

最低賃金の減額の特例許可申請について

～ 「試の使用期間中の者」(最低賃金法第7条第2号) ～

「試の使用期間中の者」の最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、次のことに御注意ください。

1 減額の特例許可の対象となる「試の使用期間」について

「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、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ことですが、減額の特例許可の対象となるのは、次のように「試の使用期間」中に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場合に限られます。

① 申請のあった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。

申請のあった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こと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。

2 減額の特例許可を受けようとする期間は、必要な期間となっていますか？

「業種・職種等の実情に照らし必要と認められる期間」ですから、必要最小限度の期間としてください。この期間は、最長でも6箇月としてください。

3 減額率は、20%を上限とし、職務の内容等を勘案して算出していますか？

減額率は、法令に基づく上限(2頁1参照)の範囲内で、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ります。



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

減額率・支払おうとする賃金の額の設定の仕方

減額率や、支払おうとする賃金の額は、次の手順によって設定してください。

1 減額できる率の上限となる数値

減額できる率の上限となる数値は20%です。(最低賃金法施行規則第5条)

2 減額率の設定

上記1の数値(20%)を上限として、減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験などを勘案して、減額率を定めて、「支払おうとする賃金」の「減額率」の欄に記入してください。

3 支払おうとする賃金の額の設定

上記2の減額率に対応した金額を「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください(金額が減額率に対応したものとなっていることを必ず確認してください。)

支払おうとする賃金には、臨時に支払われる賃金及び一月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外休日労働手当、深夜手当、精皆勤手当、家族手当、通勤手当など最低賃金法第4条第3項に規定する賃金は算入できないことに御注意ください。

減額の特例許可を受けようとする最低賃金が複数ある場合は、最も高い額の最低賃金に対して、支払おうとする賃金の額を定めてください。

(東京都最低賃金(1013円)の場合の例)

減額できる率は、職務の成果などを勘案して、15%と定めることにしました(上記2)。

この場合、

- ・減額する額は、151円となり、
- ・支払おうとする賃金の額は、 $1013円 - 151円 = 862円$

となりますので、この額を「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください。

$1013円 \times 0.15 = 151.95円$ ですが、1円未満の端数の四捨五入や切上げによって152円として減額をしてしまうと、減額率は15%を超えてしまいますので、1円未満の端数を切捨てにする必要があります。

※ 申請様式等は、厚生労働省HPからダウンロードが可能です。

減額特例 様式

検索

「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」の記入要領

「減額の特例許可を受けようとする労働者」

許可を受けようとする労働者の氏名、性別及び生年月日を記入してください。

包括申請の場合には、許可を受けようとする労働者の人数を記載し、その氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付してください。

「減額の特例許可を受けようとする試の使用期間」

必要最小限度の期間とし、最長でも6箇月としてください。

「従事させようとする業務の種類」

減額対象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してください。

「労働の態様」

始業・終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入してください（欄が足りない場合は、別紙に記入して添付してください。）

「減額の特例許可を必要とする理由等」

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してください。

（ ）内には、個別に許可を受けようとする場合は「個人」と、包括的に複数の労働者について申請する場合は「包括」と記入してください。

「事業の種類」

日本標準産業分類小分類により記入してください。

「事業場の名称」

法人名又は個人企業名（屋号）に加え、「本社」「工場」等の事業場を特定できる名称を記入してください。

「事業場の所在地」

都道府県名から記入してください。

「減額の特例許可を受けようとする最低賃金」

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してください。したがって、地域別最低賃金及び特定最低賃金の双方の適用があれば、それぞれの件名及び金額を記入してください。

「金額」

2ページの3を参考にして定めた支払おうとする賃金を記入してください。

精皆勤手当、家族手当、通勤手当など最低賃金法第4条第3項に規定する賃金を算入しないでください。

「減額率」

2ページの2を参考にして定めた減額率を記入してください。

小数点以下が生じた場合には、小数点第2位以下を切捨てにしてください。

「理由」

法令、許可基準に基づき当該減額率を定めた理由を記入してください（欄が足りない場合には、別紙に記入して添付してください。）

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（個人）				
事業の種類	事業場の名称		事業場の所在地	
その他の木製品製造業	株式会社博多割箸		福岡県福岡市博多区博多駅東〇-〇-〇	
減額の特例許可を受けようとする労働者	博多 一郎 男 昭和60年11月22日生		件名	福岡県最低賃金
減額の特例許可を受けようとする試の使用期間	令和5年10月1日 ~ 令和5年12月31日 3箇月間（別添「就業規則（写し）」参照。）		最低賃金額	941 円
従事させようとする業務の種類	間伐材による割り箸製造の業務		金額	800 円以上
労働の態様	始業時刻午前8時、終業時刻午後5時 休憩12時から1時間 作業の詳細は別紙のとおり。		減額率	15.0 %
減額の特例許可を必要とする理由等	同業種の労働者の賃金水準は最低賃金額と同程度であり、試用期間に賃金を著しく低額に定める慣行があること。		理由	減額率の上限である20%に、減額対象労働者の職務の成果等を勘案して別紙のとおり減額率及び金額を定めた。
令和 5 年 10 月 6 日				
		使用者	職	代表取締役社長
		福岡 労働局長 殿	氏 名	福岡 太郎

「都道府県労働局長」

事業場を管轄する都道府県労働局長名を記入し、所轄の労働基準監督署に2部提出してください。

減額対象労働者が派遣労働者の場合は、派遣元事業場を管轄する都道府県労働局長名を記入し、派遣元事業場を管轄する

労働基準監督署に2部提出してください。

「使用者」

法人又は個人企業を代表して申請する権限を有する方が申請してください。また、記名または署名をしてください。

この申請書に関して、権限のない者が、他人の氏名を使用した場合や無断で内容を改変した場合等は、法違反に問われる場合があります。

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	
<p style="text-align: center;">令和 年 月 日</p> <p style="text-align: center;">労働局長 殿</p> <p style="text-align: center;">使用者 氏名</p>				

- 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 「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、当該労働者全ての氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付すること。
 - 3 「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。
 - 4 「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。
 - 5 「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。
 - 6 「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全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。)
 - 7 「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。