



高校生をアルバイトに 雇い入れる際の注意点

まもなく夏休みを迎え、高校生をアルバイトとして雇用する企業も増える時季となりました。労働基準法では、満20歳未満の者を通常の労働者と分け、労働条件等の一部に規制を設けていますので、その内容を確認しておきましょう。

1. 満20歳未満の者の労働基準法における区分

労働基準法では、満20歳未満の者を以下のように区分し、「児童」については、原則として労働させてはならないとしています。多くの高校生が該当する「年少者」についても、一定の規制が設けられています。

- ・ 満20歳未満の者…未成年者
- ・ 満18歳未満の者…年少者
- ・ 満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者…児童

2. 年齢確認と証明書の備え付け義務

高校生を雇い入れる際、企業と本人の間で雇用契約を結ぶこととなりますが、併せて親権者等の同意を得ておく必要があります。また企業には、年齢を確認できる書類（たとえば住民票記載事項証明書）を備え付けることが法令で義務付けられています。そのため、雇い入れる際には必ず年齢を確認することが求められます。なお、備え付けがされていなかった場合には、30万円以下の罰金という罰則が設けられているため、確実にしておきたいものです。

3. 労働時間管理における注意点

高校生に関しては労働時間の取扱いについても注意する必要があります。具体的には、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて勤務させることができず、また変形労働時間制やフレックスタイム制を適用することも禁止されています。

次に残業の取扱いについては、一般従業員の場合、36協定を労働基準監督署に届け出ることにより、法定労働時間を超えて時間外労働や休日労働をさせることが可能となりますが、高校生の場合、原則として禁止とされています。ただし、以下のいずれかに該当する場合は、例外として法定労働時間を超えて勤務させることができます。

- ① 1週間の労働時間が40時間以内であり、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮すれば、同一週内の日について労働時間を10時間まで延長可能
- ② 1日8時間、1週間48時間以内であれば、1ヶ月または1年単位の変形労働時間制を適用可能

また、高校生の場合、深夜（午後10時から午前5時まで）における勤務についても原則として禁止されています。ただし、交替制で勤務する満16歳以上の男性等において、一部に限りこれが認められています。

業務が繁忙となると、アルバイトにも残業をさせるというケースが発生しますが、高校生については勤務時間を法定労働時間の範囲内とし、また深夜の時間帯に勤務させないように、日々の労働時間管理をよりしっかり行う必要があります。

