CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.４５

**第27条に関する一般的意見案への文書報告**　　　　　（JD仮訳）

**クロアチア障害者オンブズマン**

WRITTEN SUBMISSION TO THE DRAFT GENERAL COMMENT ON ARTICLE 27

from Croatian Ombudsman for Persons with Disabilities

障害者権利委員会による、労働の権利に関する障害者権利条約第27条に関する一般的意見案への意見提出の要請に応じて意見提出をします。どうぞ以下の提案を参考にしてください。

障害者オンブズマンは、クロアチア共和国憲法、国際協定および法律に基づき、障害のある人の権利と利益を保護、促進、監視する独立機関である。CRPDは、障害のある人の権利に関する最も重要な国際文書であるため、障害者オンブズウーマンも含めて、CRPDの第33条2に基づき、CRPDの擁護、促進、監視を行う。

**a) 14 ページ 、パラグラフ49 　合理的配慮の提供**

**コメント**

この条文によると、合理的配慮を受ける権利があるのは、障害のある応募者と従業員だけである。しかし、障害者オンブズマンの経験から、雇用主は合理的配慮の権利を障害のある人（従業員の子供、親、配偶者など）と関係のある従業員にも拡大する必要があることは確かである。ほとんどの国の法律は、関係者であることによる差別の存在を認識しているので、関係者への合理的配慮も認められ、その否定が差別にあたるとするべきである。

この問題点の議論は、クロアチアの市町村民事裁判所に持ち込まれ、裁判は現在も係争中である。この裁判は、障害のある子どもの父親が、娘の深刻な健康状態への必要な治療を受けるために、娘を別の市にある病院まで車で送迎できるように、勤務時間の調整を雇用主に求めたものである。この場合、少なくとも週3回の通院が必要であるため、休暇の権利ではこの個別の状況には対処できないことになる。

米国の類似の事例にも注目してほしい。カリフォルニア州控訴裁判所は、カストロ・ラミレス対信頼高速道急行（株）（Castro-Ramirez v. Dependable Highway Express, Inc.）の裁判において、障害のある人に関係する従業員は、可能であれば、本来の職務を遂行できるようにするための合理的配慮を受ける権利があると判断した[[1]](#footnote-1)。その判断の主たる根拠は、この法令が障害のある人に関係する従業員を、障害のある人自身を保護するのと同じ基準で保護するものであるということである。裁判所は、「関係する人」の障害は、実際には、配慮義務の対象となる従業員の障害に相当することになるからであると説明している。

私たちの見解では、事例C-303/06コールマン対 アトリッジ法律事務所およびスチーブ法律事務所（Coleman v. Attridge Law and Steve Law）[2008]での欧州司法裁判所（ECJ）の判決[[2]](#footnote-2)は、関係者であることによる差別の原則を導入する際に、この合理的配慮の拡充の必要性を裏付けている。ECJは、雇用枠組み指令（2000/78/EC）が、障害のある人の関係者であることを理由にした従業員に対する直接差別やハラスメントを正に対象としていると判断した。また、ECJは、雇用枠組み指令における直接差別の禁止は、障害がある人自身のみに限定されるものではないと結論づけた。枠組み指令は「宗教または信念、障害、年齢または性的指向を理由とする」差別を禁止しており、合理的配慮の拒否は差別の一形態であるので、私たちは、**障害のある人に関係する従業員にまで拡大した国連CRPDに基づく合理的配慮の義務を明確化することを提案する**。

**b) 14 ページ　パラグラフ 50 合理的配慮の提供**

**コメント**

この項には、「合理的配慮を提供する義務は、...配慮の要請を受けた時点から適用され、雇用主は従業員と協議することが求められる」と示されている。最も頻度の高い訴えに基づいた事例を分析すると、採用プロセスにおいて何らかの合理的な配慮を必要とする障害のある人は、通常、配慮を求めても平等に扱われるということへの4信頼感を持っていないことに、私たちは気づかされる。そして、そのことは、障害のある人の働く権利に対する社会の意識の低さによって、さらに増幅される。したがって、採用プロセスにおけるパワーバランスを考慮すると、応募者が自分の障害や必要な配慮についてオープンに語ろうとするようになる可能性は、この話題について雇用主から話を差し向けることによって高くなるのかもしれない。そのためには、例えば雇用主は求人広告で、合理的配慮が必要かもしれない応募者全員に対し、採用プロセスやその後の職場において合理的配慮が可能であり、それを求めたとしても応募者が不利になることはないと確言することができる。また、雇用主は、応募者が提供するいかなる情報も、応募者に対する差別のために利用しないように戒める必要がある。

そこで、私たちは**障害のある人が応募してきたことを雇用主が知っている場合、あるいは知ることが合理的に期待される場合に、雇用主が配慮を行う義務があることを明確化することを提案する。雇用主が応募者に障害があることを知った、あるいは知るべきであった場合、配慮が必要かどうか、またそれどのようなことかを調べるための措置を講じなければならない。雇用主が応募者に配慮が必要かどうか尋ねなかった場合、あるいは応募者が事前に雇用主に伝えていなかった場合であっても、雇用主は、合理的であれば、応募者が到着したときに必要な配慮を行わなければならない。**

私たちの提案を検討していただき、ありがとうございます。

 クロアチア 障害者オンブズウーマン アンカ・スロンジュサック

（翻訳：佐藤久夫、　　　　　）

1. https://caselaw.findlaw.com/ca-court-of-appeal/1731055.html [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-303/06> [↑](#footnote-ref-2)