CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.３２

**国連障害者権利条約第27条に関する一般的意見草案についてのEuCIEの見解**

一般的意見草案に応えて提出

（JD仮訳）

1. **EuCIEの紹介**

EuCIEは、障害者のための**欧州インクルーシブ企業連合**（European Confederation of Inclusive Enterprises）、つまり、欧州レベルで障害者の雇用へのアクセスを促進するための数か国の連合体である。わたしたち連合は、欧州の多くの国で同じモデルを共有しながら、他の労働者と同様に、障害者に均等の機会をベースとしたインクルーシブ企業モデルを促進することを目指している。

EuCIE（団体）は、ベルギー・ワロン地域（加盟団体EWETA）、フランス(加盟団体UNEA)、ドイツ（加盟団体Bag-if）、スペイン（加盟団体CONACEE）、およびその他の国ならびにコンタクト先としてオーストリアとポーランドを含む、主なインクルーシブな雇用主を代表する。それは、全体で**13以上の欧州諸国にある8,000社の20万人の従業員がかかわる**雇用モデルである。わたしたちのミッションは、インクルーシブ企業の**認知、促進および支援**のために努力している、欧州レベルでのすべてのインクルーシブ企業を代表することである。

EuCIEがこの書面で提出する意見は、障害者雇用を代表する（当団体の）専門的知識と会員の専門的知識に基づくものである。

すべての個人は、インクルーシブな労働市場でディーセント・ワーク（働き甲斐のある人間らしい仕事）への権利を持つ、というのが、EuCIEの信念である。EuCIEは、インクルーシブな労働環境を提唱している。障害者の労働市場からの排除を終わらせ、執拗に続く失業状況と取り組むために、とくに障害者雇用へのコロナ禍（COVID-19パンデミック）の予期されるインパクトに対処するため、即座の行動がとられなければならない。インクルーシブ企業のような国連障害者権利条約の第27条を完全に尊重する雇用モデルへの支援措置は、（障害者が）仕事の潜在的可能性を発揮するとともに、障害から技能や能力に焦点を移す鍵である。ディーセント・ワークへの権利は、EuCIEが等しく追及するもうひとつの目標である。

この文書の目的に沿って、EuCIEは、国連障害者権利条約第27条に基づく、同一価値の労働への同一賃金を伴う、インクルーシブ雇用モデルによって提供されるディーセントな仕事、安全かつ健康な作業条件、労働の権利、訓練機会、昇進への機会および合理的配慮について説明する。

**EuCIEが**、国連障害者権利委員会により提案された第27条に関する一般的意見草案について**意見および修正提案をする**のは、国連障害者権利条約の実施に向けて、**私たちの分野の（これまでの）貢献**を踏まえたものである。

1. **国連障害者権利条約第27条にかかる一般的意見草案に関するEuCIEの包括的見解**

障害者の労働及び雇用への権利の実施に向けて相当な見識を示すとともに明確な勧告を行ってしているので、EuCIEは、**第27条に関する一般的意見草案を歓迎する。**

それは、**障害者のためのインクルーシブ企業は、国連障害者権利条約第27条に合致している**というEuCIEのビジョンを多くの点で再補強するものである。それは、障害者にとって特に重要な社会参加の機会を生み出すことで、所得と社会的インパクトをもたらす。人びとは、法的に義務付けられた給与を支給されるとともに長期（雇用）契約が結ばれる。インクルーシブ企業は、すべての人と同様に、尊厳のある生産的な生活への大多数の障害者のニーズに対応する手段として機能している。

インクルーシブ企業の主な目的は、障害者を最大限雇用することで、（その雇用を）促進、

奨励するとともに、社会変革をもたらすことである。その意図は、長期にわたり財政的に持続可能な仕方でこの社会的目的を遂行することである。

そのうえ、それは、共通の特徴を持ちながらも異なる名称でいくつかのEU諸国に広がっているモデルである。それらは、最大限、平等な労働者として雇用する障害者に法的に義務付けられた賃金レベルおよび職場での社会参加を伴う、商品、サービスおよび生計の手段を提供する。インクルーシブ企業の従業員の30％から80％は、認定された障害のある労働者である。それには、様々な国の状況において、きわめて柔軟に発展できるように、様々な法的構造をもつ、いくつかの営利および非営利の異なるモデルがある。それらは、（その事業体（entity）が存在する国、および利用可能な法的構造にあわせて）組織され、（様々な）形態をとる。具体的には、協同組合（co-operative）、相互組織（murual organization）、課税単位外事業（disregarded entity）、ソーシャル・ビジネス、利益共同体（benefit corporation）、地域利益会社（community interest company）、保証有限責任会社（company limited by guarantee）または慈善団体などである。それらは、他の形態もとりうるが、幅広い事業体（entity）が、こうした社会的な目的のためにインクルーシブ企業モデルに適応し、障害者権利条約の雇用権利条件を満たして障害者を雇用することで、**追加的な価値をつくり出し**うるかに、特に注視している。

次に、重要な**社会的インパクト**が生み出されており、そのことが説明される必要がある。インクルーシブ企業には、**障害者の雇用に焦点を合わせ**ながら、企業の目標および社会的目標の両方がある。その結果、その社会的目標には、他の団体や法人とは異なる目的が組み込まれている。インクルーシブ企業の主な目的は、障害者を最大限労働力として雇用することで**社会変革**をもたらすことである。さらにこの社会的目的は、財政的に持続可能な方法で遂行され、長期にわたりそれら企業自体も持続しうる。それらのモデルは、より大きなインパクトを生み出すべく、他の地域にも拡大または普及されうる。

いくつかの国では、この部門は、納入業者、流通業者および小売業者として企業の価値連鎖（バリュー・チェーン）で重要な役割を果たすだけ十分大きい。雇用およびビジネス目標がこのモデルの中心でありながら、これらの組織の指導原理は、単に利益というよりもソーシャル・エコノミー（社会的経済）および人びとのための成果への関心である。

EuCIEおよびインクルーシブ企業は、**仕事を障害者のニーズに適応させ、あらゆる種類の障害者に役立つ**インクルーシブな雇用およびサービス・**モデル**に関心を持っている。たとえば、これには必ずしもそれらの人びとだけには限定されないが、次のような経験をする人びとが含まれる。

・知的障害

・自閉症または自閉症スペクトラム症状

・発達障害（たとえば、ADHD、失読症）

・聴力喪失または聴覚障害

・視力喪失または視覚障害

・身体障害

・精神保健問題

・脳損傷

・見えない障害（たとえば、外観が醜いこと）

他の雇用モデルと異なり、インクルーシブ企業の**最も際立った特徴は、それらは国連障害者権利条約第27条で述べられている基本的な労働及び雇用への権利**（均等な機会、平等な報酬、安全かつ健康的な作業条件）**に基づいていること**である。それは、つぎのことを意味する。

社会的な目的をもつ通常の企業または事業体（entity）

・通常の労働分野での活動

・インクルーシブ企業の従業員の30％～80％は障害がある労働者と認定されていること。

・インクルーシブ企業の労働力はあらゆる種類の障害者から構成されていること。

・通常の法律および労働協約による給与

・長期（雇用）契約

・社会保障給付、失業年金、退職年金

・広範囲の活動および分野

障害労働者の福利（well-being）へのインパクト

・自由に選択した労働

・労働生活への統合

・障害者、企業、消費者および社会への社会的インパクト

・安定した障害者にやさしい雇用

・社会・医学的枠組みにリンクされた保護（protected or sheltered）環境とは異なること。

EuCIEは、**インクルーシブな労働環境**を提唱している。障害者の労働市場からの排除状況を終らせ、彼らの執拗に続く失業状況と取り組むために、**即時に行動を起こさなければならない。その行動の多くは、障害者権利条約第27条で提案されている**。これは、障害者の雇用へのコロナ禍（COVID-19パンデミック）の予想されるインパクトを考えると一層重要になる。私たちの見解では、支援措置は、（障害者が）仕事の潜在的可能性を発揮するとともに、障害への医学的アプローチから労働技能や能力へ焦点を移すための鍵である。

私たちが、同一価値の労働についての同一賃金、安全かつ健康的な作業条件、労働の権利、訓練、昇進への機会および合理的配慮の提供と定義する、**ディーセント・ワークへの権利**は、EuCIEによって同等に追及されるもう一つの目的である。国連障害者権利条約第27条を尊重する雇用モデルに関連して、**インクルーシブ企業モデルを労働及び雇用への障害者の権利に係る一般的意見および政策提言の一部**とすることは、障害者が**均等な機会、平等な報酬および安全かつ健康的な作業条件**を享受できる、より社会的、よりインクルーシブで、より人間味のある世界への変換点となりうる。

まさにそうした理由で、この意見は、**インクルーシブ企業での障害者が**一般労働市場に**参加することをより明確に強調する**ため、一般的意見草案の修正の仕方について**具体的な提案**を行うものである。

私たちの見解では、インクルーシブ企業モデルは、提案された一般的意見草案には十分反映されていない。**インクルーシブ企業**は、すべての障害者に実際の、開かれたインクルーシブな労働市場機会をつくり、**国連障害者権利条約第27条の人権を十分尊重し**、実施するための重要なモデルである。

特に**私たちは、提案された第27条にかかる一般的な意見草案の大半に賛成する**。つまり、それに関連する部分はつぎのとおりである。

1. はじめに
2. 障害の人権モデル
3. 規範的内容
4. パラグラフ17と18に少しだけ追加
5. その他はすべて賛成
6. 締約国の義務
7. 一般的義務（すべて賛成）
   1. パラグラフ46に多少追加
8. 中核的義務
   1. パラグラフ72に多少追加
   2. その他はすべて賛成
9. 条約の他の特定の条文との関係（すべて賛成）
10. 国内レベルでの実施
11. パラグラフ96のb.およびg.に追加
12. その他はすべて賛成

私たちが追加する点については、**EuCIEは、具体的な修正案を提案する**。これらの提案した修正は、主にインクルーシブ企業のテーマに関連する。それは、**提案された一般的意見草案では**、今日の欧州（の状況）について**十分考慮されておらず**、他のモデルから、よりインクルーシブな労働への移行にとって好機会となりうるからである。

インクルーシブ企業は、**すべての障害者のために実際的な、開かれた、インクルーシブな労働市場機会を作り出す**のに必要とされる道具箱の**重要な道具**（手段）となりうる。これは特に**あらゆる種類の支援ニーズがある障害者が取り残されず**、また、開かれたインクルーシブな労働市場機会から排除されないことを確保するための主張である。

1. **(EuCIEの)修正提案**

WuCIEは、提案された第27条にかかる一般的意見草案についてつぎの修正を考慮するよう、国連障害者権利委員会に提案する。

* 1. パラグラフ17への修正提案

1　委員会は、シェルタード・ワークショップには様々な実践と経験があり、それらは少なくとも以下の要素のいくつかによって特徴付けられるということに気付いている。

a. それらは、障害者を分離する。しかも、重度および非重度障害または障害の種類でも分離する。すなわち、彼らを社会の他の部分から分離し、彼らだけを一緒にする。

b.　障害者が遂行できそうな労働、生産的または経済的価値のない特定の活動を中心に組織される。」

c.　医療やリハビリテーションのアプローチに焦点を当て、それを強調する。

d.　開かれた労働市場への移行を効果的に促進しない。

e.　障害者は、同一価値の労働に対して同一報酬を受け取っていない。

f.　障害者が他の人と平等に労働の対価を得られていない。

g.　障害者は通常、シェルタード・ワークショップでは正規の雇用契約を結んでいないため、労使関係制度や社会保障制度から排除されている。

**EuCIEの修正の理由**

近年、障害者を障害のない人びとから、そして、また医学的アプローチに基づく障害形態により分離するという他の立場とは異なり、インクルーシブ雇用は、より近代的およびインクルーシブな構造に発展してきた。それは、（前述のディーセントな仕事の定義に合致して）あらゆる形態の障害のある人びとおよび障害のない人びとにディーセントな雇用条件を提供するので、国連障害者権利条約により確立された原則とますます合致した状況を提供する。医学的アプローチは、雇用における分離をもたらすため受け入れられない。

* 1. **パラグラフ18への修正提案**

「障害者のシェルタード・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）または障害者によって組織または運営されている労働、または障害者のためのインクルーシブ企業のようなその他の雇用モデルとを混同しないことが重要である。」

**修正の理由**

国連障害者権利条約と適合しない実践とは混同されてはならない、障害者のためのインクルーシブ企業のようなモデルがあることを考慮すると、提案されているこの条文の草案は、正確ではないとEuCIEは、信じる。

インクルーシブ企業は、労働市場で障害または社会的不利のある人びとの雇用のためにつくられており、その基準は次のとおりである。その社会的使命を追求するための市場志向の商品やサービス、従業員の最低限30％は障害者であること、すべての労働者は彼らの労働にとって適切な賃金を支払われること、労働機会は不利な立場にある従業員とそうでない者の間で均等であるべきこと。それらは、人びとをよりインクルーシブな雇用に移行するという目的で、技能訓練を提供する。

前述したように、この文書の目的は、最近のモデルである**インクルーシブ企業とそれが国連障害者権利条約第27条と合致していること**について知らせることである。それは、障害者にとって特に重要な社会参加の機会を作ることで、所得と社会的インパクトをもたらす。人びとは法的に義務付けられた給与を支払われ、長期（雇用）契約が結ばれる。インクルーシブ企業は、まさに他の人々と同様に、尊厳があり、生産的な生活への大多数の障害者のニーズに対応する手段として機能する。

* 1. **パラグラフ42への修正提案**

「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・中小企業およびコーポラティブ（協同組合）またはインクルーシブ企業のような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。・・・」

**修正の理由**

前述したように、インクルーシブ企業は、雇用モデルそして雇用分野での人権の実現のためのモデルとして常に言及されるべきである。

* 1. **パラグラフ46への修正提案**

「委員会は、締約国に対して、公共部門における障害者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者の雇用を増加させるために、割当雇用またはインクルーシブ企業からのサービス購入といった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者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、障害者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。」

**修正の理由**

私たちは、民間部門での割当雇用は、障害者雇用を増やすのに必要ということは認めるが、それらは高い雇用率を達成するには、しばしば不十分である。こうしたことから、私たちは、ひらかれた労働市場で働き、ディーセントで適応した仕事をもつ障害者のためのインクルーシブ企業と契約する、インクルーシブな調達（制度）の活用を志向する代替措置をとるよう勧告する。能力が限られている民間部門の事業者にとっては、障害者のために労働機会を最大化するプロセスを外部化し、割当雇用の充足に貢献するのは、よい解決策であろう。

* 1. **パラグラフ72の修正提案**

「72. 条約第5条に関する委員会の法理は、労働と雇用の権利に関連して、事実上の平等を達成し、障害を理由にした差別をなくすために締約国が実施すべき当面の措置を定めている。特に、5条3および27条1（i）に定める合理的配慮の提供を確保し、5条4に基づく特定の措置を通じて、労働および雇用における事実上の平等を達成または加速するために、締約国は以下を行うべきである。

a. 次のことを促進する。

i. 分離された労働環境から脱却し、開かれた労働市場への障害のある人の参加を支援し、その間に分離された雇用環境への労働権の即時適用を確保すること。

ii. 差別のないインクルーシブな労働安全衛生規制を含む、普遍的に適用可能な労働安全衛生措置。

b. 次のことを認識する。

i. 合理的配慮の拒否は差別であるとし、多重的かつ交差的差別、およびハラスメントを禁止すること。

ii. 障害のある人が労働組合にアクセスする権利。

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）またはインクルーシブ企業での雇用の権利。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。

・・・・」

**修正の理由**

それらは、国連障害者権利条約に合致しているので、 援助付き雇用または障害者のためのインクルーシブ企業といった他のモデルを推進する必要性を再度強調することが重要である。

EuCIEは、障害者が導いているインクルーシブ企業を含むソーシャル・エコノミー（社会的経済）は、国連障害者権利条約の原則を実施する上で、重要な役割を果たしていることを強調したい。

* 1. **パラグラフ97.のbおよびgの修正提案**

「97. 上記の規範的内容及び義務に照らして、締約国は、条約第27条の完全な実施を確保するために、以下の措置をとるべきである。

a. 交差する態度、スティグマおよび差別という背景のもとでの、労働の世界における能力主義の位置づけと、労働の社会的意味についての理解を深めること。

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かつインクルーシブな実践、モデルと解決策を研究し、強調すること。

c. 国の雇用分野の一般的な法律、政策、プログラム、および慣行を見直し、条約と調和させ、条約と矛盾する差別的な法律や規定を廃止し、障害のある人への差別的な慣習や実践を変更または廃止し、アクセシビリティと合理的配慮の提供を確保し、障害のある人のインクルージョンを促進するために的を絞った措置を用いること。

d. この見直しが公的・民間分野に及び、国の雇用政策、経済の各部門における雇用、労働におけるジェンダー平等、若年者の雇用促進、その他のグループに対する措置、労働安全衛生措置、フォーマル経済からインフォーマル経済への移行、ジェンダー暴力、嫌がらせ、強制労働などの暴力に対する保護を含む領域をカバーすること。

e. デジタルワークとデジタル経済、ギグ・エコノミーとプラットフォーム・エコノミーの規制、危機からの経済再活性化または回復、グリーン経済への公正な移行、採用と労働における人工知能の使用、テレワークなど、変化する労働と労働市場の新しい分野において、障害のある人の労働の権利を保護し促進することが、実質的になされていることを確認すること。

f. 労働の権利を保護し促進するためにとられる措置が、障害のある人、その職業上の経験や技能、労働に対する関心事の多様性を確実に認識すること。

g. ワークショップから労働市場への迅速な移行を保証する資源、時間枠、監視メカニズムを備えた具体的な行動計画を採用することにより、ワークショップを迅速に段階的に廃止すること。ワークショップにとどまっている障害のある人について、締約国は以下を行うべきである。

I. 保護雇用（sheltered employment）の促進の基礎となった法律、政策、アプローチ、前提を見直す。

II. 移行プロセスの設計、実施および監視において、優先事項として、障害のある人および障害のある人を代表する組織と緊密に協議し、積極的に関与すること。

III. これらのシェルタード・ワークショップからインクルーシブ企業のように開かれた労働市場で第27条を完全に尊重する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。」

**修正の理由**

ｂ：総合的な方法で、インクルーシブ企業におけるインクルーシブな雇用のインパクトを早急に検討する必要があると私たちは信じる。障害者へのインパクト（従業員としての身分、自己認識）、社会へのインパクト（通常の労働の世界で障害者を見えるようにすること）、国へのインパクト（財政的）。

ｇ：修正Ｂ（パラグラフ１８の修正理由）と同じ理由。国連障害者権利条約第27条と合致しない雇用モデルは、よりインクルーシブなモデルに進化するべきである。この点で、EuCIEは、それへの参考および解決策として、また、国連障害者権利条約第27条に合致する、インクルーシブ企業モデルを受け入れるよう提案する。それは、障害者にとって特に重要な社会参加のための機会を作り出すことで、所得と社会的インパクトを提供する。人びとは、法的に義務付けられた給与を支払われ、長期（雇用）契約が結ばれる。インクルーシブ企業は、他の個人とまったく同様に、尊厳があり、生産的な生活への大多数の障害者のニーズに対応する手段として機能する。

（翻訳：松井亮輔、佐藤久夫）