CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.１



**第27条に関するCRPD一般的意見第8号草案に関する**

**精神医療ユーザー・サバイバー人権センターのコメント**（JD仮訳）

**精神医療ユーザー・サバイバー人権センター**

**Comments of the Center for the Human Rights of Users and Survivors of Psychiatry on the draft CRPD General Comment No. 8 on Article 27**

Center for the Human Rights of Users and Survivors of Psychiatry

**完全なインクルージョンを確保するための全体的な検討**

1. 一般的意見は、その適用範囲を確立し、実際に精神障害（psychosocial disabilities）のある人または精神障害があると推定された人を含む、障害関連の取り組みにおいて軽んじられる可能性のある障害のある人のサブグループを締約国に想起させるべきである。

**とくに役立つ規定**

2. 保護された雇用の特徴を述べたパラグラフ17、18、第28条との関連における義務に関するパラグラフ93は、障害のある人の生活との関連で具体的によくできている。同様にパラグラフ46-47と52もその具体性において歓迎すべきものである。また、パラグラフ94は、障害のある人にも等しく関係する休息と余暇の権利について言及しており、よくできている。

**さらなる修正提案**

3. パラグラフ13以降の第27条1項の柱書に関する議論は、*「実際の、または推定された機能障害に基づき、障害のある人の**専門的または職業的な免許または雇用の資格を制限する差別的な法律が存在すること、そしてその法律を、自由に選択または受諾した労働によって生計を立てる機会を平等に保障するために廃止する義務が国にあること」*に言及すべきである。

4. 第27条1(a)に関するパラグラフ19以下は、同条で言及されている雇用の明確な段階である*「募集、雇用、雇用の継続、キャリアアップの条件」*を取り上げるべきである。これらの保障の内容は、差別の形態（短縮可能）に沿って詳しく説明されなければならず、曖昧なままにしておくべきではない。採用プロセスにおける差別の形態については、*「応募者が機能障害を持っているか、あるいは機能障害に基づく施設入所や後見の対象となったことがあるかを質問すること（直接差別）、応募者にすべての居住地と成人してからのすべての無職期間の説明を求めることは、施設で過ごした経験のある者に対する不当な差別につながる（間接差別）」*と言及するべきである。

5. パラグラフ25（a）は、障害のある女性および障害のあるジェンダー・ノン・コンフォーミング（gender non-conforming）の人が直面する問題を組み合わせたものである。これらは分けて、互いに交差するものとして認識されるべきである。女性は、雇用において両性のジェンダー・ノン・コンフォーミングの人々が直面するものとは異なる組織的な不利益や排除を受けている。ジェンダー・ノン・コンフォーミングの女性は、女性の性別に定められた従属性と不適合とに関連した交差的な差別を受けている。同様にパラグラフ25(b)も、障害のある若者と高齢の障害のある人が直面する問題は、どちらも年齢に基づくが大きく異なるので、分けて明記すべきである（この場合、若者と年齢は互いに交差しないが）。

6. 安全で健康的な労働環境に関するパラグラフ32は、*「この保障は、障害のある人を実際のまたは推定された機能障害を理由にしてリスク評価の対象としない国家の義務を含む」*という指摘を含むべきである。

7. パラグラフ47は、「特に」の前の「によって」を*「次のような対応を行うかぎり」*に置き換えることで、より明瞭になるだろう。

8. パラグラフ49最終文はこの記載のままでは誤りである。合理的配慮は個別的支援の提供とは異なる。CRPDの文脈では通常、後者は本人のニーズに合わせ、本人の意思や好みに沿った継続的なかかわりを意味すると理解される。合理的配慮とは、*「障害のある個人が、他の人と平等に、その業務に固有の要件を遂行できるようにするために、特に、在宅勤務、スケジュールの調整、個別支援の提供などを含め、障害を考慮して特定の個人が必要とする雇用に関する調整と修正を行うこと」*と定義されるべきである。

9. パラグラフ50では、第1文の後に*「障害のある人が同意しない調整、修正、支援を課した場合、合理的配慮とは言えず、障害に基づく差別となる」*と記述すべきである。

10. パラグラフ57では、強制労働のために拉致されやすいのは知的障害のある人だけでなく、一般に障害のある人であることを記すべきである。また、*「精神科施設において『作業療法』として特徴づけられる強制労働」*（第13会期委員会へのKAMIによるパラレルレポート、INT/CRPD/NGO/KOR/18072/E、第2章パラグラフ4参照）にも言及すべきである。これは単にパラグラフ58(b)で取り上げた「依存とケアの関係」における脆弱性の問題ではない。 精神科における施設収容は、常に非自発的であるか、非自発的の可能性があるかのどちらかである。それは「ケア」の状況ではなく、そのような状況での強制労働は、その（非自発的な）状況に基づいて認識されるべきである。

11. パラグラフ58(a)と(b)は問題である。曖昧であり、国家やDPOに有用な指針を与えることができない。58(a)の義務は、*「障害のある人が、合理的配慮の拒否または社会的保障措置の拒否のために、障害に関連する理由で健康またはウエルビーイングに有害な条件において働くことを要求されないことを確保する」*と断言されるべきである。

12. パラグラフ58（b）は、障害のある人の雇用契約を行う法的能力を侵害する危険性がある。どのような文脈で言及されているのか理解できないし、このままでは広すぎる。代わりに次のように書くこともできる。*「障害のある人の経済的脆弱性及び社会から疎外された状況を考慮すると、彼らは、奴隷、隷属及び人身取引に相当し得る経済的搾取のより大きな危険にさらされている。奴隷制、隷属、人身取引から保護するために設計されたすべての措置は、これらの深刻な人権侵害のリスクを増大させる他の交差的要因のうち、障害を考慮に入れなければならない。」*

13. パラグラフ 59 では、労働の権利に関する差別禁止は即時適用可能であり、漸進的実現の対象とはならないことに触れていない(CESCR一般的意見第3号パラグラフ1、CESCR一般的意見第20号全文参照)。差別禁止に由来する即時的義務の性質、およびCRPDの文脈におけるその適用範囲、この即時的適用とCRPD第4条2との相互作用を分析し説明する必要がある。パラグラフ 69 以降に関する下記意見も参照。

14. パラグラフ60は、条約第4条や1条には明言されていない、権利を「尊重、保護、実現」する義務を描いた枠組みがどこから来ているのか示すべきである。この枠組みは、その後、パラグラフ73の基準の設定と関連しているため、この文脈で第27条に基づく全ての義務が正確に示されることが特に重要である。これがなされておらず、委員会は、国の行動計画が効果的に実施され、監視されることを保障する方法を再作成または再検討すべきである。

15. さらに、第4条1（a）、（b）は、議論から漏れており、言及されるべきである。これらは保障された権利を「実施」し、既存の差別的な法律や慣行を修正・廃止するための積極的な立法措置等を求めているためである。これらの義務は、行われるべき立法措置についてのその後の議論の根拠と関連する。第4条1(b)の義務の例として、*「国は、実際のまたは推定された機能障害を理由にした、あらゆる専門的または職業的な免許または雇用の資格を制限する立法規定を廃止しなければならない」*をあげることができる。

16. パラグラフ63は、雇用に関する差別禁止法の実際の内容に関して曖昧であり、交差的差別と手続的保障が強調されている。どのような行為が差別にあたるかをどのように判断するのか、また差別禁止は採用活動を含むすべての段階で適用されること、など具体的な内容を加えるべきである。また、*「そのような法律は、実際の機能障害や推定された機能障害の種類に関係なく、すべての障害のある人に等しく関連することを視野に入れて作成されなければならない」*と言及すべきである。

17. パラグラフ67では、パラグラフ58の趣旨に沿うよう、第2文の「労働」の前に*「自由に選択又は受諾された」*を挿入すべきである。

18. パラグラフ69以下は、中核的義務と即時的適用の義務、特に差別禁止の義務を組み合わせたものである。CESCR一般的意見第3号に従えば、パラグラフ70 で取り上げられる資源の制約の問題は差別禁止の義務とは関係ない。差別禁止を扱うパラグラフ69と71の間にこのパラグラフを置くことは、混乱させ、誤解を招くものである。「措置を講じる」義務（CESCR一般的意見第3号による）については別途言及し、それとCRPDのような差別禁止条約における経済的・社会的権利との関係について述べるべきである。

19. パラグラフ72は紛らわしい。原則的には5条と関連しているが、積極的措置を伴う差別禁止の2つの側面（合理的配慮と事実上の平等を達成または加速する措置）だけを強調している。ここに示された義務が特に即時的な実施義務のあるものであることは明らかではなく、さらに、パラグラフ97に示された国内的義務に必要な措置の総体と重複しているが、具体性は乏しい。より明確にするために、パラグラフ72に以下の変更を加えるべきである。

a. 柱書きの最初の文は、「差別禁止を確保する」と「事実上の平等を達成する」の順序を逆転させるべきである。第2文には、「合理的配慮の提供を確保する」の前に、*「差別的な法律や慣行を廃止する」*を挿入すべきである。

b. 義務の順序が分かりにくく、恣意的と思われる。「促進、認識」（facilitate, recognize）などの概念に基づいて構成する理由が明らかでなく、このパラグラフのサブパラグラフで述べられた目的を達成するために国家がとるべき措置が明確でない。

c. サブパラグラフ（a）iは、*「平等な報酬と最低および一般的賃金基準（minimum/prevailing wage standards）の適用」*を含む労働権の内容を明示すべきである。

d. (a)iiでは、「実際の機能障害または推定された機能障害を理由としたリスク評価を課さない」ことを規定すべきである。

e. （b）は、現在のiの前に、*「実際の機能障害または推定された機能障害に関係なく、すべての人が自由に選択または受諾した雇用によって生計を立てる平等な権利」*を挿入すべきである。

f.　　　 (c)iは、支援付き雇用の概念を誤って導入している。取り上げられている措置は、単に*「障害のある人の雇用への平等なアクセスを促進する積極的措置」*であり、そのように改名すべきである。雇用を自由に選択する平等な権利に関する最後の文は場違いである。

g. (d)iは、そのような基準が存在する場合、*「一般的賃金」*（prevailing wage）を含むべきである。

h. (d)iiの記述が不適切である。「非差別的な方法による...適切な移行」ではなく、*「募集・採用過程及び自発的・非自発的な雇用の終了に関する直接的・間接的差別の撤廃」*を含めるべきである。

i. (d)iiiは、*「とりわけ」*と前置きすることにより、「上司との定期的な評価の話し合いを通じて」の具体性を補強すべきである。

20. パラグラフ83は、正式な契約がない場合の、雇用への同意による法的能力の行使、を含めるべきである。正式な契約を結んで行う労働状況はほとんどないが、報酬を得るために働くことに同意することは、法的能力を行使することになる。これは、*「正式な契約、または報酬のために仕事を行うその他の合意」*と記載することができる。

21. パラグラフ90は、*「プライバシーの権利は、障害のある人が、将来の雇用主や現在の雇用主、許認可機関に対して、実際に機能障害があること、または機能障害があると推定されていることを公表しない権利を保護するものである。そうではなく、遂行すべき仕事の性質に正当に関連する雇用のための資格は、すべての見込まれるまたは現在の従業員に開かれた試験など、非差別的な方法で対応されなければならない。」*と記述すべきである。

精神医療ユーザー・サバイバー人権センター（Center for Human Rights of Users and Survivors of Psychiatry , CHRUSP) は、狂気や精神保健の問題、トラウマを経験したり、そのレッテルを貼られたりしている人々に関連する人権の擁護、実施、監視において戦略的リーダーシップを発揮することを目的としている。

特に、CHRUSPは、すべての人の完全な法的能力の確保、強制的な薬物投与や電気ショック、精神科の監禁の廃止、そして個人の完全性と自由意志を尊重する支援のために活動している。

CHRUSPはユーザー／サバイバーが運営するDPOであり、人権団体であり、国連ECOSOC（経済社会理事会）の特別諮問資格をもつ。詳しくは <http://www.chrusp.org/> を参照。

（翻訳：佐藤久夫、伊東香純）