

# 国会における障害者雇用に関する議論

---

【平成30年10月29日 衆議院本会議】

## ○枝野幸男議員(立憲民主党)

中央省庁の障害者雇用水増し問題について、第三者による検証委員会が報告書を公表し、根本原因として意識の低さを指摘しました。障害者雇用のかじ取り役となるべき省庁の不正は言語道断ですが、残念ながら、総理の所信でこの問題に対する言及はありませんでした。

水増し問題そのものは、私が閣僚であった時期を含め長期にわたり、私自身を含め、問題を把握できなかった、この間の政治全体の責任です。この点で、安倍総理だけの責任を問うつもりはありません。

しかし、問題が明らかになった後の総理の対応には甚だ疑問があります。総理は、所信で触れる必要のない軽微な問題との認識なのでしょうか。具体的な再発防止策、特に中央省庁の意識改革に向けた具体策を含め、見解を求めます。



## ○安倍内閣総理大臣

国の行政機関における障害者雇用についてお尋ねがありました。

障害のある方も含めて、誰もがその能力を存分に発揮できる一億総活躍社会をつくり上げることの重要性について、私はこれまでも繰り返し表明しており、先日の所信表明演説においても、その旨述べたところであります。

今般、国の行政機関の多くで障害者の法定雇用率を達成していない状況が明らかとなり、検証委員会からは、障害者雇用を促進する姿勢に欠けていた等、大変厳しい指摘を受けました。

このため、去る十月二十三日に開催された関係閣僚会議において、私から、各大臣は今回の事態を重く深く反省し、真摯に重く受けとめ、組織全体として、公務部門における障害者雇用に関する基本方針に基づき、再発防止にしっかりと取り組むよう、強く指示をしました。

基本方針に基づき、再発防止はもとより、法定雇用率の速やかな達成と障害のある方が活躍できる場の拡大に向け、政府一体となって取り組んでまいります。

# 今回の事案の責任について

【平成30年11月20日 参議院厚生労働委員会】

## ○馬場成志議員(自民党)

報告書におきましては、障害者雇用促進法を所管する厚生労働省側の問題として、根本的な問題は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であり、このことが国の行政機関に対する制度や運用方法等に関する周知、指導等についての周到さを欠いたとの背景になったと指摘されております。

障害者雇用促進法は公的部門も対象となるものであり、それを所管する立場にありながら、国の行政機関の実態に関心が低かったことは問題でありまして、厚生労働省も真摯に反省をし、障害者雇用の推進に一層取り組んでいかなければならないことは言うまでもありません。

また、国税庁、国土交通省、法務省などの不適切計上の方法に特異性が認められる行政機関について、基本中の基本の確認不足、法令の勝手な解釈、長年引き継がれてきたものと言いつつ許されるはずもなく、誠にずさんな事務処理、障害者の雇用促進に向けて真摯な努力がなされてきたかについて甚だ疑問を抱かざるを得ないという大変厳しい指摘がなされております。

今回の事案の責任について、厚生労働大臣の御所見を伺います。



## ○根本厚生労働大臣

障害のある方の雇用や活躍の場の拡大を民間に率先して進めていくべき国の行政機関の多くで法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって続いていたこと、これは極めて遺憾であり、深く反省するとともに、改めておわびを申し上げます。

今般の国の障害者雇用をめぐる一連の事態については、十月二十三日の公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議において、総理から各大臣に対し、今回の事態を深く反省し、真摯に重く受け止め、組織全体として、障害者雇用を推進するという意識を徹底し、再発防止にしっかりと取り組むよう、強く指示がありました。さらに、同日の関係閣僚懇談会において、官房長官から各大臣に対し、組織として二度とこのような事態が生ずることのないよう事務方幹部に対してしっかりと注意と指導を行っていくよう、強く指示されました。

これらの総理及び官房長官からの指示を踏まえ、同日、同じ日の十月二十三日に、直ちに私から事務次官と職業安定局長に対し強く注意、指導を行いました。具体的には、組織として二度とこのような事態が生じないよう再発防止にしっかりと取り組むとともに、障害のある方の雇用の推進に全力で取り組むよう徹底を指示したところであります。

さらに、全部局の幹部を集め、今般の事態を深く反省し再発防止に取り組むことはもとより、自ら障害者を雇用する役所として、障害のある方々が働きがいを感じられ、持てる力を最大限に発揮できるようしっかりと取り組むように訓示を行いました。これらの注意、指導は、人事権者である私から事務方幹部に直接行ったものであり、組織として極めて重く受け止めるべきものであると思います。

今後は、厚生労働省挙げて、再発防止はもとより、障害のある方が活躍できる場の拡大に向けて全力で取り組んで、責任を果たしてまいりたいと思います。

# 検証委員会報告書の受け止めについて

【平成30年11月14日 衆議院厚生労働委員会】

## ○高木美智代議員(公明党)

…この検証委員会の報告書、私もつぶさに読ませていただきました。厚生労働省に対して、例えば、厚生労働省側の国の行政機関の実態についての関心の低さ、制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等につき周知するに当たっての不手際、それに加えて、各機関側の障害者雇用に係る意識の低さ、ルール理解の欠如、ずさんな対応が相まって、このような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、こうしたたび重なる厳しい指摘がなされております。私も、副大臣を経験させていただいた一人といたしまして、自身の責任も痛感しながら読んだわけでございます。

この報告書に関する大臣の率直な受け止めに伺いたいと思います。



## ○根本厚生労働大臣

委員お話のように、公明党の皆様から、委員を中心に、貴重な緊急提言をいただきました。我々、それも踏まえて基本方針に反映させていただいたところでもあります。

今の御質問ですが、国の行政機関における障害者雇用に関する今般の事案については、第三者の検討委員会を立ち上げ、しっかりと検証していただきました。検証委員会は、福岡高検の検事長も務められた松井委員長をトップに、弁護士等の有識者から構成され、第三者の立場から専門的な知見で検証をいただきました。

報告書において、厚生労働省職業安定局の問題と各行政機関側の問題とが相まって、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と指摘されたことは、まことに遺憾であります。

特に、厚生労働省の問題として、委員のお話にもありましたが、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が根本的な問題としてあり、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こと、制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法などについての周知などに不手際があったことなどの指摘については、重く受け止めております。

制度所管省として、国における障害者雇用の促進にしっかりと役割が果たせるよう、法の理念に立ち返り、公的部門における障害者雇用に関する基本方針に沿って、不適切計上の再発防止に努めることはもとより、組織全体として障害者雇用を推進するという意識を徹底し、取組を強化してまいります。

# チェック機能の強化について

【平成30年10月30日 衆議院本会議】

## ○齊藤鉄夫議員(公明党)

行政機関における障害者雇用数の不適切計上問題について伺います。

公明党は、今月十七日、政府に対して多岐にわたる緊急提言を行ったところですが、二十二日に検証委員会の報告書が公表され、二十三日に、再発防止策も含め、今後の対応について基本方針が決定されました。

検証結果によると、裸眼による視力での判断や退職職員の計上など、ずさんこの上ない不適切な慣行が長年行われていた事実が明らかになりました。民間の範となるべき中央官庁において不適切な計上を行っていたことは、断じて許されない事態です。その原因は厳しく追及されなければなりません。

政府として基本方針を着実に実施するためには、障害者手帳の有無により不利益が生じないかという問題や、障害の特性に応じた合理的配慮の実施など、障害者団体や当事者の皆様の御意見も踏まえ、多面的な対応が必要です。

各府省における四千人を超える今後の採用計画や別枠選考試験の実施も示されていますが、単なる数字合わせの取組は許されません。真に障害者の方々の職業的自立につながる総合的な取組が求められています。

また、制度を所管する厚労省のチェック機能の強化など、再発防止に向けた法改正が必要です。具体的な検討を進めるべきと考えます。

行政機関における障害者雇用の促進について、総理の答弁を求めます。



## ○安倍内閣総理大臣

国の行政機関における障害者雇用についてお尋ねがありました。

今般、国の行政機関の多くで障害者の法定雇用率を達成していない状況が明らかとなり、検証委員会からは、障害者雇用を促進する姿勢に欠けていた等、大変厳しい指摘を受けました。

このため、去る十月二十三日に開催された関係閣僚会議において、私から、各大臣は、今後の、事態を深く反省し、真摯に重く受けとめ、組織全体として、公務部門における障害者雇用に関する基本方針に基づき、再発防止にしっかりと取り組むよう強く指示しました。

今後、この基本方針に基づき、再発防止に向けたチェック機能の強化について、法的整備を視野に入れたさらなる検討を行います。

また、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者を対象とした新たな採用の枠組み、常勤職員へのステップアップ制度や、職場における障害者へのサポート体制の整備など、障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に向けて、政府一体となって取り組んでまいります。

【平成30年11月2日 衆議院予算委員会】

## ○小川淳也議員(無所属(立憲民主党・市民クラブ))

・・・関連して、この二枚目の資料をちょっとごらんいただきたいんですが、障害者の雇用施策は明らかに官尊民卑なんです。官は悪いことをしない性善説に立っている、民は悪いことをする性悪説に立っている。

ちょっと資料をごらんいただきたいんですが、民間には、公的機関から三年に一回調査が入ります、監査が入ります。そして、証拠書類の備付け義務がある。そして、何と一年間で、民間企業は一人足りなかつたら月五万円払っているんですね。合計で二百九十三億の納付金を納められている、民間はですよ。そして、公的機関は、調査が入らない、書類の備付け義務もない。納付金は推計最大五十億とされます、もし公的機関が全部払っていたら、一切、納付の義務もない。こんな状態をいつまで放置するんですか。

今回の事態を受けて、これを放置するということはあり得ないと思いますが、総理大臣、この国の総理大臣として、障害者雇用施策、今非常に信頼が傷ついています。これも含めて、善処していくと積極的な答弁をしてください。



## ○安倍内閣総理大臣

今、小川委員が指摘されたこの問題というのは、相当長い間、二十年近く放置されていた問題でございまして、行政府の長として、申しわけないと思っております。

私も詳しく説明を受けたところでございますが、基本的には、役所として、いわば公務員試験を普通に行って、その結果として満たしていた、そういう設定で多くの省は、厚労省以外は違うんですが、そもそもその設定が無理なわけでありまして、小川委員が指摘されたように、民間の方ではさまざまな工夫を、雇用の中で工夫を凝らしながら達成するような努力をしていたわけでありまして、各省庁においても、今までのように、普通に試験を受けて、障害のある方も健常者の方も試験を受けて、通った人が入ってくるという中で、その結果としての、結果がどうなっているかということであれば、それがたまたま満たすということは、それはそうそう私はないんだろう、そもそもそう思うわけでありまして。

ですから、私も、その考え方のもとに、各省庁に対して、そうではなくて、これをしっかりと満たすような形をつくる、雇用において、そういう雇用形態も含めて工夫を凝らすようにという指示をしているところでございます。

# 平成31年末までに約4千人を雇用することについて

【平成30年11月21日 衆議院厚生労働委員会】

## ○稲富修二議員(国民民主党)

…先ほど午前中の参考人の皆様から共通して心配をしている声がありました。それは、来年度に向けて約四千名の雇用をする、全省庁を挙げて四千名の雇用をするということに関してでございました。

これはなかなか厳しい数字であろうという御指摘もありましたし、それぞれの省庁が目的を持ってやるんだらうと思います。私は、数字は恐らく達成するんだらうと正直思っております。ただ、皆様が不安に、あるいは御指摘があったのは、やはり、民間から人材が流出するのではないか、あるいは国と民間の間で人材のとり合いになるのではないか、ただの四千人という数合わせであれば、これは一旦勤めたとしても定着をしないのではないかという危惧でございます。

先ほど大臣は他の御質問の中で、速やかに法定雇用率を達成することが必要だということ、これは法律上そうなんでしょうけれども、おっしゃいました。しかし、四千人という規模でございます。本当に達成するとしたときに、今申し上げた民間の団体からの危惧の念や懸念、本当にこれが実際大丈夫なのかということ。これは、ごめんなさい、午前中の陳述の中での私の質問でございますので通告はできておりませんが、もしお答えができるのであればお答えを賜ればと思います。



## ○根本厚生労働大臣

四千人、果たして達成できるのかという御質問であります。

障害者雇用促進法、これは委員からもお話がありました、法定雇用率を達成していない公的機関、これは法定雇用率の達成に向けた障害者採用計画をつくらなければならない、法律に規定されております。そして、その計画期間は、関係法令により一年間とされております。

厚生労働省としても、各府省の取組を最大限支援をしていきたい。例えば、障害者雇用に精通したアドバイザーを選任して各省庁に専門的な助言をする。あるいは、ハローワークにおける積極的な職業紹介。

各府省においても、我々厚労省の支援を活用しながら、採用計画が着実に進捗するように最大限努力してもらいたい、すべきだと思います。

確かに、三十一年末までに採用できるか、これは、率直に申し上げて容易なことではなく、相当な困難を伴う面もありますが、まずは、関係法令に沿って取組を開始し、進捗状況や課題について関係閣僚会議でフォローアップしながら、政府一体となって取り組んでいきたいと思っております。

そして、民間の皆さんとの、国あるいは自治体が採用する場合に、今委員が、そこは大丈夫か、そういうお話でしたよね、とり合い。

今般の事態を受けた取組によって公務部門における障害者雇用の需要がふえる、これは事実であります。それによって民間との競合が起きないように対応していくことが私も本当に重要だなと思っております。

その意味で、厚生労働省としては、現在就職が実現していないハローワークの求職者、あるいは障害者就労支援機関の利用者、特別支援学校の卒業生などに対して、ハローワークと関係諸機関との連携により、やはりこれは障害者御本人の希望が大事ですから、その希望に沿って、これまで以上にきめ細かな職業相談や職業紹介などのサービスを行っていきたく思います。

こういうことを通じて、障害者の就職促進や職場定着、官民間問わず進展して、全体として障害者雇用の底上げが図られるように最大限の努力をしていきたいと思っております。

【平成30年11月21日 衆議院厚生労働委員会】

## ○稲富修二議員(国民民主党)

…先ほど午前中の参考人の皆様から共通して心配をしている声がございました。それは、来年度に向けて約四千名の雇用をする、全省庁を挙げて四千名の雇用をするということに関してでございました。

これはなかなか厳しい数字であろうという御指摘もありましたし、それぞれの省庁が目的を持ってやるんだろと思う。私は、数字は恐らく達成するんだろと正直思っております。ただ、皆様が不安に、あるいは御指摘があったのは、やはり、民間から人材が流出するのではないか、あるいは国と民間の間で人材のとり合いになるのではないか、ただの四千人という数合わせであれば、これは一旦勤めたとしても定着をしないのではないかという危惧でございます。

先ほど大臣は他の御質問の中で、速やかに法定雇用率を達成することが必要だということ、これは法律上そうなんでしょうけれども、おっしゃいました。しかし、四千人という規模でございます。本当に達成するとしたときに、今申し上げた民間の団体からの危惧の念や懸念、本当にこれが実際大丈夫なのかということ。これは、ごめんなさい、午前中の陳述の中での私の質問でございますので通告はできておりませんが、もしお答えができるのであればお答えを賜ればと思います。



## ○根本厚生労働大臣

四千人、果たして達成できるのかという御質問であります。

障害者雇用促進法、これは委員からもお話がありました、法定雇用率を達成していない公的機関、これは法定雇用率の達成に向けた障害者採用計画をつくらなければならない、法律に規定されております。そして、その計画期間は、関係法令により一年間とされております。

厚生労働省としても、各府省の取組を最大限支援をしていきたい。例えば、障害者雇用に精通したアドバイザーを選任して各省庁に専門的な助言をする。あるいは、ハローワークにおける積極的な職業紹介。

各府省においても、我々厚労省の支援を活用しながら、採用計画が着実に進捗するように最大限努力してもらいたい、すべきだと思います。

確かに、三十一年末までに採用できるか、これは、率直に申し上げて容易なことではなく、相当な困難を伴う面もありますが、まずは、関係法令に沿って取組を開始し、進捗状況や課題について関係閣僚会議でフォローアップしながら、政府一体となって取り組んでいきたいと思っております。

そして、民間の皆さんとの、国あるいは自治体が採用する場合に、今委員が、そこは大丈夫か、そういうお話でしたよね、とり合い。

今般の事態を受けた取組によって公務部門における障害者雇用の需要がふえる、これは事実であります。それによって民間との競合が起きないように対応していくことが私も本当に重要だなと思っております。

その意味で、厚生労働省としては、現在就職が実現していないハローワークの求職者、あるいは障害者就労支援機関の利用者、特別支援学校の卒業生などに対して、ハローワークと関係諸機関との連携により、やはりこれは障害者御本人の希望が大事ですから、その希望に沿って、これまで以上にきめ細かな職業相談や職業紹介などのサービスを行っていききたいと思っております。

こういうことを通じて、障害者の就職促進や職場定着、官民間問わず進展して、全体として障害者雇用の底上げが図られるように最大限の努力をしていきたいと思っております。

【平成30年11月21日 衆議院厚生労働委員会】

## ○高橋千鶴子議員(日本共産党)

これまで、障害者雇用ではなく雇用促進法なんだけれども、実際は、先ほど来議論されているように、雇用率を達成するために、不足分の穴埋めのために採用するのではなくて、今いる職員の中から対象者を掘り起こしてきたにすぎない、それが本来の障害者とカウントできない人までいたという事態になっていたわけですよね。

ですから、その反省に立って、やはり、その陰には、大変悔しい思いをしてきた人たち、挑戦をしたけれども、何度挑戦しても採用されなかった人たちもいるんだ、そこに思いをはせながら、望む人に採用のチャンスを広げること、その後の定着についてもきちんとフォローしていただきたい。これを一言をお願いします。



## ○根本厚生労働大臣

高橋委員がおっしゃるように、望む人に採用のチャンスを広げる、そして定着についてきちんとフォローする、私は本当に大事なことだと思います。

今回、国の行政機関の多くで障害者の不適切な計上によって法定雇用率を達成しない状況にあったこと、これは私も、ゆゆしい事態で、そして真摯に重く受けとめております。

厚生労働省としては、障害者の方の希望や障害特性を踏まえて、就職促進や職場定着を推進するために、現在就職が実現していないハローワークの求職者、障害者就労支援機関の利用者、特別支援学校の卒業生などに対して、ハローワークと関係機関との連携により、障害者御本人の希望に沿って、これまで以上にきめ細かな職業相談、職業紹介などのサービスを行っていくこととしています。

そして、障害者が活躍できる職場づくり、これは、採用した障害者の職場定着を図る取組も大変重要であります。基本方針に基づいて、障害者本人からの相談を受ける相談員を職員の中から選任して配置する、そして個々の障害者をサポートする支援者の配置、委嘱などの環境整備を図ることとしています。

しっかり定着のフォローアップをしていきたいと思っております。

# 納付金制度について

【平成30年11月20日 参議院厚生労働委員会】

## ○東徹議員(日本維新の会)

…改めてお聞きしますけれども、この障害者雇用の納付金制度、これについてまず伺いたしますが、この障害者雇用納付金制度ですけれども、これ国や公共機関というのは対象になっていないわけですが、これなぜ国などが入っていないのか、お聞きしたいと思います。

## ○土屋職業安定局長

お答え申し上げます。

国の機関などにつきましての納付金制度の適用については、この納付金制度の趣旨が、障害者の雇用に伴う経済的な負担を調整する、多く雇っているところは多く負担をし、少ないところは少ない負担で済んでいるというような、その負担を調整をするということを通じて事業主間の公正な競争条件を確保しようというものでございますので、そういった民間企業、民間事業主の方と同じような理由で国に適用するということとはなじまないということがございまして、また、納付金の徴収ということになりますと、国民の皆様からお預かりした税金から支払うというようなことになり、結果的に納付義務が国民の皆さんに転嫁をしていくような結果にもなるということで好ましくないということがございまして、対象としていないところでございます。

【平成30年11月26日 参議院予算委員会】

## ○薬師寺みちよ議員(無所属クラブ)

…そういう中で、いわゆる障害者労働市場というふうに、大変冷たい言葉でございしますが、それを考えたときに、公務部門が短期間で四千人という数字を達成しなければならないということで、実は転職控え、そして就活控えというものが起こって、バランスが急激に今崩れているんです。

先ほど総理からも御答弁いただきましたように、一般企業は法定雇用率が満たされなければいわゆる罰金という形で納付金を納めなければならない。しかし、中央省庁の不祥事で、しっかりと本当は雇用したいけど雇用できないような状況の中で、罰金を納めなければならない。私は、公務部門の採用が全て終了するまで一回この制度を停止し、そして障害者雇用調整金の支給分については別途予算措置で賄うべきではないかと思いますけれども、総理、御決断いただけませんか。

## ○安倍内閣総理大臣

障害者雇用を推進していくに当たっては、障害者一人一人について、御本人の希望に沿った職業選択がなされることが大切であると考えています。

今般の事態を受けた取組によって、公務部門における障害者雇用の需要が増えることは事実であります。ハローワークにおいて、障害者の特性や希望に応じたきめ細やかな職業紹介などを通じて、民間との競合が起きないように丁寧に対応していかなければならないと考えております。

その上で、障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的な負担を調整し、事業主間の公正な競争条件を確保することで障害者雇用を促進する制度であることから、今回の公務部門における問題とは別個にその仕組みは、仕組み自体は維持されるべきものと考えています。このような趣旨と役割を御理解いただけるよう、民間事業主を始め国民の皆様丁寧に説明をしまいたいと考えております。

# 公務部門における特例子会社会的取組について

【平成30年11月28日 衆議院内閣委員会】

## ○高木美智代議員(公明党)

・・・例えば、身体障害者の方たちにおいても既に、これは平成28年の統計ですけれども、四百三十六万人のうち六十五歳未満は二十六パーセントしかないんですよ。後の方は六十五歳以上で、したがって高齢化に伴う退職が始まっていて、企業の採用においても、知的障害者と精神障害者にシフトをせざるを得ないと。今、ただ、特に精神の方たちの雇用については、もう個別の細やかな対応が必要なので、まだ確立されたエビデンスといいますか、対応策というのはなかなか難しいという話もあったわけですが、こうした知的障害者と精神障害者にシフトしていくという、こうしたことを考えますと、やはり国においても、重度の知的・精神の方も含めてですね、就労できるように民間企業や一部の地方自治体を実施している特例子会社の方式を政府においても導入すべきではないかと考えます。この二人は、各省庁も横串に指して印刷とか名刺作成とかそうした業務を全部切り出していけば十分成り立ちますと。いくらでもありますよという風に激励を受けました。でこの特例子会社、これをやっていくには当然法改正とか、様々な法的措置も必要かと思えます。この特例子会社の創設に向けまして、法的措置も含めて、検討すべきと考えております。

厚生労働省の大口副大臣の答弁を求めます。

## ○大口厚生労働副大臣

・・・障害者雇用の促進に当たってはですね、障害者の方々がそれぞれ意欲と能力を発揮し、活躍できるよう、障害特性に応じて働きがいのある職場環境づくりに取り組むことが重要であると考えております。

地方自治体においてはですね、例えば大阪府のハートフルオフィスの例もありますように、障害特性に応じた職場づくりの観点から、その省庁内に障害者雇用にて特化した部署を設け、郵便物の発送や、データ入力等の業務が行われていることは承知しております。

国においても、同様に、各府省において障害特性に応じた業務を選定し、作業室等で当該業務を集中的に行うことは可能であると考えます。

民間におけるこういう特例子会社を活用した取組により、知的障害者や精神障害者の雇用が進んでいることを踏まえ、こうした自治体の事例は、さまざまな障害をお持ちの方の雇用を拡大するに当たっての一つの有力な手段と考えることから、各府省に対しまして、こうした取組について積極的にですね、情報提供してまいりたいと考えております。

## ○高木美智代議員(公明党)

副大臣、私が申し上げているのは、各省庁横串にして、特例子会社という形でやってはどうか。これを各省それぞれですと、たぶん脳が足りなくなると思うんですね。ノウハウが足りない。従いまして、こうした各省庁横断する形で印刷、名刺作成、今ありましたデータ入力とか様々なものを進めていく必要があるのではないかと。で、問題は、そのときの処遇をどうするか。また、就労のための要件をどのように考えていくのか。様々な課題もあろうかと思えますので、いずれにしても法律が必要なのであれば、閣法もありますし、閣法で難しいというのであれば議員立法も用意する決議もありますし、こうした検討をまずしっかりと開始していただきたいというのが私からの要望でございます。いかがでしょうか。

## ○大口厚生労働副大臣

ご指摘のような取組をですね、各省庁横断的に進めることにつきましては、例えば、各府省における障害者雇用率の算定方法をどうするか、あるいは取組を進めるに当たって、各府省の費用負担をどうするかといった課題がありますが、高木議員の御指摘はですね、受け止めさせていただきます。

【平成30年11月22日 参議院厚生労働委員会】

## ○倉林明子議員(日本共産党)

・・・法定雇用率の在り方についても問題だということで、障害者団体から声上がりました。官民共に法定雇用率引き上げることを考えるべき。重度障害のダブルカウントを廃止してほしい。週に二十時間未満、超短時間の労働もやっぱり対象に入れてほしい。これ、切実で、具体化求められることだというふうに思います。さらに、難病患者団体からも対象とすべきだという御要望もあるわけです。法定雇用率の在り方を抜本的に見直す、これに対しての検討方向を示していただきたい。

もう一つ、障害者の労働雇用政策における対象者、障害者手帳の有無だけじゃないと、これだけで判断はできないという問題を指摘したいと思うんです。医学モデルではなく、働くことに合理的配慮が必要な障害はどのようなものなのか、もう社会モデルの観点から障害者の範囲について検討し直すべき。二つ聞きました。どうぞ端的にお答えください。



## ○土屋職業安定局長

お答え申し上げます。

まずは、雇用率の制度についての全体を見直すべきではないかという観点でございます。

衆議院、参議院それぞれで行われました参考人質疑の中で様々な御意見をいただきました。障害者雇用促進制度の在り方について広く御意見をいただいたというふうに思っております。

こういった障害者雇用を促進するための方策につきましては、昨年九月から研究会を開催いたしまして、ここには障害者代表の方、労使の代表もお入りをいただいた研究会でございますが、ここで本年七月に報告書もおまとめをいただいているところでございます。研究会のこの報告書を踏まえながら、御指摘をいただいた点も含めて、今後、労働政策審議会の障害者雇用分科会におきましてその在り方を検討してまいりたいというふうに考えているところでございます。

それから、障害者の捉え方について、手帳所持の方に限るのではなくという点についてお尋ねがございました。

障害者雇用率制度は、雇用義務の制度では、法的な公平性であるとか安定性を確保するという観点から、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるという趣旨から、この対象障害者の条件として、原則として障害者手帳を所持をしているということを要件にさせていただいているところでございますが、一方で、障害者雇用促進法における障害者の定義というものは、心身の機能に障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者というふうにされておるわけでございまして、手帳所持者に限らず、職業相談あるいは職業紹介といったいわゆる職業リハビリテーションの支援の対象としているところでございます。

こういった観点から、法律の下での雇用促進施策は、所持の有無にかかわらず障害のある方が意欲と能力を発揮して活躍できるようにということをやっているわけでございますので、こういった取組をしっかりと進めてまいりたいと思っております。

【平成30年11月20日 参議院厚生労働委員会】

## ○足立信也議員(国民民主党)

…そこで、私は、いきなり、やっぱり公務の部門というのは画一的で硬直的ですよ、どう見てもね。数合わせだけをするのではなくて、一つの提案ですが、例えば企業の場合は、子会社で雇用されている障害者の方もカウントされますね、そういう特例がありますね。これと同じように、みなし雇用制度をやっぱり利用したらどうかと私は思います。

例えば、社内業務の一部を社会福祉法人が運営する就労継続支援 A 型事業所、ここにお任せする。今日は、気になったのが、何ができるか業務の選定をさせると皆さんおっしゃる。それは視点がまるで逆だと思えますよ。何ができるかは当事者たちが判断することだと私は思えます。ですから、そこを、一部業務をそこに移管するような形で、でもみなし雇用制度でそこは障害者の雇用にカウントできるというような仕組みを取り入れたらどうか。例えば、フランス、ドイツはそれをやっています。フランスの直接雇用は三〇%にすぎないですよ、全体の。やっぱりみなし雇用制度というのは大事だと思う。実際そこでやれること、障害を持った方々がやれることを生き生きとやっていたらいい。それを雇用している、関係を持ってつながっているということが大事なんだと思います。

最後の質問です。あくまでも、最終的にも、それから現時点でも直接雇用にこだわりますか。だんだんみなし雇用制度から移行していくという手もあるんじゃないかと私は思いますけど、その点、どうでしょう。



## ○土屋職業安定局長

障害者雇用促進法におきましては、全ての事業主が社会連帯の理念の下で職業的自立の努力に協力して適当な雇用の場を与えるという責務を規定しているわけでございまして、雇用率制度というのはこれに基づいて、事業主の皆さんに障害者の方の雇用を一定割合用意をしていただくということによって、職業的自立を実現をしていこうという考え方でございます。

特例子会社のお話ございましたが、特例子会社については、そういう意味では雇用の場としてグループで合算をするというような考え方でやっているわけですが、一方、例えば A 型事業所への発注などをこの雇用率の中にカウントしていく、ないしは B 型もカウントしていくと、こういうことになると、元々事業主がそれぞれに一定の割合の雇用の場を用意していただくということから考えますと、その分、事業主の取組が緩和をされてしまうと。また、福祉的な就労から雇用への移行というものを促すということにならなくなってしまうということがございまして、私どもとしては、そのみなし雇用という考え方については慎重な検討が必要であるというふうに考えているところであります。

なお、一方で、先ほども話題になりましたように、障害者の優先調達法というような法律が別途ございまして、物品の調達というようなことについてはこの法律の下で着実に進めていくということが大事ではないかというふうに考えておるところでございます。

【平成30年11月20日 参議院厚生労働委員会】

## ○足立信也議員(国民民主党)

…そこで、公務部門における障害者雇用に関する基本方針、これについて伺っていききたいと思います。

厚労省が手引を作る、再発防止のためにですよ、手引を作る、チェックシートを毎年配付する、書類を調査するとありますね。各府省はフォローアップする、障害者名簿を作成する、書類を保存する、こういうふうなことが挙げられています。チェック機能の強化とか、障害者の任免状況を公表する仕組み、これは法的整備の対象だとなっていますが、検討するとなっていますが、これ、**未達成の場合の罰則については、公務部門ですよ、これは考慮、考えておられるんでしょうか。**



## ○土屋職業安定局長

御指摘いただきましたとおり、基本方針におきましては、厚生労働大臣による国の行政機関などに対する任免状況に関するチェック機能の強化について、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行うというふうになっているところでございます。

このチェック機能ということについては、これも今委員御指摘いただきましたように、基本方針の中に一定のチェックすべき機能、例えば厚生労働省として関係書類など必要な調査を行うというようなことがありますので、今回の法的整備といったときに、その辺りを視野に入れてということがあろうかと思えます。

**罰則に関しましては、雇用率の達成そのものについての罰則というのは、特に民間企業についても規定をしていないところでございますが、公的機関について罰則の適用ということについては、基本的には慎重に検討していく必要があるのではないかなというふうに思っているところでございます。**

【平成30年11月22日 参議院厚生労働委員会】

## ○倉林明子議員(日本共産党)

・・・法定雇用率の在り方についても問題だということで、障害者団体から声上がりました。官民共に法定雇用率引き上げることを考えるべき。重度障害のダブルカウントを廃止してほしい。週に二十時間未満、超短時間の労働もやっぱり対象に入れてほしい。これ、切実で、具体化求められることだというふうに思います。さらに、難病患者団体からも対象とすべきだという御要望もあるわけです。法定雇用率の在り方を抜本的に見直す、これに対しての検討方向を示していただきたい。

もう一つ、障害者の労働雇用政策における対象者、障害者手帳の有無だけじゃないと、これだけで判断はできないという問題を指摘したいと思うんです。医学モデルではなく、働くことに合理的配慮が必要な障害はどのようなものなのか、もう社会モデルの観点から障害者の範囲について検討し直すべき。

二つ聞きました。どうぞ端的にお答えください。



## ○土屋職業安定局長

お答え申し上げます。

まずは、雇用率の制度についての全体を見直すべきではないかという観点でございます。

衆議院、参議院それぞれで行われました参考人質疑の中で様々な御意見をいただきました。障害者雇用促進制度の在り方について広く御意見をいただいたというふうに思っております。

こういった障害者雇用を促進するための方策につきましては、昨年九月から研究会を開催いたしまして、ここには障害者代表の方、労使の代表もお入りをいただいた研究会でございますが、ここで本年七月に報告書もおまとめをいただいているところでございます。研究会のこの報告書を踏まえながら、御指摘をいただいた点も含めて、今後、労働政策審議会の障害者雇用分科会におきましてその在り方を検討してまいりたいというふうに考えているところでございます。

それから、障害者の捉え方について、手帳所持の方に限るのではなくという点についてお尋ねがございました。

障害者雇用率制度は、雇用義務の制度では、法的な公平性であるとか安定性を確保するという観点から、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるという趣旨から、この対象障害者の条件として、原則として障害者手帳を所持をしているということを要件にさせていただいているところでございますが、一方で、障害者雇用促進法における障害者の定義というものは、心身の機能に障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者というふうにされておるわけでございまして、手帳所持者に限らず、職業相談あるいは職業紹介といったいわゆる職業リハビリテーションの支援の対象としているところでございます。

こういった観点から、法律の下での雇用促進施策は、所持の有無にかかわらず障害のある方が意欲と能力を発揮して活躍できるようにということをやっているわけでございますので、こういった取組をしっかりと進めてまいりたいと思っております。

# 当事者（団体）の意見の反映について

【平成30年11月20日 参議院厚生労働委員会】

## ○川合孝典議員(国民民主党)

少し踏み込んでいただきましたけど、まだ私的には不十分だと思いますが、御検討いただきたいことがもう一つあります。

今回の第三者検証委員会に当事者の御意見が全く反映されていないという御意見が午前中の参考人質疑で繰り返し述べられてまいりました。今後、再発防止の議論を行う様々な諸会議も設置されると伺っておりますが、この再発防止のための会議体に対しまして、障害者団体の方々や当事者の方々をきちんと入れる枠組みを是非つくっていただきたいんですけど、いかがでしょうか。

## ○土屋職業安定局長

基本方針に基づいて、再発防止はもとより、障害者雇用そのものを進めていき、また活躍の場を拡大していくという取組をやっていくわけですが、この取組をやっていく中におきましては、その状況を政府全体での推進体制の下でフォローアップをしていきたいというふうに考えております。

そのフォローアップの結果につきましては、私ども今想定しておる場としては、例えば労働政策審議会の障害者雇用分科会に、障害者団体の代表の方もお入りをいただいている場で、基本方針を策定するに当たりまして御意見を伺った場でございますが、こういった場にフォローアップの状況も御報告をしながら、適宜、逐次進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

## ○川合孝典議員(国民民主党)

国の審議会に既に委員としてお入りになられている方が若干名いらっしゃるということについては理解をしておりますけれども、今回のこういう事例で不信感をお持ちになられている皆さんが大勢いらっしゃるわけでございます。

そうした方々の声をきちんと受け止める場というものを、これまでであるもので継続的に議論をしていくこととは別に、プラスアルファで充実した対策を打っていく上で、そうした人選等も含めて改めて、今回異例の不祥事が起こったわけですので、対応をお願いしたいということを申し上げておりますが、そうしたことについて、これ、大臣にお聞きするべきだと思います。役所はそこまで踏み込んだ判断できないと思いますので、障害者団体の方々、当事者の方々の御意見がより政策に反映できるような、そういう枠組みを御検討いただけないでしょうか。

## ○根本厚生労働大臣

原因究明とそれからこれからの施策、私はこの二つに分けて考えるべきだと思いますが、原因、実態究明、解明、これは検証委員会でやらせていただきました。そして、これからの施策、これについては、今後の施策は障害当事者の方を含め、様々な方の御意見を踏まえながら進める必要があると思います。

基本方針では、今回我々がまとめた基本方針、政府全体としての基本方針、これは検証委員会の検証結果、あるいは関係府省連絡会議でいただいた障害者団体の皆さんからの御意見、そして障害者代表が参画する、これは労働者代表、使用者代表も参加しておりますが、労働政策審議会障害雇用分科会における審議を踏まえた検討を行った上で案を作成して、政府一体の取組として関係閣僚会議でやるということを決めました。

これからもやはり具体的な施策を進める上では、様々我々も意見をお聞きしながら、具体的な施策をよりブラッシュアップしてつくっていきたいと思います。