

使用者による障害者虐待の防止と対応

厚生労働省雇用環境・均等局 総務課
労働紛争処理業務室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 使用者による障害者虐待への対応等
- 2 相談・通報・届出への対応
- 3 市町村・都道府県による事実の確認等
- 4 市町村から都道府県への通知
- 5 都道府県から労働局への報告
- 6 労働局による対応
- 7 都道府県等による障害者支援
- 8 使用者による障害者虐待の状況の公表

1 使用者による障害者虐待への対応等

使用者とは

障害者虐待防止法 第2条第5項

この法律において「**使用者**」とは、障害者を雇用する**事業主**(当該障害者が派遣労働者(略)である場合において当該派遣労働者に係る労働者派遣(略)の役務の提供を受ける事業主その他これに類するものとして政令で定める事業主を含み、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。)又は事業の**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**をいう。

「使用者」とは・・・

- ・ 障害者を雇用する事業主：
 - 当該障害者が派遣労働者の場合は、役務の提供を受ける事業主（＝派遣先の事業主）を含む。
 - 国及び地方公共団体は含まない。
- ・ 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

使用者虐待の定義

障害者虐待防止法 第2条第8項

この法律において「**使用者による障害者虐待**」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。

【身体的虐待】

- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。

【性的虐待】

- 二 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。

【心理的虐待】

- 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

【放棄・放置】

- 四 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、当該事業所に使用される他の労働者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと。

【経済的虐待】

- 五 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。

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応

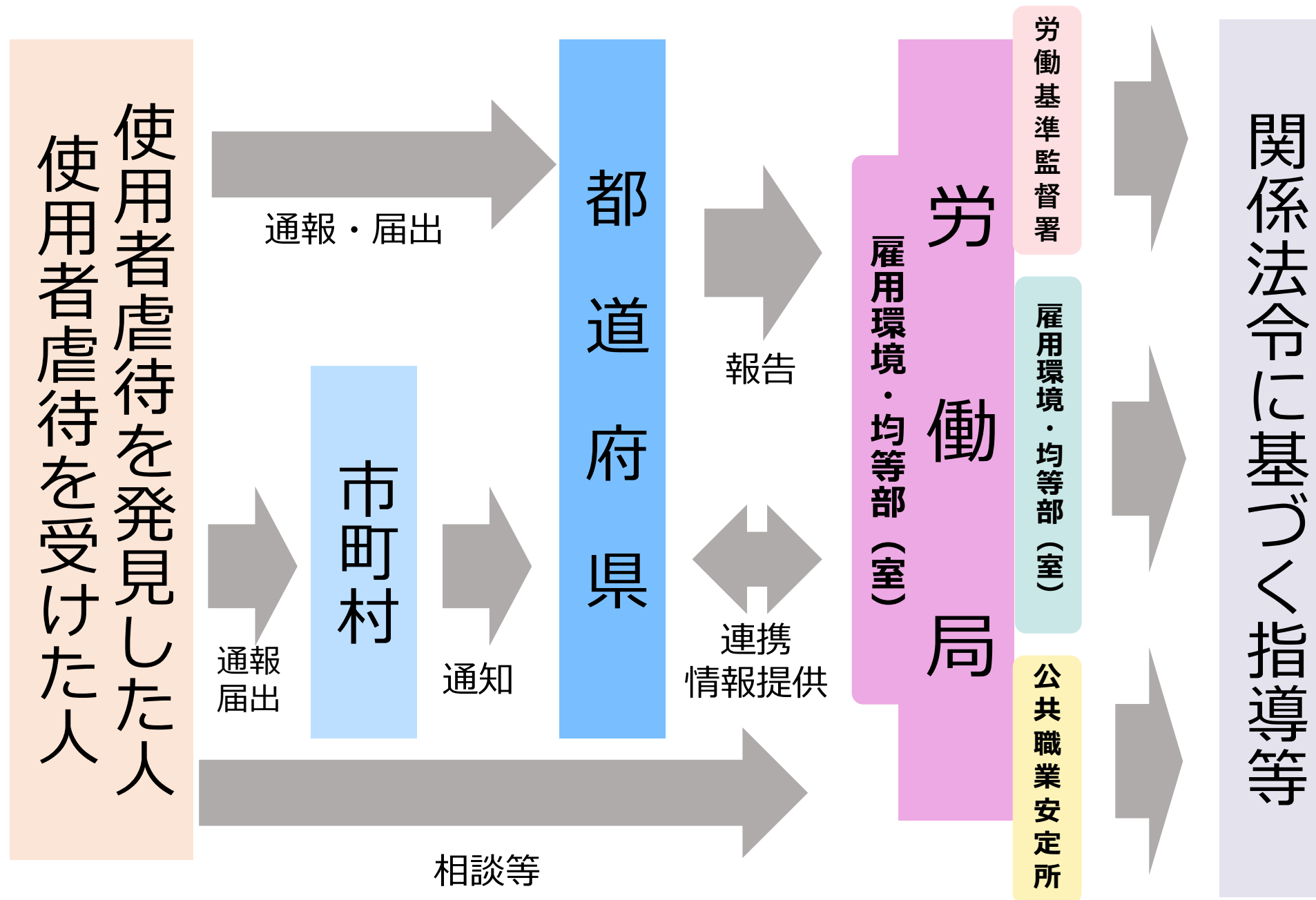
1) 都道府県に通報・届出が寄せられた場合

- **市町村**に通報・届出が寄せられた場合、市町村は事業所の所在地の**都道府県に通知**を行い（障害者虐待防止法（以下「法」という。）第23条）、都道府県から労働局に報告がなされる（法第24条）。
- **都道府県**に使用者による障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、都道府県は事業所の所在地の**労働局へ報告**を行う（法第24条）。
- 報告を受けた**労働局**は、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基づき、所轄の労働局、労働基準監督署又は公共職業安定所の職員が事業所に出向くなどして、**調査や必要な指導**を行う（法第26条）。

2) 労働局に直接、通報・届出が寄せられた場合

- 労働局(労働基準監督署、公共職業安定所を含む)に直接、使用者による障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、労働局は**都道府県に情報提供**した上で、都道府県から報告があった場合と同様に、調査や必要な指導を行う。

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



使用者による障害者虐待の防止

1) 労働関連法規の遵守

※〔署〕労働基準監督署、〔所〕公共職業安定所、〔均〕雇用環境・均等部(室)

- 使用者は、障害者雇用促進法〔所〕、労働基準法〔署〕、男女雇用機会均等法〔均〕、個別労働紛争解決促進法〔均〕等の労働関連法規を遵守しなければならない。
- 使用者による障害者虐待の状況等の調査によると、8割以上を労働基準関係法令に基づく指導等の対象となった事案が占め、その多くが最低賃金法〔署〕関係（経済的虐待）。

2) 労働者への研修の実施

- 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おり（法第21条）、事業所自らの研修実施や各種研修会への職員の参加等を行うことが必要。
- 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る。障害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。
- 使用者による障害者虐待防止には、事業主を始め、事業所全体で取り組むことが重要。

3) 苦情処理体制の構築

- 障害者を雇用する事業主は、雇用する障害者やその家族からの苦情処理体制の整備その他の使用者による障害者虐待の防止等のための措置を講じる必要（法第21条）。
- 事業所においては、苦情相談窓口の開設等苦情処理のために必要な措置を講ずるとともに、相談窓口の周知を図ることで苦情処理の取組を適切に実施していくことが大切。

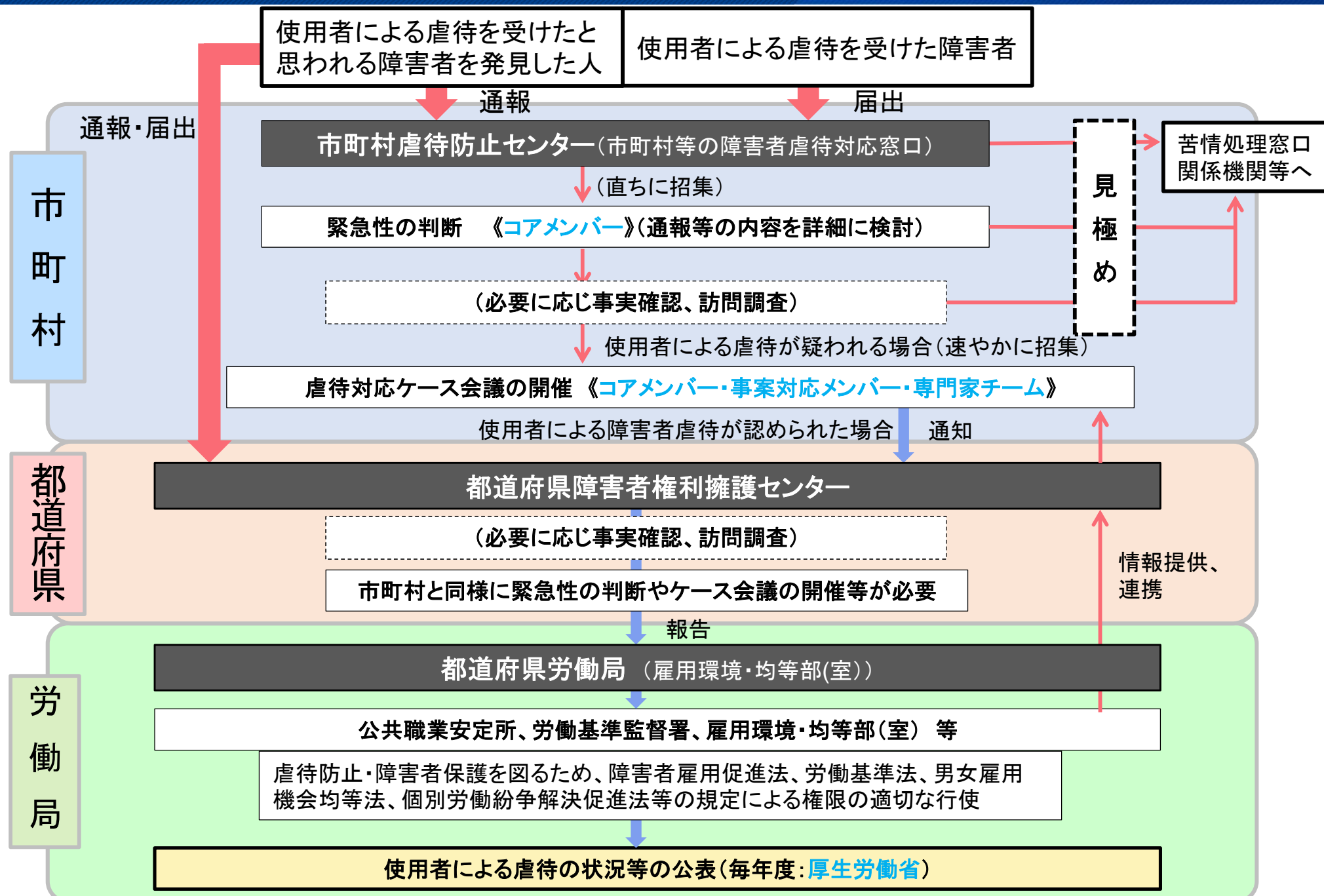
2 相談・通報・届出への対応

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

使用者による障害者虐待への対応



通報等の受付

ア 通報等の対象

- 使用者による虐待を受けたと思われる**障害者を発見した者**には、市町村又は都道府県への**通報義務**（法第22条第1項）がある。また、使用者による虐待を受けた**障害者**は、市町村又は都道府県に**届け出る**ことができる（同条第2項）。
- 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害者虐待と使用者による障害者虐待の両方に該当。

イ 事業所の所在地と障害者の居住地が異なる場合

- **事業所の所在地**の市町村に通報等があった場合
 - 通報者への聞き取り等の**初期対応**を行った上で、事業所の所在地の**都道府県に通知**。併せて、**生活上の支援等**のため、速やかに**居住地の市町村**にも連絡。
- **居住地**の市町村に通報等があった場合
 - 事業所の所在地の都道府県に通知。併せて、事業所への訪問調査等を行う際に、事業所の所在地の**市町村の協力**が必要な場合は、当該市町村にも**情報提供**。
- 事業所の所在地又は居住地の**都道府県**に通報等があった場合
 - 速やかに**居住地の市町村**に連絡。

通報等の受付

ウ 通報等の受付時の対応

- 通報等を受けた場合には、当該通報等について**迅速かつ正確な事実確認**を行うこと。
- 通報等を受けた市町村・都道府県職員は、まず通報者から発見した状況等について詳細に説明を受け、それが使用者による障害者虐待に該当するかどうか**判断できる材料**となるように情報を整理。
- 通報等の内容が明らかに**使用者による障害者虐待ではない**【労働相談】の場合、**相談窓口**につなぐ。

【労働相談】の例

- 長時間労働等労働基準関係法令上問題がある事案 ⇒ **労働基準監督署**
- 離職票、失業手当、求職、障害者の雇用の促進に関する事案 ⇒ **公共職業安定所**
- 育児・介護休業、職場のセクシャルハラスメント、パワーハラスメント 等、労働条件引下げ、配置転換等 ⇒ **雇用環境・均等部（室）**

※労働局内の**相談窓口が不明**の場合、**雇用環境・均等部（室）**に相談する。

エ 個人情報保護

- 事業所の**労働者が通報者**である場合には、通報者に関する情報の取扱いには特に注意が必要であり、事実の確認に当たってはそれが虚偽又は過失によるものでないか留意しつつ、事業主には**通報者を明かさずに調査を行う等、通報者の立場の保護に配慮**すること。

通報等の受付

オ 通報等による不利益な取扱いの禁止

- ① 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、使用者による障害者虐待の**通報を妨げるものと解釈してはならない**（法第22条第3項）
- ② 使用者による障害者虐待の通報等を行った労働者は、通報等をしたことを理由として、解雇その他**不利益な取扱いを受けないこと**（法第22条第4項）
 - 虚偽であるもの及び過失によるものを除く。
 - **改正公益通報者保護法**（令和4年6月施行）では、労働者等（**1年以内の退職者を含む。**）が、不正の目的でなく、役務提供先について、通報対象となる法令違反が生じ、又はまさに生じようとしている旨を ① 事業所内部、② 行政機関、③ 事業者外部に対して、所定の要件（※）を満たして公益通報を行った場合、通報者の保護を規定。

※ 要件は通報先に応じて定められており、権限を有する行政機関への通報の場合、次の①又は②のいずれかを満たすことが必要。

- ① 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があること
- ② 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料し、かつ、氏名等の所定の事項を記載した書面を提出すること

■ 公益通報者の保護の内容

- ① 解雇の無効
- ② その他不利益な取扱いの禁止
- ③ 通報に伴う損害賠償責任の免除

不利益な取扱いの例

降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減額・没収等

カ コアメンバーによる対応方針の協議

- 養護者又は障害者福祉施設従事者等による障害者虐待と同じく、緊急性の判断が重要。

3 市町村・都道府県による事実の確認等

市町村・都道府県による事実の確認等

ア 調査項目

(ア) 障害者本人への調査項目

① 虐待の状況

- ✓ 虐待の種類や程度
- ✓ 虐待の具体的な内容
- ✓ 虐待の経過

② 障害者の状況

- ✓ 安全確認…訪問その他の方法で確認する。特に、緊急保護の要否を判断する上で障害者の心身の状況を直接観察することが有効であるため、基本的には面接によって行う。
- ✓ 身体状況…傷害部位及びその状況を具体的に記録する。
- ✓ 精神状態…虐待による精神的な影響が表情や行動に表れている可能性があるため、障害者の様子を記録する。
- ✓ 生活環境…住み込みの場合には、障害者が生活している居室等の生活環境を記録する。

③ 障害福祉サービス等の利用状況

④ 障害者の生活状況 等

(イ) 障害福祉サービス事業所等への調査項目例（就労継続支援 A 型に関する相談・通報の場合）

① 当該障害者に対するサービス提供状況

② 虐待を行った疑いのある職員の勤務状況等

③ 通報等の内容に係る事実確認、状況の説明

④ 職員の勤務体制

⑤ その他必要事項 等

市町村・都道府県による事実の確認等

イ 調査を行う際の留意事項

① 複数職員による訪問調査

訪問調査を行う場合には、客観性を高めるため、**原則として2人以上**の職員で訪問。

② 医療職の立会い

通報等の内容から障害者本人への医療の必要性が疑われる場合には、訪問したときに的確に判断し迅速な対応が取れるよう、医療職が訪問調査に立ち会う。

③ 障害者及び事業所への十分な説明

調査に当たっては、障害者及び事業所に対して次の事項を説明し理解を得る。

- ・ 訪問の目的について
- ・ 職務について：担当職員の職務と守秘義務に関する説明
- ・ 調査事項について：調査する内容と必要性に関する説明
- ・ 障害者の権利について：障害者の尊厳の保持は基本的人権であり、障害者基本法や障害者総合支援法、障害者虐待防止法等で保障されていること、それを擁護するために市町村又は都道府県が取り得る措置に関する説明

市町村・都道府県による事実の確認等

ウ 調査報告の作成

- 障害者、使用者、事業所に対する調査を終えた後、調査の結果を記載した報告書を作成して管理職の確認を取る。
- 使用者による障害者虐待ではなく、一般的な労働条件に対する苦情等で他の相談窓口（労働基準監督署や公共職業安定所等）での対応が適切と判断できる場合には、適切な対応窓口につなぎ、通報等への対応を終了する。

エ 虐待対応ケース会議の開催

- 調査の結果、使用者による障害者虐待が疑われる場合には、虐待対応ケース会議を開催して事例検討・虐待の事実についての確認を行う。
- 虐待の事実が確認できた場合には、障害者本人への支援方針等を協議し、市町村の場合は都道府県を經由して、都道府県の場合は直接、労働局に報告。

4

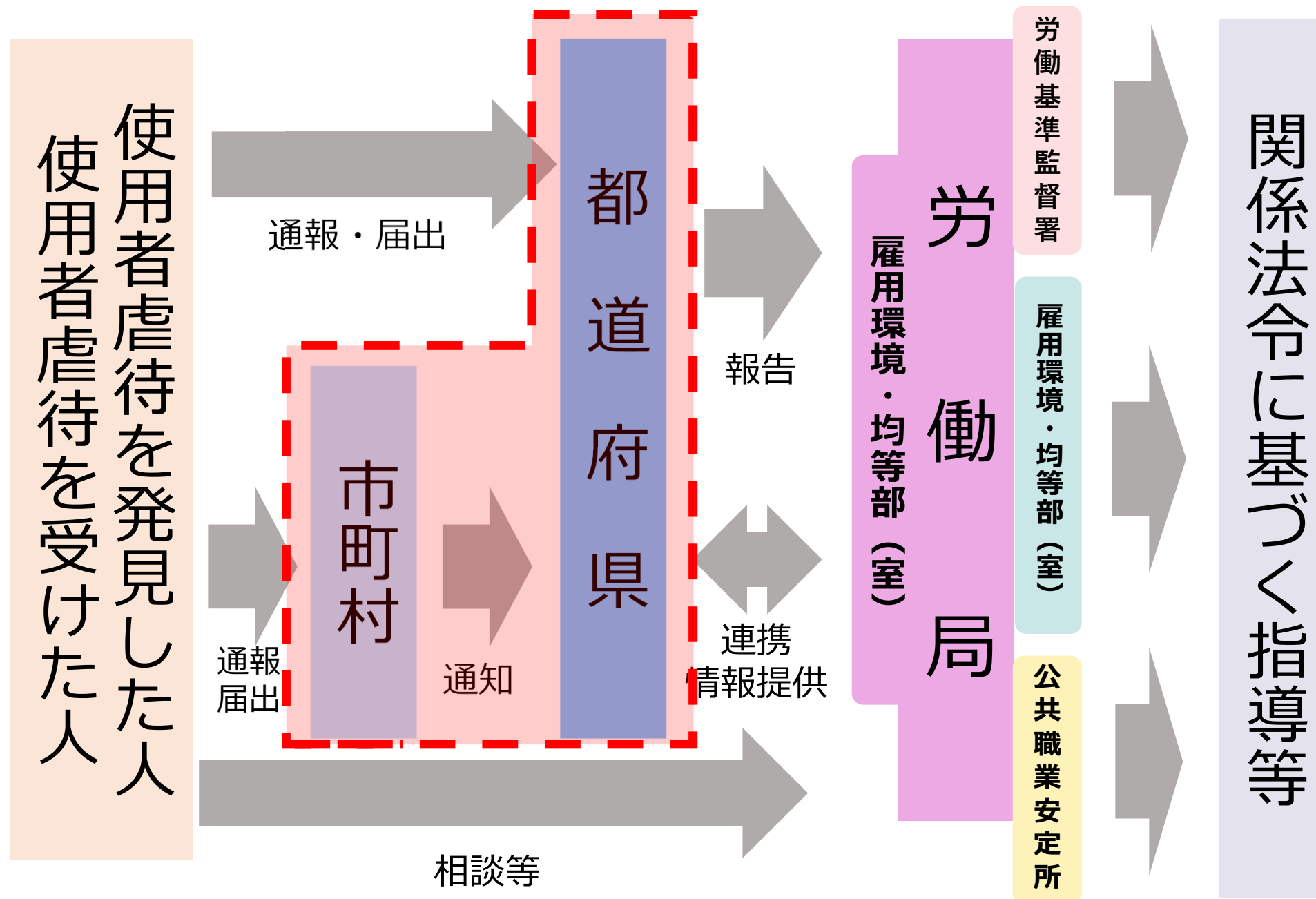
4 市町村から都道府県への通知

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



市町村から都道府県への通知

- 市町村は、障害者虐待ではないと明確に判断される事案を除いて、通報等があった事案は市町村から事業所の所在地の都道府県に通知しなければならない（法第23条）。

都道府県に通知すべき事項（法施行規則第4条）

1. 事業所の名称、所在地、業種及び規模
2. 使用者による虐待を受けた又は受けたと思われる障害者の氏名、性別、年齢、障害の種類及び障害支援区分その他の心身の状況及び雇用形態
3. 使用者による虐待の種別、内容及び発生要因
4. 虐待を行った使用者の氏名、生年月日及び被虐待者との関係
5. 市町村が行った対応
6. 使用者による虐待が行われた事業所において改善措置が採られている場合にはその内容

【市町村から都道府県への通知様式例】

平成 年 月 日

〇〇（都、道、府、県）知事 あて

〇〇市（町、村）長

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23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	—	—	

市町村から都道府県への通知

➤ 都道府県に通知する際には、「様式2 労働相談票（使用者による障害者虐待）」を作成して添付

労働相談票（使用者による障害者虐待）									
(受付台帳番号)									処理欄
受付等	受付年月日	(元号) 年 月 日	来庁等	1. 来庁 2. 電話 3. 文書等 4. 発見等	5. 110・112番 6. その他	7. その他	8. その他	9. その他	10. その他
	障害者虐待に関する通報・発見等の経緯	【市町村記入欄】 1. 通報 2. 届出 3. 通報 4. 届出	【都道府県記入欄】 1. 通報 2. 届出 3. 通報 4. 届出	【労働局等記入欄】 ① 監督署等 ② 安定所等 ③ 雇用環境・均等部(室) ④ その他	5. 相談 6. 発見	7. その他	8. その他	9. その他	10. その他
通報(届出)者の事項	通報(届出)者氏名				性別	1. 男 2. 女 3. 不明			
	事業所への通知の有無	通知の有無			通報者氏名の通知	被虐待者氏名の通知			
	通知の経緯	経緯			通知の有無	通知の有無			
	被虐待者との関係	1. 相談支援専門員・障害者福祉施設従事者等 2. 近隣住人・知人 3. 民生委員 4. 被虐待者本人 5. 家族・親族 6. 虐待者自身 7. 当該市区町村行政職員 8. 警察 9. 職場の同僚 10. 都道府県労働局からの通報 11. 教職員 12. 医療機関関係者 13. その他() 14. 不明(匿名を含む)			関係				
	住所				電話番号	TEL - - 携帯TEL - -			
被虐待者に関する事項	被虐待者氏名				性別	1. 男 2. 女 3. 不明			
	年齢区分	1. ~17歳 2. 18~19歳 3. 20~24歳 4. 25~29歳 5. 30~34歳 6. 35~39歳 7. 40~44歳 8. 45~49歳 9. 50~54歳 10. 55~59歳 11. 60~64歳 12. 65歳以上 13. 不明			年齢				
	障害の種類	1. 身体障害 2. 知的障害 3. 精神障害(発達障害を除く) 4. 発達障害 5. その他心身の機能の障害			種類				
	雇用形態	1. 正社員 2. パート・アルバイト 3. 派遣労働者 4. 期間契約社員 5. その他() 6. 不明			形態				
	障害支援区分	1. 区分1 2. 区分2 3. 区分3 4. 区分4 5. 区分5 6. 区分6 7. なし 8. 不明			支援区分				
事業所に関する事項	事業所名	(事業所が【就労継続支援A型】の指定を受けているかどうか 有・無)			代表者職氏名				
	代表者職氏名				担当者職氏名				
	所在地				電話番号	TEL - - FAX - -			
	事業所規模	1. 5人未満 2. 5~29人 3. 30~49人 4. 50~99人 5. 100~299人 6. 300~499人 7. 500~999人 8. 1000人以上 9. 不明			事業所				
	企業規模	1. 5人未満 2. 5~29人 3. 30~49人 4. 50~99人 5. 100~299人 6. 300~499人 7. 500~999人 8. 1000人以上 9. 不明			企業				
業種	資本金	1. 5000万円以下 2. 5000万円超1億円以下 3. 1億円超3億円以下 4. 3億円超 5. 不明			資本金				
	業種	1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業、小売業 10. 金融業、保険業 11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業(他に分類されないもの) 19. 公務 20. 分類不能の産業 21. 不明			業種				

使用者名	性別		生年月日	年齢	性別
	1. 男 2. 女 3. 不明	1. 男 2. 女 3. 不明	1. 男 2. 女 3. 不明	1. 男 2. 女 3. 不明	
年齢区分	1. ~29歳 2. 30~39歳 3. 40~49歳 4. 50~59歳 5. 60歳以上 6. 不明				年齢
被虐待者との関係	1. 事業主 2. 所属の上司 3. 所属以外の上司 4. その他() 5. 不明				関係
虐待の種類	10. 身体的虐待 20. 性的虐待 30. 心理的虐待 40. 放置等 50. 経済的虐待 41. 放置等(身体的虐待) 42. 放置等(性的虐待) 43. 放置等(心理的虐待)				種類
虐待の内容及び発生要因					
市町村又は都道府県が行った対応					
使用者による虐待が行われた事業所において改善措置が採られている場合にはその内容					

※ 特に色を付けた部分は、省令により都道府県から労働局に報告する内容であるため、確認の上、記載すること

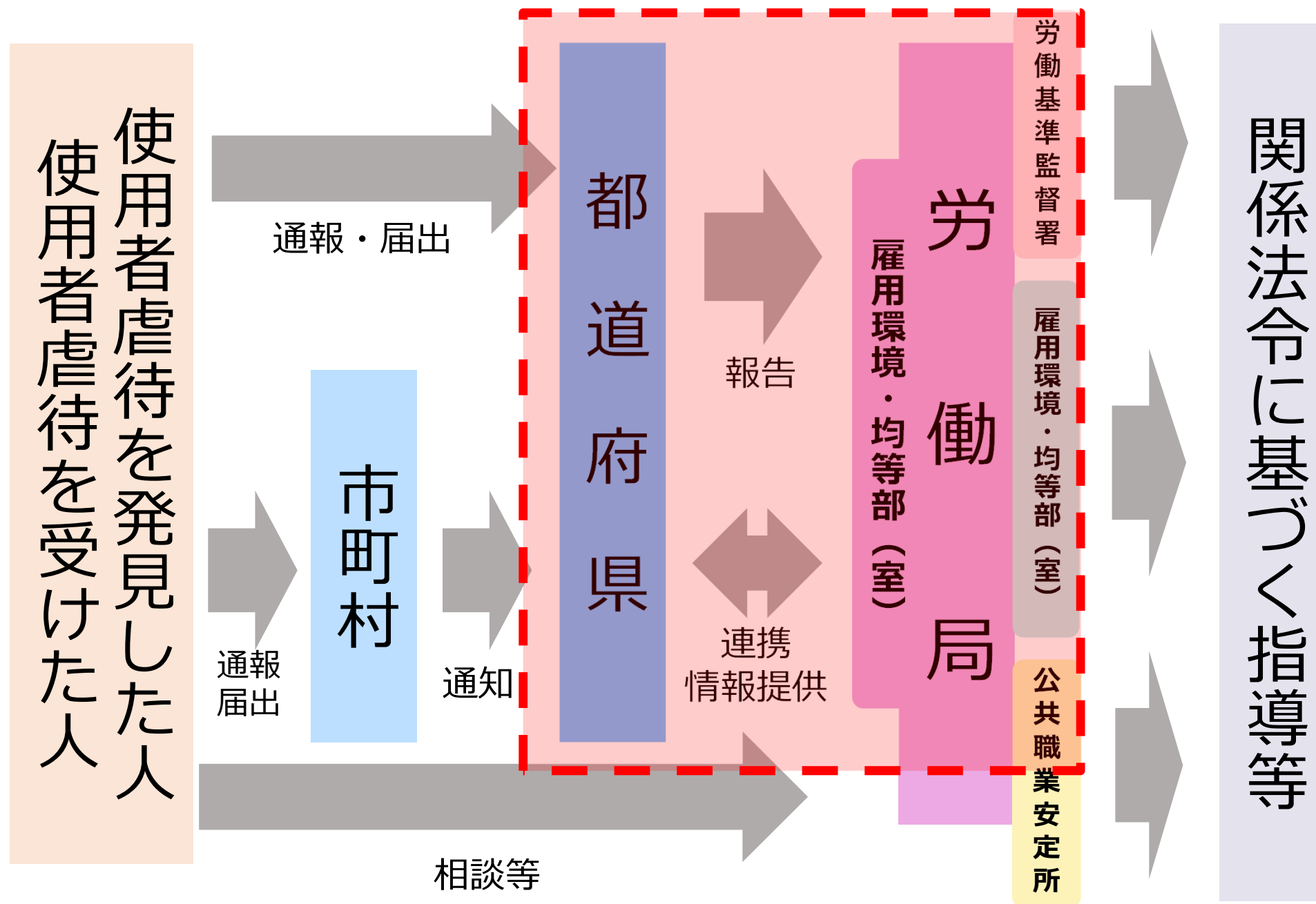
5 都道府県から労働局への報告

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



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・均等部（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	—	—	

※使用者による虐待に該当するか疑義が生じた場合には、労働局雇用環境・均等部（室）に照会

都道府県から労働局への報告

- ◆ 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・均等部（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・均等部（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。
- ◆ このため、都道府県においても、使用者による障害者虐待に関する通報、届出を受けた際に、事案の内容が労働関係法規に基づく労働局による権限を行使することにより、早期の解決が図られるものについては、通報・届出を受けた段階で、**まずは労働局に一報を入れることが望ましい。**

6

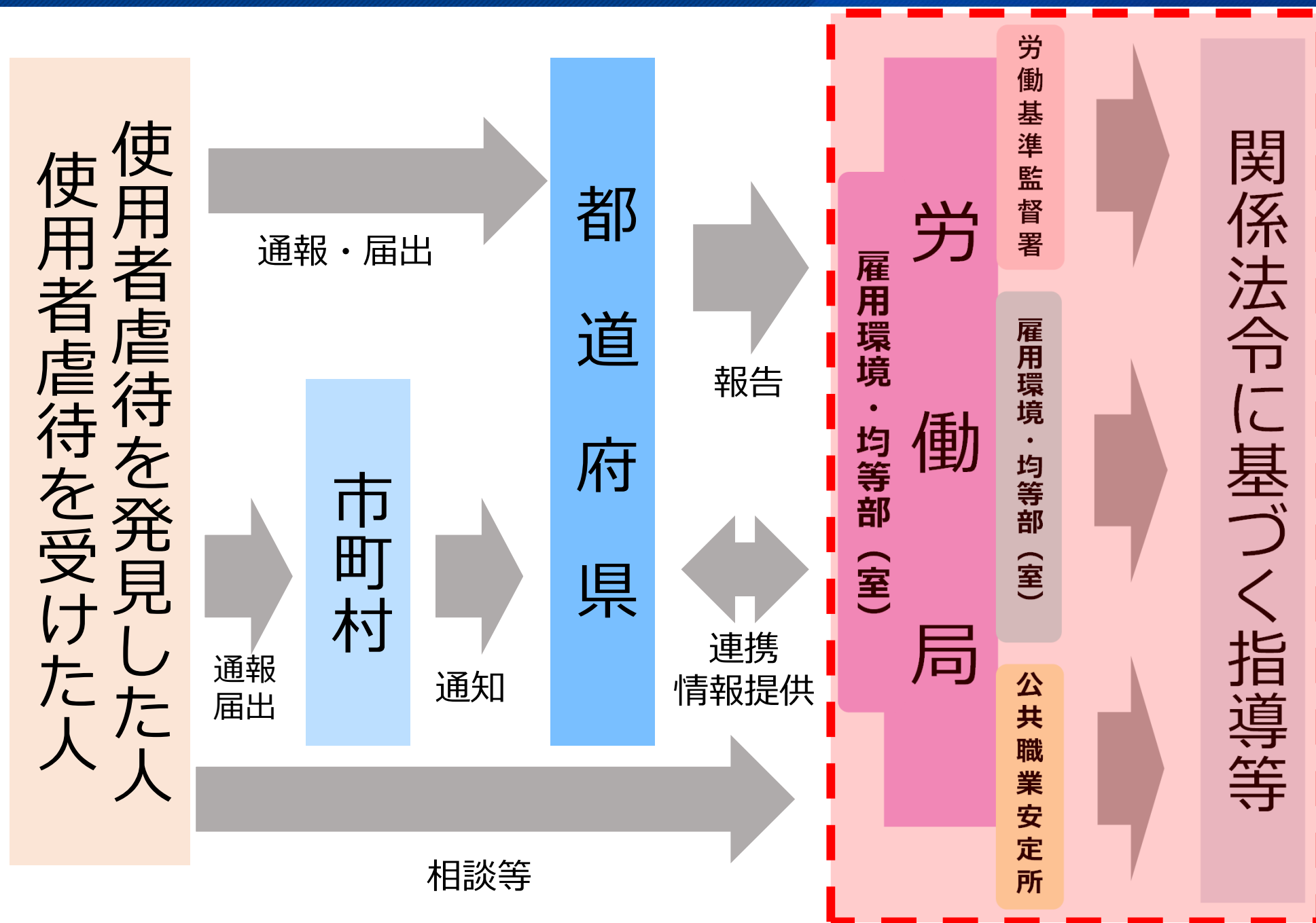
6 労働局による対応

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



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・均等部（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・均等部（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・均等部（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。

7 都道府県等による障害者支援

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県等による障害者支援

- ◆ 使用者による障害者虐待が発生した場合、
 - ✓ 労働条件や**雇用管理**の面からの事業者に対する指導は労働局
 - ✓ 障害者に対する**生活支援**等については市町村や都道府県が担当する。
- ◆ 例えば、社員寮などに住み込んで働いている障害者が、使用者による障害者虐待を受け生活支援等が必要になる場合に、市町村や都道府県が関係機関とも連携しながら迅速な対応を行う場合などが考えられる。
- ◆ 障害者虐待防止法においても、労働局長等が権限を行使する際には、当該報告に係る都道府県と連携を図ることとされており（法第26条）、都道府県に対し適宜情報提供しながら対応。

第二十六条

都道府県労働局が第二十四条の規定による報告を受けたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長は、事業所における障害者の適正な労働条件及び雇用管理を確保することにより、当該報告に係る障害者に対する使用者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、当該報告に係る**都道府県との連携を図りつつ**、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十三年法律第百二十三号)、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

- ◆ 都道府県においては、早い時期に障害者の居住する**市町村**や**障害者就業・生活支援センター**に**情報提供**等を行い、具体的な相談支援や福祉的な措置等について依頼。

8 使用者による障害者虐待の状況の公表

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

使用者による障害者虐待の状況の公表

- 厚生労働大臣は、**毎年度**、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採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る（法第28条）。

- 厚生労働大臣が公表する項目 -

- 一 虐待があった事業所の**業種及び規模**
- 二 虐待を行った**使用者と被虐待者との関係**
- 三 使用者による障害者虐待があった場合に**採った措置**

<指導等の具体例>

① **労働基準関係法令**に基づく指導等〔署〕：経済的虐待

- 障害者である労働者に、最低賃金額を下回る賃金を支払っていたため、事業主に対して、是正指導を行った。
- 障害者である労働者に、時間外労働をさせていたにもかかわらず、割増賃金を支払っていなかったため、事業主に対して、是正指導を行った。
- 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障害者である労働者に、許可の有効期間が切れているにもかかわらず、最低賃金額を下回る賃金を支払っていたため、事業主に対して、是正指導を行った。

② **障害者雇用促進法**に基づく助言・指導〔所〕：身体的虐待、心理的虐待

- 障害者である労働者に対し、職場内で上司から仕事が遅いことを理由に、お尻を足で小突かれるといった暴力、上司から仕事のミスに対して「頭が悪くなっているのではないか」等の暴言等の問題があり、事業主に対して、雇用管理（職員に対する指導、雇用する障害者に対するケア）について、指導を行った。

③ **男女雇用機会均等法**に基づく助言・指導〔均〕：性的虐待

- 障害者である労働者に対し、セクシャルハラスメントの言動の問題があり、事業主に対して、事業所のセクシャルハラスメント対策についての措置を講じるよう助言を行った。

④ **個別労働紛争解決促進法**に基づく助言・指導等〔均〕：心理的虐待

- 障害者である労働者が、上司や先輩社員等から物を投げられる等の暴力、「バカ」「クズ」等の暴言等の問題があり、退職した。当該労働者の求めに応じ、事業主に対し、当該労働者に対して所要の対応をとるとともに、再発防止を早急に図ることについて助言を行った。

令和6年9月4日

【照会先】

雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室長 吉田 貴典

室長補佐 山口 昌平

(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)

(直通電話) 03(3502)6679

報道関係者 各位

「令和5年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表します

通報・届出・虐待が認められた障害者数・事業所数が増加

虐待種別では「経済的虐待」が引き続き最多

厚生労働省は、このたび、「令和5年度使用者による障害者虐待の状況等」を取りまとめましたので、公表します。

都道府県労働局では、「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」）に基づき、都道府県などの地方公共団体と連携し、障害者^{※1}を雇用する事業主や職場の上司など、いわゆる「使用者」による障害者への虐待の防止や、虐待が行われた場合の関係法令に基づく是正指導などに取り組んでいます。

厚生労働省では、今回の取りまとめ結果を受けて、引き続き、地方公共団体との緊密な連携を図りながら、使用者による障害者虐待の防止のために取り組んでいきます。

【調査結果のポイント】

1 通報・届出のあった事業所数・対象となった障害者数

通報・届出のあった事業所数^{※2}は、前年度と比べ**22.9%増加し、1,512事業所**。

通報・届出の対象となった障害者数は、前年度と比べ**29.4%増加し、1,854人**。

【参照：別添1 P3 1-(1)、(2)】

2 虐待が認められた事業所数・障害者数

虐待が認められた事業所数^{※2}は、前年度と比べ**4.0%増加し、447事業所**。

虐待が認められた障害者数は、前年度と比べ**16.0%増加し、761人**。

【参照：別添1 P6 2-(1)、(2)】

3 認められた虐待の種別

認められた虐待の種別^{※3}では、**経済的虐待が659人（80.6%）で最多**。

【参照：別添1 P7 2-(3)】

※1 障害者とは、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害およ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」（障害者基本法第2条第1号）としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる。

※2 事業所数は、通報・届出の時期、内容が異なる場合には、重複計上している。

※3 ひとりの被虐待者に複数の虐待が認められた場合は、重複計上している。

虐待の種別については、P2「虐待の定義」参照。

【別添資料】

■別添1 令和5年度における使用者による障害者虐待の状況（P3～12）

■別添2 令和5年度における使用者による障害者虐待の事例（P13～15）

■参考1 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概要（P16）

■参考2 使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応（P17）

【取りまとめの概要】

「使用者による障害者虐待の状況等」は、障害者虐待防止法第28条「厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。」に基づき、都道府県労働局（以下「労働局」という。）が把握した使用者による障害者虐待の状況等を取りまとめたものです。

1 取りまとめ期間

通報・届出：令和5年4月1日から令和6年3月31日までに通報・届出があったもの

対応結果：令和5年4月1日から令和6年3月31日までに対応が完了したものの

2 取りまとめ方法

都道府県からの報告

障害者虐待防止法第24条に基づき、都道府県から労働局に報告があったもの。

労働局などへの相談

直接、労働局、労働基準監督署または公共職業安定所に、被虐待者、家族、同僚などから、使用者による障害者虐待に該当するおそれがある旨の情報提供や相談があったもの。

その他労働局などの発見

上記以外の場合で、労働基準監督署による臨検監督や公共職業安定所による事業所訪問などにおいて、使用者による障害者虐待に該当するおそれのある事例を把握したもの。

3 人数・事業所数・件数の数え方

- ひとりの被虐待者に複数の障害（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害等）がある場合や、複数の虐待（身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放置等による虐待、経済的虐待）が認められた場合は、重複計上しています。
- 投書による通報や匿名での通報など、通報対象となった障害者の障害種別を特定することが困難な場合は、障害者の人数のみを計上しています。
- 通報・届出のあった事業所と虐待が認められた事業所の数は、通報・届出の時期、内容が異なる場合には、重複計上しています。
- ひとりの被虐待者に関して労働局が複数の措置を講じた場合は、措置ごとに件数を重複計上しています。

【虐待の定義】（障害者虐待防止法第2条第8項第1号から第5号）

身体的虐待

障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。

性的虐待

障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。

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又は不当な差別的言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

放置等による虐待

障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、当該事業所に使用される他の労働者による上記3つの虐待行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと。

経済的虐待

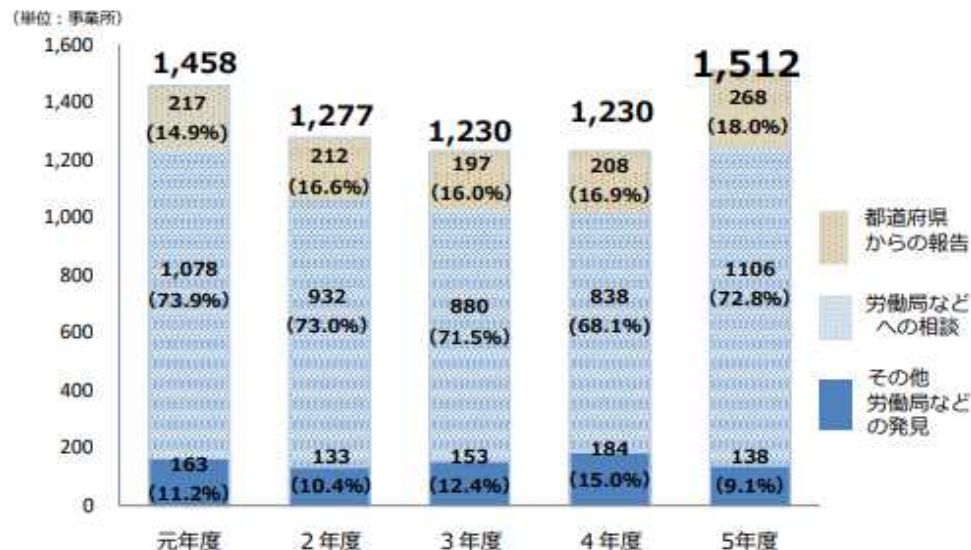
障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

令和5年度における使用者による障害者虐待の状況

別添1

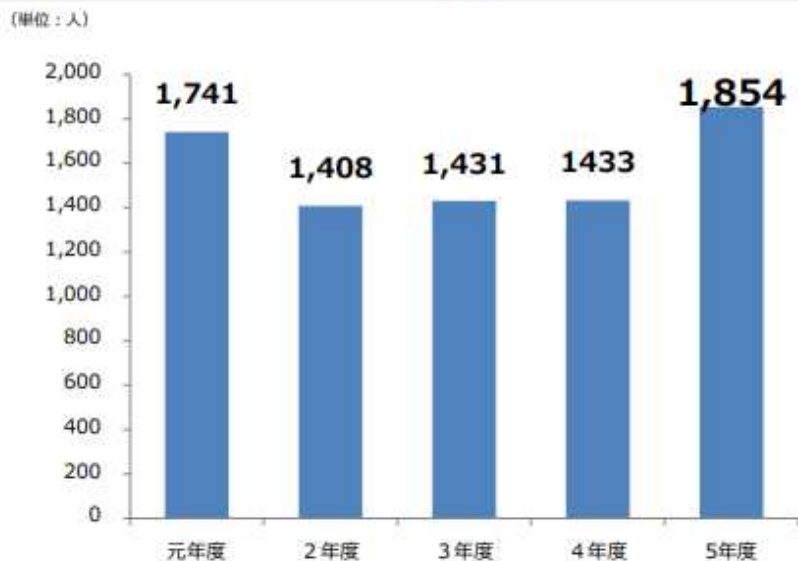
1 通報・届出

(1) 通報・届出のあった事業所数（把握の端緒別）



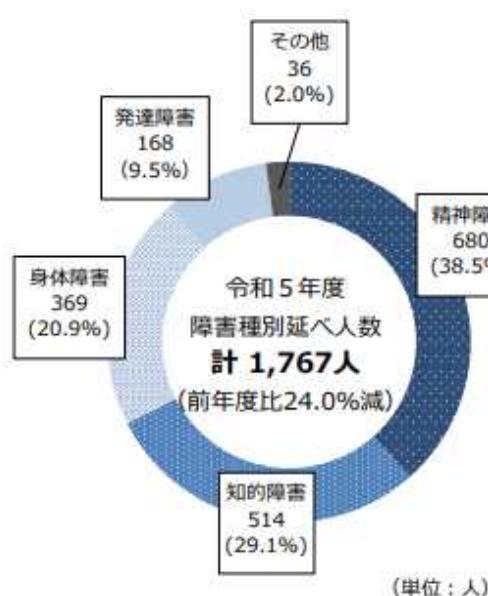
■ 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

(2) 通報・届出の対象となった障害者数

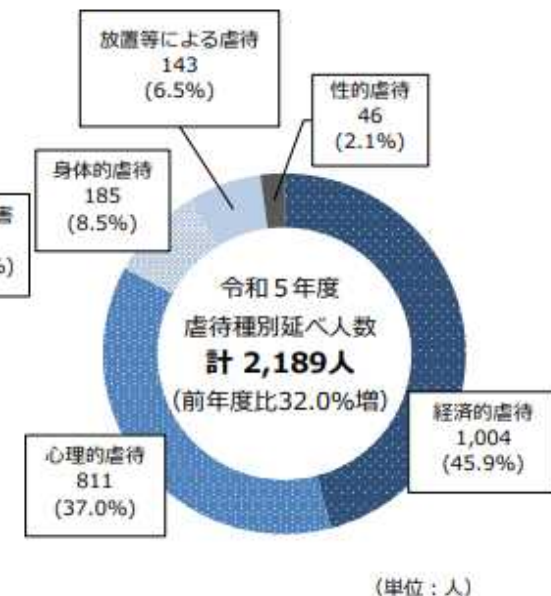


(3) 通報・届出の対象となった障害者数（障害種別・虐待種別）

① 障害種別



② 虐待種別



- 障害種別や虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 通報・届出の際に明らかなもののみ計上している。
- 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

【参考】第1表 虐待種別・障害種別障害者数（通報・届出の対象となった障害者）

虐待種別	障害種別				
	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
身体的虐待	44	72	42	16	5
性的虐待	1	26	14	6	1
心理的虐待	156	203	349	104	19
放置等による虐待	26	34	53	15	4
経済的虐待	220	280	342	68	16

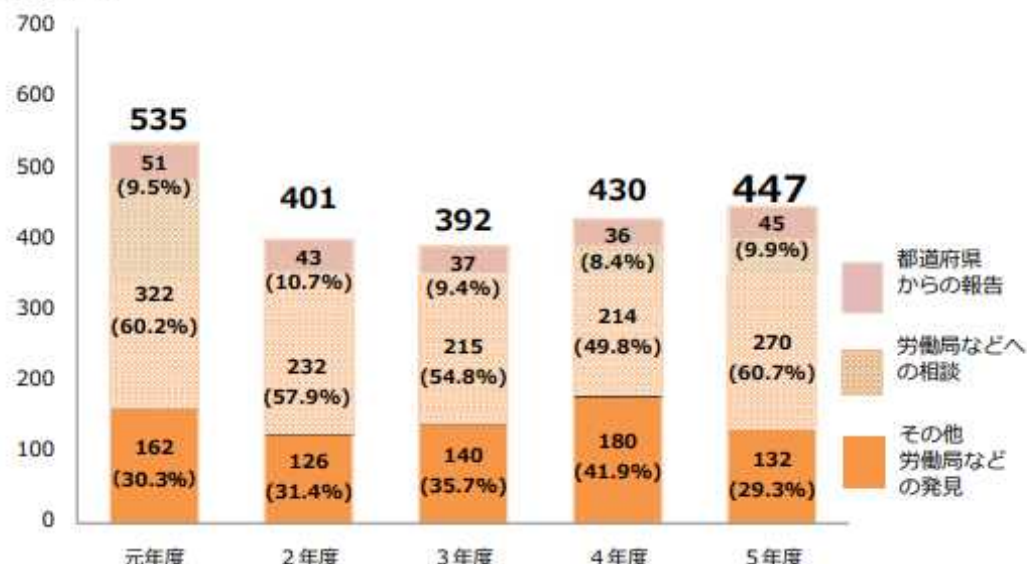
(単位：人)

- 障害種別や虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 通報・届出の際に明らかなもののみ計上している。

2 労働局の対応結果

(1) 虐待が認められた事業所数（把握の端緒別）

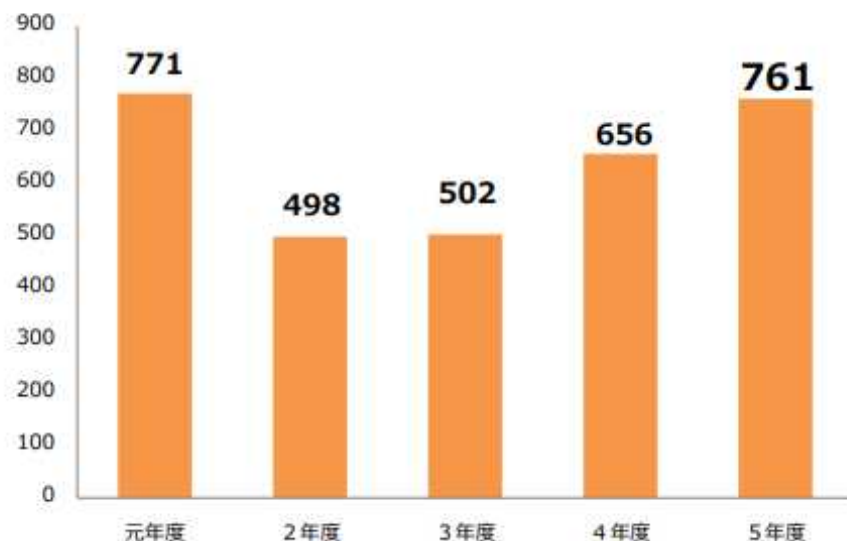
（単位：事業所）



■ 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

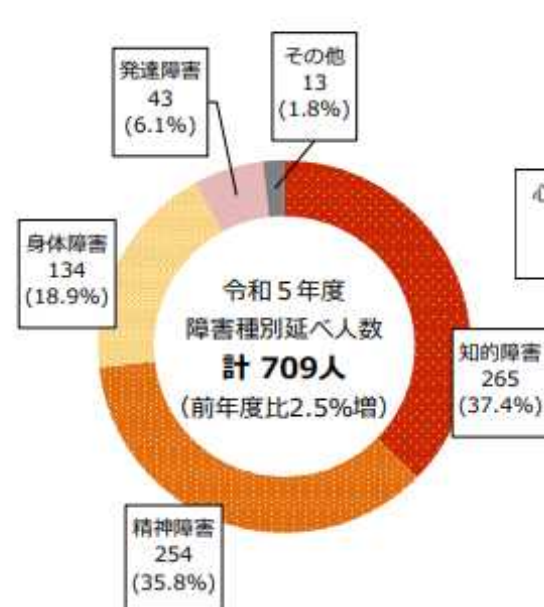
(2) 虐待が認められた障害者数

（単位：人）



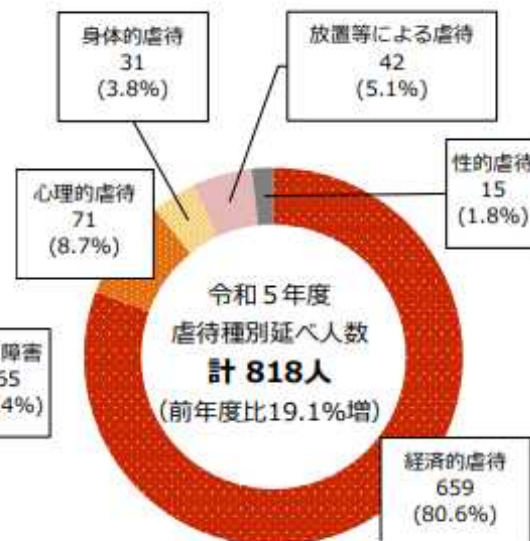
(3) 虐待が認められた障害者数（障害種別・虐待種別）

① 障害種別



（単位：人）

② 虐待種別



（単位：人）

- 障害種別や虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。
- 障害種別は、調査時の際に明らかなもののみ計上している。

【参考】第4表 虐待種別・障害種別障害者数（虐待が認められた障害者）

虐待種別	障害種別				
	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
身体的虐待	5	15	7	1	2
性的虐待	0	8	4	2	0
心理的虐待	11	25	25	11	2
放置等による虐待	4	10	20	3	0
経済的虐待	124	225	214	34	10

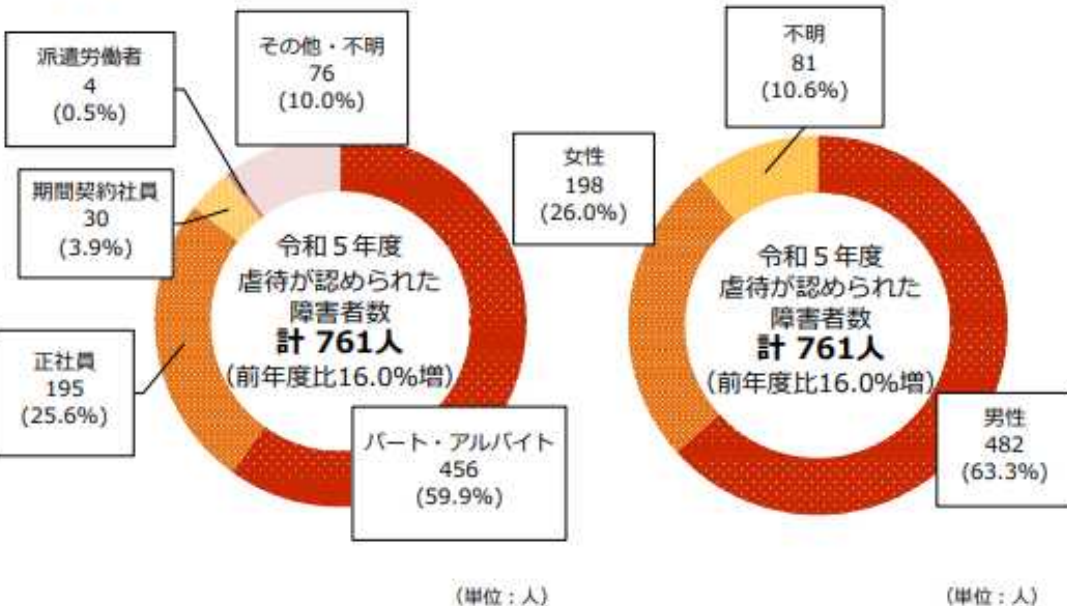
（単位：人）

- 障害種別や虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 障害種別は、調査時の際に明らかなもののみ計上している。

(4) 虐待が認められた障害者数（就労形態別・男女別）

①就労形態別

②男女別



■ 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

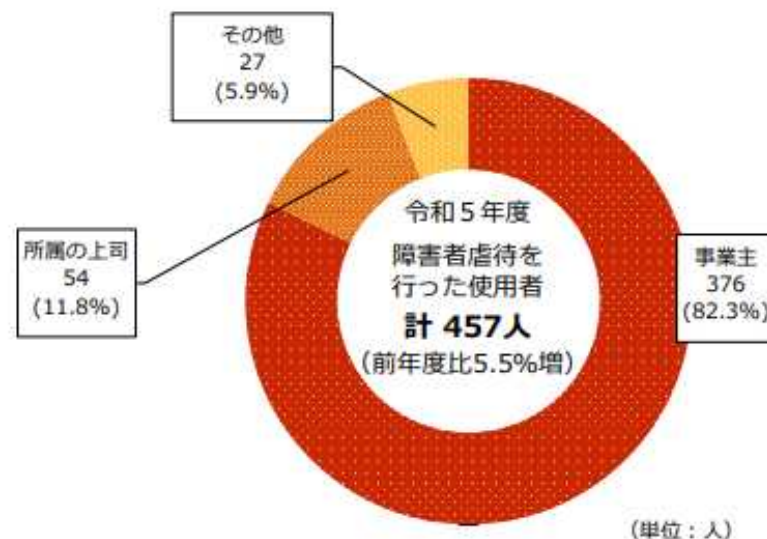
【参考】第7表 虐待種別・就労形態別障害者数（虐待が認められた障害者）

虐待種別	就労形態別				
	正社員	パート・アルバイト	期間契約社員	派遣労働者	その他・不明
身体的虐待	12	12	2	0	5
性的虐待	9	2	0	0	4
心理的虐待	20	27	8	2	14
放置等による虐待	3	26	4	0	9
経済的虐待	164	415	19	3	58

(単位：人)

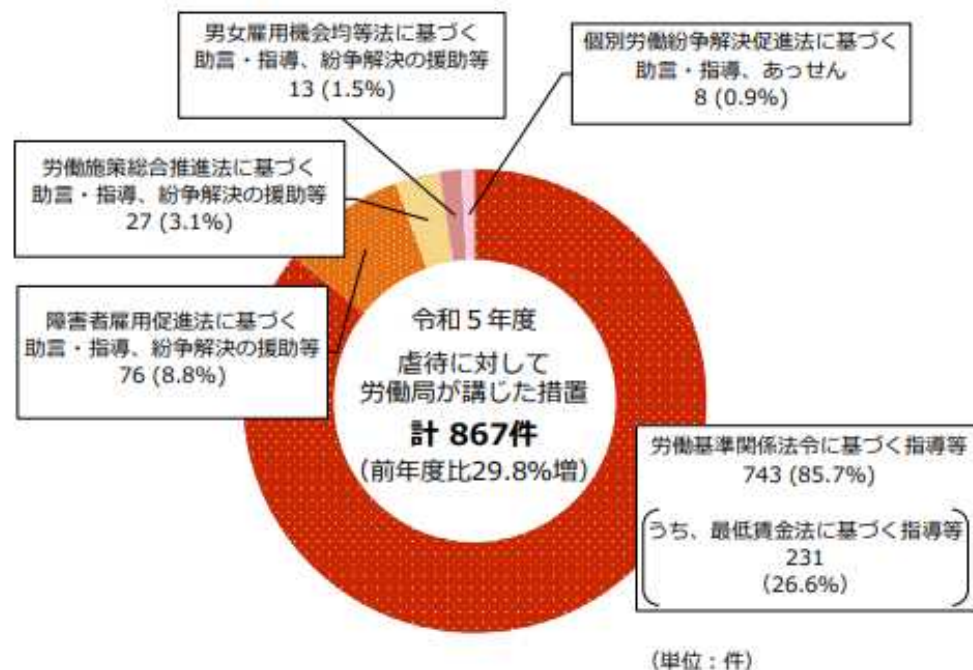
■ 虐待種別については、重複計上しているものがある。

(5) 障害者虐待を行った使用者の内訳



■ 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

(6) 虐待に対して労働局が講じた措置



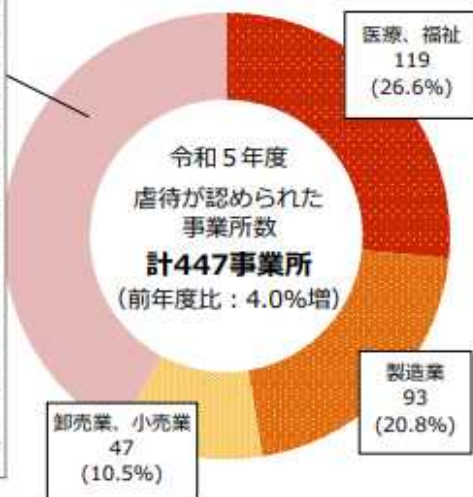
■ 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

(7) 虐待が認められた事業所の業種・規模

①業種別

ほか 計188 (42.1%)

サービス業（他に分類されないもの）	41	(9.2%)
建設業	32	(7.2%)
宿泊業、飲食サービス業	29	(6.5%)
生活関連サービス業、娯楽業	25	(5.6%)
運輸業、郵便業	24	(5.4%)
農業、林業	10	(2.2%)
複合サービス事業	6	(1.3%)
情報通信業	4	(0.9%)
不動産業、物品賃貸業	4	(0.9%)
教育、学習支援業	4	(0.9%)
鉱業、採石業、砂利採取業	2	(0.4%)
金融業、保険業	1	(0.2%)
電機・ガス・熱供給・水道業	1	(0.2%)
学術研究、専門・技術サービス	1	(0.2%)
不明	4	(0.9%)



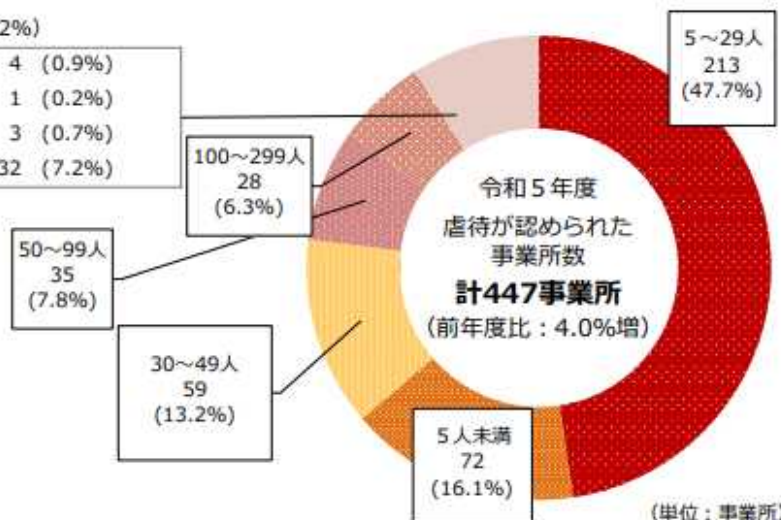
(単位：事業所)

- 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

②規模別

ほか 計40 (8.2%)

300～499人	4	(0.9%)
500～999人	1	(0.2%)
1,000人以上	3	(0.7%)
不明	32	(7.2%)



(単位：事業所)

- 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

【参考】第8表 規模別・虐待種別事業所数（虐待が認められた事業所）

規 模	事業所数		虐待種別（虐待が認められた事業所）				
		割合	身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放置等による虐待	経済的虐待
5人未満	72	16.1%	7	0	11	0	65
5～29人	213	47.7%	14	4	29	4	177
30～49人	59	13.2%	4	2	7	3	49
50～99人	35	7.8%	2	2	5	0	27
100～299人	28	6.3%	2	0	5	1	23
300～499人	4	0.9%	1	0	2	1	2
500～999人	1	0.2%	0	0	0	0	1
1,000人以上	3	0.7%	0	0	1	0	2
不明	32	7.2%	1	1	5	1	27
合 計	447	100.0%	31	9	65	10	373

(単位：事業所)

- 虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

【参考】第9表 規模別・虐待種別障害者数（虐待が認められた障害者）

規 模	被虐待者数		虐待種別（虐待が認められた障害者）				
		割合	身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放置等による虐待	経済的虐待
5人未満	76	10.0%	7	0	11	0	69
5～29人	312	41.0%	14	10	31	4	270
30～49人	241	31.7%	4	2	7	32	213
50～99人	55	7.2%	2	2	6	0	46
100～299人	35	4.6%	2	0	8	3	27
300～499人	5	0.7%	1	0	2	1	3
500～999人	1	0.1%	0	0	0	0	1
1,000人以上	3	0.4%	0	0	1	0	2
不明	33	4.3%	1	1	5	2	28
合 計	761	100.0%	31	15	71	42	659

(単位：人)

- 虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 構成比は四捨五入によって端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

令和5年度における使用者による障害者虐待の事例

事例1	心理的・経済的虐待が認められた事例
通報・届出の概要	● 障害種別：知的障害 ● 就労形態：正社員 ● 事業所の規模：5人～29人 ● 業種：食品製造業 相談支援事業所の相談支援専門員から都道府県経由でなされた通報事案。 事業主から、作業用具を投げつけられたり、怒鳴られたり、トイレに行きたいと伝えると恫喝されたり、休憩が取得できないことがあるとして、相談支援事業所に相談があったもの。
労働局の対応	労働局は、職業安定部（公共職業安定所）、労働基準部（労働基準監督署）及び雇用環境・均等部（室）を担当部署として調査を実施した。事業主及び関係者に事情聴取し、関係資料を確認したところ、相談支援専門員からの通報内容をおおむね事実として認めたほか、本来の休憩時間に就労した分の賃金未払いも判明した。 事業主による心理的虐待及び経済的虐待が認められたため、事業主に対し、公共職業安定所は、障害者雇用促進法に基づき、事業主と障害者従業員との間を取り持つ障害者職業生活相談員の配属を検討すること、雇用環境・均等部（室）は、労働施策総合推進法に基づき、パワーハラスメント防止措置を講ずること、労働基準監督署は、労働基準法に基づき、休憩の取得と、休憩が取得できなかった日の賃金の支払いを行うよう指導した。 処理終了後、労働局は、都道府県に対して情報提供を行った。

事例2	身体的虐待が認められた事例
通報・届出の概要	● 障害種別：精神障害（発達障害を除く） ● 就労形態：パート・アルバイト ● 事業所の規模：30人～49人 ● 業種：製造業 障害者の家族から市町村経由でなされた通報事案。 所属の上司から、背中を蹴られる、耳のあたりを殴られる、服を破られたことなどがあるとして、市町村に相談があったもの。
労働局の対応	労働局は、職業安定部（公共職業安定所）を担当部署として調査を実施した。公共職業安定所が事業所を訪問し、事業主に事情聴取したところ、障害者の家族からの相談内容を事実として認めた。 所属の上司による身体的虐待が認められたため、公共職業安定所は、被虐待者の職場環境の安全性及び虐待者への処分等について確認した上で、事業主に対し、障害者虐待防止法に基づく事業主の責務（労働者の研修、苦情処理体制の整備等）を説明した上で、障害者雇用促進法に基づき、再発防止対策を講じるよう指導した。

事例3	性的虐待が認められた事例
通報・届出の概要	● 障害種別：知的障害 ● 就労形態：正社員 ● 事業所の規模：5人～29人 ● 業種：清掃業 障害者就業・生活支援センターの相談支援専門員から都道府県経由でなされた通報事案。 所属の上司から、抱きしめられる、肩を揉まれるなどの性的な言動を受けたとして障害者就業・生活支援センターに相談があったもの。
労働局の対応	労働局は、雇用環境・均等部（室）及び職業安定部（公共職業安定所）を担当部署として、調査を実施した。本社管理職に事情聴取したところ、相談支援専門員からの届出内容をおおむね事実として認めた。 所属の上司による性的虐待が認められたため、事業主に対し、雇用環境・均等部（室）は、男女雇用機会均等法に基づき、セクシュアルハラスメントに関する再発防止措置を講ずること、公共職業安定所は、障害者雇用促進法に基づき、管理職に対する研修及び啓発活動の実施を行うよう指導した。 処理終了後、労働局は、都道府県に対して情報提供を行った。

事例4	身体的・心理的・経済的虐待が認められた事例
通報・届出の概要	● 障害種別：発達障害 ● 就労形態：正社員 ● 事業所の規模：30人～49人 ● 業種：製造業 障害者の同僚からの通報事案。 早出時間外労働に対する賃金の不払いと、所属の上司から、殴る、蹴るなどの暴力を受けているとして、労働基準監督署に相談があったもの。
労働局の対応	労働局は、労働基準部（労働基準監督署）及び職業安定部（公共職業安定所）を担当部署として調査を実施した。労働基準監督署、公共職業安定所が合同で事業所を訪問し、所属長及び被虐待者に事情聴取したところ、同僚からの通報内容をおおむね事実として認めた。 時間外労働に対する賃金不払い（経済的虐待）及び、所属の上司による身体的虐待が認められたため、事業主に対し、労働基準監督署は、労働基準法に基づき、時間外労働に対する割増賃金を支払うこと、公共職業安定所は、障害者雇用促進法に基づき、相談体制の整備などの再発防止対策を講じるよう指導した。 処理終了後、労働局は、都道府県に対して情報提供を行った。

事例 5	放置等による虐待が認められた事例
通報・届出の概要	● 障害種別：知的障害 ● 就労形態：パート・アルバイト ● 事業所の規模：5人～29人 ● 業種：医療、福祉 障害者本人からの届出事案。 同僚の職員から、「障害者だから指示が分からない」という発言や、仕事ができないとして、仕事をとり上げられるという嫌がらせを受け、障害者の家族が管理職に相談するも、何ら対応がなされず放置された。また、障害者が利用者から身体を触られた時、嫌がらせを続ける職員と管理職はこれを目撃しているにも関わらず、この行為を止めたり、注意をせずには笑っていたとして、労働局に相談があったもの。
労働局の対応	労働局は、職業安定部（公共職業安定所）及び雇用環境・均等部（室）を担当部署として、調査を実施した。事業主に事情聴取したところ、障害者本人からの届出内容について、管理体制や就業環境整備が不十分であったことに問題があることを認めた。 事業主による放置等による虐待が認められたため、事業主に対し、公共職業安定所は、障害者雇用促進法に基づき、他の労働者への指導・啓発や相談窓口の設置などの再発防止対策を講じること、雇用環境・均等部（室）は、労働施策総合推進法に基づき、ハラスメント相談には迅速かつ適切に対応するよう指導した。 処理終了後、労働局は、都道府県に対して情報提供を行った。

事例 6	経済的虐待が認められた事例
通報・届出の概要	● 障害種別：身体障害 ● 就労形態：正社員 ● 事業所の規模：5人～29人 ● 業種：製造業 労働基準監督署が臨検監督において発見した事案。 最低賃金の減額特例許可※を受けずに、地域別最低賃金から約20％程度低い約定賃金で支払いを行っていたもの。 ※ 一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められる制度。
労働局の対応	労働基準監督署が、障害者の勤務実態等を確認した。労務管理資料により、障害者の約定賃金が地域別最低賃金未満であり、事業主による経済的虐待が認められたため、労働基準監督署は、事業主に対し、最低賃金法に基づき、地域別最低賃金額との差額を支払うよう指導した。 処理終了後、労働局は都道府県に対して情報提供を行った。