

最低賃金の適用除外制度から減額措置制度への移行について

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者に対してその金額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度であるが、以下の労働者（※）については、一般労働者に適用される最低賃金を適用すると、雇用の機会が失われるなどのかえって労働者に不利な結果を招くおそれがあることから、都道府県労働局長の許可を条件として適用除外を認めることとしている。

この「適用除外制度」については、先般成立した最低賃金法改正法（施行日は平成20年7月1日）により廃止し、新たに「減額措置制度」を新設することとしている。改正法による制度改正の概要と今後の運用における取扱いは、以下のとおりである。

※対象労働者の類型

- ・精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ・試用期間中の者
- ・認定職業訓練を受ける者
- ・軽易な業務に従事する者
- ・断続的労働に従事する者

1 改正の概要（適用除外制度から減額措置制度へ）

- 今般の法改正においては、最低賃金の安全網としての機能を強化することとしており、最低賃金の適用対象についても、減額措置が可能であれば適用除外とするよりも最低賃金を適用した方が労働者保護に資することから、適用除外に係る規定を廃止し、減額措置を講ずることができる旨の規定を設けることとしたものである。
- これにより、当該労働者に対しても最低賃金法が適用され、これに違反した場合は直ちに罰則が適用されることから、最低賃金不払の防止にも資することとなる。

2 運用における取扱い

①厳格な許可基準

- 許可に当たっては、例えば「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については、障害があることのみを理由として許可を認めている訳ではなく、精神又は身体の障害により著しく「労働能力の低い」労働者について認めるなど、各類型ごとに厳格な基準を設けている。

- 具体的には、従来からの運用においても、例えば、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については、その障害の程度が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白であり、かつ、その支障の程度が著しい場合のみに、「軽易な業務に従事する者」については、当該労働者の従事する業務が他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合のみに許可すること等としており、減額措置制度に移行後も同様の取扱いとすることとしている。

②労働実態に見合った減額

- 許可に当たっては、個別に実地調査を行い、当該労働者の労働能率等の実態を十分把握した上で慎重に判断することとしている。

- 従来から、許可の際の附款において、各類型ごとの特徴に着目し、例えば「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」や「軽易な業務に従事する者」については、当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうち最も低い能力を有する者や最も業務負担の軽い者と比較した労働能率や業務負担の程度に対応した程度で最低賃金額から減額した額以上の賃金の支払を求めるという運用がなされており、減額措置制度に移行後も同様の考え方を踏襲することとしている。

※ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る法令等は、（参考 1～3）を参照。

最低賃金法における障害者に関する規定
(参照条文)

○現行の最低賃金法

(最低賃金の適用除外)

第8条 次に掲げる労働者については、当該最低賃金に別段の定めがある場合を除き、厚生労働省令で定めるところにより、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、第五条の規定は、適用しない。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 所定労働時間の特に短い者、軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

○改正法による改正後の最低賃金法(平成20年7月1日施行)

(最低賃金の減額の特例)

第7条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

(参考2)

基 発 第 7 4 7 号
昭 和 3 4 年 1 0 月 2 8 日
改 正 基 発 第 0 3 1 6 0 0 2 号
平 成 1 6 年 3 月 1 6 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び同法
第8条の最低賃金の適用除外の許可基準について（抄）

標記につき、下記のとおり定めたので、最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下「法」という。）第6条及び第8条の施行に当たっては、これに基づき、遺憾のないように運用されたい。

記

第1 （略）

第2 法第8条の許可基準

法第8条の許可に当たっては、同条各号の者についてそれぞれ次の基準によること。

1 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者（法第8条第1号関係）

(1) 精神又は身体の障害がある労働者であっても、その障害が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白である場合のほかは許可しないこと。

(2) 当該業務の遂行に直接支障を与える障害がある場合にも、その支障の程度が著しい場合にのみ許可すること。この場合に、支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうちの最下層の能力者の労働能率にも達しないものであること。

(3) 当該労働者に支払おうとする賃金額は、最低賃金額から当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうちの最下層の能力者より労働能率が低い割合に対応する金額を減じた額を下回ってはならないこと。

2～6 （略）

最低賃金法施行規則における最低賃金の減額率に関する規定

○改正省令による改正後の最低賃金法施行規則（平成20年7月1日施行）

（最低賃金の減額の率）

第五条 法第七条の厚生労働省令で定める率は、次の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に定める率以下の率であつて、当該者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めるものとする。

法第七条第一号に掲げる者

当該掲げる者と同一又は類似の業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率

（以下略）