CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.３３

**ヨーロッパ・リハビリテーション・プラットフォーム**

（JＤ仮訳）

European Platform for Rehabilitation (EPR)

ヨーロッパ・リハビリテーション・プラットフォーム（EPR）は、質の高いサービス提供に取り組む障害者向けサービス提供者のコミュニティである。EPRの使命は、相互学習と研修を通じて、持続可能で質の高いサービスを提供するために、会員の能力を高めることである。

EPR とその会員は、国際的な法的文書に規定されているように、障害のある人の競争的雇用の機会および主流の労働力への有意義な参入を支援することに取り組んでいる。障害のある人は、開かれた、インクルーシブで利用しやすい労働市場と労働環境において、働く権利を享受するべきである。労働市場へのアクセスは、主に機会均等に対する態度的、物理的、情報的な障壁のために、障害のある人にとって追加的な困難を伴っている。

EPRは、ヨーロッパの主要なサービス提供者を支援し、協働することで、障害者雇用の障壁を克服するための質の高いサービスの開発を促進する。EPRは、雇用サービス（の経験）を共有し、継続的に改善するために、様々な国のサービス提供者を結集している。EPRの活動は、障害のある人のニーズと権利、企業の需要、労働市場の変化をよりよくマッチさせるために、会員が企業との協力を強化するためのものである。

本寄稿には、2つの共同分析・声明[[1]](#footnote-1)の分析と指針、修正提案とそのコメントが含まれる。

**コメント付き修正案**

**パラグラフ3**

*能力主義は社会的偏見の基盤であり、「**シェルタード・ワークショップ」のような隔離された雇用の法律や政策、慣行そして隔離的な慣行を生み出したり、インフォーマル経済への不本意な参加につながることがあるため、障害のある人への不平等と差別をもたらす。*

隔離的慣行は、多くの職場環境で起こりうる。ここでの問題は隔離である。シェルタード・ワークショップの合意された定義がないため、異なる特徴や要素を示しながら、異なる文脈や国で異なった方法で運営することができる特定のモデルに言及するのではなく、UNCRPDと相いれないと見られる労働慣行やモデルの要素に言及する方がよい。

**パラグラフ4**

*障害のある人は、質の高い教育や訓練へのアクセスの少なさ、高い非活動率と失業率、低い賃金、不安定な雇用、低水準の雇用条件、職場環境への、そしてその中でのアクセスの欠如に直面する。また正式に雇用されても管理職にアクセスしにくく、これは障害のある女性にとってより深刻である。*

障害のある労働者をインクルーシブな労働市場に向けて準備するインクルーシブな教育訓練プログラムが不可欠である。また、仕事を持たず、状況やケースによっては労働不能指定のために、強制的に不活発な状態にある、あるいはその状態にとどめられている障害のある人が相当数いる。インクルーシブな労働市場は、障害と就労不能を単純に同一視する従来の前提を覆すことを求めている。実際、パラグラフ62は次のように述べている。*「さらに、締約国は、障害を『働けないこと』と関連付ける法律、政策、プログラムの障壁を取り除くための措置を直ちに講じるべきである。」*今後の政策は、すべての人間が、労働者とその雇用主のための適切な種類の個別的支援によって、経済活動に従事する能力を持っているという前提に基づくものであるべきである。

**パラグラフ14**

*多少の進展はあったが、開かれた労働市場へのアクセスとそこからの排除は、障害のある人にとって依然として最大の課題の一つである。合理的配慮の拒否、アクセスしにくい職場、偏見とハラスメントは、開かれた労働市場や職場環境での雇用にさらなる障壁をもたらし、障害を理由に閉鎖的な職場（closed workplace）で働くという誤った選択をさせることがあるものである。自由に選択する雇用の概念は、雇用政策に関するILO第122号条約（1964年）にも含まれている。それは、「完全で、生産的で、自由に選択する雇用」をはっきり示し、完全雇用状態を作り出す締約国の義務と強制労働を確実になくす義務とを結びつけている。*

偏見と固定観念は、開かれた労働市場へのアクセスに影響する重要な問題である。

（訳注　以下、一般的意見案のパラグラフ16，17，18がパラグラフ17として紹介・修正されている。また別にパラグラフ18がパラグラフ18として紹介され、新たな修正が提案されている。ここではEPRの記述に従って翻訳した。）

**パラグラフ17**

*シェルタード・ワークショップは、障害のある人の失業問題に対処する方法として、多くの場所で存在し続けている。委員会は、それらが頻繁に障害に対する医学的アプローチを反映しており、したがって、条約と両立しないことを懸念している。*

1. *委員会は、特定のモデルのシェルタード・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. 彼らは、障害のある人を隔離する、すなわち、彼らを社会の他の部分から分離し、彼ら自身を一緒にする。*

*b. 障害のある人が遂行できるとみなされる特定の活動を中心に組織化されている。*

*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、強調する。*

....

*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必ずしも見なしてはならないわけではない。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とを混同しないことが重要である。*

パラグラフ 3 へのコメントを参照。共通の定義の欠如と、シェルタード・ワークショップとみなされるものの中の実践と特徴の格差を考えると、要素に焦点を当てるべきで、「シェルタード・ワークショップ」とだけ言及しない方がより有用であろう。

CRPD第26条には、「締約国は、特に保健、雇用、教育及び社会サービスの分野における包括的なハビリテーション及びリハビリテーションのサービス及びプログラムを企画し、強化し及び拡張するものとする。」とある。この文脈で（パラグラフ17-１ｃの）「リハビリテーションのアプローチ」が何を意味するのか、なぜここでリハビリテーションが否定的な意味合いで言及されているのか不明であるため、この言及は削除されるべきである。

**パラグラフ18**

*パラグラフ17の要素を示す障害のある人の**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とを混同しないことが重要である。*

*労働法が尊重されている、障害のある人によって組織または運営されている労働、*が何を示すか不明である。コーポラティブの実践はCRPDと相いれないかもしれず、「シェルタード・ワークショップ」を運営している可能性もある。前述のコメントと同じように、より重要なのは、特定のモデルを挙げるのではなく、CRPDと相いれないあらゆる労働の場の要素である。

**パラグラフ40**

*すべての障害のある労働者は、人工知能に基づく技術を使用するものを含め、公正で、能力に基づいた、透明なプロセスによる昇進の機会を均等に受ける権利をもつ。*

AIバイアスへのリスクへの理解が進んでいる。これが考慮されなければ、例えば採用プロセスにおいて障害のある人に対する差別を生み出しかねない。

**パラグラフ53**

*すべての労働者は、再教育、新しい技能の開発、または職業の変更が必要となる可能性がある。障害のある人のための雇用維持および職場復帰プログラムは、継続的な労働力開発を確保するための障害管理（disability management）プログラムを含むより広い努力の一部である。締約国は、障害のある人が新しい機能障害を持った後、または既存の機能障害を悪化させた後に、仕事に留まり、または新しい役割に移行するための支援を受けることを確保する必要がある 。*

障害管理のアプローチは、職場復帰や仕事の維持を支援する上で非常に効果的であることが証明されている。

**パラグラフ54**

*リハビリテーションの提供において、締約国は、事故または疾病に伴う障害のある労働者、および適切な場合にはその労働者の扶養家族が、早期介入リハビリテーション・サービスの利用に加え、治療費、収入損失およびその他の費用を含む十分な補償を受けることを確保する必要がある。*

早期介入は、職場復帰への道を歩む人々を支援するリハビリテーション・サービスの効果を高めることが証明されている。

**パラグラフ66**

*障害のある人の労働と雇用の権利を実現（促進）するために、締約国は、障害のある人が技術・職業教育および訓練に取り組み、またソフトスキルを身につけることを可能にし、支援し、雇用へのアクセスを容易にする技術・職業教育計画を実施する積極的措置をとることを要求されている。また、締約国は、情報通信技術、移動補助具、装置及び支援機器などの新技術の研究とその利用を促進し、かつ、手頃な価格の機器を優先する義務を負っている 。*

ソフトスキルの向上は、雇用を促進するための研修の開発でよく指摘されている。ソフトスキルは、将来の雇用を考える専門家の間では、長期的に持続可能な就業能力の鍵になると考えられている。

**パラグラフ72**

*a. 推進する*

*i. 就労支援、ジョブコーチング、職業資格プログラムを含む生涯続く支援付き雇用の権利、障害のある労働者の権利の保護、および自由に選択した雇用の権利の確保。*

これは、長期的な労働市場へのインクルージョン（包摂）の重要な成功要因として認識されている。

**パラグラフ91**

*教育に関する第24条は、あらゆるレベルのインクルーシブな教育環境において、差別なく、機会均等に基づき、障害のある人の教育を受ける権利を認めることを締約国に義務づけている 。インクルーシブ教育は、障害のある人が働く権利を行使できる立場になる上で重要な役割を担っている。質の高いインクルーシブ教育は、開かれた労働市場への参加に必要な知識、技能、自信の獲得によって、障害のある人の職業生活への準備をさせるものでなければならない 。学校（中等または高等教育）から労働への移行は、ピアメンター、ジョブコーチ、その他働く権利を実現するための質の高い支援サービスへのアクセスなど、働く権利を実現するうえで特に注意を払う必要がある。*

EPR 会員は、これらの人々が移行を成功させる鍵であると認識している。

（訳注　一般的意見案のパラグラフ91-ⅳからⅶがEPRコメントではⅲからⅵとなっている）

*iii. 障害関連の社会的保障は、貧困状態にある障害のある人のみが利用できる障害給付金のような、収入・資産調査にのみ基づく給付に限定されてはならない。これらは貧困の罠労働の阻害要因となり、医療給付やその他の不可欠な支援と結びついている場合には、労働の追求を不可能にしかねない。*

*ⅳ. 就職する人の所得保護を保証する過渡的な制度。これは、就労期間が中断された場合に、遅滞なく給付を継続することを規定すべきである。*

*v. 障害のある人が、公共事業プログラムへの平等なアクセスを持つこと。これには、合理的配慮の提供や、公共事業プログラムが多様な役割を提供することを保証することが含まれる。*

*vi. 社会的保障は、労働による収入の不足または低さを補い、労働権を補完するものでなければならない。*

例えば、障害のある人がパートタイムの仕事を始めて、すべての給付を失ったり、以前より低収入となる事態は避けなければならない。

**パラグラフ97**

*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、一般的意見パラグラフ17で特定された特徴を示すワークショップを迅速に段階的に廃止すること。そのような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. シェルタード・ワークショップ保護雇用（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. 一般的意見パラグラフ17で特定された特徴を示すこれらのワークショップから移行するための選択肢と支援を提供すること。*

モデル対要素については、以前のパラグラフ17のコメントを参照。

検討してくださることに感謝し、また、委員会のこの重要な仕事の成功を祈ります。

（翻訳：佐藤久夫、松井亮輔）

1. *Vienna Declaration (2018), ILMA Joint Message to EU policymakers (2020)* [↑](#footnote-ref-1)