

経営者のための法律相談Q&A その37

未成年者の雇用について

1 未成年者と雇用の制限・禁止

企業では、一般的に様々な年代の人が働いています。その中で、未成年者を雇用する企業もあるでしょう。しかし、未成年者は、成人と比べ、精神的にも身体的にも未発達の状態にあります。そこで、法は未成年者の雇用にあたり、様々な規制を設けています。

使用者は満十八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つけなければならない（労働基準法五十七条一項）とされており、違反すると、三十万円以下の罰金に処せられます（同百二十条一号）。これは直接的には行政官庁の監督の実効性を確保するためにありますが、使用者も当該未成年者の身元や年齢をきちんと把握しておかなければならないという趣旨に基づきます。

また、使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用して

はならない（同五十六条一項）とされてお

り、違反すると、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処せられます（同百十八条一項）。これには、一定の事業であり、かつ行政官庁の許可を受けることによる例外（同五十六条二項）もありますが、まず、義務教育を終える年齢までは児童を使用してはならないのが、法の原則です。この年齢の児童は何よりも学業を優先すべきであり、大人の都合で年少者の福祉が害されないようにするという趣旨です。

これらの規定は、使用者としては正確に把握しておかなければなりません。労働者が身元や証明書類を操作して、年齢を偽って就業する可能性もありますが、使用者において年齢の確認が杜撰だと、違反を犯したものとされる可能性があるので注意が必要です。

2 未成年者の労働契約

未成年者の労働契約について、親権者又は後見人は、未成年者に代

わって労働契約を締結してはならない（同五十八条一項）、とされており、これに違反した場合は、三十万円以下の罰金に処せられます（労働基準法百二十条一号）。これは、未成年者の知らないところで、例えば未成年者の親が勝手に未成年者と雇用者との間で労働契約を締結し、未成年者が搾取されることを防止するためにあります。なお、未成年者保護の観点から、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、親権者もしくは後見人、または行政官庁は、その契約を将来に向かって解除することができる（同五十八条二項）、とされています。

3 未成年者の賃金請求

賃金について、未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代わって受け取ってはならない（同五十九条）とされており、これに対する違反には、三十万円以下の罰金が課されます（同百二十条一号）。これも、未成年者が親権者等によって搾取されることを防止する規定です。使用者が親権者に直接渡し、又は親権者名義の口座に給与を

振り込んでも、未成年者が別途独立して請求できる可能性があり、使用者としては（後に親権者等に支払った分について返還請求できるとしても）二重払いの危険が生じる可能性があるので注意が必要です。

4 その他の規制と使用者の対策

これらのほかにも、未成年者については様々な規定がありますが、無用なトラブルを避けるため、使用者としては、未成年者本人や親権者等にしつかり意思確認等を行っていくこと、そして場合によっては、行政官庁に相談することが肝要になります。（本稿担当） 白鳥 俊昭



弁護士法人あすか 東広島事務所
〒739-10015
東広島市西条栄町10番27号 栄町ビル5階
☎ 49317100 ☎ 49317101
弁護士 福田浩・今田健太郎・上楯裕章・谷脇裕子・
中岡正薫・長谷川遼・白鳥俊昭