CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.１０

**カナダの共同報告**

インクルージョン・カナダ、

カナダ・ピープルファースト、

ブリティッシュ・コロンビア大学カナダインクルージョン・市民権研究所

（JD仮訳）

**Joint Submission to the CRPD Committee on Draft General Comment 8 on Article 27 on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment**

Inclusion Canada (IC)

People First of Canada (PFC)

University of British Columbia’s Canadian Institute for Inclusion and Citizenship (CIIC)

**やさしい言葉（Plain Language）への翻訳版**

**はじめに**

これは、一般的意見8（案）に対する回答の要約のやさしい言葉版である。（訳注　やさしい言葉版は本仮訳の1－6ページの部分）。それは第27条「労働と雇用の権利」についてである。以下のグループによって書かれた。

インクルージョン・カナダ（IC）

ピープル・ファースト・カナダ(PFC)

ブリティッシュ・コロンビア大学カナダインクルージョン・市民権研究所（CIIC)

一般的意見8は、一般的な用語で障害について述べている。それは、障害のある人を同じニーズを持つ一群の人々として扱っている。知的障害のある人、発達障害のある人が直面する問題を認識していない。彼らは非常に高い確率で失業している。また、不完全就業の割合が非常に高い。これは問題である。このグループは、大きな労働と雇用の問題を抱えている。この問題が認識される必要がある。

調査によると、割当雇用（quotas）はあるグループに対して悪影響を及ぼすことが分かっている。知的障害や発達障害のある人たちに悪影響がある。割当雇用は、しばしば彼らが最後に採用されることを意味する。また割当雇用は、知的障害のある人に対する固定観念や否定的な見方を継続させる。

障害の有無が、労働や職業への平等なアクセスに影響を及ぼすべきではない。重度または大きな障害のある人々も、労働や職業への平等なアクセスを持つべきである。しかし、より重度の障害のある人は雇用されないという一般的な見方がある。人々は働く権利を持っているはずである。しかし、雇用主が彼らを雇うかどうかは別問題である。

一部の障害のある人のグループには、労働と職業に対する大きな障壁がある。これには、知的障害や発達障害のある人々が含まれる。彼らは、仕事を得、維持することへの障壁に直面している。このことは、一般的意見8で認識されるべきである。

以下は、一般的意見8号案に対する一般的および具体的な提言である。以下では、この一般的意見案を単に「コメント」と呼んでいる。

**一般的な提言（やさしい言葉版）**

**一般的意見8に対する回答へのアクセシビリティ**

ご意見はごもっともですが、この回答を作成する作業は非常に困難だった。読むべき資料がたくさんある。資料のやさしい言葉の説明がない。セルフアドボケート（障害のある当事者）、支援者、家族が参加しにくい。彼らにとっては回答するのが難しい。やさしい言葉版の資料があるべきである。。委員会もこのような実践をする必要がある。

**家族をとりあげること**

「コメント」では家族に触れていない。いくつかの分野で家族を取り上げるべきである。「社会的保障」のセクションに入れるべき。また、「合理的配慮」のセクションでも家族をとりあげるべき。そうすれば、介護者でもある家族の助けになる。そうすれば、彼ら（家族）が職場で必要とする柔軟性を雇用主が与えることができるようになる。

**シェルタード・ワークショップ（保護作業所）**

シェルタード・ワークショップに関する情報が混乱していた。情報は「コメント」の中の一箇所にまとまっていなかった。本文中のさまざまな場所にあった。ある箇所では、人々はすぐにシェルタード・ワークショップから移動する必要はないと書かれているようである。これは、最低賃金を支払うなど、労働基準が守られている場合にはということである。しかし他の箇所では、最低賃金が支払われたとしても、働く権利に反していると言っているように見える。これは、「開かれた、インクルーシブで、アクセシブル」でないためとされる。シェルタード・ワークショップに関するセクションを改善すれば、情報がより明確になるかもしれない。

シェルタード・ワークショップを閉鎖するのは簡単である。問題は、フルタイムで働かない人たちのために有意義な労働や活動を見つけることである。シェルタード・ワークショップが閉鎖されると、より大規模なデイ・プログラムが生まれることがある。このデイ・プログラムは、隔離されている。しかし、それらは労働や雇用とはみなされない。この点はしばしば無視されている。もっと重視されるべきである。「コメント」には、障害のある人をシェルタード・ワークショップから移行させた好事例を含めるべきである。意味のある労働が優先されるべきである。まともな報酬のためのまともな労働があるべきだ。フルタイムで働かない人のためのガイドラインを設けるべきである。

**雇用のサイクル**

知的障害や発達障害のある人は、見落とされがちである。これは、「障害」を一つのグループとして扱う場合に起こる。これは、仕事のサイクルにおいても同様である。彼らは、職場に入るのに、より多くの障壁に直面している。調査によると、彼らは募集や採用に大きな障壁がある。雇用主は、このグループの面接や採用を妨げるような見方や態度を持っている。仕事のサイクル全体が重要だが、この面接・採用の分野は「コメント」でもっと注目される必要がある。

**労働組合と労働組織**

「コメント」では、労働組織と労働組合が重要であると述べている。しかし、十分ではない。知的障害のある人が労働組合に参加する助けにはならない。例えば、一部の労働グループは職務内容の変更に反対している。これらの変更は、障害のある人に配慮するものである。つまり、知的障害のある人は組合によって保証された仕事には採用されない。あるいは、組合によって保証された仕事から追い出される。この「コメント」は、労働組織に何ができるかに焦点を当てるべきである。障害のある人の雇用をどのように支援するかに焦点を当てるべきである。雇用主が組合によって保証された仕事で働く機会均等をどのように作ることができるかに焦点を当てるべきである。

**経済開発**

経済開発を始めたばかりの地域は、インクルーシブな計画を立てるべきである。障害のある人は最初から含まれる必要がある。シェルタード・ワークショップのような慣行は使うべきではない。障害のある人は隔離された仕事に就くべきでない。

**賃金補助**

「コメント」では、いくつかの分野で賃金補助を推奨している。賃金補助は使うべきではないし、推奨されるべきでもない。これらは、労働に大きな障壁のある人々の助けにはならない。これらの補助金は、多くの短期雇用を生み出す。これらの数字は、雇用率（訳注：失業率の間違いと思われる。）の低さを示すためによく使われる。しかし、継続的な雇用にはつながらない。インクルーシブな雇用とは、雇用主がビジネスの成功のために必要なポジションを作る必要があるということである。

**割当雇用に関する「コメント」の強化**

割当雇用（制度）の中止の必要性は、このバージョンの「コメント」には書かれていない。重要なことであり、繰り返される必要がある。この回答は、インクルージョン・インターナショナルの割当雇用（制度）に対する呼びかけを支持する。

割当雇用制度は、身体障害のある人や感覚障害のある人にはうまく機能するかもしれない。しかし、知的障害のある人は通常このような制度から利益を得ることはない。もし割当雇用（制度）を活用するならば、彼らもこの制度から利益を得られるように設計されなければならない。これには、雇用への深刻な障壁に直面している人々も含まれる。雇用主は明確なルールを持たなければならない。障害のある人が職場で必要な配慮を受けられないようなことがあってはならない。

**具体的な提言（やさしい言葉版）**

このセクションは、「コメント」の長所を述べている。また、より多くの研究を必要とする分野をはっきり示す。そして、以下のようないくつかの提言を行っている。

**ジェンダー**

最終版の「コメント」では、ジェンダーについての言及をもっとふやす必要がある。「女性と男性」というような言葉を使うべきではない。その他のジェンダーを置き去りにする用語を使うべきではない。

**雇用に移行する若年者**

障害のある若年者にとって、初めて仕事を探すときは重要な移行期である。「コメント」でこのことに触れてもらえると助かる。障害のある青少年は、できるだけ早く仕事を得るためのツールと訓練を必要としている。

中等学校で仕事を得た青少年は、大人として就職することが多い。しかし、インターンシップのようなツールや訓練へのアクセスは、障害のない若年者が最も頻繁に利用する。

**給付とパートタイム雇用**

知的障害のある人や発達障害のある人の多くは、他の労働者と同じような給付や保護を受けることができない。これには、病気休暇や育児休暇など、多くの種類の休暇が含まれる。また、年金や有給休暇のような給付も含まれる。それは、これらの給付を得るのに十分な仕事や勤続期間がないことが多いためである。他の労働者と同じように、これらの給付を得る機会がないのである。これらの権利は平等に保護されなければならない。知的障害のある人は、これらの給付を受けることができなければならない。「コメント」には、この問題を含めるべきである。

**能力主義（エイブリズム）**

すべての人は、人間としての価値と尊厳を持っている。これは仕事上の地位によって影響されない。

この「コメント」は、能力主義をうまく説明している。それは、能力主義を人間としての価値を奪うことと比較している。しかし、どうすれば能力主義を止められるかについて、もっと情報が必要である。人権法だけでは、能力主義の原因となる態度を変えることはできない。知的障害のある人にとって、これはしばしば、ある種の仕事にしか就けないことを意味する。他の仕事のチャンスは与えられない。

社会が障害のある人をどう見ているかを変える必要がある。この「コメント」では、態度を変えるために、人権を超えた焦点も必要であることに留意すべきである。

**教育の文脈におけるキャリア形成**

「コメント」では、教育におけるキャリア形成について簡単にしか触れられていない。「インクルーシブ」という言葉を加えることで補強される部分がある。これは教育にとって重要なことである。これは、「職業訓練」が使われているところでは重要である。知的障害や発達障害のある人にとっても重要である。彼らの教育や職業訓練の経歴の多くは、隔離されたところでのものだった。これらは両方ともインクルーシブである必要がある。

**最低賃金、所得補助、生活給**

何人も最低賃金以下であってはならない。これは「コメント」でもっと強く打ち出すことができるだろう。

**全国最低賃金への言及**

最低賃金にふれる場合、「全国」という言葉を削除すべきである。これは、すべての国に全国最低賃金法があるわけではないからである。いくつかの州または郡は、独自の最低賃金法を持っている。

**所得補助**

仕事による所得に関連する所得補助については、「コメント」にはあまり書かれていない。知的発達障害のある労働年齢の人々のほとんどは、所得補助を受けている。多くの制度は、人が仕事でお金を稼いだときに、所得補助のお金を支給停止にする。仕事を始めると、所得補助制度からの他の給付を受けられなくなることもある。これには、医療や歯科の補助が含まれることがある。知的障害のある人が所得補助から仕事に移ると、経済的に不利になることがよくある。

**就労支援と援助付き雇用にあまり触れていない**

「コメント」は配慮（accommodations）にふれている。しかし、仕事中の支援はない。これを追加する必要がある。「配慮」という言葉だけでは十分ではないかもしれない。人によっては、ジョブコーチやジョブサポート（job support）が必要な場合がある。これらが必要な場合、任意の「配慮」ではなく、権利として考慮されるべきである。

援助付き雇用（supported employment）は「コメント」の中で一度だけとりあげられている。ジョブコーチと就労支援（work assistance）も、同様に一度しか言及されていない。これらの言及をもっと強める必要がある。これらは、知的障害のある人や発達障害のある人の職業モデルの主要な部分である。これらのプログラムおよび支援は、「コメント」の中でより優先される必要がある。

**生活給への言及**

「コメント」では、障害のある人のための社会的保障プログラムについて多く語られている。これらの部分には、「生活給」という言葉を入れるべきである。

**アクセスしやすい交通手段**

仕事を持つための大きな障壁は、アクセス可能な交通手段である。人々は職場に行くために交通手段を必要とする。「コメント」のこのセクションは、より強力である必要がある。交通手段が、インクルーシブな仕事にとっていかに重要であるかを示す必要がある。交通手段の確保が仕事を持つこととどのように関係しているかを示す必要がある。インクルージョン・インターナショナルが提案している文章は、この問題を含めるのに役立つだろう。

**加盟している国際団体への賛同**

インクルージョン・カナダとピープル・ファースト・カナダは、インクルージョン・アメリカ大陸とインクルージョン・インターナショナル（国際育成会連盟）の会員である。これらは知的障害のある人とその家族の完全なインクルージョン（包摂）と人権を推進するために活動している地域的・世界的な連合体である。インクルージョン・カナダとピープル・ファースト・カナダは、一般的意見第8号に関するインクルージョン・インターナショナルの提出文書を全面的に支持し、賛同している。この回答は、「コメント」案に対するカナダの視点である。

**障害のある人の労働と雇用の権利に関する第27条に関する一般的意見第8号案に関するCRPD委員会への共同提出文書**

**2021年12月**

**はじめに**

インクルージョン・カナダ（IC）、ピープル・ファースト・カナダ（PFC）、ブリティッシュ・コロンビア大学インクルージョン・市民権研究所（CIIC）は、障害者権利委員会による*「第27条：労働と雇用に対する権利」*に関する一般的意見８（GC）案への提出要請に応える機会を歓迎する。

一般的意見8は、知的障害や発達障害というラベルを付けて生活する人々が、著しく高い割合で、また明確に異なる理由で失業や不完全雇用を経験していること[[1]](#footnote-1)を認識しておらず、障害を一つのグループとして語っている。これは、知的障害や発達障害に特有の多くの重要な労働と雇用の課題があるため、問題である。例えば、雇用を促進するために割当雇用やインセンティブを用いる国々では、知的または発達障害のある人が採用面で最も後回しにされることが国際的に証明されている[[2]](#footnote-2)。多くの場合、こうした雇用へのアプローチ（他の人々には有効でも、知的障害のある人や発達障害のある人には不適切）は、知的障害や発達障害に関する根強い固定観念だけでなく、制度的で持続した（訳注：unstainedは、sustainedの間違いと思われる。）失業を永続させる役割を果たしている[[3]](#footnote-3)。

障害の重さや重大さは、雇用への平等なアクセスを得る際の要因であってはならない。実際、我々の経験では、障害の程度が重ければ雇用されないとの判断が一般的である[[4]](#footnote-4)。働く権利はあるはずだが、雇用主が雇ってくれるかどうかは、全く別の問題である。一般的意見 8 は、知的または発達障害のある人が、労働と雇用の文脈で、就職とその職の維持の両方において、独特で重大な障壁に直面していることを認めるべきである。

**一般的な推奨事項**

**一般的意見8の作成過程へのアクセシビリティ**

委員会とその作業に関して、一般的意見8の草案の開発と意見募集の呼びかけは、資料量と資料に付随するやさしい言葉版の欠如を考えると、セルフアドボケート（障害のある当事者）、協力者、知的・発達障害のある人とその家族が参加し回答することが困難であった。やさしい言葉版が利用できるようにしなければならない。委員会は、協議資料がアクセス可能な一連の形式で利用できるようにすることを保証すべきである。

**家族をとり上げること**

現在の案には家族への言及がない。社会的保障のセクションと合理的配慮のセクションで、家族への言及を追加するよう求める。具体的には、雇用主が介護者／主たる支援者である家族に対し、（障害のある家族への）支援の役割を遂行するために必要な柔軟性を与えることを確保することに言及することを提案する。「関係者であることによる合理的配慮」は、委員会が過去に総括所見で第5条の履行として言及したが、（一般的意見案では）どこにも具体化されていない。

また、「障害のある人と障害のある人を代表する団体と協議する」という表現がある場合は、「障害のある人およびその家族と、彼らを代表する団体を通じて協議する」と修正するよう提言する。

**シェルタード・ワークショップ**

一般的意見8の草案を読んだ人は、シェルタード・ワークショップ内で労働基準を実施する（例えば、人々に最低賃金を支払う）場合、人々を迅速にシェルタード・ワークショップから雇用に移す義務はなく、人々がそこに入るのを阻止する義務はないと結論づけるかもしれない。シェルタード・ワークショップへの言及が本文中に散見されるため、読者は本文から、たとえシェルタード・ワークショップで最低賃金が支払われたとしても、それはインクルーシブな雇用の権利の放棄であることを導き出さないかもしれない[[5]](#footnote-5)。シェルタード・ワークショップについて、より集中的かつ包括的なセクションを設け、慎重に計画された確実な閉鎖と、そこに閉じ込められた人々のインクルーシブ雇用への移行を明確に呼びかけることで、この問題についての混乱や誤解を回避することができるだろう[[6]](#footnote-6)。

シェルタード・ワークショップの閉鎖に関連する重要な課題は、閉鎖が容易であることが多いということである。しかし、有意義なインクルーシブな労働にアクセスできるようにすることや、フルタイムで働かない人たちが他の有意義な日中活動にアクセスできるようにすることは、はるかに困難である。シェルタード・ワークショップが閉鎖されると、結果として、隔離されてはいるが労働や雇用として分類されていない、より大規模なデイプログラムになる可能性がある[[7]](#footnote-7)。この問題は、しばしば取り上げられないままになっている。一般的意見は、障害のある人を搾取的な労働から移行させるための、権利に基づいた、効果的/証明された優良実践事例を含むべきである。それには、意味のある雇用（まともな報酬のためのまともな労働）を優先することの重要性と、その人がフルタイムで働いていないときに何をすべきかのガイドラインが含まれる。

**雇用のサイクル**

この意見提出の「はじめに」で、障害を均質な構成物として見る全体的な視線や焦点が当てられると、知的障害や発達障害のある個人が見落とされることを強調した。

この点を裏付けるように、知的および発達障害と雇用に関する研究の多くは、採用プロセスに焦点を当てる傾向がある。知的および発達障害のある人は、募集・採用の段階で、雇用主の固定観念や思い込みに基づくより大きな障壁に直面するのである[[8]](#footnote-8)。したがって、雇用サイクル全体に焦点を当てることには賛成であるが、知的または発達障害のある求職者が確実に採用されるためには、特別な配慮が必要なのである[[9]](#footnote-9)。

**労働組合と労働組織**

草案では、労働組織（organized labour）への参加の重要性が指摘されているが、知的または発達障害のある人の労働組織への参加を可能にするための工夫については十分書かれていない。

一般的意見8草案の文言は、労働組合や労働組織を一般的に進歩的な制度として好意的に語っている。しかし、労働組合のアプローチや慣行、さらに労働協約は、時に知的または発達障害のある人の権利を制限することがある。例えば、我々の組織は、組織化された労働団体が、人を雇用するための職務内容の修正・適合に反対したり、組合の枠内で雇用を維持するのではなく、範囲外の職務に強制的に従事させることに遭遇したことがある。また、必要な職務内容の変更が労働協約に含まれていないため、変更は労働組合の交渉力を弱めると考え、単位組合が雇用に「ノー」と言った例もある。労働団体が一度便宜をはかると、その後は雇用主が別の便宜を求めると考えているのかもしれない。

我々は委員会に対し、一般的意見8の草案に、労働組合や労働組織が、組合員としての障害のある人の雇用・就業プロセスにおける配慮や柔軟さの必要性を認識し、働く権利を支えるために何ができるかに焦点を当てた文言を含めるよう提言する。この柔軟性は、雇用主に譲歩するものと見なすべきではなく、むしろ組合がある職場内で働く機会均等を実現するための条件を作り出すものである。

**経済発展**

経済発展が限定的な地域では、当局はインクルーシブに経済を拡大・成長させる計画を策定すべきである。人々は、自分のコミュニティーで成長し、経済的見通しを描くために、隔離される必要はないはずである。障害のある人とその代表は、現行の、したがって時代遅れの経済開発慣行を反映した隔離された企業に排除されるか閉じ込められるのではなく、最初から経済開発の取り組みの積極的な参加者として含まれるべきである。

**賃金補助**

賃金補助は、「コメント」案では複数のパラグラフで推奨されているが、推奨も容認もすべきではない。疎外されたグループの雇用や労働力参加を促進するために考案された補助金は機能せず、一時的な職を生み出すのに最も役立つが、持続的な雇用につながらないため、国が短期的人為的に失業統計値を下げるために利用される。持続したインクルーシブな雇用には、雇用主がビジネスや組織の成功に必要な仕事を作る必要があるが、補助金ではそれができない。

**割当雇用制度に関する我々の意見の補強**

[前回の我々のコメント](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/DGD/2021/Incl_Canada_PFCan_and_CInst_InCi.docx)では、今回の「コメント」の作成ができなかった。しかし、今回もインクルージョン・インターナショナルの割当雇用（制度）に関する呼びかけに賛同する。

障害者コミュニティーの中で最も疎外されている知的障害のある人は、障害横断的な割当雇用制度の恩恵を受けることはほとんどなく、これは一般的に身体障害のある人や感覚障害のある人の雇用への道筋を作るだけである。国が割当雇用を導入する場合、雇用に最も大きな障壁のある人を含む知的障害のある人も恩恵を受けるよう意図的に設計されなければならない。雇用主に対しては、職場に適切な配慮がないまま（障害のある人が）雇用されることがないよう、明確な要件を設ける必要がある[[10]](#footnote-10)。

同様に、割当雇用の必要条件に、賃金補助を伴うこともある。

**具体的な提言（修正文を含む）**

我々の回答は、一般的意見の長所を強調し、さらなる努力が必要な分野を特定し、いくつかの提言を行っている。各パラグラフに追加すべき文章を黄色で示し、削除すべき文章を赤で示した。

**ジェンダー**

一般的意見8の最終版は、よりインクルーシブであるべきで、ジェンダーの二元論を再生産すべきではない。一般的意見8の案の最初のパラグラフでは、すべての女性と男性にとってのディーセント・ワークに言及している。そして、その後のパラグラフ4で、一般的意見8は、ジェンダー・アイデンティティーの尊重を述べている[[11]](#footnote-11)。

**修正文案（パラグラフ1）**

*...2030年までに、若年者と障害のある人を含むすべての人女性と男性の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク、および同一価値の労働に対する同一賃金を達成する。*

**若年者の雇用への移行**

一般的意見8は、障害のある若年者が労働市場への道を歩み始めるときに直面する、非常に重要な移行について特に言及することが有益であろう[[12]](#footnote-12)。キャリア・アイデンティティの形成は、幼児期の家庭や家族の中での雇用への親の期待と相まって、そこから進展する。インクルーシブな中等後教育へのアクセスを含むインクルーシブな教育は、有意義な雇用とキャリアの見通しを向上させる。親が雇用に期待することで、成人後の雇用の可能性が5～6倍高まることが研究で示されている。

　障害のある若者がより早くキャリア・アイデンティティを確立し、標準的な人生の道筋に組み込まれるよう支援されれば、障害のない若者が成功裏に経験するのと同じ標準的な移行過程を経て、学校卒業後の雇用に移行することができる。移行プログラムは、時代遅れの特殊教育の構造をより反映しており、特に効果的とは言えない。

　例えば、中等教育を受けている間に、学校の授業時間外に最低賃金かそれ以上のインクルーシブなパートタイムの仕事をすることは、成人の雇用の最大の予測要因の一つである。労働市場を積極的に利用できるようにし、最終的には体験学習、インターンシップ、勉強など、すでにあるものにアクセスできるようにすること。これらは現在の学校制度にすべて存在するが、障害のある人が利用できるものではない。

**修正文案（パラグラフ25(b)**

*また、障害と年齢は相互に影響し合うということは、障害のある若年者と高齢者が働く権利を実現するために、かなり異なる課題に直面する可能性があることを意味する。障害のある若年者は、労働市場への参入を開始する際に、困難な移行に直面する。*

**給付とパートタイム雇用**

障害のある人にとって、退職給付、病気休暇、長期勤続休暇、育児休暇など、良好な労働条件や給付の保護は、すばらしい重要な取り組みである。しかし、知的障害のある人や発達障害のある人の多くは、週に数時間しか仕事を確保できず、必要な雇用関連給付を受けるための基準を下回ることが多いため、依然として除外されている。

**修正文案（パラグラフ30）**

*障害のある人にとって公正かつ良好な労働条件とは、他の労働者が持つ、退職給付、病気休暇、長期勤続休暇、育児休暇、昇進、休養、余暇、定期的な有給休暇などの利益と保護を含む。知的障害のある人や発達障害のある人が同じ機会を与えられていない場合、これらの権利は平等に保護されなければならない。*

**能力主義**

人間としての価値と労働者としての価値を同一視することはできない。言い換えれば、人は、尊厳ある価値ある人間であるとみなされるために、労働に参加することを強制されるべきではない。

一般的意見案8は、能力主義を人間としての価値の低下と等しいことをうまく説明している。それでも、人権の枠組みでは本質的にこのような形の価値の低下に対抗できないため、この文章では十分に対処できていない。この問題は、権利の枠組みに共通する問題である。なぜなら、価値の低下に対処するには、事実上、文化の変化や転換が必要だからである。実際、働く権利を持ちながら、人としての価値が低下させられる可能性がある。権利の枠組みの中でさえも、価値の低下という広範な問題に取り組むには、権利へのアクセスだけでなく、人々が日常的に価値の低下に直面する文化的規範に注意を向ける必要がある。このことは、知的障害のある人が日常的にある種の日常活動のターゲットにされている状況に見ることができる。

**修正文案（パラグラフ3）**

*能力主義は、社会的偏見の基盤であり、例えば「シェルタード・ワークショップ」のような隔離された雇用などの法律、政策、慣行を知らせ、あるいはインフォーマル経済への不本意な参加をもたらしうることから、障害のある人に対する不平等と差別をもたらすものである。権利の枠組みの中でもより広範な価値の切り捨ての問題に取り組むには、権利へのアクセスだけでなく、人々が日常的に切り捨てに直面する文化的規範に注意を払うことが必要である。*

**教育の文脈におけるキャリア形成**

教育の文脈でのキャリア形成については、ほとんど言及されていない。これは、高等教育または中等後教育に「インクルーシブな」と修飾することで強化できる。

**修正文案（パラグラフ91）**

*学校、インクルーシブな中等・高等教育から労働への移行は、働く権利を実現するために特に注意を払う必要がある。障害のある人が隔離された労働環境に移行しないようにすることが重要なポイントである。生涯教育は、障害のある人の継続的なキャリア形成を保証し、促進するための重要な要素である。*

このことは、職業訓練に関する他の一般的意見第8案のセクションにも適用できる（**例えばパラグラフ38参照）。**我々は、これらのセクションの前にインクルーシブなという言葉を置いた方が良いと提案する。これは、一部の人にとっては余分に見えるかもしれないが、職業訓練の歴史の多くは、排他的で隔離的なものである。

　これは、知的または発達障害のある人の教育や職業訓練の多くが歴史的に隔離的であったという事実に対抗するのに役立つだろう。

**最低賃金、所得支援、そして生活給**

だれも最低賃金を下回る賃金であってはいけない。この点で「コメント」案を補強できる。

**全国最低賃金について**

全国最低賃金という言葉は、特に最低賃金が州や県の管轄である連邦国家の場合、すべての国ですべての状況に適用されるわけではない。

**修正文案（パラグラフ62）**

*...すべての障害のある人がディーセント・ワークに平等にアクセスすることを否定または制限することを控え、障害に基づき組織が法定全国最低賃金の支払いを免除することを控え、強制労働または義務労働を禁止すること。*

**所得支援**

一般的意見案は、雇用へのインセンティブの問題に関して所得支援プログラムに言及しているが、一文では不十分である。知的・発達障害のある労働年齢の人のほとんどは所得支援を受けている。知的・発達障害に特化した強調がないため、我々の活動が対象とする集団への適用に限界がある。

残念ながら、このプログラムが実施されているところでは、十分ではない。このような支援プログラムの多くには、支給停止を受けずに稼げる額の低さや、重要な医療・歯科の支援や保険が失われるなど、就労を阻害する要素がある。多くの場合、所得支援から雇用に移行した人は、経済的に不利になる。

**修正文案（パラグラフ72）**

*d. 確保する...*

*i 障害のある人には最低賃金以上の報酬が支払われ、所得支援受給者は収入および/または提供される他の手当の損失によって有給雇用への参加を阻害されないこと。*

**ジョブ・サポートと援助付き雇用への言及が少ない**

一般的意見8案は、配慮の問題には触れているが、就業中の支援については触れていない。一部の雇用主がこれを悪用する可能性があるため、この省略は修正される必要がある。例えば、ある人が売り場で誰か他の人と一緒にいることを必要とし（例えばジョブコーチ）、それ（一緒にいる人の不在）が安全上の問題を引き起こすと認識される場合、「配慮」という言葉では不十分かもしれない。個人的ジョブサポート（作業補助）やコーチが必要な場合、それらのサポートは任意の配慮ではなく、権利として考慮されるべきである[[13]](#footnote-13)。

一般意見案には、援助付き雇用への言及と、ジョブコーチングと作業補助への言及が1つずつしか含まれていない。援助付き雇用への言及を強化する必要がある。知的障害のある人・発達障害のある人のためのモデルの重要性を考えると、これらの概念は、この文書においてより重要視されるべきである。

**修正文案（パラグラフ72）**

 *D. 確保する*

*v. 就職し、仕事に関連する課題を学び、遂行し、雇用を維持し、あるいは他の希望する地位や職業に就くために必要な、ジョブサポート（作業補助）および援助付き雇用サービスへのアクセス。*

**生活給にふれること**

一般的意見案は、障害のある人のための社会的保障の制度について、資産調査を受けないこと等、幅広く語っている。この文脈で、生活給について言及することを提案する。

**アクセスしやすい交通手段**

労働と雇用に対する巨大な障壁の1つは、アクセス可能な交通機関である。アクセスしやすい交通機関は、多くの場合、雇用の前提条件となる。我々は、有意義でインクルーシブな労働に対する利用しやすい交通手段の重要性と関係を反映するためにこのセクションを強化することを提案し、インクルージョン・インターナショナルが提案した修正案の文章を支持する。

**修正文案（パラグラフ89）**

*個人の移動に関する第20条は、締約国に対し、障害のある人が可能な限り自立した個人的な移動を確保するための措置を講じることを求めている。それらは、労働での使用、または仕事への行き帰りを含む仕事に関連した移動のために提供されるべきである。このためには、障害のある人が、利用可能で、安価で、利用しやすい公共または民間の交通機関を十分に利用できるようにする努力が必要であり、これにより、障害のある人の就業場所へのアクセスが容易になる。*

**加盟している国際団体への賛同**

インクルージョン・カナダとピープル・ファースト・カナダは、知的障害のある人とその家族の完全なインクルージョンと人権向上を目指す地域・世界連合であるインクルージョン・アメリカ大陸とインクルージョン・インターナショナルのメンバーである。インクルージョン・カナダとピープル・ファースト・カナダは、一般的意見８に関するインクルージョン・インターナショナル（国際育成会連盟）の提言を全面的に支持し、コメント案に対するカナダの視点として以下を提出する。

**2021年3月の前回の共同意見提出**

2021年3月、インクルージョン・カナダ、ピープル・ファースト・カナダ、UBCのカナダインクルージョン・市民権研究所は、27条に関する一般的意見案8に関する一般討論の日のために前回の投稿を行った。[こちらから入手できる](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/DGD/2021/Incl_Canada_PFCan_and_CInst_InCi.docx)。

**詳細については、下記までお問い合わせください。**

Kurt Goddard (e: kgoddard@inclusioncanada.ca ) (t: 1-416-661-9611 x225 )

インクルージョン・カナダ 広報・法務担当ディレクター

（翻訳：佐藤久夫、松井亮輔）

1. Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). "Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities: A Review of Research in the Past Decade." Journal of Vocational Rehabilitation, vol. 38, no. 2, 113-123; Zwicker, J., Zaresani, A., & Emery, J.C.H. (2017). Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability. Research in Developmental Disabilities, 65, 1 - 11. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.003> [↑](#footnote-ref-1)
2. e.g., Boeltzig-Brown, H., Sashida, C., Nagase, O., Kiernan, W. E., & Foley, S. M. (2013). The vocational rehabilitation service system in japan. Journal of Vocational Rehabilitation, 38(3), 169-183. <https://doi.org/10.3233/JVR-130632> [↑](#footnote-ref-2)
3. Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers’ perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed‐method approach. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 31(1), 120-131. <https://doi.org/10.1111/jar.12375> [↑](#footnote-ref-3)
4. e.g., Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2017). Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organizations. Asia Pacific Journal of Human Resources, 55(1), 6-43. [↑](#footnote-ref-4)
5. Bates-Harris, C. (2012). Segregated and exploited: The failure of the disability service system to provide quality work. Journal of Vocational Rehabilitation, 36(1), 39-64. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-058> [↑](#footnote-ref-5)
6. Prince, M.J. (2016) Inclusive Employment for Canadians with Disabilities: Toward a New Policy Framework and Agenda. Ideas Analysis Debate, <http://irpp.org/wp-content/uploads/2016/08/study-no60.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
7. Research consistently demonstrates that costs of day programs increases over time, whereas investments in supporting individuals with IDD in work decreases over time (Cimera, 2008; 2009a; 2009b; 2011; Klayman & Coughlin, 2017)). Moreover, Wehman et al. (2014a) found substantial reduced expenses associated with the “adult care system” when individuals with IDD are employed. [↑](#footnote-ref-7)
8. Rodriguez and colleagues (2020) found that employers’ negative perceptions of individuals with IDD led to discriminatory practices within the recruitment and selection process. Relatedly, Cavanagh et al. (2017), in their scoping review, found that “employer attitudes towards workers with intellectual disabilities are often indolent concerning this cohort of workers and create a barrier to employment” (p. 27); Rodriguez, J. N., Marini, I., Chen, R. K., & Tanguma, J. (2020). An exploratory factor analysis: Factors influencing employers’ disposition to hire and retain persons with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, 52(1), 89-100. <https://doi.org/10.3233/JVR-191062> [↑](#footnote-ref-8)
9. Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2017). Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organizations. Asia Pacific Journal of Human Resources, 55(1), 6-43. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12111> [↑](#footnote-ref-9)
10. Prince, M.J. (2016) Inclusive Employment for Canadians with Disabilities: Toward a New Policy Framework and Agenda. Ideas Analysis Debate, <http://irpp.org/wp-content/uploads/2016/08/study-no60.pdf>; "Jongbloed concludes, “Canadian research has found mixed effectiveness for wage subsidy incentives to employers to hire or retain disabled employees. Subsidies work best when coordinated with other forms of employer support, such as tax exemptions for workplace accommodations, assisted access to community-based expertise about accommodation and return-to-work, and grants to retain, hire or retrain disabled employees” (2010b, 6). Other studies reach similar conclusions on the potential of financial incentives for employers to hire people with disabilities and enable an employee with a disability to return to work (Lindsay et al. 2013). Reporting mechanisms may be necessary to prevent employers from taking advantage of the subsidies and of workers with disabilities in general." (p. 18). [↑](#footnote-ref-10)
11. We defer to Women Enabled International’s GC8 submission, which address issues of general identity in detail: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/Women_Enabled_International.docx> [↑](#footnote-ref-11)
12. Prince, M.J. (2016) Inclusive Employment for Canadians with Disabilities: Toward a New Policy Framework and Agenda. Ideas Analysis Debate, <http://irpp.org/wp-content/uploads/2016/08/study-no60.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
13. Zwicker, J., Zaresani, A., & Emery, J. C. H. (2017). Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability. Research in Developmental Disabilities, 65, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.003>; Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2017). Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organizations. Asia Pacific Journal of Human Resources, 55(1), 6-43. [↑](#footnote-ref-13)