CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.２２

**ニュージーランド・ワークブリッジの投稿 　（JD仮訳）**

Submission by Workbridge New Zealand

CEO ジョナサン・モーゼン Jonathanm@workbridge.co.nz

渉外主任 ニック・ルアン Nickr@workbridge.co.nz

**法人ワークブリッジとは？**

1. ワークブリッジ株式会社（以下、ワークブリッジ）は、ニュージーランドにある障害者が運営するサービス組織である。ワークブリッジの目的は、"障害者が労働市場に参加し、平等な機会を経験できるようにすること "と定めら れている。

2. 1931年に設立されたワークブリッジは、雇用主と障害者の双方にサービスを提供してきた誇らしい歴史がある。

3. 過去12年間、ワークブリッジは、障害者であることを自覚しているチーフ・エグゼクティブによって率いられてきました。現在、評議会会長と理事長は障害者であり、最高経営責任者も障害者である。

4. ワークブリッジは、設立以来、障害者雇用に関する第一人者として最前線に立ち続けている。また、障害者の自己決定、選択肢の拡大、障害者のコントロールに対する考え方の変化を反映し、公共政策の変更を求めるアドボカシー活動も行っている。

5. 自己決定への願いは、現在の規約に反映されている。CRPDが採択される以前から、ワークブリッジは、障害者が組織をコントロールすることを保証する規約を採択していた。ワークブリッジの最高統治機関である評議会は、障害者の過半数で構成されなければならない。DPO、組合運動、人事管理専門家、ビジネスセクターの代表者が含まれている。

6. ワークブリッジは、ビジネスNZや商工会議所など、ニュージーランドの主要なビジネス組織と長年にわたって関係を築いてきました。

7. 私たちは、次のような方法で、その規約上の目的を達成する。

ニュージーランド政府と契約し、開かれた労働市場において、援助付き雇用サービスを提供する。

- 開かれた雇用市場参加への障壁を低くし、障害の少ない社会を提唱する。

- 障害者の就労を実現するサービスのための新たなビジネスパートナーシップの機会を見出す。

8. ワークブリッジは、国連障害者権利委員会に、ニュージーランド障害者団体（DPO）シャドーレポート2014の一部として、第27条に対する意見を提出したことがある。

**ニュージーランドの状況**

9. ニュージーランドの2018年の国勢調査、NZ障害者調査では、障害者は総数110万人で、人口の24％を占める。

10. 15～64歳の障害者のうち、雇用されているのは42.5％に過ぎないのに対し、非障害者は78.9％である。

11. ニュージーランドでは、障害者雇用の危機を経験している。障害者の雇用機会を増やすために、国主導の行動が必要である。

12. 障害者雇用の危機をさらに際立たせているのは、若年障害者の ニート 率が 42.3%であるのに対し、非障害者の ニート率は 10.6%であることである。

13. 障害者が雇用を獲得・維持できないことは、社会的、経済的、道徳的な失敗を意味する。ワークブリッジは、委員会に対し、27 条を完全に実施するために、国家主導の行動を強く勧告するよう要請する。

**ニュージーランドにおける障害の言語**

14. ワークブリッジは、ニュージーランド障害者戦略改訂リファレンス・グループからの助言に基づき、「障害者」 という用語を使用することについての現在のコンセンサスを支持する。 将来的には、障害者コミュニティが自分たちを表現する方法を見直す可能性がある。 その場合、それを反映した表現に変更することが可能である。

**我々の提出**

15. 一般的に、ワークブリッジは第27条に関する一般的意見の規範的内容を支持しているが、委員会の検討のためにいくつかのコメントをしたい。

- ワークブリッジは、CRPD27条に関する一般的意見における以下の規範的内容に対してコメントを提供する。

- 第27条（b）パートII：非差別的な方法で健康と安全への配慮を適用する。

- 第27条（h）。労働市場から特に排除されている障害者への積極的差別是正措置と特別な配慮

- 第27条（i）．職場における合理的配慮の提供義務、および採用プロセスを含む障害者差別としての合理的配慮の拒否

**第27条（b）第2項目：安全衛生への配慮を非差別的に適用すること。**

16. ニュージーランド政府の調査によると、安全衛生が障害者雇用の妨げになると認識している雇用主はわずか3％であることが確認されている。

17. WorkbridgeはAllen & Clarkと共同で、2016年に、障害者雇用についての雇用主のリスクに基づく理解の多くは、実際には誤解であると報告し、これは2011年にオーストラリアのデロイト（Deloitte）が行った調査を補強するものであった。

"障害者スタッフの採用に関する雇用主の懸念の多くは神話である。オーストラリアを対象としたデロイトのレポート（2011年）では、障害者雇用のコストは一般的に低く、生産性は同等かそれ以上で、障害者は非障害者スタッフよりも出勤状況が良く、健康や安全に関する問題は少ないとされている。"

18. 雇用主が障害者を雇用しない理由として安全衛生法を適用する場合、雇用主は非差別的に他の者と同等に公正かつ有利な労働条件を障害者に適用しておらず、障害者は救済を受けることができるはずである。

**第27条（h）　労働市場から特に排除されている障害者への積極的差別是正措置と特別な配慮**

19. 2020年に発表された政策文書「（有効に）機能する政策（Policy that Works）」の中で、ワークブリッジは次のように主張している。"...政府は、障害者を指導的役割で雇用する障害者サービス事業者と優先的に取引することで、障害者の雇用を促進すべきである"

20. ワークブリッジは、この実践が行われれば、2つの重要な目的が達成されると考えている。第一に、政府は調達の力を使って障害者雇用にプラスの影響を与える。第二に、障害者雇用サービス提供者を優遇することで、重要な目標である障害者の雇用におけるリーダーシップを促進することができる。

21. ワークブリッジは、締約国が、物理的およびオンラインでのアクセシビリティのような包括的な慣 行を考慮した方法で調達することを奨励すべきであると考える。これらの要因によって政府との契約が危うくなった場合、その問題を改善する大きなインセンティ ブとなる。

22. ニュージーランド政府は、障害者雇用戦略「働くこと」の中で社会調達に言及し、選択肢を 探すことに言及している。ワークブリッジは、締約国に対し、調達の力を積極的に活用し、調達政策や慣行にプラスの影響を与え、これらの慣行の変化が障害者の雇用に与える影響をデータとして残すことを奨励する。

23. ワークブリッジは、委員会に対し、オーストラリアのビクトリア州で実施された社会調達の枠組みを調査するよう奨励する。

24. 社会的調達とは、組織がその購買力を利用して、調達する物品、サービス、建設物の価値以 上に社会的価値を生み出すことである。

25. このフレームワークは、すべてのサプライヤーとサプライチェーンが、公正で包括的かつ持続可能なビジネス慣行を採用し、維持するためのインセンティブを与えることを目的としている。民間部門は、恵まれない地域の人々に直接雇用を提供し、男女平等で障害者を含む雇用機会を提供する上で、重要な役割を担っている。

26. 具体的には、中度から重度の障害を持つ人々に支援的な雇用の機会を提供することによって。この枠組みのもと、政府は、全職員に裁定に基づく賃金レートを提示するビクトリア州のオーストラリア障害者雇用企業（訳注：旧名称は、シェルタード・ワークショップ）との契約を奨励する。

**第27条（i）：職場で合理的配慮を提供する義務、および採用過程を含む障害者差別の一形態としての合理的配慮の拒否**

27. ニュージーランド政府は、（国連障害者権利委員会による）ニュージーランドの第2次および第3次定期審査への対応において、次のような見解を示している。

CRPDの「合理的配慮」の定義は、既にNZの法律で認められており、NZの裁判所はCRPD第2条と一貫してこれを適用している[1]。また、NZには合理的配慮に関するガイドラインがある[2]。

28. ワークブリッジは、毎年何千もの雇用主と協力している組織として、雇用主がワークブリッジのスタッフに 投げかける最も頻繁な質問のひとつが、障害者の雇用を成功させるために必要な合理的配慮に関連している ことを委員会に知らせたい。

29. 私たちは、合理的配慮とは何か、また、何がそうでないかについての理解を深めるため、官民双方に対して、より包括的な教育プログラムを実施するよう、委員会が提言するよう求める。

30. ワークブリッジは、障害者の権利委員会が、ワークブリッジのような市民社会組織に一般的意見について（コメントを）提出する機会を提供したことに感謝する。ワークブリッジは、ニュージーランドにおける障害者の雇用機会を創出することに尽力しており、その目標を推進するために、この一般的なコメントを歓迎する。

（翻訳：佐藤久夫、松井亮輔）