CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.６

**第27条に関する一般的意見案への**

**ヨーロッパ障害フォーラムからのインプット**

　（JD仮訳）

**Input to the Draft General Comment on Article 27**

**by the European Disability Forum**

**ヨーロッパ障害フォーラム**

ヨーロッパ障害フォーラム（EDF）は、1億人のヨーロッパの障害のある人の利益を代表する独立したNGOである。EDFは、ヨーロッパ全域の障害者団体を代表するユニークなプラットフォームである。EDFは、障害のある人とその家族によって運営されている。我々は、ヨーロッパにおける障害のある人の強力で統一された声である。

**修正提案のポイント**

我々は、一般的意見案の次のパラグラフについて修正を提案している。5、6、14、18、22、24、30、31、32、37、38、42、44、46、50、62、79、97aおよび97b。

さらに、どこでも検討されていないトピックをカバーする新しいパラグラフを提案し、本文のどこに統合するかを提案したい。それは次のとおり。23新、50新、72 b新、91新。

**我々の修正案**

(パラグラフ5)　経済と労働市場の状況の進化は、労働の権利を確保する上での新たな課題と機会を生み出している。人工知能やデジタルワークへの移行を含む新技術は、新しい障壁や差別の形態を生み出すだけでなく、差別禁止とアクセシビリティが適切に考慮されれば、労働の新しい形態や労働への新しい道筋を提供する可能性がある。グリーン経済への移行や危機への対応などの経済的変革は、人々を取り残す脅威と同時に、インクルージョンのための機会を生み出す[[1]](#footnote-1)。

(パラグラフ6)　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ハラスメントからの保護の権利（27条1（b））、および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した、労働の権利の集団的側面（27条1（c））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[[2]](#footnote-2)。本一般的意見は、一方では働く権利を達成するために第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）、自立生活（第19条）、インクルーシブ教育（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つつ、第27条の義務について包括的に概観している。

(パラグラフ14) 多少の進展はあったが、開かれた労働市場へのアクセスとそこからの分離は、障害のある人にとって依然として最大の課題である。合理的配慮の拒否、アクセスしにくい職場、ハラスメントは、開かれた労働市場や職場環境での雇用にさらなる障壁をもたらす。開かれた労働市場における機会均等がないなかで、多くの障害のある人は、障害者向けの閉鎖的な職場で働くことを余儀なくされる職業の自由な選択の概念は、雇用政策に関するILO第122号条約（1964年）にも含まれている。それは、「完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択」をはっきり示し、完全雇用状態を作り出す締約国の義務と強制労働を確実になくす義務とを結びつけている。

（パラグラフ18)　障害のある人のシェルタード・ワークショップは、開かれたインクルーシブな労働市場での雇用においてのみ立証される労働の権利を漸進的に実現するための措置と見なしてはならない。シェルタード・ワークショップと、コーポラティブ（協同組合）、開かれた労働市場へのキャリアアップを促進しながら適切な労働契約と公正な報酬を提供する社会的企業、または労働法が一般に尊重されている障害のある人によって組織または運営されている労働とを混同しないことが重要である。さらに、保護された雇用から開かれた労働市場での機会への移行を支援する際、保護施設の元従業員自身が自由な労働市場への移行を支援され、その結果、失業状態にならないようにすることが重要である。これには、保護された雇用センターを訓練施設として再利用し、障害のある人を公開労働市場へ準備させることも含めることができる。

(パラグラフ22) ***合理的配慮の拒否***は、必要かつ適切な修正と調整　-　釣り合いの取れないまたは過度の負担を課さない　-　が拒否され、しかもその配慮が人権または基本的自由の平等な享受または行使を確保するために必要である場合、差別に該当する[[3]](#footnote-3)。例えば、視覚障害のある公共セクターの職員が、~~スクリーンの文字を拡大するコンピュータープログラム~~特別に改造されたキーボードなど、割り当てられた業務を遂行するための適切な機器を提供されないことや、運動障害を持つ人がコンピュータを操作するための視線追跡技術を提供されないことは、合理的配慮の拒否の一例である[[4]](#footnote-4)。合理的配慮の例としては、既存の施設や情報を障害のある人が利用しやすくする、設備を改造する、活動を再編成する、仕事のスケジュールを変更する、支援担当者にアクセスできるようにする、などがある 。合理的配慮については、本人との交渉が必要である。合理的配慮を提供する義務は、配慮要請を受けた時点から適用される[[5]](#footnote-5)。合理的配慮の提供は就職採用プロセスにも適用されるべきであり、またアクセシビリティ基準の義務的適用に代わるものと見なすべきではない。

(パラグラフ23新) 　***アクセシビリティの欠如は差別の一形態である。***民間および公共の雇用主は、CRPD 第 9 条に従い、障害のある労働者がいなくても、アクセシビリティが社内で考慮されていることを保証しなければならない。例えば、企業が新しい建物や新しい情報通信技術を調達する場合、それらが最先端のアクセシビリティ基準に適合しているかどうかを確認し、間接的に障害のある人を差別しないようにしなければならない。

(パラグラフ24） 障害のある人は、しばしば交差的および多重的な差別の影響を偏って多く受けている。障害のある人の多様性は、働く権利を実現するために多様な障壁に直面することを意味し、職業生活を通して労働の様々な経路をたどることを意味する。多重的差別（multiple discrimination）とは、ある人が2つ以上の理由で差別を受け、その結果、差別が複合化または悪化する状況を指す[[6]](#footnote-6)。交差的差別（intersectional discrimination）とは、複数の理由が切り離せない形で同時に相互作用する場合に生じる[[7]](#footnote-7)。交差的差別とは、個人が均質なグループの一員として差別を経験するのではなく、アイデンティティ、地位、生活状況などの多次元の層を持つ個人として差別を経験することを認めるものである。障害以外の理由には、年齢、人種、少数民族、先住民、出身国または社会的出身、難民、移民または亡命希望者としての地位、政治的またはその他の意見、宗教、性別、性的指向および性自認が含まれる。

(パラグラフ30) 　 障害のある人にとって公正かつ好ましい労働条件には、退職手当、病気休暇、長期勤続休暇、病気の子どもの世話のための休暇を含む育児休暇、教育休暇、有給職業訓練、昇進、休息、余暇、有給定期休暇など他の労働者がもつ給付と保護が含まれる[[8]](#footnote-8)。

(パラグラフ31）　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、障害のある男性や障害のない女性よりも低い報酬を受けていることが多い障害のある女性が直面している男女間の賃金格差に特に注意を払うべきである。また、就労移行過程のための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。

(パラグラフ32)　障害のある労働者の安全で健康的な労働環境への権利には、障害のある人の労働環境における職業的健康/衛生に関する首尾一貫した国家政策の策定が含まれる。この政策の目的は、業務に起因し、業務に関連し、または業務中に発生する事故および傷害を防止することである。これは、職場でのストレスや燃え尽き症候群に関連する精神衛生上の問題をカバーするものでなければならない。この政策には、短期・長期あるいは0時間契約またはパートタイムで働く人、リモートで働く人、見習い、自営業者、移民労働者、インフォーマル部門の労働者など、すべての障害のある労働者の保護が含まれていなければならない。障害のある労働者を代表する組織は、国家政策の策定、実施、定期的な見直しに参加すべきである。

(パラグラフ37) 　団体交渉の取り決めは、障害を理由とする差別をしてはならない。労働条件を規定する場合、協約の対象となる合理的配慮の提供を予期し、またはそれに適合したものでなければならない。障害のある労働者の要求を特に扱う規定は、協定を結ぶ際の交渉材料として決して使われてはならず、また、障害のある人の要求をその範囲から除外する場合には、いかなる協定も完全なものとはみなされない。

(パラグラフ38) 　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ことが必要である[[9]](#footnote-9)。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[[10]](#footnote-10)。これらは、職に就いたり、雇用されている間を通じて、または職場異動のために適切であるかもしれない。締約国には、他の人と平等に能力および業績を認証することを可能にし積極的に促進する措置、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。

(パラグラフ42) 　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スしやすい情報が必要である[[11]](#footnote-11)。事業サービス、市場、インフラと技術、職業的な安全や衛生への差別のないアクセスは、特に障害のある女性にとって、金融サービス、事業助成金や融資などの資金源、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[[12]](#footnote-12)。

(パラグラフ44) 　委員会は、締約国に対し、公共セクターにおける障害のある人の雇用を増やす努力として、積極的差別是正措置、および障害のある人の雇用および職業プログラムを促進する目的の資金を作り出し、実施するよう勧告している[[13]](#footnote-13)。さらに、その措置には、公共セクターが公的な調達を通じて質の高い社会的協同企業を支援することを奨励するとともに、割当雇用やターゲット雇用も含まれる。採用されたすべての措置は、公的機関がそれをどのように遵守しているかを報告する年次報告義務を伴うべきである。この報告には、必要であれば、公共セクターでの雇用から最も排除されている障害のある人に関して、特定の目標または割当を設定するために、障害の種類ごとに分類されたデータを含めるべきである。

(パラグラフ46) 　委員会は、締約国に対して、公共セクター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、それは民間セクターにも同様に適用できる。また、民間セクター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。民間セクターにおける割当の導入は、雇用主にこれらの義務の尊重を強制する措置を伴うべきである。割当の不履行に対して罰金が課される場合、このお金がどこに行くのか、また、開かれた労働市場における障害のある人のインクルージョンのためのさらなる投資にどのように使われるのかについて透明性を確保する必要がある。また、割当を尊重する代わりに、常に罰金を支払っている企業に対する是正措置も必要である。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、抵抗のある障害者もいる。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、労働環境の修正、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が考えられる。

(パラグラフ50) 　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[[14]](#footnote-14)。その提供は、「不釣り合いまたは過重な負担」の概念によって制限される。この概念は、「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を求める**[[15]](#footnote-15)**。さらに労働検査官は、雇用主が障害のある従業員に合理的配慮を提供しているか否かを、自発的にまたは職権で確認する必要がある。

(パラグラフ50 新) 　締約国は、合理的配慮のための措置を実施する雇用主を支援すべきである。必要な場合には、雇用主が必要な投資を行うことができるよう、締約国は財政的支援を行うべきであり、また、すべての従業員の要求を満たすために何から始めればよいかを雇用主が理解できるよう、ガイダンスを提供するべきである。

(パラグラフ62) 　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労働の価値に関するいかなる評価も、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[[16]](#footnote-16)。さらに、締約国は、障害を「働けないこと」と関連付ける法律、政策、プログラムの障壁を取り除くための措置を直ちに講じるべきである。特に、障害の状態を評価または分類する措置は、障害のある人の働く権利の制限に基づくもの、あるいはそれにつながるものであってはならない。また、仕事を始めるという人の決断が障害評価に反するとみなされたり、その時点から障害手当やサービスを受ける権利に疑問が持たれることがあってはならない。

(パラグラフ72,b 新)　 公共および民間セクターにおける間接差別としてのアクセシビリティの否定。

(パラグラフ72,d,i)　障害のある人が最低賃金を下回ることなく、就労開始時に、または配偶者や世帯員の収入を理由に障害手当の給付を失わないようにすること。

(パラグラフ79）　平等及び無差別に関する第5条は、締約国に対し、労働、雇用及び雇用サイクルのすべての事項に関して平等及び無差別が確保されるよう求めている。合理的配慮の拒否は、障害に基づく差別の一形態であり、締約国は、労働および雇用のすべての段階において合理的配慮の提供を支援する責任をもつ。また、国は、例えばロマ人や先住民を含む少数民族、宗教的少数派、高齢の障害のある人、障害のあるゲイ、レズビアン、インターセックス、トランスの人が直面する、交差的な形態の差別と闘わなければならない。

(パラグラフ91 新)　健康についての第25条。締約国は、雇用が障害を悪化させない安全かつ健康的な労働環境において行われることを確保しなければならない。また、労働条件が職業生活の過程で障害の原因とならないことを確保しなければならない。締約国は、公的および私的な企業に対し、サイバー領域を含め、ハラスメントおよび暴力、特にジェンダーに基づく暴力に配慮し、これを防止するよう奨励しなければならない。

(パラグラフ97 a)　態度、スティグマ、差別の交差的な背景のもとでの、労働の世界における能力主義の位置づけと、労働の社会的意味についての理解を深めることによって、労働の権利を享受しようとする際に直面する偏見、スティグマ、社会的障壁と闘うこと。

(パラグラフ97 b)　障害のある人、特に障害のある女性が労働の権利にアクセスする際の障壁に関する研究を実施し、障害のある人がこの権利を実現する際に直面する具体的な課題を特定するとともに、障害のある人の労働の権利を保護・促進する取り組みの革新的な実践と解決策を研究し、強調すること。

The European Disability Forum Finnish Disability Forum
Mundo Madou PB 30
Avenue des Arts 7-8 00030 IIRIS, FINLAND
1210 Brussels, Belgium. info@vammaisfoorumi.fi

（翻訳：佐藤久夫、伊東香純）

1. International Labour Organization, “Making the future of Work Inclusive of Persons with Disabilities” (2019) [↑](#footnote-ref-1)
2. 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-2)
3. CRPD General Comment No. 6 (2018), para 18(c) [↑](#footnote-ref-3)
4. CRPD General Comment No. 6 (2018), para 23. [↑](#footnote-ref-4)
5. CRPD General Comment No. 6 (2018), para 24(b). [↑](#footnote-ref-5)
6. CRPD general comment No. 3 (2016), para. 4(c) drawing on Committee on the Elimination of Discrimination against Women, general recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, para. 12. [↑](#footnote-ref-6)
7. CRPD General Comment No. 3 (2016) para 4(c) drawing on drawing on Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, para 12 and General Recommendation No. 28 (2010) on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, para 18. [↑](#footnote-ref-7)
8. CRPD General Comment No. 3 (2016) para 4(c) drawing on drawing on Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, para 12 and General Recommendation No. 28 (2010) on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, para 18. [↑](#footnote-ref-8)
9. CESCR, art. 6 *The right to work* and ILO *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention* 1983 (No. 159). [↑](#footnote-ref-9)
10. 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-10)
11. ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*. [↑](#footnote-ref-11)
12. ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*. [↑](#footnote-ref-12)
13. CRPD Committee, *Concluding observations on the initial report of Canada* (2017) UN Doc CRPD/C/CAN/CO/1, para 48(c), *Concluding observations on the initial report of Jordan* (2017) UN Doc CRPD/C/JOR/CO/1, para 50(c), *Concluding Observations on Uruguay* (2016) UN Doc CRPD/1/URY/CO/1 paras 57–58, *Concluding Observations on Guatemala* (2016) UN Doc CRPD/C/GTM/CO/1, para 63. [↑](#footnote-ref-13)
14. CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 24(b). [↑](#footnote-ref-14)
15. CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 26(d). [↑](#footnote-ref-15)
16. CESCR General Comment No. 23 (2018), para 47(a). [↑](#footnote-ref-16)