CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.１３

CRPD第27条に関するイラン自閉症協会のコメント

　（JD仮訳）

Iran Autism Association’s comment on Article 27 of CRPD

経済、社会、文化、市民、政治の各レベルにおける人権は、「世界人権宣言（UDHR）」「市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）」などの条約や他の国際関連文書で取り上げられている。すべての人権は相互に関連しており、各権利の侵害は他の権利の侵害につながる。障害のある人の場合、このことはより重要である。

障害のある人の権利を実現するための重要な行動のひとつは、「障害者権利条約（CRPD）」の承認である。この条約は、生命への権利（10条）、司法へのアクセス（13条）、教育（24条）、健康（25条）、ハビリテーションとリハビリテーション（26条）、労働と雇用（27条）、相当な生活水準と社会的保障（28条）など、いろいろな分野における障害のある人の社会モデルを導入している。これらの権利は基本的なものであり、障害のある人は社会におけるすべての権利から利益を受けるべきである。しかし、労働と雇用に関しては、UDHR（23条）は、すべての個人が働く権利を有すると指摘している（訳注　「しかし」は文脈上おかしいがそのまま訳した）。また、CRPDの第27条では、障害のある人が食住を含む基本的ニーズを満たし、社会への完全参加を実現するために、他の人と平等に働く権利を認める必要性を述べている。私たちは、障害のある人が自分自身と家族の適切な生活水準を維持するためには、雇用が基本であり、社会への完全な参加の機会を左右する重要な要因であると強く信じている。障害のある人が働くことができず、収入を得ることができない場合、他の権利が侵害される可能性がある。家族を養うことも、十分な生活水準を得ることもできず、教育や健康の権利も生かせない。CRPDにおける障害のある人の働く権利の重要性については、これらの権利をより現実的なものにするために、いくつかの点が注目される。

1- 　27（a）は、職場における障害を理由とする差別の禁止を強調した。この点に関して、障害のある人は知的でない、学習能力がない、特殊な状態であるため仕事で成功することができないという固定観念が非常に多く存在する。こうした偏見によって、多くの雇用主、同僚、一般市民が、障害のある人を職場から排除している。多くの障壁は、本人の障害よりも、むしろ社会に起因している。CRPD第8条で述べられている意識改革の重要性を考慮して、私たちは、国がインクルーシブな労働環境を作り、違いがあってもすべての人を支援するための明確なルールを確立するよう提言する。また、政府および非政府組織は、職場を含む社会のさまざまな場で意識を高めるためのプログラムを実行することを提案する。心身の状況とは別に、全ての人間には弱点、強み、能力、才能があり、障害のために働く権利が奪われることがあってはならない。そのためには、継続的な意識向上活動やプログラムが効果的でありうる。これらの意識向上プログラムは、ソーシャルメディア、新聞、雑誌、ワークショップ、街頭討論などを通じて行うことができる。

2-　次に、障害のある人が職場にいる間、快適で落ち着いて過ごせるための特別な条件が必要である。例えば、自閉症の人は、強い光や声に耐えることができない。したがって、照明を調節し、静かな環境を提供する必要がある。これらは、自閉症の人に平和をもたらす単純な変更である。我々は、適切な物理的条件が実現されるまで、特別な委員会が環境状況を監督することを推奨する。こうして、第27条（b）（安全で健康的な労働条件）は満たされる。

3- 　障害のある人が容易に職場環境に慣れ、他のチームメンバーと協調するためには、障害のある人が一般的な技術および職業指導プログラムを十分に利用できることが必要である。この重要な問題は、第27条（d）で述べられている。障害の分野で活躍するNGOや他機関の協力を得て、障害のあるそれぞれの人がどの分野や技能に才能を発揮し、成功しやすいかについて、特に調査を行うことを提言する。例えば、自閉症の人は、ITのような高い集中力を必要とする仕事で成功する可能性が高い。このように、能力や才能を見極めることで、子どもの頃から障害のある人をその人の状況に適した分野に導くことができるのである。

また、障害のある人が新しい職場に入る場合、より適応するための追加的な訓練が必要な場合が多くある。職場の状態や要件に適応するために、コーチを必要とする場合もある。そのため、雇用主と障害分野の団体の継続的なつながりは非常に重要である。これらの団体は、障害のある人を雇用主に紹介し、追加的な訓練を行うよう指導することができる。雇用主は、採用や労働のプロセスは直線的ではなく、人によって異なる可能性があることを受け入れるべきである。この点で、そしてインクルーシブな職場作りのために、私たちは新たな視点で、障害のある人を含めるための適切な要件を検討する必要がある。

また、職場の教育で欠かせないのが、スタッフや同僚を対象とした研修である。私たちは、組織の他のメンバーに対する研修も、障害のある人に対する研修と同様に重要であると考えている。私たちは、障害のある人とどう接すればいいのかわからず、障害のある人のニーズがわからず、その戸惑いや理解不足が誤解や同情を生んでしまうことがある。例えば、自閉症の人は感覚の問題から、握手であっても触られるのを嫌がり、落ち着きがなく、不安な気持ちになることがある。私たち同僚が接し方を知っていれば、彼らが職場で落ち着きを取り戻す助けになる。そこで、他のスタッフに理解を深めてもらうために、研修会の開催を勧めたい。

全体として、障害は多くの課題をともなう。障害のある人を理解し、市民としての権利を認めることが、障害のある人が問題によりよく対処できることにつながる。

（翻訳：佐藤久夫、高島恭子）