

報告書

(概要版)

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の概要を報告する。

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 調査の概要

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、機構のC6総務部長は、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ところ、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、川崎公共職業安定所に対し、平成22年度から平成26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、神奈川労働局から指摘を受け、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、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

4 調査の方法・範囲・期間

(1) 資料の調査等

関係資料の調査、現地調査、関係諸機関に対する問合せ等による調査を行った。

(2) ヒアリング

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1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数値の提供を受けたが、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) 調査期間

平成26年10月10日（金）～同年12月17日（水）

第2 虚偽報告の概要及び経緯

1 虚偽報告の概要

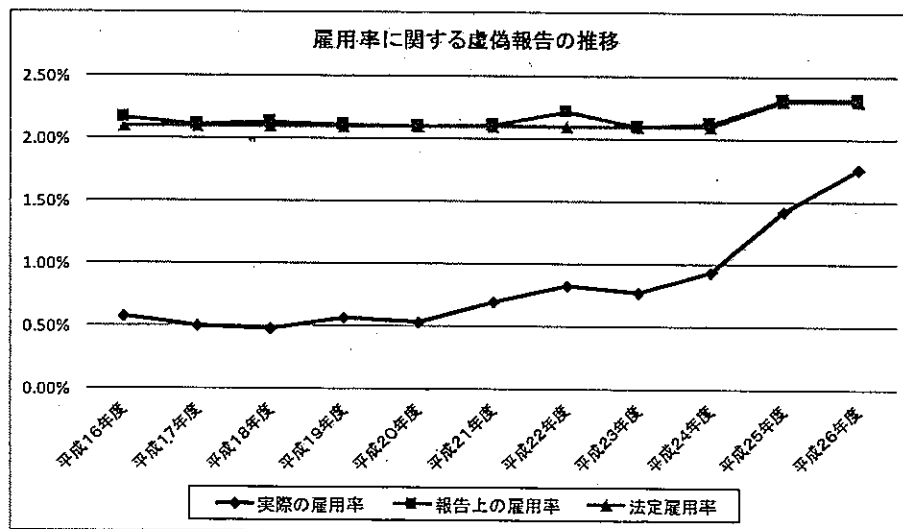
障害者雇用状況報告は、障害者雇用促進法に基づき、各事業主が、毎年6月1日時点の常用雇用労働者数、常用雇用障害者、障害者雇用率（実雇用率）、法定雇用率に対する障

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（障害者雇用促進法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、常用雇用労働者数は実際よりも少なく報告し、常用雇用障害者数は実際よりも多く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2参照）。



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。

2 虚偽報告への関与

虚偽の報告書を起案することは、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¹、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3）。

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

（1） 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4）。

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。

（2） 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。

¹ 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。

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。

(3) 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。

(4) 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。

(1) 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4、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5参照）。

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。

（2） 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。

（3） 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。

8 虚偽報告が行われていた時期

（1） 平成18年～26年

原議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。

9 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、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3 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（実際には機構について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4 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ら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5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」（以下、「組織図」という。）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（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

機構は、大阪府の新人看護研修事業補助金²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をそのまま提出していた（各施設の内訳を記載した別紙は提出されなかった。）。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。

もっとも、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

²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。

者とし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、この高年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、高年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。

高年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5 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つて、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、事情を知ら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・報告を受ける立場にあり、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い、虚偽報告は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、事情を知らずながら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係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ている。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える。

(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きてしまったのか。

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、前例を踏襲するべき、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（概要版）別紙一覧

番号	
1	ヒアリング対象者一覧
2	常用雇用労働者数、障害者数の推移（平成16～26年度）
3	障害者雇用状況報告書（ひな形）
4	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）
5	職員数等の推移

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 S61.10.1~	労働次官OB ~6.9.30	A1 労働次官OB 610.1~	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
理事 (総務担当) B	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 6.7.27~	B1 労働省出向 ~6.7.11	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	厚労働省出向 13.1.6~	厚労働省出向	厚労働省出向 ~15.8.28
総務次長 D										~14.7.25	14.7.26~
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
人事班長 F			D2	D2							F1
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 12.4.1~	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 ~22.1.31	A3 労働次官OB 22.10.1~	A4	A4	A4
理事 (総務担当) B	B2 厚労働OB 15.10.1~	B2 厚労働OB	B2 厚労働OB	B2 厚労働OB	B2 厚労働OB ~20.1.31	B3 厚労働OB 20.8.1~	B3 厚労働OB ~22.3.30	B4 厚労働OB 22.10.1~	B4 厚労働省出向 ~25.1.1	B5 厚労働省出向 25.7.2~	B5 厚労働省出向
総務部長 C	G2 厚労働省出向 15.8.28~	C2 厚労働省出向	C2 厚労働省出向 ~18.6.30	C3 厚労働省出向 18.8.2~	C3 厚労働省出向	C3 厚労働省出向 ~21.7.23	C4 厚労働省出向 21.1.25~	C4 厚労働省出向 ~23.7.26	C1 厚労働省出向 23.7.27~25.7.1	C5 厚労働省出向 25.7.2~	C5 厚労働省出向 ~25.7.10
総務次長 D	D1 ~17.9.30	D2 17.9.1~	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 厚労働省出向	E2 厚労働省出向	E2 厚労働省出向	E2 厚労働省出向	E3 厚労働省出向 ~20.10.31	E4 厚労働省出向 20.11.1~	E4 厚労働省出向	E5 厚労働省出向 23.4.2~	E5 厚労働省出向	E6 厚労働省出向 25.4.2~	E7 厚労働省出向
人事班長 F	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

常用雇用労働者数、障害者数の推移（平成16～26年度）

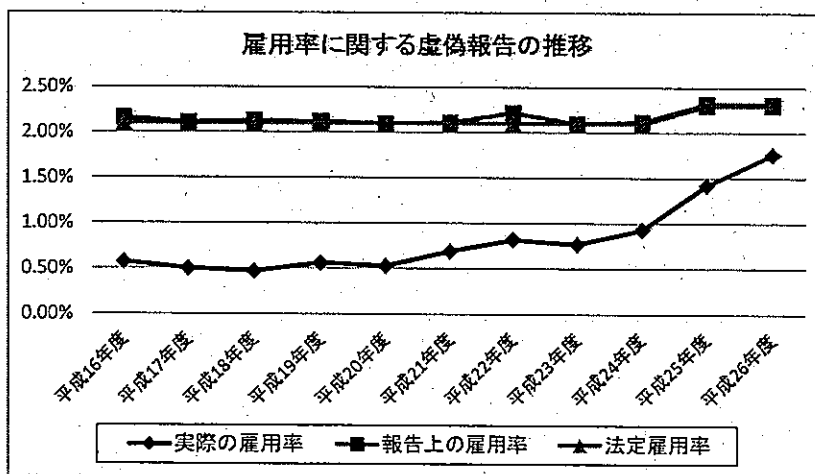
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	
実際の常用雇用労働者数	常用雇用労働者数 (短時間除く)	15,933	15,675	15,927	16,222	16,050	16,406	16,749	17,827	18,630	19,253	19,607
	短時間労働者数	—	—	—	—	—	—	—	466	228	220	234
	合計	15,933	15,675	15,927	16,222	16,050	16,406	16,749	18,293	18,858	19,473	19,841
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%	0.56%	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							
			1	2	3	4	5	6		
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	人	人
	(ロ) 短時間労働者の数	人	人	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	人	人
	(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数	人	人	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	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	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	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	人	人
	(ニ) 身体障害者の数 (ア)×2+(イ)+(ロ)+(ハ)×0.5	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ク) 重度知的障害者の数	人	人	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	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	人	人
	(ハ) 重度知的障害者以外の知的障 害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ニ) 知的障害者の数 (ク)×2+(イ)+(ロ)+(ハ)×0.5	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ヘ) 精神障害者の数	人	人	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	人	人
	(ロ) 精神障害者の数 (ヘ)+(イ)×0.5	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑩	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(⑨の(イ)+(ロ)+(ハ)+(ニ)+(ク)+(ヘ)+(イ)+(ロ))	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑪	実雇用率 (⑩)/(⑧)×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	人	人	人	人	人	人	人	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			総務部長		起 案 者
主務部課			総務部次長		
人事課長			人事班長		
総務、職員担当理事		経営企画、医療事業担当理事		文書管理担当者	
合		議			
経理、産業保健・資金援護担当理事		医療企画担当理事		部	
課		課			
監 事					
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った。