

## 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<sup>(※1)</sup>を行い、減額率の上限を算出の上<sup>(※2)</sup>、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