|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 国連 | CRPD/C/GC/8 | |
| _unlogo | **障害者権利条約** | | 一般向け  2022年10月7日  **確定版**  原本：英語 |

**障害者権利委員会**

障害者の労働及び雇用の権利に関する一般的意見第8号（2022年）\*

I. はじめに

1. 本一般的意見の目的は、障害者権利条約第27条に明記された労働及び雇用の権利に関する締約国の義務を明確にすることである。同条約は、障害者の労働及び雇用の権利に関する原則と基準を定め、締約国が持続可能な開発目標（SDGs）、特にターゲット8.5の下、2030年までに障害者を含むすべての男女のための完全かつ生産的な雇用とディーセントワーク（訳注：働き甲斐のある人間らしい仕事）、ならびに同一労働同一賃金を達成するための基礎を提供するものである。

2. 労働の権利は、他の人権を実現するために不可欠な基本的権利であり、人間の尊厳と不可分かつ固有の部分を形成する。また、労働の権利は、個人及びその家族の生存に寄与し、労働が自由に選択又は承諾される限り、社会における個人の発達と承認に寄与する[[1]](#footnote-1)。労働の権利は、いくつかの国際的及び地域的な法的文書で認められている。経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約は、第6条で一般的な意味での労働の権利を宣言し、第7条で公正かつ良好な労働条件、特に安全な労働条件を享受するすべての者の権利を認めることにより、労働の権利の個人的側面を明確に発展させている。労働の権利の集団的側面は第8条で扱われ、労働組合を結成し、自ら選択した労働組合に加入するすべての人の権利と、労働組合が自由に活動する権利を明記している。障害者権利委員会は、この一般的意見を作成するために、同委員会自身の法理に依拠するとともに経済的、社会的及び文化的権利委員会並びに他の人権条約機関の法理を参考にした。

3. 有意義な労働及び雇用は、人の経済的安定、身体的・精神的健康、個人的幸福、アイデンティティーの感覚に不可欠である。しかし、障害者権利委員会は、健常者優先主義（ableism、エイブリズム）と呼ばれる価値観が、多くの障害者が有意義な労働及び雇用を得る機会に悪影響を及ぼしていることを認識している。健常者優先主義とその影響は、「価値ある人生を送るためには、身体と心の特定の典型的な特性が不可欠であると考える価値観」と表現されている。外見、機能、行動に関する厳格な基準に基づき、健常者優先主義の考え方は、障害体験を、苦しみや不利益につながる不幸とみなし、必ず人間の命を軽んじる[[2]](#footnote-2)。障害者に対する社会的偏見、不平等、差別につながる慈善的な医学モデルの基盤である健常者優先主義は、例えば「シェルタードワークショップ（sheltered workshops）」のような分離された就労などの法律、政策、実践を支えるもので、非公式な経済への不本意な参加をもたらす可能性がある。

4. 障害者は、開かれた労働市場において、他の者と平等に労働及び雇用の権利を獲得し、行使するための障壁に直面している。障害者は、高い失業率、低賃金、不安定な雇用、低水準の雇用条件、職場環境のアクセシビリティの欠如に直面し、また正式に雇用されても管理職に任命される可能性が他の者より低い。こうした障壁は、障害のある女性にとってより深刻なものになっている。障害者は、他の者に比べて低賃金である可能性が高く、非正規部門での雇用、自営業、パートタイム雇用に従事するなど、脆弱な雇用にある可能性が高い[[3]](#footnote-3)。データ及びその他の証拠によると、これらの違いは、年齢、ジェンダー、性、民族、居住地などの理由で、特に障害者に影響を及ぼしている。

5. 経済と労働市場の状況の進化は、働く権利を確保するための新たな課題と機会を生み出す。人工知能やデジタルワークへの移行を含む新技術は、新たな障壁や差別の形態を生み出すだけでなく、労働への新たな道筋や新たな雇用形態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（包摂）のための機会も生み出す[[4]](#footnote-4)。

6. 障害者権利条約第27条は、労働の権利の中に、相互に依存し、かつ相互に関連するいくつかの権利を組み込んでいる。例えば、第27条第1項（b）には、他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件および安全かつ健康的な作業条件、第27条第1項（c）には、他の者との平等を基礎とした労働及び労働組合についての権利が含まれる[[5]](#footnote-5)。本一般的意見の目的は、第27条の下での締約国の義務について、同条に列挙された労働の権利に関する措置の相互依存性、および労働及び雇用の権利と同条約の他の条項との相互関係を考慮して、包括的に概観することである。

II. 障害の人権モデル

7. 障害者権利委員会は、締約国の法律と政策が、障害者権利条約とそれらのモデルの非整合性にもかかわらず、慈善または医学モデルを通じて障害に対する健常者優先主義的アプローチをいまだに反映していることに一貫して懸念を表明してきた[[6]](#footnote-6)。これらモデルでは、障害者は権利の主体および権利保持者として認められるどころか、彼らの機能障害（impairments）に「還元」されている[[7]](#footnote-7)。差別的または特異な扱いと障害者の排除が規範とみなされ、障害への医学主導の無能力アプローチによって正当化される。このような健常者優先主義的アプローチは、締約国が永続的な障壁、特に障害者が他の者と平等に働くことができることを妨げる障害の固定観念やスティグマを排除することを妨げるものである。

8. 障害者権利条約を通じて障害者の権利を実現するために、締約国は、障害の人権モデルを適用する必要がある。障害者権利委員会は、平等及び無差別に関する一般的意見第6号（2018年）において、障害の人権モデルを示しており、障害は社会的構成要素であり、機能障害は人間の多様性と尊厳の価値ある側面であり、機能障害は人権の否定または制限の正当な根拠とされてはならないことが認識されている。障害は、アイデンティティを構成する多くの多次元的な層の一つであり、法律や政策は障害者の多様性を考慮に入れなければならない。また、人権は相互依存、相互関連、不可分であると認識されている。

III. 規範的内容

9. 労働の権利は基本的人権であり、人間の尊厳の本質的構成要素である。世界人権宣言においては、第23条で労働の権利が認められている。経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約の他、市民的及び政治的権利に関する国際規約第8条第1項、第2項及び第3項（a）、人種差別撤廃条約第5条（e）（i）及び（ii）において、労働の権利が規定されている。女性差別撤廃条約第11条、児童の権利に関する条約第32条、移住労働者の権利条約第25条、第26条、第40条、第52条及び第54条にも包含される。同様に、国連総会は、1969年12月11日の決議2542（XXIV）において、社会の進歩及び開発に関する宣言（第6条）において、労働の権利を宣言した。

10. 1961年の欧州社会憲章（第2部、第1条～第10条）、1996年の欧州社会憲章（改訂版）（第2部、第1条～第10条）、アフリカ人権憲章（第15条）、経済的、社会的及び文化的分野における米州人権条約の追加議定書（第6条～第8条）などの地域文書が労働の権利を規定し、労働の権利の尊重が締約国に完全雇用の実現を目指す措置をとる義務を課すという原則を確認している。

11. 国際労働機関（ILO）は、労働における権利に関連する基本条約を定めている[[8]](#footnote-8)。対象となるのは、労働における基本的原則及び権利とされており、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働又は義務労働の撤廃、児童労働の効果的な廃止、並びに雇用及び職業に関する差別の撤廃が含まれる。

A. 他の者との平等を基礎とした労働の権利（障害者に対して開かれ、障害者を包摂し、及び障害者にとって利用しやすい職場において生計を立てる機会を有する権利を含む）第27条第1項

12. 障害者権利条約第27条第1項に基づき、締約国は、障害者に対して開かれ、障害者を包摂し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含め、他の者との平等を基礎とした障害者の労働の権利を認めている。このコンセプトは、経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会の法理を反映しており、障害者による労働及び雇用に関連した平等の原則を概説する障害者に開かれた唯一で真の機会が分離された施設での労働である場合、生計を立てる機会を有するすべての人の権利が自由な選択または承諾する労働によって実現されてはいないとみなすことに留意し[[9]](#footnote-9)、障害者はシェルタードワークショップに分離されるべきではないと考えている[[10]](#footnote-10)。第27条第1項は、障害者のこれらの権利を明示した上で、分離された雇用環境はこれと矛盾することを明確に示している。

13. ある程度の進展があったにも関わらず、開かれた労働市場へのアクセスの欠如と分離は、障害者にとって引き続き最大の課題である。合理的配慮の拒否、アクセスしにくい職場、ハラスメントなどの差別は、開かれた労働市場や職場環境での雇用にさらなる支障をもたらし、障害を理由に閉鎖的な職場での雇用を誤って選択することにつながる。国際労働機関（ILO）の雇用政策条約（1964年、第122号）は、「完全かつ生産的で自由選択による雇用」に言及し、締約国が完全雇用の条件を整える義務を、強制労働をなくすことを確保する義務と結びつけている。

14. 障害者権利委員会は、シェルタードワークショップのような分離された雇用は、少なくとも以下の要素のいくつかによって特徴付けられる様々な慣行と経験を含んでいると受け止めている。

　(a) 障害者は、開かれ、包摂的で、利用しやすい雇用から分離されている。

　(b) その雇用は、障害者ができるとみなされる特定の活動を中心に構成されて

いる。

　(c) 障害に対する医学的及びリハビリテーション的アプローチに焦点を当て、

　　　強調している。

　(d) 開かれた労働市場への移行が効果的に促進されていない。

　(e) 障害者は、同一価値の労働について同一報酬を受け取っていない。

　(f) 障害者は、他の者との平等を基礎として報酬を得ていない。

　(g) 障害者は通常、正規の雇用契約を結んでいないため、社会保障制度の適用  
　　　を受けていない。

15. シェルタードワークショップなど障害者を分離した雇用は、開かれ、包摂された労働市場において、障害者が自由に選択し、又は承諾して行われる雇用によってのみ達成される労働する権利の漸進的実現の措置として考慮されるべきではない。共同所有され民主的に管理されているものを含め、障害者によって運営され主導されている雇用事業は、他の者と平等に公正かつ良好な労働条件を提供する場合、分離された雇用と見なしてはならない。

B. 障害に基づく差別の禁止（第27条第1項（a））

16. 無差別と平等は第27条の中核的義務であり、企業部門などの第三者の行動にまで及び[[11]](#footnote-11)、募集、採用、雇用の継続、研修プログラム、キャリアアップ、さらに仕事の検索や応募、退社を含む雇用サイクル全体を通じて適用される。障害者権利委員会は、障害者権利条約の観点から事実上の平等を達成するために、締約国は労働及び雇用に関連して障害を理由とする差別がないことを保証しなければならないことをその法理論において指摘している[[12]](#footnote-12)。国際的な人権慣行では、差別の主な形態として、個別または同時に起こりうる、直接差別、間接差別、合理的配慮の否定、ハラスメント及び関連差別を挙げている。

17. 直接差別は、障害者がその機能障害（impairment）に関連する何らかの理由で不利に扱われる場合に起こりうる。例として、公共部門の雇用者が、障害者が仕事をすることができないという前提で、障害者の採用を考慮しないことである[[13]](#footnote-13)。

18. 間接差別とは、一見中立に見えるものの障害者にマイナスの影響を与える法律、政策、慣行の適用を指す。障害者の状況を考慮していないために、障害者を排除する結果、障害者が機会そのものを得ることができない場合に発生する。例えば、面接のために公共の建物に入る方法が階段しかない場合、車いすを使用する候補者は建物に入ることができないため、不平等な立場に置かれることになる[[14]](#footnote-14)。間接差別の禁止には、ユニバーサルデザインを通じて、すべての状況にアクセシビリティを確保する継続的な義務が含意されている。

19. 合理的配慮の否定は、必要かつ適当な変更、調整及び支援（均衡を失した又は過度の負担を課さないもの）が実施されない場合に生じる。合理的配慮とは、人権及び基本的自由を享受し、又は行使することを確保するために必要な変更、調整、支援のことである[[15]](#footnote-15)。例えば、視覚に障害のある公共部門の職員が、コンピュータ画面上の文字を拡大するコンピュータ・プログラムなど、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場合、合理的配慮を否定されたことになる。その他の合理的配慮の例としては、障害者が利用しやすい情報の作成、機器の変更、在宅勤務の実現、会議での通訳提供の確保、活動の再編成、仕事のスケジュール変更、支援者の提供などがある[[16]](#footnote-16)。合理的配慮の概念に含まれるためには、その変更について本人との交渉が必要となる。合理的配慮を提供する義務は、そのような配慮の要請を受けた時点、またはその必要性が明らかになった時点から適用される[[17]](#footnote-17)。障害者権利委員会は、合理的配慮を提供する義務について、間接差別の禁止から生じるアクセシビリティを確保する義務（第4条及び第9条に規定されている）とは異なるものであることを強調している。どちらもアクセシビリティを保証することを目的としているが、ユニバーサルデザインまたは支援技術を通じてアクセシビリティを確保する義務は、特定の障害者のニーズに関係なく、例えば他の者と平等に建物にアクセスできるようするなど、システムおよびプロセスにアクセシビリティを組み込むことを含む[[18]](#footnote-18)。一方で、合理的配慮を提供する義務は、障害者がその権利を行使しようとする瞬間、またはアクセスできない状況または環境においてアクセスを要求する瞬間から適用される[[19]](#footnote-19)。

20. ハラスメントとは、障害やその他の禁止された理由に関連する望まない行為が、人の尊厳を侵害し、威圧的、敵対的、下劣、屈辱的、または攻撃的な環境を作り出す目的または効果を持って行われる場合、差別の一形態となる[[20]](#footnote-20)。2019年のILOの暴力及びハラスメント条約（第190号）によれば、労働の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発か反復かを問わず、身体的、心理的、性的、経済的危害を目的とするか、それらが結果として生じるか、あるいは生じる恐れがある、許容できない一連の行動と実践、またはその脅威を指し、性別に基づく暴力とハラスメントも含まれる。

21. 障害者の家族や関係者が、その関係を理由に職場で差別を受け、それが障害者の生活に直接または間接的に影響を与える場合、関連差別が起こりうる[[21]](#footnote-21)。

22. 障害者は、複合的差別や交差的差別の影響を不当に受けていることが多い。障害者の多様性は、働く権利を実現するための多様な障壁に直面し、労働生活全体を通じて雇用への異なる経路をたどることを意味する。複合的差別は、ある人が2つ以上の理由で差別を経験し、差別が複合化または悪化する場合に起こり、交差的差別は、複数の理由が切り離せないように同時に相互に影響し合う場合に起こる[[22]](#footnote-22)。複合的差別と交差的差別の概念は、個人が均質な集団の一員として差別を経験するのではなく、むしろ、アイデンティティ、地位、生活環境の多次元的な層を持つ個人であるという事実を反映するものである。交差するアイデンティティの層には、年齢、人種、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。

23. これらの概念は、複合的かつ交差的な形態の差別によって引き起こされる個人の不利な状況が拡大したという現実の生活実態と経験を反映したものである[[23]](#footnote-23)。障害者権利委員会は、複合的差別及び交差的差別のさまざまな状況を取り上げてきた。例えば、 障害のある女性と性別不適合（gender-nonconforming）障害者は、働く機会を制限し、同一賃金に対する権利に影響を与え、職場における暴力とハラスメントのリスクを増大させる差別の複合的影響を含め、態度、状況、労働そのものにおけるジェンダーと障害に関連する障壁の交差に直面している。同様に、障害と年齢に関連する差別は、障害のある若者と障害のある高齢者が労働の権利を実現するために、実質的に異なる課題に直面することを意味するように相互作用している。

C. 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件を得る権利（第27条第1項（b））

24. 第27条第1項（b）は、他の者との平等を基礎とした、公正かつ良好な労働条件に対する障害者の権利の保護に言及している。

　(a) 均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬

　(b) 安全かつ健康的な作業条件（嫌がらせからの保護を含む）

　(c) 苦情に対する救済

25. 公正かつ良好な労働条件に対する障害者の権利は、自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利の当然の結果である。それは労働組合権（第27条第1項（c））など、条約に明記された他の権利の重要な構成要素であり、その享受は、ディーセントな報酬による相当な生活水準に対する権利（第28条）など、他の条約の権利を享受するための前提条件であり、その結果である[[24]](#footnote-24)。

26. 公正かつ良好な労働条件を得る権利は、機能障害、性別、年齢、文化的・言語的背景、移住の有無、正規・非正規部門での雇用、自営業、農業部門や農村・遠隔地での雇用にかかわらず、あらゆる環境における全ての障害のある労働者の権利である[[25]](#footnote-25)。さらに、公正かつ良好な労働条件に対する権利は、いかなる状況においても、障害を理由に最低賃金を下回る報酬が正当化されないことを要求している。

27. 障害者のための公正かつ良好な労働条件には、退職手当基金、病気休暇、長期勤続休暇、育児休暇、昇進、休憩、余暇、定期的な有給休暇など、他の労働者が享受する給付と保護が含まれる[[26]](#footnote-26)。

28. 障害のある労働者は、他の者と同一または類似の職務に従事する場合、同等の報酬を受ける権利を有する。さらに、仕事が全く異なるが、それでも価値が同じである場合にも、報酬は平等であるべきである。締約国は、分離された雇用からの移行過程にある職場が、同一価値の労働に対して同一報酬を支払うことを免除されないことを保証すべきである。

29. 安全かつ健康的な労働環境に対する権利には、障害のある労働者を含む労働衛生に関する首尾一貫した国家政策に対する要求が含まれる。このような政策の目的は、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や怪我を防ぐことである。この政策は、障害者を含むすべての労働者の保護、および短期または長期の契約、パートタイム労働、見習い、自営業、移民労働者、非正規部門で雇用されている人々も含むべきである。障害当事者団体は、国の政策が差別をもたらさないように、国の政策の策定、実施、見直しに参加すべきである。

30. 障害者権利委員会がその法理論において指摘したように、労働及び雇用に関連するハラスメントからの保護は雇用サイクル全体に及び、具体的かつ包括的な反差別法の制定と施行による効果的な救済が必要である[[27]](#footnote-27)。法律は、民事、行政、刑事手続きにおける差別に関連した適切で効果的な法的救済と制裁を伴うべきである。個々の救済措置は、将来の違反を防止するために、職場における効果的な変化を伴うものでなければならない。

D. 労働と労働組合の権利（第27条第1項（c））

31. 労働組合の権利、結社の自由、ストライキの権利は、公正で良好な労働条件を導入し、維持し、擁護するための極めて重要な手段である。労働組合は、他の者との平等を基礎として、障害者の完全かつ有意義な参加を認め、受け入れ、可能にすべきである。労働組合は、分離された雇用状況の中で今も働く障害者を含め、障害者の働く権利を擁護する上で重要な役割を果たすべきである。締約国は、障害者およびその他の周縁化された集団の労働の権利の実現を支援する人権擁護者およびその他の市民社会のメンバー、特に労働組合の活動を尊重し保護する義務を有する[[28]](#footnote-28)。

32. 障害者雇用の促進には、優先事項の決定、意思決定、戦略の計画、実施、評価において、障害のある労働者の権利を保護し促進する労働組合やその他の代表的な団体が効果的に関与することが必要である。

33. 一般労働法および規則は、障害を理由とする差別を明確に禁止し、労働組合員、雇用者、労働市場機関が障害者の労働及び雇用に関連した平等と非差別の問題を十分に認識することを保証する責任を含むべきである。

34. 団体交渉の取り決めは、機能障害を理由とする差別を禁止すべきである。労働条件を具体的にあげる場合、その取り決めには、従業員が合理的配慮を求めることができる仕組みが含まれていなければならない。

E. 技術及び職業の指導、職業紹介サービス並びに訓練（第27条第1項（d））

35. 技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練に差別なくアクセスできることは、公共および民間を問わず、他の者との平等を基礎とした、障害者の労働及び雇用の権利の実現に必要である[[29]](#footnote-29)。主流のサービスに障害者が参加することは、サービスの非分離を促進し、障害者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[[30]](#footnote-30)。そのようなサービスは、入職時、雇用期間中、または役割間の移行に適切である場合がある。締約国は、能力および達成度を他の者と同等に認定すること、職業訓練を扱う法律に障害者を明示的に含めること、職業訓練を規定する一般政策に障害者を明示的に言及すること、施設、情報および資料の利用しやすさ、障害者の権利に関する研修の提供、及び合理的配慮に対する資金提供などを確保するための措置を講じるべきである。職業および専門的な準備、訓練、その他のサービスは、参加のための財政的支援を含め、アクセス可能で包摂的な方法で提供されるべきである。

F. 雇用機会の増大及びキャリアの促進（第27条第1項（e））

36. 締約国は、雇用形態に関わらず、障害者がキャリアを開発する有意義な機会を持つことを確保すべきである[[31]](#footnote-31)。開発の機会には、再教育や能力向上、研修、生涯学習、若手教育（mentor）プログラムなどがある。

37. すべての障害のある労働者は、他の者との平等を基礎として、公正で、実力に基づいた、透明性のあるプロセスを通じて昇進を考慮される権利を有する。締約国は、障害者、特に障害のある女性が遭遇するキャリアアップに対する直接的および間接的な障壁を分析する必要がある。第27条第1項（d）で言及されている職業訓練は、障害のある労働者がキャリアアップのために行う訓練を含む。訓練コースはアクセス可能でなければならず、障害のある労働者は合理的配慮の提供を求めることができなければならない。

G. 自営業、起業、協同組合の機会促進（第27条第1項（f））

38. 障害者は、自営業、起業、協同組合での就労を含め、自由に労働を選択する権利を有する。締約国は、非公式な経済における障害者を保護および支援し、彼らの公式な経済への移行を促進および加速し、公式な経済における労働が非公式になることを防止するための目標に向けた措置を講じるべきである[[32]](#footnote-32)。

39. 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、その他の形態のビジネスモデルや協同組合などの経済単位について、アクセス可能な情報が必要である[[33]](#footnote-33)。ビジネスサービス、市場、インフラと技術、労働衛生と安全、金融サービス、若手教育とネットワークへの非差別的なアクセスも考慮する必要がある。締約国は、異なるレベルの政府間の調整と、税務当局や社会保障機関などの関連機関・当局間の協力を確保しながら、障害者を包摂する統合的な政策枠組みを策定・実施する必要がある[[34]](#footnote-34)。

H. 公共部門における雇用（第27条第1項（g））

40. 第27条の他のサブパラグラフの規定は、公共部門と民間部門に等しく適用される。しかし、締約国が雇用者である場合、障害者の包摂に対してより厳格なアプローチを取るべきである。締約国は、実力に応じて障害者を雇用し昇進させるための客観的な基準を導入し、障害のある従業員の数を増やすことに尽力すべきである。必要であれば、コミュニティの多様性を反映し、障害者の生活体験を活かすことを目的として、公共部門内の意識を高め、障害者を惹きつけ、採用し、公共部門の障害のある職員を支援するための具体的な措置をとる必要がある。

41. 障害者権利委員会は、公共部門における障害者の雇用を増加させる努力として、職業プログラムを含む公共部門および民間部門における障害者の雇用を促進するために、的を絞った資金の配分などの積極的差別是正措置を開発し実施することを締約国に勧告している[[35]](#footnote-35)。さらに、割当雇用（雇用者の労働力のうち、障害者を特定の割合以上雇用する義務）、ターゲットなども含まれる。すべての措置は、公的機関による法令遵守に関する年次報告義務を伴うべきである。

I. 積極的差別是正措置を含む民間部門における雇用促進（第27条第1項(h)）

42. 委員会は、公共部門における障害者の雇用を増加させるために、締約国に対して、民間部門にも等しく適用できる戦略を勧告している。民間部門における障害者の雇用を増加させるために、割当雇用のような具体的な積極的差別是正措置が必要とされる場合がある。一方で、割当雇用だけでは障害者雇用の促進には不十分である。というのは、能力ではなく機能障害（impairment）に焦点を当てた制度であれば、障害者には受け入れられない可能性があるからである。また、割当雇用は守秘義務の問題もある。その他の積極的差別是正措置としては、障害者所有の企業や障害者を雇用する企業を優遇する入札プロセスなどの優先調達、労働環境の改善、実習生賃金支援、給与税控除、賃金補助などの障害者雇用促進のための的を絞った資金の提供がある。

43. 分離された雇用を促進または支援する優先調達は、障害者権利条約に合致した積極的差別是正措置ではない。本条約との整合性を確保するために、積極的差別是正措置には、特に次のようなものがある。

　(a) 雇用者が障害者を特定の業務、留保された仕事（訳注：宝くじの販売な

　　　ど）、または特定の雇用単位に制限しないようにすること

　(b) 雇用者が障害者の昇進やキャリアアップの機会へのアクセスを制限しない  
　　　ようにすること

　(c) 同措置の下での労働が、障害者が雇用者によって雇われてはいるが、仕事

　　　はしない、または他の者との平等を基礎とした有意義な雇用を得られない

　　　という「偽装」（fake）雇用にならないような措置を取ること

　(d) 職場全体に障害、性別、年齢の観点を取り入れること

44. 締約国は、積極的差別是正措置を設計する際、障害当事者団体と緊密に協議すべきである[[36]](#footnote-36)。民間部門におけるそのような措置は、締約国が障害者雇用を促進するための全体的なアプローチの一部を構成する場合に、最も効果的である。

J. 職場における合理的配慮の提供（第27条第1項（ⅰ））

45. 合理的配慮を提供する義務は、アクセシビリティを確保する義務とは異なる。合理的配慮には、障害者が他の者との平等を基礎として、その業務に固有の要件を遂行できるようにするための個別化された変更、調整及び支援の提供が含まれる。締約国は、公共及び民間の雇用者に技術的および財政的支援を提供する措置およびプログラムを通じて、合理的配慮の提供が促進されることを確保するべきである。また、アクセシビリティ義務の一環として、公共および民間の雇用者は、合理的配慮の必要性に対処するための明確で利用しやすく、時宜を得たプロセスを用意する必要がある。障害者の完全な包摂にとっての障壁が、本人または雇用者によって特定された場合、以下の手順を踏まなければならない。これを怠ると合理的配慮の否定となる。

　(a) 雇用主は、本人にとって好ましい解決策を含め、障壁を除去または回避す

るための可能性のある解決策を本人と共に特定する。

　(b) 雇用主は、過度の負担を課さない限り、望ましい解決策を実施する。この  
 場合、組織は、過度の負担を課さない別の特定された解決策を実施する  
　　　か、過度の負担を経験せずに可能な範囲で好ましい解決策を実施しなけれ  
　　　ばならない。

K. 開かれた労働市場における職業経験の促進（第27条第1項（j））

46. 開かれた労働市場における職業経験は、インターンシップ、職場学習制度、奨学金及び見習い制度やその他の職場ベースの学習制度などの企業に対する財政的インセンティブを通じて促進される場合がある。職業経験は、障害者の能力開発に不可欠であるだけでなく、雇用条件を変革し、雇用者間のつながりと理解を構築する機会を提供する。

47. 障害者は、無給のインターンシップ、研修プログラム、ボランティア活動の不適切な利用により、職業の安定とキャリアの見通しに悪影響を及ぼすという特別なリスクに晒されている。この点で、障害のある若者は特に脆弱である。締約国は、こうしたプログラムのもとでの障害者の状況を明確に規制し、監視すべきである。

L. 職業リハビリテーション、職業の維持及び職場復帰計画の促進（第27条第1項（k））

48. すべての労働者は、再教育、新しい技能の獲得、または転職の必要性を経験する可能性がある。障害者のための職業の維持および職場復帰プログラムは、継続的な労働力開発を確保するためのより広い努力の一部である。締約国は、新たに機能障害を持ったり、既存の機能障害が悪化した後、障害者が仕事に留まり、あるいは新たな役割に移行するための支援を受けられるようにする必要がある[[37]](#footnote-37)。

49. リハビリテーションの提供において、締約国は、事故または疾病の結果として障害のある労働者及び関連がある場合にはその扶養家族が、リハビリテーション・サービスの利用に加えて、治療費、収入損失及びその他の費用を含む適切な補償を確実に受けられるようにすべきである[[38]](#footnote-38)。

50. 職場復帰プログラムは、当該従業員が同じ業務を続ける、同じ雇用者の別の業務に移る、または別の雇用者に雇われることにつながるかもしれない。そのようなプログラムは、分離された労働環境での雇用を促進するために用いられるべきではない。

M. 奴隷、隷属状態及び強制労働（第27条第2項）

51. 奴隷、隷属状態及び強制労働の禁止は、国際人権法の中核をなすものである。子どもを含む障害者は、分離された雇用、拉致、強制労働など、奴隷や隷属状態を経験するリスクが高まっている[[39]](#footnote-39)。そのような状況は、借金による束縛、人身売買、物乞い、搾取工場や農場での労働、ほとんどあるいは全く賃金のない分離された雇用にまで及んでいる。

52. 締約国は、奴隷、隷属状態及び強制労働によるすべての事例を防止し、調査するための包括的な措置をとるべきである。そのような措置には、意識向上プログラム、情報キャンペーン、立法規定、苦情申立て手続き、制裁制度、調査メカニズム及び救済と賠償の措置が含まれなければならない。

53. 障害者権利条約第27条第2項の義務を果たすために、締約国は、障害者の選択、同意および強制からの自由に関する権利に注意を払うべきである。選択は、労働条件が引き起こすかもしれない危害の文脈で理解されなければならない。場合によっては、手に入る労働条件が、障害に関連する理由により、障害者の健康および福祉に危害を及ぼすことがある。これらの人々は、労働条件の変更を通じての合理的配慮、および意に反して労働を強制されないことを保証するための有意義な社会的保護とその他の支援を必要とする。また、障害者は、分離による差別、同一価値の労働に対する同一報酬の欠如、他の人と同等に自由に選択できる雇用への道筋の制限によって、危害を経験する。強制労働のリスクは、障害者がしばしば、より広い社会的脆弱性、有意義な代替手段の欠如、搾取の的となる依存関係やケアに直面するという事実に起因している。このリスクは、同意が与えられたかどうかを理解する際に考慮される必要がある。同意が与えられている場合でも、搾取や強制のより広い文脈に注意を払う必要がある。同意は、誰かが奴隷、隷属、拉致の状況にないことを示すのに十分ではない。

IV. 締約国の義務

A. 一般的義務

54. 障害者権利条約の第4条第2項は、経済的、社会的及び文化的権利に関して、締約国が、利用可能な資源を最大限に活用し、かつ、必要な場合には、国際協力の枠内で、これらの権利の完全な実現を漸進的に達成するための措置をとることを求めるものである。したがって、締約国の主要な一般的義務は、労働する権利の漸進的な実現を確保することである。この目標に向けた意図的、具体的かつ的を絞った措置は、当該締約国について同条約が発効した後、合理的に短い期間内に講じられなければならない[[40]](#footnote-40)。この義務は、第4条第1項、第5条および第27条に基づく、労働の権利に関する非差別を確保する締約国の即時実施の義務と一緒に位置づけられる。

55. すべての障害者の労働の権利は、締約国に対して、尊重（respect）、保護（protect）、充足（fulfil）の3種類またはレベルの義務を課している。このうち充足の義務は、促進（facilitate）、提供（provide）及び増進（promote）する義務を含む[[41]](#footnote-41)。尊重の義務は、障害者権利条約第4条1項（d）に含まれており、締約国は条約と矛盾する行為や慣行に関与しないことが要求されている。保護する義務は、同条約第4条第1項（c）及び（e）に含まれ、締約国は、すべての政策及び計画において障害者の人権の保護及び促進を考慮すること並びに民間企業を含む第3者による障害を理由とする差別を排除するためにすべての適当な措置を講ずることを要求される。例えば、第4条第1項（f）及び（g）には履行義務が含まれており、国はユニバーサル・デザインの商品及びサービス並びに新しい支援技術の研究及び開発を実施又は促進することが要求されている。

56. 逆行する措置は、労働の権利を含む、障害者権利条約が対象とするいかなる権利に関しても許されない。意図的に逆行する措置がとられた場合、締約国は、それがすべての選択肢を最も慎重に検討した後に導入されたこと、それらが、同条約に規定される権利の全体性を参照し、締約国の利用可能な資源の最大限の活用という観点から正当化されること[[42]](#footnote-42)、それらが障害者に不釣り合いな影響を与えないことを立証する責任を有する。

57. 尊重の義務は、締約国に対し、特に、すべての障害者のディーセント・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雇用者に免除することを控えること、強制労働または義務労働を禁止することによって、労働の権利の享受に直接的または間接的に干渉しないよう要求するものである。締約国は、障害のある女性および障害のある若者が公正かつ良好な労働条件にアクセスする権利を尊重する義務に拘束され、したがって、複合的差別および交差的差別と闘い、昇進の機会均等および同一価値の労働について同一報酬を達成するための措置を取ることが要求される。労働の「価値」に関する締約国によるいかなる評価も、障害のある女性によって主に行われる労働を過小評価する可能性のある、性別またはジェンダーに関するものを含む障害者に関する固定観念を避けなければならない[[43]](#footnote-43)。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、プログラムにおける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、障害者の労働の権利の制限に基づくものであってはならず、また制限につながるものであってはならない。

58. 保護する義務は、締約国に対し、民間企業、労働組合および社会のすべての構成員など、民間・非国家の行為者による障害を理由とする差別を排除し、第27条の履行への干渉を防ぐために、あらゆる適切な措置を取るよう要求する[[44]](#footnote-44)。特に、締約国は、労働及び雇用に関連する主要な形態の差別（直接差別、間接差別、合理的配慮の否定、ハラスメント、関連差別）で、個別に、あるいは同時に起こりうるものから障害者を保護する義務を有する。さらに、障害者権利委員会は、その法理論において、以下のような複合的・交差的差別に対処するための措置も勧告している;複合的・交差的差別を明確に認識する法律、政策、プログラムを採用すること[[45]](#footnote-45);そのような差別の苦情が責任と救済の両方を決定するために考慮されることを確保すること;障害のある女性および少女が直面する交差的差別との闘いに関連するデータ収集の枠組みを確立すること[[46]](#footnote-46);一つ以上の根拠による差別の訴えを認め、被害者に対するより高いレベルの賠償を確立し、加害者により厳しい罰則を科すること[[47]](#footnote-47);交差的差別に対処するために差別禁止法を強化すること[[48]](#footnote-48)；交差的差別に対処するために使用されている現在の仕組みの適切性を検討し、女性および少女に対する交差的形態の差別を防ぐための効果的かつ具体的な措置を採用すること[[49]](#footnote-49)；及び交差差別を経験している人を含む障害当事者団体の包括的かつ透明な参加に関する枠組みを開発すること[[50]](#footnote-50)。

59. 最後に、促進、供給及び増進を含む充足の義務は、労働環境が開かれ、包摂的でかつ利用しやすいものになるよう、適切な立法、行政、予算、司法、推進、その他の措置を採用することを国家に要求している。

60. 障害者の労働及び雇用の権利を促進する義務を果たすため、締約国は、障害者が技術および職業教育ならびに訓練を受けることを可能にし、支援するための積極的差別是正措置を講じ、雇用へのアクセスを容易にするための技術および職業教育計画を実施することが求められている。また、締約国は、手頃な費用の機器を優先させつつ、情報通信機器、移動補助具、補装具及び支援機器を含む新技術の研究及び開発を実施し、又は促進し、並びにそれらの利用可能性及び使用を促進する義務を負う[[51]](#footnote-51)。

61. 障害者の労働及び雇用の権利を提供する義務を果たすために、締約国は、国内の法制度においてこの権利を認め、その実現のための国家政策と詳細な行動計画を採択する義務がある。この政策と計画には、障害者、特に女性の障害者の労働及び雇用への参加を促進するために十分な資源が割り当てられるべきである。また、締約国は、環境を整備する義務に基づき開発された新技術について、アクセス可能な情報を障害者に提供する義務を負っている。

62. 障害者の労働及び雇用の権利を促進する義務を果たすために、締約国は、民間および公共部門の両方において、ジェンダー主流化を含む適切な教育、情報および意識の向上キャンペーンを確保するための措置をとるべきである。意識の向上キャンペーンは、民間および公共部門の雇用者と従業員、採用担当者と雇用支援機関、および一般市民を対象とし、障害者にとって適切な言語や利用しやすい形式であるべきである。

B. 中核的義務

63. 締約国は、障害者の労働及び雇用に関する権利の最低限必要な水準を満たすことを確保するために、即時かつ最小限の中核的な義務を負う[[52]](#footnote-52)。第27条の文脈では、この中核的義務は雇用の非差別と平等な保護を確保する義務を包含している[[53]](#footnote-53)。

64. 障害者権利条約第5条に関する法理論において、障害者権利委員会は、労働及び雇用の権利に関連して、事実上の平等を達成し、障害を理由とする無差別を確保するために締約国がとるべき当面の措置を定めている[[54]](#footnote-54)。特に、第5条第3項及び第27条第1項（i）に基づく合理的配慮の提供を確保し、第5条第4項に基づく労働及び雇用における事実上の平等を達成又は促進するために、締約国は以下を行うべきである。

　(a) 分離された労働環境からの移行を促進し、開かれた労働市場への障害者の

　　　参加を支援する一方で、分離された環境に対する労働権の即時適用も確保

　　　すること。

　(b) 就労支援（work assistance）、ジョブコーチ、職業資格プログラムを含

　　　む、支援付き雇用（supported employment）の権利を促進し、障害のある

　　　労働者の権利を保護し、雇用を自由に選択する権利を確保すること。

　(c) 最低賃金を下回ることなく、また働き始めても障害者手当の恩恵を失

わないようにすること。

　(d) 合理的配慮の否定を差別として明示的に認識し、複合的・交差的差別及び

ハラスメントを禁止すること。

　(e) 非差別的な方法で、障害者の雇用へのおよび雇用からの適切な移行を確保

し、退職手当や失業手当などの給付や資格（entitlements）への平等かつ

効果的なアクセスを確保する義務があること。これらは、雇用からの排除

によって侵害され、それによって排除の状況をさらに悪化させてはならな

いこと。

　(f) 公共及び民間部門において、適切なトイレ設備の利用を含め、包摂的で利

用しやすく、安全で健康的な作業環境での労働を促進すること。

　(g) 管理者との定期的な評価会議を通じて、また包括的な戦略の一環として達

成すべき目標を定めることにより、障害者がキャリアアップに関して平等

　　　な機会を享受できるようにすること。

　(h) 障害のある従業員の職業訓練や能力開発を含む訓練、再訓練、教育へのア  
 クセスを確保し、雇用者、従業員と雇用者の代表組織、組合、所管当局に  
 対して障害者の雇用と合理的配慮に関する研修を提供すること。

　(i) 非差別的で障害者を含む労働安全衛生規制を含む、普遍的に適用可能な労  
 働安全衛生対策に向けて努力すること。

　(j) 障害者が労働組合にアクセスする権利を認めること。

65. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会は、公正かつ良好な労働条件の権利に関する中核的な義務も特定している[[55]](#footnote-55)。特に締約国は以下を行うべきである。

　(a) 報酬を含む職場におけるジェンダー差別に対抗するための包括的なシステ

ムを導入すること。

　(b) 労働者とその家族に相当な生活を保障するために、非差別的かつ譲渡不可

能で、関連する経済的要素を考慮して定められ、生活費にスライドした最

低賃金を法律で、また労働者と雇用者、その代表組織およびその他の関連

パートナーと協議して定めること。

　(c) 職場におけるセクシャルハラスメントを含むハラスメントを法律で定義

　　　し、禁止し、適切な苦情申立て手続きとメカニズムを確保し、セクシャル

　　　ハラスメントに対する刑事罰を確立すること。

　(d) 休息、余暇、労働時間の合理的制限、有給休暇、公休に関する最低基準を

　　　導入し、実施すること。

V. 障害者権利条約の他の条項との関係

66. 平等及び無差別に関する障害者権利条約第5条は、締約国に対し、包摂的な平等を促進しつつ、労働及び雇用、そして雇用サイクルのすべての問題において、直接差別、間接差別、合理的配慮の否定、ハラスメント、関連差別を撤廃することを要求している。さらに障害のある女性、性別不適合（gender-nonconforming）障害者、障害のある高齢者や若者については、性、ジェンダー、年齢、障害に関連する障壁との交差に直面し、労働の機会を制限し、同一価値の労働に対する同一賃金への権利に影響を与え、職場における暴力やハラスメントのリスクを増大させる。

67. 障害のある女性（第6条）は、職場への平等な参加を阻む障壁となる、労働及び雇用、雇用サイクル全体において複合的及び交差的差別を経験している。そのような障壁には、セクシャルハラスメント、同一価値の労働についての不平等な報酬、職業の選択肢の少なさ、雇用を得るためのキャリアパスの欠如、差別的態度のために要求が却下され救済を受けることができないこと、物理的及び情報・コミュニケーションの障壁などが含まれる[[56]](#footnote-56)。障害のある女性は、非公式な経済や無給の労働において搾取される危険性があり、その結果、報酬、健康と安全、休息、余暇、産休を含む有給休暇などで不平等をさらに悪化させる。

68. 障害のある児童（第7条）の数は、世界で約2億4千万人と推定されている。障害の有無に関わらず、数百万人の児童が、子ども時代のほとんどを通じて、家事労働者として、または家族とともに危険ではない仕事で十分な休憩もとれず、教育も受けずに働いている[[57]](#footnote-57)。障害のある児童や若者は、他の児童や若者に比べて、危険な児童労働にさらされるリスクが高い。

69. 生活のあらゆる分野における障害者に関する固定観念、偏見、有害な慣行と闘うために、障害者とその権利に関する公共部門および民間部門を対象とした意識の向上（第8条）キャンペーンが必要である。そのようなキャンペーンは、自閉症者、聴覚障害者、視覚障害者、精神障害者などの一部の障害者は、職場の同僚と交流しにくく、職場で気が散りにくく、したがって同僚よりも生産性が高いという仮定に基づく固定観念と戦うための意識改革を含む。不平等や差別につながる法律、政策、実践を支える健常者優先主義のような価値観を特定し、排除する必要がある。

70. 障害者は、雇用サイクルを通じて、職場及び労働組合活動におけるアクセシビリティ（第9条）と個人の移動（第20条）、また職場に行くためのアクセスのよい移動手段および支援がなければ、他の者との平等を基礎として労働及び雇用の権利を効果的に享受することはできない。労働及び雇用に関連するすべての情報は、手話言語、点字、わかりやすい版（Easy Read）、アクセシブルな電子様式、代替文字、拡大・代替可能な形態、手段及び様式でなければならない[[58]](#footnote-58)。

71. 障害者は、全ての場所において法律の前に人として認められる権利を有し（第12条）、生活のあらゆる側面において他の者との平等を基礎として法的能力を享有している。これには、雇用サイクル全体、特に雇用関係への参入時（例えば、正式な契約を通して）、金融、信用、保険へのアクセスに関する法的能力の行使が含まれる。法的能力の行使における支援の提供には、支援付き意思決定を含む場合がある[[59]](#footnote-59)。

72. 障害者は、労使関係及び雇用に関する傷害補償請求を含む労働法のすべての領域に関して、他の者との平等を基礎として司法手続を利用する権利を有する（第13条）。

73. 障害者は、選択、同意、および強制からの自由に対する権利を有する。強制のリスクは、障害者が、脆弱性の増大、有意義な代替手段の欠如、搾取的になりうる依存またはケアの関係をもたらす、より大きい社会的及び環境的障壁を経験するという事実に起因する（第16条）。同意が得られたかどうかを理解することは非常に重要である。前述のとおり、同意が得られている場合でも、強制、搾取、有意義な代替手段といったより広い文脈が考慮されなければならない。同意は、障害者が隷属または奴隷状態にないことを示すのに十分ではない。障害のある児童は、児童労働、麻薬売買、物乞いなどの経済的搾取の被害を特に受けやすい立場にある[[60]](#footnote-60)。また、障害のある若者は、無給のインターンシップ、研修プログラム、ボランティア活動の不適切な利用のリスクに特にさらされている。

74. 他の者との平等を基礎として自由に選択できる労働及び雇用は、自立した生活及び地域社会への包摂の基本である(第19条)。それは、経済的自立、選択、社会的つながり、友情、アイデンティティを提供する。多くの障害者にとってパーソナル・アシスタンス（personal assistance）を提供するためのプログラムや財政的な支援は、労働の権利を確保するために重要である。

75. プライバシーの尊重（第22条）は、生活における重要な要素であり、しばしばデリケートな個人的問題を含むことがある。障害のある従業員のプライバシーの尊重については、例えば人事部のスタッフと共有する前に、開示された障害または機能障害関連情報を、本人の同意を得ることを雇用者に要求している。秘密情報保護の要件は雇用サイクル全体に及び、特定の機能障害に対する潜在的素因を示す可能性のある遺伝情報の利用からの保護も含まれる。

76. インクルーシブ教育（第24条）は、障害者が他の者との平等を基礎として労働及び雇用の権利を自由に選択し行使できることを保障する上で、重要な役割を果たす。質の高いインクルーシブ教育は、開かれた労働市場への参加に必要な知識、技能及び自信の獲得を通じて、障害者の職業生活への準備につながる[[61]](#footnote-61)。しかし、世界では学校に通っていない子どもの3分の1が障害のある児童である。多くの政府が公式にインクルーシブ教育を推進しているが、実際には障害のある児童、特に障害のある少女は排除されるか、特別支援学校に分離されており[[62]](#footnote-62)、他の者との平等を基礎として自由に選択し行使できる労働及び雇用の権利に影響を与える。中等・高等教育から雇用への移行は、労働の権利を実現するために特に注意を払う必要がある。障害者のために開かれた労働市場への道が促進され、障害者が分離された労働環境に追いやられないようにすることが重要である。生涯教育は、障害者の継続的なキャリア開発を保証し、促進するための重要な要素である。

77. 雇用者は、労働者の健康と安全を守る基本的な責任を有する（第25条）。包括的なハビリテーションおよびリハビリテーションのサービスおよびプログラム（第 26 条）が、障害者の雇用に不可欠であることを認めている。障害者が労働中に負傷した場合、または労働を通じて障害を持つようになった場合、リハビリテーションと職場復帰の措置が本人の選択と希望を十分に尊重し、分離された労働環境での雇用を促進するために利用されないことが不可欠である。

78. 障害者は、他の者との平等を基礎として、自由に選択した雇用に就いたり、維持したりすることができないことによる収入の損失または不足を補うために、社会的な保障を受ける権利を有する（第28条）。社会的な保障制度は、他の者との平等を基礎として、障害のある失業中の労働者を十分に保護しなければならない。この社会的な保障の権利は、障害のあるパートタイム労働者、障害のある非正規労働者、障害のある季節労働者、障害のある自営業者、および非公式な経済で働く障害者にも及ぶ。給付には、雇用の継続が明らかになるまで支援金を継続すること、また公衆衛生などの緊急時に障害のある従業員が出勤しないように要請された場合の収入減の期間もカバーすることを含むべきである[[63]](#footnote-63)。雇用が終了した場合は、支援金を直ちに復活させるべきである。障害に関連する必要不可欠な費用に関する支援金は、他の者との平等を基礎とした雇用を確保するために、雇用を通じて継続されるべきである。その支援は、主な介護者（圧倒的に女性が多い）および障害者を支援する親族を含む個人を対象とすべきである[[64]](#footnote-64)。「就労不能」（inability to work）「就労適性」（fitness to work）などの概念は、社会保護制度設計の構成要素ではない。障害者が有給雇用を求め、維持し、復帰する際に経験する個人的状況、ニーズおよび障壁の多様性は、個人の状況に対応した柔軟な社会保護制度の設計を必要とする[[65]](#footnote-65)。

79. 団体交渉は、雇用政策を策定する上で基本的に重要な手段である[[66]](#footnote-66)。労働組合関連の権利は、障害のある労働者にも他の労働者と同様に適用される。第29条に関連して、第27条1項（c）は、障害者が自らの組織を形成する権利の重要性を強調するのに役立っている。これらの組織が障害者の「経済的及び社会的利益の促進及び保護」において効果的であるためには、障害者に影響を与えるすべての事項に関して、政府機関及びその他の者から定期的に相談を受けるべきである。また、これらの組織は、その維持・発展能力を確保するために財政的に支援されることが必要であろう[[67]](#footnote-67)。

80. 複合的差別や交差的差別を含むあらゆる形態の差別を特定するため、障害に基づく細分化された統計及び資料の収集（第31条）は、障害者の雇用に対する障壁を他の者との平等を基礎として監視するために不可欠である。また、適切に集計されたデータは、非公式な経済で働く人々や、自営業や起業に関連する障壁を特定することも可能になる。

81. 国際協力（第32条）は、労働の権利を実現するための各国の取り組みを促進し、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金に関する持続可能な開発目標、特にターゲット8.5の達成を促進するために不可欠である。他の者との平等を基礎として労働市場に参加できるようになるために、資源の乏しい環境における支援機器への不公平なアクセスに対処するための国際協力もまた不可欠である。

VI. 国レベルでの実施

82. 障害者が労働及び雇用の権利を他の者との平等を基礎として確保するため、上記の規範的内容及び義務に概説された措置を実施するとともに、締約国は、障害者権利条約第27条の完全な実施を確保するために以下の措置を取るべきである。

　(a) 障害者が自由に選択した労働によって生計を立てる機会を得る権利を含

　　　め、他の者との平等を基礎として障害者が雇用される権利に対する健常者

　　　優先主義の影響を判断するための包括的な調査を実施すること。

　(b) 障害者による労働の権利へのアクセスに対する障壁に関する研究を実施  
　　　し、権利の実現の観点から障害者が直面する特定の性別および年齢に関連  
　　　した課題を特定し、障害者の労働及び雇用の権利の保護および促進を通じ  
　　　て見出される革新的な実践および解決策を強調すること。

　(c) 障害者権利条約第4条第3項に基づき、代表的な障害当事者団体を通じて

　　　少数グループを含む障害者と緊密に協議し、積極的に関与させ、国内の雇

　　　用に関する法律、政策、プログラム、慣行を見直し、同条約と調和させ、

　　　同条約と矛盾する差別的な法律や規則を廃止し、障害者に対して差別的な

　　　慣習や慣行を変更または廃止し、労働市場及び職場における障害者に対す

　　　る差別を防止するための段階的な指針となる障害者雇用のための実践規範

　　　を策定すること。

　(d) その見直しが公共部門と民間部門にまたがり、法律、政策、プログラム、

　　　そしてそれらの実施と評価にジェンダー、年齢、障害の視点が盛り込まれ

　　　るようにすること[[68]](#footnote-68)、および以下の分野にも拡大されること：若者の雇用の

　　　促進、労働安全衛生対策、ジェンダーに基づく暴力、ハラスメント、強制

　　　労働を含む暴力に対する保護、非公式な経済から公式な経済への移行。

　(e) 障害者を包摂する国家雇用戦略と行動計画を策定すること。つまり、参加

　　　型で透明性のあるプロセスに基づいて考案され見直されること。そして、

　　　進捗状況を監視できる指標やベンチマーク（基準）などの方法を含むこ

　　　と。

　(f) 障害者の働く権利の保護と促進が、労働及び雇用における新しい分野に統  
　　　合されていることを確保すること。この新しい分野には、デジタル経済、  
　　　テレワーク、ギグエコノミーとプラットフォーム経済の規制、経済の再活  
　　　性化や危機からの回復、グリーン経済への移行、採用や仕事における人工  
　　　知能の利用が含まれる。

　(g) 労働の権利を保護し促進するための措置が、障害者の多様性及び職業上の  
　　　経験や技能を網羅したものであること。

　(h) 公式な経済及び非公式な経済ならびに無給労働における障害のある女性、  
　　　障害のある児童、性別不適合（gender-nonconforming）障害者の搾取を排  
　　　除するために、以下を含む措置がとられることを確保すること：すべての  
　　　人に育児休暇の権利を保証すること；正規の労働部門に障害のある女性の  
　　　数を増やすための積極的差別是正措置を採用すること；十分な有給育児休  
　　　暇、手頃で利用しやすく、質の良い適切な保育、妊娠中の障害者や介護の  
 　　 義務を果たすために休暇を取らなければならない障害者に悪影響を与えな  
　　　い社会的保護を可能にする法律と政策を採用し、すべての児童労働者をそ  
 　　 の権利を侵害する条件から保護する法律と政策を採用すること；雇用者が  
　　　ジェンダーに基づく暴力を効率的に防止・対応し、ジェンダーに基づく暴  
 　　 力を助長する文化的・社会的規範に関係のあるパラダイム・シフトを確保  
　　　するための法律や政策を採用すること。

　(i) 資源、時間枠および監視メカニズムを伴う具体的な行動計画を採択するこ  
 　　 とで、シェルタードワークショップを含む分離された雇用を速やかに段階  
 　　 的に廃止し、開かれた労働市場への移行を確実にすること。そのために以  
　　　下を行わなければならない。

1. 保護雇用（sheltered employment）促進の根拠となってきた法律、政　  
   　 策、アプローチ、前提を見直す。
2. 移行プロセスの設計、実施、監視において、優先事項として障害者と  
   　 緊密に協議し、障害者の代表組織を通じて積極的に関与できるように  
    する。

　(j) 障害者権利条約の遵守を確保するために、障害者の代表組織を通じて障害  
 者の有意義な参加を得て、公共・民間部門および非公式な経済における研  
 修を含む、知識、啓発および能力開発プログラムを開発し、実施するこ  
 と。

　(k) 公式な経済における雇用を促進するための締約国措置の妥当性と有効性に  
 特に注意を払いながら、雇用の内外における障害者の状況を理解すること  
 を可能にするよう、*人権指標：測定と実施の手引き（A Guide to　  
 Measurement and Implementation）*[[69]](#footnote-69)に示されるような強力な人権概念およ  
 び方法論の枠組みを持つ細分化されたデータ収集方法を確立すること。

　(l) アクセス可能で効果的な救済メカニズムを確立し、障害に基づく差別の被  
 害者のために、他の者と平等に、司法へのアクセスを確保すること。これ  
 は、すべての障害者が、効果的で利用しやすい苦情申立てメカニズムを含  
 む効果的な司法および/または行政手続き、ならびに適切かつ安価で質の高  
 い法律扶助を利用することを包含している。

　(m) 障害者と雇用者の橋渡しをするジョブマッチングの仕組みや、公共部門の  
 雇用への具体的な参入メカニズムの開発など、障害者の労働への道を特定  
 し、強化すること。

　(n) 障害者の雇用を促進するために、マルチステークホルダー・パートナーシ  
 ップ（多様な関係者の連携）とネットワークを育成・強化すること。これ  
　　　には、障害者の雇用の促進について雇用者をまとめるためのネットワーク  
　　　の利用、および公共・民間部門の求人をこれらの組織に計画的に送ること  
　　　を含む障害者の組織との協働が含まれる。雇用を促進する主流機関は、障  
　　　害者の権利に取り組む組織とのパートナーシップを通じて、障害者を支援  
　　　する能力を強化することができる。

　(o) 障害のある従業員のキャリアアップに関連して取られた措置と達成された  
 結果に関する情報を含む、障害者の雇用水準と条件に関する国および国以  
　　　外の雇用者による報告を促進すること。

　(p) 割当雇用の仕組みとターゲットといった積極的差別是正措置によるものを  
 　　 含め、障害者、特に障害のある女性の雇用を促進すること[[70]](#footnote-70)。一方、固定観  
　　　念の強化、コンプライアンスの制限、特に障害者の中の限られたグループ  
　　　のみの雇用機会の創出など、意図しない負の結果の可能性を軽減するため  
　　　の措置を講じること。

1. 明確なモニタリング、透明性の確保、報告の仕組みを確保する。
2. 分離、固定観念化、差別など、障害者権利条約と整合性のない労働

　慣行を特定し、防止する。

1. 障害のある従業員が特定の役割や種類の仕事に制限されるようにな

　っていないかチェックし、特定のグループの障害者のみが雇用の恩

　恵を受けていないかなど、労働の質を含む実績と結果を評価する。

1. 適切な説明責任と執行メカニズムを確保する。
2. 積極的差別是正措置が、雇用者がそれを実現するための支援策を伴

　　　　っていることを確保する。

（翻訳：佐野竜平、松井亮輔、佐藤久夫）

1. \*　障害者権利委員会、第27会期(2022年8月15日-9月9日)にて採択.

   経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第18号(2005年)パラ1. [↑](#footnote-ref-1)
2. 国連人権理事会、第43会期資料41パラ9. [↑](#footnote-ref-2)
3. *「障害と開発に関する国連報告書2018」*(国連出版、2019年)155-158頁. [↑](#footnote-ref-3)
4. 国際労働機関(ILO)、ビジネスと障害グローバル・ネットワークとONCE財団「未来の労働は障害者を包摂するものに」(2019年11月21日)参照. [↑](#footnote-ref-4)
5. 第27条第1項(b)及び(c)は、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約の相互に依存する3つの条項、すなわち第6条、第7条及び第8条に直接関連。経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会は、同規約の第6条及び第7条に関する一般的意見を発表. [↑](#footnote-ref-5)
6. 障害者権利委員会、一般的意見第6号(2018年)パラ2. [↑](#footnote-ref-6)
7. 障害者権利委員会、一般的意見第6号(2018年)パラ8. [↑](#footnote-ref-7)
8. https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions- and-recommendations/lang--en/index.htm　参照 [↑](#footnote-ref-8)
9. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第5号(1994年)パラ21. [↑](#footnote-ref-9)
10. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第23号(2016年)パラ47(c). [↑](#footnote-ref-10)
11. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第24号(2017年)パラ7. [↑](#footnote-ref-11)
12. 障害者権利委員会、一般的意見第6号(2018年)パラ67. [↑](#footnote-ref-12)
13. 同上、パラ18(a). [↑](#footnote-ref-13)
14. 同上、パラ18(b). [↑](#footnote-ref-14)
15. 同上、パラ18(c). [↑](#footnote-ref-15)
16. 同上、パラ23. [↑](#footnote-ref-16)
17. 同上、パラ24(b). [↑](#footnote-ref-17)
18. 同上、パラ24(a). [↑](#footnote-ref-18)
19. 同上、パラ24(b). [↑](#footnote-ref-19)
20. 同上、パラ18(d). [↑](#footnote-ref-20)
21. 障害者権利条約 Bellini v. Italy, Communication No. 51/2018(2022)パラ6/8参照. [↑](#footnote-ref-21)
22. 障害者権利委員会、一般的意見第3号(2016年)パラ4(c). [↑](#footnote-ref-22)
23. 同上、パラ16. [↑](#footnote-ref-23)
24. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第23号(2016年)パラ47(c). [↑](#footnote-ref-24)
25. 同上、パラ5. [↑](#footnote-ref-25)
26. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第23号(2016年)参照. [↑](#footnote-ref-26)
27. 障害者権利委員会、一般的意見第6号(2018年)パラ22. [↑](#footnote-ref-27)
28. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第18号(2005年)パラ51. [↑](#footnote-ref-28)
29. 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約第 6 条及びILO 職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(1983年)(第159号)参照. [↑](#footnote-ref-29)
30. 障害者権利委員会、報告書ガイドライン(CRPD/C/2/3)別添参照. [↑](#footnote-ref-30)
31. この支援が有意義に提供されなかった例、*Gröninger et al*.参照 [↑](#footnote-ref-31)
32. 国際労働機関(ILO)「非公式な経済から公式な経済への移行勧告」2015年(第204号)参照. [↑](#footnote-ref-32)
33. 同上、パラ11(g). [↑](#footnote-ref-33)
34. 同上、パラ12. [↑](#footnote-ref-34)
35. 例として、CRPD/C/CAN/CO/1パラ48(c); CRPD/C/GTM/CO/1パラ63; CRPD/C/JOR/CO/1パラ50(c)及びCRPD/C/URY/CO/1パラ57-58参照. [↑](#footnote-ref-35)
36. 障害者権利委員会、一般的意見第6号(2018年)パラ29. [↑](#footnote-ref-36)
37. *J.M. v. Spain* (CRPD/C/23/D/37/2016) 及び *V.F.C. v. Spain* (CRPD/C/21/D/34/2015) 参照。障害者権利委員会は、修正職務への割当を通じて著者の雇用継続を確保しなかったことにより締約国が障害者権利条約上の義務を履行しなかったと判断した. [↑](#footnote-ref-37)
38. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第23号(2016年)パラ29. [↑](#footnote-ref-38)
39. CRPD/C/BOL/CO/1パラ41-42. [↑](#footnote-ref-39)
40. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第3号(1990年)パラ2. [↑](#footnote-ref-40)
41. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会による一般的意見第 12 号(1999 年)パラ15及び第13号(1999年)パラ46において、充足義務に環境整備義務と供給義務の両方が含まれていることに留意.また、同委員会の一般的意見第 14 号(2000 年)パラ 33において、世界保健機関(WHO)等の業務における健康増進の重要性に基づき、第3の義務である促進義務も充足義務に含まれている。障害者権利条約第1条の目的が、すべての障害者によるすべての人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、その固有の尊厳の尊重を促進することにあることから、本一般的意見では、促進する義務を履行する義務の下に組み込んだ. [↑](#footnote-ref-41)
42. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第3号(1990年)パラ9. [↑](#footnote-ref-42)
43. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第23号(2016年)パラ47(a). [↑](#footnote-ref-43)
44. 障害者権利委員会、一般的意見第3号(2016年)パラ18;人権委員会、一般的意見第18号(1989年)パラ9及び第28号(2000年)パラ31; 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第20号(2009年)パラ11；女性差別撤廃委員会、一般的意見第28号(2010年)パラ9及び人種差別撤廃委員会、一般的意見第25号(2000年)パラ1及び2. [↑](#footnote-ref-44)
45. CRPD/C/BRA/CO/1パラ13及びCRPD/C/MUS/CO/1パラ10及び12. [↑](#footnote-ref-45)
46. CRPD/C/CZE/CO/1パラ14及びCRPD/C/DEU/CO/1パラ16(b). [↑](#footnote-ref-46)
47. CRPD/C/DNK/CO/1パラ17. [↑](#footnote-ref-47)
48. CRPD/C/AUS/CO/1パラ15. [↑](#footnote-ref-48)
49. CRPD/C/SWE/CO/1パラ12及び14. [↑](#footnote-ref-49)
50. CRPD/C/DEU/CO/1パラ10. [↑](#footnote-ref-50)
51. 障害者権利条約第4条第1項(g). [↑](#footnote-ref-51)
52. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第3号(1990年)パラ1. [↑](#footnote-ref-52)
53. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第18号(2006年)パラ31. [↑](#footnote-ref-53)
54. 障害者権利委員会、一般的意見第6号(2018年)パラ67. [↑](#footnote-ref-54)
55. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第23号(2016年)パラ65. [↑](#footnote-ref-55)
56. 障害者権利委員会、一般的意見第3号(2016年)パラ58. [↑](#footnote-ref-56)
57. 児童の権利委員会、一般的意見第17号(2013年)パラ29. [↑](#footnote-ref-57)
58. 障害者権利委員会、一般的意見第2号(2014年)パラ41. [↑](#footnote-ref-58)
59. 障害者権利委員会、一般的意見第1号(2014年). [↑](#footnote-ref-59)
60. 児童の権利委員会、一般的意見第9号(2006年)パラ75. [↑](#footnote-ref-60)
61. 障害者権利委員会、一般的意見第4号(2016年)パラ56. [↑](#footnote-ref-61)
62. 女性差別撤廃委員会、一般的意見第36号(2017年)パラ43-44. [↑](#footnote-ref-62)
63. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第18号(2006年)パラ37. [↑](#footnote-ref-63)
64. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第5号(1994年)パラ28. [↑](#footnote-ref-64)
65. CRPD/C/15/4及びCRPD/C/15/4/Corr.1、パラ102. [↑](#footnote-ref-65)
66. 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会、一般的意見第18号(2006年)パラ39. [↑](#footnote-ref-66)
67. 障害者権利委員会、一般的意見第7号(2018年);経済的、社会的及び文化的権利委員会、一般的意見第5号(1994年)パラ26. [↑](#footnote-ref-67)
68. CRPD/C/DNK/CO/1パラ19. [↑](#footnote-ref-68)
69. 国連人権高等弁務官事務所、CRPD/C/CZE/CO/1パラ14参照. [↑](#footnote-ref-69)
70. CRPD/C/DNK/CO/1パラ18. [↑](#footnote-ref-70)