CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.２５

**第27条(労働と雇用)における一般的意見案に対する連邦包摂事業所連合会（Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V., bagif）による意見書**

（JD仮訳）

|  |
| --- |
| 　目次1. はじめに 　----------------------------------------------------------------------------------------12. 提案 　--------------------------------------------------------------------------------------------22.1. 第27条に関する一般的意見草案第18項の修正提案　 --------------------------------------22.2. 第27条に関する一般的意見草案第42項の修正提案　 --------------------------------------32.3. 第27条に関する一般的意見草案第46項の修正提案　 --------------------------------------32.4. 第27条に関する一般的意見草案第72項の修正提案　 --------------------------------------42.5. 第27条に関する一般的意見草案第97項の修正提案　 --------------------------------------4 |

１．はじめに

連邦包摂事業所連合会（Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. (bag if) ）は、障害者権利委員会 (CRPD Committee) の「仕事と雇用に対する障害者の権利に関する一般的意見草案（DGC）に対 してこれらの意見書を提出する機会に恵まれたことに感謝しています。

連邦包摂事業所連合会は、ドイツの統括組織であり、ドイツにおける包摂事業所の利益を代表します。連邦州作業部会（lag if）とともに、包摂事業所の全国ネットワークを形成し、労働生活における重度の障害を持つ人々の利益を擁護しています。私たちは、経済活動が社会的責任感によって導かれる社会起業家精神を支援し、強化し、促進します。

連邦包摂事業所連合会は、**全国レベルで約1,000のインクルーシブ・ビジネスと3万人の従業員**の利益を代表します。私たちは,ドイツにおける包摂的な参加を持続可能な方法で形成することを目的として,包摂的な企業に情報を提供し,支援し,相互に連携しています。私たちは,欧州の社会的企業欧州連合 (CEFEC) 及び欧州包摂的企業連盟 (EuCIE) の創設メンバーとして,**欧州レベル**での障害者権利条約第27条の履行にコミットします。私たちのビジョンは、障害者を企業の多様性戦略に不可欠な資源として認識する包括的な労働市場です。

連邦包摂事業所連合会は、障害者権利委員会が次の一般的意見を障害者権利条約（CRPD）の下での労働と雇用の権利に捧げることを高く評価しています。

まず、**第27条の障害者の労働と雇用の権利に関する一般的意見の内容に強く同意する**ことを表明したいと思います。ドイツのインクルーシブ企業の代表である連邦包摂事業所連合会、包摂事業所のアプローチが一般的意見のすべての点で反映されていると考えています。

まさにこの理由から、本提案は、一般的な労働市場における**包摂事業所の障害者の参加をさらに強調するため**に、一般的意見の草案を修正する方法について**具体的な提案**を行うものです。

私たちの見解では、包摂事業所のモデルは、提案されている一般的意見に十分に反映されていません。**包摂事業所**は、すべての障害者のために、現実の、開かれた、包摂的な労働市場の機会を創出するための、また**CRPD第27条の人権を完全に尊重し、実施する**ための重要なモデルです。

これらの問題や関連する人権基準に関するより詳細な背景情報については、第27条に関する一般討論への連邦包摂事業所連合会の提出文書を参照してください。

2. 提案

2.1. 第27条に関する一般的意見草案第18項の修正案 　(訳者注：赤字は提案文を示す。)

「18．障害のある人のシェルタード・ワークショップは、開かれたインクルーシブな労働市場での雇用においてのみ立証される労働の権利を漸進的に実現するための措置と見なしてはならない。シェルタード・ワークショップと、労働法が一般に尊重されているコーポラティブ（協同組合）、または障害のある人によって組織または運営されている労働、あるいは、障害者のための包摂事業所のような他の雇用モデルとを混同しないことが重要です。」

コメント

障害者のための包摂事業所のようなモデルがあり、CRPD に沿わない慣行と混同してはならないため、この条文の草案は不正確であると考ます。

包摂事業所は、労働市場で障害者の雇用を創出するために、次のような基準で作られます。社会的使命を追求するために商品やサービスを市場志向で生産すること、ドイツの包摂事業所の従業員の最低30％、最高50％が障害者であること、すべての労働者が同じ仕事に対して同じ賃金を受けること、そして障害のある従業員とない従業員に同じ権利と義務のある通常の雇用契約書が渡されること、となっています。

2.2. 第27条に関する一般的意見草案第 42 項の修正案

「42．自由に選択できる労働の機会を促進するためには、起業、零細・中小企業、コーポラティブ（協同組合、包摂事業所）など他の形態の事業モデルに関するアクセシブルな情報が必要である。。。」

コメント

前述したように、包摂事業所は、雇用の分野におけるビジネスモデルおよび人権実現のためのモデルとして、常に言及されるべきものである。

2.3. 第27条に関する一般的意見草案第 46 項の修正案

「委員会は、締約国に対して、公共部門における障害のある人の雇用を増加させるための戦略を勧告しているが、それは民間部門にも同様に適用できる。また、民間部門における障害のある人の雇用を増加させるために、割当雇用、または包括的な企業からのサービスの購入のような特定の積極的差別是正措置が必要な場合がある。同時に、割当雇用だけでは障害のある人の雇用を促進するには不十分であり、能力ではなく機能障害に焦点を当てた制度には、障害のある人が抵抗する可能性もある。また、割当制度は守秘義務の問題を引き起こす。その他の積極的差別是正措置としては、労働環境の改善、見習い賃金支援、給与税控除、賃金補助（wage subsidies）など、障害者雇用を促進するための的を絞った資金助成が考えられる。」

コメント

障害者雇用を増やすために必要なものとして、民間企業における割当雇用も考えています。しかし、割当雇用だけでは雇用機会を増やすのに十分でない場合が多いです。 したがって、インクルージョン・フレンドリー調達など、インクルーシブな労働市場で障害者を雇用することに重点を置いた代替策も確立することを推奨します。

2.4. 第27条に関する一般的意見草案第 72項の修正提案

「72. ....

c. 次のことを推進する。

i. 就労支援（work assistance）、ジョブコーチ、職業資格プログラム（vocational qualification programme）など、援助付き雇用（supported employment）、または包摂事業所での雇用への権利。障害のある労働者の権利の保護。自由に選ぶ雇用の権利の確保。

ii. 公共部門および民間部門で、インクルーシブでアクセシブルな、安全で健康的な労働環境で働くこと。

コメント

障害者のための援助付き雇用や包摂事業所のような他のモデルは、障害者権利条約に沿ったものであり、第27条の条項の実施に大きく貢献するため、促進される必要があることを再度強調することが重要です。

2.5. 第27条に関する一般的意見草案 第 97項の修正案

「97. ....

b. 障害のある人が労働の権利にアクセスする際の障壁に関する研究を実施し、障害のある人がこの権利を実現する際に直面する具体的な課題を特定するとともに、障害のある人の労働の権利を保護・促進する取り組みの革新的で、包摂的な実践やモデルおよび解決策を研究し、強調すること。」

コメント

包摂事業所における包摂的な雇用の影響を、障害者への影響（従業員の地位、自己認識）、社会における影響（障害者を通常の仕事の世界で見えるようにする）、国への影響（財政）などで、総合的に検証することが急務であると考えます。

「97*. ….*

g.

III. これらのシェルタード・ワークショップから開かれた労働市場や第27条を完全に尊重した 包括事業所のような雇用モデルへ移行するための選択肢と支援を提供すること。」

コメント

シェルタード・ワークショップからの移行先も明記されるべきである。代替となるのは、開かれた労働市場での仕事か、開かれた労働市場に割り当てられ、権利条約第 2 7条の権利を実施する包摂作業所のような雇用モデルのみです。

（翻訳：野村美佐子、高島恭子）