

厚生労働省(職業安定局)に対する調査結果

国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ

民間事業主に対する指導に重点が置かれ、国の行政機関で適切に対象障害者が雇用されているかの実態把握の努力をしなかった。

制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等についての対応の不手際

・平成17年のガイドライン発出時における対応の問題

民間事業主向けのガイドラインを、制度の異なる国の行政機関向けに所要の手直しを行うことなく、そのまま送付していた。

・毎年の通報依頼発出時における対応の問題

「原則として」身体障害者手帳により確認と記載するのみで、例外について具体的な記載がないなど不明確な内容の通知を発出し続けた。

・確認資料の保存及び引継ぎに対する指導の欠如

民間事業主には省令に基づく保存義務が明確であったが、国の行政機関には指導しなかった。

・平成26年の独法の虚偽報告事案発生時における対応の問題

独法における障害者雇用状況の虚偽報告事案は、現時点から振り返ると、国の行政機関の実態を確認すべき重要な機会であった。

検証結果

民間事業主に率先して障害者雇用に積極的に取り組むべきことは当然の責務であるにもかかわらず、多くの国の機関で障害者雇用の促進する姿勢に欠け、相当数の対象障害者の不適切計上があったことは極めてゆゆしき事態。
厚生労働省(職業安定局)側と各行政機関側の問題があいまって、大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ない。

各行政機関に対する調査結果

対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

一部適切に対応していた機関もあったが、正しい理解に努める姿勢に欠け、障害者の範囲や確認方法を恣意的に解釈していた。

- [例]・身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚労省に確認することなく解釈
- ・精神障害者は精神保健福祉手帳を有する者に限る旨、法律上も厚労省からの依頼通知上も明記しているが、手帳によらずに計上

対象障害者の杜撰な計上

独自の実務慣行を安易な前例踏襲により引き継いでいた。

- [例]・視覚障害を矯正視力でなく、健康診断結果等の裸眼視力で判断
- ・人事記録等の病名等のみで内部機能障害として計上
- ・精神障害を自己申告に基づく人事記録等で主観的に判断(不適切計上の方法に特異性が認められる国の行政機関)
- ・うつ病等の精神疾患等を内部機能障害として多数計上(国税庁)
- ・退職した職員を長年にわたり漫然と多数計上(国交省)
- ・雇用率算定の除外職員(刑務官等)を多数計上(法務省)
- ・特定の障害種別を多数計上
(視覚障害:総務省・環境省・特許庁・農水省、精神障害:外務省)

障害者雇用促進法の理念に対する意識の低さ

組織として障害者雇用に対する意識が低く、ガバナンスが著しく欠如。担当者が法定雇用率を達成させようとするあまり、恣意的に解釈された基準により、例えば既存職員の中から対象障害者として選定する等の不適切な実務慣行を継続させてきた。これを放置し継続させてきたことが今般の事案の基本的な構図との心証を強く形成。