別添６

障がい者制度改革推進本部の設置

（参考条文）

○　厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）

第一条～第三条　（略）

（所掌事務）
第四条　厚生労働省は、前条の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。
一～五十二　（略）
五十三　労働力需給の調整に関すること。
五十四　政府が行う職業紹介及び職業指導に関すること。
五十五　職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督に関すること。
五十六　高年齢者の雇用の確保及び再就職の促進並びに就業の機会の確保に関すること。
五十七　障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進に関すること。
五十八　地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）第二条第一項に規定する地域雇用開発に関すること。
五十九　失業対策その他雇用機会の確保に関すること。
六十　雇用管理の改善に関すること。
六十一　政府が管掌する雇用保険事業に関すること。
六十二　第五十三号から前号までに掲げるもののほか、職業の安定に関すること。
六十三～百十一　（略）
２　（略）

第五条　（略）

（設置）
第六条　本省に、次の審議会等を置く。
社会保障審議会
厚生科学審議会
労働政策審議会
医道審議会
薬事・食品衛生審議会
２　（略）

第七条、第八条　（略）

（労働政策審議会）
第九条　労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。
一　厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議すること。

二　厚生労働大臣又は経済産業大臣の諮問に応じてじん肺に関する予防、健康管理その他に関する重要事項を調査審議すること。
三　前二号に規定する重要事項に関し、厚生労働大臣又は関係行政機関に意見を述べること。
四　労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働災害防止団体法(昭和三十九年法律第百十八号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)、勤労者財産形成促進法(昭和四十六年法律第九十二号)、中小企業退職金共済法、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律(平成十年法律第四十六号)、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)、港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号)、看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成四年法律第八十六号)、林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)、職業能力開発促進法、勤労青少年福祉法(昭和四十五年法律第九十八号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)及び家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。
2　前項に定めるもののほか、労働政策審議会の組織、所掌事務及び委員その他の職員その他労働政策審議会に関し必要な事項については、政令で定める。

第十条～第十六条 （略）

○　労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号）

内閣は、厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)第九条第二項の規定に基づき、この政令を制定する。

第一条～第五条 （略）

（分科会）

第六条　審議会に、次の表の上欄に掲げる分科会を置き、これらの分科会の所掌事務は、審議会の所掌事務のうち、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとする。

名称	所掌事務
障害者雇用分科会	一　厚生労働省設置法第四条第一項第五十四号(障害者に係る部分に限る。)、第五十七号及び第六十二号(障害者に係る部分に限る。)に掲げる事務に関する重要事項を調査審議すること。

	二　障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の規定により審議会の権限に属させられた事項を処理すること。

2　前項の表の上欄に掲げる分科会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、厚生労働大臣が指名する。
3　前項の委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
4　第二項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
5　前項の規定は、第二項の専門委員について準用する。
6　分科会に分科会長を置き、当該分科会に属する公益を代表する委員のうちから、当該分科会に属する委員が選挙する。
7　分科会長は、当該分科会の事務を掌理する。
8　分科会長に事故があるときは、当該分科会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから分科会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
9　審議会は、その定めるところにより、分科会の議決をもって審議会の議決とすることができる。

第七条～第十二条 （略）

別添７

平成22年4月23日現在

第５期 労働政策審議会委員名簿

（公益代表委員）

	相澤 好治	北里大学医学部長
	今田 幸子	(独)労働政策研究・研修機構特任研究員
○	今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
	岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	大橋 勇雄	中央大学大学院戦略経営研究科教授
	勝 悦子	明治大学副学長（国際交流担当）
◎	諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
	清家 篤	慶應義塾大学塾長
	林 紀子	弁護士
	宮本 みち子	放送大学教養学部教授

（労働者代表委員）

落合 清四	ＵＩゼンセン同盟会長
加藤 友康	情報産業労働組合連合会中央執行委員長
河野 和治	ＪＡＭ会長
北田 彩	日本食品関連産業労働組合総連合会中央執行委員
斉藤 千秋	電機連合中央執行委員
内藤 純朗	日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員長
南雲 弘行	日本労働組合総連合会事務局長
西原 浩一郎	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
山浦 正生	全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長
山口 洋子	日本労働組合総連合会副事務局長

（使用者代表委員）

市野 紀生	東京ガス(株)取締役会長
伊藤 雅人	オーデリック(株)代表取締役社長
大橋 洋治	全日本空輸(株)取締役会長
岡田 晴奈	(株)ベネッセコーポレーション執行役員
川本 裕康	(社)日本経済団体連合会常務理事
吉川 稲美	(株)吉香代表取締役社長
坂戸 誠一	全国中小企業団体中央会副会長
指田 禎一	日清紡ホールディングス(株)相談役
土谷 美津子	(株)イオンファンタジー顧問
三浦 惺	日本電信電話(株)代表取締役社長

注）◎会長　○会長代理　　　　（敬称略）

別添８

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[2009 年 11 月 11 日現在]

（公益代表）

○今野 浩一郎（いまの こういちろう）	学習院大学経済学部経営学科教授
岩村 正彦（いわむら まさひこ）	東京大学大学院法学政治学研究科教授
菊池 恵美子（きくち えみこ）	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
佐藤 博樹（さとう ひろき）	東京大学社会科学研究所教授
平木 典子（ひらき のりこ）	東京福祉大学大学院心理学研究科教授
松矢 勝宏（まつや かつひろ）	目白大学人間学部子ども学科教授

（労働者代表）

石上 千博（いしがみ ちひろ）	全日本自治団体労働組合総合政治政策局長
高橋 睦子（たかはし むつこ）	日本教職員組合中央執行副委員長
野村 泰弘（のむら やすひろ）	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
花井 圭子（はない けいこ）	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
矢鳴 浩一（やなる こういち）	ＵＩゼンセン同盟労働条件局長

（使用者代表）

飯ヶ谷 清明（いいがや きよあき）	株式会社日立製作所労政人事部長
大島 博（おおしま ひろし）	株式会社千疋屋総本店代表取締役社長
斉藤 好（さいとう よしみ）	花椿ファクトリー株式会社取締役社長
新澤 昌英（しんざわ まさひで）	福島県中小企業団体中央会会長
高橋 弘行（たかはし ひろゆき）	社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長

（障害者代表）

川﨑 洋子（かわさき ようこ）	特定非営利活動法人全国精神保健福祉会連合会理事長
鈴木 孝幸（すずき たかゆき）	社会福祉法人日本盲人会連合情報部長
副島 宏克（そえじま ひろかつ）	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
松井 逸朗（まつい いつろう）	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事

（五十音順・敬称略）

注）　○印は分科会長。

（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。

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⑴から⑷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。

⑴　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

⑵　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

⑶　欠勤、遅刻・早退に対する工賃の減額制裁があること

⑷　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。

別添 11

「重点施策実施５か年計画」（2008 年～2012 年）

～２００８年度、２００９年度実績～

設定目標		進　ちょく　状　況
雇用・就業		
①　障害者の雇用の場の拡大		
	障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。 また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。 ○雇用障害者 64万人〔2013年度〕	○　障害者雇用納付金制度の対象事業主を常用労働者101人以上の事業主に段階的に拡大すること、障害者雇用義務制度における事業協同組合等算定特例の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（2008年12月）。 ○　2010年７月より、除外率設定機関及び除外率設定業種に設定されている除外率について一律10%の引下げを実施。 ○　雇用障害者数　推計値44.8万人（2008年「障害者雇用実態調査」）
○　公的機関における障害者雇用の一層の促進	国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用率の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。 ○公的機関の障害者雇用率 すべての公的機関で障害者雇用率達成〔2012年度〕	○　2008年６月１日現在、国の機関(法定雇用率2.1%)は全て法定雇用率を達成、都道府県の機関(法定雇用率2.1%)は160機関中152機関が達成、市町村の機関(法定雇用率2.1%)は2,512機関中2,107機関が達成、法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会は141機関中78機関が達成。 公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段（　）内)　※〔　〕内は法定雇用率 （2008年６月１日）　（2009年６月１日） 国の機関〔2.1%〕　2.18%　2.17% （100.0%）　（97.4%） 都道府県の機関〔2.1%〕　2.44%　2.48% （95.0%）　（96.9%） 市町村の機関〔2.1%〕　2.33%　2.37% （83.9%）　（87.7%） 都道府県等の教育委員会〔2.0%〕　1.62%　1.72% （55.3%）　（54.3%） ○　2009年３月に、障害者採用計画の実施状況が不適正であった都道府県教育委員会37機関に対し、厚生労働大臣による適正実施勧告を発出。
○　精神障害者、発達障害者等の雇用促進	精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め企業等の理解の促進等を図ることにより雇用の促進を図る。 ○精神障害者の雇用 ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人〔2007年〕→　1.5万人〔2013年〕 ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇用移行率　60%〔2012年度〕	○　精神障害者の常用雇用への移行を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設。（2008年度～） ○　精神障害者の雇用 （2008年度）　（2009年度） 56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数　0.6万人　0.77万人 精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率　21%　45.5% ○　障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、2008年度においては、４カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。

設定目標		進　　ちょく　　状　　況
②　総合的支援施策の推進		
〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕		
○ 障害者就業･生活支援センターの全国展開と支援の充実	障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターについて、すべての障害保健福祉圏域に設置するとともに、地域のニーズや支援実績等に応じた実施体制の充実を図る。 ○障害者就業・生活支援センター ・設置数　135〔2007年〕→　全障害保健福祉圏域に設置〔2011年〕 ・利用者の就職件数　　9,000件〔2012年度〕 ・就職率　　50%以上〔2012年度〕	○　障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。 （2008年度）　（2009年度） 設置数　206か所　247か所 相談・支援件数　739,619件　921,471件 （支援対象者数）　46,492人　64,665人 就職件数　6,234件　8,057件 就職率　51 %　49.9%
○ 職場適応援助者(ジョブコーチ）による支援の推進	職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対してきめ細かな支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成を進め、障害者の円滑な就職及び職場適応を推進する。	○　障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細やかな支援を実施する。
〔一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化〕		
	事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用に移行するための短期間の試行雇用（トライアル雇用）を推進する。 ○トライアル雇用 対象者の常用雇用移行率　　80%以上〔2012年度〕	○　トライアル雇用の実施状況 （2008年度）　（2009年度） 実施人数　8,321人　8,545人 終了者　7,720人　7,198人 （うち常用雇用移行者）　6,436人　6,066人 常用雇用移行率　83.4%　84.3%