CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.４９

**ギリシャ国家人権委員会**

（JD仮訳）

GREEK NATIONAL COMMISSION FOR HUMAN RIGHTS

人権擁護のための国の独立諮問機関であり、国家人権機関であるギリシャ国家人権委員会（以下GNCHR）は、法律2667/1998によって設立された。2021年、法律4780/2021により、GNCHRはギリシャの国内人権機関として明示的に認められ、法人格、機能的独立性、行政的・財政的自治を取得した。2001年以来、GNCHRは国連パリ原則のAランク（完全遵守）を認定されており、その独立性と役割の効果的な遂行を示している。2017年3月、GNCHRは、人権高等弁務官事務所（OHCHR）の後援と協力の下で運営され、認定権を持つ国連人権機関グローバル・アライアンス（GANHRI）認定小委員会（SCA）により「Aランク」で再認定された。

GNCHRは、憲法、国際条約、欧州条約・指令、ソフトローの文書（訳注　拘束力はないが一定の影響力を持つ国連総会決議などの文書）に明記されている人権全般をカバーする非常に幅広い職務権限を持っている。GNCHRは、人権分野を活動範囲とする機関から指名された42人のメンバーからなる大規模かつ多様な構成によって、多元性を確保している。NGO、労働組合、独立行政法人、大学、弁護士会、政党、議会、行政機関などである。メンバーの中には、ロマ人、難民、女性、LGBTQI+の人々、ギリシャ難民評議会、障害者などの代表がいる。GNCHRのメンバーの中には、全国障害者連合（NCDP）の代表が任命されており、GNCHR総会に投票権を持って参加していることに注目する必要がある。NCDPは、ギリシャの障害者運動を代表する包括組織である。NCDPは、1989年に障害者とその家族の団体によって設立された非営利の法人である。

GNCHRは、人権の促進と保護に関する国の諮問機関として、障害を理由とする差別からの保護を体系的に扱ってきた。その任務の枠内で、GNCHRは国に対してこれまで一連の関連する声明と勧告を発表し、障害者の権利に関するギリシャの国際的義務に国内法を整合させるために、書面による報告を提出した。現在の新型コロナ大流行に対処するための緊急措置に関して、GNCHRは、障害者の権利と平等な扱いを実際に完全に実現するために、国の責任を強化するよう要請した。この目的のために、各国の国内人権機関の間の協力は、新型コロナ大流行の課題に対する統一された対応（策）を構築し、非常に高度で効果的な人権保護システムを保護することができる。

まず、GNCHRは、障害者の労働と雇用の権利に関する第27条の一般的意見の内容に強く同意することを表明する。障害者が他の人と平等に働く権利を実現するための的を絞った措置に関して、GNCHRは以下の課題に焦点を当てたいと思う。

- 締約国にとって、障害者のシェルタード・ワークショップ（保護作業所）から開かれた労働市場への移行に関して、より良い結果を達成することが特に重要である。支援付き雇用のための首尾一貫した法的制度の保証によって、移行を促進できる。

- 障害者を社会的、経済的、職業的に統合する障害者支援のための保護的雇用（protective employment）と社会起業（social entrepreneurship）は、締約国にとって優先事項であるべきである。障害者の働く権利を保障する新しい形態の社会的協同事業（new forms of social cooperative enterprise）の導入は、この点で、極めて重要である。

- （主として、すべての労働者の賃金と労働条件の一般的最低基準の設定を通して）一般（大衆の）利益と労働者の利益を保証する重要な制度的手段として、立法行為を通じて団体交渉と労働協約の国内制度を確立することもまた重要である。普遍的に拘束力のある労働の最低基準の設定は、この点で、特に障害のある人に大きな影響を与えうる。

- 締約国は、民間および公的部門、ならびに代替雇用制度において、障害のある従業員およびワーカー（訳注：雇用関係のない者も含む。）のための合理的配慮を改善するための措置を強化するよう義務づけられるべきである。民間部門における割当雇用は、障害者の雇用を増加させるために必要である。

- さらに、締約国は、労働力雇用機関（labor force employment agencies）において、障害者運動の効果的な代表参加を確保すべきである。

- 障害者の雇用を支援するためのデジタル・サービスとともに、アクセシブルなウェブサイトの運営に注意を払うべきである。

- 最後に、「労働の世界における暴力及び嫌がらせに関するILO第190号条約」に沿った、労働における暴力及び嫌がらせを防止し、これを撲滅するための枠組みの適切な制度的及び実際的な実施に特別な重点を置くべきである。この点で、また、家庭生活と職業生活の調和を目的として、障害のある女性に関わる支援付き雇用と関連プログラムの柔軟で機能的なシステムが開発され、実施されなければならない。

（翻訳：佐藤久夫、松井亮輔）