

第2章 イギリス

1 Disability Discrimination Act 1995

1 Meaning of “disability” and “disabled person”

(1) Subject to the provisions of Schedule 1, a person has a disability for the purposes of this Act if he has a physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect on his ability to carry out normal day-to-day activities.

(2) In this Act “disabled person” means a person who has a disability.

2 Past disabilities

(1) The provisions of this Part and Parts II to 4 and 5A apply in relation to a person who has had a disability as they apply in relation to a person who has that disability.

3A Meaning of “discrimination”

(1) For the purposes of this Part, a person discriminates against a disabled person if—

- (a) for a reason which relates to the disabled person’s disability, he treats him less favourably than he treats or would treat others to whom that reason does not or would not apply, and
- (b) he cannot show that the treatment in question is justified.

(2) For the purposes of this Part, a person also discriminates against a disabled person if he fails to comply with a duty to make reasonable adjustments imposed on him in relation to the disabled person.

(3) Treatment is justified for the purposes of subsection (1)(b) if, but only if, the reason for it is both material to the circumstances of the particular case and substantial.

(4) But treatment of a disabled person cannot be justified under subsection (3) if it amounts to direct discrimination falling within subsection (5).

(5) A person directly discriminates against a disabled person if, on the ground of the disabled person’s disability, he treats the disabled person less favourably than he treats or would treat a person not having that particular disability whose relevant circumstances, including his abilities, are

1 1995年障害者差別禁止法

第1条 「障害」及び「障害者」の定義

(1) 付則1の規定に従い、本法において「障害」とは、通常の日常生活を行う能力に深刻かつ長期的な悪影響を及ぼす身体的又は精神的な損傷のある状態をいう。

(2) 本法において、「障害者」とは、障害を持っている者をいう。

第2条 障害歴

(1) 本編並びに第2編の第4条及び第5A条の規定は、障害を持つ者に関して適用されると同時に、障害歴を持つ者にも適用される。

第3A条 「差別」の定義

(1) 本編においては、以下の場合に、障害者を差別したものとされる。

(a) 障害者の持つ障害に関連する理由で、その理由が適用されない他者に対する取扱いよりも、障害者を不利に取り扱い、かつ

(b) 問題とされる当該取扱いを正当化する理由を示すことができない場合。

(2) 本編においては、障害者について、合理的調整を行う義務を順守しない場合にも障害者を差別したものとされる。

(3) 第1項(b)において、当該取扱いの理由が当該事例において重要かつ相当である場合に限り、当該取扱いは正当化される。

(4) ただし、障害者の取扱いが第5項における直接的差別に該当する場合には、当該取扱いは、第3項に基づいて正当化することができない。

(5) 障害者の障害を理由として、能力など関連する状況が障害者と同様であるか又は実質的に異なるか当該障害を持たない者に比べて当該障害者を不利に取り扱う場合は、

the same as, or not materially different from, those of the disabled person.

(6) If, in a case falling within subsection (1), a person is under a duty to make reasonable adjustments in relation to a disabled person but fails to comply with that duty, his treatment of that person cannot be justified under subsection (3) unless it would have been justified even if he had complied with that duty.

3B Meaning of “harassment”

(1) For the purposes of this Part, a person subjects a disabled person to harassment where, for a reason which relates to the disabled person’s disability, he engages in unwanted conduct which has the purpose or effect of—

- (a) violating the disabled person’s dignity, or
- (b) creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for him.

(2) Conduct shall be regarded as having the effect referred to in paragraph (a) or (b) of subsection (1) only if, having regard to all the circumstances, including in particular the perception of the disabled person, it should reasonably be considered as having that effect.

4A Employers: duty to make adjustments

(1) Where—

- (a) a provision, criterion or practice applied by or on behalf of an employer, or
 - (b) any physical feature of premises occupied by the employer,
- places the disabled person concerned at a substantial disadvantage in comparison with persons who are not disabled, it is the duty of the employer to take such steps as it is reasonable, in all the circumstances of the case, for him to have to take in order to prevent the provision, criterion or practice, or feature, having that effect.

(2) In subsection (1), “the disabled person concerned” means—

- (a) in the case of a provision, criterion or practice for determining to whom employment should be offered, any disabled person who is, or has notified the employer that he may be, an applicant for that employment;
- (b) in any other case, a disabled person who is—
 - (i) an applicant for the employment concerned, or
 - (ii) an employee of the employer concerned.

直接的に差別したものとする。

(6) 第1項に該当する場合において、障害者に関して合理的調整を行う義務を負うにもかかわらず、当該義務を順守しないときは、当該取扱いは、当該義務を順守していた場合には当該取扱いが正当化されていた場合を除き、第3項に基づき正当化されない。

第3B条 「ハラスメント」の定義

(1) 本編において、障害者の持つ障害に関連する理由で、以下の目的又は影響を持つ望まれない行為にかかわった場合には 障害者に対してハラスメントを行ったものとする。

(a) 障害者の尊厳を害する。又は

(b) 障害者に対して、脅迫的、敵意のある、名誉を傷つける、屈辱的、又は不快な環境を作り出す。

(2) 特に障害者の認識などあらゆる状況を考慮して、当該影響を有すると合理的にみなされる場合に限り、行為は、第1項(a)又は(b)に記載する効果を有するものとみなされる。

第4A条 雇用者：調整義務

(1)

(a) 雇用者が適用する、又は雇用者に代わって適用される規定、基準若しくは慣行、又は

(b) 雇用者の占有するすべての施設の物的特徴が、
障害を持たない者と比較して当該障害者に対して相当の不利益を及ぼす場合、雇用者は、当該規定、基準若しくは慣行又は特徴があらゆる状況において当該影響を及ぼさないようにするために合理的な措置を講じる義務を負う。

(2) 第1項において、「当該障害者」とは、以下の者をいう。

(a) 雇用を提供する者を決定するための規定、基準又は慣行の場合には、当該雇用に応募したすべての障害者又は障害者になる可能性があると使用者に告知した者

(b) その他の場合は、

(i) 当該雇用への応募者、又は

(ii) 当該使用者の労働者である障害者

(3) Nothing in this section imposes any duty on an employer in relation to a disabled person if the employer does not know, and could not reasonably be expected to know—

- (a) in the case of an applicant or potential applicant, that the disabled person concerned is, or may be, an applicant for the employment; or
- (b) in any case, that that person has a disability and is likely to be affected in the way mentioned in subsection (1).

21 Duty of providers of services to make adjustments

(1) Where a provider of services has a practice, policy or procedure which makes it impossible or unreasonably difficult for disabled persons to make use of a service which he provides, or is prepared to provide, to other members of the public, it is his duty to take such steps as it is reasonable, in all the circumstances of the case, for him to have to take in order to change that practice, policy or procedure so that it no longer has that effect.

(2) Where a physical feature (for example, one arising from the design or construction of a building or the approach or access to premises) makes it impossible or unreasonably difficult for disabled persons to make use of such a service, it is the duty of the provider of that service to take such steps as it is reasonable, in all the circumstances of the case, for him to have to take in order to—

- (a) remove the feature;
- (b) alter it so that it no longer has that effect;
- (c) provide a reasonable means of avoiding the feature; or
- (d) provide a reasonable alternative method of making the service in question available to disabled persons.

(以下略)

49A General duty

(1) Every public authority shall in carrying out its functions have due regard to—

- (a) the need to eliminate discrimination that is unlawful under this Act;
- (b) the need to eliminate harassment of disabled persons that is related to their disabilities;
- (c) the need to promote equality of opportunity between disabled persons and other persons; and
- (d) the need to take steps to take account of disabled persons' disabilities, even where that involves treating disabled persons more favourably than other persons.
- (e) the need to promote positive attitudes towards disabled persons; and
- (f) the need to encourage participation by disabled persons in public life.

(2) Subsection (1) is without prejudice to any obligation of a public authority to comply with any other provision of this Act.

(3) 本条の規定はいずれも、雇用者が以下のことを知らない場合、又は当然知り得ないと認められる場合には、障害者に関する義務を雇用者に課さない。

(a) 応募者又は応募予定者の場合は、当該障害者が当該雇用の応募者又は応募予定者であること、又は

(b) いずれの場合においても、その者が障害を持っており、かつ第1項に記載の方法で影響を受ける可能性があること。

第21条 サービス提供者の調整実施義務

(1) サービス提供者が一般大衆のその他のメンバーに提供する又は提供する用意ができていないサービスを、障害者が利用できないようにする又は利用を非合理的に困難にする慣行、方針又は手続をサービス提供者が有している場合、当該すべての場合において、こうした影響がなくなるよう当該慣行、方針又は手続を変更するために講じるべき合理的な措置を講じることはサービス提供者の義務とする。

(2) 物理的特徴（例えば、建物の設計、建設又は敷地内への接近、立ち入りから生じるもの）により、障害者が当該サービスを利用できなくなる、又は利用が非合理的に困難になる場合、そのあらゆる状況において、以下の目的のためにサービス提供者が講じるべき合理的な措置を講じることは、当該サービス提供者の義務とする。

(a) 当該特徴を除去する。

(b) 上記の影響がなくなるよう当該特徴を変更する。

(c) 当該特徴を回避する合理的な方法を提供する。又は

(d) 障害者が当該サービスを利用できる合理的な代替方式を提供する。

第49A条 一般的義務

(1) 公的機関は、自己の職務を実施するにあたっては、以下の事項を考慮するものとする。

(a) 本法に基づき違法である差別をなくす必要性

(b) 障害者の持つ障害に関する、障害者に対する迷惑行為をなくす必要性

(c) 障害者とその他の者との間の機会均等を促進する必要性

(d) 障害者をその他の者より有利に取り扱うことになる場合においても、障害者の障害を考慮した措置を講じる必要性

(e) 障害者に対する積極的な態度を促進する必要性

(f) 障害者の公共生活への参加を促進する必要性

(2) 第1項は、本法のその他条項を順守する公的機関の義務を害しない。

49D Power to impose specific duties

(1) The Secretary of State may by regulations impose on a public authority, other than a relevant Scottish authority or a cross-border authority, such duties as the Secretary of State considers appropriate for the purpose of ensuring the better performance by that authority of its duty under section 49A(1).

(2) The Secretary of State may by regulations impose on a cross-border authority such duties as the Secretary of State considers appropriate for the purpose of ensuring the better performance by that authority of its duty under section 49A(1) so far as relating to such of its functions as are not Scottish functions.

(中略)

(5) Before making regulations under any of subsections (1) to (4), the person making the regulations shall consult the Disability Rights Commission.

55 Victimisation

(1) For the purposes of Part 2 or Part 4, or Part 3 other than sections 24A to 24L, a person (“A”) discriminates against another person (“B”) if—

- (a) he treats B less favourably than he treats or would treat other persons whose circumstances are the same as B’s; and
- (b) he does so for a reason mentioned in subsection (2).

(2) The reasons are that—

- (a) B has—
 - (i) brought proceedings against A or any other person under this Act; or
 - (ii) given evidence or information in connection with such proceedings brought by any person; or
 - (iii) otherwise done anything under, or by reference to, this Act in relation to A or any other person; or
 - (iv) alleged that A or any other person has (whether or not the allegation so states) contravened this Act; or
- (b) A believes or suspects that B has done or intends to do any of those things.

(3) Where B is a disabled person, or a person who has had a disability, the disability in question shall be disregarded in comparing his circumstances with those of any other person for the purposes of subsection (1)(a).

第 49D 条 特定の義務を課す権限

(1) 国務大臣は、規則により、関連するスコットランド当局又は国際局 (cross-border authority) 以外の公的機関に対し、第 49A 条 1 項に基づく義務の当局によるより良い履行を保証するために適切と国務大臣がみなす義務を課することができる。

(2) 国務大臣は、スコットランド当局の職務でない職務に関する限り、規則により、国際局に対し、第 49A 条 1 項に基づく義務の当局によるより良い履行を保証するために適切と国務大臣がみなす義務を課することができる。

(中略)

(5) 1 項から 4 項のいずれかに基づき規則を作成する前に、規則作成者は、障害者権利委員会と協議するものとする。

第 55 条 報復的取扱い

(1) 第 2 編、又は第 4 編、又は第 24A 条から第 24L 条を除く第 3 編において、以下の場合には、人 (「A」) は、他者 (「B」) を差別したものとする。

- (a) B と同じ状況にある他の者を取り扱う場合よりも不利に B を取り扱う場合。
- (b) 第 2 項に定める理由によりそのような行為をした場合。

(2) その理由は、

- (a) B が、
 - (i) 本法に基づき A 又は他の者に対して訴訟手続を開始し、
 - (ii) 他の者から提起された当該訴訟手続に関する証拠又は情報を提供し、
 - (iii) A 又は他の者に関し、本法に基づき、又は本法によりその他何らかの行為を行い、又は
 - (iv) A 又は他の者が本法に違反していると申し立てる (申し立てにおいてそのように記載されているか否かにかかわらず) こと、又は
- (b) A が、B がこれらのいずれかの行為を行い、又は行おうとしていると信じ、又はおそれを抱いていることである。

(3) B が障害者又は障害歴を持つ者である場合には、第 1 項 (a) において、他の者の状況と比較して、当該障害を軽視してはならない。

2 Human Rights Act 1998

1 The Convention Rights

(1) In this Act “the Convention rights” means the rights and fundamental freedoms set out in—

- (a) Articles 2 to 12 and 14 of the Convention,
- (b) Articles 1 to 3 of the First Protocol, and
- (c) Articles 1 and 2 of the Sixth Protocol,

as read with Articles 16 to 18 of the Convention.

(2) Those Articles are to have effect for the purposes of this Act subject to any designated derogation or reservation (as to which see sections 14 and 15).

(3) The Articles are set out in Schedule 1.

(4) The Secretary of State may by order make such amendments to this Act as he considers appropriate to reflect the effect, in relation to the United Kingdom, of a protocol.

(5) In subsection (4) “protocol” means a protocol to the Convention—

- (a) which the United Kingdom has ratified; or
- (b) which the United Kingdom has signed with a view to ratification.

(6) No amendment may be made by an order under subsection (4) so as to come into force before the protocol concerned is in force in relation to the United Kingdom.

2 Interpretation of Convention rights

(1) A court or tribunal determining a question which has arisen in connection with a Convention right must take into account any—

- (a) judgment, decision, declaration or advisory opinion of the European Court of Human Rights,
- (b) opinion of the Commission given in a report adopted under Article 31 of the Convention,
- (c) decision of the Commission in connection with Article 26 or 27(2) of the Convention, or
- (d) decision of the Committee of Ministers taken under Article 46 of the Convention,

whenever made or given, so far as, in the opinion of the court or tribunal, it is relevant to the proceedings in which that question has arisen.

(以下略)

2 1998年人権法

第1条 条約上の権利

(1) 本法において、「条約上の権利」とは、以下に記載の権利及び基本的自由を意味する。

- (a) 条約の第2条から第12条まで及び第14条
- (b) 第1議定書の第1条から第3条、及び
- (c) 第6議定書の第1条及び第2条

ただし、条約の第16条から第18条と共に解釈される。

(2) これらの条項は、明示された逸脱又は留保（第14条及び第15条を参照）に従い、本法において効力を有する。

(3) 条項は、付則1に定められている。

(4) 英国に関し、議定書の効力を反映するために変更が適切とみなす場合、国務大臣は、本法の当該変更を命じることができる。

(5) 第4項において、「議定書」とは、以下に該当する条約を意味する。

- (a) 英国が批准している。又は
- (b) 英国が批准を目的として署名している。

(6) 第4項に基づく命令により、当該議定書が英国に関して有効となる前に効力を生じるよう変更を行うことはできない。

第2条 条約上の権利の解釈

(1) 裁判所又は審判所は、条約上の権利に関して生じた問題を判断するにあたり、以下の事項を考慮に入れなければならない。

- (a) ヨーロッパ人権裁判所の判決、決定、宣言又は勧告的意見
- (b) 条約の第31条に基づき採択された報告書に示された委員会の意見
- (c) 条約の第26条又は第27条2項に関する本員会の決定
- (d) 条約の第46条に基づく閣僚委員会の決定

上記の事項は、当該問題が生じた手続に関連すると裁判所又は審判所が判断する場合には、常に行われなければならない。

(以下略)

3 Interpretation of legislation

(1) So far as it is possible to do so, primary legislation and subordinate legislation must be read and given effect in a way which is compatible with the Convention rights.

(2) This section—

- (a) applies to primary legislation and subordinate legislation whenever enacted;
- (b) does not affect the validity, continuing operation or enforcement of any incompatible primary legislation; and
- (c) does not affect the validity, continuing operation or enforcement of any incompatible subordinate legislation if (disregarding any possibility of revocation) primary legislation prevents removal of the incompatibility.

6 Acts of public authorities

(1) It is unlawful for a public authority to act in a way which is incompatible with a Convention right.

(2) Subsection (1) does not apply to an act if—

- (a) as the result of one or more provisions of primary legislation, the authority could not have acted differently; or
- (b) in the case of one or more provisions of, or made under, primary legislation which cannot be read or given effect in a way which is compatible with the Convention rights, the authority was acting so as to give effect to or enforce those provisions.

(3) In this section “public authority” includes—

- (a) a court or tribunal, and
- (b) any person certain of whose functions are functions of a public nature, but does not include either House of Parliament or a person exercising functions in connection with proceedings in Parliament.

(以下略)

3 Equality Act 2006

3 General duty

The Commission shall exercise its functions under this Part with a view to encouraging and supporting the development of a society in which—

第3条 法の解釈

(1) 可能な限り、主たる法律及びその従たる法律は、条約上の権利と両立する方法で解釈され、かつ効果を与えられなければならない。

(2) 本条は、

(a) 主たる法律及び従たる法律が制定された時は常に適用される。

(b) 両立しない主たる法律の効力、継続的適用又は執行力に影響を与えない。

(c) 主たる法律が非両立性の排除を妨げる場合においても(撤回の可能性を無視する)、両立しない従たる法律の効力、継続的適用又は執行力に影響を与えない。

第6条 公的機関の行為

(1) 公的機関が条約上の権利と両立しない方法で行うことは、違法とする。

(2) 第1項は、以下に該当する行為には適用されない。

(a) 主たる法律の1つ以上の規定の結果として、当局が異なる行為をできなかった場合。

(b) 主たる法律の、又は主たる法律に基づき策定された1つ以上の規定が条約上の権利と両立する方法で解釈又は実施することができない場合において、当局がこれらの規定を実施又は執行できるよう行為していたとき。

(3) 本条において、「公的機関」には、以下のものが含まれる。

(a) 裁判所又は審判所、及び

(b) その職務が公的性格を持つ者。ただし、国会又は国会の手續に関して職務を履行する者を含まない。

3 2006年平等法

第3条 一般的義務

委員会は、以下に関する社会の発展を促進及び支援するために、本編に基づく職務を行うものとする。

- (a) people's ability to achieve their potential is not limited by prejudice or discrimination,
- (b) there is respect for and protection of each individual's human rights,
- (c) there is respect for the dignity and worth of each individual,
- (d) each individual has an equal opportunity to participate in society, and
- (e) there is mutual respect between groups based on understanding and valuing of diversity and on shared respect for equality and human rights.

4 Strategic plan

- (1) The Commission shall prepare a plan showing—
 - (a) activities or classes of activity to be undertaken by the Commission in pursuance of its functions under this Act,
 - (b) an expected timetable for each activity or class, and
 - (c) priorities for different activities or classes, or principles to be applied in determining priorities.

- (2) The Commission shall review the plan—
 - (a) at least once during the period of three years beginning with its completion,
 - (b) at least once during each period of three years beginning with the completion of a review, and
 - (c) at such other times as the Commission thinks appropriate.

- (3) If the Commission thinks it appropriate as a result of a review, the Commission shall revise the plan.

- (4) The Commission shall send the plan and each revision to the Secretary of State, who shall lay a copy before Parliament.

- (5) The Commission shall publish the plan and each revision.

8 Equality and diversity

- (1) The Commission shall, by exercising the powers conferred by this Part—
 - (a) promote understanding of the importance of equality and diversity,
 - (b) encourage good practice in relation to equality and diversity,
 - (c) promote equality of opportunity,
 - (d) promote awareness and understanding of rights under the equality enactments,
 - (e) enforce the equality enactments,
 - (f) work towards the elimination of unlawful discrimination, and
 - (g) work towards the elimination of unlawful harassment.

- (a) 個人の潜在能力を発揮する能力が不利益又は差別により制限されない。
- (b) 個人の人権が尊重及び保護される。
- (c) 個人の尊厳及び価値が尊重される。
- (d) 各人が社会に参加する均等の機会を有している。及び
- (e) 多様性の理解と評価及び平等と人権の尊敬の共有に基づき、グループ間における相互の尊重がなされる。

第4条 戦略的計画

- (1) 委員会は、以下の事項を記載した計画を作成するものとする。
 - (a) 本法に基づく自己の職務に従い委員会が実施する活動又は活動の種類
 - (b) 各活動又は種類の予定表、及び
 - (c) 優先順位の決定を行う際に適用される異なる活動、又は種類、又は原則
- (2) 委員会は、以下のとおり計画を見直すものとする。
 - (a) その完了から3年の間に少なくとも1回
 - (b) 各見直しの完了から3年の間に少なくとも1回、及び
 - (c) 委員会が適切と考えるその他の時期に
- (3) 委員会は、見直しの結果適切と考える場合には、計画を変更するものとする。
- (4) 委員会は、国務大臣に計画及び各変更を送付し、国務大臣は、その写しを議会に提出するものとする。
- (5) 委員会は、計画及び各変更を発表するものとする。

第8条 平等及び多様性

- (1) 委員会は、本編により付与される権限を行使することにより、以下のことを行うものとする。
 - (a) 平等及び多様性の重要性の理解を促進する。
 - (b) 平等及び多様性に関する良い慣習を奨励する。
 - (c) 機会の均等を促進する。
 - (d) 平等法に基づく権利の認識及び理解を促進する。
 - (e) 平等法を施行する。
 - (f) 違法な差別の撤廃に向けて努力する。及び
 - (g) 違法なハラスメントの撤廃に向けて努力する。

(2) In subsection (1)–

“diversity” means the fact that individuals are different,

“equality” means equality between individuals, and

“unlawful” is to be construed in accordance with section 34.

(3) In promoting equality of opportunity between disabled persons and others, the Commission may, in particular, promote the favourable treatment of disabled persons.

(4) In this Part “disabled person” means a person who–

(a) is a disabled person within the meaning of the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50), or

(b) has been a disabled person within that meaning (whether or not at a time when that Act had effect).

9 Human rights

(1) The Commission shall, by exercising the powers conferred by this Part–

(a) promote understanding of the importance of human rights,

(b) encourage good practice in relation to human rights,

(c) promote awareness, understanding and protection of human rights, and

(d) encourage public authorities to comply with section 6 of the Human Rights Act 1998 (c. 42)

(compliance with Convention rights).

(2) In this Part “human rights” means–

(a) the Convention rights within the meaning given by section 1 of the Human Rights Act 1998, and

(b) other human rights.

(3) In determining what action to take in pursuance of this section the Commission shall have particular regard to the importance of exercising the powers conferred by this Part in relation to the Convention rights.

(4) In fulfilling a duty under section 8 or 10 the Commission shall take account of any relevant human rights.

(5) A reference in this Part (including this section) to human rights does not exclude any matter by reason only of its being a matter to which section 8 or 10 relates

- (2) 第1項において、
「多様性」とは、各人が異なる存在であることを意味する。
「平等」とは、個人間の平等を意味する。及び
「違法」とは、第34条に従い解釈される。
- (3) 障害者と他者との間における機会の均等を促進するにあたり、委員会は、特に、障害者の有利な取り扱いを奨励することができる。
- (4) 本編において、「障害者」とは、以下に該当する者を定義する。
- (a) 1995年障害者差別禁止法(c. 50)で定義する範囲の障害者、又は
 - (b) 当該定義範囲の障害者であった者(当該法律が効力を有していた時期において障害者であったか否かにかかわらず)

第9条 人権

- (1) 委員会は、本編により付与される権限を行使することにより、以下のことを行うものとする。
- (a) 人権の重要性の理解を促進する。
 - (b) 人権に関する良い慣習を奨励する。
 - (c) 人権の認識及び理解及び保護を促進する。及び
 - (d) 公的機関により1998年人権法(c. 42)の第6条(条約上の権利の順守)が順守されることを奨励する。
- (2) 本編において、「人権」とは、
- (a) 1998年人権法の第1条により定義される範囲内における条約上の権利、及び
 - (b) その他の人権
- (3) 本条に従い実施すべき行為を決定するにあたり、委員会は、条約上の権利に関して本編により付与される権限を行使する重要性を特に尊重するものとする。
- (4) 第8条又は第10条に基づく義務を履行するにあたり、委員会は、関連する人権を考慮に入れるものとする。
- (5) 本編(本条を含む。)において人権について参照する場合は、その存在が第8条又は第10条が関係する事項であることのみを理由として、当該事項を排除しない。

4 Code of Practice Employment and Occupation

When is direct discrimination likely to occur?

4.7 Treatment of a disabled person is ‘on the ground of’ his disability if it is caused by the fact that he is disabled or has the disability in question. In general, this means that treatment is on the ground of disability if a disabled person would not have received it but for his disability. However, disability does not have to be the only (or even the main) cause of the treatment complained of – provided that it is an effective cause, determined objectively from all the circumstances.

4.8 Consequently, if the less favourable treatment occurs because of the employer’s generalised, or stereotypical, assumptions about the disability or its effects, it is likely to be direct discrimination. This is because an employer would not normally make such assumptions about a non-disabled person, but would instead consider his individual abilities.

A blind woman is not short-listed for a job involving computers because the employer wrongly assumes that blind people cannot use them. The employer makes no attempt to look at the individual circumstances. The employer has treated the woman less favourably than other people by not short-listing her for the job. The treatment was on the ground of the woman’s disability (because assumptions would not have been made about a non-disabled person).

4.9 In addition, less favourable treatment which is disability-specific, or which arises out of prejudice about disability (or about a particular type of disability), is also likely to amount to direct discrimination.

An employer seeking a shop assistant turns down a disabled applicant with a severe facial disfigurement solely on the ground that other employees would be uncomfortable working alongside him. This would amount to direct discrimination and would be unlawful.

A disabled woman who uses a wheelchair applies for a job. She can do the job just as well as any other applicant, but the employer wrongly assumes that the wheelchair will cause an obstruction in the office. He therefore gives the job to a person who is no more suitable for the job but who is not a wheelchair-user. This would amount to direct discrimination and would be unlawful.

4 雇用及び職業に関する行為準則

いかなる場合に直接差別が発生するか

4.7 障害者の取扱いが、障害者である、又は障害を持っているという事実によりなされている場合、その取扱いは当該障害「を根拠としている」。一般に、障害者が、障害がなければそうした取扱いを受けない場合には、その取扱いは、障害を理由としていることを意味する。しかしながら、障害が、申立てを受けた取扱いの唯一の（又は主たる）根拠である必要はない。ただし、すべての状況から客観的に判断される有力な根拠であることが求められる。

4.8 従って、障害又はその影響に関する使用者の一般化された、又は固定観念にとらわれた考えを理由として不利な取扱いが行われる場合は、直接差別となりうる。それは、使用者は、障害を持たない者に対しては通常こうした考えを持たずにその者の能力を考慮するからである。

使用者が盲目の人はコンピューターを使えないとの誤った考えを持っていることにより、ある盲目の女性はコンピューター関係の求人の最終選考リストに残らなかった。この使用者は、個別の状況を勘案しようとしていなかった。この使用者は、求人の最終選考リストに残さないことで、この女性を他の人より不利に取り扱った。こうした取扱いは、女性の障害を理由としていた（障害を持たない人に対してはこうした想定が行われたいため）。

4.9 さらに、障害に特有の取扱い、又は障害（若しくは特定の種類の障害）に対する偏見に由来する不利な取扱いも直接差別に該当しうる。

店員を募集していたある使用者が、他の労働者が彼と並んで仕事をするのが不快であるという理由だけで、顔に重度の傷のある障害者の求職を断った。これは、直接差別にあたり、かつ不法である可能性が高い。

車椅子を利用している障害のある女性が、求人に応募した。彼女は、その他の求職者と同じようにきちんと仕事ができるが、使用者は、事務所内において車椅子が邪魔になると考え、最適任者ではないが、車椅子を利用していない人を採用した。これは、直接差別にあたり、不法である可能性が高い。

4.10 In some cases, an apparently neutral reason for less favourable treatment of a disabled person may, on investigation, turn out to be a pretext for direct discrimination.

4.11 Direct discrimination will often occur where the employer is aware that the disabled person has a disability, and this is the reason for the employer's treatment of him. Direct discrimination need not be conscious – people may hold prejudices that they do not admit, even to themselves. Thus, a person may behave in a discriminatory way while believing that he would never do so. Moreover, direct discrimination may sometimes occur even though the employer is unaware of a person's disability.

An employer advertises a promotion internally to its workforce. The job description states that people with a history of mental illness would not be suitable for the post. An employee who would otherwise be eligible for the promotion has a history of schizophrenia, but the employer is unaware of this. The employee would, nevertheless, have a good claim for unlawful direct discrimination in relation to the promotion opportunities afforded to him by his employer. The act of direct discrimination in this case is the blanket ban on anyone who has had a mental illness, effectively rejecting whole categories of people with no consideration of their individual abilities.

4.12 In situations such as those described in the above examples, it will often be readily apparent that the disabled person concerned has been treated less favourably on the ground of his disability. In other cases, however, this may be less obvious. Whether or not the basis for the treatment in question appears to be clear, a useful way of telling whether or not it is discriminatory, (and of establishing what kind of discrimination it is), is to focus on the person with whom the disabled person should be compared. That person may be real or hypothetical (see paragraph 4.18).

When does disability-related discrimination occur?

4.30 In determining whether disability-related discrimination has occurred, the employer's treatment of the disabled person must be compared with that of a person to whom the disability-related reason does not apply. This contrasts with direct discrimination, which requires a comparison to be made with a person without the disability in question but whose relevant circumstances are the same. The comparator may be non-disabled or disabled – but the key point is that the disability-related reason for the less favourable treatment must not apply to him.

4.10 障害者を不利に取り扱った根拠となった一見中立的な理由も、調査してみると、直接差別の口実に過ぎない場合がある。

4.11 直接差別は、使用者が、障害者が障害を持っていることを認識している場合に起きることが多い。これは、使用者による障害者の取扱いに対する理由である。直接差別は、それが認識されている必要はない。人は、自身に対しても、自覚していない偏見を持っている場合がある。従って、人は、決して差別しないと考えながらも差別的な振舞いをとることがある。さらに、使用者がある人の障害を認識していない場合においても、直接差別が起きることがある。

ある使用者が労働者に対し、内部で昇進の公募を行った。職務記述書には、精神障害歴のある人はその役職には不適であると記載されていた。ある労働者は精神分裂症歴を持っていたが、その他の条件は満たしていた。使用者はこの事実を知らなかった。しかしながら、この労働者は、使用者によって提供された昇進機会に関して不法な直接差別を正当に申し立てることができる。この場合における直接差別行為は、各個人の能力を考慮することなくカテゴリーに属するすべての者を事実上拒絶し、精神障害のある者を全面的に排除することである。

4.12 上記の例にあげた状況においては、関係する障害者が障害を理由として不利な取扱いを受けていることがすぐに分かる場合が多い。しかし、よりあいまいな場合もある。こうした取扱いの根拠が明らかであるか否かにかかわらず、それが差別的か否かを見分ける（またそれがいかなる差別であるかを証明する）ための有効な方法は、当該障害者と比較される人間に注目することである。その人間は、実在する人物でも、仮想の人物でもかまわない（4.18 項を参照）。

いかなる場合に障害に関連する理由に基づく差別が発生するか

4.30 障害に関連する理由に基づく差別が行われてたか否かを判断するにあたっては、使用者による障害者の取扱いを、障害に関連する理由が適用されない者の取扱いと比較しなければならない。これは、当該障害を持たない者との比較を行うが、関連する状況が同じであることを要する直接差別と対照的である。比較対象者は、障害を持っていても、いなくてもよい。重要なのは、不利な取扱いに対する障害に関連する理由が比較対象者に対して適用されていないことである。

A disabled man is dismissed for taking six months' sick leave which is disability-related. The employer's policy, which has been applied equally to all staff (whether disabled or not) is to dismiss all employees who have taken this amount of sick leave. The disability-related reason for the less favourable treatment of the disabled person is the fact of having taken six months' sick leave, and the correct comparator is a person to whom that reason does not apply – that is, someone who has not taken six months' sick leave. Consequently, unless the employer can show that the treatment is justified, it will amount to disability-related discrimination because the comparator would not have been dismissed. However, the reason for the treatment is not the disability itself (it is only a matter related thereto, namely the amount of sick leave taken). So there is no direct discrimination.

A disabled woman is refused an administrative job because she cannot type. She cannot type because she has arthritis. A non-disabled person who was unable to type would also have been turned down. The disability-related reason for the less favourable treatment is the woman's inability to type, and the correct comparator is a person to whom that reason does not apply – that is, someone who can type. Such a person would not have been refused the job. Nevertheless, the disabled woman has been treated less favourably for a disability-related reason and this will be unlawful unless it can be justified. There is no direct discrimination, however, because the comparator for direct discrimination is a person who does not have arthritis, but who is also unable to type.

4.31 The relationship between a disabled person's disability and the employer's treatment of him must be judged objectively. The reason for any less favourable treatment may well relate to the disability even if the employer does not have knowledge of the disability as such, or of whether its salient features are such that it meets the definition of disability in the Act. Less favourable treatment which is not itself direct discrimination will still be unlawful (subject to justification) if, in fact, the reason for it relates to the person's disability.

A woman takes three periods of sickness absence in a two month period because of her disability, which is multiple sclerosis (MS). Her employer is unaware that she has MS and dismisses her, in the same way that it would dismiss any employee for a similar attendance record. Nevertheless, this is less favourable treatment for a disability-related reason (namely, the woman's record of sickness absence) and would be unlawful unless it can be justified.

障害を持ったある男性が、障害に関連する病気休暇を6か月取得したことを理由として解雇された。障害者であるか否かに関わらず全社員に適用されている使用者の方針では、6か月間の病気休暇を取得した社員やすべて解雇することになっていた。障害者の不利な取扱いの原因となった障害に関連する理由は、6か月の病気休暇を取得したことであり、正しい比較対象者は、その理由が適用されない者、すなわち6か月の病気休暇を取得していない者になる。したがって、比較対象者は解雇されていないので、取扱いが正当であることを使用者が証明することができない限り、障害に関連する理由に基づく差別に該当する可能性がある。しかし、取扱いの理由は、障害自体にはない（これは、病気休暇を取得したことという事項に関連するだけである）。したがって、この場合、直接差別は存在しない。

障害を持ったある女性が、タイピングをすることができないという理由で、事務職に就くことを拒否された。彼女は関節炎を患っていたのでタイピングをすることができない。障害を持たない者も、タイピングをすることができない場合は事務職に就くことを拒否されていた。この不利な取扱いの根拠となった障害に関連する理由は、女性がタイピングをすることができないことであり、正しい比較対象者は、その理由が適用されない者、つまりタイピングをすることができる者である。タイピングをすることができる者はその職に就くことを拒否されていない可能性が高い。この場合、障害を持った女性は、障害に関連する理由により不利に取り扱われており、その行為が正当であると証明されないかぎりかぎり、不法となる可能性がある。ただし、直接差別の比較対象者は関節炎を患っていない、タイピングをすることができない者であるので、この場合、直接差別は存在していない。

4.31 障害者の障害と、当該障害者に対する使用者の取扱いの関係は、客観的に判断されなければならない。たとえ使用者がその障害について知らない、又はその際立った特徴が法律における障害の定義に該当するか否かについて知らなかった場合であっても、不利な取扱いの理由は障害に関連するものでありうる。それ自体は直接差別ではない不利益な取扱いも、実際にはその取扱いの理由がある者の障害に関連する場合には、（正当化の可否によっては）なお不法と判断される可能性がある。

ある女性が障害（多発性硬化症（MS））を理由として2か月間に3回の病欠を取得した。彼女の使用者は、彼女がMSであることを知らず、同じような勤務状態の労働者と同様に、彼女を解雇した。このような場合であっても、それが正当であることを証明することができないかぎり、これは、障害に関連する理由（すなわち、女性の病欠記録）による不利な取扱いであり、かつ不法である。

4.32 The circumstances in which justification may be possible are explained in Chapter 6. However, it is worth noting that the possibility of justifying potential discrimination only arises at all when the form of discrimination being considered is disability-related discrimination, rather than direct discrimination or failure to make reasonable adjustments.

What adjustments might an employer have to make?

5.18 The Act gives a number of examples of adjustments, or ‘steps’, which employers may have to take, if it is reasonable for them to have to do so (see paragraphs 5.24 to 5.42). Any necessary adjustments should be implemented in a timely fashion, and it may also be necessary for an employer to make more than one adjustment. It is advisable to agree any proposed adjustments with the disabled person in question before they are made. The Act does not give an exhaustive list of the steps which may have to be taken to discharge the duty. Steps other than those listed here, or a combination of steps, will sometimes have to be taken. However, the steps in the Act are:

- making adjustments to premises

An employer makes structural or other physical changes such as widening a doorway, providing a ramp or moving furniture for a wheelchair user; relocates light switches, door handles or shelves for someone who has difficulty in reaching; or provides appropriate contrast in decor to help the safe mobility of a visually impaired person.

- allocating some of the disabled person’s duties to another person

An employer reallocates minor or subsidiary duties to another employee as a disabled person has difficulty doing them because of his disability. For example, the job involves occasionally going onto the open roof of a building but the employer transfers this work away from an employee whose disability involves severe vertigo.

- transferring the person to fill an existing vacancy

An employer should consider whether a suitable alternative post is available for an employee who becomes disabled (or whose disability worsens), where no reasonable adjustment would enable the employee to continue doing the current job. Such a post might also involve retraining or other reasonable adjustments such as equipment for the new post.

4.32 正当化が可能な状況については、第6章で説明している。しかし、潜在的な差別を正当化することができる可能性は、考慮される差別の形態が、直接差別や合理的調整の不作为ではなく、障害に関連する理由に基づく差別である場合にのみ生じることに注目すべきである。

使用者はいかなる調整を行わなければならないか。

5.18 本法では、そうすることが合理的な場合には使用者が講じなければならない調整又は「措置」の例を多く挙げている（5.24項から5.42項を参照）。必要な調整は、適時に実施すべきであり、複数の調整を行うことが必要な場合もある。実施する前に、当該障害者と調整案について合意することが望ましい。本法では、義務を免除されるために講じなければならない措置の包括的なリストは定められていない。ここに列挙した以外の措置や措置の組み合わせをその時々において講じなければならない。しかしながら、本法における調整措置として、以下のようなものを挙げることができる。

■土地・建物に対して調整を行う。

ある使用者は、車椅子利用者のために出入り口を広げたり、スロープを付けたり、家具を移動したりするなど、構造的な又はその他の物理的な変更を行った。また、手を伸ばすのが困難な者に対しては、照明のスイッチやドアの取手、棚などの位置を変え、視力障害者に対しては、安全に移動できるよう、装飾に適切なコントラストをつけた。

■障害者の仕事を他の人に割り当てる。

ある使用者は、障害者が障害を理由として行うことが困難なちょっとした仕事や補助的な仕事を他の労働者に回した。例えば、この使用者は、建物のオープンルーフに時々行かなければならない仕事を、激しいめまいを伴う障害を持つ者から他へ者に割り当て直した。

■現在の欠員を補充するために障害者を異動させる。

使用者は、障害者となった（又は障害が悪化した）労働者に対し、合理的調整を行ってもかかる労働者が現在の職務を続けることができない場合には、代替りの適切な役職を与えられるかどうかを考慮すべきである。当該役職には、再訓練やその他の合理的調整（新たな役職のための設備など）が必要となる場合がある。

■ altering the person's hours of working or training

This could include allowing a disabled person to work flexible hours to enable him to have additional breaks to overcome fatigue arising from his disability. It could also include permitting part time working, or different working hours to avoid the need to travel in the rush hour if this is a problem related to an impairment. A phased return to work with a gradual build-up of hours might also be appropriate in some circumstances.

■ assigning the person to a different place of work or training

An employer relocates the work station of a newly disabled employee (who now uses a wheelchair) from an inaccessible third floor office to an accessible one on the ground floor. It would be reasonable to move his place of work to other premises of the same employer if the first building is inaccessible.

■ allowing the person to be absent during working or training hours for rehabilitation, assessment or treatment

An employer allows a person who has become disabled more time off during work than would be allowed to non-disabled employees to enable him to have rehabilitation training. A similar adjustment would be appropriate if a disability worsens or if a disabled person needs occasional treatment anyway.

■ giving, or arranging for, training or mentoring (whether for the disabled person or any other person)

This could be training in particular pieces of equipment which the disabled person uses, or an alteration to the standard employee training to reflect the employee's particular disability. For example, all employees are trained in the use of a particular machine but an employer provides slightly different or longer training for an employee with restricted hand or arm movements, or training in additional software for a visually impaired person so that he can use a computer with speech output.

An employer provides training for employees on conducting meetings in a way that enables a deaf staff member to participate effectively.

A disabled man returns to work after a six-month period of absence due to a stroke. His employer pays for him to see a work mentor, and allows time off to see the mentor, to help with his loss of confidence following the onset of his disability.

■労働時間や訓練時間を変更する。

これには、障害者が自己の障害から生じる疲労を回復するためにもっと休憩を取れるよう、フレックス勤務を認めることも含まれる。これが損傷に関する問題である場合には、パートタイム勤務や、ラッシュアワー通勤を避けた異なる労働時間を認めることも含まれる。労働時間を段階的に増やしていくことで職場復帰を図る場合など、こうした対応が適切な状況がいくつかある。

■異なる勤務地や訓練場所を割り当てる。

ある使用者が、新たに障害を負った労働者（現在車椅子を利用している）の職場を、アクセスできない3階からアクセス可能な1階に移した。当初の建物にアクセスすることができない場合、当該使用者のその他の建物に当該障害者の勤務地を移すことは合理的である。

■リハビリテーションやアセスメント、治療のために労働時間中や訓練時間中に休みをとることを認める。

ある使用者は、障害を負うことになった者がリハビリテーション訓練を受けられるよう、障害を持たない人より勤務中の休み時間を多くとることを認める。障害が悪化した場合や、障害者が臨時の取扱いを要する場合にも、類似の調整を行うことが適切である。

■訓練や指導を提供又は手配する（障害者であるか、その他の者であるかを問わない）。

これには、障害者が使用する特定の設備について訓練を行うことや、標準的な社員研修を労働者の特定の障害を反映させて変更することなどが該当する。例えば、全労働者が特定の機械の使用に関する訓練を受けている一方で、使用者が、手や腕の動きに制約のある労働者に対し若干異なる訓練や長期の訓練を提供したり、視力障害のある人が音声出力付きのコンピューターを使用することができるように追加のソフトウェアを使用した訓練を提供したりすることを挙げることができる。

ある使用者は、ろう者が効果的に参加できる方法による会議の実施に関する研修を労働者に対して行った。

障害を持ったある男性が、脳卒中により6か月間休職した後に職場復帰した。彼の使用者は、彼が職務指導員に会うための費用を支払い、かつ指導員に会えるよう休暇を与え、彼の障害の発生後の信頼の喪失に対して支援を行った。

■ acquiring or modifying equipment

An employer might have to provide special equipment (such as an adapted keyboard for someone with arthritis or a large screen for a visually impaired person), an adapted telephone for someone with a hearing impairment, or other modified equipment for disabled employees (such as longer handles on a machine). There is no requirement to provide or modify equipment for personal purposes unconnected with an employee's work, such as providing a wheelchair if a person needs one in any event but does not have one. The disadvantage in such a case does not flow from the employer's arrangements or premises.

■ modifying instructions or reference manuals

The format of instructions and manuals might need to be modified for some disabled people (e.g. produced in Braille or on audio tape) and instructions for people with learning disabilities might need to be conveyed orally with individual demonstration.

■ modifying procedures for testing or assessment

A person with restricted manual dexterity would be disadvantaged by a written test, so the employer gives that person an oral test instead.

■ providing a reader or interpreter

A colleague reads mail to a person with a visual impairment at particular times during the working day. Alternatively, the employer might hire a reader.

■ providing supervision or other support

An employer provides a support worker, or arranges help from a colleague, in appropriate circumstances, for someone whose disability leads to uncertainty or lack of confidence.

5.19 It may sometimes be necessary for an employer to take a combination of steps.

A woman who is deafblind is given a new job with her employer in an unfamiliar part of the building. The employer (i) arranges facilities for her guide dog in the new area, (ii) arranges for her new instructions to be in Braille and (iii) trains colleagues to communicate with her, and provides disability equality training to all staff.

5.20 As mentioned above, it might be reasonable for employers to have to take other steps, which are not given as examples in the Act. These steps could include:

■設備を取得又は変更する。

使用者は、特殊装置（例えば、関節炎を患った人用に変更されたキーボードや、視力障害者のための大型スクリーン）、聴覚障害のある人用に変更された電話機、又は障害を持った労働者用に変更されたその他の装置（機械に長目のハンドルを付けるなど）を提供しなければならない場合がある。労働者の業務に関係のない個人的な目的のために設備を提供すること又は変更することは求められていない。例えば、ある者がどんな場合においても車椅子を必要としているが、それを持っていない場合に車椅子を提供することは、求められていない。こうした場合には、使用者の設備や土地・建物から不利益は発生しない。

■指示書やリファレンスマニュアルを修正する。

指示書やマニュアルの書式を障害者向けに修正したり（例えば、ブライユ点字や音声テープで作成するなど）、学習障害のある人用の指示を個別に実演しながら口頭で伝えたりする必要が生じる場合がある。

■試験やアセスメントの手続を修正する。

手先の器用さに制約のある人は筆記試験では不利益を受けるため、ある使用者は筆記試験の代わりに口頭試験を実施した。

■朗読者や通訳者を用意する。

ある視覚障害者の同僚が、勤務中の特定の時間に、当該視覚障害者のために郵便物を代読した。これに代えて、使用者は、朗読者を雇用する場合もある。

■監督やその他の支援を提供する。

ある使用者は、その障害が不確実性や信頼の欠如を招く者に対して、適切な状況において、支援者を用意するか、又は同僚の支援を手配した。

5.19 使用者がある複数の措置を組み合わせることが必要な場合がある。

ろう盲者である女性が、建物内の不慣れな場所での仕事を与えられた。使用者は、(i) 新たな場所まで彼女の盲導犬が入れるよう手配し、(ii) 彼女に対する指示がブライユ点字でなされるよう手配し、かつ (iii) 彼女とコミュニケーションをとれるよう同僚を教育し、すべての社員に対し障害者平等研修を行った。

5.20 前述のように、使用者が、本法で例として挙げられていないその他の措置を講じることが合理的な場合がある。これらの措置には、以下のようなものがある。

- conducting a proper assessment of what reasonable adjustments may be required
- permitting flexible working

- allowing a disabled employee to take a period of disability leave

An employee who has cancer needs to undergo treatment and rehabilitation. His employer allows a period of disability leave and permits him to return to his job at the end of this period.

- participating in supported employment schemes, such as Workstep

A man applies for a job as an office assistant after several years of not working because of depression. He has been participating in a supported employment scheme where he saw the post advertised. As a reasonable adjustment he asks the employer to let him make private phone calls during the working day to a support worker at the scheme.

- employing a support worker to assist a disabled employee

An adviser with a visual impairment is sometimes required to make home visits. The employer employs a support worker to assist her on these visits.

- modifying disciplinary or grievance procedures

A woman with a learning disability is allowed to take a friend (who does not work with her) to act as an advocate at a meeting with her employer about a grievance. The employer also ensures that the meeting is conducted in a way that does not disadvantage or patronise the disabled woman.

- adjusting redundancy selection criteria

A woman with an autoimmune disease has taken several short periods of absence during the year because of the condition. When her employer is taking absences into account as a criterion for selecting people for redundancy, he discounts these periods of disability-related absence.

- modifying performance-related pay arrangements.

A disabled woman who is paid purely on her output needs frequent short additional breaks during her working day – something her employer agrees to as a reasonable adjustment. It is likely to be a reasonable adjustment for her employer to pay her at an agreed rate (e.g. her average hourly rate) for these breaks.

■いかなる合理的調整が必要かについて適切なアセスメントを行うこと。

■フレックスな働き方を認めること。

■障害のある労働者が障害休暇を取ることを認めること。

がんにかかったある労働者は、治療やリハビリテーションを受ける必要があった。その使用者は、この労働者に障害休暇を認め、かつ休暇が終わった日に職場復帰することを認めた。

■ワークステップなど、援助付き雇用制度に参加すること。

ある男性が、憂鬱症を理由として数年間就労しなかった後に、事務員の求人に応募した。彼は、求人広告で見つけた援助付き雇用制度に参加していた。合理的調整として、彼は、営業時間中に制度のサポートワーカーに個人的に電話できるよう使用者に依頼した。

■障害のある労働者を援助するサポートワーカーを雇用すること。

視覚障害のあるアドバイザーは、家庭訪問を行わなければならないことが時々あった。使用者は、これらの訪問を援助するサポートワーカーを雇用した。

■懲戒や苦情の手続を変更すること。

学習障害を持つある女性は、苦情についての使用者との会議で支持者を務める友人（その人は、彼女と一緒に仕事をしていない）を連れて行くことを認められていた。また、使用者は、会議が障害のある女性に対して不利でない方法又はひいきをしない方法で実施されることを確実にした。

■一時解雇選考基準を調整すること。

自己免疫疾患を持つある女性が、健康状態を理由として、年間数回、短い期間欠勤した。彼女の使用者は、一時解雇する者を選ぶ基準として欠勤を考慮するにあたって、こうした障害に関係する欠勤期間を差し引いた。

■能力給制度を修正すること。

完全に出来高払いで給与をもらっている障害のある女性は、勤務時間中に頻繁に短い休憩を余計にとっていた。彼女の使用者は、合理的調整としてこれを認めた。これらの休憩に対し合意した料率（例えば、彼女の平均時間給）で彼女に対して給与を支払うことは、彼女の使用者にとって合理的調整となりうる。

5.21 Advice and assistance (which may include financial assistance) in relation to making adjustments may be available from the Access to Work scheme (see paragraphs 8.19 and 8.20).

5.22 In some cases a reasonable adjustment will not work without the co-operation of other employees. Employees may therefore have an important role in helping to ensure that a reasonable adjustment is carried out in practice. Subject to considerations about confidentiality (explained at paragraphs 8.21 to 8.23), employers must ensure that this happens. It is unlikely to be a valid defence to a claim under the Act that staff were obstructive or unhelpful when the employer tried to make reasonable adjustments. An employer would at least need to be able to show that it took such behaviour seriously and dealt with it appropriately. Employers will be more likely to be able to do this if they establish and implement the type of policies and practices described at paragraph 2.12.

An employer ensures that an employee with autism has a structured working day as a reasonable adjustment. As part of the reasonable adjustment it is the responsibility of the employer to ensure that other employees cooperate with this arrangement.

5.23 Further examples of the way in which reasonable adjustments work in practice are given in Chapters 7 and 8, which deal with recruitment and retention.

5 Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability

Part 2 Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability

Section A: General

Main elements of the definition of disability

A1. The Act defines a disabled person as a person with ‘a physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect on his ability to carry out normal day-to-day activities’ (S1).

5.21 調整を行うことに関する助言や支援（資金援助も含まれる）は、仕事へのアクセス（Access to Work）という制度（第 8.19 項及び第 8.20 項を参照）を通じて利用できる場合がある。

5.22 合理的調整は、その他の労働者の協力がなければ機能しない場合がある。したがって、労働者は、合理的調整が実際に実施されることを支援するにあたり重要な役割を担っている。秘密保持（第 8.21 項から第 8.23 項で説明される。）を考慮して、使用者は、かかる協力がなされることを確実にしなければならない。使用者が合理的調整を行おうとしたときに社員が妨害したり、非協力的であることは、本法に基づく請求に対する有効な抗弁となる可能性は低い。使用者は、少なくとも当該行為が真剣に行われたこと、及び適切に処理されたことを証明することができなくてはならない。使用者が第 2.12 項に記載の方針や慣行の類型を定め、実施する場合に、この証明が可能となる可能性が高い。

ある使用者は、自閉症の労働者が合理的調整として体系化された勤務日を有することを保証した。合理的調整の一環として、他の労働者によるこの制度への協力を確保することは使用者の責任である。

5.23 合理的調整が実際に機能する方法の追加例は、第 7 章及び第 8 章に記載されている。そこでは、採用や雇用の維持が取り扱われている。

5 障害の定義に関する問題を判断するにあたって考慮すべき事項に関する指針

第 2 章（Part 2） 障害の定義に関する問題を判断するにあたって考慮すべき事項に関する指針

セクション A（Section A）：総則

障害の定義の主な要素

A1. 本法では、障害者を、「通常の日常活動を行う能力に対し重大かつ長期にわたる影響をもたらす身体的又は精神的な損傷」（S1）を有する者と定義している。

A2. This means that, in general:

- the person must have an impairment that is either physical or mental (see paragraphs A3 to A8 below);
- the impairment must have adverse effects which are substantial (see Section B);
- the substantial adverse effects must be long-term (see Section C); and
- the long-term substantial adverse effects must be effects on normal day-to-day activities (see Section D).

This definition is subject to the provisions in Schedule 1 (Sch1) and Schedule 2 (Sch2).

Meaning of ‘impairment’

A3. The definition requires that the effects which a person may experience must arise from a physical or mental impairment. The term mental or physical impairment should be given its ordinary meaning. In many cases, there will be no dispute whether a person has an impairment. Any disagreement is more likely to be about whether the effects of the impairment are sufficient to fall within the definition. Even so, it may sometimes be necessary to decide whether a person has an impairment so as to be able to deal with the issues about its effects.

A4. Whether a person is disabled for the purposes of the Act is generally determined by reference to the effect that an impairment has on that person’s ability to carry out normal day-to-day activities. It is not possible to provide an exhaustive list of conditions that qualify as impairments for the purposes of the Act. Any attempt to do so would inevitably become out of date as medical knowledge advanced.

A5. It is important to remember that not all impairments are readily identifiable. While some impairments, particularly visible ones, are easy to identify, there are many which are not so immediately obvious.

A2. これは、一般的に、以下のことを意味する。

- 当該人物は、身体的又は精神的な損傷を有していなければならない（以下の第 A3 項から第 A8 項までを参照）。
- 損傷は、重大な悪影響をもたらさなければならない（セクション B を参照）。
- 重大な悪影響は、長期にわたらなければならない（セクション C を参照）。
- 重大かつ長期にわたる悪影響は、通常の日常活動に対し影響をもたらさなければならない（セクション D を参照）。

この定義は、附則 1（Sch1）及び附則 2（Sch2）の定めに従う。

「損傷」の意味

A3. 定義では、ある者が被る影響が身体的又は精神的な損傷から生じていなければならないことを求めている。「精神的又は身体的な損傷」という用語は、その通常の意味を付与されるべきである。多くの場合、ある者が損傷を有しているか否かに関しては議論の余地がない。損傷の影響が定義に十分に該当するか否かについては意見の相違が生じる可能性が高い。たとえその場合であっても、その影響に関する問題を処理できるよう、ある者が損傷を有しているか否かについて判断することが必要となる場合がある。

A4. ある者が本法における障害者であるか否かは、損傷が通常の日常活動を行う能力に対する影響を参考にして一般的に判断される。本法において損傷と判断される条件の包括的リストを提示することは不可能である。リストを作ろうとしても、医学知識の進歩に従い必然的に時代にそぐわなくなってしまうからである。

A5. すべての損傷を容易に特定することができないことを心に留めておくことが大事である。視力に関するものなど、特定が容易な損傷もあるが、すぐには明らかにならないものも多い。

A6. A disability can arise from a wide range of impairments which can be: sensory impairments, such as those affecting sight or hearing;

- impairments with fluctuating or recurring effects such as rheumatoid arthritis, myalgic encephalitis (ME)/chronic fatigue syndrome (CFS), fibromyalgia, depression and epilepsy;
- progressive, such as motor neurone disease, muscular dystrophy, forms of dementia and lupus (SLE);
- organ specific, including respiratory conditions, such as asthma, and cardiovascular diseases, including thrombosis, stroke and heart disease;
- developmental, such as autistic spectrum disorders (ASD), dyslexia and dyspraxia;
- learning difficulties;
- mental health conditions and mental illnesses, such as depression, schizophrenia, eating disorders, bipolar affective disorders, obsessive compulsive disorders, as well as personality disorders and some self-harming behaviour;
- produced by injury to the body or brain.

A7. It may not always be possible, nor is it necessary, to categorise a condition as either a physical or a mental impairment. The underlying cause of the impairment may be hard to establish. There may be adverse effects which are both physical and mental in nature. Furthermore, effects of a mainly physical nature may stem from an underlying mental impairment, and vice versa.

A8. It is not necessary to consider how an impairment is caused, even if the cause is a consequence of a condition which is excluded. For example, liver disease as a result of alcohol dependency would count as an impairment, although alcoholism itself is expressly excluded from the scope of the definition of disability in the Act. What it is important to consider is the effect of an impairment not its cause – provided that it is not an excluded condition. See also paragraph A12 below (exclusions from the definition).

A woman has obesity which gives rise to impairments such as mobility restrictions and breathing difficulties. She is unable to walk more than 50 yards without having to rest.

A man has borderline moderate learning difficulties which have an adverse impact on his short-term memory and his levels of literacy and numeracy. For example, he cannot write any original material, as opposed to slowly copying existing text, and he cannot write his address from memory.

It is the effects of these impairments that need to be considered, rather than the underlying conditions themselves.

A6. 障害は、以下のような幅広い損傷から生じる。

- 感覚の損傷（視力や聴力に影響を及ぼすものなど）
- 慢性関節リウマチ、筋肉脳炎（ME）／慢性疲労症候群（CFS）、結合組織炎、憂鬱症、てんかんなど、影響が変動する、又は繰り返される損傷
- 運動ニューロン病、筋ジストロフィー、痴呆、狼瘡（SLE）などの進行
- 器官固有のもの（呼吸状態（例えば喘息）など）、及び心疾患（血栓症、脳卒中及び心臓病など）
- 自閉症圏障害（ASD）、失読症、統合運動障害などの発育上のもの
- 学習困難
- メンタルヘルス状態及び精神障害（憂鬱症、精神分裂症、摂食障害、双極性感情障害、強迫性障害、人格障害及び自傷行為など）
- 体や脳の負傷により生じるもの

A7. ある状態を身体的又は精神的な損傷として常に分類できるわけではなく、またその必要もない。損傷の根本原因を特定するのが困難な場合もある。実際には身体的な悪影響と精神的な悪影響の両方を兼ね備えている場合もある。さらに、主として身体的な性質の影響がその基礎をなす精神的損傷から生じる場合もあるし、その逆の場合もある。

A8. 損傷の発生原因を検討する必要はなく、これはその原因が除外される状態の結果であった場合も同様である。例えば、アルコール依存症により発症した肝臓病は、損傷とみなされるが、アルコール中毒そのものは、本法における障害の定義の範囲から明確に除外される。検討で重要なのは、損傷の影響であり、その原因ではない。ただし、それが除外される条件でないことが必要である。以下の第 A12 項（定義からの除外）を参照。

ある女性は、可動性の制約や呼吸困難など、損傷を招く肥満状態にあった。彼女は、休まずに 50 ヤード以上歩くことができなかった。

ある男性は、短期記憶や、読み書きの能力、数量的思考能力のレベルに対して悪影響をもたらす境界線レベルの学習困難の状態にあった。例えば、彼は、既存の文章をゆっくり写すことはできるが、独自の題材の文を書いたり、記憶を基に住所を書いたりすることができなかった。

これは、基本的な状態というよりは、検討の必要がある損傷の影響である。

Mental illness

A9. The Act previously required that where an impairment arose from, or consisted of, a mental illness, that illness had to be clinically well-recognised in order for it to be regarded as a mental impairment for the purposes of the Act. The Disability Discrimination Act 2005 amended the original Act to remove this requirement with effect from 5 December 2005. However, anyone who has an impairment including one resulting from a mental illness will still need to meet the requirements of the definition as set out in paragraph A1, in order to demonstrate that they have a disability under the Act.

Persons deemed to be disabled

A10. The following people are deemed to meet the definition of disability without having to show that they have an impairment that has (or is likely to have) a substantial, adverse, long-term effect on the ability to carry out normal day-to-day activities:

- A person who has cancer, HIV infection or multiple sclerosis (MS) (Sch1, Para 6A). See also paragraphs B16 to B19 below (progressive conditions).
- A person who is certified as blind or partially sighted by a consultant ophthalmologist, or is registered as such with a local authority¹.

A11. Anyone who has an impairment which is not listed in A10 above will need to meet the requirements of the definition as set out in paragraph A1 in order to demonstrate that they have a disability under the Act.

Exclusions from the definition

A12. Certain conditions are not to be regarded as impairments for the purposes of the Act. These are:

- addiction to, or dependency on, alcohol, nicotine, or any other substance (other than in consequence of the substance being medically prescribed);
- the condition known as seasonal allergic rhinitis (e.g. hayfever), except where it aggravates the effect of another condition;
- tendency to set fires;
- tendency to steal;
- tendency to physical or sexual abuse of other persons;
- exhibitionism;
- voyeurism.

¹ The Disability Discrimination (Blind and Partially Sighted Persons) Regulations 2003. Note: these may be subject to amendment in 2006.

精神障害

A9. 以前本法では、損傷が精神障害から生じた場合や精神障害から成る場合、その障害が本法における精神的損傷とみなされるためには、臨床的に十分認められていなければならないと規定されていた。2005年12月5日に発効された2005年障害者差別禁止法により、改正前の法律からこの要件が削除された。しかし、精神障害に起因するものなど、損傷を持つ者は、本法に定める障害があることを証明するために、依然として第A1項に定める定義の要件を満たす必要がある。

障害があるとみなされる者

A10. 以下の者は、通常の日常活動を行う能力に対し重大かつ長期にわたる悪影響をもたらす（又はもたらす可能性のある）損傷があることを証明しなくても、障害の定義を満たすものとみなされる。

- がん、HIV感染又は多発性硬化症（MS）を有している者（Sch1、第6A項）。また、以下の第B16項から第B19項を参照（進行状態）。
- 顧問眼科医により盲目又は弱視であることを証明された者、又は地方自治体にそう登録されている者²

A11. 前記の第A10項に記載されていない損傷を有する者は、本法に基づく障害があることを証明するために、第A1項に定める定義の要件を満たす必要がある。

定義からの除外

A12. ある種の状態は、本法における損傷とみなされない。これには以下のものがある。

- アルコール、ニコチンその他の物質の中毒又は依存（医学的に規定されている物質の結果によるものを除く。）
- 季節性アレルギー性鼻炎（例えば枯草熱）として知られている状態（他の状態の影響を悪化させる場合を除く）
- 放火癖
- 窃盗癖
- その他の者に身体的虐待又は性的虐待を加える癖
- 自己顕示癖
- のぞき

² 2003年障害者差別禁止規則（ろう者及び弱視者）。注意：これらは、2006年の変更に従う。

A13. Also, disfigurements which consist of a tattoo (which has not been removed), non-medical body piercing, or something attached through such piercing, are to be treated as not having a substantial adverse effect on the person's ability to carry out normal day-to-day activities³

A14. A person with an excluded condition may nevertheless be protected as a disabled person if he or she has an accompanying impairment which meets the requirements of the definition. For example, a person who is addicted to a substance such as alcohol may also have depression, or a physical impairment such as liver damage, arising from the alcohol addiction. While this person would not meet the definition simply on the basis of having an addiction, he or she may still meet the definition as a result of the effects of the depression or the liver damage.

People who have had a disability in the past

A15. The Act says that Part 1 of the Act (disability), Part 2 (the employment field and members of locally-electable authorities), Part 3 (discrimination in other areas⁴), Part 4 (education), and Part 5A (public authorities⁵) also apply in relation to a person who previously has had a disability as defined in paragraphs A1 and A2 above. For this purpose, those Parts of the Act are subject to the provisions in Schedule 2 to the Act (S2, Sch2). This means that someone who is no longer disabled, but who met the requirements of the definition in the past, will still be covered by those Parts of the Act listed above. For example, a woman who, four years ago, experienced a mental illness that had a substantial and long-term adverse effect on her ability to carry out normal day-to-day activities, but who has experienced no recurrence of the condition, is still entitled to the protection afforded by the Act, as a person with a past disability.

A16. A particular instance of someone who is treated under the Act as having had a disability in the past is someone whose name was on the register of disabled persons under provisions in the Disabled Persons (Employment) Act 1944.

A17. The introduction of the employment provisions in the Disability Discrimination Act 1995 coincided with the abolition of the Quota scheme which had operated under the Disabled Persons (Employment) Act 1944. Special provisions still apply, however, to any person who was registered under the Disabled Persons (Employment) Act 1944. The Disability Discrimination Act 1995 says that anyone who was registered as a disabled person under the Disabled Persons (Employment) Act

³ The Disability Discrimination (Meaning of Disability) Regulations 1996.

⁴ Part 3 covers goods, facilities, and services; public authorities; private clubs; and premises.

⁵ Part 5A covers the duties of a public authority, as opposed to the functions of a public authority, which are dealt with in Part 3.

A13. また、入れ墨（除去できない）、非医学的なボディーピアシング又はかかるピアスに付けられた物から成る傷⁶は、通常の日常活動を行う者の能力に対し重大な悪影響をもたらさないものとして取り扱われる。

A14. 除外される条件を持つ者でも、定義の要件を満たす付随の損傷を持つ場合には、障害者として保護される場合がある。例えば、アルコールなどの物質の中毒状態にある者は、アルコール中毒から生じる憂鬱症や身体的損傷（肝障害など）を持つ場合もある。これらの者は、中毒症に罹っていることのみに基づいて定義を満たすわけではないが、憂鬱症や肝障害の影響の結果として定義を満たす可能性がある。

過去に障害を持っていた者

A15. 本法は、本法の第1章（障害）、第2章（雇用分野及び地方で選出された者により構成される機関のメンバー）、第3章（その他の分野における差別⁷）、第4章（教育⁸）、及び第5A章（公的機関）も、上記の第A1項及び第A2項に定める障害を過去に持っていた者に関して適用される旨を規定している。このため、本法のこれらの各章は、本法の附則2の規定に従う（S2、Sch2）。これは、もはや障害者ではないが、過去に定義の要件を満たしていた者は、依然として上記の本法の各章の適用対象とされることを意味している。例えば、4年前に通常の日常活動を行う能力に対し重大かつ長期にわたる悪影響をもたらす精神障害に罹ったが、その後症状の再発のない女性は、過去に障害のあった者として、本法に定める保護を受ける権利を有している。

A16. 過去に障害があったとして本法に基づく取扱いの対象となる者の一例は、1944年障害者（雇用）法の規定に基づき、その氏名が障害者として登録されている者である。

A17. 1995年障害者差別禁止法の雇用規定の導入は、1944年障害者（雇用）法に基づき運営される雇用率制度の撤廃と同時であった。ただし、特別規定は、その後も1944年障害者（雇用）法に基づき登録されている者に対して適用されている。1995年障害者差別禁止法では、1944年障害者（雇用）法に基づく障害者として登録され、かつその氏名が1995年1月12日及び1996年12月2日（雇用規定が効力を生じた日）時点で登録簿に記載されている者は、1996年12月2日から3年間、1995年障害者差別禁止法において障

⁶ 1996年障害者差別禁止規則（障害の意味）

⁷ 第3章は、商品、施設及びサービス、公的機関、私的クラブ、並びに土地・建物を対象としている。

⁸ 第5A章は、公的機関の機能（第3章で取り扱われる。）ではなく、公的機関の責務を対象としている。

1944 and whose name appeared on the register both on 12 January 1995 and on 2 December 1996 (the date on which the employment provisions came into force) was to be treated as having a disability for the purposes of the Disability Discrimination Act 1995 during the period of three years starting on 2 December 1996. This applied regardless of whether the person otherwise met the definition of a 'disabled person' during that period. As the three-year transitional period has ended, those people who were treated by this provision as being disabled are now treated as having had a disability in the past (Sch1, Para 7).

6 The Duty to Promote Disability Equality: Statutory Code of Practice (England & Wales)

OVERVIEW AND SUMMARY OF THE CODE

What does the general duty to promote disability equality mean? [Chapter 2]

1.12 The duty does not create new individual rights for disabled people. Rather than providing restitution when a disabled person has been the subject of discriminatory treatment, the duty provides a framework for public authorities to carry out their functions more effectively and to tackle discrimination and its causes in a proactive way. The duty thus reinforces the pre-existing duties under the Act. With regards to the situation described in paragraph 1.10, the general duty would require the university when planning new facilities to give due regard to the needs of disabled students as well as other disabled users of the facilities (including staff) who may require parking facilities.

1.13 The general duty requires public authorities to adopt a proactive approach, mainstreaming disability equality into all decisions and activities. This is framed as a requirement on authorities to have due regard to disability equality in its various dimensions set out in paragraph 1.1.

1.14 "Due regard" means that authorities should give due weight to the need to promote disability equality in proportion to its relevance. It requires more than simply giving consideration to disability equality. The term "due regard" is explained in paragraphs 2.34 to 2.44.

1.15 It will not always be possible for authorities to adopt the course of action which will best promote disability equality but public authorities must ensure that they have due regard to the requirement to promote disability equality alongside other competing requirements.

害を有しているものとして取り扱われると定められている。これは、当該人物がその期間中「障害者」の定義を満たしているかどうかに関わらず適用される。3年の移行期間が終了した時点で、本規定により障害者として取り扱われていたこれらの者は、現在、過去に障害を持っていたものとして取り扱われる（Sch1、第7項）。

6 障害者の平等の促進義務：法定行為準則（イングランド・ウェールズ）

準則の概要及び要約

障害者の平等を促進する一般的な義務とは、何を意味しているか（第2章）

1.12 当該義務は、障害者に対して新たな個人的権利を付与しない。この義務は、障害者が差別的な取扱いを受けていた場合に補償を提供するのではなく、公的機関に、より効果的にその機能を実施し、かつ差別やその原因に前向きに対処するための枠組みを提供する。したがって、この義務は、本法に基づく既存の義務を補強する。第1.10項に定める状況に関し、一般的義務は、新たな施設の計画時に、駐車場を必要とする障害のある学生やその他の障害のある施設利用者（スタッフを含む）のニーズに十分配慮することを大学に求めている。

1.13 一般的義務は、すべての決定及び活動への障害者の平等を中心に据え、公的機関が積極的なアプローチを採用することを求めている。これは、第1.1項に定める様々な事件の障害者の平等に十分に配慮するため、当該機関に求められる要件として立案されている。

1.14 「十分な配慮」とは、機関がその関連性に応じて障害者の平等を促進するニーズに十分なウェイトを置くことを意味している。これは、障害者の平等をただ考慮するだけではない。用語「十分な配慮」については、第2.34項から第2.44項までで説明している。

1.15 公的機関は、障害者の平等を最も促進する行動方針を常に採用できるわけではないが、その他の競合する要件と共に、障害者の平等を促進する要件にも十分な配慮を確実にしなければならない。