

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

未成年者を雇用するときの留意点

＜採用、労働条件、労働・社会保険＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

2018年3月の完全失業率は2.5%となり、バブル期以来の低水準となっています。景気回復により多くの企業で採用活動が進み、その結果、人材不足が叫ばれるようになりました。企業によっては高校生を新卒で採用したり、アルバイトで雇用するところも増えています。今回は高校生等の未成年者を雇用するにあたっての法令上のルールや雇用管理上の留意点を解説していきます。

1. 労働基準法上の年齢の規制

労働基準法では、次のとおり年齢による区分を設け、労働契約内容等についてそれぞれ一定の制限をしています。

児童…満15歳に達した日以降最初の3月31日まで

年少者…満18歳に満たない者

未成年者…満20歳に満たない者

児童は、労働が軽易なもので労働基準監督署長の許可を受けたものを除き、原則として雇用することが禁止されています。なお、映画・演劇の事業に限り、同様に許可を受けることで満13歳未満でも使用することが認められます。

年少者は労働基準監督署長の許可なく雇用することができますが、厚生労働省令で定める危険有害業務(重量物の取扱い、有害物・危険物の取扱い等)については就業制限がありますので注意しましょう。高校生の場合、通常高校3年時に18歳に達し、年少者から未成年者になります。

2. 採用、労働契約

採用選考は応募者の基本的な人権を尊重し、応募者の適性、能力のみを基準とすることが求められます。高校生を採用する場合、面接で親の仕事内容や家庭環境、住宅状況等を聞いてしまう例もみられますが、これは本人の適性、能力とは関係のないこととなりますので、うっかり聞くことのないように注意しましょう。職業安定法でも不必要な個人情報の収集として禁止されています。

また、新卒の高校生との面接を経て内定を出した場合、原則としてその内定を取り消すことはできません。しかし、内定時点で想定し得ない経営上の問題等が生じた場合には、やむを得ずその内定を取り消すことも考えられます。新卒者の内定取消にあたっては、本人へ丁寧に理由を伝え、就職先の確保や補償等の配慮を行うほか、ハローワークと学校長へ通知をすることが法令上求められます。なお、こうした配慮が行われなかったり、内定取消が2年以上行われたりする場合には、企業名が公表されることがあります。

労働契約の締結は、未成年者といえども、本人と直接行うことになり、両親等と契約を結ぶことはできません。なお、民法第5条では、未成年者が法律行為をする場合には、法定代理人の同意を得ることを定めています。実務的にはその契約書内に親の署名・押印欄を追加し、同意の事実を

確認した方がよいでしょう。

在籍中の学校からの同意は特に必要とされませんが、学校によってはアルバイト自体を禁止しているところもあります。無許可のまま就労とならないよう、入社前に学校からの許可が得られていることを本人に確認します。労働契約書に許可の事実を記載するほか、状況により学校からの許可証を提出してもらおう対応も考えられます。

入社時の労働条件の明示項目については、通常の社員と同様です。パートタイマーの場合には、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、雇用管理上の相談窓口も忘れずに記載しましょう。入社時の提出書類も通常の社員と同じですが、年少者を雇用する場合、年齢を証明する書類を事業場に備え付ける義務があるため、住民票記載事項証明書等を提出してもらいます。この際本籍地を記載させたり、マイナンバーを重複して取得することのないよう証明事項を特定して伝えておくといよいでしょう(氏名、生年月日)。

3. 労働時間、休日

年少者でも法定労働時間・法定休日の定めは同様に適用されますが、時間外労働・休日労働や変形労働時間制により就労させることは法令上認められません。通常、高校生をフルタイムで働かせるというケースはあまり想定されませんが、夏休み等に1日8時間を超えて残業させることは原則として認められないため注意しましょう。

4. 賃金支払い

未成年者との労働契約は親とではなく、本人と直接行います。賃金支払いについても、親を経由せずに、本人に直接支払うことが労働基準法で定められています。賃金額については、通常の社員と同様、最低賃金が適用されます。

5. 労働保険、社会保険

高校生等の年少者でも、必ず労災保険の対象者となります。雇用保険は昼間学生が対象外のため、高校生で被保険者となる場面はほとんどないと思われます。また、社会保険も500人以下の企業では4分の3以上の労働時間・日数で加入対象となることから、通常のアルバイトだと加入する場面は少ないものと思われます。

● コラム ●

もうすぐゴールデンウィークですが、高校生の娘が部活の試合で不在にし、小学生の息子の方も野球をやっているの、なかなか家族で出かけることが難しくなりました。でも、息子の方が2日ほど練習の休みがあるようなので、どこに行きたいか聞いたところ、プロ野球を見たいということなので、西武ドームと、野球を見るためだけに仙台(楽天球場)に行ってきます。今年の連休も野球漬けになりそうです。(山口)