

婦勞 8-15

号外 0664

イギリス1975年性差別禁止法

第 65 編

労働省婦人少年局

は し が き

「1975年性差別禁止法」は、性による差別の撤廃、男女の一般的な機会の平等を促進することを目的として、英国において、1975年11月制定され、同年12月29日から施行されたものです。

ここにその日本語版をまとめ、婦人労働問題に関心ある方々の参考に供します。

なお、この法律の翻訳にあたりましては、花見忠上智大学教授の御助力をいただきました。

1976年4月

労働省婦人少年局



室 長	係 長	専門官	係		
指	中	井			新

目 次

第1章 本法の適用さるべき差別

第1条 女性に対する性差別	1
第2条 男性に対する性差別	2
第3条 雇用の分野における既婚者に対する差別	2
第4条 報復の方法による差別	3
第5条 解釈	3

第2章 雇用の分野における差別

使用者による差別

第6条 就職希望者及び被用者に対する差別	4
第7条 性別が真正の職業上の資格である場合の例外	5
第8条 1970年同一労働同一賃金法	8
第9条 下請労働者に対する差別	10
第10条 グレート・ブリテン内の事業場における雇用 の意味	10

その他の団体による差別

第11条 組 合	12
第12条 労働組合等	13
第13条 資格付与団体	13
第14条 職業訓練機関	14
第15条 職業紹介所 (Employment Agency)	15
第16条 職業安定委員会等	16

特殊な場合

第 1 7 条	警 察	1 6
第 1 8 条	監獄職員	1 8
第 1 9 条	聖職者等	1 8
第 2 0 条	助産婦	1 9
第 2 1 条	鉱業労働者	1 9

第 3 章 その他の分野における差別（略）

教 育

第 2 2 条	教育施設の管理にあたる団体による差別
第 2 3 条	地方教育機関によるその他の差別
第 2 4 条	被指定施設
第 2 5 条	教育の公的部門における一般的義務
第 2 6 条	単一性施設のための例外
第 2 7 条	両性教育に移行しつつある単一性施設に関する例外
第 2 8 条	体育訓練に関する例外

物品、施設、サービス及び構造物

第 2 9 条	物品、施設又はサービスの供与に関する差別
第 3 0 条	構造物の処分又は管理に関する差別
第 3 1 条	割当て又は転貸の承諾に関する差別
第 3 2 条	小規模住宅に関する例外
第 3 3 条	政党に関する例外
第 3 4 条	任意団体に関する例外
第 3 5 条	第 2 9 条(1)及び第 3 0 条に関するその他の例外

適用範囲

第 3 6 条	第 3 章の適用範囲
---------	------------

第4章 その他の違法な行為

第37条 差別的慣行	20
第38条 差別的広告	20
第39条 差別の指示	21
第40条 差別への圧力	21
第41条 使用者及び校長の責任	22
第42条 違法行為の幫助	22
第5章 第2章 - 第4章の一般的例外	23
第43条 公益信託	23
第44条 スポーツ等	23
第45条 保険等	24
第46条 共同住宅	24
第47条 一定の機関による差別的訓練	25
第48条 その他の差別的訓練等	26
第49条 労働組合等 - 選出機関	27
第50条 便宜等の間接的享有	28
第51条 立法による権限に基づく行為	28
第52条 国家の安全を保障するための行為	29
第6章 機会均等委員会	29
概 括	
第53条 委員会の設立とその任務	29
第54条 調査及び教育	30
第55条 安全衛生法規の差別的規定の検討	30
第56条 年次報告	31

調 査

第 5 7 条	公式調査を行う権限	3 1
第 5 8 条	調査の範囲及び条件	3 2
第 5 9 条	情報収集の権限	3 2
第 6 0 条	公式調査の勧告と報告	3 4
第 6 1 条	情報開示の制限	3 5

第 7 章	強制措置	3 6
-------	------------	-----

概 括

第 6 2 条	本法違反に対する制裁の制限	3 6
---------	---------------------	-----

雇用の分野における強制手続

第 6 3 条	労働審判所の管轄	3 7
第 6 4 条	雇用に関する事件の調整	3 7
第 6 5 条	第 6 3 条に基づく不服申立ての救済	3 8

第 3 章の強制措置

第 6 6 条	第 3 章に基づく申立て（略）	
---------	-----------------	--

差別停止通告

第 6 7 条	差別停止通告の発令	3 9
第 6 8 条	差別停止通告に対する不服申立て	4 0
第 6 9 条	差別停止通告の遵守に関する調査	4 1
第 7 0 条	差別停止通告の記録	4 2

委員会によるその他の強制措置

第 7 1 条	永続的差別	4 3
---------	-------------	-----

第 7 2 条 第 3 8 条 — 第 4 0 条の強制措置	4 3
第 7 3 条 雇用に関する事件における予備的手続	4 4

差別により不利益をうけるものに対する援助

第 7 4 条 被害者の情報収集等の援助	4 5
第 7 5 条 委員会による援助	4 6

手続提起の期間

第 7 6 条 手続提起の期間	4 8
-----------------------	-----

第 8 章 補 足	4 9
-----------------	-----

第 7 7 条 契約の効力と改訂	4 9
------------------------	-----

第 7 8 条 イングランド及びウェールズにおける教育 的公益信託（略）	
---	--

第 7 9 条 1 9 6 2 年スコットランド教育法第 6 章の 適用ある教育基金等（略）	
---	--

第 8 0 条 本法の条文の修正を行う権限	5 0
-----------------------------	-----

第 8 1 条 命 令	5 1
-------------------	-----

第 8 2 条 条文の一般的解釈	5 2
------------------------	-----

第 8 3 条 経過及び施行規定、修正及び削除	5 6
-------------------------------	-----

第 8 4 条 財政措置	5 6
--------------------	-----

第 8 5 条 国家に対する適用	5 7
------------------------	-----

第 8 6 条 第 6 条以外の政府任命	5 8
----------------------------	-----

第 8 7 条 略称及び適用の限界	5 9
-------------------------	-----

附 則

1. 1 9 7 0 年同一労働同一賃金法	5 9
-----------------------------	-----

2. 入学に関する経過的除外例（略）
3. 機会均等委員会（略）
4. 経過規定（略）
5. 重要ならざる、結果的修正（略）
6. その他の削除（略）

1975年性差別禁止法

1975年第 6 5 篇

一定の種類性の差別、結婚を理由とする差別を違法とし、かつかかる差別の廃棄のために活動し、男女の一般的な機会の均等を促進する機能を有する委員会を設立し、その他これに関連する目的のための法律（1975年11月12日）

本法は、本議会に参集せる上院、下院の助言と同意により、かつその権威に基づき、女王陛下により以下のごとく制定されるものとする——。

第 1 章 本法の適用さるべき差別

第 1 条 （女性に対する性差別）

(1) 本法のすべての規定の目的に関し、いかなる場合においても以下の行為を行ったものは、女性に対する差別を行ったものとする——

(a) 女性をその性の故に、男性を取扱い又は取扱うであろうよりも、不利に取扱った場合、又は

(b) 男性に対し同様に適用しあるいは適用するであろうとも、以下のごとき要件又は条件を、女性に対し適用した場合

(i) その要件又は条件に適合しうる女性の割合が、それに適合しうる男性の割合よりも著しく小さく、かつ

(ii) その適用さるべきものの性別に関係なく、正当なることを立証しえず、かつ

(iii) 女性がそれに適合しえないがゆえに、その女性に対し、不利益となるもの。

(2) 男性に対して、その婚姻上の地位の故に異なった取扱いを行い、又は

行うであろう場合には、本条(1)(a)の目的に関して、女性に対する取扱いは同様の婚姻上の地位を有する男性に対する取扱いと比較されるべきものとする。

第 2 条 （男性に対する性差別）

- (1) 女性に対する性差別に関する第 1 条及び第 2 章、第 3 章の諸規定は、男性に対する取扱いに関しても同様に適用されるべきものと解釈し、かつ必要なる修正の上、その目的のために効力を有するものとする。
- (2) 第 1 条の適用に関しては、妊娠及び出産に関連し、女性に対して認められる特別の取扱いは、考慮の外におかれるべきものとする。

第 3 条 （雇用の分野における既婚者に対する差別）

- (1) 本法第 2 章のすべての規定の目的との関連においては、以下の行為を、性別の如何にかかわらずいかなる場合にも既婚者に対する差別とする。
 - (a) その婚姻上の地位を理由に、同一の性の未婚者を取扱い又は取扱うであろうよりも不利益に取扱う場合、又は
 - (b) 未婚者にも同様に適用し、又は適用するであろうとも、以下のとき要件又は条件を適用する場合
 - (i) それに適合しうる既婚者の割合が、それに適合しうる同一の性の未婚者の割合よりも著しく小さく、かつ
 - (ii) その適用されるべきものの婚姻上の地位に関係なく、正当なることを立証しえず、かつ
 - (iii) そのものがそれに適合しえないが故に、そのものに対し不利益となるもの。
- (2) 女性に対する差別に関する第 2 章の規定は、本条(1)の目的に関しては、男性に対する取扱いに関しても同様に適用されるものとし、かつ必要なる修正の上、その目的のために効力を有すべきものとする。

第 4 条 （報復の方法による差別）

- (1) 他人（「被害者」）が以下の行為をしたことの故に、又は以下の何らかの行為をなす意図をもつことを知り、又はそのような行為をなし、あるいはなす意図をもつとの疑いを有したが故に、そのものを同様の状況のもとで取扱い、又は取扱うであろうよりも不利益に取扱ったもの（「加害者」）は、本法のすべての規定の目的との関連において、いかなる場合にも、被害者に対し差別を行ったものとする———
- (a) 本法又は 1970 年同一労働同一賃金法に基づき、加害者又はその他のものに対し、訴えを提起したこと、又は
- (b) 本法又は 1970 年同一労働同一賃金法に基づいて、加害者又はその他の者に対し、何人かによって提起された訴えに関連し、証拠又は情報を提供したこと、又は
- (c) その他、本法又は 1970 年同一労働同一賃金法に基づき、又はその関連において、加害者又はその他のものとの関係において何らかの行為を行ったこと、又は
- (d) 加害者又はその他の者が、本法の違反となり、（その告発において本法違反が明示された与否にかかわらず）、又は 1970 年同一労働同一賃金法に基づき苦情申立ての理由となるべき行為を行ったとの告発をしたこと。
- (2) 本条(1)は、告発が虚偽のものであり、かつ誠実に行われたものでない場合、告発を行ったことを理由にする取扱いには適用されない。
- (3) 本条(1)の目的に関しては、女性に対する差別に関する第 2 章又は第 3 章の規定は、男性に対する取扱いにも同様に適用されるものと解釈され、必要な修正を加えた上、その目的のために効力を有するものとする。

第 5 条 （解釈）

- (1) 本法において以下の表現及びそれに関連する表現は、それぞれ以下の

ごとく解釈するものとする ———

(a) 差別とは本法第 1 条—第 4 条に該当するすべての差別を意味し、かつ

(b) 性差別とは、第 1 条又は第 2 条に該当するすべての差別を意味するものとする。

(2) 本法において ———

「女性」とはすべての年齢の女性を含み、かつ

「男性」とはすべての年齢の男性を含む。

(3) 第 1 条(1)又は第 3 条(1)にいう、性の異なる、又は婚姻上の地位の異なるものの比較は、他の関連する事情が同一又は実質的に相違しない場合について行われるべきものとする。

第 2 章 雇用の分野における差別

使用者による差別

第 6 条 (就職希望者及び被用者に対する差別)

(1) グレート・ブリテン内の事業場 (establishment) における雇用に関し ———

(a) 雇用の機会を誰に提供するかを決定するための措置において、又は

(b) 雇用の機会を提供するに当たっての条件に関し、又は

(c) 雇用の機会の提供を拒否し、又は故意に怠ることにより、———
女性を差別することは、これを違法とする。

(2) グレート・ブリテン内の事業場における女性の雇用に関し———

(a) 昇進、配転又は訓練の機会、その他すべての特典、便宜又はサービスの享受を認める方法に関し、あるいはこれを認めることを拒否し、

又は故意に怠ることにより、又は

(b) 解雇、その他の不利益を課することにより———

女性を差別することは、これを違法とする。

(3) 第4条に該当する差別に関するものを除き、本条(1)及び(2)は以下の雇用についてはこれを適用しない———

(a) 私的世帯のための雇用、又は

(b) 関連する使用者の雇用するものの数を含む、その使用者の雇用するものの数が5名以下(ただし、私的世帯のために雇用されるものを除く)の場合。

(4) 本条(1)(b)及び(2)は、死亡及び脱退に関する規定については、これを適用しない。

(5) 第8条(3)に定めるところを別として、本条(1)(b)は、当該女性が雇用される場合に、その雇用契約に(直接、又は労働協約その他を通じて)含まるべき、金銭の支払に関する条項には、これを適用しない。

(6) 一定の特典の供与が当該女性の雇用契約により規制される場合、金銭支払を内容とする特典については、本条(2)はこれを適用しない。

(7) 使用者が当該特典、施設又はサービスの供与(金銭支払の如何を問わず)を、一般公衆、又は当該女性を含む一般公衆の一部に対して行う場合には、かかる特典、施設又はサービスについては、以下の場合を除き本条(2)はこれを適用しない———

(a) 当該特典、施設又はサービスの供与が、当該使用者によりその被用者に対して行われる供与と実質的に異なる場合、又は

(b) 当該女性に対する特典、施設又はサービスの供与が、その雇用契約により規制されている場合、又は

(c) 特典、施設又はサービスが訓練に関する場合。

第7条 (性別が真正の職業上の資格である場合の例外)

(1) 性差別に関しては ———

(a) 男性たることがその職業に関し、真正の職業上の資格であるような雇用については、第6条(1)(a)又は(c)はこれを適用せず、かつ

(b) かかる雇用に対する昇進又は配転、又はこれに関する訓練の機会については、第6条(2)(a)はこれを適用しない。

(2) 男性たることが真正の職業上の資格と認められる職 (job) は、以下のものに限る ———

(a) 職の本質上、(体力、又はスタミナを除く)生理上の理由、又は演劇その他の芸術的興業において迫真性の故に男性たることが必要とされる場合であつて、女性により行われた場合には職の基本的な性格が実質的に異なったものとなるべき場合、又は

(b) 以下の理由により品位又はプライバシーを守るために、その職が男性により保持されることを必要とする場合 ———

(i) 女性により行われることに男性が反対するもっともな理由があるような状況のもとで、男性との肉体的接触を伴う可能性が強いこと、又は

(ii) 男性が裸であり又は衛生施設を使用しているため、女性の存在に反対することがもっともであるような状況のもとで、その職の保持者が仕事を行わねばならない可能性が強いこと、又は

(c) 事業場の性質又は配置の故に、その職の保持者が、使用者の提供する施設外に居住することが实际的でなく、かつ ———

(i) その種の職の保持者に提供されうる居住施設が、もっぱら又は通常男性が居住し、女性のための別個の睡眠施設及び女性によって男性から隔離された形で使用されうるような衛生施設を備えておらず、かつ

(ii) かかる施設をもった居住施設の提供、又は女性専用の別個の居住施設の提供を使用者に期待することが合理的でない場合、又は

- (d) 仕事が行われる事業場又はその一部の性質上、次の理由によりその職が男性により保持されることが要求される場合———
- (i) 事業場又はその一部が特殊の看護、監督、又は配慮を必要とする病院、監獄、その他の施設であり、かつ
 - (ii) 施設に収容されている者が（例外的に女性が立入る場合を除き）、男性であり、かつ
 - (iii) その事業場又はその一部の本質上、その職が女性により保持さるべきでないことに合理性があること、又は
- (e) その職の保持者が、仕事の対象となる個人に対し、その福祉又は教育の促進のための個人的なサービス、又は同種の個人的なサービスを行い、かつこのようなサービスが男性により最も有効に行われうる場合、又は
- (f) 女性の雇用を規制する法律による制限のため、その職が男性により保持される必要のある場合、又は
- (g) その職の性質上、当該国の法律又は慣習上女性により行うことができず、又は有効に行うことができないような、連合王国外の国における職務の遂行を必要とするために、その職が男性により保持される必要がある場合、又は
- (h) その職が結婚した夫婦によって保持さるべき2つの職の1である場合。
- (3) 本条(2)は、その職務のすべてが(a)―(g)に該当する場合のみならず、その職務の一部がこれに該当する場合にも適用されるものとする。
- (4) 本条(2)の(a)、(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、又は(g)は、使用者が既に以下のような男性の被用者を雇用している場合に、そこに生じた空席を埋めるための採用に関してはこれを適用しない———
- (a) 上記各号に該当する職務を遂行する能力があり、かつ
 - (b) これらの職務にその者を雇用することに合理性があり、かつ

- (c) その被用者の数が、その職務との関係において、不当な不利益をもたらさない範囲で使用者の必要とする数を満たすに十分である場合。

第 8 条 (1 9 7 0 年 同 一 労 働 同 一 賃 金 法)

- (1) 1 9 7 0 年 同 一 労 働 同 一 賃 金 法 第 1 条 (1) - (3) を、以下のごとく改正する ————

「(1) グレート・ブリテン内の事業場において、女性を雇用する契約の条項に平等条項が（直接又は労働協約その他を通じて）含まれていない場合、当該契約には平等条項が含まれているものとみなす。

- (2) 平等条項とは、女性を雇用する契約（「女性の契約」）の諸条件（賃金に関するものと否とを問わず）に関する条項で、以下の効力を有するものとする ————

- (a) 女性が同一の雇用における男性と同種の仕事に雇用される場合 ————

(i) 女性の契約の条件が、（平等条項を別として）男性が雇用される契約の同種の条件よりも女性にとって不利益であり、又は不利益になる場合、その女性の契約の当該条件が不利にならないように修正して取扱わるべきものとし、かつ

(ii) 女性の契約が、（平等条項を別とすれば）男性の雇用される契約に含まれる男性に利益を与える条項に対応する条項を何らかの時点において含まない場合、女性の契約はかかる条項を含むものとして取扱わるべきものとし、

- (b) 女性が、同一の雇用において、男性の仕事と同等のものと格付けされている仕事に雇われる場合 ————

(i) 仕事の格付けにより決定される女性の契約の何らかの条件が、（平等条項を別にすれば）男性の雇用される契約における同種の条件よりも女性にとり不利であり、又は不利になる場合には、その女性の契約の当該条件は不利にならないよう修正されて取扱われ、かつ

(ii) 女性の契約が、(平等条項を別にすれば) 男性が雇用される契約に含まれ、かつ仕事の格付けにより決定される男性に利益を与える条項に対応する条項を何らかの時点において含まない場合には、女性の契約はかかる条項を含むものとして取扱わるべきものとする。

(3) 平等条項は、使用者が女性の契約と男性の契約との間の相違が真に両者の実質的な相違 (性別による相違を除く) に基づくことを立証した場合には、その相違に関しては効力をもたないものとする。」

(2) 1970年同一労働同一賃金法第1条(1)(本条(1)により修正されたもの)は、本法第6条(1)(b)の目的に関しては、雇用の提供に関する条件の決定について、これを適用しないものとする。

(3) 女性に対し一定の条件で雇用が提供され、その女性がその提供を受諾した場合、平等条項の故にその条件のいずれかが修正さるべきものとされ、又は何らかの付加的条件が含まれるべきものとされる場合には、当該雇用の提供は第6条(1)(b)に違反するものとみなされる。

(4) 女性に対し一定の条件で雇用が提供され、かつ本条(3)が適用されるが、その女性が当該雇用の提供を受諾したことにより、1970年同一労働同一賃金法第1条(3)(本条(1)により修正されたもの) により平等条項の適用が排除される場合には、当該雇用の提供は第6条(1)(b)に違反しないものとみなされる。

(5) 以下の場合には、その行為は第6条(2)に違反しないものとする———

(a) 平等条項により修正又は付加された条項に違反し、又は

(b) かかる条項に違反するが、1970年同一労働同一賃金法第1条(3)により平等条項の効力が排除される場合。

(6) 1970年同一労働同一賃金法は、以上のほか附則1、第1章の定めるところに従い修正され、かつこれに伴い附則1、第2章に定める効力を有すべきものとする。

第 9 条 （下請労働者に対する差別）

- (1) 本条は、ある個人（「元請人」）自身によっては雇用されず、元請人との契約により個々の労働者を供給するものにより雇用されるもの（「下請労働者」）により、元請人のために行わるべき仕事に適用さるべきものとする。
- (2) 元請人が本条の適用をうける仕事に関し、以下の方法により下請労働者たる女性を差別することは違法とする———
 - (a) 女性がその仕事を行うことを認める諸条件に関し、又は
 - (b) 女性がその仕事を行うこと、又はその継続を認めないことにより、又は
 - (c) 女性に対し何らかの特典、便宜又はサービスの享受を認める方法に関し、又はこれを認めることを拒否し、又は故意に怠ることにより、又は
 - (d) 以上のほか何らかの不利益を女性に課すことにより。
- (3) その仕事元請人の雇用するものにより行われた場合に、男性たることがその職の真正の職業上の資格である場合には、元請人が女性に関して行ういかなる行為も本条(2)(b)に違反しないものとする。
- (4) 元請人が当該特典、施設又はサービスの提供（金銭支払の如何を問わず）を、一般公衆又は当該女性を含む一般公衆の一部に対して行う場合には、当該特典、施設又はサービスの供与が、当該元請人によりその下請労働者に対して行われる供与と実質的に異なる場合を除き、本条(2)(c)はこれを適用しないものとする。

第 10 条 （グレート・ブリテン内の事業場における雇用の意味）

- (1) 本章の目的及び 1970 年同一労働同一賃金法第 1 条の目的（「関連する目的」）に関し、雇用とは、被用者がその仕事をもつばら又は主としてグレート・ブリテン外において行う場合を除き、グレート・ブリテン内の事

業場において行われるものとみなされる。

(2) 本条(1)は以下の場合にはこれを適用しないものとする ————

(a) グレート・ブリテン内の登録港に登録された船舶における雇用、又は

(b) 連合王国において登録され、かつその主たる業務又は通常の住居を
グレート・ブリテン内に有するものにより運行される航空機又は水上
翼船における雇用

ただし、関連する目的に関してはかかる雇用は、その被用者がその
仕事をもっぱらグレート・ブリテン外で行う場合を除き、グレート・
ブリテン内の企業における雇用とみなす。

(3) グレート・ブリテン内の登録港に登録された船舶における雇用に関し
ては(その被用者がその仕事をもっぱらグレート・ブリテン外、かつ本
条(5)により付加される地域外において行う場合を除く)、当該船舶は関
連する目的に関しては事業場とみなす。

(4) 仕事が事業場内で行われない場合においては、関連する目的に関し
ては、仕事がそのために行われる事業場内において行われたものとし、又
は(仕事がいかなる事業場のためにもなされたものでない場合には)もっ
とも密接な関係をもつ事業場において行われたものとみなす。

(5) 海底又は底土の開発、又はその資源の開発に関する雇用に関しては、
女王陛下が枢密院令により次のごとく定めるものとする。すなわち、前記グレー
ト・ブリテンとは、当分の間、北アイルランドの法律の適用される地域又
はその一部を除き、1964年大陸棚法第1条(7)に定める地域を含むも
のとして、本条(1)、(2)はそれぞれ効力を有するものとする。

(6) 本条(5)に定める枢密院令は、同令の適用さるべき雇用に関し、本章及
び1970年同一労働同一賃金法第1条が、同令に定める修正をうけた
効力を有するものと定めることができる。

(7) 本条(5)に定める枢密院令は、同令草案が上院、下院に提出され、採択

をされない限り効力を有しないものとする。

その他の団体による差別

第11条（組合）

- (1) 6名以上の組合員を有する同業組合(firm)がその組合員の地位に関し、以下の方法により女性を差別することはこれを違法とする———
 - (a) 組合員たる地位を提供すべき人を決定するために行う処置において、又は
 - (b) 女性に対し組合員たる地位を提供するための条件において、又は
 - (c) 女性に組合員たる地位を提供することを拒否し、又は故意にこれを怠ることにより、又は
 - (d) 女性が既にその地位を保持する場合に———
 - (i) その女性に対し特典、便宜又はサービスの享受を認める方法に関し、あるいはこれを認めることを拒否し、又は故意にこれを怠ることにより、又は
 - (ii) その女性をその地位から排除し、又はその他の不利益を課すことにより。
- (2) 本条(1)は、組合(partnership)を設立しようとするものについて、同業組合についてと同様に適用さるべきものとする。
- (3) 本条(1)(a)及び(c)は、雇用の場合、男性たることがその職の真正の職業上の資格たる場合には、組合員たる地位についてこれを適用しない。
- (4) 本条(1)(b)及び(d)は、死亡及び脱退に関する規定については、これを適用しない。
- (5) 合資会社の場合に関しては、本条(1)の組合員に関する規定は、1907年合資会社法第3条に定義される無限責任社員に関する定めと解釈さるべきものとする。

第12条 (労働組合等)

- (1) 本条は、労働者の団体、使用者の団体又はその目的のため団体が存在する特定の職業又は職種に働くものを構成員とするその他の団体に、適用されるものとする。
- (2) 本条の適用されるべき団体が、その団体の構成員にあらざる女性に関し、以下の方法でその女性を差別することはこれを違法とする———
 - (a) その女性を構成員と認めるための条件に関し、又は
 - (b) その女性の構成員資格の取得申出を拒否し、又はこれを受け入れることを故意に怠ることにより。
- (3) 本条の適用されるべき団体が、その団体の構成員が女性であることにより、その女性を以下の方法で差別することはこれを違法とする———
 - (a) この団体が女性に対し、便宜、施設又はサービスの享有を認める方法において、又は女性にこれを認めることを拒否し、又は故意に怠ることにより、又は
 - (b) 女性から構成員たる資格を奪い、又は構成員たるの条件を変更し、又は
 - (c) 女性に対しその他の不利益を課すことにより。
- (4) 本条は、構成員の死亡又は仕事からの離脱に関する条項については、これを適用しない。

第13条 (資格付与団体)

- (1) 特定の職業又は職種における雇入れに必要とされ、又はこれを有利にするような認可又は資格付与を行う権限のある機関又は団体が、以下の方法で女性を差別することは、これを違法とする———
 - (a) 女性に認可又は資格付与を行う場合に関する条件において、又は
 - (b) 認可又は資格付与に対する女性の申請を受けつけることを拒否し、又は故意にこれを怠ることにより、又は

- (c) 女性に対する認可又は資格付与を取り消し、又は女性がこれを維持する条件を変更することにより。
- (2) 機関又は団体が、いずれかの職業又は職種における雇入れに必要とされ、又はこれを有利とするような認可又は資格付与を行う権限を認められるために、法律上十分な資格を充たすことを要求される場合には、要求される他のいっさいの義務に関係なく、その機関又は団体は、それ自身又はその被用者又は（過去又は現在の）代理人が、その職業又は職種において又はそれに関連し、違法な差別を行ったことを示すべき証拠提出の義務を負う旨の条件を課せられるものとする。
- (3) 本条において ——
 - (a) 「認可又は資格付与」とは、承認、登録、名簿登載、承諾及び証明を含むものとし、
 - (b) 「行う」とは更新又は延長を含むものとする。
- (4) 本条(1)は、本法22条又は23条により違法とされる差別には、これを適用しないものとする。

第14条（職業訓練機関）

- (1) 本項の適用さるべきものが、雇用に対する適性を促進すべき訓練の機会を求め、又は、これを受けつつある女性を以下の方法で差別することは、これを違法とする ——
 - (a) 女性に対し訓練コース又はその他の施設の利用を認めるための条件において、又は
 - (b) 女性に対しその利用を認めることを拒否し、又は故意にこれを怠ることにより、又は
 - (c) その訓練を中止することにより。
- (2) 本条(1)は、以下のものに、これを適用するものとする ——
 - (a) 1964年職業訓練法第1条により設立された職業訓練機関

- (b) 職業安定委員会 (Manpower Services Commission)、職業安定所 (Employment Service Agency)、及び職業訓練所 (Training Services Agency)
 - (c) 使用者の団体にして、その主たる目的又は主たる目的の1がその被用者に職業訓練施設の利用を促進することにあるもの
 - (d) 雇用のための訓練施設を提供するものにして、本節の目的に関し内務大臣の発する又は内務大臣のために発せられる命令により指定されたもの。
- (3) 本条(1)は、本法第22条又は第23条により違法とされる差別には、これを適用しないものとする。

第15条 (職業紹介所、Employment agency)。

- (1) 職業紹介所が以下の方法で女性を差別することは、これを違法とする——
- (a) 職業紹介所がそのサービスを行う条件に関し、又は
 - (b) そのサービスを行うことを拒否し、又はこれを故意に怠ることにより、又は
 - (c) そのサービスを行う方法において。
- (2) 地方教育機関又は教育機関が、1973年職業紹介及び職業訓練法第8条に定めるその機能遂行にあたり、差別を構成する行為を行うことは、これを違法とする。
- (3) 本条(1)における職業紹介所のサービスに関する定めは、職業指導、その他職業紹介に関連するあらゆるサービスを含むものとする。
- (4) 本条は、差別がもつばら使用者が女性に提供を拒否することが適法な雇用に関する場合には、これを適用しない。
- (5) 職業紹介所、地方教育機関又は教育機関は、以下のことを証明した場合には、本条に定めるいかなる責任も、これを負わないものとする——
- (a) これらの機関が、本条(4)の適用の故にその行為が違法ではない旨の

使用者の陳述に基づいて行為したこと、及び

- (b) これらの機関が右の陳述に依拠したことに合理性が認められること。
- (6) 本条(5)(a)に定める陳述にして、実質上虚偽又は誤解を生ぜしめるような陳述を、故意又は悪意をもって行ったものは、犯罪を犯したものとし、略式判決に基づき 400 ポンド以下の罰金に処せられるべきものとする。

第16条 (職業安定委員会等)

- (1) 以下の諸機関が、1973年職業紹介及び職業訓練法第2条に基づき施設又はサービスの提供に関し差別を行うことは、これを違法とする———
 - (a) 職業安定委員会
 - (b) 職業安定所
 - (c) 職業訓練所
- (2) 本条は次の場合にこれを適用しない———
 - (a) 第14条の適用される場合、又は
 - (b) その機関が職業紹介所として活動している場合。

特殊な場合

第17条 (警察)

- (1) 本章の目的に関し、警察官の地位は、これを
 - (a) 警察官又はその地位に関し警察署長により行われるすべての行為に関しては、警察署長による、
 - (b) 警察官又はその地位に関し警察により行われるすべての行為に関しては、警察による、
雇用とみなす。
- (2) 1964年警察法第33条、34条又は35条の定めによる規則は、

以下の場合を除き、男性と女性に関し異なった取扱いをしてはならない——

- (a) 身長、服装又は装備、又は服装、装備のために支給される給付に関する要件に関し、又は
 - (b) 妊娠又は出産に関し、女性に対して特別の取扱いが認められる限りにおいて、又は
 - (c) 特別警察官又は警察官補のための年金に関する場合。
- (3) 本章のいかなる規定も、本条(2)(a)に定める事項に関する、男性警察官と女性警察官との差別を違法とするものではない。
- (4) 以下の費用は、警察基金より支払われるべきものとする——
- (a) 本法に基づき警察署長に対し提起される手続において、警察署長に対し命ぜられる損害賠償、費用又は出費及びかかる手続において警察署長が要した費用及び出費が、当該手続において回復されない限り、その費用又は出費、及び
 - (b) 本法により警察署長に対して提起された不服申立ての解決が警察により承認された場合、その解決のため警察署長が支払うべき額。
- (5) 本条(1)に基づき、警察署長を相手方とする本法による手続は、当分の間警察署長に対して提起され、又は警察署長が欠員の場合には暫定的にその職務を行うものに対して提起さるべきものとし、本条(4)における警察署長とは、上記のごとく解釈さるべきものとする。
- (6) 本条(1)及び(3)は、警察官及びその地位に適用されるのと同様に、警察官補及びその任命に、これを適用するものとする。
- (7) 本条において——
- 「警察署長」とは——
- (a) 特定の法律により任命されたもの又は任命さるべきものに関しては、1964年警察法と同様の意味を有し、
 - (b) その他のもの又はその任命に関しては、当該警察官又は警察官補の集団の指揮又は統制にあたる係官を意味する、

「警察」とは、——

- (a) 特定の法律により任命されたもの又は任命さるべきものに関しては、1964年警察法と同様の意味を有し、
- (b) その他のもの又はその任命に関しては、そのもの又はそのものが任命された場合に給与の支払いを行うべき官署を意味する。

「警察官補」とは、——

警察官になる見通して訓練を受けるために任命されたものを意味する、

「警察基金」とは、——

上記警察署長の定義に関する規定(a)に定める警察署長に関しては、1964年警察法と同様の意味を有し、他の場合には警察により支出される金銭を意味し、

「特別の法律」とは、——

1829年都市警察法、1839年ロンドン市警察法又は1964年警察法を意味する。

- (8) 本条のスコットランドに対する適用に関しては、本条(7)における1964年警察法とは、1967年スコットランド警察法を意味するものとし、本条(2)における警察法第33条、34条、及び35条とは、スコットランド警察法第26条及び27条を意味するものとする。

第18条 (監獄職員)

- (1) 本章におけるいかなる定めも、身長に関する要件に関して行われる、男性の監獄職員と女性の監獄職員との差別を違法とするものではない。
- (2) 1952年監獄法第7条(2)の「かつ女性のみが収容される監獄においては、監獄署長はこれを女性とする」との規定は、これを廃止する。

第19条 (聖職者等)

- (1) 本章のいかなる規定も、宗教上の教義に合致し、又はその宗教の信者の相当数の宗教的感情を損なうことを避けるため、雇用が一方の性に限定されている組織的宗教のための雇用には、これを適用しない。

- (2) 本法第13条のいかなる規定も、宗教上の教義に合致し、又はその宗教の信者の相当数の宗教的感情を損なうことを避けるため、認可又は資格付与が一方の性に限定されている組織的宗教のための（同条に規定する）認可又は資格付与には、これを適用しない。

第20条（助産婦）

- (1) 本法第6条(1)は、助産婦の雇用にはこれを適用しない。
- (2) 本法第6条(2)(a)は、助産婦の昇進、配転又は訓練には、これを適用しない。
- (3) 本法第14条は、助産婦の訓練にはこれを適用しない。
- (4) 1951年助産婦法第35条の次に、以下の条文を付加する———
「第35条A（本法の男性への拡張）
1976年1月1日以降本法における女性（出産期間中の女性を除く）に関する定めは、男性にも平等にこれを適用するものとする。」
- (5) 1951年スコットランド助産婦法第37条の次に前項に定める第35条Aを、第37条Aとしてこれを付加する。

第21条（鉱業労働者）

- (1) 1954年鉱業及び石切業法第124条(1)（女性の坑内労働禁止規定）は、以下の規定によりこれを置きかえる———
「(1) 被用者が通常その労働時間の主要部分を、作業場たる鉱山の地下において費すことを要求されるような内容の職に、女性を雇用してはならない」
- (2) 1908年石炭工業規制法における、“workman”又は“man”は“worker”により、かつ、“workmen”又は“men”は“workers”により置き代えるものとする。

第3章 その他の分野における差別

(第22条 - 第36条 (略))

第4章 その他の違法な行為

第37条 (差別的慣行)

- (1) 本条において「差別的慣行」とは、本法第2章又は第3章のいずれかの規定に基づき、第1条(1)(b)又は第3条(1)(b)と相まって違法とされる差別行為をもたすがごとき、又はその適用が一方の性の全員に対し行われない場合、かかる差別行為となる可能性の強い、要件又は条件の適用を意味する。
- (2) 以下の場合には、本条違反の行為が行われたものとする——
 - (a) 差別的雇用慣行の適用、又は
 - (b) いかなる事情のもとにおいても、差別的慣行の適用を必要とする慣行又はその他の処置の実施。
- (3) 本条違反に関する手続は、本法第67条—第71条により機会均等委員会によってのみ申し立てられうるものとする。

第38条 (差別的広告)

- (1) 本法第2章又は第3章により違法であり又は違法となるべき行為を行う意図を示唆し、又は示唆するものと解される十分な理由のある広告を公表し、又は公表せしめることは、これを違法とする。
- (2) 本条(1)は、意図された行為が事実上違法でない場合における広告には、これを適用しない。
- (3) 本条(1)の目的に関し、性別の含意を有する職名("waiter" "sales girl" "postman" 又は"stewardess" のごとき)の使用は、その広告において特にこれを否定する旨の言及がない限り、差別の意図を示

唆するものとみなす。

- (4) 本条(1)により違法とされる広告の公表者は、以下の立証を行った場合には、広告の公表に関する同項に基づく責任を負わないものとする ——
- (a) 広告を公表せしめたものが行った、本条(2)の適用に基づきその公表が違法でない旨の陳述に依拠して広告が公表され、かつ
- (b) 公表者がその陳述に依拠したことに合理性が認められること。
- (5) 本条(4)に定める陳述にして、実質的に虚偽又は誤解を生ぜしめる陳述を、故意又は悪意をもって行ったものは、犯罪を犯したものとし、略式判決により400ポンド以下の罰金に処せられる。

第39条 (差別の指示)

以下のものが他人に対し、本法第2章又は第3章により違法とされる行為をするよう指示し、そのような行為をさせ又はさせるよう企図することは、これを違法とする ——

- (a) 他人に対し命令権を有するもの、又は
- (b) 他人がそのものの希望に基づき行動することが通常期待されているもの。

第40条 (差別への圧力)

- (1) 以下の方法により、本法第2章又は第3章に違反する行為を行うよう他人を誘致し、又は誘致することを企図することは、これを違法とする ——
- (a) そのものに便宜を供与し又は便宜供与を申出ることにより、又は
- (b) そのものに不利益を課し、又はこれを暗示することにより。
- (2) かかる申出又は暗示は、その他人に対し直接行われなくても、そのものがこれを承知しうるような方法で行われた場合には、本条(1)に該当することを妨げない。

第41条（使用者及び校長の責任）

- (1) 被用者によりその業務に関し行われた行為は、使用者がこれを知り又は承認したと否とにかかわらず、本法の目的上、被用者と同様使用者によっても行われたものとみなす。
- (2) 他人のために、（明示又は黙示、事前又は事後の如何にかかわらず）その他人の権限を与えられた代理人により、行われたすべての行為は、本法の目的上、代理人と同様その他人によっても行われたものとみなす。
- (3) 被用者により行われたと申し立てられた行為に関し、使用者に対し本法に基づき提起された手続においては、被用者のかかる行為又はその業務に関して行われる同種の行為を阻止するに十分だと實際上認められる処置を使用者がとった旨立証した場合には、使用者はその責任を免れるものとする。

第42条（違法行為の幫助）

- (1) 他人が本法により違法とされる行為を行うことを故意に幫助したものは、本法の目的上、かかる違法行為を自ら行ったものとみなされる。
- (2) 本条(1)の目的に関しては、その行為に関し使用者又は校長が第41条により責任を有する（又は第41条(3)の場合を除き責任を有すべき）行為を行った被用者又は代理人は、使用者又は校長の行為を幫助したものとみなされる。
- (3) 以下の場合には、本条により故意に他人の違法行為を幫助したものはみなされない ——
 - (a) その幫助した行為が、本法のいずれかの規定に基づき違法ではない旨の他人の、そのものに対する陳述に基づいて行われ、かつ
 - (b) その陳述に依拠したことに合理性がある場合。
- (4) 本条(3)(a)に定める陳述にして、実質上虚偽又は誤解を生ぜしめるような陳述を、故意又は悪意をもって行ったものは犯罪を犯したものとされ、

かつ略式判決に基づき400ポンド以下の罰金に処せられるものとする。

第5章 第2章 — 第4章の一般的例外

第43条 (公益信託)

(1) 本法第2章—第4章のいかなる規定も——

(a) 本項の適用を受ける規定の効力を左右するものと解釈されず、又は

(b) かかる規定の実施のために行われる行為を違法とするものではない。

(2) 本条(1)は、両性の一方のみに便宜を供与する(他の性にも与えられる便宜にして例外的又は相対的に重要でないものを除く)、公益信託証書に含まれる規定に、これを適用するものとする。

(3) 本条のイングランド及びウェールズにおける適用に関しては——

(a) 「公益信託証書」とは、公益信託の目的で制定された立法又はかかる目的で作成された証書、又は公益信託の目的に関する限りでの立法又はその他の証書を意味し、

(b) 「公益信託の目的」とは、イングランド及びウェールズの法律上もつばら公益信託のための目的をいう。

(4) 本条のスコットランドにおける適用に関しては、「公益信託証書」とは、もつばら公益信託の目的で設立された団体又は信託により、又はそのために制定された立法、又は作成された証書を意味する。

第44条 (スポーツ等)

本法第2章—第4章のいかなる規定も、女性の体力、スタミナ又は体格の故に、女性を平均的男性よりも不利な地位に立たしめるようなスポーツ、ゲーム、その他の競争的性質をもつ活動に関して、両性の一方のみの競争者に限定される活動を含む催しに対する、競争者としての参加に関するい

かなる行為をも、これを違法とするものではない。

第45条（保険等）

本法第2章—第4章のいかなる規定も、年金、生命保険、災害保険、その他危険評価を含む同様の処置に関しては、以下の取扱いを違法とするものではない——

- (a) 合理的に信頼しうる出所に基づく保険統計又はその他の数字に基づいて行われる取扱いにして、
- (b) その数字及びその他の関連する要素からみて合理性の認められる取扱い。

第46条（共同住宅）

- (1) 本条における「共同住宅」とは、プライバシー又は品位保持のため男性のみ又は女性のみを使用されるべき寮又はその他の共同睡眠施設を含む居住施設を意味する（ただし、部分的に男性及び若干の女性のための共同睡眠施設又は通常の睡眠施設を含むことを妨げない）。
- (2) 本条における共同住宅とは、そのすべて又はその一部がその居住施設のための衛生施設の性質上、男性のみ又は女性のみによって用いられるべき居住施設をも含むものとする。
- (3) 本法第2章又は第3章のいかなる規定も、その状況を総合的に考慮すれば、男女の公正かつ公平な取扱いをもたらすような方法で運営されているとみなされる場合における、その住宅への入居に関する性差別を違法とするものではない。
- (4) 本条(3)の適用に関しては、以下の点を考慮に入れるべきものとする——
 - (a) その居住施設の変更又は拡張又は代替的施設の供与を期待することに合理性があるか否か、及びその合理性の程度、及び
 - (b) その施設の使用に関する要求の頻度又は必要性に関する男女の比較。

- (5) 本法第2章又は第3章のいかなる規定も、特典、施設又はサービスの供与に関し、以下の場合には、女性に対する又は男性に対する性差別を違法とするものではない——
- (a) その特典、施設又はサービスの供与が、共同住宅を使用するもの以外に行われることが適切かつ有効でなく、かつ
- (b) 当該状況下においては本条(3)により、女性又は、場合により男性のその施設の利用を拒否することが合法的な場合。
- (6) 本条(3)又は(5)は、差別による不利益を補償するための、合理的に実行可能な処置がとられない限り、本法第2章による性差別行為の正当化理由とはなりえない。ただし本条(5)(b)に基づき(第2章に基づく事例の場合)共同住宅の利用の拒否が合法的であるか否かを考慮するにあたっては、本項の要件は、本条(3)の関係においては、充たされたものとみなされる。
- (7) 第25条は、本条(3)又は(5)の性差別には、これを適用しない。
- (8) 本条は、第35条(1)(c)の一般原則を変更するものではない。

第47条 (一定の機関による差別的訓練)

- (1) 訓練機関が、その行為を為す直前の12カ月の間の何らかの時点において、グレート・ブリテンにおいて当該性のものでその仕事を行うものが皆無、または比較的少数の場合、本法第2章—第4章のいかなる規定も、当該訓練機関が以下の方法又はその関連において、その特定の仕事に関して行う行為を違法とするものではない——
- (a) 女性又は男性にのみ、その仕事に適合するのに役立つ訓練のための施設の利用を認め、又は
- (b) 女性又は男性に対してのみその仕事を行う機会の利用を奨励すること。
- (2) 特定の仕事に関し、グレート・ブリテン全体では本条(1)の適用の要件

が充されないが、グレート・ブリテンの一地域につき充される場合には、本法第2章—第4章のいかなる規定も、以下の方法又はその関連において訓練機関の行う行為を違法とするものではない ———

- (a) 当該性のものにして、その地域においてその仕事を始めると思われるものに対し、その仕事に適合するのに役立つ訓練のための施設の利用を認め、又は
 - (b) その地域内でその仕事を行う機会の利用を、当該性に対してのみ奨励すること。
- (3) 本法第2章—第4章のいかなる規定も、特定のものが正規のフルタイム雇用と両立しないような、家事又は家族のための責任を果たす期間があるため、特別の訓練が必要とされるような場合、そのものに対し雇用に適合するのに役立つべき訓練施設の利用を認めるため、またはその関連において、訓練機関の行う行為を違法とするものではない。

本項の適用さるべき関係における差別は、訓練を家事又は家族のための責任を果たしているものに限定すること、又は訓練の対象を選択する方法、又はその両者の結果生ずるものとする。

- (4) 本条における「訓練機関」とは ———
- (a) 本法第14条(2)(a)又は(b)に規定するもの、又は
 - (b) 内務大臣により、又はそのために発せられる命令において、本法の目的で指定されたもの、
- 及び、本条(1)及び(2)のみ、又は(3)のみ、又はこれらすべての目的で指定されたものをいう。

第48条 (その他の差別的訓練等)

- (1) 使用者がその行為をなす直前の12カ月の間の何らかの時点において、当該性のものでその仕事を行うものが皆無、又は比較的少数の場合、本法第2章—第4章のいかなる規定も、使用者がその雇用するものの特定

の仕事に関し、以下の方法又はその関連において、行う行為を違法とするものではない——

- (a) 女性たる被用者のみ又は男性たる被用者のみに、その仕事に適合するのに役立つ訓練のための施設の利用を認め、又は
- (b) 女性又は男性のみに対して、その仕事を行う機会の利用を奨励すること。

(2) その行為をなす直前の12カ月の間の何らかの時点において、当該団体においてその職を保持するものに当該性のものが皆無又は比較的少数の場合、本法第12条のいかなる規定も、以下の方法又はその関連において同条の適用を受ける団体の行う行為を違法とするものではない——

- (a) その団体の女性の構成員のみ又は男性の構成員のみに、その団体における当該職の保持に適合するのに役立つ訓練のための施設の利用を認め、又は
- (b) 女性の構成員のみ又は男性の構成員のみに対し、その団体における当該職の保持の機会の利用を奨励すること。

(3) その行為が行われる直前の12カ月の間の何らかの時点において、当該団体の構成員に当該性のものが皆無又は比較的少数の場合、本法第2章—第4章のいかなる規定も女性のみ又は男性のみに対し、当該団体の構成員となることを奨励し、又はその関連において、本法第12条の適用をうける団体が行う行為を違法とするものではない。

第49条（労働組合等 — 選出機関）

- (1) 当該機関に選出されるべき者の一方の性の数を合理的な範囲で低く制限するための規定が、諸般の事情から必要とされる旨当該団体が思量する場合、本法第12条のいかなる規定も、同条の適用をうける団体がその構成員の全部又は大部分を選挙によって決定すべき機関の設立にあたって、以下の方法でその機関の構成員の一定数を同一の性とする旨の規

定を違法とするものではない ———

- (a) 当該機関の構成員の一定数を特定の性のものに予定し、又は
- (b) その機関の構成員の数が最低限に達しない場合、（選挙、互選その他の方法で）当該の性のものに与えらるべき例外的ポストをその機関に設けること、

かつ本法第2章—第4章のいかなる規定も、前段に定める規定の実行のためになされる行為を違法とするものではない。

- (2) 本条は以下の行為を適法化するものと解釈されてはならない ———

- (a) その機関の構成員の選挙、又はその他の方法での選出の権限をもつものの決定のための処理における差別、又は
- (b) 当該団体の構成員資格そのものに関する処置における差別。

第50条 （便宜等の間接的享有）

- (1) 本法における、便宜、施設又はサービスの享有を認めることに関する規定は、そのもの自身により便宜、施設又はサービスの提供に限らず、他のもの（「実際の提供者」）により提供される便宜、施設又はサービスの享有を促進することをそのものの権限とする処置を含むものとする。
- (2) 本法のいずれかの規定により、差別的方法で便宜、施設又はサービスの享有を認めることが、特定の状況のもとで違法とならない場合、その規定の効力は実際の提供者の本法に基づく責任にも及ぶものとする。

第51条 （立法による権限に基づく行為）

- (1) 本法第2章—第4章のいかなる規定も、以下の要件に適合するために必要とされる場合に、行われた行為を違法とするものではない ———
- (a) 本法以前に成立した法律に基づくもの、又は
- (b) 本法以前に成立した法律により、又はこれに基づき（本法制定の前後を問わず）制定され又は承認された文書に基づくもの。

- (2) 本法以後に制定された法律により、本法以前に制定された法律の規定が（修正を伴うと否とに係わりなく）改正された場合には、本条(1)は、本法以前に制定された法律に改正された規定が既に存在したものととして、これに適用される。

第52条（国家の安全を保障するための行為）

- (1) 本法第2章—第4章のいかなる規定も、国家の安全を保障する目的でなされた行為を違法とするものではない。
- (2) 内務大臣の、又はそのための署名を有する証書にして、その証書において特定された行為が国家の安全を保障するためになされた旨を証する証書は、その行為がこの目的のためになされたことの決定的な証拠と認められる。
- (3) 本条(2)に定める証書と同一視される文書は証拠として認められ、かつ反対の証明のない限り、かかる証書として取扱われる。

第6章 機会均等委員会

概 括

第53条（委員会の設立とその任務）

- (1) 少くとも8名、ただし15名を超えざる、常勤又は非常勤として内務大臣により任命されるものによって構成される、機会均等委員会と称する委員会を設置する。この委員会は以下の任務を有するものとする———
- (a) 差別の廃止のための活動
- (b) 男性と女性との間の一般的機会均等の促進、及び
- (c) 本法及び1970年同一労働同一賃金法の実行を監視し、内務大臣の要求によ

り、その他必要と認めた場合、これらの法律の改正案を作成し、内務大臣に対しこれを提出すること。

(2) 内務大臣は以下の任命行為をする ——

(a) 委員のうち 1 名を委員会の議長に、及び

(b) (内務大臣の裁量により) 委員の 1 名又は 2 名を、委員会の副委員長に。

(3) 内務大臣は、本条(1)の委員の数に関する規定を改正することができる。

(4) 附則 3 は、委員会に関し効力を有する。

第 5 4 条 (調査及び教育)

(1) 委員会は、本法第 5 3 条(1)の目的に必要なかつ有効と思量する調査及び教育活動を行い、又は他のものによるかかる活動を(財政上又はその他の方法で)援助することができる。

(2) 委員会は、その提供する教育その他のための施設又はサービスを有料とすることができる。

第 5 5 条 (安全衛生法規の差別的規定の検討)

(1) 本法第 5 3 条(1)の一般原則にかかわらず、委員会は同項(a)及び(b)により課せられた任務の遂行のため、以下のことを行わなければならない——

(a) 関連立法の規定が男女の異なった取扱いを要求する場合、当該規定の再検討、及び

(b) 内務大臣の要請があつた場合、委員会の活動に関連し、かつ関連立法の規定に関する事項で、内務大臣により特定された問題に関する報告。

この報告は内務大臣の定める期間内に作成され、かつ内務大臣はこれを公刊させなければならない。

(2) 委員会は、必要と認めた場合、関連立法の規定の改正案を立案し、かつ

これを内務大臣に提出しなければならない。

(3) 委員会は関連立法の規定に関するその任務を、安全衛生委員会と協議の上行わなければならない。

(4) 本条における「関連立法の規定」とは、1974年職場における安全衛生等に関する法律第53条の定める意味を有するものとする。

第56条（年次報告）

(1) 委員会は、各暦年の終了以後可能な限りすみやかに、その年の委員会の活動に関する報告（「年次報告」）を内務大臣に対して行わなければならない。

(2) 年次報告は、委員会の任務の範囲内の事項に関し、その期間中の発展に関する概括調査を含まなければならない。

(3) 内務大臣は、すべての年次報告の写しを両院に提出し、かつこれを公刊させなければならない。

調 査

第57条（公式調査を行う権限）

(1) 本法第53条(1)に基づく任務の遂行のために必要なことを行う一般の権限にかかわらず、委員会は必要と認めた場合、その任務の遂行に関連する目的のため公式調査を行うことができ、かつ内務大臣がこれを要求した場合には、これを行わなければならない。

(2) 委員会は、内務大臣の証認に基づき、公式調査の目的のために1名以上のものを、常勤又は非常勤の補充委員として任命することができる。

(3) 委員会は、補充委員の存否に関係なく委員会のために公式調査を行う1名以上の委員を指名し、かつ調査に関するその任務を、指名されたものに委任することができる。

第58条（調査の範囲、及び条件）

- (1) 委員会は、本条の要件が充たされた場合にのみ、公式調査を開始することができる。
- (2) 調査の範囲及び条件は、委員会により決定され、委員会が内務大臣により調査を要求された場合には、委員会との協議を経た上、内務大臣により定められるものとする。
- (3) 調査の範囲と条件が、そこに摘示されたものの活動に限定されない場合は、委員会は調査の実施につき一般的通告を行い、定められた方法により定められたものに対し調査の実施の通告を行わなければならない。
- (4) 委員会は、又は委員会が内務大臣により調査を行うことを要求された場合には、内務大臣は委員会との協議の上、調査の範囲及び条件を適宜変更することができる。本条(1)及び(3)は変更された調査及びその範囲と条件に対し、従来のそれに対すると同様に適用されるものとする。

第59条（情報収集の権限）

- (1) 委員会は、公式調査のために、定められた形式と方法でそのものに行われる通告によって、以下の要求を行うことができる——
 - (a) その通告において定める情報をその特定する情報提供の時期、方法及び形式において、書面で提供すること、
 - (b) 通告に定める時期と場所に従って出頭し、かつ通告に定める事項に関し口頭で情報を提供し、その所有又は管理のもとにあるすべての文書を提出すること。
- (2) 本法第69条に定める場合を除き、通告は次の場合にのみ本条(1)に基づいて行われなければならない——
 - (a) 通告が、内務大臣により又はそのために発せられる命令により認可された場合、又は
 - (b) 調査の条件と範囲を定める文書で、その名を摘示されたものが以下

の行為のすべて、又はいずれかを行い又は行いつつある旨の委員会の
見解が明らかにされ、かつ調査がこれらの行為に限定さるべき旨明ら
かにされている場合———

(i) 違法な差別行為、

(ii) 第 37 条違反、

(iii) 第 38 条、39 条又は 40 条の違反、及び

(iv) 平等条項により修正又は付加された条件に違反する行為。

(3) 本条(1)に基づく通告は、個人に対し以下の行為を要求してはならない———

(a) 高等裁判所又はスコットランド控訴裁判所における民事手続におい
て、証拠として提供又は提出することを強制されない情報の提供又は
文書の提出、又は

(b) その場所への往復に要する費用が支払われ又は提供されない限り、
その場所に出頭すること。

(4) 本条(1)に基づきそのものに対して行われた通告にそのものが従わず、
又はそれに従わない意図を有すると委員会が信ずるに足る十分な理由が
ある場合には、委員会は、これに従う旨の命令、又はその命令で定める
同様の目的のための指示を含む命令を発するよう、地方裁判所に申し立
てることができる。1959 年地方裁判所法第 84 条（証人喚問拒否に
対する処罰）は、正当な理由のない前記命令の不遵守に対し、同法に定
める場合と同様に適用されるものとする。

(5) 本条(4)のスコットランドに対する適用に関しては———

(a) 地方裁判所に関する規定は執行官裁判所に関するものとみなされ、
かつ

(b) 同項後段の文章は以下のごとく読みかえるものとする、「1907
年スコットランド執行官裁判所法附則第 73 条（証人又は証拠の所有
者の出頭を強制するための再度の警告を発する執行官の権限）は、こ
の命令に対し執行官裁判所における手続におけると同様に、適用さ

るべきものとする。」

- (6) 以下の行為を行ったものは、犯罪を犯したものとし、略式判決により
400ポンド以下の罰金に処せられるものとする ——
- (a) 本条に基づく通告又は命令により、提出を命じられた文書の変更、
削除、隠匿又は破棄を故意に行うこと、又は
- (b) かかる通告又は命令の履行にあたり、実質上虚偽の陳述を故意又は
悪意をもって行うこと。
- (7) 本条(6)に基づく犯罪に関する手続は、(本項によらず認められる管轄
の如何にかかわらず)、以下の方法ですすめられる ——
- (a) そのものが事務所を有する場所又はその業務の場所において、その
ものに対し、
- (b) 個人が居住し又は寄留する場所において、その個人に対し。

第60条 (勧告と公式調査の報告)

- (1) 委員会は、公式調査の過程又はその終了後、その事実認定にもとづき
必要又は適切と認めた場合、以下の勧告を行わなければならない。
- (a) その行為により影響をうけた男性と女性の間の機会の均等を促進す
るため、そのものに対しその方針又は手続の変更その他の措置を勧告
すること、又は
- (b) 内務大臣に対し、法律の変更その他の勧告を行うこと。
- (2) 委員会は、その行ったすべての公式調査による事実認定につき報告書
を作成しなければならない。
- (3) 公式調査が、内務大臣により要求されたものである場合には ——
- (a) 委員会は、内務大臣に報告書を提出し、かつ
- (b) 内務大臣は、これを公刊せしめるものとし、かつ内務大臣の要求な
きかぎり、委員会はこれを公刊しないものとする。
- (4) 公式調査が、内務大臣により要求されたものでない場合には、委員会

は報告を公刊し、又は本条(5)に従いこれを閲覧に供するものとする。

(5) 報告が、本条(4)に基づき閲覧に供せられるべき場合には、何人といえども委員会が定める(場合には)手数料を支払った上 ————

(a) 通常の事務取扱時間中に報告を閲覧し、その全部又は一部の写しをとること、又は

(b) 委員会が真正なることを証明した記録の写しを受けとることができる。

(6) 委員会は、必要に応じ、本条(5)(a)により与えられる権利は、報告の正本に代り、又はこれに加えてその写しについて認められる旨定めることができる。

(7) 委員会は、本条(5)にもとづく報告の閲覧の認められる場所と時間に関し、公告を行うものとする。

第61条 (情報開示の制限)

(1) 委員会又は委員、補充委員、委員会の職員又はかつてその職にあったものは、公式調査に関し委員会に対し何人か(情報提供者)により提供された情報を、次の場合を除き開示してはならない ————

(a) 裁判所の命令により、又は

(b) 情報提供者の同意ある場合、又は

(c) 情報提供者又はその情報に関係あるものの名前を明らかにしない形での、委員会の概括報告又はその他の一般的報告の形により、又は

(d) 本法第60条(5)にもとづき、委員会により公刊され又は閲覧に供される調査報告において、又は

(e) 委員、補充委員、委員会の職員又は委員会の機能の適正な遂行のため必要なかぎりにおいて、その他のものに対し、又は

(f) 委員会が当事者となる、本法に基づく民事手続又は刑事手続のため。

- (2) 本条(1)に違反し情報を開示したものは、犯罪を犯したものとし、略式判決により400ポンド以下の罰金に処せられる。
- (3) 委員会は、公刊又は閲覧のための報告の作成に当り、その事項の公刊が個人または法人につき予断を与えようと思量する場合には、その任務と報告の目的に反しない限り、個人の私事又は法人の事業上の利益に関する事項を排除しなければならない。

第7章 強 制 措 置

概 括

第62条 (本法違反に対する制裁の制限)

- (1) 本法に対する違反は、本法に明文をもって規定する場合(にはそれ)を除き、それ自体として、民事又は刑事制裁の理由となるものではない。
- (2) 本条(1)にいう「制裁」は、差止命令又は確認判決を含むが、移送命令、職務執行令状又は禁止令状を含まないものとする。
- (3) 本条(2)は、本法66条(2)に基づき認められる救済手段を排除するものではない。ただし、高等裁判所において認められる救済手段は、これを排除するものとする。
- (4) 本条(1)の「制裁」は、スコットランドに関しては、差止命令、確認判決、要証事実確認判決の付与を含む。ただし、これを除くのほか、本法のいかなる規定も、本法なかりせば認められるべき民事又は刑事訴訟を提起する権利を排除するものではない。

雇用の分野における強制手続

第63条（労働審判所の管轄）

- (1) 何人（「不服申立人」）かによる、他人（「被申立人」）が以下のことを行つた旨の、不服申立ては、労働審判所に対して行われるものとする——
- (a) 本法第2章に基づき違法な差別を、不服申立人に対して行つたこと、又は
- (b) 本法第41条又は42条に基づき、不服申立人に対し差別行為を行つたものと取扱われること。
- (2) 本条(1)は、その行為に関し何らかの立法に基づき、控訴又は控訴の性質をもつ手続が申し立てられうる行為に関する本法第13条(1)にもとづく不服申立てには、これを適用しないものとする。

第64条（雇用に関する事件の調整）

- (1) 不服申立が本法第63条又は1970年同一労働同一賃金法第2条(1)に基づき、労働審判所に対して行われ、申立ての写しが調整官に送付された場合、調整官は、以下の条件の下に、労働審判所の決定を経ずに不服申立ての解決を計るよう努めなければならない——
- (a) 調整官が、不服申立人と被申立人の双方から調整を求められた場合、又は
- (b) 不服申立人及び被申立人による求めがない場合にも、本項に基づく処置が十分な成功の可能性があると、調整官が思量した場合。
- (2) 本条(1)に定めるところ、不服申立てが労働審判所に対して行われる以前に、不服申立てが行われた場合、不服申立人又は被申立人になるべきものにより、調整官に対しその事件に関してとるべき処置を求める申立てがなされた場合には、不服申立てが行われかつその写しが調整官に送付された場合と同様に、本条(1)が適用されるものとする。
- (3) 本条(1)又は(2)に基づく手続において、調整官は適当と認める場合、

苦情の処理のためとりうる他の手続の利用促進の可能性を考慮に入れなければならない。

- (4) 本条に基づく調整官の機能遂行に関し、調整官に通報されたいかなる事実も、調整官にこれを通報したものの承諾ある場合を除き、労働審判所における手続において証拠として認められないものとする。

第65条（第63条に基づく不服申立ての救済）

- (1) 労働審判所が、本法第63条に基づいて行われた不服申立てに十分な根拠があると認めた場合、労働審判所は、正当かつ公平にかなうと思量するところに従い、以下の措置をとるものとする——

- (a) 不服申立てに関する行為に関し、不服申立人及び被申立人の権利を確認する命令、
- (b) 不服申立てが本法第66条に基づいて処理さるべき場合、地方裁判所又は執行官裁判所による不服申立人に支払うよう命令さるべき損害賠償にみあう金額の賠償を申立人に対して支払うことを、被申立人に要求する命令、
- (c) 労働審判所が不服申立てにかかる差別行為の不服申立人に与える不利益な影響を除去し又は削減するため有効と認める処置を、被申立人が特定の期間内に行うことの勧告。

- (2) 本条(1)(b)に基づき認められる損害賠償の額は、当分の間、1974年労働組合及び労働関係法附則—第20条(1)(b)に規定された額を超えないものとする。

- (3) 不服申立ての被申立人が、本条(1)(c)に基づき労働審判所により行われた勧告に正当な理由なく従わず、労働審判所は正当かつ公平と認めた場合、これに応じ以下の処置を行うことができる——

- (a) 本条(1)(b)に基づく命令により、不服申立てに関し申立人に対し支払うべく命ぜられた損害賠償額の増額、又は

- (b) 本条(1)(b)に基づき命令が発せらるべき場合にして、未だ発せられていない場合にかかる命令を発すること。

第3章の強制措置

第66条 (第3章に基づく申立て) (略)

差別停止通告

第67条 (差別停止通告の発令)

- (1) 本条は、その行為に関し手続が開始されていると否とにかかわらず、以下につき適用される ——
- (a) 違法な差別行為、及び
 - (b) 本法第37条違反、及び
 - (c) 本法第38、39、又は40条違反、及び
 - (d) 平等条項により修正又は付加された条件の違反行為。
- (2) 委員会が公式調査の手続において、あるものが本条(1)の行為を行い又は行つたと認めた場合、委員会は、そのものに対し定められた形式でそのものに以下の行為を要求する通告(「差別停止通告」)を、定められた方法でそのものに交付することができる ——
- (a) かかる行為を行わないこと、及び
 - (b) 本項(a)の遵守が、そのものの慣行的又はその他の措置に変更を要求する場合には ——
 - (i) 委員会に対しかかる変更を行つたこと、及びその変更の内容を通知し、かつ
 - (ii) かかる情報を他の関係者に提供するため、通告により要求される合理的処置をとること。

- (3) 差別停止通告は又、通告が送付されるものに対し、通告が遵守されたことを保証するため、通告により要求される他の情報を委員会に提供することを求めることができる。
- (4) 通告は、委員会に情報が提供さるべき時、方法、形式を特定することができる。ただし、通告に従い情報が提供さるべき時は、通告の確定後5年以内でなければならない。
- (5) 委員会は、以下の場合にのみ差別停止通告をそのものに対し発することができる——
- (a) あらかじめそのものに対し、委員会がその処置をとる理由を明らかにした、そのものの事案に関する差別停止通告を発する意図がある旨通知し、かつ
- (b) この通知において特定せる28日以下の期間内に事案に関し口答又は書面による（又はそのものが適当と認めた場合、口答及び書面の双方による）陳述を行う機会を、そのものに与え、かつ
- (c) そのものによりなされた陳述を考慮に入れた上で。
- (6) 本条(2)は、内務大臣の本法第25条(2)及び(3)により認められた権限の行使に関する行為には、これを適用しない。ただし、委員会がかかる行為を了知した場合には、これを内務大臣に通知しなければならない。
- (7) 本法第59条(4)は、確定せる差別停止通告に含まれる、本条(2)(b)、(3)及び(4)に基づく要件に対し、本法第59条(1)に基づいて行われる通告の要件に対すると同様に、これを適用するものとする。

第68条（差別停止通告に対する不服申立）

- (1) 差別停止通告の交付をうけたものは、交付の日より6週間以内に、通

告の内容に対し不服申立てを以下の機関に対し行うことができる——

- (a) 通告がその労働審判所の管轄に属する行為に関係する限りにおいて、その労働審判所に対し、
 - (b) 通告の関係する行為が裁判所の管轄に属し、労働審判所の管轄に属さない場合には、地方裁判所又は執行官裁判所に対し。
- (2) 裁判所又は審判所が、本条(1)に基づき不服申立ての行われた通告の内容が、不当な事実認定に基づき又はその他の理由で、相当でないと認めた場合には、裁判所又は審判所はその内容を取り消さなければならない。
- (3) 裁判所又は審判所は、本条(2)に基づき内容を検討する場合、取り消された内容にかわりその特定する条件を内容とするものとして差別停止通告を取扱うよう指示することができる。
- (4) 本条(1)は、本条(3)の指示により差別停止通告に含まれるものとされた内容にはこれを適用しない。

第69条 (差別停止通告の遵守に関する調査)

- (1) 委員会は、以下の場合、本条(2)に定める期間内に本法第59条(1)に基づく調査のための通告を、内務大臣の同意を得ることなく交付することができる——
- (a) 公式調査の範囲と条件を定める文書において、調査の目的が差別停止通告の内容が実行されつつあり又はすでに実行されたか否かを決定することにある旨明らかにされており、本法第59条(2)(b)が適用されず、かつ
 - (b) 本法第58条(3)の要件が、その調査の関係において、差別停止通告の確定後5年の期間を経過する以前の日時(「計算の始期」)に

において、充たされた場合。

(2) 本条(1)の期間は、計算の始期に始まり以下の日時のいずれか遅い方の日時において終了するものとする ——

(a) 本条(1)(b)に定める5年の期間終了の日、

(b) 計算の始期より2年を経過した日。

第70条 (差別停止通告の記録)

(1) 委員会は、確定せる差別の記録(「記録」)を作成し、保存しなければならない。

(2) 何人も、委員会の定める(場合には)手数料を支払うことにより、以下の権利を有する ——

(a) 通常の事務取扱い時間内に「記録」を閲覧し、その記入事項の写しをとり、又は

(b) 委員会が真正なることを証明した「記録」の記載事項の写しを受け取ること。

(3) 委員会は、必要に応じ、本条(2)(a)により与えられる権利は、「記録」の正本に代り、又はこれに加えてその写しについて認められる旨定めることができる。

(4) 委員会は、「記録」又はその写しの閲覧の認められる場所と時間に関し、公告を行うものとする。

委員会によるその他の強制措置

第71条 (永続的差別)

(1) 委員会は、そのものの事件につき、以下のいずれかが確定せる日より5年の期間内に差止めを行わない限り、そのものが本項(b)に該当する1又はそれ以上の行為をなし、又は本法第37条の違反をする可能性があると認める場合には、地方裁判所にそのものにかかる行為を差止める差止命令、又は執行官裁判所に対し同様の命令を申請することができ、かつ裁判所は、この申請が理由ありと認めた場合には、申請の趣旨に従い又はこれに限定を加えて、差止命令又は命令を発することができる。

(a) そのものに交付された差別停止通告、

(b) 本法第63条又は66条、又は1970年同一労働同一賃金法第2条に基づく、そのものが違法な差別行為を行い、又は平等条項により修正又は付加された条件の違反行為を行った旨の、裁判所又は審判所による事実認定。

(2) 委員会は、本条の手続において、この手続の関係するものが労働審判所の管轄に属する行為を行った旨の労働審判所の事実認定が確定していない限り、これを前提として手続をすすめてはならない。

第72条 (第38条—40条の強制措置)

(1) 本法第38条、39条又は40条の違反に関する手続の申立ては、委員会のみが本条の以下の規定に従って、これを行うものとする。

(2) 手続は、以下のいずれか又は双方とする。

(a) 問題とされた違反の存否の決定の申請、又は

(b) 本条(4)に基づく申請。

(3) 本条(2)(a)に基づく申請は、以下の機関に対して、これを行うものとする。

(a) 本法第2章の規定に基づく事件に関しては、労働審判所、

(b) その他の事件に関しては、地方裁判所又は執行官裁判所。

(4) 委員会は、以下のごとく認めた場合には、地方裁判所に対し、そのものがかかる行為を行うことを差止める差止命令、又は執行官裁判所に対し同様の命令の申請を行うことができ、かつ裁判所は、申請に理由があると認めた場合、申請の趣旨に従い又はこれに限定を加えて差止命令又は命令を発することができる——

(a) あるものが、本法第38条、39条又は40条により違法な行為を行い、かつ

(b) 差止めを行わない限り、そのものが前記各条により違法な行為をさらに行う可能性のあること。

(5) 委員会は、本条(4)の手續において、この手續の関係するものが、本法に基き違法にしてかつ労働審判所の管轄に属する行為を行った旨の、労働審判所の事実認定が確定していない限り、これを前提として手續をすすめてはならない。

第73条 (雇用に関する事件における予備的手續)

(1) 委員会は、本法第71条(1)又は72条(4)に基づく申請を行うに当たり、そのものが労働審判所の管轄内において行為を行った旨の告発を行うことができ、審判所は告発が理由ありと認めた場合、その事実認定を行い、かつ第2章の規定に反する行為に関する事件につき、正当かつ公平に合すると認めた場合には、(差別されたものにより不服申立てが行われた場合と同様に)本法第65条(1)(a)に定める命令又は本法第65条(1)(b)に定める勧告、又はその双方を発することができる。

(2) 本条(1)は、本法第72条(2)に定める管轄を変更するものではない。

(3) (a) 本法、又は

(b) 1970年同一労働同一賃金法に基づく、

労働審判所の事実認定が確定した場合には、以下の機関により最終的な

ものとみなされる——

- (i) 本法第71条(1)又は72条(4)に基づく申請又は平等条項に関する手続において、地方裁判所又は執行官裁判所により、
- (ii) 本法第63条に基づく行為により影響をうけるものによる不服申立て又は平等条項に関する不服申立てにおいて、労働審判所により。
- (4) 本法第72条及び本条において、「労働審判所の管轄内」の行為とは、本法第63条、72条及び1970年同一労働同一賃金法第2条により認められる管轄に属する行為を意味する。

差別により不利益をうけるものに対する援助

第74条 (被害者の情報収集等の援助)

(1) 本法に違反して差別されたと考えるもの(「被害者」)が、手続をすすめる、必要に応じそのものの事件を最も有効な方法で法律構成し、救済機関に申立てを提起するか否かの決定を行なうことを援助するため、内務大臣は、命令により次の書式を決定しなければならない——

(a) 被害者が、被申立人に対し関連する行為を行った理由又はそれに関係し、又は関係すべきその他の事項に関し質問を行う書式、

(b) 被申立人が欲する場合、質問に対し回答を行う書式。

(2) 被害者が、(本条(1)に基づく命令によると否とにかかわらず)被申立人に対し質問を行う場合には、——

(a) (かかる命令によると否とを問わず)質問及び被申立人の回答は、本条の以下の規定に従い、手続において証拠として認められ、

(b) 裁判所又は審判所が、被申立人が故意かつ正当な理由なく相当な期間内に回答を行わず、又はその回答がいいのがれ又はあいまいなものであると認めた場合には、裁判所又は審判所は、その事実から、そのものが

違法の行為を行った旨の推定を含めて、正当かつ公平と思われる推定を行うことができる。

(3) 内務大臣は、命令により——

(a) 質問がその期間内に適法に手交された場合、本条(2)(a)により証拠として認めらるべき期間を定め、かつ

(b) 質問及び被申立人による回答が適法に手交される方法を定めることができる。

(4) 本法第66条に基づく申立て (claim) を取扱う裁判所が、申立ての審問のため定められた期日以前に、質問又は回答が本条に基づき証拠として認められるか否かを決定する権限は、規則によりこれを定めるものとする。

(5) 本条は、地方裁判所、執行官裁判所又は労働審判所の手続における中間及び予備手続を規制する他の立法又は法理に影響を与えるものでなく、かかる手続における証拠の許容性を規制する立法又は法理に従って効力を有するものとする。

(6) 本条における「被申立人」とは、将来における被申立人を含み、かつ「規則」とは——

(a) 地方裁判所の手続に関しては、地方裁判所規則を意味し、

(b) 執行官裁判所の手続に関しては、執行官裁判所規則を意味する。

第75条 (委員会による援助)

(1) 本法に基づく、又は平等条項に関する手続、又は将来の手続に関し、不服申立人、申立人 (claimant) 又は将来の不服申立人、申立人が、本条に基づき委員会に援助を求めた場合、委員会は、申請を検討し、以下の理由又はその他特別の考慮に基づき適当と判断した場合には、これを許容することができる。

(a) その事件が基本的な問題を提起し、又は

(b) 事件が複雑なため、申請人 (applicant) の被申立人又はその他

の関係者に対する立場、又はその他の事項の故に、申請人が援助なしにその事件を処理することを期待することが不適当な場合。

(2) 本条に基づく委員会の援助は次のものを含む——

(a) 助言を与えること、

(b) 紛争事項の解決を促進し又はこれを企図すること、

(c) 事務弁護士又は法廷弁護士の助言又は援助の供与のための措置を行うこと、

(d) 手続に関する予備的又は付随的手続において、又は手続回避又は終結のための和解を行い又はそれを促進するため、事務弁護士又は法廷弁護士により通常与えられる援助を含む代理行為に関する措置を行うこと。

ただし、本項(d)は、手続に関し法廷に出席し、代理行為を行いかつ弁護、弁論を行いうるものの範囲を規制する法律及び慣行を変更するものではない。

(3) 本条に基づく援助を申請人に提供するにあたり、委員会により行われた出費に関しては、(規則又は細則に定められた方法により査定又は評価された) その出費の弁償は、以下の限りにおいて委員会の優先債権となるものとする。

(a) (裁判所又は審判所の判決又は命令、契約その他により) 与えられた援助に関し、何人かにより申請人に支払われる費用又は出費、及び

(b) 手続の回避又は終結に関連して行われる和解、その他の解決に基づくそのものの権利にして、費用又は出費に関するもの。

(4) 本条(3)によって認められる債権は、1974年法律扶助法に基づく債権又は1967年及び1972年スコットランド法律扶助及び助言法に基づくその他の債務に優先する支払いのためのすべての債権、債務に従属し、かつこれらの法律の法律扶助基金への支払に関する規定に従うものとする。

(5) 本条における「被申立人」とは将来の不服申立人を含み、「規則又は細則」とは——

(a) 地方裁判所の手続に関しては地方裁判所規則を意味し、

- (b) 執行官裁判所の手続に関しては、執行官裁判所規則を意味し、
- (c) 労働審判所の手続に関しては、1974年労働組合及び労使関係法附則1、第21条に基づく規則を意味する。

手続提起の期間

第76条 (手続提起の期間)

(1) 労働審判所は、不服申立てにかかる行為が行われてから3カ月の期間終了前に、本法第63条に基づく不服申立てが労働審判所に提起されない限り、これを審査してはならない。

(2) 地方裁判所又は執行官裁判所は、本法第66条に基づく申立ての手続が、以下の時点から6カ月の期間終了前に、開始されない限りこれを審査してはならない——

(a) 不服申立てにかかる行為がなされた時、又は

(b) 本法第66条(5)の適用ある事件に関しては、同項による手続開始の制限が効力を失った時。

(3) 地方裁判所又は執行官裁判所は、本法第72条に基づく申請が、これに関連する行為がなされてから6カ月の期間終了前になされない限り、これを審査してはならない。

(4) 労働審判所は、本法第73条(1)に基づく不服申立てが、不服申立てにかかる行為がなされてから6カ月の期間終了前に、審判所に提起されない限り、これを審査してはならない。

(5) 裁判所又は審判所は、以上の規定にかかわらず、事件の状況に基づき正当かつ公平と認めた場合には、期間を経過せる不服申立て、申立て又は申請を審査することができる。

(6) 本条の目的に関しては——

(a) 何らかの条件を契約に含めることが、その契約締結を違法な行為たらしめる場合、その行為は契約の有効期間を通じて継続するものとみなし、かつ

(b) 期間を超えて継続する行為は、その期間の終了時に行われたものとみなし、かつ

(c) 故意にある行為を怠ることは、そのものがこれを怠ることを決めた時点において行われたものとみなし

かつ、反対の証拠がない限り、本条の目的に関しては、そのものが怠った行為を行うことと両立しない行為を行った時、又はかかる両立しない行為を行わなかった場合には、それが行われていたならば怠った行為を行っていると期待されるのが相当な期間の経過した時に、その行為を怠ることを決めたものとみなされる。

第8章 補 足

第77条 (契約の効力と改訂)

(1) 契約の条項は、以下の場合にこれを無効とする——

(a) その条項の挿入により、その契約が本法に基づき違法となり、又は

(b) その条項が、本法に基づき違法とされる行為の遂行のために挿入され、又は

(c) その条項が、本法により違法とさるべき行為を行うことを定める場合。

(2) 本条(1)は、その挿入が、契約の一方の当事者に対する違法な差別を構成し、その遂行のための、又はこれを規定する条項なるも、かかる条項はその当事者に対しては強制しえざるものについては、これを適用しない。

(3) 本法又は1970年同一労働同一賃金法の何らかの規定の排除又は制限を目的とする契約の条項は、本項なかりせばその条項が利益をもたらすものによって、強制されえないものとする。

(4) 本条(3)は、以下の契約にこれを適用しない——

(a) 本法第63条(1)又は1970年同一労働同一賃金法第2条の適用される不服申立ての解決のための契約にして、調整官の援助により締結されたもの、

(b) 本法第66条の適用ある申立てを解決するための契約。

(5) 本条(2)の適用ある契約に利害関係をもつものの申請により、地方裁判所又は執行官裁判所は、同項により強制しえないものとされた条項の除去又は修正のため正当と認める命令を発することができる。ただし、かかる命令は、すべての影響をうけるものに対し当該申請の通知が行われ(裁判所の規則により通知を行わないことが認められる場合を除く)、かつ裁判所に対し陳述を行う機会が与えられた後でなければ、これを発することができない。

(6) 本条(5)に基づく命令は、命令を発するまでの期間に関する規定を含むことができる。

第78条 (イングランド及びウェールズにおける教育的公益信託)(略)

第79条 (1962年スコットランド教育法第6章の適用ある教育基金等) (略)

第80条 (本法の条文の修正を行う権限)

(1) 内務大臣は、その草案が両院の承認を経た命令により、以下のことを行うことができる——

(a) 本法第6条(3)、第7条、第19条、第20条の(1)、(2)及び(3)、第31条(2)、第32条、34条、35条及び43条—48条(本項に基づく以前の

命令により修正された条文を含む)の条文の修正、

(b) 本法第11条(4)、12条(4)、33条及び49条(本項に基づく以前の命令により修正された条文を含む)の条文の修正又は削除、

(c) 修正なかりせば、本法第6条(1)又は(2)、29条(1)、30条又は31条に基づき違法なる行為を合法にするための第2章、第3章又は第4章の修正、

(d) 本法第11条(1)に規定する組合員の数の変更のための同項の修正。

(2) 内務大臣は、本条(1)に基づく命令の草案を議会に提出する以前に、草案の内容に関し委員会の意見を聞かなければならない。

(3) 本条(1)(c)に基づく命令は、その内容に関し、内務大臣の適当と認めるところに従い、本条(1)(a)に定める条文の列挙を修正することができる。

第81条 (命令)

(1) 本法の条文に基づき命令を発する内務大臣の権限(第14条(2)(d)、27条、47条(4)(b)及び59条(2)を除く)は、制定法の形式によって行使し得るものとする。

(2) 本法の以上の規定に基づいて内務大臣により発せられる命令(第14条(2)(d)、27条、47条(4)(b)、59条(2)及び80条(1)を除く)は両院のいずれかの決議に基づき効力を失うものとする。

(3) 本条(1)及び(2)は、本法第78条又は79条に基づく命令には、以下の命令は、これを適用しない。ただし両院のいずれかの決議に基づき無効とさるべき制定法の形式により発せられるものとする _____

(a) 本法の修正のための、本法第78条に基づく命令、及び

(b) 本法第79条に基づく命令、1962年スコットランド教育法第128条が適用される寄付行為(小額寄付行為)に関する命令を除く。

(4) 本法に基づく命令は、事件又は事件の種類の違いにより異なった規定

を定め、一定の事件又は一定の種類的事件を除き、かつ経過規定及び但書を定めることができる。

(5) 本法により与えられる命令を発する権限は、(同様の方法で行使することができ、かつ同様の条件に服する) 発せられた命令の変更又は廃棄の権限を含む。

第82条 (条文の一般的解釈)

(1) 本法において以下の用語は、特別の定めのない限り、以下のごとく解釈するものとする ————

「享有(利用)」※は、本法第50条に従って解釈するものとする、

「行為」とは、故意にその行為を怠ることを含む、

「広告」は、一般公衆に対するものか否かに関係なく、新聞その他の公刊物、テレビ、ラジオ、通知、標識、ラベル、広告、ビラ又は商品の展示、見本、回状、カタログ、値段表等の配付、絵画の展示、モデル、又は映画の映写、その他の方法による広告のあらゆる形式を含む。広告の公表の委託も同様に解せられる、

「関連する使用者」とは、本条(2)に従って解釈される、

「委員会」とは、機会均等委員会を意味する、

「委員」とは、委員会の委員を意味する、

「調整官」とは、1974年労働組合及び労使関係法附則1の、第26条(1)に基づき任命されたものをいう、

「任命(指定)」※※は、本条(3)に従って解釈される、

「差別」及び同様の用語は、本法第5条(1)に従って解釈される、

施設に関する「処分」とは、施設の専有権を与えることを含み、かつ施設の取得に関する規定も同様に解釈される、

「教育」とは、あらゆる形式の訓練又は訓育を含む、

スコットランドに関する「教育機関」及び「教育施設」とは、それぞれ

1962年スコットランド教育法第145条(16)及び(17)の意味を有する、

「雇用」とは、雇用契約、徒弟契約又は仕事又は労働を自ら行うための契約に基づく雇用を意味し、類似の用語は同様に解釈される、

「職業紹介所」とは、利益のためと否とを問わず、労働者のため雇用を斡旋し、又は使用者に労働者を供給するためのサービスを提供するものをいう、

「平等条項」とは、(本法第8条(1)の定めるところに従い) 1970年同一労働同一賃金法第1条(2)に定める意味を有する、

「不動産業者」とは、職業又は取引のため、施設を取得せんとするもののため施設をみつけ、又は施設の処分を助けるためのサービスを提供するものを意味する、

「確定せる」は、本条(4)に従って解釈される、

「同業組合」とは1890年組合法 (Partnership Act 1890) 第4条に定める意味を有する、

「公式調査」とは、本法第57条に基づく調査を意味する、

「高等教育」とは、1944年教育法第41条(a)に定める意味を有し、スコットランドにおいては1962年スコットランド教育法第145条(21)に定める意味を有する、

あるものによる「一般的通告」とは、そのものがその通告が適当な期間内に関係者によりみられると思う時と方法で行った通告を意味する、

「真正の職業上の資格」は、本法第7条(2)に従って解釈される、

「グレート・ブリテン」とはグレート・ブリテンに隣接する連合王国の領海を含む、

「独立の学校」とは、1944年教育法第114条(1)に定める意味を有し、スコットランドにおいては1962年スコットランド教育法第145条(23)に定める意味を有する、

「労働審判所」とは、1964年産業訓練法第12条に基づき設立された審判所を意味する、

「男性」とは、すべての年令の男性を含む、

「管理者」とは、スコットランドについては、1962年スコットランド教育法第145条(26)によると同一の意味を有する、

「近親」は、本条(5)に従って解釈される、

「差別禁止通告」とは、本法第67条に基づく通告を意味する、

「通知」とは、文書による通知を意味する、

「定める」とは、内務大臣によって制定法の形で行われる規制による定めを意味する、

「職業」とは、あらゆる職務又は専門職を含む、

学校に関する「所有者」とは、1944年教育法第114条(1)に定める意味を有し、スコットランドにおいては1962年スコットランド教育法第145条(37)に定める意味を有する、

スコットランドにおける「生徒」とは、すべての年令の学生を意味する。

「退職」は、(自己の意志によると否とを問わず)年令、勤務年数又は能力喪失の理由に基づく退職を含む、

「学校」とは、1944年教育法第114条(1)に定める意味を有し、スコットランドにおいては1962年スコットランド教育法第145条(42)に定める意味を有する、

「学校教育」とは、1962年スコットランド教育法第145条(43A)に定める意味を有する、

「職種」は、あらゆる業務を含む、

「訓練」とは、あらゆる形式の教育又は訓練を含む、

「大学」とは、大学内の独立学部、単科大学、大学の分校又は学寮を含む、

「義務教育年令の上限」とは、1962年教育法第9条により、194

4年教育法第35条及び同条に基づく枢密院令による制限年令を意味する。

「女性」とは、あらゆる年令の女性を含む。

(2) 本法の目的上、二人の使用者の一方が（直接、間接）他方の管理下にある会社、又はその双方が（直接、間接）第三者の管理下にある会社である場合には、この二人の使用者は関連するものとみなされる。

(3) 本法により与えられる、事業場又は人を指定する権限は、それを指名すること又はその種類等を指摘し特定することにより行使されうものとする。

(4) 本法の目的上、差別停止通告又は裁判所又は審判所の事実認定は、これに対する控訴が棄却、取下げ又は放置された場合、又は控訴が行われることなく控訴のための期間が経過した場合、確定するものとする。差別停止通告の要件が控訴において取消された場合にも、本法第68条(3)に基づくこれに関する指示が行われた場合には、差別停止通告に対する控訴は、同様の目的上棄却されたものとみなされる。

(5) 本法の目的上、あるものが他のものの妻又は夫、（全血、半血又は姻族の如何を問わず）親又は子、祖父母又は孫、兄弟又は姉妹である場合他のものの近親とし、「子」とは非嫡出子及びその妻又は夫を含む。

(6) 本法における立法に関する定めは、特に他の定めのない限り、本法を含む他の立法により又はこれに基づき修正された立法を意味するものと解釈される。

(7) 本法において、他の定めのない限り —————

(a) 番号を付した章、条又は附則に関する定めは、本法のそれぞれの章、条又は附則を意味し、かつ

(b) 各条における番号を付した項に関する定めは、その条の当該項を意味し、かつ

(c) 各条、項又は附則における、番号を付した号に関する定めは、その条、項又は附則の当該号を意味し、かつ

(d) (本法を含む)法律の規定に関する定めは、当該規定によりその法律に付せられた附則を含むものとする。

訳註※ accessはそれぞれの箇所に応じ「享有」又は「利用」と訳した。

※※ designateはそれぞれの箇所に応じ「任命」又は「指定」と訳した。

第83条 (経過及び施行規定、修正及び削除)

(1) 附則4の規定は、本法の目的のための経過規定としての効力を有する。

(2) 本法第2章―第7章は、内務大臣が命令により定める日より施行されるものとし、かつ各規定に関し異なった目的のため異なった施行期日を定めることができる。

(3) 本条(4)の場合を除き ―――

(a) 附則5に定める立法は、同附則に定める修正(重要ならざる修正又は本法の前条までの規定に基づく修正)に従い効力を有するものとし、かつ

(b) 附則6に定める立法は、同附則3に定める限りにおいて、ここにこれを廃止するものとする。

(4) 内務大臣は、附則5に定める修正及び附則6に定める廃止の施行に関する定めを命令により行わなければならない、この修正及び廃止は、このようにして発せられた命令の定めによつてのみ効力を有するものとする。

(5) 本条に定める命令は、本法の部分的施行に関し内務大臣が必要又は適當とみなすかかる規定又は本法の既に施行された規定の調整を含み、内務大臣がそれにより施行される規定に関し必要かつ適當と認める経過規定を定めることができる。

第84条 (財政措置)

議会の定めにより、以下の金銭の支払いがなされなければならない ―――

(a) 本法附則3、5又は14に基づく支払いを行うため、及び本法に基

づく支払いを行うため、及び本法に基づき又は本法により内務大臣によつて支弁される出費の支払いのため、内務大臣により要求される額、

(b) 本法第66条(6)(b)又は(7)に基づき裁判所補佐人の報酬に関し行わるべき支払い、及び

(c) 他の法律に基づき議会により定められる金銭の支出額の、本法の規定に基づく増加分。

第85条 (国家に対する適用)

(1) 本法は、以下の行為について、私人による行為と同様に適用されるものとする。——

(a) 内務大臣又は政府の部局によりそのために行われた行為、又は

(b) 制定法に基づく機関又は制定法に基づく職務を保持するものにより、国家のために行われた行為。

(2) 本法第2章及び第4章は、私人による雇用についてと同様、かつ雇用契約に関する定めが公務の条件に関する定めを含むものとして、以下の公務につき適用されるものとする。——

(a) 内務大臣又は政府の部局のための公務にして、制定法上の職務を保持するものの公務を除く、又は

(b) 制定法上の職務を保持するものの目的又は制定法上の機関の目的による国家のための公務。

(3) 本条(1)及び(2)は、本法第17条に従い効力を有するものとする。

(4) 本条(1)及び(2)は、以下の公務に関しては、これを適用しない。——

(a) 国家の海軍、陸軍又は空軍、又は

(b) 国防会議によつて管理される女性の公務。

(5) 本法のいかなる規定も、陸軍兵学校、空軍兵学校、海軍兵学校又は合同兵学校、又は防衛省により当分の間行われるその他の兵学校への入学に関する差別を、違法とするものではない。

(b) 本法（第8条(1)及び(6)を除く）は、本条(4)(a)又は(b)に定める軍又は公務の維持のための勤務につくことを要求される被用者に関する事件における雇用については、これを適用しない。

(7) 本法第10条(2)は、連合王国の政府の権利において女王陛下に属し、女王陛下により所有される船舶、航空機又は水上翼船に関し、同項(a)又は(b)に定める船舶、航空機又は水上翼船に関すると同様の効力を有するものとし、かつ第10条(5)は同様にこれを適用するものとする。

(8) 1947年行政手続法（Crown Proceedings Act 1947）第4章の規定は、本法に基づく国家に対する手続に関し、同法第23条により同法第2章の目的に関し国家による又は国家に対する民事訴訟として取り扱われるイングランド及びウェールズにおける手続と同様に、適用されるものとする。ただし本法に基づく手続に対する適用に関しては、同法第20条（手続の地方裁判所より高等裁判所への移送）は、これを適用しないものとする。

(9) 1947年行政手続法第5章の規定は、本法に基づく国家に対する手続に関し、同章により国家による又は国家に対する民事手続として取扱われるスコットランドにおける手続きに対すると同様に、適用されるものとする。ただし、本法に基づく手続に対する適用に関しては、同法第44条但書（手続の執行官裁判所よりスコットランド控訴裁判所への移送）は、これを適用しないものとする。

(10) 本条における「制定法上の機関」とは、立法により又はその施行上設立された機関、「制定法上の職務」とは、同様にして設定された職務を意味し、内務大臣又は政府の部局「のための」職務とは、当分の間効力を有する1975年下院欠格法（House of Commons Disqualification Act 1975）附則2（各省公務）に定める職務における公務を含まないものとする。

第86条 （第6条以外の政府任命）

(1) 本条は、本法第6条が適用されない内務大臣又は政府の部局による

職務又は任務への任命に、これを適用するものとする。

(2) 内務大臣又は政府の部局は、任命を行うにあたり、及び職務又は任務の提供さるべきものの決定措置を行うにあたり、国家が本法の目的上使用者たる場合に、第6条に基づき違法となる行為を行ってはならない。

第7条 (略称及び適用の限界)

(1) 本法は、1975年性差別禁止法と呼称する。

(2) 本法(附則3、16を除く)は、北アイルランドには適用されない。

1975年性差別禁止法附則

附 則 1

1970年同一労働同一賃金法

第1章 法の改正

1 (1) 第1条(6)の(b)を削除し、(c)の次に以下の条文を挿入する。

「かつ、男性が女性の使用者又は関連する使用者により、同一の事業場又はグレート・ブリテン内の、その事業場を含み又は同一の雇用条件が一般的又は当該種類の被用者に関し遵守される事業場に雇用されるものである場合には、当該男性は女性と同一の雇用にあるものとして取扱われるものとする。」

(2) 第1条(7)を削除する。

(3) 以下の条文をもって、第1条(8)に代える。

「(8) 本条は、私人による雇用についてと同様、かつ雇用契約に関する定めが公務の条件に関する定めを含むものとして、以下の公務に適用されるものとする。———

(a) 制定法上の職務を保持するものの公務を除き、内務大臣又は政府の

部局のための公務又は

(b) 制定法上の職務を保持するものの目的又は制定法上の機関の目的による国家のための公務。

(9) 本条(8)は、以下の公務に関しては、これを適用しない——

(a) 国家の海軍、陸軍又は空軍、又は

(b) 防衛会議によって管理される女性の公務。

(10) 本条における「制定法上の機関」とは、立法により又はその施行上設立された機関、「制定法上の職務」とは、同様にして設定された職務を意味し、内務大臣又は政府の部局「のための」職務とは、当分の間効力を有する 1975 年下院欠格法附則 2 (各省公務) に定める職務における公務を含まないものとする。」

(4) 以下の条文を、第 1 条の終りに挿入する。

「(11) 本法の目的上、(本項を別にして)契約に適用さるべき法が連合王国の 1 部の法か否かは、これを問わない。

(12) 本法において、「グレート・ブリテン」とは、グレート・ブリテンに隣接する連合王国の領海を含む。

(13) 本条及び第 2 条の女性とその男性との関係における取扱に関する定めは、男性とその女性との関係における取扱に関し同様に適用される。」

2 (1) 以下の条文をもって、第 2 条(1)に代える。

「(1) 平等条項により修正又は附加された条項の違反に関する報酬の未払又は違反に基づく損害賠償の申立てを含む不服申立ては、労働審判所に対する訴により提起することができる。」

(2) 第 2 条(1)のあとに、以下の条文を挿入する——

「(1A) 平等条項に関し紛争の発生した場合には、使用者は労働審判所に対し、当該事項に関する使用者と被用者の権利を確認する命令を求めて申請を行うことができる。」

(3) 第 2 条(2)につき、以下の改正を行う——

(a) 「平等条項に従わない」を、「平等条項により修正又は附加された条項に違反し」に代え、かつ

(b) 「内務大臣により……付せられる」の次に「当該女性の全部又は一部に関し、」を挿入し、かつ

(c) 「当該女性たちによる不服申立て」の次に「又は当該女性」を入れる。

(4) 第2条(6)を削除する。

(5) 第2条(7)の「そして支払われ」以下の文章を削除する。

3 次の条文をもって、第6条(1)に代える。

「(1) 平等条項又は第3条(4)の規定は、以下の条件に関しては効力を有しない。———

(a) 女性の雇用を規制する法の遵守のための条件、又は

(b) 妊娠又は出産に関し、女性に特別の取扱いをする条件。

(1A) 平等条項と第3条(4)は ———

(a) (1975年社会保障年金法の意味における)職業別退職年金の加入資格に関する条件については、これらの条件が同法第4章の平等資格要件への適合に関する事項に関連する限りにおいて、効力を有する。

(b) 前号に定めたところを別にして、死亡又は退職に関する条件、又は死亡又は退職に関して定められた規定については、効力を有しない。」

4 第8条を削除する。

5 第9条(1)の「本条(2)に定めたところを除く」の文章、第9条(2)―(5)及び第10条(4)を削除する。

6 (1) 平等賃金条項に関するすべての規定は、平等条項に関する規定をもって代える。

(2) 「労働裁判所」(the Industrial Court)に関するすべての規定は「労働仲裁委員会」の語をもって代え、第4条及び10条の「裁判所」、「裁判所の」の語は、それぞれ「委員会」、「委員会の」を以て代え、第5条の「委員会」の語は「農業賃金委員会」を以て代え、「裁

判所」の語はすべて「労働仲裁委员会」を以て代える。

第 2 章 改正された法律

1970 年 第 41 章

雇用条件に関し、男女間の差別を防止するための法律 [1970年5月29日]

女王陛下により、本議会に参集せる上院、下院の助言と承認により、かつその權威に基づき、以下の如く制定する——

第1条 グレート・ブリテン内の事業場に女性がそれに基づき雇用される契約の条項が（直接、又は労働協約その他を通じ）、平等条項を含まない場合には、同条項を含むものとみなす。

(2) 平等条項とは、それに基づき女性が雇用される契約の条件（賃金に関する与否とを問わない）に関する条項にして、以下の効力をもつものをいう——

(a) 女性が、同一の雇用において男性と同様の仕事に雇われる場合——

(i) （平等条項を別にして）女性の契約の条件が、それに基づき男性が雇用される契約の同種の条件よりも、女性に対し不利であり、又は不利になる場合、女性の契約の当該条件は、不利にならないよう修正されたものとして取扱われなければならない、かつ

(ii) （平等条項を別にして）女性の契約が、何らかの時点において、それに基づき男性が雇用される契約に含まれる、当該男性の利益となる条件に対応する条件を含まない場合、女性の契約はかかる条件を含むものとして取扱われなければならない。

(b) 女性が、同一の雇用において男性のそれと同等に格付けされる仕事に雇用される場合——

(i) （平等条項を別にして）仕事の格付けにより決定される女性の契約の条件が、それに基づき男性が雇用される契約の同種の条件よりも、女

性に対し不利であり、または不利になる場合には、女性の契約の当該条件は、不利にならないよう修正されたものとして取扱われなければならない、かつ

(ii) (平等条項を別にすれば)女性の契約が、何らかの時点において、それに基づき男性が雇用される契約に含まれる、当該男性の利益となる条件に対応する条件を含まない場合、女性の契約はかかる条件を含まないものとして取扱われなければならない。

(3) 男性と女性の契約の相違が真に両者の事情の(性別以外の)実質上の差異によることを使用者が立証した場合には、平等条項はこの相違に関しては効力をもたないものとする。

(4) 女性の仕事と男性の仕事が同一又はほぼ同様の性質を有し、(もし差異があるとしても)女性の行うことと男性の行うことの差異が、雇用条件に関し實際上重要性をもたない場合、このような場合にのみ、女性は男性と同様の仕事に雇用されるものとみなされなければならない、かつ、従って女性の仕事を男性の仕事と比べるに当っては、かかる差異が実際に生ずる頻度、その他の事情、並びに差別の性質と程度に考慮が払われなければならない。

(5) 各種の項目(例えば、努力、熟練、決断)の下に労働者に対する要求に関し、かかる要求項目に関するある事業場又はあるグループの事業場の被用者のすべて又は一部により行われるべき職務の評価のために行われる調査において、女性の職務と男性の職務に平等の価値が認められ、又は何らかの項目の同じ要求につき男性と女性に対し異なった価値を設定する制度により評価が行われなかったならば、平等の価値が認められるべき場合には、女性は男性(の仕事と)同等の格付けの仕事に雇われるものとみなされなければならない。

(6) 本条の以下の各項に従うことを条件として、本条の目的上——

(a) 「雇用される」とは、雇用又は徒弟契約、又は自ら仕事又は労働を行う契約に基づき雇用されることを意味し、これに関連する表現は同様に

解釈されるものとする。

(b) 削除

(c) 二人の使用者の一方が（直接，間接）他方の管理下にある会社，又はその双方が（直接，間接）第三者の管理下にある会社である場合には，この二人の使用者は関連するものとみなされ，かつ，男性が女性の使用者又は関連する使用者により，同一の事業場又はグレート・ブリテン内のその事業場を含み同一の雇用条件が一般的，又は当該職種の被用者に関し遵守される複数の事業場に雇用されるものである場合には，当該男性は女性と同一の雇用にあるものとして取扱われるものとする。

(7) 削除

(8) 本条は，私人による雇用についてと同様，かつ雇用契約に関する定めが公務の条件に関する定めを含むものとして，以下の公務に適用されるものとする——

(a) 制定法上の職務を保持するものの公務を除き，内務大臣又は政府の部局のための公務，又は

(b) 制定法上の職務を保持するものの目的又は制定法上の機関の目的による国家のための公務。

(9) 本条(8)は，以下の公務に関しては，これを適用しない——

(a) 国家の海軍，陸軍又は空軍，又は

(b) 国防会議によって管理される女性の公務。

(10) 本条における「制定法上の機関」とは，立法により又はその施行上設立された機関，「制定法上の職務」とは同様にして設定された職務を意味し，内務大臣又は政府の部局「のための」職務とは，当分の間効力を有する1975年下院欠格法附則2（各省公務）に定める職務における公務を含まないものとする。

(11) 本法の目的上，（本項を別にして）契約に適用さるべき法が連合王国の一部の法か否かは，これを問わない。

(12) 本法において，「グレート・ブリテン」とは，グレート・ブリテンに隣接する連合王国の領海を含む。

(13) 本条及び第2条の、女性とその男性との関係における取扱いに関する定めは、男性とその女性との関係における取扱いに関し同様に適用される。

第2条 （平等取扱いの条件に関する紛争とその実行）

(1) 平等条項により修正又は附加された条項の違反に関する、報酬の未払又は違反に基づく損害賠償の申立てを含む、不服申立ては、労働審判所に対する訴により提起することができる。

(1A) 平等条項に関し紛争の発生した場合には、使用者は労働審判所に対し、当該事項に関する使用者と被用者の権利を確認する命令を求めて申請を行うことができる。

(2) 内務大臣が、女性の使用者が平等条項により修正又は付加された条項に違反し又は違反してきたか否か問題があり、当該女性がその問題の決定のための手続をとることが期待しえないと認めた場合には、その問題を当該女性の全部又は一部に関し労働審判所に付託することができ、この付託は当該女性達又は当該女性による使用者に対する不服申立てと同様に取扱われなければならない。

(3) 手続の係属する裁判所が、平等条項の実行に関する不服申立て又は防御申立てが労働審判所により別箇に取扱われることがより便利であると認めた場合には、裁判所は当該不服申立て又は防御申立てを却下することができ、かつ（前段の規定にかかわらず）裁判所の手続において平等条項の実行に関し、問題が生じた場合には、裁判所は手続の当事者の申請その他により、その問題を労働審判所による決定のため労働審判所に付託し、又は手続の当事者に対し労働審判所に付託するよう命ずることができる。裁判所はこの間手続を停止することができる。

(4) 女性が付託の時点前6ヶ月以内に当該雇用に雇用されていなかった場合には、女性の雇用に関する平等条項の実行に関連する不服申立ては、本条(3)によらざる限り労働審判所に付託することができない。

(5) 平等条項の遵守の懈怠に関し申立てられた手続（労働審判所における手続を含む）においては、女性は、手続が開始された時点前二年以前の時期に関する報酬の未払金又は損害賠償のための支払いを認められる権利を有しない。

(6) 削除

(7) 本条において、「労働審判所」とは1964年産業訓練法第12条に基づき設立された審判所をいう。（以下削除）

第3条（労働協約及び賃金構造）

(1) 本法の施行前又は施行後締結された労働協約が、特に男性のみ又は女性のみ適用される条項を含む場合には、当該協約はその当事者又は内務大臣により、1919年労働裁判所法第1章により設立された労働仲裁委員会（Industrial Arbitration Board）に対し、本条(4)に従い男女の差別を除去するための当該協約に関し行われるべき修正の確認のため、付託されうる。

(2) 本条(1)による付託に基づいて労働仲裁委員会が同項に従い必要とされる労働協約の修正を確認する場合——

(a) 労働条件は、当該協約に依存する限りにおいて、かかる修正を経た協約に従って決定され、かつ労働条件を規制する契約はこれに従い効力を有すべきものとし、かつ

(b) 労働仲裁委員会が、1959年雇用条件法第8条に基づき、労働協約の遵守を使用者に要求する裁定又は決定を行い、又はすでに行った場合、当該裁定又は決定は修正された協約に従って効力を有すべきものとする。

(3) 本条(1)による付託をうけた労働仲裁委員会は、労働協約につき必要とされる修正の全部又は一部がその決定の時点まで効力を発しないものとし、又はその決定前に効力を発するが委員会への付託以前には効力を発しない旨定めることができ、かつ異なった目的に関し異なった発効の日時を定めることができる。本条(2)及び同項に定める契約、裁定又は決定は同様に効力を発し又は発したものとみなされる。

(4) 本法第6条に定めるところを別にして、本条に基づき労働協約に関して行われる修正は以下のために必要とされるものとする——

(a) 特に男性のみ又は女性のみに適用される規定を男性及び女性の双方に對し拡張するため、及び

(b) 男性に關し合意された条件又は女性に關し合意された条件を、修正を受けない状況よりも何らかの意味において不利益にならないような方法で、当該協約の条項の修正から生ずる重複を除去するため、

ただし労働協約の効力を従来その適用範囲になかった男性又は女性に拡張してはならず、かつこれに従い特に男性のみ又は女性のみに適用される規定が（協約に一定の種類的女性又は、場合により男性のための規定が存在せず）一定の種類男性又は女性につき引き続き必要とされる場合、当該規定はその種類の男性又は女性に限定し、これにその種類の男性又は女性の条件が協約の適用される他の性のすべてのものの条件より、いかなる意味においても不利益とならないことを保証するため、必要とされる修正を行わなければならない。

(5) 本条の目的上「労働協約」とは、以下の当事者間の労働条件に関するすべての協定を意味し、かつかかる協定を修正又は補完するすべての裁定をも含むものとする——

(a) 使用者の団体又はかかる団体の連合体たる、又はこれを代表する当事者、及び

(b) 被用者の団体又はかかる団体の連合体たる、又はこれを代表する当事者。

(6) 本条(1)－(4)（本条(2)(b)及びこれに関連する限りにおいて本条(3)を除く）は、使用者の賃金構造との関連において、労働協約に關すると同様の効力を有するものとする。ただし、労働仲裁委員会への付託は使用者又は内務大臣がこれを行うことができるものとする。「賃金構造」とは、この目的上、使用者（関連する使用者を含み又は含まない）により行われる、その被

用者又は一定の種類 of 被用者に共通する労働条件を定め、その規定が関係被用者により一般的に知られ、又は知られるよう公けにされた措置を意味する。

(7) 本条において「雇用」及びこれに関連する表現並びに関連する使用者に関する定めは、本法第1条と同様に解釈され、本法第1条(8)は同条に対すると同様本条に関しても効力を有すべきものとする。

第4条 (賃金規制令)

(1) 本法の施行前又は施行後に発せられた賃金規制令が、特に男性のみ又は女性のみ適用する規定を含む場合、当該規制令は内務大臣により労働仲裁委員会に対し、本法第3条(4)に基づき労働協約の修正に適用されると同様の原則に従い、男性と女性の間の差別を除去するため、同規制令に関し必要とされる修正の確認のため、付託されるものとする。仲裁委員会が必要とされる修正を確認した場合、内務大臣は、仲裁委員会の裁定の日以降5ヶ月以前に効力を発する制定法の形式により発せられた命令により、(将来の賃金規制令を別とし)仲裁委員会に付託された規制令はこの修正をうけたものとして効力を有する旨定めることができる。

(2) 内務大臣が以下のものにより付託を求められた場合、又は内務大臣が賃金規制令を本条に基づき修正しうるものと認めた場合常に、賃金規制令は労働仲裁委員会に付託されなければならない——

(a) 使用者を代表するものとして任命された、その賃金規制令に係る賃金審議会の委員、又は

(b) 労働者を代表するものとして任命された、その賃金規制令に係る賃金審議会の委員。

(3) 1959年賃金審議会法第12条(1)により、労働者と使用者の契約が、同条同項に定める修正を経たものとして効力を有すべき場合、

(他の法律により又はこれに基づき認められる権利に関する、同法第11条(7)の一般的但書を別として)かかる修正を経た契約は、本法第1条に定

めるその他の件に従うものとして効力を有すべきものとする。

(4) 本条において、「賃金規制令」とは、1959年賃金審議会法第11条に基づき発せられた、又は発せられたと同様の効力を有する命令を意味する。

第5条（農業賃金令）

(1) 本法の施行前又は施行後発せられた農業賃金令が、特に男性のみ又は女性のみに適用する規定を含む場合、当該賃金令は内務大臣により労働仲裁委員会に対し、本法第3条(4)に基づき労働協約の修正に適用されると同様の原則に従い、男性と女性の間の差別を除去するため、同賃金令に関し必要とされる修正の確認のため、付託されるものとする。仲裁委員会が必要とされる修正を確認した場合、仲裁委員会の決定後5ヶ月以内に効力を発する農業賃金令により、差別を除去するため、仲裁委員会に付託された賃金令の一部を修正し、又は賃金令の廃止又は修正を行うことを、農業賃金委員会の義務とする。

(2) 農業賃金委員会が、農業賃金令の効力が単に、本条に基づき労働仲裁委員会により必要と確認された従来の賃金令の修正、又は同様の目的における重要ならざる修正又は適用の限定に関する修正、又は従来の賃金令のかかる修正の取消及び更新にとどまる旨証明した場合には、農業賃金委員会は農業賃金法附則4の1及び2、又はスコットランドの場合同附則3の1及び2の手續にかわり、同委員会が状況に応じ適当と認める方法で、提案された賃金令の通知を行い、この通知の後7日以降何時にでもこの賃金令を発することができる。

(3) 内務大臣が以下のものにより付託を求められた場合、又は内務大臣が農業賃金令が本条に基づき修正しうるものと認めた場合常に、農業賃金令は労働仲裁委員会に付託されなければならない——

(a) 当分の間使用者を代表するものとして農業賃金委員会の委員に指名される権利を有する団体（又は、指名にかわり選挙さるべき、使用者を代表

するものに関する規定が定められた場合には、使用者を代表する委員)又は

(b) 当分の間労働者を代表するものとして農業賃金委員会の委員に指名される権利を有する団体(又は、指名にかわり選挙さるべき、労働者を代表するものに関する規定が定められた場合には、労働者を代表する委員)

(4) 本条において、「農業賃金委員会」とはイングランド及び ウェールズのための農業賃金委員会又はスコットランド農業賃金委員会、「農業賃金法」とは1948年農業賃金法又は1949年スコットランド農業賃金法、「農業賃金令」とは農業賃金法に基づく農業賃金委員会の命令を意味する。

第6条 (年金等の第1条——第5条からの除外)

(1) 平等条項又は本法第三条(4)の規定は以下の条件に関しては効力を有しない——

(a) 女性の雇用を規制する法の遵守のための条件、又は

(b) 妊娠又は出産に関し、女性に特別の取扱いをする条件。

(1A) 平等条項と第3条(4)は——

(a) (1975年社会保障年金法の意味における)職業別退職年金の加入資格に関する条件については、これらの条件が同法第4章の平等資格要件への適合に関連する限りにおいて、効力を有する。

(b) 前号に定めたところを別にして、死亡又は退職に関する条件、又は死亡又は退職に関して定められた規定については、効力を有しない。

2 本条における退職に関する定めは、自己の意志によると否とにかかわらず、年令、勤続年数又は能力喪失による退職を含む。

第7条 (公務員の賃金)

(1) 内務大臣又は国防会議は、国家の海軍、陸軍又は空軍の軍人又は国防会議の管理下にある女性の勤務の条件に関する文書が、軍又はかかる勤務の一

員たる男性及び女性の賃金、給付又は休暇に関し差別をもうけ、かかる差別が当該勤務の一員としての男性によって行われる任務と女性によって行われる任務の相違に帰することが公平でない場合には、かかる文書を作成し又はその作成を女王陛下に勧告してはならない。

(2) 内務大臣又は国防会議は、本条(1)に定める文書により定められ又は定めよう提案された規定が、本条の目的上同項により認められない差別を構成するものとみなされるか否かの問題に関し、その助言をうけるため労働仲裁委員会に対し付託することができる。

第8条 削除

第9条 (施行)

(1) 本法の以上の規定は1975年12月29日に効力を発するものとし、本法における施行に関する定めはこれらの規定の当該期日における効力発生に関する定めと解釈されるものとする。

(以下削除)

第10条 (労働仲裁委員会に関する予備的規定)

(1) 本法の施行以後、本法第3条、第4条又は第5条に基づき、同条の定めに従い必要とされる修正を確認するため、労働仲裁委員会に付託されるべき労働協約、賃金構造又は賃金令は、本法の施行をさかのぼる一年の期日以降何時にても、必要な修正に関する助言のため本条に基づき委員会に付託することができる。

(2) 本条に基づく付託は、本法第3条、第4条又は第5条に基づく連絡のための付託を行う権限をそれぞれ同条により与えられたものにより行われうるものとし、内務大臣は本法第4条(2)又は第5条(3)の定めに従い要求されざる限り、本条に基づき賃金令を労働仲裁委員会に付託してはならず、又要求さ

れたとしても付託を行う必要がない。

(3) 本条に基づき労働仲裁委員会に付託された労働協約、賃金構造又は賃金令は、本法の施行後本法第3条、第4条又は第5条に基づき改めて委員会に付託することができる。ただし、本条に基づく（継続中の）付託は本法施行にあたり失効するものとする。

(4) 削除

第11条（略称、解釈及び適用範囲）

(1) 本法は1970年同一労働同一賃金法と称する。

(2) 本法において、「男性」及び「女性」の語は年令の如何にかかわらず適用されるものとする。

(3) 本法は、北アイルランドには適用しないものとする。

GAa1/1

8-15-64



女性と仕事の未来館



00962067