

令和3年度答申第31号  
令和3年8月27日

諮問番号 令和3年度諮問第26号（令和3年8月2日諮問）  
審査庁 厚生労働大臣  
事件名 対象障害者の雇入れに関する計画の作成命令に関する件

## 答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

## 結 論

本件審査請求は棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、A公共職業安定所長（以下「処分庁」という。）が、審査請求人X（以下「審査請求人」という。）に対し、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）46条1項の規定に基づき、対象障害者の雇入れに関する計画の作成命令（以下「本件作成命令」という。）をしたことから、審査請求人がこれを不服として審査請求をした事案である。

#### 1 関係する法令等の定め

##### (1) 対象障害者の雇用に関する事業主の責務

障害者雇用促進法37条1項は、全ての事業主は、対象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って、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならないと規定し、同条2項は、「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）

45条2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。)をいうと規定している(なお、平成25年法律第46号による改正(平成30年4月1日施行。以下「平成25年改正」という。)前の障害者雇用促進法37条は、事業主による雇用の責務の対象を「身体障害者又は知的障害者」と規定していた。))。

(2) 一般事業主による対象障害者の雇用義務

障害者雇用促進法43条1項は、事業主(常時雇用する労働者(以下単に「労働者」という。))を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。)は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(以下「法定雇用障害者数」という。)以上であるようにしなければならないと規定している(なお、平成25年改正前の障害者雇用促進法43条1項は、事業主による雇用義務の対象を「身体障害者又は知的障害者」と規定していた。))。

これを受けて、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号。以下「障害者雇用促進法施行規則」という。)5条は、上記の「雇用関係の変動」は労働者の雇入れ及び解雇(労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。)とすると規定している。

(3) 対象障害者の雇用に関する状況の報告

障害者雇用促進法43条7項は、事業主は、毎年1回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況の報告(以下「障害者雇用状況報告」という。)をしなければならないと規定している(なお、平成25年改正前の障害者雇用促進法43条7項は、障害者雇用状況報告の対象を「身体障害者又は知的障害者」と規定していた。ただし、平成25年改正前の障害者雇用促進法71条2項の規定により、「精神障害者」も障害者雇用状況報告の対象とされていた。))。

これを受けて、障害者雇用促進法施行規則8条は、障害者雇用状況報告について、事業主は、毎年、6月1日現在における対象障害者の雇用に関する状況を、翌月15日までに、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(以下「管轄公共職業安定所」という。)の長に報告しなければならないと規定している(なお、平成30年厚生労働省令第7号による改正(同年4月1日施行。以下「平成30年改正」という。)前の障害者雇用促進法施行規則8条は、障害者雇用状況報告の対象を「身体障害者、知的障

害者及び精神障害者」と規定していた。)

(4) 対象障害者の雇入れに関する計画の作成

ア 障害者雇用促進法46条1項は、厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主に対し、対象障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画（以下「障害者雇入計画」という。）の作成を命ずることができると規定している（なお、平成25年改正前の障害者雇用促進法46条1項は、障害者雇入計画の作成対象を「身体障害者又は知的障害者」と規定していた。ただし、平成25年改正前の障害者雇用促進法71条4項及び5項の規定により、「精神障害者」も障害者雇入計画の作成対象とすることができるとされていた。)

これを受けて、障害者雇用促進法施行規則9条1項は、障害者雇入計画には、当該計画の始期及び終期、雇入れを予定する労働者の数及びそのうちの対象障害者の数、当該計画の終期において見込まれる労働者の総数及びそのうちの対象障害者の数等を含むものと規定し、同条2項は、当該計画の作成命令は文書により行うものとするとして規定している（なお、平成30年改正前の障害者雇用促進法施行規則9条1項及び2項は、「精神障害者」も対象として作成する障害者雇入計画には、「精神障害者」の数も含むものとするとして規定していた。)

イ 障害者雇用促進法46条4項は、事業主は、障害者雇入計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出しなければならないと規定している。

これを受けて、障害者雇用促進法施行規則10条は、事業主は、障害者雇入計画を作成したときは、遅滞なく、これを管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないと規定している。

(5) 障害者雇入計画の実施状況の報告

障害者雇用促進法施行規則11条は、事業主は、障害者雇入計画の期間が満了したときは、当該計画の期間が満了した日の翌日から起算して45日以内に、管轄公共職業安定所の長に対し、当該計画の終期における対象障害者の雇入れの状況の報告（以下「障害者雇入計画実施状況報告」という。）をしなければならないと規定している。

(6) 権限の委任

障害者雇用促進法 8 4 条 1 項は、この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる」と規定し、同条 2 項は、前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる」と規定している。

これを受けて、障害者雇用促進法施行規則 4 6 条 2 項は、上記(4)の A に規定する厚生労働大臣の権限は都道府県労働局長に委任すると規定し、同条 4 項は、同条 2 項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は管轄公共職業安定所の長に委任すると規定している。

(7) 障害者雇入計画の再作成

昭和 4 4 年 5 月 2 0 日付け職発第 2 6 3 号労働省職業安定局長通達「身体障害者職業紹介業務取扱要領について」の別添「障害者職業紹介業務取扱要領」（以下「本件要領」という。）は、障害者雇入計画の再作成を命ずる場合の基準について、次のように定めている（第 3 章第 4 節の 2 の(5)のイ）。

ア 障害者雇入計画を実施している事業主の当該計画の終期における実雇用率（常用雇用労働者中の対象障害者の割合をいう。以下同じ。）又は不足数（法定雇用障害者数から現に雇用している対象障害者の数を控除した数をいう。以下同じ。）が次のいずれかに該当する場合には、障害者雇入計画の再作成を命ずる。

- ① 実雇用率が実施中の当該計画の始期の年の 6 月 1 日現在の全国平均実雇用率未満であるとき（不足数が 0 人であるときを除く。）。
- ② 不足数が 1 0 人以上であるとき。

イ アの当該計画の終期における法定雇用障害者数が 4 人以下の企業については、次のとおりとする。

- ① 法定雇用障害者数が 3 人又は 4 人の企業については、雇用障害者数が 0 人（実雇用率が 0 %）である場合に限り、障害者雇入計画の再作成を命ずる。
- ② 法定雇用障害者数が一人又は二人の企業については、障害者雇入計画の再作成命令の対象としない。

ウ 次のいずれかに該当する場合には、障害者雇入計画の再作成命令の対象としない。

- ① 事業主に過去2年間の新規労働者の雇入れの実績に関する資料の提出を求め、過去2年間の新規労働者の雇入数が不足数未満であるとき。
- ② 事業主から経営状態の悪化等により今後の雇入れが見込まれない旨の申出があり、それを証するに足りる十分な資料の提出があったとき。

## 2 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は、以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、平成29年8月10日、処分庁に対し、障害者雇用促進法43条7項（平成25年改正前のもの）の規定に基づき、同年の障害者雇用状況報告をした。これによると、平成29年6月1日現在の審査請求人の雇用障害者数（0人）は、法定雇用障害者数（3人）未満であった。

（障害者雇用状況報告書）

- (2) 処分庁は、平成29年12月22日付けで、審査請求人に対し、障害者雇用促進法46条1項（平成25年改正前のもの）の規定に基づき、「雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である」として、障害者雇入計画の作成を命じた。

これを受けて、審査請求人は、障害者雇入計画（始期：平成30年1月1日、終期：令和元年12月31日、障害者予定雇入数：4人。以下「本件障害者雇入計画」という。）を作成し、平成30年1月18日、処分庁に対し、本件障害者雇入計画を提出した。

（「身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画の作成について」と題する書面、障害者雇入れ計画書）

- (3) 審査請求人は、平成30年9月12日、処分庁に対し、障害者雇用促進法43条7項の規定に基づき、同年の障害者雇用状況報告をした。これによると、平成30年6月1日現在の審査請求人の雇用障害者数（0人）は、法定雇用障害者数（4人）未満であった。

（障害者雇用状況報告書）

- (4) 審査請求人は、令和元年8月23日、処分庁に対し、障害者雇用促進法43条7項の規定に基づき、同年の障害者雇用状況報告をした。これによると、令和元年6月1日現在の審査請求人の雇用障害者数（2人）は、法定雇用障害者数（5人）未満であった。

（障害者雇用状況報告書）

- (5) 審査請求人は、令和2年2月12日、処分庁に対し、障害者雇用促進法施行規則11条の規定に基づき、障害者雇入計画実施状況報告をした。これに

よると、本件障害者雇入計画の終期である令和元年12月31日現在の審査請求人の実雇用率（0.73%）は、本件障害者雇入計画の始期の年（平成30年）の6月1日現在の全国平均実雇用率（2.05%）未満であった（なお、本件障害者雇入計画の終期における法定雇用障害者数は6人であり、不足数は4人であった。）。

（障害者雇入れ計画の実施状況報告書、平成30年度障害者雇用状況の集計結果）

- (6) 処分庁は、令和2年2月19日付けで、審査請求人に対し、行政手続法（平成5年法律第88号）13条1項2号の規定に基づき、障害者雇入計画の再作成を命ずることを予定しているから、当該不利益処分に係る弁明の機会（以下「本件弁明の機会」という。）を付与するとして、弁明書の提出を依頼したところ、審査請求人は、同年3月9日、処分庁に対し、弁明書を提出した。

（「不利益処分（障害者雇入れ計画再作成命令）に係る弁明の機会について」と題する書面、弁明書）

- (7) 処分庁は、令和2年3月18日付けで、審査請求人に対し、新型コロナウイルスの感染拡大による採用選考等への影響について、提出すべき書面（「新型コロナウイルスの感染拡大に伴う採用選考等の取組状況について」と題する書面。以下「補足書面」という。）のひな形とその記載例を送付して、照会したところ、審査請求人は、同月30日、処分庁に対し、補足書面を提出した。

（「新型コロナウイルスの感染拡大に伴う採用選考等の取組状況について（報告依頼）」と題する書面、補足書面）

- (8) 処分庁は、令和2年4月1日付けで、審査請求人に対し、障害者雇用促進法46条1項の規定に基づき、「令和元年12月31日現在の雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である」として、障害者雇入計画の再作成命令（本件作成命令）をした。

（「対象障害者の雇入れに関する計画の作成について」と題する書面）

- (9) 審査請求人は、令和2年8月28日、審査庁に対し、本件作成命令を不服として本件審査請求をした。

（審査請求書）

- (10) 審査庁は、令和3年8月2日、当審査会に対し、本件審査請求は棄却すべきであるとして本件諮問をした。

### 3 審査請求人の主張の要旨

- (1) 処分庁は、審査請求人が本件障害者雇入計画を適正に実施したとは認められないと主張するが、審査請求人は、ハローワークや人材紹介会社などを通して障害者採用活動を常に行ってきた。令和元年度は、1名の障害者の採用を予定していたが、当該採用予定者が採用を突然辞退したという経緯があった。また、令和2年度は、新型コロナウイルスのため、売上げが低迷し、全ての採用活動を中止することが決定されていた。さらに、令和2年5月には約25名を対象とした整理解雇も実施している中において、新しい障害者採用活動計画を作成することはできなかった。
- (2) 処分庁は、本件弁明の機会に審査請求人から今後の雇入れが見込まれないことを証明するに足りる十分な資料の提出がなかったため、本件作成命令をしたと主張するが、審査請求人は、その時期から売上げが急激に落ち込み、弁明に係る業務よりも、社員の雇用確保及び衛生管理に係る業務を優先する状況にあったため、上記資料の提出ができなかった。
- (3) したがって、本件作成命令の取消しを求める。

### 第2 諮問に係る審査庁の判断

- 1 審査庁は、審理員意見書のとおり、本件作成命令は法令等に則った正当なものであり、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとしている。
- 2 審理員の意見の概要は、以下のとおりである。
  - (1) 障害者雇入計画の再作成を命ずる場合の基準については、本件要領が定めている。
  - (2) 本件要領によれば、障害者雇入計画の再作成を命ずる場合の基準の一つは、実施中の障害者雇入計画の終期における実雇用率が当該計画の始期の年の6月1日現在の全国平均実雇用率未満であるとき（不足数が0人であるときを除く。）であるが、本件障害者雇入計画の終期における実雇用率は0.73%であり、本件障害者雇入計画の始期の年の6月1日現在の全国平均実雇用率は2.05%であった（このことについては、審査請求人は争っていない。）から、審査請求人は、上記基準に該当していた。
  - (3) さらに、本件要領によれば、事業主に過去2年間の新規労働者の雇入れの実績に関する資料の提出を求め、過去2年間の新規労働者の雇入れ数が不足数未満であるとき、又は事業主から経営状態の悪化等により今後の雇入れが見込まれない旨の申出があり、それを証するに足りる十分な資料の提出があっ

たときは、障害者雇入計画の再作成命令の対象としないとされているが、審査請求人から提出された弁明書及び補足書面には、①採用活動は継続する予定であるが、採用計画は白紙であること及び②経営状態が悪化していることについては、記載があるものの、経営状態についての具体的な記載はないから、弁明書及び補足書面は、経営状態の悪化等により今後の雇入れが見込まれないことを証するに足りる十分な資料とは認められない。そして、審査請求人は、上記資料の提出ができなかったことを認めている（上記第1の3の(2)）。

(4) 処分庁は、処分時まで提出された上記資料をもって本件作成命令をしているから、本件作成命令は、違法又は不当なものとは認められない。

(5) したがって、本件審査請求は、理由がないから棄却すべきである。

### 第3 当審査会の判断

#### 1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

(1) 一件記録によると、本件審査請求から本件諮問に至るまでの各手続に要した期間は、次のとおりである。

本件審査請求の受付（審査庁） : 令和2年8月28日

審理員の指名 : 同年10月16日

(本件審査請求の受付から約1か月半)

審理員意見書の提出 : 令和3年3月23日

本件諮問 : 同年8月2日

(審理員意見書の提出から約4か月半、

本件審査請求の受付から約11か月)

(2) そうすると、本件では、①本件審査請求の受付から審理員の指名までに約1か月半、②審理員意見書の提出から本件諮問までに約4か月半を費やした結果、本件審査請求の受付から本件諮問までに約11か月の期間を要している。このうち、上記①の手続に期間を要したことについては、一件記録によれば、本件審査請求が審査請求期間を徒過してされたことから、それに正当な理由（行政不服審査法（平成26年法律第68号）18条1項）があるかどうかを判断する必要があるところ、審査請求人が新型コロナウイルス対策としてオフィスを閉鎖するなどしていたため、審査請求人と連絡を取るのが困難であったという特段の事情があったと認められる。これに対し、上記②の手続に期間を要したことについては、諮問説明書が審理員意見書を引用した簡単な内容のものであり、特段の事情があったとは認められない。した

がって、上記②の手続が速やかにされていたならば、本件審査請求の受付から本件諮問までの期間は、7か月程度で済んだものと考えられる。審査庁においては、審査請求事件の進行管理の仕方を改善することにより、審査請求事件の手続の迅速化を図る必要がある。

- (3) 上記(2)で指摘した点以外では、本件諮問に至るまでの一連の手続に特段違法又は不当と認められる点はうかがわれない。

## 2 本件作成命令の違法性又は不当性について

- (1) 本件作成命令は、障害者雇入計画の再作成を命じたものであるが、障害者雇入計画の再作成を命ずる場合の基準については、本件要領が定めている。

- (2) 本件要領がどのような場合に障害者雇入計画の再作成を命ずることとしているかを見てみると、以下のとおりである。

ア まず、本件要領は、障害者雇入計画を実施している事業主の当該計画の終期における「実雇用率が実施中の当該計画の始期の年の6月1日現在の全国平均実雇用率未満であるとき（不足数が0人であるときを除く。）」（以下「基準①」という。）又は当該計画の終期における「不足数が10人以上であるとき」（以下「基準②」という。）のいずれかに該当する場合には、障害者雇入計画の再作成を命ずるとした上で、法定雇用障害者数が4人以下の企業については、上記とは別の基準（以下「基準③」という。）を定めている（上記第1の1の(7)のア及びイ）。これは、障害者雇入計画を実施しても、雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数に達しない事業主のうち、障害者雇入計画の実施状況が特に悪い者に対し、障害者雇入計画の再作成を命ずることとしているものと解される。

イ 次に、本件要領は、上記アの定め適用除外として、「事業主に過去2年間の新規労働者の雇入れの実績に関する資料の提出を求め、過去2年間の新規労働者の雇入れ数が不足数未満であるとき」（以下「適用除外①」という。）又は「事業主から経営状態の悪化等により今後の雇入れが見込まれない旨の申出があり、それを証するに足りる十分な資料の提出があったとき」（以下「適用除外②」という。）のいずれかに該当する場合には、障害者雇入計画の再作成命令の対象としないと定めている（上記第1の1の(7)のウ）。

- (3) そこで、上記(2)のアの基準を審査請求人に当てはめてみると、本件障害者雇入計画の終期における実雇用率は0.73%であり、本件障害者雇入計画の始期の年の6月1日現在の全国平均実雇用率は2.05%であった（上記

第1の2の(5)から、審査請求人は、基準①に該当していた。しかし、本件障害者雇入計画の終期における不足数は、4人であった（上記第1の2の(5)から、審査請求人は、基準②には該当していなかった。また、本件障害者雇入計画の終期における法定雇用障害者数は、6人であった（上記第1の2の(5)から、審査請求人は、法定雇用障害者数が4人以下の企業を対象とする基準③の適用を受けなかった。

次に、上記(2)のイの適用除外を審査請求人に当てはめてみると、審査請求人の過去2年間（平成30年4月から令和2年3月まで）の新規労働者の雇入数は、242人であり（事業所台帳異動状況照会）、本件障害者雇入計画の終期における不足数（4人）を超えていたから、審査請求人は、適用除外①に該当していなかった（なお、同期間中の離職者数は、166人であった（事業所台帳異動状況照会）から、審査請求人が雇用する労働者数は、同期間中に76人増加している。）。また、本件弁明の機会に審査請求人から提出された弁明書には、「引き続き採用活動は継続する予定ではおりますが、現在のB国の経済活動の背景から、本年度（注：令和2年度）の採用計画については白紙に戻っている状況です。」との記載がされていたから、これは、適用除外②にいう「事業主から経営状態の悪化等により今後の雇入れが見込まれない旨の申出」があったものと考えられることができるが、上記弁明書には、審査請求人の経営状況の悪化等についての具体的な記載やその点に関する資料の添付はされていなかった。そして、補足書面にも、新型コロナウイルスの影響により採用選考を停止しているとの記載はされていたが、その記載例に従った具体的な記載やその点に関する資料の添付はされていなかった（添付されていたのは、審査請求人のC国親会社副社長からのメール（新型コロナウイルスの大流行のため、当面、雇入れを停止する旨のメール）だけであった。）。そうすると、適用除外②にいう「それを証するに足りる十分な資料の提供」があったとはいえないし、審査請求人は、上記資料の提出ができなかったことを認めている（上記第1の3の(2)）。したがって、審査請求人は、適用除外②にも該当していなかった。

- (4) そうすると、審査請求人は、本件要領が定める障害者雇入計画の再作成を命ずる場合の基準に該当していた（基準①に該当し、適用除外①及び②には該当していなかった。）と認められる。
- (5) なお、審査請求人は、令和2年度は、新型コロナウイルスのため、売上げが低迷し、全ての採用活動を中止することが決定されていたほか、令和2年

5月には約25名を対象とした整理解雇も実施している中において、新しい障害者採用活動計画を作成することはできなかつたと主張する（上記第1の3の(1)）。しかし、審査請求人は、令和2年4月に12名の労働者の雇入れをし、同年5月以降も、整理解雇を実施する一方で、同年7月までの間に、合計17名の労働者の雇入れをしている（事業所台帳異動状況照会、反論書添付の整理解雇者のリスト）から、本件作成命令（同年4月1日付け）の当時、審査請求人が障害者雇入計画を作成することができなかつたとはいえない。したがって、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

(6) 以上によれば、本件作成命令は、違法又は不当であるとはいえない。

### 3 付言

(1) 本件作成命令の理由付記について

本件作成命令に付された理由は、「令和元年12月31日現在の雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である」というものである（上記第1の2の(8)）。障害者雇入計画の再作成は、障害者雇入計画を実施しても、雇用する対象障害者の数が法定雇用障害者数に達しない事業主のうち、障害者雇入計画の実施状況が特に悪い者に対し、命ずることとされている（上記2の(2)のア）から、上記の理由は、本件作成命令の理由を十分に説明したものとはいえない。処分庁としては、障害者雇入計画の再作成を命ずる場合には、処分の名宛人が本件要領が定めるどの基準に該当するかを具体的に示す必要がある。

(2) 弁明の機会の付与の通知について

行政手続法30条は、弁明の機会の付与の通知には、「予定される不利益処分内容及び根拠となる法令の条項」、「不利益処分の原因となる事実」等を記載しなければならないと規定している。これは、処分の名宛人に対し、防御権の行使を保障するとともに、不意打ちを防止する趣旨で設けられた規定であるが、本件のように、弁明書の提出による弁明手続の場合には、聴聞手続や口頭による弁明手続の場合とは異なり、処分庁に対して質問をする機会がないことを踏まえると、弁明の機会の付与の通知においては、上記の趣旨から、不利益処分の根拠となる法令の条項に加えて、当該処分の基準を定めた通達の内容も記載することが求められるというべきである。

このような観点から、本件弁明の機会の付与の通知（「不利益処分（障害者雇入れ計画再作成命令）に係る弁明の機会について」と題する書面）を見ると、「予定される不利益処分内容及び根拠法令」として「障害者雇入れ

計画再作成命令（根拠法令：障害者の雇用の促進等に関する法律第46条第1項）」との記載が、「不利益処分の原因となる事実」として「実雇用率が計画始期の年の6月1日現在の全国平均実雇用率（2.05%）未満であること」との記載がされているだけで、障害者雇入計画の再作成を命ずる場合の基準について定めた本件要領の内容（特に、適用除外の定め）が記載されていないから、本件弁明の機会の付与の通知は、その記載が不十分であるといわざるを得ない。

#### 4 まとめ

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第1部会

委	員	原			優
委	員	野	口	貴	公
委	員	村	田	珠	美