

## 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

(1)労働基準法第9条の適用について (2)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

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、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もある。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時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。