

9 障がい者雇用の促進と虐待防止

※本文中の該当条文のみの表記の法令はすべて「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）である。

1 障がい者雇用についてのルール（障害者の雇用の促進等に関する法律）

（1）障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の労働者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がある【**法第43条第1項**】。

ア 民間企業の法定雇用率は現在2.2%（令和3年4月までに2.3%へ引き上げ予定）であり、従業員を45.5人以上雇用している企業は、障がい者を1人以上雇用しなければならない【**法第43条第2項**】。

（注）法定雇用率の算定対象は、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳の所有者である（短時間労働者は0.5人カウント。重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人としてカウント）

イ 雇用義務を履行しない事業主に対しては、ハローワークから行政指導が行われ、これに従わないときは企業名が公表される場合がある【**法第46条、第47条**】。

※「**障害者雇用率制度**」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaiisha/04.html

（行政指導）

https://www.mhlw.go.jp/file/06-SeisakuJouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/11_7.pdf

（2）障害者雇用納付金制度

障がい者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となるため、障がいのない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障がい者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障がい者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられている【**法第53条**】。

具体的には、

ア 法定雇用率が未達成の企業のうち、常用労働者100人超の企業から障害者雇用納付金が徴収される。

イ この納付金を元に、法定雇用率を達成している企業に対して調整金、報奨金を支給する。

ウ 障がい者を雇い入れる企業が作業施設・設備の設置等について一時に多額の費用の負担を余儀なくされる場合に、その費用に対し助成金を支給する。

☆「**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 助成金等**」

<https://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/index.html>

（3）特例給付金制度

短時間であれば就労可能な障がい者等の雇用機会を確保するため、特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある障害者手帳を保持する障がい者であって1年を超えて雇用される（見込みを含む）人を、「特定短時間労働者」（短時間労働者のうち、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の者をいう）として雇い入れる事業主に対し「特例給付金」が支給される。

ア 支給対象となる障がい者・・・次のいずれをも満たす者

- ・身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保険福祉手帳などを保持する障がい者
- ・1年を超えて雇用される障がい者（見込みを含む）

- ・週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の障がい者

イ 支給額

申請対象期間に雇用していた対象障がい者の人月（実人月数）×単価（※）

※単価は、7,000円（100人超事業主の場合＝給付金申告義務あり）または5,000円（100人以下事業主の場合給付金申告義務なし）

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構から支給される【法第49条第1項第1号の2】。

※週所定労働時間が10時間以上20時間未満であっても、実労働時間が10時間未満であった場合は対象とならない。

※週所定労働時間が20時間以上であったが、実労働時間が10時間以上20時間未満であった場合は対象となる。

☆特例給付金のご案内（(独) 高齢・障害・求職者支援機構ホームページ）

<https://www.jeed.or.jp/disability/tokureikyufu.html>

(4) 雇用の分野における差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

〈差別の禁止〉

事業主は、募集・採用において、障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。また、賃金・教育訓練・福利厚生その他の待遇について、障害者であることを理由に障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない【法第34、35条】。

〈合理的配慮の提供義務〉

事業主は、

- ア 障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、募集・採用に当たり障害者からの申出により障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。
- イ 障害者である労働者と障害者でない労働者との均等待遇の確保や、障害者である労働者の能力発揮の支障となっている事情を改善するため、障害の特性に配慮した施設整備、援助者の配置などの必要な措置を講じなければならない。
- ウ 以上の措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。ただし、ア・イの措置に関して、事業主に対し「過重な負担」を及ぼすこととなる場合はこの限りではない【法第36条の2～36条の4】。

《参考》

事業主は、合理的配慮として、例えば、以下のような措置を「過重な負担」にならない範囲で提供する義務がある。

〈募集・採用時〉

- ☆視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ☆聴覚・言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行うこと

〈採用後〉

- ☆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調整するなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ☆知的障がいがある方に対し、図などを利用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にして一つずつ行ったりするなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- ☆精神障がいがある方などに対し、出勤時刻、休暇、休憩に関し、通院・体調に配慮すること

☆障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html>

(5) 「障害者職業生活相談員」の選任

障害者を5人以上選任する事業所では、「障害者職業生活相談員」を選任し、その者に障がいのある従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせなければならない【法第79条第1項】。

(6) 障がい者雇用に関する届出

ア 障害者雇用状況報告

従業員45.5人以上の事業主は、毎年6月1日現在の障がい者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに届け出なければならない【法43条第7項】。

イ 解雇届

障害者を解雇しようとする事業主は、その旨を速やかにハローワークに届け出なければならない（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合等を除く）【法81条第1項】。

(7) 苦情処理・紛争解決援助

ア 事業主に対して、障がい者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に係るその雇用する障がい者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。

イ アに係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備【法第74条の5、6】。

2 障がい者の虐待防止

「障害者虐待防止法」において、障がい者を雇用する事業主は、障がい者の虐待を防止するため労働者に対する研修（※）の実施、障がい者や家族からの苦情処理体制の整備などの措置を講ずることとされている【障害者虐待防止法第21条】。

（※）具体的には、障がい者の人権、障がい特性に配慮した接し方や仕事の教え方などに関する従業員に対する研修

<使用者による障がい者虐待の通報について>

障害者虐待防止法では、虐待を受けたと思われる障がい者を見つけた場合は通報する義務がある。

また、市町村は相談・通報の窓口である「障害者虐待防止センター」を設置している。

☆大阪府障がい者権利擁護センター（障がい者の雇用先での虐待）

（電話番号） 06-6944-6615 （開庁日：平日9時から18時）

（FAX） 06-6944-6615 （内容確認は開庁日）

☆大阪府内市町村障がい者虐待防止センターの連絡先等（大阪府ホームページ）

<http://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/shogai-chiki/gyakutaibousihou1.html>

☆「障害者虐待防止法」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kai/go/shougai-shahukushi/gyakutaiboushi/index.html

3 事業主に望まれること

各事業所においては、それぞれの事業所の実情に応じて次のような措置を実施することが望まれている。これらの措置を実施するに当たっては、各種支援策を活用できる場合がある。

(1) 障害者が能力や適性を発揮でき、生きがいを持って働けるような職場づくり

（障害者雇用対策基本方針「事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項」【平成30年厚生労働省告示第178号】第3の1より）

<障害者のための職場づくりについて望まれること>

- ア 障害者の種類や程度に応じた職域の開発。採用試験を行う場合には、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮。障害者の適性と能力に考慮した配置
- イ 十分な教育訓練期間を設けることや雇用継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施
- ウ 障害者の適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇
- エ 障害の種類や程度に応じた安全管理や健康管理の実施、安全確保のための施設等の整備、職場環境の改善
- オ 障害特性を踏まえた相談、指導及び援助（作業工程の見直し、勤務時間・休憩時間への配慮、援助者の配置等）
- カ 職場内の意識啓発を通じ、職場全体の障害及び障害者についての理解や認識を深めること

☆「[障害者雇用対策基本方針](#)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00010860&dataType=0&pageNo=1

（２）事業主が利用できる支援策

事業主はハローワークや独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、地域障害者職業センター等による支援を受けることができる場合がある。

※詳しくは、以下の[厚生労働省ホームページ](#)参照

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai-shakoyou/shisaku/jigyounushi/index.html

4 その他就労に向けた支援策

障がい者の職業生活の自立支援に向けて、以下のような取組みが行われている。

- ア ハローワーク
障がい者の態様や適性に応じた職業相談・紹介、職場定着指導、求人開拓等
- イ 地域障害者職業センター
専門的な職業リハビリテーション
- ウ 障害者就業・生活支援センター
就業・生活両面にわたる相談・支援

さらに、大阪府では「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」が施行され、府が行う障がい者の雇用、福祉、教育に関する基本的施策を定めるとともに、事業主の障がい者雇用に関する課題や悩みの解決支援のために大阪府障がい者雇用促進センターが設置されている。

☆「[大阪府障害者雇用促進センター](#)」及び「[大阪府障がい者等の雇用の促進と就労の支援に関する条例](#)」（ハートフル条例）について（大阪府ホームページ）

<http://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/sokushin-c/index.html>

☆[障がい者雇用に関する大阪府ホームページ](#)

<http://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/>

◎就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について

就労継続支援事業利用者の労働者性については、以下の考え方が示されている【平 18.10.2 障障発第 1002003 号最終改正 平 25.3.29 障障発第 0329 第 7 号】。

A型利用者（雇用有）は、労働基準法上の労働者であることから、当該利用者に係る労働基準関係法令に関する苦情・疑義等の対応は労働基準監督署が行うが、A型利用者（雇用無）及びB型利用者から労働基準関係法令の適用について苦情・疑義等がなされた場合の対応については、以下により取り扱うこと。

(1) 原則として障害福祉サービス指定基準に基づき、苦情処理としての対応を迅速に行うこと。

なお、事業所内で苦情解決が図られなかった場合における当該苦情の解決に当たっては、市町村又は都道府県が最終的に処理方針を決定し、事業所に対し必要な指導を行うこと。

(2) 市町村は、労働基準監督署から、A型利用者（雇用無）及びB型利用者の労働基準関係法令の適用に関する苦情・疑義等に関する照会があった場合は、障害者総合支援法第48条に基づき、事業者から必要な書類の提出を求める等状況の把握を行い、事業所に対し必要な指導を行う等連携して当該問題の解決に当たること。

この際、利用者が労働基準監督署に苦情・疑義を申し出たことが事業所に明らかになった場合には、事業所から利用契約解除等の不利益を被るおそれがあることから、利用者本人の意思に反し、氏名の公表だけでなく個人情報も事業所に特定されることがないように特段の配慮を行うこと。

(3) 都道府県においては、市町村と連携を図り、必要に応じ障害者総合支援法第49条に基づく勧告を行うなど、これらの苦情解決に当たること。

◎授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障がい者に対する労働基準法第9条の適用について授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障がい者の労働者性については、以下の考え方が示されている【平19.5.17 基発第0517002号】。

小規模作業所等において作業に従事する障がい者の労働者性の判断に当たっては、以下により取り扱うこと。

《訓練等の計画が策定されている場合》

①小規模作業所等において行われる作業が訓練等を目的とするものである旨が定款等の定めにおいて明らかであり、②当該目的に沿った訓練等の計画（下記（1）から（4）の要素が含まれていないものに限る）が策定され、③小規模作業所等において作業に従事する障がい者又はその保護者との間の契約等において、これら訓練等に従事することの合意が明らかであって、④作業実態が訓練等の計画に沿ったものである場合には、当該作業に従事する障がい者は、労働基準法第9条の労働者ではないものとして取り扱うこと。

《訓練等の計画が策定されていない場合》

訓練等の計画が策定されていない小規模作業所等において作業に従事する障がい者については、次の（1）から（4）のいずれかに該当するか否かを、個別の事案ごとに作業実態を総合的に判断し、使用従属関係下にあると認められる場合には、労働基準法第9条の労働者であるものとして取り扱うこと。

(1) 所定の作業時間内であっても受注量の増加等に応じて能率を上げるため作業が強制されていること

(2) 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示があること

(3) 欠勤、遅刻、早退に対する工賃の減額制裁があること

(4) 作業量の割当て、作業時間の指定、作業の遂行に関する指導命令違反に対する工賃の減額や作業品割当ての停止等の制裁があること

※「障害」の「害」のひらがな表記の取扱いについて

大阪府では、障がいのある方の思いを大切に、府民の障がい者理解を深めていくため、大阪府が作成する文書等においてマイナスのイメージがある「害」の漢字をできるだけ用いず、ひらがなで表記することとしている（法令等を引用する場合を除く）。

☆[大阪府福祉部障がい福祉室ホームページ](http://www.pref.osaka.lg.jp/s_shogai_fukushi/)
http://www.pref.osaka.lg.jp/s_shogai_fukushi/