

平成 26 年 8 月

高校生を雇用するときの注意点

【質問】

このたび、高校生をアルバイトとして雇うことになりました。初めて高校生を雇うのですが何か注意しなければならないことはありますか。

【答え】

労働基準法では、年齢区分によって働くときの様々な保護規定を設けています。年齢区分は満 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を児童（労働者として働かせることは原則として禁止されています）、満 18 歳未満を年少者、満 20 歳未満を未成年者としています。高校生は多くの場合年少者に該当します。年少者であっても労働基準法をはじめとした労働関係の法律が適用されます。従って高校生アルバイトであっても、雇入れた時は賃金、労働時間等の労働条件を必ず明示しなければなりません。

そして、今回のように 18 歳未満の年少者を雇うときは以下のことを十分注意し、守らなければなりません。（違反時は厳しい罰則があります。）

- 未成年者の労働契約・・・労働契約は本人と結ばなければならず、親権者や後見人が代わって結ぶことはできません。また、労働契約が未成年者に不利であると認められる場合には、親権者や後見人又は労働基準監督署長は将来に向かってこれを解除することが出来ます。
- 未成年者の賃金・・・賃金は親権者や後見人が代わって受け取ることはできません。
- 年齢証明書等の備付け・・・年齢は事業主に確認義務があり、事業場に年少者の年齢を証明する戸籍証明書（住民票記載事項証明書でも可）を備え付けなければなりません。
- 労働時間・休日の制限・・・原則として 1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて働くこと及び休日労働を行わせることはできません。
- 深夜業の制限・・・原則として午後 10 時から翌日午前 5 時までの深夜時間帯に働かせることはできません。
- 危険有害業務の就業制限・坑内労働の禁止・・・一定の危険・有害な業務に従事することが制限または禁止されています。
（例）重量物取り扱い。クレーンなどの取り扱い。有害物質の取り扱い。
バーなどにおける客接待。

【ワンポイントアドバイス】

- ・年少者や高校生のアルバイトにも労働基準法等の労働関係の法律が適用され違反時には事業主に厳しい罰則があります。
- ・年少者や高校生のアルバイトにも労働条件の明示をする必要があります。
- ・年少者や高校生のアルバイトを雇う時には会社の義務があり、また働き方に制限または禁止される業務があります。