

2019(令和元)年 12 月 13 日

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課
課長 小野寺徳子 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井 大介



外務省における障害者雇用への対応に係る意見書

平素は障害者の一般就労の推進について格別なるご指導、ご協力賜り、誠にありがとうございます。本会は障害のある方の一般就労を促進する「就労移行支援事業」を運営する事業所の全国団体です。中央省庁や地方公共団体の障害者雇用水増し問題発覚以降、公務における障害者の任用に課題はあるものの徐々に改善されており、私どもとしてもその後押しの一助となればと日々気を引き締めて活動しているところです。

公的セクターで法を順守する機運が高まってきている中、本年 11 月 29 日に開催された労働政策審議会障害者雇用分科会において、外務省の「在外公館に勤務する外務公務員についても、除外職員の要件に該当することが確認されたため、施行令改正を検討する」と資料が出されたことには、愕然とさせられ、非常に残念に思いました。

法定雇用率算定にあたり公的機関で除外職員を認め、民間企業で除外率を設定する制度は、本質的に、これまで官民で進めてきた障害者雇道を蔑ろにするものです。これまで私たちは除外率制度そのものの早期の廃止を求めてきました。近年、障害者雇用は職域拡大を含めた様々な施策や支援によって著しく進展しており、雇用率制度設計時と状況は大きく異なっています。現状で除外率制度が存在すること自体が、「障害者雇用は大変だから免除してもらおう」という誤解や偏見を助長させる基盤なのです。2002(平成 14)年の改正障害者雇用促進法や障害者基本計画(閣議決定)においても「雇用率算定上の雇用義務の軽減措置である除外職員(国及び地方公共団)及び除外率(一般事業主)について、廃止に向けて段階的に縮小する」とされており、当然、公的機関も同じ方向性に向かっているものだと思っていました。

第 93 回労働政策審議会障害者雇用分科会の資料 4-1 は、障害者雇用促進法を無視し、除外職員制度を拡大しようとする提言であり、極言すれば、障害者雇用そのものを否定していると受け取られても仕方のない内容です。即刻見直して下さい。

本年、障害者雇用促進法が改正されましたが、その衆参両院の付帯決議では「除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること」とされています。民間企業に係る除外率制度廃止の方向性が明確に打ち出されているのです。民間企業の模範たるべき公的機関が、民間企業の進もうとしている方向とは真逆の方針を打ち出したことは大変遺憾に思います。

当該の資料では、除外職員の適用の根拠として、外務省には「在外公館に勤務する職員」が多いからだと言われていました。この点について以下の疑問や懸念が生じます：

- 外務省は、在外勤務者の多い民間企業の意見を聞き、障害者雇用に向けた努力をしてきたのか。
- これまで指定職種とされてこなかった外務公務員が、なぜ、今になって「除外職員の要件に該当することが確認」されたのか。外務公務員の特殊性が増加したのか。
- 「今後 5 年間は在外公館を雇用率の算定基礎に含めても法定雇用率を達成できる雇用者数を目指し(中略)取り組みを進める方針」とされているが、雇用率達成を目指して取り組むのであれば、除外職員の設定ではなく、国会等で猶予の承認をもらい、取り組みばよいのではないか。また、この 5 年間と設定した根拠は何か。

公的機関の障害者雇用が注目され、重度の障害を持つ国会議員が誕生した今、このような方針は即時撤回すべきです。監督官庁として障害者雇用対策課からの強い指導をお願いいたします。