

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、従前のとおり、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。