

## 9 年少労働者の保護

労働基準法では、18歳未満の年少者の心身のすこやかな発育のために、次のような制限・保護規定が定められています。

### 児童の使用禁止

児童(満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの者)を使用することはできません(労基法第56条第1項)。

ただし、非工業的事業では満13歳以上、さらに、映画の製作・演劇の事業では満13歳未満の児童でも、健康・福祉に有害でない軽易な作業で、労働基準監督署長の許可を得て、例外的に修学時間外に働かせることができます(同法第56条第2項)。

満18歳未満の者に、危険な業務、重量物を扱う業務、有害な場所における業務や、坑内で労働をさせることはできません。(同法第62、63条)

### 労働時間の制限

労使協定を結んでも、満18歳未満の年少者に時間外労働や休日労働をさせることはできません(労基法第60条第1項)。

ただし、満15歳以上(満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの者を除く)で満18歳未満の者については、1週間の労働時間が法定労働時間内で、1週間のうちのある1日の労働時間を4時間以内とすれば、他の日の労働時間を10時間まで延長することができます(同法第60条第3項)。

満18歳未満の年少者には、深夜労働(午後10時から午前5時まで)をさせることができません。ただし、交替制によって満16歳以上の男性を使用することは例外とし、認められています(同法第61条第1項)。

### 解雇されたときの保護

満18歳未満の年少者が解雇された日から2週間以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費を支給しなければなりません。ただし、本人の責めによる事由で解雇され、使用者がその事由について労働基準監督署の認定を受けたときは、この限りではありません。(労基法第64条)