

第6回 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成25年12月26日（木）

10:00～12:00

場所：職業安定局第1・第2会議室

1. 差別禁止指針について

2. その他

【配付資料】

資料1：差別禁止指針について

【参考資料】

参考資料1：一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会 提出資料

参考資料2：精神・身体障害による最低賃金の減額特例制度について

差別禁止指針について

1 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
 - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的考え方
 - 第3 差別の禁止

【指針の構成について】

<第1回から第5回までの意見>

- 差別禁止指針の構成については、概ね賛成。【日身連、全精連】



- 指針の構成については、「指針の構成（案）」のとおりとしてはどうか。

2 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」（障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、
「対象となる事業主の範囲」（全ての事業主）、
「差別の範囲」（禁止される差別は障害を理由とする差別（直接差別））
の他にどのようなものが考えられるか。

【その他記載すべき事項について】

<第1回から第5回までの意見>

- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進む。このような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 策定しようとする指針は、事業主に対するペナルティー的要素が強いため、事業主が、精神障害者に対する正しい知識と理解をより深めることを義務付けていただきたい。【全精連】
- 差別のない職場を作るためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要であり、特に外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき。【連合】
- 「一人の社員として受け入れる」と記載してはどうか。【阿部（一）委員、田中委員】
- 「義務付ける」と書くと非常に厳しい表現になるが、「理解を深めることが求められる」と記載すべき。【北野委員】
- 「職場の同僚が障害に関する理解を深めることが重要である」と記載すべき。【伊藤委員】



- 障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、指針の「第2 基本的考え方」に、障害者も共に働く一人の社員であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である望まれること等を記載してはどうか。

【障害者の範囲について】

<第1回から第5回までの意見>

- 対象となる障害者の範囲に加えて、障害者基本法の障害者の定義を入れ込むこと。【ろうあ連盟】
- 対象となる障害者の範囲は、重度視覚障害者、弱視、色弱、重複障害者の他、継続

して就労が困難な人とされたい。【日盲連】



- 差別禁止指針は、障害者雇用促進法に基づくものであることから、対象となる障害者は、同法第2条第1号に規定する障害者であり、すでに、心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とされている。
- なお、障害者雇用促進法と障害者基本法は、心身の機能の障害がある者であって、継続的に社会生活等において相当な制限を受けるものを対象としており、同じ概念である。

【間接差別について】

<第1回から第5回までの意見>

- 消極的な（間接的な）差別を防止する取組も明記すべき。【ろうあ連盟】
- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書のとおり、合理的配慮の提供を行った上で、どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと等から、現段階では禁止規定を設けることは困難。【日商】



- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書において「①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。」とされており、今後の検討課題。

3 「差別の禁止」について

- 「指針の構成（案）」の第3に掲げる項目例に沿って整理することでよいか。
- 項目ごとにどのような事業主の行為が差別に該当するのか。

【項目について】

<第1回から第5回までの意見>

- 「職場復帰」を加えることを提案したい。（中途障害受障後や障害の重度化に伴う長期療養（退職）後の職場復帰時には差別的取り扱いがあると指摘されることが多いが、障害者と事業主の十分な話し合いと相互理解をもとに合理的配慮がなされることによって、職場復帰が可能になると考えられる。）【日身連】
- 「労働時間」、「再雇用」の項目を盛り込むべき。【全脊連】
- 「指針の構成（案）」で示された項目例に沿って、具体的な事例をもって指針を作成すべき。【中央会】
- 「指針の構成（案）」に掲げる項目例に沿って記載することが適当。（男女雇用機会均等法の性差別禁止の内容に沿った項目とすることが、事業主にとって分かり易く、実効性が高まると考えられる。）【日商】
- 「職場復帰」、「労働時間」、「再雇用」については既存の項目で読めるとしても、分かり易さの観点から別に項目を立てても良いのではないかと。【伊藤委員】
- 指針の最終的な書き方については、指針の解釈等の問題、法体系的に不整合といった印象を与えていいのかといった点もあるので、更に検討する必要がある。【山川座長】



- 「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」については、一定の職務配置や業務配分に関する「配置」や「募集及び採用」等の既存の項目に含まれることから、「指針の構成（案）」の項目例に沿って記載することとしてはどうか。

今後、既存の項目に沿って指針の具体的な記載を検討する際に、必要に応じて上記内容を明確化してはどうか。

※ 合理的配慮がなされることによって職場復帰が可能となることについては、合理的配慮の提供の問題と整理される。

(参考)「指針の構成(案)」の項目例

- ・ 募集及び採用
- ・ 賃金
- ・ 配置
- ・ 昇進
- ・ 降格
- ・ 教育訓練
- ・ 福利厚生
- ・ 職種の変更
- ・ 雇用形態の変更
- ・ 退職の勧奨
- ・ 定年
- ・ 解雇
- ・ 労働契約の更新

【募集及び採用について】

ヒアリングで示された事例については別紙参照

- 募集・採用において一定の能力の条件を付すことが業務遂行上不可欠でないと差別にあたる¹とあるが、これを直接差別又は準ずる効果を持つもの等の表現を入れる必要がある²のではないか。【田中委員】
- 業務遂行上不可欠なものと認められない基準が設定された場合に差別的と推認すると思われるが、必ずしも差別的意図がない場合もあるので、救済の場面の問題かもしれないが、障害者から申出があれば事業主が必要不可欠な条件であることの説明をすることが事業主と障害者の相互理解にも資する。【田中委員】
- 企業の中には障害者は仕事ができないという偏見を持っている場合があり、その場合、「あえて」という表現は違う表現にすべき。【北野委員】
- 分科会意見書にもあるとおり、合理的配慮の提供を前提に必要な不可欠な条件を満たしているかどうかを判断すべき。【伊藤委員】
- 大企業では業務が限定できるかもしれないが、中小企業は一人が色々な仕事を担当し、業務を他の労働者に頼むことができないこともあるため、そのような違いも含めて判断すべき。【栗原委員】
- 差別意図を考慮しないと、必要不可欠でない条件の場合は即差別となり、不合理。【富永委員】
- 本当に代表的なものを列挙するのも一つの手段でないか。【小出委員】
- 差別意図について表現を工夫した形で入れるべき。【塩野委員】
- 差別について主観が入ってくるので、事業主は説明していただきたい。【市川委員】
- 「業務遂行上不可欠」といった場合に、そこを厳密に定義付けていくとは日本の現状に合わない実態がある。【武石委員】
- 間接差別そのものを盛り込むという御意見では必ずしもなく、現行法の下で障害を理由としてということはどう考えるかという点は共通している。業務上の不可欠さも会社によって状況が異なることは共通の理解となっている。【山川座長】

- 合理的配慮の提供で対応できるものまで差別ではないとして正当化されるのは違うのではないか。【市川委員】



- 一般求人において、「障害者は正社員にせず、契約社員や嘱託社員にしかしない」という募集を行うこと等⁺の事例を踏まえ、例えば、指針には、
- 「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」
- が差別に該当すると整理できるのではないか記載してはどうか。
- また、募集に際して、「簡単な暗算や読み書き」「音声言語によるコミュニケーション」等の一定の能力を有することを条件とすることについては、その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合もある。したがって、指針には、
- 「その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しない」
- と整理できるのではないか記載してはどうか。
- 一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、あえて障害者を排除するために条件を付していると判断されるときは、障害を理由とする差別に当たることから、その旨を指針に記載してはどうか。
- なお、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合は、事業主が説明することが、事業主と障害者の相互理解の観点からも重要であるので、その旨を指針に記載してはどうか。
- 上記のような内容を指針に記載してはどうか。

※ 通勤支援については、合理的配慮の提供の問題として、合理的配慮について議論する際に検討。

【採用後について】

ヒアリングで示された事例については別紙参照



- 「合理的な理由・根拠がない賃金格差」や「障害を理由に職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと」等⁺の事例を踏まえ、例えば、採用後の各項目について、指針には、

「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」と

が差別に該当すると整理できるのではないか記載してはどうか。

~~○ 上記のような内容を指針に記載してはどうか。~~

【差別に当たらない事項について】

<第1回から第5回までの意見>

- 差別「禁止」事項を取りまとめるのではなく、主な差別についての対処法や事例を具体的に示した方が障害者雇用を推進する良い資料となると考えている。なお、「第4」と項目立てしないまでも、「第3 差別の禁止」の中に、《付記》というような形で、差別防止のための具体的な対応方法を設けてはどうか。【てんかん協会】
- 差別を「禁止」する事項を取りまとめるのではなく、差別にならないようにするための対処法や事例を具体的に示すという考え方を基本とすべきではないか。【経団連】
- 障害の特性を踏まえた典型例について整理するとともに、積極的差別是正措置など合理的な理由がある場合には異なる取扱いをしても法違反とならない事例も例示する必要がある。【経団連】
- 賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、合理的配慮が提供された上で労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、差別的取扱いに当たらないことを明示する必要がある。【経団連、日商】
- 障害者求人において障害者がどのような支援、配慮を必要としているのかを把握するため、障害者の採用面接時に障害の状況、能力等を把握するためのヒアリングや試験を行うことは差別として取り扱うべきではない。【経団連、中央会】
- 生活面での支援が求められる障害者に配慮するため、企業が障害者のプライバシーに関することを把握することは差別として取り扱うべきではない。【中央会】
- 障害者枠を設けて募集・採用を行うこと（積極的差別是正措置）、合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルや教育訓練の内容・方法について健常者と異なる取扱いをすることは差別に該当しないと考える。【日商】
- 合理的配慮は、基本的に平等な取扱いをするために行うものではないか。【北野委員】
- 合理的配慮を提供し労働能力を適正に評価して、合理的配慮を受けていない人に比べて違っていた場合に、その結果として異なる取扱い、それに応じた取扱いをすることは問題ないのではないか。【富永委員】
- 障害の状況等の確認を合理的配慮の提供のみに限定されては困る。【本郷委員】



○ 以下の事項は「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」とは該当しないことから、差別に当たらない事項として指針に記載してはどうか。

- ・ 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いを行うこと
- ・ 合理的配慮の提供の結果として障害のない者と異なる取扱いを行うこと
- ・ 障害者専用求人採用選考又は採用後において、合理的配慮を提供するためなど雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること

※ 合理的配慮の観点で検討すべきと考えられる事例については、合理的配慮について議論する際に検討。

ヒアリング項目（差別禁止）

一般社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

- ・対象となる聴覚障害者の範囲は、身体障害者福祉法第4条別表や障害者雇用促進法第2条別表の規定に限定することなく、障害者基本法第2条の規定に従うべきである。
- ・差別禁止が求められる事業主の範囲に、限定を設けるべきではない。また、従業員の他の従業員に対する差別も、職務関連性が認められる限り本法での差別と考えるべきである。
- ・対象とされる差別は、直接差別・間接差別・関連差別などの不均等待遇と合理的配慮の不提供を含めるべきである。
- ・提示された以外に項目に、障害の有無、障害の程度で雇用の身分が固定されることの禁止、
在職中の中途失聴者、難聴者の重度化の場合の受診、治療の早退、遅刻、休業による差別、職場復帰の差別の禁止の項目も含めるべきである。

第2 禁止される差別の具体例について

○募集・採用における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

○採用後における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

○募集・採用時の差別の具体例

- ・募集条件にその職務との関連性を明確にすることなく、「電話が出来ること」、「接客が出来ること」等の条件を付けること
- ・採用面接時に、「情報保障・コミュニケーション支援」など応募者が求める必要な配慮を用意しないこと。
- ・採用試験に、音声による試験の代替方法による試験を用意しないこと。
- ・身体障害者の対象とならない聴覚障害のため、障害者求人枠に応募出来ないこと。

○採用後における差別の具体例

- ・一般採用者と障害者雇用枠採用者の就労後の処遇に職務評価に係らない差異を付けること。例えば障害者雇用枠採用者を特定子会社に出向させ、本人の職務評価に係らず、本社への異動・職場異動などをさせないなど。
- ・「会議、ミーティング、打ち合わせ」、「研修」に、磁気テープや要約筆記その他の情報保障、コミュニケーション支援を行わないこと。
- ・資格のある通訳を手配せず、上司、同僚による情報保障の押しつけること。
- ・同僚等の冠婚葬祭、消息等インフォーマルな情報の授受を意識的に出さない
- ・社内行事、社員旅行、懇親会に呼ばない、通訳を付けないこと。

第3 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

- ・就労後障害を持つ中途障害者の問題に留意すべきである。中途障害の場合、一定程度のキャリアを経て障害を持つため、障害の結果深刻な職種変更、退職に行きつくことが多い。(相談体制のところに詳細を記入)
- ・一般社団法人全難聴を障害者雇用労働問題の検討委員とすること。
- ・当会を含めて、障害者当事者、関係者から幅広く「差別」の事例を収集すること。・障害を理由とした「医療サービス」、「リハビリテーション」を受ける保障等の検討も必要。

ヒアリング項目（合理的配慮）

一般社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

- ・ 「対象となる障害者の範囲」第2条第1号の「著しく困難な」ものが拡大解釈され、一部の障害者しか適用されないことのないように。
- ・ 「合理的配慮の提供」は、障害及び障害受容の状況、程度により、事業主、支援者、相談支援事業者等により、本人に提示される必要がある。
- ・ 合理的配慮のための費用は原則として事業主の負担となるが、費用に関する国の助成制度についての考え方を指針に明記すること。事業主による合理的配慮の費用負担が困難な場合の障害者総合支援法による福祉サービス利用との関係についても明記すること。

第2 合理的配慮の具体例について

○募集・採用における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

○採用後における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

※中小企業においても対応できると考えられる措置の具体例、事業主が取り組むことが望ましいと考える措置の具体例を御回答願います。

○募集・採用に置ける合理的配慮の例・面接、試験時間中のみならず、会社説明会などにも必要な情報保障を準備すること。

- ・ 試験に関する様々な情報を電話連絡のみならずメールで応募者に連絡すること。

○採用後における合理的配慮の例

- ・ 会議等の通訳は、難聴者・中途失聴者自身が必要性を判断し、依頼出来るようにすること。
- ・ 筆談、要約筆記の手話通訳など多様な場面に合わせた方法を取ること。
- ・ 中途失聴者や難聴者の重度化したものの診察、治療、手話の習得等のリハビリテーションの時間を保障すること。
- ・ 補聴援助システムや拡声機能付き電話、電話リレーサービスの利用を整備すること。
- ・ 会社の合理的配慮に関する取組み、現在提供可能な配慮の内容を障害を持った従業員に対して説明する場を設けること。また、障害者に対する相談体制の説明も含めること。
- ・ 職場の朝礼・会議などでは、極力事前資料を配布すること。
- ・ 会社内の一斉放送（平時・緊急時）の内容は事前資料配布が可能なものは配布し、緊急放送はメールなどを使用し同報すること。

第3 過重な負担の判断要素について

○過重な負担の判断要素はどのようなものが考えられるかお聞かせください。

- ・ 事業者の事業内容・事業規模
- ・ 合理的配慮を求める従業員の職種、担当職務
- ・ 従業員の求める合理的配慮の職務との関連性
- ・ 求める合理的配慮に係る国などの助成制度の内容
- ・ 金額の負担は、収益の金額によらず、営業経費の〇%とかすること。

第4 相談体制の整備等について

○相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいかお聞かせください。

- ・ 相談体制を単なる「相談」にとどめず、事業主と障害者当事者の問題解決のコーディネーター、スーパーバイザーの役割を与えること。
- ・ 難聴者、中途失聴者の相談体制を、地域社会の社会資源、学校、指導教官、医療関係者等のチーム対応で構成すること。
- ・ 階層別・職種別の社内研修で「障害に基づく差別、合理的配慮」について研修を行わない、事業体内での相談の仕組みを周知すること。
- ・ 職制を超えた相談体制を準備し、障害当事者が相談することによって不利益を被らないようにすること。

第5 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

- ・ 事業者の差別解消。合理的配慮の提供状況を評価する仕組みを作り、事業者の取組みに対する社会評価を広めることにより、事業者の改善取り組みへの動機付けを行うこと。
- ・ 海外の難聴者、中途失聴者への雇用、就労支援の実態調査を行うこと。
- ・ 電話リレーサービスの提供、携帯端末の貸与等、ITC技術の利用を促進すること。

中途失聴者、難聴者の受ける差別事例（ほぼそのまま掲載）

- ・身体障害者手帳の対象でないことで、障害者求人枠の対象にならないこと。
- ・資格のある通訳を手配せず、上司、同僚による情報保障を押しつけること。
- ・募集時の問い合わせで、ハナから拒絶すること。
- 職歴で長続きしない理由に先入観を持って聞こうとすること（マイナスイメージのやりとりになりがち）。
- ・人事評価で、「同僚・上司・部下とコミュニケーションがとれていない」と評価すること。難聴ゆえにコミュニケーションがとりにくいのが当然だが、それを敢えて無視し、従業員に一般的に要求される「コミュニケーションの円滑」を難聴者に強い、出来ないのは当難聴者にコミュニケーション能力がないと評価する。
- 倫理的にも問題だが、人事評価は昇格・昇給に直結し、実害も大きい。
- ・「契約社員」とか雇用形態を制限すること。
- ・コミュニケーションの違い（情報保障の必要なこと）を理由に会議等と呼ばないこと。
- ・避難訓練などで放送された内容を伝達しないこと。
- ・周囲の同僚同士の仕事外の会話に入れないことは心のバリアですが、意識的に口元を隠したり、背を向けて話すなどは差別を感じる。
- ・指示の簡単な業務(コピーなど)しか与えないこと
- ・手話、筆談などのコミュニケーションを認めず、口話など本人のコミュニケーション手段と異なるものを強要すること。
- ・希望した職場に配属されず、人事部など限定した職場に自動的に配属される。
- ・飲み会などに出ても、結局はコミュニケーションに理解がなく、その場に居づらくなる。
- ・採用条件に情報保障者をつけることを条件にしていないからと、就労後の情報保障を拒否すること。言い換えると、情報保障者（介護者）がつかなくても仕事ができるという条件で採用したという理由で情報保障を付けないこと（特に公務員にこのケースが多いと聞いています）。情報保障者は介護ではありません。双方のコミュニケーションのために必要なものです。
- ・危険や災害の発生を知らせるランプが手洗いや倉庫など1人になる場所についてないこと。建物の段差解消と違って、情報保障は毎度必要で、雇用側の負担は重くなります。これが結局は採用率や業務の幅を狭めないように対策を講じて欲しい。
- ・業務上参加すべき社外の研修や講演に、情報保障が付ける必要があるのでは行かされないこと
- ・障害者雇用の仕事内容を一般事務としながら電話が取れないことで、仕事が雑用ばかりなこと。
- ・会社の会議に要約筆記を依頼してもらえず、結局、会議には参加できないこと。
- ・正社員になれず嘱託社員のままで終わってしまう。正社員になれば、今度は昇格への道を閉ざさないこと。また、それらの説明を面接、入社時にきちんと説明し、約束をしていただけること。

・採用する時「出来るだけ働きやすく出来るよう考えますが、他の社員のこともありますので、特別扱いまたはひいきすることは出来ませんのでご了承ください」と良くいわれる。当然の合理的配慮を否定する差別である認識を持つべき。

・雇用者側は障害者を雇う場合、軽度障害者から雇用するが重度は後回しにする。たとえば、聴覚障害者で6級電話出来る人が2級電話できない人より優先される。また、肢体不自由と聴覚障害者では肢体不自由が優先される。

軽度と重度の問題を制度としてもう少し改善して欲しい。軽度に比べてポイントも2倍になるが雇用者はポイント2倍より多く雇用したほうがよいという企業が多い。

また、法定雇用率に達しない場合、反則金支払わねばならないが、障害者一人雇用したために周りの社員に負担を与えるので反則金を払ったほうが良いという企業も多い。

・雇用者側の人事関係者たちは障害者雇用に対して無知が多い。最低の障害者における制度の講習会の受講を義務付けて欲しい。

・電話ができないことを前提に雇用されても実際は電話対応を求められる。都度説明はしますが、めんどくさそうな顔をされます。上司が変わるたびに自分の障害について話さないといけません。なぜ引継ぎができないのか不思議です。

昇給の面談の際に「電話ができないから、これ以上評価できない」とはっきり言われました。以後昇給なしです。

会議では情報保障はありません。開始5分前に出なくていいと言われてたり、そうかと思えば資料を出せと言われてたり、その度に振り回されています。

・差別エピソード。前の会社で入社間もないころ、人事担当の方から他の同僚の前で「なぜこの方を採用したか」というと障害者雇用率が定められているからです」とはっきり言われたこと。侮辱的な発言なのにその人事担当者は当たり前のことを言ったようにしか思っていない様子でした。

1. 制度の概要

- 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方などについては、一般労働者に適用される最低賃金をそのまま適用することとすると、かえって雇用の機会が失われるおそれがある。
このため、本制度は、最低賃金法第7条に基づき、都道府県労働局長の許可により、労働能力その他の事情を考慮して定める率(減額率)を最低賃金額に乗じて得た額を減額の上、最低賃金法を適用する制度。
- 減額の特例許可の対象となる労働者(減額対象労働者)の範囲は以下のとおり(最低賃金法第7条)。
 - ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
 - ② 試の使用期間中の者
 - ③ 基礎的な技能および知識を習得させるための職業訓練を受ける者
 - ④ 軽易な業務に従事する者
 - ⑤ 断続的労働に従事する者

2. 許可基準

- 減額特例許可制度を齊一的に運用するため、許可基準を定めており、精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方については、
 - 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のみ許可すること。この場合、支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率の程度が当該労働者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、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も達しないものであることとしている。

3. 減額率の算定方法

- 最低賃金法施行規則第5条で、減額対象労働者の減額率の上限を算出した後、個々の減額対象労働者の①職務の内容、②職務の成果、③労働能力、④経験等を勘案して定めることとされている。
- 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方の減額率については、使用者からの申請に基づき、労働基準監督署の労働基準監督官が事業場に赴き、①減額対象労働者と比較対象労働者の労働能率の把握^(※1)を行い、減額率の上限を算出の上^(※2)、②減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを把握し、これらを総合的に勘案して定めることとしている
 - ※1 従事する作業の実績により数量的に把握することとしている。
 - ※2 精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い方の減額率の上限については、同条で、「減額対象労働者と同一又は類似の業務に従事する労働者であって、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（比較対象労働者）の労働能率の程度に対する減額対象労働者の労働能率の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率」とされている。

4. 減額特例の申請・許可件数

- 平成24年における減額特例の申請件数・許可件数は以下のとおり。

	申請件数	許可件数
精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者	5,954	5,965
試の使用期間中の者	0	0
基礎的な技能および知識を習得させるための職業訓練を受ける者	6	6
軽易な業務に従事する者	17	23
断続的労働に従事する者	5,767	5,688
計	11,744	11,682