

平成20年7月1日から最低賃金法が変わりました

最低賃金の決定基準や罰金の上限額、派遣労働者への適用関係などについて大きな改正が行われました。

改正の概要

1 地域別最低賃金はこうなります

- ① 地域別最低賃金を決定する場合には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性にも配慮することとなります。（最低賃金法第9条第3項） 具体的な金額は、都道府県ごとに決定されます。（詳しくは、厚生労働省HP、都道府県労働局HPに掲載されていますので、御確認ください。）
- ② 地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額が2万円から50万円に引き上げられました。（最低賃金法第4条第1項、第40条）

2 産業別最低賃金はこうなります

産業別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合については、最低賃金法の罰則は適用されなくなり、労働基準法第24条の賃金の全額払違反の罰則（労働基準法第120条。罰金の上限額30万円。）が適用されます。ただし、産業別最低賃金が適用される労働者に地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法違反（罰金の上限額50万円）となります。（最低賃金法第6条第2項、第4条第1項、第40条）

3 適用除外規定が見直されました

すべての労働者に最低賃金を適用するため、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、認定職業訓練を受けている者等に関する適用除外許可規定が廃止され、最低賃金の減額特例許可規定が新設されました。（最低賃金法第7条）

4 派遣労働者の適用最低賃金が変わりました

派遣労働者には、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されることとなりました。（最低賃金法第13条、第18条）

5 最低賃金額の表示が時間額のみになります

時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が、時間額のみとなります。（最低賃金法第3条）

6 施行期日

施行期日は平成20年7月1日です。

（裏面のQ&Aも御覧ください。）

最低賃金法の一部を改正する法律Q&A

改正によって最低賃金はただちに改定されるのですか

改正法の施行の際に有効である最低賃金については、次の改定までの間は改正法に基づいて決定された最低賃金とみなされることから、改正法の施行の際に直ちに改定は行いません。

地域別最低賃金については毎年10月頃、産業別最低賃金については毎年10月～2月の間に改定されていますので、厚生労働省HPなどで御確認ください。なお、現在決定されている地域別最低賃金額は以下のとおりとなっています。

北海道	654	青森	619	岩手	619	宮城	639
秋田	618	山形	620	福島	629	茨城	665
栃木	671	群馬	664	埼玉	702	千葉	706
東京	739	神奈川	736	新潟	657	富山	666
石川	662	福井	659	山梨	665	長野	669
岐阜	685	静岡	697	愛知	714	三重	689
滋賀	677	京都	700	大阪	731	兵庫	697
奈良	667	和歌山	662	鳥取	621	島根	621
岡山	658	広島	669	山口	657	徳島	625
香川	640	愛媛	623	高知	622	福岡	663
佐賀	619	長崎	619	熊本	620	大分	620
宮崎	619	鹿児島	619	沖縄	618	数字は時間額(円)	

(日給を最低賃金と比較する方法)

賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較します。

(例えば)東京都の会社に勤めるAさんは、日給5500円、1日の所定労働時間7時間30分で働いています。

これが東京都の最低賃金739円を上回っているかどうかを確認するには日給額÷1日の所定労働時間数を計算し、それと739円を比較します。

例をこの式に当てはめると、
 $5500円 \div 7.5時間 = 733円33銭$ となり、東京都の最低賃金額739円を下回っていることになります。

なお、詳細は厚生労働省HPで御確認ください。

現在、産業別最低賃金には時間額の他に日額によって定められているものがありますが、改正法によって日額はなくなるのですか

当該最低賃金について施行日後最初の改正の際に、時間額のみによって定められることになります。

最低賃金額が時間額のみになった後、支払われる賃金が日給である場合に、その支払額が最低賃金額以上かどうかを調べるには、賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較することとなります。(左記の比較方法を参照してください。なお、産業別最低賃金の金額等については、厚生労働省HPや都道府県労働局HPで御確認ください。)

労働者派遣事業を行っていますが、注意すべきことは何でしょうか

派遣労働者には、派遣先事業場に適用される最低賃金が適用されます。したがって、派遣元事業者は、労働者を派遣している事業場に適用される最低賃金額を把握する必要があります。

金額は、厚生労働省HPや都道府県労働局HPで確認することができます。

現在、最低賃金の適用除外許可を受けた人を雇っていますが、今後どのような取扱いになるのですか

改正法の施行の際、既に都道府県労働局長の許可を受けて最低賃金法が適用除外となっている労働者については、施行日(平成20年7月1日)から1年の間に、新たに最低賃金の減額特例許可を受ける必要があります。

なお、減額特例許可の対象となる労働者は、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職業訓練を受けている者、④軽易な業務に従事する者、⑤断続的労働に従事する者です。

最低賃金の減額の特例許可申請について

～ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」（最賃法第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」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 労働者の方の障害は、業務遂行に、直接、著しい支障を与えていますか？

単に障害があるだけでは、許可の対象とはなりません。その障害が業務の遂行に、直接、支障を与えていることが明白である必要があります。

また、支障があったとしても、その支障の程度が著しい場合でなければ、許可の対象とはなりません。

- ※ 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、比較対象労働者（裏面1参照）の労働能率の程度にも達しない場合をいいます。
- ※ 許可を受けていても、許可された業務以外の業務に従事する場合には、一般の労働者と同じ最低賃金額が適用されます。

2 障害について、客観的な資料がありますか？

労働者の方が身体障害者手帳などをお持ちの場合は、御本人、御家族などの了解を得た上で、これらに基づいて申請書の「精神又は身体の障害の程度」欄に記入し、身体障害者手帳などの写しを申請書に添付してください。身体障害者手帳などがない場合であっても、障害が原因となって業務の遂行に直接著しい支障を与えることが明白だと思われるときは、所轄の労働基準監督署に御相談ください。

3 減額率は、労働能率の程度に応じ、職務内容などを勘案したものとなっていますか？

減額率は、比較対象労働者（裏面1参照）に対する労働能率の程度に応じた率を上限として、減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを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 比較対象労働者の選定

比較対象労働者（減額対象労働者と労働能率の程度を比較する労働者）は、同じ事業場で働く他の労働者のうち、減額対象労働者と同一または類似の業務に従事していて、かつ、最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われている方の中から、最低位の能力を有する方を選定してください。

※ 地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の双方について減額の特例許可を申請する場合は、比較対象労働者は、特定（産業別）最低賃金の適用を受ける労働者の中から選定してください。

2 減額できる率の上限となる数値の算出

減額対象労働者と比較対象労働者の労働能率を数量的に把握して比較し、減額できる率の上限となる数値を算出します。

（減額できる率の上限となる数値の算出例）

比較対象労働者の労働能率を 100 分の 100 とした場合、減額対象労働者の労働能率が 100 分の 70 であるときは、減額できる率の上限は、30%となります。（ $100 - 70 = 30$ ）

※ 少数点以下が生じた場合は、小数点第2位以下を切り捨ててください。

申請の際には、減額対象労働者と比較対象労働者の作業実績に関する資料を提出してください。

3 減額率の設定

上記2の数値を上限として、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。

※ 総合的に勘案した結果であっても、上記2の数値を上回った減額率を定めることはできません。
上記2の例で、30%を上回る数値、例えば35%とすることはできません。

4 支払おうとする賃金の額の設定

上記3の減額率に対応した額以上で、支払おうとする賃金の額を定めて、「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください。

※ 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。

（東京都各種商品小売業最低賃金（779 円）の場合の例）

減額できる率の上限（上記2）は30%でしたが、職務の成果などを勘案して、減額率を20%と定めることにしました（上記3）。

この場合、

- ・減額する額は、155 円となり、
- ・支払おうとする賃金の額は、 $779 \text{ 円} - 155 \text{ 円} = 624 \text{ 円}$

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。

※ $779 \text{ 円} \times 0.2 = 155.8 \text{ 円}$ ですが、1円未満の端数の四捨五入や切上げによって156円として減額をしてしまうと、減額率は20%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。

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					支払おうとする賃金	最低賃金額	円
従事させようとする業務の種類						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	
平成 年 月 日 都道府県労働局長 殿 使用者 氏 名 職 印							

注意

- 1 「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。
- 2 「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。
- 3 「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。
- 4 「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。
- 5 「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。）。
- 6 「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。
- 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。

「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」の記入要領

④「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。労働者になる前（採用前）に申請することはできませんので御注意ください。

⑤「精神又は身体の障害の態様」

「精神障害者保健福祉手帳」「療育手帳」「身体障害者手帳」等の公的機関が発行した資料に基づいて精神又は身体の障害の態様及び程度を記入してください。それらの資料がない場合には、所轄の労働基準監督署に御相談ください。

⑥「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。

⑦「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。）。

⑧「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。

①「事業の種類」

日本標準産業分類の小分類により記入してください。

②「事業場の名称」

法人名又は個人企業名（屋号）に加え、「本社」「〇〇工場」等の事業場を特定できる名称を記入してください。

③「事業場の所在地」

都道府県名から記入してください。

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						
① 事業の種類		② 事業場の名称		③ 事業場の所在地		
各種商品小売業		株式会社スーパー霞ヶ間 〇〇店		東京都千代田区霞が関〇—〇—〇		
④ 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	⑨ 減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名	東京都最低賃金 東京都各種商品小売業最低賃金
	江東 一郎	男	昭和63年10月1日		最低賃金額	739 円 779 円
⑤ 精神又は身体の障害の態様	身体障害2級、下肢の障害			支払おうとする賃金	⑩ 金額	624 円以上
⑥ 従事させようとする業務の種類	販売商品の検品、点検、補充、棚卸し等の業務				⑪ 減額率	20 %
⑦ 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1のとおり。				⑫ 理由	同種労働に従事している健常労働者の労働能率等と比較し、職務の成果等を勘案して別紙2のとおり減額率及び金額を定めた。
⑧ 減額の特例許可を必要とする理由等	身体の障害により、同種労働に従事している健常労働者の労働能率に比較して著しく労働能力が低いため。					
平成 20 年 8 月 1 日						
⑬ 東京 労働局長 殿		⑭ 使用者 氏 名		職 代表取締役社長	千代田 太郎 印	

⑬「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、派遣先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。

⑭「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。記名押印または署名してください。

⑨「減額の特例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であれば、それぞれの件名及び金額を記入してください。

⑩「金 額」

前ページの4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。

⑪「減額率」

前ページの3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。

⑫「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。）。

最低賃金の減額の特例許可申請について

～ 「断続的労働に従事する者」（最低賃金法第7条第4号） ～

「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「断続的労働」について

最低賃金の減額の特例許可の対象となる断続的労働とは、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のことで、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す。

※ 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ない場合や、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場合は、許可の対象とはなりません。

2 常態として作業は間欠的となっていますか？

「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、例えば1箇月のうち数回程度などではなく、常態となっていることを指します。

3 手待ち時間が多く、実作業時間は少ないですか？

手待ち時間が、実作業時間を上回る労働者のみ、許可の対象となります。

4 減額率は、法令に基づく上限の範囲内で、職務内容などを勘案したものとなっていますか？

減額率は、法令に基づく上限（裏面2参照）の範囲内で、職務内容、職務の成果、労働能力、経験等を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 所定労働時間数、実作業時間数および手待ち時間数の特定

- ① 始業・終業時刻や休憩時間数から、所定労働時間数（A）を特定する。
- ② 所定労働時間数のうち実作業時間数（B）と手待ち時間数（C）を特定する。

※ 所定労働時間数（A）＝ 実作業時間数（B）＋ 手待ち時間数（C）

※ A、B、Cは、いずれも、1日当たりの時間数としてください。ただし、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、減額対象労働者の労働実態が適切に踏まえられた一定期間（例；1週、1箇月等）をもとに平均実作業時間、平均手待ち時間を算定してください。

※ 所定労働時間数には、休憩時間数は含みません。

2 減額できる率の上限となる数値の算出

上記1のCに100分の40を乗じて得た時間数をAで除して得た率を、減額できる率の上限とします。

（減額できる率の上限となる数値の算出例）

Aを16時間、Bを7時間15分（7.25時間）とした場合、
 $(16\text{時間}-7.25\text{時間}) \times 40 \div 100 \div 16\text{時間} \times 100 = 21.87\% \div 21.8\%$
したがって、減額できる率の上限は、21.8%となります。

※ 小数点以下が生じた場合は、小数点第2位以下を切り捨ててください。

3 減額率の設定

上記2の数値を上限として、減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して、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。

※ 総合的に勘案した結果であっても、上記2の数値を上回った減額率を定めることはできません。
上記2の例で、21.8%を上回る数値、例えば25%とすることはできません。

4 支払おうとする賃金の額の設定

上記3の減額率に対応した額以上で、支払おうとする賃金の額を定めて、「支払おうとする賃金」の「金額」の欄に記入してください。

※ 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。

（東京都の地域別最低賃金（739円）の場合の例）

減額できる率の上限（上記2）は21.8%でしたが、職務の成果などを勘案して、減額率を15.0%と定めることにしました（上記3）。

この場合、

- ・減額する額は、110円となり、
- ・支払おうとする賃金の額は、739円－110円＝629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。

※ 739円×0.15＝110.85円ですが、1円未満の端数の四捨五入や切上げによって111円として減額をしまうと、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。

様式第5号(第4条関係)

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	円
労働の態様			支払おうとする賃金	金 額	円以上
実作業時間数と手待ち時間数	実作業時間数	時間 分		減 額 率	%
	手待ち時間数	時間 分		理 由	
減額の特例許可を必要とする理由等					
平成 年 月 日					
都道府県労働局長 殿		使用者 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 「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。
 - 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、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。
 - 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。）。
 - 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。
 - 8 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」の記入要領

⑤「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。

なお、労働者になる前（採用前）に申請することはできませんので御注意ください。

⑥「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。

⑦「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。）。

⑧「実作業時間数と手待ち時間数」

1 勤務における実作業時間数と手待ち時間数を記入してください。

⑨「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。

①（ ）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。

②「事業の種類」

日本標準産業分類の小分類により記入してください。

③「事業場の名称」

法人名又は個人企業名（屋号）に加え、「本社」「〇〇工場」等の事業場を特定できる名称を記入してください。

④「事業場の所在地」

都道府県名から記入してください。

様式第5号（第4条関係）

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（ ① 個人）				
② 事業の種類		③ 事業場の名称		④ 事業場の所在地
不動産管理業		株式会社霞ヶ関　〇〇支店		東京都千代田区〇〇町 1－1－1
⑤ 減額の特例許可を受けようとする労働者	港　一郎　男 昭和15年10月1日生まれ			⑩ 減額の特例許可を受けようとする最低賃金
⑥ 従事させようとする業務の種類	寮の管理人業務			
⑦ 労働の態様	始業時刻午前7時、終業時刻午後12時 休憩午後1時から1時間 作業の詳細は別紙1のとおり。			⑪ 金　額 ⑫ 減　額　率 ⑬ 理　由
⑧ 実作業時間数と手待ち時間数	実作業時間数	7　時間	15　分	
	手待ち時間数	8　時間	45　分	
⑨ 減額の特例許可を必要とする理由等	労働において、常態として手待ち時間と実作業時間が繰り返され、かつ、手待ち時間が多く、実作業時間が少ないことから。			
平成　20　年　8　月　1　日				
⑭ 東京　労働局長　殿		⑮ 使用者　職　代表取締役社長 氏　名　千代田　太郎　印		

⑭「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、派遣先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。

⑮「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。記名押印または署名してください。

⑩「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であれば、それぞれの件名及び金額を記入してください。

⑪「金　額」

前ページの4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。

⑫「減額率」

前ページの3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。

⑬「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。）。