



令和4年4月1日から、民法の成人年齢が18歳に引き下げられることになりました。

民法は契約関係について定めた法律の総則的な意味合いがあるため、労働基準法にも少なからず影響を持つてくる法律です。記憶に新しいところでは令和2年4月1日に短期消滅時効の廃止がなされた際には、労働基準法の時効の規定についても見直されることになりました（労働基準法115条、143条）。

今回の民法改正は労働基準法の適用や具体的な雇用の場で、どのような変化をもたらすのか。また今後はどのようなことに気を付ける必要が出てくるのか。今回はこれらについて考えてみたいと

思います。

◆労働基準法上の規定について

六章の規定の大部分はもともと「満18歳未満」を対象としたものであったため、成人年齢の引き下げによる影響はほとんどありませんでした。「未成年者」を保護する規定として設けられていたのは、親権者等による代理契約の禁止（58条）、親権者等による賃金の代理受領の禁止（59条）の二つだけになります。

◆民法改正による労働基準法への影響について

約を結ぶことができなくなるからです。また労働基準法59条の賃金の代理受領についても、今回の民法改正により、18歳・19歳の子の分の賃金を、父母が代わりに受領することができるようにはありません。そもそも労働基準法は第24条で賃金の直接払いについて規定があるため、成人であろうと未成年者であろうと、本人以外の別の誰かに賃金を支払うという行為自体が労働基準法24条で禁止されています。成人年齢の引き下げにより

民法改正「18歳成人」と労働基準法

労働基準法では第六章（第56条から第64条）に年少者の保護規定を置いています。労働基準法では従来から、満18歳未満の年少者を雇用する使用者に対しては、年齢を証明する戸籍証明書の備え付け

（57条）、時間外・休日労働・深夜労働の制限（60条、61条）、危険有害業務の制限（62条）等の義務を課していました。

このように労働基準法の第

の禁止について、今回の成人年齢の引き上げにより18歳・19歳の子の父母が代理で、使用者と雇用契約を締結することが労働基準法上は禁止されないことになるわけですが、こちらについては実務面での影響はほとんどないと思われる。18歳・19歳の子については「成人」となるわけですから、民法上、父母が当然に法定代理人ではなくりますし、そもそも民法上有効な契

労働基準法58条、59条の適用範囲が変わってくるのは事実としてありますが、いずれも他の規定や法律と照らして考えれば、新しく何かができるようになるとか、何かができなくなるのかなどは、影響があらわには明らかです。影響があるのは罰則の適用のみ（行為を行った父母が労働基準法違反として処罰対象となるか否か）と考える問題ないでしょう。

◆民法改正による雇用契約への影響

一方雇用契約全般の話となると、少し話が変わってきます。未成年者は制限行為能力者とされるため、一般的に何らかの法律行為を行うためには法定代理人の同意が必要とされます。そしてその同意なくして行われた法律行為については、法定代理人が取り消すことができることになっています（民法5条）。

多くの会社では20歳未満の（旧）未成年者と雇用契約を結ぶ際、親権者からの同意書を徴していたケースが多いと思いますが、これは民法のこの規定を意識して、社内での代々引き継がれてきたことだと思われま

今後18歳・19歳の「新成人」の父母の同意書の取り扱いをどうするか。漫然と過去の取り扱いを踏襲することなく、社内で問い合わせやトラブル等が発生する前に、事前にきちんと検討しておいたほうがよいでしょう。