

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
<p>1 身体的虐待</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>2 性的虐待</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>3 心理的虐待</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>4 放置等による虐待</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>5 経済的虐待</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>（※）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。</p>

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。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・均等部(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。

最低賃金の減額の特例許可申請について

～ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」(最賃法第7条第1号) ～

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」の最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、次のことに御注意ください。

1 労働者の方の障害は、業務遂行に、直接、著しい支障を与えていますか？

単に障害があるだけでは、許可の対象とはなりません。その障害が業務の遂行に、直接、支障を与えていることが明白である必要があります。

また、支障があったとしても、その支障の程度が著しい場合でなければ、許可の対象とはなりません。

- ※ 支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率の程度が、比較対象労働者(裏面1参照)の労働能率の程度にも達しない場合をいいます。
- ※ 許可を受けていても、許可された業務以外の業務に従事する場合には、一般の労働者と同じ最低賃金額が適用されます。

2 障害について、客観的な資料がありますか？

労働者の方が身体障害者手帳などをお持ちの場合は、御本人、御家族などの了解を得た上で、これらに基づいて申請書の「精神又は身体の障害の程度」欄に記入し、身体障害者手帳などの写しを申請書に添付してください。身体障害者手帳などが無い場合であっても、障害が原因となって業務の遂行に直接著しい支障を与えることが明白だと思われるときは、所轄の労働基準監督署に御相談ください。

3 減額率は、労働能率の程度に応じ、職務内容などを勘案したものとなっていますか？

減額率は、比較対象労働者(裏面1参照)に対する労働能率の程度に応じた率を上限として、減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して定めることとなります。



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

減額率・支払おうとする賃金の額の設定の仕方

減額率や、支払おうとする賃金の額は、次の手順によって設定してください。

1 比較対象労働者の選定

比較対象労働者（減額対象労働者と労働能率の程度を比較する労働者）は、同じ事業場で働く他の労働者のうち、減額対象労働者と同一または類似の業務に従事していて、かつ、最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われている方の中から、最低位の能力を有する方を選定してください。

※ 地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の双方について減額の特例許可を申請する場合は、比較対象労働者は、特定（産業別）最低賃金の適用を受ける労働者の中から選定してください。

2 減額できる率の上限となる数値の算出

減額対象労働者と比較対象労働者の労働能率を数量的に把握して比較し、減額できる率の上限となる数値を算出します。

（減額できる率の上限となる数値の算出例）

比較対象労働者の労働能率を100分の100とした場合、減額対象労働者の労働能率が100分の70であるときは、減額できる率の上限は、30.0%となります。（ $100.0 - 70.0 = 30.0$ ）

※ 小数点以下が生じた場合は、小数点第2位以下を切り捨ててください。

3 減額率の設定

上記2の数値を上限として、減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して、減額率を定めて、「支払おうとする賃金」の「減額率」の欄に記入してください。

※ 総合的に勘案した結果であっても、上記2の数値を上回った減額率を定めることはできません。上記2の例で、30.0%を上回る数値、例えば35.0%とすることはできません。

4 支払おうとする賃金の額の設定

上記3の減額率に対応した金額を「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください（金額が減額率に対応したものとなっていることを必ず確認してください）。

※ 支払おうとする賃金には、臨時に支払われる賃金及び一月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外手当、休日労働手当、深夜手当、精皆勤手当、家族手当、通勤手当など最低賃金法第4条第3項に規定する賃金は算入できないことに御注意ください。

※ 減額の特例許可を受けようとする最低賃金が複数ある場合は、最も高い額の最低賃金に対して、支払おうとする賃金の額を定めてください。

（東京都各種商品小売業最低賃金（787円）の場合の例）

減額できる率の上限（上記2）は30.0%でしたが、職務の成果などを勘案して、減額率を20.0%と定めることにしました（上記3）。

この場合、

・ 減額する額は、157円となり、

・ 支払おうとする賃金の額は、 $787円 - 157円 = 630円$

となりますので、この額を「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください。

※ $787円 \times 0.2 = 157.4円$ ですが、1円未満の端数の四捨五入や切上げによって158円として減額をしようとする場合、減額率は20.0%を超えてしまいますので、1円未満の端数を切捨てにする必要があります。

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書」の記入要領

①「事業の種類」
日本標準産業分類の小分類により記入してください。

②「事業場の名称」
法人名又は個人企業名(屋号)に加え、「本社」「〇〇工場」等の事業場を特定できる名称を記入してください。

③「事業場の所在地」
都道府県名から記入してください。

④「減額の特例許可を受けようとする労働者」
許可を受けようとする労働者の氏名、性別及び生年月日を記入してください。労働者になる前(採用前)に申請することはできませんので御注意ください。

⑤「精神又は身体の障害の態様」
「精神障害者保健福祉手帳」「療育手帳」「身体障害者手帳」等の公的機関が発した資料に基づいて精神又は身体の障害の態様及び程度を記入してください。それらの資料がない場合には、所轄の労働基準監督署に御相談ください。

⑥「従事させようとする業務の種類」
減額対象労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入してください。

⑦「労働の態様」
始業・終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入してください(※欄が足りない場合は、別紙に記入して添付してください)。

⑧「減額の特例許可を必要とする理由等」
減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入してください。

⑨「減額の特例を受けようとする最低賃金」
許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入してください。したがって、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を記入してください。

⑩「金額」
前ページの4を参考にして定めた支払おうとする賃金を記入してください。

⑪「減額率」
前ページの3を参考にして定めた減額率を記入してください。小数点以下が生じた場合には、小数点第2位以下を切捨ててください。

⑫「理由」
法令、許可基準に基づき当該減額率を定めた理由を記入してください(※欄が足りない場合には、別紙に記入して添付してください)。

様式第1号(第4条関係)

① 事業の種類		② 事業場の名称		③ 事業場の所在地	
各種商品小売業		株式会社スパー霞ヶ関		東京都千代田区霞が関〇-〇-〇	
④ 減額の特例許可を受けようとする労働者	氏名	性別	生年月日	⑤ 減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名
	江東 一郎	男	昭和63年10月1日		東京都最低賃金
⑥ 精神又は身体の障害の態様	身体障害2級、下肢の障害			⑩ 金額	最低賃金額
	販売商品の検品、点検、補充、梱包し等の業務				766 円
⑦ 労働の態様	始業時刻午前8時、終業時刻午後5時 休憩12時から1時間 作業の詳細は別紙(※)のとおり。			⑪ 減額率	787 円
	身体障害により同種労働に従事している健康労働者の労働能率に比較して著しく労働能力が低いため。				20.0 %
⑧ 減額の特例許可を必要とする理由等	同種労働に従事している健康労働者の労働能率等と比較し、職務の成果等を勘案して別紙2(※)のとおり減額率及び金額を定めた。			⑫ 理由	
	平成 21 年 4 月 1 日				
代表取締役社長		職		氏名 千代田 太郎 ㊟	
⑬ 東京都労働局長		⑭ 使用者			

⑬「東京都労働局長」
事業場を管轄する都道府県労働局長名を記入し、所轄の労働基準監督署に2部提出してください。

※ 減額対象労働者が派遣労働者の場合は、派遣先事業場を管轄する都道府県労働局長名を記入し、派遣元事業場を管轄する労働基準監督署に2部提出してください。

⑭「使用者」
法人又は個人企業を代表して申請する権限を有する方が申請してください。記名押印または署名してください。

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書				事業場の所在地	
事業の種類		事業場の名称			
減額の特例許可を受けようとする労働者	氏名	性別	生年月日	減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名
精神又は身体の障害の態様				支払おうとする賃金	金額
従事させようとする業務の種類					
労働の態様				減額率	%
減額の特例許可を必要とする理由等				理由	
平成 年 月 日		職 使用者		氏 名	
		労働局長 殿		Ⓜ	

注意

- 「精神又は身体の障害の態様」欄には、精神又は身体の障害の程度を記入すること。
- 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
- 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入すること。
- 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
- 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）。
- 「支払おうとする賃金」欄の「金額」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

減額率算定表

(精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者)

1 労働能率の比較

(1) 比較対象労働者の選定

減額対象労働者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、減額しようとする最低賃金と同程度以上の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有する方を「比較対象労働者」として選んでください。

減額対象労働者氏名	
比較対象労働者氏名	

(2) 作業内容（減額対象労働者の主たる作業を記入）

作業内容（具体的に）	
------------	--

(3) 対象労働者の作業実績

作業月日（曜）	比較対象労働者		減額対象労働者		備考
	作業時間	作業数量	作業時間	作業数量	
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
月 日（曜）					
合計					
1時間当たりの 平均作業量	/時間		/時間		
比較対象労働者 に対する労働能 率の割合（%）	①	100%	②	%	

最低賃金法施行規則第5条の表による率 (① - ②)	%
-------------------------------	---

2 職務の内容、職務の成果等について（最低賃金法施行規則第5条柱書）※

※ 職務の内容（職務の困難度、責任の度合い）、職務の成果（一定時間当たりの労働によって得られる結果）、労働能力（指示の必要性、複雑業務の遂行の可否）、経験等（これまでの経験。今後その経験を生かしてどのような能力を発揮することが期待されるか）について、減額率を下げる要素を御記入ください。

3 減額率

職務の内容、職務の成果、労働能力、 経験等を勘案した 最低賃金法施行規則第5条の減額率	
---	--

%