

## 24 最低年齢（第56条）

児童（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者）を労働者として使用することは禁止されています。

例外的措置：非工業的事業では、満13歳以上、さらに、映画製作・演劇の事業では満13歳未満の児童でも所轄の労働基準監督署長の許可を条件として、例外的に修学時間外に働かせることができます。

## 25 年少者の証明（第57条）

年少者（満18歳未満）を使用する場合には年齢証明書（戸籍謄本ではなく住民票記載事項証明書）を、児童を使用する場合にはさらに学校長の証明書、親権者等の同意書を、事業場に備え付けておかねばなりません。

## 26 未成年者の労働契約（第58条）

- (1) 親権者又は後見人が未成年者に代わって労働契約を締結することは禁止されています。したがって、未成年者の労働契約は、未成年者が親権者または後見人の同意を得て、自ら締結することとなります。
- (2) また、未成年者が締結した労働契約がその未成年者に不利であると認められる場合には親権者、後見人または所轄労働基準監督署長は、その労働契約を将来に向かって解除することができます。

## 27 年少者の労働時間・休日（第60条）

- (1) 年少者（満18歳未満の者）については各種変形労働時間制、労使協定による時間外休日労働、労働時間・休憩の特例は原則として適用されません。
- (2) 許可を受けて使用する児童（満15歳に達した日以後最初の3月31日を終了していない児童）の法定労働時間は、労働時間と修学時間を合計して1週40時間、1日7時間とされています。

## 28 年少者の深夜業（第61条）

年少者を深夜（午後10時～午前5時）に働かせることは、原則として禁止されています。

### 新たな規制の枠組み

#### 新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- 年間104日以上、かつ、4週4日以上の日確保を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
  - ※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
  - ① インターバル規制（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）  
+ 深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
  - ② 在社時間等の上限の設定（1か月又は3か月当たり）
  - ③ 1年につき、2週間連続の休暇取得（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
  - ④ 臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）

- 在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）



面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

#### ● 対象者の限定

- (1) 対象は高度専門職のみ  
高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務  
具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など
- (2) 対象は希望する方のみ  
職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方
- (3) 対象は高所得者のみ  
年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方  
= 交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定