CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.４３

**サイトセーバーズからの意見提出**

（JD仮訳）

**Sightsavers submission to the CRPD draft General Comment on Article 27 on the right of persons with disabilities to work and employment**

サイトセーバーズ（Sightsavers）は、障害者権利委員会（CRPD 委員会）の労働と雇用の権利に関する一般的意見案に対してコメントを提供する機会を得たことを歓迎する。サイトセーバーズは国際的な開発組織であり、アフリカとアジアの30カ国以上で協力団体と共に回避可能な失明の撲滅と障害のある人の機会均等を推進している。私たちのプログラムは、質の高いインクルーシブ教育の確保、経済的エンパワーメントの促進、保健システムの強化、顧みられない熱帯病の撲滅などにも取り組んでいる。

本稿ではアクセシビリティを確保するために、現行のパラグラフと修正案を掲載している。修正案は、識別しやすいように斜体で表記し、黄色でハイライトしている。

**2 ページ、パラグラフ6**

委員会は、文書全体を通して、第27条と第24条の間のつながりを強化し、国はすべての障害のある子どものためのインクルーシブ教育を確保すべきことを明確にすべきである。そこで学ぶ基礎的なスキルは、子どもが労働市場の変化に対応できる生涯学習者に成長するために重要であるからである。

**現在のパラグラフ**

第27条は、労働の権利の中に、障害のある人が公正かつ良好な労働条件を享受する権利、そして安全な労働条件と嫌がらせからの保護の権利（27条1（b））、および労働の権利の集団的側面（27条1（c）で障害のある人の労働組合権と労働権を行使する権利を明記）を含むいくつかの相互に依存し、関連する権利を組み込んだものである。本一般的意見は、27条の義務について包括的に概観し、一方では働く権利を達成するために27条に列挙された措置の相互依存性を考慮し、他方では労働と雇用の権利と条約の他の規定、例えばアクセシビリティ（第9条）、法律の前に等しく認められること（第12条）、司法へのアクセス（第13条）、拷問または残虐な、非人道的なもしくは品位を傷つける取り扱いもしくは刑罰からの自由（第15条）、ハビリテーションおよびリハビリテーション（第26条）、相当な生活水準および社会的保障（第28条）等、他の条項との相互関係を考慮している。

**修正パラグラフ案**

第27条は、労働の権利の中に、障害のある人が公正かつ良好な労働条件を享受する権利、そして安全な労働条件と嫌がらせからの保護の権利（27条1（b））、および労働の権利の集団的側面（27条1（c）で障害のある人の労働組合権と労働権を行使する権利を明記）を含むいくつかの相互に依存し、関連する権利を組み込んだものである[[1]](#footnote-1)。本一般的意見は、27条の義務について包括的に概観し、一方では働く権利を達成するために27条に列挙された措置の相互依存性を考慮し、他方では労働と雇用の権利と条約の他の規定、例えばアクセシビリティ（第9条）、法律の前に等しく認められること（第12条）、司法へのアクセス（第13条）、拷問または残虐な、非人道的なもしくは品位を傷つける取り扱いもしくは刑罰からの自由（第15条）、*教育（第24条）、*ハビリテーションおよびリハビリテーション（第26条）、相当な生活水準および社会的保障（第28条）等、他の条項との相互関係を考慮している。

**3ページ、パラグラフ8**

**現在のパラグラフ**

条約の権利を実現するために、締約国は人権モデルを適用し、障害のある人に働きかける必要がある。障害のある人は、その代表組織を通じて、労働と雇用の権利に関連して障害のある人が直面する差別と排斥に取り組むための立法と政策の改革を進めるうえで中心的な役割を果たす。

**修正パラグラフ案**

条約の権利を実現するために、締約国は人権モデルを適用し、障害のある人と*体系的に関与する必要がある。障害のある人は、*その代表組織を通じての関与を*含め*、労働と雇用の権利に関連して障害のある人が直面する差別と排斥に取り組むための立法と政策の改革を進めるうえで中心的な役割を果たす。

**6ページ、パラグラフ19**

一般的意見第３号では、5種類の差別を認めている（a）直接差別、（b）間接差別、（c）関係者差別（障害のある人の関係者であることを理由とする差別）、（d）合理的配慮の拒否、（e）構造的、または体系的差別。我々は、委員会の以前の作業で認識されたように、障害のある人が経験する差別の全範囲を包含するために、これらを使用することを提案する。そのため、これらの差別の形態に関するパラグラフを追加することも必要である。

**7 ページ、パラグラフ 21**

**現在のパラグラフ**

間接差別とは、法律、政策、慣行が、表面上は中立に見えるが、障害のある人に不釣り合いな（特に大きな）悪影響を与えることである。一見、利用しやすいように見える機会であっても、状況により実際にはその機会自体を生かすことが許されないという事実のために、ある特定の人びとを排除してしまうことをいう。例えば、面接のために公共の建物に入る方法が階段しかない場合、車椅子を使用する志願者は建物に入ることができないため、不平等な立場に置かれる。

**修正パラグラフ案**

間接差別とは、法律、政策、慣行が、表面上は中立に見えるが、障害のある人に不釣り合いな（特に大きな）悪影響を与えることである。一見、利用しやすいように見える機会であっても、状況により実際にはその機会自体を生かすことが許されないという事実のために、ある特定の人びとを排除してしまうことをいう。例えば、面接のために公共の建物に入る方法が階段しかない場合、車椅子を使用する志願者は建物に入ることができないため、不平等な立場に置かれる。*差別からの保護は、関係者差別にも及ぶ。これは、家族や障害のある人と関係のある人が、その関係性を理由に職場で差別される場合に起こる可能性がある。*

**8 ページ、パラグラフ 25. a**

**現行パラグラフ**

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に直面している。これらは、働く機会を制限する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[[2]](#footnote-2)。

**修正パラグラフ案**

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。訳注　性に関する旧来の固定観念に合致しない人。同性愛、両性愛、トランスジェンダー、性同一性障害の人などを包括した概念）の人は、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に直面している。これらは、働く機会を制限し、*平等な給与の権利に影響し、*職場における暴力やハラスメントのリスクその他の障壁の増加など*多重*差別の複合的影響を含む。

**9ページ パラグラフ29**

**現在のパラグラフ**

公正かつ良好な労働条件を得る権利は、機能障害の種類やジェンダーにかかわらず、フォーマルセクター、あるいはインフォーマルセクターの若年あるいは高齢の障害のある労働者、障害のある移民労働者、文化的・言語的に多様な集団の障害のある労働者、障害のある自営業者、障害のある農業労働者、地方・へき地の障害のある労働者であっても、あらゆる環境のすべての障害のある労働者の権利である。さらに、公正かつ良好な労働条件に対する権利は、最低賃金未満の賃金が、障害を理由に正当化されないことを要求している。

**修正パラグラフ案**

公正かつ良好な労働条件を得る権利は、機能障害の種類やジェンダーにかかわらず、フォーマルセクター、あるいはインフォーマルセクターの若年あるいは高齢の障害のある労働者、障害のある移民労働者、文化的・言語的に多様な集団の障害のある労働者、障害のある自営業者、障害のある農業労働者、地方・へき地の障害のある労働者であっても、あらゆる環境のすべての障害のある労働者の権利である。さらに、公正かつ良好な労働条件に対する権利は、最低賃金未満の賃金が、障害*やジェンダー*を理由に正当化されないことを要求している。

**パラグラフ29の後に新しいパラグラフを追加する**

第6条との関連を強化し、障害のある女性が公正かつ良好な労働条件の権利を実現する上で直面する追加的な障壁を示し、および雇用と労働の権利の実現に関してジェンダーと障害の交差点における差別に取り組む締約国の義務を認識するために、新しいパラグラフが追加されるべきである。

*第6条で確認されているように、障害のある女性は、特定の複合的な障壁及び多重的な差別に直面しており、締約国はこれら女性によるすべての人権の完全かつ平等な享受を確保するための措置を講じなければならない。これには公正かつ良好な労働条件に対する権利が含まれ、締約国に、雇用における男女差別を撤廃するための措置を実施し、障害のある女性が同一価値の労働に対して同一賃金を受けることができるようにすることを求める。*

**10 ページ、パラグラフ32****（訳注　31の誤り）**

一般的意見は、障害のある人には最低賃金を下回らない公正な市場賃金が支払われるべきであることをより明確にすべきである。草案は、CESCRが障害のある人はシェルタード・ワークショップに隔離されるべきではないと考えていることに言及しているが、さらに締約国が隔離された労働環境からの移行を促進するために即時の措置をとるよう勧告すべきである。パラグラフ32（訳注：31の誤り）は、締約国が隔離された職場をなくすために即時の措置をとるべきであること、そして、まだ移行過程にある場合は、同一労働同一報酬を支払うことを要求されることをより明確にすべきである。

**現行パラグラフ**

障害のある労働者は、障害のない労働者と同一または類似の仕事を行う場合、平等な報酬を受ける権利を有する。また、仕事が全く異なるが、価値が同じである場合も、報酬は平等であるべきである。労働の価値は、客観的な基準によって評価される。締約国は、移行過程にある分離された職場が最低賃金支払い免除を受け、賃金が最賃を下回ることがないようにしなければならない。

**修正パラグラフ案**

障害のある労働者は、障害のない労働者と同一または類似の仕事を行う場合、平等な報酬を受ける権利を有する。また、仕事が全く異なるが、価値が同じである場合も、報酬は平等であるべきである。労働の価値は、客観的な基準によって評価される。締約国は、分離された職場から移行するための措置を直ちに講じ、移行過程にある職場が、最低賃金を下回らない公正な市場賃金を支払うことを含め、労働権を遵守することを確実にしなければならない。

**10 ページ　パラグラフ33は、障害を理由とする差別の禁止に関する27.1.aに移動し、パラグラフ23の後に配置されるべきである。**

ハラスメントに関する委員会の法理は、一般的意見第6号で示されている[[3]](#footnote-3)。労働と雇用に関連するハラスメントは、雇用サイクルにまで及び、具体的かつ包括的な差別禁止法の制定と施行による効果的な救済を必要とする[[4]](#footnote-4)。この法律は、民事、行政、刑事手続において、交差的差別に関する適切かつ効果的な法的救済と制裁を伴うべきである。個々の救済措置は、将来の違反を防止する職場の効果的な変化を伴うべきである。

**11ページ パラグラフ38**

また、委員会は、高等教育および訓練機関が、第24条5に沿った合理的配慮の提供から、基準として多様性を含めた入学者受け入れ方針、訓練プログラムのための持続可能な資金や障害のある若者のための奨学金などの経済的支援の提供に至るまで、障害のある人にとって包括的でアクセス可能でなければならないことを明確にすべきである。

**現在のパラグラフ**

障害のある人の労働と雇用の権利を実現するためには、主流の（一般の）技術及び職業指導、訓練及び職業紹介のサービスを平等に差別なく利用できることが必要である。主流のサービスに障害のある人が参加することは、サービスの非分離（non-segregation）を促進し、「障害のある人が開かれた雇用（一般雇用）および職業訓練サービスにアクセスする」ことを促進する。これらは就職時、就業中、あるいは職場移動のために適切であろう。国には、他の人と平等に能力および業績を認証する措置、職業訓練を扱う法律に障害のある人を明示的に含めること、職業訓練の一般法制に障害のある人を明示すること、アクセス可能な施設・情報および資料、障害のある人の権利に関する雇用分野の職員研修の提供、合理的配慮措置への資金提供、なども求められる。職業および専門的な準備、訓練、およびその他のサービスは、アクセス可能でインクルーシブな方法で提供されるべきである。

**修正パラグラフ案**

障害のある人の労働と雇用の権利を実現するためには、主流の（一般の）技術及び職業指導、訓練及び職業紹介のサービスを平等に差別なく利用~~する~~できることが必要である[[5]](#footnote-5)。主流のサービスに障害のある人が参加することは、サービスの非分離（non-segregation）を促進し、「障害のある人が開かれた雇用（一般雇用）および職業訓練サービスにアクセスする」ことを促進する[[6]](#footnote-6)。これらは、就職時、就業中、あるいは職場移動のために適切であろう。国には、他の人と平等に能力および業績を認証する措置、職業訓練を扱う法律に障害のある人を明示的に含めることを*確実にすること*、職業訓練の一般法制に障害のある人を明示すること、*多様性の基準を含む入学方針を奨励すること、*アクセス可能な施設・情報および資料、障害のある人の権利に関する雇用分野の職員研修の提供、合理的配慮措置への資金提供、なども求められる。職業や専門的な準備、訓練、その他のサービスは、アクセス可能で包括的な方法で提供されるべきであり、*訓練プログラムのための持続可能な資金や障害を持つ若者のための奨学金などの財政支援は、可能な限り提供されるべきである。*

**12ページ パラグラフ42**

**現在のパラグラフ**

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）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[[7]](#footnote-7)。事業サービス、市場、インフラと技術、労働安全衛生への差別のないアクセスは、金融サービス、指導、ネットワーキングへの差別のないアクセスとともに考慮される必要がある。締約国は、税務当局や社会保障機関を含む様々なレベルの政府間で調整された統合的な政策枠組みの策定と実施を検討する必要がある。

**修正パラグラフ案**

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、コーポラティブ（協同組合）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[[8]](#footnote-8)。事業サービス、市場、インフラと技術、労働安全衛生への差別のないアクセスは、金融*・保険*サービス、*小口融資、*指導、ネットワーキングへの差別のないアクセスとともに考慮される必要がある。締約国は、税務当局や社会保障機関を含む様々なレベルの政府間で調整された統合的な政策枠組みの策定と実施を検討する必要がある。

**14ページ パラグラフ46**

一般的意見は、CRPDに準拠して慎重に定義された基準を含む積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）を採用するよう国を導くべきである。割当雇用制は、働く権利の文脈で最も一般的に使用される積極的差別是正措置の一つであるが、我々は委員会が割当雇用に対してよりきめ細かなアプローチをとるべきであると勧告する。なぜなら、その有効性は、使用される基準とそれが施行される程度とともに、障害のある人を労働市場における差別から保護する他の措置の存在に関連しているからである。

**現在のパラグラフ**

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を含めることができる。

**修正パラグラフ案**

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。*雇用に関する特定の積極的差別是正措置は、障害のある人が直面する構造的な不利に対抗するために、質の高い教育や社会的保障制度への平等なアクセスなど、より幅広い政策や法律と組み合わされるべきである。割当雇用制度は、障害者雇用のための最も一般的な積極的差別是正措置の一つである。しかし、*割当雇用制だけでは障害者雇用を促進するには不十分であり、*他の積極的措置(ポジティブ・アクション)と組み合わせて使用されるべきものである。**割当雇用制は、制度が能力ではなく機能障害に焦点を当て、雇用の障壁を取り除くことができなければ、差別を助長することになるため、条約に沿い、障害をポジティブな基準として捉え、職場環境をより多様なものにしなければならない。割当雇用制は、設計と施行がうまくいっている範囲でのみ効率的であり、*守秘義務の問題を引き起こす可能性もある。その他の積極的差別是正措置*が優先されるべきであり*、そこには労働環境の改善、見習い賃金支援、給与税控除、賃金補助など、障害者雇用を促進するための的を絞った資金助成を含めることができる。

**14ページ パラグラフ47**

**現在のパラグラフ**

割当雇用を含む積極的差別是正措置は条約と整合しており、特に以下のような方法で障害の固定観念やその他の差別を再生産するような負の結果を避けられる。

**修正パラグラフ案**

積極的差別是正措置（*「割当雇用を含む」を削除）*は、条約と整合しており、障害の固定観念やその他の差別を再生産するような負の結果*の潜在的なリスク*は、とりわけ以下の方法で*最小化することができる*。

**14 ページ、パラグラフ 47（訳注：48の誤り）**

**現在のパラグラフ**

締約国は、積極的差別是正措置を設計する際に、障害のある人を代表する組織と緊密に協議を行うべきである。民間部門における積極的差別是正措置は、障害のある人の雇用を促進するための締約国の全体的なアプローチの一部である場合に、最も効果的となる。

**提案された修正パラグラフ**

締約国は、積極的差別是正措置の設計は、障害のある人*及びその*代表組織との緊密な協議の下に行われるべきである。民間部門における積極的差別是正措置は、*それらが適切に実施され*、障害者の雇用を促進するための締約国による全体的なアプローチの一部を構成する場合に、最も効果的となる。

**15ページ パラグラフ49**

**現在のパラグラフ**

障害者権利条約は、労働市場における障害のある人の機会均等を妨げる構造的・制度的障壁の除去のための義務の、制限列挙ではないリストを含んでいる。これらの義務の中には、職場における合理的配慮の提供が含まれる[[9]](#footnote-9)。合理的配慮の義務は、アクセシビリティ提供の義務とは異なる。合理的配慮とは、障害のある個人が他の人と平等にその仕事に固有の要件を遂行できるようにするための、個別の支援を提供することである。

**修正パラグラフ案**

障害者権利条約は、労働市場における障害のある人の機会均等を妨げる構造的・制度的障壁の除去のための義務の、制限列挙ではないリストを含んでいる。これらの義務の中には、職場における合理的配慮の提供が含まれる**9**。合理的配慮の義務は、アクセシビリティ提供の義務とは異なる。*締約国は合理的配慮の拒否を、障害を理由とする差別の一形態として定義する法的・政策的枠組みを採用するべきである。また、合理的配慮を構成するものの明確な定義と、合理的配慮の提供を促進するための明確な資源、雇用主への技術的・財政的支援、効果的な実施を確保するための公務員への研修も併せて提供する必要がある。*合理的配慮とは、障害を持つ個人が他の人と同等にその仕事に固有の要件を遂行できるようにするために、*必要に応じて*個別に支援を提供することである。

**15 ページ パラグラフ 50**

**現在のパラグラフ**

合理的配慮の提供義務は、配慮の要請を受けた時点から適用される協力的かつ双方向のプロセスであり、雇用主が従業員と対話に入ることを要求する[[10]](#footnote-10)。その提供は、「均衡を失した又は過度の負担」の概念によって制限される。これには、「採用される手段とその目的（労働・雇用の権利の享受）との釣り合いの関係（proportional relationship）」を客観的に分析することが必要である**[[11]](#footnote-11)**。

**修正パラグラフ案**

合理的配慮の提供義務は、配慮の要請を受けた時点から適用される協力的かつ双方向のプロセスであり、雇用主が従業員と対話に入ることを要求する**10**。*障害のある人は、必要な支援の特定に関与すべきであり、それは時間とともに変化し見直しが必要となる場合がある。*その提供は、「均衡を失した又は過度の負担」の概念によって制限される。これには、「採用される手段とその目的（労働・雇用の権利の享受）との釣り合いの関係（proportional relationship）」を客観的に分析することが必要である**11**。

**16ページ パラグラフ55**

**現在のパラグラフ**

職場復帰プログラムは、同じ仕事の継続、同じ雇用主での異なる仕事、または異なる雇用主での仕事につながる可能性がある。分離された職場環境での雇用を促進するために利用されるべきではない。

**修正パラグラフ案**

職場復帰プログラムは、同じ仕事の継続、同じ雇用主での異なる仕事、または異なる雇用主での仕事につながる可能性がある。*これらは、関連する障害のある労働者と協議の上、個々のケースで決定されるべきである。*分離された職場環境での雇用を促進するために利用されるべきではない。

**18ページ パラグラフ62**

**現在のパラグラフ**

尊重の義務は、締約国に対し、特に、すべての障害のある人のディーセントワークへの平等なアクセスを否定または制限することを控えること、障害に基づく国内最低賃金の支払いを免除する仕組みを控えること、強制または義務的労働を禁止することにより、労働権の享有を直接的または間接的に妨害することを控えるよう求めるものである。締約国は、障害のある女性及び若年者が公正かつ良好な労働条件を確保する権利を尊重する義務に拘束され、したがって、交差的差別と闘い、昇進の機会均等及び同一価値の労働に対する同一報酬を促進するための措置を講じなければならない。労働の価値に関する締約国によるいかなる評価も、障害のある女性が主に行う労働を過小評価する可能性のある、障害のある人の性別やジェンダーに関わる固定観念を避ける必要がある。

**修正パラグラフ案**

尊重の義務は、締約国に対し、特に、すべての障害のある人のディーセントワークへの平等なアクセスを否定または制限することを控えること、*ジェンダーや*障害に基づく国内最低賃金*や公正な市場賃金*の支払いを免除する仕組みを控えること、強制または義務的労働を禁止することにより、労働権の享有を直接的または間接的に妨害することを控えるよう求めるものである。締約国は、障害のある女性及び若年者が公正かつ良好な労働条件を確保する権利を尊重する義務に拘束され、したがって、交差的差別と闘い、昇進の機会均等及び同一価値の労働に対する同一報酬を促進するための措置を講じなければならない。労働の価値に関する締約国によるいかなる評価も、障害のある女性が主に行う労働を過小評価する可能性のある、障害のある人の性別やジェンダーに関わる固定観念を避ける必要がある。

**19ページ パラグラフ63**

**現在のパラグラフ**

保護する義務は、締約国に対し、政府以外の民間組織、例えば民間企業、労働組合、社会のすべての構成員などによる、第27条の保障を妨害する障害者差別を排除するために、あらゆる適切な措置をとることを求める。委員会は、その法理で、多重的かつ交差的差別に対処する措置に言及している。その対策とは、多重差別を明確に認識する法律、政策、プログラムを採用し、多重差別に関する苦情が責任と救済の両方の決定において考慮されるようにすること、障害のある女性と少女が直面する交差的差別との闘いに関連するデータ収集の枠組みを確立すること、複数の差別理由に関する苦情を認めること、被害者に対するより高いレベルの賠償を設定し、加害者により強い罰則を課すこと、交差的差別に対処するために差別禁止法を強化すること、交差的差別に対処するための現在の仕組みの適切性を検討すること、女性と少女に対する交差的差別を防ぐための有効かつ具体的な措置を採用すること、交差的差別を経験している人を含む障害のある人を代表する組織の総合的かつ透明な参加を強化すること、などである。

**修正パラグラフ案**

保護する義務は、締約国に対し、政府以外の民間組織、例えば民間企業、労働組合、社会のすべての構成員などによる、第27条の保障を妨害する障害者差別を排除するために、あらゆる適切な措置をとることを求める。委員会は、その法理で、多重的かつ交差的差別に対処する措置に言及している。その対策とは、多重差別を明確に認識する法律、政策、プログラムを採用し、多重差別に関する苦情が責任と救済の両方の決定において考慮されるようにすること、障害のある女性と少女が直面する交差的差別との闘いに関連するデータ収集の枠組みを確立すること、複数の差別理由に関する苦情を認めること、被害者に対するより高いレベルの賠償を設定し、加害者により強い罰則を課すこと、交差的差別に対処するために差別禁止法を強化すること、*障害やジェンダーによる賃金格差に取り組むための措置を課すこと、*交差的差別に対処するための現在の仕組みの適切性を検討すること、女性と少女に対する交差的差別を防ぐための有効かつ具体的な措置を採用すること、交差的差別を経験している人を含む障害のある人を代表する組織の総合的かつ透明な参加を強化すること、などである。

**19 ページ、パラグラフ 64**

パラグラフ64は非常に重要な点を提起しているが、一般的な義務のセクションに含まれる他のパラグラフとは異なり、締約国に対する一般的な義務を含んでいない。そこで、パラグラフ29の後かパラグラフ80の後に移動させることを提案する。また、以下のような追加を提案する。

**現在のパラグラフ**

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、無給の在宅労働、家族経営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、フォーマル経済において搾取されるリスクがより大きい。

**修正パラグラフ案（パラグラフ29またはパラグラフ80の後に移動する）**

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、無給の在宅労働、家族経営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、*育児休暇を含む*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、フォーマル経済において搾取されるリスクがより大きい。

**22ページ パラグラフ72.d.i**

**現行パラグラフ**

次のことを確保する。

I. 障害のある人が最低賃金を下回ることなく、また、職に就いても障害手当の給付を失わないこと。

**修正パラグラフ案**

次のことを確保する。

I. 障害のある人が最低賃金を下回らない*公正な市場賃金*が支払われ、職に就いても障害手当の給付を失わないこと。

**26ページ、パラグラフ93.i項**

**現行パラグラフ**

退職給付や失業給付など、労働による、あるいは労働に関連する給付や権利への平等かつ効果的なアクセス。その受給資格は、自営業や雇用からの排除を理由にして侵害されてはならない。平等で効果的なアクセスの本質的な要素は、障害のある人が直面する特定の障壁に対応する給付と、労働と就職によるものを含め、障害に関連する追加費用をカバーする効果的な措置である。さらに、労働市場からの排除という現状は、障害のある人への社会的保護を特に重要なものにしている。

**修正パラグラフ案**

*拠出あるいは無拠出の老齢年金*や失業給付など、労働による、あるいは労働に関連する給付や権利への平等かつ効果的なアクセス。その受給資格は、自営業や雇用からの排除を理由にして侵害されてはならない。平等で効果的なアクセスの本質的な要素は、障害のある人が直面する特定の障壁に対応する給付と、労働と就職によるものを含め、障害に関連する追加費用をカバーする効果的な措置である。さらに、労働市場からの排除という現状は、障害のある人への*総合的な*社会的保護*と、「社会的保護の土台」*を特に重要なものにしている。

**27 ページ、パラグラフ93　vii項**

**現在のパラグラフ**

社会的保護は、労働による収入の不足を補い、労働権を補完するものでなければならない。

**修正パラグラフ案**

社会的保護は、労働による収入の不足を補い、労働権を補完するものでなければならない。*インフォーマル分野の障害のある人は、所得保障を確実にするために、無拠出の社会的保障プログラムへのアクセス権を持つべきである。*

**27 ページ パラグラフ 95**

**現在のパラグラフ**

統計とデータ収集に関する第31条 ― 労働の世界（フォーマルおよびインフォーマル経済）におけるデータ、統計、調査および報告は、障害、多重および交差的差別に基づいて分類され、自営業および起業に関連する障壁に関する情報を含むべきである。締約国は、フォーマルおよびインフォーマル経済における雇用を促進する国の施策の適合性と有効性に特に注意を払いながら、労働の内外における障害のある人の状況を理解し評価する必要がある。データ収集の枠組みは、「人権指標：測定・実施指針」に示された概念的・方法論的枠組みを考慮すべきである。

**修正パラグラフ案**

統計とデータ収集に関する第31条。労働の世界（フォーマルおよびインフォーマル経済）におけるデータ、統計、調査および報告は、*性、年齢、ジェンダー、障害、*多重および交差的差別に基づいて分類され、自営業および起業に関連する障壁に関する情報を含むべきである。締約国は、フォーマルおよびインフォーマル経済における雇用を促進する国の施策の適合性と有効性に特に注意を払いながら、労働の内外における障害のある人の状況を理解し評価する必要がある。データ収集の枠組みは、「人権指標：測定・実施指針」に示された概念的・方法論的枠組みを考慮すべきである。

**問い合わせ**

この意見提出は、サイトセーバーズの社会的インクルージョンとインクルーシブ教育に関する上級政策顧問であるマリアナ・ラッジ（Mariana Rudge）によって作成された。

詳細については、mrudge@sightsavers.org までご連絡ください。

（翻訳：佐藤久夫、香山千加子）

1. Articles 27(1), 27(1)(b) and (c) form three interdependent articles of the ICESCR: articles 6, 7 and 8. The CESCR has developed separate general comments on articles 6 and 7. A general comment on article 8 has not been developed as yet. [↑](#footnote-ref-1)
2. CRPD General Comment No.3 (2016) on women and girls with disabilities. [↑](#footnote-ref-2)
3. CRPD General Comment No. 6. [↑](#footnote-ref-3)
4. CRPD General Comment No. 6, para 22. [↑](#footnote-ref-4)
5. CESCR, art. 6 *The right to work* and ILO *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention* 1983 (No. 159). [↑](#footnote-ref-5)
6. CRPD Committee, ‘Guidelines on Treaty-Specific Document to be Submitted by States Parties under Article 35, paragraph 1, of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities’ CRPD/C/2/3 (18 November 2009) para 10. [↑](#footnote-ref-6)
7. ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*. [↑](#footnote-ref-7)
8. ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*. [↑](#footnote-ref-8)
9. A/HRC/46/47, January 2021, para.44. [↑](#footnote-ref-9)
10. CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 24(b). [↑](#footnote-ref-10)
11. CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 26(d). [↑](#footnote-ref-11)