**IDA　国際障害同盟**

アフリカ障害フォーラム、アラブ障害同盟、アセアン障害フォーラム、

ダウン症インターナショナル、ヨーロッパ障害フォーラム、

インクルージョン・インターナショナル、国際難聴者連盟、国際二分脊椎・水頭症連盟、

ラテンアメリカ障害者・家族NGOネットワーク、太平洋障害フォーラム、

世界盲人連合、世界ろう連盟、世界盲ろう連盟、

精神医療ユーザー・サバイバー世界ネットワーク

**CRPD委員会のCRPD第27条（労働と雇用）に関する一般的意見第8号の草案（2021年）に関するIDAの意見**（JD仮訳）

2021年12月

I. はじめに

II. 協議プロセス：限られた時間枠は参加を制限し、質と正当性を損なう

III. 第27条（労働と雇用）に関する一般的意見第8号草案へのIDAの意見

A- CRPDの実施と監視における障害者団体の関与に関するCRPD第4条3および第33条3についての言及と表現を強化する必要

B- 能力主義と偏見を、労働と雇用の文脈に即して考察する必要

C- 障害のある人の多様性をよりよく反映させる必要

D- 障害のある人、特に知的障害のある人の親族の役割を認識し、探究する必要

E- 雇用の分野における障害のある人への差別禁止

F- 障害者雇用を促進するための積極的差別是正措置

G- シェルタードワークショップと「コーポラティブ」の間の正確かつ精密な区分けの必要：コーポラティブの法的枠組みの悪用の防止と制裁

H- 障害のある人に関係する従業員への差別：障害のある人の権利への悪影響を防止するための関係に基づく合理的配慮

IV. 提言

**I. はじめに**

1. IDAは、障害者権利条約第27条（労働と雇用）に関するCRPD委員会の一般的意見第8号案に対し、内容と形式に関する意見を提供する機会を歓迎する。このテーマは、障害のある人と、世界中の障害者運動の多様な構成員を代表する障害者団体にとって重要である。これは、障害のある人があらゆる形態の雇用から排除されているという非常に困難な状況[[1]](#endnote-1)、そしてすべての社会生活への参加を可能にするうえでの経済生活への参加がもつ重要性による。

**II. 協議プロセス：限られた時間枠は参加を制限し、質と正当性を損なう**

2. 内容面の懸念に言及する前に、IDAは協議のプロセスを振り返りたい。一般討論の日の前の協議と同様に、**今回の協議（意見募集）の時間枠は非常に短い**[[2]](#endnote-2)**。**特に今回は、すべての利害関係者による分析と議論の時間を必要とする、29ページの複雑な草案であることを考えると、より懸念される。

3. 確かに、一般的意見に関する意見募集での時間枠に関する規則はない[[3]](#endnote-3)。さらに、国連条約体とその事務局に割り当てられる資源は依然乏しく、多くの組織的問題が国連条約体の業務に悪影響を与えている可能性がある[[4]](#endnote-4)。COVID19 の大流行による不確実性は、さらに複雑化を生んでいる。

4. IDAは、CRPD 委員会が重要な一般的意見を作成しようとしていることを高く評価する。しかし、CRPD 委員会が設定する時間枠は、（国家や障害者団体を含む）参加の困難や阻害要因となってはならず、利害関係者の限られた資源、予見される活動、内部手続きに配慮する必要がある。第二に、乏しい資源と、自ら課した時間的切迫は、必然的に手続きと成果の質を低下させる。我々は、可能な限り*最高の*、長持ちする一般的意見を必要としており、必ずしも最速のものを必要としているわけではない。最後に、一般的意見は、批判や拒絶の犠牲となるのが常であり、例えば、条約体が一般的意見を採択する権限に異議を唱える国々がある。国家、市民社会、国連機関、その他の利害関係者が大いに参加する強固なプロセスのみが、一般的意見に高度の正当性を与える。

5. **これらの点から、IDAはCRPD委員会に対し、最も広範な参加、最高の品質、プロセスと成果の最も強い正当性を確保するために、協議プロセスに設定した時間枠を省みるよう注意を喚起する。**

**III. 第27条（労働と雇用）に関する一般的意見第8号草案へのIDAの意見**

6. IDAは、CRPD 委員会が昨年3月の一般討論の日以来、一般的意見の採択に向けて行った作業を高く評価し、その成果が非常に有用であることを引き続き確信している。しかしながら、IDAは、この一般的意見案は、不必要な重複を避け（例：現在のパラ2及び10）、本文中の長い引用を減らし（例：パラ12）、必要に応じて明確性を高め（例：「コーポラティブ」に関するパラ18、下記G項参照）、障害のある人の多様性をより反映するために、徹底した見直し、改善及び編集が必要だと考えている。

7. 以下の項目は、いくつかの重要なテーマに焦点を当て、IDAが一般討論の日（2021年3月）に提出したものを補完するもので、その時の提出内容は引き続き有効であるが、今回は一般的意見案が発している重要ポイントにより焦点を当てている。

**A- CRPDの実施と監視における障害者団体の関与に関するCRPD第4条3および第33条3についての言及と表現を強化する必要**

8. IDAは、CRPD第4条3および第33条3が、障害のある人の働く権利と雇用に重要な関連性を持つことを強調する。これらの条項は、条約を実施するための措置の設計、実施および監視において障害者団体と「緊密に協議し積極的に関与」させることを締約国に求めている。これらの条項が規定する義務については、CRPD委員会が一般的意見第7号（2018年）で大きな成果を上げているが、残念ながらこの草案では参照されていない。

9. 労働と雇用の法律や政策の策定、実施、評価は、特に国家レベルでは、かなり複雑で、典型的には三者構成によって特徴付けられる。公的機関（労働省）が、自分の構成員の利益を擁護する使用者と労働組合の間を仲介・仲裁している。文脈によっては、インフォーマル経済の関係者も話し合いの席に着くことがある。これらの関係者はすでに組織化され、政治的な歴史を積み重ね、互いを主要な対話者として認識している。彼らは多くの社会組織と同様に、障害のある人を包含していない可能性が高い[[5]](#endnote-5)。

10. もちろんこのような描き方は、非常に単純化・図式化されているが、CRPD第4条3と第33条3の義務を強調する非常に強いメッセージを要求するものである。雇用における障害のある人のインクルージョンを強化するために、こうした強いメッセージによって雇用政策関連の制度と構造を揺るがし、障害のある人の組織が意見を表明し、意思決定に影響を与えるために必要なスペースを作り出す必要がある。

11. **この意味で、IDAは、一般的内容ですべての一般的意見に適用されることを意図している一般的意見案のパラ8は、多いに強化されるべきである[[6]](#endnote-6)。障害者インクルーシブな雇用の法律や政策について、障害のある人の組織と協議する国の厳しい義務、さらには障害のある人の組織と共同で作成する厳しい義務という観点から起草されるべきだと考える。この意味において、一般的意見7号への言及は必須と思われる。B- 能力主義と偏見を、労働と雇用の文脈に即して考察する必要**

12. IDAは、障害者の権利に関する特別報告者の2019年報告[[7]](#endnote-7)につづく、能力主義（ableism）に関する一般的意見案のパラ3を歓迎する。実際、能力主義は、障害のある人に対する偏見と差別につながり、その結果、有意義な仕事と雇用にアクセスする機会を制限する。

13. この能力主義と偏見への指摘を補強するために、IDAは、もっと労働と雇用の文脈に即して論じるよう提案する[[8]](#endnote-8)。例えば、能力主義的な見方は、障害のある応募者や従業員に、機能や行動の面で評価される最低基準を超えて、特定の*例外的な*資格がある場合にのみ肯定的な価値を与えることにもつながる（他の個人的特性を無視したり、評価を下げたりする）。これは、他の従業員と同じような配慮をそれらの障害のある人に与えないことにつながる。例えば、障害のある人には、平均的なレベルであってはいけないとされたり、失敗が許されなかったりするなど。

14. 同様に、障害のある人に対するいくつかの「肯定的な」固定観念は、障害のある人に対する過剰な期待を抱かせ、従業員として平等な配慮、評価、待遇を受けられなくする可能性がある。この点は、例えば、障害を持つ従業員は決まって忠誠心が高いとされ（これは統計的に、ある状況においてそうであるかもしれないし、そうでないかもしれない）、聴覚障害のある人は集中力が高く、気が散ることが少ないと信じられている。**C- 障害のある人の多様性をよりよく反映させる必要**

15. 一般的意見は障害のある人を一つのグループとして考慮しようとするものではあるが、27 条（労働と雇用）に関する現在の一般的意見 8 号の案は、障害のある人の多様性、特に十分に表に出ていないグループ（ろう者、盲ろう者、精神（psychosocial）障害のある人、知的障害のある人）に対して正しく対応し、「見える化」していないと、IDAは考える。あまり表面に出ていないグループへの言及を省略すると、読者は、この草案が雇用に関して主に身体障害のある人と視覚障害のある人に関係するものであり、他の人々への配慮を欠くと、偏った理解や全体的な印象[[9]](#endnote-9)を持つことになりかねない。

16. このリスクは非常に大きなものなので、**障害のある人の多様なグループに関して、よりよく、明確に、そしてより頻繁に言及することが不可欠である**。とくに、彼らに関係する問題や彼らの特定のニーズ（例：アクセス可能な様式の種類）に言及する必要がある。適切な言及は、テキスト全体を通してなされた方がよい。

17. この意味で、**ある種の問題は、障害のある人の中の特定の人々により密接に関係している。**例えば、法的能力の剥奪は、知的障害のある人や精神障害のある人により関係する。知的障害のある人は、インクルーシブな教育機会からのより強い排除と低い資格レベルを考えると、他の人と比べてインフォーマル・セクターに過度に多く就労している傾向がある。

18. また、実例の紹介は、わかりやすい説明に役立つ。例えば、パラ22の合理的配慮の例では、聴覚障害のある人のための手話通訳や盲ろう者のための触覚コミュニケーションに言及してもよい。また、「作業スケジュールの変更」や「作業時間の延長」を身体障害のある人（例：タイピングなど）や知的障害のある人に関して言及することも可能であろう。

19. **IDAは、CRPD 委員会に、これらの点を考慮して一般的意見案を見直すことを奨励する。IDAは、多くの要素が見落とされていると思われるので、一般討論の日およびこの草案に対するIDAおよびIDAメンバーの提出物を徹底的に見直し、検討することを強く提言する。**

**D- 障害のある人、特に知的障害のある人の親族の役割を認識し、探究する必要**

20. 前節とそこでの提案に関連して、IDAは、障害のある人、特に知的障害のある人が労働と雇用の権利を享受するために、障害のある人の主たる介護者を含む親族が行いえる支援的役割を考慮する必要性を強調したい。このような役割は、特に知的障害のある人が賃労働と自営業の両方で成功するために重要であるとして、一般的意見の本文で認められ、支持されるべきである。

21. 別の文脈で委員会は、CRPDの第4条3および第33条3に関する一般的意見第7号において、知的障害のある家族の利益を促進・確保し、自律性と積極的参加を支援して支え励ます役割（supportive and empowering role）を認めた[[10]](#endnote-10)。同様に、**CRPD委員会は、この役割を再び認め、国家がそれを支援する具体的な手段を提供し[[11]](#endnote-11)、**CRPD第12条に沿って、**障害のある人の意思と選好が優先され、常に尊重されることを確保するよう求めるべきである**（障害のある人の親族への合理的配慮に関する以下のHも参照のこと）。

**E-障害のある人の雇用差別の禁止**

**a) 法的能力の剥奪とCRPD第12条**

22. CRPD第12条に反して、障害のある人が法の下で平等に認められず、その法的能力が認められていないことは、一部の障害のある人、特に知的障害のある人や精神障害のある人が雇用にアクセスする際の主要な障壁となっている。従属的雇用(dependent employment)に選ばれた場合、法的能力を奪われた人々は、法的な契約を結ぶことを阻まれる。自営業の場合、彼らは正式に事業を立ち上げることができなくなるかもしれない。（訳注　このIDA報告では、従属的雇用(dependent employment)の定義はないが、自営業(self-employment)やコーポラティブ（cooperative）での就労と区別して、雇用主との間の従属的関係を伴う雇用を従属的雇用と呼んでいるものと思われる。）

23. 雇用における障害に基づく差別の事例として、最初からこの点を詳述せず、草案の「他の条項との関係」の第V章にのみ記述することは、上記C（パラ15～19）で示唆した否定的な印象を強める。**IDAは、CRPD委員会に対し、草案のCRPD第27条1（a）の節にこの重要な問題を含めることを奨励する。**

**b) 従属的雇用における差別禁止の具体化とインクルーシブな採用プロセスの推奨**

**i. 「職務の本質的機能」の詳述**

24. IDAは、この3月の一般討論の日の提出資料で、CRPD委員会は差別禁止を強調しながらも、「使用者による候補者の評価や機能障害を生じた従業員の雇用継続に際しての、この差別禁止の具体的な意味について、より詳細に説明することはあまりなかった」と強調した。しかし、この委員会は、いくつかの機会において、「真の職業上の要求に対する適性を判断するための個別評価を確実に実施すること」[[12]](#endnote-12)、「仕事へのあらゆる適性評価を障害のある人のための職場における合理的配慮のニーズと要求を考慮する評価に置き換えること」[[13]](#endnote-13)を求めている。 我々はその時、次のように強調した。

実際、候補者の評価は常に個別化され、「職務の本質的機能」に焦点を当てるべきであり[[14]](#endnote-14)、（職務の特定の中核機能に関係なく）一般的で標準化された評価であってはならない」。加えて、合理的配慮や支援策を提供する義務も考慮すべきである。」

25. IDAは、委員会がこの（一般的意見作成の）プロセスを通じて、国家や他の利害関係者にこの分野のより詳細な指針を提供する機会とすべきと考える。IDAは（3月に）次のように強調した。

a. 職務内容記述書は、「職務の本質的機能」を明確に特定すべきである[[15]](#endnote-15)。

b. 候補者の評価は、その人の資質がこの「本質的機能」に合致しているかどうかに焦点を当て、支援措置や合理的配慮を提供する義務を考慮した上で、個別に行わなければならない。

c. 産業保健評価は、「障害のある個人の能力、職務の中核的機能、その職務が行われている環境」[[16]](#endnote-16)に焦点を当てて行われ、偏見や否定的な固定観念に基づくものであってはならない。

**ii. 求人広告情報へのアクセスの確保**

26. さらに、パラ13と82において、アクセシビリティと採用プロセスを関連付ける一般的な言及がなされているが、**IDAは、差別禁止、より具体的には間接差別禁止の文脈で、障害のある人が採用プロセスに他の者と同等にアクセスできるように、求人広告がアクセス可能な様式で公表される措置を当初から採用する必要性を草案で強調すべきであると考えている。**今日では、ICTとオンライン・プラットフォームは、これを確実にするために大きな役割を果たすことができ、国家にこの面で積極的に行動するよう求めるべきである。 **iii. 合理的配慮と支援の区別**

27. 最後に、一般的意見案は、合理的配慮について詳しく述べている。これに関連して、第一に、パラ49は、合理的配慮とアクセシビリティを区別しようとする時に、「合理的配慮」と「個別化した**支援**」の概念を混同させるとIDAは考える。これを明確にし、合理的配慮の広範で柔軟な範囲を守るために、IDAは草案が以下の2つの要素を検討し組み込むことを提案する。

a. 「合理的配慮」は「個別化した**支援**」を含むかもしれないが、それに限定されない。この意味で、「合理的配慮」は「個別の支援を提供するための手段」となり得る[[17]](#endnote-17)。

b. 「個別化した**支援**」、より明確には「支援」は、むしろ頻繁かつ／または継続的に提供されるサービスを示唆する。

28. このように、例えば、机の高さや勤務時間の変更（午前9時でなく10時の始業）は、典型的な合理的配慮の例であり、厳密な意味での「支援」には該当しない。それとは逆に、手話言語通訳のフルタイムまたはパートタイムでの提供は、特定のケースで、差別禁止に関連する即時の義務のもと、「合理的配慮」を構成しうる「個別支援」である。もちろん、釣り合いテスト（proportionality test）を行った後、文脈固有の具体的な「不釣り合いまたは過度の負担」とならないことが条件である。**F- 障害者雇用を促進するための積極的差別是正措置**

29. IDAは、積極的差別是正措置（affirmative action）に関して提案したいくつかの点が、27 条 1 (h)に関する一般的意見案の節に含まれていることをうれしく思う。しかし、この節をさらに強化するために、いくつかの点を強調し、考慮することができる。

30. まず、この節では、**他の典型的な措置やインセンティブ、それらの成功の見込み、 特徴について、**特に企業の規模や経済分野などの要因に関連して、**より詳細に説明すべきである**とIDAは考える。パラ44や特に46で、「労働環境の改善への特定助成金、見習い賃金支援、給与税控除、賃金助成金」に言及する試みがなされているが、限定的であると考えられる。**例えば、障害のある人を雇用している企業に対して、公共入札の手続きでポイントを与えるという措置は、現在の草案にはまだなく、この節で言及するだけでなく、特に一般的意見の最後の節（例えば、パラ101（n））で明確かつ詳細に説明することが望ましい。**

31. クォータ制（雇用率制度）に関しては、クォータ制が期待された結果をもたらしていないとはいえ、100以上の国によって、そのほとんどが法律で採択された措置である[[18]](#endnote-18)ことに留意すべきである、とIDAは考える。したがって、委員会がパラ48で一般的に提案しているように、障害のある人のインクルージョンのためにクォータ制だけに依存することはできないが、**これを採用している国の場合、評価とその後の改善によって、その有用性を再認識することができるかもしれない。その際、前進するためのどのような努力をするにしても、クォータ性の利益をあまり受けていない人々(知的障害のある人や盲ろう者など)を優先することが必要である。**

32. この意味で、パラ47(c)の「すべての障害のある従業員に利益を与える」という短い言及は、障害のある人の間でのこれまでの利益格差に対処し修正しようとしているが、その効果を補い、障害のある人の中でより不利なグループを優先させることを明示的に要求するために修正し得るだろう。

33. さらに、キャリアアップは一般的意見案の随所で言及されているが、**通常、クォータ制という積極的差別是正措置の恩恵を受けた障害のある人は、そのスキルと資格に比べてキャリアアップの機会が制限されるという共通の経験や認識**への言及はない。最初の恩恵が、実際には、態度の障壁によって、以後の機会の制限を引き起こしている。

**G-** **シェルタードワークショップと「****コーポラティブ」の間の正確かつ精密な区分けの必要：コーポラティブ団体の法的枠組みの悪用の防止と制裁**

34. IDAは、CRPD 委員会が「シェルタードワークショップ」（sheltered workshop）と「コーポラティブ（cooperative）、または一般に労働法が尊重される障害のある人によって組織または運営される仕事」とを区別している（草案のパラ18）ことに関心をもって留意する。コーポラティブについては、この仕組みの中で自営業を確保する役割を担っていることから、一般的意見案のパラ41と42でさらに議論されている。

35. 世界中で、障害のある人は、働き、経済生活に参加するために、コーポラティブを自ら構成しようとするかもしれない。コーポラティブは他の企業組織とは異なり、組合員は通常、平等な地位を持ち、コントロール権を保持し、組織の意思決定に参加し、典型的な雇用者・被雇用者関係での従属者ではない。

36. 案のパラ18によると、障害のある人によって結成されたコーポラティブはシェルタードワークショップと混同される可能性があるため、注意喚起と区別が必要であるとしている。コーポラティブはCRPDに適合し、シェルタードワークショップは適合しないことを考えると、この区別は重要である。**しかしIDAは、コーポラティブを通じて障害のある人の自己組織化（self-organisation）と自営業（self-employment）を可能にする試みをより効果的にするため、草案を見直し、いくつかの側面を明確にすべきであると考える。**

37. 現在の草案では、「次の要素の**少なくともいくつか**を特徴とする」「シェルタードワークショップ」を識別するための指針を提供している。そこには、「a. シェルタードワークショップは障害のある人を隔離する、つまり、彼らを社会の他の部分から分離し、彼らだけでまとめる」ことが含まれている。このことを踏まえると、次のいくつかの質問は、この区別をはっきりさせるための考察のきっかけとなりうる。

a. ある製品を製造している特定の事業所で、コーポラティブの対等なメンバーとして障害のある人**のみ**が働いているという状況は、CRPDの下で認められるか。それは分離された環境とみなされるか？

b. コーポラティブのメンバーである障害のある人が、自分たちのコーポラティブの財政的な困難のために労働に対する十分な報酬を受けられない状況は、CRPDの下で認められるか？

38. 一般的意見草案のコーポラティブに言及している部分を考察し、見直す必要性を明らかにするために、同様の質問をさらに投げかけることも可能であろう。いずれにせよ、**IDAは、CRPD委員会が、コーポラティブとして登録された組織の効果的な機能を監視する必要性を強調し、この法的形態またはそれと類似のものと枠組みが、悪用されないことを確保すべきであると考える。悪用とは、例えば、純粋な宣伝広告であっても、実際の経済依存関係をごまかし、労働法が課す要件から逃れることである。**いかなる不正行為も、労働法の伝統的な（採用された法的形式よりも）現実優先という原則のもと、直ちに労働法の執行に委ねられるべきである。

**H- 障害のある人に関係する従業員への合理的配慮**

39. 3 月の一般討論の日に提出した資料[[19]](#endnote-19)の中で、IDA は、障害のある人の主な介護者の問題を取り上げた。我々は、「彼らは通常、関係者であることにより差別され、かつ/または退職を余儀なくされ、また、障害のある親族へのサービスを購入するための収入や能力が低下する。また、サービスが、地域社会内で提供されていなかったり、あったとしても通常無料でなかったり、不十分であったりするため、その家庭は、様々な分野で障害のある人に悪影響を及ぼす負のスパイラルに陥る危険性がある。」と強調した。障害のある人の主な介護者（関係者）の雇用における合理的配慮という考え方は、彼らが介護の責任と仕事の義務を調整することを支援する、即座の法的手段を提供する。

40. 2014年、委員会はEU(欧州連合)に対し、「欧州連合のすべての障害のある従業員、または***障害のある家族を持つ従業員が、労働および関連する関係から得られる権利を他の者と平等に享受するために必要な合理的配慮を受ける***ことを確保するために必要な措置をとること」を勧告した[[20]](#endnote-20)。人権高等弁務官事務所（OHCHR）は2016年に、「雇用の分野における最近の進展は、合理的配慮を提供する義務が障害のある人の親族にも適用されることを示唆している」と指摘した[[21]](#endnote-21)。しかし、障害に基づく差別から関係者を保護するCRPD第5条に関する一般的意見第6号は、権利の行使における合理的配慮の提供に関しては、依然として捉えどころのないままである。

41. 以上のことから、**IDAはCRPD委員会に対し、労働市場の要求が障害のある人の生活に及ぼす間接的な悪影響を防ぐため、障害のある人[[22]](#endnote-22)の主たる介護者が雇用における合理的配慮を受ける権利について詳述することのできる、今回の一般的意見の草案の機会を逃さないよう再度奨励する**（訳注　「の草案」は文脈から見て余分であろう）。

**IV. 提言**

以上のことから、IDAは、一般討論の日（2021年3月）への提出文書に含まれる提言とともに、CRPD委員会の一般的意見案の確定に向けて、以下の補完的提言を提出したい。

1. 一般的意見第7号でCRPD委員会が提供した指針に従い、特に障害のある人の多様な構成に関連して、障害のある人の働く権利と雇用を確保・促進するための法律・政策・プログラムの設計と開発において、障害者団体と積極的に協議し活発に関与させるよう各国に呼びかけること。

2. 障害のある人の雇用に関連する偏見や固定観念（否定的なものと「肯定的」なものの両方）を根絶するための、雇用主や人材企業に向けた研修プログラムやその他の措置とともに、障害のある人を対象とした労働・雇用の権利の内容に関する意識向上キャンペーンを行うよう国家に呼びかけること。

3. 雇用に関する一般政策および障害のある人を対象とした雇用政策が、障害女性、ろう者、盲ろう者、知的障害のある人などの、あまり表面に出てこない障害のある人を含むすべての障害のある人を包容し、障害のある人の中の不利なグループに焦点を当てた特定の措置も考慮して、彼らすべてに公平な利益をもたらすように国家に要求すること。

4. 障害のある人の親族が、賃労働と自営業の両分野において、障害のある親族の利益を促進、推進、確保し、自律性と積極的参加を支援する上で果たしうる支援的かつ力づける(empowering)役割を認め、支援するよう国家に要請すること。

5. 障害者権利条約、特に第5、12、27条に沿って、雇用と自営業の分野に適用される包括的で強力かつ詳細な法律や規制による差別禁止枠組みを開発するよう国に要請すること。

6. 障害のある人の雇用の権利を促進するための具体的な措置を採用し、すでに採用されている措置の遵守を強化し、重要な公共調達に基づく戦略を含め、状況、経済部門、企業の多様性を考慮して、採用する措置の種類を多様化すること。また、その効果を確保し、負の結果を防止し、一般的な性質の支援の場合には、すべての障害のある人のグループを公平に支援するための、強力な監視および評価メカニズムを開発するよう国家に要請すること。

7. シェルタードワークショップは、障害のある人の隔離を引き起こすため本質的に条約に反しており、実際にも報酬や労働権を含む最低労働条件を遵守していないため、段階的に廃止する努力を強化するよう各国に要請すること。

8. シェルタードワークショップと、コーポラティブのような法的形態を通じた経済活動のための障害のある人の自己組織化の許容可能なケースとを、明確に区別するよう国家に要請すること。いかなる法的枠組みも悪用されないよう、またその背後にある組織がCRPDに反することを行わないよう、監視を行うべきである。

9. 障害のある親族への悪影響を防ぐために、障害のある人の親族（第一介護者）が雇用の権利を行使する際に、合理的配慮の権利を認め、確保するよう国家に要求すること。**国際障害同盟(IDA)**

国際障害同盟（IDA）は、世界レベルの8つ、地域レベルの6つの障害者団体（OPD）からなるユニークな国際ネットワークである。IDAの各メンバーは、多数の国内OPDを代表しており、障害のある人のすべての構成要素をカバーしている。このようにIDAは、世界最大の、そして最も頻繁に見過ごされるマイノリティグループである10億人を超える世界中の障害のある人の声を代弁している。IDAの使命は、障害者権利条約（CRPD）およびその他の人権関連文書を活用し、OPDの統一された声として障害のある人の人権を推進することである。

詳細についての問い合わせ先：　jiperezbello@ida-secretariat.org

国際障害同盟

150 ルート・ド・フェルニー　CH-1211 ジュネーブ 2

www.internationaldisabilityalliance.org

（翻訳・佐藤久夫、伊東香純）

1. See IDA´s submission for the Day of General Discussion on Article 27 of the CRPD (Work and Employment), March 2021, Section II: “Overview on the employment of persons with disabilities: Exclusion from employment due to existing barriers” [↑](#endnote-ref-1)
2. The draft was released on 9 November 2021 with the deadline for responses by the 6 December 2021, **a four-week timeframe**. [↑](#endnote-ref-2)
3. There is no reference to it on the CRPD Committee methods of work. In May 2015, the Treaty Bodies Chairpersons meeting consider the a note on [Consultation process for the elaboration of treaty body general comments](https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=FhOD6sgqgzAhFXD9F%2feKaHS27qvpChe6dsIpF%2fUJwxmJwfgGGOr%2fbf7jK7sxI41pjj9TIcWUqZ8jhWTJrO77F1YC4kPqUwGClg%2bBeAkUyhywTwboZhhKi6vAjR021YQl), which included no reference to a determined timeframe (para. 12 could have done it but it did not).  [↑](#endnote-ref-3)
4. See Audit of the activities, performance and results of staff support provided to the human rights treaty body system by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Report of the Office of Internal Oversight Services, A/76/197, August 17, 2021. [↑](#endnote-ref-4)
5. Some trade unions have been pioneers in their efforts to include some workers with disabilities and their concerns. See ILO (2017), *Trade Union action on Disability and Decent Work: A Global Overview*  [↑](#endnote-ref-5)
6. IDA also notes and appreciates references to consultation in para. 48 on affirmative actions, para. 63 on obligation to protect, para. 73 on employment strategy, 101(g)(II) around sheltered workshops, 101(h)(II) on capacity building and awareness raising, all of which remain specific to their sections. [↑](#endnote-ref-6)
7. *Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities* (17 December 2019). A.HRC/43/41. <https://undocs.org/en/A/HRC/43/41> [↑](#endnote-ref-7)
8. For now, the only employment related references are brief and by the end of the paragraph have to do with “segregated employment”, “sheltered workshops,” and “involuntary participation in the informal economy,” as consequences of ableism. [↑](#endnote-ref-8)
9. Some elements do suggest consideration of the diversity, but it remains indirect. For instance, the examples provided in paras. 22 on reasonable accommodations actually related to the different constituencies among persons with disabilities. [↑](#endnote-ref-9)
10. CRPD Committee, general comment no. 7, para. 12(d). [↑](#endnote-ref-10)
11. Ensuring reasonable accommodation in the area employment to relatives of persons with disabilities (see section H below) could be used as a means of supporting those relatives in this supportive and empowering role. [↑](#endnote-ref-11)
12. [CRPD/C/JOR/CO/1](https://undocs.org/CRPD/C/JOR/CO/1), para. 50(a). [↑](#endnote-ref-12)
13. [CRPD/C/MLT/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/MLT/CO/1), para. 40(c). [↑](#endnote-ref-13)
14. ILO defines the essential functions of the job as “the fundamental job duties or requirements of a particular job, [which] cannot be eliminated or substantially modified without changing the nature of the job.” See ILO. (2016). *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments. A practical guide* [↑](#endnote-ref-14)
15. See OHCHR, SDG-CRPD Resource Package, SDG 8 (2020). Decent Work and Economic Growth, p. 40. [↑](#endnote-ref-15)
16. See OHCHR, SDG-CRPD Resource Package, SDG 8(2020). Decent Work and Economic Growth, p. 39. [↑](#endnote-ref-16)
17. This proposed approach is similar to the one employed by the CRPD Committee to describe the conceptual interaction between “reasonable accommodation” and “accessibility”, since general comment 2 on article 9 of the CRPD [↑](#endnote-ref-17)
18. ILO (2019). *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, Vol. 2 [↑](#endnote-ref-18)
19. See IDA´s submission for the Day of General Discussion on Article 27 of the CRPD (Work and Employment). March 2021, section IV-D “Discrimination to employees associated with persons with disabilities: reasonable accommodation by association to prevent negative impacts on the rights of persons with disabilities.” [↑](#endnote-ref-19)
20. [CRPD/C/EU/CO/1](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fEU%2fCO%2f1&Lang=en), para. 79. (Under Article 5 of the CRPD). [↑](#endnote-ref-20)
21. [A/HRC/34/26](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/34/26), para. 25. The case cited by OHCHR in footnote 19 of its Thematic Study pertains to the Californian [*Fair Employment and Housing Act*](https://www.dfeh.ca.gov/legal-records-and-reports/laws-and-regulations/) (Government Code, Title 2, Division 3, Part 2.8), which by then included the duty to provide reasonable accommodation, and in which the concept of disability includes associates to persons with disabilities (§ 12926, subd. (o)) [↑](#endnote-ref-21)
22. (not only “parents with children with disabilities” as mentioned in the outline). [↑](#endnote-ref-22)