

これが「企業の労働110番」です



いとう労務経営事務所 所長
名北労働基準協会雇用関係助成金相談室長
特定社会保険労務士

伊藤 妙子

年少者の労働について（上）

「はい、こちら企業の労働110番です」
電話の主はまもなく開店を控えているコンビニのオーナーさんでした。

「脱サラをしてコンビニのオーナーになりました。これ

は確か禁止されていると思うのですが、例えばフリーターであれば、深夜時間も勤務してもらっても大丈夫でしょうか？」

民法では満20歳未満が「未

成年者」ですが、労働基準法において「年少者」とは、満18歳未満のことをいいます。さらに「児童」とは、満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者と定めてあります。つまり義務教育期間が終了する中学生までが「児童」です。労働基準法では満18歳未満を年少者保護の観点から、一般労働者とは異なる種々の規定を労働基準法第56条、第61条で定めています。

その規定の適用を受ける者を明確にするために、年少者の年齢区分が重要となります。高校生や専門学校生、フリーター等は、満18歳未満であれば同じ「年少者」です。また、就業制限は同じです。また、「児童」は原則としては

から開店に向けて、社員やアルバイトの面接を行う予定で、採用にあたり、分からないことが多く困っています。とくに未成年者や高校生のアルバイトの採用や労働時間について教えてください。高校生は22時以降働いてもら

労働者として使用することは禁止されています。しかし、満13歳以上満15歳到達日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童は新聞配達の仕事等、非工業的業務については、労働基準監督署の許可を受けることを条件に、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ労働が軽易な職業については

前5時までの間をいいます（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで）。年少者に該当する年齢の者（満18歳未満）は、高校生や専門学校生、フリーター等、性別を問わず、深夜業をさせることはできません。コンビニだけでなく、年少者が就業できるすべての業種において深夜業は禁止です。



使用が認められています。

さらに、映画製作・演劇の事業では満13歳未満の児童でも、所轄労働基準監督署長の許可を条件として例外的に修学時間外に働かせることができます。

さて、当相談の深夜業についてですが、深夜の時間帯は原則として午後10時から翌午

ある土木建設会社の専務が労働基準法違反で逮捕されました。これは年少者である少年（16歳）が18歳未満と知りながら、東京電力福島第一原発事故に伴う放射性物質に汚染された草や土を取り除く作業をさせた疑いがあるとして逮捕された事件です。逮捕当時「アルバイトだから」と供述していたようですが、「アルバイト」であっても当然、労働基準法が適用されます。

このように、年少者の就業は安全、衛生又は福祉の見地からその保護を図ることを目的とし、労働基準法で手厚く守られています。年少者のアルバイトだからと思ってしまうのが安易に構えるのではなく、年少者だからこそ労務管理を徹底するという考えをもって、面接、採用、さらには採用後においても徹底した労務管理を行う、という考え方で臨むことが大切です。

今回は年少者の採用の際の注意点、社会保険、労働保険の加入義務についてご説明いたします。

イラスト・森沢康代