

裁判所における障害者雇用に係る事案に関する検証報告書概要

不適切な行為の原因

- 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如
法令を十分に理解しておらず、ガイドラインに沿った手順をとる必要があるという意識が不十分。
- 対象障害者の杜撰な計上－前例踏襲
 - ・法令に照らした十分な検討をすることなく、前例が基準化。
 - ・いったん対象障害者に該当すると判断した場合、その後の通報の際には当否を検討することなく、通報。

(参考)

 - ・ 約71%が平成28年度以前の判断(認定資料の多くは対象障害者の名簿)。
 - ・ 平成29年度の判断も、前任庁の判断(異動通知書)を踏襲した認定が相当数。
- 法の理念に対する意識の低さ
裁判所の組織や事務の特性から障害者の任用が容易でないという背景事情
 - ・法の理念が十分に意識されず、緩やかな運用をすることも許容されるとの認識に基づく運用が広がり、その後長期間継続。
 - ・形式上は法定雇用率を充足した報告がされ続ける中で、問題意識が薄れるとともに、積み上げられた前例自体が基準化。

法令順守を確保し、国民の人権を擁護する役割を有する裁判所において、法の理念を意識せず、無批判的に前例に基づいた事務処理が漫然と行われてきたことは極めて不適切。

再発防止策及び今後の取組等

- 裁判所において、取組を進めていくに当たっては、以下の点に留意すべき。
- 法定雇用率を達成すること自体を目的とするのではなく、法の趣旨を常に意識しながら取組を進めていくことが不可欠。
 - 障害者が活躍できる職場を積極的に見だし、障害者雇用の積極的意義を再確認していくことが必要。
 - 障害のある職員と障害のない職員とが共に働くことの意義について、一人一人の職員が深く理解し、実感できるようにすることが重要。
 - 今回の事案を今後の教訓とし、永く組織全体で語り継いでいくべき。