

平等・人権委員会は、20条1項(a)に基づく調査の対象者に対して、当該調査対象者が違法な差別行為に着手していると確信する場合に違法行為通告を交付することができる（21条1項）。違法行為通告では、差別行為を特定し、そして、その行為が違法であるという根拠が記載されなければならない（21条2項）。違法行為通告において、平等・人権委員会は、通告の受領者に対して、違法な差別行為の反復もしくは継続を回避することを目的とするアクション・プランを作成・提出するよう求めることができる（21条4項）。また、違法行為通告において、平等・人権委員会は、通告の受領者に対して、上記目的のために講じられるべき措置を勧告することができる（21条4項）。違法行為通告の受領者よりアクション・プランの草案を受け取った後、平等・人権委員会は、①それを承認する、または、②次の(i)～(iii)を内容とする通告を交付しなければならない（22条3項）。すなわち、(i)その草案が不十分であることを記載し、(ii)所定期間内に、訂正草案を平等・人権委員会に提出するよう求め、そして、(iii)訂正草案の内容について勧告を行う通告である（22条3項）。22条3項は、訂正されたアクション・プランの草案にも適用される（22条4項）。アクション・プランは、平等・人権委員会が訂正を求めず、また裁判所にアクション・プランに拘束力をもたせるための命令を申請しない限り、アクション・プランの草案もしくは訂正案が提出された日から6週間経過することにより効力を発する（22条5項）。平等・人権委員会は、命令に指定された期日にアクション・プランの草案を提出する命令、命令に指定された期日までに、かつ命令に指定された方法で訂正案を作成し、平等・人権委員会に提出する命令、アクション・プランが効力を発した日より5年間、アクション・プランに従う命令を行うよう裁判所に申請することができる（22条6項）。裁

判所により交付された命令に、合理的な理由なく反する場合には、略式起訴において罰金が科される (22条9項)。

また、違法行為通告では、その受領者に対して、① 受領者は6週間以内であれば、当該通告について裁判所もしくは雇用審判所に不服申立てを行うことができること、不服申立てにおいて、裁判所もしくは雇用審判所により当該通告の維持、取消、または変更等が行われること (21条5～7項)、② 違法行為通告の遵守に関する調査が実施される可能性があること (20条1項(b))、および違法行為の差止命令が裁判所に申請される可能性があること (24条1項) を通知していなければならない (21条3項)。

実際に、違法行為通告が行われた事例として、労働党に対するものがある。2019年5月28日には、平等・人権委員会は、労働党による反ユダヤ主義に係る国民からの問題提起に基づいて、労働党内において、黨員もしくは入党希望者に対して、違法な差別を行った疑いがあるとして、労働党に対して、2010年平等法20条1項に基づく調査を実施した⁹²⁾。調査事項として、労働党内で違法な差別行為が行われていたか、反ユダヤ主義に労働党がどのような措置を講じていたか、労働党内の苦情処理機構が人種および宗教もしくは信条差別ならびに人種ハラスメントに対応できているか、労働党が苦情処理機構に適切な対応をとっていたかが挙げられた⁹³⁾。2020年10月29日、平等・人権委員会は、労働党内の反ユダヤ主義に係る調査後、違法な差別行為が明らかになり、これらに責任を有する労働党に対して、違法行為通告を交付した⁹⁴⁾。その結果、労働党は、そのような違法な差別行為の継続・再発を防ぐためのアクション・プランの作成が義務づけられ

92) EHRC, *Investigation into antisemitism in the Labour Party* (Report, 2020) 5.

93) EHRC, 'Investigation into the Labour Party' (28 May 2019) <<https://www.equalityhumanrights.com/en/inquiries-and-investigations/investigation-labour-party>> accessed 17 June 2023.

94) EHRC, 'Equality watchdog concludes monitoring of Labour Party action plan' (15 February 2023) <<https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/equality-watchdog-concludes-monitoring-labour-party-action-plan>> accessed 17 June 2023.

た。2010年平等法は、違法行為の当事者だけでなく、その使用者にも当事者と同一の責任を負わせており（110条）、2020年10月19日の違法行為通告も労働党に対して交付されている。

（4）協 定

平等・人権委員会は、違法行為に関して、20条（調査）または21条（違法行為通告）に基づく手続を開始しない代わりに、違法な差別行為に着手していると平等・人権委員会が信じるに足る者（雇用分野において、2010年平等法110条により、実際の行為者（労働者）だけでなく、その行為者の使用者も含まれる。）との間で、(a)違法な差別行為に着手しないこと、(b)違法な差別行為を回避する目的の措置を講ずることを約する協定を締結することができる（23条1項）。平等・人権委員会は、協定を締結する者が、違法な差別行為に着手していると考える場合にのみ協定を締結することができるが、協定を締結したことのみをもって、当該者が違法な差別行為を認めたものとはみなされない（23条2、3項）。

（5）司法審査その他の法的手続

平等・人権委員会は、自己の職務に関係する問題について、司法審査（judicial review）⁹⁵⁾その他の法的手続（legal proceedings）を行うもしくは法的手続に介入することができる（30条1項）と規定された。法的手続とは、①公的機関（public authority）（1998年人権法（Human Rights Act 1998）6条3項）によって起こされた訴訟、②裁判所または審判所の判決に対する控訴を意味する（1998年人権法7条6項）。

平等・人権委員会のウェブサイトでは、差別を受けた当事者本人ではな

95) 司法審査は、公的機関の決定、作為、または不作為によって影響を受けた者によって高等裁判所に提起する申立手続を意味する（EHRC, 'Our litigation powers: taking cases to court' (25 June 2021) <<https://www.equalityhumanrights.com/our-work/our-legal-work/our-legal-powers/our-litigation-and-enforcement-policy-2022-2025/our>> accessed 3 March 2024）。

く、平等・人権委員会が申立てを行う可能性がある状況例として、当事者が複数人いる場合で、そのうちある 1 人によって申立てを行ったのではその全体像を示すことができない場合、申立てに係る内容が、平等・人権委員会の歴史、法的義務、または経験に鑑みて、平等・人権委員会による申立てが最適である場合等が列挙されている⁹⁶⁾。

前述したように、これまでも、個人に対する違法な差別行為についての提訴権が、委員会に与えられるべきであるという指摘があったが⁹⁷⁾、委員会による提訴権は、差別的広告・指示・圧力という違法行為についてのみ、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会に認められていた（1975年性差別禁止法72条、1976年人種関係法63条、1995年障害者差別禁止法17B条）⁹⁸⁾。

2006年平等法の法案審議過程では、平等・人権委員会が、違法な差別を経験した個人に代わって、裁判所および雇用審判所において法的手続を行うことができるべきであると指摘されていた⁹⁹⁾。もっとも、平等・人権委員会の提訴権は代位訴訟や代表訴訟という形ではなく、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会といった既存の委員会に付与されていた権限と同じく、平等・人権委員会独自の提訴権となっている。平等・人権委員会による法的手続の件数は次の図表 1 のように少ないが、法案審議過程においても、平等・人権委員会による法的手続の意義を「過小評価すべきではない」¹⁰⁰⁾と指摘されていたように、違法な差別行為から労働者を保護するための平等・人権委員会のきわめて重要な権限である¹⁰¹⁾。

96) Equality and Human Rights Commission, 'Court action' <<https://www.equalityhumanrights.com/en/court-action>> accessed 10 June 2023.

97) Blackstone (n 66) col 388; House of Lords (n 68) Amendment No. 5.

98) 1970年同一賃金法では、国務大臣に、同一賃金条項違反に係る提訴権が与えられていた（2条2項）。

99) DTI (n 47) para 4.42.

100) Lord Dholakia, HL Deb 15 June 2005, vol 672, col 1295.

101) 1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、および1995年障害者差別禁止法では、機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会にのみ、差別的慣行・広告・指

3 平等・人権委員会による権限行使の状況

平等・人権委員会は、権限の行使において、①問題の規模（当該問題によって影響を受ける人数）、②深刻度（もっとも脆弱な立場にいる者に影響するか否か等、人もしくはグループにおける当該問題の深刻度）、③当該問題の持続性、④広がり（同一もしくは類似の問題が多数の組織もしくは業種の人々に影響を与えているか否か）を考慮している。これらの考慮の結果、問題の規模が大きければ大きいほど、平等・人権委員会が権限を行使する可能性が高まると分析している¹⁰²⁾。

平等・人権委員会の権限行使の件数等の詳細は、平等・人権委員会による報告書によっては公表されていない。もっとも、2019年に下院特別委員会に共有された情報によれば、平等・人権委員会による権限行使の状況は、以下の通りである。

図表 1

	2007/08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
審問	4	2	1	0	0	0	2	0	1	0
調査	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0
協定	2	2	1	3	1	1	4	7	0	2
司法審査	1	1	1	1	0	0	0	1	0	14

出所：House of Commons Women and Equalities Committee, *Enforcing the Equality Act: the law and the role of the Equality and Human Rights Commission*, (HC 1470, 2019) table 1 を参考に作成¹⁰³⁾。

↘示・圧力に対する履行確保手段が与えられていた。2010年平等法付則26（パラグラフ13）の注釈によると、2010年平等法では、平等・人権委員会のほかに、個人にも提訴権があるとされている。

102) EHRC, 'How we decide whether to use our powers' (25 June 2021) <<https://www.equalityhumanrights.com/our-work/our-legal-work/how-we-decide-when-to-use-our-legal-powers>> accessed 3 March 2024.

103) House of Commons Women and Equalities Committee によるデータは、情報公開制度（Freedom of Information）の利用により元人種平等委員会の係官（Razia Karim および Barbara Cohen）が得た情報を共有されたものである。

平等・人権委員会の権限において注目すべきものとして、その他の労働関連法制の履行確保機構と比較して、平等・人権委員会には、審問、調査、協定、司法審査といった平等・人権委員会特有の法的権限が規定されている点にある。もっとも、その他の労働関連法制の履行確保機構と比較すると、実際にこれらの権限が用いられることが少ないのが現状である。

このような平等・人権委員会の運用状況に対しては、平等・人権委員会は、差別者が平等・人権委員会の存在を脅威と感ずるほどの活動を行うことができていないという指摘もある¹⁰⁴⁾。

第3章 労働者保護の視点からみる

平等・人権委員会の権限の意義と課題

第1節 イギリスにおける差別禁止法の履行確保機構の統合

イギリスにおける差別禁止法は、イギリス国内の判例の蓄積だけではなく、アメリカ法および EU 法の影響を受けてその内容が醸成されており¹⁰⁵⁾、これを背景として、法律および規則が、その都度、制定されていることから、多様化および複雑化していた¹⁰⁶⁾。これらの制定法の多様化および複雑化を取り除くために、これらを統合し、年齢、障害、性転換、婚姻・シビルパートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向を理由とした差別を禁止する包括的な差別禁止法として、2010年平等法が導入されるに至ったとされる¹⁰⁷⁾。

差別禁止法の履行確保機構として、2006年平等法により平等・人権委員会が設置されるまでは、1965・1968年人種関係法を管轄法令とする人種関

104) Women and Equalities Committee, *Oral evidence: Enforcing the Equality Act: the law and the role of the Equality and Human Rights Commission* (HC 1470, 2019) Q147.

105) Deakin and Morris (n 9) para 6.2.

106) Department for Communities and Local Government (n 50) 27.

107) *ibid* 12.

係委員会が、1970年同一賃金法および1975年性差別禁止法を管轄法令とする機会均等委員会が、1976年人種関係法を管轄法令とする人種平等委員会（1976年人種関係法および人種平等委員会の設置により、1965・1968年人種関係法および人種関係委員会は廃止された。）が、1995年障害者差別禁止法を管轄法令とする障害者権利委員会が履行確保機構としてそれぞれ設置されている。2006年平等法の制定により上記法令すべてを管轄する履行確保機構として平等・人権委員会が設置された。2010年平等法により上記法律および規則が統合されて以降は、平等・人権委員会の管轄法令は2010年平等法となっている。

包括的な履行確保機構の存在は、実効的な基盤を備えて設置されている限り¹⁰⁸⁾、個人および組織双方に履行確保機構へのアクセスの容易性を提供するとともに、様々な保護特性に関する助言を包括的に提供することが可能となる。

第2節 イギリスにおける差別禁止法の履行確保機構に係る特徴

1 各差別行為に係る問題に即した救済・是正

イギリスでは、1965年から現在（2024年）に至るまでの約60年間に於いて、雇用分野における差別禁止法の履行確保手法が、以下のように変遷している。

第一に、1965・1968年人種関係法により人種関係委員会が設置されていた時代において、人種差別を含む労使間の紛争処理は、労使関係において支配的であった集团的レッセフェールに調和する手法（以下、「集团的規制

108) 2017年から2019年にかけて下院の特別委員会により行われた差別禁止法の履行確保に関する平等・人権委員会のあり方に関する再検討においては、平等・人権委員会が、差別禁止法の履行確保機構としての役割を果たせておらず、2010年平等法が遵守されていないことが指摘された。なぜなら、平等・人権委員会の権限行使の状況から、差別者が平等・人権委員会の存在を脅威と感じるほどの活動を行うことができおらず、その存在および権限が差別行為の抑止力として働いていないからである（Women and Equalities Committee (n 56) para 29）。

(collective regulation) 手法」とする。)が中心となっていたとされる¹⁰⁹⁾。行政機関による介入は、団体交渉の補完として考えられていたため、必要最小限に抑えられており、その権限の行使は、会社内の苦情処理機構や自主的団体交渉機構による処理が見込めない場合に限定されていた(1968年人種関係法付則2)。これに対して、差別に係る問題処理を労使に委ねることは、それがマジョリティの利益・意見を尊重するがゆえに、差別を受ける傾向にあるマイノリティの保護レベルを低下させるものになるとする批判が生じており、差別禁止法(およびその履行確保)は国家介入の領域であるという指摘がなされていた¹¹⁰⁾。また、①会社内の苦情処理機構への依拠では、当該苦情処理機構が会社により管理されていることから、差別に適切に対処できていなかったこと、②差別に係る問題を処理する手段が、労働者主導によるものに依拠しており、人種関係委員会主導の権限が整備されていなかったこと等の問題点も指摘されていた¹¹¹⁾。

第二に、上記の問題点を考慮に入れて¹¹²⁾、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、および1999年障害者権利委員会法では、履行確保機構の権限の拡充が図られ、履行確保機構により法の履行を確保する手法(以下、「指揮・統制(command and control)手法」とする。)が中心となったとされる¹¹³⁾。もっとも、1980年代初頭には、事実上、指揮・統制手法が弱まり、個別労働者による裁判を中心として法の履行を確保する手法(以下、「個別的権利実現(individual rights)手法」とする。)へと移行したとされる¹¹⁴⁾。

第三に、会社内の仕組みに直接的な変更をもたらすということができな

109) 以下の履行確保手法は、Christopher McCrudden, 'Equality Legislation and Reflexive Regulation: a Response to the Discrimination Law Review's Consultative Paper' 36 *Industrial Law Journal* 3 (2007) 255-266 により整理された分類である。

110) Folke Schmidt and others, *Discrimination in Employment: A Study of Six Countries* (Almqvist & Wiksell International, 1978) 518.

111) Hepple (n 27) 51.

112) Home Office (n 28) para 48.

113) McCrudden (n 109) 258.

114) *ibid.*

いことを理由として、法の果たす役割が限定されていたことが、これまでの差別禁止法の失敗の要因であるとして、2006年平等法では、法の履行確保のために、当該会社が自ら解決策を案出するよう促進し、それが機能しない場合には、履行確保機構の介入により法の履行を確保する手法（以下、「内省的規制（reflexive regulation）手法」とする。）が中心となったとされる¹¹⁵⁾。

以上のような履行確保手法は、以下のように、各履行確保機構の権限および実際の権限行使の状況にも反映している。

第一に、集团的規制手法を中心とした、1965・1968年人種関係法では、人種関係委員会には、労働者による申立てに先行して調査を行う権限や違法な差別行為を禁止する通告を交付する権限は与えられていなかった。人種関係委員会が労働者により差別行為に係る申立てが行われた場合には、まず、会社内において、当該申立てを処理する苦情処理機構があるか否かを判断し、そのような機構がある場合には、人種関係委員会は当該申立てに介入することができず、そのような機構がないもしくは当該機構では申立てを処理できない場合にのみ、次に、人種関係委員会による調査や提訴といった権限の行使が認められていた。

第二に、指揮・統制手法を中心とした、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、および1995年障害者差別禁止法においては、各委員会による会社に対して調査を行う権限および調査の結果、違法な差別行為が明らかになった場合に当該差別行為を禁止する差別停止通告の交付を行う権限等、履行確保機構としての権限の拡充が図られた。

第三に、内省的規制手法を中心とした、2006年平等法では、平等・人権委員会に、審問を行う権限、違法行為通告を交付する権限が与えられた。審問は、調査とは異なり、差別を行っている可能性があると思えるに足る会社ではなく、そのような疑いのない会社にも広く実施することができ

115) ibid 259-260.

る。審問の結果、違法な差別行為が明らかになったとしても、(2006年平等法20条に基づく調査を要するため) その違法な差別行為自体に法的拘束力のあるような手段を講じることはできないが、会社内の手続を是正させる方策等の勧告を行うことができる(2006年平等法付則2)。また、違法行為通告は、これまでの委員会に与えられていた差別停止通告とは異なり、違法行為通告が交付された者に対して、違法な差別行為を回避することを目的とするアクション・プランを自ら作成・提出し、およびそれを遵守するよう求めるものであり、当該差別に係る問題を処理するために会社による関与が求められる。

履行確保機構による権限の行使によっても、差別に係る問題を処理できない場合、最終的には、個別労働者による裁判手続を要することになる。もっとも、これまでの既存の各委員会と比較すると、平等・人権委員会には、個別労働者による訴訟手続に至るまでに、審問や勧告といった説得的な権限から、会社参加型の権限、さらに調査の実施や提訴権といった平等・人権委員会によるより介入的な権限に至るまで、幅広い権限が導入されている。個別労働者に限定された問題、会社内のシステム全体において変化を要する問題等、問題に即した是正・救済を可能にする権限が与えられている点に意義がある。

もっとも、履行確保手法は変遷しているが、イギリスにおける差別禁止法が、集团的規制手法をとる1965・1968年人種関係法をルーツにしていることから、現在においても、平等・人権委員会による法定権限の行使は最終手段とされている¹¹⁶⁾。

2 履行確保機構による提訴権

日本では、労働基準監督官、雇用環境・均等部(室)、需給調整事業部(室)等による個別的労働関係法の履行確保において、労働者の権利救済

116) Women and Equalities Committee (n 104) Q612; Women and Equalities Committee (n 56) para 12.

に直接的に機能する権限（以下、「民事救済権限」とする。）は規定されていない。

これに対して、イギリスでは、平等・人権委員会による2010年平等法の履行確保および違法な差別行為の救済に係る権限として、司法審査その他の法的手続の開始という提訴権が平等・人権委員会に導入されている点に特徴がある。そこで、以下、イギリスにおいて、違法な差別行為の是正において、履行確保機構（行政機関）に提訴権が導入された理由の分析を行う。

イギリスにおける最初の差別禁止法である1965・1968年人種関係法においては、その履行確保機構として人種関係委員会が設置されていた。人種関係委員会は差別行為が生じた会社における自主的団体交渉機構もしくは苦情処理機構によってはその問題を処理できない場合もしくはこれらの機構が存在しない場合にのみ、自己の有する権限を行使することができたように、差別禁止法の制定当初は、差別の是正において優先されるべきものは、労使の自主的な解決であるとされていた¹¹⁷⁾。

しかし、差別に係る問題処理を自主的団体交渉機構に委ねることは、自主的団体交渉機構がその構成員のマジョリティの利益・意見を尊重するがゆえに、差別を受ける傾向にあるマイノリティの保護レベルを低下させるものになるという批判が生じていた¹¹⁸⁾。また、会社内の苦情処理機構への依拠では、当該苦情処理機構が会社により管理されていることから、差別に適切に対処できていなかったとされる¹¹⁹⁾。そこで、差別禁止法の履行確保は国家介入の領域となった。

差別禁止法の履行確保機構は、自主的団体交渉機構の代替となるわけであるから、履行確保機構による差別禁止法の履行確保には、自主的団体交渉機構による履行確保と少なくとも同等の執行力が必要となる。自主的団

117) Hepple (n 25) 170 and ch 8.

118) Schmidt and others (n 110) 518.

119) Hepple (n 27) 51.

体交渉において、労働組合側の主張・要求が通らない場合には、ストライキ等の実力行使により、法的な制裁規定なくとも是正が可能となる。しかし、履行確保機構では、そのような実力行使ができない。そこで、履行確保機構による差別禁止法の履行確保にもストライキといった実力行使と同等の制裁が必要となる。それが、履行確保機構による提訴権として法的に規定されるに至ったと考えられる。

機会均等委員会、人種平等委員会、および障害者権利委員会への提訴権の付与は、差別が 1 人ではなく（性別、人種、障害等の）グループに対して行われるものであり、グループ全体を救済する手段が必要であるとして要請されていた¹²⁰⁾。また、これらの履行確保機構に与えられた提訴権は、自主的団体交渉機構の補完として限定的に認められていたものであり、実際には、権限の行使はほとんどなかったとされている¹²¹⁾。履行確保機構による提訴権には、労働組合という集団による労働者の保護、そして、労使間の自主的な解決というイギリス労使関係の特徴が色濃く反映されていた。

また、2010年平等法の履行確保機構である平等・人権委員会においても、それによる提訴が認められるのは、差別的広告・指示・圧力の履行確保に加えて、当事者が複数人いる場合で、そのうちある 1 人によって申立てを行ったのではその全体像を示すことができない場合、申立てに係る内容が、平等・人権委員会の歴史、法的義務、または経験に鑑みて、平等・人権委員会による申立てが最適である場合が列挙されており、個別救済を目的とはしていないようにみえる。

第 3 節 差別禁止法に係る現行履行確保手法の課題

差別禁止法の履行確保手法は、集団的規制手法から、指揮・統制手法、個別的権利実現手法、内省的規制手法へと変遷している。現行法である

120) Blackstone (n 66) col 388.

121) Hepple (n 21) 12.

2010年平等法の履行確保手法は、内省的規制手法を中心としている。もっとも、内省的規制手法が唯一の履行確保手法というわけではなく、とりわけ指揮・統制手法および個別的権利実現手法も存続している。過去の差別禁止法の履行確保手法における問題点を考慮し、履行確保手法を再検討した上で、現行法の履行確保手法に取り入れられているがゆえに、平等・人権委員会には、過去の差別禁止法の履行確保機構である人種平等委員会、機会均等委員会、および障害者権利委員会より幅広い権限が与えられている。

平等・人権委員会が、差別に係る問題に即した救済・是正権限を有してはいるが、下院の特別委員会による報告内容および権限行使件数に鑑みて、実際には平等・人権委員会が差別に係る問題処理に有効に機能しているとは言いがたい。以下、なぜ、現行の差別禁止法およびその履行確保機構である平等・人権委員会が、差別に係る問題処理に有効に機能できていないのかについての分析を行う。

第一の要因は、差別禁止法の履行確保手法として、内省的規制手法を中心としていることにある。内省的規制手法は、法によって直接的に会社の規制を行うのではなく、会社内の仕組みによって、差別に係る問題を救済・是正するというものである¹²²⁾。このような内省的規制手法に対しては、差別者と被差別者間のパワー関係を無視もしくは過小評価しているという批判がある¹²³⁾。差別者および被差別者間のパワーの不均衡を是正するためには、独立した履行確保機構の存在およびその法的権限の強化が必要になると指摘されている¹²⁴⁾。内省的規制手法を中心としていることから、差別禁止法の履行確保機構である平等・人権委員会による審問や調査といった介入は、会社内の仕組みが機能しない場合に限定される。会社は、平等・人権委員会の存在を脅威とみなしていないため、平等・人権委

122) McCrudden (n 109) 260; Bob Hepple (n 64) 320.

123) Hepple (n 64) 322.

124) *ibid.*

員会の存在・権限が抑止力として機能しがたい状況を生み出している¹²⁵⁾。

第二の要因は、2006年平等法および2010年平等法において採用された内省的規制手法の中身にある。差別禁止法の履行確保手法として内省的規制手法の採用を支持する者であっても、同手法が有効に機能するには、①会社内の自主的な規制・ルールの有効性を確保するための当該会社による内部調査 (internal scrutiny)、②自主的な規制・ルールを構築するにあたり、労働者等の利害関係者の参加、および ③自主的な規制・ルールが機能しない場合に、最終的に差別に係る問題を処理し、抑止効果のある制裁を課することができる平等・人権委員会等の履行確保機構の設置が必要となると指摘されている¹²⁶⁾。そして、②と③がない限り、内省的規制手法は、単に会社の決定を軽率に承認または正当化するだけのものになるとされる¹²⁷⁾。

現行法の履行確保手法として内省的規制手法が中心となっているが、平等・人権委員会の権限行使が抑止力とみなされていない。また、2006年平等法および2010年平等法は、公共部門および民間部門ともに、内部調査を実施する法的義務がない。加えて、自主的な規制・ルールの構築に利害関係者の参加を法的に義務づけていない。雇用分野において、差別禁止法の履行確保手法として内省的規制手法を中心とする場合、すなわち会社内の自主的な規制・ルールによって、差別に係る問題を処理しようとする場合、それが有効に機能を果たすためには、少なくとも上記①～③の3要件を備えていなければならないとされる¹²⁸⁾。

第三の要因は、保守党政府の差別禁止法に対する姿勢にある。現行法である2006年平等法および2010年平等法だけでなく、1965・1968年人種関係法、1975年性差別禁止法、1976年人種関係法は、労働党政権時に制定されたものであり、歴史的にみて、保守党政府が、差別禁止法を制定すること

125) Women and Equalities Committee (n 104) Q147.

126) Hepple (n 64) 321.

127) ibid 323.

128) Hepple (n 64) 321.

はきわめてまれであった¹²⁹⁾。2010年以降、（連立政権時も含めて）保守党政府は、労働党政権時に君主の裁可を得た2010年平等法の一部の条文を施行しておらず、また、複数の条文を廃止している¹³⁰⁾。保守党政府は、2010年平等法の法案審議過程において、平等法の制定自体については支持していた。その上で、平等を促進するためには、使用者に制裁を課することなく、企業による協力を求めなければ、平等法は、企業に不必要な負担を課すものになると指摘していた¹³¹⁾。また、保守党政府は、平等・人権委員会の設置時（2007年）と比較すると、2020年において、その職員数を約5分の2に、また、経済的資源も約4分の1に削減している¹³²⁾。

第4節 平等・人権委員会とSEBの比較

イギリスでは、労働関連法制の履行確保機構は、平等・人権委員会だけでなく、歳入税関庁（最低賃金履行確保チーム）（HM Revenue and Customs National Minimum Wage team）、民営職業斡旋事業者基準監督機関（Employment Agency Standards Inspectorate）、ギャングマスター及び労働者酷使取締局（Gangmasters and Labour Abuse Authority）等、各法令に基づいて大きく7つに分けられている。2018年前後から、分立して設置されている履行確保機構の一部を統合する履行確保機構（Single Enforcement Body：以下、「SEB」とする。）を設置しようとする議論が行われているが¹³³⁾、現在にお

129) Robert Wintemute, 'Goodbye EU Anti-Discrimination Law? Hello Repeal of the Equality Act 2010' 27 *King's Law Journal* 3 (2016) 396.

130) イギリス差別禁止法は、EU 指令の国内法化等、EU 法の影響を受けて形成されたものである。そこで、イギリスの EU 離脱により EU 法の拘束を受けなくなることから、2010年平等法の廃止の可能性も指摘されていたが（ibid 396-397）、本稿の執筆時点においては廃止の議論には至っていない。

131) Theresa May, HC Deb 11 May 2009, vol 492, cols 565-566.

132) EHRC, *Annual Report and Accounts* (2008~2020); HM Government, *Tailored Review of The Equality and Human Rights Commission* (2018) 27; and EHRC, *Annual Report and accounts 2020-21* (HC 527, 2021) 20.

133) 労働法制の履行確保機構の統合議論については、拙稿「イギリス労働関連法制における履行確保機構の統合」季刊労働法278号（2022年）152-163頁および拙稿「民営職業斡旋

いて、平等・人権委員会はその統合の対象外とされている。

SEB では、その権限のひとつとして、民事制裁・民事救済権限の導入が検討されている¹³⁴⁾。最低賃金の未払分については、1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998) に基づいて、歳入税関庁 (最低賃金履行確保チーム) が、民事制裁・民事救済権限を有しており、最低賃金の未払分の支払いと未払分に対して制裁金を課すことが可能であり、支払わない場合には、歳入税関庁 (最低賃金履行確保チーム) 自体が、労働者に代わって、未払最低賃金を請求する訴えを提起することが可能である。

2010年平等法の履行確保機構である平等・人権委員会の権限においても、提訴権があるが、平等・人権委員会による提訴が認められるのは、当事者が複数人いる場合で、そのうちある 1 人によって申立てを行ったのであればその全体像を示すことができない場合等、現行権限の行使は限定的である。

男女間の賃金格差について、異性の比較対象者が行う労働と等しい労働に従事しているにもかかわらず、男女間に賃金格差がある場合、当該者の契約内容は、格差のない賃金が契約条件となると規定する「性平等条項 (sex equality clause)」が適用される¹³⁵⁾。この場合、その履行確保は、最低賃金と最低賃金未満の賃金との差額と同じく差額の計算が容易なものである。平等・人権委員会による提訴権は、1 人によって申立てを行ったのであればその全体像を示すことができない場合等を想定しており、男女間の賃金格差の是正について同権限が行使される可能性が低いことになる。さらに、平等・人権委員会には、民事制裁がないため、未払分を支払うよう促す措置もない。

職場における差別に係る問題について、平等・人権委員会の SEB への

↘事業法制の履行確保機構による労働者保護 (3・完) —— イギリス労働関連法制の履行確保機構の統合議論を中心に——」立命館法学409号 (2023年) 561-599頁を参照。

134) BEIS (Department for Business, Energy and Industrial Strategy), *Establishing a new single enforcement body for employment rights* (Government Response, 2021) 23-23.

135) 性平等条項は、賃金その他の契約条件に適用される (2010年平等法66条)。

統合可否に加えて、個別的な履行確保では、差別に係る個別紛争処理を超えた組織的な変化を生じさせることが難しいという指摘もあり¹³⁶⁾、平等・人権委員会による履行確保活動の周知・公表および権限行使の増大が必要とされている¹³⁷⁾。

結びに代えて

以上のように、本稿では、次の2点が明らかになった。

第一に、イギリスでは、コモン・ロー上の救済および自主的団体交渉機構による救済にそぐわない、「差別行為」について、それを禁止する法律を制定し、違法な差別行為に対する提訴権を制定法により個人に与えるとともに、自主的団体交渉機構に代わる機構として履行確保機構（行政機関）が設置された。

第二に、自主的団体交渉機構の代替となる履行確保機構に、自主的団体交渉機構による制裁に代わるだけの権限を付与すべく、差別禁止法の履行確保機構には、独自の権限として、違法な差別行為に対する提訴権が付与された。

イギリスでは、差別禁止法の履行確保を目的とした訴訟において、雇用審判所は、当該申立てに係る事項について、次のことを行うことができる。すなわち、(i) 申立人および被申立人の権利を明らかにする、(ii) 被申立人が申立人に賠償金を支払う命令を行う、(iii) 適切な勧告を行うということである。適切な勧告とは、当該申立てに係る事項において申立人に与える不利益な影響を取り除くまたは軽減する目的で、所定期間内に被申立人が所定の措置を講ずる勧告をいう。2006年平等法が制定された当初は、雇用

136) Written submission from RNIB (EEA0199) <<https://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/women-and-equalities-committee/enforcing-the-equality-act-the-law-and-the-role-of-the-equality-and-human-rights-commission/written/91138.html>> (October 2018) para 5.2 accessed 4 March 2024.

137) Women and Equalities Committee (n 56) paras 51-52.

審判所による勧告は、個別救済にとどまらず、申立人の職場全体に対する勧告が可能であり、差別に係る問題の処理において波及効果のある手段が規定されていた。しかし、この規定は、2015年規制緩和法 (Deregulation Act 2015) により削除されたため、個別労働者による訴訟手続では、会社内全体における変化が難しい。

差別に係る問題処理についての平等・人権委員会による提訴権は、労働者と使用者間の力の不均衡、経済的・時間的負担を取り除くことを可能にする。さらに、個別労働者による履行確保では、差別に係る問題処理に係る会社内全体への波及効果が小さく、問題が生じたその都度の解決を要するが、履行確保機構による司法審査その他の法的手続では、当該会社における複数の労働者をも包摂することができるものとなる。

今後、SEB の設置が進み、平等・人権委員会の管轄法令の一部の規定 (同一賃金、直接差別等) が SEB の管轄となれば、少なくとも賃金に係る履行確保においては、民事制裁・民事救済権限の適用により、労働者の救済が広がることになろう。もっとも、本稿の執筆時点において、SEB の設置が進んでおらず、SEB の設置による平等・人権委員会への影響を検討することができていない。そこで、上記検討については今後の課題としたい。