

# 通知都合よく解釈

## 障害者雇用水増し

# クローズアップ 2018

中央省庁の障害者雇用水増しを巡る水増しは、国の27の行政機関で3460人に上ることが28日、明らかになった。厚生労働省による調査結果の公表後、各省庁が一斉に釈明を始めたが、あしき慣行がなぜ続いていたのか、不明な点は多い。意図的な水増しがあつたとの証言もあり、障害者の雇用の場を守るためにも、一刻も早い実態解明が必要だ。

「制度に対する認識が不足し、(ルールを)拡大解釈して漫然と誤った運用を踏襲してきた結果。深く反省しおわびする」

27機関のうち最も多い水増しをしていた国税庁の幹部は28日、こう謝罪した。



障害者数を水増ししていた問題についての関係閣僚会議に臨む菅義偉官房長官(中央)と加藤勝信厚生労働相(右) 一首相官邸で28日、川田雅浩撮影

同庁によると、人事担当者か、職員が年一回提出する身上書で持病の記載があつた場合などに、障害者手帳を未確認のままヒアリングだけで障害者に算入したりしていた。心臓や腎臓などの内臓の機能障害のほか、がん、糖尿病を障害と判断していたケースもあつた。誤った制度運用は、制度が義務化された1976年ごろから始まった可能性があるとして、

「防衛省でも、身上書に『左耳の聴力が低い』と書かれ

## あしき慣行「40年以上」

### 「非正規」増不可避か

ていたり、健康診断で視力が身体障害の等級に該当したりするような場合などで手帳の有無を確認しないまま算入。本人に算入の事実を伝えていなかったという。国土交通省も、職員の定期的な健診結果を基に障害者に算入する一方、本人の同意は得ていない事例があつたと明かした。

一方で、各省からは厚生労働省の説明不足を指摘する声

同省のガイドラインは、雇用水増しに算入できるのは障害者手帳を持っていない人か、指定医の診断書で障害が認められた人に限られる。一方、同省が毎年、雇用水増しを求めるときに出す通知には、算入できる職員について「原則として身体障害者手帳の等級が1〜6級に該当する者」と記載されており、国税庁、防衛省、文部科学省、法務省、農水省などはいずれも「通知に『原則』とあり、必ずしも手帳の確認は必要ないと誤解していた」と釈明した。

厚生労働省によると、今回の水増し問題の発覚のきっかけも、今年5月に財務省が

#### 調査結果ポイント

- 国の33行政機関が昨年雇用した約6900人のうち、不正算入は3460人
- 8割に相当する27機関が不正算入
- 2.49%としていた雇用率は1.19%に大幅減
- 雇用率は17機関で0%台に下落
- 不正算入が最も多かったのは約1020人の国税庁。国土交通省、法務省が続いた

加藤勝信厚生労働相は28日、「(水増しが)故意なのか、誤解に基づくのかは今の段階で把握するのは困難」と述べ、弁護士を含む第三者のチームに検証を委ねる考えを示した。【まとめ・大場弘行、芳賀竜也】

省庁名	水増し数(人)	見解
国税庁	1022.5	手帳の提出を「酷だ」と考えたり、制度上求められていないと誤認。がんや糖尿病を算入したケースもあつた
国土交通省	603.5	(指定外の)医師による診断書や健康診断結果に基づく計上などがあつた。数が多いのは(職員数の)母数が多いからだ
法務省	539.5	自己申告に基づく算入が4割。法律では対象外の刑務官も含めていた
防衛省	315	(障害者の)解釈を巡って厚生労働省からしっかりとした指導を受けていなかった
財務省	170	事務的な不手際が長年続いた。意図的に始まった形跡は確認できない
農林水産省	168.5	厚労省の通知に「原則」との記載があり、手帳の確認が絶対必要だと思わなかった
外務省	125	医師による診断書ベースで採用することが慣習として相当長く続いていた
経済産業省	101.5	手帳未確認の職員を雇用者リストに追加し少なくとも10年以上、担当者間で引き継いでいた
総務省	70	担当者が手帳の所持を確認しないまま雇用数に参入していた
文部科学省	35	人事異動の参考資料となる「身上調査」の自己申告に頼っていた
警察庁	0	厚労省のガイドラインを適切に守つた結果だ

障害者雇用水増しの調査結果に対する主な中央省庁の見解

政府は遅くとも2019年末までに障害者雇用水増しを達成する目標を掲げた。3460人の中には、障害者手帳などが確認されれば雇用水増しの対象となる人もいるとみられるが、今後数千人規模の新規雇用が必要とみられる。麻生太郎財務相は28日の記者会見で、「障害者の数は限られているので、(各省庁で)取り合ひみたいなになると別の弊害が出る」と指摘。別の省ではすでに障害者が従事できる業務の有無を調べているが、職員からは「すぐに対応するのは難しい」とため息ももれる。

目標達成は容易ではないが、どのような手段があるのか。一つが野党内からの指摘もある「障害者枠」での採用だ。能力評価を原則とする国家公務員試験にはなく、障害者の正職員採用を阻む要因の一つとされてきた。人事院の担当者も「これまで法定雇用率は達成していると考えていたので、必要性を感じなかった」という。地方自治体では導入している例もある。

正職員採用が難しい中、省庁の担当者が頼ってきたのが、非常勤職員での雇用だ。採用試験は省庁ごとに違い、障害者に絞った採用も許容されてきた。厚生労働省では雇用する障害者の6割に上る。行政改革で国家公務員数の抑制傾向も続いており、「非正規での採用を拡大せざるを得ない」(厚生労働省幹部)との見方もある。

厚生労働省によると、省庁で働く障害者は大半が身体障害者。採用拡大には知的障害者や、4月から雇用率算定の対象となった精神障害者の雇用を増やすことも必要になりそうだ。障害者就業支援を手がける民間企業LITALICO(りたりこ、東京)の担当者は「障害の種類によって業務の適性や求められる配慮が異なる。専門家の支援を受けながら就業環境を調整することが望ましい」と指摘する。

埼玉県立大の朝日雅也教授(障害者福祉)は「障害者をもった当事者が政策立案に関わることで国民サービスを向上させる可能性がある」と話す。民間企業に模範を示すためにも正規雇用の可能性を研究してほしいと話す。

【原田啓之】