

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。