

# 「国と自治体による障害者雇用の「水増し」に強く抗議します(声明)」

2018年8月30日 青森県高等学校・障害児学校教職員組合

障害者の雇用確保を率先して進めていくべき国の中央省庁や地方自治体で、障害者の雇用者数を長年にわたって「水増し」してきた問題が明らかになりました。この水増し問題は、国の機関だけでなく地方自治体にも拡大しながら波及しています。

8月28日に政府が公表した調査結果では、昨年国の行政機関が雇用していたと発表していた6867人(2017年度)のうち、障害者手帳や指定医の診断書の確認をしていない3407人が不正に算入されていました。昨年度だけで雇用数の半数近くが不適切に「水増し」されており、40年以上にわたる累計数は想像がつかないほど膨大です。中央省庁のデータの不正は、単なる担当職員の誤解や「ガイドライン」の拡大解釈では済まされず、国民の信用や信頼は失墜しています。公的機関は、障害者雇用の先頭に立つと民間を指導しながら、本音ではできるだけ障害者を雇用したくないのではないかと疑われても仕方がない状況です。

国や地方自治体で不適切な「水増し」が慣例として続けられてきたとすれば、就労を希望する多くの障害者の雇用が長年にわたって妨げられてきたことになり、重大な問題です。調査報告では、本人に了解を得ないまま、事務方の判断だけで持病等を「障害」として雇用率に算入した事例も含まれており、民間企業であれば当然罰則を受けます。共生社会を目指し障害者雇用を推し進めるとして制定した法律を、公的機関が自ら骨抜きにしていた事実**に強く抗議します。**

同時に、青森県内の自治体や公的機関でも同様の「水増し」があったと報道されています。青森県教育委員会でも不適切な算入があったことがわかりました。

私たち青森県高等学校・障害児学校教職員組合では、青森県教育委員会に対し、正確な事実関係の調査・公表を求めるとともに、長年の障害者雇用の不備に関わる以下の点について、国の第三者委員会による調査と連動した徹底した検証と、早急な改善を求めます。

## 1 障害者雇用促進法に基づき、最低限の障害者雇用率を早急に達成すること

私たち公務員は、日々法律と社会のルールに則って仕事をしています。特に、高い規範意識をもって法律を守るよう教育公務員を指導する青森県教育委員会が、長年にわたって法律で定められた「最低限」の障害者雇用率を守れないのはなぜなのでしょう。青森県教育委員会は、障害者雇用促進法にもとづく1976年の「法定雇用率」の義務づけ以来、40年以上も法で定められた雇用率を達成したことがありません。雇用率が段階的に引き上げられた現在も、全国の教育委員会で「最低レベル」(2017年度は全国最低の1.95%)の雇用率に留まっていることは、看過できません。

しかも県教委が、新規雇用の対象を実質的に身体障害者に限定していることは大きな問題です。これは障害の種別による差別を生むもので、障害者雇用促進法や障害者差別解消法の趣旨とも反します。民間企業や福祉事業所が多様な障害がある方の仕事を工夫して作ろうとしてきた長年の努力や経験に学ぼうとしているとは思えません。

県内には多数の特別支援学校や特別支援学級があります。また、高等学校でも障害の有無にかかわらず、「ともに社会をつくる仲間」として多様な人の存在や立場を認め合う学校づくりを進めています。社会においても、職場の中に一定数の障害がある方が自然に働いている職場があたりまえであ

り、誰もが働きやすい職場づくりが求められています。

これまで、県教育委員会では特別支援教育の充実を図ってきました。そして、児童生徒の卒業後の就労の可能性について県民や民間企業に積極的にアピールしたり、就労促進の事業を行ったりしてきました。その旗振り役が、最低限の雇用率を守れない状況では、地域社会に対して全く説得力がありません。

まずは、早急に不適切な障害者数の算入を除いた正確な障害者雇用率と、過去の対応の経過を公表してください。そして、法定雇用率の十分な達成を図るための具体的な採用計画をあらためて策定し、民間企業のお手本になる雇用環境づくりに取り組んでください。

## 2 障害の有無を自己申告させる一斉調査を取りやめ、法定雇用の算入については国のガイドラインに沿って適切に対応すること

青森県教委では、毎年全教職員を対象に障害の有無についての調査を行っています。この調査用紙には、障害者雇用率の算定基礎になっていることをうかがわせる記述はあるものの、ほとんどの学校で説明なく実施されるため、趣旨を理解して返答する職員はごく少数です。

今回の中央省庁の事例では、障害者手帳を確認せず、本人の了解なしに勝手に報告するケースも多くありました。青森県でもそうした事例がなかったか精査するとともに、こうした調査のあり方が「水増し」の背景につながっていなかったか検証すべきです。

そもそも、在職者に軽度の障害や病気等を自己申告させる必要があるでしょうか。障害について申告した職員に対して、希望すれば「合理的配慮」を受けられることについて調査では説明がありません。単に雇用率を高めるためだけの調査であれば本末転倒です。

国のガイドラインで示されている通り、障害者雇用では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています。助成金等がかかわらない公的な機関では、地域の障害者手帳の所持者を新たに雇用していくことが法律の趣旨です。

総じて、こうした個人情報の一斉調査については問題が多いと考えます。いったん取りやめ、目的や方法を見直してください。

## 3 教職員や事務職員に障害がある場合、プライバシーに十分に配慮したうえで、必要な「合理的配慮」を本人と話し合い、実施すること。

「障害者雇用促進法」は、一時的な雇用者数の数合わせではありません。障害者を雇用する場合、その方が適切に働くために必要な条件や職場環境を本人と話し合い、「過度にならない」程度に、雇用する側が準備・提供していかななくてはなりません。2016年4月に施行された「障害者差別解消法」では、このような「合理的配慮」の実施を、公的機関に明確に義務づけています。

教職員や事務職員に障害がある場合、個人の事情やプライバシーに十分に配慮したうえで、必要な「合理的配慮」を本人と話し合い、速やかに実施してください。

日本は、「障害者権利条約」に2007年国際批准し、国内法を整備したうえで2014年に正式に公布しています。障害者の権利と尊厳の尊重を定めるこの条約を踏まえ、国内の関連法を遵守して、適切に対応していくことを求めます。