

1 0 年 保 存
機 密 性 2
平成 24 年 11 月 30 日から
平成 34 年 11 月 29 日まで

基監発 1130 第 1 号
平成 24 年 11 月 30 日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
(契 印 省 略)

障害者である労働者の労働条件の確保・改善等に係る留意事項について

障害者である労働者の労働条件の確保・改善等については、平成 24 年 10 月 5 日付け基発 1005 第 5 号「障害者である労働者の労働条件の確保・改善等について」（以下「局長通達」という。）により指示されたところであり、下記に留意の上、その適切な実施に遺憾なきを期されたい。

記

1 関係機関、局内関係部署への情報の提供（局長通達記の 1 (3) 関係）

情報提供を行う関係機関としては、①養護者や障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の事案、障害者の一時保護が必要な事案については都道府県福祉部局、②暴行や監禁など刑法犯に当たる事案については警察機関が考えられること。なお、都道府県労働局（以下「局」という。）内においては、①著しい暴言・無視や同僚等による障害者虐待を使用者が放置すること等、主に心理的虐待や放棄・放置による虐待などの事案については職業安定部、②セクシュアルハラスメント防止のための

必要な措置が講じられていないような事案については雇用均等室となること。

また、障害者虐待に該当するか否かについては、使用者によるもの以外も含めて、これを幅広く捉え、明確な事実確認ができない等の場合であっても疑わしい状況がみられるときは、これを放置せず、都道府県の担当部署に問い合わせ等を行った上で、指導権限を有する行政機関等へ情報提供を行うなど、適切に対応すること。

さらに、労働基準監督署（以下「署」という。）が、速やかな対応が必要であることから直接関係機関等に情報提供した事案については、局労働基準部監督課（以下「局監督課」という。）へも情報提供すること。

2 申告・相談事案への対応について（局長通達記の3関係）

障害者である労働者に係る申告・相談、投書等については、障害者であることを理由とする賃金不払等、使用者による障害者虐待に該当するおそれがある場合は、平成24年9月24日付け地発0924第3号「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の施行にかかる対応要領について」の別添「使用者による障害者虐待の防止等に関する対応要領」（以下「対応要領」という。）の第2の2の(8)に基づいて適切に対応すること。

3 監督指導時等における情報収集（局長通達記の1(3)及び4関係）

(1) 各種監督指導時における情報収集

各種監督指導時においては、障害者である労働者が使用されているか否かを必ず確認し、使用されていることを把握した場合には、労働基準関係法令違反の有無に限らず、障害者虐待が行われていないか可能な範囲で幅広く情報収集に努めるなど、的確に対応すること。障害者虐待が行われているかどうかについては、局長通達の記の4や対応要領の第1の2の(3)のアに記載された例も参考としながら、確認に努めること。

なお、障害者である労働者が使用されている事業場に対しては、障害者虐待の有無に関わらず、パンフレット「使用者による障害者虐待をなくそう」等を活用して、「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」（平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。）の内容について説明を行うこと。

(2) 都道府県からの報告事案に係る監督指導時等における情報収集

都道府県から報告を受けた事案に対しては、対応要領の第2の2の(3)及び(4)に基づき、必要に応じて、報告の対象となった障害者や関係者等から事前に通報（届出）内容を聴取する、監督指導時において使用者から事情聴取を行う等により、情報収集を行うこと。

なお、知的障害者については、障害の程度により、本人からの事実確認が困難な場合も想定されることから、必要に応じて保護者から情報収集すること。

4 監督指導時の具体的措置、対応等（局長通達記の4関係）

(1) 使用者による障害者虐待に該当する労働基準関係法令違反の場合

使用者による障害者虐待に該当する労働基準関係法令違反は、身体的虐待に該当するものとして強制労働、経済的虐待に該当するものとして中間搾取（使用者が行うものに限る。）並びに障害者であることを理由とする賃金不払、解雇予告手当不払及び最低賃金違反等が考えられる。監督指導時に、これらの違反を確認した場合には、局長通達記の4に基づいた対応を行うこと。

なお、監督指導実施後には、対応要領に基づき、当該事案について、局監督課を経由して局総務部企画室（以下「局企画室」という。）に確実に報告すること。

おって、強制労働に該当するなどの事案については、被害労働者を早期に保護することが何よりも求められることを踏まえ、関係機関と連携して迅速に対応すること。

(2) 労働基準関係法令違反ではない障害者虐待の場合

監督指導時に、労働基準関係法令違反と断定できないものの、対応要領の第1の2の(4)の(参考)に挙げられているような使用者による障害者虐待、養護者による障害者虐待又は障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の実態が疑われる状況を把握した場合は、別添リーフレット「障害者虐待防止のために」等を活用して、障害者虐待防止法の内容について説明した上で、以下のとおり対応すること。

なお、障害者虐待の実態が疑われる状況とは、必ずしも障害者虐待の事実が明確に確認されている必要はなく、対応要領の第1の2の(3)のアに記載された例を参考としながら幅広く捉えること。

ア 使用者への説明

確認した事実から障害者虐待に該当する可能性があることを、別添リーフレットの「障害者虐待の具体例」を示しながら説明し、障害者虐待に該当するおそれがある事案を発見した場合は、障害者虐待防止法に基づき、幅広く関係機関等に通報する必要があることから、当該事業場の状況について、関係機関等に対して情報提供する旨を伝えること。

イ 関係機関等への情報提供

帰庁後、直ちに、事案の詳細について局監督課に報告し、上記1を参考に、局企画室を通じて関係機関等へ情報提供すること。

なお、身体的虐待をはじめとする刑法犯の該当が疑われる場合には、署にお

いても、警察機関に即時に通報すること。

使用者による障害者虐待が疑われる事案の場合には、対応要領に基づいた対応を行い、養護者による障害者虐待又は障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が疑われる事案の場合には、まずは関係機関に対して電話で状況を伝え、必要に応じて、対応要領様式2「労働相談票」を利用するなどにより、情報を提供すること。

(3) 安全衛生基準に関する措置

監督指導時に、労働安全衛生法令に規定する措置が採られているかについても的確に確認し、必要な指導を行うとともに、当該障害者である労働者の障害の特性を踏まえた上で、事業者が適切な安全衛生対策を講じるべきことにも留意すること。

5 最低賃金の減額の特例許可に係る実地調査における対応（局長通達記の5関係）

最低賃金の減額の特例許可に係る実地調査においては、許可を受けようとする障害者である労働者及び比較対象労働者の労働能率について、平成20年7月1日付け基勤発第0701002号の別添「最低賃金法第7条の減額の特例許可事務マニュアル」に基づき、従事させる作業の実績による数量的な把握を確実に行うこと。

6 経過の記録

上記2から5までに係る経過については、監督指導時の状況は監督復命書の参考事項意見欄に、都道府県からの報告事案等の経過は、対応要領様式2「労働相談票」の処理経過欄等に、詳細に記録しておくこと。

署管理者においては、監督復命書の決裁時等に適切な対応がなされているか確認すること。

7 局内関係部署との連携（局長通達記の6関係）

局内関係部署との連携に当たっては、使用者による障害者虐待が疑われる事業場であれば労働基準関係法令に何らかの違反がある可能性が高いことをも踏まえ、職業安定行政や雇用均等行政が主担当とされた事案についても、可能な限り合同で調査等を行うことも含めて、局企画室と必要な調整を行うこと。

8 局監督課における管理

局監督課においては、都道府県から報告を受けた事案や署から情報提供のあった事案等、局監督課及び署で何らかの対応を行った事案を把握し、事案の処理が適切に行われているか管理すること。

9 本省報告

社会的な問題となりそうな事案については、当面の間、幅広く、本省監督課へ随時報告すること。

障害者虐待防止のために

● 障害者虐待防止法（平成24年10月1日施行）

「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」）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。

また、国および地方公共団体の責務も定められています。

● 「障害者」とは

障害者虐待防止法では、「障害者」とは、障害者基本法で規定する障害者と同じく「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされています。

ここには、18歳未満の者や障害者手帳を取得していない場合も含まれます。

● 「障害者虐待」とは

障害者虐待防止法では、「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。

- 1 養護者による障害者虐待
- 2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- 3 使用者による障害者虐待

☆ 都道府県労働局において行うこと

障害者虐待防止法に基づき、以下の対応を行う必要があります。

- ① 使用者による障害者虐待に対して、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行使すること
- ② その他の障害者虐待に該当するおそれがある事案を発見した場合、関係機関へ通報すること
- ③ 障害者虐待防止法の内容に関する広報を行うこと 等



障害者虐待の具体例

以下のような行為が障害者虐待と定義されています。

「指導・しつけ・教育」と思っている、知らず知らずのうちに障害者虐待に当たることを行っていないでしょうか？

虐待行為	例
1 身体的虐待 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 性的虐待 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、わいせつな図画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
3 心理的虐待 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、他の障害者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
4 放棄・放任による虐待 食事や排泄、入浴などの身の世話をしない、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。	食事や水を十分に与えない、衛生環境を悪化させている、病気等でも病院へ連れて行かない、必要な福祉サービスを受けさせない、仕事を与えない、意図的に無視するなど。
5 経済的虐待 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。	障害者であることを理由に賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金額に満たない、本人の同意なしに財産や預金を勝手に処分する・運用する、日常生活に必要な金銭を渡さないなど。

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。