

(別紙1)

- 「障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について」(平成18年10月2日障障発第1002001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知) 【新旧対照表】

(変更点は下線部)

改 正 後	現 行
<p style="text-align: right;">障障発第1002001号 平成18年10月2日</p> <p style="text-align: right;"><u>一部改正</u> 障障発第0701001号 平成20年7月1日</p> <p style="text-align: right;"><u>最終改正</u> 障障発0329第7号 <u>平成25年3月29日</u></p> <p>各都道府県障害保健福祉主管部(局)長 殿</p> <p style="text-align: center;">厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課長</p> <p>障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について</p> <p>日頃より、障害保健福祉行政にご理解とご協力を賜り、お礼申し上げます。 さて、平成18年10月1日から、障害者自立支援法(平成17年法律第123号。平成25年4月から障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律。以下「障害者総合支援法」という。)が本格施行され、新事業への移行が始まっております。</p>	<p style="text-align: right;">障障発第1002001号 平成18年10月2日</p> <p style="text-align: right;">最終改正 障障発第0701001号 平成20年7月1日</p> <p>各都道府県障害保健福祉主管部(局)長 殿</p> <p style="text-align: center;">厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課長</p> <p>障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について</p> <p>日頃より、障害保健福祉行政にご理解とご協力を賜り、お礼申し上げます。 さて、平成18年10月1日から、障害者自立支援法が本格施行され、新事業への移行が始まっております。 この障害者自立支援法におきましては、障害福祉計画により、平成23年度までに福祉施設における雇用の場(就労継続支援A型事業)の大幅な確保を目</p>

この障害者総合支援法におきましては、障害福祉計画により、福祉施設における雇用の場(就労継続支援A型事業)の大幅な確保を目指すこととしており、これに伴って最低賃金の減額の特例許可申請件数も増加することが考えられることから、今般、労働基準局との間で、当該申請における事務処理手続の迅速化等について協議してまいりました。

その方法として、就労継続支援A型事業の対象労働者について、障害により著しく労働能力が低いことを理由として行われる最低賃金の減額の特例許可申請用の添付資料として、「[障害者総合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外許可 作業実績、作業能力に関する資料」(別添)を作成いたしました。

これにより、別添資料を添付した許可申請が行われた場合には、労働基準監督署の現地調査において、事務処理の迅速化を図ることとされましたので、最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、別添資料を添付していただくよう事業者に対する指導をお願いいたします。

なお、最低賃金は、労働者に対する賃金の最低額を保障することで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上等に資するものであることから、原則としてこれを遵守しなければならないものであり、最低賃金の減額の特例はあくまで特例的な措置であることにご留意いただくとともに、事業者に対し、必要に応じて対象労働者や保護者等に最低賃金制度及び最低賃金の減額の特例許可制度の趣旨について説明を行うよう併せてご指導をお願いいたします。

指すこととしており、これに伴って最低賃金の減額の特例許可申請件数も増加することが考えられることから、今般、労働基準局との間で、当該申請における事務処理手続の迅速化等について協議してまいりました。

その方法として、就労継続支援A型事業の対象労働者について、障害により著しく労働能力が低いことを理由として行われる最低賃金の減額の特例許可申請用の添付資料として、「[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外許可 作業実績、作業能力に関する資料」(別添)を作成いたしました。

これにより、別添資料を添付した許可申請が行われた場合には、労働基準監督署の現地調査において、事務処理の迅速化を図ることとされましたので、最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、別添資料を添付していただくよう事業者に対する指導をお願いいたします。

なお、最低賃金は、労働者に対する賃金の最低額を保障することで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上等に資するものであることから、原則としてこれを遵守しなければならないものであり、最低賃金の減額の特例はあくまで特例的な措置であることにご留意いただくとともに、事業者に対し、必要に応じて対象労働者や保護者等に最低賃金制度及び最低賃金の減額の特例許可制度の趣旨について説明を行うよう併せてご指導をお願いいたします。

(別添) 見え消し

障害者総合支援法

【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

減額対象労働者氏名	
-----------	--

I 作業実績に関する資料

1 作業内容(減額対象労働者の主たる作業を記入)

作業内容(具体的に)	
------------	--

2 減額対象労働者の作業実績(概ね過去2週間)

比較対象労働者氏名		作業日時、作業時間		作業数量
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
月	日	時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
作業実績平均		時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
比較対象労働者の作業平均		時間	分	
(:)	(:)	(:)	(:)	
作業実績の比較対象労働者 に対する割合 (%)				%

3 作業実績を数量的に把握するのが困難な場合(その理由を記入)

--

比較対象労働者に対する比率(3により作業実績を判断する場合)	%
--------------------------------	---

※ 留意事項

最低賃金の減額の特例に当たって、「労働効率」は作業実績によって判断されます。ただし、具体的な賃金の支払いに当たって、「作業能力」についても評価している場合は、必要に応じて「作業能力」の評価に基づく割合の評価も行ってください。

II 作業能力に関する評価

1 作業能力評価表

項目	具体的な評価項目	評価点	前回申請時
基本的なルール	遅刻・早退・無断欠勤等の有無・頻度、休暇の連絡	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業に適した身なり、清潔感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	明示された規則や社会上のルールの理解・遵守	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	健康管理(自己管理)の状況	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	精神的な状態に左右されない自己統制力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
作業態度	作業時間と休憩時間の区別	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業上の報告・連絡・相談	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	指示内容の理解・遵守	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	自主的な行動や意欲	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	仕事に対する興味	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
作業遂行力	正確性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	安定性(作業ミスの頻度、作業量等)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	集中力の維持	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	体力(勤務時間中の持久力)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	危険回避行動	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
社会生活	挨拶・返事	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	会話・言葉遣い	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	感謝・謝罪	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	協調性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	役割の意識・責任感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

以上の評価項目(20項目)以外に、事業所独自の項目を加えても差し支えない。

事業所独自項目	評価点	前回申請時
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

※初回の申請の場合、前回申請時は記入不要

評価合計点		点
評価点平均	評点合計	点 ÷ 評価項目数
		点

※評価は5点満点で行う。(評価基準は、概ね以下のとおりとする)

- 5、比較対象労働者と同程度のレベルで行うことができ、問題はない。
- 4、比較対象労働者とほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない。
- 3、比較対象労働者の半分程度のレベルであり、時々(週数回程度)問題が認められる。
- 2、比較対象労働者の2~3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる。
- 1、当該事項については、行うことができない。または、頻繁に問題が認められる。

2 作業能力の評価について

5点=100%、4点=75%、3点=50%、2点=25%、1点=0%、とし、次の算式により評価する。

[(評価点平均 - 1.0) × 25]

作業能力に対する評価	96
------------	----