

秘



基賃時発第0316001号

平成16年3月16日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局賃金時間課長

(契 印 省 略)

最低賃金法第8条の適用除外許可事務取扱手引の改訂について

最低賃金法第8条の適用除外許可事務については、昭和34年10月28日付け基発第747号「最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び同法第8条の適用除外の許可基準について」の「最低賃金法第8条の許可基準」を許可基準とし、具体的な事務処理については、平成7年3月22日付け基賃発第4号「最低賃金法第8条の適用除外許可事務取扱手引の改訂について」により指示されてきたところであるが、上記許可基準が、平成16年3月16日付け基賃第0316002号「最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び第8条の最低賃金適用除外の許可基準の一部改正等について」により改正されたことに伴い、適用除外許可事務取扱手引についても、今般、別添のとおり改訂し、関係事務の適正かつ円滑な処理を期することとしたので、事務処理の運用に遺漏なきようお願いする。

秘

最低賃金法第8条の適用除外許可 事務取扱手引

平成16年3月

厚生労働省労働基準局賃金時間課

写

秘

基賃時発第0316001号

平成16年3月16日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局賃金時間課長

(契 印 省 略)

最低賃金法第8条の適用除外許可事務取扱手引の改訂について

最低賃金法第8条の適用除外許可事務については、昭和34年10月28日付け基発第747号「最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び同法第8条の適用除外の許可基準について」の「最低賃金法第8条の許可基準」を許可基準とし、具体的な事務処理については、平成7年3月22日付け基賃発第4号「最低賃金法第8条の適用除外許可事務取扱手引の改訂について」により指示されてきたところであるが、上記許可基準が、平成16年3月16日付け基発第0316002号「最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び第8条の最低賃金適用除外の許可基準の一部改正等について」により改正されたことに伴い、適用除外許可事務取扱手引についても、今般、別添のとおり改訂し、関係事務の適正かつ円滑な処理を期することとしたので、事務処理の運用に遺漏なきようお願いする。

凡 例

本手引において引用する法令、通達等は、次のとおり略称している。

最賃法	最低賃金法（昭和34年法律第137号）
最賃則	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）「最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び同法第8条の最低賃金の適用除外の許可基準について」
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

目 次

I	基本的な留意事項	1
II	許可基準を運用するに当たっての留意事項	2
1	「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」(最賃法第8条第1号関係)について	2
(1)	「精神又は身体の障害」の有無及びその程度の判断	2
(2)	「労働能率」の判断	3
(3)	「最下層の能力者」の選定	3
(4)	「支障の程度が著しい場合」の判断	3
(5)		3
2	「試の使用期間中の者」(最賃法第8条第2号関係)	5
(1)	「試の使用期間中の者」の判断	5
(2)	「当該業務、職種等の実情に照らし必要と認められる期間」の判断	5
(3)		5
(4)	その他の留意事項	5
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者であって厚生労働省令で定めるもの」(最賃法第8条第3号、最賃則第4条第1項関係)について	6
(1)	「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者であって厚生労働省令で定めるもの」の判断	6
(2)	「生産活動に従事する時間」の判断	6
(3)	調査に当たっての留意事項	7
(4)	「支払おうとする賃金額」の適否の判断	7
	〔関連質問1〕職業訓練施設の夏休み期間中の労働について	7
4	「所定労働時間の特に短い者」(最賃法第8条第4号、最賃則第4条第2項第1号関係)について	8
(1)	「所定労働時間の特に短い者」の判断	8
(2)	「他の労働者の所定労働時間の3分の2程度以下」の判断	8
(3)	「支払おうとする賃金の時間についての金額」の適否の判断	8
5	「軽易な業務に従事する者」(最賃法第8条第4号、最賃則第4条第2項第2号関係)について	9
(1)	「軽易な業務に従事する者」の判断	9
(2)	「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	10
(3) 調査に当たっての留意事項	10
(4) [REDACTED]	10
〔関連質問2〕高年齢労働者の取扱いについて	11
6 「断続的労働に従事する者」(最賃法第8条第4号、最賃則第4条 第2項第3号関係)について	12
(1) 「他の労働者の実作業時間の2分の1程度以上」の判断	12
(2) [REDACTED]	12
〔関連質問3〕通常労働と許可労働の反復について	13
Ⅲ 事務処理要領	14
1 許可申請書の受付	14
(1) 許可申請書の様式	14
(2) 記載内容の点検	14
(3) 複数の最低賃金が適用される場合	14
(4) 複数の被申請労働者を包括して許可申請する場合	14
(5) 許可申請書の部数	14
(6) 文書台帳への登録	14
2 受付・処理経過簿の作成	14
3 調査	15
(1) 実地調査の原則	15
(2) 事前準備	15
(3) 被申請労働者等の面接	15
(4) 帳簿等の点検	15
(5) 調査後の留意事項	15
(6) 調査復命書の作成	15
4 処分	15
(1) 処分権者	15
(2) 許可	16
(3) 不許可	16
(4) 許可の取消し	17
5 処分後の措置	17
(1) 専決処分の状況の把握	17
(2) 許可後の状況の確認	17
(3) 許可の有効期間満了後の状況の確認	17
〔関連質問4〕附款の「支払賃金額」に反する場合について	18
〔関連質問5〕附款の「支払賃金額」を減額する場合について	18
〔関連質問6〕[REDACTED]	19

IV 許可書等の作成要領	20
1 許可書等の様式	20
2 許可書の作成要領	20
3 不許可通知書の作成要領	24
4 許可取消通知書の作成要領	24

(様式)

1 許可申請書様式(様式第1号~様式第5号)	27
2 許可書・不許可書・許可取消通知書(様式第1号~様式第3号)	32
3 調査復命書様式例(様式例1~様式例5)	35

(参考資料)

I 関係法令	49
1 最低賃金法	49
2 最低賃金法施行規則	56
II 関係通達	61
1 事務次官通達	61
2 許可基準通達	62
3 専決通達	65
III 身体障害者障害程度等級表(身体障害者福祉法施行規則別表)	67
IV 知的障害者の定義	71
1 知的障害者の定義	71
2 知的障害者であることの判定	71
3 重度知的障害者の範囲	72
4 療育手帳制度	73

I 基本的な留意事項

- 1 最賃法第8条の規定の趣旨は、その第1号から第4号までに掲げる労働者に最低賃金を適用することとすると、かえって雇用機会が阻害されるなど、最低賃金を適用することが著しく実情に即さない場合に限り、当該労働者について適用除外許可の申請があれば特例を認めるというものであるので、許可は必要な限度に止めるよう慎重に配慮すること。
- 2 許可申請に際しては、使用者に適用除外事由に該当する事実をできる限り具体的かつ客観的に明らかにさせ、申請内容の事実確認を行うに当たっては、原則として実地調査により、適用除外を受けようとする労働者（以下「被申請労働者」という。）の労働の実態を十分に把握するとともに、必要に応じ、同僚労働者、家族等の関係者からも意見を聴取する等慎重に処理すること。
なお、この際、関係者に無用の誤解を与えることのないよう言動には十分な配慮をすること。
- 3 被申請労働者について地域別最低賃金と産業別最低賃金の両方が適用される場合において、支払おうとする賃金額が地域別最低賃金と産業別最低賃金の両方の最低賃金額を下回るときは、これら両方の最低賃金の適用除外許可が必要になること。
- 4 許可基準の運用に当たって、被申請労働者の労働能率、労働時間等の労働の実態を評価する場合は、当該事業場の一般労働者との比較において相対的に判断することを原則とするものであること。
- 5 行政手続法第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、原則として15日とすることとされているところである。よって、許可・不許可の処分については、当該期間内に行うこと。
- 6 許可に当たっては、許可の有効期間、支払賃金等について附款を付すこととしているが、これは使用者に一定の義務を課し、許可対象労働者が不当な労働条件下に置かれることのないようにするための措置であるので、その適正な運用を期すこと。
特に、支払賃金額については、許可対象労働者の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いるので、いやしくも許可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こと。
- 7 許可又は不許可の判断が極めて難しい事案、処分結果が社会問題に発展するおそれがある事案等については、局署が連携を密にして慎重に対処すること。
- 8 許可申請において使用者より虚偽の内容が申請されていたことが事後において判明し、その結果、申請内容が許可基準に適合していないことが判明した場合、許可の後において許可基準に適合しなくなった場合又は許可に当たって付した附款に反した場合には、当該許可は取消の対象になること（平成6年9月30日付け基発第613号・婦発第274号）。

II 許可基準を運用するに当たっての留意事項

1 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」（最賃法第8条第1号関係）」について

〔許可基準〕

- 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、その障害の程度が著しい場合にのみ許可すること。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者であること。
- 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回ってはならないこと。

(1) 「精神又は身体の障害」の有無及びその程度の判断

イ 精神の障害として、知的障害又は精神障害が、また、身体の障害として、身体障害者福祉法施行規則第5条の「身体障害者障害程度等級表」に掲げられている障害が対象となると考えられるが、これらに該当しない精神又は身体の障害についても、それが原因で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るので、「精神又は身体の障害」の有無については、個々の実情に応じて判断すること。

なお、高齢労働者層の加齢による心身の衰えは、ここでいう「精神又は身体の障害」には該当しないものであること。

ロ 被申請労働者の「精神又は身体の障害」の有無及びその程度についての判断に当たっては、原則として、次に掲げるような客観的資料によること。

なお、これらの資料（写しを含む。）の提出を求めるに際しては、プライバシーの保護等の観点から、その取扱いに慎重を期すこと。

〔精神の障害の場合〕

- ① 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」
- ② 都道府県労働局長が発行する「特定求職者雇用開発助成金支給決定通知書」
- ③ 児童相談所、知的障害者更正相談所若しくは精神保健センターにおいて、又は精神衛生指定医等により、精神の障害があると判断されたものについては、その事実を確認し得るもの
- ④ 知的障害児を対象とする養護学校若しくは特殊学級に在籍していた者又は知的障害児施設、知的障害児通園施設若しくは知的障害児援護施設に入所していた者については、その事実を確認し得るもの
- ⑤ 地域障害者職業センター所長が発行する「判定書」

【参考事項】

上記の資料において、精神科医等によって「統合失調症」と記載されている者については、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（昭和25年法律第123号）第5条に規定する精神障害者たる「精神分裂病」を有する者に該当するものであること。

〔身体の障害の場合〕

- ① 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」
- ② 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」
- ③ 地域障害者職業センター所長が発行する「判定書」

ハ ロの資料提出を求めることが困難な場合は、使用者が把握している事項（言語、動作等の状況、産業医の意見、低能率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）及び調査官の現地調査による労働態様等の実態判断によって差し支えないこと。

(2) 「労働能率」の判断

イ 被申請労働者の「労働能率」については、それを作業実績により数量的に把握し得る場合は、当該数値をもって判断すること。

この場合、「労働能率」の把握に当たっては、現地調査によるほか、使用者から被申請労働者の過去2週間程度の作業実績に関する資料の提出を求め、当該資料についても参考とすること。

なお、これらの資料は、「最下層の能力者」と労働能力を比較し得るものであればよく、そのために必要な事項に限定して差し支えないこと。

ロ 「労働能率」を作業実績により数量的に把握することが困難な場合は、現地調査により被申請労働者の勤務実態を十分に確認するとともに、同種労働者、家族、施設関係者、医師等から幅広く意見を聴取し、それらを総合して労働能率を判断すること。

(3) 「最下層の能力者」の選定

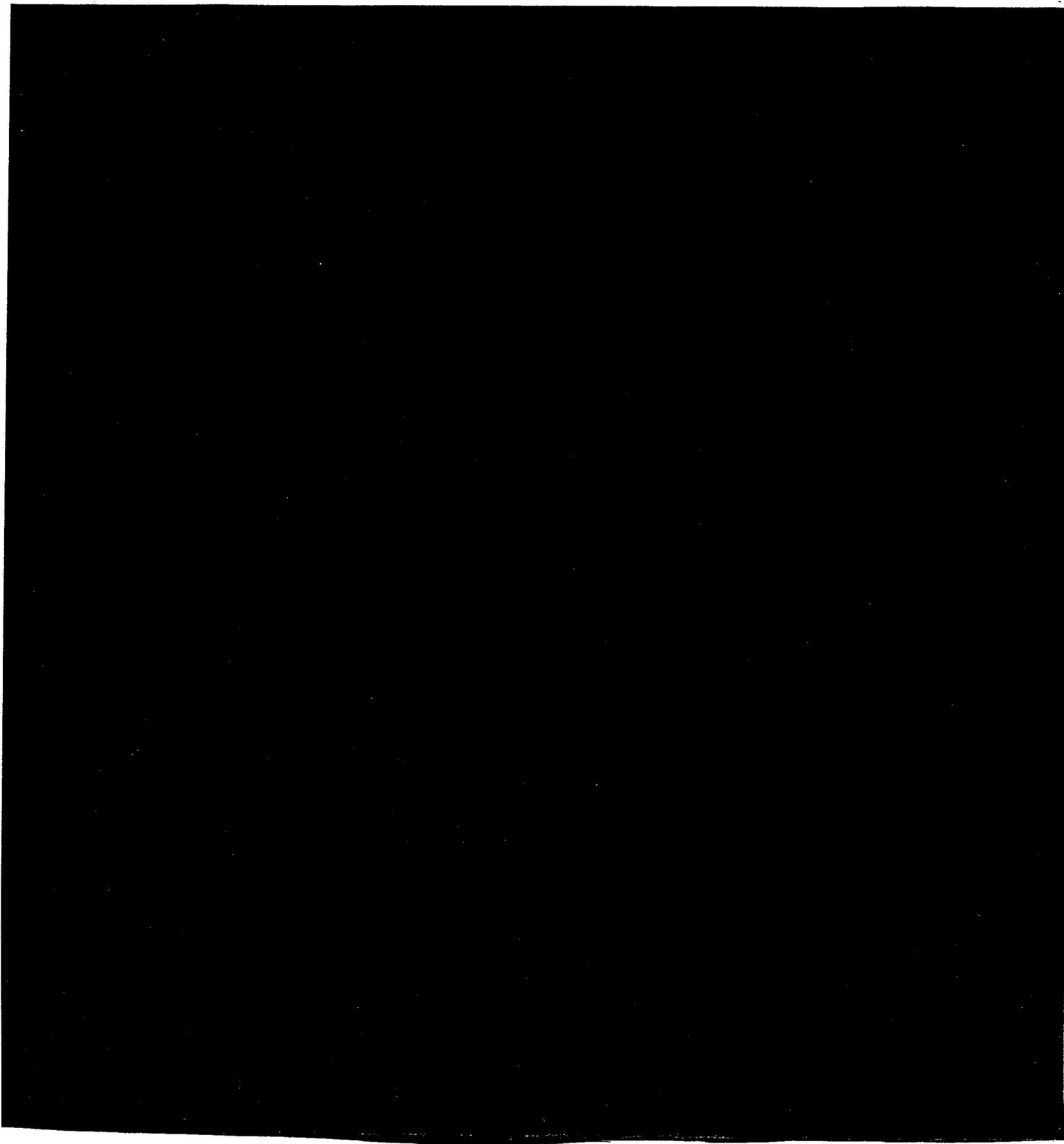
イ 被申請労働者と「労働能率」を比較すべき「最下層の能力者」は、当該事業場の同一又は類似の職種の労働者のうち、賃金水準が適用除外を受けようとする最低賃金額と同程度の者又は最低賃金額以上の賃金を支払われている者のうち最下位のものの中から選定すること。

ロ 上記のイに該当する労働者がいない場合には、当該事業場の無技能、不熟練等の労働者の中から適当なものを選定すること。

(4) 「支障の程度が著しい場合」の判断

「支障の程度が著しい場合」とは、「最下層の能力者」と比較した被申請労働者の「労働能率」の割合が80%程度にも達しないと判断される場合であること。

(5)



2: 「試の使用期間中の者」(最賃法第8条第2号関係)

[許可基準]

- 1 試の試用期間とは、当該期間中又は当該期間の後に本採用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、職種等の実態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。

(1) 「試の使用期間中の者」の判断

「試の使用期間中の者」であるか否かは、次のすべての要件を満たしているか否かによって判断すること。

- イ 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、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っ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。
- ロ 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どうかを決定し、不適格の場合には解雇しうることとなっているいわば労働者の身分の不安定な期間であること。

(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」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あること。ただし、許可基準では最長6か月を限度とすることとされているが、特段の事情のない限り、3か月以内に限定すること。

- イ 当該地域における当該業種又は職種の本採用労働者の賃金水準が最低賃金額と同程度であること。
- ロ 当該地域における当該業種又は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等被申請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。

(3)

(4) その他の留意事項

産業別最低賃金については、その適用対象労働者が基幹的労働者であり、当該産業別最低賃金を適用除外とする者として、「雇い入れ後6か月未満(又は3か月未満)の者であって、技能習得中のもの」等と定められていることから、「試の使用期間中の者」の適用除外の問題が生じることは少ないと考えられること。

- 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」（最賃法第8条第3号、最賃則第4条第1項関係）について

〔許可基準〕

- 1 職業訓練中であっても、年間を通じて1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回ってはならないこと。

- (1) 「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」の判断

- イ 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（以下「認定職業訓練」という。）には、普通職業訓練と高度職業訓練とがあり、これらの訓練過程を区分すると下表のとおりであるが、許可の対象となる労働者は、
- ① 普通職業訓練の普通課程を受ける者
 - ② 高度職業訓練の専門課程を受ける者
 - ③ 普通職業訓練の短期課程のうち「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」を受ける者であり、「職業を転換させるために当該職業訓練を受けさせる以外のもの」のみであること。

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

- ロ 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ものでなければ、許可の対象とはならないこと。

- (2) 「生産活動に従事する時間」の判断

「生産活動に従事する時間」とは、次のすべての時間をいうこと。

- イ 被申請労働者の所定労働時間のうち、認定職業訓練を受ける時間を除く時間
- ロ 被申請労働者が認定職業訓練を受ける時間のうち、長期間の訓練課程における

「専攻」の実技のごとく使用者に一定の利益をもたらすものに従事する時間

(3) 調査に当たっての留意事項

- イ 認定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。
- ロ 認定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されていること。

(4) 「支払おうとする賃金額」の適否の判断

「支払おうとする賃金額」の適否については、被申請労働者の年間を通じて1日平均の生産活動に従事する時間をHとして、次の計算式によって判断すること。

イ 最低賃金の日額の適用除外を受けようとする場合

$$\frac{\text{最低賃金額（日額）} \times H}{\text{被申請労働者の1日の所定労働時間数}} \leq \text{支払おうとする賃金の日についての金額}$$

ロ 最低賃金の時間額の適用除外を受けようとする場合

$$\frac{\text{最低賃金額（時間額）} \times H}{\text{被申請労働者の1日の所定労働時間数}} \leq \text{支払おうとする賃金の時間についての金額}$$

〔関連質問1〕 職業訓練施設の夏休み期間中の労働について

問 職業訓練施設の夏休み期間中、被申請労働者を事業場の通常の作業に従事させる場合、この期間中の所定労働時間はすべて生産活動に従事する時間と考えてよいか。

(答)

被申請労働者の年間を通じて1日平均の生産活動に従事する時間を計算するに当たって、設問の時間は、生産活動に従事する時間となること。

4 「所定労働時間の特に短い者」（最賃法第8条第4号、最賃則第4条第2項第1号関係）について

〔許可基準〕

- 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にのみ法第8条の許可申請ができるもので、最低賃金額が日、週又は月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程度以下の場合にのみ許可すること。
- 3 上記2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、当該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回ってはならないこと。

本許可は、すべての都道府県において地域別最低賃金が時間額単独方式に移行したことにより、日額の産業別最低賃金の適用を受ける労働者のみが対象となること。

(1) 「所定労働時間の特に短い者」の判断

「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との比較におい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示すといった性質のものではないこと。

(2) 「他の労働者の所定労働時間の3分の2程度以下」の判断

「他の労働者の所定労働時間の3分の2程度以下」とは、被申請労働者の1日の所定労働時間（日によって所定労働時間が異なる場合は、同一パターンを繰り返す一定期間を平均した1日の所定労働時間）が最低賃金の日額の適用を受ける当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間の3分の2程度以下であること。

なお、被申請労働者と比較すべき一般労働者がいない場合には、現行の最低賃金の日額が実態との関連からおおむね1日8時間の所定労働時間を前提に決定されていることから、「他の労働者の所定労働時間」を1日8時間と考えて、被申請労働者の1日の所定労働時間が3分の2（1日5時間20分）程度である場合には許可の対象として差し支えないこと。

(3) 「支払おうとする賃金の時間についての金額」の適否の判断

「支払おうとする賃金の時間についての金額」の適否については、次の計算式によって判断すること。

$$\frac{\text{最低賃金の日額}}{\text{当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間数}} \leq \text{支払おうとする賃金の時間についての金額}$$

5 「軽易な業務に従事する者」（最賃法第8条第4号、最賃則第4条第2項第2号関係）について

[許可基準]

- 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当該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ものに限られること。
- 2 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が、これらの者について、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。

(1) 「軽易な業務に従事する者」の判断

イ 「軽易な業務に従事する者」とは、当該最低賃金の適用を受ける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という相対的概念であって、業務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こと。

すなわち、当該業務における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ものに従事する労働者がこれに該当する。

ロ 現行の産業別最低賃金では、一定の軽易業務を定め、当該業務に従事する者について当該産業別最低賃金の適用を除外しているが、この場合の軽易業務従事者と「軽易な業務に従事する者」とは同一範囲のものではないことに留意すること。

ハ 高齢者の労働については、いわゆる生きがい労働的なものもあり、その場合、最低賃金を一律に適用することは実情に即さないので、当該業務が上記イの軽易な業務に該当する場合であって、次の①から⑥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どうかについては、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は避けること。

- ① 原則として、年齢が65歳以上であること。
- ② 拘束時間が9時間以内であること。
- ③ 当該事業場における本来の業務に専ら従事するものではないこと。

「本来の業務」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。

- ④ 業務の内容が他の労働者に比べて明らかに軽易であること。

例えば、次に掲げる業務が該当する。

- 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、家庭用電気掃除機若しくは簡単な用具を用いて行う清掃又は片付けの業務
 - c 手工具による簡単な加工の業務
 - d aないしcを時間帯に応じ、又は気がついた都度、交互に行う業務
- ⑤ 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。
- ⑥ 当該事業場に他に同種の高齢労働者がほとんどいないこと。
- (2) 「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条に規定する「監視に従事する者」と同義であること。

なお、最低賃金額が日、週又は月によって定められている場合の「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」とは、被申請労働者の1日の所定労働時間が当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間と比較して相当長いときであるが、所定拘束時間が1日11時間程度以上となるものについては、最低賃金の時間額が適用される場合を除き、原則として、許可の対象とはしないこと。

(3) 調査に当たっての留意事項

- イ 「軽易な業務」については、作業能率又は作業量を把握する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に確認するとともに、同種労働者等の意見も聴取し、総合的に判断すること。
- ロ 被申請労働者と比較すべき一般労働者は、当該事業場の本来の業務に従事する労働者のうち、最も賃金の低い層から選定すること。

(4)

[Redacted text block]

〔関連質問2〕 高齢労働者の取扱いについて

問 高齢労働者について、例えば65歳以上の者は一律に適用除外を認めることはできないか。

(答)

- 1 最低賃金の適用除外を受けられる者は、最賃法第8条各号に掲げる者に限定されている。
- 2 高齢労働者について、最低賃金の適用を一律に除外することは、
 - ① 高齢により労働能力が著しく低下するかどうかは、個人、職種等によって大きな差があり、最低賃金の適用範囲を年齢により一律に区分することは困難であること
 - ② 高齢労働者の取扱いの問題は、最低賃金の適用対象労働者の範囲をどう考えるかに関連すること
 - ③ 高齢労働者の雇用と賃金の問題は、高齢労働者が就業する動機が生活の必要上止むを得ない場合から生きがいを得る労働まで様々であること
などから年齢のみを理由とする高齢労働者の一律の適用除外許可は適当ではないと考える。
- 3 ただ、高齢労働者の中には、明らかに生きがい労働と認められるものも少なくなく、最低賃金を適用することは実情に即さない場合も多いので、①原則として、年齢が65歳以上であること、②拘束時間が9時間以内であること、③当該事業場における本来の業務に専ら従事するものではないこと、④作業の内容が他の労働者に比べ明らかに軽易であること、⑤作業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、⑥当該事業場に他に同種の工程労働者がほとんどいないこと、の各項目のすべてに該当するものについては、個別に適用除外することとした。

6 「断続的労働に従事する者」（最賃法第8条第4号、最賃則第4条第2項第3号関係）について

[許可基準]

- 1 断続的労働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、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。
- 2 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。

(1) 「他の労働者の実作業時間数の2分の1程度以上」の判断

イ 最低賃金の時間額が適用される場合

最低賃金が時間によって定められた場合については、当該許可基準は適用がないものであるので、時間額単独方式に移行した地域別最低賃金及び産業別最低賃金については、本項目の判断の必要がないこと。

ロ 最低賃金の日額が適用される場合

「他の労働者の実作業時間数の2分の1程度以上」とは、被申請労働者の1日の実作業時間数が当該事業場の一般労働者の2分の1程度以上の意であること。

この場合、被申請労働者と比較すべき一般労働者がいない場合には、「他の労働者の実作業時間数」を1日8時間と考えて差し支えないこと。

なお、所定拘束時間が1日11時間程度以上となるものについては、原則として許可の対象とはしないこと。

(2) 


〔関連質問3〕 通常労働と許可労働の反復について

問 「断続的労働に従事する者」に係る最低賃金適用除外許可を受けた労働者の労働の態様を変更して通常業務（許可対象外の業務）にも一部従事させる場合、通常業務の労働に対して最低賃金額以上の賃金を支払い、許可対象業務の労働に対して附款による支払賃金額以上の賃金を支払えばよいものと考えてよいか。

（答）

- 1 「断続的労働に従事する者」とは、常態として断続的労働に従事する者をいい、ある日は断続的労働であっても他の日は通常の勤務に就くというような形を繰り返すものは該当しないこと。
- 2 したがって、設問の事例については、当該労働の態様の日からは許可がないものとして、最低賃金額以上の賃金を支払わせる必要があること。

Ⅲ 事務処理要領

1 許可申請書の受付

(1) 許可申請書の様式

許可申請書の様式は最賃則第5条第2項の規定により定められているが、これはあくまで必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めたものであるため、必要事項が記載されていれば、これと異なる様式を用いても差し支えないこと。

(2) 記載内容の点検

提出された許可申請書は、必要事項が記載されているかどうかを確認し、不備が認められた場合は速やかに、返戻する等の方法により、相当の期間を定めて当該許可申請書の補正を求めること。

また、許可申請書の各項目については、できるだけ具体的に記載するよう指導すること。特に、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る許可申請者の「従事させようとする業務の種類」欄の記載については、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、片付け又は清掃の業務」のように具体的に記載するよう指導すること。

(3) 複数の最低賃金が適用される場合

被申請労働者について、地域別最低賃金と産業別最低賃金の両方が適用される場合において、支払おうとする賃金額が産業別最低賃金と地域別最低賃金の両方の最低賃金額を下回るときは、許可申請書の「適用を受けようとする最低賃金」欄にその両方の最低賃金件名を連記して申請させること。

(4) 複数の被申請労働者を包括して許可申請する場合

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係るものを除き、被申請労働者の労働の態様が同じ場合は、複数の被申請労働者を包括して許可申請することができること。

ただし、その場合には、被申請労働者を特定するため、被申請労働者全員の氏名と生年月日を記載した名簿を許可申請書に添付させること。

(5) 許可申請書の部数

許可申請書は、原則として3通（局用、署用、使用者控用）を提出させること（最賃則第21条）。

(6) 文書台帳への登録

許可申請書の文書台帳への登録については、各局で定める文書取扱規程に従って処理すること。

2 受付・処理経過簿の作成

許可申請書の受付・処理経過を明らかにしておくため、受付・処理経過簿を作成し、①許可申請書の受付年月日、②事業場名、③被申請労働者名、④許可申請の区分、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許可書の有効期間、⑧支払賃金額の比率、⑨新規許可又は再許可の別、⑩受領者の氏名、⑪その他必要事項を記録しておくこと。

3 調査

(1) 実地調査の原則

申請内容の事実確認は原則として実地調査によること。

(2) 事前準備

実地調査を実施する際は、予め使用者に連絡し、準備させる資料の指示をし、必要に応じ、調査項目、調査内容も知らせておくなど、調査が円滑に実施できるよう配慮すること。

(3) 被申請労働者等の面接

被申請労働者又は同僚労働者に面接する必要がある場合は、質問は簡単に要領よく行うように配慮し、無用な不安感を与えるような言動は厳に慎むこと。

(4) 帳簿等の点検

作業日報、賃金台帳等の内容の点検をする場合は、被申請労働者分のみでなく他の労働者分も点検し、被申請労働者の当該事業場における労働条件面での位置づけを把握すること。

(5) 調査後の留意事項

実地調査終了後に使用者等から意見を求められた場合においても、処分についての予断を与えるような発言をしてはならないこと。

また、実地調査の実施によっても明らかにならない事項であって、使用者に後日提出させるものがある場合には、当該事項、報告期限等を明確に指示すること。

(6) 調査復命書の作成

調査を終了した後は、「調査復命書例」を参考として調査復命書を作成すること。

4 処分

(1) 処分権者

許可の事務は、専決決裁により、多数の局において署長の専決としているが、こ

の処分は単なる内部委任であり、処理権者はあくまで局長である。

したがって、審査請求の対象は直接厚生労働大臣となることから、許可・不許可等の判断に当たっては一層慎重を期すべきであり、社会的に注目を集めることが予想されるあるいは全国的に影響を与える可能性のある事案等については局署の連携を密にして対処するよう、特に留意すること。

(2) 許可

イ 許可基準に適合している申請については、許可とすること。

ロ 許可に当たっては、許可書（様式第1号）を直接使用者（労務担当責任者を含む。）に交付すること。

ただし、離島、遠隔地等のため直接使用者に許可書を交付できないやむを得ない事情がある場合に限り、電話により使用者に許可の内容等を説明の上、許可書を使用者に郵送することとして差し支えないこと。

ハ 許可には、次の事項について附款を付すこと。

- ① 許可の有効期間
- ② 支払賃金額
- ③ その他

ニ 許可書の交付に当たっては、許可書に許可申請書（使用者控用）を綴じ込み、許可書と許可申請書との間に契印を押すこと。

(3) 不許可

イ 許可基準に適合していない申請については、不許可とすること。

なお、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る事案であって、不許可が被申請労働者の解雇につながるおそれがある場合については、次により処理すること。

① 「支払おうとする賃金額」のみ許可基準に適合していない場合については、調査結果に基づき、使用者に対してその「支払おうとする賃金額」の改善を指導・説得すること。この際、必要に応じ、関係行政機関との連携についても配慮すること。

以上の指導・説得にもかかわらず、「支払おうとする賃金額」の改善が行われないときは、不許可として差し支えないこと。

雇用機会を与えることを口実にして、不当な低賃金で労働させることは容認できないところであり、この場合における被申請労働者の雇用機会の喪失の責めは労働基準監督機関にないことは当然であること。

② 「支払おうとする賃金額」以外の事項が許可基準に適合していない場合については、不許可とすること。

ロ 不許可に当たっては、不許可通知書（様式第2号）を直接使用者（労務担当責任者を含む。）に交付すること。

ただし、離島、遠隔地等のため直接使用者に許可書を交付できないやむを得ない事情がある場合に限り、電話により使用者に許可の内容等を説明の上、許可書を使用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、配達証明等により確実に使用者に配達された日を把握しておくこと。

ハ 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（使用者控用）を綴じ込み、不許可通知書と許可申請書との間に契印を押すこと。

(4) 許可の取消し

イ 次のいずれかに該当する場合は、行政手続法に基づく聴聞手続きを経て当該許可を取り消すこと。ただし、③又は④に該当する事案については、事前に十分な指導を行い、使用者がこれに従わない場合に行うものとする。

① 許可申請において使用者から虚偽の内容が申請されていたことが事後において判明し、その結果、申請内容が許可基準に適合しないことが判明した場合

② 許可の後において、最賃法第8条の許可の要件を全く満たさなくなった場合
例えば、「軽易な業務に従事する者」に係る許可を受けている労働者を常時一般の業務に従事させているとき

③ 許可に当たって付した従事業務の種類等の限度に反し、著しく許可対象労働者に不利となっている場合

例えば、身体障害者を許可時の業務と異質な業務に従事させ、その結果、一般労働者と同程度以上の作業成果を上げているとき

④ 許可に当たって付した附款の支払賃金額以上の賃金を支払っていない場合

ロ 許可の取消しは、許可対象労働者の雇用機会が失われるおそれも多いので、具体的処分にあたっては慎重を期すこととし、許可の事務を署長の専決としている場合においても、許可の取消しの事務については署長の専決としてはならないこと。

ハ 許可の取消しに当たっては、許可取消通知書（様式第3号）を直接使用者（労務担当責任者を含む。）に交付すること。

ただし、離島、遠隔地等のため直接使用者に許可取消通知書を交付できないやむを得ない事情がある場合に限り、電話等により使用者に許可取消しの理由等を説明の上、許可取消通知書を使用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、配達証明等により確実に使用者に配達された日を把握しておくこと。

5 処分後の措置

(1) 専決処分の状況の把握

許可事務を署長の専決としている局にあつては、許可後、許可申請書、調査復命書、許可書等の写を局に送付させるなどにより、処分の状況を把握しておくこと。

(2) 許可後の状況の確認

許可後、最低賃金額が改定された場合は、これに対応して許可の附款のとおり支払賃金額を改定しているかどうか、使用者に確認することが望ましいこと。

(3) 許可の有効期間満了後の状況の確認

許可後、許可の有効期間満了に伴っての再許可申請がなく、最賃法第5条違反が

懸念される場合は、使用者に許可対象労働者に賃金等について確認することが望ましいこと。

〔関連質問4〕 附款の「支払賃金額」に反する場合について

問 最低賃金適用除外許可の附款の「支払賃金額」以上の賃金を使用者が許可対象労働者に対して支払っていなかった場合、最賃法第5条違反となるのか。

(答)

「支払賃金額」についての附款は、非常に重要なものであるが、許可の内容そのものではなく、行政法学上の分類でいうところの「負担」に当たり、この義務に反した場合においても、当該許可が取り消されるまでは当該許可の効果により直ちに最賃法第5条違反の問題が生じるものではないこと。

〔関連質問5〕 附款の「支払賃金額」を減額する場合について

問 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」に係る最低賃金適用除外許可の附款の「支払賃金額」を減額してほしい旨の相談が許可の有効期間中に使用者からあった場合、どのように取り扱えばよいか。

(答)

精神又は身体の障害の悪化により労働能力の低下が著しい等の正当な理由がある場合には、次のとおり取り扱うものとする。

なお、事業の経営環境の悪化等使用者の賃金支払能力についての事業の変化はここでいう「正当な理由」には該当しないものであること。

1 現在受けている許可の取消申立書（申立理由の記載のあるもの）と新たな許可申請書を同時に提出させること。

なお、許可対象労働者を許可時の従業務以外のものに従事させる場合も同じであること。

2 当該許可の取消申立書と新たな許可申請書を受け付けるとともに、速やかに実地調査を行うこと。

3 現在の許可を取り消すと同時に、実地調査結果に基づき、新たに許可又は不許可の処分を行うこと。

なお、この場合の許可の取消処分は、行政手続法による不利益処分とはならないので、聴聞手続きは不要であること（行政手続法第2条第4号ロ参照）。

(関連質問6)

[REDACTED]

[REDACTED]

IV 許可書等の作成要領

1 許可書等の様式

許可書等の様式を、次のとおり定める。

- (1) 許可書 様式第1号
- (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」は、次の例のとおり、専決決裁としているか否かにかかわらず各署ごとの一連番号を記載すること。(局において処理する場合も同じであること。)なお、一連番号は暦年ごとのものとする。

(例)

東労基 許可第 16 01 01 号
局名 暦年 署番号 一連番号

- (2) 「許可書の日付」は、許可書の交付の日を記載すること。

許可書については、局長決裁(署長専決としている局にあっては、当該署長専決日)後、速やかに交付すること。

なお、前記Ⅲの4の(2)のロにより許可書を郵送する場合は、当該決裁後直ちに送付することを前提に、発送の日を許可書の交付の日として取り扱って差し支えないこと。

- (3) 「事業場の名称」は、個別に事業場が特定できる名称とすること。

(例)

株式会社〇〇〇 霞が関工場

- (4) 「所在地」は、事業場の所在地を記載すること。

- (5) 「代表者職氏名」は、事業主が個人の場合には、「事業主〇〇〇」と個人名を記載し、事業主が法人である場合は、当該法人の代表者(株式会社では代表取締役)の職氏名を記載すること。

なお、事業主が法人の場合、許可申請書の使用者の職氏名が「株式会社〇〇〇霞が関工場長〇〇〇〇」と当該法人の代表者としてないときがあるが、この場合でも、必ず当該法人の代表者の職氏名を記載すること。

- (6) 「平成 年 月 日付けをもって申請のあった〇〇〇〇に対する最低賃金の適用除外については、下記の附款を付し、次のとおり許可する。」について

イ 日付は、許可申請書を受け付けた日を記載すること。

ロ 〇〇〇〇は、許可申請書の区分を記載すること。

(例)

「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」

「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」

「所定労働時間の特に短い者」

「軽易な業務に従事する者」

「断続的労働に従事する者」

- (7) 「適用除外をする最低賃金件名」は、適用除外をする最低賃金の正式件名を記載すること。

適用除外をする最低賃金が複数ある場合には、そのすべての最低賃金件名を連記すること。

地域別最低賃金の正式件名は、「〇〇県最低賃金」であること。

産業別最低賃金の正式件名は、「〇〇県〇〇業最低賃金」であること。

- (8) 「許可対象労働者氏名等」は、許可対象労働者の氏名及び生年月日を記載すること。ただし、複数の労働者を包括的に許可する場合は、「別紙の許可対象労働者名簿のとおり」と記載し、許可対象労働者の氏名及び生年月日を記載した許可対象労働者名簿を許可書に添付すること。

- (9) 「従事業務の種類等」は、許可の内容を限定する意思表示となることに留意し、次のとおり記載すること。

イ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」又は「試の使用期間中の者」に係る許可については、許可対象労働者が当該事業場において従事する業務の種類を記載すること。

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、作業場内の清掃又は片付けの業務」のように具体的に記載すること。

ロ 「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の種類、訓練課程及び訓練科目を記載すること。

(例)

職業訓練の種類	高度職業訓練
訓練課程	専門課程
訓練科	機械システム系生産技術科

ハ 「所定労働時間の特に短い者」に係る許可については、許可対象労働者が当該事業場において許可対象労働者の1日の所定労働時間（日によって所定労働時間が異なる場合は、同一パターンを繰り返す一定期間を平均した1日の所定労働時間）を記載すること。

(例)

所定労働時間	1日3時間
--------	-------

ニ 「軽易な業務に従事する者」又は「断続的労働に従事する者」に係る許可については、許可対象労働者が当該事業場において従事する業務の種類及び労働の態様を記載すること。

(例)

従事業務の種類	駐車場における車の出入庫の確認の業務
労働の態様	監視所において1日当たり10台前後の車の出入庫を監視する。精神的緊張が少なく、所定労働時間は1日8時間。

(10) 記の1「許可の有効期間は平成 年 月 日より平成 年 月 日までとする」について

イ 許可の有効期間

- ① 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」、「所定労働時間の特に短い者」又は「断続的労働に従事する者」に係る許可の有効期間については、許可労働者の雇用期間、能力向上の可能性等の状況、使用者の遵法態度、当該事業場の作業施設等の改善予定等の状況を勘案の上、必要な期間とすること。ただし、3年を限度とすること。
- ② 「試の使用期間中の者」に係る許可の有効期間については、前記Ⅱの2の(2)による必要と認められる期間とすること。
- ③ 「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については、前記Ⅱの3による必要と認められる期間とすること。
- ④ 満18歳未満の者を許可対象労働者とする場合において、当該労働者が満18歳となった時点で新たに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。
- ⑤ 雇入れ後6か月（3か月）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において、当該労働者が雇入れ後6か月（3か月）を経過する日の前日までの期間とすること。

ロ 許可の有効期間の起算日

許可の有効期間の起算日は、当該許可書の交付の日を記載すること。ただし、許可の有効期間の更新のため事前（1か月以内）に再許可申請された事案については、当該有効期間の満了日の翌日とすることとして差し支えないこと。

なお、前記Ⅲの4の(2)のロにより許可書を郵送とする場合は、Ⅳの2の(2)のとおり、発送の日を交付日として取り扱って差し支えないこと。

(11) 記の2「支払賃金額」について

支払賃金額は、次のとおり記載すること。

2 支払賃金額

- ① 1日（又は1時間）〇〇〇円とすること。
なお、〇〇県（又は〇〇県〇〇〇〇業）最低賃金額が改定されたときは、その実施日から同最低賃金額の〇〇%以上の金額に改定すること。
- ② 上記の金額には、最賃則第2条で定める賃金、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は算入しないこと。

なお、以下の事項に留意すること。

- a 支払賃金額は、許可申請書に記載されている「支払おうとする賃金」を適用除外をする最低賃金額に対応して、1日又は1時間についての金額に換算し、その金額を記載することとするが、申請内容によっては1月又は1日についての金額

を記載することとして差し支えないこと。

ただし、その場合には、最低賃金額が改定されたときの支払賃金額の計算方法を使用者に十分に教示すること。

(例1) 最低賃金額が日額の場合

最低賃金額が改定されたときの1月についての支払賃金額の計算方法

$$\text{支払賃金額} = \frac{\text{最低賃金額(日額)} \times \frac{1 \text{年間を通じて} 1 \text{月}}{\text{平均の所定労働時間数}}}{1 \text{日の所定労働時間数}} \times \text{①の比率}$$

(例2) 最低賃金額が時間額の場合

最低賃金額が改定されたときの1日についての支払賃金額の計算方法

$$\text{支払賃金額} = (\text{最低賃金(時間額)} \times \text{①の比率}) \times 1 \text{日の所定労働時間}$$

b 賃金が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であっても、支払賃金額は1日若しくは1時間についての金額又は必要に応じて1月についての金額を記載すること。

c 地域別最低賃金と産業別最低賃金の両方について許可する場合は、①の最低賃金は地域別最低賃金とすること。

地域別最低賃金を含まない許可で、新産業別最低賃金と従来の産業別最低賃金の両方について許可する場合は、①の最低賃金は新産業別最低賃金とすること。
また、従来の産業別最低賃金のみ許可については、当該最低賃金が改定されないものであることから、①のなお書部分を抹消すること。

d ①の「〇〇%」は、支払賃金額を最低賃金額で除して算出し、末尾は小数点第1位を切り上げた数値とすること(小数点第1位が0であれば、実質上切り捨てとなる)。

(例)

支払賃金額 1日 3,440円 最低賃金額 日額 5,028円

$$3,440 \text{円} \div 5,028 \text{円} = 0.6841\dots\dots$$

※ 68.41%

以上から、「〇〇%」は、69%となる。

f ②については、現在設定されている最低賃金は、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当の3種類の手当を賃金に算入しないこととされているので、支払賃金額の算定に当たっては、これらの手当を除外するものであること。

なお、次の最賃則第2条で定める賃金を使用者に十分に教示すること。

- ・ 臨時に支払われる賃金
- ・ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ・ 所定労働時間を超える労働に対して支払われる賃金
- ・ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- ・ 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〔深夜割増手当〕)

(12) その他

許可する事案に応じて、許可対象労働者の保護を図るため特に必要と認められる

事項がある場合には、記の3として、その内容を記載すること。

(例)

「3 その他

許可対象労働者〇〇〇に係る毎年〇月分の賃金台帳の写しを毎年〇月〇日までに〇〇労働局長あて提出すること。」

(注) 最低賃金適用除外許可の許可権者は局長であることから、たとえ署に提出されるものであっても、宛名は局長あてで統一すること。

3 不許可通知書の作成要領

- (1) 「不許可通知書の番号」は、許可の場合と同様に、専決決裁としているか否かにかかわらず各署ごとの一連番号を記載すること。(局において処理する場合も同じであること。)

なお、一連番号は暦年ごとのものとする。

(例)

東労基 不許可第 16 01 01 号
局名 暦年 署番号 一連番号

- (2) 「不許可の理由」は、許可基準に適合しない事実を端的かつ明確に記載すること。

(例)

「被申請者労働者〇〇〇〇の手作業による包装又は袋詰め作業については、他の労働者の労働実態との比較において、身体の障害により著しく労働能力が低い状態にあるとは認められないこと。」

4 許可取消通知書の作成要領

- (1) 「許可取消通知書の番号」は、各局で定める文書取扱規程にしたがって文書番号を記載すること。

(例)

東発基 〇〇〇 号
局名 一連番号

- (2) 「許可取消の理由」は、許可基準に適合しない事実を端的かつ明確に記載すること。

(例)

「許可対象労働者〇〇〇を従業務の種類に反して、電気照明器具の組立の業務に従事させていること。また、その労働の態様において、身体の障害により著しく労働能力が低い状態にあるとは認められないこと。」

(様 式)

様式第2号（最低賃金法施行規則第5条）

試の使用期間中の者の最低賃金適用除外許可申請書（ ）				
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地
適用除外を受けようとする労働者		適用除外を受けようとする最低賃金	件名	
適用除外を受けようとする試の使用期間			最低賃金額	
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	
その他参考となる事項			上の金額を定めた基準	
年 月 日 職 使用者 都道府県労働局長 殿 氏名 印				

注 意

- 1 表題の（ ）内には、個人別に許可を受けようとする場合は「個人」と、包括的に許可を受けようとする場合は「包括」と記入すること。
- 2 「適用除外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申請時における当該労働者の数を記入すること。
- 3 「従事させようとする業務の種類」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に従事させようとする業務の種類を記入すること。
- 4 「支払おうとする賃金」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に支払おうとする賃金について記入すること。
- 5 「その他参考となる事項」欄には、適用除外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。
- 6 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（最低賃金法施行規則第5条）

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適用除外許可申請書（ ）						
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地		
適用除外を受けようとする労働者					適用除外を受けようとする最低賃金	件名
適用除外を受けようとする訓練期間						最低賃金額
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	支払おうとする賃金	金額
	訓練団体の名称及び主たる事務所の所在地					上の金額を定めた基準
その他参考となる事項						
年 月 日 都道府県労働局長 殿 職 用 者 氏 名 印						

注 意

- 表題の（ ）内には、個人別に許可を受けようとする場合は「個人」と、包括的に許可を受けようとする場合は「包括」と記入すること。
- 「適用除外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申請時における当該労働者の数を記入すること。
- 「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（昭和44年法律第64号）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。
- 「支払おうとする賃金」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に支払おうとする賃金について記入すること。
- 「その他参考となる事項」欄には、適用除外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。
- 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（最低賃金法施行規則第5条）

所定労働時間の特に短い者の最低賃金適用除外許可申請書（ ）				
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地
適用除外を受けようとする労働者		適用除外を受けようとする最低賃金	件名	
所定労働時間			最低賃金額	
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	
その他参考となる事項			上の金額を定めた基準	
年 月 日 職 使用者 都道府県労働局長 殿 氏名 印				

注 意

- 1 表題の（ ）内には、個人別に許可を受けようとする場合は「個人」と、包括的に許可を受けようとする場合は「包括」と記入すること。
- 2 「適用除外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申請時における当該労働者の数を記入すること。
- 3 「従事させようとする業務の種類」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に従事させようとする業務の種類を記入すること。
- 4 「支払おうとする賃金」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に支払おうとする賃金について記入すること。
- 5 「その他参考となる事項」欄には、適用除外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。
- 6 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5号（最低賃金法施行規則第5条）

軽易な業務に従事する者 断続的な労働に従事する者の適用除外許可申請書（ ）				
事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地
適用除外を受けようとする労働者		適用除外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	金額	
その他参考となる事項			上の金額を定めた基準	
年 月 日				
都道府県労働局長 殿				
使用 者				
職 氏 名				
印				

注 意

- 1 表題の（ ）内には、個人別に許可を受けようとする場合は「個人」と、包括的に許可を受けようとする場合は「包括」と記入すること。
- 2 「適用除外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申請時における当該労働者の数を記入すること。
- 3 「従事させようとする業務の種類」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に従事させようとする業務の種類を記入すること。
- 4 「労働の態様」欄には、始業終業の時刻、業務内容、労働者の断続の状況等について詳細に記入すること。
- 5 「支払おうとする賃金」欄には、適用除外の許可があった後において当該労働者に支払おうとする賃金について記入すること。
- 6 「その他参考となる事項」欄には、適用除外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。
- 7 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。

最低賃金適用除外許可書

労基許可第 号
平成 年 月 日

事業場の名称
所在地
代表者職氏名

殿

労働局長

平成 年 月 日付けをもって申請のあった
に対する最低賃金の適用除外については、下記の附款を付し、次のとおり許可する。
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

適用除外をする最低賃金件名

許可対象労働者氏名等

従事業務の種類等

記

1 許可の有効期間は平成 年 月 日より平成 年 月 日までとする。

2 支払賃金額

① 円以上とすること。

なお、最低賃金の最低賃金額が改定されたときは、その発効
日から同最低賃金額の %以上の金額に改定すること。

② 上記の金額には最低賃金法施行規則第2条で定める賃金、精皆勤手当、通勤
手当及び家族手当は算入しないこと。

備考

1 許可対象労働者について従事業務の種類等を変更した場合は、最低賃金額以上の賃金を支払
う必要が生じることがある。

2 この処分に不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60
日以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる。

最低賃金適用除外不許可通知書

勞基不許可第 号
平成 年 月 日

事業場の名称
所在地
代表者職氏名 殿

労働局長

平成 年 月 日付けをもって申請のあった
に対する最低賃金の適用除外については、下記の理由により不許可とする。

記

備考

この処分に不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる。

最低賃金適用除外許可取消通知書

労基発第 号
平成 年 月 日

事業場の名称

所在地

代表者職氏名

殿

労働局長

平成 年 月 日付けをもって申請のあった
に対する最低賃金の適用除外については、平成 年 月 日 基許可第 号
をもって許可したところであるが、下記の理由によりその許可を取り消す。

記

備考

この処分に不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる。

(調査復命書様式例1)

整理番号	精神又は身体の障害のため著しく 労働能力の低い者の最低賃金 適用除外許可申請調査復命書	労働者数				
		男		女		計
産業分類		申請受理年月日				
事業場の名称		調査年月日				
代表者職氏名		事業場の 所在地 (電話)	()			
面接者職氏名						
署長判決 及び意見	許可・不許可・要再調査	次長	主任(課長)	係		
月 日						
調 査 実 施 結 果						
<p>1 適用除外を受けようとする労働者(被申請労働者)</p> <p>(1) 氏 名 (男・女)</p> <p>(2) 生年月日 年 月 日 (歳)</p> <p>(3) 雇入年月日 年 月 日</p> <p>(4) 経 歴 等</p> <p>2 精神又は身体の障害の態様等</p> <p>(1) 障害の態様</p> <p>(2) 障害の程度(知能指数、身体障害者障害程度等級その他)</p> <p>3 従事させようとする業務の種類等</p> <p>(1) 業務の種類</p> <p>(2) 労働の態様、作業量等</p>						

(調査復命書様式例2)

整理番号	試の使用期間中の者の最低賃金 適用除外許可申請調査復命書	労働者数				
		男		女		計
産業分類		申請受理年月日				
事業場の名称		調査年月日				
代表者職氏名		事業場の所在地 (電話)	()			
面接者職氏名						
		調査官職氏名				
署長判決 及び意見	許可・不許可・要再調査	次長	主任(課長)	係		
月 日						
調 査 実 施 結 果						
<p>1 適用除外を受けようとする労働者(被申請労働者)</p> <p>(1) 氏 名 (男・女)</p> <p>(2) 生年月日 年 月 日 (歳)</p> <p>(3) 雇入年月日 年 月 日</p> <p>(4) 包括申請の場合 男 人 ・ 女 人 計 人</p> <p>2 適用除外を受けようとする試の使用期間</p> <p>(1) 試の使用期間に係る就業規則等の定め(適・否)</p> <p>(2) 当該地域の当該業種、職種等の実情に照らし、試の使用期間に係る適用除外の合理性の有無 (有・無)</p> <p>(3) 適用除外を受けようとする試の使用期間の適否(適・否)</p> <p>試の使用期間 () ≤ 3か月(又は6か月)</p>						

3 従事させようとする業務の種類等

(1) 業務の種類

(2) 労働の態様

4 適用除外を受けようとする最低賃金件名及び最低賃金額

5 支払おうとする賃金

(1) 支払おうとする賃金額 円

(2) 上記の金額を使用者が定めた基準

(3) 支払おうとする賃金額の適否 (適 ・ 否)

最低賃金額 許可基準額 支払おうとする賃金の日
又は時間についての金額
() × 0.8 = () ≤ ()

7 その他の参考事項

調査官意見

(調査復命書様式例3)

整理番号	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の最低賃金適用除外許可申請調査復命書	労働者数			
		男		女	計
産業分類		申請受理年月日			
事業場の名称		調査年月日			
代表者職氏名		事業場の所在地 (電話)	()		
面接者職氏名					
署長判決及び意見	許可・不許可・要再調査	次長	主任(課長)	係	
月 日					
調 査 実 施 結 果					
<p>1 適用除外を受けようとする労働者(被申請労働者)</p> <p>(1) 氏 名 (男・女)</p> <p>(2) 生年月日 年 月 日 (歳)</p> <p>(3) 雇入年月日 年 月 日</p> <p>(4) 包括申請の場合 男 人 ・ 女 人 計 人</p> <p>2 適用除外を受けようとする訓練期間</p> <p>平成 年 月 日 より 平成 年 月 日 まで</p> <p>3 受けさせようとする職業訓練</p> <p>(1) 職業訓練の種類・訓練課程・訓練科</p> <p>(2) 訓練期間及び訓練時間 年 月 (時間)</p> <p>(3) 訓練生の概数 人</p> <p>(4) 認定年月日 年 月 日</p> <p>(5) 訓練団体の名称及び主たる事務所の所在地</p>					

4 生産活動に従事する時間

- (1) 所定労働時間 年間を通じて1日平均 時間 分
 (2) 職業訓練を受ける時間 年間を通じて1日平均 時間 分
 (3) 生産活動に従事する時間 年間を通じて1日平均 時間 分

イ 所定労働時間－職業訓練を受ける時間数 = A ()

ロ 職業訓練中に生産活動に従事する時間数 = B ()

ハ A + B = 生産活動に従事する時間数 = C ()

- (4) 生産活動に従事する時間の適否 (適 ・ 否)

$$\frac{\text{所定労働時間数}}{\text{許可基準時間数}} \times 2/3 = \text{生産活動に従事する時間数} \geq ()$$

5 適用除外を受けようとする最低賃金件名及び最低賃金額

6 支払おうとする賃金

- (1) 支払おうとする賃金額 円

- (2) 上記の金額を使用者が定めた基準

- (3) 支払おうとする賃金額の適否 (適 ・ 否)

$$\frac{\text{最低賃金額} \times \text{生産活動に従事する時間数}}{\text{所定労働時間数}} = \text{許可基準額} \leq \text{支払おうとする賃金の日又は時間についての金額}$$

7 その他参考事項

調査官意見

(調査復命書様式例4)

整理番号	所定労働時間の特に短い者の 最低賃金適用除外許可申請調査復命書	労働者数				
		男		女		計
産業分類		申請受理年月日				
事業場の名称		調査年月日				
代表者職氏名		事業場の 所在地 (電話)		()		
面接者職氏名						調査官職氏名
署長判決 及び意見	許可・不許可・要再調査	次長	主任(課長)	係		
月 日						
調 査 実 施 結 果						
<p>1 適用除外を受けようとする労働者(被申請労働者)</p> <p>(1) 氏 名 (男・女)</p> <p>(2) 生年月日 年 月 日 (歳)</p> <p>(3) 雇入年月日 年 月 日</p> <p>(4) 包括申請の場合 男 人 ・ 女 人 計 人</p> <p>2 所定労働時間</p> <p>(1) 被申請労働者の1日の所定労働時間 始業 時 分、終業 時 分(休憩 分) 1日の所定労働時間 時間 分</p> <p>(2) 当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間 始業 時 分、終業 時 分(休憩 分) 1日の所定労働時間 時間 分</p> <p>(3) 被申請労働者の1日の所定労働時間の適否 (適 ・ 否) 当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間数 被申請労働者の1日の所定労働時間数 () × 2 / 3 = () ≥ ()</p>						

3 従事させようとする業務の種類等

(1) 業務の種類

(2) 労働の態様等

4 適用除外を受けようとする最低賃金件名及び最低賃金額（日額）

5 支払おうとする賃金

(1) 支払おうとする賃金額 円

(2) 上記の金額を使用者が定めた基準

(3) 支払おうとする賃金額の適否（適・否）

$$\frac{\text{最低賃金額}}{\text{当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間数}} = \text{許可基準額} \leq \text{支払おうとする賃金の時間についての金額}$$

6 その他参考事項

調査官意見

(調査復命書様式例5)

整理番号	軽易な業務に従事する者の 最低賃金適用除外許可申請調査復命書		労働者数			
			男		女	計
産業分類		申請受理年月日				
事業場の名称		調査年月日				
代表者職氏名		事業場の 所在地 (電話)	()			
面接者職氏名						
		調査官職氏名				
署長判決 及び意見	許可・不許可・要再調査	次長	主任(課長)	係		
月 日						
調 査 実 施 結 果						
<p>1 適用除外を受けようとする労働者(被申請労働者)</p> <p>(1) 氏 名 (男・女)</p> <p>(2) 生年月日 年 月 日 (歳)</p> <p>(3) 雇入年月日 年 月 日</p> <p>(4) 包括申請の場合 男 人 ・ 女 人 計 人</p> <p>2 従事させようとする業務の種類</p> <p>3 労働の態様等</p> <p>(1) 労働の態様、作業量等</p> <p>(2) 被申請労働者の1日の所定労働時間</p> <p>イ 始業 時 分、終業 時 分(休憩 分)</p> <p>ロ 1日の所定労働時間 時間 分</p> <p>ハ 1日の所定拘束時間 時間 分</p>						

(3) 当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間

イ 始業 時 分、終業 時 分 (休憩 分)

ロ 1日の所定労働時間 時間 分

(4) 軽易の程度の適否 (適 ・ 否)

イ 例外的なごく軽易な業務に該当の有無 (有 ・ 無)

ロ 従事労働者数が極めて少数に該当の有無

ハ 被申請労働者の所定拘束時間数

(最低賃金の日額が適用される監視業務者の場合)

() < 11時間

(高齢者の労働の場合)

() ≤ 9時間

4 労働基準法第41条第3号の許可の有無 (有 ・ 無)

5 適用除外を受けようとする最低賃金件名及び最低賃金額

6 支払おうとする賃金

(1) 支払おうとする賃金額 円

(2) 上記の金額を使用者が定めた基準

(3) 支払おうとする賃金額の適否 (適 ・ 否)

イ 軽易の程度からみた最下限は、最低賃金額の (%)

ロ 最低賃金額 イの比率 許可基準額 支払おうとする賃金の日
又は時間についての金額
() × () = () ≤ ()

6 その他参考事項

調査官意見

(調査復命書様式例6)

整理番号	断続的労働に従事する者の 最低賃金適用除外許可申請調査復命書		労働者数			
			男	女	計	
産業分類		申請受理年月日				
事業場の名称		調査年月日				
代表者職氏名		事業場の 所在地 (電話)	()			
面接者職氏名						
署長判決 及び意見	許可・不許可・要再調査	次長	主任(課長)	係		
月 日						
調 査 実 施 結 果						
<p>1 適用除外を受けようとする労働者(被申請労働者)</p> <p>(1) 氏 名 (男・女)</p> <p>(2) 生年月日 年 月 日 (歳)</p> <p>(3) 雇入年月日 年 月 日</p> <p>(4) 包括申請の場合 男 人 ・ 女 人 計 人</p> <p>2 従事させようとする業務の種類</p> <p>3 労働の態様等</p> <p>(1) 労働の態様、作業量等</p> <p>(2) 被申請労働者の1日の所定労働時間</p> <p>イ 始業 時 分、終業 時 分(休憩 分)</p> <p>ロ 1日の所定労働時間 時間 分</p> <p>ハ 1日の所定拘束時間 時間 分</p> <p>ニ 1日の実作業時間 時間 分</p>						

(3) 当該事業場の一般労働者の1日の所定労働時間

- イ 始業 時 分、終業 時 分 (休憩 分)
ロ 1日の所定労働時間 時間 分
ハ 1日の所定拘束時間 時間 分
ニ 1日の実作業時間 時間 分

—最低賃金の日額が適用される場合のみ—

(4) 被申請労働者の1日の所定拘束時間の適否 (適 ・ 否)

1日の所定拘束時間 () < 11時間

(5) 被申請労働者の1日の実作業時間の適否 (適 ・ 否)

被申請労働者の1日の実作業時間数

$$\frac{\text{()}}{\text{当該事業場の一般労働者の1日の実作業時間数 ()}} = \text{許可基準割合 ()} \leq \frac{1}{2}$$

4 労働基準法第41条第3号の許可の有無 (有 ・ 無)

5 適用除外を受けようとする最低賃金件名及び最低賃金額

6 支払おうとする賃金

(1) 支払おうとする賃金額 円

(2) 上記の金額を使用者が定めた基準

(3) 支払おうとする賃金額の適否 (適 ・ 否)

□ 最低賃金額 許可基準額 支払おうとする賃金の日又は時間についての金額

$$\text{()} \times 0.6 = \text{()} \leq \text{()}$$

6 その他参考事項

調査官意見

(参考資料)

I 関係法令

1 最低賃金法

昭和34. 4. 15法律137号
改正昭和43. 6. 3法律 90号
改正昭和44. 7. 18法律 64号
改正昭和45. 5. 16法律 60号
改正昭和55. 11. 19法律 85号
改正昭和58. 12. 2法律 78号
改正昭和59. 5. 8法律 25号
改正昭和60. 6. 8法律 56号
改正平成 4. 6. 3法律 67号
改正平成10. 9. 30法律112号
改正平成11. 7. 16法律 87号
改正平成11. 7. 16法律102号
改正平成11. 12. 22法律160号
改正平成13. 4. 25法律 35号
改正平成14. 5. 31法律 54号
(施行 平成14. 7. 1)

目次

- 第1章 総則（第1条・第2条）
- 第2章 最低賃金（第3条－第19条）
- 第3章 削除
- 第4章 最低賃金審議会（第26条－第32条）
- 第5章 雑則（第33条－第43条）
- 第6章 罰則（第44条－第46条）
- 附 則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者 労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。
- 二 使用者 労働基準法第10条に規定する使用者をいう。
- 三 賃金 労働基準法第11条に規定する賃金をいう。

第2章 最低賃金

（最低賃金の原則）

第3条 最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定

められなければならない。

(最低賃金額)

第4条 最低賃金額(最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。)は、時間、日、週又は月によつて定めるものとする。

2 賃金が通常出来高払制その他の請負制で定められている場合であつて、前項の規定によることが不相当であると認められるときは、同項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより最低賃金額を定めることができる。

(最低賃金の効力)

第5条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3 次に掲げる賃金は、前2項に規定する賃金に算入しない。

- 一 1月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4 第1項及び第2項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

(現物給与等の評価)

第6条 賃金が通貨以外のもので支払われる場合又は使用者が労働者に提供した食事その他のものの代金を賃金から控除する場合においては、最低賃金の適用については、これらのものは、適正に評価されなければならない。

(最低賃金の競合)

第7条 労働者が2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ので第5条の規定を適用する。

(最低賃金の適用除外)

第8条 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。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 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つて厚生労働省令で定めるもの
- 四 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

第9条及び第10条 削除

(労働協約に基づく地域的最低賃金)

第11条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が賃金の最低額に関する定めを含む1の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む2以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意による申請があつたときは、これらの賃金の最低額に関する定めに基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。

（最低賃金の決定の申請に関する異議の申出）

第12条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条の申請があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その申請の要旨を公示しなければならない。

2 前条に規定する同種の労働者又はこれを使用する使用者で申請に係る労働協約の適用を受けていないものは、前項の規定による公示があつた日から30日以内に、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に、異議を申し出ることができる。

3 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があつたときは、その申出について、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）に意見を求めなければならない。

4 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第1項の規定による公示の日から30日を経過するまでは、前条の決定をすることができない。第2項の規定による申出があつた場合において、前項の規定による最低賃金審議会の意見が提出されるまでも、同様とする。

5 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条の決定をする場合において、第2項の規定による申出があつたときは、第3項の規定による最低賃金審議会の意見に基づき、当該最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用を一定の期間を限って猶予し、又は最低賃金額について別段の定めをすることができる。

（労働協約に基づく地域的最低賃金の改正等）

第13条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第11条の規定による最低賃金について、その決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができる。

第14条 削除

（最低賃金審議会の意見の聴取）

第15条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第11条又は第13条の決定に当たっては、あらかじめ最低賃金審議会の意見を聴かななければならない。

2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第12条第5項又は前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合において、その意見により難いと認めるときは、理由を付して、最低賃金審議会に再審議を求めなければならない。

（最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金）

第16条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最低賃金の決定をすることができる。

2 前条第2項の規定は、前項の決定について準用する。

（最低賃金審議会の意見に関する異議の申出）

第16条の2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条第1項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その意見の要旨を公示しなければならない。

2 前条第1項の規定による最低賃金審議会の意見に係る事業、職業若しくは地域の労働者又はこれを使用する使用者は、前項の規定による公示があつた日から15日以内に、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に、異議を申し出ることができる。

3 第12条第3項の規定は、前項の規定による申出があつた場合について準用する。

4 第12条第4項及び第5項の規定は、前条第1項の決定について準用する。この場合において、第12条第4項中「30日」とあるのは、「15日」と読み替えるものとする。

5 第15条第2項の規定は、前項において準用する第12条第5項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合について準用する。

(最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金の改正等)

第16条の3 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第16条第1項の規定による最低賃金について必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる。

(最低賃金の決定等に関する関係労働者又は関係使用者の申出)

第16条の4 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される第16条第1項の規定による最低賃金の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている同項の規定による最低賃金の改正若しくは廃止の決定をしよう申し出ることができる。

2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があつた場合において必要があると認めるときは、その申出について最低賃金審議会に意見を求めるものとする。

(公示及び発効)

第17条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、最低賃金に関する決定をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。

2 第11条及び第16条第1項の決定並びに第13条及び第16条の3による最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して30日を経過した日（公示の日から起算して30日を経過した日後であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、最低賃金の廃止の決定は、同項の規定による公示の日（公示の日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、その効力を生ずる。

(最低賃金の効力の存続)

第18条 第11条の規定による最低賃金の基礎となつた労働協約の変更又は消滅は、当該最低賃金の効力に影響を及ぼすものではない。

(周知義務)

第19条 最低賃金の適用を受ける使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見易い場所に掲示し、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。

第3章 削除

第20条から第25条まで 削除

第4章 最低賃金審議会

(設置)

第26条 厚生労働省に中央最低賃金審議会を、都道府県労働局に地方最低賃金審議会を置く。

(権限)

第27条 最低賃金審議会は、この法律の規定によりその権限に属させられた事項をつかさどるほか、地方最低賃金審議会にあつては、都道府県労働局長の諮問に応じて、最低賃金に関する重要事項を調査審議し、及びこれに関し必要と認める事項を都道府県労働局長に建議することができる。

(組織)

第28条 最低賃金審議会は、政令で定めるところにより、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもって組織する。

(委員)

第29条 委員は、政令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が任命する。

- 2 委員の任期は、1年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまでその職務を行うものとする。
- 4 委員は、非常勤とする。

(会長)

第30条 最低賃金審議会に会長を置く。

- 2 会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ第2項の規定の例により選挙された者が会長の職務を代理する。

(専門部会等)

第31条 最低賃金審議会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

- 2 最低賃金審議会は、第16条第1項の規定による最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。
- 3 専門部会は、政令で定めるところにより、関係労働者を代表する委員、関係使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもって組織する。
- 4 第29条第1項及び第4項並びに前条の規定は、専門部会について準用する。
- 5 最低賃金審議会は、第16条第1項の規定による最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について調査審議を行う場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、関係労働者及び関係使用者の意見を聴くものとする。
- 6 最低賃金審議会は、前項の規定によるほか、審議に際し必要と認める場合においては、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見をきくものとする。

(政令への委任)

第32条 この法律に規定するもののほか、最低賃金審議会に関し必要な事項は、政令で定める。

第5章 雑則

(援助)

第33条 政府は、使用者及び労働者に対し、関係資料の提供その他最低賃金制度の円滑な実施に必要な援助に努めなければならない。

(調査)

第34条 厚生労働大臣は、賃金その他労働者の実情について必要な調査を行い、最低賃金制度が円滑に実施されるように努めなければならない。

(報告)

第35条 厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、賃金に関する事項の報告をさせることができる。

(職権等)

第36条 第11条、第13条、第16条第1項及び第16条の3に規定する厚生労働大臣又は都道府県労働局長の職権は、2以上の都道府県労働局の管轄区域にわたる事案及び1の都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案で厚生労働大臣が全国的に関連があると認めて厚生労働省令で定めるところにより指定するものについては、厚生労働大臣が行い、1の都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案（厚生労働大臣の職権に属する事案を除く。）については、当該都道府県労働局長が行う。

2 厚生労働大臣は、都道府県労働局長が決定した第16条第1項の規定による最低賃金が著しく不適當となつたと認めるときは、その改正又は廃止の決定をなすべきことを都道府県労働局長に命ずることができる。

3 第15条の規定は、厚生労働大臣が前項の規定による命令をしようとする場合について準用する。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第37条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

(労働基準監督官の権限)

第38条 労働基準監督官は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、使用者の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査し、又は関係者に質問をすることができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第39条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）の規定による司法警察員の職務を行う。

(船員に関する特例)

第40条 船員法（昭和22年法律第100号）の適用を受ける船員（以下「船員」という。）に関しては、この法律に規定する厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督官の権限に属する事項は、国土交通大臣、地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）又は船員労務官が行うものとし、この法律中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「都道府県労働局の管轄区域」とあるのは「地方運輸局又は運

輸監理部の管轄区域（政令で定める地方運輸局にあつては、運輸監理部の管轄区域を除く。）」と読み替えるものとする。

第41条 船員に関しては、この法律に規定する最低賃金審議会の権限に属する事項は、船員中央労働委員会又は船員地方労働委員会（以下「船員労働委員会」という。）が行う。

第42条 船員労働委員会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、最低賃金専門部会を置くことができる。

2 船員労働委員会は、第16条第1項の規定による最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、最低賃金専門部会を置かなければならない。

3 最低賃金専門部会の委員は、政令で定めるところにより、国土交通大臣が任命する。

4 第31条第3項の規定は、最低賃金専門部会について準用する。

5 第31条第5項及び第6項の規定は、船員労働委員会について準用する。

（省令への委任）

第43条 この法律に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第6章 罰則

第44条 第5条第1項の規定に違反した者は、1万円以下の罰金に処する。

第45条 次の各号の1に該当する者は、5千円以下の罰金に処する。

一 第19条の規定に違反した者

二 第35条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第38条第1項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して虚偽の陳述をした者

第46条 前2条の違反行為をした者が、法人又は人のために行爲した法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者であるときは、その法人又は人に対しても各本条の刑を科する。

附則（省略）

（注）罰金等臨時措置法（昭和23年法律第251号）第2条の規定によつて、最低賃金法第44条及び第45条の罰金については、その多額（上限のこと）が2万円に満たないため、現在いずれも2万円となっている。

2 最低賃金法施行規則

昭和34. 7. 10労働省令16号
改正昭和43. 8. 20労働省令21号
改正昭和44. 10. 1労働省令24号
改正昭和45. 9. 30労働省令23号
改正昭和53. 12. 8労働省令45号
改正昭和60. 9. 30労働省令23号
改正平成 5. 2. 12労働省令 1号
改正平成11. 1. 8労働省令 2号
改正平成12. 1. 31労働省令 2号
改正平成12. 10. 31労働省令41号
(施行 平成13. 1. 6)

(最低賃金額)

第1条 最低賃金法(以下「法」という。)第4条第2項の規定による最低賃金額は、労働時間が把握しがたい場合その他同条第1項の規定によることが不相当である場合において、当該労働者の出来高又は業績の一定の単位によって定めるものとする。

(算入しない賃金)

第2条 法第5条第3項第1号の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び1月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

2 法第5条第3項第2号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。

- 一 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
- 二 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- 三 午後10時から午前5時まで(労働基準法(昭和22年法律第49号)第37条第1項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後11時から午前6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こえる部分

(法第5条の規定の適用についての換算)

第3条 最低賃金額が時間、日、週又は月によって定められた場合において、当該最低賃金の適用を受ける労働者の賃金が当該最低賃金額を定める基礎となつた期間と異なる期間若しくは出来高払制その他の請負制によって定められているとき、又はその所定労働時間数が当該最低賃金額を定める基礎となつた期間によって異なるときは、当該労働者については、次の各号に定めるところにより、時間以外のものによって定められた最低賃金額又は賃金を時間についての金額に換算して、法第5条の規定を適用するものとする。

- 一 日によって定められた最低賃金額又は賃金については、その金額を1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数)で除した金額
- 二 週によって定められた最低賃金額又は賃金については、その金額を週における所定労働時間数(週によって所定労働時間数が異なる場合には、4週間における1週平均所定労働時間数)で除した金額
- 三 月によって定められた最低賃金額又は賃金については、その金額を月における所定労働時間数(月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数)で除した金額
- 四 時間、日、週又は月以外の一定の期間によって定められた賃金については、前3号に準じて算定した金額
- 五 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、当該賃金算定期間(賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下この号において同じ。)において出来高払制その他の請負制によ

って計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によつて労働した総労働時間数で除した金額

- 2 前項の場合において、休日手当その他同項各号の賃金以外の賃金（時間によつて定められた賃金を除く。）は、月によつて定められた賃金とみなす。

（最低賃金の適用除外）

第4条 法第8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8条第4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の同条の許可は、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と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

第5条 法第8条の許可を受けようとする使用者は、許可申請書を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出しなければならない。

- 2 前項の許可申請書は、法第8条第1号の労働者については様式第1号、同条第2号の労働者については様式第2号、同条第3号の労働者については様式第3号、前条第2項第1号の労働者については様式第4号、同項第2号又は第3号の労働者については様式第5号によるものとする。

第6条及び第7条 削除

（労働協約に基づく地域的最低賃金の決定の申請）

第8条 法第11条の申請は、申請代表者が次に掲げる事項を記載した申請書を提出することによつて行わなければならない。

一 当該最低賃金の適用範囲とすべき一定の地域

二 適用を受けるべき労働者の範囲及びこれらの労働者に係る賃金の最低額についての定

三 法第5条第3項第3号の賃金とすべき賃金

四 法第8条の別段の定とすべき定

- 2 前項の申請書には、当該労働協約の写、申請について当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意があつたことを証する書類並びに当該一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の概数並びにこれらの者のうち当該労働協約の適用を受ける労働者及び使用者の概数を記載した書類を添附しなければならない。

第9条 法第11条の申請は、当該事案が2以上の都道府県労働局の管轄区域にわたるものである場合は厚生労働大臣に、当該事案が1の都道府県労働局の管轄区域内のみに係るものである場合は当該都道府県労働局長にしなければならない。この場合において、厚生労働大臣に対する申請は、関係都道府県労働局長を経由してすることができる。

（労働協約に基づく地域的最低賃金の決定の申請の要旨の公示）

第10条 法第12条第1項の規定による公示は、厚生労働大臣の職権に係る事案については厚生労働大臣が官報に掲載することにより、都道府県労働局長の職権に係る事案については当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局の掲示場に掲示することにより行うものとする。

(労働協約に基づく地域的最低賃金の決定の申請に関する異議の申出)

第11条 法第12条第2項の異議の申出は、異議の内容及び理由を記載した異議申出書を、当該事案について前条の公示を行った厚生労働大臣又は都道府県労働局長に提出することによって行わなければならない。この場合において、厚生労働大臣に対する異議の申出は、関係都道府県労働局長を経由してしなければならない。

(最低賃金審議会の意見の要旨の公示)

第11条の2 第10条の規定は、法第16条の2第1項の規定による公示について準用する。

(最低賃金審議会の意見に関する異議の申出)

第11条の3 第11条の規定は、法第16条の2第2項の規定による異議の申出について準用する。

(最低賃金の決定等に関する関係労働者又は関係使用者の申出)

第11条の4 法第16条の4第1項の規定による申出は、次の各号に掲げる事項を記載した申出書を提出することによって行なわなければならない。

- 一 申出をする者が代表する労働者又は使用者の範囲
 - 二 最低賃金の決定に関する申出にあつては、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の範囲
 - 三 最低賃金の改正又は廃止の決定に関する申出にあつては、当該最低賃金の件名
 - 四 前2号に掲げるもののほか、申出の内容
 - 五 申出の理由
- 2 前項の申出書には、申出をする者が同項第1号に掲げる範囲の労働者又は使用者を代表する者であることを明らかにすることができる書類を添えなければならない。
- 3 第9条の規定は、法第16条の4第1項の規定による申出について準用する。

(最低賃金に関する決定の公示)

第12条 法第17条第1項の規定による公示は、官報に掲載することによって行うものとする。

(周知義務)

第13条 法第19条の規定により使用者が労働者に周知させなければならない最低賃金の概要は、次のとおりとする。

- 一 適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額
- 二 法第5条第3項第3号の賃金
- 三 法第8条の別段の定
- 四 効力発生日

第14条 削除

(関係労働者及び関係使用者の意見)

第15条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、法第16条第1項の規定による最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の調査審議を求めた場合には、遅滞なく、最低賃金審議会が法第31条第5項の規定により当該事案について関係労働者及び関係使用者の意見を聴く旨並びに意見を述べようとする関係労働者及び

関係使用者は一定の期日までに最低賃金審議会に意見書を提出すべき旨を公示するものとする。

2 最低賃金審議会は、前項の意見書によるほか、当該意見書を提出した者その他の関係労働者及び関係使用者のうち適当と認める者をその会議（専門部会の会議を含む。）に出席させる等により、関係労働者及び関係使用者の意見をきくものとする。

3 第10条の規定は、第1項の規定による公示について準用する。

（報告）

第16条 使用者又は労働者は、最低賃金に関する決定又はその実施について必要な事項に関し厚生労働大臣又は都道府県労働局長から要求があつたときは、当該事項について報告しなければならない。

（職権）

第17条 都道府県労働局長は、当該都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案について、法第15条第1項の規定により地方最低賃金審議会に諮問しようとする場合又は法第16条第1項若しくは法第16条の3の規定により地方最低賃金審議会の調査審議を求めようとする場合において、当該事案が全国的に関連があると認めるとき、又は全国的に関連があるかどうか判断し難いときは、遅滞なく、意見を付してその旨を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 厚生労働大臣は、法第36条第1項の指定をしたときは、遅滞なく、その旨を当該都道府県労働局長に通知するものとする。前項の報告があつた事案について法第36条第1項の指定をしないことを決定したときも、同様とする。

3 都道府県労働局長は、第1項の報告をした事案については、前項の通知があるまでは、法第15条第1項の規定による諮問をし、又は法第16条第1項若しくは法第16条の3の規定による調査審議を求めてはならない。

4 都道府県労働局長は、第2項前段の通知を受けたときは、遅滞なく、申請書その他の関係書類を厚生労働大臣に送付しなければならない。

5 都道府県労働局長は、法第11条の申請に係る事案について第2項前段の通知を受けた場合においては、遅滞なく、申請代表者にその旨を通知しなければならない。

6 第9条の規定により都道府県労働局長に対してなされた申請に係る事案について、厚生労働大臣が法第36条第1項の指定をしたときは、当該申請は、厚生労働大臣に対してなされたものとみなす。

（労働基準監督署長及び労働基準監督官）

第18条 労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、この省令に規定するもののほか、法の施行に関する事務をつかさどる。

2 労働基準監督官は、上司の命を受けて、法に基く立入検査、司法警察員の職務その他の法の施行に関する事務をつかさどる。

（証票）

第19条 法第38条第2項の証票は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）様式第18号によるものとする。

（公示事項の周知）

第20条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、法又はこの省令の規定により公示した事項について、適当な方法により関係者に周知させるように努めるものとする。

（提出すべき申請書等の数）

第21条 第5条の許可申請書は3通、第8条の申請書、第11条（第11条の3において準用する場合を含

む。)の異議申出書及び第11条の4第1項の申出書は2通提出しなければならない。

(様式の任意性)

第22条 この省令に定める申請書の様式は、必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めるものであつて、これと異なる様式を用いることを妨げるものではない。

附則(省略)

II 関係通達

1 事務次官通達

労働省発基第114号

昭和34年9月16日

都道府県労働基準局長 殿

労働事務次官

最低賃金法の施行について（抄）

法第8条（則第4条及び第5条）関係

- 1 本条は、第1号から第4号までに掲げる労働者が当該最低賃金の主たる適用対象として予定されておらず、かつ、これを適用することが著しく実情に即さない場合の規定であるから、許可は必要な限度に止めるよう慎重に配慮すること。
- 2 試の使用期間中の労働者であるかどうかは、当該事業場で使用されている名称のみによって判断することなく、試の使用期間の実態を備えているか否かによって判断すること。
- 3 軽易な業務に従事する者とは、決定した最低賃金の適用を受ける一般の労働者の従事する業務と比較して軽易な業務に従事する労働者という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こと。
- 4 別段の定めがある場合とは、法第8条各号の労働者について他の労働者に適用する最低賃金額と異なる最低賃金額を定めている場合、当該最低賃金がこれらの労働者のみに適用されるものである場合及びこれらの労働者について適用除外を許さない旨の明文の定めがある場合をいうこと。
- 5 本条の許可は、最低賃金が改定された場合等当該許可に係る事情に著しい変更があったときは、必要に応じ、これを取り消し、あらためて申請をさせて、新たな事情に即するものについて許可を与えるべきこと。

2 許可基準通達

基 発 第 7 4 7 号
昭和34年10月28日
改正 基 発 第0316002号
平成16年3月16日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

最低賃金法第6条の現物給与等の適正評価基準及び同法
第8条の最低賃金の適用除外の許可基準について

標記につき、下記のとおり定めたので、最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下「法」という。）第6条及び第8条の施行に当たっては、これに基づき、遺憾のないように運用されたい。

記

第1 法第6条の現物給与等の適正評価基準

- 1 食事その他の現物給与等についての評価は、当該地域の物価水準等の実情に応じ、使用者が当該物品を支給し、又は利益を供与するに要した実際費用を超えないこと。
なお、住込労働者の食事以外の住込の利益については、原則として食事と別の特別の評価は認めないこと。
- 2 労働協約又は労使控除協定で現物給与等の評価額を定めているときは、原則としてこれによること。ただし、協約又は協定で定める額が不相当であるときは、都道府県労働局長が1の基準によって評価すること。

第2 法第8条の許可基準

法第8条の許可に当たっては、同条各号の者についてそれぞれ次の基準によること。

- 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8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、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にのみ許可すること。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回ってはならないこと。

2 試の使用期間中の者（法第8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。

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8条第3号、最低賃金法施行規則（以下「則」という。）第4条第1項関係）

- (1) 職業訓練中であっても、年間を通じて1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回ってはならないこと。

4 所定労働時間の特に短い者（法第8条第4号、則第4条第2項第1号関係）

- (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にのみ法第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程度以下の場合にのみ許可すること。
- (3) 上記(2)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、当該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回ってはならないこと。

5 軽易な業務に従事する者（法第8条第4号、則第4条第2項第2号関係）

- (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当該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。

6 断続的労働に従事する者（法第8条第4号、則第4条第2項第3号関係）

- (1) 断続的労働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、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。
- (2) 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。

3 専決通達

部外秘

基 発 秘 第 2 号

昭和47年3月30日

各都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

労働基準法第12条第8項の規定に基づく平均賃金の決定および
最低賃金法第8条の規定による適用除外許可の事務の専決について

労働基準法第12条第8項の規定に基づく平均賃金の決定のうち都道府県労働基準局長が行うものおよび最低賃金法第8条の規定による適用除外の許可については、これらの決定および許可の迅速化、事務処理の簡素化を図るため、今後下記のとおり取り扱ってもさしつかえないこととしたので、その運用に遺漏なきを期されたい。

記

- 1 労働基準法施行規則第4条および昭和24年労働省告示第5号第1条の規定ならびに同告示第2号の規定に基づく労働省労働基準局長通達により都道府県労働局長が決定することとされている平均賃金の決定の事務については、労働基準監督署長において算定することが困難な場合を除き、労働基準監督署長が行うことができるものとする。
- 2 最低賃金法第8条の規定による最低賃金の適用除外許可の事務については、許可又は不許可の判断が労働基準監督署において困難な場合を除き、労働基準監督署長が行うことができるものであること。
- 3 1の決定または2の許可もしくは不許可の処分にあつては、次のとおり処理すること。
 - (1) 都道府県労働基準局長の公印を押した書面をあらかじめ労働基準監督署長に配布しておくこと。
 - (2) 書面の配布にあつては、受払簿を作成し、その取扱いに遺漏のないよう慎重に行うこと。
 - (3) 書面の番号は、労働基準監督署ごとにとるものとし、番号の頭書に署番号を付すこ

と。

- 4 労働基準監督署における処理簿の様式、保存期間等については、都道府県労働基準局における従来の取扱いに準ずること。
- 5 前記1および2は、単なる内部委任であって、決定権者または許可者を変更するものではなく、労働基準監督署長名をもつて処分を行うことはできないことを留意すること。

なお、平均賃金の決定については、都道府県労働基準局長の公印を押した書面を使用する代わりに、都道府県労働基準局長が決定した旨の通知を労働基準監督署長が発することはさしつかえないこと。

Ⅲ 身体障害者障害程度等級表

(身体障害者福祉法施行規則別表第5号)

級 別		一 級	二 級
視 覚 障 害		両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常のある者については、きょう正視力について測ったものをいう。以下同じ。)の和が0.01以下のもの	1 両眼の視力の和が0.02以上、0.04以下のもの 2 両眼の視野がそれぞれ10度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が95パーセント以上のもの
聴覚又は 平衡機能 の障害	聴 覚 障 害		両耳の聴力レベルがそれぞれ100デシベル以上のもの(両耳全ろう)
	平衡機能障害		
音声機能、言語機能又はそ しゃく機能の障害			
肢 体 不 自 由	上 肢	1 両上肢の機能を全廃したもの 2 両上肢を手関節以上で欠くもの	1 両上肢の機能の著しい障害 2 両上肢のすべての指を欠くもの 3 一上肢を上腕の2分の1以上で欠くもの 4 一上肢の機能を全廃したもの
	下 肢	1 両下肢の機能を全廃したもの 2 両下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの	1 両下肢の機能の著しい障害 2 両下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの
	体 幹	体幹の機能障害により坐っていることができないもの	1 体幹の機能障害により坐位又は起立位を保つことが困難なもの 2 体幹の機能障害により立ち上がることが困難なもの
	乳幼児期 以前の非 進行性の 脳病変に よる運動 機能障害	上肢機能 不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作がほとんど不可能なもの	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が極度に制限されるもの
	移動機能	不随意運動・失調等により走行が不可能なもの	不随意運動・失調等により走行が極度に制限されるもの
心臓、じん 臓若しくは 呼吸器又は ぼうこう若 しくは直腸 若しくは小 腸若しくは ヒト免疫不 全ウイルス による免疫 の機能の障 害	心臓機能障害	心臓の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	
	じん臓機能障害	じん臓の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	
	呼吸器機能障害	呼吸器の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	
	ぼうこう又は直腸の機能障害	ぼうこう又は直腸の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	
	小腸機能障害	小腸の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活がほとんど不可能なもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が極度に制限されるもの

級 別		三 級	四 級	
視 覚 障 害		1 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの 2 両眼の視野がそれぞれ10度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が90パーセント以上のもの	1 両眼の視力の和が0.09以上0.12以下のもの 2 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの	
聴覚又は平衡機能の障害	聴 覚 障 害	両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの(耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの)	1 両耳の聴力レベルが80デシベル以上のもの(耳介に接しなければ話声語を理解し得ないもの) 2 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50%以下のもの	
	平衡機能障害	平衡機能の極めて著しい障害		
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害		音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失	音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害	
肢 体 不 自 由	上 肢	1 両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 2 両上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 3 一上肢の機能の著しい障害 4 一上肢のすべての指を欠くもの 5 一上肢のすべての指の機能を全廃したもの	1 両上肢のおや指を欠くもの 2 両上肢のおや指の機能を全廃したもの 3 一上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか一関節の機能を全廃したもの 4 一上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 5 一上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 6 おや指又はひとさし指を含めて一上肢の三指を欠くもの 7 おや指又はひとさし指を含めて一上肢の三指の機能を全廃したもの 8 おや指又はひとさし指を含めて一上肢の四指の機能の著しい障害	
		1 両下肢をショパール関節以上で欠くもの 2 一下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの 3 一下肢の機能を全廃したもの	1 両下肢のすべての指を欠くもの 2 両下肢のすべての指の機能を全廃したもの 3 一下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの 4 一下肢の機能の著しい障害 5 一下肢の股関節又は膝関節の機能を全廃したもの 6 一下肢が健側に比して10センチメートル以上又は健側の長さの10分の1以上短いもの	
	体 幹	体幹の機能障害により歩行が困難なもの		
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害	上 肢 機 能	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活活動が著しく制限されるもの	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの
		移 動 機 能	不随意運動・失調等により歩行が家庭内での日常生活活動に制限されるもの	不随意運動・失調等により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの
	心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸若しくは小腸若しくはヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害	心臓機能障害	心臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	心臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの
じん臓機能障害		じん臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	じん臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
呼吸器機能障害		呼吸器の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	呼吸器の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
ぼうこう又は直腸の機能障害		ぼうこう又は直腸の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	ぼうこう又は直腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
小腸機能障害		小腸の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	小腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活活動が著しく制限されるもの(社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。)	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	

級 別		五 級	六 級	
視 覚 障 害		1 両眼の視力の和が0.13以上0.2以下のもの 2 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの	一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもので、両眼の視力の和が0.2を超えるもの	
聴覚又は平衡機能の障害	聴 覚 障 害		1 両眼の聴力レベルが70デシベル以上のもの（40センチメートル以上の距離で発声された会話を理解し得ないもの） 2 一側耳の聴力レベルが90デシベル以上、他側耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの	
	平衡機能障害	平衡機能の著しい障害		
音声機能、言語機能又はそ しゃく機能の障害				
肢 体 不 自 由	上 肢	1 両上肢のおや指の機能の著しい障害 2 一上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか一関節の機能の著しい障害 3 一上肢のおや指を欠くもの 4 一上肢のおや指の機能を全廃したもの 5 一上肢のおや指及びひとさし指の機能の著しい障害 6 おや指又はひとさし指を含めて一上肢の三指の機能の著しい障害	1 一上肢のおや指の機能の著しい障害 2 ひとさし指を含めて一上肢の二指を欠くもの 3 ひとさし指を含めて一上肢の二指の機能を全廃したもの	
	下 肢	1 一下肢の股関節又は膝関節の機能の著しい障害 2 一下肢の足関節の機能を全廃したもの 3 一下肢が健側に比して5センチメートル以上又は健側の長さの15分の1以上短いもの	1 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの 2 一下肢の足関節の機能の著しい障害	
	体 幹	体幹の機能の著しい障害		
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害	上 肢 機 能	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動に支障のあるもの	不随意運動・失調等により上肢の機能の劣るもの
		移 動 機 能	不随意運動・失調等により社会での日常生活活動に支障のあるもの	不随意運動・失調等により移動機能の劣るもの
心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸若しくは小腸若しくはヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害	心臓機能障害			
	じん臓機能障害			
	呼吸器機能障害			
	ぼうこう又は直腸の機能障害			
	小腸機能障害			
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害			

級 別		七 級	
視 覚 障 害			
聴覚又は 平衡機能 の障害	聴 覚 障 害		
	平衡機能障害		
音声機能、言語機能又はそ しゃく機能の障害			
肢 体 不 自 由	上 肢	1 一上肢の機能の軽度の障害 2 一上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか一関節の機能の軽度の障害 3 一上肢の手指の機能の軽度の障害 4 ひとさし指を含めて一上肢の二指の機能の著しい障害 5 一上肢のなか指、くすり指及び小指を欠くもの 6 一上肢のなか指、くすり指及び小指の機能を全廃したもの	
		下 肢	1 両下肢のすべての指の機能の著しい障害 2 一下肢の機能の軽度の障害 3 一下肢の股関節、膝関節又は足関節のうち、いずれか一関節の機能の軽度の障害 4 一下肢のすべての指を欠くもの 5 一下肢のすべての指の機能を全廃したもの 6 一下肢が健側に比して3センチメートル以上又は健側の長さの20分の1以上短いもの
	体 幹		
	乳幼児期 以前の非 進行性の 脳病変に よる運動 機能障害		上 肢 機 能
		移 動 機 能	下肢に不随意運動・失調等を有するもの
心臓、じん 臓若しくは 呼吸器又は ぼうこう若 しくは直腸 若しくは小 腸若しくは ヒト免疫不 全ウイルス による免疫 の機能の障 害	心臓機能障害		
	じん臓機能障害		
	呼吸器機能障害		
	ぼうこう又は 直腸の機能障害		
	小腸機能障害		
	ヒト免疫不全 ウイルスによる 免疫機能障害		

備 考	<p>1 同一の等級について2つの重複する障害がある場合は、一級うえの級とする。ただし、2つの重複する障害が特に本表中に指定せられているものは、該当等級とする。</p> <p>2 肢体不自由においては、七級に該当する障害は2以上重複する場合は、六級とする。</p> <p>3 異なる等級について2以上の重複する障害がある場合については、障害の程度を勘案して当該等級より上の級とすることができる。</p> <p>4 「指を欠くもの」とは、おや指については指骨間関節、その他の指については第一指骨間関節以上を欠くものをいう。</p> <p>5 「指の機能障害」とは、中手指節関節以下の障害をいい、おや指については、対抗運動障害をも含むものとする。</p> <p>6 上肢又は下肢欠損の断端の長さは、実用長（上腕においては腋窩より、大腿においては坐骨結節の高さより計測したもの）をもって計測したものをいう。</p> <p>7 下肢の長さは、前腸骨棘より内くるぶし下端までを計測したものをいう。</p>
--------	---

IV 知的障害者の定義

1 知的障害者の定義

知的障害については、いくつかの定義や判定方法、判定基準があるが、現状では統一確立したものはない。一例としては、厚生省（当時）の平成7年度「知的障害児（者）基礎調査（原題では「精神薄弱児（者）基礎調査」）」において、「知的機能の障害が発達期（概ね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」と定義されている。

雇用されている知的障害者については、平成10年7月1日より障害者雇用率の算定基礎に加えられているが、障害者雇用促進法における「知的障害者」とは、「障害者のうち知的障害のある者であって厚生労働省令で定めるものをいう」（同法第2条第4号）と規定されており、厚生労働省令で定めるものとして、「児童相談所、知的障害者更正相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域障害者職業センターにより知的障害があると判定された者」（同則第1条の2）を同法上の知的障害者としている。これは、知的障害者であることの判定機関を厚生労働省令で定め、これら判定機関で知的障害者と判断された者を障害者雇用促進法上の知的障害者として取り扱うこととしているものである。なお、地域障害者職業センターによる判定は、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度等の雇用対策及び障害者雇用に係る税制上の優遇措置関係に限って有効なものである（次の3に述べる重度判定についても同様である）。

2 知的障害者であることの判定

現在の知的障害者であることの判定は、知能の程度（知能指数）のほか、日常生活（例えば食事、着脱衣等）や社会生活への適応（移動、意思交換等）等各側面から、総合的に行われている。

(1) 知能の程度の判定

知能については、原則として、標準化された知能検査（成人用であれば、田中・ビネー、WAIS等の個別式検査）を用いて知能指数（IQ）を測定し、測定した知能指数を、

概ね20以下	：	最重度
概ね20～35	：	重度
概ね35～50	：	中度
概ね50～70	：	軽度

の4段階に分類している。

なお、知能指数には、知能検査によって求められた精神年齢（知能年齢ともいわれ、知的能力の発達の程度を相当の年齢であらわしたもの）を用いて次の関係式により算出される。

$$\text{知能指数 (IQ)} = \frac{\text{精神年齢}}{\text{生活年齢}} \times 100$$

知能指数の平均は100、知能指数90～110が普通知能とされている。

(2) 日常生活や社会生活への適応の判定

日常生活や社会生活への適応については、日常生活動作票、社会生活能力調査票等を用いて判定されている。

なお、この適応についてみる場合、様々な分類の指標（又は特性）が用いられているが、その一例を示すと次のとおりである。

① 日常生活動作（身辺自立）

起居、食事、整容、入浴、排泄、更衣、移動等

② 社会生活能力

- ・ 作業能力（計算力、長さ・重さの理解力、時間の把握、危険物に対する注意、仕事の後始末等）
- ・ 移動能力（仕事に必要な移動能力、公共交通機関の利用等）
- ・ 意思交換能力（日常会話、あいさつ、返事、報告、伝言・氏名・生年月日・住所等の口頭説明・記入等）
- ・ 集団参加（協調性、責任感、規律の守り方等）
- ・ 自己統制能力（健康管理、行動力、判断力等）

(3) 判定の実際

厚生労働省（旧厚生省）の機関における判定については、社会診断、心理診断及び医療診断をそれぞれにわたって実施した上で各担当者の合議に基づき、総合的に判断している。また、厚生労働省令（旧労働省令）上の知的障害者の判定機関として位置づけられている地域障害者職業センターにおいて、障害者職業カウンセラー及び医学アドバイザー（精神科医）を配置し、障害者職業カウンセラーが行う心理学的・職業的判定及び医学アドバイザーが行う医学的判定の結果をもとに、判定会議により総合的に判定を行っているが、判定の基準は、旧厚生省の研究を参考としながら、これに職業的な側面を加味していることが特徴としてあげられる。

3 重度知的障害者の範囲

知的障害者の程度が重い人についての基準も各種対策により多少異なっているが、基本的には、知的障害であることの判定と同様、知能の程度、日常生活の介助、社会生活への適応等の各側面から総合的に判定されている。

障害者雇用促進法においては、知的障害者判定機関（児童相談所、知的障害者更正相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センター）により知的障害の程度が重いと判定された人を重度知的障害者としている。障害者職業センターにおける重度判定の基準は次の(1)及び(2)のとおりである。

- (1) 知能検査によって測定された知能指数（IQ）が50未満の知的障害者であって、厚生労働省編職業適性検査（事業所用）の手腕作業検査盤を使用し、その「器具検査1」、「器具検査2」の評価のいずれかが「中」以下であるもの
- (2) 知能検査（IQ）が50以上60未満の知的障害者（50未満で上記「器具検査1」、「器具検査2」の評価がいずれも「上」であるものを含む。）であって、知的障

害者社会生活能力調査票によって調査された「意思の表示と交換能力」、「移動能力」及び「日常生活能力」のいずれか2つの能力評価が「中」以下であるもの

なお、障害者職業センター以外の知的障害者判定機関において、以下の①及び②に該当するとされた人は、障害者雇用促進法上の重度知的障害者に相当するものである。

- ① 療育手帳を所持している人であってもその程度が重度とされている人
- ② 児童相談所、知的障害者更正相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医の判定書を所持している人であってもその程度の判定が、「療育手帳における重度相当」、「年金制度における障害の程度が1級（知的障害によるものに限る）相当」、「特別児童扶養手当等の支給に関する法律における障害の程度（知的障害によるものに限る）が1級又は特別児童（知的障害によるものに限る）若しくは特別障害者（知的障害によるものに限る）相当」又は「所得税法又は地方税法における特別障害者（知的障害によるものに限る）相当」とされている人

また、重度知的障害者を雇用する場合には、障害者雇用率制度上、その1人をもって2人の障害者を雇用するものとみなし、重度知的障害者である短時間労働者を雇用する場合は、その障害者を雇用するものとみなす特例措置が設けられている（この取扱いは、障害者雇用率を算定する場合のほか、納付金、調整金及び報奨金の額を算定する場合も同様である）。

4 療育手帳制度

療育手帳（以下「手帳」という。）制度は、知的障害者への一貫した指導や相談、医療の援助を行うとともに税の減免税や各種の手当のほか各種の福祉サービスを受けやすくするために、昭和48年度から実施されているものである。実施主体である都道府県、政令指定都市では単独事業等とも関連させ、また、手帳の提示によりJR各社等の旅客運賃の割引が受けられること等もあってかなり幅広い利用がなされている。

国が示す制度要綱では、障害の程度はA（重度）、B（その他）の2つに区分されているが、障害の程度の区分や手帳の名称は自治体によって多少異なっている。

なお、手帳の名称については、「療育手帳」としている自治体が多くなっているが、青森県及び名古屋市では「愛護手帳」、埼玉県では「みどりの手帳」、東京都では「愛の手帳」とされている。

（参考図書）

高齢・障害者雇用支援機構編

『知的障害者の雇用管理マニュアル～知的障害者の雇用のために』

労働省編

『精神薄弱者担当職業相談員手帳』（平成7年改訂版）