

裁判所における障害者雇用に係る事案  
に関する検証報告書

平成30年12月5日

司法行政事務の適正な遂行の確保に関する

有識者委員

## 目 次

(はじめに)	2
第1 検証の目的, 調査方法	3
1 検証の目的	3
2 調査方法	3
第2 調査の結果	6
1 個別事案に関する調査結果	6
2 庁単位調査に関する調査結果	10
3 人事担当部局に関する調査結果等	11
第3 不適切な行為の原因	17
1 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如	17
2 対象障害者の杜撰な計上－前例踏襲	17
3 法の理念に対する意識の低さ	19
4 原因についての評価	20
第4 再発防止策及び今後の取組	22
1 人事局からの説明	22
2 再発防止策及び今後の取組についての評価	23
第5 総括	25

(はじめに)

本報告書は、裁判所における障害者雇用に係る事案に関し、司法行政事務の適正な遂行の確保に関する有識者委員（以下「有識者委員」という。）による検証の結果を報告するものである。

国の機関は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）40条に基づき、毎年、障害者である職員の任免に関する状況を障害者任免状況通報書により厚生労働大臣に対して通報しなければならないこととされているところ、国の機関において、平成29年6月1日現在の障害者の任免状況について再点検を行った結果、裁判所を含む多くの機関において、障害者雇用率制度の対象となる障害者の不適切計上が見られ、法38条1項の政令で定める率（以下「法定雇用率」という。）を達成していない状況が明らかとなった。

有識者委員は、最高裁判所事務総長から、このような裁判所における障害者の不適切計上の原因について調査し、その問題性を検証することを求められ、平成30年10月から12月まで、最高裁判所及び下級裁判所に対する書面調査並びに最高裁判所事務総局人事局（以下「人事局」という。）に対するヒアリング調査等を行うとともに、計4回の会合を開催し、本報告書を取りまとめた。

なお、国の行政機関においては「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（以下「検証委員会」という。）が設置され、検証委員会による調査が行われたところ、今般の事態については、裁判所と国の行政機関の問題状況に共通する部分もあると考えられたことから、裁判所における検証を進めるに当たっては、検証委員会による調査手法を参考とすることが適切と考えた。そこで、検証委員会に対し、調査方法に関する情報提供を依頼したところ、検証委員会が書面調査に用いた調査票の提供を受けることができた。このような検証委員会の協力に対して、この場を借りて謝意を表したい。

## 第1 検証の目的、調査方法

### 1 検証の目的

本検証は、裁判所において、平成29年6月1日現在の障害者の任免状況について障害者雇用率制度の対象となる障害者の不適切な計上がされ、誤った通報がされるに至った原因について調査し、その問題性を検証することを目的とする。なお、原因分析を今後の再発防止等につなげていくことが適切と考えられたことから、併せて、現場の実情や今後の取組などについても調査を行った。

### 2 調査方法

#### (1) 調査対象

法40条は、国の任命権者は、毎年一回、当該機関における障害者雇用率制度の対象となる障害者（以下「対象障害者」という。）である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならないと規定しており、同条に基づく通報は任命権者ごとに行われている。

裁判所においては、庁単位で通報が行われていることから、最高裁判所、高等裁判所（8庁）、地方裁判所（50庁）、家庭裁判所（50庁）のそれぞれを基本的な調査の対象とした。

#### (2) 調査方法

個別事案調査、庁単位調査及び人事担当部局調査からなる調査票への回答による書面調査に加え、ヒアリング調査を行った。また、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を広く直接収集するため、本年10月11日から同月26日まで専用通報窓口を設置した。

##### ア 個別事案調査

個別事案調査は、平成29年6月1日現在の障害者である職員の任免に関する状況の通報（以下「平成29年通報」という。）に係る通報書（以下

「平成２９年通報書」という。)において、対象障害者である職員として計上した者であって、平成２９年６月１日現在の障害者任免状況の点検（以下「平成３０年再点検」という。）によって通報内容の修正が必要となったもの全てについて、一人一人の事情を個別に確認することにより、個別事案ごとに対象障害者である職員数を計上した際の経緯や問題の所在を明らかにすることを目的として行った。

個別事案調査票の調査項目は参考資料３のとおりであるが、主に以下の５つの観点から事実関係を明らかにするものである。

- ・ 対象者の属性：対象者の雇用期間、勤務時間区分
- ・ 平成２９年通報時の整理：平成２９年通報書における障害者区分等
- ・ 平成３０年再点検後の整理：平成３０年再点検後の整理として、障害者区分、障害者区分に該当しない場合の分類（障害者手帳を所持しているが通報対象となる職員ではない、障害者手帳等所持未確認など）
- ・ 平成２９年通報時の判断方法：調査対象者のうち、平成２９年に対象障害者であるかの判断を行った者に係る判断方法（障害者手帳等、障害者手帳等以外の資料、自己申告等）（平成２８年度以前に対象障害者であるとの判断を行った調査対象者については、どのような引継ぎがされていたか）
- ・ なぜ対象障害者である職員数の計上において不適切計上が発生したのか

#### イ 庁単位調査

庁単位調査は、今般の事態に至った原因を究明し、その結果を再発防止につなげていくためには、裁判所における障害者の採用、任用の実情、その障害となる事情を踏まえた検討を行うことが有益と考えられたことから、対象障害者の不適切計上がなかった庁を含め、各庁における前記各実情を明らかにすることを目的として行った。

庁単位調査票の調査項目は参考資料４のとおりである。

#### ウ 人事担当部局調査

人事担当部局調査は、裁判所における障害者任免状況通報について担当する人事局に対し、平成２９年通報書について、再点検によって通報内容の修正が必要となるに至った背景として、法令・通知や障害者の範囲等に関する認識、下級裁判所に対する周知方法等について、事実関係を明らかにすること、裁判所全体における障害者の採用、任用の実情等を明らかにすることを目的として行った。

人事担当部局調査の調査項目は参考資料５のとおりであるが、主に以下の項目について調査を行うものである。

- ・ 問題のある取扱いの認識
- ・ 障害者雇用促進制度等についての認識
- ・ 通報の対象となる障害者の範囲の認識
- ・ プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）についての認識
- ・ 裁判所内部における周知方法
- ・ 厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応

#### エ ヒアリング調査

個別事案調査、庁単位調査及び人事担当部局調査の書面調査への回答を踏まえて、有識者委員が人事局に対するヒアリングを行った。その他、一部報道のあった横浜家庭裁判所における対象障害者の認定に関する事案について、当時の関係職員に対してヒアリングを行った。

## 第2 調査の結果

### 1 個別事案に関する調査結果

個別事案調査の集計結果については、参考資料2に示すとおりである。

なお、平成29年通報時において、各庁の実雇用率は、全ての庁で法定雇用率（2.3%）を超えていたが、平成30年再点検後は、法定雇用率を超えたのは22庁にとどまった。

（対象者の属性）

個別事案調査については、全部で429名<sup>1</sup>分の回答があり、そのうち、393名が雇用期間の定めのない雇用の者であった。また、全員が週の所定労働時間が30時間以上の者であった。

（平成29年通報時の整理）

平成29年通報書において、対象障害者である職員の数として、身体障害者、知的障害者又は精神障害者のどの区分として計上されていたか尋ねたところ、422名が身体障害者、7名が精神障害者として計上され、知的障害者として計上されていた職員はいなかった。

また、身体障害者として計上されていた者422名について、身体障害の種類を尋ねたところ、視覚障害として計上されていた者が161名、内部機能障害として計上されていた者が144名、肢体不自由として計上されていた者が79名、聴覚又は平衡機能障害として計上されていた者が34名、音

---

<sup>1</sup> 厚生労働省（職業安定局）公表の「立法機関及び司法機関における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について」においては、減少した障害者である職員数は399とされているが、これは平成30年再点検後に新たに対象障害者に該当することとされた者（増加分）を差し引いたものであり、また、対象障害者としての計上数（重度障害者を2人、短時間勤務職員を0.5人等と計上する等）であって不適切計上された者の実人数ではないため、この個別事案調査の回答総数とは一致しない。

声機能，言語機能又はそしゃく機能障害として計上されていた者が4名であった。

(平成29年の判断方法)

平成29年に対象障害者であるとの判断が行われた者は，422名中122名であり，どのような方法により対象障害者であるか否かの判断を行ったか尋ねたところ，「障害者手帳（写し又は原本）（期限切れ等有効でない場合を含む。）」を根拠としたもの2名，指定医等以外の医師の診断書を根拠としたもの17名，「健康診断の結果や診療報酬請求書（レセプト），庁舎内診療室の利用記録等の医療記録」を根拠としたもの50名，「人事調書・身上調書等の人事記録」を根拠としたもの11名，「対象者の状態の視認・観察等」を根拠としたもの5名，「対象者の自己申告（供述）」を根拠としたもの4名等であった。また，その他の書類としたものが31名あったところ，そのうち26名が異動通知書（対象障害者が他庁に異動する際に，前任庁から異動先の庁に送付される文書であり，障害者の氏名，障害の種類・程度等が記載されたもの）であった。

この平成29年の対象障害者の判断方法を平成29年通報時の障害の種類ごとに集計すると，

- ・ 視覚障害とされていた者39名分については，医療記録19件，その他の書類13件等
- ・ 聴覚等障害とされていた者7名分については，その他の書類3件，医療記録2件等
- ・ 肢体不自由者とされていた者15名分については，その他の書類6件，指定医等以外の診断書3件，視認観察等3件等
- ・ 内部機能障害とされていた者53名分については，医療記録28件，指定医等以外の診断書9件，人事記録7件，その他の書類7件等



- ・ 精神障害者とされていた者 6 名分については、指定医等以外の医師の診断書 3 件、人事記録 2 件等であった。

(平成 29 年度に判断した場合の不適切計上の理由)

平成 29 年度に判断したもので、障害者手帳等以外の根拠を用いた 120 名分について、不適切計上が発生した理由を複数回答を可能として尋ねたところ、87 件は、「対象障害者に該当する範囲の認識に誤りがあった、又は対象障害者に該当する範囲が決まっていることを意識していなかった。(現時点では対象障害者に該当するという認識はない)」を選択し、8 件は、「対象障害者に該当することが確実であるとの認識の下、対象障害者として計上した。(現時点でも、障害者手帳等の所持が確認できれば、対象障害者に該当すると認識している。)」を選択した。

平成 29 年度に判断したもので、障害者手帳等を判断の根拠としたもの 2 名分について、不適切計上が発生した理由を複数回答で尋ねたところ、いずれも「障害者手帳等が利用目的を明示して取得する、本人の同意を得るなどガイドラインで示された適切な方法で入手されたものではなかったため、平成 30 年再点検の際は対象障害者として計上しなかった」を選択した。

平成 29 年に対象障害者であるか否かの判断を行った際、ガイドラインにおいて、障害者手帳等によって確認すべきこととされていたことを認識していたかを尋ねたところ、いずれも「認識していなかった」を選択した。

(平成 28 年度以前に判断した場合の引継ぎ方法)

422 名分の個別事案調査への回答のうち、300 名は、平成 28 年度以前に判断したものを引き継いだとする「引継ぎケース」であった。この場合の引継ぎの態様を尋ねたところ、障害者手帳等を含む記録が引き継がれてい

たものが3件、「指定医等以外の医師の診断書、公的医療・障害福祉サービスの利用に関する受給者証等、所得税の障害者控除を行うために提出された書類、医療記録、人事記録、対象者以外の者の供述・対象者の自己申告の内容を含む資料」が引き継がれていたものが16名と限られており、264名は、対象障害者の名簿のみが引き継がれ、その名簿に障害の種類や、障害の程度・等級が記載されている例がほとんどであった。

#### (対象障害者の判断基準等)

平成29年通報時に対象障害者として計上されていた者について、どのような基準や参考資料等を用いたのかを複数回答を可能として尋ねたところ、法規が344件、内部的な基準・参考資料が227件、特に基準等は用いていないとするものが40件、その他が116件であった。

内部的な基準等の主なものとしては、平成5年7月28日付け人事局長依命通達「障害者の採用に関する計画の作成等について」とするものが195件、平成29年5月31日付け人事局総務課長事務連絡「平成29年度の障害者任免状況通報書等の作成等について」等添付の身体障害者障害程度等級表とするものが32件であった。

#### (平成30年再点検後の整理)

平成29年通報時に対象障害者として計上されていた者について、平成30年再点検後にどのような者であると整理したかを尋ねたところ、429名中2名は当該庁に過去に在職していたが平成29年6月時点においては在職していなかった者であり、5名は当該庁に過去に在職したことのない者であった。もっとも、いずれも地方裁判所に在職する職員を同一所在地の高等裁判所の職員として計上するなどするものであり、架空の者や退職した者を計上したり、地方裁判所と高等裁判所等で二重計上しているような例はなかつ

た。

また、平成29年通報時に在職している422名中415名は障害者手帳等の所持が確認されていない者であった。その他7名については、障害者手帳等を所持しているが、障害者手帳等の情報を人事担当者が入手した際に障害者任免状況通報に用いるという利用目的を明示していなかった、又は本人同意の有無が不明であるなど、ガイドラインに沿わない手続で行われたものなどであったため、平成30年再点検の際は、対象障害者として計上されなかった。

## 2 庁単位調査に関する調査結果

各庁における障害者の採用、任用の実情、その障害となる事情についての庁単位調査の集計結果は、以下のとおりである。

(障害者の採用に当たっての工夫例)

採用広報に当たって、可能な範囲で配慮を行う旨を明示したり、採用試験実施に当たって、配席を工夫したり、点字の試験を用意するなどの配慮を行っている。

(障害者の具体的職務、障害の特性に応じた工夫、配慮の例)

障害の特性に応じ、配席の工夫、自動車通勤の許可、段差の少ない部署への配置、当直の免除のほか、周囲によるフォロー等の配慮を行っている。障害の内容によっては、立会業務が困難であるとして事務局、訟廷事務、非訟部における勤務としている。

(障害者の採用・任用の障害となる事情)

裁判所では、当事者等への対応を必要とする部署が大半であること、法廷

立会業務においては緊急事態発生時の対応も必要となることなどから、障害の内容によっては配置可能な部署が限定されており、配置可能な部署も合理化により減少しつつある。裁判所には、独自の採用・養成制度をとる裁判官、書記官等の資格官職が多い。

裁判所の支部や独立簡裁については小規模なため職員数自体が少ない庁では配置が困難である。執務室等のバリアフリーが進んでいない庁舎がある。職員に障害者に関する十分な知識がなく、具体的にどのような業務であれば就労が可能かの整理ができていない。障害者枠の採用試験がない。

### 3 人事担当部局に関する調査結果等

人事局に対して、人事担当部局調査票による調査及びヒアリングを行った結果等は、以下のとおりである。

(裁判所における通報の状況等)

- (1) 厚生労働省から人事局への通報依頼状況及びこれを受けて人事局から下級裁判所へ発出した文書等について尋ねたところ、以下のような回答があった。

人事局においては、平成29年通報に当たり、厚生労働省から平成29年5月25日付け厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長通知「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」(以下「平成29年5月通知」という。)の送付を受け、下級裁判所に対し、平成29年5月31日付け人事局総務課長事務連絡「平成29年度の障害者任免状況通報書等の作成等について」を参考資料(平成28年3月31日付け厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課障害者雇用専門官事務連絡「障害者任免状況通報書に係る留意事項について」及び身体障害者障害程度等級表)と共に送付した。なお、従前から厚生労働省から送付された通報依頼文書は下級裁

判所に送付はしない扱いであったため、平成29年5月通知についても、下級裁判所には送付しなかった。

また、平成17年に厚生労働省からガイドラインの送付を受け、平成18年2月に下級裁判所にガイドラインを配布したものの、その後は、最高裁判所としてガイドラインの周知を行ったことはなく、下級裁判所に対して通報書等の作成等を依頼するに際し、ガイドラインを送付したこともなかった。

- (2) 他方、下級裁判所から人事局に対してどのように報告がされていたのかを尋ねたところ、障害者任免状況通報報告書によって数値のみが報告され、資料等の添付はなかった旨の回答があった。

#### (問題のある取扱いの認識)

今般の事案に係る問題点の整理を複数回答を可能として尋ねたところ、障害者雇用率制度に係る法令の理解、障害者の範囲や障害者であることの確認方法、対象障害者であることを判断する部局である下級裁判所に対する周知方法、厚生労働省の通報依頼や制度の周知の方法について問題があるとの回答があった。

その具体的内容として、障害者雇用率制度に係る法令が改正される都度、改正部分は確認していたものの、改めて法令全体を確認することをしていなかったため、法令を十分に理解していなかったものと思われる、また、ガイドラインは、民間の事業主が行うべき手続について定めた指針であるとして、その趣旨や重要性を正しく理解できず、最高裁判所から下級裁判所に適切に周知・指導しなかった結果、各庁としても、ガイドラインに沿った手続をとる必要があるという意識が持てず、障害者の範囲や障害者であることの確認についても従前からの扱いを漫然と踏襲していたものと思われる、との回答があった。

なお、平成29年通報時には、109庁中51庁において、法定雇用率の

達成に必要な人数にとどまらず、それより多くの障害者の通報が行われていたところ、この点については、漫然と前年度に対象障害者と認定された者と同様の障害を持つ者を障害者と認定していたものと考えられる旨の回答があった。

#### (問題のある取扱いの開始時期)

今般の事案に係る問題点について、過去いつ頃からそのような取扱いが行われていたのかを尋ねたところ、相当昔の状況でもあるため当時の状況をはっきりと確認することはできなかったとしつつ、以下のような回答があった。

裁判所では、裁判事務を担当する書記官等の資格官職が一定割合を占めるなどの組織の特殊性から障害者の雇用が容易でないこともあって、昭和60年頃には、法定雇用率未達成の庁が多くなってきており、そのことが問題視される可能性があるとして認識されていた模様であった。しかし、裁判所には障害者のみを対象とした新規採用の枠組みがなく、新規採用のみにより法定雇用率を達成することは困難と考えられたことから、そうした事情を背景に、その頃、人事局の担当部署において、法定雇用率を達成するために対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容し、当時一部の庁で行われていた運用（障害者等級7級1つのものは障害者に該当するものとして取り扱う、視力が矯正され障害者に該当しないように見える者についても再度きめ細かく検討を加えるなど）について下級裁判所に伝えたものと思われる。このため、下級裁判所においては、障害者数に不足を生じさせることは極力避ける必要があり、法定雇用率を達成するためには対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容されとの認識を持つようになったと思われる。

#### (法の関連条文についての認識)

法の関係する条文の内容の認識を尋ねたところ、ある程度承知していたとの回答があった。また、下級裁判所への周知については、おおむね周知されていたとの回答があった。

#### (通報の対象となる障害者の範囲の認識)

平成29年5月通知における通報の対象となる障害者の範囲の記載については、一定程度認識していたものの、身体障害者について、身体障害者手帳の等級によって判断する取扱いは、一部の部局では行われていなかったとの回答があった。

平成29年5月通知において、身体障害者の範囲について「原則として」とある部分の例外に当たる場合とは、どのような意味であると認識していたか、複数回答を可能として尋ねたところ、「例外に当たる場合が示されていないことから、幅広くいずれの等級に該当するか判断してよい」、「原則として、身体障害者手帳の等級により判断する必要があるが、例外に当たる場合として、客観的な資料によりいずれの等級に該当するか判断してよい」との回答があった。

#### (障害者の把握・確認ガイドラインについての認識)

ガイドラインについて参照されていたかとする質問に対しては、ガイドラインはほとんど参照されていなかったとの回答があった。

ガイドラインに沿わない取扱いが行われていた場合、どのような取扱いが行われていたのか、複数回答を可能として尋ねたところ「障害者手帳等による確認が行われていなかった」、「本人同意のほか、プライバシーに配慮した情報の取得が行われていなかった」との回答があった。

なぜ、ガイドラインに沿わない取扱いが行われたのか、複数回答を可能として尋ねたところ、「障害者の把握・確認ガイドラインに従い、適正な取扱

いに努められたい」とされていたことから、法的な義務ではない」との回答があった。

#### (裁判所内部における周知方法)

平成29年通報書を作成するに当たって、下級裁判所に対して、適切な対象障害者の把握・確認方法や対象障害者の算定方法について周知等が行われていたか尋ねたところ、「平成29年5月通知を転送するなどして依頼し、特段の補足的な周知・説明は行っていなかった」との回答があった。なお、平成29年5月通知自体は下級裁判所には送付しなかったこと、平成18年以降、ガイドラインの周知を行っていなかったことは前記のとおりである。

#### (厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応)

厚生労働省からの通報依頼や通報に関する疑義照会への対応は適切であったか尋ねたところ、適切ではなかったとの回答があった。

その具体的内容としては、通報の対象となる障害者の範囲について、精神障害者を除いては身体障害者手帳等を有する者しか通報の対象とならないという点がガイドラインにしか記載されていないことが指摘された。

#### (専用通報窓口に寄せられた通報等)

有識者委員は、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を広く直接収集するため、本年10月11日から同月26日まで、専用通報窓口を設置した。寄せられた通報（メール）の件数は、9件である。これらはいずれも裁判所において今般の事態が発生したことについて厳しい批判を述べるものであったが、その中に個別の事案に関する具体的な記載はなかった。

また、一部報道のあった横浜家庭裁判所における対象障害者の認定に関する事案については、当時の関係職員に事実関係を確認したところ、職員に対



して視力を尋ねるとともに、障害者として通報の対象とすることを了解するように依頼したことがあることなど、おおむね報道のとおり的事実が認められた。

### 第3 不適切な行為の原因

第2の調査結果のとおり、不適切計上がされていた対象障害者の範囲やその他不適切計上の内容には様々なものがあるが、総じて、裁判所の対応の問題として、以下の点を指摘することができる。

#### 1 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

対象障害者である身体障害者として計上するためのルールとしては、法令に基づく別表に掲げる要件の該当性及び原則として身体障害者手帳による確認、例外として指定医等の診断書等による確認が必要とされている。また、対象障害者である精神障害者として計上するためのルールとしては、法令により手帳を有している者に限るとされており、かつ、ガイドラインや厚生労働省から毎年発出されている通報依頼通知においても、このルールは明記されていた。

しかしながら、裁判所においては、障害者雇用率制度に係る法令が改正される都度、改正部分は確認していたものの、改めて法令全体を確認することをしていなかったため、法令を十分に理解していなかった。また、ガイドラインは、もともと民間の事業主が行うべき手続について定めた指針であり、後述する厚生労働省による通知の問題や、最高裁判所による各庁に対する周知の方法の不十分さもあいまって、ガイドラインに沿った手続をとる必要があるという意識を十分に持つことがなかった。

#### 2 対象障害者の杜撰な計上 ― 前例踏襲

前記1のような事情の結果、裁判所においては、障害者の範囲や障害者であることの確認について従前からの扱いを漫然と踏襲するという杜撰な扱いがまん延していて、多くの庁では対象障害者に該当するかどうかについて判断を行う際において、法令に照らした十分な検討をすることなく、専ら、これまで

に対象障害者に該当すると判断されてきた障害の性質・内容と同様の障害を有する職員がいないかという観点から検討がされており、いわば、法令ではなく前例が基準として用いられてきた。平成29年通報においては、半数程度の庁において、法定雇用率の達成に必要な人数にとどまらず、それより多くの障害者の通報が行われていたが、これなども、前例どおりの認定を単純に繰り返していたことをうかがわせるものといえよう。

また、いったん対象障害者に該当すると判断した場合、その後の通報の際に、その判断の当否について検討することなく、そのまま対象障害者に該当するとして通報していたことがうかがわれる。調査結果のうち、対象障害者に該当することの判断時期について、平成28年度以前とするものが約71%と多く、その認定資料の多くは対象障害者の名簿であったこと、平成29年度に判断したとするものについても異動通知書によって認定したとするものが相当数あったことは前例を中心とした運用がされていたことを裏付けるものである。裁判所では、庁単位で通報を行っているため、対象障害者が他庁に異動する際には、前任庁が、障害者の氏名、障害の種類・程度を記載した異動通知書を作成して異動先の庁に送付することとなっており、このような取扱いも、過去の判断を前提として通報を行うという運用に影響を与えていたものと思われる。

なお、誤った計上がされた職員（429名）のうち、当該庁には在籍していない職員も7名認められた。いずれも地方裁判所に在職する職員を同一所在地の高等裁判所の職員として計上するなどするものであり、架空の者を計上したり、二重計上をしたりするものではないとはいえ、現在在籍をしていない者を計上する点において不適切であるといわなければならない。これは、裁判所においては、裁判所全体として一つの通報を行っているものではなく、庁単位で通報が行われていることが大きく影響していると考えられる。しかし、このことを理由に不適切な計上を行ったことが決して正当化されるものではなく、このこともまた計上の杜撰さを示しているものといえる。

以上からすると、裁判所においては、全体として、法令に照らして対象障害者を判断するという基本的な姿勢に欠け、前例踏襲的な運用を行っていたものといえることができる。

### 3 法の理念に対する意識の低さ

以上のように、裁判所において、障害者雇用に関する不適切な実務が行われていたのは、障害者の職業の安定を図ることを目的とする法の理念が十分に意識されなかったことによるものと考えられる。この点に関連して、検証委員会作成の報告書においては、厚生労働省（職業安定局）の問題として、制度を所管する官庁であるにもかかわらず、障害者雇用の実態に対する関心が低かったと言わざるを得ないこと、平成17年のガイドライン発出時に適切な周知を行っていないこと、毎年の通報依頼発出時における対応の問題などが指摘されているほか、法の理念に対する意識の低さに関しても、国の機関における障害者雇用促進制度の仕組みでは専ら法定雇用率を超えることだけを意図したような事務処理に流れやすくなっていたこと、厚生労働省の指導監督等がなく対応が緊張感を欠いたものとなっていたことが指摘されているところ、これらの点も裁判所における不適切な運用に影響を与えたものと考えられる。

さらに、法の理念に対する意識が低下した経緯についてみると、相当昔から現在に至っており、その経緯を明確に認定することは困難であるものの、以下のようなものであったことがうかがわれる。すなわち、裁判所では、裁判事務を担当する書記官等の資格官職が一定割合を占めることなどの組織や事務の特性から障害者の雇用が容易でないこともあって、昭和60年頃には、法定雇用率未達成の庁が多くなってきており、そのことが問題視される可能性もあった。しかし、裁判所には障害者のみを対象とした新規採用の枠組みがなく、新規採用のみにより法定雇用率を達成することは困難と考えられたことから、そうした事情を背景に、その頃、人事局の担当部署において、法定雇用率を達成

するために対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容し、当時一部の庁で行われていた運用について下級裁判所に伝えることとしたため、下級裁判所においては、障害者数に不足を生じさせることは極力避ける必要があり、法定雇用率を達成するためには対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容されとの認識を持つようになった。その後、そのような認識に基づく運用が長期間継続し、形式上は法定雇用率を充足した報告がされ続ける中で、問題意識が薄れるとともに、積み上げられた前例自体が基準となり、現在の運用が定着してしまった。

#### 4 原因についての評価

以上のとおり、裁判所の組織や事務の特性から障害者の任用が容易でないという背景事情があり、そうした中、昭和60年頃には、裁判所が法定雇用率の達成に苦慮していたこと自体は客観的な事情として存在していたと考えられるものの、そのような状況において、裁判所としては、本来は、その問題を直視し、裁判所においては障害者の活躍の余地が乏しいかのような先入観や固定観念にとらわれることなく、法の理念の下で裁判所における障害者の活躍の積極的意義を見だし、障害者を雇用するためにはどのような工夫をすべきなのかを考えて、少しずつでも法定雇用率の達成に向けた取組を行うべきであったのであり、これと異なり法の趣旨に沿わないというほかない当時の裁判所の対応は、法の理念の下で向かうべき方向とはかけ離れたものであったというほかない。

そして、その後においては、累次の法改正や、厚生労働省からのガイドラインの送付など度々事務処理の在り方を見直す機会があったにもかかわらず、漫然と前例を踏襲し、平成29年通報に至ったものである。法令順守を確保し、国民の人権を擁護する役割を有する裁判所において、法の理念を意識せず、無批判的に前例に基づいた事務処理が漫然と行われていたことは極めて不適切

な対応であったと言わざるを得ない。

## 第4 再発防止策及び今後の取組

### 1 人事局からの説明

再発防止策及び今後の取組につき、人事局からは以下の説明があった。

#### (1) 再発防止策

今般の事態について真摯に反省した上で、以下のような取組を進めていく。

- 法の理念に対する意識を十分に持ち、その理解を深める。
- 対象障害者の範囲や確認方法等に関して厚生労働省から示されるガイドラインや判断基準等を下級裁判所に周知徹底するとともに、担当者のみならず幹部に対してもその趣旨を十分理解させる。
- 行政府省の取組を参考にしながら、早急に事務処理態勢を強化し、内部点検の体制作りを検討する。

#### (2) 今後の取組

障害者の特性などを踏まえつつ、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を行う。その際には、採用数の達成自体を目的とするのではなく、障害のある人が働きやすく、定着できる職場作りをしていく必要があり、行政府省における「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」も参考にしながら、以下のような、体制整備、職場の環境整備、職場定着に向けた取組を進めていく。

- 障害者がいきいきと働くためには、仕事の内容だけでなく、職場の環境も大きく関係していることから、障害者を採用した場合に上司になり得る職員を厚生労働省やハローワークの講習会に参加させ、障害に対する基本的な知識のほか、障害者への接し方、仕事の依頼の仕方などを学ばせる。また、障害者の周囲の職員にも、障害の特性に応じた接し方などについて、講習会等を開催して学ばせて、障害者がいきいきと働き雇用継続できる職場環境作りを目指す。

また、障害者の作業環境を整えるための機器の導入や設備改善についても、関係部局と連携して進める。

- 業務内容面としては、裁判所の事務の特性も踏まえ、個々の障害者がその障害の内容・程度に応じて能力を発揮できる具体的な職務を把握し、その用意を行う。業務の抽出の際には、障害者ごとに、障害の程度や内容、意欲や能力が様々であると考えられることを踏まえて、幅広い業務を抽出し、障害者一人一人が、それぞれの能力を発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするとともに、障害者の意見を入れることにより、更なる司法サービスの向上につなげていくという視点も意識する。
- 障害者を対象とした募集、採用方法については、行政府省の取組を参考にしながら、平成30年度には全国で30人の非常勤職員を採用して、採用部署での執務状況などを把握し、組織として検証を行いながら、今後の障害者の着実な雇用につなげ、平成31年末には、法定雇用率を達成したいと考えている。
- 障害者雇用を推進していくための体制整備として、人事局において、平成30年9月から参事官を実務責任者として、障害者雇用推進チームを設置するなど、障害者雇用推進体制を整備した。また、各高等裁判所においても人事課企画官クラスを障害者雇用推進担当者とする体制整備を行い、連携をとっていく。

## 2 再発防止策及び今後の取組についての評価

以上のとおり、裁判所が、行政府省の取組も参考にしながら、再発防止や障害者任用のための取組を積極的に進めていこうとしていることは一定程度評価できるが、今後、実際に取組を進めていくに当たっては、前記の原因分析を踏まえ、以下の点に留意する必要があると考えられる。

まず、本件では、法の理念に対する意識の低さが原因の一つであることから



すると、法定雇用率を達成すること自体を取組の目的とするのではなく、障害者が生きがいを持てる職場を提供するという法の趣旨を常に意識しながら取組を進めていくことが不可欠であり、そうでなければ、今後一時的に法定雇用率を充足したとしても、障害者が裁判所の職員として定着することは困難になってしまう。更に言えば、障害者のやりがいの問題にとどまらず、障害のない職員において、障害者を、共に同じ職場で働く真の仲間として、分け隔てることなく受け入れ、互いに良い影響を与え合う存在として共生していく、という意識がなければ、この取組は持続できないであろう。

このことは、前記のとおり、裁判所において、組織や事務の特性などから従前のままでは障害者の任用が容易ではないという構造的な問題が本件の背景事情としてあると考えられることからすると、いくら強調しても強調しすぎることはない。そのような構造的な問題を意識するとともに、障害者との真の共生を図っていこうとする意識改革をすることなく、法定雇用率を達成するために無理をして障害者を雇用するのであれば、いずれ今般と同様の事態が生じることになりかねない。したがって、裁判所において障害者の活躍を図るのであれば、裁判所の組織や事務の特性を直視し、その内容について丁寧に分析した上で、個々の障害者の障害の内容・程度も踏まえながら、障害者が活躍できる職場を積極的に見だし、互いに啓発し合いながら、共に働いていく職場とすることが求められる。そのような過程を組織全体で経る中で、従前抱かれていた消極的な先入観や固定観念を打破し、障害者雇用が障害のない職員の職務遂行の上でも良い影響を及ぼしていくという積極的意義を再確認していく必要がある。

## 第5 総括

本件では、法令順守を確保し、国民の人権を擁護する役割を有する裁判所において、法の理念を意識せず、積み重ねられた前例に基づく事務処理を漫然と続け、その結果相当数の誤った計上をしていたという点で、極めて不適切な対応であったと言わざるを得ない。本件の原因の調査と問題性の検証を委ねられた我々有識者委員としては、今回の調査結果を踏まえ、裁判所において今後同様の問題が生じないようにするために、以下の指摘をしておきたい。

障害者の雇用を考えるに当たっては、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重され、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するという目的を持って、障害者の自立及び社会参加の支援等を行っていくという視点を常に意識する必要がある（障害者基本法1条参照）。このような共生社会の実現のためには、前記のとおり、障害者一人一人が、希望や能力、適性を十分に生かして、障害の特性に応じて活躍でき、生きがいを持てる職場を提供できるように努めるべきことはもちろんであるが、共生社会においては、障害のある人もない人も、支える人と支えを受ける人に分かれることなく、ともに支え合う関係に立つべきと考えられることからすると、障害者と共に働くことになる裁判所職員側の意識改革こそが極めて重要である。すなわち、裁判所職員は、障害者と共に働くことにより、これまでは得られなかった経験や視点を得ることができ、それらを貴重な「財産」として日常の執務に活かすことにより、個々の職員の事務処理の質を上げるのみならず、これにより組織全体の活動を豊かなものとし、ひいては、裁判所に日々持ち込まれる事件に多角的な視点から臨み、実効性の高い紛争の解決等、裁判所の使命を十分に果たすための糧とすることにより、裁判所を利用する国民にもその「財産」を還元していくことができると考えられる。このような障害のある職

員と障害のない職員とが共に働くことの意義について、一人一人の職員が深く理解し、実感できるようにすることこそが、障害者が裁判所に定着していくための重要な要素であり、今般の事態が再発することを防止するための最良の処方箋であると考えられる。

このような取組は職員の根本的意識の改革を伴う点で時間を要するものと考えられるところ、まずは、今回生じた過ちを裁判所職員一人一人が重く受け止めた上で、深い反省を忘れることがないよう、今回の事案を今後の教訓とし、今後の法定雇用率達成のいかんにかかわらず、永く組織全体で語り継いでいくことが肝要であろう。そして、前例に基づく無批判的な事務処理から生ずる問題は障害者雇用の場面に限られるものではないことから、今回の教訓が、広く、裁判所の事務処理全般における、法令順守の堅持と高い質の確保に資することを期待したい。

#### 司法行政事務の適正な遂行の確保に関する有識者委員

梶 木 壽  
谷 眞 人  
今 田 幸 子