

「はい、こちら企業の労働110番です」

先月号に引き続き、年少者の労働をテーマにお伝えいたします。今回は高校生のアルバイトを採用する際の注意点、年少者の社会保険・労働保険



名北協会相談員日誌 56

これが「企業の労働110番」です

いとう労務経営事務所 所長

名北労働基準協会雇用関係助成金相談室長
特定社会保険労務士

伊藤妙子

年少者の労働について（下）

の加入義務等を取り上げます。年少者である労働者は、一般の成人労働者に比べ、法律で強く守られているのが特徴です。事業主は雇用の仕方を見違えれば、重いペナルティを科されることにもなりかね

ません。年少者を採用する際、必ず行っていたいただきたいことは第一に年齢確認です。法律では年齢を証明する戸籍証明書によって確認するよう定められています。学生証のコピー、保険証のコピーでは監督署から勧告を受けることもあるようです。氏名と生年月日が確認できる戸籍抄本や住民票などの公文書で確認を行い、またそれらを事業場に備え付けることも事業主に義務付けられています。これを怠った事業主は、30万円以下の罰金となります。また、年少者の労働は、必ずしも保護者の許可は必要ありませんが、仕事へのトラブルや事故・怪我が起こった場合に保護者へ速やかに連絡する必要がありますので、採用の際には保護者の同意書をもっておくことをお勧めします。加えて、学校の校則でアルバイトが禁止されているところもありますので確認しておくに安心です。年齢を偽って雇

用された者よりも、年齢確認を怠った事業主が罰せられることを念頭に慎重な採用をしてください。

用された者よりも、年齢確認を怠った事業主が罰せられることを念頭に慎重な採用をしてください。

高校生のアルバイトを採用した場合も成人と同じく、労働契約書を交わさなければなりません。労働契約に明示しなければならぬ事項も同様



です。就業の場所及び従事すべき業務に関する事項や賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項等、絶対的明示事項と呼ばれるものは書面での明示が求められます。ここで、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することはできません。採用される高校生が契

約内容の意味がよく分からない場合は、事業主として丁寧に説明をし、理解をしてもらうよう努めるべきです。

続いて保険加入に関する注意事項です。社会保険は労働者の希望によって加入するか否かを決めるわけではありません。(1)1日又は1週間の労働時間が正社員の概ね4分の3以上、(2)1か月の労働日数が正社員の概ね4分の3以上、(1)(2)いずれかの要件が該当した場合は、法律上当然に加入義務が生じます。収入の多寡ではなく、労働時間で決まります。年少者の社会保険加入するケースとして考えられるのは、中学卒業後、適用品業所に就職した場合・通信制教育の場合等が該当するでしょう。従って、二十歳未満だからまだ社会保険は加入しなくても良いだろうという考えは誤りです。また、雇用保険は週20時間以上の労働時間があれば加入が義務付けられています(昼間学生の場合は週20時間以上労働時間があっても適用除外)。こちらも要件に該当すれば、年齢に関係なく保

険に加入させなければなりません。労災保険に関して言えば、たとえ週1回のアルバイトであっても事業主には加入義務が発生します。高校生のアルバイトが業務上に怪我をした場合、労災保険が適用されるということです。

最後に有給休暇についてですが、年少者であってもアルバイトやパートであっても有給付与要件に該当すれば権利が発生します。有給休暇は全ての労働者に与えられた権利です。事業主は高校生だから未成年だから、という理由だけで社会保険の適用、労働基準法の適用を除外することなく、とくに発達段階である年少者だからこそ雇用には注意を払い、法律を遵守してください。最近では労働トラブルも少なくありません。企業にとっては、高校生や大学生などのアルバイトも貴重な労働力です。事業主は雇用する上で注意すべき点を理解し、トラブルの防止を図り、企業の成長に繋げるような採用・労務管理を行っていくことが望ましいでしょう。

イラスト・森沢康代