

減額措置及び適用除外について

1 最低賃金の適用対象となる労働者及び使用者

現行の最低賃金は、原則として、事業場で働く常用・臨時・パートタイマーなどすべての労働者と、労働者を1人でも使用しているすべての使用者に適用される。

一方、一般の労働者と労働能力などが異なるため最低賃金を一律に適用することが必ずしも適当でない者については、都道府県労働局長の許可を条件として個別に適用除外が認められている（法第8条、則第4条）。

適用除外の対象となる労働者は、次のとおりである。

- 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 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定の者
- ④ 所定労働時間の特に短い者
- ⑤ 軽易な業務に従事する者
- ⑥ 断続的労働に従事する者

2 最低賃金法第8条の解釈

第8条（最低賃金の適用除外）

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5条の規定は、適用しない。

- 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 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一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
- 4 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

最低賃金法施行規則

第4条（最低賃金の適用除外）

- 1 法第八条第三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（昭和四十四年労働省令第二十四号）第九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つて、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。
- 2 法第八条第四号の厚生労働省令で定める者は、次の各号に掲げる者とし、これらの者について同条の許可は、それぞれ当該各号に掲げる場合に限り、行うことができるものとする。
 - 一 所定労働時間の特に短い者 最低賃金額が日、週又は月によつて定められた場合

- 二 軽易な業務に従事する者 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を比較して特に軽易な場合
- 三 断続的労働に従事する者 最低賃金額が時間によつて定められた場合及び最低賃金額が日、週又は月によつて定められた場合で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と比較して特に短いとき。

〔趣旨〕

本条は、最低賃金の適用を除外する労働者の範囲等について規定したものである。最低賃金は、できるだけ広範囲の労働者に適用することが望ましいが、本条各号に掲げる者にもその最低賃金を適用することとすると、その労働者の雇用の機会を奪うことともなり、また、一般労働者の保護にとっては極めて低額な最低賃金額を定めざるを得ないこととなるおそれも多いので、許可を条件として適用除外を認めたものである。

〔解説〕

○ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い」労働者についても最低賃金を適用することとすると、これらの労働者の雇用の機会を奪い、かえって労働者に不利な結果を招くこととなるので、これを最低賃金の適用対象から除外することは、諸外国の最低賃金立法でも通常認められているところである。労働基準法の旧第31条においてもその適用除外を定めてあったが、本法は、これらと同じ趣旨から第1号を規定したものである。労働基準法においては「行政官庁の認定を受けた場合に」適用除外されることとなっていたのを、本法において許可を条件としたのは、特別の意図によるものではなく、許可を条件とした場合にも第1号に該当する労働者であると認める場合には当然に許可を与えるべきものであって、この点認定の場合と本質的な差異は認められないので、他の各号の労働者と同じ取扱いとしたものである。本号に該当するものは、「著しく労働能力の低い者」のうち、「精神又は身体の障害」がその原因となっている者のみであって、不器用等の他の理由による場合には、たとえ労働能力が著しく低い場合であってもこれを適用除外とするのは6号の趣旨ではない。

通牒で示されている適用除外の許可基準（昭34・10・28基発第747号）（以下「許可基準」という。）においては、以下のことが示されている。

- (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ってはならないこと。

○ 「試の使用期間中の者」

「試の使用期間中」の労働者は、その労働者の能力、技術、人格等を審査して、当該事業場の労働者としての適格性を有するか否かを判断し、本採用するかどうかを決めるため、試験的に使用されるものであり、必ずしも本採用労働者なみの労働能力を有していることは期待できないから、これらをも最低賃金の適用対象に含めることとすると、一般労働者の保護にはさして役立たない低額の最低賃金を定めざるを得ないことともなるので、労働基準法旧第 31 条と同様に、適用除外の許可を受けられることとしたものである。

試の使用期間中の労働者であるかどうかは、その事業場で使用されている名称のみによって判断されるものではなく、試の使用期間の実態を備えているか否かによって判断されるものである（昭 34・9・28 発基第 114 号）。したがって、試の使用期間であるためには、まず第一に、当該使用期間の後に本採用が予定されているものでなければならない。もちろん、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うるが、試の使用期間のみが定まって、その後どうなるか明らかでないものは、試の使用期間ではない。試の使用期間であるためには、第二に、試験的な使用期間であることが必要で、試の使用期間中またはその満了時に、使用者が本採用するかどうかを決定し、不適格の場合には解雇しうることになっている、いわば労働者の身分の不安定な期間でなければならない。試の使用期間は、このようなものであるから、その期間はそれ程長期にわたるべきものではなく、各業種または職種によって異なるであろうが、長いものでもせいぜい 6 カ月程度が限度と考えられる。

許可基準においては、以下のことが示されている。

- (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。従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 カ月を限度とすること。

○ 「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であって厚生労働省令で定めるもの」

「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」労働者は、その職業のために必要な知識、技能等の訓練を受けている未熟練労働者であって、その作業も訓練の一部であるため、必ずしも十分な労働結果が期待されないので、適用除外の許可を受けられることとしたものである。労働基準法においては、従来、別段の金額を定めることとしていたが、本法においては、別段の金額を法律上義務づけることな

く適用除外を許可することとしたものである。本号に該当するものは、もちろん、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一定の職業訓練を受ける労働者のみであって、これらの規定によらずに行われる訓練を受ける見習工等は、これに該当しない。

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と高度職業訓練とがあり、これらの訓練課程を区分すると左表のとおりであるが、適用除外の対象となる労働者の範囲は、則第4条第1項で次のとおり規定している。

①普通課程の普通職業訓練を受ける者

②短期課程の普通職業訓練のうち「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ためのもの」を受ける者

③専門課程の高度職業訓練を受ける者

であり、「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」

許可基準においては、以下のことが示されている。

- (1) 職業訓練中であっても、年間を通じて一日平均の生産活動に従事する時間が、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。
- (2) 当該労働者に支払おうとする賃金額は(1)の生産活動に従事する時間に対応する程度の額を下ってはならないこと。

○ 「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厚生労働省令で定めるもの」

第4号では、第1号から第3号までに定められた労働者のほかにも「所定労働時間の特に短い者、軽易な業務に従事する者」等最低賃金の適用除外を認める必要のある労働者があるので、これらの労働者の範囲を厚生労働省令で定めることとした。すなわち、則第4条第2項では、次の3つの種類の労働者を掲げ、これらの者について適用除外の許可を受けられる場合をもあわせて規定している。

- ①所定労働時間の特に短い者（最低賃金額が日、週又は月によって定められた場合）
- ②軽易な業務に従事する者（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）
- ③断続的労働に従事する者（最低賃金額が時間によって定められた場合及び最低賃金額が日、週又は月によって定められた場合で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物の労働者の実作業時間数と比較して特に短いとき）

○ 「所定労働時間の特に短い者」

「所定労働時間の特に短い者」とは、当該最低賃金が適用対象として予定している労

働者一般の所定労働時間に比較して所定労働時間が特に短い者をいうのであって、一律に所定労働時間が何時間以下の者を指すといった性質のものではない。たとえば、パートタイム労働者については、適用される最低賃金額が日、週または月によって定められている場合には適用除外の問題が生じうるが、時間によって定められていれば、適用除外の問題は生じない。

許可基準においては、以下のことが示されている。

- (1) 所定労働時間の特に短い者については、最低賃金額が日、週又は月によって定められた場合のみ法第8条の許可申請ができるもので、最低賃金額が時間によって定められた場合には許可申請の対象とはならないものであること。
- (2) 最低賃金額が日、週又は月によって定められた場合においても、その所定労働時間が最低賃金の適用を受ける他の労働者の所定労働時間の3分の2程度以下の場合のみ許可すること。
- (3) 右の場合に当該労働者に支払おうとする賃金の時間についての金額は、最低賃金の適用を受ける他の労働者の最低賃金額の時間についての金額を下つてはならないこと。

○「軽易な業務に従事する者」

「軽易な業務に従事する者」も、決定された最低賃金の適用を受けるべき労働者の労働と比較して軽易な労働に従事する者という意味の相対的概念であって、作業それ自体として軽易である場合に適用除外を認めようとする趣旨ではない（昭34・9・28 発基第114号）。最低賃金が年齢にかかわらず定められた場合においてとくに就労を認められている15歳未満の児童等の場合もこれに該当する。

許可基準においては、以下のことが示されている。

- (1) 軽易な業務に従事する者として法第8条の許可申請の対象となる労働者は、その従事する業務が最低賃金の適用を受ける他の労働者のうち最も軽易な業務に従事する層の労働者の業務と比較してもなお軽易である者に限られること。
- (2) 常態として身体又は精神緊張の少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が、これらの者については、最低賃金額が時間によって定められている場合は、許可をするが、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、許可の限りでないこと。

○「断続的労働に従事する者」

「断続的労働に従事する者」として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時間が多く実作業時間が少ない者である。

当該労働者に最低賃金の時間額が適用されない場合は、許可基準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二分の一程度以上であるときは許可しないこと」とされている。

3 最低賃金適用除外許可の状況の推移

事項	年	平成13年		平成14年		平成15年	
		申件数 (件)	許可件数 (件)	申件数 (件)	許可件数 (件)	申件数 (件)	許可件数 (件)
最低賃金法第8条第1号	精神の障害により著しく労働能力の低い者	3,379	3,301	3,442	3,404	3,454	3,324
	身体の障害により著しく労働能力の低い者	312	331	189	184	277	268
最低賃金法第8条第2号	試の使用期間中の者	2	2	2	1	1	1
最低賃金法第8条第3号	能開法施行規則に基づく職業訓練を受ける者	92	92	48	47	34	32
第8条第4号	則第4条第2項第1号	10	10	10	10	0	0
	則第4条第2項第2号	9	11	5	3	11	10
	則第4条第2項第3号	34	34	166	93	1,327	1,311
計		3,838	3,781	3,862	3,742	5,104	4,946
							5,871

4 諸外国の減額措置・適用除外

アメリカ合衆国

1 連邦最低賃金

(1) 適用範囲

- ①州際通商又は州際通商のための製品製造に従事する一定規模以上（年間の売上高が50万\$以上）の企業に雇用される労働者
- ②病院、学校、連邦・州の機関等（売上高を問わない）に雇用される労働者
※適用対象となっている労働者数は8割以上

(2) 適用除外

- ・ 管理職、専門職（小学校、中学校の教師、管理職員を含む）、外部販売員、特定の技能を持つコンピューター技術者
- ・ 季節的娯楽、娯楽施設の雇用者
- ・ 特定の小規模新聞社の雇用者、小規模電話会社の交換手
- ・ 外国船籍乗組員
- ・ 漁業従事者
- ・ 新聞配達員
- ・ 小規模農場の農業従事者
- ・ 臨時ベビーシッター 等

(3) 減額措置

- ・ 20歳未満の若年者（就業後最初の90日間）
…4.25\$ / 時間（成人5.15\$の約83%）〔日本円換算：478円〕
- ・ 障害者
…労働長官の発給する証明書に従い、通常の最低賃金額以下の賃金での雇用
が認められる。
- ・ チップを得る従業員（定期的に月30\$以上のチップを得るもの）
…2.13\$ / 時間（成人5.15\$の約41%）〔日本円換算：240円〕
（ただし、チップを含めた1時間当たりの収入額が5.15\$に満たない場合は、差額を補填）
- ・ 学生プログラム
…小売・サービス店で働き大学に通学する者等は最低賃金の85%、高校で
職業教育を学ぶ16歳以上の者は、最低賃金の75%

2 州別最低賃金

(1) 適用範囲

州により異なるが、州内のすべての労働者とするものが大部分

(2) 適用除外

州によっては、小規模の小売業・サービス業等

イギリス

(1) 適用範囲

原則として16歳以上のすべての雇用労働者

(2) 減額措置

18歳から21歳まで4.10£/時間(成人4.85£の約85%)(2004年10月)[日本円換算:824円]

22歳以上であっても新しい使用者の下で新しい仕事を始める者であって認定された訓練を受けているものは、最初の半年間は4.10£

16歳から17歳まで3.00£/時間(成人4.85£の約62%)(2004年10月)[日本円換算:603円]

(3) 適用除外

- ・ 自営業者
- ・ 徒弟労働者の一部(26歳未満で徒弟労働者になってから12ヶ月未満の者等)
- ・ 学生の一部(就業経験を得ることを目的として働いている者や教育実習として教えている者、政府の教育プログラムに実習生として参加している者等を含む。)
- ・ 軍人
- ・ 漁師の一部
- ・ ボランティア(直接経費以外に金銭を受け取らない者)
- ・ 囚人

フランス (SMIC)

(1) 適用範囲

原則として健全な労働者

(2) 減額措置

- ・ 18歳未満(職務経験が6ヶ月未満の者)
17歳未満の者…20%
17歳以上18歳未満の者…10%
- ・ 身体障害者、傷痍軍人(減額率は障害者職業指導社会復帰専門委員会が決定)
- ・ 見習訓練生、研修生等(年齢と見習期間又は研修期間に応じて減額率を規定)

(3) 適用除外

- ・ (外交) 商業代理人、労働契約を結んでいない企業の幹部指導者等

アメリカ

※在米日本大使館のアタッシェが、アメリカ労働省賃金時間部の Senior Analyst より聴取したところによると、次のとおり。

○適用除外の考え方

・管理職、専門職、外部販売員

これらの雇用者は、主に、他の労働者を管理し、責任が重く、給与も高いので、給与を労働時間で測ることは適当でないため、除外されている。

・特定の小規模新聞社の雇用者、小規模電話会社の交換手

(アメリカでは法律を作るのは議会であり、) 議会が、その時々利害関係者の意見を聞いて、適用除外を決めることがある。

小規模新聞社が市場で生き残るためには、コストが大きな問題であったため、(利害関係者からの要請に基づき) 議会が適用除外とした。

小規模電話会社についても、コストの問題から、電話会社が議員に要請し、議会が適用除外としたと考えられる。

・外国船籍乗組員、漁業従事者

これらの仕事は、あるときは働き、あるときは働かないという労働形態であることから、給与を労働時間で測ることが適当でないと考えられたため除外された。

・新聞配達員

一般的に子供の仕事と考えられており、子供が働けるように配慮され、適用除外とされた。

・小規模農場の農業従事者

やはりコストが問題であったため、市場で生き残るために、議会が適用除外とした。

・臨時ベビーシッター

家庭内の雇用であり、政府は家庭内を規制したり、調査したりすることを望まないことから、適用除外とされた。

○減額措置の考え方

・20歳未満の若年者(就業後最初の90日間)

若年者の雇用を促進するためである。一般に、21歳未満の者は、生産性が低く、雇用に当たり、より長い訓練が必要と考えられている。

・障害者

障害者の雇用を促進するため。

使用者は、Timetestと言われる個々の労働者の生産性を測るテストを行い、それぞれの生産性に応じて、賃金を支払うことができる。例えば、一時間に4枚のシャツを作ることができる労働者の賃金が5.15ドルの場合、Timetestで、一時間に1枚のシャツしか作ることができない労働者には、賃金を1ドル程度にすることができる。

・チップを得る従業員（定期的に月30\$以上のチップを得るもの）

チップを支払われる労働者は、3.02ドルが最低賃金であるが、使用者は、2.13ドルのチップを支払われるようにすることが必要。結果として、チップを得る従業員も、5.15ドルの賃金を得ることができる。

イギリス

○ イギリス政府（貿易産業省（Department of Trade and Industry））は、1999年の最低賃金法施行時点においては、16歳～17歳を適用除外とし、18歳～21歳を減額措置とした。

これは、1998年6月の低所得委員会（Law Pay Commission）の第1次勧告を踏まえたものであり、その勧告によると、適用除外及び減額措置の考え方は下記のとおり。

（なお、低所得委員会は21歳には減額措置を求めているが、政府は21歳も減額措置とした。）

・「最低賃金」低所得委員会の第1次勧告（1998.6）

（「The National Minimum Wage」 First Report of the Low Pay Commission）

（賃金時間課仮訳）

5 訓練と開発

訓練と開発は人々のエンプロイアビリティを改善し、より高い賃金を得る能力を増進する。特に若年者は職業生活の準備のために必要な指導、経験、訓練を受けなければならない。仕事に就いているすべての16歳と17歳の者は何らかの教育か訓練を受けるべきである。見習制度は若年者に良質の訓練を提供し、訓練は支援され、奨励されるべきである。よって、すべての16歳と17歳の者及び公式の見習制度を受けている者は最低賃金制度の適用除外とされるべきである。

理想を言えば、仕事に就いている18～20歳の大部分が何らかの形の認定された訓練を受けるようになるとよい。しかし、現在のところ多くの者が訓練を受けることができず、労働市場の中で非常に弱い立場にある。これらの若年者は彼らが働く産業が突然の労務費上昇に見舞われた場合、失業の危険が非常に大きい。彼らにとって最も重要な問題は仕事の機会を守ることである。我々は慎重でなければならない。18～20歳の若年者には、労働市場における彼らの地位を守るため、使用者が訓練を行っている間、Development Rate（減額措置）に設定された最低賃金を支払うことができる。しかし、訓練はすべての年齢層に関係がある。21歳以上の者で新しい使用者のもとで新しい仕事を始める者であって、認定された訓練を受けている者には最長6ヶ月 Development Rate を適用してもよい。

○ しかし、低所得委員会は、2004年3月、第4次勧告を提出し、その中では、下記のような考え方で16歳～17歳も適用すべき（見習生は除く）と勧告した。政府はこれを受け入れ、2004年10月より、

16～17歳 3.00 £（時間額）

16歳～17歳の見習生は適用除外

とした。

（参考）22歳以上 4.85 £ (main (adult) rate)

18～21歳 4.10 £ (development rate)

22 歳以上であっても新しい使用者の下で新しい仕事を始める者であって認定された訓練を受けているものは、最初の半年間は 4.10 £ (development rate)

・「若年労働者の保護」低所得委員会の 2004 年勧告 (2004.3)

(「Protecting Young Workers」Low Pay Commission Report 2004)

(賃金時間課仮訳)

3 16、17 歳

最初の 3 つの勧告の中で、我々は 16~17 歳は最低賃金制度の適用除外とされるべきであると提言した。これは、16~17 歳は完全な労働力というよりは職業生活の準備をしており、労働市場の中で異なる区分を形成しているという我々の見解を反映したものであった。おおよそ 70%がフルタイムで教育を受けており、多くの者がパートタイムで教育や職業訓練を受けている。そして、理想的にはすべての 16~17 歳の者は教育又は高い水準の職業訓練を受けるべきである。

しかしながら、4 番目の勧告の分析の中で、我々は極端に低い賃金で最小限の職業訓練しか行わず、進歩の見込みがほとんどないフルタイムの仕事があることを懸念した。そのため、16~17 歳のグループを今年詳細に再検討し、若年者が教育から離れることを促進せず、かつ、職業訓練の機会も減らすことなく、明らかな搾取に歯止めをかける最低賃金を導入できるかどうか助言すると政府に対して提言した。

我々の結論は、このバランスは可能であり、16~17 歳の者に最低賃金制度は導入されるべきであるというものである。欧州雇用指令(2000/78/EC)の年齢と矛盾がないという条件のもとで、2004 年 10 月より 16~17 歳の者に時給 3.00 £ の最低賃金を導入することと現在の 19 歳以下の見習生に対する最低賃金の免除の継続を提言する。我々はまた、16~17 歳の特定の pre-apprenticeship program の参加者は 16~17 歳の賃金率から除外すべきであると提言する。

我々は、提言された賃金率は慎重なものであると信じているし、この年齢層を労働市場から閉め出すリスクは避けるべきである。これは定期的に再検討されるべきものであるが、この水準を自動的に youth Development Rate (減額措置) と結びつける理由はないと考えている。数年後に見習生と pre-apprenticeship program の参加者の地位を再検討できればと思う。

16~17 歳の賃金率の導入は法施行と周知についてもこの年齢層に拡大することを意味する。我々は、たとえば、様々な媒体や学校、地域ラジオなど特定の伝達経路を使って若年者に賃金率と法施行の仕組みについて周知を促進すべきであると政府に提言する。

若いときの職業経験は人生の将来展望を形成する。最低賃金制度は、搾取という最悪の問題を解決しなければならない。そして、16~17 歳の賃金の下限は、初めて労働市場に入ってくる人々を守るのに役立つであろう。また、これらの年齢層に雇用に係る権利について一般的な認識を増やすのに役立つであろう。それに加え、イギリスを、すでに 16~17 歳を適用している最低賃金制度を持つ他の主要な国々と同列に引き上げるであろう。