

10年保存
機密性 1
令和2年4月1日から 令和12年3月31日まで

基賃発1209第1号  
令和元年12月9日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局賃金課長

「最低賃金法第7条の減額の特例許可事務マニュアルの作成について」  
の一部改正について

平成20年7月1日付け基勤発第0701002号「最低賃金法第7条の減額の特例許可事務マニュアルの作成について」について、一部を改正することとしたので、了知の上、今後、これに基づいた事務処理の運用に遺漏のなきようお願いする。

基 勤 勤 発 第 0701002 号  
平 成 20 年 7 月 1 日  
改正 基 勤 勤 発 第 0120001 号  
平 成 21 年 1 月 20 日  
改正 基 勤 勤 発 0324 第 1 号  
平 成 22 年 3 月 24 日  
改正 参 賃 発 0401 第 2 号  
平 成 25 年 4 月 1 日  
改正 参 賃 発 0419 第 1 号  
平 成 28 年 4 月 19 日  
改正 基 賃 発 1209 第 1 号  
令 和 元 年 12 月 9 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局賃金課長

#### 最低賃金法第 7 条の減額の特例許可事務マニュアルの作成について

最低賃金法第 7 条の減額の特例許可事務については、最低賃金法の一部を改正する法律(平成 19 年法律第 129 号)、最低賃金法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整理に関する政令(平成 20 年政令第 151 号)、最低賃金法施行規則等の一部を改正する省令(平成 20 年厚生労働省令第 101 号)が本日施行されることに伴い、昭和 34 年 10 月 28 日付け基発第 747 号(改正:平成 16 年 3 月 16 日付け基発第 0316002 号、改正:平成 20 年 6 月 1 日付け基発第 0601001 号)「最低賃金法第 5 条の現物給与等の適正評価基準及び同法第 7 条の減額の特例許可基準について」に基づき実施することとしたところであるが、関係事務の円滑な処理を図るため、最低賃金法第 7 条の減額の特例許可事務マニュアルを別添のとおり定めたので、今後、これに基づいた事務処理の運用に遺漏のなきようお願いする。

# 最低賃金法第7条の減額の特例許可事務マニュアル

平成 20 年 7 月  
一部改正 平成 21 年 1 月  
一部改正 平成 22 年 3 月  
一部改正 平成 25 年 4 月  
一部改正 平成 28 年 4 月  
一部改正 令和元年 12 月

厚生労働省労働基準局

賃 金 課

# 凡 例

本マニュアル中の略称については、次のとおり。

改正法	最低賃金法の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 129 号）
法	改正法による改正後の最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
旧法	改正法による改正前の最低賃金法
則	最低賃金法施行規則等の一部を改正する省令（平成 20 年厚生労働省令第 101 号）による改正後の最低賃金法施行規則（昭和 34 年労働省令第 16 号）
許可基準	昭和 34 年 10 月 28 日付け基発第 747 号（改正：平成 16 年 3 月 16 日付け基発第 0316002 号、改正：平成 20 年 6 月 1 日付け基発第 0601001 号）「最低賃金法第 5 条の現物給与等の適正評価基準及び同法第 7 条の適用除外の許可基準について」
旧許可基準	平成 20 年 6 月 1 日付け基発第 0601001 号による改正前の許可基準
局	都道府県労働局
局長	都道府県労働局長
署	労働基準監督署
署長	労働基準監督署長
減額率	則第 5 条に定める最低賃金の減額率

# 目 次

I	最低賃金の減額の特例制度の概要	1
1	減額の特例制度の基本的考え方	1
2	減額の特例許可に係る基本的考え方	1
(1)	厳正な運用	1
(2)	関係者に期待される事項	1
3	減額率について	1
(1)	職務の内容	2
(2)	職務の成果	2
(3)	労働能力	2
(4)	経歴等	2
4	地域別最低賃金の金額とその減額された額に対する法第4条の適用	2
5	許可後に最低賃金が改定された場合の取扱い	3
6	許可の効果	3
7	許可と労働条件	3
8	周知義務及び周知方法上の留意点	4
II	許可申請書の受付	5
1	許可申請書の審査等	5
(1)	記載内容の点検・審査	5
(2)	特定最低賃金の適用の有無の確認	8
(3)	複数の労働者を包括した許可申請	9
(4)	派遣労働者についての許可申請	9
(5)	一の事業という程度の独立性のない作業場所で勤務する労働者についての許可申請	9
(6)	許可申請書の部数	10
(7)	許可申請書の様式	10
2	不備・返戻	10
3	取下げ	10
4	受付・処理経過簿の記載事項等	10
5	標準処理期間	11
6	申請及び許可の時期	11
III	調 査	12
1	調査の概要	12
2	調査の実施	12
(1)	実地調査	12
(2)	事前準備	13
(3)	減額対象労働者等からの聴取等	13
(4)	調査時の留意事項	13
IV	減額対象労働者の区分別の調査等に当たっての留意事項	14

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7条第1号関係）	14
	趣旨	14
	(1) 趣旨	14
	(2) 「精神又は身体の障害」の有無の判断	14
	(3) 「著しく労働能力が低い」ことの判断	15
	(4) 最低賃金の減額の率（則第5条）	16
	(5) 最低賃金の減額後の額（法第7条）	18
	(6) 許可の判断	19
	(7) 特定最低賃金の適用除外要件との関係	19
	(8) 許可期間	19
2	試の使用期間中の者（法第7条第2号関係）	21
	趣旨	21
	(1) 趣旨	21
	(2) 「試の使用期間中の者」の判断	21
	(3) 「当該業種、職種等の実情に照らし必要と認められる期間」の判断	21
	(4) 最低賃金の減額の率（則第5条）	22
	(5) 最低賃金の減額後の額（法第7条）	22
	(6) 許可の判断	23
	(7) 特定最低賃金の適用除外要件との関係	23
	(8) 許可期間	24
3	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の者であって厚生労働省令で定めるもの（法第7条第3号、則第3条第1項関係）	25
	趣旨	25
	(1) 趣旨	25
	(2) 認定職業訓練を受けの者の判断	26
	(3) 最低賃金の減額の率（則第5条）	26
	(4) 最低賃金の減額後の額（法第7条）	28
	(5) 許可の判断	28
	(6) 特定最低賃金の適用除外要件との関係	29
	(7) 許可期間	29
4	軽易な業務に従事する者（法第7条第4号、則第3条第2項関係）	30
	趣旨	30
	(1) 趣旨	30
	(2) 「軽易な業務に従事する者」について	30
	(3) 最低賃金の減額の率（則第5条）	32
	(4) 最低賃金の減額後の額（法第7条）	33
	(5) 許可の判断	34
	(6) 特定最低賃金の適用除外要件との関係	34
	(7) 許可期間	34
5	断続的労働に従事する者（法第7条第4号、則第3条第2項関係）	35
	趣旨	35
	(1) 趣旨	35

(2)	「常態として作業が間欠的である」等の判断	35
(3)	最低賃金の減額の率（則第5条）	36
(4)	最低賃金の減額後の額（法第7条、則第5条）	37
(5)	許可の判断	38
(6)	特定最低賃金の適用除外要件との関係	38
(7)	許可期間	38
6	経過措置について	39
(1)	経過措置の趣旨	39
(2)	軽易な業務に従事する者に係る経過措置	39
(3)	断続的労働に従事する者に係る経過措置	40
V	許可書等の作成、交付	41
1	許可書等の様式	41
(1)	許可書	41
(2)	不許可通知書	41
(3)	許可取消通知書	41
2	許可書の作成要領	41
(1)	許可の番号	41
(2)	許可書の日付	41
(3)	「平成 年 月 日付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請の あつた〇〇〇〇に対する最低賃金の減額については、下記の附款を付し、次 のとおり許可する。」について	41
(4)	減額の特例を許可する最低賃金件名	42
(5)	許可対象労働者氏名等	42
(6)	「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」等	42
(7)	最低賃金法第4条の適用を受ける減額後の最低賃金額	44
(8)	支払い賃金額	44
(9)	許可の有効期間	45
(10)	許可書の交付方法	46
3	不許可通知書の作成要領	46
(1)	不許可の番号	46
(2)	不許可の理由	47
(3)	不許可通知書の交付方法	47
VI	許可の取消し	48
1	許可の取消し	48
2	聴聞手続	48
3	許可取消通知書の作成要領	48
(1)	許可取消通知書の番号	48
(2)	許可取消しの理由	48
(3)	許可取消通知書の交付方法	48
VII	様                  式	50

## I 最低賃金の減額の特例制度の概要

### 1 減額の特例制度の基本的考え方

減額の特例制度は、第168回臨時国会において成立した改正法により、最低賃金のセーフティネットとしての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲なものとするため、従来の適用除外規定を廃止し、減額の特例規定とすることとしたものである。

この減額の特例規定は、法第7条各号に掲げる労働者（以下「減額対象労働者」という。）について、最低賃金額から当該最低賃金額に則第5条で定める減額率を乗じて得た額を減額した額により、法第4条の適用があるものである。当該減額した額は、減額対象労働者についての最低賃金額となるものであり、当該額を下回る額の支払については、法第4条違反となり、支払額が減額した地域別最低賃金額を下回る場合は、法第40条の罰則の適用があるものである。

### 2 減額の特例許可に係る基本的考え方

#### (1) 厳正な運用

法第7条に基づく最低賃金の減額の特例（以下「減額特例」という。）は、法第4条が減額対象労働者についても適用されることを前提に、局長の許可を要件として法第4条に規定する最低賃金額からの減額が可能となる制度である。

このため、減額後の最低賃金額については、減額対象労働者が提供している労働の質及び量から見て、社会的に適正かつ妥当な水準となることが強く要請されており、減額対象労働者が不当な低賃金で働くことのないよう厳正に取り扱う必要がある。

#### (2) 関係者に期待される事項

##### ア 申請者

申請者においては、減額特例の許可が必要か、また、支払おうとする賃金額が適正であるかといった点を考慮し、適切に申請することが求められること。

##### イ 調査官

調査官においては、可能な限り具体的かつ客観的な事実を把握し、その上で、法令及び許可基準に該当するか否か慎重に調査することが求められること。

### 3 減額率について

法第7条に規定する減額率は、減額対象労働者の固有の事情に着目して定めるものであり、賃金は一般的に、労働能率や労働時間だけを基準に決定されるものではないことから、則第5条の表下欄に定める減額率の上限値を算出した上で、個々の減額対象労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」



を総合的に勘案して定めるものである。

則第5条柱書の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」とは、それぞれ具体的には次のことを指すものである。

#### (1) 職務の内容

「職務の内容」とは、減額対象労働者の従事する職務の困難度や責任の度合いを指すものである。

#### (2) 職務の成果

「職務の成果」とは、減額対象労働者の従事する業務について、一定時間当たりの労働によって得られた結果を指すものである。

#### (3) 労働能力

「労働能力」とは、他人の指示を待たなくても作業ができるか、複数の業務をこなすことができるかなど、減額対象労働者が仕事をこなす力のことである。

#### (4) 経験等

「経験」とは、減額対象労働者がこれまで培ってきた知識や技能のことであり、これまでどのような経験を積んできて、今後、その経験を活かしてどのような能力を発揮することが期待されるのかなどを考慮することとなるものである。

「等」とは、減額対象労働者の勤続年数や当該者を雇用することによって得られる職場環境の変化、今後期待される能力の向上、労働能率算定の誤差などの事項を指すものである。

### 4 地域別最低賃金の金額とその減額された額に対する法第4条の適用

2つ以上の最低賃金の適用を受ける場合は、「これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のもにより第4条の規定を適用する」（法第6条第1項）こととなる。

また、法第6条第2項において、「前項の場合においても、第9条第1項に規定する地域別最低賃金において定める最低賃金額については、第4条第1項及び第40条の規定の適用があるものとする」とされている一方、法第7条においては、「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4条の規定を適用する」とされている。

両条の関係については、法第6条第2項は一般的な第4条の適用を定めたもので、法第7条は減額特例における第4条の適用の特則を定めたものと解されるものであること。

## 5 許可後に最低賃金が改定された場合の取扱い

許可の有効期間中に減額対象労働者に適用される最低賃金額に変更があった場合であっても、許可の条件として付している減額率がこれにより影響を受けるものではないこと。

したがって、このような場合は、減額対象労働者に適用される最低賃金の改定後の金額に、すでに許可している減額率を乗じて得た額を減額した額により法第4条が適用されるものであること。

## 6 許可の効果

許可後に減額対象労働者の従事する業務や労働の態様等に変更があった場合は、許可の法的効果は生じないこと。

なお、変更後の業務について改めて許可を受けなかった場合は、当該労働者に対して、減額前の最低賃金額が適用されることとなり、当該最低賃金額以上の賃金の支払いがなされていない場合は、法第4条違反となること。

また、申請者が変更後の業務について、新たに許可を求める場合は、併せて、変更前の業務に係る許可について下記VI1により取消しの手続を求めること。

## 7 許可と労働条件

減額特例の許可は直接減額対象労働者の労働条件を定めるものではないが、減額対象労働者の労働条件に大きく影響するものであることから、申請の際に申請者が減額特例の許可申請を行っていることについて減額対象労働者へ説明しているか確認すること。

減額特例の許可の効力は使用者が支払わなければならない最低賃金額を減額するものであるが、この許可を理由に一方向的に賃金額を決定・変更することはできない。

そのため、許可に伴っての賃金額の決定・変更に関する労使間のトラブルを未然に防止する観点から、許可申請に先立って、減額特例の許可申請を行うこと及び支払おうとする賃金額について、申請者から減額対象労働者又はその後見人等に対して説明するよう、申請者に求めること。なお、許可申請書には、減額対象労働者からの同意書等の添付まで求める必要はないこと。

その上で、申請者には、許可の有無に関わらず、賃金額の決定・変更には労使間の合意が必要であることを説明すること。

ただし、上記説明をしなかったことを直接の理由として、許可の申請や許可を拒否することはできないことに留意すること。

また、必要に応じて、実地調査の機会を活用するなどして減額対象労働者へ許可申請について説明すること。

## 8 周知義務及び周知方法上の留意点

法第8条において、最低賃金の適用を受ける使用者は、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならないとされている。

そのため、使用者は、減額特例の許可を受けた労働者に対し、減額した最低賃金の概要を周知するための措置を取らなければならないが、個人名を明記して減額された最低賃金額を掲示することは、個人情報漏洩に当たるため、許可書交付時に当該減額特例の許可を受けた労働者にのみ通知するよう説明し、そのことを後記Ⅱの4の受付・処理経過簿に記載すること。

## II 許可申請書の受付

### 1 許可申請書の審査等

#### (1) 記載内容の点検・審査

##### ア 共通的事項

- (ア) 許可申請書について、すべての欄に必要な記入がなされていることを確認すること。
- (イ) 許可申請書に添付資料がある場合は、その資料により申請者が疎明しようとする事項を確認すること。また、調査の参考とするため、事業場等にその他の資料があるか否かを申請者に確認し、その資料項目を聴き取り、下記4の受付・処理経過簿に記載すること。
- (ウ) 「減額の特例許可を受けようとする労働者」の欄に記載された減額対象労働者について、すでに申請者が許可を受けていないか確認すること。
- (エ) 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、法第7条各号及び別第5条の表上欄に定める5つの区分（以下「減額対象労働者の区分」という。）に応じた理由が記入されていること。
- (オ) 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」の「件名」欄及び「最低賃金額」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び最低賃金額が記入されていること（なお、特定最低賃金の取扱いについては、下記(2)を参照すること。）。
- (カ) 「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された額（許可を受けようとする最低賃金が複数ある場合は、そのうち減額後の金額が最も高いもの）が、「減額率」欄に記入された率に対応した額となっているか検算を行うこと。また、「金額」欄に記載された額が、法第4条第3項各号に規定する最低賃金に算入しない賃金を除外したものとなっていることを確認すること。
- (キ) 「支払おうとする賃金」の「減額率」欄には、減額特例の許可を受けようとする最低賃金の額に対する支払おうとする賃金の額の減額率が記入されていること。この場合、許可を受けようとする最低賃金が複数ある場合であっても同じ減額率であることに留意すること。
- (ク) 審査の結果、許可基準に該当しない場合は、その旨説明すること。

##### イ 様式第1号（「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る申請）に係る事項

様式第1号の注意事項及び上記アの共通的事項のほか、

- (ア) 複数の労働者を包括した許可申請となっていないことを確認すること。
- (イ) 「精神又は身体の障害の態様」欄には、個々の減額対象労働者の精神又は身体の障害の態様について具体的に記入されているか確認するとともに、後記IVの1(2)イ又はウの客観的な確認資料の写しの提出を求め

ること。

(ウ) 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額対象労働者の精神又は身体の障害が、減額対象労働者に従事させようとする業務にどのように影響するのかなどが具体的に記入されているか確認するとともに、後記Ⅳの1(4)イの労働能率が低い事実を客観的に証明する資料として、次の資料の提出を求めること。

a 作業実績に関する資料

2週間程度の減額対象労働者及び比較対象労働者の作業実績に関する比較資料（別添「減額率算定表」参照。）。ただし、減額対象労働者又は比較対象労働者の労働能率が一定している場合には、作業実績を把握するための期間を短縮しても差し支えないこと。

b 作業実績以外の労働能率に関する資料

一定の減額対象労働者及び比較対象労働者の後記Ⅳの1(4)イ(イ)に例示した労働能率に関する比較資料。

ウ 様式第2号（「試の使用期間中の者」に係る申請）に係る事項

様式第2号の注意事項及び上記アの共通的事項のほか、

(ア) 「減額の特例許可を受けようとする理由等」欄には、試の使用期間であることを理由として許可を受けようとする必要性が具体的に記入されているか確認すること。

(イ) 「支払おうとする賃金」の「減額率」欄に記載されている率が、則第5条の表によって減額率の上限とされている20%を超えていないことを確認すること。なお、20%を超えている場合は、許可することができないことを説明し、減額率を見直させるなどの指導を行うこと。

エ 様式第3号（「基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者」に係る申請）に係る事項

様式第3号の注意事項及び上記アの共通的事項のほか、

(ア) 減額対象労働者が受ける職業訓練が、則第3条第1項で定める職業訓練であることを確認すること。

(イ) 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、許可基準の記の第2の3に定める生産活動に従事する時間数及び当該申請を行おうとする職業訓練期間の訓練年度が記入されているか確認すること。

(ウ) 「職業訓練時間数と所定労働時間数」の「1日当たりの職業訓練時間数」欄及び「1日当たりの所定労働時間数」欄には、「減額の特例許可を受けようとする訓練期間」欄に記載された期間を通じての1日当たりの平均時間数が記入されているか確認すること。

(エ) 「支払おうとする賃金」の「減額率」欄に記入されている率が、「1日当たりの職業訓練時間数」欄に記入された時間数を「1日当たりの所定労働時間数」欄に記入された時間数で除した率以下となっていることを

確認すること。なお、当該除した率を超えている場合は、上記ウの(イ)に準じて取り扱うこと。

オ 様式第4号（「軽易な業務に従事する者」に係る申請）に係る事項  
様式第4号の注意事項及び上記アの共通的事項のほか、

(ア) 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、他の一般労働者の従事する業務と比較した減額対象労働者の業務の負担の程度等が具体的に記入されているか確認するとともに、後記Ⅳの4(2)の労働の密度や労働の連続性、責任の程度等の比較を客観的に証明する資料の提出を求めること。

(イ) 「労働の態様」欄に記入されている内容が、後記Ⅳの4(2)エの「常態として身体又は精神の緊張の少ない監視の業務」である場合には、①監視するのを本来の業務とするものであること、②後記Ⅳの5の「断続的労働に従事する者」に該当する作業自体が本来間欠的に行われているものではないことを確認すること。

(ウ) 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」の「件名」欄が特定最低賃金である場合は、「従事させようとする業務の種類」欄に記載されている内容が、当該特定最低賃金の適用除外となる業務（例えば、清掃の業務、片付けの業務）ではないことを確認すること。

カ 様式第5号（「断続的労働に従事する者」に係る申請）に係る事項  
様式第5号の注意事項及び上記アの共通的事項のほか、

(ア) 「労働の態様」欄には、始業・終業時刻、休憩時間数、実作業時間数及び手待ち時間数（労働の態様が日によって異なる場合は、1週間等の一定期間の所定労働日数、所定休日数、労働日ごとの始業・終業時刻、休憩時間数、実作業時間数及び手待ち時間数）並びに断続的労働が行われていることが具体的に記入されているか確認すること。

(イ) 「実作業時間数と手待ち時間数」の「実作業時間数」欄に記入された時間数が「手待ち時間数」欄に記入された時間数未満となっているか確認すること。なお、実作業時間数が手待ち時間数以上となっている場合は、上記ウの(イ)に準じて取り扱うこと。

(ウ) 「支払おうとする賃金」の「減額率」欄に記入された率については、以下の計算式で算出される率以下となっているか確認すること。当該算出される率を超えている場合は、上記ウの(イ)に準じて取り扱うこと。

実作業時間数：a      手待ち時間数：b

$$\text{減額率} = \frac{0.4b}{a + b}$$

## (2) 特定最低賃金の適用の有無の確認

ア 特定最低賃金の適用の有無について次の事項を確認すること。

(ア) 使用者については、許可申請書の「事業の種類」欄、「事業場の名称」欄、使用者の職氏名等の記載により確認すること。

(イ) 減額対象労働者については、許可申請書の「減額の特例許可を受けようとする労働者」の「生年月日」欄、「従事させようとする業務の種類」欄、「労働の態様」欄等の記載により確認すること。

イ 許可申請内容を確認し、次の必要な対応を図ること。

(ア) 地域別最低賃金のみに係る許可申請である場合

申請事業場について、特定最低賃金が適用される事業場でないこと、又は特定最低賃金が適用される事業場であっても、適用除外業務に従事しているなどの理由によって減額対象労働者には当該特定最低賃金の適用がないことを確認すること。減額対象労働者に特定最低賃金が適用されることが判明した場合は、当該特定最低賃金についても減額特例の許可申請を行う必要があることを説明すること。

(イ) 特定最低賃金に係る許可申請である場合

a 地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方に係る許可申請の場合

減額対象労働者に特定最低賃金が適用されることを確認すること。特に、特定最低賃金については、上記ア(イ)のとおり、年齢、業務内容等で適用が除外される場合があることから、特定最低賃金の適用を受けない労働者に係る申請については、補正を求める等の対応をすること。

b 特定最低賃金のみに係る許可申請の場合

特定最低賃金のみに係る許可申請の場合は、許可となった場合であっても特定最低賃金のみについての許可となり、地域別最低賃金については減額を許可することができないものであることを説明すること。

具体的には、以下のとおり行うこと。

(a) 減額の特例許可申請書の支払おうとする賃金の金額が、地域別最低賃金額を下回る場合

特定最低賃金の減額特例の許可を受けたとしても、法第6条第1項に基づき地域別最低賃金額以上の賃金を支払う必要があるため、地域別最低賃金の減額特例の許可申請を行うよう説明すること。

(b) 減額の特例許可申請書の支払おうとする賃金の金額が、地域別最低賃金額以上である場合

次の点を説明の上、地域別最低賃金の減額特例の許可申請を行うか否かを確認すること。

① 減額対象労働者には地域別最低賃金の適用もあり、地域別最低

賃金が改定された結果、減額された特定最低賃金を上回った場合には、法第6条第1項に基づき改定された地域別最低賃金が適用されること。

- ② 減額後の特定最低賃金額が地域別最低賃金額を上回っていても、地域別最低賃金の減額特例の許可申請は可能であること。
- ③ 地域別最低賃金の減額特例の許可を受けた場合には、法第6条第2項の規定に基づき、地域別最低賃金の減額特例の許可を受けた額を下回った支払いをしたときに法第4条第1項違反の罰則が適用されること。

### (3) 複数の労働者を包括した許可申請

法第7条第1号の「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る許可申請は、個々の減額対象労働者によって精神又は身体の障害の態様等が異なるものであることから、複数の労働者を包括した許可申請はできないこと。

上記以外に係る許可申請は、複数の労働者を包括した許可申請を行うことができること。ただし、この場合、業務の種類、労働の態様が減額対象労働者のすべてについて同一である場合に限ること。なお、減額対象労働者を特定するため、減額対象労働者全員の氏名、性別及び生年月日を記載した名簿等を許可申請書へ添付することを要すること。

なお、包括申請を受ける際は、申請者に、包括申請に係る減額対象労働者の許可内容がすべて同一となることを説明すること。

### (4) 派遣労働者についての許可申請

派遣労働者の派遣先事業場の所在地を管轄する局が派遣元事業場の所在地を管轄する局と異なるものについては、原則として次により取り扱うこと。

ア 賃金の支払いについては、派遣元事業場に義務付けられているため、許可申請は派遣元事業場において、当該派遣元事業場の所在地を管轄する局長に対して行うものであること。

イ 上記の場合、許可申請書の「労働の態様」欄に派遣先事業場の名称、所在地及び業種が記入されているか確認すること。

ウ 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申請及び軽易な業務に従事する者に係る申請について、業務の比較が派遣先事業場の労働者とのものとなっているか確認すること。

エ 申請者に対し、調査等は派遣先事業場が所在する局が実施することを説明すること。

### (5) 一の事業という程度の独立性のない作業場所で勤務する労働者についての許可申請

許可申請書が提出された署において、記載されている事業場名等から、一の事業という程度の独立性がなく、作業場所と判断した場合は、直近上位の



- 事業場と一括して一の事業と取り扱うものとして、次により対応すること。
- ア 減額対象労働者には、直近上位の事業場の所在地を管轄する局長が定めた最低賃金が適用されるため、許可申請は、同局長に対して行うものであること。
  - イ 上記の場合、許可申請書の「事業場の名称」及び「事業場の所在地」欄に、直近上位の事業場のものを記入させた上で、作業場所の名称、所在地を括弧書きで記入させること。
  - ウ 申請者に対し、調査等は作業場所が所在する局が実施することを説明すること。

#### (6) 許可申請書の部数

許可申請書は2通提出させること（則第17条）。

#### (7) 許可申請書の様式

則第18条により様式の任意性が認められていることから、定められている様式以外の様式を用いても差し支えないこと。ただし、その場合は必要項目がすべて記載されているか確認すること。

## 2 不備・返戻

許可申請書の形式審査の結果、必要記載事項が記入されていない場合は、受理できない旨説明し、パンフレットの記入例を示すなどして、記入要領等を説明した上で、許可申請書を返戻すること。

また、法令及び許可基準に照らし許可できない内容が記入されている場合は、その旨説明し、内容の見直しなどを指示した上で許可申請書の必要な補正を求めること。

なお、指示等を行っても同様の内容での許可申請を行う意思を申請者が示した場合は、許可申請書を受理し、指導の内容及び経過について下記4の受付・処理経過簿に記載すること。

## 3 取下げ

申請取下げの申出がなされた場合は、申請者に取下げ書の提出を求めること。また、その内容及び経緯について下記4の受付・処理経過簿に記載すること。

## 4 受付・処理経過簿の記載事項等

許可申請書の受付・処理経過を明らかにしておくため、受理後速やかに受付・処理経過簿を作成し、①許可申請書の受付年月日、②申請事業場名、③減額対象労働者名、④減額対象労働者の区分、⑤許可書又は不許可通知書の番号、⑥許可書又は不許可通知書の交付年月日、⑦許可の有効期間、⑧許可した減額率及び金額、⑨新規許可又は再許可の別、⑩許可書等受領者の職氏名、⑪教示事項等のその他必要事項を記録するとともに、労働基準行政システムに必要情報

を入力すること。

## 5 標準処理期間

行政手続法（平成5年法律第88号）第6条の「標準処理期間」については、平成6年9月30日付け基発第612号・婦発第273号（改正：平成11年3月31日付け基発第179号・女発第109号）「行政手続法の施行について」により、正当な理由がある場合を除き原則として15日以内とされていることに留意すること。

なお、許可申請者方に起因して必要となった期間、例えば、受理したものの追加資料等の提出を待つ期間や実地調査日を設定し終えた日の翌日から実地調査日の前日までの期間については、その期間を標準処理期間から除外して差し支えないことから、これらの除外する期間及び理由については記録しておくことが望ましいこと。

## 6 申請及び許可の時期

減額特例の許可は、特定の減額対象労働者について、最低賃金を減額して適用することを認める許可であることから、申請及び許可は労働契約により、減額対象労働者及び当該労働者の労働条件（従事する業務の内容等）が特定されてから行う必要があること。

なお、労働契約締結後、当該労働契約の内容から、申請に必要な事項が明らかかな場合は、減額対象労働者が就労を開始する前に申請を行うことも可能であるが、原則として下記Ⅲ2(1)の実地調査は減額対象労働者の就労開始後に行う必要があることを説明すること。

### Ⅲ 調 査

#### 1 調査の概要

調査は、申請者に対して、減額特例の許可基準に該当する事実の有無を許可申請書において可能な限り具体的かつ客観的に明らかにさせることを基本に、まず、許可申請書に形式的な不備の有無等を点検し、つぎに、申請者から関係資料の提出を求めるなどにより許可申請書の記載事項について確認を行うこと。その上で、調査官が実地調査を行い、許可申請書の記載事項について事実と相違ないか確認するほか、許可基準に該当する事実の有無を調査するなどにより、減額対象労働者の労働実態を十分に把握すること。また、必要に応じ、同僚労働者、家族、職場適応援助者（ジョブコーチ）等の関係者から意見を聴取する、繰り返し実地調査を行うなど、的確な事務処理の実施に万全を期すること。

なお、調査時に申請内容と異なる事実が判明した場合であっても、調査は中断することなく、減額対象労働者について許可基準に該当する事実の有無についての調査を十分に行うこと。

また、調査の際、関係者に無用の不安や誤解を与えることのないよう言動には十分に配慮すること。

#### 2 調査の実施

##### (1) 実地調査

許可申請内容の事実確認は、原則として実地調査によることとするが、次の場合は実地調査を省略して差し支えないこと。

なお、実地調査を省略した場合であっても、不明な点がある場合には、必要に応じ、申請者に対し資料の提出を求める、減額対象労働者及び同僚労働者等関係者から電話聴取するなどにより、法令及び許可基準に該当するか否かの判断を行う必要があること。

ア 法第7条第1号「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る許可申請

次のすべてを満たしている場合は、実地調査を省略して差し支えないこと。ただし、この場合であっても、減額対象労働者は前回許可時に比べ労働能力の向上があり得ること等から、実地調査の省略については慎重に行うこと。

- (ア) 3回目以降の継続している許可申請であること。
- (イ) 許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄以外の事項について、直前の2回の申請と変更がないこと。
- (ウ) 前回許可申請時の調査内容と今回許可申請時の添付書類の内容等を比較して、減額対象労働者の労働能力等の向上が全く認められないことが明らかであること。なお、比較に当たっては、作業実績に関する資料

だけでなく、比較対象労働者が前回申請時と変動していることの有無や前回申請時からの経過期間等についても十分考慮すること。

イ 法第7条第2号「基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者」に係る許可申請

許可の有効期間の満了に伴う再許可申請であって、許可申請書の添付資料その他により、「支払おうとする賃金」の「金額」欄以外の事項に変更がないことが認められる場合。

ウ 法第7条第4号、則第3条第2項「断続的労働に従事する者」（労働基準法第41条第3号に規定する断続的労働に従事する者と同意。）に係る許可申請

次のいずれかを満たしている場合は、実地調査を省略して差し支えないこと。

(ア) 労働基準法第41条第3号に該当するとして、既に署長の許可を受けている者であって、当該許可時の「労働の態様」と法第7条第4号に係る許可申請による減額対象労働者の「労働の態様」が同一であると認められるもの。

(イ) 法第7条第4号に該当するとして、既に局長の許可を受けている減額対象労働者の人事異動等による後任者等に係る許可申請であって、減額対象労働者のみが交代し、後任者等の「労働の態様」に変化がないと認められるもの。

(ロ) 法第7条第4号に該当するとして、国又は地方公共団体が発注する庁舎等の警備その他の業務について、既に局長の許可を受けている減額対象労働者を使用する申請者が交代する場合であって、交代後の申請者が、提出する許可申請書に添付された発注書その他の資料により、交代前の申請者が行っていた業務と同一の事業を行い、減額対象労働者に同一の業務に従事させ、当該者の「労働の態様」に変化がないと認められるもの。

## (2) 事前準備

あらかじめ申請者に調査項目、調査内容、必要な資料等を連絡し、円滑に実施できるよう努めること。

## (3) 減額対象労働者等からの聴取等

減額対象労働者又は同僚労働者等から聴取するなどし、減額対象労働者の従事する業務等の実情を把握すること。

## (4) 調査時の留意事項

調査終了後に申請者等から処分結果についての意見を求められた場合は、処分についての予断を与えるような言動は厳に慎むべきこと。

また、調査に当たっては、減額対象労働者のプライバシーに十分配慮し、細心の注意を払う必要があること。

#### IV 減額対象労働者の区分別の調査等に当たっての留意事項

減額対象労働者の区分別に法令及び許可基準に基づいた調査等を実施するに当たっては次のとおりとすること。

##### 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7条第1号関係）

###### 【許可基準】

##### 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7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、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障害があることが明白でない場合は許可しないこと。
- (2) 当該業務の遂行に直接支障を与える障害があることが明白な場合であっても、その支障の程度が著しい場合に限り許可すること。ここでいう「支障の程度が著しい場合」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を意味すること。

###### 【則第5条で定める減額率】

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つて、減額しようとする最低賃金と同程度以上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」当該減額対象労働者の「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」減額率を定めること。

##### (1) 趣 旨

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い」労働者についての最低賃金の減額の特例は、精神又は身体の障害があることのみを理由に減額特例の許可を行うものではなく、それらの障害が原因で、就労しようとする業務を行う能力が著しく低い場合に限り許可するものであること。

##### (2) 「精神又は身体の障害」の有無の判断

ア 「精神の障害」としては、精神障害又は知的障害が、また、「身体の障害」としては身体障害者福祉法施行規則別表第5号（第5条関係）の「身体障害者障害程度等級表」に掲げられている障害を有する場合は許可の対象となり得るものであるところ、これらに該当しない「精神又は身体の障害」についても、障害の程度が前者と同等程度の障害であることが認められる場合であつてそれが原因となつて従事する業務に直接著しい支障を与えることが明白な場合は、許可の対象となり得るものであるため、個々の実態に応じて判断すること。

なお、高齢労働者等にみられる加齢による心身の衰えについては、「精神又は身体の障害」には該当しないこと。

イ 減額対象労働者の「精神又は身体の障害」の有無については、次に例示する客観的資料に基づき、確認すること。

(ア) 精神の障害の場合

a 精神障害

- ・ 都道府県知事（政令指定都市では市長）が発行する「精神障害者保健福祉手帳」
- ・ 精神保健指定医その他精神障害者の診断又は治療に従事する医師の「診断書」、「意見書」
- ・ 公共職業安定所長が発行する「特定求職者雇用開発助成金支給決定通知書」

b 知的障害

- ・ 都道府県知事（政令指定都市では市長）が発行する「療育手帳」
- ・ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 19 条第 1 項の障害者職業センターによる知的障害があるとの「判定書」
- ・ 公共職業安定所長が発行する「特定求職者雇用開発助成金支給決定通知書」

(イ) 身体の障害の場合

- ・ 都道府県知事（政令指定都市では市長）が発行する「身体障害者手帳」
- ・ 公共職業安定所長が発行する「特定求職者雇用開発助成金支給決定通知書」

ウ 上記イで示した客観的資料の提出を求めること又は入手することが困難な場合は、減額対象労働者に関して申請者が把握している事項（言語、動作等の状況、産業医等の意見、労働能率の低さがいわゆる不器用等に起因したものではないことの証明等）を許可申請書に詳細に記載させるとともに実地調査により減額対象労働者の精神又は身体の状態を十分把握するほか、減額対象労働者の同僚労働者、家族、職場適応援助者（ジョブコーチ）、施設関係者、医師等からも幅広く意見を聴取して「精神又は身体の障害」の有無の判断をすること。

エ 上記イ及びウの資料（写しを含む。）の提出を求めるに際しては、減額対象労働者のプライバシーの保護の観点から、申請者において減額対象労働者（減額対象労働者から確認することが困難な場合は、その親権者、後見人等）の了解を得させること。

(3) 「著しく労働能力が低い」ことの判断

「著しく労働能力が低い」とは、上記(2)により「精神又は身体の障害」を有すると判断した減額対象労働者について、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著しい支障を与えることが明白であり、その支障の程度が著しい場合に限られるものであること。

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場合のことをいうこと。

#### (4) 最低賃金の減額の率（則第5条）

上記(2)及び(3)により減額対象労働者が「精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者」と判断した場合は、則第5条の減額率を算定すること。

減額率は、則第5条の表下欄により減額率の上限値を定め、同条柱書の当該労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」の要素を総合的に勘案して定めることになるので、次の手順で調査すること。

なお、障害者総合支援法（平成17年法律第123号。旧法律名障害者自立支援法。）に基づき就労継続支援A型事業を行う事業場から、「【障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型事業所用】最低賃金の減額の特例許可作業実績、作業能力に関する資料」が提出された場合は、下記イ及びウにおいて活用すること。

##### ア 減額対象労働者と労働能率の程度を比較する労働者の選定

減額対象労働者と労働能率の程度を比較する労働者（以下「比較対象労働者」という。）は、原則として申請事業場の他の労働者のうち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、かつ、減額の特例の許可を受け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中から、最低位の能力を有するものを選定すること。

ここで、比較対象労働者の賃金水準に係る要件を単に「最低賃金額以上」としていないのは、減額対象労働者に従事させようとする業務に健常者が従事していないなど減額対象労働者の周りに要件を満たす比較対象労働者が存在しないことも想定されうることから、同要件を「最低賃金額と同程度以上」として、既に減額特例の許可を受けた者を比較対象労働者として選定することを可能としたものであるが、既に減額特例の許可を受けた者を比較対象労働者として選定する場合は、健常者よりも低い比較対象労働者の労働能率を考慮して減額対象労働者の労働能率を算定すること。

また、上記に該当する労働者がいない場合は、当該事業場の無技能者、未熟練者等の中から適当な労働者を選定し、当該労働者に同一又は類似の業務に試験的に従事させて比較することとしても差し支えないこと。

なお、特定最低賃金及び地域別最低賃金の双方について減額特例の許可を受けようとする場合には、同一又は類似の業務に従事する比較対象労働者は、特定最低賃金及び地域別最低賃金の双方の適用を受ける基幹的労働者の中から選定することになり、結果的に比較対象労働者は双方の最低賃

金とも同一の者となることに留意すること（当該事業場で地域別最低賃金のみが適用される労働者は特定最低賃金の基幹的労働者に該当せず、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に該当しないことから、比較対象労働者とはならないこと。）。

イ 則第5条の表による減額率の上限の算出

(ア) 減額対象労働者及び比較対象労働者の「労働能率」は、従事させようとする作業の実績により比較し、数量的に把握し得る場合は、当該数値をもって比較すること。

なお、減額対象労働者に従事させる作業が複数ある場合には、それぞれの作業について比較対象労働者との労働能率を加重平均して比較すること。

また、実地調査時には、労働能率が低い事実を証明する資料として、申請者から提出があった作業実績に関する資料（前記Ⅱの1(1)イ(ウ) a)の内容について、同僚労働者、家族、施設関係者、医師等から幅広く意見を聴取するほか、減額対象労働者を支援している職場適応援助者（ジョブコーチ）の立会いが得られる場合には、調査時を含む日頃の減額対象労働者の労働能率について意見を聴取するなどにより、十分に確認すること。

(イ) 減額対象労働者及び比較対象労働者の「労働能率」を作業実績のみで比較することが適切でない場合は、上記(ア)に加え、次の参考事例について申請者から提出があった作業実績以外の労働能率に関する資料の内容を十分に確認するとともに、次の事項等について上記(ア)同様幅広く意見を聴取するなどにより、労働能率を比較すること。

- ・ 物品の製造、修理又は加工の場合で、1日の作業終了後に合格水準に到達しているものの個数
- ・ 清掃等の役務の提供で、内容が求められる水準に到達し、清掃等が完了したと認められるまでの時間数
- ・ 1日の作業中に指導又は援助を行う者から指示等を受けている時間数
- ・ 一連の作業行程の中で待機している時間数
- ・ 無断欠勤等の頻度、代替要員の手配等の時間数

(ウ) 以上の調査結果に基づいて、上記アで選定した比較対象労働者の労働能率の程度を100分の100としたときの、減額対象労働者の労働能率の程度に応じた率を算出し、当該算出された率を100分の100から控除して得た率を則第5条の表による減額率の上限値とすること。

また、減額率の上限値は小数点以下第3位を切り捨て、小数点以下第2位までとすること。



### 【 則第5条の表による減額率の上限値の算出例 】

比較対象労働者の労働能率の程度を100分の100とした場合、減額対象労働者の労働能率の程度が100分の61.355であるときは、則第5条の表による減額率の上限値は、次のとおり38.64%となる。

$$(100/100 - 61.355/100) \times 100 = 38.645 \rightarrow \underline{38.64\%}$$

なお、比較対象労働者の労働能率の程度を100分の100とする労働能率の程度の比較においては、選定した比較対象労働者が、①既に減額された最低賃金額が適用される者であるときは、当該者の労働能率を考慮し、②最低賃金額を大きく上回る賃金が支払われている者であるときは、当該者の労働能率を考慮した上で、算出すること。

#### ウ 職務の内容等の勘案（則第5条柱書）

上記イにより則第5条の表による減額率の上限値を算出した後、個々の減額対象労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」（前記Ⅰの3）を総合的に勘案して減額率を定めること。

なお、これらの事項については、申請者からの資料の提出、同僚労働者、家族、施設関係者、医師等から幅広く意見を聴取するなどにより確認すること。

また、減額率は小数点以下第2位を切り捨て、小数点以下第1位までとすること。

#### (5) 最低賃金の減額後の額（法第7条）

##### ア 減額後の最低賃金額の算出

減額特例の許可申請があった件名の最低賃金額に上記(4)により定めた減額率を乗じて減額する額を算出し、その減額する額を当該最低賃金額から減じて減額後の最低賃金額を算出すること。

また、当該最低賃金額に減額率を乗じることにより、1円未満の端数が生じる場合、許可する減額率を上回る減額が行われてはならないことから、これを切捨てること。

##### 【減額する額の1円未満の端数の切捨て例】

地域別最低賃金額が907円の場合において、調査の結果、減額率を20%と定めたとき、減額する額は、 $907 \text{円} \times 0.2 = 181.4 \text{円}$ である。

この場合、減額する額の1円未満の端数を切り捨てて、181円が減額する額となり、減額後の最低賃金額は726円となる。

##### イ 「支払おうとする賃金」の「金額」との比較

上記アにより算出した減額後の最低賃金額を、許可申請書の「支払おう

とする賃金」の「金額」欄に記入された金額と比較し、支払おうとする賃金額が減額後の最低賃金額を下回らないことを確認すること。

「支払おうとする賃金」の「金額」欄の金額が、時間額である場合にはそのまま比較し、日、月などの時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

比較に当たっては、次の事項に留意すること。

- ・ 法第4条第3項各号の最低賃金に算入しない賃金が含まれていないこと。
- ・ 当該賃金が含まれていた場合は、許可申請書の注意書を説明し、許可申請書を補正させること。
- ・ 当該賃金が含まれていなかった場合又は含まれていても許可申請書を補正させた場合は、「金額」欄に記入された金額が時間額である場合にはそのまま比較することとし、時間額以外の場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

#### (6) 許可の判断

上記により調査した結果を法令及び許可基準に当てはめて、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額及び「減額率」欄に記入された率について許可してよいかを判断すること。

#### (7) 特定最低賃金の適用除外要件との関係

特定最低賃金については、「雇入れ後一定期間未満の者であって技能習得中のもの」については、適用しないこととする方針が中央最低賃金審議会から示された（「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」（昭和61年2月14日中央最低賃金審議会答申））ことを受け、個々の特定最低賃金において「雇入れ後一定期間未満の者であって、技能習得中のもの」の適用を除外している場合は、当該特定最低賃金において定められた期間については、たとえ地域別最低賃金より特定最低賃金の方が高い金額である場合であっても特定最低賃金の適用はなく、地域別最低賃金が適用されるものであること。

このため、特定最低賃金に係る減額特例の許可申請がなされた場合は、当該特定最低賃金において、減額対象労働者が適用除外要件に該当するか否か（例えば、雇入れ後6月未満（又は3月未満の者）であって、技能習得中のものなど）を確認すること。

その上で、減額対象労働者が適用除外要件に該当しないことが明らかとなった場合は、受理して差し支えないこと。

#### (8) 許可期間

減額対象労働者の能力の向上についてフォローアップを図るため、許可申請に係る許可期間は、1年以内とすること。

ただし、2回目以降の許可申請であって、減額対象労働者が前回許可と同一業務に従事し、前回許可から労働能力の向上等がなく、今後もその向上等の余地がないと判断される場合には、許可申請に係る許可期間は、3年以内とすることができること。

## 2 試の使用期間中の者（法第7条第2号関係）

### 【許可基準】

#### 2 試の使用期間中の者（法第7条第2号関係）

- (1) 試の使用期間とは、当該期間中又は当該期間の後に本採用をするか否かの判断を行うための試験的な使用期間であって、労働協約、就業規則又は労働契約において定められているものをいうこと。したがって、その名称の如何を問わず、実態によって本号の適用をするものであること。
- (2) 当該業種、職種等の実情に照らし必要と認められる期間に限定して許可すること。この場合、その期間は最長6か月を限度とすること。

### 【則第5条で定める減額率】

100分の20以下の率であって、「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」減額率を定めること。

#### (1) 趣旨

本採用をするか否かの「試の使用期間中の者」は、その事業又は職業に必要な知識や技能等が十分とは言えず、他の労働者と比較して十分な労働成果が期待されないことから、減額特例の許可の対象としているところである。ただし、これらの者は、試験的な期間の終了後は当然に本採用へ移行して一般の労働者とほぼ同様の労務を提供することが予定されていることから、単に試の使用期間であるというだけで許可するものではなく、「当該業種、職種等の実情に照らして必要と認められる期間」に限定して許可するものとしているものである。

#### (2) 「試の使用期間中の者」の判断

「試の使用期間中の者」とは、次のすべての要件を満たしている者である。

ア 試の使用期間の後に本採用が予定されていること。すなわち、試の使用期間後にそのまま本採用に自動的に移行する場合もあれば、本採用の契約を新たに締結する場合もありえるが、試の使用期間のみが定まっていて当該期間の経過後の扱いがどうなるかが明確でないものは、試の使用期間ではないこと。

イ 試験的な使用期間であること。すなわち、試の使用期間中又はその満了後に、使用者が本採用するか否かを決定し、不適格の場合には解雇し得ることとなっている、いわば労働者の身分が不安定な時期であること。

#### (3) 「当該業種、職種等の実情に照らし必要と認められる期間」の判断

「当該業種、職種等の実情に照らし必要と認められる期間」とは、次のいずれかの要件を満たす場合において、その実情に照らし必要と認められる期間で、最長6か月を限度とすること。

ア 当該地域における当該業種又は職種の本採用労働者の賃金水準が最低

賃金額と同程度であること。

イ 当該地域における当該業種又は職種の本採用労働者に比較して、試の使用期間中の労働者の賃金を著しく低額に定める慣行が存在するなど減額対象労働者の賃金を最低賃金額未満とすることに合理性があること。

なお、上記の「当該地域」とは、最低賃金の減額特例の許可を受けようとする最低賃金が設定されている地域のことであり、単に申請事業場周辺の限られた地域をいうものではないことに留意すること（例：東京都最低賃金が適用される地域においては、「当該地域」は「東京都」となること。）。

#### (4) 最低賃金の減額の率（則第5条）

減額率は、則第5条の表による減額率の上限を定め、同条柱書の当該労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」の要素を総合的に勘案して定めることになるので、次の手順で調査すること。

ア 則第5条の表による減額率の上限

減額率の上限は、則第5条の表により100分の20であること。

イ 職務の内容等の勘案（則第5条柱書）

上記アにより則第5条の表による減額率を上限値とした後、個々の減額対象労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」（前記Iの3）の中で、総合的に勘案して減額率を定めること。

なお、これらの事項については、申請者からの資料の提出、同僚労働者等からの幅広い意見聴取等により確認すること。

また、減額率は小数点以下第2位を切り捨て、小数点以下第1位までとすること。

#### (5) 最低賃金の減額後の額（法第7条）

ア 減額後の最低賃金額の算出

減額特例の許可申請があった件名の最低賃金額に上記(4)により定めた減額率を乗じて減額する額を算出し、その減額する額を当該最低賃金額から減じて減額後の最低賃金額を算出すること。

また、当該最低賃金額に減額率を乗じることにより、1円未満の端数が生じる場合、許可する減額率を上回る減額が行われてはならないことから、これを切捨てること。

##### 【減額する額の1円未満の端数の切捨て例】

地域別最低賃金額が907円の場合において、調査の結果、減額率を15%と定めたとき、減額する額は、 $907 \text{円} \times 0.15 = 136.05 \text{円}$ である。

この場合、減額する額の1円未満の端数を切り捨てて、136円が減額する額となり、減額後の最低賃金額は771円となる。

イ 「支払おうとする賃金」の「金額」との比較

上記アにより算出した減額後の最低賃金額を、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額と比較し、支払おうとする賃金額が減額後の最低賃金額を下回らないことを確認すること。

「支払おうとする賃金」の「金額」欄の金額が、時間額である場合にはそのまま比較し、日、月などの時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

比較に当たっては、次の事項に留意すること。

- ・ 法第4条第3項各号の最低賃金に算入しない賃金が含まれていないこと。
- ・ 当該賃金が含まれていた場合は、許可申請書の注意書を説明し、許可申請書を補正させること。
- ・ 当該賃金が含まれていなかった場合又は含まれていても許可申請書を補正させた場合は、「金額」欄に記入された金額が時間額である場合にはそのまま比較することとし、時間額以外の場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

#### (6) 許可の判断

減額特例の許可申請について、上記により調査した結果を法令及び許可基準に当てはめて、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額及び「減額率」欄に記入された率について許可してよいかを判断すること。

#### (7) 特定最低賃金の適用除外要件との関係

「試の使用期間中の者」が、「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」に該当する場合は、当該特定最低賃金を適用せず、地域別最低賃金のみが適用される。

このため、特定最低賃金について減額特例の許可申請がなされた場合は、減額対象労働者である試の使用期間中の者が、「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」であるか否かを確認すること。

「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」でないと確認された場合は、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方に係る減額特例の許可申請を受理すること。なお、特定最低賃金のみ減額特例の許可申請の場合は、前記Ⅱの1(2)イ(イ)に基づき対応すること。

「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」であると確認された場合は、特定最低賃金は適用されず、地域別最低賃金のみが適用されることを説明し、地域別最低賃金のみに係る減額特例の許可申請を受理すること。この場合、地域別最低賃金の減額特例の許可の期間は、雇入れ後6月未満（又は3月未満）とすること。

**(8) 許可期間**

許可申請に係る許可期間は、上記 2 の(3)により必要と認められる期間とすること。

- 3 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って厚生労働省令で定めるもの（法第 7 条第 3 号、則第 3 条第 1 項関係）

**【許可基準】**

- 3 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って厚生労働省令で定めるもの（法第 7 条第 3 号、則第 3 条第 1 項関係）

職業訓練中であっても、訓練期間を通じて 1 日平均の生産活動に従事する時間（所定労働時間から認定を受けて行われる職業訓練の時間（使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。）を除いた時間）が、所定労働時間の 3 分の 2 程度以上である訓練年度については、許可しないこと。

なお、訓練期間が 2 年又は 3 年であるものの最終年度については、原則として許可しないこと。

**【則第 3 条第 1 項】**

法第 7 条第 3 号の厚生労働省令で定める者は、職業能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）第 9 条に定める普通課程若しくは短期課程（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ためのものに限る。）の普通職業訓練又は同条に定める専門課程の高度職業訓練を受ける者であって、職業を転換するために当該職業訓練を受けるもの以外のものとする。

**【則第 5 条で定める減額率】**

「当該者の所定労働時間のうち、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時間（使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。）の 1 日当たりの平均時間数を当該者の 1 日当たりの所定労働時間数で除して得た率」以下の率であって、「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」減額率を定めること。

**(1) 趣 旨**

「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って厚生労働省令で定めるもの」（以下「認定職業訓練を受ける者」という。）は、その作業が訓練の一部であることから、必ずしも十分な労働成果が期待されず、一律に最低賃金額を適用すれば、訓練、ひいては雇用の機会を阻害するおそれがあることから、これを減額特例の許可の対象としたものである。



## (2) 認定職業訓練を受ける者の判断

ア 職業能力開発促進法第 24 条第 1 項の認定を受けて行われる職業訓練には、普通職業訓練及び高度職業訓練があり、これらの訓練課程を区分すると次の表のとおりである。

職業訓練の種類	長期間の訓練課程	短期間の訓練課程
普通職業訓練	普通課程	短期課程
高度職業訓練	専門課程	専門短期課程
	応用課程	応用短期課程

そのうち、許可の対象となる訓練生である労働者は、職業能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）第 9 条に定める

- ① 普通課程の普通職業訓練
- ② 短期課程（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ためのものに限る）の普通職業訓練
- ③ 専門課程の高度職業訓練

を受ける者であって、「職業を転換するために当該職業訓練を受けるもの以外のもの」のみに限っていること（則第 3 条第 1 項）。

イ いわゆる見習工、養成工等として訓練を受けている者であっても、認定職業訓練を受ける者でなければ、許可の対象とならないこと。

ウ 調査に当たっての留意事項

職業訓練の内容を把握するに当たっては、必要に応じて、訓練実施計画、就業規則等の確認を行うこと。

なお、職業訓練を行っている施設は、都道府県職業能力開発主管課において把握していることから、必要に応じて確認すること。

## (3) 最低賃金の減額の率（則第 5 条）

ア 則第 5 条の表による減額率の上限の算出

則第 5 条の表に定めた「当該者の所定労働時間のうち、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時間（使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。）の 1 日当たりの平均時間数を当該者の 1 日当たりの所定労働時間数で除して得た率」は、次により算出すること。

(ア) 1 日平均の所定労働時間数（A）の算出方法

1 日平均の所定労働時間数は、職業訓練期間中の所定労働日ごとの所定労働時間数が同一である場合には、1 日の所定労働時間数とする。

また、職業訓練期間中の所定労働日ごとの所定労働時間数が異なる場

合は、訓練期間中の総所定労働時間数を算出し、それを職業訓練期間中の所定労働日数で除して算出すること。

この際、所定労働時間については、秒単位を切り上げることにより分単位とすること。

(イ) 1日平均の職業訓練時間数（B）の算出方法

1日平均の職業訓練時間数は、職業訓練期間中の総職業訓練時間数を算出し、それから、使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間数を減じたものを、職業訓練期間中の所定労働日数で除して算出すること。

また、職業訓練期間中の所定労働日ごとの職業訓練時間数が異なる場合は、訓練期間中の総職業訓練時間を算出し、それを職業訓練期間中の所定労働日数で除して算出すること。

この際、職業訓練時間については、秒単位を切り捨てることにより分単位とすること。

(ウ) 則第5条の表による減額率の上限の算出

次の算式で算出し、減額率の上限値とすること。

また、減額率の上限値は小数点以下第3位を切り捨て、小数点以下第2位までとすること。

$$\text{則第5条の表による率} = \frac{\text{1日平均の職業訓練時間数（B）}}{\text{1日平均の所定労働時間数（A）}} \times 100$$

【 則第5条の表による減額率の上限値の算出例 】

1日平均の所定労働時間数（A）が7時間、1日平均の職業訓練時間数（B）が3時間とした場合、則第5条の表による率は、次のとおり42.85%となる。

$$3 \text{ 時間} / 7 \text{ 時間} \times 100 = 42.857 \dots \rightarrow \underline{42.85\%}$$

イ 職務の内容等の勘案（則第5条柱書）

上記アにより則第5条の表による減額率の上限値を算出した後、個々の減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等（前記Iの3）を総合的に勘案して減額率を定めること。

なお、これらの事項については、申請者からの資料の提出、同僚労働者等からの幅広い意見聴取等により確認すること。

また、減額率は小数点以下第2位を切り捨て、小数点以下第1位までとすること。

#### (4) 最低賃金の減額後の額（法第7条）

##### ア 減額後の最低賃金額の算出

減額特例の許可申請があった件名の最低賃金額に上記(3)により定めた減額率を乗じて減額する額を算出し、その減額する額を当該最低賃金額から減じて減額後の最低賃金額を算出すること。

また、当該最低賃金額に減額率を乗じることにより、1円未満の端数が生じる場合、許可する減額率を上回る減額が行われてはならないことから、これを切捨てること。

##### 【減額する額の1円未満の端数の切捨て例】

地域別最低賃金額が907円の場合において、調査の結果、減額率を37.5%と定めたとき、減額する額は、 $907 \text{円} \times 0.375 = 340.12 \text{円}$ である。

この場合、減額する額の1円未満の端数を切り捨てて、340円が減額する額となり、減額後の最低賃金額は567円となる。

##### イ 「支払おうとする賃金」の「金額」との比較

上記アにより算出した減額後の最低賃金額を、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額と比較し、支払おうとする賃金額が減額後の最低賃金額を下回らないことを確認すること。

「支払おうとする賃金」の「金額」欄の金額が、時間額である場合にはそのまま比較し、日、月などの時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

比較に当たっては、次の事項に留意すること。

- ・ 法第4条第3項各号の最低賃金に算入しない賃金が含まれていないこと。
- ・ 当該賃金が含まれていた場合は、許可申請書の注意書を説明し、許可申請書を補正させること。
- ・ 当該賃金が含まれていなかった場合又は含まれていても許可申請書を補正させた場合は、「金額」欄に記入された金額が時間額である場合にはそのまま比較することとし、時間額以外の場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

#### (5) 許可の判断

減額特例の許可申請について、上記により調査した結果を法令及び許可基準に当てはめて、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額及び「減額率」欄に記入された率について許可してよいかを判断すること。

## (6) 特定最低賃金の適用除外要件との関係

認定訓練中の者が、「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」に該当する場合は、当該特定最低賃金を適用せず、地域別最低賃金のみが適用される。

このため、特定最低賃金について減額特例の許可申請がなされた場合は、減額対象労働者である認定訓練中の者が、「雇入れ6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」であるか否かを確認すること。

「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」でないと確認された場合は、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方に係る減額特例の許可申請を受理すること。

なお、特定最低賃金のみ減額特例の許可申請の場合は、前記Ⅱの1(2)イ(イ)に基づき対応すること。

「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」であると確認された場合は、特定最低賃金は適用されず、地域別最低賃金のみが適用されることを説明し、地域別最低賃金のみに係る減額特例の許可申請を受理すること。この場合、地域別最低賃金の減額特例の許可の期間は、雇入れ後6月未満（又は3月未満）とすること。

## (7) 許可期間

許可申請に係る許可期間は、許可基準に基づき認定職業訓練期間中の必要と認められる期間とすること。

#### 4 軽易な業務に従事する者（法第7条第4号、則第3条第2項関係）

##### 【許可基準】

##### 4 軽易な業務に従事する者（法第7条第4号、則第3条第2項関係）

軽易な業務に従事する者として法第7条の許可申請の対象となる労働者は、その従事する業務の負担の程度が当該労働者と異なる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、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度と比較してもなお軽易である者に限られること。

なお、常態として身体又は精神の緊張の少ない監視の業務に従事する者は、軽易な業務に従事する者に該当すること。

##### 【則第3条第2項】

法第7条第4号の厚生労働省令で定める者は、軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者とする。ただし、軽易な業務に従事する者についての同条の許可は、当該労働者の従事する業務が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合に限り、行うことができるものとする。

##### 【則第5条で定める減額率】

減額対象労働者と「異なる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、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度に対する」減額対象労働者の「業務の負担の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率」以下の率であって、「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」減額率を定めること。

#### (1) 趣 旨

「軽易な業務に従事する」労働者とは、一般労働者の従事する業務と比較して特に軽易な業務に従事する者のことであるが、このような労働者に一般労働者に適用される最低賃金額を適用することとすると、これらの労働者の雇用の機会が阻害され、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、減額特例の許可の対象としたものである。

したがって、業務それ自体が軽易である場合に、減額特例の許可を認めようとする趣旨ではないことに留意すること。

#### (2) 「軽易な業務に従事する者」について

ア 業務の進行や能率についてほとんど規制を受けない物の片付け、清掃等の本来の業務には一般的に属さない例外的なごく軽易な業務であって、かつ、当該事業場において従事する労働者数が極めて少数である業務に従事する労働者がこれに該当するものであること。

イ 特定最低賃金では、一定の「軽易な業務」を定め、当該業務に従事する

者について当該特定最低賃金の適用を除外しているが、この場合の「軽易な業務」に従事する者と則第3条第2項の「軽易な業務に従事する者」とは同一のものではないことに留意すること。

ウ 当該業務が上記アの軽易な業務に該当する場合であって、次の(ア)から(オ)までに掲げるすべての項目に該当するときは許可の対象として差し支えないこと。

なお、これらの項目に該当するか否かについては、個々の事案の実情により総合的に判断するものとし、拡大解釈して適用することのないよう資料等により十分確認すること。

(ア) 通常の労働者が本来業務として行う業務に専ら従事するものではないこと。

「本来業務」とは、例えば、縫製工場のミシン工、電機工場の組立工、小売店の販売員等であること。

(イ) 業務の内容が他の労働者に比べてごく軽易であること。

例えば、次に掲げる業務が該当すること。

- a 倉庫、駐車場、事務所等における物品等の監視、電話受付、伝票受付等の業務
- b 事務所内の植物の手入れ、家庭用電気掃除機又は簡単な用具を用いて行う清掃又は片付け等の業務
- c 手工具による簡単な加工の業務
- d a から c までの業務を時間帯に応じ、又は気がついた都度、交互に行う業務

(ウ) 業務の進行及び能率について、ほとんど規制を受けていないこと。

(エ) 当該事業場に他に同種の労働者がほとんどいないこと。

(オ) 拘束時間が9時間以内であること。

エ 「常態として身体又は精神の緊張の少ない監視の業務に従事する者」の判断

「常態として身体又は精神の緊張の少ない監視の業務に従事する者」とは、労働基準法第41条第3号に規定する「監視に従事する者」と同義である。ただし、当該軽易な業務と異なる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、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度に対しても、なお、当該軽易な業務に従事する者の業務の負担の程度が下回るものである場合に、許可の対象となるものであること。

すなわち、監視の業務に従事する者が、労働基準法第41条第3号に該当し、同法の労働時間等に関する規定の適用除外許可を受けていたとしても、法第7条の減額特例の許可を自動的に受けられるものではなく、許可申請に基づき調査を行った結果、許可の可否を判断するものであること。

### (3) 最低賃金の減額の率（則第5条）

上記(2)により減額対象労働者が、「軽易な業務に従事する者」と判断される場合は、則第5条の減額率を算定すること。

減額率は、則第5条の表下欄により減額率の上限値を定め、同条柱書の当該労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」を総合的に勘案して定めることになるので、次の手順で調査すること。

#### ア 比較対象労働者の選定

減額対象労働者と比較すべき労働者は、原則として申請事業場の他の労働者のうち、異なる業務に従事する労働者であって、かつ、減額特例の許可を受けようとする最低賃金額と同程度以上の額が支払われているものうち、業務の負担の程度が最も軽易な者から選定すること。

したがって、減額対象労働者及び比較対象労働者の負担の程度について申請者及び当該労働者等から聴取するなど労働実態を十分に調査すること。

なお、ここで、比較対象労働者の賃金水準に係る要件を単に「最低賃金額以上」としていないのは、減額対象労働者の周りに要件を満たす比較対象労働者が存在しないことも想定されうることから、同要件を「最低賃金額と同程度以上」として、既に減額特例の許可を受けた者を比較対象労働者として選定することを可能としたものであること。

#### イ 則第5条の表による減額率の上限の算出

(ア) 減額対象労働者及び比較対象労働者の「業務の負担の程度」は、作業実績による把握が困難な場合が多いと思われるが、実作業時間、作業内容、作業頻度等の労働の態様を十分調査し、労働の密度や労働の連続性、責任の程度等により「業務の負担」を可能な限り数量的に把握し、当該数値をもって比較すること。

このため、実地調査時には、同僚労働者等の意見も聴取し、その負担の程度を総合的に比較すること。

(イ) 以上の調査結果に基づいて、上記アで選定した比較対象労働者の業務の負担の程度を100分の100としたときの減額対象労働者の業務の負担の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率を則第5条の表による減額率の上限値とすること。

また、減額率の上限値は小数点以下第3位を切り捨て、小数点以下第2位までとすること。

#### 【 則第5条の表による減額率の上限値の算出例 】

比較対象労働者の負担の程度を100分の100とした場合、減額対象労働者の負担の程度が100分の83.275だったときは、則第5条の表による減額率は、次のとおり16.72%となる。

$$(100/100 - 83.275/100) \times 100 = 16.725 \rightarrow \underline{16.72\%}$$

なお、比較対象労働者の労働能率の程度を 100 分の 100 とする労働能率の程度の比較においては、選定した比較対象労働者が、①既に減額された最低賃金額が適用される者であるときは、当該者に適用される減額率を考慮し、②最低賃金額を大きく上回る賃金が支払われている者であるときは、当該者の労働能率を考慮した上で算出すること。

ウ 職務の内容等の勘案（則第 5 条柱書）

上記イにより則第 5 条の表による減額率の上限を算出した後、個々の減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等（前記 I の 3）を総合的に勘案して減額率を定めること。

なお、これらの事項については、申請者からの資料の提出、同僚労働者等からの幅広い意見聴取等により確認すること。

また、減額率は小数点以下第 2 位を切り捨て、小数点以下第 1 位までとすること。

(4) 最低賃金の減額後の額（法第 7 条）

ア 減額後の最低賃金額の算出

減額特例の許可申請があった件名の最低賃金額に上記(3)により定めた減額率を乗じて減額する額を算出し、その減額する額を当該最低賃金額から減じて減額後の最低賃金額を算出すること。

また、当該最低賃金額に減額率を乗じることにより、1 円未満の端数が生じる場合、許可する減額率を上回る減額が行われてはならないことから、これを切捨てること。

**【減額する額の 1 円未満の端数の切捨て例】**

地域別最低賃金額が 907 円の場合において、調査の結果、減額率を 20% と定めたとき、減額する額は、 $907 \text{ 円} \times 0.2 = 181.4 \text{ 円}$  である。

この場合、減額する額の 1 円未満の端数を切り捨てて、181 円が減額する額となり、減額した最低賃金額は 726 円となる。

イ 「支払おうとする賃金」の「金額」との比較

上記アにより算出した減額後の最低賃金額を、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額と比較し、支払おうとする賃金額が減額後の最低賃金額を下回らないことを確認すること。

「支払おうとする賃金」の「金額」欄の金額が、時間額である場合にはそのまま比較し、日、月などの時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合は、則第 2 条に定める換算式によって時



間額に換算して比較すること。

比較に当たっては、次の事項に留意すること。

- ・ 法第4条第3項各号の最低賃金に算入しない賃金が含まれていないこと。
- ・ 当該賃金が含まれていた場合は、許可申請書の注意書を説明し、許可申請書を補正させること。
- ・ 当該賃金が含まれていなかった場合又は含まれていても許可申請書を補正させた場合は、「金額」欄に記入された金額が時間額である場合にはそのまま比較することとし、時間額以外の場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

#### (5) 許可の判断

減額特例の許可申請について、上記により調査した結果を法令及び許可基準に当てはめて、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額及び「減額率」欄に記入された率について許可してよいかを判断すること。

#### (6) 特定最低賃金の適用除外要件との関係

「軽易な業務に従事する者」が、「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」に該当する場合は、当該特定最低賃金を適用せず、地域別最低賃金のみが適用される。

このため、特定最低賃金について減額特例の許可申請がなされた場合は、減額対象労働者である認定訓練中の者が、「雇入れ6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」であるか否かを確認すること。

「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」でないと確認された場合は、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方に係る減額特例の許可申請を受理すること。

なお、特定最低賃金のみ減額特例の許可申請の場合は、前記Ⅱの1(2)イ(イ)に基づき対応すること。

「雇入れ後6月未満（又は3月未満）の者であって、技能習得中のもの」であると確認された場合は、特定最低賃金は適用されず、地域別最低賃金のみが適用されることを説明し、地域別最低賃金のみに係る減額特例の許可申請を受理すること。この場合、地域別最低賃金の減額特例の許可の期間は、雇入れ後6月未満（又は3月未満）とすること。

#### (7) 許可期間

許可申請に係る許可期間は、必要と認められる期間とすること。ただし、3年以内とすること。

## 5 断続的労働に従事する者（法第7条第4号、則第3条第2項関係）

### 【許可基準】

#### 5 断続的労働に従事する者（法第7条第4号、則第3条第2項）

断続的労働に従事する者として法第7条の許可申請の対象となる労働者は、常態として作業が間欠的であるため労働時間中においても手待ち時間が多く実作業時間が少ない者であること。

### 【則第3条第2項】

法第7条第4号の厚生労働省令で定める者は、軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者とする。 ～ 略 ～

### 【則第5条で定める減額率】

減額対象労働者の「1日当たりの所定労働時間数から1日当たりの実作業時間数を控除して得た時間数に100分の40を乗じて得た時間数を当該所定労働時間数で除して得た率」以下の率であって、「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」減額率を定めること。

## (1) 趣 旨

「断続的労働に従事する者」とは、労働基準法第41条第3号に規定する「断続的労働に従事する者」と同意であり、常態として作業が間欠的に行われるもので、作業時間が長く継続することなく中断し、しばらくして再び同じような態様の作業が行われ、また中断するというように繰り返されるものことであり、労働時間中においても手待ち時間が多く実作業時間が少ないものが該当するものである。

このような断続的労働は、実作業時間と手待ち時間とが繰り返されて一体として成り立っている労働形態であり、手待ち時間が多く実作業時間が少ない労働に従事する者について減額特例の許可を認めないこととすると、これらの労働者の雇用の機会が阻害され、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、断続的労働を減額特例の許可の対象としたものである。

なお、減額対象労働者の賃金を考えるに当たっては、労働者保護の観点及び実作業時間割合の異なる他の断続的労働に従事する者との公平性の観点から、実作業時間と手待ち時間の割合に応じて減額率を算定することとしたものである。

## (2) 「常態として作業が間欠的である」等の判断

ア 「常態として作業が間欠的である」とは、労働時間中の実作業時間と手待ち時間が交互に繰り返されることが常態であり、本来継続的に作業するものであるにもかかわらず、労働の途中に休憩時間、手待ち時間を何回も入れるなど人為的に断続的な労働形態を採用したものは該当しないこと。

したがって、労働時間中の実作業時間と手待ち時間が交互に繰り返され

ない場合又は人為的に断続的な労働形態を採用した場合は、許可しないこと。

イ 許可対象となる労働者は、断続的労働に従事しているだけでなく、「労働時間中においても手待ち時間が多く実作業時間が少ないもの」であることが必要であり、所定労働時間を基礎として、手待ち時間と実作業時間の折半の程度まで許可すること。

### (3) 最低賃金の減額の率（則第5条）

減額率は、則第5条の表により減額率の上限を定め、同条柱書の当該労働者の「職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等」の要素を総合的に勘案して定めることになるので、次の手順で調査すること。

ア 所定労働時間、実作業時間及び手待ち時間の算定

1日当たりの所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数は、許可申請書の「労働の態様」欄及び「実作業時間数と手待ち時間数」欄に記入された時間に基づき、日報等の資料を確認するとともに、減額対象労働者等から聴取することにより算定すること。

日によって実作業時間数と手待ち時間数が異なる場合には、一定期間ごとに区分した期間のうちどの期間を取っても当該者の所定労働日数、総所定労働時間数、総実作業時間数及び総手待ち時間数がそれぞれ一律となる一定期間を平均して1日当たりの所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数を算定すること。

なお、このような一定期間が特定できない場合には、就業規則、勤務割表等により減額対象労働者の所定労働日数並びに各労働日ごとの所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数が確定できる期間を平均して1日当たりの所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数を算定すること。一定期間を平均して1日当たりに換算する場合、実作業時間数は秒単位を切り上げ、手待ち時間数は秒単位を切り捨てることにより、分単位とすること。また、所定労働時間数は、これら算出した実作業時間数と手待ち時間数の合計とすること。

イ 則第5条の表による減額率の上限の算出

アにより算出した1日当たりの所定労働時間数(A)から1日当たりの実作業時間数(B)を控除して得た時間数(手待ち時間数)に100分の40を乗じて得た時間数を当該所定労働時間数で除して得た率を減額率の上限値とすること。

また、減額率の上限値は小数点以下第3位を切り捨て、小数点以下第2位までとすること。

#### 【 則第5条の表による減額率の上限値の算出例 】

1日当たりの所定労働時間数(A)は14時間、1日当たりの実作業時間

数（B）は5時間であった場合、次の算式により減額率の上限は25.71%となる。

$$\{(14 \text{ 時間} - 5 \text{ 時間}) \times 40/100\} / 14 \text{ 時間} \times 100 = 25.714 \dots \rightarrow \underline{25.71\%}$$

ウ 職務の内容等の勘案（則第5条柱書）

上記イにより則第5条の表による減額率の上限を算出した後、個々の減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等（前記Iの3）を総合的に勘案して減額率を定めること。

なお、これらの事項については、申請者からの資料の提出、同僚労働者等からの幅広い意見聴取等により確認すること。

また、減額率は小数点以下第2位を切り捨て、小数点以下第1位までとすること。

(4) 最低賃金の減額後の額（法第7条、則第5条）

ア 減額後の最低賃金額の算出

減額特例の許可申請のあった最低賃金に上記(3)により定めた減額率を乗じて減額する額を算出し、その減額する額を当該最低賃金額から減じて減額後の最低賃金額を算出すること。

また、当該最低賃金額に減額率を乗じることにより、1円未満の端数が生じる場合、許可する減額率を上回る減額が行われてはならないことから、これを切捨てること。

**【減額した額の1円未満の端数の切捨て例】**

地域別最低賃金額が907円の場合において、調査の結果、減額率を19.90%と定めたとき、減額する額は、 $907 \text{ 円} \times 0.199 = 180.49 \text{ 円}$ である。この場合、減額する額の1円未満の端数を切り捨てて、180円が減額する額となり、減額した最低賃金額は727円となる。

イ 「支払おうとする賃金」の「金額」との比較

上記アにより算出した減額後の最低賃金額を、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額と比較し、支払おうとする賃金額が減額後の最低賃金額を下回らないことを確認すること。

「支払おうとする賃金」の「金額」欄の金額が、時間額である場合にはそのまま比較し、日、月などの時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

比較に当たっては、次の事項に留意すること。

- ・ 法第4条第3項各号の最低賃金に算入しない賃金が含まれていないこと。
- ・ 当該賃金が含まれていた場合は、許可申請書の注意書を説明し、許可申請書を補正させること。
- ・ 当該賃金が含まれていなかった場合又は含まれていても許可申請書を補正させた場合は、「金額」欄に記入された金額が時間額である場合にはそのまま比較することとし、時間額以外の場合は、則第2条に定める換算式によって時間額に換算して比較すること。

#### (5) 許可の判断

減額特例の許可申請について、上記により調査した結果を法令及び許可基準に当てはめて、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄に記入された金額及び「減額率」欄に記入された率について許可してよいかを判断すること。

#### (6) 特定最低賃金の適用除外要件との関係

「断続的労働に従事する者」が、特定最低賃金の適用される事業場で勤務していたとしても、それぞれの特定最低賃金において適用が除外されている清掃又は片付けの業務等に従事する者に該当する可能性があることから、特定最低賃金の減額特例の許可申請がなされた場合は、減額対象労働者が特定最低賃金の適用を受けるか否かを確認すること。

減額対象労働者が特定最低賃金の適用を受けると確認した場合は、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方に係る減額特例の許可申請を受理すること。

なお、特定最低賃金のみの減額特例の許可申請の場合は、前記Ⅱの1(2)イ(イ)に基づき対応すること。

特定最低賃金の適用を受けないと確認した場合は、地域別最低賃金のみが適用されることを説明し、地域別最低賃金のみに係る減額特例の許可申請を受理すること。

#### (7) 許可期間

許可申請に係る許可期間は、3年以内とすること。

ただし、所定労働時間数等の算定において、上記(3)アのなお書により、就業規則等により平均して1日当たりの所定労働時間数等を算定した場合は、当該算定により確定した期間内とすること。

## 6 経過措置について

### 【許可基準】

- 6 最低賃金法の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 129 号。以下「改正法」という。）の施行に伴う経過措置
- (1) 改正法の施行の日（平成 20 年 7 月 1 日）以後最初に改正法による改正後の法第 15 条第 2 項の規定による改正又は廃止の決定が効力を生ずるまでの間における改正法附則第 5 条第 2 項に規定する最低賃金の適用を受ける労働者に対する 4 の適用については、当該労働者について最低賃金額が時間によって定められている場合は、許可の対象として差し支えないものの、最低賃金額が日、週又は月によって定められている場合において、当該労働者の所定労働時間が、当該最低賃金の適用を受ける他の労働者に比して相当長いときは、許可の限りではないこととする。
- (2) 改正法の施行の日（平成 20 年 7 月 1 日）以後最初に改正法による改正後の法第 15 条第 2 項の規定による改正又は廃止の決定が効力を生ずるまでの間における改正法附則第 5 条第 2 項に規定する最低賃金の適用を受ける労働者に対する 5 の適用については、最低賃金の時間額が適用される場合を除き、当該労働者の実作業時間数が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の実作業時間数の 2 分の 1 程度以上であるときは許可しないこととする。

### (1) 経過措置の趣旨

令和元年 12 月 1 日現在、改正法の施行の日（平成 20 年 7 月 1 日）以前に決定又は改定された日額表示の産業別最低賃金のうち、石川、三重、京都及び奈良の 4 局の 4 件の産業別最低賃金が、引き続き、その効力を有している。

ア 改正法の施行の際に効力を有する産業別最低賃金は、法第 15 条第 2 項の規定により決定された最低賃金とみなすこと（改正法附則第 5 条第 1 項）。

イ 上記アの最低賃金については平成 20 年 7 月 1 日以後最初の改定が行われるまでの間は、最低賃金額は時間額のみと定めた法第 3 条の規定は適用しないこと（改正法附則第 5 条第 2 項）。

ウ 最低賃金額の換算式を定めた旧則第 3 条の規定は、日額表示の産業別最低賃金については、なおその効力を有すること（改正法附則第 3 条）。

### (2) 軽易な業務に従事する者に係る経過措置

軽易な業務に従事する者に係る経過措置において、「当該労働者の所定労働時間数が、当該最低賃金の適用を受ける他の労働者に比して相当長いとき」とは、減額対象労働者の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、一週間における 1 日平均所定労働時間数）が他の労働者に比して長い場合において、日額表示の産業別最低賃金を減額対象労働者の所定労働時間数で除した金額が地域別最低賃金を下回ることとなるときが該当すること。

### (3) 断続的労働に従事する者に係る経過措置

断続的労働に従事する者に係る経過措置において、「当該労働者の実作業時間数が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の実作業時間数の2分の1程度以上であるとき」とは、減額対象労働者以外の労働者に適用される所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、一週間における1日平均所定労働時間数）が、日額表示の産業別最低賃金を当該所定労働時間数で除した金額が地域別最低賃金を下回らない場合において、減額対象労働者の実作業時間数が他の労働者の実作業時間数の2分の1程度以上となる場合が該当すること。

## V 許可書等の作成、交付

### 1 許可書等の様式

#### (1) 許可書

- ・ 様式第1号の1（「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」、「試の使用期間中の者」及び「軽易な業務に従事する者」に係る様式）
- ・ 様式第1号の2（「基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者」に係る様式）
- ・ 様式第1号の3（「断続的労働に従事する者」に係る様式）

#### (2) 不許可通知書

- ・ 様式第2号

#### (3) 許可取消通知書

- ・ 様式第3号

### 2 許可書の作成要領

#### (1) 許可の番号

局略字は、平成13年3月28日付け地発第138号「都道府県労働局における文書管理規程の策定について」の別表第1によること。

暦年は、許可の決裁日の属する西暦の年とすること。

一連番号は、暦年ごとに、許可の決裁順とし、欠番が生じないようにすること。

#### (例) 東京局の場合

東 労	許可第	2019	0001	号
局略字		暦年	一連番号	

#### (2) 許可書の日付

許可書の日付は、許可の決裁日とすること。

#### (3) 「令和 年 月 日付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請のあった〇〇〇〇に対する最低賃金の減額については、下記の附款を付し、次のとおり許可する。」について

ア 日付は、許可申請書の受理日とすること。

イ 〇〇〇〇には、減額対象労働者の区分（様式第1号の1は「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」、「試の使用期間中の者」又は「軽易な業務に従事する者」、様式第1号の2は「基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者」、様式第1号の3は「断続的労働に従事する者」）を記載すること。



#### (4) 減額の特例を許可する最低賃金件名

「減額の特例を許可する最低賃金件名」欄には、許可申請書の「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄に記入されたすべての最低賃金の件名を記載すること。

(例)

「〇〇県最低賃金」  
「〇〇県〇〇業最低賃金」

#### (5) 許可対象労働者氏名等

「許可対象労働者氏名等」欄には、減額対象労働者の氏名、性別及び生年月日を記載すること。ただし、複数の減額対象労働者を包括して許可する場合は、「別紙の許可対象労働者名簿のとおり」と記載し、当該名簿を許可書に添付し契印すること。

#### (6) 「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」等

「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」等の欄は、許可の効力の範囲を特定する上で重要であることから、次のとおり記載すること。

ア 様式第1号の1について

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」、「試の使用期間中の者」及び「軽易な業務に従事する者」に係る許可については、減額対象労働者に従事させようとする業務の種類及び労働の態様を列挙すること。

この場合、単に「雑役」、「手伝い」など業務内容が判然としない記載ではなく、「製品の運搬」、「作業場内の清掃・片付けの業務」のように許可する業務の種類が特定されるよう具体的に記載すること。

(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の例)

「従事業務の種類」 施設内の清掃、配膳、食後の片付け

「労働の態様」 始業 8:00～終業 17:00  
休憩 13:00～14:00  
作業の詳細は、別紙1のとおり

(試の使用期間中の者についての例)

「従事業務の種類」 道路、体育館等においてラインを引く作業

「労働の態様」	始業 8:30～終業 17:00 休憩 12:00～13:00 作業の詳細は、別紙 1 のとおり
---------	--

<b>(軽易な業務に従事する者についての例)</b>	
「従事業務の種類」	営業中の店舗内外の清掃の業務
「労働の態様」	始業 8:30～終業 17:00 休憩 12:00～13:00 作業の詳細は、別紙 1 のとおり

イ 様式第 1 号の 2 について

「基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者」に係る許可については、「許可対象労働者が受ける職業訓練」欄に、職業訓練の種類、訓練課程及び訓練科を、「職業訓練時間数と所定労働時間数」欄には、許可申請書の「1 日当たりの職業訓練時間数」欄及び「1 日当たりの所定労働時間数」欄の時間数を記載し、減額対象労働者に従事させようとする業務の種類及び労働の態様を列挙すること。

<b>(基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者についての例)</b>	
「職業訓練の種類」	普通職業訓練
「訓練課程」	短期課程
「訓練科」	美容科
「1 日当たりの平均職業訓練時間数」	3 時間
「1 日当たりの平均所定労働時間数」	8 時間
「従事業務の種類」	美容師の補助業務
「労働の態様」	始業 9:00～終業 18:00 休憩 12:00～13:00 作業の詳細は、別紙 1 のとおり

ウ 様式第 1 号の 3 について

「断続的な労働に従事する者」に係る許可については、減額対象労働者に従事させようとする業務の種類及び労働の態様を列挙し、「所定労働時

間数うち実作業時間数と手待ち時間数」欄は、許可申請書の「実作業時間数」欄及び「手待ち時間数」欄の時間数を記載すること。

**(断続的な労働に従事する者についての例)**

「従事業務の種類」	従業員寮の管理人業務
「労働の態様」	始業 7:00～終業 24:00 休憩 12:00～13:00 作業の詳細は、別紙 1 のとおり
「所定労働時間数」	16 時間
「実作業時間数」	7 時間 00 分
「手待ち時間数」	9 時間 00 分

**(7) 最低賃金法第 4 条の適用を受ける減額後の最低賃金額**

「最低賃金法第 4 条の適用を受ける減額後の最低賃金額」欄には、1 つの最低賃金について許可がなされた場合は当該最低賃金について、複数の最低賃金について許可がなされた場合は各最低賃金について、それぞれの最低賃金額からその額に減額率を乗じて得た額（1 円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てること。）を減じた額を、それぞれの整数値で記載すること。

許可期間中に当該許可のあった最低賃金が改定された場合であっても、前記 I の 5 のとおり減額率は影響を受けないこと。

**(例)**

「ただし、〇〇県〇〇業最低賃金が改定された場合は、改定後の額に減額率〇〇%を乗じて得た額を当該改定後の最低賃金額から減じた額とする。なお、減額率を乗じて得た額に 1 円未満の端数が生じた場合は、1 円未満を切り捨てること。」

**(8) 支払い賃金額**

支払い賃金額は、許可申請書の「支払おうとする賃金」の「金額」欄の金額と同額であること。

**(例)**

「上記○記載の金額（複数ある場合はそのうち最も金額の高いもの）以上の額とすること。なお、上記△以外に適用される最低賃金がある場合は、当該最低賃金額と上記○の減額後の最低賃金額

を比較し、そのうち最も金額の高いものの額以上の額とすること。」  
(上記△は、減額の特例を許可する最低賃金件名が記載されている項番号である。)

## (9) 許可の有効期間

許可書には、許可の有効期間を附款として付するとともに、次の事項に留意すること。

ア 許可の有効期間の起算日は、許可書の決裁日とすること。

なお、許可の効力は申請者に許可の事実が伝達され、申請者がこれを了知したときに生じることから、必ず、決裁日に電話で申請者に通知し、局は、最低賃金の減額特例許可台帳様式（局用）の備考欄に、署は、前記Ⅱの4の受付・処理経過簿にその日付及び相手方の職氏名を記載すること。

また、同一労働者についての許可の更新であって、許可書の決裁日が前回の許可期間内となる場合は、前回の許可期間の満了日の翌日を起算日とすること。

イ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る許可の有効期間は、前記Ⅳの1(8)によること。

また、許可の有効期間は、確定している労働契約期間の範囲内とすること。

ウ 「試の使用期間中の者」に係る許可の有効期間は、前記Ⅳの2(8)によること。

エ 「基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者」に係る許可の有効期間は、前記Ⅳの3(7)によること。

オ 「軽易な業務に従事する者」に係る許可の有効期間は、前記Ⅳの4(7)によること。

また、許可の有効期間は、確定している労働契約期間の範囲内とすること。

カ 「断続的労働に従事する者」に係る許可の有効期間は、前記Ⅳの5(7)によること。

また、減額対象労働者が更新の可能性のある有期雇用契約を締結している場合に、確定している雇用契約期間を超えて許可をすることも差し支えないが、この場合、当該許可期間の途中で雇用契約が更新されなかった場合や減額対象労働者の退職等により雇用契約が終了した場合は、許可の効果が及ばなくなることを十分に説明すること。

キ 満18歳未満の者を許可対象労働者とする場合は、地域別最低賃金のみが適用となることから、当該労働者が満18歳となった時点で新たに特定（産業別）最低賃金が適用されることとなる可能性があるときは、許可の

有効期間を当該労働者が満 18 歳に達しない期間（満 18 歳の誕生日前日までの期間）とすること。

ク 満 65 歳未満の者（満 18 歳未満の者を除く。）を許可対象労働者とし、地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の双方が適用となる場合は、当該労働者が満 65 歳となった時点で特定（産業別）最低賃金が適用されなくなることから、許可の有効期間を当該労働者が満 65 歳に達しない期間（満 65 歳の誕生日前日までの期間）とすること。

ケ 雇入れ後 6 月未満（又は 3 月未満）の者であって、技能習得中のものを許可対象労働者とする場合は、当該労働者が雇入れ後 6 月（又は 3 月）を経過する日の前日までの期間とすること。

#### (10) 許可書の交付方法

ア 許可書（様式第 1 号の 1、第 1 号の 2 及び第 1 号の 3）は、申請者に直接交付すること。

なお、交付の際には、申請者が許可書を受領した旨並びに行政不服審査制度及び取消訴訟制度の教示を受けたことを記した書面（任意様式）に受領年月日、受領者の職氏名を記載させ、署名又は記名押印を得るものとする。

ただし、申請者が離島や隔地に所在するなど許可書を申請者に直接交付できないことについてやむを得ない事情がある場合に限り、電話により申請者に許可の内容等を説明の上、許可書を申請者に郵送することとして差し支えないこと。

なお、この場合、事前に電話により許可書を郵送する旨を説明した上で、申請者を宛先とした親展とし、配達証明等により確実に申請者に配達されたことを確認できるようにすること。

イ 許可書の交付に当たっては、許可書に許可申請書を綴じ込み、許可書と許可申請書との間に契印すること。

ウ 許可書の備考欄に記載されている不服申立てに関する教示文については、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）第 82 条第 1 項、取消訴訟に関する教示文については、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）第 46 条第 1 項の規定に基づき、それぞれ相手方に「書面で教示しなければならない」とされているものであり、その効果は相手方が許可書を受領した時に生じること。

なお、教示の結果、不服申立て等に関し特記事項がある場合には、前記 II の 4 の受付・処理経過簿に記載すること。

### 3 不許可通知書の作成要領

#### (1) 不許可の番号

局略字は、平成 13 年 3 月 28 日付け地発第 138 号「都道府県労働局におけ

る文書管理規程の策定について」の別表第1によること。

暦年は、不許可の決裁日の属する西暦の年とすること。

一連番号は、暦年ごとに、不許可の決裁順とし、欠番が生じないようにすること。

**(例) 北海道局の場合**

北 労	不許可第	2019	0001	号
局略字		暦年	一連番号	

**(2) 不許可の理由**

不許可の理由は、許可基準に該当しない事実を端的かつ明確に記載すること。

**(3) 不許可通知書の交付方法**

ア 不許可通知書は、申請者に直接交付すること。

なお、交付の際には、申請者が不許可通知書を受領した旨並びに行政不服審査制度及び取消訴訟制度の教示を受けたことを記した書面（任意様式）に受領年月日、受領者の職氏名を記載させ、署名又は記名押印を得るものとする。

ただし、申請者が離島や隔地に所在するなど不許可通知書を申請者に直接交付できないことについてやむを得ない事情がある場合に限り、電話により申請者に許可の内容等を説明の上、不許可通知書を申請者に郵送することとして差し支えないこと。

なお、この場合、事前に電話により不許可通知書を郵送する旨を説明した上で、申請者を宛先とした親展とし、配達証明等により確実に申請者に配達されたことを確認できるようにすること。

イ 不許可通知書の交付に当たっては、不許可通知書に許可申請書を綴じ込み、不許可通知書と許可申請書との間に契印すること。

ウ 不許可通知書の備考欄に記載されている不服申立てに関する教示文については、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第82条第1項、取消訴訟に関する教示文については、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）第46条第1項の規定に基づき、それぞれ相手方に「書面で教示しなければならない」とされているものであり、その効果は相手方が不許可通知書を受領した時に生じること。

なお、教示の結果、不服申立て等に関し特記事項がある場合には、前記Ⅱの4の受付・処理経過簿に記載すること。

## VI 許可の取消し

### 1 許可の取消し

申請者から虚偽の内容に基づく申請がなされ、申請内容が当初から法令、許可基準に適合しないものであったことが判明した場合や許可後に法第7条の許可基準に該当しなくなった場合には、行政手続法に基づく聴聞手続を経て将来にわたって当該許可を取り消すこと。

また、許可の取消しは、減額対象労働者の雇用機会が失われるおそれがあることから、慎重に行うこと。

なお、許可した業務と異なる業務に減額対象労働者を従事させている場合は、許可の取消しが行われなくとも、減額前の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないことを申請者に説明すること。

他方、既に許可を受けている申請者が、労働の態様を変更するため、許可の取消しを求める場合には、その旨記載した書面(任意様式)を提出させた上で、当該許可を取り消すこと。

### 2 聴聞手続

聴聞を実施するに当たっては、厚生労働省聴聞手続規則(平成12年厚生労働省令第2号)に則り適切に行うこと。

### 3 許可取消通知書の作成要領

#### (1) 許可取消通知書の番号

局略字は、平成13年3月28日付け地発第138号「都道府県労働局における文書管理規程の策定について」の別表第1によること。

暦年は、許可の決裁日の属する西暦の年とすること。

一連番号は、暦年ごとに、許可取消の決裁順とし、欠番が生じないようにすること。

#### (例) 沖縄局の場合

沖 労	消許可第	2019	0001	号
局略字		暦年	一連番号	

#### (2) 許可取消しの理由

許可取消しの理由は、許可の取消しとなる事実を端的かつ明確に記載すること。

#### (3) 許可取消通知書の交付方法

ア 許可取消通知書は、申請者に直接交付すること。

なお、交付の際には、申請者が許可取消通知書を受領した旨並びに行政不服審査制度及び取消訴訟制度の教示を受けたことを記した書面（任意様式）に受領年月日、受領者の職氏名を記載させ、署名又は記名押印を得るものとする。ただし、申請者が離島や隔地所在するなど許可取消通知書を申請者に直接交付できないことについてやむを得ない事情がある場合に限り、電話により申請者に許可の内容等を説明の上、許可取消通知書を申請者に郵送することとして差し支えないこと。なお、この場合、事前に電話により許可取消通知書を郵送する旨を説明した上で、申請者を宛先とした親展とし、配達証明等により確実に申請者に配達されたことを確認できるようにすること。

イ 併せて、交付している許可書については、申請者に提出を求め、取消し済みであることを明記した上で、返戻すること。

ウ 許可取消通知書の備考欄に記載されている不服申立てに関する教示文については、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）第 82 条第 1 項、取消訴訟に関する教示文については、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）第 46 条第 1 項の規定に基づき、それぞれ相手方に「書面で教示しなければならない」とされているものであり、その効果は相手方が許可取消通知書を受領した時に生じること。

なお、教示の結果、不服申立て等に関し特記事項がある場合には、前記Ⅱの 4 の受付・処理経過簿に記載すること。



# VII 様 式

- 1 最低賃金の減額の特例許可申請書（様式第1号～第5号）
  
- 2 最低賃金の減額の特例許可書（様式第1号の1～第1号の3）
  
- 3 最低賃金の減額の特例許可申請に係る不許可通知書（様式第2号）
  
- 4 最低賃金の減額の特例許可取消通知書（様式第3号）

様式第1号（第4条関係）

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書							
事業の種類		事業場の名称			事業場の所在地		
減額の特例許可を受けようとする労働者		氏名	性別	生年月日	減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名	
精神又は身体の障害の態様						最低賃金額	円
51 従事させようとする業務の種類					支払おうとする賃金	金額	円以上
労働の態様						減額率	%
減額の特例許可を必要とする理由等						理由	
令和 年 月 日							
都道府県労働局長 殿			使用者		職		
			氏名		印		

注意

- 「精神又は身体の障害の態様」欄には、精神又は身体の障害の程度を記入すること。
- 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
- 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入すること。
- 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
- 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）。
- 「支払おうとする賃金」欄の「金額」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

様式第2号（第4条関係）

試の使用期間中の者の最低賃金の減額の特例許可申請書（ ）					
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地	
減額の特例許可を受けようとする労働者			減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名	
減額の特例許可を受けようとする試の使用期間				最低賃金額	円
従事させようとする業務の種類			支払おうとする賃金	金額	円以上
労働の態様				減額率	%
減額の特例許可を必要とする理由等				理由	
令和 年 月 日					
都道府県労働局長 殿		使用者 氏名		印	

52

注意

- 「減額の特例許可を受けようとする労働者」欄には、個人別に許可を受けようとする場合は当該労働者の氏名、性別及び生年月日を、包括的に許可を受けようとする場合は当該労働者の数を記入するとともに、当該労働者すべての氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付すること。
- 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
- 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入すること。
- 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
- 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）。
- 「支払おうとする賃金」欄の「金額」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

様式第3号(第4条関係)

基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者の最低賃金の減額の特例許可申請書( )							
事業の種類		事業場の名称			事業場の所在地		
減額の特例許可を受けようとする労働者					減額の特例許可を必要とする理由等		
減額の特例許可を受けようとする訓練期間		令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日					
受けさせようとする職業訓練	訓練科	訓練期間	訓練生の概数	認定年月日	減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名	
	訓練団体の名称及び主たる事務所の所在地			人		最低賃金額	円
職業訓練時間数と所定労働時間数	1日当たりの職業訓練時間数	時間 分				金額	円以上
	1日当たりの所定労働時間数	時間 分					
従事させようとする業務の種類				支払おうとする賃金	減額率	%	
労働の態様					理由		
令和 年 月 日							
都道府県労働局長 殿				使用者	職	氏名	印

53

注意

- 「減額の特例許可を受けようとする労働者」欄には、個人別に許可を受けようとする場合は当該労働者の氏名、性別及び生年月日を、包括的に許可を受けようとする場合は当該労働者の数を記入するとともに、当該労働者すべての氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付すること。
- 「訓練団体の名称及び主たる事務所の所在地」欄は、職業能力開発促進法第24条第1項の認定を受けて、その構成員である事業主に雇用される者に対して職業訓練を行う団体の場合のみ記入すること。
- 「職業訓練時間数と所定労働時間数」欄の「1日当たりの職業訓練時間数」欄には、職業訓練時間のうち、使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除いた1日当たりの平均時間数を記入すること。
- 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
- 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入すること。
- 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
- 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）。
- 「支払おうとする賃金」欄の「金額」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

様式第4号(第4条関係)

軽易な業務に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請書( )					
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地	
減額の特例許可を受けようとする労働者		減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名		
従事させようとする業務の種類			最低賃金額	円	
労働の態様		支払おうとする賃金	金額	円以上	
			減額率	%	
減額の特例許可を必要とする理由等			理由		
令和           年           月           日					
都道府県労働局長 殿			職 使用者	氏名	印

54

- 注意
- 「減額の特例許可を受けようとする労働者」欄には、個人別に許可を受けようとする場合は当該労働者の氏名、性別及び生年月日を、包括的に許可を受けようとする場合は当該労働者の数を記入するとともに、当該労働者すべての氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付すること。
  - 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
  - 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入すること。
  - 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
  - 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）。
  - 「支払おうとする賃金」欄の「金額」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
  - 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

断続的労働に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請書( )					
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地	
減額の特例許可を受けようとする労働者			減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名	
従事させようとする業務の種類				最低賃金額	
労働の態様			支払おうとする賃金	円	
実作業時間数と手待ち時間数	実作業時間数	時間		分	金額
	手待ち時間数	時間		分	円以上
減額の特例許可を必要とする理由等				減額率	
令和 年 月 日					
都道府県労働局長 殿			職 使用者	氏 名 印	

55

注意

- 「減額の特例許可を受けようとする労働者」欄には、個人別に許可を受けようとする場合は当該労働者の氏名、性別及び生年月日を、包括的に許可を受けようとする場合は当該労働者の数を記入するとともに、当該労働者すべての氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付すること。
- 「従事させようとする業務の種類」欄には、減額の特例許可があつた場合に、当該労働者に従事させようとする業務の種類を具体的に記入すること。
- 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、実作業の内容及びその頻度、手待ち時間における労働者の状態等を詳細に記入すること。
- 「減額の特例許可を必要とする理由等」欄には、減額の特例許可を必要とする理由その他参考となる事項を記入すること。
- 「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」欄には、許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入すること（地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方であれば、それぞれの件名及び金額を連記すること。）
- 「支払おうとする賃金」欄の「金額」欄には、法第4条第3項各号に規定する賃金を除外した最低賃金の対象となる賃金を記入すること。また、「理由」欄には、使用者において当該減額率を定めた理由の概要を記入すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

最低賃金の減額の特例許可書

許可第 号

事業場の名称

所在地

使用者職氏名 殿

労働局長

付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請のあった  
 に対する最低賃金の減額の特  
 例については、下記の附款を付し、次のとおり許可する。

① 最低賃金

1 減額の特例を許可  
 する最低賃金件名

② 最低賃金

③ 最低賃金

2 許可対象労働者氏名等 生まれ

3 従事させようとする  
 業務の種類

4 労働の態様

5 最低賃金法第4条の適  
 用を受ける減額後の最  
 低賃金額

上記1の①の最低賃金について 円  
 上記1の②の最低賃金について 円  
 上記1の③の最低賃金について 円

ただし、最低賃金額が改定された場合は、改定後の額に減額率 %  
 を乗じて得た額を当該改定後の最低賃金額から減じた額とする。  
 なお、減額率を乗じて得た額に1円未満の端数が生じた場合は、1円未満を  
 切り捨てること。

6 支払い賃金額

上記5に記載の金額（複数ある場合はそのうち最も金額の高いも  
 の）以上の額とすること。  
 なお、上記1以外に適用される最低賃金がある場合は、当該最低  
 賃金額と上記5の減額後の最低賃金額を比較し、そのうち最も金額  
 の高いものの額以上の額とすること。

記

許可の有効期間は、 から までとする。

(裏面の備考欄もご覧下さい。)

## 備 考

- 1 この処分に不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、審査請求をすることができません。  
この処分に対する取消訴訟は、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。  
また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この処分に対する取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます（この場合においても裁決を経る前に直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。）。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- 2 許可対象労働者について、「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」を変更した場合や、許可の有効期間の途中で雇用契約が終了した場合は、本件の許可の効力は及びません。「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」を変更した場合は、減額前に適用されていた最低賃金額以上を支払うか、又は、新たな業務が許可対象業務であれば、新たに減額の特例許可申請を行い、許可を受けて下さい。  
なお、減額の特例許可を受けずに適用される最低賃金額を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法第4条違反となります。
- 3 特定最低賃金に係る減額の特例許可を受けた場合において、実際の支払賃金額が当該減額後の特定最低賃金額未満で、当該減額対象労働者に適用される地域別最低賃金額以上である場合は、労働基準法第24条違反としてその罰則が適用されることがあります。  
また、支払賃金額が当該減額対象労働者に適用される地域別最低賃金額未満の場合は、最低賃金法第4条違反となり、その罰則が適用されることがあります。
- 4 「支払い賃金額」には、次の賃金は算入されません。（最低賃金法施行規則第1条）
  - ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
  - ②1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
  - ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
  - ④所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
  - ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
  - ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



最低賃金の減額の特例許可書

許可第

号

事業場の名称

所在地

使用者職氏名

殿

労働局長

付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請のあった基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者に対する最低賃金の減額の特例については、下記の附款を付し、次のとおり許可する。

1 減額の特例を許可する最低賃金件名	①	最低賃金
	②	最低賃金
	③	最低賃金
2 許可対象労働者氏名等		生まれ
3 許可対象労働者が受ける職業訓練	職業訓練の種類 訓練課程 訓練科	
4 職業訓練時間数と所定労働時間数	1日当たりの平均職業訓練時間数 1日当たりの平均所定労働時間数	
5 従事させようとする業務の種類		
6 労働の態様		
7 最低賃金法第4条の適用を受ける減額後の最低賃金額	上記1の①の最低賃金について 上記1の②の最低賃金について 上記1の③の最低賃金について	円 円 円
	ただし、最低賃金額が改定された場合は、改定後の額に減額率 を乗じて得た額を当該改定後の最低賃金額から減じた額とする。 なお、減額率を乗じて得た額に1円未満が生じた場合は、1円未満を切り捨てること。	%
8 支払い賃金額	上記7に記載の金額（複数ある場合はそのうち最も金額の高いもの）以上の額とすること。 なお、上記1以外に適用される最低賃金がある場合は、当該最低賃金額と上記7の減額後の最低賃金額を比較し、そのうち最も金額の高いものの額以上の額とすること。	

記

許可の有効期間は、

から

までとする。

(裏面の備考欄もご覧下さい。)

## 備 考

- 1 この処分に不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、審査請求をすることができません。  
この処分に対する取消訴訟は、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。  
また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この処分に対する取消訴訟は、その審査請求に対する判決の送達を受けた日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます（この場合においても判決を経る前に直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。）。ただし、判決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- 2 許可対象労働者について、「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」を変更した場合や、許可の有効期間の途中で雇用契約が終了した場合は、本件の許可の効力は及びません。「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」を変更した場合は、減額前に適用されていた最低賃金額以上を支払うか、又は、新たな業務が許可対象業務であれば、新たに減額の特例許可申請を行い、許可を受けて下さい。  
なお、減額の特例許可を受けずに適用される最低賃金額を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法第4条違反となります。
- 3 特定最低賃金に係る減額の特例許可を受けた場合において、実際の支払賃金額が当該減額後の特定最低賃金額未満で、当該減額対象労働者に適用される地域別最低賃金額以上である場合は、労働基準法第24条違反としてその罰則が適用されることがあります。  
また、支払賃金額が当該減額対象労働者に適用される地域別最低賃金額未満の場合は、最低賃金法第4条違反となり、その罰則が適用されることがあります。
- 4 「支払い賃金額」には、次の賃金は算入されません。（最低賃金法施行規則第1条）
  - ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
  - ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
  - ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
  - ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
  - ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
  - ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

最低賃金の減額の特例許可書

許可第

号

事業場の名称

所在地

使用者職氏名 殿

労働局長

付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請のあった断続的労働に従事する者に対する最低賃金の減額の特例については、下記の附款を付し、次のとおり許可する。

1 減額の特例を許可する	①	最低賃金
最低賃金件名	②	最低賃金
	③	最低賃金
2 許可対象労働者氏名等		生まれ
3 従事させようとする業務の種類		
4 労働の態様		
5 所定時間数 うち実作業時間数と手待ち時間数	所定労働時間数 実作業時間数 手待ち時間数	
6 最低賃金法第4条の適用を受ける減額後の最低賃金額	上記1の①の最低賃金について 上記1の②の最低賃金について 上記1の③の最低賃金について	円 円 円

ただし、最低賃金額が改定された場合は、改定後の額に減額率 % を乗じて得た額を当該改定後の最低賃金額から減じた額とする。  
なお、減額率を乗じて得た額に1円未満の端数が生じた場合は、1円未満を切り捨てること。

7 支払い賃金額 上記6に記載の金額（複数ある場合はそのうち最も金額の高いもの）以上の額とする。  
なお、上記1以外に適用される最低賃金がある場合は、当該最低賃金額と上記6の減額後の最低賃金額を比較し、そのうち最も金額の高いものの額以上の額とすること。

記

許可の有効期間は、 から までとする。

(裏面の備考欄もご覧下さい。)

## 備 考

- 1 この処分不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、審査請求をすることができません。  
この処分に対する取消訴訟は、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。  
また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この処分に対する取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます（この場合においても裁決を経る前に直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。）。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- 2 許可対象労働者について、「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」を変更した場合や、許可の有効期間の途中で雇用契約が終了した場合は、本件の許可の効力は及びません。「従事させようとする業務の種類」及び「労働の態様」を変更した場合は、減額前に適用されていた最低賃金額以上を支払うか、又は、新たな業務が許可対象業務であれば、新たに減額の特例許可申請を行い、許可を受けて下さい。  
なお、減額の特例許可を受けずに適用される最低賃金額を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法第4条違反となります。
- 3 特定最低賃金に係る減額の特例許可を受けた場合において、実際の支払賃金額が当該減額後の特定最低賃金額未満で、当該減額対象労働者に適用される地域別最低賃金額以上である場合は、労働基準法第24条違反としてその罰則が適用されることがあります。  
また、支払賃金額が当該減額対象労働者に適用される地域別最低賃金額未満の場合は、最低賃金法第4条違反となり、その罰則が適用されることがあります。
- 4 「支払い賃金額」には、次の賃金は算入されません。（最低賃金法施行規則第1条）
  - ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
  - ②1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
  - ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
  - ④所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
  - ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
  - ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

最低賃金の減額の特例不許可通知書

不許可第 号

事業場の名称

所在地

使用者職氏名 殿

労働局長

付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請のあった  
に対する最低賃金の減額の特例については、下記の理由により不許可とする。

記

---

備 考

この処分に対する不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、審査請求をすることができません。

この処分に対する取消訴訟は、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。

また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この処分に対する取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます（この場合においても裁決を経る前に直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。）。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。

最低賃金の減額の特例許可取消通知書

消 許 可 第 号

事業場の名称

所在地

使用者職氏名 殿

労働局長

付けをもって最低賃金法第7条の規定に基づく申請のあった  
に対する最低賃金の減額の  
特例許可については、 付け をもって許可し  
たところであるが、下記の理由により から、その許可を取り消す。

記

---

備 考

この処分に対する不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、審査請求をすることができません。

この処分に対する取消訴訟は、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。

また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この処分に対する取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます（この場合においても裁決を経る前に直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。）。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。

## 減 額 率 算 定 表

(精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者)

減額対象 労働者	氏名	
	作業内容 (具体的に記入)	

## 1 労働能率の比較

## (1) 比較対象労働者の選定

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と同程度以上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を「比較対象労働者」として選んでください。

比較対象 労働者	氏名		支払金額	円
	従事業務の種類及び経験年数			
作業内容 (具体的に記入)				

## (2) 対象労働者の作業実績

作業月日	比較した作業	比較対象労働者		減額対象労働者		備考
		作業 時間	作業 数量	作業 時間	作業 数量	
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
月 日						
合 計						
1時間当たりの平均作業量		/時間		/時間		
比較対象労働者に対する 労働能率の割合 (%)		①	100%	②	%	

最低賃金法施行規則第5条の表による 減額率 (減額率の上限) ( ① - ② )	%
--	---

## 2 職務の内容、職務の成果等について（最低賃金法施行規則第5条柱書）

(1) 職務の内容（職務の困難度、責任の度合い）

(2) 職務の成果（一定時間当たりの労働によって得られる結果）

(3) 労働能力（指示の必要性、複雑業務の遂行の可否）

(4) 経験等（これまでの経験。今後その経験を生かしてどのような能力を発揮することが期待されるか）

## 3 減額率

職務の内容、職務の成果、労働能力、 経験等を勘案した 最低賃金法施行規則第5条の減額率	%
---	---

※上記1の労働能率の比較で算出した減額率の上限よりも高い減額率とすることはできません。