

額を減額した額を当該労働者に適用される最低賃金額とする（第7条）とされている。

- ① 精神また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 職業能力開発促進法第24条第1項の認定を受けて行われる養成職業訓練を受ける者
- ④ 軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者

介護労働者やパートヘルパーについて、改正前は「所定労働時間の特に短い者」に関して適用除外の問題があったが、「最低賃金額は、時間によって定めるものとする」(第3条)とされたことから削除された。

#### (4) 介護労働の移動時間と最低賃金

介護労働で特に最低賃金が問題になるのは、移動時間についてである。

(財) 介護労働安定センターの専門委員会の調査検討結果でも「移動時間、書類作成時間、待機時間等の非サービス時間は、労働基準法により、拘束時間である限り労働時間として

取り扱い賃金が支払われるべきである。」とされ、また「これらの付随的な労働時間に対して支払う賃金は、本来の労働に対して支払う賃金の額と別の額とすることも差し支えないが、その場合にも、最低賃金制の適用に留意しなければならない。」と指摘されている(同旨、平成16年8月27日基発第0827001号、老振発第0827001号)。

この点の取扱い方や考え方については、第4章の6「介護訪問先への移動時間など事業場外の時間の取扱い」において述べたところであるが、この点について図表6の取扱いの区分が、通常介護業務で行われているケースと思われるのでこれについて説明する。

図表6の①のケースは、移動時間には賃金が支払われていないので、移動時間が「事業場外のみなし労働」時間になるにしても、使用者の指示による業務遂行時間として労働時間扱いとなるにしても、労働である以上最低賃金額以上の支払いをしないと最賃法違反となる。

図表6の②のケースは、この例だと移動時間1時間、介護時間2時間で、一介護労働単位(指定居宅サービス費用の報酬額算定上の「所定単位」とは異なる。)を3時間として、

図表6 移動時間と最低賃金の関係

