CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.４７

**障害のある人の労働と雇用の権利に関する第27条についての一般的意見案へのコメント**

北アイルランド平等委員会

（JD仮訳）

Call for submissions: Draft General Comment on article 27 on the right of persons with disabilities to work and employment

Equality Commission for Northern Ireland

北アイルランド平等委員会は、第27条に関する一般的意見案に関するコメント提出の呼びかけに応えることができたことを嬉しく思う。

北アイルランド平等委員会は、北アイルランド人権委員会とともに、国連障害者権利条約（[UNCRPD](https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html)）第33条2に基づいて、この条約の実施を促進、保護、監視する北アイルランド独立機構（IMNI）として指定されている[[1]](#footnote-1)。

また、スコットランド人権委員会、平等人権委員会とともに、英国独立機構（UKIM）を構成している。

**北アイルランドにおける障害者と雇用の不平等**

北アイルランド平等委員会(当委員会)の「[北アイルランドにおける主要な雇用の不平等に関する声明](https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/Employment-KeyInequalitiesStatement.pdf)」（2018年）は、雇用への参加に関して、障害者に対する不平等があることが判明したと報告している。障害のある人とない人の間には、持続的な雇用格差が存在する。障害のある人は、障害のない人に比べて、働いていないか、積極的に仕事を探していない（経済的不活発の状態に置かれている）割合が高く、その結果、障害のない人に比べて雇用されている割合はかなり低くなっている。

当委員会は、雇用の格差を考えるとき、教育の達成度の格差に注目し、対処する必要があると認識している。障害のある人は障害のない人に比べて、資格を持たないか、持っていても少ない可能性が高く、このことが第一に何といっても雇用を得る能力に影響を与えている可能性がある。

しかし、教育の達成度を考慮しても、障害のある人は同等の資格を持つ障害のない人よりも働いている割合が低い。障害のある人は、交通アクセス、物理的環境、雇用における支援の不足など、様々な障壁に直面しており、それらの障壁のすべてが雇用に参加する能力にマイナスの影響を及ぼしているのであろう。

当委員会によると、障害のある人の中でも、精神保健問題や知的障害（learning disability）のある人は、外見的に目立たない障害、進行性障害、その他の身体障害や感覚障害のある人よりも雇用されている割合が低い。

さらに、障害のある人は、障害のない人に比べて、雇用における偏見を経験する割合が高い。障害のある人の中でも、精神保健問題のある人は、職場の同僚や上司から否定的な見方をされる可能性が最も高い。このようなスティグマや偏見は、障害のある人の雇用の持続性に影響を及ぼす可能性がある。平等委員会の差別相談チームに寄せられる訴えの中で、雇用に関して最も多いのが、障害関連の差別の訴えである。

英国独立機構（UKIM）は、障害のある人に対する賃金格差が根強く残っていることを強調し、また、その格差は障害の種類によって明確に異なることを指摘している。神経疾患、精神疾患、学習困難や知的障害のある人[[2]](#footnote-2)の賃金格差は大きくなりがちである[[3]](#footnote-3)。身体障害のある人の賃金格差もそれなりに大きい。UKIMは、身体的障害のある男性には、障害の種類にもよるが、一般的に15〜28％の賃金格差があると指摘している[[4]](#footnote-4)。

国家統計局が発表した調査結果（2018年）では、精神障害のある人の賃金格差が最も大きく、18.6％であった。次いで、身体障害のある人が9.7％であり、その他の障害のある人は7.4％と最も賃金格差が小さかった[[5]](#footnote-5)。

**国連CRPD委員会の雇用に関する一般的意見**

当委員会は、「雇用の権利に関する一般的意見」の案が作成され、その中でCRPD第27条に示された権利に関して詳述していることを歓迎する。

**平等と非差別**

我々は、一般的意見が、合理的配慮の提供を含む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確実に禁止する締約国の義務を強調していることに留意する。

**障害者雇用戦略**

また、我々は、北アイルランド行政府による北アイルランドの障害者雇用戦略に関する協議が差し迫っている中で、国連CRPD委員会が一般的意見案のパラグラフ67で、国家政策と詳細な行動計画を採択するだけでなく、これが障害のある人、特に障害のある女性の労働参加を増やすための十分な資源に裏付けられていることを確認する締約国の義務を明確にしたことを歓迎する。

さらに、一般的意見案のパラグラフ73では、戦略および行動計画は、障害のある人およびその代表組織との緊密な協議とその積極的な関与のもとに考案され、定期的に見直されるべきであると確認されている。また、国連CRPD委員会は、戦略および行動計画には、進捗状況の監視を可能にするために、指標および目標基準（ベンチマーク）を含めるべきであると助言している。

**労働市場から最も遠い人々**

しかし、当委員会が一般的意見に含めるよう**提言する**追加的課題は、労働市場に最も近い人々が持続可能な雇用にアクセスできるようにするだけでなく、労働市場から最も遠い障害者-複雑な障害のある人々であることが多い-がそうした雇用にアクセスできるよう支援する障害者雇用戦略が必要である、ということである。労働市場から最も遠い人を対象とした行動への明示的な言及がなければ、障害者戦略が単に最も支援を必要としない人に焦点を当てるだけのものになってしまう恐れがある。

当委員会は、一般的意見案が、就労支援、ジョブコーチング、職業資格プログラムなど、支援付き雇用の権利を強調していることに留意する。

当委員会は、一般的意見を修正して、労働市場から最も遠いところにいる人々に手を差し伸べるための特別な方法としての援助付き雇用にさらに言及することを検討してはどうかと提案したい。

さらに詳しい情報が必要な場合は、私宛にご連絡ください。

敬具

ポール・ヌーナン

シニア・ポリシー・オフィサー

公共政策・戦略関与チーム　政策・調査・コンプライアンス部

北アイルランド平等委員会

イクオリティ・ハウス｜7-9 シャフツベリー・スクエア｜ベルファースト｜BT2 7DP

E: pnoonan@equalityni.org｜W: [www.equalityni.org｜](http://www.equalityni.org｜)

（翻訳：佐藤久夫、曽根原純）

1. Further information about the work of the Independent Mechanism for Northern Ireland is available [here](https://www.equalityni.org/uncrpd) [↑](#footnote-ref-1)
2. This includes people with a wide range of disabilities, from dyslexia to severe intellectual impairments. [↑](#footnote-ref-2)
3. For example: Men with epilepsy experience a pay gap close to 40 per cent (it is around 20 per cent for women); men with depression or anxiety have a pay gap of around three per cent and women have a pay gap of 10 per cent; men with mental illness, or suffering from phobia, panics or other nervous disorders, experience a pay gap of around 40 per cent (the pay gap for women was not statistically significant); men with learning difficulties or disabilities have a pay gap of around 60 per cent (the pay gap for women was not statistically significant). [↑](#footnote-ref-3)
4. UKIM (2017): [Disability Rights in the UK](https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/UKIM-ShadowReport-July17.pdf), paragraph 80, page 53. [↑](#footnote-ref-4)
5. Office for National Statistics (2018): [Disability Pay Gaps in the UK](https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/disabilitypaygapsintheuk/2018), Figure 6. [↑](#footnote-ref-5)