

## 8 未成年者及び年少者等の就業制限等

### 1 未成年者、年少者等の保護規定

#### (1) 児童労働の原則禁止及び保護

ア 労働基準法では、「使用者は児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでこれを使用してはならない」と定めている【労働基準法第56条第1項】。

イ ただし、満13歳以上の児童については、非工業的業種に限り、(ア)健康及び福祉に有害でないこと、(イ)労働が軽易であること、(ウ)修学時間外に使用すること、(エ)所轄労働基準監督署長の許可を得ること、により使用することができる。

また、満13歳未満の児童については、映画の製作又は演劇の事業に限り、上記(ア)～(エ)の条件を満たした上で使用することができる【労働基準法第56条第2項、法別表第1】。

なお、労働基準監督署長の許可を受けようとする場合は、下記(2)アの年齢を証明する戸籍証明書に加え、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を提出する必要がある【労働基準法第57条】、【年少者労働基準規則第1条】。

ウ 児童(満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者)の労働時間の限度は、修学時間を通算して1週間について40時間、同様に1日について7時間である【労働基準法第60条第2項】。

エ 児童(満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者)の深夜業については、午後8時から午前5時まで禁止されている。

また、厚生労働大臣が必要と認める場合として、いわゆる演劇子役については、当分の間、午後9時から午前6時まで禁止することとされている【労働基準法第61条第5項、平16.11.22 厚生労働省告示第407号 基発1122001号】。

#### (2) 年少者の保護

労働基準法では満18歳に満たない者を年少者とし、以下の保護規定を設けている。

##### ア 年齢証明書の備え付け

使用者は、満18歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けねばならない【労働基準法第57条】。

なお、労働基準法第57条に定める年齢を証明する戸籍証明書については、住民票記載事項の証明書で足りるとされている【昭50.2.17 基発83号 婦発40号、昭63.3.14 基発150号、平11.3.31 基発168号】。

##### イ 労働時間・休日の制限

一定の場合(※)を除き、変形労働時間制により労働させることはできず、時間外及び休日労働を行わせることはできない【労働基準法第60条】。

※満15歳以上(満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く)満18歳に満たない者について、1週40時間を超えない範囲で1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長する場合、1週48時間、1日8時間を超えない範囲内において、1か月又は1年単位の変形労働時間制を適用することができる。

##### ウ 深夜業の制限

使用者は満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって勤務する満16歳以上の男性についてはこの限りではない【労働基準法第61条】。

##### エ 危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止

足場の組立等の業務、酒席に侍する業務、坑内における労働等は禁止されている【労働基準法第 62 条、第 63 条】、【年少者労働基準規則第 8 条】。

オ 帰郷旅費の負担

解雇の日から 14 日以内に当該年少者が帰郷する場合、使用者は原則として必要な旅費を負担しなければならない【労働基準法第 64 条】。

### (3) 未成年者の保護

ア 未成年者（満 20 歳に満たない者）の労働契約

(ア) 親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結できない。

(イ) 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認められる場合、将来に向かってこれを解除することができる【労働基準法第 58 条】。

イ 賃金請求権

未成年者は独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代わって受け取ってはならない【労働基準法第 59 条】。

<労働基準法における未成年者・年少者・児童の区分と保護規定は以下のとおり>

※表中の条文は全て労働基準法である。

区 分	保護規定
未成年者（満 20 歳に達しない者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>未成年者の労働契約締結の保護（第 58 条）</li> <li>未成年者の賃金請求権（第 59 条）</li> </ul>
年少者（満 18 歳に達しない者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>年齢証明書等の備付け（第 57 条）</li> <li>労働時間・休日の制限（第 60 条）</li> <li>深夜業の制限（第 61 条）</li> <li>危険有害業務の就業制限（第 62 条）</li> <li>坑内労働の禁止（第 63 条）</li> <li>帰郷旅費の支給（第 64 条）</li> </ul>
児童（満 15 歳に達した日以後最初の 3 月 31 日が終了するまでの者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用禁止（第 56 条）</li> </ul>

## 2 その他の留意事項

以下については、未成年者・年少者等に限らない事柄であるが、併せて留意する必要がある。

### (1) 労働条件の明示等

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

特に契約の期間に関する事、期間の定めのある契約を更新する場合の判断基準、就業の場所、従事する業務、始業・就業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日・休暇、賃金の決定・計算と支払方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給、退職に関する事等については書面を交付する必要がある【労働基準法第 15 条】、【同法施行規則第 5 条】。

また、労働契約の内容について、労働者と使用者はできる限り書面により確認する必要があると定められている【労働契約法第 4 条第 2 項】。

[労働条件明示については「No.3」、労働契約については「No.1」参照]

### (2) 雇入れ時の安全衛生教育

事業者は、労働者を雇い入れたときは、業務に必要な安全衛生教育を行わなければならない【労働安全衛生法第 59 条】。

### (3) 各種保険制度の適用

#### ア 労災保険

正社員、アルバイト等の就業形態に関係なく、労災保険の対象となる。

[労働災害・労災保険については「No.31」を参照]

#### イ 雇用保険

1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上雇用見込みがあれば、正社員、アルバイト等の就業形態に関係なく、原則として雇用保険の対象となる。

[雇用保険については「No.45」を参照]

#### ウ 健康保険・厚生年金保険

アルバイトやパートタイム労働者でも1週間及び1月の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間及び1月の所定労働日数の4分の3以上を満たす場合は、健康保険及び厚生年金保険の対象となる。

[パートタイム労働については「No.4」、健康保険については「No.46」、厚生年金保険については「No.47」参照]

### 3 学生アルバイトの労働条件の確保等

高校生等を含む学生アルバイトの適切な労働条件の確保を図るため、アルバイトを雇う事業主等に対しては「学生アルバイトの労働条件に関する自主点検表」が、アルバイトを始める学生等に対しては「アルバイトを始める前に知っておきたい7つのポイント」が厚生労働省から示されている。

☆「[アルバイトを始める前に知っておきたいポイント](https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/)」(厚生労働省ホームページ)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/>

☆「[アルバイトを始める方・アルバイトを雇う方へ](https://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/sitteokitaipoint/index.html)」(大阪府労働環境課ホームページ)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/sitteokitaipoint/index.html>

☆「[高校生等を使用する事業主の皆さんへ](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-8.html)」(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-8.html>