

障害者虐待防止法

1. 制定の趣旨と概要

障害者虐待防止法(正式名称:障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律)は、障害者に対する虐待が、障害者の尊厳を害し、自立及び社会参加にとって極めて重大な障害となることに鑑み、虐待の防止、養護者(家族等)への支援等に関する施策を促進し、障害者の権利利益の擁護に資することを目的として、平成 24 年 10 月 1 日に施行されました。

2. 法律の概要

この法律は、障害者の権利と尊厳を守るための具体的な枠組みを定めています。

(1) 対象となる障害者

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者(発達障害を含む)のある方。
- その他、心身の障害や社会的障壁により、継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にある方。

(2) 障害者虐待の類型(主体別)

虐待を行う主体により、以下の 3 つの類型に分けて規定されています。

類型	虐待を行う主体	具体的な例
養護者による虐待	障害者を現に養護する者(家族、親族、同居人など)	家族による身体的・経済的虐待など
障害者福祉施設従事者等による虐待	障害者福祉施設や障害福祉サービス事業所の職員	施設の職員による性的虐待や心理的虐待など
使用者による虐待	障害者を雇用する事業主やその事業の経営担当者など	職場の上司や同僚による経済的・心理的虐待など

(3) 虐待の行為類型(5 種類)

どの主体による虐待であっても、以下の 5 種類に分類されます。

- ① 身体的虐待: 暴行、正当な理由のない身体拘束。
- ② 性的虐待: わいせつな行為をすること、又はさせること。
- ③ 心理的虐待: 著しい暴言、著しく拒絶的な対応など、著しい心理的外傷を与える言動。
- ④ 放棄・放置(ネグレクト): 著しい減食や長時間の放置、養護を著しく怠ること。
- ⑤ 経済的虐待: 不当に財産を処分すること、不当に財産上の利益を得ること、金銭を与えないこと。

3. 主要なポイント解説

この法律の運用上の主要なポイントをまとめます。

ポイント	詳細な内容	関連主体
1. 虐待の禁止と国等の責務	何人も障害者を虐待してはならないと定め、国や地方公共団体、障害者福祉施設従事者等、使用者に虐待防止のための責務を課しています。	全ての人、国・地方公共団体、施設、企業
2. 通報義務（早期発見・対応）	虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに市町村（または都道府県）に通報する義務があります（確証がなくても義務が生じる）。	発見した者すべて（特に施設従事者等は強く義務付け）
3. 養護者支援の重視	虐待の原因には養護者の介護負担の増大なども挙げられるため、虐待の防止・対応と合わせて、養護者への相談、指導、助言等の支援を市町村が行うことが重要とされています。	市町村、養護者
4. 相談・対応窓口の設置	<ul style="list-style-type: none">* 市町村に「市町村障害者虐待防止センター」を設置し、通報の受理や調査、保護、支援などを行います。* 都道府県に「都道府県障害者権利擁護センター」を設置し、市町村の支援や広域調整を行います。	市町村、都道府県
5. 施設・使用者への措置	<ul style="list-style-type: none">* 施設や事業所は、虐待防止のための研修の実施や苦情解決体制の整備が義務付けられています。* 虐待が確認された場合、行政による立入調査や改善命令、場合によっては事業停止などの措置がとられます。* 通報・届出を行った者への不利益な取り扱いは禁止されています。	施設・事業者（使用者）、行政

この法律の核心は、「障害者の権利擁護」と「養護者への支援」を両輪として、虐待の早期発見・早期対応と再発防止を図ることです。

4. 使用者による障害者虐待防止のための注意点

障害者虐待防止法における使用者による虐待は、企業や事業主が雇用する障害者に対して行う虐待です。これを未然に防ぐため、使用者が特に注意すべき主要なポイントをまとめます。

(1) 虐待防止のための体制整備と周知徹底

① 責務の自覚と啓発

- **使用者(経営者)の責務の自覚:** 使用者は、障害者の人権を尊重し、虐待を防止する第一義的な責務があることを明確に認識する必要があります。
- **全従業員への周知徹底:** 障害者虐待防止法の定義、虐待の種類(特に経済的・心理的虐待)、罰則、通報窓口などについて、**全従業員(管理職、同僚を含む)**に対して定期的な研修や教育を実施し、周知徹底することが義務付けられています。

② 苦情解決・相談体制の整備

- **相談窓口の明確化:** 障害者が虐待や不適切な行為について気軽に相談できる窓口(例: 人事部門、外部の専門家など)を設け、その利用方法を周知します。
- **不利益な取扱いの禁止:** 相談・通報を行った障害者や従業員に対し、**解雇や減給などの不利益な取扱いをしないことを明文化し、徹底**します。

(2) 経済的虐待の防止(特に注意が必要な点)

経済的虐待は、使用者による虐待で最も問題になりやすい類型の一つです。

- **適正な賃金の支払い:** 労働基準法に基づき、障害の有無にかかわらず、**最低賃金を遵守**し、労働時間に見合った**適正な賃金**を支払うことを徹底します。不当に低い賃金設定や、障害者手当などを利用した賃金カットは許されません。
- **賃金からの不当な控除の禁止:** 罰金や、業務に無関係な費用など、**明確な根拠のない天引きや控除**を行ってはなりません。控除を行う際は、障害者本人に内容を理解できる方法で説明し、同意を得る必要があります。
- **財産管理への不干涉:** 障害者本人の年金や手当、給与などの**財産管理**に、事業所として不当に介入してはなりません。

(3) 心理的虐待の防止と適切なコミュニケーション

心理的虐待は、人間関係の中で発生しやすく、職場環境に大きく影響します。

- **ハラスメントの禁止:** 障害を理由としたいじめ、**差別的な言動、侮辱的な言動**(例:「障害者のくせに」といった発言)を厳禁とします。これはパワーハラスメント、または障害者ハラスメントとして扱われます。
- **合理的配慮の提供:** 障害の特性に応じて、**業務内容の調整、作業補助具の提供、休憩時間の配慮**など、合理的配慮を適切に提供することが重要です。配慮を怠ることも、**ネグレクト(放置)や心理的虐待**につながる可能性があります。
- **適切な指導の実施:** 指導や注意を行う際は、**人格を否定するような強い言葉や大声での叱責**は避け、個別の特性に合わせたわかりやすい説明と建設的なフィードバックを心がけます。

(4) 身体的・性的虐待の防止

- **身体拘束の厳禁:** 業務中、正当な理由なく障害者の身体を拘束したり、鍵のかかる部屋に閉じ込めたりする行為は、身体的虐待に該当します。
- **私的な接触の禁止:** 職員が私的な立場を利用して障害者に対し性的な言動や接触を行うことは、性的虐待として厳しく禁止されています。

使用者(事業所)は、虐待を発見した場合は速やかに市町村の障害者虐待防止センターに通報する義務があり、行政による調査や指導が入る可能性があることを認識しておく必要があります。

5. 経済的虐待について

障害者虐待防止法における経済的虐待は、障害者の財産や金銭を不当に取り扱い、障害者の生活や尊厳を脅かす行為です。

(1) 経済的虐待の定義

障害者虐待防止法では、経済的虐待を以下の行為として定義しています。

- **財産の不当な処分:** 本人の意思に反して、預貯金や不動産などを勝手に売却・解約すること。
- **財産上の不当な利益の取得:** 障害者の財産を、本人のために使わず、虐待を行った者自身や第三者の利益のために使うこと。
- **金銭の不当な管理・使用制限:** 必要な金銭を渡さない、または著しく制限することで、日常生活に必要な費用(食費、医療費、日用品費など)を賄えなくすること。

経済的虐待の核心は、本人の意向を無視し、財産を本人の利益のために使用しないことにあります。

(2) 類型別の具体的な事例

経済的虐待は、虐待を行う主体によって、その手口や背景が異なります。

① 養護者(家族等)による事例

最も多く見られる類型で、介護負担や経済的な困窮が背景にあることもありますが、本人の財産を私的に流用する行為がこれに該当します。

類型	具体的な事例
年金・手当の流用	障害者の年金や福祉手当を管理し、そのほとんどを養護者自身の生活費や遊興費に使い込み、本人には最低限の小遣いしか渡さない。

財産の勝手な処分	本人の同意なく、または不十分な説明で、本人の預貯金口座を解約したり、生命保険を解約したりする。
金銭の不当な制限	障害者が欲しいものや必要なサービス(例:趣味の費用、通院に必要なタクシー代)の購入を正当な理由なく拒否し、極端に生活費を切り詰める。
借金の肩代わり	養護者自身の借金の返済のために、障害者本人の財産から金銭を引き出す。

②障害者福祉施設従事者等による事例

施設の職員が、立場を利用して障害者から金銭や物品を騙し取ったり、不当な契約を結ばせたりする行為です。

類型	具体的な事例
物品・金銭の要求	職員が障害者に対し、「これを買え」「私に金を貸せ」などと強要し、金銭や物品を受け取る。
高額な購入契約	職員が、障害者本人にとって不必要または著しく高額な物品(例:布団、健康食品)を契約させ、手数料などを得る。
賃金のピンハネ	就労支援の場で、障害者の賃金や工賃を、不透明な名目で本人に無断で差し引いたり、全額を事業所の運営費に流用したりする。

③ 使用者(雇用主等)による事例

障害者を雇用する企業や事業主が、経済的な不利益を与える行為です。これは労働関係法規にも違反する可能性があります。

類型	具体的な事例
不当な低賃金	障害者であることを理由に、最低賃金を大幅に下回る賃金で働かせたり、労働に見合わない不当な賃金しか支払わない。
不必要な経費負担	本来使用者が負担すべき業務に必要な経費(例:訓練に必要な教材費)を、不当に本人に負担させる。
不当な天引き	サービス残業を強要したり、給与から明確な根拠のない罰金や控除を一方的に天引きしたりする。

(3) 経済的虐待への対応

経済的虐待は、特に知的障害や精神障害を持つ方の場合、本人の意思確認が難しいことから、発見や立証が困難になることがあります。

- **早期発見:** 障害者の生活状況(食事が極端に質素、医療費が払えないなど)や金銭管理の状況に不審な点がないか、周囲が注意深く見守ることが重要です。
- **通報:** 経済的虐待が疑われる場合は、速やかに市町村の障害者虐待防止センターに通報する義務があります。
- **権利擁護:** 虐待が確認された場合、市町村は必要に応じて成年後見制度の利用を支援するなど、財産管理の方法を見直すための措置を講じます。

経済的虐待は、身体的な傷跡は残らないものの、障害者の生活基盤と将来の安心を奪い、尊厳を深く傷つける重大な虐待行為です。

6. 労働局の役割

都道府県労働局は、障害者虐待防止法において、主に「使用者による障害者虐待」への対応を担っています。これは、企業や事業所で雇用される障害者の権利を守るための重要な役割です。

都道府県労働局(雇用環境・均等室)は、管轄の労働基準監督署や公共職業安定所(ハローワーク)と連携し、労働関係法令に基づく権限を行使して対応にあたります。

(1) 労働局の主要な役割と権限

都道府県労働局の役割は、通報・届出の受理から、事実調査、そして関連法令に基づく措置の実施まで多岐にわたります。

① 通報・届出の受理と情報共有

- **都道府県からの報告受理(法第24条):** 市町村または都道府県が使用者による虐待に関する通報・届出を受けた場合、都道府県は速やかに事業所の所在地を管轄する労働局に報告する義務があります。
- **直接の通報・届出の受理:** 労働局、労働基準監督署、またはハローワークに、障害者本人、家族、同僚などから虐待の通報や届出が直接寄せられた場合、これを受理し、都道府県に情報提供します。

② 事実確認と調査

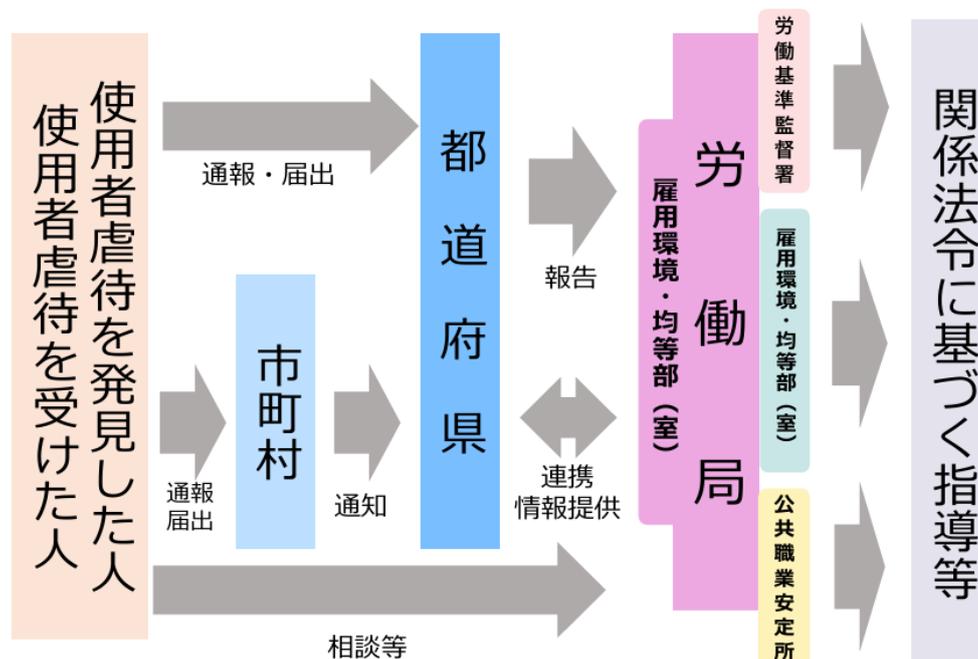
- **訪問調査の実施:** 労働局の職員(原則2人以上)が、都道府県と連携を図りつつ、事業所への訪問調査を行い、虐待の事実を確認します。
- **聞き取り調査:** 障害者本人、使用者、事業所の職員など関係者に対して詳細な聞き取り調査を行います。

③ 関係法令に基づく権限の行使

虐待の事実が確認された場合、労働局長などは、障害者虐待の防止と障害者の保護を図るため、以下の関連法令の規定に基づき、指導、助言、勧告、命令などの権限を適切に行使します(法第 26 条)。

関連法令(例)	主な権限行使の対象	目的
障害者雇用促進法	不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供など	雇用における差別の是正、適正な雇用の確保
労働基準法	賃金不払い、不当な労働時間管理、劣悪な労働環境など	特に経済的虐待や身体的虐待(過重労働による衰弱等)の是正
男女雇用機会均等法	性的虐待(セクシャルハラスメント)など	職場のハラスメントの防止と対応

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



(2) 地方自治体(都道府県・市町村)との連携

使用者による虐待への対応は、福祉的な側面と労働行政的な側面の両方からアプローチする必要があるため、労働局は地方自治体と緊密に連携します。

- **福祉的支援への連携:** 労働局での対応が終結した場合、その結果を都道府県に情報提供し、都道府県を通じて障害者の居住地の市町村に伝えられます。市町村は、情報に基づき、障害者への具体的な相談支援や福祉的な措置(例: 成年後見制度の利用支援など)を講じます。

- ケース会議への参加: 虐待の疑義が生じた場合や事実確認の際には、都道府県が開催する個別ケース会議に労働局も必要に応じて参加し、専門的知見を提供します。

使用者による障害者虐待への対応



○都道府県から労働局への報告

都道府県は、市町村からの通知を受けた場合や、直接に使用者による障害者虐待に関する通報等を受けた場合には、事業所の所在地を管轄する労働局(雇用環境・均等室)に報告しなければならない(法第 24 条)。

様式 1 (都道府県からの報告様式)
令和 年 月 日

〇〇労働局長 殿

〇〇(都、道、府、県)知事

使用者による障害者虐待に係る報告

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律第 24 条の規定に基づき、下記のとおり報告する。

記

1 通知資料

- ① 労働相談票 (使用者による障害者虐待)
- ② 添付資料 (具体的に記載)

2 連絡先

担当部署名		担当者氏名	
電話番号	—		—

- 都道府県が直接通報等を受けた場合には、都道府県から労働局雇用環境・均等室への報告に当たり、「様式2 労働相談票(使用者による障害者虐待)」を作成し、添付。
- 都道府県は、通報等の内容から緊急性があると判断される場合には、速やかに労働局雇用環境・均等室に報告するとともに、障害者の居住地の市町村に情報提供し連携して対応。
- 労働局においては、虐待の早期対応に当たって、市町村、都道府県と労働局の円滑な情報共有が必要であることから、市町村、都道府県が虐待に関する通報、届出を受けた際に、労働相談票を作成して障害者虐待防止法 24 条に基づく報告を行う前に、事案の概要や市町村等の対応予定状況、緊急を要するか否かについて、事前の情報提供を要請する等、都道府県との連携体制を構築することとされている。

○労働局による対応

- 都道府県から報告を受けた労働局雇用環境・均等室は、報告内容から、公共職業安定所、労働基準監督署、雇用環境・均等室等の対応部署を決め、事実確認及び対応を行う。
- 対応部署は「障害者の雇用の促進等に関する法律」〔所〕「労働基準法」〔署〕「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」〔均〕「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」〔均〕等の関係法令の規定による権限を適切に行使して適正な労働条件及び雇用管理を確保。
- 住み込みで働いている場合等は、使用者による障害者虐待であっても、生活支援が必要な場合があると考えられる。対応部署は市町村等の関係機関と連携し、迅速な対応を行う必要がある。
- 行政(公共職業安定所、労働基準監督署等)職員が障害者虐待を発見した場合、労働局雇用環境・均等室へ速やかに情報提供を行う。
- 対応部署による障害者虐待対応が終結した場合には、その結果を労働局から事業所の所在地の都道府県に情報提供。情報提供を受けた都道府県は、障害者の居住地の市町村に情報提供を行う。