

「社労士便り 1 月」

(Vol. 118)

年少者

今月のテーマは、「年少者（最低年齢）」（労働基準法第 56 条。以下「本条」といいます。）です。

● 本条の条文

- ① 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。
- ② 前項の規定にかかわらず、別表第一第一号から第五号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満 13 歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満 13 歳に満たない児童についても、同様とする。

● 最低年齢

労働基準法において、「年少者」として特別の保護を受ける者は、「満 18 歳に満たない者」です。このうち、「満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまでの者」は、「児童」としてさらに特別の保護を受けます。

● 原則：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

本条第 1 項のとおり、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、原則としてこれを使用してはなりません。

「満 15 歳」という年齢の計算は、出生の日から起算して暦日によって計算することとなり、満 15 歳の誕生日の前日です。

● （労働者として）使用してはならない

「（労働者として）使用してはならない」とは、労働契約を結んではならないことはもちろん、現実に労働させてはならないという意味です。

● 例外①：満 13 歳以上の児童

本条第 1 項で規定された年少者の就労制限に対しては、2 つの例外が認められています。

第 1 の例外として、満 13 歳以上で 15 歳の誕生日以降最初の 3 月 31 日が到来して

いない児童であっても、(i) 非工業的な職業で、(ii) 児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについて、(iii) 行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けた場合には、(iv) 修学時間外に使用することができます。

なお、ここでいう「修学時間」とは、当該日の授業開始時刻から終了時刻までの時間から休憩時間を除いた時間です。

● 非工業的事業であること

前記の例外が許容される「非工業的事業」とは、①製造業、②鉱業、③土木建築業、④運送業、⑤貨物取扱業、以外の事業です。

● 児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なもの

児童の健康及び福祉に有害であり、かつ、その労働が軽易でないもの（つまり、本条第2項の規定による許可をしてはならないもの）として、年少者規則第9条は、同規則第8条（年少者の就業制限の業務の範囲）各号に掲げる業務（※1）のほかに、次の5業務をあげています。

- ① 公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽業を行う業務（※2）
- ② 戸々について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務
- ③ 旅館、料理店、飲食店又は娯楽場における業務
- ④ エレベーターの運転の業務
- ⑤ ①～④に掲げるもののほか、厚生労働大臣が別に定める業務

※1 ボイラーの溶接、クレーン・デリックの運転の業務等

※2 サーカス団での軽業演技は原則として危険有害業務に該当しますが、高さ2メートル未満の綱渡りなど一定の要件を満たすものについては、「曲馬又は軽業を行う業務」に含まないものとして許容されるなど、通達には相当な細かな基準が示されています

● ゴルフ場におけるキャディの業務

ゴルフ場におけるキャディの業務は、特に、「児童の健康及び福祉に有害」ではなく、年少者規則第9条にいう「娯楽場における業務」には該当せず、かつ、「労働が軽微である。」と考えられるので、本条の使用許可を行っても差し支えないとされています。

● 例外②：満13歳未満の児童（映画の製作又は演劇の事業）

第2の例外として、映画の製作又は演劇の事業があります。この規定は、子役の俳優の場合を考慮して設けられたものですが、たとえ映画の製作においても、その労働

が「児童の健康及び福祉に有害な業務」に該当する場合には許可されないと解されま
す。

● 本条違反

本条違反については、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられます。

また、たとえ、児童の保護者からの頼みにより15歳未満の児童を使用した場合でも、本条違反の責を免れないでしょう。

● 行政官庁の許可

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なければなりません（労働基準法第57条第1項）。

これは、満18歳未満の年少者の就労については、前記のとおり、労働基準法上特別の保護規定があるためです。

また、使用者は、前記の例外規定に基づいて使用する「満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了」していない児童については、さらに、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事業場に備え付けなければなりません。

なお、戸籍証明書の意味については、住民基本台帳法による「住民票記載事項の証明書」を備えれば足り、戸籍謄本又は戸籍抄本までは必要ないとされています。

● 未成年者の労働契約締結

使用者は、未成年者の雇用の場合でも、契約は本人と結ばなければなりません。

また、賃金は直接本人に支払わなければならないが、親権者等に支払うことはできません。

(参考文献等)

- 労働法全書平成26年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成16年：神奈川県社会保険労務士会登録

