

ミニレポート vol.2

未成年者をアルバイトなどで 雇う場合の注意点



ウチヌノ人事戦略事務所 社会保険労務士 内布 誠

未成年者をアルバイトなどで雇う場合の注意点

◆雇用に関するトラブルに注意！

人材難と言われる昨今、高校生などの年少者や未成年者のアルバイト等は、貴重な労働力となっています。しかし、社会的経験の浅い年少者や未成年者の雇用はトラブルにつながりやすい危険性もあります。

採用の際や労働に関して、どのようなことに注意しなければならないのでしょうか。

◆親の許可が必要なのか？

ある会社からの質問で、「高校生のアルバイトを採用するにあたり、履歴書の親権者の署名捺印欄が空白ですが、何か問題があるのでしょうか？」という相談がありました。

未成年者の雇用についてはまず、労働基準法第58条第1項の「親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない」といった部分が思い浮かびます。また、賃金についても、未成年者であっても独立して受け取ることができます。そう考えると、特に親権者の承認が必要とは考えにくいものです。

しかし、労働基準法第58条第2項では、「親権者

若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる」とあります。また、民法第5条第1項では「未成年者が法律行為するには、その法定代理人の同意を得なければならない」とあり、そして第2項では「前項の規定に反する法律行為は、取り消すことができる」とあります。つまり、親権者（法定代理人）の同意がない労働契約は、親権者によって取り消す（結果として、突然アルバイトを辞めてしまい会社に迷惑がかかる）ことがあり得るのです。したがって、履歴書の親権者の署名捺印は、トラブル防止のためにも記入してもらい、親権者の同意を得ておいたほうがよいでしょう。

◆年齢を証明する書面、身元保証人

また、年少者（18歳未満）の場合、年齢を証明する書面（住民票記載事項証明書など）を、事業場に備え付ける必要があります。また、万一の際のトラブル防止に備え、身元保証人をつける（できれば複数）ことも大切です。併せて身元保証人の連絡先も把握しておき、万一の際に連絡できる体制を作っておいたほうがよいでしょう。

◆その他の注意点

他に注意するポイントとしては、年少者はほとんどの変形労働時間制（例外あり）や午後 10 時以降の業務等も禁止されており、注意が必要です。そして、未成年者の場合、特に注意しなくてはならないのが、飲酒や喫煙です。飲酒や喫煙が発覚した際にどのような処置をとるかといったことは、労働契約時に書面および口頭でしっかり確認しておくことが望ましいでしょう。