

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

研修期間中だけ時給 820 円未満で働かせることは可能ですか？

Q 研修中の従業員の時間給の賃金を埼玉県の最低賃金 820 円の 9 割つまり $(820 \text{ 円} \times 0.9) = 738$ 円で働かせることは可能ですか？

A. 先日、埼玉県の超有名で繁盛店のカレー専門店のオーナーから私の事務所あてに電話がありました。直接、オーナーから話をうかがいますと、研修期間中の従業員の賃金を、6 か月前に採用した人の賃金 (820 円) と同じように支払うのはどうなのかということでした。オーナーが言うように、実際に 820 円 (埼玉県の最低賃金は 820 円です。) 未満で働かせることは、可能です。でも、しかしが付きます。

そんなわけで、今月号は、最低賃金以下で従業員を働かせることについて書きます。この記事を書くこと自体は、ブラック企業について加勢することではないことをまず断っておきます。最低賃金について関連条文は、最低賃金法によります。では、

まず、最低賃金法の第 7 条と第 4 条を頭に入れてください。

第 7 条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第 4 条の規定を適用する。

- 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に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定のもの
- 四 イ 軽易な業務に従事する者
ロ 断続的労働に従事する者

(最低賃金の効力)

第 4 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。

つまり、最低賃金の減額の特例許可申請を事業場を所轄する労働基準監督署に 2 通提出することが必要になってきます。正式な申請書の名前は、「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」となります。その申請書の中で、重要な点が 3 点あります。

まず 1 点目は、減額対象労働者の賃金を最低賃金未満とすることに合理性が必要になります。

この合理性を記入するのは、支払う賃金の減額の理由の記載欄になります。

労基署の方とカレー専門店のオーナーとの話を分析すると、たとえば、レジ打ちについては、試用期間中の従業員とそうでない人との速さや正確さが違ってきます。

次に、オーダーの取り方について考えますと、

カレーの辛さについては、そのお店は、辛くないもの、辛さ1度、2度、3度という基準があって、辛くないものを、もしも客がオーダーすると、甘いものになってしまうそうです。つまり、客の辛さの度合いを、客と話しながら客の思っている辛さと店の辛さのマッチングを試用期間中ではない従業員は、するということでした。また、客が次に何を要望するかも前者と後者は違うということでした。その辺のことを記入すればよいことになります。

2点目は、減額の特例許可を受けようとする期間については、最長でも6か月としています。

3点目は、減額率についてであります。20%を上限としています。

埼玉県今年度の最低賃金は、820円です。この820円で考えます。

減額できる率を職務の成果等を勘案して、15%と定めることにしますと、

$820円 \times 0.15 = 123円$ になります。

$820円 - 123円 = 697円$

試用期間の従業員に支払う賃金は697円でよいということになります。

減額率を20%に設定すれば、

$820円 \times 0.2 = 164円$

$820 - 164 = 656円$ となります。ここで、

特例許可申請書の一部を掲載します。

④事業場の所在地		
埼玉県さいたま市		
⑩減額の特例許可を受けようとする最低賃金	県名	埼玉県
	最低賃金額	820円
支払おうとする賃金	⑪金額	697円以上
	⑫減額率	15%
	⑬理由	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。

最後に、罰則について。最低賃金違反は、4条違反ということで、50万円以下の罰金（第40条により）に処せられます。これは、けっこう重い罰則です。