

## 使用者による障害者虐待をなくそう

### 全ての人が安心して働き続けられる職場にするために

「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」(以下「障害者虐待防止法」)が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取組みや、障害者を現に養護する人(養護者)に対して支援措置を講じることなどを定めています。

**法律では、「使用者による障害者虐待」の防止についても規定しています。**

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者(工場長、労務管理者、人事担当者など)をいいます。

「使用者による障害者虐待」について、以下のリーフレットに具体例と事業主の責務を示していますので参考にしてください。

また、使用者による障害者虐待を受けたり、虐待を受けた恐れのある障害者を発見したら、事業所所在地の市町村または都道府県への届出もしくは通報をお願いいたします。リーフレットに記載された流れで労働局へ報告されます。

報告を受けた労働局(労働基準監督署・ハローワークを含む)では、都道府県と連携を図りつつ、所管する法律の規定による権限を適切に行使します。

# 使用者による障害者虐待をなくそう

すべての人が安心して働き続けられる職場にするために



## ● 障害者虐待防止法が施行されました

「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」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

## ● 「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」「使用者による障害者虐待」の3つについて、それぞれの防止等を規定していますが、このリーフレットでは、「使用者による障害者虐待」を解説します。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で使用する障害者について行う、次のページのような行為を「使用者による障害者虐待」と定義しています。



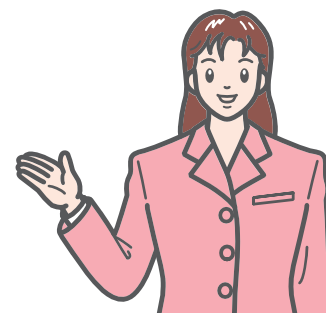
## 障害者虐待の具体例

	虐待行為	例
1	<b>身体的虐待</b> 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。	たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。
2	<b>性的虐待</b> 障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。	裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな凶画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
3	<b>心理的虐待</b> 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。	脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の労働者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
4	<b>放置等による虐待</b> 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。	住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。
5	<b>経済的虐待</b> 障害者の財産を不当に処分することその他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。	障害者に対して賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金に満たない（※）、強制的に通帳を管理する、本人の了解を得ずに現金を引き出すなど。  （※）都道府県労働局長から最低賃金の減額特例許可を受けている場合については、減額後の最低賃金に満たないとき。

## 虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません

虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。



## 事業主の責務

障害者虐待防止法では、以下のとおり、事業主の責務が定められています。

### 1 障害者虐待の防止のための措置

障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため(1)(2)のような措置を講じることが必要です。

#### (1) 労働者に対する研修の実施

障害者虐待を防止するためには、障害者の人権についての理解を深め、障害の特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。

障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取り組みを行いましょう。加えて、職場内で率直に意見交換できるような環境を作ることも重要です。

#### (2) 障害者や家族からの苦情処理体制の整備

雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、その周知を図ることが重要です。

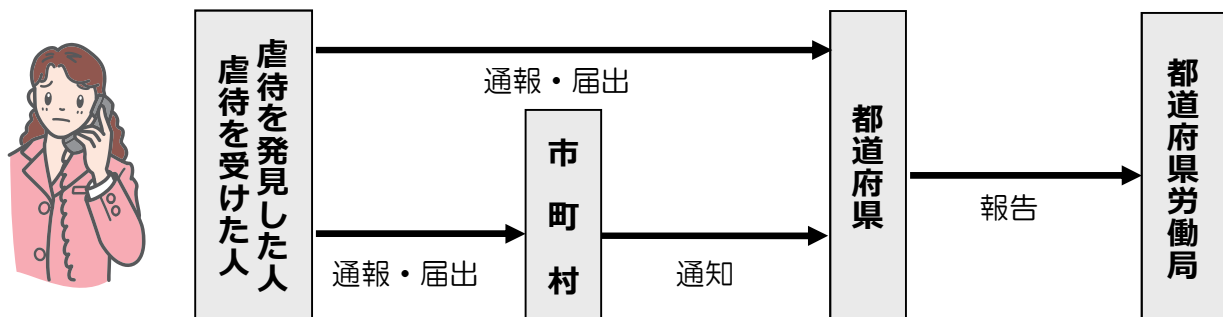
### 2 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

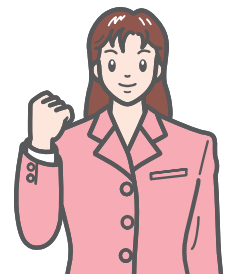
## 使用者による障害者虐待を受けたら届出を、発見したら通報を！

障害者虐待防止法では、虐待の発見者は、市町村または都道府県に通報する義務があり、また、虐待を受けた障害者は届出をすることができます。

使用者による障害者虐待を受けたり、虐待を受けた恐れのある障害者を発見したら、まず、事業所所在地の市町村または都道府県の障害者虐待対応窓口にご連絡ください。以下の流れで、都道府県労働局へ報告されます。通報などの秘密は守られます。



報告を受けた都道府県労働局（労働基準監督署、ハローワークを含む）では、都道府県と連携を図りつつ、所管する法律の規定による権限を適切に行使します。



## Q & A

Q1

障害者虐待防止のための従業員研修を行う場合、どのような研修内容にすればよいのでしょうか？

A1

障害の特性を理解し、障害者への接し方などを学ぶ研修や、どのような行為が障害者虐待に該当するのか、障害者虐待を事業所で発見した場合にどこに報告し、事業所としてどのような措置を行うのかなどの研修を実施することが考えられます。

Q2

障害者や家族からの苦情処理体制の整備とは、具体的にどのようなことをすればよいのでしょうか？

A2

事業所内で発生した障害者虐待に関して、相談担当者（または担当部署）を決め、周知を図ることが重要です。また、相談の内容や状況に応じて、相談担当者（または担当部署）と人事部門が連携を図るなど、万が一、事業所内で障害者虐待が発生した場合に、事業所内で適切に対応ができる体制を整備することも重要です。

Q3

事業所内で虐待が発生した場合、都道府県労働局はどのような権限を行使するのでしょうか？

A3

都道府県から報告があったかどうかにかかわらず、労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など、所管する法令に違反する障害者虐待が行われている恐れがある場合には、所轄の都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークの職員が事業所に出向くなどして、調査し、必要な指導等を行います。

◆その他、不明な点は、お近くの都道府県労働局 雇用環境・均等室へお問い合わせください。適切な窓口をご案内します。

**障害者虐待防止のためには、国民一人ひとりがその責務を果たすことが重要です。**