**第27条　労働と雇用の指標例　（JD仮訳）**

オープン、インクルーシブでアクセシブルな労働市場と職場環境において自由に選んだ労働によって生計を立てる権利

**特質**

* 働きがいのある人間らしい労働と雇用へのアクセス
* 職場における機会均等
* 強制労働からの保護

**構造指標**

**27.1** 障害のある人にインクルーシブな労働と雇用／就業、訓練、雇用サービスのすべての側面に関連して制定された法律**[[1]](#endnote-1)**。

**27.2** 障害を理由に直接的・間接的に雇用を制限する法律または規則の規定がないこと**[[2]](#endnote-2)**。

**27.3** 障害のある人にインクルーシブな職業訓練を推進する国家計画（一般に含める形または障害特化の形）の採用。

**27.4** 公務・民間で障害のある人の雇用を促進する包括的な国家雇用戦略および／または計画（一般に含める形または障害特化の形）の採用**[[3]](#endnote-3)**。

**27.5** 職場における合理的配慮の提供や、職場環境やコミュニケーションをアクセシブルにするための、雇用主、従業員、労働組合への技術的・財政的支援**[[4]](#endnote-4)**

**27.6** 障害のある人に給付金を提供する社会的保護制度が、労働や雇用の逆インセンティブにならず両立して受給できること**[[5]](#endnote-5)**。

**27.7**全国的なアクセシビリティ基準が採択され、職場で適用されていること。

**27.8** 労働と雇用に関する国内のジェンダー法および政策が、障害のある女性にインクルーシブであること。

**27.9** 強制労働と闘うために制定されたすべての法律および政策が、障害のある人にインクルーシブであること。

**27.10**　最悪の形態の児童労働の禁止と撲滅のために制定されたすべての法律および政策が、障害のある児童にインクルーシブであること[[6]](#endnote-6)。

**27.11**雇用成果および雇用関連サービス利用について、性、年齢、障害別に集計された定期的報告が法的義務となっていること。

**プロセス指標**

**27.12**次の参加人数と割合：職業訓練、雇用サービス、学校から職場への移行プログラム、生涯学習、職場復帰プログラム、および／または起業、自営業、協同組合の発足などを促進するプログラム。年齢、性、障害別に集計。

**27.13**次の各方策の受給者の人数と割合：公務・民間の両部門での、ジョブコーチ、職業紹介や職場実習、職場でのリハビリテーション、小口融資プロジェクトおよびプログラム**[[7]](#endnote-7)**、積極的差別是正措置**[[8]](#endnote-8)**。年齢、性、障害別に集計。

**27.14** 無償の家事・ケア労働に費やす時間の割合（性別、年齢、場所別）（SDGs指標：5.4.1）および障害別に集計。

**27.15** 雇用サービス、職業訓練、小口融資のスタッフ（公的・民間）のうち、合理的配慮の提供を含め、障害のある人の権利についての訓練を受けた者の人数と割合。

**27.16**インクルージョンの促進と、雇用と雇用サービスに関する雇用主と個人の権利と責任の周知のための意識向上キャンペーンおよび活動

**27.17** あらゆる就業／雇用関連計画に関する法律、規制、政策、プログラム／事業の設計、実施、監視において、障害のある人の積極的関与を確実にするために、障害のある人の組織を通じての関与も含めて、実施された協議プロセス**[[9]](#endnote-9)**。

**27.18**労働と雇用の権利に関する苦情（障害を理由とした差別を訴えるものおよび／または障害のある人が含まれるもの）の受理されたもののうち、調査と裁定を受けたものの割合、そのうち苦情を訴えた者に有利であった裁定の割合、後者について政府または義務を負うものが裁定を遵守した割合。苦情解決の制度別に集計。

**成果指標**

**27.19**障害のない人や全体の就業率と比較した障害のある人の就業率。就業の種類（公務、民間、自営）、職位の種類（管理職等）、年齢、性別、障害別に集計。

**27.20**障害のない人や全体の失業率と比較した障害のある人の失業率。年齢、性および障害別に集計（SDGs指標8.5.2に基づく）。

**27.21**障害のない人や全体の経済的非活動率と比較した障害のある人の経済的非活動率。年齢、性および障害別に集計。

**27.22** 管理職に占める女性の割合（SDGs指標5.5.2）。年齢と障害別に集計。

**27.23** 障害のない人および全体の割合と比較した、インフォーマルセクター経済に従事している障害のある人の割合。年齢、性および障害別に集計。

**27.24** 障害のない人および全体の割合と比較した、パートタイムおよび臨時雇用に従事している障害のある人の割合。年齢、性および障害別に集計。

**27.25** 女性及び男性労働者の平均時給（職業、年齢、障害者別）（SDG指標8.5.1）**[[10]](#endnote-10)**

**27.26** 強制労働に従事している人の数と割合。年齢、性および障害別に集計。

**27.27** 活動的な障害のある人の総人口のうち、開かれた労働市場の外での労働**[[11]](#endnote-11)**に従事する障害のある人の数と割合。

**付属資料**

(翻訳：佐藤久夫、春名由一郎)

1. 募集、採用、雇用継続、キャリア昇進、安全健康労働条件、給与／報酬、自営、起業のすべての側面を網羅する労働と雇用に関連する法律には、以下が含まれるべきである。

・合理的配慮の拒否を含む障害に基づく差別の禁止。

・障害のある人に対する強制労働、暴力、ハラスメントの禁止と保護。

・適切な政策と措置を通じた障害のある人の雇用の促進（積極的差別是正プログラム、税の免除、その他のインセンティブ、その他の措置を含む）

・障害のある人による自営、起業、協同組合の設立および自身の事業の開始の機会均等。

・労働組合の会員資格に関する平等な取り扱い

・育児休職と休職権の平等

・特に自営業、起業などを可能にするための、一般の金融サービス事業者の金融サービス（融資、貯蓄、保険、送金など）への平等な権利。 [↑](#endnote-ref-1)
2. これには次のことが含まれる。

・機能障害の種類を問わず、雇用や職業訓練へのアクセスが制限されない。

・法的能力の状態に関連した雇用や職業訓練へのアクセスが制限されない。

・機能障害に基づく最低賃金の例外を設けない。

・労働能力や職業適性などに関する機能障害に基づく評価を含まない。

・障害のある人に限定した雇用または職業訓練の区分を設けない。

・障害のある人に限定した作業場、または隔離された作業環境の維持（保護作業所など）をやめる。 [↑](#endnote-ref-2)
3. 国家の雇用戦略・計画には次の規定を盛り込むべきである。

・雇用サービス、自営業、起業、協同組合の開発、企業立ち上げへの平等なアクセス

・積極的差別是正プログラム、インセンティブを含めた、雇用促進

・若者や障害のある女性、特定の支援や重複した支援を必要とする人等に関する特別な措置 [↑](#endnote-ref-3)
4. 例えば、ガイダンスや支援の仕組み（ヘルプライン、ネットワークなど）を通じて。 [↑](#endnote-ref-4)
5. 例えば、これらの制度は、給付金の支給を就労不能の宣言に結びつけたり、求職を妨げたり、また、例えば通勤関連費用など障害に関連した追加的費用に対処しないまま就業を理由に給付金の恣意的な取り下げを認めるものであってはならない。 [↑](#endnote-ref-5)
6. ILOの「1999年児童労働の最悪の形態条約」、1999（No.182）参照 [↑](#endnote-ref-6)
7. これには、金融サービス提供者（小口融資など）が提供する金融サービスを利用できること、小口融資プログラムに登録して収入を得る事業を開始することが含まれる。 [↑](#endnote-ref-7)
8. 積極的差別是正措置には、障害者雇用率制度、障害のある人を雇用する雇用主への助成金とインセンティブ、助成金、就労・生計への移行プログラムなどが含まれるが、これらに限定されない。 [↑](#endnote-ref-8)
9. この指標では、CRPD第4条3に沿って、障害のある人に直接または間接的に影響を与える問題に関する意思決定プロセスに障害のある人を参加させるために、公的機関が行った具体的な活動を検証する必要がある。この活動には協議の会合、技術的説明会、オンラインの意見調査、法・政策案への意見募集などの参加手法が含まれる。この点で、国は以下のことを行わなければならない。

・協議プロセスの透明性とアクセシビリティを確保する。

・適切でアクセス可能な情報の提供を確保する。

・障害者団体の自由な意見の表明に対し、情報を保留したり、条件づけや妨害をしない。

・登録されている組織と登録されていない組織の両方を含める。

・早期かつ継続的な参加を確保する。

・参加者の関連費用をカバーする。 [↑](#endnote-ref-9)
10. 方法論に関する議論については、ILO「世界賃金報告書2018/19：ジェンダー賃金格差の背後にあるもの」“[Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)”（2018年）を参照。女性の雇用権の文脈において、因子加重ジェンダー賃金格差の使用を促進している。 [↑](#endnote-ref-10)
11. 例えば、隔離された環境（例：「保護作業場」、「アトリエ・プロテジェ」、「トラバホ・プロテギド」）の中での労働（フォーマルまたはインフォーマル）に従事する障害のある人。 [↑](#endnote-ref-11)