

日本勞動法對於未成年者之保護與民法成年年齡下修的影響 ——兼論對我國之啟示

侯岳宏*

壹、前言

我國民法於2021年1月13日修正第12條將成年年齡由20歲調整為18歲，並設緩衝期，定於民國2023年1月1日施行¹。修正理由提到：「……鑑於現今社會網路科技發達、大眾傳播媒體普及、資訊大量流通，青年之身心發展及建構自我意識之能力已不同以往，本條對於成年之定義，似已不符合社會當今現況；又世界多數國家就成年多定為18歲，與我國鄰近之日本亦於2018年將成年年齡自20歲下修為18歲……是為符合當今社會青年身心發展現況，保障其權益，並與國際接軌，爰將成年年齡修正為18歲。」此次修法除了成年年齡外，並將一些與成年相關的法條併同修正，親屬編也修正第980條條文，將男、女最低結婚年齡修正均為18歲。由於調降民法成年年齡對於人民或社會均有所影

響，因此設定約2年緩衝期。目前各部會就此次修正所涉及事務，也配合修正法規，並進行宣導²。

如同我國民法第12條修正理由所提到，日本民法已於2018年將成年年齡從20歲下修為18歲，並於2022年4月1日施行。依據日本法務省（相當於台灣的法務部）之說明，此次修正的契機可以追溯到2007年，亦即第一次安倍政權所提出的憲法修正國民投票法案，其中要求將選舉權年齡從20歲下修為18歲。該法案在國會中通過，並且公職選舉法的投票權年齡在2015年也被下修為18歲。當時在此背景下，也進行討論對於民法典中成年年齡之調整，最終於2018年6月修正通過³。該法通過時，距離施行日保留約有3年左右時間。由於施行後，會對社會產生許多影響，因此也特別強化相關宣導，使人民了解相關修法。當時民法修法時，除了成年年齡下修

* 本文作者係日本一橋大學法學博士，國立臺北大學法律學系教授

註1：法務部在網頁所設置民法修正調降成年年齡專區，

<https://topics.moj.gov.tw/33020/>（2022年6月21日）。

註2：內政部也在網頁設置民法下修成年年齡宣導專區，

<https://www.moi.gov.tw/cp.aspx?n=14385>（2022年6月21日）。

註3：日本法務省網頁，對於成年年齡修正也有相關介紹，網址如下：

https://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00218.html（2022年6月21日）。

外，也將女性的法定最低結婚年齡從16歲上修至18歲。此外，有一些法定年齡是以18歲或20歲作為基準。另外，有一些法令因應此次成年年齡的修正，也作了一些調整⁴。

事實上，在勞動法領域也有涉及未成年者或是童工之議題。例如，當雇主聘僱高中生打工時，日本勞動基準法（以下簡稱日本勞基法）為保護未成年者，也有一些保護規定；台灣勞動基準法（以下簡稱台灣勞基法）第46條也規定未滿18歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。隨著成年年齡的修正，勞動法上對於未成年者相關規定也受到一些影響。以下，一方面介紹日本勞動法領域對於未成年者相關保護規定，也針對民法成年年齡下修相關課題與對於勞動法的影響，進行說明。另一方面，也整理台灣目前的討論狀況，並且參考日本的經驗，整理一些想法提供參考。

貳、日本勞動法上對於未成年者之保護規定

一、未成年工作者與勞動法令

日本勞基法對於未成年者之保護，大概可

區分為「未成年者」、「年少者」、「兒童」這三個層次。未成年者，在勞動契約的締結上，會受到特別保護。日本勞基法對於年少者規定特別保護者，係指未滿18歲者。在這之中，兒童的年齡上限係指「15歲之後的第一個3月31日為止」者，並且對其有進一步之保護。依現行規定之標準，「15歲之後的第一個3月31日為止」之兒童，一般而言係相當於義務教育（國民中學）畢業之時點，因此以下稱此為義務教育結束為止之兒童⁵。

日本勞基法對於年少者等之保護，在規範上從勞動關係的成立（最低年齡、未成年者的勞動契約）、過程（工資請求權、工作時間與例假日、夜間工作、危險有害業務、坑內勞動）、終止（歸鄉旅費）等都有規定⁶。由於在這些規範中，對於未成年者之規定，也適用於年少者與義務教育結束為止之兒童；對於年少者之規定，也適用於義務教育結束為止之兒童⁷，因此為便於完整了解日本之規範，以下，先按照對於未成年者之規定、年少者之規定、義務教育結束為止之兒童的規定分述之。不過，如同前面所述，2018年民法修正後，成年年齡下修為18歲，實際上未成年者與勞基法上所規定的年少者範圍變成一致，從2022年4月施行以後，兩者之間變成沒有差別⁸。雖然如此，為使讀者了

註4：南部義典成（2019），〈年年齡引下げに伴う各種法定年齢の改正と今後の法整備〉，《司法書士》，569号，第12頁。

註5：關於此點請參見荒木尚志（2020），《労働法》，4版，第250頁。

註6：關於日本勞基法此部分之立法歷程，請參見中窪裕也（2000），〈労働保護法から労働基準法へ——労働憲章、賃金、女子・年少者の起草過程〉（立法史料からみた労働基準法），《日本労働法学会誌》，第95号，第113-120頁；西谷敏等（2020），《新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法》，2版，第207-221頁。

註7：關於此點，請參見荒木尚志，前揭註5，第246頁。

註8：西谷敏等，前揭註6，第207頁。

解在成年年齡下修前後的變化，在此還是將日本勞動法對於未成年者之相關規定，先做詳細說明，以便後續說明民法成年年齡下修之影響。

（一）對於未成年者在勞動契約之締結與工資請求權

依據民法的一般原則，行親權者或監護人得到未成年者之同意，原本可代替本人締結勞動契約（日本民法第824條、第859條）。惟日本勞基法為保障未成年人，考量過去曾發生過親權者為返還借款強迫未成年子女工作之情事，因此對民法進行修正⁹。於同法第58條規定，禁止行親權者、監護人代替未成年者締結勞動契約，並且規定若勞動契約被認為對未成年者不利時，行親權者、監護人或行政官廳可解除契約。

另外，為使未成年者得獨立請求工資，於日本勞基法第59條也規定，禁止行親權者、監護人代替未成年者受領工資。

（二）對於年少者之規範

1. 工作時間之規範

未滿18歲之年少者，不適用1個月單位、1年單位、1週單位的變形工時（日本勞基法第32條之2、第32條之4、第32條之4之2、第32條之5）、彈性工時（同法第32條之3）、日本勞基法上有關延長工時及例假日工作之規定（同法第36條）、工作時間與休息之例外（同法第40條）等規定（同法第60條第1項）。但是，年齡超過義務教

育結束為止的兒童之上，在18歲以下者，符合比一般勞工嚴格的條件下，可適用變形工時（同法第60條第3項）。

2. 夜間工作之禁止

原則上，禁止未滿18歲之年少者從事於午後10點至凌晨5點之夜間工作（日本勞基法第60條第1項）。但對此也有例外規定。其一為，輪班制勤務（日文原文為：交替制）使用16歲以上男性者，可使其從事夜間工作（同法第61條第1項但書）。其二為，輪班制進行勞動之事業（指事業整體為輪班制），並經主管機關許可，可使年少者工作至晚上10點30分，或是從早上5點30分開始工作（同法第61條第3項）。此外，有下列情形時，不適用上述禁止夜間工作之規定。其一為，依據勞基法第33條第1項規定因災害或特別事由，經主管機關許可，延長工作時間或例假日工作者（同法第61條第4項前段）。其二為，從事農林業、畜產業、水產業、醫院保健衛生業，以及電話交換之業務（同法第61條第4項後段）。

3. 危險有害工作之限制

由於未滿18歲之年少者比起成年人，在肉體上與精神上尚未成熟，且技術上尚不純熟的情形也較多，因此，在就業之際，於安全衛生上有特別保護之必要¹⁰。日本勞基法為保障年少者之安全與衛生，訂有下列規定。

註9：西谷敏等，前揭註6，第213頁。東京大学労働法研究会（2003），《注釈労働基準法》，第789-794頁。

註10：關於此點，請參見菅野和夫（2019），《労働法》，12版，第613-614頁；荒木尚志，前揭註5，第249頁。

首先，雇主不得使未滿18歲者，從事運轉中的機械或動力傳導裝置的危險部分的清掃、上油、檢查或修繕；或運轉中的機械或動力傳導裝置的輸送帶或纜繩的安裝操作；動力起重機的運轉；以及其他厚生勞動省命令所訂的危險業務；或厚生勞動省命令所訂有關重物操作業務（日本勞基法第62條第1項）。

其次，雇主不得使未滿18歲者，從事有關劇毒藥、劇毒物及其他有害的原料或材料；或爆炸性、起火性或易燃性原料或材料的操作業務；及顯著飛散塵埃或粉沫、或散發有害的氣體、或放射線輻射的場所；或高溫、高壓的場所之業務；或於其他對安全、衛生、福祉有害之場所的工作（同條第2項）。

再者，根據上述勞基法之規定，年少者勞動基準規則也對於重物處理工作之範圍（同規則第7條）及限制就業的範圍等進行規範（同規則第8條）。

4.坑內工作之禁止

此外，勞基法也禁止未滿18歲之工作者從事坑內工作（日本勞基法第63條）。

5.其他

除上述規定外，對於勞基法對年少者之保護，尚有規定雇主對於未滿18歲之工作者必須於事業場備妥證明其年齡之戶籍證明書（日本勞基法第57條）。未滿18歲之工作者自被解僱起14日內歸鄉時，雇主原則上須負擔其必要的旅費（日本勞基法第64條）。

（三）對於兒童之規範

1.最低年齡與工作之限制

日本勞基法第56條第1項規定：「雇主不得僱用未達15歲之後的第一個3月31日為止之兒童從事工作」。此規定，係1998年勞基法修正之際，參考ILO第138號公約修正而來。原本最低工作年齡，乃參考ILO第59號公約，係規定：「雇主不得僱用未滿15歲之兒童作為勞工，從事工作」¹¹。

在上述禁止義務教育結束為止之兒童從事工作之原則下，也有兩個例外規定。其一為，在非工業的事業中，對於兒童的健康與福祉無害，且該工作為輕易時，經行政官廳的許可，可使滿13歲以上的兒童在其上課時間以外從事工作（同法第56條第2項）。其二為，在電影製作或戲劇事業，對於未滿13歲之兒童，也與上述第一個例外同，在相同條件下可使其從事工作（同法第56條第2項）。

另外，值得留意者，年少者勞動基準規則對於上述第一種例外中「對於兒童的健康與福祉有害」，且「該工作非輕易」，也訂有規定。首先，年少者勞動基準規則第8條所規定禁止未滿18歲者從事危險有害業務之各款業務，即為禁止之列。其次，同規則第9條也禁止兒童從事以公眾娛樂為目的進行馬戲團或雜技表演之業務（同條第1款）、於家家戶戶或在道路及其他類似的場所，進

註11：關於此點，請參見菅野和夫，前揭註10，第608-609頁；東京大学労働法研究会，前揭註9，第785-787頁。

行歌謠、舞蹈（遊藝）及其他演技之業務（同條第2款）、於旅館、料理店、飲食店或娛樂場之業務（同條第3款）、運轉電梯之業務（同條第4款）、以及其他厚生勞動大臣所訂之業務（同條第5款）。

此外，雇主要申請僱用義務教育結束為止之兒童時，須於許可申請書中，檢附證明兒童年齡之戶籍證明書、對於學習無產生障礙之校長所出示之證明書、以及行親權者或監護人的同意書，向所轄勞動基準監督書長提出申請（年少者勞動基準規則第1條）。

2. 工作時間之規範與夜間工作之禁止

依據上述日本勞基法第56條第2項規定，例外可使義務教育結束為止之兒童在其上課時間以外從事工作，勞基法對其工作時間也進一步規範。亦即對於其法定工作時間（日本勞基法第32條），係指加計修課時間後，一周40小時；一日是7小時（日本勞基法第60條第2項）。

此外，雖然例外可使義務教育結束為止之兒童在其上課時間以外從事工作，對於禁止夜間工作的時間帶，係指午後8點到凌晨5點，惟厚生勞動大臣認為有必要時，可限於特定的地區或期間，

將禁止夜間工作的時間帶調整為晚上9點到早上6點（日本勞基法第61條第2項、第5項）。

二、民法修正的影響

日本成年年齡下修前，民法第4條規定略以：滿20歲為成年。且同法第5條第1項、第2項規定略以：未成年人所為法律行為須經法定代理人之同意。違反之法律行為得撤銷。另外，同法第818條規定：未達成年之子女，服從父母之親權。在這些規定之下，成年年齡所具有的意義，學者指出主要在於下列兩點：其一為承認具有能夠締結契約等法律行為之行為能力的年齡；其二為變成不用再服從父母親權的年齡¹²。因此在此次修正後，在行為能力與親權的影響受到關注。特別在行為能力的部分，過去未成年人未得法定代理人同意所訂立之契約，可由未成年人本人或法定代理人撤銷之，成年年齡下修為18歲，意味著不能以未成年為理由撤銷，由於此年齡層在社會生活上會進行消費，因此。有許多討論從消費者保護的觀點進行檢討¹³。政府也強化對於各級學校學生進行消費者教育、修正消費者契約法，以及充實諮詢窗口等因應措施¹⁴。此外，除消費者問題之外¹⁵，對於少年法、兒童福祉法許多法領域也都產生影響¹⁶，內閣府也整合各部會進行因應¹⁷。

註12：橫田光平（2019），〈民法成年年齡引下げ：子ども法の視点から〉，《法学教室》，462号，第58頁。

註13：橫田光平，前揭註12，第58頁。松澤幸太郎（2019），〈成年年齡引下げに係る法改正について〉，《筑波法政》，77号，第29頁。

註14：松澤幸太郎，前揭註13，第29-32頁。

註15：川口康裕（2018），〈成年年齡引下げと消費者政策〉，《青山法務研究論集》，16号，第67-85頁。

註16：橫田光平，前揭註12，第60-64頁。

註17：首相官邸，〈成年年齢の引下げに関する関係閣僚会合〉，

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/seinennenrei_hikisage/index.html

在勞動法領域，日本律師公會連合會（日文原文為：日本弁護士連合會）於2016年2月18日的意見書，提到日本勞基法上勞動契約解除權會因為成年年齡下修而喪失，此對未成年者締結勞動契約會產生影響。詳言之，如同上述依據日本勞基法第58條第2項規定，若勞動契約被認為對未成年者不利時，行親權者、監護人或行政官廳可解除契約。同連合會引用統計數據，說明隨著成年年齡下修，勞基法第58條第2項規定的保護會消失，18歲、19歲的未成年者遭受黑心企業欺騙的案件可能會變多。因此，同連合會也建議有必要對於未成年者強化勞動教育，以防止因勞動契約而受害¹⁸。在修法之後，也有論者強調此部分之影響，並且提到，隨著此次民法成年年齡的下修，只要滿18歲，縱使未得到父母親的同意，也可締結勞動契約。因此上述勞基法上對於未成年者與年少者（未滿18歲）之區分，實際上已消失。不過，現階段雖然就民法成年年齡的修正，強化對於年輕人勞動法教育與相關宣導，並且充實勞動條件等諮詢窗口，並未對於相關勞動法規定進行修正¹⁹。

目前從日本厚生勞動省的網頁中，可以看到針對成年年齡下修，厚生勞動省的因應策略之一，在於對學生強化勞動法教育與提供

諮詢等的相關資料²⁰。

參、台灣勞動法之相關規定與對應

一、勞動法一般規定

各國勞動保護法規中，可以說是從童工或女工等在當時社會背景下被認為是社會弱者之保護下而發展，對於過長的工作時間、夜間工作以及從事危險有害業務加以規範，我國工廠法第二章中也是以童工女工之保護為主要內容，並且於同法第11條至第13條對於童工女工之工作時間與夜間工作加以規範。其中，同法第7條禁止童工及女工從事危險有害業務。在1984年台灣勞基法制定實施時，考量當時社會通念上，對於童工及女工生理機能上的特性，而給予相對應的特別保護，於第五章童工與女工之相關規範。在此章中，依據台灣勞基法第44條第1項規定：「15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者，為童工。」同法第45條第1項、第2項規定：「雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。前項受僱之人，準用童工保護之規定。」此外，同法第44條第2項規定：「童工及十六歲

註18：日本弁護士連合会，〈民法の成年年齢の引下げに関する意見書〉，

https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2016/160218_3.html（2022年6月21日）。
內田亜也子（2017），〈民法の成年年齢引下げの意義と課題〉，《立法と調査》，395号，第74頁，也有整理此部分問題。

註19：高木篤夫（2018），〈「18歳成人」企業はどう対応？〉，《ビジネス法務》，10月号，第5頁。另外，厚生労働省所採取的措施，松澤幸太郎，前揭註13，第32頁也有一些整理。

註20：厚生労働省關於此部分之網頁如下：

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou.html>（2022年6月21日）。

以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有
害性之工作。」由這些規定可知，目前對於未
滿18歲者，在年齡界定上，以未滿15歲、15
歲以上未滿16歲、未滿18歲，作為界定²¹。以
下依此界定就相關規定進行說明。

（一）未滿18歲者

1. 工作種類的限制

台灣勞基法第44條第2項規定：「童
工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得
從事危險性或有害性之工作」。依據勞
基法施行細則第25條規定：「本法第44
條第2項所定危險性或有害性之工作，
依職業安全衛生有關法令之規定。」違
反勞基法第44條第2項規定者，依同法
第77條規定應予以刑事處罰。

如上所述，危險性或有害性之工作，
依職業安全衛生有關法令之規定。職業
安全衛生法第29條規定：「雇主不得
使未滿十八歲者從事下列危險性或有
害性之工作：一、坑內工作。二、處理爆炸
性、易燃性等物質之工作。三、鉛、
汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯
胺等有害物散布場所之工作。四、有害
輻射散布場所之工作。五、有害粉塵散
布場所之工作。六、運轉中機器或動力
傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢
查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。七、
超過二百二十伏特電力線之銜接。八、
已熔礦物或礦渣之處理。九、鍋爐
之燒火及操作。十、鑿岩機及其他有顯

著振動之工作。十一、一定重量以上之
重物處理工作。十二、起重機、人字臂
起重桿之運轉工作。十三、動力捲揚
機、動力運搬機及索道之運轉工作。
十四、橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工
作。十五、其他經中央主管機關規定之
危險性或有害性之工作。前項危險性
或有害性工作之認定標準，由中央主管機
關定之。未滿十八歲者從事第一項以外
之工作，經第二十條或第二十二條之醫
師評估結果，不能適應原有工作者，雇
主應參採醫師之建議，變更其作業場
所、更換工作或縮短工作時間，並採取
健康管理措施」。據此，勞動部也於
2014年6月25日修正「童工女工禁止從
事危險性或有害性工作認定標準」，名
稱並修正為「妊娠與分娩後女性及未滿
十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工
作認定標準」，並且於同認定標準制定
附表，規定危險性或有害性工作之認定
標準。

另外附帶說明者，在2015年12月修
正台灣勞基法第44條第2項規定為「童
工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得
從事危險性或有害性之工作。」修正理
由說明略以：「相較於成年人，未滿
十八歲之人生理發育、心智成熟度仍有
不足。惟現行勞動基準法第四十四條之
保護規定，僅禁止十五歲以上未滿十六
歲之童工從事繁重及危險工作，十六歲

註21：工廠法第6條則是將「童工」定義為：「男女工人在十四歲以上未滿十六歲者為童工」，同法第5條也禁止工廠不得僱用未滿14歲之男女。

以上未滿十八歲之人則無適用，保護顯有不周，爰修正第二項。」

2.證明文件之備置

勞基法第46條規定：「未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。」本條規定，原本是針對未滿16歲之人，2015年12月修正為目前規定。立法理由說明略以：「未滿十八歲之人，對勞動法令及自身權益保障事項所知有限，常落入求職陷阱。為保護其工作權益，應由法定代理人協助審慎評估其工作是否適齡、適性，協助審閱勞動契約內容，並加以篩選與過濾。」

未滿18歲之人，從民法的角度而言，應該是指民法第13條第1項所規定的無行為能力人（未滿7歲之未成年人），或是同法第2項所規定的限制行為能力人（滿7歲以上之未成年人）。不過，依據台灣勞基法第45條第1項、第2項規定：「雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。前項受僱之人，準用童工保護之規定。」因此，較常見的僱用關係，應該是15歲以上之限制行為能力人。依據民法第79條規定「限制行為能力人未得法定代理人之允許，所訂立之契約，須經法

定代理人之承認，始生效力。」因此雇主聘僱15歲至18歲之限制行為能力人締結勞動契約時，最好取得法定代理人之同意，並且依據勞基法第46條規定備置文件²²。

此外，尚須留意者，18歲以上，未滿20歲之人，在修法之前依據民法第79條之規定屬於限制行為能力人，因此雇主聘僱時，也須得到限制行為能力人之法定代理人之允許，不過，法規並未要求雇主備置證明文件。

（二）童工

考量童工的身心發展上未成熟，需要較多的休息時間²³，因此台灣勞基法對於童工工作時間與夜間工作加以規範。首先，在工作時間部份，台灣勞基法第47條規定：「童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作」。由於此項規定並無例外情形，因此學者指出，即使雇主採用變形工時制或有任何合法理由讓成年勞工延長工時，童工每日的最高工作時間仍是8小時²⁴。

關於夜間工作，同法第48條規定：「童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。」

（三）未滿15歲

同法第45條第1項、第2項規定：「雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境

註22：此部分之討論也請參見台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義》，2版，第436-438頁（鄭津津執筆部分）。

註23：台灣勞動法學會編，前揭註22，第437-438頁。

註24：台灣勞動法學會編，前揭註22，第437頁。

無礙其身心健康而許可者，不在此限。前項受僱之人，準用童工保護之規定。」

（四）其他

除了上述勞基法第五章之規定外，另外與此相關者是第八章技術生之規定。依據同法第64條第1項規定，「雇主不得招收未滿15歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。」此外，第65條第2項規定：「前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人允許。」此部分也與未成年人有關係。

二、民法之修正與其他法規之因應

如同前面所述，此次民法修正重點在於調降成年年齡與修正結婚年齡，並於2023年1月1日施行。依據法務部網頁之整理，調降民法成年年齡之理由，在於接軌國際、權責對等，以及青年自主等，並且提到調降成年年齡後，在生活上、金融上、商業上，或是洽公、訴訟與結社都會產生影響²⁵。其他相關法律的修法原則採取一致性原則，除有特殊考量外，均調整為18歲。

目前所公布者，包含刑法、公職人員財產申報法共列了35項法律。其中，勞動法領域，已修正工會法第19條第1項關於工會理事、監事之人的年齡規定。修法理由說明：「……為配合民法成年年齡調降為十八歲，爰將第一項工會會員得被選舉為理事、監事之要件由『年滿二十歲』修正為『已成年』」。

另外，為強化修法的效果與讓國民知悉，

在法務部網頁上可見到調降成年年齡宣導動畫，以及公民教案。此外，在內政部網頁也可以看到民法下修成年年齡宣導專區，針對青年結社部分進行宣傳²⁶。

肆、幾點檢討——代結語

台灣此次成年年齡修正後，配合民法調降成年年齡，併同修正之相關法律，針對勞動法部分，已修正工會法第19條第1項關於工會理事、監事之人的年齡規定。

關於成年與未成年之區分，勞基法上僅有第65條第2項規定：「前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人允許。」，且因為是使用未成年之文字，並非使用年滿20歲，故並無特別修法之需求。其他如上述勞基法第46條是以18歲為區分。

不過，在此須留意者，台灣勞基法上對於未成年者與未滿18歲之區分，實際上已消失。雖然與日本規定方式不同，在台灣勞基法上並未特別針對未成年者訂立勞動契約進行規範。一部分原因可能是因為透過民法第79條規定，即可規範此部分。不過，民法成年年齡下修，還是會對18歲、19歲的年齡層產生影響。

根據勞動部所做青年勞動統計（109），109年青年勞動力參與率為57.2%，較108年上升0.4個百分點。109年青年就業人數為

註25：法務部關於此部分之資訊請參見下列網址，
<https://topics.moj.gov.tw/33020/>（2022年6月21日）。

註26：內政部關於此部分之資訊請參見下列網址，
<https://www.moi.gov.tw/cp.aspx?n=14385>（2022年6月21日）。

217.8萬人，較108年減少2.8萬人或1.3%。109年5月青年從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作者計24.2萬人（15-24歲者18.7萬人，25-29歲者5.5萬人），占青年總就業者比率為11.1%。按年齡觀察，15-24歲從事非典型工作者比率為22.1%²⁷。

另外，根據勞動部所做110年（2021年）勞工生活及就業狀況調查，在工作上是否有困擾之統計，15-24歲有困擾者均占19%，以「薪資或福利不符期望」及「加班時間太長或工作量過重」比率較高²⁸。是否有轉職計畫之統計，按年齡別觀察，有轉職計畫之比率隨年齡增加而減少，15-24歲達27.8%，45-64歲則為4.3%，15-24歲轉職原因以「想更換工作地點」比率最高²⁹。

由於18歲以上，未滿20歲之人，在修法之前依據民法第79條之規定屬於限制行為能力

人，因此雇主聘僱時，也須得到限制行為能力人之法定代理人之允許。因此過去有些案件，雇主向此年齡層之未成年者請求違反商譽或是職務所生損害賠償，未成年者尚有民法第79條規定之保護³⁰。隨著成年年齡下修，意味著這些可能剛從學校畢業的18歲、19歲年輕人求職或是大學生在外打工就得自行訂立勞動契約。此年紀的年輕人，對於勞動法令可能所知有限，也很有可能落入求職陷阱，或是進入到所謂黑心企業。實在有必要針對此次成年年齡下修，對其再強化勞動法令之宣導。從此角度而言，除了透過政府與主管機關政策推動外，目前立法院多位立法委員所提出「勞動教育促進法」草案中，所涉及此年齡層勞動教育的部分也極具急迫性³¹，期待能早日制定通過，以強化相關人員勞動法令的理解。

註27：勞動部，青年勞動統計（109），下列網址可閱覽：

<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2494/43299/nodelist>（2022年6月21日）。

註28：勞動部，110年勞工生活及就業狀況調查提要分析，下列網址可閱覽

<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy10/1023analyze.pdf>（2022年6月21日）。

註29：勞動部，110年勞工生活及就業狀況調查提要分析，同上註。

註30：台中地方法院107年度中勞簡字第49號判決，雇主向所聘僱未成年者請求損害賠償。彰化地方法院北斗簡易庭103年度斗小字第99號判決，雇主向所聘僱未成年者請求損害賠償。

註31：中時新聞網，2022年2月6日，不只勞工要上課立院4版本勞教法草案皆要求老闆也要上勞教，

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20220206002866-260405?chdtv>（2022年6月21日）。