

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

(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がい者・知的障がい者・精神障がい者の労働者の割合を「障害者雇用率」以上にする義務がある【法第43条第1項】。

※なお、一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務（建設業、医療業や小学校、幼稚園など）もあるとして、障がい者の就業が一般的に困難であると認められる業種には当分の間、除外率制度が適用されている。ただし、この制度はノーマライゼーションの観点から廃止されており、現在は経過措置として段階的に除外率が引き下げられている。令和7年4月には、一律に10%引き下げられる。

《算定方法》

$$\text{法定雇用者数 (障がい者の雇用義務人数)} \\ = (\text{常用労働者数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5) \times \text{「障害者雇用率」}$$

ア 一般民間企業の「障害者雇用率」は現在2.5%であり、従業員を40人以上（令和8年7月以降は2.7%・37.5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)「障害者雇用率」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（短時間労働者は精神障がい者を除き0.5人でカウント。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、短時間重度知的障がい者は1人としてカウント）

週所定労働時間	30時間以上	短時間労働者	特定短時間労働者
		20時間以上	10時間以上
身体障がい者	1人	0.5人	—
	重度	2人	0.5人
知的障がい者	1人	0.5人	—
	重度	2人	0.5人
精神障がい者	1人	1人 (※)	0.5人

※職場への定着促進の観点から、当分の間、精神障がい者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、「1」を「1」とカウントすることとされている。

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/kouyou_roudou/kouyou/jigyounushi/page10.html#01

(行政指導)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/kouyou/jigyounushi/page11.html#01

(除外率制度)

(2) 障害者雇用納付金制度

令和4年6月時点で法定雇用率を満たさない企業は過半数を占め、平均雇用率も2.25%にとどまっている。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など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～第56条、同法施行令第15条】。

具体的には、

- ア 法定雇用率未達成企業のうち、常用労働者100人超の企業から「障害者雇用納付金」(未達人数1人につき月額50,000円)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」(1人当たり月額29,000円。支給対象者数が10人年120人月(年換算で120人)を超える場合は23,000円)、「報奨金」(1人当たり月額21,000円。支給対象人数が35人年420人月(年換算で420人)を超える場合は16,000円)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」

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

(3) 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・均等な機会の確保〉

事業主は、募集・採用において、障がい者に対して障がい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、障がい者であることを理由に障がい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条、第35条】。

なお、厚生労働省は、すべての事業主を対象として、具体的な差別の内容等について示した【「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に關し、事業主が適切に対処するための指針(障害者差別禁止指針)】】を定めている。

《「不当な差別的取扱い」とは》

例えば、「障がいがある」というだけで財やサービス、各種機会の提供を拒否したり、それらを提供するに当たって場所・時間帯等を制限したりするなど、「障がいのない人と異なる取扱い」することにより、障がいのある人を不利に扱い、その権利を侵害することのないようにしなければならない。

《正当な理由がある場合》

異なる取扱いに「正当な理由」がある場合、すなわち、当該行為が客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合には、「不利益取扱い」にはならない。

なお、「正当な理由」に該当するか否かについては、個別の事案ごとに、障がい者・事業者・第三者の権利利益(例:安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等)、事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点から、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要がある。

さらに、正当な理由があると判断した場合は、障がいのある人にその理由を丁寧に説明し、理解を得るよう努めることが望まれる。

〈合理的配慮の提供義務〉

すべての事業主に対し、障がい者の雇用に当たり、厚生労働省が策定した【「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（合理的配慮指針）」】に基づき、次の事項について合理的な配慮を行わなければならない【障害者差別解消法第5条、第36条の2～36条の4】。

- ア 障がい者と障がい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・採用に当たり障がい者からの申出により障がい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 障がい者である労働者と障がい者でない労働者との均等待遇の確保や、障がい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、障がいの特性に配慮した施設の整備、援助者の配置その他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、障がい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。

《「過重な負担」の判断》

「過重な負担」の有無については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要とされている。

- ア 事務・事業活動への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- イ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ウ 費用・負担の程度
- エ 事務・事業規模
- オ 企業の財政・財務状況

《合理的配慮の留意事項》

事務・事業の目的・内容・機能に照らし、以下の3つを満たすものであることに留意する必要がある。

- ア 必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること
- イ 障がい者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること
- ウ 事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと

「前例がない」「もし何かあったら」「特別扱いはできない」といった考え方は避け、建設的な対話をを行うことが重要。

なお、合理的配慮義務の対象となる障がい者は、「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ため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」【法第2条第1項】とされており、うつ病などのメンタルヘルス不調で休職しているような労働者に対しても、使用者は合理的配慮提供の義務を負う場合がある。

《参考：「合理的配慮指針」より》

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習熟度に応じて業務量を徐々に増やすなど、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、出退勤時刻、休暇、休憩に関し、通院・体調に配慮すること

※発達障がいに関する合理的配慮の事例

- ・面接時に就労支援機関の職員等（カウンセラー、ジョブコーチ等）の同席を認める
- ・不安等への対応として、採用当初や研修時にジョブコーチが同行する
- ・担当者を決めて障がい特性などの情報を共有しながら業務指導や相談に対応する
- ・作業手順について図等を用いたマニュアルを作成する
- ・業務指示やスケジュール等を明確にするため、指示を一つずつ出したり、ホワイトボードを使用する
- ・生活リズムの確立のための自己管理支援フォームを作成する
- ・感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行う
- ・本人のプライバシーや意向に配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの特性や希望する配慮等について研修等で説明する。
- ・名札に「他のスタッフを呼ぶことがあります」といった表記をし、事情の理解を促す

☆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>

☆「関係府省庁所管事務分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」（内閣府ホームページ）

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taishishin.html>

(4) 「障害者雇用推進者」・「障害者職業生活相談員」の選任

ア 従業員を40人以上（令和8年7月以降は37.5人以上）雇用する事業所では、「障害者雇用推進者」を選任し、次の業務を行わせるよう努めなければならない【法第78条第2項、同法施行規則第37条】。

- (ア) 障がい者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- (イ) 厚生労働大臣に対する身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の雇用状況の報告
- (ウ) 障がい者を解雇した場合における公共職業安定所への届出の業務
- (エ) 身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の雇入れに関する計画の作成命令又は勧告を受けた場合における国との連絡等に関する業務

イ 障がい者を5人以上雇用する事業所では、法令で定める資格を有する「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2項、同法施行規則第40条】。

(5) 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40人以上（令和8年7月以降は37.5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、同法施行規則第7条】。

イ 解雇届

障がい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又は天災事変、その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことにより解雇する場合を除く）【法第81条第1項】。

(6) 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の申出を受けた場合、その自主的な解決を図るように努めなければならない【法第74条の4】。

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による勧告等）として、紛争当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができる【法第74条の5、第74条の6】。

2 障がい者の虐待防止

「障害者虐待防止法」（平成23年法律第79号）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考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、使用者から虐待を受けたと思われる障がい者を発見した場合は市町村または都道府県に通報する義務がある【障害者虐待防止法第22条】。

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、都道府県は「障害者権利擁護センター」を設置することとされており、通報に対する相談、助言等のほか、虐待防止及び擁護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動等を行う。

☆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/chiiki/seikatsu/shogai-chiki/gyakutaihou1.html>

☆「障害者虐待防止（障害者虐待防止法含む）」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaiogo/shougaishahukushi/gyakutaihoushi/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る。なお、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) 障がい者が能力や適性を発揮でき、生きがいを持って働くような職場づくり

(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する指針となるべき事項」【令和5年3月31日厚生労働省告示第126号】第3の1)

ア 採用及び配置

障がい者個々人の能力が十分発揮できるよう、障がいの種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字、音声の活用、手話通訳者等の確保、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を行うよう努める。

さらに、採用後や復職後においても、合理的配慮の一環として、継続的な職務の選定、職域の開発、職場環境の改善等を図りつつ、障害者個々人の希望や適性と能力を考慮した配置を行うとともに、多様な職務を経験できるような配置を行うよう努める。

イ 教育訓練の実施

障がい者の活躍促進のために、障がい特性や職務の遂行状況、その能力等を踏まえながら、必要に応じ教育訓練を実施するよう努める。その上で、障がい者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

さらに、技術革新等による職務内容の変化への対応や、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合の対応など、障がい者の雇用の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を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障がい者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

ウ 待遇

障がい者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、必要な合理的配慮を行うとともに、適性や希望等も勘案した上で、その能力の正当な評価、多様な業務の経験、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、キャリア形成にも配慮した適正な待遇に努める。

なお、障がい者である短時間労働者(令和6年4月からは特に短い労働時間(週所定労働時間10時間以上20時間未満)で働く重度身体障がい者、重度知的障がい者及び精神障がい者を含む。)についても実雇用率の算定対象となっているが、こうした障がい者である短時間労働者について実態把握に努める。さらに、障がい者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障がい者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされており【法第80条】、社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障がい者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、適正な待遇ではなく、本人の希望、能力等を踏まえた適正な待遇を行うよう努める。

エ 安全・健康の確保

障がいの種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために、職場環境、業務内容等の随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備や安全衛生教育の実施を行う。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障がいの特性に配慮した労働時間の管理等、障がいの種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

オ 職場定着の推進

障がい者の職業の安定を図るために、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障がいがあるために生じる個々人の課題を把握するとともに、個々人の就労の状況を適切に把握し、必要に応じ公共職業安定所やその他の地域の支援機関と連携しつつ、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障がい者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図るなどの業務を行う「障害者雇用推進者」や、障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障害者職業生活相談員」について、雇用する労働者の中からその業務に

適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。

これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者(ジョブコーチ)を活用することや障がい者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障がい者の職場定着の推進を図る。

カ 障がい及び障がい者についての職場全体での理解の促進

障がい者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の障がい及び障がい者についての理解や認識を深める。特に精神障がい及び発達障がいについて、各都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとセンター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

キ 障がい者の人権の擁護、障がい者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障がい者虐待の防止等を図る。

また、障がい者差別及び合理的配慮の提供について、企業内での相談体制を整備し、適切に対応するとともに、企業内で問題が生じ自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助（助言、指導、勧告）や障害者雇用調停会議による調停を活用する【法第74条の6、第74条の7】。

☆ 「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/content/001083437.pdf>

(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/kouyou_roudou/kouyou/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/index.html

4 障がい者の就労に向けた支援策

障がい者の職業生活の自立支援のために、以下のような相談窓口で援助メニューが行われている。

(厚生労働省ホームページより)

(1) 就職に向けた相談

区分	具体的な内容	相談窓口・支援機関
就労に関する様々な相談支援	ニーズや課題に応じた職業準備訓練や職場実習のあっせん、求職活動への同行、生活面の支援等	障害者就業・生活支援センター
職業相談・職業紹介	具体的な就職活動の方法などの相談や指導（専門的な支援は地域障害者職業センターを紹介）	ハローワーク
障がい者相談支援事業	サービスの利用援助、社会生活力を高めるための支援、専門機関の紹介等	市長村、指定特定相談支援事業者、一般相談支援事業者
職業カウンセリング、職業評価	希望や障がい特性、課題を踏まえながら相談、助言、職業評価、情報提供等を実施	地域障害者職業センター

(2) 就職に向けた準備、訓練

区分	具体的な内容	相談窓口・支援機関
職業準備支援	就職に向けての課題の改善や適応力の向上（作業支援、職業準備講習、個別相談等）	地域障害者職業センター
就労移行支援	一般就労等への移行に向けた就労移行支援	就労移行支援事業者

	事業所内での作業や、企業における実習、適性に合った職場探し、職場定着等の支援	
公共職業訓練	専門の訓練コースの設置やバリアフリー化の推進により、公共職業訓練を実施	障害者職業能力開発校等、ハローワーク
障がい者の態様に応じた多様な委託訓練	企業、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための訓練を実施（標準3か月）	職業能力開発校（委託訓練拠点校）、ハローワーク
職場適応訓練	事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練を実施	ハローワーク

(3) 就職活動、雇用前・定着支援

区分	具体的な内容	相談窓口・支援機関
求職登録、職業紹介	求職者の能力等と職務の要件とを照合して職業紹介を行い、必要に応じて同行紹介も行う	ハローワーク
障がい者トライアル雇用	3か月間の有期雇用契約による試行雇用を行い、常用雇用への移行をめざす	ハローワーク
職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業	事業所にジョブコーチを派遣し、障がい特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施	地域障害者職業センター 社会福祉法人等
継続雇用の支援	在職中に障がいを受障した方が慣れた職場での雇用を継続できるよう支援策を活用し、地域の関係機関と連携して障がい者と事業主に対する支援を行う	ハローワーク
就業面と生活面の一体的な支援	日常生活等に関する助言や就業に関する相談、支援担当者による職場訪問により、就業と生活の両面にわたる一体的な相談・支援を実施	障害者就業・生活支援センター
就労定着支援事業	支援員が企業・自宅へ訪問するほか、障がい者が就労定着支援事業所に来所することにより定期面談を行い、就労継続を図るために生活リズムや家計・体調の管理等を行う	就労定着支援事業所
精神障がい者の職場復帰支援（リワーク支援）	主治医等と連携し、職場復帰に向けたコーディネート、生活リズムの立て直し、職場の受入体制の整備等の支援を行う	地域障害者職業センター

(4) 離職・転職時の支援、再チャレンジへの支援

区分	具体的な内容	相談窓口・支援機関
職業相談、職業紹介、雇用保険の給付	求職登録に基づく職業紹介、雇用保険による基本手当等の給付	ハローワーク
就労継続支援（A型）	雇用契約に基づく就労機会の提供、就労に向けて必要な知識・能力の向上のために必要な訓練や支援	就労継続支援A型事業者
就労継続支援（B型）	就労や生産活動の機会の提供、就労に向けて必要な知識・能力の向上のために必要な訓練や支援	就労継続支援B型事業者

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。

☆「大阪府障がい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等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/>

5 労働者性について

(1) 就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項

就労継続支援事業を利用する者の労働者性については、以下の考え方方が示されている【平 25.3.29 障障発 0329 第 7 号】。

就労継続支援事業には雇用型の「A型」と非雇用型の「B型」があり、A型利用者（雇用有）は、雇用契約を締結している労働基準法上の労働者であることから労働基準関係法規の適用を受け、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型利用者については雇用関係なく、出欠・作業時間・作業量等が利用者の自由であることから、労働条件等について苦情・疑義等がなされた場合の対応については、以下により取り扱われる。

ア 原則として【障がい者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 171 号）】に基づき、苦情処理としての対応を迅速に行う。

なお、事業所内で苦情解決が図られなかつ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（大阪府においては、「大阪府社会福祉協議会（運営適正化委員会）」が対応する）。

イ 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規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 条の規定に基づき、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、氏名の公表のみならず個人情報が事業所に特定されることがないよう特段の配慮を行うこと。

ウ 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 条の規定に基づく勧告を行うなど、これらの苦情解決に当たる。

※なお、A型利用者（雇用有及び雇用無）及びB型利用者が利用する「多機能型事業所」等もあり、A型利用者（雇用有）と、A型利用者（雇用無）及びB型利用者が同一事業所内で作業する際には、それぞれの作業場所、作業内容を明確に区分することにより混在して作業が行なわれないようにするとともに、勤務表・シフト表も別々に管理しなければならない。

(2) 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。

《訓練等の計画が策定されている場合》

ア 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、イ 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、ウ 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、エ 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。

《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。

- (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し、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」の漢字ができるだけ用いず、ひらがなで表記することとしている（法令等の名称や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/