

# 報告書

独立行政法人労働者健康福祉機構 御中

平成26年12月17日

第三者委員会

委員長 弁護士 手塚 一男

委員 弁護士 渡部 惇

委員 弁護士 森岡 誠

委員 弁護士 飯田 研吾

本委員会は、独立行政法人労働者健康福祉機構が行った障害者雇用促進法に基づく障害者雇用状況報告について、以下のとおり調査結果を報告する。

## 目次

第1	第三者委員会の構成・目的・調査方法	2
1	調査に至る経緯	2
2	本委員会の構成	3
3	調査の目的	3
4	調査の方法・範囲・期間	3
第2	機構の概要・沿革	5
1	設立根拠・主務官庁	5
2	目的	5
3	事業	5
4	組織	5
5	職員の種類及び数	5
6	運営	6
7	沿革	6
第3	障害者雇用促進法の概要	7
1	目的	7
2	制度の概要	7
3	主な改正経緯等	10
4	実態調査（平成26年度）	10
第4	障害者雇用状況報告書の提出手続きの経緯	12
1	各年度において共通する事実	12
2	各年度の経緯	18
3	虚偽報告が行われていた時期	42
4	虚偽報告の関与者	43
第5	動機	45
第6	調査により明らかになった問題	46
1	虚偽報告の悪質さと影響の重大性	46
2	構造的な問題	46
3	職員数の記載に関する問題	47
4	その他の問題	47
第7	責任	50
1	総論	50
2	各論	50
第8	再発防止策	54
1	障害者雇用状況報告の虚偽報告が再発する可能性について	54
2	障害者雇用に関する再発防止策	54

3	組織的な内部不正に関する再発防止策 .....	54
4	障害者雇用状況報告制度に関する改善点 .....	56
第9	結語 .....	58

## 凡例

機構	独立行政法人労働者健康福祉機構及びその前身である特殊法人・労働福祉事業団をいう。
障害者雇用促進法	障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年7月25日法律第123号）をいう。
本件報告	障害者雇用促進法に基づいて機構が行った障害者雇用状況報告をいう。
虚偽報告	障害者雇用促進法に基づいて機構が行った障害者雇用状況報告であって報告内容が虚偽であるものをいう。
関与者	虚偽報告について、報告書を起案した者、虚偽であることを知りながら決裁をした者及び虚偽であることを知り、かつこれを阻止する権限を有しながらこれを怠った者をいう。
厚生労働省	時期に関わらず旧労働省及び厚生労働省をいう。
障害者雇用率	障害者雇用促進法に基づき算出される各事業主が雇用する常用雇用労働者総数に対する常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者数の率をいう。障害者雇用状況報告書においては実雇用率とされている。

なお、本報告書記載の役職名はいずれも在職時当時のものである。

## 第1 第三者委員会の構成・目的・調査方法

### 1 調査に至る経緯

#### (1) 障害者雇用状況の虚偽報告の発覚

平成26年8月22日、機構のC6総務部長は、同月26日に予定されていた厚生労働省独立行政法人評価委員会総会に備え、同月22日に開催された厚生労働省独立行政法人評価委員会国立病院部会（第44回）の資料に目を通していたところ、障害者雇用率に関する以下の記述を目にした。

「障害者雇用については、平成21年度から平成24年度までは法定雇用率（2.1%）を達成しているが、平成25年度については法令改正により引き上げられた水準には達していないものの、業務分担の見直し等により引き続き障害者雇用に努めており、改善の傾向もみられる。」

そこで、C6総務部長は、機構に対しても、評価委員会において障害者雇用率に関する質問があるのではないかと考え、E7人事課長に対し、機構における障害者の雇用状況について質問した。これに対し、E7人事課長からは、障害者雇用促進法に定める法定雇用率（平成26年度は2.3%）は達成していないものの、川崎公共職業安定所に対しては、法定雇用率を達成しているかのように報告している旨の回答があった。

この回答を受け、C6総務部長は、E7人事課長に対し、早急に実際の障害者の雇用率と、報告した雇用率とを比較できる表を作成するよう依頼した。

すると、少なくとも報告書が残っていた平成18年度から平成26年度までの各年度において、実態と異なる数字を報告している事実が判明した。

#### (2) 虚偽報告の訂正

機構は、同年9月5日、川崎公共職業安定所に対し、平成26年度分の障害者雇用状況の訂正報告を行い、同年9月29日、平成22年度から平成25年度分の障害者雇用状況の訂正報告を行った（機構平成26年10月2日付プレスリリース「労働者健康福祉機構における障害者雇用状況の虚偽報告について」）。

その後、上記訂正報告について、神奈川労働局から平成24年から26年までの障害者雇用状況報告数値を再確認するよう指摘を受けたことから、改めて機構において確認したところ、常用雇用労働者数及び障害者の区分等に数値の差異が認められたため、再度、同年11月7日付で訂正報告を行った。

#### (3) 第三者委員会の設置

機構は、虚偽報告に関し、その真相を究明し、厳正な処分を行い、再発防止策を講ずるために、これに係る調査及び審議を行うことを目的として、機構と利害関係を有しない弁護士に委員就任を依頼し、第三者委員会（以下、「本委員会」という。）を設置した（機構平成26年10月14日付及び同月22日付各プレスリリース）。

#### (4) 刑事告発

平成26年11月17日、神奈川県労働局川崎公共職業安定所は、障害者の雇用状況の虚偽報告を行った疑いで、機構を刑事告発した（機構平成26年11月18日付プレスリリース「障害者雇用状況報告の虚偽報告に対する告発」について）。

## 2 本委員会の構成

### (1) 本委員会の委員

本委員会の構成は以下のとおりである。いずれの委員も、機構と利害関係はない。

委員長：手塚一男（弁護士）

委員：渡部 惇（弁護士）

委員：森岡 誠（弁護士）

委員：飯田研吾（弁護士）

### (2) 委員補佐

本委員会は、以下の者を委員補佐として任命し、本調査の補助をさせた。いずれの補佐も機構と利害関係はない。

・ 小佐野愛（弁護士）

城石 惣（弁護士）

## 3 調査の目的

本委員会の調査目的は、前記1（3）で記したとおり、機構による障害者の雇用状況の虚偽報告に関し、その真相を究明し、厳正な処分を行い、再発防止策を講ずるために、これに係る調査及び審議を行うことである。

上記目的のために、本委員会において具体的に調査・検討し報告する事項は以下のとおりである。

- ① 機構の組織概要・沿革の調査
- ② 虚偽報告の内容及び虚偽報告に至った経緯・動機等の調査・検討
- ③ 機構役職員（元役員及び元職員も含む。以下同じ。）についての虚偽報告への関与の有無及びその態様並びにその責任の検討
- ④ 本件虚偽報告に関する調査・検討をふまえた再発防止策の検討
- ⑤ その他、本委員会の調査目的のために必要な事項についての調査・検討

## 4 調査の方法・範囲・期間

### (1) 資料の調査等

本委員会は、機構本部内に存在した障害者雇用状況報告の関係資料、機構の総務部人事

課内に存在するパソコン内に保存されていた電子データ（電子メールを含む）、機構における決裁等に関する諸規程、機構の職員録（昭和33年度～平成26年度）、機構の人事記録、各年度ごとの事業報告書関係資料（平成8年度～平成26年度）、理事会議事概要（平成14年度～平成26年度）、監事監査資料（平成11年度～平成25年度）、人員配置協議関係資料、事業報告書、独立行政法人評価委員会等の公開資料等の検証・分析を行った。また、機構本部総務部における現地調査、資料保管状況の確認、機構及び厚生労働省の関係諸機関に対する問い合わせ、外部倉庫保管資料の調査等を行った（機構から提出を受けた資料の主なものは別紙1のとおりである。）。

## （2）ヒアリング

また、平成16年度以降の本件報告に関与した可能性がある決裁権者、報告書の起案担当者、理事長及び総務担当理事の他、本件虚偽報告の真相究明に有用と思われる者等延べ51人に対しヒアリングを行った（ヒアリング対象者は別紙2のとおりである。）。

## （3）調査の範囲

平成26年から遡れる限りの調査を行った。ただし、資料による調査は、以下の理由により平成16年度までが限度であった。

すなわち、平成18年～26年度については、本件報告に関する原議書（決裁を受ける事項を記載した書面）等の記録及び電子データ（障害者数等について操作前のものと操作後のものが存在する）が保存されていた。平成16～17年度については、報告書作成のために用いられたとみられる電子データが一部保存されており、さらに、厚生労働省から、平成16年及び17年に機構が報告した算定基礎労働者数、雇用障害者数、実雇用率、不足数及び常用雇用労働者数の提供を受けたが、原議書等の記録は確認できなかった。一方、平成15年度以前については、紙媒体の記録及び電子データのいずれも確認することができなかった。

## （4）調査の期間

本委員会における調査期間は以下のとおりである。

平成26年10月10日（金）～同年12月17日（水）

## 第2 機構の概要・沿革

### 1 設立根拠・主務官庁

機構は、特殊法人である労働福祉事業団を前身として、平成16年4月に、独立行政法人労働者健康福祉機構法（平成14年法律第171号）に基づき設立された独立行政法人であり、厚生労働大臣を主務大臣（主務省所管課は厚生労働省労働基準局労災管理課）とする。

### 2 目的

機構の目的は、療養施設及び労働者の健康に関する業務を行う者に対して研修、情報の提供、相談その他の援助を行うための施設の設置及び運営等を行うことにより労働者の業務上の負傷又は疾病に関する療養の向上及び労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るとともに、未払賃金の立替払事業等を行い、もって労働者の福祉の増進に寄与することとされている（独立行政法人労働者健康福祉機構法3条）。

### 3 事業

機構の事業は、労災病院（30か所）、吉備高原医療リハビリテーションセンター、総合せき損センター、労災看護専門学校（9か所）、治療就労両立支援センター（9か所）、産業保健総合支援センター（47か所。以下、その前身である産業保健推進センターと産業保健総合支援センターを合わせて「産保センター」という。）等の各施設の運営、及び賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）に基づく未払賃金立替払事業である（平成26年4月時点）。

### 4 組織

機構の組織は、本部及び各施設で構成されており、その組織図は別紙3のとおりである。役員は、理事長1名、理事4名及び監事2名（内非常勤1名）であり、理事のうち2名が厚生労働省からの出向者である。

### 5 職員の種類及び数

#### （1）種類

機構においては、期間を定めて雇用する職員以外の職員（職員就業規則2条。以下、「一般職員」という。）及び期間を定めて雇用する職員（嘱託就業規則1条、2条）がいる。

また、その他に職員就業規則47条1号に基づき、機構の一定の年齢に達した日の属する年度の末日をもって退職する職員のうち期間を定めて再雇用する職員（定年後再雇用職員就業規則1条、2条。以下、「定年後再雇用職員」という。）がいる。

機構における職員の種類は以下のとおりである。



正規職員	一般職員	
	1号嘱託	医師、歯科医師及び理事長が指定する業務に従事する者であって、職員就業規則の適用を受ける職員と勤務時間、休憩及び休日同一である者
嘱託職員	2号嘱託	研修を目的として雇用する医師または歯科医師であって、一般職員と勤務時間、休憩及び休日同一である者
	3号嘱託	1号及び2号嘱託以外の者であって、一般職員と勤務時間、休憩及び休日同一である者
	4号嘱託	勤務時間が1週間40時間未満又は4週間を平均して1週間40時間未満の者
	5号嘱託	監視又は断続的勤務に従事する者
	定年後再雇用職員	常勤
	非常勤	勤務時間が1週間40時間未満又は4週間を平均して1週間40時間未満の者

機構においては、一般職員並びに労災病院、医療リハビリテーションセンター及び総合せき損センターの1号嘱託職員を「正規職員」と称しており、本報告書においてもその例による。また、2号～5号嘱託職員及び定年後再雇用職員については、以下、「嘱託職員」という。

## (2) 職員数

機構の職員は正規職員が1万5795名（役員7名を除く。）、嘱託職員が3936名である（平成26年4月時点）。また、平成16年以降の職員数の推移は別紙8のとおりである。

## 6 運営

労災病院事業は、業務収入（約2809億円）によって運営されており、他の事業は運営費交付金（約71億円）及び未払賃金立替払事業等に係る補助金（約214億円）によって運営されている。機構全体の経常収益は約3062億円、経常費用は約3087億円であり、臨時損失約15億円計上後の総損益は約40億円の損失となっている（数字はいずれも平成25年度事業報告書に基づく。）。

なお、経理上は、本部等勘定及び債権管理勘定（ともに本部及び労災病院以外の施設（交付金施設）の運営に関する勘定）並びに病院勘定とで区別されている。

## 7 沿革

機構の沿革は、別紙4のとおりである。

### 第3 障害者雇用促進法の概要

#### 1 目的

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」ないし「法」という。）の目的は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることにある（法1条）。

#### 2 制度の概要

##### (1) 雇用義務制度

法は、「すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない。」とした上で（法37条）、雇用する労働者数に法令の定める障害者雇用率（法定雇用率）を乗じて得た数（法定雇用障害者数）以上の障害者を雇用する義務を定めている（法38条、43条等）。

##### ア 法定雇用率

法定雇用率は、政令で定められるところ、現行法令においては以下の率とされている<sup>1</sup>。

民間企業：2.0%

国、地方公共団体：2.3%

特殊法人：2.3%

特殊法人は、国や地方公共団体の事業を効率的に行うために設立されたものであつて、その財産的基盤も国や地方公共団体に置いているので、率先して障害者の雇用に促進すべき立場にあるものと考えられており、民間企業より高い法定雇用率が定められている。

機構は、特殊法人に含まれるものであり（法43条6項、同法施行令10条の2第1項、同令別表第2）、その法定雇用率は2.3%となる（法43条6項、同法施行令10条の2第2項）。

##### イ 実雇用率の算出方法

実雇用率は、以下の数式により算出される。

$$\text{実雇用率} = \text{常用雇用障害者数} \div \text{常用雇用労働者数}$$

##### (ア) 常用雇用労働者数

常用雇用労働者数とは、雇用期間の定めが無く雇用されている労働者、及び雇用期間の定めがある労働者であっても、雇用契約の反復更新により1年を超えて雇用される見込みがあるか又は1年を超えて雇用されている労働者の数をいう。なお、常用雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者（以下、「短時間労働者」

<sup>1</sup> 障害者雇用促進法施行令2条、9条、10条の2第2項

という。)については、実雇用率算定上は1人を0.5人として計上する<sup>2</sup>。

後述のとおり、機構においては正規職員のほか嘱託職員の相当の数が常用雇用労働者数に該当する（平成26年時点では正規職員1万5795人（役員7名除く）、嘱託職員3936人中約3860人が該当する。）

#### (イ) 常用雇用障害者数

常用雇用障害者数（以下、単に「障害者数」ということがある。）の算定方法は以下の表のとおりである<sup>3</sup>。

		常用雇用労働者	
		30時間以上	短時間労働者 20時間以上30時間未満
障害者	週所定労働時間		
	身体障害者	1	0.5
	重度	2	1
	知的障害者	1	0.5
	重度	2	1
	精神障害者	1	0.5

なお、精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

#### (ウ) 除外率

機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種（医療業、教育機関等）について、雇用する労働者数を計算する際に、一定の除外率を設定し、除外率に相当する労働者数を控除して、障害者の雇用義務を軽減する制度が設けられていた。

しかし、同制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年改正により、平成16年4月に廃止され、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げることとされた。

機構が行っている医療業については、平成22年分までは40%、平成23年分以降は30%の除外率が認められていた<sup>4</sup>。

そこで、本件報告にあたっては、医療業を行う事業所（労災病院等）については、報告

<sup>2</sup> 平成20年12月の改正（平成22年7月施行）により、短時間労働者も計上することとなった。

<sup>3</sup> 障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）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をいう（法2条1号）

身体障害者とは、障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるものをいう（法2条2号、別表）

重度身体障害者とは、身体障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう（法2条3号、同法施行規則1条、別表第一）

知的障害者とは、障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう（法2条4号、同法施行規則1条の2）

重度知的障害者とは、知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう（法2条5号、同法施行規則1条の3）

精神障害者とは、障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう（法2条6号、同法施行規則1条の4）

<sup>4</sup> 厚生労働省「除外率制度について」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiha02/pdf/18.pdf>

時点で適用される除外率に相当する労働者を控除した上で、除外率の適用されない事業所（本部や看護学校等）の常用雇用労働者数を加え、算定の基礎となる常用雇用労働者数を算出することになる。

## （２） 障害者雇用状況報告

毎年１回、事業主は、６月１日時点の障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない（法４３条７項、同法施行規則８条）。

この報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合には３０万円以下の罰金刑に処せられることとなっている（法８６条１号）<sup>５</sup>。

なお、独立行政法人については、障害者雇用促進法改正に係る国会審議における附帯決議（平成１７年６月２８日参議院厚生労働委員会）を踏まえ、集計の結果の発表の際に個別の雇用状況を併せて公表することとなっている。

## （３） 法定雇用率未達成に対する制度

### ア 納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、法定雇用率未達成事業主から障害者雇用納付金<sup>６</sup>を徴収するとともに、その納付金を財源として法定雇用率達成事業主に対して障害者雇用調整金<sup>７</sup>等を支給している。

なお、国及び地方公共団体並びに国の事業の代行機関としての性格を強く有する一定範囲の特殊法人に対しては、納付金制度は適用されない（法５３条２項、４３条１項、４９条１項１号、４３条６項）。一定範囲の特殊法人に対して納付金制度が適用されない理由については、財政的基盤を国庫等に依存しており、民間事業主と同一レベルで経済的負担を調整することにはなじまず、助成金による利益誘導施策になじまないこと、障害者雇用について民間より高い雇用率により率先垂範して履行すべき立場にあることなどが挙げられている<sup>８</sup>。

機構はこの一定範囲の特殊法人として、納付金制度の対象となる事業主から除外されている（法５３条２項、４９条１項１号、４３条６項、同法施行令１０条の２第１項、同令

<sup>５</sup> 法８７条１項により行為者のほか法人も処罰される（いわゆる両罰規定）。

<sup>６</sup> 常時雇用している労働者数が２００人を超える事業主が法定雇用率を達成していない場合には、障害者数に不足する障害者数に応じて１人あたり月額５万円の障害者雇用納付金を納めなければならない（法５３条、法５４条２項、同法施行令１７条）。ただし、常時雇用する労働者数が２００人を超え３００人以下の事業主は、平成２２年７月１日から平成２７年６月３０日まで、常時雇用する労働者数が１００人を超え２００人以下の事業主は、平成２７年４月１日から平成３２年３月３１日まで、納付金の額が１人当たり月額「５万円」から「４万円」に減額される。

<sup>７</sup> 常時雇用している労働者数が２００人を超える事業主で法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合には、その超えている障害者数に応じて１人あたり月額２万７０００円の障害者雇用調整金が支給される（法５０条、同法施行令１５条）。

<sup>８</sup> 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部編「障害者雇用促進法の逐条解説」（日刊労働通信社、平成１５年）２０２頁以下。

別表第2)

イ 雇用率達成のための行政指導等（公表等）

事業主が法定雇用率を達成していない場合には、厚生労働大臣は、障害者雇入れ計画の作成を命じることができ、正当な理由がないにもかかわらず計画通りの雇入れが進んでいない事業主に対しては、適正な実施に関する勧告を行うことができる（法46条）。

さらに、正当な理由がなく勧告に従わない場合には、企業名を公表することができることとされている（法47条）<sup>9</sup>。

3 主な改正経緯等

主な改正経緯等は、以下のとおりである。

改正時期	施行時期	概要	法定雇用率		医療業除外率
			民間企業	現業 非現業	
昭和35年7月	昭和35年7月	障害者雇用義務は努力義務にとどまり、納付金制度もなかった。	民間企業	1.1% 1.3%	—
			国・自治体	1.4% 1.5%	
			特殊法人	1.3% 1.5%	
昭和43年10月	昭和43年10月	—	民間企業	1.3%	—
			国・自治体	1.6% 1.7%	
			特殊法人	1.6%	
昭和51年5月	昭和51年10月	障害者雇用義務を法的義務とし、納付金制度、報告を怠った場合や虚偽報告をした場合の刑罰、公表制度を創設。	民間企業	1.5%	50%
			国・自治体	1.8% 1.9%	
			特殊法人	1.8%	
昭和62年8月	昭和63年4月	—	民間企業	1.6%	同上
			国・自治体	1.9% 2.0%	
			特殊法人	1.9%	
平成9年9月	平成10年7月	知的障害者を含む障害者雇用率を設定。	民間企業	1.8%	同上
			国・自治体	2.1%	
			特殊法人	2.1%	
平成14年5月	平成14年5月	除外率の廃止・段階的縮小。	同上		同上
平成15年5月	平成16年4月	—	同上		40%
平成21年4月	平成22年7月	—	同上		30%
平成24年6月	平成25年4月	—	民間企業	2.0%	同上
			国・自治体	2.3%	
			特殊法人	2.3%	

4 実態調査（平成26年度）

平成26年度における障害者雇用状況の集計結果<sup>10</sup>は、以下のとおりである。

<sup>9</sup> 公表の状況は、25年度0社、24年度0社、23年度3社、22年度6社、21年度7社、20年度4社、19年度2社、18年度2社。

<sup>10</sup> 厚生労働省「平成26年 障害者雇用状況の集計結果」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappy>)

種別	法定雇用率	障害者数・実雇用率等（カッコ内は前年の値）
民間企業	2.00%	・雇用障害者数は 408,947.5 人（382,363.50人）
		・実雇用率1.76%（1.69%）
		・法定雇用率達成企業の割合は 42.7%（46.8%）
国	2.30%	・雇用障害者数 7,371.0人（7,105.0人）
		・実雇用率 2.44%（2.31%）
都道府県	2.30%	・雇用障害者数 8,136.0人（7,882.0人）
		・実雇用率 2.52%（2.43%）
市町村	2.30%	・雇用障害者数 24,792.0人（23,730.5人）
		・実雇用率 2.34%（2.25%）
独立行政 法人等	2.30%	・雇用障害者数9,178.0人（8,290.5人）
		・実雇用率 2.27%（2.13%）
		・独立行政法人等（国立大学法人等を除く）は100法人中76法人が達成、国立大学法人等は90法人中64法人が達成、地方独立行政法人等は128法人中73法人が達成。

#### 第4 障害者雇用状況報告書の提出手続きの経緯

本委員会の調査の結果認められた本件報告が行われた経緯は以下のとおりである。

##### 1 各年度において共通する事実

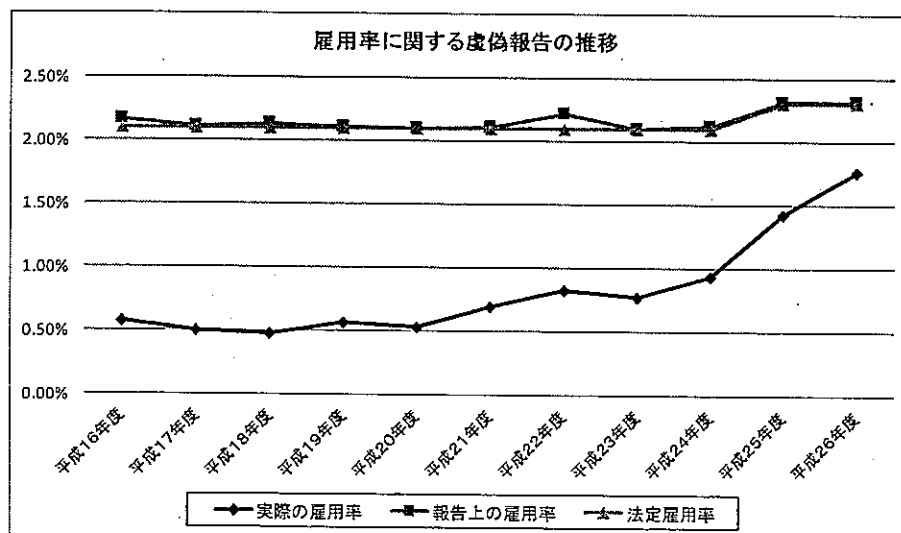
###### (1) 虚偽報告の概要

障害者雇用状況報告は、障害者雇用促進法に基づき、各事業主が、毎年6月1日時点の常用雇用労働者数、常用雇用障害者数、障害者雇用率（実雇用率）、法定雇用率に対する障害者の不足数等を公共職業安定所に報告するものである。報告にあたり、障害者雇用状況報告について虚偽の報告をした者（行為者及び法人）は、30万円以下の罰金刑に処せられる（法43条7項、86条1号、87条1項）。

機構は、障害者雇用状況報告を行うにあたり、実際には障害者雇用率が法定雇用率（平成26年当時2.3%）を大幅に下回っていたにもかかわらず（平成26年6月1日時点で1.76%）、これを達成したかのように装うために、常用雇用労働者数については実際よりも少ない数を報告する一方、常用雇用障害者数については実際よりも多い数を報告することにより、障害者雇用率が法定雇用率を達成していたかのような虚偽の報告を毎年7月頃に行っていた。平成24年度～平成26年度における具体的な虚偽報告の内容は、以下の表のとおりである。

	報告上の雇用率	実際の雇用率	法定雇用率
平成24年	2.12%	0.93%	2.1%
平成25年	2.32%	1.42%	2.3%
平成26年	2.32%	1.76%	2.3%

また、機構の調査によれば、平成16年度～26年度における、報告上の雇用率、実際の雇用率及び法定雇用率の推移は以下のとおりである（別紙5参照）。



このように、実際の障害者雇用率と報告書記載のものとは、大幅な乖離があるが、近

年その差は縮小傾向にあった（平成16年時点で0.57%・2.16%であったのに対して、平成26年時点で1.76%・2.32%にまで縮小していた。）。

## （２） 虚偽報告への関与

虚偽報告を行うことは、人事課内の代々の起案担当者に引き継がれていた。

本件報告の決裁に関わった、総務部長、総務部次長、人事課長、人事班長及び文書管理担当者（主査）らは、基本的には、本件報告が虚偽であることを知りながら、本件報告の決裁を行ったものと認められる。

本件報告については、理事長・理事の決裁は必要とされていなかった。しかし、総務担当理事の中には虚偽報告についての報告・相談を受けた者（B2理事、B4理事）もいた。その者たちは、虚偽報告を止めさせるための具体的な指示等を行わず、虚偽報告を承認したものと認められる。

また、決裁者や起案担当者の中には、虚偽報告を行うことについて悩んだ者もいた。その中には、上記のとおり理事に報告・相談をしたが、虚偽報告を止める指示を得られなかったため、障害者雇用を現実を増やすことによって、法定雇用率を達成し、将来において積極的に問題の解決を図ろうとした者（C3総務部長、E5人事課長）もいる。

## （３） 所管・起案担当者・引継等

本件報告書の作成は、機構本部総務部人事課の所管とされ、人事課・人事班の班員から起案担当者が決められていた。起案担当者は、班員の中でも比較的年次の若い者が選ばれる傾向にあった。起案担当者は、1年ないし2年間起案担当を務めた後、他の者に起案担当を引き継いでいた。

本件報告の業務の引き継ぎにあたっては、引継書が作成されることはなく、引継時ないし報告のための作業を行う時点で口頭で説明がなされていたが、通常、詳細な説明は行われていなかった。虚偽報告を行っていることは、前年分以前の記録・データを見れば明らかであるが、起案担当者によっては、人事班での様子などから起案担当になる以前から虚偽報告を行っていることを知っていた者もいた。

起案担当者は、前年分の記録及びエクセル等の電子データを参照して、場合によっては前任者に相談しながら作業を行っていた。

## （４） 障害者雇用状況の調査

各施設における障害者数は、機構本部において直接把握しているものではないため、本件報告に先立ち、各施設に対して、障害者の雇用状況調査を行うことになる。

具体的には、毎年6月、各施設に対して「障害者雇用状況調」と題する表を送付し、各施設における常用雇用労働者数、障害者数等を回答させていた。

人事課においては、回答結果を集計し、まずは実際の常用雇用労働者数及び障害者数に



基づいた一覧表が作成される。機構の起案担当者はこの実際の数字を「生数」（なますう）ないし「生数字」（なますうじ）などと呼んでおり、対して、虚偽報告のために操作した数字は「調整数」などと呼んでおり、これらの呼称が報告書作成過程で作成される資料において用いられていた（報告書及びその添付書類自体において用いられていたわけではない）。

なお、障害者雇用状況の調査は基本的に機構における全施設を対象としていたが、平成22年までは産保センターについては障害者雇用状況の調査は行われていなかった。歴代の起案担当者らは以前からそうであったという理由で産保センターを調査の対象から除外している。そのため、同センターだけが除外されていた理由は必ずしも明らかではないが、同センターのほとんどは職員数が数名であるため、障害者が実際に雇用されている可能性が低く、調査を行う必要性がないと考えられたのではないかと推測する担当者もいる。

#### （5） 報告書の様式及び提出手続き

報告にあたっては、高年齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書が同時に提出される扱いとなっている。

障害者雇用状況報告書には、事業主の名称、代表者名等のほか、事業の種類、事業所数、各事業所の名称、各事業所の常用雇用労働者数<sup>11</sup>、各事業所の常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数、実雇用率、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の不足数が記載され、末尾には障害者雇用推進者の役職名・氏名や記入担当者の所属部課名・氏名が記載される様式となっている（別紙6）。

機構が作成する報告書には、障害者雇用推進者として人事課長名が、記入担当者として起案担当者名が記載される（押印はない）。機構の理事長名は法人の代表者として記載されるが押印はされない。

機構においては、本部については報告書本紙部分に人数等が記載され、その他の施設については別紙に人数等の内訳が記載されていた。

報告書は、「高年齢者並びに障害者雇用状況報告書の提出について」等と題し、機構総務部人事課名で、川崎公共職業安定所雇用指導官宛ての鑑（送付状）が付けられた上で、提出された。

#### （6） 報告の決裁手続き

##### ア 決裁者

本件報告にあたっては、起案担当者による原議書の起案の後、主査（文書管理担当者）、人事班長、人事課長、総務部次長、総務部長による決裁が行われることとされていた（別紙7）。

<sup>11</sup> 平成23年分以降は、短時間労働者を計上することになったため、短時間労働者を除いた労働者数と短時間労働者数に分けて記載する。

なお、このうち、主査（文書管理担当者）については、管理職としての決裁ではなく、人事課内の文書管理担当者として文書管理規則に基づいてチェックを行ったものである。

当該決裁手続きについての決裁規定上の根拠は、理事長の決裁事項のうち定型的な業務の処理を内容とする文書で軽微なものとしての総務部長決裁（本部の決裁等の取扱いに関する達4条、2条）あるいは総務部長の専決（同6条）によるものと解されるが、いずれにせよ、総務部長が最終決裁権者とされていた。

## イ 決裁方式

### （ア） 機構における決裁方式

機構における決裁には、回付決裁及び持回り決裁といわれる2つの方式があった。

回付決裁とは、原議書の回付により行われる決裁である。担当者が決裁箱に原議書を置いておき、決裁者が原議書を確認して決裁が行われる。

持回り決裁とは、担当者が各決裁者に原議書、別紙（本件では別紙として障害者雇用状況報告書が添付されている。）及び関連する資料を示して口頭で説明を行い、決裁を得るというものである。説明を行う担当者は通常起案担当者であるが、重要な案件については担当課長（本件では人事課長）が部長に説明を行うことがあった。また、担当者が決裁に先立ち決裁者に相談をすることもあった。

機構の法人文書取扱規則においては、緊急の処理を要するものや詳細な説明を要するものなどについては、持回り決裁によることと定められている（同規則25条、26条）。実際には、担当者らが同規則の存在を明確に意識していたかは明らかではないが、大まかな傾向としては、内容が形式的なものについては、回付決裁が行われており、重要な事項については持回り決裁が行われていた。

### （イ） 本件報告についての決裁方式

本件報告は、常用雇用労働者数と常用雇用障害者数を集計して報告するという極めて形式的なものであり、本来であれば回付決裁でも十分であるが、基本的には持回り決裁方式により行われていた。

その理由は、起案担当者らは、決裁者に対し、実態と異なる虚偽報告を行うことを説明した上で、決裁を得る必要があると考えていたことによるものと考えられる。もっとも、この点について意識的であった起案担当者もいれば、前例を踏襲するという程度の認識であった者もいる。

### ウ 決裁における説明の内容と決裁者の認識

起案担当者は、基本的に、決裁者に対する本件報告の決裁時の説明において、報告しようとする雇用率が実際の雇用率とは異なるものであり、実際には法定雇用率を達成していないことを説明している。

なお、説明の内容は、各年度によってばらつきがある。

例えば、雇用者数等の一覧について、「生数字」といわれる加工前の数字によるものと「調整」等の名称で呼ばれる加工後の数字によるものの両方を示した上で説明を行っている例

や、過去の報告数の推移を記載した表を示している例がある。

一方で、既に虚偽報告を行っていることを知っている決裁者（決裁が2回目以降の場合など）や、総務部次長に対しては詳細な説明をしていない例もある。

また、機構内部では、厚生労働省等の外部に対する関係については、歴代厚生労働省からの出向者が務める総務部長及び人事課長が主に関わり、機構内部の人事関係については、機構の事情を把握している機構生え抜きである総務部次長、人事班長が主に関わることが多かったとされている。本件報告に対する関わりにおいても、一部の総務部長や人事課長が雇用率改善の対応策を積極的に検討しているのに対し、総務部次長や人事班長の中には関心が低かった者もいたが、こうした業務の関わりの差異が影響しているとうかがわれる面がある。

いずれにせよ、本件報告については、起案担当者はもちろん、各決裁者も、原則として、虚偽報告であることを認識していたものであると認められる。

#### エ 理事との関係

上記のとおり、本件報告にあたっては理事の決裁は必要とされていない。そのため、原則として、本件報告にあたって理事への報告が行われることはなく、理事会その他の場面で本件報告に関する内容が報告されることはなかった。

しかし、処理に悩んだ決裁者が総務担当理事に個別相談したことがあることは認められた。

### (7) 虚偽報告における「調整」の方法

機構においては、法定雇用率を達成した体裁を整えるために、常用雇用労働者数（分母となる）及び障害者数（分子となる）の両方について、操作（機構では「調整」と呼ぶことがあった。）がなされていた。

#### ア 常用雇用労働者数（分母）の操作

##### (ア) 常用雇用労働者数の定義

常用雇用労働者数とは、雇用期間の定めが無く雇用されている労働者、及び雇用期間の定めがある労働者であっても、雇用契約の反復更新により1年を超えて雇用される見込みがあるか又は1年を超えて雇用されている労働者の数をいう。平成23年分以降、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者（短時間労働者）についても、実雇用率算定上は1人を0.5人として計上するようになった。

機構においては、正規職員に限らず、嘱託職員についても相当の数（平成26年時点では約98%）が常用雇用労働者として計上されるべきものであった。

##### (イ) 実態

しかし、機構は、事業報告書等で対外的に公表している常勤職員数（以下、「公表数」という。）を常用雇用労働者数の基準として記載していた。

この公表数の内容及びそれ自体が有する問題点については、後記第6、3において述べ

るが、簡単にいえば、常用雇用労働者として本来計上すべき嘱託職員を計上せず（平成26年時点で計上すべき嘱託職員は約3700人である。）、かつ本部職員等についても実際よりも少ない「定員」数を計上するものであった（平成26年時点で本部職員の実際の職員数（嘱託職員を含む現員）と定員の差は約70人である。）。したがって、公表数は、実際の常用雇用労働者数よりも大幅に少ないこととなる（平成26年時点で公表数と常用雇用労働者数の差は約4000人となっている。）。

すなわち、機構は、公表数を障害者雇用率を算定する際の母数にすることで法定雇用率を達成しやすくなるよう操作していたのである。

なお、平成16年から平成23年までは、常用雇用労働者数として公表数をほぼそのまま使用しているが、平成24年から平成26年までは、公表数に1000人程度を加算した人数が常用雇用労働者数として計上されている（別紙8参照）。

この加算は、実際の常用雇用労働者数と公表数の差が3000人を超えるようになっていたこと（平成16年から平成22年までは2000人台の差であった。）、実際の実雇用率が上昇してきていたこと（平成16年時点で0.57%であったが、24年時点では0.93%、さらに26年時点では1.76%となっていた。）、を背景に、実態との差を少しでも縮めること、さらに将来において実際に法定雇用率を達成した場合に常用雇用労働者数について実際の数字を用いるための準備（いきなり常用雇用労働者数が増えると従来の数字の信頼性が疑われるため）として行われたものと考えられる。

#### イ 障害者数（分子）の操作

操作した常用雇用労働者数を前提にして、法定雇用率を達成するために必要な障害者数を算出し、前年報告を参照しながら、前年報告と大差がないように各施設・病院における障害者数の振り分けを行っていた。

#### ウ 事業所の操作（産業保健推進センターの除外）

報告にあたっては全ての事業所の常用雇用労働者数及び障害者数を計上しなければならない。

しかし、上記のとおり、本件報告においては、機構の施設（事業所）のうち、全国各地に設けられた産保センター（平成26年時点で47か所）については、そもそも事業所として計上されておらず、当然同センターに配置されている職員についても常用雇用労働者数及び障害者数に計上されていない。

なお、産保センターが計上されていないことから、報告書における「事業所の数」は実際の事業所数に比べて著しく少なくなっている（平成26年報告では54事業所とされているが、実際には101事業所である。）。したがって、報告書における事業所数を見ただけでも明らかに不自然であることは見てとれるのであり、決裁を行う者は、報告の内容については確認できなくても、この点について疑問を抱いてしかるべきであると言える。

## 2 各年度の経緯

### (1) 常用雇用労働者数、障害者数等の推移及び担当者、決裁者

各年度（記録のある平成16年度以降）の常用雇用労働者数、障害者数等の実際の数字と操作された数字の対比表は別紙5のとおりであり、各年度（平成5年度以降）の起案担当者、決裁者は別紙2のとおりである。

### (2) 平成15年度以前の経緯

前述のとおり、平成15年以前の経緯については、本件報告に関する記録及び電子データが機構及び厚生労働省に保管されていないため、虚偽報告の有無等について、記録に基づいて認定することはできない。

しかし、ヒアリングの結果によれば、遅くとも平成12年頃には既に継続的に虚偽報告が行われていたことが認められる。

すなわち、平成2年度から12年度まで人事課に配属されていたI1氏は、人事課配属になった後、以前から虚偽報告が行われている事実を知り、当時の総務部長であったC1総務部長（平成11年4月から13年1月まで在任）に対して虚偽報告の事実を報告したと述べている。また、C1総務部長も、I1氏の話により虚偽報告の事実を知り、過去に遡って事実を公表すべきか悩み、当時の総務担当理事であるB1理事（平成11年8月から15年9月まで在任）に相談したが、明確な指示が無かったため、決裁を行った旨述べている。これらの供述は基本的に一致しており、その信用性を明らかに疑うべき事情は見あたらないから、B1理事、C1総務部長及びI1氏が在任していた平成12年頃には既に継続的に虚偽報告が行われていたものと認められる。

さらに、いつから虚偽報告が行われていたのかについては、今回の調査においては資料が見あたらず、かつ、ヒアリングにおいても明確な供述は得られなかった（「昭和の時代」から続いていたのではないかと述べた者はいるが、その根拠は明らかではない。）。

しかし、①平成16年の実際の障害者雇用率は0.57%であって、法定雇用率（2.1%）との差が相当にあるため、平成16年に近い時点では法定雇用率を達成していたとは考えられないこと、②平成16年より前において障害者雇用率が大きく変動したことを推認させる事実（多くの障害者の退職等）も見あたらず、平成16年より前において急激に障害者雇用率が低下したとは考えられないことなどからすれば、機構においては、相当以前から、障害者雇用率の未達成及び虚偽報告が継続していたものと推認される。

### (3) 平成16年度の経緯

#### ア 起案

##### (ア) 起案担当者

平成15年度に引続き、H1氏が障害者雇用状況報告の起案担当者となった。H1氏は既に前年度も報告書作成の経験があったことから、前年度と同様に報告に関する業務を進め

ていった。

なお、H1氏は、平成15年度に障害者雇用状況報告の担当となり、前任者に相談しながら報告に関する業務を進める中で、虚偽報告の事実を知っていた。

#### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「平成16年度障害者総数、生.xls」とされた。

これに対して、数字を操作したものは、ファイル名は「平成16年度障害者総数、改.xls」とされた。

#### (ウ) 数字の操作

##### a 常用雇用労働者数

実際には1万5933名の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用労働者数は、1万3745人であった。

##### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、先に決定した常用雇用労働者数を前提にした上で、法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には40名の障害者が139名と報告された。

##### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.57%であったにもかかわらず、2.16%と報告された。

#### イ 決裁

##### (ア) 原議書

平成16年度については、原議書（別紙7。記録に残っている平成18年度以降では、報告書案が添付されている。）は記録として保管されていなかった。

##### (イ) 主査

G2主査は、原議書に押印したかもしれないが、当時のことは記憶になく、虚偽報告については、報道によって初めて知ったと述べている。

##### (ウ) 人事班長

F1人事班長は、平成11年から平成12年まで、人事課に所属しており、障害者雇用状況報告の起案担当ではなかったものの、課員同士のやりとりの中で、虚偽報告を行っていることを知り、平成16年においても、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

##### (エ) 人事課長

E1人事課長は、平成14年6月から人事課長となり、平成16年度も決裁を行っているが、虚偽報告を行っていることを知らなかったと述べている。

しかし、起案担当者のH1氏は、虚偽報告の事実は人事課長と相談しなければならない

内容であるので、E1人事課長に相談したと述べている。また、B2総務担当理事も、E1人事課長に対して機構の雇用率を尋ねた際に、E1人事課長が「こういうことで報告はしています。」「これまでの報告との整合性もありますので。」と、それ以上は聞かないでください、と受け取れるような言い方で答えたと述べている。また、E1人事課長自身も、人事班員より、法定雇用率に満たないという相談を受けたと述べている。結果的には再調査等によって法定雇用率を達成できたと思っていたが、報告上の雇用率が正しい数字であるかどうかについて、疑念があったとも述べている。

これらの事実からすると、E1人事課長は虚偽報告であることを知っていたものと認められる。

#### (オ) 総務部次長

D1総務部次長は、虚偽報告が行われていたことについて、当時全く知らないことではなかったと述べている。

#### (カ) 総務部長

C2総務部長は、平成15年8月から平成18年8月まで総務部長を務めているが、虚偽報告であることを知らずに本件報告の決裁を行ったと述べている。

しかし、この点につき、平成17年及び平成18年に起案担当者を務めたH2氏は、生数と改定数が記載された資料を持参してC2総務部長に見せた上でC2総務部長の決裁を得ていると供述している。また、他の総務部長はいずれも虚偽であることを認識して決裁を行っていたにもかかわらず、C2総務部長だけが3年にわたる在任期間において虚偽報告を全く認識しなかったというのは考えがたいこと、決裁の際に報告書表紙の事業所数を見れば、本来の事業所数の半分程度しか計上されていないことから（当時、産業保健推進センターは事業所として計上されていなかった。）実態と異なる報告であることは容易に気付いたはずであることなどの事情が認められる。

これらの事情からすると、C2総務部長は、遅くとも平成18年の報告の際には虚偽報告であることを知りながら、本件報告の決裁を行ったものと認められる。

#### (キ) 総務担当理事

総務担当理事であったB2理事は、平成16年ころ、E1人事課長に対し、機構における障害者雇用率について質問したところ、障害者雇用状況報告の内容が虚偽であることを知るに至ったと述べているが、虚偽報告を止めさせるための具体的な指示等を行わなかった。

なお、B2理事は、虚偽報告を止めさせるための具体的な指示等を行わなかった理由として、厚生労働省（労働省）に勤務していた時に障害者雇用対策に熱心に取り組んでいたA1氏が理事長を務めていた時代（平成7年～13年）にも、同じように虚偽報告を行っていたとすれば、自分がその方針に口をはさむべきではないと考えたと述べている。

#### ウ 報告以外の事情

平成16年度における特筆すべき事情は特に認められなかった。

#### (4) 平成17年度の経緯

##### ア 起案

###### (ア) 起案担当者

H2氏は、平成17年4月に人事課に配属され、この年から人事班内の末席ということもあり、障害者雇用状況報告の起案担当者となった。H2氏は、前任者からの引継ぎ時に虚偽報告の事実を知り、前任者に相談しながら、報告に関する業務を進めていった。

###### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設・病院ごとの常用雇用労働者数や障害者数の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「平成17年度障害者総数、生.xls」とされた。

これに対し、数字を操作したものは、シート内に「改定」と明記され、ファイル名は「平成17年度障害者総数、改定.xls」とされた。

また、「障害者一覧」として、各施設・病院に勤務する障害者の氏名、職種、障害の程度等をまとめた表も作成された。

###### (ウ) 数字の操作

###### a 常用雇用労働者数

当時、実際には1万5675人の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用労働者数は、1万3707人と報告された。なお、H2氏は、常用雇用労働者数の総数は主査から数字をもらうことになっていたと述べている。

###### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、先に決定した常用雇用労働者数を前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の報告した数字をふまえて、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。その結果、実際には、35人の障害者が136人と報告された。

###### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.5%であったにもかかわらず、2.11%と報告された。

##### イ 決裁

###### (ア) 原議書

平成17年度については、原議書は記録として保管されていなかった。

###### (イ) 主査

G3主査は、平成16年に本部総務部人事課に配属され、その年の本件報告作業の過程で虚偽報告の事実を知った。G3氏は、平成17年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。



#### (ウ) 人事班長

F1人事班長は、平成11年4月に人事課に配属され、翌12年4月には人事班主査となっている。F1人事班長は、平成11年あるいは12年には虚偽報告の事実を認識し、平成17年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

#### (エ) 人事課長

E2人事課長は、平成17年4月に本部総務部人事課長に着任後、同年の起案担当者であるH2氏から虚偽報告であるとの説明を受け、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

#### (オ) 総務部次長

D2総務部次長は、平成17年7月に本部総務部次長に着任しているが、虚偽報告の事実について説明を受けた記憶はなく、虚偽報告の事実を知らないまま決裁を行った、と述べている。なお、D2総務部次長は、平成7年4月から平成9年3月まで本部総務部人事課人事班長を務めていた経歴も有しているが、そのときの記憶はあまり残っていないと述べている。

#### (カ) 総務部長

C2総務部長は、虚偽報告の事実を知らずに決裁を行ったと述べているが、前述のとおり、遅くとも平成18年の報告の時点では虚偽報告であることを知りながら決裁を行ったものと認められる。

#### (キ) 総務担当理事

B2理事は、前年度に引き続き平成17年においても、虚偽報告の事実を知りながら、虚偽報告を止めさせるための具体的な措置を講じなかった。

#### ウ 報告以外の事情

平成17年度における特筆すべき事情は特に認められなかった。

### (5) 平成18年度の経緯

#### ア 起案

##### (ア) 起案担当者

前年度に引き続き、平成18年もH2氏が、障害者雇用状況報告の起案担当者となった。前年度も報告書作成の経験があり、前年度と同様に報告に関する業務を進めていった。

##### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設・病院ごとの常用雇用労働者数や障害者数の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「H18障害者総数、生.xls」とされた。

これに対し、数字を操作したものは、シート内に「改定」と明記され、ファイル名は「H18障害者総数、改定.xls」とされた。

また、「障害者一覧」として、各施設・病院に勤務する障害者の氏名、職種、障害の程度

等をまとめた表も作成された。

#### (ウ) 数字の操作

##### a 常用雇用労働者数

実際には1万5927人の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用労働者数は、独立行政法人労働者健康福祉機構組織図（以下、「組織図」という。）<sup>12</sup>記載の公表数である1万3706人（役員7人も含んだ数字である。）と報告された。なお、H2氏は、常用雇用労働者数の総数は主査から数字をもらうことになっていたと述べている。

##### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の報告した数字をふまえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。その結果、実際には、34人の障害者が139人と報告された。

##### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.47%であったにもかかわらず、2.13%と報告された。

#### イ 決裁

##### (ア) 原議書

平成18年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成18年6月22日に起案され、同月23日に決裁が終了した旨記載されている。起案者欄には「H2」、人事班長欄には「F2」、人事課長欄には「E2」、総務部次長欄には「D3」の各印影があり、総務部長欄には手書きのサインがなされている。なお、この年は、発送日欄と文書管理担当者欄が空欄となっている。

また、合議部課欄には、「X」と「G8」の印影がある。

##### (イ) 主査

G3主査は、平成16年の時点で虚偽報告がなされていることを知っており、平成18年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。なお、上記のとおり、原議書の合議部課欄には「X」という印影が認められるが、文書管理担当者欄は空欄になっていてG3氏の押印はない。これについてG3氏は、文書管理担当者欄に押印がないとしても原議書は確認しているはずである旨を述べている。また、平成18年度は主査（文書管理担当者）であるから、押印するのであれば「文書管理担当者」欄であり、合議部課欄の「X」の印影は自分が押印したものではないとも述べている。

##### (ウ) 人事班長

F2人事班長は、平成18年の障害者雇用状況報告にあたり、起案担当者のH2氏らから

<sup>12</sup> 機構は、毎年、厚生労働省に対し、「独立行政法人労働者健康福祉機構組織図」を提出して職員総数並びに本部、各施設及び病院の職員数の内訳を報告している。

虚偽報告であるとの報告を受けた。その後、F2氏は、D3総務部次長に対し、虚偽報告の事実を伝えて協議をしたが、最終的には虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

(エ) 人事課長

E2人事課長は、平成17年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成18年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

(オ) 総務部次長

D3総務部次長は、平成18年4月1日付で機構本部総務部次長に着任した直後に、F2人事班長からの説明によって虚偽報告の事実を知り、F2人事班長と協議をしたが、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

その後、C3総務部長が着任した後、障害者雇用を積極的に促進していくこととした。

(カ) 総務部長

C2総務部長は、虚偽報告の事実を知らずに決裁を行ったと述べているが、前述のとおり、遅くとも平成18年の報告の時点では虚偽報告であることを知りながら決裁を行ったと認められる。

(キ) 総務担当理事

B2理事は、前年度に引き続き平成18年においても、虚偽報告の事実を知りながら、虚偽報告を止めさせるための具体的な措置を講じなかった。

ウ 報告以外の事情

平成18年度における特筆すべき事情は特に認められなかった。

(6) 平成19年度の経緯

ア 起案

(ア) 起案担当者

H3氏は、平成19年4月に人事課に配属され、人事班内の末席ということもあり、障害者雇用状況報告の起案担当者となった。H3氏は、報告書を作成する過程でこれまで虚偽報告が行われていたことを知り、人事班員に相談しながら報告に関する業務を進めていった。

(イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、「障害者雇用状況報告書年次推移表」と題する書面が作成され、平成16年以降の常用雇用者数及び障害者数等の推移が一覧表でまとめられた。また、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「H19障害者総数、生.xls」とされた。

これに対し、数字を操作したものは、シート内に「加工」と明記され、ファイル名は「H19障害者総数、改定.xls」とされた。

## (ウ) 数字の操作

### a 常用雇用労働者数

実際には1万6222人の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用者数は、組織図及び事業報告書記載の公表数である1万3888人（うち役員7人を含む。）と報告された。

### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の実績を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には42人の障害者が137人と報告された。

### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.56%であったにもかかわらず、2.11%と報告された。

## イ 決裁

### (ア) 原議書

平成19年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成19年6月28日に起案され、同年7月2日に決裁が終了し、同月3日に発送した旨記載されている。起案者欄には「H3」、文書管理担当者欄には「G4」、人事班長欄には「F2」、人事課長欄には「E2」、総務部次長欄には「D3」の各印影があり、総務部長欄には手書きで「C3」とサインがなされている。

また、合議部課欄には、「H2」と「Z」の印影がある。

### (イ) 主査

G4主査は、平成18年の時点で虚偽報告がなされていることを知っており、平成19年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

### (ウ) 人事班長

F2人事班長は、平成18年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成19年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

決裁との前後は明らかではないが、D3総務部次長らとともにC3総務部長に相談を持ち掛け、障害者雇用を積極的に促進していくこととした。

### (エ) 人事課長

E2人事課長は、平成17年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成19年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

### (オ) 総務部次長

D3総務部次長は、平成18年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成19年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。上記のとおり、C3総務部長に相談をして、障害者雇用を積極的に促進していくこととした。

#### (カ) 総務部長

C3総務部長は、平成14年から平成16年まで労働省障害者雇用対策課課長であり、障害者雇用促進法の所管課の課長であった。

C3総務部長は、平成18年9月の着任後（平成18年分の報告は終了していた。）、虚偽報告の事実を知り、その後、平成19年の決裁の際に、改めて起案担当者からこれまで虚偽報告を行ってきたことや、実際の実雇用率について説明を受けた。

C3総務部長は、虚偽報告を行うことは問題であると考え、D3総務部次長と協議し、総務担当のB2理事に相談したが、B2理事から特段の指示はなかった。C3総務部長は、D3総務部次長と協議し、理事長に相談することも検討したがこれを行わず、最終的には虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

#### (キ) 総務担当理事

B2理事は、前年度に引き続き平成19年においても、虚偽報告の事実を知りながら、虚偽報告を止めさせるための具体的な措置を講じなかった。

#### ウ 報告以外の事情

C3総務部長らは、虚偽報告をすることについては了承したものの、このままではいけないと考え、障害者雇用を積極的に促進することとした。

### (7) 平成20年度の経緯

#### ア 起案

##### (ア) 起案担当者

前年度の起案担当者であったH3氏は1年で人事班を離れることとなり、代わりに人事班に移動してきたH4氏が障害者雇用状況報告の起案担当者となった。H4氏は、それまで虚偽報告がなされていたことを知らなかったが、平成18年度の起案担当者であったH2氏から引継ぎを受け、これまで虚偽報告が行われていたことを知った。H4氏は、H2氏に相談しながら報告に関する業務を進めていった。

##### (イ) 作成過程の資料

報告書作成にあたっては、「障害者雇用状況報告書年次推移表」と題する書面が作成され、平成16年以降の常用雇用労働者数及び障害者数等の推移が一覧表でまとめられた。また、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「H20 障害者総数、生.xls」とされた。

これに対し、数字を操作したものは、シート内に「改定」と明記され、ファイル名は「H20障害者総数、改訂版.xls」とされた。

また、「生数と調整数の比較表.xls」というファイルが作成され、労災病院・本部と交付金施設に分けて「生数」と「調整数」を比較し、調整方法がまとめられた。

## (ウ) 数字の操作

### a 常用雇用労働者数

実際には1万6050人の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用者数は、組織図及び事業報告書記載の公表数である1万3859人（うち役員7人を含む。）と報告された。

### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の実績を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には40人の障害者が133人と報告された。

### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.53%であったにもかかわらず、2.12%と報告された。

## イ 決裁

### (ア) 原議書

平成20年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成20年7月30日に起案された旨記載されている。起案者欄には「H4」、文書管理担当者欄には「G4」、人事班長欄には「F3」、人事課長欄には「D3」、総務部次長欄には「D3」の各印影があり、総務部長欄には手書きで「C3」とサインがなされている。なお、人事課長欄の「D3」の陰影右上には「代」と手書きで記されている。また、この年は、決裁終了日欄と発送日欄は空欄となっている。

また、合議部課欄には、「Z」と「H2」の印影がある。

### (イ) 主査

G4主査は、平成18年の時点で虚偽報告がなされていることを知っており、平成20年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

### (ウ) 人事班長

F3人事班長は、起案担当のH4氏からの説明により、虚偽報告の事実を知り、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

### (エ) 人事課長

E3人事課長は、入院中であったため、障害者雇用状況報告の決裁には関与しておらず、原議書の人事課長欄には、D3総務部次長が代理で押印を行っている。

E3人事課長は、物故者であり、他の職員のヒアリング結果からも、虚偽報告に関する同氏の認識は明らかにならなかった。

### (オ) 総務部次長

D3総務部次長は、平成18年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成20年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。上記のとおり、

C3総務部長に相談をして、障害者雇用を積極的に促進していくこととした。

#### (カ) 総務部長

C3総務部長は、平成18年9月に着任後、虚偽報告を行っていたことを知り、平成19年の報告に引き続き、平成20年の報告についても、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

#### (キ) 総務担当理事

総務担当であったB2理事は、上記のとおり、C3総務部長から虚偽報告についての報告を受けたものの、虚偽報告を止めさせるための具体的な措置を講じなかった。

#### ウ 報告以外の事情

上記のとおり、C3総務部長らは、障害者雇用を積極的に促進していくことにした。そこで、C3総務部長は、従来は総務部長が出席することがなかった各施設との人員配置協議<sup>13</sup>に出席し、冒頭において障害者を積極的に雇用するよう指示をした。

また、平成21年度から各施設に対して、障害者雇用枠を設定し、4号嘱託職員として障害者を採用する場合には障害者雇用枠として一人あたり300万円の予算をつけることとして、各施設が障害者を積極的に採用するきっかけを作った。

### (8) 平成21年度の経緯

#### ア 起案

##### (ア) 起案担当者

G6氏は、平成21年4月に人事課に配属になり、人事班内の末席ということもあり、障害者雇用状況報告の起案担当者となった。G6氏は、前年度の報告データを見ながら、分からない事があった場合には前年度の起案担当者であったH4氏に相談しながら報告に関する業務を進めていった。

##### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「H21 障害者総数、生.xls」とされた。

これに対し、数字を操作したものは、シート内に「調整」と明記され、ファイル名は「H21 障害者総数、調整.xls」とされた。

また、「生数と調整数の比較表.xls」というファイルが作成され、労災病院・本部と交付金施設に分けて「生数」と「調整数」を比較し、調整方法がまとめられた。

<sup>13</sup> 人員配置協議とは毎年10月頃に本部と各施設の事務局長等との間で行われる、各施設における職種ごとの増員数等の人員配置を決定する協議である。人員配置協議に先立っては、まず本部側で人員配置基本方針を策定する。人員配置基本方針は理事会で審議され、理事長の決裁を経た後、各施設に送付される。その後、人員配置協議の場で各施設側の要求内容との調整を行い、翌年度の人員配置を決定する。

## (ウ) 数字の操作

### a 常用雇用労働者数

実際には1万6406人の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用労働者数は、組織図及び事業報告書記載の公表数である1万3993人（役員7人を含む。）と報告された。

### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の実績を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には49人の障害者が137人と報告された。

### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.69%であったにもかかわらず、2.11%と報告された。

## イ 決裁

### (ア) 原議書

平成21年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成21年6月29日に起案され、同日に決裁が終了した旨記載されている。起案者欄には「G6」、文書管理担当者欄には「G5」、人事班長欄には「F3」、人事課長欄には「E4」、総務部次長欄には「D3」の各印影があり、総務部長欄には手書きで「C3」とサインがなされている。なお、この年は、発送日欄は空欄となっている。

また、合議部課欄には、「H4」との印影がある。

### (イ) 主査

G5主査は、平成21年6月頃、虚偽報告の事実を認識し、虚偽報告を行っていることを知りながら文書管理担当者として原議書に押印した。

### (ウ) 人事班長

F3人事班長は、平成20年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成21年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

### (エ) 人事課長

E4人事課長は、平成21年の本件報告の決裁の際、担当者らからの説明によって虚偽報告の事実を認識し、虚偽報告であることを知りながら決裁を行ったものである。

### (オ) 総務部次長

D3総務部次長は、平成18年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成20年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。上記のとおり、C3総務部長に相談をして、障害者雇用を積極的に促進していくこととした。

### (カ) 総務部長

C3総務部長は、平成18年9月に着任後、虚偽報告を行っていることを知り、平成19



年、20年の報告に引き続き、平成21年の報告についても、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

#### (キ) 総務担当理事

総務担当であったB3理事は、虚偽報告を行っていたことを知らなかった。

#### ウ 報告以外の事情

上記のとおり、C3総務部長は、従来は総務部長が出席することがなかった各施設との人員配置協議に出席し、人員配置協議の冒頭で障害者を積極的に雇用するよう指示をした。

また、平成22年度も前年度に引き続き各施設に対して障害者雇用枠が設定された。

さらに、平成22年度人員配置協議基本方針（平成21年9月15日起案、同月16日決裁、同月17日発送）においては、新たに「障害者雇用について」という項目が設けられた。同項目には、「障害者の雇用については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、障害者を一定の割合以上雇用する必要がある、当機構においては、その障害者雇用率が2.1%以上となるよう義務付けられている。これを踏まえ、昨年度の人員配置協議及び平成20年12月16日付け事務連絡にて示した障害者雇用枠を引き続き設定することとしたので、障害者雇用枠の活用等により、各施設において障害者の雇用促進を積極的に検討すること。」と記載された。

### (9) 平成22年度の経緯

#### ア 起案

##### (ア) 起案担当者

前年度に引き続き、G6氏が障害者雇用状況報告の起案担当者となった。G6氏は、前年度に報告書を作成した経験があり、前年度と同様の方法により調整を行った。

##### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、エクセルで「身体障害者雇用状況調」が作成されている。その中では各施設の内訳が集計され、実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「H22障害者総数、生.xls」とされた。これに対して、数字を操作したものは、シート内に「調整」と明記され、ファイル名は「H22障害者総数、調整.xls」とされた。

##### (ウ) 数字の操作

###### a 常用雇用労働者数

実際には1万6749人の常用雇用労働者がいたが、報告書における常用雇用労働者数は、組織図及び事業報告書記載の公表数である1万4251人（うち役員7人を含まず。）と報告された。

###### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出

し、前年度の実績を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には60人の障害者が146人と報告された。

#### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.82%であったにもかかわらず、2.22%と報告された。

#### イ 決裁

##### (ア) 原議書

平成22年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成22年7月1日に起案され、同月2日に決裁が終了し、同月5日に発送した旨が記載されている。起案者欄には「G6」、文書管理担当者欄には「G5」、人事班長欄には「F3」、人事課長欄には「E4」、総務部次長欄には「D4」、総務部長欄には「C4」の各印影がある。

##### (イ) 主査

G5主査は、平成21年の時点で虚偽報告がなされていることを知っており、平成22年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

##### (ウ) 人事班長

F3人事班長は、平成20年の時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成20年及び平成21年に引き続き、平成22年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

##### (エ) 人事課長

E4人事課長は、平成21年の時点で虚偽報告がなされていることを知っており、前年度に引き続き虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

##### (オ) 総務部次長

D4総務部次長は、D3前総務部次長から引継ぎを受けた際に、雇用率を達成していないことを聞いたような記憶があるが、平成22年の時点では虚偽報告について明確な認識が無く、定例の報告ものだという理解で、そのまま中身も見ずに決裁に応じたと述べている。

##### (カ) 総務部長

C4総務部長は、平成21年7月25日に着任した後、前任者であるC3総務部長からの引継ぎ時に虚偽報告の事実を認識し、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

##### (キ) 総務担当理事

B3理事は、虚偽報告を行っていたことを知らなかった。

#### ウ 報告以外の事情

平成23年度も前年度に引き続き各施設に対して障害者雇用枠を設定した。

また、平成23年度人員配置協議基本方針（平成22年9月1日起案、同月22日決裁・発送）においては、前年に引き続き「障害者雇用について」という項目が設けられた。同項目には、「障害者の雇用については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、障害者を一定の割合以上雇用する必要がある、当機構においては、その障害者雇用率が2.

1%以上となるよう義務付けられている。これを踏まえ、昨年度の人員配置協議及び平成21年12月18日付け事務連絡にて示した障害者雇用枠を引き続き設定することとしたので、障害者雇用枠の活用等により、各施設において障害者の雇用促進を積極的に検討すること。」(前年度と同様の記載)と記載された。

さらに、同年度から、人員配置協議の場において、障害者法定雇用率を達成していない施設に対して、①現員数(6月1日現在)、②①内の障害者数(6月1日現在)、③障害者雇用率達成必要数、④不足数を記載した書面を手渡し、障害者雇用を促進するよう促した。

## (10) 平成23年度の経緯

### ア 起案

#### (ア) 起案担当者

G7氏は、平成23年4月に人事課に配属となり、人事班内の末席ということもあり、この年から障害者雇用状況報告の起案担当者となった。G7氏は、平成22年の起案担当者であったG6氏から引継ぎを受けた際に虚偽報告の事実を知り、同氏に相談をしながら、報告に関する業務を進めていった。

G7氏は、虚偽の報告をすることについて悩み、操作後の数字を記入した障害者雇用状況報告書の他、生数を記入した実態ベースの障害者雇用状況報告書も作成し、実態ベースの障害者雇用状況報告書を提出できるよう準備していた。

#### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、「障害者雇用状況報告書年次推移表」と題する書面が作成され、平成18年度以降の常用雇用労働者数及び障害者数等の推移が一覧表でまとめられた。また、エクセルで「身体障害者雇用状況調」が作成され、その中で各施設の内訳が集計されている。実際の数字を入力したものはシート内に「生数」であることが明記され、ファイル名も「H23障害者総数、生.xls」とされた。これに対して、数字を操作したものは、シート内に「調整」と明記され、ファイル名は「H23障害者総数、調整.xls」とされた。

#### (ウ) 数字の操作

##### a 常用雇用労働者数

実際には1万7827人の常用雇用労働者(短時間労働者を除く。)及び466人の短時間労働者がいたが、報告書における常用雇用労働者数(短時間労働者を除く)として、組織図及び事業報告書記載の公表数である1万4765人(うち役員7人を含まず。)、短時間労働者として458人が報告された。

##### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の実績を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には71人の障害者が171人と報告された。

## c. 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.77%であったにもかかわらず、2.1%と報告された。

### イ 決裁

#### (ア) 原議書

平成23年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成23年7月7日に起案され、同月15日に決裁が終了した旨が記載されている。起案者欄には「G7」、文書管理担当者欄には「G6」、人事課長欄には「E5」、総務部次長欄には「D4」、総務部長欄には「C4」の各印影がある。この年は、発送日欄及び人事班長欄が空欄となっている。

#### (イ) 主査

G6主査は、前年度の起案担当者であることから、虚偽報告であることを知っており、平成23年度についても、虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

#### (ウ) 人事班長

F4人事班長は、平成23年あるいは平成24年に、虚偽報告の事実を知った。平成23年度の原議書にはF4人事班長の印影が無いが、F4人事班長は、原議書を見た記憶はあり、原議書について決裁を拒んだわけではないと述べている。

#### (エ) 人事課長

E5人事課長は、平成23年6月頃、虚偽報告の事実を知った。E5人事課長は、大きな問題であり、自分の判断では処理できないと考え、D4総務部次長に相談したが、事実を公表しようということにはならず、最終的には決裁を行った。決裁後は、D4総務部次長と相談して、病院局長会議や人員配置協議の場で、各病院施設に対して障害者雇用を促進するよう積極的に指導した。また、障害者雇用促進と障害者法定雇用率の達成は、機構が率先して取り組まなければならない課題であるとの認識のもと、平成23年9月22日付けで「障害者雇用率の達成について」という書面を作成し、その中で平成24年度報告において障害者雇用率の達成を目指す旨記載した。

#### (オ) 総務部次長

D4総務部次長は、平成23年にE5人事課長から虚偽報告について相談され、遅くとも同年においては虚偽報告の事実を明確に認識した。同次長は、実態どおり報告すると過去の報告との整合性が取れなくなるため、決裁を行ったが、人員配置協議の場で各施設に対して障害者雇用を促進するよう働きかけていくこととした。

#### (カ) 総務部長

C4総務部長は、前年度に引き続き虚偽報告であることを知りながら、総務部長として決裁を行った。

#### (キ) 総務担当理事

B4理事は、平成23年の本件報告前にE5人事課長から虚偽報告の事実について報告を

受けたが、虚偽報告を止めさせるための具体的措置を講じなかったと述べている。ただし、後記のとおり、E5 人事課長は、平成24年の本件報告の際に虚偽報告の事実について書面を作成した上で B4 理事に報告をしたと述べており、平成23年の本件報告の時点では B4 理事は虚偽報告の事実を知らなかった可能性も否定できない。いずれにせよ、平成24年の本件報告前の時点で B4 理事が E5 人事課長から虚偽報告について報告を受けていたことについては各関係者の供述は一致している。

#### ウ 報告以外の事情

総務部人事課は、平成24年2月頃、各施設の障害者雇用確保の進捗状況を把握するため、各施設に対して、障害者雇用状況及び確保見込を提出するよう要求している。

また、前年に引き続き各施設に対して障害者雇用枠を設定し、各施設に対して障害者雇用枠を積極的に活用し、障害者を雇用するよう対応を求めた。

さらに、平成24年度人員配置協議基本方針（平成23年9月20日起案、同月21日決裁・発送）には、「障害者の雇用については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、障害者を一定の割合以上雇用する必要がある、当機構においては、その障害者雇用率が2.1%以上となるよう義務付けられている。これを踏まえ、昨年度の人員配置協議及び平成22年12月7日付け事務連絡にて示した障害者雇用枠を引き続き設定することとしたので、障害者雇用枠の活用等により、各施設において障害者の雇用促進を積極的に検討すること。なお、決められた障害者雇用枠が埋まっていない施設については、人員配置協議において理由の説明を求めるので、障害者雇用に向けてどのような採用活動を行ったのか、ハローワークの求人状況がどうだったのか等の事実を整理しておくこと。（取り組みが不十分な施設には、今後に向けた改善報告書の提出を求める予定である。）」（下線部は追加された部分）と記載されている。

### （11）平成24年度の経緯

#### ア 起案

##### （ア） 起案担当者

前年度に引き続き、G7氏が障害者雇用状況報告の起案担当者となった。同氏は、前年度に報告書を作成した経験があり、前年度と同様の方法により調整を行った。

##### （イ） 報告書作成過程の資料

エクセルで「身体障害者雇用状況調」が作成され、その中で各施設の内訳が集計されている。実際の数字を入力したもののファイル名は「×障害者（24生）」とされた。これに対して、数字を操作したもののファイル名は「障害者（24年度報告）」とされた。

平成24年度の報告書作成過程では、当該年度から事実を報告した場合の整合性や、これに伴う問題点などが検討されている。また、事実を報告した場合の納付金の試算も行われている。これらの書面からすると、平成24年度においては実際の数字を公表することを検討していたものと推測されるが、最終的には、前年度と同様に虚偽報告がなされたも

のである。

#### (ウ) 数字の操作

##### a 常用雇用労働者数

実際には1万8630人の常用雇用労働者（短時間労働者を除く。）及び228人の短時間労働者がいたが、報告書では、事業報告書記載の公表数である1万5246人に1000人を加えた後微調整を行い、常用雇用労働者数（短時間労働者を除く。）として1万6020人、短時間労働者数として222人が報告された。

##### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用者数を公表数とすることを前提にした上で法定雇用率2.1%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度の実績を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。

その結果、実際には91人の障害者が181人と報告された。

##### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は0.93%であったにもかかわらず、2.12%と報告された。

#### イ 決裁

##### (ア) 原議書

平成24年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成24年7月12日に起案され、同月17日に決裁が終了し、発送した旨が記載されている。起案者欄には「G7」、文書管理担当者欄には「G6」、人事班長欄には「F4」、人事課長欄には「E5」、総務部次長欄には「D5」の各印影があり、総務部長欄には手書きのサインがなされている。

##### (イ) 主査

G6主査は、前年度に引き続き、虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

##### (ウ) 人事班長

F4人事班長は、前年度に引き続き平成24年についても虚偽報告であることを知りながら、人事班長として決裁を行った。

##### (エ) 人事課長

E5人事課長は、前年度は決裁したものの、障害者雇用率を達成していない状況で再度決裁することについて悩み、平成24年度から新たに着任したD5総務部次長に相談した。また、平成24年7月11日付「障害者雇用率の達成について」という書面を作成し、当該書面を持参してB4理事に対して、虚偽報告を行っていることを伝えた上で、対応について相談した。

しかし、いずれの相談においても事実を公表するという結論には至らず、悩みながらも最終的には決裁を行った。

(オ) 総務部次長

D5 総務部次長は、平成24年5月か6月頃、G7氏が決裁書類を持って来た際に虚偽報告の事実を知った。良いことではないと思っていたが、乖離をできるだけ早く埋めていかなければと思い、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

(カ) 総務部長

C1 総務部長は、平成12年当時も総務部長を務めており、当時から虚偽報告の事実を知っていた。平成24年についても虚偽報告であることを知りながら、総務部長として決裁を行った。

(キ) 総務担当理事

B4 理事は、遅くとも平成24年7月の時点では、E5 人事課長から虚偽報告の事実について報告を受けていたが、平成24年について、虚偽報告を止めさせるための具体的措置を講じなかった。

ウ 報告以外の事情

平成24年7月頃、平成25年4月1日からの障害者雇用率の改正(2.1%→2.3%)に向けて、各施設に対して障害者雇用率の達成に向けた取組の強化を呼び掛け、書面にて、具体的な障害者雇用不足数を示し、障害者雇用促進を促すとともに、今後、障害者雇用率達成の進捗状況調査を定期的実施する旨通知している。

平成24年10月頃、「かわさき障害者合同面接会」に参加し、嘱託職員としての採用を検討している。

平成25年4月1日からの障害者雇用率変更に伴い、各施設における障害者雇用を促進するため、平成25年2月頃、各施設に対して障害者の業務内容例や障害者枠の有効活用例の情報提供を求めている。

また、平成25年度も前年度に引き続き各施設に対して障害者雇用枠を設定し、各施設に対して障害者雇用枠を積極的に活用し、障害者を雇用するよう対応を求めた。

さらに、平成25年度人員配置協議基本方針(平成24年9月18日起案、同月20日決裁)には、「障害者の雇用については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、障害者を一定の割合以上雇用する必要があるが、当機構においては、その障害者雇用率が平成25年度より2.3%以上となるよう義務付けられている。これを踏まえ、昨年度の人員配置協議及び平成21年12月18日付け事務連絡にて示した障害者雇用枠を引き続き設定することとしたので、障害者雇用枠の活用等により、各施設において障害者の雇用促進を積極的に検討すること。なお、決められた障害者雇用枠が埋まっていない施設については、人員配置協議において理由の説明を求めるので、障害者雇用に向けてどのような採用活動を行ったのか、ハローワークの求人状況がどうだったのか等の事実を整理しておくこと。(取り組みが不十分な施設には、今後に向けた改善報告書の提出を求める予定である。)」(下線部は前年度からの変更部分)と記載された。

## (12) 平成25年度の経緯

### ア 起案

#### (ア) 起案担当者

H5氏は、平成24年4月に人事班に配属され、当時、起案担当者であったG7氏（平成25年度は主査）から、虚偽報告の事実を知らされていた。そのため、平成25年4月に起案担当者となった時点で虚偽報告の事実を既に知っていた。H5氏は、G7氏から障害者雇用状況報告に関する電子データを受け取り、平成24年までの調整方法を参考にしながら、調整を行った。

#### (イ) 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、「障害者雇用状況報告の推移」と題する書面が作成され、平成18年以降の常用雇用労働者数及び障害者数等の推移が一覧表でまとめられた。また、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設・病院の常用雇用労働者数や障害者数の内訳が集計され、実際の数字を入力したものは、ファイル名が「障害者（25生）H25.7.10.xls」とされた。

また、作成された時期は定かではないが、「調整するにあたり」という障害者雇用状況報告にあたって、どのような調整作業を行ったかについて記載する書面や、「常用雇用労働者数の調整について」と題する常用雇用労働者数の調整結果をまとめる書面、さらには、「平成25年度障害者雇用状況報告」と題する生数字による雇用率等の計算結果、常用雇用労働者数を前年比+1000人とした場合の計算結果、常用雇用労働者数を前年比+1000人とした上で法定雇用率を2.3%とする場合の計算結果についてまとめたエクセルデータが作成された。

さらには、「検討課題」と題する書面が作成され、川崎公共職業安定所に対して障害者雇用状況報告を行うに先立ち、生数を使用して実態どおりに報告することの問題点について人事課内で検討したことがうかがえる。

#### (ウ) 数字の操作

##### a 常用雇用労働者数

実際には1万9253人の常用雇用労働者（短時間労働者を除く。）及び220人の短時間労働者がいたが、報告書では、事業報告書記載の公表数である1万5609人に1000人を加え、常用雇用労働者（短時間労働者を除く。）として1万6609人、短時間労働者数として216人と報告された。なお、H5氏は、常用雇用労働者数の総数の基礎となる数字は主査から数字をもらうことになっていたと述べている。

公表数に1000人を加えた理由としては、平成28年に予定されている独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合の時までには実際の数字を公表するべく、公表時に、常用雇用労働者数が1年間で数千人の単位で増加すると不自然であることから、平成28年までに徐々に常用雇用労働者数を実際の数字に近づける意味があったと、複数の者が述べている。



## b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を公表数に1000人を加えた数とすることを前提にした上で法定雇用率2.3%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度に報告した数字を踏まえつつ、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。その結果、実際には、148人の障害者が205人と報告された。

## c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は1.42%であったにもかかわらず、2.32%と報告された。

### イ 決裁

#### (ア) 原議書

平成25年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書には、平成25年7月12日に起案され、同月16日に決裁が終了し、同日に発送した旨が記載されている。起案者欄には「H5」、文書管理担当者欄には「G7」、人事班長欄には「F5」、人事課長欄には「E6」、総務部次長欄には「D6」の各印影があり、総務部長欄には手書きのサインがなされている。

#### (イ) 主査

G7主査は、平成23年の時点で虚偽報告がなされていることを知っており、平成25年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

#### (ウ) 人事班長

F5人事班長は、平成25年4月に総務部人事課人事班長に着任した後、起案担当者のH5氏から虚偽報告を行っている旨の説明を受け、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

#### (エ) 人事課長

E6人事課長は、平成25年4月に本部総務部人事課長に着任するにあたり、同年3月下旬に前任のE5氏から引継ぎを受けた。その際、障害者雇用状況報告について、公表上は法定雇用率を達成しているが、実際には達成していないという話を聞いており、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

なお、E6人事課長は、E5氏からの引継ぎにおいて、このまま未達成を続けるわけにはいかないため、早急に法定雇用率を達成できるよう取り組んでいるとの話も聞いていたことから、同氏が人事課長を務めていた時代から引き続いて、法定雇用率達成に向けた取り組みを継続していくこととした。

#### (オ) 総務部次長

D6総務部次長は、平成25年4月に総務部次長に着任した後、障害者雇用状況報告に関する原議書が回る前の時点で、人事課内で、以前から障害者雇用率を達成していないにもかかわらず達成しているかのように数字を作って報告をしていたとの説明を受けており、

虚偽報告の事実を知らながら決裁を行った。

(カ) 総務部長

C5 総務部長は、平成25年7月2日に総務部長に着任後まもなくして、E6 人事課長らから、機構では障害者雇用に関して法定雇用率を達成していないにもかかわらず、これまでずっと達成しているかのように報告しているとの説明を受け、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

(キ) 総務担当理事

B5 理事は、平成25年7月に総務担当理事に着任し、平成26年8月25日に、C6 総務部長から虚偽報告がされている旨の報告を受けるまで、虚偽報告の事実を知らなかった。

ウ 報告以外の事情

E6 人事課長らは、虚偽報告をすることについては了承したものの、このままではいけないと考え、前任のE5 人事課長らによる障害者雇用率達成に向けた取り組みを継続することとした。

具体的には、各施設との人員配置協議において、優先的に取り組むべき課題として、各施設における障害者雇用率達成を積極的に働きかけるとともに、各施設に対して障害者雇用率達成に向けた計画書を作成させ、また、障害者雇用の事例を集積して通知するなどして、障害者雇用を促した。

また、前年に引き続き各施設に対して障害者雇用枠を設定し、各施設に対して障害者雇用枠を積極的に活用し、障害者を雇用するよう対応を求めた。

さらに、平成25年度人員配置協議基本方針（平成25年9月17日起案、同月18日決裁・発送）においては、「障害者の雇用については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、障害者を一定の割合以上雇用する必要がある、当機構の障害者雇用率について平成25年度より2.3%以上と定められている。これを踏まえ、昨年度の人員配置協議にて示した障害者雇用枠を活用し、各施設においては、社会的責務が求められていることを十分理解した上で障害者の雇用促進に積極的に取り組むこと。なお、法律により定められた障害者雇用枠が埋まっていない施設については、人員配置協議において理由の説明を求めるので、障害者雇用に向けてどのような採用活動を行ったのか、ハローワークの求人状況がどうだったのか等の事実を整理しておくこと。（取り組みが不十分な施設には、今後に向けた改善報告書の提出を求める予定である。）また、複数の障害者を採用するに当たっては、職場適応援助者（ジョブコーチ）等を活用すること。」（下線部は新たに追加された部分）と記載されている。

加えて、各施設に対して、今後は定期的に障害者雇用状況について調査を行う予定であり、達成に向けた改善がみられない施設については、雇用達成に向けた計画書の提出及び本部でのヒアリングを行う予定である旨通知している。

エ 大阪府に対する報告

平成25年4月23日、大阪労災病院から機構本部人事課宛てに、大阪府の新人看護職

員研修事業補助金<sup>14</sup>の交付を受けるに当たり、大阪府から関連書類として障害者雇用状況報告書の写しを求められており、平成24年分の提出済みの障害者雇用状況報告書の写しが必要であるとの連絡があった。なお、当該助成金はこれまで継続して受領しているが、障害者雇用状況報告書の写しを求められたのはこのときが初めてとのことであった。

大阪労災病院に対して障害者雇用状況報告書の写しを渡した場合、大阪労災病院が、各施設の内訳を記載した報告書別紙の記載を確認することにより、虚偽報告が行われていることを発見する可能性があった。このことを懸念したE6人事課長は、報告書本紙のみを提出する（各施設の内訳を記載した別紙は添付しない。）という対応を考えた。そこで、この対応を記載した平成25年4月30日付「大阪労災病院に係る補助金申請への対応について」と題する書面を作成した上で、B4総務担当理事に対し説明を行い、同対応方針で進めることについて了解を得た。

その後、虚偽の内容が記載された平成24年度の障害者雇用状況報告書本紙のみが大阪府に提出された。

### （13）平成26年度の経緯

#### ア 起案

##### （ア） 起案担当者

H5氏が、平成25年に引き続き、この年も障害者雇用状況報告の起案担当者となった。H5氏は、F5人事班長らと調整方法の確認を行いながら、平成25年と同じように操作を行った。

##### （イ） 報告書作成過程の資料

報告書作成にあたっては、「障害者雇用状況報告の推移」と題する書面が作成され、平成18年以降の常用雇用労働者数及び障害者数等の推移が一覧表でまとめられた。また、エクセルで「身体障害者雇用状況調」として各施設・病院の常用雇用労働者数や障害者数の内訳が集計され、実際の数字を入力したものは、ファイル名が「④障害者（26生）H26.6.30.xls」とされた。

また、作成された時期は定かではないが、「調整するにあたり」という障害者雇用状況報告にあたって、どのような調整作業を行ったかについて記載する書面や、「常用雇用労働者数の調整について」と題する常用雇用労働者数の調整結果をまとめた書面が作成されている。

さらには、常用雇用労働者数について、平成28年度において生数と調整数との乖離を無くすために、今後、常用雇用労働者数をどのように調整していったらよいか検討する書面が作成されている。

<sup>14</sup>大阪府における新人看護職員研修事業補助金は、大阪府補助金交付規則及び大阪府新人看護職員研修事業補助金交付要綱に基づき、一定の病院等が実施する新人看護職員研修及び医療機関受入研修事業に対して、補助金を交付するものである。法定雇用率の達成は交付の要件とはなっていない。

## (ウ) 数字の操作

### a 常用雇用労働者数

実際には1万9607人の常用雇用労働者（短時間労働者を除く。）及び234人の短時間労働者がいたが、報告書では、前年度に報告した数字に1344人を加えた上で微調整を行い、常用雇用労働者（短時間労働者を除く。）として1万7814人、短時間労働者数としては218人が報告された。

前年度に報告した数字に1344人を加えて微調整した理由としては、前記の通り、平成28年に予定されている労働安全衛生総合研究所との統合の時までには実際の数字を公表するべく、公表時に、常用雇用労働者数が1年間で数千人の単位で増加すると不自然であることから、平成28年までに徐々に常用雇用労働者数を実際の数字に近づける意味があったと、複数の者が述べている。

### b 障害者数

障害者数の決定及びその割り振りの詳細は不明であるが、常用雇用労働者数を、前年度に報告した数字に1344人を加え微調整を行った数字とすることを前提にした上で、法定雇用率2.3%を達成するために必要な障害者数を割り出し、前年度に報告した数字をふまえて、適宜障害者数を各施設に割り振ったものと考えられる。その結果、実際には、186人の障害者が224人と報告された。

### c 実雇用率

上記の常用雇用労働者数及び障害者数の操作の結果、実際の実雇用率は1.76%であったにもかかわらず、2.32%と報告された。

## イ 決裁

### (ア) 原議書

平成26年度の障害者雇用状況報告書の提出にかかる原議書は、平成26年7月8日に起案され、同日に決裁が終了し、同月15日に発送した旨が記載されている。起案者欄には「H5」、文書管理担当者欄には「G8」、人事班長欄には「F5」、人事課長欄には「E7」、総務部次長欄には「D7」の各印影があり、総務部長欄には手書きのサインがなされている。

### (イ) 主査

G8主査は、平成17年4月から平成18年11月まで人事課に配属されていた際に、虚偽報告がされていたことを知っており、平成26年についても虚偽報告であることを知りながら、文書管理担当者として原議書に押印した。

### (ウ) 人事班長

F5人事班長は、平成25年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成26年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

### (エ) 人事課長

E7人事課長は、平成26年4月に本部総務部人事課長に着任後、遅くとも同年7月上旬には虚偽報告の事実を認識し、虚偽報告の事実を知りながら決裁を行った。

(オ) 総務部次長

D7 総務部次長は、平成26年4月に機構本部総務部次長に着任後、遅くとも障害者雇用状況報告の原議書が回ってきた時点で、起案担当者のH5氏から、虚偽報告であることの説明を受け、虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

(カ) 総務部長

C5 総務部長は、平成25年の報告の決裁時点で虚偽報告を行っていることを知っており、平成26年についても虚偽報告であることを知りながら決裁を行った。

(キ) 総務担当理事

B5 理事は、平成25年7月に総務担当理事に着任しているが、平成26年8月25日に、C6 総務部長から虚偽報告がされている旨の報告を受けるまで、虚偽報告の事実を知らなかった。

ウ 報告以外の事情

平成27年度人員配置基本方針においては（平成26年9月16日起案、同月17日決裁・発送）、「障害者の雇用については、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、障害者を一定の割合以上雇用する必要がある、当機構の障害者雇用率について平成25年度より2.3%以上と定められている。このため、各施設に法定の障害者雇用率を達成していることが必要である。特に人員配置協議においては、法定の障害者雇用枠が埋まっていない施設については、過去3年間において、障害者雇用に向けてどのような採用活動を行ったのか、ハローワークの求人状況がどうだったのか等の事実について、別途指示する資料に基づき、重点的に聞くこととしている。なお、複数の障害者を採用するに当たっては、職場適応援助者（ジョブコーチ）等を活用するなどにより、年度内に法定の障害者雇用枠を達成するように採用して積極的に取り組むこと。」（下線部は前年度からの変更部分）と記載されている。

### 3 虚偽報告が行われていた時期

上記のとおり認定した経緯を前提として、虚偽報告が行われていた時期をまとめると以下のとおりである。

(1) 平成18年～26年

原議書等の決裁に関する記録が確認できた平成18年から平成26年の間においては、保存されていた記録に虚偽報告のための数字の操作に関する記録が存在する。同記録及びヒアリング結果によれば、いずれの年においても虚偽報告が行われたことが認められる。

(2) 平成16年及び17年

平成16年及び17年については、原議書等の記録は確認できなかったが、機構内に虚偽報告に関する電子データが保存されていた。さらに、厚生労働省から、平成16年

及び17年に機構が報告した算定基礎労働者数、雇用障害者数、実雇用率及び不足数の提供を受けた。これらのデータ及びヒアリングの結果によれば、平成16年及び17年についても、平成18年以降と同様に虚偽報告が行われていたことが認められる。

### (3) 平成15年以前

平成15年以前についての本件報告に関する記録(電子データを含む)を調査したが、その存在は確認ができなかった。

しかし、ヒアリングの結果によれば、遅くとも平成12年頃の時点では既に継続的に虚偽報告が行われていたことが認められる。

また、①平成16年の実際の障害者雇用率は0.57%であり、法定雇用率(2.1%)との差が著しく開いていたこと、②平成16年以前において障害者雇用率が大きく変動したことを裏付ける事実も見あたらないことなどからすれば、機構においては、相当以前から、障害者雇用率の未達成及び虚偽報告が継続していたものと推認される。

### (4) 小括

したがって、機構においては、平成16年から26年までの間及び平成15年以前においても遅くとも平成12年頃からは虚偽報告が継続的に行われていたことが認められる。

## 4 虚偽報告の関与者

虚偽報告は、上述のとおり、遅くとも平成12年頃から継続的に行われてきたものと認められるが、虚偽報告に関する決裁記録が確認できた平成18年から26年までの期間において、本件報告が虚偽であることを認識しながら報告又は決裁に関与したと認められる者は、以下のとおりである。

### (1) 理事

B2、B4

### (2) 総務部長

C2、C3、C4、C1、C5

### (3) 総務部次長

D3、D4、D5、D6、D7

### (4) 人事課長

E2、E4、E5、E6、E7

### (5) 人事班長

F2、F3、F4、F5

(6) 主査(文書管理担当者)

G3、G4、G5、G6、G7、G8

(7) 起案担当者

H2、H3、H4、G6、G7、H5

なお、虚偽報告に関与した者は、平成17年以前に遡れば、上記の者に限られるものではない。実際に、上記のとおり、ヒアリングにおいては、上記の者以外にも、B1総務担当理事及びE1人事課長に対して、虚偽報告について報告を行ったとの供述が得られており、当該供述の信用性を明らかに疑うべき事情は見あたらない。

## 第5 動機

今回の調査において聴取の対象となった本件報告の関与者は、いずれも自ら虚偽報告を行うことを積極的に発案して関与したのではなく、虚偽報告の性質上、関与者個人の利益を図る目的から行われたものでもないと認められる。

関与者らは、いずれも、前任者や部下等から以前より虚偽報告が行われていたことを知らされた上で、虚偽報告が不当なものであることを認識しながら悪しき前例に従ったものである。

悪しき前例に従って虚偽報告を行うに至った動機については、概していえば、①以前から組織として行っていたのであれば従わざるを得ない、②今さら正しい報告を行えば、従前の虚偽報告との整合性が取れなくなり、過去の虚偽報告が発覚することを恐れた、というものである。

このうち、過去の虚偽報告が発覚することにより具体的に何を恐れたのかという点について、ヒアリングにおいては、①所管官庁が障害者雇用促進法を所管する厚生労働省であり、かつ歴代の労働事務次官が理事長を務めていた機構において、法定雇用率について未達成であり、かつ虚偽の報告をしていたことが発覚すれば、社会から厳しい非難を受けることになる、②機構の歴代の関与者さらには理事長、理事などにも迷惑がかかることなどが挙げられている。

これを要するに、組織防衛的な動機から行われたものということができる。

なお、関与者の中には、機構に納付金・調整金制度が適用されるものと誤解していた者が多数いるが（実際には機構には特殊法人として納付金の支払義務はない（法53条2項、49条1項1号、43条6項、同法施行令10条の2第1項、同令別表第2）。）、過去に遡って納付金を支払わなければならないことよりも、過去の虚偽報告の発覚自体を恐れていたものと認められる。

また、虚偽報告に伴う刑事罰については具体的に認識していた者は少数であり、刑事罰の存在が動機へ与えた影響はほとんどなかったと考えられる。



## 第6 調査により明らかになった問題

### 1 虚偽報告の悪質さと影響の重大性

機構は、厚生労働省所管の独立行政法人として、本来であれば、法令を遵守して、率先垂範して障害者雇用を行わなければならないにもかかわらず、これを怠ったばかりか、法定雇用率を達成したとする虚偽報告を長期間にわたり、組織的に行っていたものである。この虚偽報告により、機構は、障害者雇用に対する世間の認識を誤らせ、さらに障害者雇用状況報告制度に対する信頼を傷つけたものであり、同報告は極めて悪質なものであってこれが及ぼす影響も重大である。

したがって、機構は、虚偽報告を行ったことについて、刑事処分を含め厳しく責任を問われなければならない。

### 2 構造的な問題

本件における問題の深刻さは、虚偽報告が、組織内不正で典型的に見られるような、事情を知っていたごく少数の者により密行的に行われてきたものではなく、組織内で長期間にわたり構造的に行われてきたということである。

すなわち、事情を知った決裁ライン上の者全員（厚生労働省からの出向者を含む。その中には障害者雇用促進法の所管課課長を務めた者もいる。）、さらに報告を受けた理事までが、少なくとも10年以上異動による交代を繰り返しつつも虚偽報告を行うことを是認してきたのである。

さらに、関与者らはいずれも積極的に虚偽報告を行いたいとは思っておらず、特定の人物が虚偽報告を行うように明確な指示を行ったという事実も認められない。にもかかわらず、虚偽報告が継続したのは、関与者らの倫理観等に関わらず虚偽報告を継続せざるを得ないもの、すなわち、法令遵守よりも前例踏襲と組織防衛を最優先する体質が機構に根強く存在したからであると言わざるを得ない。

このような機構の体質が、どのように形成されていったのかは明らかではないが、関与者らからのヒアリングにおいては、虚偽報告が発覚すれば、特殊法人改革等で厳しい批判にさらされている機構がさらに厳しい立場に追い詰められ、存続さえ危ぶまれると考えたとの供述があった。このような特殊法人改革等による組織合理化等の要求（定員削減や国立病院機構等との統合）に対する過剰ともいえる反応が、組織防衛的な発想をさらに強めたことは否定できないと考えられる。

また、本来厚生労働省出向者は、機構の前例にとらわれず、しがらみのない立場で管理職として業務を遂行し、不適正・不適切な業務があれば、これを積極的に是正することが期待されているはずである。しかし、実際には、決裁ラインにいた同省出向者の大半が虚偽報告に関与し、それを是正しようとはしなかった。これは、出向者にとっては、機構業務の是正を行うことよりも、機構及び過去の出向者さらには厚生労働省に傷がつかないようにすることが重要となっていたからではないかと考えられる。

### 3 職員数の記載に関する問題

本調査の過程において、障害者雇用率以外に、職員数についても、機構が実態に反する報告を対外的に行っていたことが明らかになったので、この点についても指摘する（各種数値の推移等については別紙8のとおり）。

機構は、毎年、厚生労働省に対し、「独立行政法人労働者健康福祉機構組織図」を提出して職員総数並びに本部、各施設及び病院の職員数の内訳を報告している。この組織図は、行政改革推進会議における独立行政法人改革等に関する分科会（平成25年10月8日開催、第2ワーキンググループ第1回）にも提出されている。

この組織図においては、嘱託職員の大半（勤務形態は正規職員と大きな違いのない職員が相当数を占めると考えられる。）が計上されていないうえに、本部の人員としては機構内で言うところの「定員」数が記載されており、この定員は実際の人数（現員）よりもかなり少ないものである。例えば、平成25年度の本部現員数は177人であるのに対し、組織図記載の本部職員数は111人（上記分科会に提出された組織図では非常勤職員39人を加えて150人）である。なお、平成18～25年度における事業報告書記載の常勤職員数は組織図記載の常勤職員数と同一であり、事業報告書においても実態を反映していない報告がなされていた疑いが強い。

さらに、財務諸表の附属明細書の「役員及び職員の給与の明細」欄においては、嘱託職員の大半が計上されていない。

つまり、機構の対外的な報告では、本部職員数は現員より少ない定員数のみが報告されており、かつ、嘱託職員の大半の人数及びその給与の総額が開示されていなかったということになる。

機構が人件費及び人員削減を求められる中で、できるだけ人件費及び職員数を少なく見せようとしていたものではないかと疑われるところである。このことも、前例踏襲と組織防衛を優先する体質に基づき、事実をありのままに報告することを軽視していたことを端的に示すものであり、本件の虚偽報告を生み出す素地となった可能性がある（上記のとおり、虚偽報告においては組織図記載の公表職員数をそのまま母数に用いていた時期があった。）。この点についても、速やかな検証と是正が必要と考えられる。

### 4 その他の問題

#### (1) 大阪府に対する虚偽の障害者雇用状況報告書の提出

第4、2（1.2）「平成25年度の経緯」で述べたとおり、機構は、大阪府の新人看護研修事業補助金の交付を受けるに当たり、大阪府から障害者雇用状況の報告を求められたところ、虚偽の内容が記載された平成24年度の障害者雇用状況報告書の本紙のみ（各施設の内訳を記載した別紙は提出されていない。）をそのまま提出していた。その後、平成25年度も同様であった。

機構が、虚偽報告の発覚を免れるために、国のみならず自治体に対しても雇用障害者数

について虚偽の報告を行ったことは極めて不適切である。しかし、法定雇用率達成は、新人看護研修事業補助金交付の要件ではないため、このことが直ちにいわゆる不正受給となるものではない。

もともと、大阪府は、障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（「ハートフル条例」）を制定している。同条例は、事業主が大阪府の補助金の交付の決定を受けるときには、事業主は、雇用障害者数の数が法定雇用障害者数以上であるかどうかについて、知事に報告しなければならないとしている（同条例17条1項3号）。

この報告が虚偽であった場合、既に交付された補助金を返還しなければならないとの規定は存在しないが、知事は、虚偽の報告を行った事業主を公表した上で、補助事業の対象者としなないことを決定できる（大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例の規定に基づき氏名等を公表された事業主に係る契約の締結及び補助金の交付等の制限措置に関する要綱3条1項）。

なお、虚偽報告の発覚後である平成26年10月22日、E7人事課長は、同補助金の担当部課である大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課に出向いて本件の虚偽報告に関する事実経緯等を説明した。さらに、機構は、虚偽の内容が記載された障害者雇用状況報告書を提出した平成24年度及び平成25年度について、受領済みの新人看護職員研修事業補助金計197万6000円を大阪府に対して自主返納することとした。

## （2）高年齢者雇用状況報告の虚偽報告

障害者雇用状況報告書の提出にあたっては、同時に高年齢者雇用状況報告書が提出される扱いとなっていたところ、機構は、高年齢者雇用状況報告書についても虚偽の報告を行っていた。

高年齢者雇用状況報告は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）52条1項に基づき、事業主が、毎年6月1日時点の定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況を、公共職業安定所長を通じて厚生労働大臣に報告するものである。障害者雇用状況報告と異なり、高年齢者雇用状況について虚偽の報告をした場合の罰則は設けられていない。

高年齢者雇用状況報告書には、事業主の名称、代表者名のほか、事業の種類、定年制の状況、継続雇用制度の状況、70歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況、常用労働者数（総数、及び年齢区分別の人数）、過去1年間の離職者の状況、過去1年間の定年到達者等の状況、過去1年間の改正法に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況等が記載され、末尾には高年齢者雇用推進者の役職名・氏名や記入担当者の所属部課名・氏名が記載される様式となっている。機構が作成する高年齢者雇用状況報告書には、高年齢者雇用推進者として人事課長名が、記入担当者として起案担当者名が記載される（押印はない）。機構の理事長名は法人の代表者として記載されるが押印はされない。

機構は、この高齢者雇用状況報告についても虚偽報告を行っていた。

すなわち、高齢者雇用状況報告書に実際の常用労働者数を記載すると、障害者雇用状況報告書における常用雇用労働者数との整合性が取れなくなるため、障害者雇用状況についての虚偽報告が発覚する可能性がある。

そこで、機構は、障害者雇用状況報告書において操作した虚偽の常用雇用労働者総数をそのまま高年齢者雇用状況報告書における常用労働者総数として報告していた。また、高年齢者の年齢区分別の常用労働者数についても、操作した常用労働者数の実際の常用労働者数における割合（調整率）を算出し、それを年齢区分別の実際の常用労働者数に乗じることによって、各年齢区分における常用労働者数として報告していた。

高齢者雇用状況報告の虚偽報告については上記のとおり刑事罰はなく、また、機構は虚偽報告によって経済的な利益を得たものではない。しかし、機構は、厚生労働省所管の独立行政法人として率先して高年齢者の安定した雇用の確保の促進等を図るべき立場にあっただにもかかわらず、これを怠ったばかりか、障害者雇用に関する虚偽報告の発覚を免れるために高齢者雇用状況についても虚偽の報告を長期間にわたり組織的に行っていたものであり、この虚偽報告も極めて悪質なものである。

なお、機構は、平成26年9月5日、川崎公共職業安定所に対し、平成26年度分の障害者雇用状況の訂正報告と合わせて高年齢者雇用状況の訂正報告を行い、同年10月24日、平成22年度から平成25年度分の高年齢者雇用状況の訂正報告を行った。

## 第7 責任

### 1 総論

機構の理事及び職員は、その職務上当然に法令を遵守する義務を負っており、これに反して虚偽報告に関与した者は、その責任を問われるものであることは言うまでもない。

上記のとおり、虚偽報告が機構の前例踏襲と組織防衛を優先する体質に根ざすものであるが、そのことが関与者らの責任を免除する理由にならないのは当然である。

問題はその責任の軽重である。上記のとおり、本件においては虚偽報告について積極的な指示をしたり、主導的な役割を担った者は認められない。したがって、指示をしたか、主導的な役割を担ったかなどという観点から責任の軽重を判断することは困難である。

本件においては、決裁ラインに属する者のうち人事班長以下の職位の者は、基本的に、虚偽報告の問題点を認識した上で、人事課長以上の上位の職位の者に報告・相談し、判断を求めている。したがって、人事課長以上の上位の職位の者は、下位の者から報告・相談を受けた時点で虚偽報告を阻止する権限・義務を有していたにもかかわらず、これを阻止しなかったという点で責任は重いと考えられる。

一方で、人事課長以上の職位の者のうち、より上位の職位の者に報告・相談した上で、積極的に問題の解決を図ろうとした者については、その責任はより上位の職位の者に比べて軽減されるべきである。

そこで、以下においては、関与者の職位及び上位者への相談の有無等を考慮した上で、虚偽報告に関する決裁記録が確認できた平成18年から26年までの期間において、本件報告が虚偽であることを認識しながら報告又は決裁に関与した者の責任の軽重を検討する。

### 2 各論

#### (1) 理事

##### ア 虚偽報告について報告を受けた理事

理事は本件報告の決裁権限を有する者ではないが、事情を知った以上、違法行為を止める権限・義務を有するものであり、まして総務担当理事は法令遵守の最後の砦としての機能を果たすべきものである。

にもかかわらず、B2理事及びB4理事は、虚偽報告が行われてきたこと及び行われようとしていることを知りながら、積極的にこれを止めるよう指示を出さなかったことによって、虚偽報告是正の最後の機会を放棄したものであり、その責任は最も重いものである。

##### イ 事情を知っていた理事

D3理事については、本件報告を行った総務部人事課を所掌する総務担当理事ではなく、また理事就任後に本件報告について相談を受けたことはなかったこと等の事情も認められるが、総務部次長時代から虚偽報告の実態を知っていたのだから、理事に就任した以上、過去の自らの虚偽報告への関与が明らかになるとはいえ、理事

長に対し報告するなどして虚偽報告を是正するための努力を行うべきであった。にもかかわらず、理事に任命された後も虚偽報告を是正するための具体的な行動を起こさず、虚偽報告が行われることを是認している。さらに、総務部次長時代の虚偽報告への関与も併せて評価すると、その責任は非常に重いというべきである。

#### ウ 事情を知っていたとは認められないその他の理事長・理事

理事会においては基本的には障害者雇用が議題に上がることはなく、本件報告について疑問を抱く機会がなかったものと考えられる。

なお、平成22年度においては、人員配置の基本方針に障害者雇用促進についての項目が新たに設けられ、平成21年の理事会において事務局から障害者雇用促進についての説明がなされたものと考えられる。

しかし、障害者雇用を促進するということが自体は虚偽報告が行われていることを疑わせるものではない。

したがって、事情を知らなかった理事長及び理事については、虚偽報告が行われたことについて職務上の義務違反があったとは認められない。

#### (2) 総務部長

総務部長は、決裁ラインの最上位者であるばかりでなく、いずれも厚生労働省からの出向者であり、機構内の前例にとらわれず、法令遵守についての監督機能を果たすべきことも当然に期待されているのであるから、原則として、その責任は極めて重いといわざるを得ない。したがって、事情を知りながら虚偽報告についての決裁を行ったC2、C4及びC5の各総務部長の責任は、最も重いというべきである。

C1総務部長については、平成11年ないし12年の時点では、問題点を認識した上で、当時の総務担当理事であるB1理事に報告・相談をしているとの供述が得られており、当該供述の信用性を明らかに疑うべき事情は見あたらない。しかし、平成23年から平成25年にかけて（関与した報告としては平成24年分）再び総務部長になった際には、障害者雇用について何ら積極的な行動は行っておらず、事情を十分に知りながら虚偽報告の決裁を行ったものであると認められる。したがって、その責任は最も重いというべきである。

C3総務部長については、平成19年度の報告に際し、B2理事に報告・相談を行っているほか、障害者雇用枠の導入や人員配置協議で自ら各施設に対して障害者を雇用するように求める等、障害者雇用率改善のための積極的な対応を行っている。しかし、平成14年から16年まで障害者雇用促進法を所管する障害者雇用対策課長を務めた経験があったにもかかわらず、結果として虚偽報告を承認しているものであり、その責任は非常に重いというべきである。

### (3) 総務部次長

総務部次長は、決裁ラインにおける2番目の職位の者として、それにふさわしい監督機能を果たすことを期待されていたものであるが、事情を十分に知りながら虚偽報告の決裁を行ったものであると認められる。

したがって、事情を知っていたD3、D4、D5、D6、D7の各総務部次長については、その責任は非常に重いといわざるを得ない。

### (4) 人事課長

人事課長は、本件報告の所管課の長として起案担当者等から直接相談・報告を受ける立場であり、かつ厚生労働省からの出向者として法令遵守を徹底すべき立場にあった。もっとも、E2、E4、E6及びE7の各人事課長は、自らあるいは起案担当者等を通じて総務部長等に虚偽報告であることを報告しているが、その点を考慮しても、その責任は非常に重いといわざるを得ない。

なお、E5人事課長については、B4理事に虚偽報告についての報告を行って虚偽報告是正のための対応を求めたほか、障害者雇用率改善のための積極的な対応を行ったことなどが認められるが、結果として虚偽報告の決裁を行ったものであるから、その責任は重いというべきである。

### (5) 人事班長

人事班長は、いずれも人事課長等に虚偽報告の実態を秘匿することは行っておらず、人事課長に判断を求めていると考えられるところ、人事班長として起案担当者等の業務を直接監督すべき立場にあったのだから、F2、F3、F4及びF5の各人事班長の責任は軽いとはいえない。

### (6) 主査（文書管理担当者）

G3、G4、G5、G6、G7及びG8の各主査（文書管理担当者）については、各主査の原議書への押印は文書管理担当者としての立場で行われているものであること、起案担当者とともに人事課長に実態を報告・相談していることなどの事情は認められるが、事情を知らず虚偽報告を是認したものであるから、その責任は軽いとはいえない。

### (7) 起案担当者

H2、H3、H4、G6、G7及びH5の各起案担当者については、起案担当者は人事班内の末席（もっとも若い年次の者）が指名されることが多く、業務内容もよく分からないまま前例に従って仕事をせざるを得ない事情があること、虚偽の報告を行っていることは隠ぺいせずに説明を行っていることなどの事情は認められるものの、自ら数字を操作した上で直接虚偽の報告書を起案しているものであるから、その責任は軽いとはい

えない。



## 第8 再発防止策

### 1 障害者雇用状況報告の虚偽報告が再発する可能性について

機構は虚偽報告発覚後、積極的に障害者雇用を進めた結果、現時点では法定雇用率を達成したとのことであるが、機構に根強く存在する組織防衛的な体質からすれば、法定雇用率達成を維持した外観を保つために再び虚偽報告を行う可能性は否定できない。

また、上記機構の体質からすれば、障害者雇用状況報告以外の問題についても、組織的不正が将来行われる可能性又は現に行われている可能性を否定することはできない。

そこで、以下において、障害者雇用問題及び組織的不正に対する防止策について検討する。

### 2 障害者雇用に関する再発防止策

#### (1) 障害者雇用計画等の策定

上記のとおり、機構においては虚偽報告発覚後、法定雇用率を達成したということであるが、それを一時しのぎに終わらせず、かつ、虚偽報告のような事態の発生を未然に防止するためには、機構が障害者をどのように採用し、どのような部門・職種に配置していくかについての中長期的な計画を策定し、第三者がその実行状況をチェックする具体的な仕組みを作ることが有効ではないかと考えられる。

#### (2) 報告結果の透明化（各施設・病院へのフィードバック）

本件報告については、各施設・病院は本部に対し雇用状況調を提出し、本部は人員配置協議等の場において各施設・病院に対して個別には障害者の不足数などを通知していたが、他の施設の内訳を含めた機構全体の集計結果については各施設・病院で共有されていなかった。もし、機構全体の上記集計結果が各施設・病院と共有されていれば、明らかに不自然な報告が行われていることに気付いた者がいたはずである。

そこで、上記集計結果を各施設・病院へフィードバックし、透明化を図ることが対策の一つとして考えられる。

### 3 組織的な内部不正に関する再発防止策

#### (1) 監事による監査及び内部監査部門による監査

本件報告については、総務部人事課以外の者がチェックを行う仕組みが実際存在しなかったことが発覚を妨げた一つの原因であると考えられる。

そこで、監事による監査及び内部監査部門による監査を適宜行うことが考えられる。

従前、機構においては、本部内の不正を想定しておらず、内部監査部門（監査員）による監査は専ら各施設・病院に対する監査に止まっており、監事による本部監査についても本件報告のような業務にまで行き届いていなかったと考えられる。

平成26年度からは本部内の不正監査も行うことになったとのことであるが、今後は本

部内にも不正が実際に起こりうるものと想定して、実効性のある監査を行う必要がある。

その際、本部のほか、全国に散らばる各施設・病院に対する監査を実効的に行うために十分な人員を配置することが必要であるのはもちろん、能力・経験を有する職員を配置することが必要である。さらに、監査担当職員と監査対象部門との間でのなれ合いを防ぎ、独立性・公正性を確保するために、担当職員を専任とすること、監査対象部門に勤務経験のある者は同部門に対する監査を回避することなどの措置が必要である。

## (2) 処分の減免を前提とした内部通報・調査制度

機構においても内部通報制度は設けられているが、そもそも活用されていないうえに（平成22年の設立後、通報件数は0件である。）、現状では本件報告のような長年にわたる組織的不正に対処するには、効果的とは言い難い面がある。

すなわち、本件報告のような特定の部門における組織的な不正については、匿名で通報をしても通報者が特定される危険が高い上、通報により、通報者自身及び上司を含めた他の関与者が処分を受ける可能性があるために、内部通報を躊躇することが考えられるからである。

とくに、機構においては、上記のとおり、組織防衛的な体質が根強く存在することがうかがわれ、徹底的に膿を出し切るためには思い切った制度改革を行う必要がある。

そこで、例えば、通報者及び調査に協力した者については処分の減免を行うことを前提にした内部通報・調査制度を設けることを検討すべきである。

## (3) 上司への報告による処分の減免制度

本件においては、虚偽報告に疑問のある者が上司へ相談したものの、上司が虚偽報告を是正するための具体的な指示を行わなかったため、虚偽報告を行わざるを得なくなり、次年度以降においては既に自らが虚偽報告に関与してしまっているために、改めて虚偽報告を是正するきっかけを失ってしまっている。

そこで、例えば、ある者が不正に気付いた場合、上位者に書面で報告することによって、仮に過去に自らが不正に関わっていたとしても、処分は減免され得るものとする制度を導入することも考えられる。

## (4) 法令遵守意識強化のための研究会・研修

機構には、上記のとおり法令遵守よりも前例踏襲や組織防衛を優先する体質が根強く存在すると認められ、本件報告が教訓とならず、単に特殊な事例、あるいは偶々発覚した運の悪かった事例などと片づけられてしまうおそれが否定できない。そのため、役職員の根本的な意識改革が必要である。そこで、法令の解説等に止まることなく、具体的な不祥事事例に即して、法令遵守の重要性について継続的に研究会や研修を行うことが考えられる。

#### (5) 出向者受け入れについての検証

機構においては、これまで、総務部長及び人事課長には、厚生労働省（旧労働省入省者）からの出向者が必ず充てられている。この理由は必ずしも明らかではないが、機構にとっては厚生労働省出向者が同省との折衝を行うことにメリットがあるということのようである。

しかし、本件においては、決裁ラインにいた厚生労働省からの出向者の大半が機構の組織防衛的不正に与することとなってしまう。これは、上記のとおり、厚生労働省の出向者にとって、機構が不祥事を起こした場合、機構のみならず、厚生労働省の監督責任や歴代の厚生労働省出向者の責任が問われかねないことから、不正是正に踏み出せなかったものと考えられる。

もっとも、今回の虚偽報告の発覚は、厚生労働省から出向してきた C6 総務部長が明らかにしたことがきっかけであり、外部からの出向者が不正発見・是正に貢献したということも確かである。

したがって、厚生労働省からの出向が直ちに不適切であるということにはならないにせよ、厚生労働省の歴代出向者が不正の発見・是正を果たせなかったことも事実であることから、出向者の受け入れの必要性・合理性について改めて十分な検証が必要であると考えられる。

#### 4 障害者雇用状況報告制度に関する改善点

##### (1) 法 8 2 条による立入検査について

調整金・納付金制度の適用のない官公庁や特殊法人（独立行政法人を含む）については、法 1 8 条による指導や実雇用率の公表が行われているものの、法 8 2 条による立入検査や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による訪問調査が全く行われていない実態がある。

そこで、虚偽報告を発見・防止するために、独立行政法人等に対する法 8 2 条による立入検査や訪問調査もより積極的に行われるべきであると考えます。

##### (2) 納付金支払義務について

また、特殊法人（独立行政法人）について、納付金支払義務が課せられていない理由は、①財政的基盤を国庫等に依存しており、民間事業主と同一レベルで経済的負担を調整することにはなじまず、助成金による利益誘導施策になじまないこと、②障害者雇用について民間より高い雇用率により率先垂範して履行すべき立場にあることなどが挙げられている。

しかしながら、機構については、①収入の約 8 8 % が病院等による業務収入であって（平成 2 5 年度決算報告書）、収支だけでみれば民間事業主と差を設ける必要性について疑問があるし、②障害者雇用を率先垂範すべきであることは納付金の支払義務を免除する理由とは必ずしもならないことから、納付金支払義務を課すことについても検討の余地があるの

ではないかと考えられる。

## 第9 結語

機構は、労働者の健康の保持増進に関する措置の有効な実施を図ることなどにより、労働者の福祉の増進に寄与すること等を事業目的とする独立行政法人である。したがって機構は、障害者雇用促進法に基づき障害者の雇用促進等のための措置を、他に率先して講ずる役割を担っていたものである。

その機構によって、障害者雇用状況の虚偽報告が少なくとも10年有余にわたって続けられていたことは、極めて重大である。一体何故このようなことが起ってしまったのか。

機構も、他の事業主と同じく、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を厚生労働大臣に報告する法律上の義務を負っているが、障害者雇用状況報告は、起案担当者の起案及び決裁ラインに属する者、即ち総務部長、総務部次長、人事課長、人事班長及び文書管理担当者（主査）、からなる決裁ラインによって作成されていた。この決裁ラインが正常に機能していれば、虚偽報告というような事態は起こり得なかった筈である。

本委員会の調査によれば、ほぼ毎年のように、起案担当者及び決裁ラインのうち人事班長以下の職位の者から、それより上位の職位の者に対して、従前どおりのやり方で報告を行えば虚偽報告となってしまう旨の指摘がなされていた。しかるに、その指摘を受けた決裁ラインの上位職位者は、虚偽報告を認めることとなる決裁を拒むべきであり、そうすることが決裁ラインに属する者として当然の役割であるにも拘らず、虚偽報告を是認する決裁を続けていた。さらに、上記指摘を受けた上位職位者から対応につき相談・報告を受けた2名の総務担当理事も、虚偽報告を認める決裁につき異議を唱えることなくこれを是認した。

総務担当理事及び上記上位職位者が、虚偽報告を是認する決裁あるいは対応を行った理由として本委員会に述べたことは、前例を踏襲すべき、前任者等に責任が及ぶことは避けるべき、機構に悪影響が及ぶことは回避すべき等であり、端的に言えば、前例踏襲と組織防衛である。

しかしながら、本委員会は、このような理由によって、明白な法令違反であり、かつ機構の事業目的に相反すること著しい障害者雇用状況の虚偽報告を機構が是認するなどということは、到底許されるものではないと考える。実質的にみても、上記虚偽報告は、障害者雇用の実情に関する機構の関連施設や世間一般の認識を誤らせ、障害者雇用促進に対する機構の姿勢と役割に疑義をもたらすものであり、さらには、この問題に真摯に取り組んでいる機構の職員のモラルにも少なからぬ影響を及ぼすものとする。

コンプライアンスの理念が浸透し深化しつつある現代社会において、社会的公正や法令遵守等を犠牲にした組織防衛が認められるなどという考え方は、時代錯誤も甚しいものであって、世間一般の流れから取り残されること必定というべきである。

最後に本件の調査を行った本委員会として、調査の結果を踏まえ、前述した再発防止策に加えて述べておきたいことは、①組織におけるコンプライアンスに関しては、役員及び最上位の職位者をはじめとする上位職位者の有する認識と意識が最重要であり、そのこと

なしに下位職位者がいかに研修等を重ねても実効性は期待しがたいこと、②組織内に存在する組織にとって不都合な事実が、決裁ラインその他を通じて組織内で円滑に伝達され、そのことが積極的に評価されるような組織風土を作り上げていくことが、不祥事のリスクを回避する上で重要であること、である。

本件においても機構職員には、下位職位者の率直な問題提起及び上位職位者や役員に対する積極的な報告・相談などが垣間見られており、そのような対応をさらに進展させていくこと、及び本年の独立行政法人通則法の改正に伴う監事機能強化の措置を充実させること等により、本件の虚偽報告やこれに類するような不祥事を二度と起こすことがないように、組織全体で実効性のあるコンプライアンスの実現に取り組むことを念ずるものである。

以上

報告書別紙一覧

番号	
1	機構から提出を受けた主な資料一覧
2	ヒアリング対象者一覧
3	独立行政法人労働者健康福祉機構組織図 平成26年4月1日現在
4	労働者健康福祉機構・沿革
5	常用雇用労働者数、障害者数の推移（平成16～26年度）
6	障害者雇用状況報告書（ひな形）
7	原議書（高年齢者及び障害者雇用状況報告書の提出について）
8	職員数等の推移

## 機構から提出を受けた主な資料一覧

## 1. 主要な資料一覧

項目番号	項目	番号	資料名
1	雇用状況報告	1-1	高齢者障害者雇用状況調査書(H16~H17年度)
		1-2	高齢者障害者雇用状況調べ(H18~19)
		1-3	高齢者障害者雇用状況調べ(H20~22)
		1-4	高齢者障害者雇用状況調べ(H23)
		1-5	高齢者障害者雇用状況調べ(H24)
		1-6	高齢者障害者雇用状況調べ(H25)
		1-7	高齢者障害者雇用状況調べ(H26、2の1)
		1-8	高齢者障害者雇用状況調べ(H26、2の2)
		1-9	高齢者障害者雇用状況調査書~H23雑事件等
2	その他障害者雇用関係	2-1	障害者雇用関係綴
		2-2	障害者雇用(人事課長保管文書)
		2-3	障害者雇用取組関係原議(年度別綴り抜粋)(H23~H26)
		2-4	本件経緯に関するメモ等(総務部長作成)
3	人員配置協議	3-1	人員配置協議に関する書類一式
		3-2	人員配置協議関係資料(平成20年度)の1~3
		3-3	平成27年度人員配置計画書
4	機構組織関連	4-1	機構例規集
		4-2	文書管理規程
		4-3	法人文書管理規則
		4-4	機構配置図
		4-5	本部役職員配置表
		4-6	職員録(S33~H26)
		4-7	機構 人事記録
		4-8	労働福祉事業団四十年史
5	その他	5-1	各年度ごとの事業報告書関係資料(H8~H26)
		5-2	理事会議事概要(H14~H26)
		5-3	総務部長引き継ぎ事項
		5-4	人事課長引継書
		5-5	監事監査資料
		5-6	コンプライアンス推進委員会議事概要(H23~H26)
		5-7	平成25年度本部等勘定(支出)
		5-8	支出から損益への流れ
		5-9	損益計算書(H25.4.1~H26.3.31)
		5-10	予算科目解説



2. 主要な電子データ一覧

項目番号	項目	フォルダ名	番号	ファイル名	備考				
1	人事課長引継書	●●→●●●	1-1	人事課長引継書(●●→●●) 20. 4. 1.doc					
			1-2	人事課長引継書(●●→●●).doc					
			1-3	人事課長引継書(●●→●●●).doc					
			1-4	追加引き継ぎ事項(●●→●●●).doc					
			1-5	個別引継ぎ事項(●●→●●●).doc					
			1-6	人事課長引継書(●●●→●●).doc					
2	平成16年度 雇用状況報告	障害者	2-1	原議書.jtd	高年齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について				
			2-2	障害者一覧.xls					
			2-3	障害者雇用状況報告書(確定版).xls					
			2-4	障害者雇用状況報告書.xls					
			2-5	障害者雇用状況報告書2.xls					
			2-6	障害者雇用状況報告書3.xls					
			2-7	平成16年度障害者総数、改(確定版).xls					
			2-8	平成16年度障害者総数、改.xls					
			2-9	平成16年度障害者総数、改2.xls					
			2-10	平成16年度障害者総数、改3.xls					
			2-11	平成16年度障害者総数、生.xls					
3	平成17年度 雇用状況報告	障害者	3-1	原議書高年齢及び障害者.doc	高年齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について				
			3-2	障害者一覧.xls					
			3-3	障害者雇用状況報告書.xls					
			3-4	平成17年度障害者総数、改定.xls					
			3-5	平成17年度障害者総数、生.xls					
4	平成18年度 雇用状況報告	障害者	4-1	原議書高年齢及び障害者.doc	高年齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について				
			4-2	H18障害者一覧.xls					
			4-3	H18障害者雇用状況報告書.xls					
			4-4	H18障害者総数、改定.xls					
			4-5	H18障害者総数、生.xls					
5	平成19年度 雇用状況報告	障害者	5-1	H19原議書高年齢及び障害者.doc	高年齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について				
			5-2	H19障害者雇用状況報告書.xls					
			5-3	はじめに.txt					
			5-4	H19障害者総数、改定.xls					
			5-5	H19障害者総数、生.xls					
			5-6	年次推移表.xls					
6	平成20年度 雇用状況報告	障害者	6-3	H19原議書高年齢及び障害者.doc	高年齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について(ファイル名マ				
			6-4	はじめに.txt					
			6-5	H20職安あて送付書.doc					
			6-6	H20障害者総数、改正版.xls					
			6-7	H20障害者総数、生.xls					
			6-8	生数と調整数の比較表.xls					
			6-9	年次推移表.xls					
			7	平成21年度 雇用状況報告	決裁	資料	7-1	H21原議書(高年齢及び障害者).doc	高年齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について
							7-2	H21障害者雇用状況報告書.xls	
7-3	21年度職種別定員現員表4月30日.xls								
7-4	H21障害者総数、生.xls								
7-5	H21障害者総数、調整(来年ベース).xls								
7-6	H21障害者総数、調整.xls								
7-7	生数と調整数の比較表.xls								
7-8	平成21年度高年齢者総数.xls								

8	平成22年度 雇用状況報告	積算資料	8-1	H22原議書(高齢者及び障害者).doc	高齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について	
			8-2	H22障害者雇用状況報告書.xls		
			8-3	H22障害者総数、生.xls		
			8-4	H22障害者総数、調整(末年度積算).xls		
			8-5	H22障害者総数、調整.xls		
			8-6	生数と調整数の比較表.xls		
9	平成23年度 雇用状況報告	積算資料	9-1	☆提出版☆H23障害者雇用状況報告書.xls		
			9-2	H23原議書(高齢者及び障害者).doc	高齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について	
			9-3	H23障害者雇用状況報告書(生).xls		
			9-4	調整版(一回目)H23障害者雇用状況報告書.xls		
			9-5	調整版(二回目)H23障害者雇用状況報告書.xls		
			9-6	変遷.xls		
			9-7	本部.xls		
			9-8	本部顧問及び囑託(23.07.01).xls		
			9-9	☆提出版☆障害者総数.xls		
		9-10	H23障害者総数(案2).xls			
		9-11	H23障害者総数、(案1)生.xls			
		9-12	H23障害者総数、生.xls			
		9-13	H23障害者総数、調整.xls			
		9-14	障害者(案3).xls			
		9-15	生数と調整数の比較表.xls			
		9-16	平成23年度高齢者総数.xls			
		9-17	事務連絡.doc			
		9-18	別紙様式(高齢者障害者調).xls			
10	平成24年度 雇用状況報告	集計	10-1	H24原議書(高齢者及び障害者).doc	高齢者並びに障害者 雇用状況報告書の提出 について	
			10-2	つくりの内訳.doc		
			10-3	障害者合同面接会概要(H24.10.5).doc		
			10-4	×障害者(24生).xls		
			10-5	×障害者(生一報告差).xls		
			10-6	☆提出版☆H24障害者雇用状況報告書.xls		
			10-7	検討課題.doc		
			10-8	高齢者(24生).xls		
			10-9	障害者(24生不足数入り).xls		
			10-10	障害者(24年度報告).xls		
			10-11	変遷.xls		
			10-12	本部.xls		
		障害者枠活 用の好事例 について	施設発出 H25.2.20	10-13	課長発(原義書).doc	障害者の業務内容等調 査について(依頼)
				10-14	集計.xls	
				10-15	障害者好事例調査.xls	
		要請文の発出		10-16	人事課長→総務課長.doc	障害者雇用率の達成に 向けた取組の強化につい 障害者の業務内容等調 査について(依頼)
				10-17	事務連絡.doc	
				10-18	課長発(原義書).doc	障害者雇用率の達成に 向けた取組の強化につい
				10-19	人事課長→事務局長(案).doc	障害者雇用率の達成に 向けた取組の強化につい
				10-20	理事長→院長要請文(案).doc	障害者雇用の促進に向 けた取組の推進について
				10-21	理事長発(原義書).doc	障害者雇用の促進に向 けた取組の推進について
		H24 障害者採用関係		10-22	労健福発第1081号.doc	障害者雇用の促進に向 けた取組の推進について
				10-23	H24.10.03 囑託 採用事務職員説明会用PP	
				10-24	原議書(本送付).doc	障害者(囑託事務職員) の採用について
		H25.4.1からの雇用率の改正 に伴う通知文(24.6.21)		10-25	面接者の一覧.xls	
				10-26	供覧書(要請文書).doc	障害者雇用の促進に向 けた取組の推進について (要請)

11	平成25年度 雇用状況報告	障害者雇用状況調査(H 26.1.29発)		11-1	(案)事務連絡(障害者雇用)【最終】.doc	障害者の雇用状況調査 について
				11-2	【障害者雇用状況調査のまとめ】(H26.2.5~).xls	
				11-3	【人事課用資料】25集計(リバイス).xls	
				11-4	ポツ 障害者雇用状況調査.xls	
				11-5	ポツ(案)事務連絡(障害者雇用).doc	
				11-6	ポツ② 障害者雇用状況調査 .xls	
				11-7	ポツポツ(案)事務連絡(障害者雇用).doc	
				11-8	障害者雇用について(課長案 加工).docx	
				11-9	障害者雇用について(課長案).docx	
				11-10	障害者雇用について(最終).docx	
				11-11	課長発(原義書).doc	
		高年齢者並びに障害者雇用 状況報告(H25.6.1現在)		11-12	①H25 検討課題.doc	
				11-13	②H25 変遷.xls	
				11-14	③高年齢者(25生).xls	
				11-15	④障害者(25生)H25.7.10.xls	
				11-16	⑤☆提出版☆H25障害者雇用状況報告書 .xls	
				11-17	⑤-1調整するにあたり.xlsx	
				11-18	H25原議書(高年齢及び障害者)提出.doc	高年齢者及び障害者雇 用状況報告書の提出に ついて
		11-19	メモ .xlsx			
		加工作業の一部(配置協議 用に使用)		11-21	×【小数点】④障害者(25生)を加工(H25.10.1) - コピー.xls	
				11-22	★【小数点】④障害者(25生)を加工(H25.10.1)【提出 25.10.15】.xls	
				11-23	④障害者(25生)を加工(H25.10.1).xls	
		H25 障害者 採用関係	採用 決裁	11-24	原議書(本送付).doc	障害者(嘱託事務職員) の採用について
11-25	H25原議書(障害者の採用について).doc					
11-26	別紙(本部における嘱託の採用について).doc					
11-27	面接者の一覧.xls					
H25.10.17 説 明会	11-28			省略		
H25.10.31再 面接関連 不採用通知	11-29			省略		
	11-30	省略				
12	平成26年度 雇用状況報告	H26①高年齢 者並びに障害 者雇用状況 報告書	★H26調査表 作成	12-1	②H26 変遷.xls	
				12-2	③高年齢者(26生)H26.6.30.xls	
				12-3	④障害者(26生)H26.6.30.xls	
				12-4	⑤☆提出版☆H26障害者雇用状況報告書.xls	
				12-5	⑤-1調整するにあたり.xlsx	
				12-6	障害者等級等一覧(H24~).xls	
				12-7	原議書(高年齢者及び障害者雇用状況報告書の提出につい て).doc	

13	平成26年度雇用状況報告の修正	H26報告 再提出 (H26.9.3)	13-1	【修正後 H26.9.3】②H26 変遷.xls		
			13-2	【修正後 H26.9.3】③高齢者(26生)H26.6.30.xls		
			13-3	【修正後 H26.9.3】④障害者(26生)H26.6.30.xls		
			13-4	【修正版 H26.9.3】⑤☆提出版☆H26障害者雇用状況報告書.xls		
			13-5	障害者雇用 変更点(H26.9.3).xlsx		
		【26.9.24提出】平成22～25年度 障害者雇用 修正関係	H22 修正 すみ	13-6	本部の人員 生(H22～).xlsx	
				13-7	【修正済み26.9.22】H22障害者雇用状況報告書.xls	
				13-8	【修正済み26.9.22】H22障害者総数、生.xls	
				13-9	【修正済み26.9.22】平成22年度高齢者総数.xls	
				13-10	課長26.9.24【修正済み26.9.22】H22障害者雇用状況報告書.xls	
			13-11	参考 22年度-交付金施設現員表.xls		
			H23 修正 すみ	13-12	【修正済み26.9.22】H23障害者雇用状況報告書(生).xls	
				13-13	【修正済み26.9.22】H23障害者総数、生.xls	
				13-14	【修正済み26.9.22】平成23年度高齢者総数.xls	
				13-15	× ☆提出版☆障害者総数.xls	
			H24 修正 すみ	13-16	課長26.9.24【修正済み26.9.22】H23障害者雇用状況報告書(生).xls	
				13-17	【修正済み26.9.22】× 障害者(24生).xls	
				13-18	【修正済み26.9.22】☆提出版☆H24障害者雇用状況報告書.xls	
				13-19	【修正済み26.9.22】高齢者(24生).xls	
				13-20	課長26.9.24【修正済み26.9.22】☆提出版☆H24障害者雇用状況報告書.xls	
			H25 修正 すみ	13-21	【修正済み26.9.19】③高齢者(25生).xls	
		13-22		【修正済み26.9.19】④障害者(25生)H25.7.10.xls		
		13-23		【修正済み26.9.19】⑤☆提出版☆H25障害者雇用状況報告書.xls		
		13-24		課長26.9.24【修正済み26.9.19】⑤☆提出版☆H25障害者雇用状況報告書.xls		
		H26報告 再提出 (H26.9.3)	原義等	13-25	原議書(高齢者及び障害者雇用状況報告書の提出について).doc	高齢者及び障害者雇用状況報告書の提出について(再提出)
				13-26	【修正後 H26.9.3】②H26 変遷.xls	
			13-27	【修正後 H26.9.3】③高齢者(26生)H26.6.30.xls		
			13-28	【修正後 H26.9.3】④障害者(26生)H26.6.30.xls		
			13-29	【修正版 H26.9.3】⑤☆提出版☆H26障害者雇用状況報告書.xls		
			13-30	障害者雇用 変更点(H26.9.3).xlsx		
		訂正報告	障害者訂正	13-31	報告の推移(26～22(精査中0919)).xlsx	
				13-32	原議書(障害者雇用状況報告書の提出について).doc	障害者雇用状況報告書(平成22年～25年)の提出について(再提出)
				13-33	施設数・常用労働者数推移(～26).xls	
				13-34	障害者雇用状況(年度別)(～26).xls	
				13-35	訂正前・訂正後の比較(26～22).docx	
				13-36	報告の推移(26～16).xlsx	
				13-37	報告の推移(26～16)部長送付.xlsx	
				13-38	報告の推移(26～22).xlsx	

ヒアリング対象者一覧

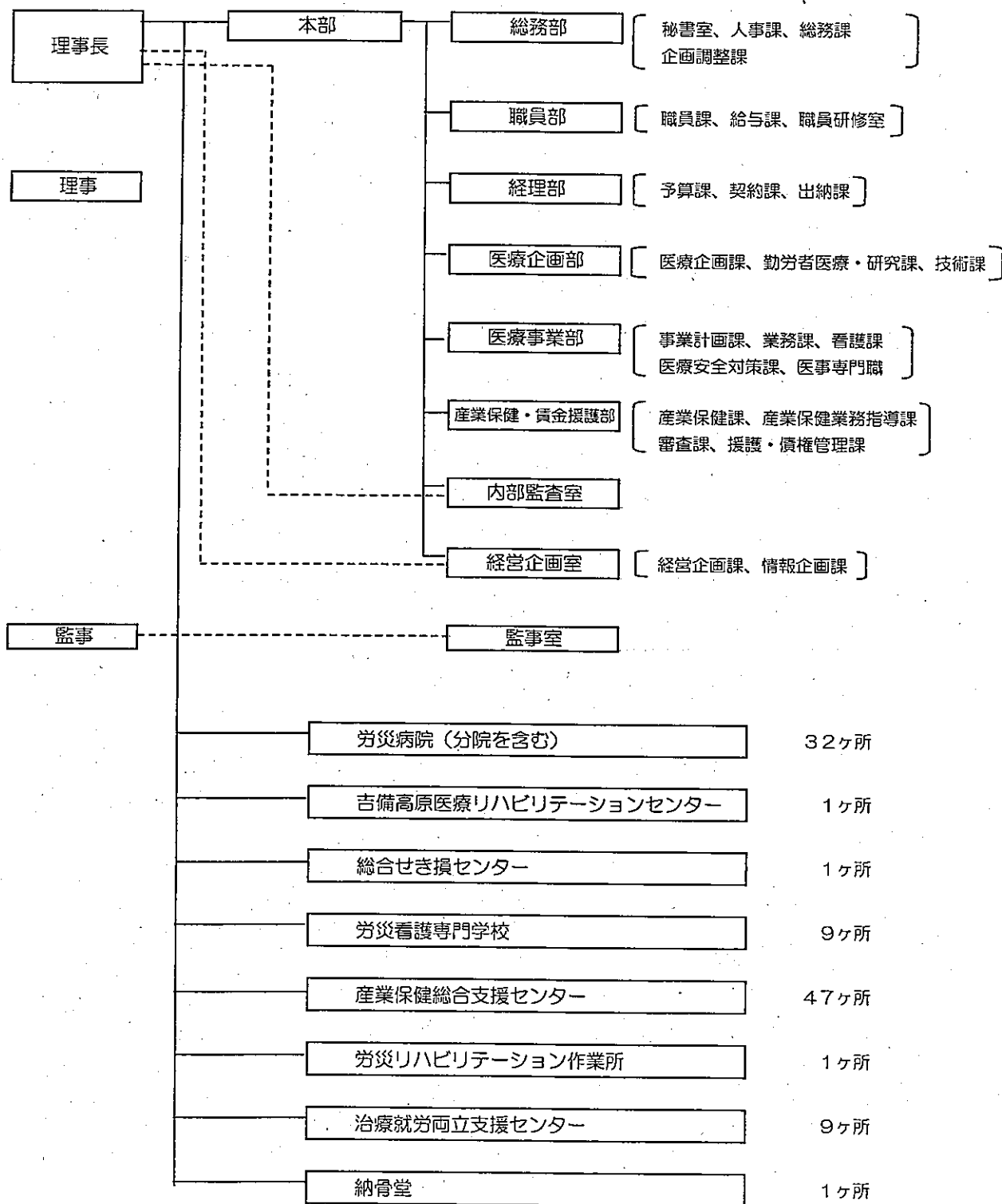
	平成5年	平成6年	平成7年	平成8年	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年
理事長 A	労働次官OB 561.10.1~	労働次官OB ~6.9.30	A1 労働次官OB 6.10.1~	A1 労働次官OB	A1 労働次官OB	A1 労働次官OB	A1 労働次官OB	A1 労働次官OB	A1 労働次官OB ~14.8.1	A2 労働次官OB 14.8.2~	A2 労働次官OB
	労働OB 4.7.26	労働OB 5.7.1~	労働OB	労働OB	労働OB ~10.7.13	労働OB 10.7.14~	労働OB ~11.7.31	B1 労働OB 11.8.1~	B1 労働OB	B1 労働OB	B1 労働OB ~15.9.30
総務部長 C	労働省出向 3.4.2~	労働省出向 ~6.6.30	B1 労働省出向 6.7.22~	B1 労働省出向 ~8.7.11	労働省出向 8.7.13~	労働省出向 ~10.6.29	C1 労働省出向 11.4.2~	C1 労働省出向 ~13.1.5	厚労省出向 13.1.6~	厚労省出向	厚労省出向 ~15.8.28
									~14.7.25	14.7.26~	D1
総務次長 D											
人事課長 E	労働省出向 4.4.1~	労働省出向	労働省出向	労働省出向	労働省出向 ~10.6.1	労働省出向 10.6.3~	労働省出向	労働省出向 12.4.2~	労働省出向 ~14.6.2	E1 労働省出向 14.6.4~	E1 労働省出向
			D2	D2							F1
人事班長 F											
文書管理担 当者(主査) G	4.4.1~					F2	F2	F1	G1	G1	G2
起案者 (担当者) H											H1
人事班員 I	I1 H24~	I1	I1	I1	I1	I1	I1	I1			

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
理事長 A	A2 労働次官OB 14.8.2~	A2 労働次官OB	A2 労働次官OB	A2 労働次官OB	A2 労働次官OB	A2 労働次官OB	A2 労働次官OB ~22.9.30	A3 労働次官OB 22.10.1~	A4	A4	A4
	B2 厚労OB 16.10.1~	B2 厚労OB	B2 厚労OB	B2 厚労OB	B2 厚労OB ~23.7.31	B3 厚労OB 23.8.1~	B3 厚労OB ~23.9.30	B4 厚労OB 22.10.1~	B4 厚労省出向 ~25.1.1	B5 厚労省出向 25.1.2~	B5 厚労省出向
総務部長 C	C2 厚労省出向 15.8.23~	C2 厚労省出向	C2 厚労省出向 ~18.8.31	C3 厚労省出向 18.9.2~	C3 厚労省出向	C3 厚労省出向 ~21.7.23	C4 厚労省出向 21.7.25~	C4 厚労省出向 ~23.7.28	C1 厚労省出向 23.7.30~25.7.1	C5 厚労省出向 25.7.2~	C5 厚労省出向 ~28.7.10
	D1 ~17.6.30	D2 ~17.7.1	D3 現理事	D3 現理事	D3 現理事	D3 現理事	D4	D4	D5	D6	D7
人事課長 E	E1 厚労省出向	E2 厚労省出向	E2 厚労省出向	E2 厚労省出向	E3 厚労省出向 ~20.10.31	E4 厚労省出向 20.11.1~	E4 厚労省出向	E5 厚労省出向 23.4.2~	E5 厚労省出向	E6 厚労省出向 25.4.2~	E7 厚労省出向
	F1	F1	F2	F2	F3	F3	F3	F4	F4	F5	F5
文書管理担 当者(主査) G	G2	G3	G3	G4	G4	G5	G5	G6	G6	G7	G8
起案者 (担当者) H	H1	H2	H2	H3	H4	G6	G6	G7	G7	H5	H5
その他真相 究明に有用と思 われた者 I											I2 (経理部主査)

※1 特に記載のない場合は、任期の開始は4/1、終了は3/31とする  
 ※2 ヒアリング対象者は [ ] である

平成26年4月1日現在

独立行政法人労働者健康福祉機構組織図



## 労働者健康福祉機構・沿革

年	月	
昭和24年	2月	労働省が日本初の労災病院「九州労災病院」を開設。以降、各地に労災病院が開設された。
	10月	財団法人「労災協会」に労災病院運営を委託した。
昭和32年	7月	労働福祉事業団が設立され、労災病院は労働福祉事業団に移管された。
昭和35年	4月	東北労災病院高等看護学院、関西労災病院高等看護学院（現・東北労災看護専門学校、関西労災看護専門学校）が開設された。以降、各地の労災病院内に高等看護学院が開設された。
昭和36年	7月	雇用促進事業団法（昭和36年法律第116号）に基づき雇用促進事業団が設立され、それまで労働福祉事業団が設置運営していた失業保険の福祉施設（総合職業訓練所、労働者住宅、簡易宿泊所及び労働福祉館等）を雇用促進事業団に移管した。その結果、労働福祉事業団の事業目的は、労災保険の保険施設の設置及び運営を適切かつ能率的に行うことにより、労働者の福祉の増進に寄与することとされた。
昭和41年	4月	九州リハビリテーション大学校が開校した。
昭和44年	5月	労災リハビリテーション千葉作業所が開設された。以降、各地に労災リハビリテーション作業所が開設された。労災義肢センターが開設された（昭和59年「労災リハビリテーション工学センター」に改称）。
昭和47年	6月	高尾みころも霊堂を開堂した。
昭和51年	5月	労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（昭和51年法律第32号）が公布され、従来の労災保険の保険施設を発展させた形で、保険給付と並ぶ労災保険事業の柱の一つとして労働福祉事業が実施されることとなった。これに伴い、民法の一部改正が行われ、労働福祉事業団が実施している労災病院等の業務は、この労働福祉事業に包含されることとなるとともに、事業団の業務が法的にも従来に増して明確化された。労災病院、看護専門学校、労災リハビリテーション作業所等の施設の拡充整備を行う一方で、海外労働者の健康管理事業、産業保健活動への支援事業、賃金の支払いの確保に関する法律（昭和51年法律第34号）に規定される未払賃金の立替私事業を労働福祉事業の一環として実施するなど、業務災害又は通勤災害を被った労働者の治療及び社会復帰の業務に留まらず、労働者等の福祉の増進のための広範囲な施策をも担うこととなった。なお、「労働福祉事業」については、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成19年法律第30号）により、事業名を「社会復帰促進等事業」に改められた。
昭和51年	7月	未払賃金立替私制度が創設された。
昭和54年	6月	総合せき損センターが診療を開始した。
昭和62年	6月	吉備高原医療リハビリテーションセンターが診療を開始した。
平成4年	6月	海外勤務健康管理センターが開設された。
平成5年	4月	産業保健推進センター（山形、栃木、愛知、兵庫、広島、福岡）が開設された。以降、各都道府県に産業保健推進センターが開設された。
平成13年	12月	平成13年12月19日、「特殊法人等整理合理化計画」が閣議決定され、事業団については独立行政法人とすることが示されるとともに、各業務についての見直しの方針が示され、労災病院については、労災疾病について研究機能を有する中核病院を中心に再編し、業務の効率化を図り、この再編の対象外となる労災病院については廃止することとし、地域医療機関として必要なものは民営化又は民間・地方に移管することとされた。また、看護専門学校は、労災病院の再編に合わせて業務を縮小すること、休養施設及び労災保険会館の廃止、労働安全衛生融資業務の廃止及び年金担保資金貸付業務の他法人への移管等も併せて指示された。
平成14年	12月	独立行政法人労働者健康福祉機構法（平成14年法律第171号）が公布された。
平成15年	8月	「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）を踏まえた労災病院の再編を実施するにあたっての厚生労働省の基本的考え方が「労災病院の再編に関する基本方針」によって示され、これを基に平成16年3月30日に厚生労働省から「労災病院の再編計画」が通知された。これにより、労災病院が労働政策として期待される勤労者医療の中核的役割を適切に果たし得るよう機能の再編強化を図るとともに、再編に伴い廃止又は統合の対象となる病院が示された。
平成16年	3月	「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）に基づき、青森労災看護専門学校、関東労災看護専門学校、九州リハビリ+C20:C23リハビリテーション大学校が廃止された。以降、霧島温泉労災病院、珪肺労災病院、大牟田労災病院、岩手労災病院、美唄労災看護専門学校、和歌山労災看護専門学校、労災リハビリテーション北海道作業所、労災リハビリテーション広島作業所、筑豊労災病院が順次廃止された。
	4月	独立行政法人労働者健康福祉機構法の施行により、労働福祉事業団が廃止され、独立行政法人労働者健康福祉機構が設立された。
平成19年	12月	平成19年12月24日、「独立行政法人整理合理化計画」が閣議決定され、事務及び事業、組織について見直しの方針が示された。これにより、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合、海外勤務健康管理センター及び労災リハビリテーション工学センターの廃止、労災リハビリテーション作業所の縮小廃止といった大幅な組織の見直しが行われることとなった。
平成20年	3月	「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）に基づき、岩見沢労災病院を本院、美唄労災病院をせき損損傷医療に特化した分院として統合した。岩見沢労災病院を「北海道中央労災病院」と名称変更した。同じく、九州労災病院を本院、門司労災病院を分院として統合した。九州労災病院を「九州労災病院」、門司労災病院を「九州労災病院門司メディカルセンター」と名称変更した。

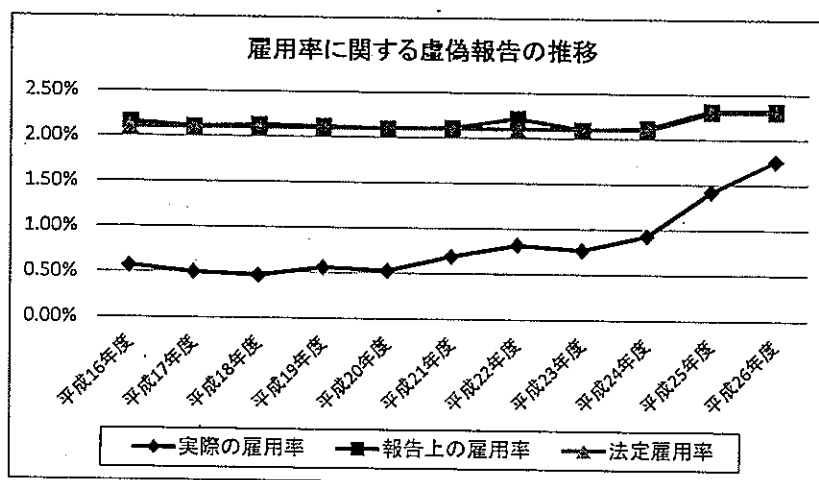
年	月	
平成22年	3月	「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づき、労災リハビリテーション工学センター、海外勤務健康管理センターが廃止された。
	12月	平成22年12月7日、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」が閣議決定され、労災リハビリテーション作業所は現入居者の退所先を確保しつつ順次廃止、産業保健推進センターについては、3分の2を上回る統廃合（ブロック化）、業務の縮減並びに管理部門の集約化及び効率化を図り、専門的・実践的な研修・助言等の業務に特化し、窓口を設置しての相談業務を廃止することとなった。さらに、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金事業及び自発的健康診断受診支援助成金事業を廃止することとなった。
平成23年	3月	厚生労働省の省内事業仕分けの決定に基づき、秋田、福井、山梨、和歌山、鳥取、佐賀の各産業保健推進センターを岩手、石川、東京、大阪、兵庫、福岡の各産業保健推進センターに統合し、業務を縮小して「（秋田、福井、山梨、和歌山、鳥取、佐賀）産業保健推進連絡事務所」に改称した。
平成24年	1月	平成24年1月20日、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」が閣議決定された。これにより、労災病院関係業務等については、経営の自律化と医療機能の強化を実現するため、現行の独立行政法人とは異なる新たな固有の根拠法に基づき設立される法人へ移行することとされたほか、国立病院機構との連携を進めつつ、将来の統合も視野に入れた具体的な検討を行うこととされた。
	3月	厚生労働省の省内事業仕分けの決定に基づき、群馬、長野、岐阜、滋賀、奈良、島根、高知、大分、宮崎、沖縄の各産業保健推進センターを埼玉、東京、愛知、京都、大阪、広島、香川、福岡、鹿児島島の各産業保健推進センター、機構本部に統合し、業務を縮小して「（群馬、長野、岐阜、滋賀、奈良、島根、高知、大分、宮崎）産業保健推進連絡事務所」に改称した。沖縄産業保健推進センターは「産業保健推進センター沖縄事務所」に改称した。
平成25年	1月	平成25年1月24日、「平成25年度予算編成の基本方針」が閣議決定された。これにより、平成24年1月20日の「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」は、それ以前より決定していた事項を除いて当面凍結し、引き続き検討し、改革に取り組むこととされた。
	3月	厚生労働省の省内事業仕分けの決定に基づき、青森、山形、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、静岡、富山、三重、岡山、山口、徳島、愛媛、長崎、熊本の各産業保健推進センターを岩手、宮城、東京、埼玉、神奈川、石川、愛知、広島、香川、福岡の各産業保健推進センターに統合し、業務を縮小して「（青森、山形、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、静岡、富山、三重、岡山、山口、徳島、愛媛、長崎、熊本）産業保健推進連絡事務所」に改称した。
	12月	平成25年12月24日に「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」が閣議決定され、独立行政法人労働者健康福祉機構と労働安全衛生総合研究所を統合し、中期目標管理型の法人とすることとされた。また、国が委託事業として実施している産業保健支援に関する事業及び化学物質の有害性調査（日本バイオアッセイ研究センター事業）については、統合法人の業務として集約し、一元的に実施することとされた。
平成26年	4月	「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、ブロックごとに設置されていた産業保健推進センターを廃止し、事業主・産業保健担当者が取り組む産業保健活動を総合的に支援する「産業保健総合支援センター」を各都道府県に設置した。予防医療や治療と就労の両立支援に関する事例集積、調査研究に基づく勤労者全体に向けた指導法等の開発を重点的に行う組織とするため、勤労者予防医療センターを「治療就労両立支援センター」に改組改編した。



常用雇用労働者数、障害者数の推移（平成16～26年度）

		平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
実際の常用雇用労働者数	常用雇用労働者数 (短時間除く)	15,933	15,675	15,927	16,222	16,050	16,406	16,749	17,827	18,630	19,253	19,607
	短時間労働者数	—	—	—	—	—	—	—	456	228	220	234
	合計	15,933	15,675	15,927	16,222	16,050	16,406	16,749	18,293	18,858	19,473	19,841
報告上の常用雇用労働者数	常用雇用労働者 (短時間除く)	13,745	13,707	13,706	13,888	13,859	13,993	14,251	14,765	16,020	16,609	17,814
	短時間労働者数	—	—	—	—	—	—	—	458	222	216	218
	合計	13,745	13,707	13,706	13,888	13,859	13,993	14,251	15,223	16,242	16,825	18,032
実際の障害者数		40	35	34	42	40	49	60	71	91	148	186
報告上の障害者数		139	136	139	137	133	137	146	171	181	205	224
実際の雇用率		0.57%	0.50%	0.47%	0.58%	0.53%	0.69%	0.82%	0.77%	0.93%	1.42%	1.76%
報告上の雇用率		2.16%	2.11%	2.13%	2.12%	2.10%	2.11%	2.22%	2.10%	2.12%	2.32%	2.32%
法定雇用率		2.10%	2.10%	2.10%	2.10%	2.10%	2.10%	2.10%	2.10%	2.10%	2.30%	2.30%

- ※1 実際の数値（灰色部分）は機構より受領した資料に基づいて算出した数値である。
- ※2 平成16～23年度は一部施設の雇用状況を調査しておらず、当該部分については計算上考慮していない。
- ※3 「常用雇用労働者数」、「短時間労働者数」、「障害者数」は全て頭数（障害者雇用促進法上の計算処理（除外率の控除、重度障害者・短時間労働者別の計算等）を行う前の数値）である。
- ※4 「雇用率」は、障害者雇用促進法上の計算処理（除外率の控除、重度障害者・短時間労働者別の計算等）を行った上で、最終的に算出された雇用率である。



障害者雇用状況報告書

平成 年 月 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。

平成 年 月 日

公共職業安定所長 殿

A 事業主	(ふりがな) 法人名称	住所  法人にあっては主たる事業所の所在地	① 事業の種類	産業分類	② 事業所の数
	(ふりがな) 氏名又は代表者氏名				
		(TEL)			

B 雇用の状況	区分	合計	C 事業所別の内訳						
	③ 適用事業所番号	/							
	④ 事業所の名称								
	⑤ 事業所の所在地								
	⑥ 事業の内容								
	⑦ 除外率		%	%	%	%	%	%	
	⑧ 常用雇用労働者の数								
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人	人	人	人	人	人	人
	(ロ) 短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人
	(ハ) 常用雇用労働者の数 ((イ)+(ロ)×0.5)		人	人	人	人	人	人	人
(ニ) 法定雇用率算定の基礎となる労働者の数	人		人	人	人	人	人	人	
⑨ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数									
(ア) 重度身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(イ) 重度身体障害者以外の 身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 重度身体障害者である 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 重度身体障害者以外の身体障 害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 知的障害者の数 (ア)×2+(イ)+(ロ)+(ハ)×0.5	人	人	人	人	人	人	人		
(ク) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(イ) 重度知的障害者以外の 知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 重度知的障害者である 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 知的障害者の数 (ク)×2+(イ)+(ロ)+(ハ)×0.5	人	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(イ) 精神障害者である 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 精神障害者の数 (イ)+(ニ)×0.5	人	人	人	人	人	人	人		
⑩ 計 (⑨の(イ))+⑨の(ロ)+⑨の(ハ)	人	人	人	人	人	人	人		
⑪ 実雇用率 (⑩/⑧の(ニ)×100)	%								
⑫ 身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数 (⑧の(ニ)×法定雇用率-⑩)	人								

D 障害者 雇用推進者	役職名	氏名	E 記入 担当者	所属部署名	氏名

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所  
処理欄

# 原 議 書

保存年限		年	秘・普通	至急・普通	文書番号
起案	平成	年	月	日	施行注意
決裁	平成	年	月	日	
発送	平成	年	月	日	
			発送済契印		
理 事 長			主 務 部 課	総務部長  総務部次長  人事課長      人事班長	
(Blank)					
総務、職員担当理事		経営企画、医療 事業担当理事		合 議 部 課	文書管理 担当者
(Blank)		(Blank)			
経理、産業保健・ 資金援助担当理事		医療企画担当理事			
(Blank)		(Blank)			
監 事					
(Blank)		(Blank)			
宛先			発信者名		
件名  高年齢者及び障害者雇用状況報告書の提出について					
標記について、厚生労働省から報告依頼がありましたので、別紙（案）により報告して					
よろしいか、お伺いします。					

## 職員数等の推移

		平成26年	平成25年	平成24年	平成23年	平成22年	平成21年	平成20年	平成19年	平成18年	平成17年	平成16年	
事業報告書	常勤職員(期首)	-	15,609	15,246	14,765	14,251	13,986	13,852	13,881	-	-	-	
	国からの出向者(内数)	-	32	46	58	65	64	65	67				
附属明細書	年間平均支給人員数	-	15,296	14,958	14,585	14,159	13,889	13,726	13,758	13,613	13,596	13,601	
	非常勤職員(外数)	-	108	94	80	69	73	79	73	65	69	64	
	合計	-	15,404	15,052	14,665	14,228	13,962	13,805	13,831	13,678	13,665	13,665	
中期計画	運営費交付金職員	-										800	
	病院職員	-										12,922	
	合計	-										13,722	
業務実績報告書	運営費交付金を充当して行う事業に係る常勤職員数の推移	-	628	650	675	691	720	720	745	780	786	800	
独立行政法人労働者健康福祉機構組織図	総数(役員7名含まず)	15,743	15,609	15,246	14,765	14,251	13,986	13,852	13,881	13,699	-	-	
	本部(内数)	111	111	111	112	117	117	117	120	123			
現員数(役員7名含まず)	総数	正規	15,795	15,640	15,368	14,876	14,525	14,264	14,125	14,150	13,966	13,972	14,083
		嘱託	3,936	3,616	3,432	3,314	2,945	2,895	2,766	2,657	2,559	2,546	2,393
		小計	19,731	19,256	18,800	18,190	17,470	17,159	16,891	16,807	16,525	16,518	16,476
	本部	正規	139	137	138	142	146	148	149	153	164	167	170
		嘱託	37	40	41	37	24	13	8	8	6	5	3
		小計	176	177	179	179	170	161	157	161	170	172	173
障害者雇用状況報告の推移(平成22以前は産保センター含まず)	生数	①短時間労働除く常用雇用労働者数	19,607	19,253	18,630	17,827	16,749	16,406	16,050	16,222	15,927	15,675	15,933
		②短時間労働者数	234	220	228	466	-	-	-	-	-	-	-
		①+②×0.5	19,724	19,363	18,744	18,060	-	-	-	-	-	-	-
	調整数	①'短時間労働除く常用雇用労働者数	17,814	16,609	16,020	14,765	14,251	13,993	13,859	13,888	13,706	13,707	13,745
		②'短時間労働者数	218	216	222	458	-	-	-	-	-	-	-
		①'+②'×0.5	17,923	16,717	16,131	14,994	-	-	-	-	-	-	-

※マーカー箇所は同年度で数字が(ほぼ)合致する箇所である。

※H16～18の事業報告書においては常勤職員数が公開されていない。

※H16～17の障害者雇用状況報告書の推移は、記録が保管されていないため残存する電子データによる。