

4 使用者による障がい者虐待への対応について

「障害者虐待防止法」では、「使用者」とは、障がい者を雇用する事業主、事業の経営担当者および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と規定されています。この場合の事業主には、派遣労働者による役務の提供を受ける事業主等政令で定める事業主を含み、国および地方公共団体は含まれません。使用者による障がい者虐待とは、使用者が行う「身体的虐待」、「性的虐待」、「心理的虐待」、「放棄・放任」および「経済的虐待」をいいます。

また、使用者が直接的に虐待をした場合だけでなく、他の労働者による「身体的虐待」、「性的虐待」「心理的虐待」等を放置している場合も「放棄・放任」に当たります。なお、使用者による障がい者虐待については、年齢に関わらず（18歳未満や65歳以上でも）障害者虐待防止法が適用されます。

(1) 労働者への研修の実施

使用者による障がい者虐待を防止するためには、職員が障がい者の人権や障がい者虐待についての理解を深め、障がい者への接し方等を学ぶことが必要であり、「障害者虐待防止法」では、事業主は労働者に対し研修を実施することとされています。企業等において、障害特性に応じた配慮が分からず、それが職場でのトラブルにつながっているケースもあり、障がいのある人への接し方が分からない等の場合には、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等に相談することが重要です。

(2) 苦情処理体制の構築

「障害者虐待防止法」では、障がい者を雇用する事業主に対して、雇用される障がい者やその家族からの苦情を処理する体制を整備すること等により虐待の防止等の措置を講ずることが規定されています。

(3) 通報等の受付

「障害者虐待防止法」では、使用者による障がい者虐待を受けたと思われる障がい者を発見した者に対し、市または道に通報しなければならないとの義務を規定しています。なお、就労継続支援A型に関する相談・通報等であって、当該事業所と利用者が雇用契約を結んでいる場合は、障害者福祉施設従事者等による障がい者虐待と使用者による障がい者虐待の両方に該当しますので、虐待への具体的な対応は、それぞれの業務内容や権限に基づき、市、道および道労働局等が緊密な連携を取ることが必要です。

また、事業所の所在地と障がい者の居住地が異なる場合等の通報については、通報を受けた市町村が、通報者への聞き取り等の初期対応を行った上で、厚生労働省令に基づき、事業所の所在地の都道府県に通知を行い、居住地の市町村に連絡をする等の必要があります。

(4) 守秘義務との関係

「障害者虐待防止法」では、労働者が使用者による虐待の通報を行う場合、刑法の秘密漏示罪その他の守秘義務に関する法律の規定は、虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないことを規定しています。

(5) 不利益取り扱いの禁止

「障害者虐待防止法」では、労働者が使用者による虐待の通報を行う場合、通報等をしたことを理由に解雇その他不利益な取り扱いを受けないことを規定しています。

(6) 市による事実確認

使用者による虐待と思われる相談・通報を受けた市や道は、通報等内容の事実確認や障がい者の安全確認を行います。しかし、市・道には事業所に対する指導権限がないため、基本的には事業所の協力の下に行われるものです。なお、事業所の協力を得られず、障がい者の安全確保等の必要がある場合には、速やかに、市は事業所所在地の道を経由して、また道は直接、事業所所在地の道労働局に報告し、道労働局が行う調査に同行する等、協力して対応することを検討します。

(7) 市から北海道への通知

「障害者虐待防止法」では、市が使用者による障がい者虐待の事実を確認した場合、市はその内容を道へ通知することとなっています。市から道への通知にあたっては、「使用者による障がい者虐待に係る通知」（「様式6」P36）を活用し、この場合、「労働相談票（使用者による障がい者虐待）」（「様式7」P37）を作成し添付します。また、悪質なケース等で、道労働局等による迅速な行政指導が求められる場合には、速やかに市から道を経由して道労働局に報告し、協力して対応することが必要です。

(8) 北海道から北海道労働局への報告

道は、市町村からの通知を受けた場合や、直接的に使用者による障がい者虐待に関する通報等を受けた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事業所の所在地を管轄する道労働局総務部企画室に報告します。

(9) 北海道労働局による対応

道から報告を受けた道労働局総務部企画室は、報告内容から、公共職業安定所、労働基準監督署、雇用均等室、企画室等の対応部署を決め、事実確認および対応を行います。対応部署は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」、「労働基準法」、「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」、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」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および雇用管理を確保します。住み込みで働いている場合等は、使用者による障がい者虐待であっても、生活支援が必要な場合があると考えられます。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ります。なお、対応部署による障がい者虐待対応が終結した場合には、その結果を道労働局から道に情報提供します。情報提供を受けた道は、障がい者の居住地の市に情報提供します。

(10) 虐待状況の公表

「障害者虐待防止法」では、厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障がい者虐待の状況、使用者による障がい者虐待があった場合にとった措置その他厚生労働省令で定める事項を公表（年次報告）することとされています。

【図表 1 1】 利用者による虐待対応システム・フロー

