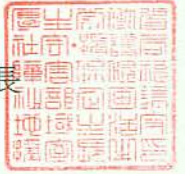


障障発第0523001号

平成19年5月23日

各 都道府県 障害保健福祉主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
企画課 地域生活支援室長



障害福祉課長



授産施設、小規模作業所等において作業に従事する
障害者に対する労働基準法第9条の適用について

日頃より障害保健福祉行政にご協力いただき、感謝申し上げます。

標記については、別添写しのとおり平成19年5月17日付け基発第0517002号をもって、厚生労働省労働基準局長から各都道府県労働局長あて通知されたところでありますが、貴職におかれてましても本通知の趣旨を十分にご理解の上、都道府県内の就労支援関係機関等に対する周知及び都道府県労働局との連携についても特段のご配慮をお願いいたします。

なお、この通知に係る「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第9条の適用に当たり留意すべき事項について」（平成19年5月17日付け基監発第0517001号）及び「平成18年10月2日付け基発第1002004号「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」記の3の改正について」（平成19年5月17日付け基監発第0517002号）につきましても、ご配慮をお願いいたします。

おって、授産施設、小規模作業所等関係者に対する周知につきましては、授産施設や行政が主催する研修会や行政が主催する障害福祉関係会議等の場において、都道府県労働局の関係職員を講師として招いて説明を行っていただくことも有効であると思っておりますので、各県において工夫いただき、都道府県労働局ともよく連携をしながら関係者への丁寧な周知をお願いいたします。（この件については、都道府県労働局にも厚生労働省労働基準局監督課より通知がなされることとなっておりますので、念のため申し添えます。）



基発第0517002号

平成19年5月17日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公印省略)

授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する
労働基準法第9条の適用について

標記については、障害者自立支援法に基づく就労継続支援事業を実施している施設以外にも、いわゆる授産施設、小規模作業所等の形態により、障害者が物品の生産等の作業に従事している施設（以下「小規模作業所等」という。）が見受けられるが、これら小規模作業所等において作業に従事する障害者が、労働基準法第9条の労働者に当たるか否かについて、疑義が生じていることから、今後、その判断に当たっては、下記によることとしたので、了知の上、その運用に遺憾なきを期されたい。

記

1 基本的な考え方

労働基準法第9条において、「労働者」とは「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されており、この労働者性の判断は、使用従属性があるか否かを労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断するものである。

小規模作業所等における作業に従事している障害者の多くは、当該作業に従事することを通じて社会復帰又は社会参加を目的とした訓練等（以下「訓練等」という。）を行うことが期待されている場合が多く、障害者の労働習慣の確立、職場規律や社会規律の遵守、就労意欲の向上等を主たる目的として具体的な作業指示が行われているところである。このため、このような作業については訓練等を目的としているとしても、使用従属関係下において行われているか否かを判断することが困難な場合が多い。

このため、小規模作業所等において作業に従事する障害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。

なお、当該小規模作業所等における事業収入が一般的な事業場に比較して著しく低い場合には、事業性を有しないと判断される場合があることに留意すること。

2 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3の(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害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害者は、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。

3 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害者については、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、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の停止等の制裁があること

4 その他

授産施設において作業を行う障害者の労働基準法第9条の適用については、昭和26年10月25日付け基収第3821号「授産事業に対する労働基準法の適用除外について」（以下「26年通達」という。）に従い判断しているところであるが、昭和26年当時と異なり、福祉の場における障害者の就労実態が大きく変化し、26年通達を適用する意義が失われていることから、26年通達は、本通達をもって廃止することとし、今後は、本通達に基づき判断すること。

基監発第 0517001 号

平成 19 年 5 月 17 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

(公印省略)

授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適用に当たり留意すべき事項について

授産施設、小規模作業所等（以下「小規模作業所等」という。）において作業に従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適用については、平成 19 年 5 月 17 日付け基発第 0517002 号「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第 9 条の適用について」（以下「局長通達」という。）により指示されたところであるが、この取扱いに当たっては、下記に留意の上、適切に対応されたい。

記

1 局長通達記 2 について

ここでいう訓練等の計画は、障害者の社会復帰又は社会参加の目的のために、障害者及びその保護者の要望、支援目標と課題、作業場所、作業日及び作業時間、作業内容及び作業量、作業指導、作業手当等を盛り込んだものであること（別添参照）。なお、授産施設において作成している支援計画であって、これらの内容が記載されているものについては、訓練等の計画として取り扱うこと。

2 局長通達記 3 (1) について

訓練等の計画に沿い、労働習慣の確立、就労意欲の向上等を目的として障害者の作業量を増加させることは、局長通達記 3 (1) に該当しないものであると判断されること。

一方、受注量の増加等に応じて、訓練等の計画によらずに作業を強制するものは、その目的を逸脱するものであり、局長通達記 3 (1) に該当するものであると判断されること。

3 局長通達記 3 (2) について

作業の繁閑等の状況に応じて、あらかじめ定めた作業時間の延長、作業日以外の作業指示を行うなど、臨機応変に作業指示を変更するものは、その目的を逸脱するものであり、局長通達記 3 (2) に該当するものであると判断されること。

一方、作業日以外の休日に臨時の作業やバザー等を行うことがあること及びその場合に休日を他の日に振り替えることが、あらかじめ訓練等の計画に記載されており、その計画に従って作業が行われる場合には、局長通達記3(2)に該当しないものであると判断されること。

4 局長通達記3(3)について

訓練等の計画に定める実作業時間に応じた工賃の支給は、局長通達記3(3)に該当しないものであると判断されること。

一方、実作業時間に応じた工賃総額から、遅刻、早退等の時間に対応する工賃額を超えて減額を行うことは、局長通達記3(3)に該当するものであると判断されること。

5 局長通達記3(4)について

訓練を目的とした作業において、成果物の出来高に応じて工賃が異なるものは、局長通達記3(4)に該当しないものであると判断されること。

一方、あらかじめ定めた作業量が達成できない場合に、成果物に応じて支給する工賃総額から、作業量の達成できなかった割合を超えて減額を行うことは、局長通達記3(4)に該当するものであると判断されること。

訓練のための具体的な作業計画書

対象期間:平成19年4月1日～平成19年6月30日

対象者氏名 齊藤 太郎

利用者及び 保護者の要望	【本人の希望】
	【保護者の希望】
	【備考:職歴等】
支援目標と 課題	【長期目標】
	【短期(本計画書期間)目標】
作業場所	
作業日及び作業時間	※記載する作業日及び作業時間内において訓練を行わなければならないことに留意
作業内容及び作業	<p>※作業日及び作業時間の作業量について特に設定されていなければ、作業量についての記載は要しないことに留意</p> <p>※1日あたりの作業量が設定されている場合において、当該作業量を変更する必要がある場合は、利用者の同意が必要であることに留意</p> <p>※作業量は特に設定されていないが、当面1日□□を訓練目標とし、変更有る場合は利用者の同意を得るなど、訓練以外の作業は行わない内容にすること。なお、作業割当未達成の場合に制裁を課さないことに留意</p>
作業指導	
作業手当	
その他	欠席・遅刻・早退等による制裁が設けられてはならないことに留意

上記訓練計画書に基づき、訓練を行うこととします。

平成19年3月〇〇日

〇〇小規模作業所所長:〇〇 〇〇 印

上記訓練計画に基づき、訓練を行うことに同意します。

平成19年3月〇〇日

氏名:齊藤 太郎

保護者氏名:齊藤 花子

基監発第0517002号

平成19年5月17日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

(公印省略)

平成18年10月2日付け基発第1002004号「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」記の3の改正について

標記については、平成19年5月17日付け基発第0517002号「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第9条の適用について」の記の4により、昭和26年10月25日付け基収第3821号「授産事業に対する労働基準法の適用除外について」が、廃止されることとされたことから、別添のとおり変更となるので、了知の上、地方公共団体及び関係団体等に対する周知に十全を期されたい。

新旧対照条文

- 平成18年10月2日付け基発第1002004号「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」
(抄)

改正後	改正前
<p>3 福祉工場において作業を行う障害者の労働基準法第9条の適用について</p> <p>就労継続支援制度の開始後においても、従来からの福祉工場は、平成24年3月30日までの間は、存続することができることとなっているものであり、当該福祉工場において作業を行う障害者に係る労働基準法第9条の「労働者」の判断については、従前のおり、福祉工場における障害者については、「労働者」として扱うこと。</p>	<p>3 <u>授産施設及び福祉工場</u>において作業を行う障害者の労働基準法第9条の適用について</p> <p>就労継続支援制度の開始後においても、従来からの<u>授産施設及び福祉工場</u>は、平成24年3月30日までの間は、存続することができることとなっているものであり、当該施設等において作業を行う障害者に係る労働基準法第9条の「労働者」の判断については、従前のおり、福祉工場における障害者については、「労働者」として扱い、<u>授産施設における障害者については、昭和26年10月25日付け基収第3821号の「授産事業に対する労働基準法の適用除外について」に従い「労働者」かどうか判断すること。</u></p>

(参考)

基発第1002004号
平成18年10月2日
(改正) 基発第0517002号
平成19年5月17日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について

障害者自立支援法（平成17年法律第132号）（以下「法」という。）については、平成18年4月1日に施行されたところであるが、同法に規定された各種障害福祉サービスのうち、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等の便宜を供与する「就労継続支援」に関する規定については、同年10月1日から施行されたところである。

法の目的は障害者の自立という点にあり、就労可能な者についてはできる限りその就労を促進するという観点から障害福祉サービスの提供等の施策が進められることとなるが、その一環として提供される「就労継続支援」による就労の提供は、一般事業場における就労とは異なった形態を採ることとなることから、これに対する労働基準法の適用等について疑義が生じる場面も考えられる。

このため、この「就労継続支援」を行う事業場（以下「就労継続支援事業場」という。）におけるこれら障害者に対する労働基準法の適用についての判断等は、下記によることとするので、その適切な実施について、遺憾なきを期されたい。

記

1 就労継続支援事業場の類型について

ア 就労継続支援事業場は、都道府県から指定を受けた社会福祉法人又は専ら社会福祉

事業を行う者であり、次の2類型であること。

- ① 原則として障害者と雇用契約を締結し、就労継続支援を行う就労継続支援A型事業場（以下「A型事業場」という。）
- ② 障害者と雇用契約を締結せずに、就労継続支援を行う就労継続支援B型事業場（以下「B型事業場」という。）

イ 就労継続支援事業場によっては、A型事業場及びB型事業場双方の指定を受ける場合もあること。

2 就労継続支援事業場において作業を行う障害者の労働基準法第9条の適用について

ア 就労継続支援事業場で就労する障害者は、

- ① A型事業場と雇用契約を締結して就労の機会の提供を受ける者
- ② A型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者
- ③ B型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者

の3種類に区分（以下、これらの区分を「サービス種別」という。）されており、これらのどの区分に該当するかは、障害の程度、本人の意向等を勘案し、市町村が決定するものであること。

イ 「サービス種別」が①である障害者については、基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当するものであること。

なお、②及び③である障害者については、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされていることから、基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当しないものであること。

3 福祉工場において作業を行う障害者の労働基準法第9条の適用について

就労継続支援制度の開始後においても、従来からの福祉工場は、平成24年3月30日までの間は、存続することができることとなっているものであり、当該福祉工場において作業を行う障害者に係る労働基準法第9条の「労働者」の判断については、従前のおり、福祉工場における障害者については、「労働者」として扱うこと。