CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.５０

**障害者権利条約第27条に関する一般的意見の草案に関する提出資料**

UNIA（ベルギー連邦機会均等センター）

（JD仮訳）

Submission relating to the draft General Comment on article 27

of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities), Belgium

Uniaは、差別と闘い、機会均等を推進する独立した公的機関である。私たちは連邦間権限を持っている。つまり、ベルギーでは、連邦国家レベルだけでなく、地域や共同体のレベルでも活動している。

平等のための機関であるUniaは、欧州指令2000/43および2000/78を実施する差別禁止法の保護事由（その1つが障害）に基づく差別の被害者を支援する責任を担っている。

また、障害者権利条約（CRPD）33条2に基づく独立した仕組みとして、ベルギーにおけるCRPDの実施を促進、保護、監視する責任も負っている。

Uniaは、CRPD第27条に関する一般的意見案について意見を述べる機会を得たことを心から歓迎する。

目次

パラ22及び50　-　合理的配慮の否定

パラ97. G　- シェルタードワークショップの労働者に対する国の義務

本提出資料に関する連絡先

**パラ22及び50　-　合理的配慮の否定**

パラ22：「････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る」。

パラ50：「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る協力的かつ相互的なプロセスである････」。

委員会は、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」適用されることを強調している。

関連する脚注（17と43）は、委員会の一般的意見第6号「平等と無差別」（第5条）のパラ24 b)に言及しており、それは:

「････合理的配慮を図る義務は、障害者が配慮を図るよう要求した場合、または義務を負うとされる者がその人に障害があることを実際に認識したと証明される場合に限定されないことに注意することが重要である。義務を負う可能性のある者が、権利行使への障壁に対処するために配慮する必要があるかもしれない障害をその人がもっていることを認識したはずの状況にも適用されるべきである」。

ベルギーの判例法では、合理的配慮の要請は明示的になされる必要はなく、暗黙的であってもよいとされている。雇用主が合理的に障害を知ることができる場合、（例えば、診断書などの書類を通じての[[1]](#footnote-1)）職場環境を改善するためのあらゆる要請は、合理的配慮の要請とみなされる[[2]](#footnote-2)。

教育分野では、ベルギー国家評議会（最高行政裁判所）は、障害が知られている生徒からの要請がない場合でも、学校は合理的配慮を提供する義務があるとみなしている[[3]](#footnote-3)。

Uniaは、合理的配慮の提供義務が適用されうる状況について、第27条に関する一般的意見で明確化することを希望する。**Uniaは、合理的配慮を提供する義務は、「義務を負う可能性のある者が、権利行使の障壁に対処するための配慮を必要とするかもしれない障害をその人が持っていることを当然認識してしかるべき状況においても適用されるべきである」ことを、一般的意見の本文で明確に注意するよう委員会に勧告する。**

**パラ97. G　-　シェルタードワークショップでの労働者に対する国の義務**

パラ97.g：「シェルタードワークショップから労働市場への参加への迅速な移行を保証する資源、時間枠、監視機構を備えた具体的な行動計画を採用することにより、シェルタードワークショップを迅速に段階的に廃止する。シェルタードワークショップにとどまっている障害者について、締約国は以下を行うべきである。I.････、II. ････、III. ････。」

**Uniaは委員会に対し、シェルタードワークショップに割り当てられた資源は、主流部門での雇用を支援するために徐々に移されるべきであると明確にするよう提案する。**ベルギーでは、政策立案者がインクルーシブな解決策を選ぶ代わりに、障害者の保護された雇用に多額の資金を投じることをいまだに好んでいる、とUniaは見ている。シェルタードワークショップでの雇用は奨励、促進、強化されているが、主流環境での雇用のための政策は事実上存在しない。

**Uniaは、委員会に対し、締約国に対する以下の2つの義務を追加するよう勧告する。**

- シェルタードワークショップにおいて、障害のある労働者への合理的配慮の提供を確保すること。

- これらの事業体における女性の脆弱な状況に注意を払うこと（例：ハラスメントからの保護）。

本提出資料に関する問い合わせ先：Unia - 連邦機会均等センター

Carole Van Basselaere - 障害部門/国連条約担当

 +32 2 212 30 23 - carole.vanbasselaere@unia.be

（翻訳：佐藤久夫、松井亮輔）

1. Cour du travail de Bruxelles (Brussels Labour Court of Appeal), 23 October 2017, <https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2017_10_23_C._Trav._Bruxelles.pdf>,

 « L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle- même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière n'est requise pour l'énoncé de cette demande. (…).Ces deux avis médicaux, remis à l'employeur, constituent une demande d'aménagement (…) Par la communication de ces documents médicaux, monsieur (…) a demandé, implicitement mais certainement, l'aménagement de son travail ». [↑](#footnote-ref-1)
2. Tribunal du travail de Liège (Labourt Court of Liège), 24 September 2019, <https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/Tribunal_de_travail_Namur__24_septembre_2019.pdf>,

 « Il n'est pas requis du travailleur en situation de handicap que la demande d'aménagement raisonnable soit formulée explicitement. Elle peut parfaitement être implicite et découler de documents transmis par le travailleur à son employeur. La charge de la preuve d'une demande d'aménagement raisonnable peut être remplie, à titre d'exemple, par la transmission de l'avis médical du médecin traitant ou du médecin du travail, ou d'un certificat médical d'un médecin spécialiste excluant, par exemple, des travaux lourds.(…) En l'espèce, des demandes d'aménagements raisonnables ont clairement été formulées (…), sous la forme d'un aménagement du poste de travail et du rythme de travail ». [↑](#footnote-ref-2)
3. Conseil d’Etat (Council of State), n°242.794, 25 October 2018, <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/conseil-detat-25-octobre-2018>. [↑](#footnote-ref-3)