CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.４２

**労働の権利に関する一般的意見案についての障害者権利委員会への意見**

（JD仮訳）

**性の権利イニシアチブ**

Submission to the Committee on the Rights of Persons with Disabilities on its Draft General Comment on the right to work

Sexual Rights Initiative

December 2021

（訳注　原文では削除は黄色マーカー、加筆は緑マーカーで表示されていたが、本仮訳ではそれぞれ、取り消し線、下線で表示した。）

この意見は、性の権利イニシアチブ（Sexual Rights Initiative, SRI）[[1]](#footnote-1)によって作成されたものである。 性の権利イニシアチブは、カナダ、ポーランド、インド、エジプト、アルゼンチン、南アフリカに拠点を置く国・地域組織の連合体であり、国連においてセクシュアリティに関連する人権を推進するために協働している。

**はじめに**

この文書で提案されている一般的意見の変更案は、その概要について委員会に提出したもの[[2]](#endnote-1)、および障害のある人の労働と雇用の権利に関する一般討論での発言に基づく。我々の別の意見の中で、我々は、生産性と依存を定義する、能力主義者（ableist, 非障害者優先主義者）、性差別主義者（sexist）、家父長制のシステム、構造、制度を認識する交差分析の重要性を強調している。これらのシステム、構造、制度の変革は、障害のある人、特に障害のある女性が、抑圧、差別、スティグマ、強制、暴力、機会の欠如、あるいは起こりうる結果に制限されない選択をし、行使する能力を持つ、身体の自律の実現に寄与する。選択がもはや幻想でなくなって初めて、我々はCRPD条約第27条の表現にあるように、「自由に選択し、または受諾する」労働に有意義に従事することができるのである[[3]](#endnote-2)。

**修正案**

**パラグラフ24**

障害のある人は、しばしば交差的および多重的な差別の影響を特に多く受けている。障害のある人の多様性は、働く権利を実現するために様々な障壁に直面することを意味し、生涯を通して労働への様々な経路をたどることを意味する。多重的差別（multiple discrimination）とは、ある人が2つ以上の理由で差別を受け、その結果、差別が複合化または悪化する状況を指す[[4]](#endnote-3)。交差的差別（intersectional discrimination）とは、複数の理由が切り離せない形で同時に相互作用する場合に生じる。異なる形態の差別や抑圧のシステムの相互作用による構造的かつダイナミックな結果を捉える。交差的差別は、個人が均質なグループの一員として差別を経験するのではなく、アイデンティティ、地位、生活状況などの多次元の層を持つ個人として差別を経験するものである。人種差別主義、家父長制、能力主義、経済的不利、その他の差別的制度が、社会における個人の相対的地位を構造化する不平等の層を作り出す仕組みを認識する。障害以外の理由には、年齢、人種、先住民、出身国または社会的出身、難民、移民または亡命希望者の地位、政治的またはその他の意見、宗教、性別、性的指向および性自認が含まれる。

**理由**

2000年に国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が招集した「ジェンダーと人種差別に関する専門家グループ会議」の交差性（intersectionality）の定義は、無力化（disempowerment）の力学を生み出す不平等の構造的輪郭について明確に言及している。交差性の定義のこの要素を強調することは、持続可能で長続きする変革のために必要な国家の義務に明らかにつながる。専門家グループによって指摘されたように、「『交差性』の考え方は、2つ以上の形態の差別や従属のシステムの間の相互作用の構造的結果およびダイナミックな結果の両方を捉えようとするものである。具体的には、人種差別主義、家父長制、経済的不利、その他の差別的システムが、女性と男性、人種、その他の集団の相対的地位を構造化する不平等の層を作り出すことへの寄与について取り上げている。さらに、 特定の行為や政策が負荷を生み、その負荷がこれらの交差する軸に沿って伝わり、無力化を進める力を積極的に生み出す仕組みをとり上げている。[[5]](#endnote-4)」。

交差的差別とは、アイデンティティではなく、権力のシステムが差別を通じて現れることを指している。その結果、制度や構造が確認されれば、（差別の）理由やアイデンティティのリストを持つ必要はない。しかし、委員会が理由やアイデンティティのリストを保持することを決定した場合、我々は、あらゆる形態の差別を含むように「とりわけ」を追加することを提案する。

**パラグラフ25**

多重的差別と交差的差別の概念は、これらの形態の差別によって引き起こされる個人の不利益が強まったという生の現実と経験を踏まえたものである。委員会は、以下のような多重的・交差的差別のさまざまな状況を取り上げてきた。

a. 障害のある女性および障害のあるジェンダー・ノン・コンフォーミング（gender non-conforming）の人（訳注　性に関する旧来の固定観念に合致しない人）は、ジェンダーと障害に関連した、態度、状況、労働そのものの障壁の交差働く機会を制限する多重的交差的差別、二重差別の複合的影響、職場における暴力やハラスメントのリスクの増加、その他の障壁を含む 。に直面している**[[6]](#endnote-5)**.。

b. 障害と年齢も相互に作用し、働く権利を実現する上で、障害のある若者と障害のある高齢者が実質的に異なる困難に直面しうることを意味する。

**根拠**

交差的差別は、異なる差別の制度の影響を取り入れ、強調しようとする。しかし、キンベール・クレンシャウが言うように、交差性とは差別の総和ではない。

「交差的な経験は人種差別と性差別の合計よりも大きいので、交差性を考慮しない分析は、黒人女性が従属させられている特定の仕組みに十分に対処することができない。」[[7]](#endnote-6)

さらに、人は2つ以上の差別の形態に直面することがある。

このようなアプローチを認識し、女性差別撤廃委員会は、条約第2条に基づく締約国の中核的義務に関する一般勧告第28号（2010年）において、「性とジェンダーに基づく女性の差別は、人種、民族、宗教または信念、健康、地位、年齢、階級、カーストおよび性的指向と性自認など女性に影響を与える他の要素と**密接に関連**している。締約国は、このような交差する形態の差別と、それらが関係する女性に及ぼす複合的な負の影響を法的に認識し、それらを禁止しなければならない。」と述べている。

**パラグラフ 64**

障害のある女性は、インフォーマル経済や無報酬の仕事で搾取される大きなリスクにさらされている。一般に女性は、インフォーマル経済、無給の在宅ケア労働、家族経営の企業の中で過大な割合を占めることが多く、そのことが報酬、健康と安全、休息、余暇、有給休暇などの分野での不平等を悪化させている。障害のある女性はさらに危険にさらされている。障害のある若年者は、無給のインターンシップや研修プログラムの不適切な利用により、正規の経済で搾取されるリスクがより大きい。

**根拠**

ILOによると、家内労働（在宅形態の労働）（ホームワーク、home work）には家事や無報酬の労働は含まれない。

1995年と1996年の第82回および第83回国際労働総会で、家内労働（在宅形態の労働）の定義、範囲、家内（在宅形態の）労働者保護のための措置が議論され、1996年の在宅労働条約（第177 号）および勧告（第184号）が採択されている。第177号条約は、在宅形態の労働を「(i) 使用者の作業場以外の、自宅又は自ら選択する建物における労働、(ii) 報酬のための労働、 (iii)使用される設備、材料又は他の機材の提供者のいかんを問わず、使用者が特定する製品又はサービスをもたらす労働」（第1条）と定義している[[8]](#endnote-7)。

ILOによると、ケア労働者（care worker）という言葉は、家事労働を含むより多様な活動をカバーしている。

「ケア労働は、2つの重複する活動から構成される。乳幼児への授乳や病気のパートナーの看護などの直接的、個人的、関係的なケア活動と、料理や掃除などの間接的なケア活動である。無報酬のケア労働とは、無報酬のケアラーが金銭的な報酬を得ることなく提供するケア労働のことである。**無報酬のケアは労働とみなされるため、労働の世界の重要な一面である。**有給ケア労働は、ケア労働者が給与や利益を得て行うものである。ケア労働者は、看護師、教師、医師、対人ケアワーカーなど、さまざまな対人サービス労働者から構成されている。家庭内で直接・間接のケアを提供する家事労働者もケア労働力の一部である。」[[9]](#endnote-8)

**パラグラフ80**

障害のある女性（第6条）が労働において直面する多重的および交差的差別への対処には、障害のある女性の労働と雇用のサイクルを通じて影響を与えている仕組みと態度に対応する実質的な努力が含まれる。性と生殖の権利の完全な行使は、障害のある女性が労働にアクセスし、労働を続けることができるために不可欠である。障害のある女性は、職場への平等な参加への独特の障壁に直面しており、締約国はこれに取り組まなければならない。これにはセクシャルハラスメント、同一価値の労働に対する不平等な賃金、身体的、情報的、コミュニケーション上の障壁とともに、彼女たちの申し立てを却下する差別的態度による救済へのアクセス欠如が含まれる 。

**根拠**

ILO、UNESCO、UNFPA（国連人口基金）が認識しているように、障害のある女性が正規の労働に従事する場合、「性と生殖の権利の行使が弱まることは、障害のある女性、少女、若者のエンパワメントとアイデンティティ発達にマイナスの影響を与え、労働など他の権利の行使も妨げられる」[[10]](#endnote-9)。

ILOがペルーで実施した調査で述べたように、性と生殖の権利の阻害は、障害のある女性をジェンダーに基づく暴力のより大きなリスクにさらす[[11]](#endnote-10)。労働の世界の外で暴力を許し、引き起こす同じ力は、職場環境で再現されやすい暴力状況を推進し、障害のある女性の労働を続ける能力に影響を与える。医療従事者、教育機関、社会の固定観念により、性と生殖の権利に関して障害のある女性に提供される誤った情報は、雇用の障壁を助長する。

**パラグラフ 85**

搾取、暴力および虐待からの自由に関する第16条は、締約国に対し、物乞いによる障害のある人の搾取と闘い、搾取、暴力および虐待から障害のある人を保護するための適切な注意義務（due diligence）の枠組みを採用することを要求する。国は、普遍的ベーシックインカムなどを通じて、彼らが尊厳を持って生活することを可能にする社会的保障、保健制度および支援プログラムへの完全なアクセスを確保しなければならない。この分野における法律、戦略、プログラムに障害者の権利の視点を取り入れることには、法律の中での言及、利用しやすいサービス、警察・検察・裁判官・監査官 の現任訓練、それらの実施と監視のための十分な資源の確保が含まれる。

**パラグラフ 93 iv)**

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。障害関連の社会的保障と保健へのアクセスは、受給資格とアクセスが、資産・収入調査、失業、あるいは家族への依存を要件としないように改革されなければならない。さもなければ貧困の連鎖を永続させることになる。これらは労働の阻害要因となり、医療給付やその他の必要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。

**根拠**

国の政策や制度は、しばしば、家族内の地位によって適用を条件づけている。「生産的」な労働をする「世帯主」は、社会的保障や保健制度への直接的なアクセスを可能にする保険料を支払うが、無給で認知されない再生産労働（reproductive labour）[[12]](#endnote-11)を行う他の家族は、被扶養者としてアクセスを許可される。このような状況（資源へのアクセスが家族関係に依存する）は、障害のある人の家族に、障害のある人の生活に対するより強い権力と支配力を与えている。国によっては、社会的保障へのアクセスが健康へのアクセスと密接に関係しているため、このパラグラフに健康へのアクセスを含めることが必要である。

（翻訳：佐藤久夫、松井亮輔）

1. <http://www.sexualrightsinitiative.com/> [↑](#footnote-ref-1)
2. Sexual Rights Initiative, Submission to the CRPD on its concept note on art. 27 (right to work). Available at:

   <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/DGD/2021/Sexual_Rights_Initiative.docx> (1 December 2021) [↑](#endnote-ref-1)
3. Id. [↑](#endnote-ref-2)
4. CRPD general comment No. 3 (2016), para. 4(c) drawing on Committee on the Elimination of Discrimination against Women, general recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, para. 12. [↑](#endnote-ref-3)
5. UN Division for the Advancement of Women, Office of the High Commissioner for Human Rights, and the United Nations Development Fund for Women. *Report of the Expert Group Meeting on Gender and Racial Discrimination*. 21-24 November 2000, available at <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/genrac/report.htm> [↑](#endnote-ref-4)
6. Paragraph 24

   CRPD General Comment No.3 (2016) on women and girls with disabilities. [↑](#endnote-ref-5)
7. Kimberle Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Available at: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> [↑](#endnote-ref-6)
8. ILO, Working from home: From Invisibility to decent work. Available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf> [↑](#endnote-ref-7)
9. ILO, Care work and care jobs for the future of decent work. Available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633166.pdf> [↑](#endnote-ref-8)
10. ILO, UNESCO, UNFPA, *Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*, p. 11. [ILO] Available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf> [↑](#endnote-ref-9)
11. *Id.* [↑](#endnote-ref-10)
12. Mignon Duffy, *Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective*, Gender and Society, vol. 21, no. 3, 2007, pp. 315–317. [↑](#endnote-ref-11)