

年少労働者に関する
労働基準法の概要

昭和47年5月

労働省婦人少年局年少労働課

19p

目 次

	ページ
1 労働契約等	1
2 労働時間、休日	2
3 深夜業	3
4 年次有給休暇	5
5 賃 金	5
6 就業制限	6
7 健康診断	12
8 寄宿舎	15
9 住 込 み	17

1 労働契約等

- ① 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は即時に労働契約を解除できる。この契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費を負担しなければならない（法第15条、同規則第5条）。
- ② 契約期間については、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの等のほかは、1年をこえる期間について締結してはならない（法第14条）。ただし、職業訓練を受ける労働者について必要がある場合には、その必要の限度において特例を認める定めがある（法第70条、同規則第34条の2、職業訓練法施行規則第4条第1号）。
- ③ 親権者又は後見人は、未成年者（満20歳未満）に代つて労働契約を締結してはならず、また、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、将来に向つてこれを解除することができる（法第58条、本概要6就業制限①年齢による就業制限の項参照）。
- ④ 上記の①帰郷旅費の適用は、すべての労働者に及ぶものであるが、満18歳未満の者に対しては、とくに法第15条によるほか、解雇の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は

必要な旅費を負担しなければならない定めがある。ただし、その者の責に帰すべき事由に基づいて解雇され使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない（法第 68 条）。

2 労働時間、休日

満 18 歳未満の者については、法第 32 条第 2 項による変型 48 時間制、労使協定（法第 36 条）による時間外及び休日労働、法第 40 条に基づいて定められる労働時間と休憩の特例が適用されず、原則として時間外労働、休日労働が禁止されている。例外として、非常災害の場合（法第 33 条）の時間外労働、休日労働が認められている（法第 60 条第 1 項）。

しかし、このような厳格な 8 時間労働制をとると、實際上困難を生ずる場合もあるので、満 15 歳以上の者については 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮することを条件に 1 週 48 時間のわく内で他の日に 10 時間まで労働させることができる（法第 60 条第 3 項）。

次に、法第 56 条第 2 項による児童の使用許可を受けて使用する満 15 歳未満の児童については、法第 32 条第 1 項の労働時間は修学時間を通算して 1 日 7 時間、1 週 42 時間となつている

(法第60条第2項)。

なお、法第41条により、同条第1号ないし第3号(農林水産業、監視又は断続的労働に従事する者等)の一に該当する者(満15歳以上の者及び満15歳未満の児童で行政官庁の許可を受けて使用している者に限る。)については、上記の労働時間、休日に関する規定は適用除外となる(法第56条及び本概要6就業制限①年齢による就業制限の項参照)。

<参 考>

満18歳以上の者の労働時間、休日等

法第32条第2項による変型48時間制をはじめ、労使協定による時間外及び休日労働(法第36条)並びに法第40条、規則第26条ないし第29条及び規則第31条ないし第33条による労働時間と休憩の特例が適用され、その他非常災害の場合及び法第8条第16号の官公署に使用される公務員で、公務のために臨時の必要がある場合においては、時間外労働、休日労働が認められている(法第33条)。また、法第41条の規定も適用となる。

3 深夜業

満18歳未満の者については、午後10時から午前5時(労働大臣が必要と認めた場合、午後11時から午前6時)までの間

の使用を原則として禁止しており、満 15 歳未満の児童の場合は、午後 8 時から午前 5 時（労働大臣が必要と認めた場合、午後 9 時から午前 6 時）となつている（法第 62 条第 1 項、第 2 項及び第 5 項）。

このような深夜業禁止の原則に対して、次のような例外がある。

イ、交替制によつて使用する満 16 歳以上の男子（法第 62 条第 1 項）

ロ、交替制によつて労働させる事業の場合の行政官庁の許可による 30 分の例外（法第 62 条第 3 項）

ハ、非常災害の場合（法第 62 条第 4 項）

ニ、事業の特殊性と業務の特殊性による例外（法第 62 条第 4 項）

イについては、労働者にとつて、昼勤と夜勤とが一定期間ごとに行なわれる場合は、夜勤による体力の消耗を昼勤によつて回復することができるので、満 18 歳未満であつても、比較的抵抗力のある満 16 歳以上の男子の場合について認めている。ロは、最長労働時間と休憩、つまり実働 8 時間、休憩 45 分による 2 交替制を考えたもので、30 分の余裕があればこの操業が可能となるものである。ハは、法第 33 条第 1 項の非常災害の場合の例外について認めたものである。次に、ニについては、農林水産業、保健衛生の事業、電話の事業については、気象等の自然条件を受けやすい、あるいは公衆の利便を考慮しなければならない等の事

情から深夜業を認めている。

4 年次有給休暇

法第39条に基づき、すべての労働者に与えられるが、休暇請求権の発生要件として、1年間の継続勤務と1年間の出勤日が全労働日の8割以上であることを定めている。この2要件を満たした労働者に対し次の年に6日（基礎日数）、その翌年以降は、勤務1年ごとに1日を加算した日数を最高20日の限度内において、労働者の請求した時季に与えるべきこととしている。

なお、職業訓練を受ける満20歳未満の者については、年次有給休暇の基礎日数を12日とすることを定めている（法第72条）。

5 賃 金

① 法第24条において、賃金の支払方法について、次の5原則を定めている。1通貨払の原則 2直接払の原則 3全額払の原則 4毎月払の原則 5一定期日払の原則

法令若しくは労働協約等に別段の定めがある場合には、通貨払及び全額払の原則によらないことができる。

- ② 法第59条に基づき、未成年者は、独立して賃金を請求することができ、親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。
- ③ 時間外及び休日労働並びに深夜業をさせた場合は、通常の労働時間、又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（法第37条）。割増賃金は、本法に定める時間外及び休日労働並びに深夜業に該当する労働に対して支払うべきこととしており、就業規則に定める所定労働時間をこえて労働していても、法定時間内である限り法律上の時間外労働とはならないので、法律上の割増賃金支払義務は生じない。

6 就業制限

① 年齢による就業制限

満15歳に満たない児童は労働者として使用することができない（法第56条第1項）。

この原則に対して、法第8条第6号から第17号までのいわゆる非工業的事業においては、一定の条件のもとに満12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（法第56条第2項）。すなわち、(イ)「児童の健康及び福祉に有害で

なく、且つその労働が軽易な職業の場合」であること、(ロ)所轄労働基準監督署長の許可を受けること、(ハ)その使用時間が「修学時間外」であることの条件を満たすことが必要である。

(注) 「修学時間外」とは、学校教育法による義務教育の授業時間外という意であり、これらの児童の労働時間は、この授業時間を含めて7時間となつている(法第60条第2項参照)。

ただし、映画の製作又は演劇の事業については、満12歳未満の児童についても就業を認めている(法第60条第2項但書)。

児童の使用許可を求めようとする使用者は、使用許可申請書に児童の年齢を証明する戸籍証明書、その者の修学にさしつかえないことを証明する学校長の証明書と親権者又は後見人の同意書を添付して所轄労働基準監督署長へ提出することとなつている(女子年少者労働基準規則第1条)。また、使用者は満18歳未満の者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付ける義務を有するとともに(法第57条第1項)、使用者は前記の使用許可を受けて使用する満15歳未満の児童については、学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を備え付けることとなつている(法第57条第2項)。

＜参 考＞

民法において、満20歳をもつて成年とし(同法第3条)、

未成年者が法律行為をなすには、単に権利を得又は義務を免るべき行為を除き、その法定代理人の同意をうることを要する定めがある（同法第4条）。したがって、満18歳未満の者とはもとより、満18歳以上であつても、満20歳未満の者が労働契約を締結する場合には、親権者又は後見人の同意を要する。この同意の形式について定めはなく、口頭でもよいことになっている。

② 危険有害業務の就業制限

満18歳未満の者の就業が禁止されている危険有害業務は、
イ、法第49条に規定する危険な業務（法第63条第1項）
（労働安全衛生法の施行後は、変更の予定である。）

ロ、重量物を取り扱う業務（法第63条第1項、女子年少者労働基準規則第7条）

ハ、毒劇物等有毒物取扱業務、粉じん・有害ガス等を発散する場所における業務、高温又は低温下の業務、異常気圧下における業務その他安全衛生上有害な業務（法第63条第2項、女子年少者労働基準規則第8条）

ニ、坑内労働（法第64条）

である。

これらのうち、イの業務については、未経験者、必要な技能をもたない者一般についての就業制限であり、具体的には労働

安全衛生規則その他の規則によつてその業務の範囲が定められている。

③ 満 18 歳未満の者の就業が禁止されている福祉に有害な業務には、

イ、女子年少者労働基準規則第 8 条に掲げる業務（同条第 4 号、第 4 号等）があり、

ロ、イのほか満 15 歳未満の児童の使用が認められない業務（法第 63 条、女子年少者労働基準規則第 10 条）

がある。

<参 考>

年少者の禁止行為等に関する主な規定

① 児童福祉法

満 18 歳未満の児童保護のために第 34 条により禁止行為を定めており、これを労働基準法との関連についてみると次表のとおりである。

区分	児童福祉法の禁止行為	労働基準法上の規定
直接関連のある行為	イ、公衆の娯楽を目的として、満15歳に満たない児童にかかるわざ又は曲馬をさせる行為(第3号) ロ、満15歳に満たない児童に戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所で歌謡、遊芸、その他の演技を業務としてさせる行為(第4号) ハ、満15歳に満たない児童に酒席に侍する行為を業務としてさせる行為(第5号)	労働基準監督署長は、左の業務について満15歳未満の児童の就業を許可してはならない(法第56条第2項、女子年少者労働基準規則第10条第1号、第2号)。 使用者は満18歳に満たない者を左の業務に就かせてはならない(法第63条第2項、女子年少者労働基準規則第8条第4号)。
その他関連	イ、児童に午後10時から午前3時までの間、戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所での物品の販売、配布、展示若しくは収集又は役務の提供を業務としてさせる行為(第4号の2) ロ、戸戸について、又は道路その他これに準	左の業務のみならず、他の業務についても原則的に満18歳未満の者については、午後10時から午前5時まで満15歳未満の児童については、午後8時から午前5時までの就業を禁止している(法第62条、本概要3深夜業の項参照)。 風俗営業取締法第1条第1号及び第2号該

ずる場所、物品の販売、配布、展示若しくは
 拾集又は役務の提供を業として行ない満
 15歳に満たない児童を当該業務を行つた
 ために、風俗営業取締法第1条第1号又は第
 2号に掲げる営業を営む場所に立ち入らせ
 る行為(第4号の3)

当事業等で客に接する業務については、満
 18歳未満の者の就業を禁じているが、左
 の業務を行なうための当該営業区域への立
 入禁止規定はない。しかし、上記により深
 夜業が禁止されるため、短時間の就業とな
 る(法第62条、第63条、女子年少者労
 働基準規則第8条第45号)。

② その他の規定

法令及び条、項	事 項
風俗営業等取締法第4条の3	(年少者に関する禁止行為) 風俗営業を営む者が、18歳未満の者に営業所で客の接待をさせ又 は客の相手となつてダンスをさせること及び設備を設けて客に飲食 をさせる営業を営む者が深夜の営業において18歳未満の者に客に 接する業務に従事させること等

法令及び条項	事 項
道路交通法第 8 8 条	(免許の欠格事由) 次のいずれかに該当する者に対しては免許を与えない。 大型免許……* 2 0 歳未満(自衛官は 1 9 歳未満) 普通免許、大型特殊免許及び牽引免許……1 8 歳未満 二輪免許、小型特殊免許及び原付免許……1 6 歳未満 以下略

* 印 (E) 大型免許を受けた者で 2 1 歳に満たない者は、①車両総重量が 1 万 1 千キログラム以上等の大型のもの ②砂利等の運搬を業とする者がその運搬の用に供しているもの ③火薬類を積載しているもの等の大型自動車等については、運転をすることができないことになっている(道路交通法第 8 5 条第 5 項、同施行令第 3 2 条の 2)。

7 健康診断

- ① 使用者は、次表により、一定の事業については、医師による健康診断を行なわなければならない(法第 5 2 条、労働安全衛生規則第 4 8 条ないし第 5 4 条)。

時 期	対 象	回 数	規則及び条項
雇入れ時	50人以上の事業 ◎衛生上有害な業務に従事する者		労働安全衛生規則第48条
定 期	労働基準法第8条第1号～第5号及び第8号～第15号の事業 50人以上の事業 ◎衛生上有害な業務に従事する者	} 年1回以上 年2回以上	同規則第49条 第1項 同条第3項
定 期 外	雇入れ時又は定期健康診断で、結核発病のおそれがあると診断された者	診断から約6カ月後	同条第2項
雇入れ時	事業に附属する食堂又は炊事場の従事者		労働安全衛生規則第51条

(注) ◎印は労働安全衛生規則第48条第2号に掲げる業務

- ② ㉔印の業務の(イ)～(リ)、(ハ)～(カ)については、満18歳未満の者は、就業制限該当業務となるため、健康診断の対象とならないことは当然であり、(ク)の「深夜業を含む業務」及び職業訓練（法第70条、同規則第34条の3）の場合についてのみ適用となる（法第63条第1項、第2項、女子年少者労働基準規則第7条、第8条及び本概要3深夜業の項参照）。
- ③ ㉔印の(フ)に掲げる業務のうち、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、ふっ素、黄りん等のガス、蒸気又は粉じんにかさされる業務に従事する者については、歯科医師により、雇入れ時及び年2回以上定期健康診断を行わなければならない（労働安全衛生規則第48条の2、第49条の2）（満18歳未満の者については、就業制限業務となるため、職業訓練の場合を除き適用されない）。
- ④ 雇入れ時の健康診断については、労働大臣の指定する健康診断を受け3カ月を経過しない者を雇入れる場合には除くことができる。また、雇入れ時の健康診断若しくは労働大臣の指定する健康診断を受けた者については、その受け回数に応じて定期健康診断を行わないことができる（労働安全衛生規則第48条、第49条第4項）。
- ⑤ 以上のほか、鉛中毒予防規則、電離放射線障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則及び四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質等障害予防規則並びにじん肺法等により当該業務従事者に

ついて健康診断の定めがある（満18歳未満の者については、就業制限業務となるため、職業訓練の場合を除き適用されない）。

- ⑥ なお、寄宿舍に寄宿する労働者については、毎年2回以上の発育状態の検査、伝染性疾患の検査が定められている。この健康検査は、法第52条第1項の規定による雇入れの際、または定期の健康診断を受けた者については、その受け回数に応じてこの回数を減することができる（事業附属寄宿舍規程第91条）。

＜参 考＞

上記労働保護法によるほかに健康診断を要する場合がある。たとえば理容師及び美容師は、毎年2回以上結核、トラホーム、皮膚疾患等の疾病の有無につき、行政庁の行なう健康診断を受けなければならないことになっている（理容師法第9条、美容師法第9条）。

8 寄 宿 舎

寄宿労働者の私生活の自由を保障し、安全及び衛生を全うするため、第10章において寄宿舍生活の自治（法第94条、事業附属寄宿舍規程第4条）、寄宿舍規則の作成、届出等（法第95条、

事業附属寄宿舍規程第1条ないし第3条)、及び寄宿舍の設備並びに安全衛生(法第96条、事業附属寄宿舍規程第6条以下)について定めている。

＜寄宿舍の定義＞

事業附属寄宿舍については、次のような行政解釈がある。

① 寄宿舍とは、常態として、相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいい、事業に附属するとは、事業経営の必要上その一部として設置せられ、これを廃止することによつて事業の経営が不可能又は著しく困難となるような事業との必然的な関連をもつことをいう。従つて、この2つの条件を満たすものが事業附属寄宿舍として法第10章の適用を受けるものであること。

② 事業に附属するか否かについては、おおむね次の基準によつて総合的に判定すること。

イ、その事業が通常通勤距離内から労務を充足しうるか否か。

ロ、通勤距離外から雇入れた労務者について、労務管理上、共同生活が要請されるか否か。

ハ、事業場内又はその附近にあるか否か。従つて、単なる現下の住宅難緩和のための福利施設として設置された、いわゆるアパート式寄宿舍は、これに含まれないこと。

③ 寄宿舍であるか否かについては、おおむね次の基準によつて

総合的に判定すること。

イ、相当人数の労働者が宿泊しているか否か。

ロ、共同生活の場所が独立又は区画された施設であるか。

ハ、労働者が通常、起居寝食等の生活態様を共にする共同生活を営んでいるか否か。

従つて、社宅、鉱夫長屋等のごとく居住する労働者がそれぞれ独立の生活を営むもの又は小人数の労働者が事業主の家族と生活を共にするいわゆる住込みのごときものは含まれないこと。

④ 明らかに事業附属寄宿舎と認むべきものを例示すれば次のときものであること。

イ、鉱山、土建、林業、水産業等の現場の寄宿舎

ロ、中小工場で事業場の一部を利用する寄宿舎

ハ、大病院の看護婦の寄宿舎

ニ、大規模な商店、問屋、旅館、料理店等の寄宿施設

ホ、一般住宅地域と離れた場所に設置された事業場の寄宿舎

〔昭23. 3. 30 基発第508号〕

9 住 込 み

住込み労働者に関しては、徒弟、見習、養成工その他名称の

如何を問わず技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使することを禁じ、また、家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させることを禁じている（法第 69 条）。

＜参 考＞

- ① 住込み労働者とは、一般に使用者及びその家族と同居し、寝食を共にして働く労働者をいい、寄宿舎に寄宿する労働者は通常はこれに含まれない。
- ② 職業に必要な知識、技能を習得する目的で他人のために労務に服する者を一般に徒弟と呼んでいる。わが国においては、見習工、養成工、丁稚小僧等という形でこの制度が存在し、しばしば酷使と搾取の対象となつた。

理・美容業については、理容師法及び美容師法により徒弟制度が排除されている。養成施設を修了し、1 年以上の実地習練を経て、資格試験を受験する資格をうることができる。

なお、理・美容師の有資格者、実地習練者以外の者は、理・美容に関する作業を行なつてはならないことになつている。

- ③ 住込み労働者の食費等の控除について

使用者は、労働者に食費等を負担させる定めをする場合においては、これに関する事項を労働契約の締結に際し、労働者に明示しなければならない（法第 15 条、同規則第 5 条）、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則に定めなければ

ならないことになつている（法第 89 条）。また、賃金から食費等を控除する場合には、当該事業場の労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定をしなければならない（法第 24 条）。

