



労働政策研究報告書 No. 62

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国における年少労働者の
深夜業の実態についての研究

－演劇子役等に従事する児童の労働の実態－

労働政策研究・研修機構

諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究
— 演劇子役等に従事する児童の労働の実態 —

独立行政法人**労働政策研究・研修機構**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

我が国においては、年少者労働について、満15歳未満の児童の場合、特例つきで就労が可能であると労働基準法は定めているが、特に、演劇子役等に関しては、満13歳未満の児童について映画製作または演劇の事業において所管の労働基準監督署の許可を受けることにより、修学時間外に使用することが可能となる。さらに、演劇子役等の就労については、最低年齢に関する規定のほか労働契約の締結、賃金および労働時間に関する規定が同法に定められている。

演劇子役等の夜間の就労可能時間は、「規制改革・民間開放推進三か年計画」に関する平成16年3月19日の閣議決定を受け、労働基準法の告示により、これまでの午後8時までから午後9時までに延長された。この閣議決定では、児童の就労可能時間の延長に当たり「健康、福祉等への影響に留意すること」を求めており、演劇子役等の就労に当たっては保護と配慮を重視した取組みを行うよう注意が促されている。

そういった背景のもとで、当機構では、厚生労働省の要請を受け、EU指令の影響を色濃く有するドイツ、フランス、同じEU加盟国でありながらも両国とは異なった法的原理が支配するイギリス、そして、娯楽産業が最も発達し演劇子役等に関して独自の法制を展開するアメリカの4か国を対象国として、演劇子役等の就労に関する労働保護規制のあり方、法規制の運用、就労の実態及び健康、教育、財産管理などへの影響について調査研究を行った。

演劇子役等への労働保護規制のあり方や就労の実態、さらに彼らの健康や教育などへの影響に関しては、先行する調査研究は極めて少ない。そこで、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスに造詣の深い労働法研究者の参加を得て研究会を構成して検討を重ね、各国への現地調査も実施した。本報告書は、各国の労働保護法制の枠組みと、教育、家庭生活の実態の2つの側面に関する調査研究から構成されている。

ご多忙のなか研究会メンバーとして、ご報告・ご執筆にご協力いただいた研究者の方々、海外現地調査にご協力いただいた各国関係者の方々に厚くお礼を申し上げます。本報告書が我が国における演劇、オペラ、ミュージカル、テレビ番組製作、映画製作、モデル撮影等の各メディア・文化領域で就労する児童のための政策立案の一助となれば幸いである。

2006年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執 筆 担 当 者

氏 名	所 属	執筆章
かまた とういち 鎌田 耕一	東洋大学 法学部 教授 (主査)	総論、第1部第3章
ありた けんじ 有田 謙司	専修大学 法学部 教授	第1部 第2章
なの ひでお 永野 秀雄	法政大学 人間環境学部 教授	第1部 第1章
みずの けいこ 水野 圭子	法政大学 講師	第1部 第4章
のむら かすみ 野村 かすみ	労働政策研究・研修機構 主任調査員	第2部 第4章
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査員	第2部 第2章
たかはた まさと 高畑 正人	労働政策研究・研修機構 調査員	第2部 第1章
よしはら ゆきこ 吉原 夕紀子	労働政策研究・研修機構 調査員	第2部 第3章

「諸外国における年少労働者の深夜業に関する研究」研究会メンバー

(主 査)	鎌田耕一	東洋大学 法学部 教授	
	有田謙司	専修大学 法学部 教授	
	永野秀雄	法政大学 人間環境学部 教授	
	水野圭子	法政大学 講師	
	野村かすみ	労働政策研究・研修機構	国際研究部 主任調査員
	樋口英夫	労働政策研究・研修機構	国際研究部 調査員
	高畑正人	労働政策研究・研修機構	国際研究部 調査員
	吉原夕紀子	労働政策研究・研修機構	国際研究部 調査員
(オブザーバー)	和田幸典	厚生労働省 労働基準局 監督課	法規係長 (～平成17年8月25日)
	吉田拓野	厚生労働省 労働基準局 監督課	法規係長 (平成17年8月26日～)
	山田敏之	厚生労働省 労働基準局 監督課	法規係

目 次

まえがき

総論 調査研究の目的と成果1

比較表 諸外国における年少者・演劇子役等の就業可能時間に係る法制の概要.....34

1. 年少者（満18歳未満）34

2. 演劇子役等（満15歳未満）54

第1部 諸外国における年少者・児童の労働保護法制.....69

第1章 アメリカにおける年少者・児童の労働保護法制.....71

第1節 連邦法上の規制.....71

第2節 カリフォルニア州.....82

第3節 ニューヨーク州109

第2章 イギリスにおける年少者・児童の労働保護法制154

第1節 イギリスにおける児童・年少者に係る原則的規制155

第2節 イギリスにおける児童・年少者の興行における雇用に係る規制168

第3章 ドイツにおける年少者・児童の労働保護法制186

第1節 ドイツにおける年少労働者保護法186

第2節 ドイツにおける満15歳未満の演劇子役等の労働保護に係る法制205

第4章 フランスにおける年少者・児童の労働保護法制220

第1節 フランスにおける演劇子役等の就労における問題の所在220

第2節 フランスにおける年少者保護規制222

第3節 フランスにおける演劇子役等に対する規制232

第2部 諸外国における演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響269

第1章 アメリカにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響271

—カリフォルニア州とニューヨーク州を中心に—

第1節 演劇子役等の労働時間規制を規定する州法と実態の関係271

第2節 演劇子役等と教育、学習について277

第3節 演劇子役等の家庭生活284

第2章 イギリスにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響291

第1節 実演産業の状況291

第2節	実演児童の就業に関する制度と運用	293
第3節	教育と健康・家庭生活	306
第3章	ドイツにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響	314
第1節	演劇子役等の就労の実態	317
第2節	演劇子役等の教育と学習	328
第3節	演劇子役等の健康・家庭生活	333
第4章	フランスにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響	341
第1節	演劇子役等の就労に関する実態—パリ現地調査の結果から—	342
第2節	演劇子役等の教育に関する実態	359
第3節	演劇子役等と家庭生活に関する実態	371
参考資料	ヒアリング項目	375

総論 調査研究の目的と成果

本報告書は、厚生労働省労働基準局監督課からの要請に基づき、平成17年4月から平成18年3月末までの期間に実施した調査研究（以下では本調査研究という）の成果をまとめたものである。

I 本調査研究の目的と課題

1. 本調査研究の目的

本調査研究の目的は、アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスにおける年少労働者保護の法制度及びその実態を、文献及び現地でのヒアリングをもとに調査研究することである。特に、演劇、オペラ、ミュージカル、テレビ番組製作、映画製作、モデル撮影等のメディア・文化領域において子役として就労している児童（各国において規定の仕方は異なるが、ここでは単に「演劇子役等」という。）の労働保護規制の在り方、法規の運用、就労実態及び健康、教育、財産管理などへの影響を調査研究している。

2. 本調査研究の背景

本調査研究の背景には、我が国において、平成16年、演劇子役等の就労可能時間の上限がこれまでの午後8時から午後9時までに延長されたことがある。

演劇子役の就労可能時間については、「規制改革・民間開放推進三か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）に基づき、労働基準法に基づく告示によって、午後9時まで可能となった。この閣議決定では、就労可能時間を延長するに当たり「健康、福祉等への影響に留意すること」を求めており、演劇子役等の就労に当たっての保護と配慮を重要視するよう注意を促している。

そこで、厚生労働省から、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に対して演劇子役等への健康、福祉等への影響について、諸外国の実態を調査するよう要請があり、当機構において「諸外国における年少労働者の深夜業についての研究」として、平成17年4月より調査研究活動を開始した。

3. 本調査研究の課題

我が国では、演劇子役等の①最低年齢、②労働契約の締結、及び③賃金、就労時間等の規制に関し、労働基準法において次のように規定している。

- ① 最低年齢に達しない児童の就労制限について、労働基準法は「使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。」【第56条第1項】と規定しているが、満13歳以上の児童については、児童の健康・福祉に有害ではなく労働が軽易なものについては、所管労働基

準監督署長の許可を受けた場合には、修学時間外に使用することができる【第56条第2項前段】と定め、さらに、「映画の製作又は演劇の事業については、満13歳未満の児童についても、同様とする。」と規定している【第56条第2項後段】。

- ② 労働契約の締結については、親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結することはできず【第58条第1項】、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【第58条第2項】と規定している。
- ③ 賃金請求権については、未成年者は、独立して賃金を請求することができ、そして、親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代わって受け取ってはならないと規定している。【第59条】
- ④ 児童の労働時間は、「修学時間を通算して1週間に40時間」、「修学時間を通算して1日について7時間」を超えて労働させることはできない。時間外労働・休日労働については、満18歳未満の者には原則的に禁止している【第60条第1項】が、15歳以上18歳未満の者について、1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内で、「1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長する」ことが可能とされている【第60条第3項】。
- ⑤ 深夜業については、「映画の製作又は演劇の事業」に従事する児童（演劇子役等）が第56条第2項に定める行政官庁の許可を受けて就労する場合には、当分の間、午後9時まで就労することが可能とされる【第61条第5項、第56条第2項、平成16年11月22日厚生労働省告示第407号】。

また、演劇子役等の就労については、労働基準法の定め以外にも児童福祉法、学校教育法等の適用による保護に基づき、家庭、劇場等使用者、学校との連携の中で健全な発育が阻害されることがないように十分な注意の下で行われなければならない。

上記のように、演劇子役等として就労する児童に対しては、様々な観点から保護・規制が体系的・総合的に加えられている。しかし、演劇子役等に対する就労の実態及び健康・福祉等への影響はこれまで十分に調査研究されてきていなかった。

これに関連し、諸外国において、演劇子役等の健康、福祉及び教育等を考慮して、年少者・児童にいかなる労働保護規制を講じているか、その運用の実態、児童の健康管理と健やかな成長及び教育の充実を図るためにどのような施策が講じられているか調査することが必要である。

本調査研究は、以上のように、演劇子役等の就労可能時間の延長とその教育、福祉等への影響に留意すべきとする閣議決定を機縁としているが、児童の福祉に関する事項は、

児童の肉体及び精神面、家庭生活など広範囲にわたることから、年少労働者の保護規制の在り方（とくに就労可能な最低年齢）、演劇子役等の就労に係る法制、その運用並びに監督の実態、就労が児童の健康面・教育面に及ぼす影響、そして家庭生活への影響（特に児童が得た収入の管理）について、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4か国を対象に、調査研究することが計画された。

II 調査研究の方法と調査項目

1. 調査研究の方法

本調査研究は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4か国を調査対象国としている。フランス、ドイツは、ヨーロッパ大陸国として法制面において共通点を有し、特に、年少労働者保護に関するEU指令【1994年6月22日、EC公報 Nr.216p.12】の影響を色濃く有している。これに対して、イギリスは、EU加盟国の一つであるが、フランス、ドイツとは労働法制においていくつかの点で異なった原理が支配している国である。さらに、アメリカは、ヨーロッパとかなり異なった独自の法制を展開している国であるが、演劇子役等を用いた娯楽産業が最も発達していることから、本調査研究にとって重要な位置を占めている。

調査研究の内容は、大きくは、法制面の調査研究と、実態面の調査研究の二つに分かれる。法制面は、さらに、18歳未満の年少労働者を対象とした保護規制と演劇子役等の就労に係る法制とに分かれる。実態面の調査研究は、主に演劇子役等を対象として、法律の運用・監督及び就労実態、就労が演劇子役等の健康、教育、財産管理等に及ぼす影響を調査研究している。

調査研究グループは、法制面と実態面の二つに分けて組織されている。

法制面では、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスに造詣の深い労働法研究者（アメリカ担当・法政大学人間環境学部教授 永野秀雄、イギリス担当・専修大学法学部教授 有田謙司、ドイツ担当・東洋大学法学部教授 鎌田耕一、フランス担当・法政大学講師 水野圭子）の参加により、実態面では、JILPT国際研究部調査員（アメリカ担当・高畑正人、イギリス担当・樋口英夫、ドイツ担当・吉原夕紀子、フランス担当・野村かすみ（主任調査員））によってグループを組織した。

研究会は、5回実施し、平成17年11月から12月にかけて海外調査を実施した。

海外調査前の研究会では、①年少労働者保護に係わる法制に関する文献による調査、②調査項目の絞り込みと海外調査票の作成、③海外調査の準備（相手国の関係機関・関係者への連絡等）を行った。

海外調査後は、④海外調査結果の報告、⑤研究報告書の取りまとめについて協議した。

2. 調査項目

調査項目は、大きく、法制面と実態面に分かれている。

(1) 法制面

法制面については、年少労働者保護に係わる一般的なルール・規制（以下では原則的規制）と演劇子役等に係る規制を調査対象としている。

法制面における詳しい調査項目としては、下表の通りである。

【原則的規制】	【演劇子役等に係る規制】
根拠法令	根拠法令
最低年齢	最低年齢
最低年齢の例外	特例がある子役等の職種の範囲
	特例がある子役等の業務の範囲
年少者の証明書	年少者の証明書
義務教育	
	演劇子役等の労働者性
労働契約	労働契約
職業許可権	職業許可権
賃金請求権	賃金請求権
財産管理	財産管理
労働時間	労働時間
休憩	休憩
時間外労働	時間外労働
休日	休日
休息期間	休息期間
深夜業（就業可能時間帯）	深夜業（就業可能時間帯）
年次有給休暇	
使用許可手続き（行政官庁・各学校長等）	使用許可手続き（行政官庁・各学校長等）
サンクション	サンクション
危険・有害業務の就業制限	危険・有害業務の就業制限
禁止行為	禁止行為
民営職業紹介の規制	民営職業紹介の規制
児童の外出規制	

(2) 実態面

実態面では、主に演劇子役等に関して、①年少労働者保護に係わるルールの実態及び監督官庁の運用等に対する関係者の評価等、②就労が児童の健康面に及ぼす影響、③就労が学校教育面に及ぼす影響と当該国の学校教育制度の概要、④就労が児童の家庭生活、財産管理などに及ぼす影響について調査を行った。

3. 海外調査の訪問先・ヒアリング対象者

以下では、各国における調査の訪問先・ヒアリング対象者をあげる。ただし、子役とその親は個人情報保護のため及び本人らの希望もあり匿名としている。

(1) アメリカ

本調査研究では、アメリカの娯楽産業の中心地たるカリフォルニア州、ニューヨーク州を対象としている。両州は、一般の未成年者労働保護法制に加え、芸能実演に従事する演劇子役等に関する充実した特別法制をもっていることから、取り上げた。

ヒアリング対象者は、次の通りである。

平成 17 年 11 月 27 日 (日) 子役

平成 17 年 11 月 28 日 (月) 映画俳優労働組合(The Screen Actors Guild / SAG)

<対応者> Ms. Pamm Fair, Deputy National Executive Director of Policy and Strategic Planning

平成 17 年 11 月 28 日 (月) ロサンゼルス労働監督署(State of California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement)

<対応者> Mr. King Cheung, Senior Deputy Labor Commissioner

平成 17 年 11 月 28 日 (月) 子役

平成 17 年 11 月 29 日 (火) カリフォルニア州スタジオ教員組合(The Studio Teachers of Local 884)

<対応者> Ms. Polly Businger

平成 17 年 12 月 1 日 (木) ニューヨーク州労働局(New York State Department of labor)

<対応者> Ms. Connie J. Varasia, Deputy commissioner for workforce protection standards and licensing

平成 17 年 12 月 2 日 (金) 映画俳優労組ニューヨーク支部(The Screen Actors Guild / SAG)

<対応者> Mr. John T. McGuire, Senior advisor

平成 17 年 12 月 2 日 (金) 俳優の公平協会(Actor's Equity Association)

<対応者> Mr. Willie Boston, EEO Business Representative

平成 17 年 12 月 2 日 (金) テレビ・ラジオアーティスト全米労組

(American Federation of TV & Radio Artists (AFTRA))

<対応者> Mr. Thomas R. Carpenter, General Counsel / Director of Legislative Affairs

(2) イギリス

イギリスの現地調査は、制度の実質部分である許可の審査・発行および就業現場への査察を担う地方当局の教育部門として、ウェストミンスター区およびバッキンガム州にヒアリングを行ったほか、就業現場の関係者として、各々シアタースクールも運営しているエージェント 2 社 (Jackie Palmer Agency 及び Young'Uns Agency) 及びこれに所属する子役・親、またウェストエンドをはじめ英国内の多くの劇場が加盟するロンドン劇場協会・中劇場協議会 (Society of London Theatres-Theatrical Management Association) を訪問した。加えて、専門家より法的見地からの意見を聴取するため、児童の法的保護に関する公益団体である児童法律セ

センターの所長を務める Carolyn Hamilton エセックス大学教授、オックスフォード・ブルックス大学の Lucy Vickers 法学部教授を訪問した。

ヒアリング対象者は、次の通りである。

平成 17 年 12 月 5 日（月）エセックス大学 (University of Essex)

＜対応者＞Prof. Carolyn Hamilton, Director of Children's Legal Centre, Department of Law

平成 17 年 12 月 6 日（火）ウェストミンスター区 (Westminster City Council)

＜対応者＞Richie Adeyeye, Office Manager

Thomas Manneh, Group Operations Manager

平成 17 年 12 月 6 日（火）バッキンガム州 (Buckinghamshire County Council)

＜対応者＞Gwen Medd, Child Employment Officer

Lesley Galloway, Education Manager-Social Inclusion, Special Education Services

Colin Mayo, EWS Team Leader, Attendance & Enforcement, Special Education Services

平成 17 年 12 月 7 日（水）ジャッキー・パーマー・エージェンシー (Jackie Palmer Agency)

＜対応者＞Marylyn Phillips, Principal

平成 17 年 12 月 8 日（木）ロンドン劇場協会・中劇場協議会 (Society of London Theatres
- Theatrical Management Association)

＜対応者＞Richard Pulford, Executive Manager

平成 17 年 12 月 8 日（木）ジャッキー・パーマー・エージェンシー (Jackie Palmer Agency)

シャペロン、子役 2 名

平成 17 年 12 月 9 日（金）オックスフォード・ブルックス大学 (Oxford Brookes University)

＜対応者＞Dr. Lucy Vickers, Principal Lecturer of Law

平成 17 年 12 月 9 日（金）ヤングアンズ・エージェンシー (Young'Uns Agency)

＜対応者＞Ms Jackie Patten, Director

（３）ドイツ

ドイツにおける演劇子役等の就労の実態について、同領域の活動が盛んなノルトラインヴェストファーレン州 (NRW 州) とベルリン州を対象を選び、現地実態調査を行った。訪問先は、行政機関として、連邦経済労働省、年少労働者保護法の運用を行っている NRW 州労働社会保健省、児童の就労許可を発行する労働保護監督署 (ケルンとベルリン)、州レベルの教育関係省庁として NRW 州学校・継続訓練省。労使は、子役を組合員に持つドイツ統一サービス産業労働組合 (Ver.di) と、オペラで子役を使用しているマクシム・ゴーリキー劇場を取材した。また児童の就労に係る問題点や実態を把握するため、民間で児童保護の観点から活動を行っている児童年少者保護協会 (AJS) と、子役及びその保護者にヒアリングを行った。

ヒアリング対象者は、次の通りである。

平成 17 年 11 月 7 日（月）ノルトラインヴェストファーレン州学校・継続訓練省

(Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen)

＜対応者＞Mr. Ulrich Thuenken, Referatsleiter

Mr. Volkmar Kumpfert, Schulverwaltung, Schulpflicht, Schulverhältnis,

Ausbildungsund Abteilung 2 Personal Schulbereich, Dienstrecht, Schulrecht

Ms. Dagmar Naegele, Schulleiterin der Europaschule Köln

Ms. Dagmar Press, international affairs

平成 17 年 11 月 7 日（月）ノルトラインヴェストファーレン州労働・社会保健省

(Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW)

＜対応者＞Mr. Naujoks, Referatsleiter Jugendarbeitsschutz

Ms. van Gemmeren- Marré, Sachbearbeiterin Jugendarbeitsschutz

平成17年11月8日（火）児童年少者保護協会
(Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS) Landesstelle Nordrhein-Westfalen e.V)
<対応者> Mr. Sebastian Gutknecht, lawyer
Ms Birgit Theiss, Medienpädagogische Fachkraft
平成17年11月8日（火）ケルン労働保護監督署
(Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Köln (StAfA Köln))
<対応者> Mr. Frank-Urlich Poser
Ms. Holtzchurch
Mr. Joerg Hissmann
Mr. Karl-Heinz Schneidenbach
平成17年11月10日（木）連邦経済労働省（ボン庁舎）
(Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) Bonn)
<対応者> Ms. Sofia Hein, Leiterin des Referates III A 7, Arbeitszeitrecht, Sozialer Arbeitsschutz
Mr. Alfons Musshoff, Referates III A 7, Arbeitszeitrecht, Sozialer Arbeitsschutz
平成17年11月10日（木）マクシム・ゴーリキー劇場 (Maxim Gorki Theater)
<対応者> Mr. Eberhard Wagner, Geschäftsführender Direktor
<対応者> Ms. Veronika Abraham, Verwaltungsangestellte
平成17年11月10日（木）子役及びその保護者
平成17年11月11日（金）ベルリン労働保護監督署
(Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit – LAGetSi)
<対応者> Mr. Gensch, Fachbereich IV, Arbeitshygiene/Arbeitsmedizin/Organisation des betrieblichen
Arbeitsschutzes
Ms Zachert, Leiterin der Fachgruppe Besonders schutzbedürftige Personengruppen
Ms. Astrid Matthes, III C 100, Besonders Schutzbedürftige Personengruppen
平成17年11月11日（金）ドイツ統一サービス産業労働組合(Ver.di)
<対応者> Mr. Wolfgang Paul, Bundesfachgruppenleiter, Theater und Bühnen, Darstellende Kunst
Tarifsekretär Kunst
Mr. Peter Faelske, Geschäftsführender Bundesvorstand, Fachgruppe Theater und Bühnen,
Kulturelle Einrichtungen und Veranstaltungswesen, Darstellende Kunst

（４）フランス

ヒアリング先は、労働組合ナショナルセンターとして、フランス労働総同盟「労働者の力」(CGT-FO)、労働組合として、フランス俳優労働組合 (Syndicats francais des artistes interpretes)。現実に児童に関わっている雇用主（使用者）としてモデル事務所サクセスパリ、ならびにモデル事務所とは性格が異なるが、バレエに出演する児童を多数抱えており、エージェントとしての性格も持っているパリ国立オペラ座付属バレエ学校である。教育機関としては、公立学校でありながら、スポーツや音楽、芸能活動をする児童のみを受け入れているロニョニ小中学校 (l'ecole des enfants du spectacle)、またエージェントとして前述したが、世界トップクラスのバレエダンサーを育成する国立オペラ座付属バレエ学校。このほか、行政機関として、スペクタクル・モデルに就労する児童を担当する労働監督官、雇用連帯省不法就労局及び労働条件局、衛生社会局のパリ市支部 (Direction des Affaires Sanitaires et Sociales de Paris) に設置されている児童のスペクタクル就労許可委員会等である。

平成17年11月22日（月）フランス労働総同盟「労働者の力」CGT - FO
<対応者> Mme.Michelle Biaggi, Secrétaire Confédérale, CGT-FO
Mme.Francoise Chazaud, Secrétaire du syndicat national force ouvrière de radio et television
Mme.Lucile Castex, Assistante Confédérale

平成 17 年 11 月 23 日（火）サクセスパリ

＜対応者＞M. Olivier Bartrand, President, Success Paris
Mme. Francois Etienne, Directaire, Kids model

平成 17 年 11 月 24 日（水）パリ国立オペラ座付属バレエ学校

＜対応者＞M. Ralph Bigo, Administrateur, Opeara National de Paris, Ecole de Danse

平成 17 年 11 月 25 日（木）フランス芸術家協会（SFA）

＜対応者＞M. Jimmy Shuman, Delegation Generale, Syndicat Francais des Artistes-Interpretes

平成 17 年 11 月 26 日（金）雇用連帯省労働関係部労働条件、安全衛生局

＜対応者＞Mme. Eva Colliat

平成 17 年 11 月 26 日（金）雇用連帯省不法労働局

＜対応者＞Mme. Maylis Roques

平成 17 年 11 月 26 日（金）パリ市労働監督署

＜対応者＞Mme. Astrid Barthelemy

平成 17 年 11 月 29 日（月）ロニョニ小中学校

＜対応者＞Mme. Marie Borel 校長

平成 17 年 11 月 29 日（月）児童のスペクタル就労許可委員会（衛生社会局のパリ市支部：
DASS）

＜対応者＞Mme. Catherine Elmassian, Inspectrice, Responsable de Secretariat de la Commission des
Enfants du Spectacle

Mme. Maryse Glemarec, Instruction des Dossiers, Commission des Enfants du Spectacle

Mme. Astroff, Instruction des Dossiers, Commission des Enfants du Spectacle

Ⅲ 本報告書の構成

本報告書は、総論に続いて、各国別の比較表、各国の法制面の報告書（第 1 部）、そして各国の実態面の報告書（第 2 部）から成り立っている。

各国の法制面の報告書は、年少労働者保護の一般的規制として、①年少労働者保護の法源、②最低年齢とその例外、③年少者の証明、④労働契約、職業許可権、賃金の受け取り、⑤労働時間、休憩、休息期間、時間外労働、年次有給休暇、深夜業規制、⑥就業禁止・制限業務、⑦児童の使用許可手続、⑧制裁、⑨年少者保護規制、⑩民営職業紹介事業に対する規制を扱っている。

次に、演劇子役等の保護規制として、①演劇子役等が就労できる職種又は業種、②就労できる業務の範囲、③演劇子役等の労働者性、④演劇子役等の労働契約、財産管理、⑤労働時間、休憩、休息期間、時間外労働、年次有給休暇、深夜業規制、⑥禁止行為、⑦使用許可手続、⑧民営職業紹介事業規制等の項目について記述している。

各国の実態面の報告書は、演劇子役等に係る法制の運用及び監督の実態、就労が教育面、健康・安全面、福祉面で児童に及ぼす影響及び児童の財産管理等について記述している。なお、教育面での影響を理解するうえで、調査対象国の学校教育制度の基本的知識が不可欠であるため、本調査研究に必要な限りで調査対象国の学校教育制度の概要を記述している。

IV 4か国の比較調査研究の成果（要点）

4か国の法制面の概要については、比較表1及び2を参照願いたい。以下では、4か国の調査研究成果から注目されるいくつかの成果（要点）について若干の指摘を行いたい。なお、アメリカは、連邦、カリフォルニア州（ハリウッドなどの映画産業が盛んな地域）、ニューヨーク州（ブロードウェイなどのミュージカルが盛んな地域）で規制が異なるので、必要に応じて区分けしている。

1. 年少者・演劇子役等の労働保護に係る法規制及びその履行確保のシステムと実態

（1）アメリカ

アメリカでは、この分野では、連邦法で労働基準を規定している公正労働基準法と、各州法との重層的規制構造がとられている。公正労働基準法は、一般の未成年者に対する労働保護を規定しているものの、芸能実演に従事する演劇子役等については、適用除外としている。このため、芸能実演に従事する演劇子役等については、州法による規制が重要な意義を持つことになる。

各州法は、公正労働基準法に加えて、独自の未成年者労働保護法制を構築している場合が多い。

【カリフォルニア州】

ハリウッドを抱えるカリフォルニア州では、映画産業を中心とした娯楽産業の発展を背景に、この産業に従事する未成年者に対して、2つの特別保護法制を定めている。その第一が、特別な労働保護規制であり、第二が、未成年者の所得を、親権者や後見人が使い果たすことを防ぎ、本人のために一定額を信託口座に確保するクーガン法である。

カリフォルニア州の労働保護規制の執行は、カリフォルニア州労働基準執行局の傘下にある労働基準監督署が中心に行っている。ただし、監督官の人員は十分ではない。スタジオ教員組合によれば、「ハリウッドを担当する労働基準監督官は一人しかいない。到底すべての現場で州規制が守られているかをチェックすることはできない。」と指摘されている。

こうした現場チェックの不足を、労働組合の活動が補っている。主にハリウッドの映画俳優を組織している映画俳優労働組合（全米の組合員数は12万人で、演劇子役等の組合員は5500人いる。）は、撮影現場に人を送り込んで、労働時間を含む労働条件や安全衛生についてチェックしている。

映画俳優労働組合によれば、演劇子役等の労働時間規制は遵守されているという。もっと仕事をしたい（させたい）と子役、両親及び製作会社は考えるが、労働時間規制に違反して事故が起きた場合には、プロデューサーに1回1万ドルの罰金を州が科すなどの厳しい処置がとられるからである。

【ニューヨーク州】

ニューヨーク州は、2003年児童実演家教育信託法（Child Performer Education and Trust Act of 2003）を制定しているが、同法に労働時間規制はなく、カリフォルニア州のような特別規定もないので、子役の労働時間は十分な規制がなされているとは言いがたい。この点について、ニューヨーク州労働局は、「ニューヨーク州には、子役を対象としたカリフォルニア州のような詳細な労働時間規制がない。その点で欠陥がある。例えば、16・17歳の児童であれば、午前9時から夜中の0時まで働いても合法」とのことであった。労働局の説明のように、確かに演劇の子役に対しては、詳細な規制はなされていないものの、映画の子役の一部は労働組合が労働時間を規制している。カリフォルニア州に本部を持つ映画俳優労組のニューヨーク支部は労働協約で、カリフォルニア州法が定めている労働時間規制とまったく同一の規制を課している。

（２）イギリス

イギリスにおける児童雇用に対する法規制は、児童の道徳的及び情緒的福祉、健康、安全、教育達成度（educational performance）あるいは家族生活を害することによって、仕事が児童に悪影響を及ぼすのを防ごうとの願望に起因するものであった、といわれている。今日においても、児童・年少者の雇用に対する法規制の理念や根拠に関するそのような考え方に違いはないのであろうが、現在の法規制の目的について、とりわけ教育の機会を十分に保障することに重点があるとの見解もみられる。

イギリスの児童（child）・年少者（young person）の雇用（employment）に関する法規制は、整合性も一貫性もないものとなっている、といわれている。

それは、児童・年少者の雇用を規制する規定がいくつもの法令に散らばって存在しており、非常に分かりづらいということであり、また、その運用においても、それを所管する監督行政機関である地方教育当局（local education authority）の間で相当な違いが見られるということでもある。こうした状況を改善しようと、1973年に児童雇用法（Employment of Children Act 1973）が制定された。しかし、同法は、未だ施行されていない。そのため、児童・年少者の雇用に係る法規制の整合性・一貫性のない状況は、今日も続いているのである。

法・条例の履行を確保する機関は、地方教育当局及び警察である。これらは、実演が行われる劇場等に対して任意に立ち入り検査を行う権限を有している。検査は、基本的に、児童就労の許可が発行されている実演に対して、申請内容の遵守、施設や設備の整備状況、児童の状況（就業現場における健康・精神状態）等を中心に行われる。

地方教育当局は、基本的に、許可の発行とそのためのガイダンスを行う機関であり、あくまでも児童に対する教育が十全に行われているか監督することが任務であり、法違反があった場合に実演を中止したり、その他の強制的措置を執行する機関として位置付

けられていない。このため、査察の結果、重大な違反があったとしても、許可の剥奪などの処置を講ずることができるが、実演中止などの命令を行うためには、治安裁判裁判所に提訴し、その判断を受けなければならない。

さらに、地方教育当局の恒常的な人手不足が指摘されている。演劇子役等就労の許可申請はロンドンに集中しているが、これを担当する地方教育当局では、これに携わる担当者は概ねフルタイムの職員が1名（多い地方教育当局でも2名）で、他の業務との掛け持ちか、ともすればパートタイムの職員が従事している。

人員が限られて監督行政の体制が十分なものとはいえない中において、「親代わり」に演劇子役等に付き添う監護者（シャペロン）という制度が大きな役割を果たしている。シャペロンは、実演ないしリハーサルの場所に児童がいる間ずっと児童の世話をを行い、法令違反がないかを監視し、児童の福祉を害することが行われないように、児童の福祉についての責任を負っている者であり、活動するためには、地方教育当局の承認もしくは許可を得ることが義務付けられている。問題があるところではシャペロンからの通報により監督行政が動くこともあり、また、そうしたことが期待されており、実効性確保の仕組みの一翼を担い、監督行政を補完しているものともいえよう。

（3）ドイツ

ドイツの年少者労働保護法制は、1837年のプロイセンの児童労働に関する規則にまで遡る。この規則は、9歳未満の児童労働を禁止し、9歳以上16歳未満の年少者の労働を1日10時間に制限し、午後9時から翌朝5時までの深夜労働を禁止した。

その後の法制は、禁止される児童労働の範囲を徐々に拡大し、現在では、1976年に制定された「年少労働者保護法」(Jugendarbeitsschutzgesetz)が年少者・児童の労働保護について規制している。これによれば、15歳未満の児童の就労を禁止し、15歳以上18歳未満の年少者の労働時間は1日8時間、週40時間に制限し、午後8時から午前6時までの深夜労働を禁止している。

ドイツ年少者労働保護法制は、労働時間法、営業法等の一般的労働法と密接な関連を保ちながらも、児童・年少者だけを対象とした特別法という形をとってきた。それは、年少者労働保護法制が、児童の健康の確保及び健やかな成長の支援にとどまらず、学校教育との連携、年少者の職業教育訓練の充実といった様々な社会的課題の達成をも目的としていたからである。児童・年少者労働保護の基本ルールに対して、いくつかの例外が設けられる理由もここにある。

16の州からなるドイツ連邦共和国では、連邦法の執行は基本的に州の任務である。「年少労働者保護法」の運用及び監督は、州法が定めるところに従い管轄を有する州の官庁（「監督官庁」）が行う。年少労働者保護に関しては、州法に定めるところにより、州の「営業監督署」(Gewerbeaufsichtsamt)又は「労働保護監督署」(Arbeitsschutzaufsichtsamt)

が監督官庁となる。

演劇子役等を就労させるためには、事業主は使用のための「特別許可」を個別興行ごとに取得しなければならないが、この特別許可を発給するのも州の監督官庁の任務である。

監督官庁は、使用者が年少者を年少労働者保護法に従って就労させているかどうか、及び演劇子役等が特別許可の内容に従って就労しているかどうかを監視しなければならない。監督官庁は、そのために、事業所に立ち入り、児童・年少者がそこでどのような状態で就労しているか調査し、違反がある場合には、児童・年少者を使用している事業を中止し、法律違反に対しては、しかるべき措置をとる権限を与えられている。

許可後の演劇子役等の就労状況の監督は、許可を発給した監督官庁が行うが、実態的には、人員の制約もあって困難があると指摘されている。例えば、ベルリンの監督官庁の担当者は4名であるが、2004年のベルリンにおける許可件数は530件あり、申請書類の審査をしつつ、担当者一人当たり年間120件の許可後のチェックを行わなければならない。それでも、監督を強化するため、2004年から現場への抜き打ちの見回りを開始したということである。

NRW州においては、監督官庁は、法遵守状況の確認について、①現場での無作為検査、②通報や不服申立に基づく監督、③テレビ等の報道を主なきっかけとして行っている。これ以上の経常的な監督は、人員不足のため困難だと指摘している。

(4) フランス

フランスにおいては、法源として、ILO条約、EU理事会の社会憲章の7条、1989年のヨーロッパ共同体宣言の20条から23条、1994年6月22日EC指令95/33年少者の労働における保護規定、1989年の子どもの権利条約、フランスの労働法典の規定、1967年9月27日のオールドナンス【N°67-830】が挙げられる。さらに、これらの規定の他に、フランスにおいては、労働協約が重要な役割を果たしている。

フランスの年少者や芸能活動に従事する児童に対する労働法規制については、1990年7月22日法によって、児童就労を認める条件とその手続き、労働時間、賃金等についての諸規定が定められ、「児童をスペクタクル、巡業に雇用する場合、一児童を広告モデル、ファッションモデルとして雇用する場合」との節が労働法典に含まれている。

この規定においては、「スペクタクル(spectacles)」（生の興行）に従事する児童に対する保護規定と「モデル(mannequin)」（広告・ファッションショー等のモデル）に対する保護規定を分け、労働条件の違反が生じやすいモデル業務に特に厳しい規制を敷いている点に特徴がある。

また、児童の心身両面の健康な成長と学業を保障するという観点から、スペクタクル

に従事する児童に対して、演目ごとに、地域県衛生社会局に設置された児童のスペクタクル就労許可委員会が個別審査を行い、演出許可を認めるという厳しい規制を行っている点も、特徴的である。

児童の就労許可は、許可委員会が発出するが、許可後の監督は労働監督官が行う。労働監督官は、監督のため撮影現場に出向き、書類審査された内容がきちんに行われているかどうかチェックする。チェックする内容は、現場の労働条件、児童が何時に来て、何時に帰ったか、休憩時間・食事時間はとれたか、楽屋は安全な場所か、誰が児童を世話しているか、舞台には誰が付き添うかなどである。

総じて、労働監督官による児童の就労条件や環境への監査が行き届いており、書面上ではなく、現場監査も確実に実施されており、児童保護が行政主導で実現されている。

2. 就労最低年齢とその例外

(1) アメリカ

義務教育期間は州によって異なっている。カリフォルニア州では、原則として6歳から15歳までの未成年者は、全日制の学校に通う義務がある。ニューヨーク州でも、16歳以下の者は、フルタイムで学校教育を受ける義務を負っている。

【カリフォルニア州】

カリフォルニア州労働法典の下で、「未成年者 (minor)」とは、18歳未満の者で、州教育法典の下で学校教育を受ける必要のある者で、6歳以下の者もこれに含まれると定義されている。この定義の下では、労働者性 (被用者性) の有無は問題とならない。

法で例外として認められた場合を除き、未成年者がカリフォルニア州で雇用される場合には、労働許可書 (permit to work) を持たなければならない。この労働許可書を発行するのは、当該未成年者が通う学校である。

カリフォルニア州では原則として、14歳未満の児童は就労できない。これは、学校期間中も休暇期間中も同じである。

ただし、12歳・13歳の児童は学校がない日に働くことが認められている。また、12歳未満でもベビーシッター等は可能であり、6歳でキャンディー等を個別訪問で販売できる。

さらに、生後15日以上で、娯楽産業において許可書を得る等の条件を満たした場合には、働くことが可能である。

【ニューヨーク州】

14歳未満の児童は、就労できない (学校期間中も休暇期間中も同じ)。

ただし、14歳と15歳の児童は、修学時間後と休暇期間中は、働くことができる (工場における労働は原則禁止。もっとも、工場、ドライクリーニング店、洋服業、靴修理業等においても、室内の事務や配送などは可)。

15歳から17歳の児童で学校に就学していない場合には、特別雇用証明書等を取得した上で、1年中働くことができる。工場労働の場合は、許可制。12歳以上の児童は、いちご等を手で収穫する業務に従事できる。11歳以上の児童は、学校の修学時間以外の時間中に、新聞配達や、新聞・雑誌等を路上等で販売することができる。12歳以上の児童は、学校の修学時間以外の時間中に、営業に関しない業務について、両親又は後見人のために農場又はその他の屋外作業をすることができる。12歳以上の児童は、学校の休暇中、トランプのブリッジ大会で随時雑用等に携わることができる。

演劇、ラジオ、テレビ等での実演や子どものモデルに関しては、最低年齢制限はない。

(2) イギリス

イギリスでは、児童とは義務教育の下にある年少者をいう。イギリスでは、義務教育は、満5歳から満16歳に達して以後の卒業の日（6月の最終週の金曜日）までとされている。そして、この義務教育年齢を基準として、児童（child）と年少者（young person）が区別され、その雇用に係る規制内容を異にするものとなっている。

イギリスにおける児童及び年少者は、次のように定義されている。すなわち、①児童とは義務教育年齢を超えていない者であり、②年少者とは児童ではなくなった者で18歳未満の者である。

児童の雇用が認められる最低年齢は、原則として満14歳以上とされている。

興行における雇用（employment in entertainment）の場合、14歳以上の児童に関して、地方教育当局の許可の下で、どのような種類の実演についても就労させることができる（許可手続については後述）。

14歳未満の児童は、(a) 許可が、演劇（acting）のためのものであり、児童の役が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書（declaration）を伴う申請である場合、(b) 許可が、バレエ又はもっぱらバレエないしオペラから成る興行のダンスのためのものであり、児童のダンスのパートが当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を伴う申請である場合、(c) 実演における児童の役のもっとも主としてミュージカルであり、かつ、実演の性質も主としてミュージカルであるか、実演がオペラ又はバレエだけで成り立っている場合に限り、実演への参加が認められる。

したがって、演劇、バレエ、オペラにおけるダンス、ミュージカルの実演であれば、特別の許可を得ることで、14歳未満の児童でも就労が可能である。

(3) ドイツ

15歳未満の者（児童）及び全日制就学義務の下にある年少者（18歳未満の者）の就労は禁止されている。

ドイツでは、義務教育期間は州法が定めるために、州によって異なっている。大きくは、就学開始年齢（満6歳）から9年間までを義務教育期間とする州と10年間を義務教育期間とする州がある。前者では14歳から15歳までの間に義務教育が終了するのに対して、後者では15歳から16歳までの間で終了する。そこで、ドイツでは、全日制の就学義務を負う年少者を児童と同様に取り扱っている。

児童労働禁止の原則に対して、例外的に、①治療・学校での実習を目的とした就労、②13歳以上の児童が行う「軽易で児童に適した業務」への就労（この場合、1日2時間を上限とし、午後6時から午前8時までは就労禁止）、③14歳の児童で全日制就学義務を終えた児童の就労（1日7時間を上限とし、週35時間まで）、④15歳の年少者で全日制就学義務がある者の学校休暇中の就労（年間で4週間まで）が許されている。

さらに、メディア・文化領域において、児童は監督官庁の特別許可の下で就労させることができる。1976年の年少労働者保護法の政府案理由書はこうした例外を認めた理由を以下のように述べている。「児童労働は児童の健康及び健全な成長のため禁止されなければならない。他面で、特定の演目の興行は児童の出演がなければ行うことができない。したがって、この演目の興行をあきらめるか、又は児童の出演を個別ケース毎に許可するか、いずれか一つの選択が残されているだけである。」政府案理由書は、こう問題を提起して、特別許可の下で児童の就労を認めたのであった。

メディア・文化領域における児童が就労できる最低年齢は、演劇などの舞台での実演の場合は6歳以上であり、テレビ番組・映画製作、音楽の演奏会、広告のモデル出演等のそれ以外の実演については3歳以上となっている。

（４）フランス

労働法典においては、16歳未満の子を児童（*enfants*）、16歳から18歳未満の労働者を年少者（*Jeunes travailleurs*）として使い分けている。

フランスは児童の就労を原則として禁止している。フランスの義務教育期間は6歳から15歳までなので（小学校が6歳から10歳、中学校が11歳から15歳）、教育に集中させ、基本的な学力を身につけさせるために、義務教育終了年齢である16歳までの労働を原則禁止としたものである。

最低年齢の例外としては、家事手伝い、研修の他、芸能分野での就労がある。メディア・文化領域においては、後述する許可委員会による許可の下で児童の就労が認められている。芸能分野において、児童がスペクタクル（生の興行）やモデルとして就労可能な最低年齢は3か月以上とされている。

3. 演劇子役等の就労許可手続

(1) アメリカ

【カリフォルニア州】

「娯楽産業」において雇用される生後15日から18歳までの未成年者は、カリフォルニア州労働基準執行局が発行する「娯楽産業労働許可書」を所持しなければならない。また、使用者は、同局の発行する「使用許可書」を所持していなければならない。音声録音（phonographic recordings）を行う未成年者や、広告のモデルや写真モデルとして雇用された未成年者も、労働許可書を所持する義務を負う。

こうして、カリフォルニア州において娯楽産業に児童が従事するためには、児童の労働許可書（児童が取得する）と児童を使用する雇用主（使用者）の使用許可書の2種類の許可が必要である。

カリフォルニア州規則において、「娯楽産業」（entertainment industry）は、次のように定義される。「...未成年者の労力（services）を用いる以下の分野における組織又は個人。これには、あらゆる種類（フィルム、ビデオテープ、など）の映画等（motion pictures）で、あらゆる媒体（劇場、テレビ、ビデオカセット、など）による、あらゆる形式（演劇、フィルム、商業ドキュメンタリー、テレビ番組、など）によるものが含まれる。また、写真、レコーディング、モデル（modeling）、演劇作品（theatrical productions）、広告（publicity）、ロデオ（rodeos）、サーカス、演奏、及び、未成年者が一般の人々を楽しませるために実演するその他のすべてのパフォーマンスも含まれる。」

労働基準執行局は、「娯楽産業労働許可書」として「個別許可書」（individual permits）と「包括許可書」（blanket permits）の2種類の労働許可書を発行することができる。包括許可書は、特別行事のために雇用される未成年者のグループ、又は、一定期間で終了する特定の制作業務（particular productions）のために発行される許可書である。

未成年者の親又は後見人は、「娯楽産業労働許可書の申請書（Application for Permission to Work in the Entertainment Industry）」で求められている全ての情報を記入したのち、自らの名前を記して、署名する必要がある。

申請書には、①就学年齢以上の児童に関する学業成績証明（学校関係者、すなわち、校長、副校長、学部長、カウンセラー、又は当該未成年者の教員が、当該申請書の「学業成績（School Record）」の部分を記入し、自らの名前を署名し、自らの地位か担当職務を記入して、学校印を捺印する）、②就学年齢未満の児童に関する出生証明を付けて、申請書を提出しなければならない。

娯楽産業における使用者は、未成年者を個別許可書又は包括許可書のいずれで雇用する場合においても、労働基準執行局が発行する「未成年者娯楽産業雇用許可書」（Permit to Employ Minors in the Entertainment Industry）を所持していなければならない。使用者は、この申請に当たり、労働者災害補償保険に加入していることを証明しなければならない。

この許可書の有効期間には、特定の制限期間が定められておらず、原則として無期限に有効なものとなっている。

【ニューヨーク州】

2003年児童実演家教育信託法は、ニューヨーク州で実演家として創造的又は芸術的なサービスを提供する18歳未満の個人は、業務の開始前に、労働局長官が発行する児童実演家労働許可書（**Employment Permit for a Child Performer**）を所持しなければならないと規定している。

児童実演家労働許可書の申請にあたっては、①児童実演家の本名と芸名、誕生日、身体的特徴、住所、及び、電話番号、②親権者・後見人の同意、③児童実演家が適法にアメリカで労働することが認められていることを証することを目的として、社会保障番号、④親権者・後見人の氏名、住所、及び、電話番号、⑤児童実演家が現在通っている学校に関する情報、⑥児童実演家の現在の信託口座に関する情報が記載される必要がある。

親権者・後見人は、児童実演家の教育について、①州労働局に、当該児童実演家が、当該児童が通う学校により決められた学業成績を維持していることを示す証拠を提出する義務があり、また、②児童実演家が学校に通うようにするように指導し、児童実演家が教育的指導を受けずに10日間仕事がないまま、学校の授業期間中に登校しないことは、認められない。

使用者は、児童実演家を雇用する前に、児童実演家雇用適格証明書（**Certificate of Eligibility to Employ Child Performers**）を取得する義務を負い、また、これが失効する前に更新する義務を負う。

（2）イギリス

許可申請は、児童が参加する実演の製作責任者、スポーツイベントの組織責任者、モデルとして児童を雇い入れる者が、許可が必要とされている実演の開始から21日前までに、所定の書式による書面によって、児童の居住地の地方教育当局、又は、児童がグレート・ブリテンに居住していない場合には、許可の申請者の居住地又は事務所の地域の地方教育当局に対して、なされなければならない。

児童は、その居住地の地方教育当局、又は、グレート・ブリテンに居住していない場合には、許可の申請者の居住地又は事務所の地域の地方教育当局による許可に基づく場合を除き、①特定の実演（**performance**）、ないしは②実費の支払い以外に、それに関して金銭が当該児童又はその他の者に支払われる場合には、運動競技、又はモデルの仕事に、参加してはならない。

ここでの特定の実演には、(a)入場料その他の料金が課されている実演、(b)許可を受けている施設又はクラブとして登録されている施設における実演、(c)放送での実演、(d)プ

プログラム・サービスに含まれる他の実演、(e)公開を目的とした放送や映画等において用いられるために記録される実演が、含まれる。なお、児童は、リハーサルや実演の準備において、実演者の代わりをする場合、実演に参加しているものと扱われる。

許可の申請書には、児童の親による同意する旨の署名がなされていなければならない、また、児童の出生証明書 (birth certificate) その他児童の年齢を証明するもの、児童の写真、契約書 (案)、及び14歳未満の児童を就労させる場合には、実演が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を添付しなければならない。

地方教育当局は、許可の可否を判断するのに必要な情報をさらに得るために、児童が通う学校の校長に意見書の提出を求め、実演に適しているか確かめるための健康診断の受診を求め、申請者、児童、児童の親、及び付けられることが予定されている監護者 (シヤペロン)、及び個人教授を付ける場合にはその教師に対し、尋問をすることができる。

地方教育当局は、申請者が法令で定められた「許可基準」を満たしていると判断した場合には、許可を出さなければならない。許可証には、児童の写真を添付し、児童の氏名、実演がなされる年月日、場所及び実演の性質、実演に際し児童が学校を欠席することを許可する場合にはその許可する範囲、許可に条件が付される場合にはその条件が、記載される。

(3) ドイツ

メディア・文化領域における「催し」(Veranstaltung)において15歳未満の児童を就労させるためには、州の監督官庁の特別許可を事前にかつ個別に受ける必要がある。

メディア・文化領域における「催し」とは、

- ①演劇、オペラ等の舞台での興行、
- ②音楽会での演奏その他のパフォーマンス、
- ③広告を目的とする催し、
- ④テレビ・ラジオ番組の収録及び音声及び画像媒体への収録、
- ⑤映画撮影及び写真撮影である。

許可申請者は、児童を使用する事業主である。許可申請にあたって、申請者は法律に定める書類を添付しなければならない。

各州の管轄下にある監督官庁は、特別許可申請書の提出を受け、法律に定める許可基準に従って (州によっては州政府がガイドラインを定めている) 審査した上で許可を与える。

監督官庁は、以下の要件を満たすとき、権限ある青少年局(Jugendamt)の意見を聴いた上で、児童の就労を許可することができる。

- ①親権者が書面をもって就労に同意したとき、
- ②監督官庁に対し、3か月以内に医師により発行された健康証明書が提出されたとき、

- ③児童を生命・健康危険から保護し並びに当該児童の肉体的・精神的成長の侵害を回避するため必要な予防策や措置を講じたとき、
- ④就労に際し児童の監護・監督が確保されているとき、
- ⑤就労終了後14時間以上の連続した自由時間が与えられるとき、
- ⑥授業進行に遅れないとき。

申請内容に問題がある場合、監督官庁は、必要に応じて申請者である使用者や、学校等と協議を行い、児童の就労環境を整える役割を担う。ケルンの監督機関は、許可する際に考慮すべき点として次の5点を挙げている。

- ①出演活動が児童の年齢に合うもの、
- ②精神的・肉体的負担を回避すること、
- ③撮影場所の滞在時間を最低時間にすること、
- ④休憩時間に休憩を取る場所を確保すること、
- ⑤世話人を確保することである。

ベルリンの監督機関では、②の危険回避と撮影時の安全確保を重視している。

またベルリンの監督機関では、就労申請の関連情報を掲載したパンフレットを作成して、就労期間が3日以上に及ぶ児童の自宅に送り、年少労働者保護法の周知・普及に努めている。

児童が就労するには、学校（学校長又は担任）の同意が必要である。特別許可申請に係る関係者の中で、学校は比較的重要な役割を担う。ケルンの監督機関によると、成績低下のため、学校が就労に同意できないとする例は良くある。ちなみに許可申請書に同意が必要とされる関係者のうち、医師は児童が職業を遂行する上で特段問題がなければ、基本的に同意を与える。ケルンの監督機関は、医師が同意しないケースはほぼ皆無と述べている。同じく青少年局も、学校に比べて同意が得られない率は非常に低い。

学校は児童の学習の進度などをみて、特別許可に同意を与えるかどうかを決めており、短期の就労であれば、学校は基本的に同意する。一方、連続ドラマ撮影など就労が長期に及ぶ場合は、製作会社と協議を行うなどして、学習と就労とのバランスが取れるようにする。

（４）フランス

フランスでは、16歳未満の児童を「スペクタクル」に従事させる場合及び「モデル」として就労させる場合、特別に組織された「許可委員会」の許可を必要とする。許可手続は、「スペクタクル」と「モデル」で異なる。

興行会社、映画製作会社、テレビ会社、ラジオ会社は、巡業・劇場などの興行を行う場所の形態を問わず、事前の個別許可（l' autorisation individuelle préalable）なく、「スペクタクル」に16歳未満の児童を就労させたり製作に参加させることができない。

スペクタクルという用語に含まれるものは、生で行われる興行、たとえば、演劇、音楽演奏、オペラ、バレエなどのダンス、舞踏、サーカス、アイスダンスショーなどが想定される。また、映画、テレビドラマの撮影、ラジオ番組への出演、声優などの吹き替え等の録画、演奏の録音などの業務も、スペクタクルに含まれるとされている。

スペクタクルの場合でも、録画ではない生で行う興行に対する出演は、9歳以上の場合認められる。また、生の興行に限って、日曜や祭日の出演許可が認められる。同種のスペクタクルであっても、録画が目的である場合は、日曜祭日の出演は禁止される。

モデル業として想定される業務は、①新聞・雑誌などのジャーナリズムが記事に掲載するために、モデルを使用する場合、②販売促進、広告のため画像を撮影する場合、③商品・衣料品の販売を目的とするカタログ作成のための撮影、④ファッションショーのモデルとして出演する場合、⑤モデル業務に従事するための試着とリハーサル、⑥パリにおけるプレタポルテ、オートクチュール・コレクションのファッションショーに出演する場合などである。

モデル業に従事させるために16歳未満の児童を雇用・出演させる場合は、スペクタクルの場合と同様に、原則として事前の個別許可を得ることが必要となる。しかし、上記のようなスペクタクルに出演する場合よりも、業務数が多いため、現実的には、事前の許可を行うことは不可能に近い。したがって、事前の個別許可制度の例外として、児童モデル業については、モデル事務所に対する許可制とし、児童を雇用する認可(agrément)を受けている場合に限りこの様な事前の個別許可は不要であるとされている。

許可を受けていない事務所がモデル児童を雇用する場合は、事前許可制となる。また、成人を扱うモデル事務所が、特別に児童モデルを雇用する場合も新たな認可を受けるか、事前の個別許可申請が求められる。

許可の申請には、児童の住民票(état civil)、児童の法定代理人(多くの場合両親)による就労を認める文書が提出されなければいけない。また、両親の就労同意書には、児童が今までに就労した仕事のリスト、又は現在就労している仕事のリストが添えられなければならないとされている。また、児童が13歳以上の場合は、本人の同意書も提出しなければならない。

また、児童が演ずることになっている役柄、あるいは提供しなければならない労務の難易度や道徳性の評価が可能となるような、あらゆる書類を提供することも義務づけられる。具体的には、脚本や児童のせりふの抜書き、シナプス、あらすじなどである。また、就学を保証するためにとられる措置に関する詳しいデータを添付することも求められる。これには本人の成績、学校長の許可などが含まれる。

許可の審査、決定は「許可委員会(Comission des Enfants des Spectacle)」が行う。パリにおいては、委員会は次の者で構成されている。①議長を務めるパリ市長又はパリ書記長、②パリ児童審判所裁判長又はその代理人、③パリ教育長又はその代理人、④県労働

局長又はその代理人（ヒアリングでは、労働監督官が参加する場合があると述べられていた。パリで、演劇子役等を担当する労働監督官は1名である。）、④パリ市衛生社会局長又はその代理人（実際には、県の3人の担当職員と秘書が構成メンバーとして参加している。）、⑤産業医（*médecin inspecteur de la sante*）、⑥アレテで指名される文化問題担当大臣の代理人及び情報担当大臣の代理人である。

許可委員会で検討される事項としては、脚本・役の適切さ、児童の雇用歴、健康状態、労働条件、通学保証、世話人（通常は児童の家族）の付添状況などである。脚本が児童には適切ではない場合には、脚本の訂正を求めることがある。審査に当たっては、産業医が重要な役割を果たしている。

4. 演劇子役等の労働時間と就労可能時間（深夜業規制）

（1）アメリカ

【カリフォルニア州】

娯楽産業における未成年者は、1日に8時間以上働くことはできず、また、1週間に48時間以上働くことはできない。娯楽産業における未成年者は、個別の年齢区分における就労可能時間帯の制限を満たすことを条件として、午前5時から午後10時までの時間帯においてのみ働くことができ、また、翌日に学校がない日には、夜0時30分まで働くことが認められる場合がある。

例外として、出演の48時間前までに提出された書面による申立に対して、労働局長官がこれを認めた場合には、8歳から18歳未満の未成年者は、午後10時前に開始された「プレゼンテーション、演劇、又はドラマ」において、授業日前日であっても午後10時過ぎまで、最大限深夜0時まで自らの役柄を続けて演じることができる場合がある。

なお、この規制に加え、①生後15日以上6か月未満の未成年者、②生後6か月から2歳未満の未成年者、③2歳から6歳未満の未成年者、④6歳から9歳未満の未成年者、⑤9歳から16歳未満の未成年者、⑥16歳から18歳未満の未成年者、という年齢区分で、総労働時間数、就労可能時間帯、学習・休憩・リクリエーションのための時間が設定されている。特徴的なのは、労働時間のみならず、職場での滞在時間（休憩時間等を含む）も規制している点である。

ア. 生後15日以上6か月未満の未成年者

生後15日から6か月未満の未成年者については、雇用の場所にいることができるのは、一度に連続2時間を限度とし、その時間帯は、午前9時30分から11時30分まで、又は、午後2時30分から4時30分までとする。また、実際の業務は、いかなる場合においても、20分を超えてはならない。

イ. 生後6か月から2歳未満の未成年者

生後6か月から2歳未満の未成年者は、雇用の場所にいられるのは、一度に最大4時間を限度とし、そのうち、2時間まで働くことができる。この残りの時間は、当該未成年者の休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない。

ウ. 2歳から6歳未満の未成年者

2歳から6歳未満の未成年者は、雇用の場所にいられるのは、最大6時間を限度とし、そのうち、3時間まで働くことができる。残りの時間は、当該未成年者の休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない。

エ. 6歳から9歳未満の未成年者

6歳から9歳未満の未成年者は、学校が授業期間中の場合には、雇用の場所にいられるのは、最大8時間を限度とし、そのうち、合計4時間まで働くことができる。残りの時間のうち、3時間は学習のために、1時間は休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない。6歳から9歳未満の未成年者は、学校が休暇期間中の場合には、働く時間を6時間まで延長することができる。また、この場合には、休憩とリクリエーションのために、1時間を確保しなければならない。

オ. 9歳から16歳未満の未成年者

9歳から16歳未満の未成年者は、学校が授業期間中の場合には、雇用の場所にいられるのは、最大9時間を限度とし、そのうち、合計5時間まで働くことができる。残りの時間のうち、3時間は学習のために、1時間は休憩とリクリエーションのために確保しなければならない。

9歳から16歳未満の未成年者は、学校が休暇期間中の場合には、勤務時間を7時間まで延長することができる。この場合、1時間を休憩とリクリエーションのために確保しなければならない。

【ニューヨーク州】

ニューヨーク州の2003年児童実演家教育信託法には、労働時間規制はなく、カリフォルニア州のような特別規定もない。

(2) イギリス

イギリスでは、実演及びリハーサルの時間（労働時間）の長さのみならず、実演及びリハーサルの最大回数も規制されている。

また、児童が、実演場所及びリハーサル場所にいることができる最も早い時間と最も遅い時間（拘束時間）について、規制が設けられている。その間の夜間労働は禁止されている。したがって、この就労可能時間帯内において、拘束時間の上限の範囲内で、児童は、実演に従事することになる。

【放送又は記録されない劇場等での生の実演】

児童が、実演ないしリハーサルに参加する時間は、1日当たり3時間30分を限度とする。

児童は、13歳未満の場合には午後10時、13歳以上の場合には午後10時30分、あるいは、実演又はリハーサルの自分の役ないしは最後の実演もしくはリハーサル終了後30分のうち、どちらか早い方の時間以後から、翌朝午前10時までの間、実演場所又はリハーサルの場所にはならない。

【テレビ番組や映画のように放送又は記録される実演】

ア. 労働時間

児童の年齢に応じ、1日につき実演及びリハーサルに参加できる合計時間の上限が、定められている。

(7) 9歳以上の児童

9歳以上の児童が、実演又はリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき4時間までとされている。

(4) 5歳以上9歳未満の児童

5歳以上9歳未満の児童が、実演又はリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき3時間までとされている。

(5) 5歳未満の児童

5歳未満の児童が、実演又はリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき2時間までとされている。

イ. 就労可能時間帯

児童の年齢に応じて就労可能時間帯（拘束時間）が異なる。

(7) 9歳以上の児童

9歳以上の児童が、実演場所又はリハーサルの場所にいることができるのは、1日につき9時間30分まで、かつ、午前7時以降午後7時までとされている。これにより、9歳以上の児童は、午後7時以降翌朝の午前7時までの間の夜間労働が禁止されていることになる。

(4) 5歳以上9歳未満の児童

5歳以上9歳未満の児童が、実演場所又はリハーサルの場所にいることができるのは、1日につき7時間30分まで、かつ、午前9時以降午後4時30分までとされている。これにより、5歳以上9歳未満の児童は、午後4時30分以降翌朝の午前9時までの間の夕方から夜間の労働が禁止されていることになる。

(5) 5歳未満の児童

実演場所又はリハーサルの場所にいることができるのは、1日につき5時間まで、かつ、午前9時30分以降午後4時30分までとされている。これにより、5歳未満

の児童は、午後4時30分以降翌朝の午前9時30分までの間の夕方から夜間の労働が禁止されていることになる。

(3) ドイツ

使用者は、①舞台興行では6歳以上の児童を、1日4時間を上限として、午前10時から午後11時まで、②その他の催しでは、3歳以上6歳未満の児童を、1日2時間を上限として、午前8時から午後5時まで、6歳以上の児童を、1日3時間を上限として、午前8時から午後10時まで就労させることができる。

(4) フランス

フランスでは、メディア・文化領域における児童の労働時間（就労可能時間含む）は、年齢別に規制されている。

年齢	1日最長労働時間	週最長労働時間
3か月から6か月まで	1時間	1時間
6か月から3歳まで	1時間	2時間
3歳から6歳まで	2時間	3時間
6歳から11歳まで		
—学期中*	3時間	4時間30分
—長期休暇中	6時間	12時間
12歳から16歳まで		
—学期中*	4時間	6時間
—長期休暇中	7時間	12歳から14歳まで15時間 14歳から16歳まで18時間

*学校がある期間は日曜以外の週休日（多くの場合水曜日）の1日あるいは土曜の半日に行う。

深夜労働もまた、スペクタクルとモデルとで異なり、また、年齢別に規制されている。

まず、スペクタクルに対しては、L. 213-7によると、就労が禁止される深夜業の時間帯は、16歳以上18歳未満の年少者については、午後10時から午前6時までであり、この時間に従事するあらゆる労働はスペクタクルも含め、深夜業であるとされる。

また、16歳未満の児童については、午後8時から午前6時までの時間帯に従事するすべての労働は深夜業であると考えられる。ただし、夜間就労が必要となる場合は、労働監督官の同意を得ることを要件として、深夜業に就労することが可能となる。就労が

認められるのは、一定のスペクタクルであり、生の舞台に限定される。したがって、映画、テレビ、録音などは認められない。

労働監督官の許可を得た場合は、16歳未満であっても深夜就労が可能となる。

なお、深夜業に就労させることが必要なスペクタクルについて、「許可委員会」に対し児童の出演許可申請を申し出る際には、まず、労働監督官から許可を得る。その許可が認められた場合は、労働監督官から認可を受けているということが、許可委員会に通知される。許可委員会は、他の様々な労働条件について、個別許可を行い、最終的な撮影許可を行う。

ただし、深夜就労が認められたとしても、年少者が就労を認められない深夜時間帯が規定されている。年少者が深夜労働に従事する場合であっても、午前0時から翌朝4時までの時間帯に、就労することはできない。

年齢	深夜時間帯	就労が不可能な時間帯	深夜時間帯
16歳未満	午後8時～	午前0時～午前4時	～午前6時
16歳から18歳	午後10時～	午前0時～午前4時	～午前6時

モデルについては、16歳未満の児童には、深夜労働は認められない。

5. 演劇子役等の教育面への影響、演劇子役等の収入などの財産管理

(1) アメリカ

【教育】

カリフォルニア州では、娯楽産業に従事する児童に対して、州規制において特別な制度（スタジオ教員）が用意されている。

学校は、娯楽産業労働許可書を持つ生徒の欠席、又は、公立学校生徒のための実演を行う非営利の芸術組織に参加する生徒の欠席を、認めることができる（娯楽産業労働許可書を持つ生徒に対して認められる欠席日数は、学校の1年度につき5日までとされている）。

娯楽産業における雇用のために学校の欠席が認められた生徒は、この欠席期間中、労働局長官により資格を与えられたスタジオ教員により教育を受けなければならない。当該スタジオ教員が当該生徒に行った授業内容、成績評価、及び単位認定は、当該学校区又は郡の学校監督者により、承認されなければならない。

スタジオ教員は、教育に関する業務に加え、16歳未満の未成年者に対して、その健康、安全、及び道徳について世話をする義務をも負っている。

なお、ニューヨーク州には、スタジオ教員制度はない。

【財産管理】

アメリカでは、州法により娯楽産業に従事する児童の財産が、特別の制度によって保護されている場合がある。

例えば、カリフォルニア州のクーガン法は以下のような規制を行っている。①芸術的雇用契約に従事する未成年者を雇用する使用者は、当該未成年者の雇用を開始してから180日以内に、親権者等が設定すべきクーガン信託口座が利用できない場合には、当該未成年者の総収入額の支払いから15%をアメリカ俳優基金（the Actor's Fund of America）の特別口座に預金する義務を負い、②アメリカ俳優基金は、当該預金について、未成年者の親権者等に通知する義務と、当該未成年者が独立した未成年者か18歳に達したときから60日以内に通知する義務を負い、③労働局長官は、芸術的雇用契約の下で未成年者が業務を遂行するための労働許可書の期間を6か月に設定し、かつ、当該労働許可書に、受託者がクーガン信託口座を開設したことを証する文書が添付されていない場合には、当該労働許可書の発行から10日間の営業日が過ぎたときに、同許可書は無効となる。

（2）イギリス

【教育】

演劇子役等の就労の可否を判断する基準の一つに、「児童の教育が損なわれることのないよう手立てを講じること」がある。申請者は、具体的にどのような手立てを講じるのかを示し、それについて児童が通う学校の校長の同意を得るべきものとされ、そしてその後、地方教育当局がその手立てが十分なものであるかを判断する。

許可の保有者は、そのようにして許可が出される前に地方教育当局により承認された、児童が教育を十分に受けることができるようにするために必要かつ適切な手だてを確実に行わなければならない。例えば、長期間のミュージカルに児童が出演する場合等には、個人教授（private tuition）を付ける必要がある。この場合、個人教授の教師は、地方教育当局の承認を受けた者でなければならない。また、十分な教育といえるためには、最低1日に3時間の授業がなされなければならない。個人教授の教師は、6人以上の子どもをみてはいけない。このような個人教授と通常の学校とを組み合わせたものは、十分な教育とは考えられないものとされている。

許可基準の中に、児童の健康、福祉と教育を保障するための様々な措置を講ずる義務が、申請者（許可を受ける事業者）に課されている。そうした許可基準に定められているものの中でも非常に特徴的な措置として、児童の福祉の確保のために、監護者（シャペロン（chaperone））を付けることが許可の要件とされている。

監護者は、児童の福祉を保障するために、全ての時間において児童の福祉に責任を持つものがあることを確実にするために設けられたものである。監護者は、地方教育当局

の承認を受けた者でなければならない。一人の監護者がみられる児童の数は、12人までとされている。監護者は、児童の実演場所において、実演やリハーサルの休止時間において、児童の食事の世話をし、休憩時の世話をし、遊び相手をする。また、監護者は、児童の実演ないしリハーサルの時間を計測し、それが法定の時間を超えることがないようにし、法定の休憩や食事時間が守られるようにしなければならない。

【財産管理】

児童の財産管理については、1968年児童（実演）規則は、必要な場合には、当該免許に係る実演に関して児童が得た報酬の全部ないしは一部が、地方教育当局の認めた方法で扱われるよう保証することを許可の保有者に対し求める、という条件を付した許可を地方教育当局は出すことができるとする規定を設けている。

（3）ドイツ

【教育】

国は児童に義務教育を施す義務があり、親は子どもに義務教育を受けさせる義務がある。休学が長期間に及ぶ場合は、学校側は学習プログラムを提供し、家庭は家庭教師を付けるなどして学習進度を確保しようとする。ただしそれが奏効しているかどうかは、担任、学校長の就労への理解、児童の成績、仕事の頻度などにより、ケースバイケースで一概には言えない。ちなみに、成績不良で落第した場合、学校長の判断で、その後の就労を認めないこともある。

特別許可を継続的に得るためには、学校と保護者とが良好な協力関係を保ち、子どもの学習の進度を保つことが不可欠であるとされている。ヒアリングした保護者も、学校側との対話・協力を重視し、例えば学校の入学前に児童の芸能活動の実績を学校側に伝えるなどして、学校の理解と配慮を得ようとしていた。家庭が塾や家庭教師を手配する際、学校の紹介を受けた例もあった。

学校関係者によると、学校側も、児童の成績・全体像や、保護者をよく観察するよう心がけている。加えて、現時点で児童に特に問題がないとしても、将来のことも含めて、保護者と情報交換をし、意思の疎通を図ることが重要と考えている。

保護者の話によると、演劇（舞台）の場合は、学業との両立にあまり不都合はない。一方、映画撮影の場合は、一般的に数日間まとめて撮影に入るため、その間学校は終日欠席となり、児童によっては学習の進度に支障が出ることもある。

長期間、撮影のために通学できない場合は、授業に遅れを取らないよう学校が提供する教材で独学したり、専門家が学習を見たりする。問題は、教師が児童の芸能活動に理解を示さない場合で、ヒアリングでは、数学の教師から教材が送られなかったため、後から授業に追いつくのに苦労したとの経験談が聞かれた。その児童（8年生、日本で言えば中学校2年生に当たる）は、数学では「不可」を取ったが、追試を受けて何とか合格

することができた。

NRW州では、演劇子役等の就労日数が30日を超える場合には、使用者は「メディア・教育専門家」を演劇子役等に付き添わせなければならない。「メディア・教育専門家」は、6か月程度の社会教育、心理学、メディア学に関する科目を履修して資格が付与される。

具体的には、台本を教育的観点から評価するほか、家庭や社会環境、学業、児童の適性を総合的に考慮し、必要に応じて学校や監督機関と協議を行う。また特別許可の申請に先立ち、出演計画書を作成して製作会社に提出するのも、その業務の一つである。

【財産管理】

ドイツでは、他の調査対象国のように、児童の報酬管理について特別の制度がない。親権者が児童の財産を管理する。専門家が今後に向けて検討中とのことであるが、中には児童の収入に依存して生活する親もおり、親の財産管理に問題がある場合は、青少年局が親に代わって財産を管理することもある。

（４）フランス

【教育】

1987年制定の教育基本法を根拠に実施されている義務教育課程は、履修方法を各学校の自由な裁量に任せているが、児童のカリキュラムの修得に関しては厳しい義務を課している。そのため落第する児童も多い。そういった中、芸術専門教育と国民一般教育を同時に施すパリの国立オペラ座付属バレエ学校と演劇子役等児童が通学するロニョニ小中学校では、学業の修得、健康管理、家庭との連携に力を入れるなど手厚いサポートによる学内体制を整備して、芸術専門教育と一般教育のバランスを図ることで高いレベルでの教育を実現している。

【財産管理】

演劇子役等の報酬について大きな決定権を持つのは、地域県の衛生社会局（Direction des Affers Sanitaires et Sociales）の中に設けられている「許可委員会」である。許可委員会は、18歳以下の未成年者に対して支払われる報酬のうち、児童あるいは未成年者の保護者が受け取り、自由に処分することができる割合を決定することができる。残りの金額は、「預金供託金庫」に支払われ、18歳の成人に達するまで預金される。預金供託金庫は児童本人の名義で開設される。

V 調査研究成果からの示唆

1. 法制、その運用及び実効性確保の体制

演劇子役等の就労規制については、各国の法制は、児童就労の最低年齢を定めながら、娯楽産業における児童の就労を個別許可（一部には包括的許可）の下で認めている。

許可手続について、アメリカとその他の調査対象国では大きく異なる。アメリカでは、

娯楽産業に従事するために、雇用主（使用者）の使用許可書の他に児童が労働許可書を取得しなければならない（許可申請は親又は後見人が行う）。使用許可書が無期限で継続的に用いられるのに対し、労働許可書は、就労する実演単位で取得し、また、申請手続きにおいて学業成績などが審理されることからみると、重点は児童が取得する労働許可書にあると思われる。

これに対して、他の調査対象国は、許可申請は、児童を使用する雇用主（使用者）が、児童が従事する実演ごとに行い、許可は雇用主（使用者）に対して発給されている。

両者の違いは、アメリカでは、児童が労働者として就業していない場合を含めて規制しているのに対して、他の国は、年少労働者（換言すれば、使用者が演劇子役等を労働者として使用する場合に限定して）の保護というコンセプトに立っていることから生じていると思われる。

演劇子役等の職種としては、舞台での出演（演劇、オペラ、ミュージカル）、音楽会（コンサート、合唱等）、テレビ・ラジオ番組の収録、映画撮影、モデルとしてのパフォーマンス等メディア・文化領域における職種全体に及ぶ。

許可手続においては、①演劇子役等の就労条件、②演劇子役等の安全・健康への影響、③学習進度への影響、④児童の福祉（児童にふさわしい演目内容であるかどうかなど）、⑤世話人（ドイツ）又は監護者（イギリス）の帯同がチェックされる。

許可申請に際しては、各国で多少の違いがあるが、親又は後見人の就労同意書、児童の年齢を証明する文書、児童が通学する学校長等の同意書、児童が出演する演目・興行の内容及び児童の役柄等を示す文書（例えば脚本）等の提出が求められている。

許可を発給する機関は、各国で様々である。ドイツは州の営業監督署又は労働保護監督署などの労働行政機関（監督官庁）であり、フランスでは、地方行政の各機関と労働監督官などから組織される「許可委員会」であり、イギリスは地方教育当局である。

各国の行政組織の在り方と密接に関連しており、どれが最適かは一概にいけないが、いずれにしても、その際、医師、学校関係者、各国の青少年局等の年少者保護機関といった専門家の同意を許可手続において求めるなどして、当該児童の教育、健康、福祉、家庭環境など個別的事情を詳しく調査している。

演劇子役等の就労の法運用状況については、調査対象国においては、概ね法規が遵守されているという評価がなされている。とくに、フランスの法制及びその運用は成功しているようである。しかし、その他の国では、法運用の監督体制に不備がある旨の指摘を受けており、問題なしとしない。

問題点は2つあるものと考察される。

既にのべたように、許可発給機関が地方レベルの機関であることから、全国的に統一された対応がなされておらず、そのため混乱が生じている。例えば、ドイツでは、演劇子役等の就労許可は、演劇子役等を使用する雇用主（使用者）が所在する州の監督官庁

が発給しているが、演劇子役等自体は他の州から来ている場合もある。ところが、義務教育期間は州によって異なっているので、許可を発給する監督官庁は演劇子役等が住んでいる州の学校教育制度を認識したうえで許可を発給することになるが、この点について各州の監督官庁間での連携は必ずしも円滑ではないように見受けられた。

イギリスでも同様の問題が指摘されている。地方教育当局が許可を発給するが、地方当局が作成する許可発給の基準に統一性が欠けている。その実例はイギリスの実態面のレポートに詳しい。

第二に、許可発給後の演劇子役等の就労の監督・実効性確保の体制に問題がみられる。イギリスでは、地方教育当局が許可を発給し、その後、許可条件が適切に履行されているかどうかチェックするが、地方教育当局自体には、違反に対する制裁の執行権限がないために、迅速な執行ができない。また、アメリカ、イギリス、ドイツでは、監督機関の担当者の人員不足のために、監督が十分なされていないという指摘がなされている。

この点で、監督体制を補完する活動が注目される。具体的には、イギリスにおける「監護者」(シャペロン)、アメリカ・カリフォルニア州の「スタジオ教員」、ドイツ NRW 州における「メディア・教育専門家」の存在が注目される。

イギリスにおける「監護者」(シャペロン)は、児童保護の観点から親の代理を努めるとともに、就業場所においては、監督行政の代理として法運用の監督を行い(労働時間規制の遵守等)、法律上雇用主に義務づけられた業務(児童の到着から退出までの記録作成等)を行う。

「スタジオ教員」「メディア・教育専門家」は、本来監督行政を補完するものとして位置づけられているわけではないが、演劇子役等と現場で身近に接していることから、法運用の監督機能を実質的に果たしていると思われる。

こうした機能を果たす上で重要な条件は、①法律・条例で、これら専門家の帯同を雇用主(使用者)に義務づけていること、②これら専門家が研修などを経て資格を有する者であること(親であるというだけでは足りない)、③有償で雇われ、費用は演劇子役等を使用する事業主が負担することである。

しかしながら、これら専門家の在り方についてなお検討されるべき課題が残っている。これら専門家には、就労現場での撮影中止などの具体的権限が与えられていない。そこで、児童を使用する雇用主(使用者)との「交渉」となるが、彼らは雇用主に雇われているために、その地位の独立性を維持することはしばしば困難である。

2. 演劇子役等の労働保護規制

各国の演劇子役等の労働保護規制から示唆を受ける点としては、規制内容のきめ細かさがある。アメリカ、イギリス、フランスの法制は、児童の健康を維持し、教育面で学習進度に配慮し、福祉面の向上を図るため、演劇子役等の年齢に応じて労働時間をきめ

細かく規制している。

我が国の演劇子役等の労働時間等の規制は、年少者（15歳から18歳未満）の労働時間規制の一部を修正して適用しているが、調査対象国では、演劇子役等について特別の規制を設けており、そのきめ細かな規制内容は、我が国における演劇子役等の労働保護規制のあり方を考えるに当たって、参考となるように思われる。

演劇子役等の就労可能時間帯（深夜労働）の上限については、対象国は、就労可能時間の上限を概ね午後10時ないし12時までとしている。このように、深夜まで就労可能としている理由は、演劇・オペラ・ミュージカル等の演目の開演時間が午後7時以降で、終了まで2～3時間を要するという事業者側の事情にもとづいている。

もっとも、実際の就労時間の上限は、演目の内容、児童の年齢や健康・精神状態、児童の意向等を総合的に考慮して、上記の上限内で、許可を行う機関がケースバイケースで決定している。

深夜までの就労が児童の健康、教育面でいかなる影響を及ぼしているかについては、基本的に翌日の学校の授業がある場合には、児童にとって負担があるという認識がなされているように思われる。劇場を出て自宅に到着するまでの時間を考えると、深夜0時を過ぎる場合もあるからである。

就労時間が深夜に及ぶ場合、各国の法制はなんらかの措置を講ずるよう命じている。例えば、終業後自宅又はホテルまでの送り迎えが必要とされていたり、往復の付添人を規則で定めたり、監督官庁が許可を発給する際に付添人がいることを許可条件とすることなどがみられる。

なお、イギリス、フランス、ドイツでは、「休息期間」という考えを導入している。休息期間というのは、労働終了後次の労働開始までに必ず一定時間を置かなければならないという考えであり、例えば、ドイツでは児童について14時間を置かなければならない。これによって、就労可能時間は実質的に制限される。

舞台での興行に従事する児童に対して、テレビ番組・映画製作に従事する児童は事情が異なる。テレビ番組・映画などでは昼間に撮影し、これを技術的に夜のように見せるということが可能であり、時間帯を遅くするという必要性はそれほどないように思われるからである。フランスのように、深夜労働については、許可は生の舞台興行に限定され、テレビ番組・映画製作など録画・録音するものは、深夜業の申請の対象とならないとする例もある。

テレビ番組・映画製作で問題となるのは、むしろ、①撮影場所での滞在時間（拘束時間）の長さ、②就労日数の長さである。

この点では、アメリカ（カリフォルニア州）、イギリス、ドイツ、フランスでは、実労働時間のみならず休憩時間を含めた職場での滞在時間（拘束時間）について上限規制が加えられている。また、年間単位で就労できる日数を制限している。そのため、就労許

可の発給に当たって、当該児童のこれまでの就労日数がチェックされる。年間で就労できる日数の上限は国又は州により異なる。ドイツを例にとると、概ね年間30日を上限としているが、明文で規定していないため、NRW州では、「メディア・教育専門家」の帯同を条件に30日を超える就労も認めている。

3. 演劇子役等の健康管理、教育への配慮と演劇子役等の財産管理

【健康管理】

演劇子役等の健康は、就労前の許可手続（許可発給）の段階と就労開始後の段階で管理されている。

許可発給段階の健康管理として、医師による健康診断（又は健康診断書の提出）が必要とされる。健康診断の目的は、国によって異なり、ドイツのように児童が当該出演業務に従事しうることだけをチェックするものから、フランスのように当該児童が短期的・将来的に健全に成長できるかをチェックするものもある。

就労開始後の児童の健康管理は、基本的に付添人である親と雇用主（使用者）に委ねられることになる。だが、ヒアリングにおいてたびたび指摘されていることだが、雇用主は撮影時間を多めに確保しようとし、親は雇用主の意向に従う傾向にある。

雇用主と親とのこうした関係を考えると、行政機関による監督は不可欠である。しかし、突発的に体調が悪化する場合に監督官庁が適時に対応することは事実上困難であり、就労現場で児童に付き添っている「監護者」「メディア・教育専門家」の意義が増すことになる。

【教育】

教育面での影響に関しては、実演が1～2日といった短期の場合はあまり問題がないようである。しかし、就労が長期にわたる場合には、教育面での悪影響が避けられない。そこで、何らかの教育的な措置が必要となる。

演劇・ミュージカル等の出演の場合には、児童が演ずる役に複数の児童（ダブルキャスト）を当てるなどして、負担の軽減が図られている。もっとも、興行が長期にわたる場合には相当な負担となる。

テレビのシリーズ番組や映画撮影においては、主役級の児童は長期にわたり実演することになる。就労期間が当初予定ではそれほど長くなくても、撮影スケジュールが長引き、就労期間が延長されることも少なくないようである。

児童が学校を長期間欠席することになる場合、基本的には、親及び児童本人が通学している学校と連携を保ちながら、担任などが学習進度に遅れないようにサポートしているようである。しかし、担任が児童の就労に批判的であると、この連携がうまくいかない場合もある。教育面でのサポートは、学校又は担任が子役としての就労に対してどのようなスタンスをとっているかに大きく左右されるようである。

一部の国では、児童の教育面への配慮のために何らかの制度を考案している。この点で、アメリカ・カリフォルニア州が、学校の学期中に休んで子役として働く場合に児童の就業場所に「スタジオ教員」を配置するよう使用者に義務づけていることや、イギリスのように、許可申請の際、教育面で必要かつ適切な様々な措置（その一つとして「個人教授」を付けることがある）を使用者に提示させ、地方教育当局がこの措置が十分であるか判断して許可を発給していることは注目すべきである。

【財産管理】

演劇子役等が得た収入が親によって費消されるという問題が指摘されている。これに対する各国の対応は異なっている。

アメリカ・カリフォルニア州は、クーガン法により演劇子役等の収入管理について特別な信託制度を設けている。クーガン法という名称は、400万ドルもの富を子役として稼ぎながら、彼が成人する前に両親により使い果たされたジャッキー・クーガン氏（チャップリンの映画「キッド」の子役）の名前に由来している。

子役の財産を親権の濫用から守るために、フランスでも同種の制度が設けられている。イギリスでも地方当局に演劇子役等の財産管理に関する命令を行う権限が定められている。これに対して、ドイツはこの問題に対する特別の制度を持っていないが、ヒアリングではその必要性を指摘する意見があった。

子役の財産に対する親権の濫用に対し、日本の労働基準法は、独自の法制度を設けている。すなわち、労働基準法58条は、親権者又は後見人が未成年者の労働契約を代わって締結してはならないと規定し、同59条は、未成年者が独立して賃金を請求できること及び親権者又は後見人が未成年者の賃金を代わって受け取ってはならないことを規定している。

しかし、調査対象国の法制において、こうした規定は見当たらなかった¹。

児童の財産に対する信託制度又は親権の行使の制限には、各国の親子関係に対する考え方の違いも伏在しており、単に労働保護法制だけにとどまらない問題であるが、児童の財産に対する親権濫用防止の一手段として日本においても検討すべき課題であろう。

¹ もっとも、ドイツ民法113条は、「法定代理人が未成年者に対して役務又は労務に入る権能をあたえたとき、未成年者は、その許された種類の役務又は労務関係の締結又は解約、若しくはその関係から生ずる義務の履行に関する法律行為について、完全なる行為能力を有する。」と規定し、この規定は、労働基準法58条の制定の際参考とされたようである（寺本廣策『労働基準法解説』（信山社版、285頁））。しかし、この規定だけでは、正当な親権の行使までも排除することになり労働保護の上から欠けるところがあるという理由で、現行法のような規定が導入されたようである。

比較表 諸外国における年少者・演劇子役等の就業可能時間に係る法制の概要

1. 年少者 (満 18 歳未満)

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
根拠法令	労働基準法 (1947 年制定)、児童福祉法 (1947 年制定) (学校教育法 (1947 年制定)、民法 (1898 年制定)) 条文番号は特に断りのない限り、労働基準法のもの。	公正労働基準法	カリフォルニア州としての労働法典、教育法典等。	ニューヨーク州法としての労働法、学校教育法、職業紹介法等。	1933 年児童および年少者法、1963 年児童および年少者法、1996 年教育法、1920 年女性・年少者および児童の雇用法、1998 年児童 (職場での保護) 規則第 1 および第 2、地方当局の定める条例	年少労働者保護法 (1976 年制定)、年少者保護法 (2002 年)、民法 (1900 年) ○年少労働者保護法で定める児童とは、15 歳未満のものをいう。 ○この法律で定める年少者とは、15 歳以上で 18 歳未満のものをいう。 ○全日制就学義務の下にある年少者には、その年齢にかかわらず、児童に関する規定が準用される。 条文番号は、特に断りのない限り、年少労働者保護法のもの。	○労働法典 ○労働協約 労働協約の拡張適用は、(例えば五大労組によって締結され、全国的に適用される場合など) 大臣のアレテにより決定し官報に公表され、個々の使用者の署名を問題とせずに、協約の適用範囲内にあるすべての労働者、使用者に一種強行法的に適用される。 条文番号は、特に断りのない限り、労働法典のもの。
最低年齢	○満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了していない児童の使用を禁止 (ただし、満 13 歳未満以上 (映画の製作又は演劇の事業については満 13 歳未満でも可) の者については、一定要件の下で使用可)。 【第 56 条第 1 項】	○14 歳以上。	○14 歳以上。	○14 歳未満の児童は、就労できない (学校期間中も休暇期間中も同じ)。 14 歳と 15 歳の児童は、就学時間後と休暇期間中は、働くことができる (但し、工場における労働は原則禁止。工場、ドライクリーニング店、洋服業、靴修理業等) においても、室内の事務や配達などは可)。 15 歳から 17 歳の児童で学校に就学してい	○満 14 歳 (ただし、登校しななければならない日の終業時間後で、かつ、午前 7 時以後または午後 7 時以前で、かつ、登校しななければならない日に 2 時間以内で、かつ、登校しななければならない日に 12 時間以内で、かつ、日曜日に 2 時間以内で、かつ、日曜日以外の登校しなくともよい日に、15 歳未満で 5 時間、15 歳以上で 8 時間以内で、かつ、登校しなくともよい日、週	○児童 (15 歳未満のもの、以下では全日制就学義務の下にある年少者を含む) の就労は禁止される。【5 条 1 項】	○原則 16 歳未満の労働を禁止。【L.211 - 1】 ○スペクタクル・モデルに従事する場合、許可委員会からの許可を受けた場合、月齢 3 か月以上の 0 歳児からの就労が可能。ただし、舞台など生の興行に就労する場合は、9 歳以上でなければならぬ。 (許可申請の受付規定による。労働時間規制の条文【R.211 - 12 - 1、R.211 - 12 - 2】に年齢の

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
最低年齢の例外	<p>○満 13 歳以上の児童 (映画の製作又は演劇の事業については満 13 歳未満でも可) については、</p> <p>①製造業、建設業などの事業以外の非工業的の事業に係る職業で、</p> <p>②児童の健康・福祉に有害ではなく、軽易なものについて、</p> <p>③所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、修学時間外に使用可。</p> <p>【第 56 条第 2 項】</p>	<p>○12 歳と 13 歳の未成年者が、親の同意を得て、親と同じ農場で働く場合等。</p>	<p>○12 歳・13 歳で、学校がない日に働くことが認められている。</p> <p>12 歳未満でも、ベビーシッター等は可能。</p> <p>6 歳で、キャンディー等を個別訪問で販売できる。</p> <p>生後 15 日以上で、娯楽産業において許可書を得た場合には、働くことが可能。</p>	<p>ない場合には、特別雇用証明書等を取付た上で、1 年中働くことができる。工場労働の場合には、許可制。</p>	<p>に、15 歳未満で 25 時間、15 歳以上で 35 時間以内で、かつ、1 時間の休憩を置くことなしに、1 日に 4 時間を超えることなく、かつ、1 年間の中で登校しなくともよい期間中に、雇用から離れた継続する 2 週の期間が確保され、または確保されること、および以上を条件とする) 【1933 年児童および年少者法 18 条 1 項】</p> <p>○なお、工業的の事業所及び船舶における雇用は原則禁止 【1920 年女性・年少者及び児童の雇用法 1 条 1 項・2 項、4 条、付則第 I 部 1 条】</p>	<p>○5 条 1 項の児童就労禁止にもかかわらず、以下の場合、児童を就労させることができ</p> <p>る。</p> <p>・治療・リハビリを目的とした就業</p> <p>・修学期間中の事業所実習</p> <p>・裁判官の指示による就労</p> <p>【5 条 2 項】</p> <p>○13 歳以上の児童については、就労が軽易で児童に適している場合、就労させることができる。就労が軽易</p>	<p>労働法典</p> <p>○例外として、職業研修として義務教育終了の 2 学年前 (14 歳から、研修が可能。研修を受ける場合は、その半分以上を就労期間に当てることができない) 【L. 211-1】</p> <p>○家庭が農業、商業、職業的業務に従事する場合 (家内工業なものを想定)</p> <p>○演劇・映画・テレビドラマ・ラジオ・吹き替え・楽器の演奏等のスペクタクル・あるいはモデ</p>

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
	<p>○なお、就業制限業務及び次に掲げる業務については、所轄労働基準監督署長の許可を得ることはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽業を行う業務 ・戸々について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務 ・旅館、料理店、飲食店又は娯楽場における業務 ・エレベーターの運転の業務 <p>【年少則第9条】</p>			<p>ブリッジ大会で随時の雑用等に携わることができる。</p> <p>演劇、ラジオ、テレビ等での実演や子供のモデルに関しては、最低年齢制限はない。</p>		<p>であるとは、当該就労の性質及び特別の諸条件に基づき以下の事項につき悪影響を及ぼさないことをいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童の安全、健康及び成長 ・通学及び制限ある機関が認めた職業選択準備又は職業訓練への参加 ・授業を効果的に受ける能力 <p>【5条3項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○監督官庁は、15歳未満の児童であつても、申請に基づき、舞台興行、音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像の提供並びに映画撮影及び写真撮影などのメディア・文化領域では(以下では単に「メディア・文化領域」、監督官庁の特別許可の下で就労させることができる。【6条】 	<p>ル・映画などの興業に出演する場合(3か月以上の0歳児から可能)</p> <p>【L. 211 - 6、R. 211 - 2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○芸術的、あるいは文学的、あるいはスポーツに従事する場合で報酬をうける場合【L. 211 - 4】 ○両親・あるいは一方親権者がサークスの興業に従事している場合。ただし、12歳未満の就労は不可【L. 211 - 11】 ○農業・商店・食堂などを家庭が経営している場合 ○酒類を販売する飲食店で、未成年を雇用することはできない。ただし、両親、親族が経営する場合を除く。また、職業資格取得のための研修の場合も、未成年の就労が認められる。【L. 211 - 5】 ○16歳以下の生徒について、研修を受け入れる企業に対しては、教員によって構成させる組織が視察を行い、労働条件等について、児童の所属教育機関と協定を締結する。【L. 211 - 1】 ○アクロバット、サーカスなどに従事する年少者を雇用する者は、年少者の出生を証明する出

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
年少者の証明書	○年齢を証明する戸籍証明書、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。【第57条】	○特になく、州法のものを用いる(州法のものがない場合に備え、書式は存在している)。	○18歳未満の未成年者が働く場合、労働許可書が必要。ベビーシッターの場合等、いくつもの例外が存在する。なお、別紙で示すとおり、娯楽産業については、これは別の許可書等が必要。学校が、労働許可書を発行。	○原則として、18歳未満の被用者には、雇用証明書または雇用許可書が必要。雇用証明書と雇用許可書の区別は、職種と年齢により、それぞれ書式と要件が区別されている。雇用証明書・雇用許可書には、①親による労働許可、②出生証明書等、③学校医等の健康診断証明書が必要。使用者は、雇用証明書・雇用許可書に署名する義務を負う。使用者は、これらの証明書を事業所のファイルに保管する義務を負う。農業労働許可書、モデル労働許可書、路上販売許可書については、未成年被用者本人が、これを保管する義務を負う。例外として、雇用証明書または雇用許可書を要しないものとして、12歳以上で、両親のために、農場または戸外の業務に従事する場合等がある。使用者は、労働時間表に、労働開始時間、終了時間、および、食事時間等を掲示する義務を負	○14歳以上の児童および年少者が、工業的事業所に雇用される場合には、使用者は、雇用されている児童および年少者全員の名簿および誕生日の記録を保存し、いつでも監督権限を有する者の求めに応じて提示できればならない【1920年女性・年少者および児童の雇用法 1条4項】	○使用者は、就労する年少者のリスト(氏名、生年月日、住所、就労開始日と就労期間を含む)を作成しなければならない。【49条】 ○使用者は、特別許可について事業所に掲示しなければならない。【54条3項】	生手帳・パスポートにより証明する。【L. 211 - 13】 ○スペクタクル・モデルについては、許可申請時に各種の証明書の提出が求められる。【R. 211 - 3】 【R. 211 - 6 - 1】

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
義務教育	○保護者は満6歳～15歳の年度未までの子女を就学せる義務を負う【学校教育法22条、39条】	○州の権限であり、規定なし。	○6歳から15歳までの未成年者は、全日制の学校に通うのが、原則。16歳・17歳で、高校を卒業していない者は、定時制への通学義務あり。	○16歳以下は、フルタイムで学校教育を受ける義務を負う。年齢に関係なく、高校卒業者は、学校へ通学する義務はない。	○義務教育は満5歳から満16歳に達して以後の卒業の日(6月の最終週の金曜日)まで【1996年教育法8条】	○満6歳～15歳(一部の州では16歳)までの児童は就学義務を負う。	○5歳から16歳までが義務教育とされる。ただし、落第した場合で課程が未終了であっても、16歳で義務教育年齢は終了し、就学義務はない。
労働契約	○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を禁じる。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、将来に於いてこれを解除することができる。【第58条】	○州に規制権限があり、規定なし。	○親権者等が、労働許可書において同意する義務あり。学校の担当若しくは、児童の健康に問題があると判断したときは、これを否定、または撤回することができる。	○上記の雇用証明書・雇用許可書制度の中で、親・後見人の同意と、学校就学未成年者の場合には、学校の許可等が必要。本人が契約を締結。	○未成年者保護のために、子に代わって契約を締結しまたは子の契約に同意を与えてその効力を確定する、という法定代理人制度は存しない。その代わりに、未成年者の契約をその目的に応じて、①有効な契約、②未成年者が破棄しない限り有効な契約、③未成年者が追認しない限り有効な契約の3つに分類し、未成年者保護のためにあるものを無効または取り消しうるものとするが、雇用契約および類似の契約は、上記の①に該当する契約とされ、職務の性質や当該地域の労働市場の状況に照らし、一般的に期待可能と認められる条件を基準として、通常の条件であれば、その中の条件が未成年者にとり不利益であっても、全体として利益となるものとして認められ、有効とされ、未成年者の契約能	○原則として親又は後見人(法定代理人)が児童に代わって労働契約を締結する。【民法1626条、1629条】 ただし、法定代理人が未成年者に対して役務又は労働に入る権能をあたえたとき、未成年者は、その許された種類の役務又は労働関係の締結又は解約、若しくはその関係から生ずる義務の履行に関する法律行為について、完全な行為能力を有する。【民法113条】	○16歳から18歳未満の未成年者は行為無能力者であり【民. Art. 488 - 1】、未成年保護制度の適用を受ける。しかし、法律、慣習が未成年者で行うことを認めている日常行為を行うことは可能。【民. Art. 389 - 3、Art. 450】 契約無能力者とされるのは未解放未成年者16歳未満である。【民. Art. 482】 満16歳に達した後に解放未成年者となることにより、労働契約の締結が可能となる。【民法典Art. 476、481、487】 ○労働契約の締結が未成年者であっても可能。【民. Art. 1308】

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
職業許可権	○子(被後見人)は、親権者(後見人)の許可なしに職業を営むことができな い。親権者は、子がその職業に堪えな い事跡があるとき は、許可を取り消 し、又は制限するこ とができる【民法第 823条、859条】	○原則として、規定な し。例外として、上記 の12歳と13歳の未成 年者が、親の同意を得 て、親と同じ農場で働 く場合等がある。	○同上。	○同上。 18歳未満の子役は、別 紙のとおり、これとは別 の許可書が必要。	力が認められる。 ○1989年児童法2条に 定められている「親の責 任」には、未成年者の子 に対する職業許可権は含 まれていないと解されて いる。	○職業許可権につい て規定なし。 ○親は、訓練及び職業 に関して、子の適性及 び素質を考慮しなけ ればならない。【民法 1931a条】	○船員、炭坑労働の坑道 内における就労など、18 歳以下の男性であって も、地下など特定の職種 において、監督官庁、裁 判所、保護者の許可等が 必要となる場合がある。 【L. 711 - 4】
貸金請求権	○親権者又は後見 人が、未成年者に代 わって貸金を受領 することを禁止。未 成年者は独立して 使用者に貸金を請 求しうる権利を持 つ【第59条】	○州に規制権限があ り、規定なし。	○通常は、未成年者本人 にある。	○通常は、未成年者本人 にある。	○親権者又は後見人が、 未成年者に代わって貸金 を受領することを禁止 し、未成年者が独立して 使用者に貸金を請求しう る権利を持つことを定め る制定法上の規定は存し ないが、未成年者には雇 用契約その他類いの契約 に関して、コモン・ロー 上契約能力が認められる ことから、未成年者は、 独立して使用者に貸金を 請求することができても のと解される。	○規定なし。親は子を 代理するので、貸金を 受領することができ る。 ○16歳以上であれば、解 放未成年者として行為 能力を持つことがこの 可能となる。【民法典 476、481、487】 ○労働契約を締結しう る【民法典Art.1308】の で、貸金請求権を持つ。	○16歳以上であれば、解 放未成年者として行為 能力を持つことがこの 可能となる。【民法典 476、481、487】 ○労働契約を締結しう る【民法典Art.1308】の で、貸金請求権を持つ。
財産管理	○親は子の財産の 管理・代表権を持 つ。ただし、その子 の行為を目的とす る債務を生ずべき 場合には、本人の同 意を得なければな らない。【824条】 ○後見人は、被後見 人の財産管理・代表	○州に規制権限があ り、規定なし。	○クーガン法の規定を 除けば、特別規定は存 しない。	○ニューヨーク州のク ーガン法たる2003年児 童実質家教育信託法を 除けば、特別規定はな い。	○1989年児童法2条に定 められている「親の責任」 に、未成年者の子の財産 を管理することが含まれ ていと解されている。	○親は子を代理し、子 の財産を管理する。 【民法1929条】	○16歳で労働契約締結 をし得るし、また、解放 未成年者として行為能 力を持つので、通常の労 働であれば、貸金を得て 財産管理を行うことが できる。ただし、商行為 はできない。【民法典 Art.1308、476、481、487、 389 - 3、450】

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
労働時間	<p>権をもつ。【859 条】</p> <p>○満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了していない児童を、修学時間を通算して 1 週間について 40 時間、修学時間を通算して 1 週間について 7 時間を超えて労働させることはできない。【第 60 条第 2 項】</p>	<p>○16 歳以上は、規制なし。</p> <p>14・15 歳が学校のあつる場合：① 1 日 3 時間、② 週 18 時間。</p> <p>14 歳・15 歳が、学校のない日：① 1 日 8 時間、② 週 40 時間。</p>	<p>○16 歳・17 歳：授業期間中は、① 学校の日は 4 時間、② 学校のない日、または、学校の前の日は 8 時間、③ 週の最大労働時間数は 48 時間。休暇期間中は、① 1 日 8 時間、② 週の最大労働時間数は、48 時間。就業可能時間帯は、午前 5 時から夜 10 時まで。翌日に学校のない日の夜は、深夜 0 時 30 分まで。</p> <p>14 歳と 15 歳：授業期間中は、① 学校の日は 3 時間、② 学校の日は 8 時間、③ 週の最大労働時間数は、18 時間。休暇期間中は、① 1 日 8 時間、② 週に 40 時間。就業可能時間帯は、朝 7 時から午後 7 時まで。夏季休暇中は、朝 7 時から午後 9 時まで。</p> <p>12 歳と 13 歳：学校がない日と学校が休暇である日のみ、働ける。休暇期間中は、① 1 日 8 時間、② 週に 40 時間。就業可能時間帯は、朝 7 時から夜 7 時。夏季休暇期間中は、朝 7 時から夜 9 時まで。</p>	<p>○学校期間中の 14 歳・15 歳：農業労働等を例外として、① 1 日あたり最大労働時間は、学校のある日が 3 時間、他の日は 8 時間、② 1 週間の最大労働時間は、18 時間 (但し、就労学習プログラムに登録した学生に関する例外あり)、③ 1 週間の最高勤務日数は、6 日間、④ 就業可能時間帯は、朝 7 時から夜 7 時まで。</p> <p>学校期間中の 16 歳・17 歳：農業労働等を例外として、① 1 日あたりの最大労働時間は、翌日に学校がある日が 4 時間、他の日は 8 時間 (但し、承認された共同教育プログラムに登録した学生に関する例外あり)、② 1 週間の最大労働時間は、28 時間 (但し、リゾート地区に関する例外あり)、③ 1 週間の最高勤務日数は、6 日間 (但し、承認された共同教育プログラムに登録した学生に関する例外あり)、④ 就業可能時間帯は、朝 6 時から夜 10 時まで (翌日に学校がある日に朝 6 時から夜 10 時または深夜 0 時まで働く場合</p>	<p>○児童 (=義務教育年齢以下の者) を、登校しなければならぬ日に 2 時間を超えて、登校しなければならぬ日に 12 時間を超えて、日曜日に 2 時間を超えて、日曜日以外の登校しなくともよい日に、15 歳未満で 5 時間、15 歳以上の年齢で 8 時間を超えて、登校しなくともよい週に、15 歳未満で 25 時間、15 歳以上で 35 時間を超えて、労働させることはできない【1933 年児童および年少者法 18 条 1 項】</p> <p>○年少者については、1 日 8 時間、週 40 時間【1998 年労働時間規則 reg.5A】</p>	<p>○年少者は 1 日につき 8 時間及び 1 週につき 40 時間を超えて就労させてはならない。【8 条 1 項】</p> <p>ただし、</p> <p>○年少者がより長い連続した自由時間を得るために、祝日と接続している週日を休業した場合、その行われなかった労働時間を休業した週を含む連続した 5 週間の中の他の週日に配分することができる。ただし、5 週間で平均して 1 週 40 時間、及び 1 日 8 時間 30 分を超えてはならない。【8 条 2 項】</p> <p>○1 日の労働時間が 8 時間に満たない場合には、使用者は年少者を、同一の週の別の日に 8 時間 30 分まで就労させることができるとする。【8 条 2a 項】</p> <p>○使用者は職業学校に通学するため年少者に対し労働を免除しなければならない。使用者は、以下の場合年少者を就労させてはならない。</p> <p>・午前 9 時に開始する</p>	<p>○1 日、8 時間、週法定労働時間 (35 時間) を超えて労働させることはできない。</p> <p>【L. 212 - 13 罰則、R. 261 - 6、R. 260 - 1】</p>

日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
			<p>には、親権者と学校関係者の書面による同意が必要。翌日に学校がない日に深夜 0 時まで働く場合には、親権者の書面による同意が必要)。</p> <p>学校がない休暇中の 14 歳・15 歳：農業労働等を例外として、①1 日あたりの最大就労時間は、8 時間、②1 週間の最大就労時間は、40 時間、③1 週間の最高勤務日数は、6 日間、④就労可能時間帯は、朝 7 時から夜 9 時まで (6 月 21 日から勤労感謝の日 (9 月第 1 月曜日) まで)。</p> <p>学校がない休暇中の 16 歳・17 歳、および、学校に行っていない 16 歳・17 歳：農業労働・新聞配達・路上販売を例外として、①1 日あたりの最大就労時間は、8 時間 (但し、リゾート地区に関する例外あり)、②1 週間の最大就労時間は、48 時間 (但し、リゾート地区に関する例外あり)、③1 週間の最高勤務日数は、6 日間 (但し、リゾート地区に関する例外あり)、④就労可能時間帯は、朝 6 時から深夜 0 時まで (但し、リゾート地区に関する例外あり)</p>		<p>講義前、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業学校 (45 分授業で 5 時間) の通学日のうち週 1 日 (通学日は 8 時間の労働時間に換算される) ・計画されたブロック講義 (最低 25 分で 5 日以上) のある職業学校の講義週 (講義週は 40 時間の労働時間に換算される) <p>(職業学校に通学しても賃金はカットできない)。</p>	

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス	
				<p>あり)。 農業労働に従事する 12 歳・13 歳： いちご等を手で収穫する業務に関して、①1 日あたりの最大就労時間は、4 時間、②1 週間の最大労働時間に関する規制なし、③1 週間の最高勤務日数に関する規制なし、④就労可能時間帯は、6 月 21 日から勤労感謝の日までが、朝 7 時から夜 7 時までで、勤労感謝の日から翌年の 6 月 20 日までが、朝 9 時から夕方 4 時まで。 農業労働に従事する 14 歳・15 歳：いかなる農業労働に従事することについても、一切の規制はない。 新聞配達等に従事する 11 歳から 18 歳：新聞配達、および、新聞、商業広告誌、定期刊行物を住宅や商業施設に販売し、または、配達する業務について、①1 日あたりの最大就労時間は、学校がある日が 4 時間、他の日が 5 時間、②1 週間の最大労働時間に関する規制なし、③1 週間の最高勤務日数に関する規制なし、④就労可能時間帯は、朝 5 時から 7 時(ま</p>				

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
休憩	○労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。 【第34条】	○特になし。	○未成年者用の特別規定なし。	○未成年者用の特別規定なし。 ○未成年者用の特別規定なし。	○児童(＝義務教育年齢以下の者)を、1時間の休憩を置くことなしに、1日に4時間を超えて、働かせてはならない【1933年児童および年少者法18条1項】 ○未成年者用の特別規定なし。	○年少者には、事前に確定した適当な長さの休憩を与えなければならない。休憩は、4.5時間から6時間未満の労働時間の場合30分以上、6時間以上の労働時間の場合60分以上を与えなければならない。 【11条1項】	○労働時間が4時間30分を超えた場合、18歳未満の若年労働者に対して、少なくとも30分の休憩時間が与えられる【L. 212 - 14】 【罰則R.261 - 5】
時間外労働	○満18歳未満の者には、原則として時間外労働をさせることはできない。 【第60条第1項】 ○15歳以上18歳未満の者について、1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内で、1	○16歳以上の場合、規制なし。 16歳未満の場合には、上記の労働時間総数内での労働しか認められない。	○未成年者用の特別規定なし。 上記の労働時間総数内での労働しか認められない。	○未成年者用の特別規定なし。 上記の労働時間総数内での労働しか認められない。	○児童に対しては時間外労働をさせることはできない【1933年児童および年少者法18条1項】 ○年少者については所定労働時間を含む労働時間が、1日8時間、週40時間を超えてはならない【1998年労働時間規則reg.5A】	○年少者には、原則として1日8時間、1週40時間を超えて時間外労働をさせることはできない。 【8条】 ○しかし、使用者は、緊急時の一時的で延期できない労働に対して、成人を使用できない場合に限り、上記	○1日8時間、週法定労働時間(35時間)を超えて労働させることは出来ない。【L. 212 - 13】 ○ただし、協約を締結し、労働監督官の許可を得た場合には、5時間の範囲内で、週の法定労働時間を超えて労働することが可能である。ま

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
	週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合には、他の日の労働時間を10時間まで延長可能。【第60条第3項1号】		○未成年者用の特別規定なし。 上記の労働時間総数内の労働しか認められない。	○未成年者労働の場合について、休日に関する特別規定は、労働時間規制の中に組み込まれている。	○児童については、休日の権利については、法令に定めはない ○年少労働者は原則として、7日間ごとに少なくとも48時間の連続した休息期間に対する権利を有する【1998年労働時間規則 reg.11(3)】	の上限を超えて、年少者を就労させることができる。【21条1項】この場合、超過労働を行った週に続く3週間内に、労働時間を短縮して調整しなければならぬ。【21条2項】	た、産業界の同意も必要である。【L.212-13】
休日	○満18歳未満のものには、原則として休日労働をさせることはできない【第60条第1項】	○特に、規制なし。			○児童については、休日の権利については、法令に定めはない ○年少労働者は原則として、7日間ごとに少なくとも48時間の連続した休息期間に対する権利を有する【1998年労働時間規則 reg.11(3)】	○年少者は、週5日間のみ就労させることができる。【15条】 ○年少者は、土曜日及び日曜日に就労させてはならない。【16条1項】【17条1項】 ○ただし、例外として、土曜日の就労は、病院、老人・介護施設、閉店法の適用のあるすべての販売所、パン屋、お菓子屋、交通機関、農・畜産業、家族事業、旅館施設、劇場、音楽・演劇及び放送局での実演等で許される。また、日曜日の就労は、病院、老人・介護施設、農・畜産業、家族事業、劇場、音楽・演劇及び放送局での実演等で許される。【16条2項】【17条2項】	○日曜は休日とする。【L.221-5】 ○18歳未満の日曜労働は禁止。ただし、コンセイユ・デ・タのデクレによって認められている特別な業種において研修を行う、18歳未満の年少者については、この限りではない。【L.221-3】 ○週休は最低でも24時間与えるものとする。【L.221-4】 ○18歳未満の労働者は週休2日を付与する。【L.221-4】 ○協約等によって就労が認められている。また、正当性が認められる場合には、18歳以下の労働者で義務教育が終了している者の終業と労働開始時間の間を最低36時間まで短縮することが可能である。【L.221-4】 この適用条件は、コンセイユ・デ・タのデクレによって規定され、労働監

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
休息期間	○該当する規定なし	○特に、規制なし。	○特に、規制なし。	○特に、規制なし。	○1 年間で登校しな くともよい期間中に、雇 用から離れた継続する 2 週の期間が確保され、ま たは確保されうるること 【1933 年児童および年 少者法 18 条 1 項】	○年少者には、1 日の 労働時間終了後、連続 して 12 時間以上の自 由時間を与えなければ ならない。【13 条】	○18 歳未満の労働者・研 修者については、労働と 労働との間に、12 時間の 休息期間がおかれなけ ればならない。【L. 213 - 9】 ○16 歳以下の場合には 14 時間の休息期間がおか れなければならない。 【L. 213-9】
深夜業 (就労 可能時間帯)	○満 15 歳に達した 日以後の最初の 3 月 31 日が終了してい ない児童を午後 8 時 から午前 5 時までの 間に使用してはな らない。【第 61 条第 5 項】 ○ただし、 ①法第 33 条第 1 項 の規定により時間 外・休日労働を行わ せる場合 ②農林水産業 ③電話交換の業務 はこの限りではな い。 【第 61 条第 3 項】 ○満 18 歳に満たな い者については、午 後 10 時から午前 5 時までの使用を禁 止。【第 61 条第 1 項】	○16 歳以上について は、規制なし。 14 歳・15 歳は、学校 の授業期間中は、朝 7 時から夜 7 時まで。夏 季休暇期間中は、朝 7 時から夜 9 時まで。	○深夜業に関する規制 は、上記の労働時間規制 の中に組み込まれてい る。	○深夜業に関する規制 は、上記の労働時間規制 の中に組み込まれてい る。	○児童の場合には、就労 可能時間帯が、午前 7 時 から午後 7 時までに制限 されているので、夜間労 働をさせることができな い【1933 年児童および年 少者法 18 条 1 項】 ○年少労働者について は、1998 年労働時間規則 reg.6A により、原則とし て夜間労働は禁止されて いる。ただし、年少労働 者が、病院その他の類似 施設で雇用されている場 合、ないしは文化、芸術、 スポーツ、ないし広告の 活動に関して雇用されて いる場合には、夜間労働 禁止の規定は適用されな い【reg.27A(2)】。また、 年少労働者が、(a)農業、 (b)小売業、(c)郵便ないし 新聞配達、(d)ケーターリン	○年少者は、原則とし て午前 6 時から午後 8 時までの間だけ就労 させることができる。 【14 条 1 項】 ただし、16 歳以上の 年少者は、 ①ホテル・興行事業で は午後 10 時までの 間、 ②交替制勤務のある 事業所で午後 11 時ま での間、 ③農業で午前 5 時から 午後 9 時までの間、 ④パン・ケーキ製造業 で午前 5 時から (ただ し、17 歳以上では午 前 4 時から)、 就労させることがで きる。 しかし、職業学校に通 学する前日は、講義が なければならぬ。	○夜間労働は 18 歳未満 の労働者に対しては禁 止される。【L.213-7】 ただし、労働監督官の 許可を得た場合は、商 業、スベクタクル、にお いて就業が認められる。 また、コンセイユ・デ・ タのデクレの規定に従 い、パン屋、レストラン、 ホテルでも就業が可能 である。【R.213-9】 ○若年労働者が禁止さ れる夜間労働とは、16 歳 から 18 歳までは午後 10 時から午前 6 時である。 また、16 歳以下の場合 は午後 8 時から午前 6 時 である。【L.213-8】 ○深夜業に従事した年 少者には、連続した 12 時間の休息時間を与え なければならぬ。

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
休暇	○成年と同じ。使用者は、雇い入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10日の有給休暇を与えなければならない。更に勤務年数に応じて上限20日の有給休暇を与えなければならない。 【第39条】	○規制が存在せず。	○休暇に関する直接規制なし。	○休暇に関する直接規制なし。	○年少労働者は、原則として、継続する13週の雇用期間があれば、4週間の有給休暇の権利を取得する【1998年労働時間規則 reg.3(2), reg.13】 ○1998年労働時間規則は児童には適用がないとの判例により、年少労働者の権利はない	○使用者は、以下のようにならなければならない。 ①年次に16歳未満の年少者に対して30日以上、 ②年次に17歳未満の年少者に27日以上、 ③年次に18歳未満の年少者に25日以上。 【19条】	○年少労働者は、1か月の労働期間につき、2・5日の割合で、最長30労働日まで与えられる。また、協約に基づき労働年数が増えるにつれ、増加する形態をとっている。1年間継続勤務者には、30労働日を含む5週間の年休が与えられる。ただし、勤務日数が短い若年労働者であっても、長期休暇が取得でき、若年労働者、見習いで前年度の4月30日に21歳以下のもは、本人が希望するのであれば、30日労働日の年休の権利を認めている。ただし、この年休は、1か月の実労働に月2・5日という形で獲得した分だけが有給日として扱われる。【L.223-3】
使用許可手続 （行政官庁・各学校長等）	○児童の使用許可申請の際には、児童の年齢を証明する戸籍証明書、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書が必要。 【年少則第2条】	○一般規定としては、未成年者に対して最低賃金未満の賃金を支払うことが認められるいくつかの場合について、許可手続が存在している。	○未成年者が通う学校が、労働許可書を発行。条件に反する場合や、違反などの場合には、取消し、撤回がなされる。	○上記、年少者に対する就業証明書・就業許可書の欄を参照のこと。	○許可の手続は、地方当局の条例により定められている	○児童の就労のための特別許可申請の際には、 ①親権者の就労同意書、 ②3か月以内に医師により発行された健康証明書 ③授業進行に遅れないことの学校長の証明書 ④青少年保護委員会の同意書	○演劇児童の就労は許可制となっている。【L.211-6、L.211-7】 ○職業研修の場合は14歳から可能（義務教育終了の2学年前）ただし、生徒が所属している教育機関と企業の協定締結が必要。【L.211-1】

日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
サンクショ	<p>○連邦公正労働基準法は、労働省長官に、その未成年者に関する個別の違反、または、その他の規定に関する違反に対して、最大1万ドルの民事罰を科す裁量権限を与えている。</p> <p>この民事罰は、他の刑事上の罰金・禁錮、差止命令による制限に加えて課されることになる。</p>	<p>○民事罰を2種類に分け、重いクラスAの違反に対しては、5000ドル以上、1万ドル以下の罰金が科せられる。軽いクラスBの違反には、500ドル以上、1000ドル以下の罰金。これとは、別に、労働時間に関する違反に対しては、最初の違反に対して500ドル、2度目の違反に対しては1000ドルの罰金。</p> <p>刑事罰、1万ドル以下の罰金、または、6ヶ月以下の郡拘留所における禁錮刑、または、その双方。</p>	<p>○労働法、産業法、労働省の規則、命令等に違反した場合には、罰金、禁錮刑またはその双方が科される犯罪行為となる。また、未成年者を違法に雇用した場合には、最初の違反に対して1000ドル、2度目の違反に対して2000ドル、3度目以降の違反に対して3000ドルの民事上の罰金が科される。</p> <p>未成年者を違法に雇用しているときに、当該未成年者が、重傷を負い、または、死亡した場合に、このような違反に対して科される刑罰のうち、もつとも重いものに3倍をかけた刑罰が科される。</p> <p>18歳未満の未成年者が、これらの未成年者の就労を禁じている労働法または産業法の規定</p>	<p>○最低年齢等について定める1933年児童および年少者法18条および同条に基づき制定された条例に違反して児童が雇用されている場合には、その使用者およびその行為が違反となつていいるあらゆる者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金(1000ポンド未満)の刑罰を受ける【同法21条1項】</p>	<p>【6条2項】が必要。 ○6条に定める特別許可は、カバレット、ダンスホール、同種の事業並びに遊園地、定期市、ショーその他の催しについては与えてはならない。 【6条1項】</p> <p>○最低年齢に関する規定に違反した使用者は、1万5000ユーロの過料が科せられる。【58条1項1号】 ○年少者の労働時間・深夜業に関する規定に違反した使用者は、1万5000ユーロの過料が科せられる。【58条1項5号、11号】 ○特別許可発給前に児童を就労させた使用者は、2500ユーロの過料を科せられる。【59条1項1号】</p>	<p>若年労働者に関して違反があった場合、 ○夜間労働【R.261-7】 ○週休【R.262-1】 ○年休【R.262-6】 ○安全衛生【R.263-1】 ○祭日【R.262-3】 について規定がある。また、児童労働については、児童労働について違反の場合は、【L.260-1】に、スペクタクル・モデルの場合は、【L.261-1-261-6】にそれぞれ規定がある。許可委員会への申請違反は、初犯3750ユーロの罰金、再犯4か月以下の懲役、7000ユーロの罰金、モデル児童の就労日、就労時間規制違反、危険な曲芸などの就労の場合は、5年以下の懲役、7万5000ユーロの罰金である。</p>

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
<p>危険・有害業務の就業制限</p>	<p>○満 18 歳に満たない者が危険有害業務に就かせてはならない。(運転中の機械若しくは動力伝動装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝動装置にペルト若しくはロープの取り付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーン等の運転等危険な業務、重量物を取り扱う業務、毒劇物等の有害な原料若しくは材料、又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有毒ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高压の場所における業務その他安全、衛生又は福</p>	<p>○18 歳未満の未成年者は、連邦労働児童局長が、未成年者に有害・危険と定めた職業に従事することには従事しない。 16 歳・17 歳の未成年者は、有害業務命令で禁止された 17 種の職業(たとえば、爆発物取扱い業務)を禁止されている。 また、14 歳・15 歳の未成年者は、一部の例外的ほか、製造業の業務、鉱工業の業務、有害業務等に就くことができない。</p>	<p>○連邦法上の規制を、原則的に採用。 これに加え、アルコールが販売・消費される場所における雇用の制限や、不道徳な場所と活動に関する制限などが加えられている。</p>	<p>○18 歳以下の未成年に対して、就業またはその補助が禁止される職業は、建設作業や放射線作業など、詳細な規定が置かれている。但し、これらの業務に関しては、未成年者個人が、州労働省長官が指定する見習いプログラムの登録している場合には、就業できる場合がある。 16 歳以下の未成年に対して、就業またはその補助が禁止される職業には、工場内または工場に関連する業務等がある。</p>	<p>○工業的事業所(鉱山、採石場等の鉱業、製造業や修理業等、建設業、修繕業、解体業等、運輸業等) および娯楽における 14 歳未満の児童の雇用は、原則として禁止されている。ただし、家族労働の場合には、13 歳未満の児童を雇用してもよい【1920 年女性・年少者および児童の雇用法 1 条 1 項・2 項、4 条、付則第 1 部 1 条・2 条】 ○地方当局は、危険・有害業務に児童が従事しないよう、条例により、特定の職種における児童の雇用を完全に禁ずることができ【1933 年児童および年少者法 18 条 2 項】</p>	<p>○年少者は、以下の業務に従事させてはならない。 ①心理的・精神的労働能力を超えた業務 ②道徳的危険にさらされる業務 ③年少者にとつて安全意識又は経験を欠いているため、認識し、回避できないと認められる災害危険を有する業務 ④異常な気温又は湿度のために危険がある業務 ⑤騒音、振動又は放熱による有害な影響にさらされる業務 ⑥化学製品法に定める有害物質の有害な影響にさらされる業務 ⑦E.U 指令 90/679 (1990 年 11 月 26 日) に定めるバイオ作業機械の有害な影響にさらされる業務【22 条 1 項】 ○出来高労働その他労働速度を高めることにより高い報酬を</p>	<p>○若年労働者の道徳性を傷つけるような書籍、印刷物、絵画、デッサン、その他のもの、などの製作、運搬、販売【R.234-2】 ○16 歳以下の若年労働者を屋外店舗で雇用することを禁止する【R.234-3】 ○18 歳未満の若年労働者を屋外店舗で 6 時間以上就労させてはならない。2 時間以上就労させるときは、少なくとも 1 時間以上の間隔を空けること。20 時以降あるいは零度以下の気温の場合には、絶対に就労させてはならない【R.234-4】 ○取扱重量制限については若年労働者が運ぶ場合、三輪車、四輪車等運搬手段ごとに重量制限がある【R.234-5～R.234-6】 ○18 歳以下の若年労働者に対して、禁止される業務として、【R.234-11～R.231-23】まで禁止業務が列挙されている。対象となる業務は、危険業務、有害業務などであ</p>

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
	社に有害な場所に就かおける業務に就かせてはならない。 【第62条】					得る労働に年少者を付けてはならない。 【23条】	る。いくつかの例を挙げると ○稼働している機械、トランスミッションなどの操作、点検、清掃、試験、注油、すず払いなど 【R. 224-11】 ○18 歳未満の者の裁断機械を使用する業務の禁止 【R. 234-12】 ○農業用、林業用トラクターを運転する業務 【R. 234-12-1】 ○水蒸気、ガス、液化ガス、危険有害物質等を扱う業務 【R. 234-15～R. 234-16】 ○屠殺業務における就労制限 【R. 234-20】などである。
禁止行為	○公衆の娯楽を目的として、15 歳未満の児童にかかるわざ又は曲馬をさせる行為を禁止 【児童福祉法第 34 条 3 項】 ○15 歳未満の児童に戸々又は道路他の場所や歌謡、遊芸その他の演技を業務としてさせる行為を禁止 【児童福祉法第 34 条 4 項】	「危険・有害業務」の項を参照のこと。	○連邦規則に加え、一定の機械等を用いる業務や、特定の危険業務に従事することを禁止。 娯楽産業に関しては、16 歳未満の未成年者は、①網渡り、アクロバット、曲芸などが禁止、②娯楽産業に関する労働許可書が発行されている場合を除き、歌唱や音楽演奏業務が禁止。	「危険・有害業務」の項を参照のこと。	○路上での営業への雇用は原則禁止 【1983 年児童および年少者法 20 条 1 項】	○該当する規制なし。	○16 歳未満の児童を由返り、関節をはずして体を動かすこと、あるいは生命、健康、精神に対して危険な行為に従事させてはならない 【L. 211-11】 ○児童の両親が、軽業師、動物使い、サーカスの団長などの業務に従事している場合を除き、16 歳未満の児童を興業で就労させることは禁止される。また、両親が、軽業師、動物使い、サーカスの団長などの業務に従事している場合に

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
民営職業紹介等の規制	<p>(本項目は年少者に限らない)</p> <p>○港湾運送・建設業を除き、厚生労働大臣の許可を受けて行うことができる。</p> <p>【職業安定法第 32 条 11 項、第 30 条】</p> <p>○求職者からの手数料の徴収については原則禁止。【法第 32 条の 3】</p>	○特に、規制なし。	○未成年者に関する特別規制としては、芸能実演を行う未成年者に対して、芸能代理法上の規定があるのみ。	○職業紹介業者が、未成年者に職業紹介を行う場合は、ニューヨーク州の労働法、学校教育法の規定を遵守しなければならない。	○原則自由であるが、法令等に違反した場合は、雇用審判所の判決により、10 年以下の従事禁止命令が出される【1973 年民営職業紹介事業法 3 条 - 3D 条】	○すべての民間職業紹介事業者は年少者についても、その就労が認められている者が認めらるべきである。【1973 年民営職業紹介事業法 3 条 - 3D 条】	○職業紹介は主として、公立職業紹介所によって行われ【L. 311-7~L. 311-8】、26 歳以下を対象とした若年雇用専門の部門がある。また、ほぼ独占状態であった職業紹介が一部民間に開放され (2005 年 1 月 18 日法) た。これは、事前行政認可を受ける必要がある。炭坑夫・船員等の特殊な業種については別途規定がある。18 歳以下の船
					○原則自由であるが、法令等に違反した場合は、雇用審判所の判決により、10 年以下の従事禁止命令が出される【1973 年民営職業紹介事業法 3 条 - 3D 条】	○すべての民間職業紹介事業者は年少者についても、その就労が認められている者が認めらるべきである。【1973 年民営職業紹介事業法 3 条 - 3D 条】	○職業紹介は主として、公立職業紹介所によって行われ【L. 311-7~L. 311-8】、26 歳以下を対象とした若年雇用専門の部門がある。また、ほぼ独占状態であった職業紹介が一部民間に開放され (2005 年 1 月 18 日法) た。これは、事前行政認可を受ける必要がある。炭坑夫・船員等の特殊な業種については別途規定がある。18 歳以下の船

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
<p>児童の外出規制</p>	<p>○保護者は、正当な理由がある場合を除き、深夜(午後11時から翌日午前4時まで)に青少年を外出させないよう努めなければならない。</p> <p>○何人も、正当な理由がある場合を除き、深夜に青少年を連れ出し、同伴し、</p>	<p>○連邦法上は、存在していない。</p>	<p>○市町村の未成年者夜間外出禁止条例により、規制。内容は個々に異なるが、平日は夜10時まで、週末は深夜0時までとする例が多い。例外として、親等が同伴している場合などに加え、通勤も例外とされていることがある。</p>	<p>○州法としては存在していないが、市町村の未成年者夜間外出禁止条例により、規制されている。内容は、個々に異なる。</p>	<p>○特に規定はない</p>	<p>下記の事業への立入が制限される。</p> <p>○16歳未満の児童及び年少者が飲食店に入ることは、親権者もしくは親権を委ねられた者が伴うか、又はイニデタの準状があり、市長には市の特定区域に犯罪行為が多発している場合などの根拠を証明し、その規制が認められる場合の二つを条件とする。</p>	<p>員に関する法(1997年11月18日法)坑内労働については【L.711-4、R.711-4】</p>

	日本	アメリカ (連邦)	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
	<p>又はとどめてはならない。</p> <p>○何人も、深夜に外出している青少年に対しては、その保護及び警導に努めなければならない。</p> <p>ただし、青少年が保護者から深夜外出の承諾を得ていることが明らかである場合は、この限りでない。</p> <p>○深夜に営業を営む事業者の従業員は、当該時間帯に、施設内及び敷地内にいる青少年に対し、帰宅を促すように努めなければならない。</p> <p>【東京都青少年の健全な育成に関する条例15条の4】</p>	○未成年者に対して、一般の最低賃金を下回る賃金の給付を認める特別規定あり。	○カリフォルニア州産業福祉委員会令は、成人の最低賃金の85%以下の支払いを禁ずる未成年者用の最低賃金を定めている。	○最低賃金は、大人と同じ（一部の産業を除いて、時給6ドル）。		<p>○16歳未満の児童及び年少者は、親権者もしくはは養育を委ねられた者が伴わない場合は、ダンス興行に留まることができず、16歳以上の年少者は午前0時までは留まることのできる。【年少者保護法5条】</p> <p>○児童や年少者は、娯楽施設又は類似の主に娯楽事業を目的とした施設に立ち入ることは許されない。【年少者保護法6条1項】</p>	<p>件として、13歳以下の青少年者に対して夜間、保護者の同伴なしに外出禁止令を行うことができるとされている。なお、フランスでは、低学年の小学生在が保護者の付き添いなく通学することは認められず、送り迎えが義務づけられている。昼間であっても、低学年の児童が保護者の同伴なしに外出することは多くないという生活習慣がある。</p> <p>○酒類を提供する飲食店に16歳以下の者は成人の同伴なく立ち入ることはできない。【Art. L.3342 - 3 code de la santé public】</p>
その他							

2. 演劇子役等 (満 15 歳未満)

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
根拠法令	労働基準法 (1947 年制定) 条文番号は、特に断りのない限り、労働基準法のもの。	労働法、教育法、芸能関係代理法、クーガン法	2003 年子役教育信託法 (2006 年に一部改正可能性あり)、学校教育法。	1933 年児童および年少者法、1963 年児童および年少者法、1968 年児童 (実演) 規則、1998 年児童 (実演) (改正) 規則第 1、2000 年児童 (実演) 改正規則、2000 年児童 (実演) (改正) 第 2 規則	年少労働者保護法 (1976 年制定) 条文番号は、特に断りのない限り、年少労働者保護法のもの。	○労働法典 ・スベクタクル・モデルに従事する児童について ・若年労働者に対する労働規制 ○労働協約 演劇部門 モデル部門 双方に拡張適用された全国協定があり、締結を問わず強行法規的に適用される)。当然、児童にも適用される。条文番号は、特に断りのない限り、労働法典のもの。
最低年齢	○映画の製作又は演劇の事業については、満 13 歳未満の児童についても、児童の健康・福祉に有害ではなく軽易なものについては、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、修学時間外に使用可【第 56 条第 2 項】	○生後 15 日。娯楽産業において雇用される生後 15 日から 18 歳までの未成年者は、カリフォルニア州労働基準執行局が発行する労働許可書を所持しなければならぬ。 生後 15 日から 1 か月未満の場合、医師の詳細かつ特別の診断書が必要。	○特記、規定なし。	○14 歳以上の児童は、どのような種類の演劇についての許可も受けられ、就労することができるが、14 歳未満の児童は、(a) 許可が、演劇のためのものであり、児童の役が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を伴う申請である場合、(b) 許可が、バレエまたはもっぱらバレエないしオペラから成る興行のダンスのためのものであり、児童のダンスのパートが当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を伴う申請である場合、(c) 実演における児童の役の性質がもっぱらまたは主としてミュージカルであり、かつ、実演の性質も主としてまたはもっぱらミュージカル	○ドイツでは、15 歳未満の児童、全日制就学義務の下にある年少者は、就労させることができない。【5 条 1 項】 ○しかし、演劇興行、音楽会などメディア・文化領域に属する一定の興行については、15 歳未満の児童であっても、監督官庁の特別許可 (以下で「特別許可」) の下で就労させることができる。ただし、この場合であっても、3 歳未満の児童を就労させることはできない。【6 条】	ただし、生の舞台の場合、9 歳以上であることとされる。 モデルについては、【労働法典 R.211-12-1~R.211-12-3】に、年齢に応じた労働時間として規定がある。スベクタクルについては、許可委員会が許可権限を持ち、同様の基準で審査を行っている。最低年齢も、許可委員会の設定基準による。

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
特例がある子役の職種の種類	<p>○映画の製作及び演劇の事業に使用される者のみ使用可。【第56条第2項】</p> <p>○演劇子役が演技の業務を行う場合については、深夜業の特例あり。</p>	<p>○娯楽産業に従事する18歳未満の未成年者。モデルも含まれる。カリフォルニア州で適用。また、カリフォルニア州の使用者が、州外でロケを行う等の契約をカリフォルニア州で締結した場合には、州外での実演に対しても適用。</p>	<p>○ニューヨーク州で実演家として創造的または芸術的なサービスを提供する18歳未満の個人（但し、モデルは別規定）。また、ニューヨーク州に居住しながら、同州外で、このようなサービスを提供する18歳未満の個人。</p>	<p>であるか、実演がオペラまたはバレエだけで成り立っている場合に、限られる【1963年児童および青少年法38条】。</p> <p>○14歳以上の児童は、どのような種類の実演についての許可も受けられ、就労することができ、(a) 許可が、演劇のためのものであり、児童の役が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を伴う申請である場合、(b) 許可が、バレエまたはオペラから成る興行のダンスのためのものであり、児童のダンスのパートが当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を伴う申請である場合、(c) 実演における児童の役は主としてミュージカルであり、実演の性質も主としてオペラまたはミュージカルであるか、実演がオペラまたはバレエだけで成り立っている場合に、限られる【1963年児童および青少年法38条】。</p>	<p>○特別許可を要する催しとは、①舞台興行、②音楽会の演奏その他のパフォーマン、③広告を目的とする催し並びに④テレビ・ラジオの収録及び音声及び画像媒体への収録、並びに⑤映画撮影及び写真撮影である。</p> <p>ただし、児童を自然の生活環境の中で（食べる、睡眠、遊ぶなど）指揮命令することなく広告のために撮影・収録することは、特別許可を要する就業に該当しない。</p>	<p>○スペクタクル・モデルに従事する児童【L.211-6以下】</p> <p>○芸術的・文化的活動、高度なスポーツに従事する児童については適用を受ける【L.211-4】。</p>
特例がある子役の業務の種類	<p>○演劇子役が演技の業務を行う場合については、深夜業の特例あり。</p>	<p>○深夜業に関する規制は、詳細な年齢区分に基づき、就業時間常規制・総労働時間規制の中に組み込まれている。</p>	<p>○深夜業に関する特例はない。</p>	<p>○特例として夜間労働が認められる児童の業務の範囲は、放送または映画のような記録される実演に限られる【1968年児童（実演）規則reg.30】。</p>	<p>○特別許可の対象となる業務は、出演（創造的協働）及びこれに必要な練習（稽古）に参加することである。創造的協働とは、児童が役者、俳優、歌手、音楽家、マネキンのように興行や収録に直接に参加</p>	<p>○労働時間・深夜業・休憩・休日・賃金・休日労働・出演許可・深夜業など労働条件について、多くの特例がある。</p> <p>【L.211-6～L.211-14】 【R.211-2～R.211-13】</p>

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
年少者の証明書	○年齢を証明する戸籍証明書、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。【第57条】	○娯楽産業労働許可申請書。このうち、個別許可書は、当該未成年者の親権者・後見人が労働基準執行局に申請、就学年齢児童の場合、学校関係者による学業成績証明が必要。特定の制作業務のための包括許可書の場合は、使用者が申請。親の同意、学校関係者に学業成績証明が必要。	○18歳以下の未成年は、州労働省により発行される児童実演家労働許可書が必要。貸金等の支払いを受けない場合にも必要。但し、学校、学術、教会などの通常の活動または卒業式の場合同、個人の家庭におけるサービス等は不要。親または後見人が、申請義務を負う。学校担当者が、学業成績証明書を発行。使用者が保管。	○許可の申請時に児童の出生証明書の添付が要件とされ、許可の保有者は、許可証を実演の場所で保管し、求めに応じて提示しなければならない。【1968年児童(実演)規則 reg.19、付則1】。	○使用者は特別許可(許可に付された条件・命令を含め)を事業所内の適当な場所に掲示しなければならない。【54条3項】	○許可委員会に身分証明書、住民票、成績証明書、学校長の許可証、親権者の同意書、本人の申請を提出することが、各出演ごとに、個別に必要。【R211-3】 【L211-6】 ○モデルの場合は、児童の健康診断書、児童及びその法定代理人の身分証明書、住所証明ができる書類【R.211-13】。
子役の労働者性	○原則あり。	○これらの規制の下では、常に被用者として扱われる。	○これらの規制の下では、常に被用者として扱われる。	○児童または年少者が、利益を得るための取引ないしは職業において手伝いをしている場合には、それに対する報酬の支払いの有無に関わりなく、本法の目的において、雇用されているものと推定されるとする 1933年児童および年少者法の規定【80条】	○原則としてあり。しかし、自営業者である児童(バイオリンやピアノの名人芸や歌手)は、特別許可手続の対象とならない。	○モデル俳優の労働者性は肯定されている【L.762-1】 【L.763-1】、スペクタクル・モデルに就労する児童も同様である。
労働契約	○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禁じる。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	○特に、規制はない。この制度の下では、親権者・後見人に労働許可書の取得義務や財産管理規定の遵守義務を負わせているので、親権者・後見人の管理・監督	○特に、規制はない。この制度の下では、親権者・後見人に労働許可書の取得義務や財産管理規定の遵守義務を負わせているので、親権者・後見人の管理・監督	○未成年者保護のために、子に代わって契約を締結しまたは子の契約に同意を与えてその効力を確定する、という法定代理人制度は存しない。その代わりに、未成年者の契約	○特に規定はないが、通常、親(法定代理人)が児童に代わって労働契約を締結する。【民法1626条、1629条】	○13歳を超えると、離婚や養子について、意思表示が認められており、これと同様に、13歳以上の自署の有効性が肯定されていると推定される。【民法典290条3

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
	に不利であると認められる場合には、将来に 向かってこれを解除すること ができる。【第 58 条】	の下で締結されることにな る。 クーガン法上の規定によ り、総収入額の 15%を信託 口座に保管されることで、 児童実質家が、成人した後 らに備えるようになっ てい る。	の下で締結されることにな る。 クーガン法上の規定によ り、総収入額の 15%を信託 口座に保管されることで、 児童実質家が、成人した後 らに備えるようになっ てい る。	をその目的に応じて、①有効 な契約、②未成年者が破棄し ない限り有効な契約、③未成 年者が追認しない限り無効な 契約の 3 つに分類し、未成年 者保護のためにあるものを無 効または取り消しうるものと するが、雇用契約および類似 の契約は、上記の①に該当す る契約とされ、職務の性質や 当該地域の労働市場の状況に 照らし、一般的に期待可能と 認められる条件を基準とし て、通常の条件であれば、そ の中のある条件が未成年者に より不利益であっても、全体 として利益となるものとして 認められ、有効とされ、未成 年者の契約能力が認められる		号・民法典 388 条の 1】ま た、13 歳以上の場合は、就 労したいという児童自らの 意思を表示した書面の提出 が許可申請の際に必要であ る【L.211-7】。 ○契約無能力者とされるの は被保護未成年者と未解放未 成年者【民法典 1124 条】で ある。しかし、未解放未成 年者は満 16 歳のうち、親権 または後見からの解放がな されることよって、商行 為を除き、成年者と同様の 民事上の行為能力が付与さ れる【民法典 L. 482 条】。
職業許可権	○子（被後見人）は、親 権者（後見人）の許可な しに職業を営むことが できない。親権者は、子 がその職業に堪えない 事跡があるときは、許可 を取り消し、又は制限す ることができる【民法第 823 条、859 条】	○この許可制度では、常に 親権者・後見人の同意が必 要である。このため、これ らの者の同意がない限り、 未成年者が、この分野での 労働を行うことはできな い。	○この許可制度の下では、 親権者・後見人が、労働許 可書の唯一の申請者であ る。このため、これらの者 の同意がない限り、未成年 者が、この分野での労働を 行うことはできない。	○1989 年児童法 2 条に定めら れている「親の責任」には、 未成年者の子に対する職業許 可権が含まれていないと解さ れている。	○職業許可権について規定な し。 ○親は、訓練及び職業に関し て、子の適性及び素質を考慮 しなければならぬ。【民法 1931a 条】	○親権者の同意書がなければ 、許可委員会にたいし、 出演申請許可を申し立てる ことができない【L.211 - 6】。 ○13 歳以上の場合は、就労 したいという児童自らの意 思を表示した書面の提出が 必要【L.211 - 7】。
賃金請求権	○親権者又は後見人が、 未成年者に代わって賃 金を受領することを禁 止。未成年者は独立して 使用者に賃金を請求し うる権利を持つ【第 59 条】	○本人にある。	○本人にある。	○親権者又は後見人が、未成 年者に代わって賃金を受領す ることを禁止し、未成年者が 独立して使用者に賃金を請求 しうる権利を持つことを定め る制定法上の規定は存しない が、未成年者には雇用契約そ の他類似の契約に関して、コ モン・ロー上契約能力が認め	○原則として、成人まで賃 金を手にすることはない。 賃金は子役名義の小切手で 一部支給される以外に預託 金庫に預けられる【L.211 - 8】。【R. 211 - 8~R. 211 - 11】	

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
財産管理	<p>○親は子の財産の管理・代表権を持つ。ただし、その子の行為を目的とする債務を生ずべき場合には、本人の同意を得なければならぬ。</p> <p>【824条】</p> <p>○後見人は、被後見人の財産管理・代表権をもつ。【859条】</p>	<p>○クーガン法が規制。</p> <p>①芸術的雇用契約に従事する未成年者を雇用する者は、当該未成年者の雇用を開始してから180日以内に、親権者等が設定したクーガン信託口座が利用できる場合には、当該未成年者の総収入額の支払いから15%をアメリカ俳優基金の特別口座に預金する義務を負い、②アメリカ俳優基金は、当該預金について、未成年者の親権者等に通知する義務と、当該未成年者が独立した未成年者か18歳に達したときから60日以内に通知する義務を負い、③労働局長官は、芸術的雇用契約の下で未成年者が業務を遂行するための労働許可書の期間を6か月に設定し、かつ、当該労働許可書に、受託者がクーガン信託口座を開設したことを証する文書が添付されていない場合には、当該労働許可書の発行から10日間の営業日が過ぎたときに、同許可書は無効となる</p>	<p>○すでに存在している場合を除き、親権者・後見人は、児童実演家信託口座を、雇用が開始される15日以内に設置し、この口座の存在と送金に必要なその他の情報を、子役の使用者に通知しなければならない。また、この口座に関する変更があった場合も、同様。</p> <p>親権者・後見人は、この口座の存在を証明する証拠を、州労働省に提出する義務を負う。</p> <p>この児童実演家信託口座は、カリフォルニア州のクーガン法の要件を満たしているものや、未成年者統一信託法、未成年者統一贈与法などの要件を満たすものも認められる。</p> <p>親または親権者は、子役の税引き前収入の15%以上の金額の送金をこの子役信託口座に行いたいと考える場合、その旨を子役の使用者に通知する義務を負う。親または親権者は、子役信託口座の残額が25万ドルを超えた場合、当該口座の信託会社を、信託者として指定する義務を負う。</p>	<p>○1989年児童法2条に定められている「親の責任」に、未成年者の子の財産を管理することが含まれていると解されている</p> <p>○【1968年児童(実演)規則 reg.11】必要な場合には、当該免許に係る実演に関して児童が得た報酬の全部ないしは一部が、地方教育当局の認められた方法で扱われるよう保証することを許可の保有者に対して求める、という条件を付した許可を地方教育当局は出すことができる。</p>	<p>○親は子供の財産の管理権・代理権をもつ。【民法1629条】</p>	<p>○原則として、賃金の一部を除く残額、あるいは全額について、成年(18歳)するまで預金供託金庫に預けられる【L.211-8】。必要に応じて、本人、親権者の同意、使用目的を示した書類を提出し、許可委員会、児童裁判所署長の決定により引き出すことが可能となる【R.211-8~R.211-11】</p>
労働時間	○満15歳に達した日以	○娯楽産業における未成年	○規制は、存在していない。	○放送または記録されない劇	○舞台興行の場合、6歳以上	○年齢に応じて、最長労働

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
	<p>後の最初の3月31日が終了していない児童を、修学時間を通算して1週間について40時間、修学時間を通算して1日について7時間を超えて労働させることはできない。【第60条第2項】</p>	<p>者は、1日に8時間以上働くことはできず、また、1週間に48時間以上働くことはできない。娯楽産業における未成年者は、朝5時から午後10時までの時間帯においてのみ働くことができる。ただし、翌日に学校がない日には、夜0時30分まで働くことが認められている。但し、出演の48時間前までに提出された書面による申立に対して、労働省長官がこれを認めた場合には、8歳から18歳未満の未成年者は、午後10時前に開始された「ブレゼンテーション、演劇、またはドラマ」において、授業日前日であっても午後10時過ぎまで、最大限深夜0時まで自らの役柄を続けて演じることができる。</p> <p>なお、この規制に加え、①生後15日以上6か月未満の未成年者、②生後6か月から2歳未満の未成年者、③2歳から6歳未満の未成年者、④6歳から9歳未満の未成年者、⑤9歳から16歳未満の未成年者、⑥16歳から18歳未満の未成年者、という年齢区分で、総労働時間数、就労可能時間帯、学習・休憩・リクリエーションのための時間が設定されている。</p>	<p>一般の未成年労働者に対する規制の適用も、例外とされ、適用されない。</p>	<p>場等での生の実演の場合、児童が、実演ないしリハーサルに参加する時間は、1日当たり3時間30分を限度とする【1968年児童(実演)規則reg.22】</p> <p>○テレビ番組や映画のように放送または記録される実演の場合、①9歳以上の児童が、実演またはリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき4時間まで【1968年児童(実演)規則reg.27】、②5歳以上9歳未満の児童が、実演またはリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき3時間まで【1968年児童(実演)規則reg.28】、③5歳未満の児童が、実演またはリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき2時間まで【1968年児童(実演)規則reg.29】</p>	<p>の児童を1日につき4時間、</p> <p>○音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像媒体への収録並びに映画撮影及び写真撮影の場合には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3歳以上6歳未満の児童を1日2時間 ・6歳以上の児童を1日3時間 <p>間</p> <p>を上限として就労させることができる。</p> <p>○上記の上限の下で、監督官庁は、個別就労毎に、1日の労働時間を決定する。【6条1項】</p>	<p>時間、継続労働時間が決定されている。</p> <p>また、学期中と長期休暇中の労働時間規制が異なっている。</p> <p>○6か月から3歳、3歳以上から6歳未満</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1日の最長労働時間は満3歳になるまでは1時間とされている。この間、30分以上連続して労働することはできない。必ず休憩を挟まなければならない。 ・3歳から6歳までは1日の最長労働時間は、2時間である。この間、1時間以上連続して労働させてはならないとされている。 ・1週間の最長時間は、6か月までは1時間、6か月から3歳までは2時間、3歳から6歳までは3時間である。 <p>○就労曜日規制 児童が就学している場合、学期期間中の就労・オーディションは日曜に行うことはできない。オーディション・就労は日曜以外の週休日(多くの場合水曜が休日である)、および半休日(土曜など)にかぎり、認められる。</p> <p>【R.211-12-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○6歳以上から11歳、12歳から16歳 学期期間中について ・6歳から16歳の児童の就

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
						<p>労・オーデイションは日曜に行うことはできない。日曜以外の週休日（水曜）、あるいは半休日（土曜）には、次のような労働時間規制にしたがって行う場合に認められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○1日の最長労働時間。 ○6歳から11歳までは3時間。この間、連続して労働できる時間は1時間30分を越えることはできない。 ・12歳から16歳までは4時間であり、この間、連続して労働できる時間は2時間を越えてはいけない。 ・また、児童の労働・オーデイションが半休日に行われる場合、1日の最長時間は半分に縮小される。 ○1週間の最長時間は6歳から11歳までは4時間30分であり、12歳から16歳までは6時間である。 <p>[R.211-12-2]</p> <p>○長期休暇期間中の労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労が可能な期間は各長期休暇期間中の半分までに制限されている。長期休暇期間中にスケジュールやモデルの活動をする6歳から16歳の児童の労働時間・オーデイションは、次の労働時間規制に従う場合に認められる。

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
<p>休憩</p> <p>○労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。【第34条】</p>	<p>○上記のとおり、各年齢ごとに、休憩時間が設定されている。</p>	<p>○特ご規定がない。</p>	<p>○放送または記録されない劇場等での生の実演の場合、原則として、2つの実演またはリハーサル間の休憩時間は1時間半以上【1968年児童(実演)規則reg.22】</p> <p>○テレビ番組や映画のように放送または記録される実演の場合、①9歳以上の児童が、休憩なしで継続して、実演またはリハーサルに参加できるのは、1時間まで、9歳以上の児童は、2回以上の休憩なしに継続して4時間を超えて、</p>	<p>○監督官庁は、個別就労毎に、休憩の長さとして時期を決定する。</p>	<p>○年齢により継続労働時間が決められている。また、学期中と長期休暇中では、継続労働時間が異なる。</p> <p>○6か月から3歳、3歳以上から6歳未満</p> <p>・1日の最長労働時間は満3歳になるまでは1時間とされている。この間、30分以上連続して労働することはできない。すなわち、必ず休憩を挟まなければならない。</p> <p>・3歳から6歳までは1日</p>	
					<p>○1日の最長時間は、6歳から11歳までは6時間であり、この間連続して2時間以上就労することはできない。</p> <p>○12歳から16歳までは7時間。この間、連続して3時間以上就労することはいない。</p> <p>○1週間の最長時間は、6歳から11歳までは12時間、12歳から14歳までは14時間、14歳から16歳までは18時間である。</p> <p>【R.211-12-3】</p> <p>なお、就労が可能となる年齢は3か月からであるが、監察医の同意が必要となる。舞台などの生の興行に出演する場合は、9歳以上からである。</p>	

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
				<p>実演場所またはリハーサル以上の児童は、3 回以上の休憩なしに継続して 8 時間を超えて、実演場所またはリハーサルに居てはならない</p> <p>【1968 年児童 (実演) 規則 reg.27】、②5 歳以上 9 歳未満の児童が、休憩なしに継続して、実演またはリハーサルに参加できるのは 45 分まで、5 歳以上 9 歳未満の児童は、2 回以上の休憩なしに継続して 3 時間 30 分を超えて、実演場所またはリハーサルに居てはならない、5 歳以上 9 歳未満の児童は、3 回以上の休憩なしに継続して 8 時間を超えて、実演場所またはリハーサルに居てはならない</p> <p>【1968 年児童 (実演) 規則 reg.28】、③5 歳未満の児童が、休憩なしに継続して、実演またはリハーサルに参加できるのは、30 分まで、5 歳未満の児童が、実演またはリハーサルに参加していない時間はすべて、食事、休憩、レクリエーションのために使われる</p> <p>【1968 年児童 (実演) 規則 reg.29】</p>		<p>の最長労働時間は、2 時間である。この間、1 時間以上連続して労働させてはならないとされている。</p> <p>○1 日の最長時間 6 歳から 11 歳までは ・6 歳から 11 歳までは 3 時間、この間、連続して労働できる時間は 1 時間 30 分をこえることはできない。</p> <p>・12 歳から 16 歳までは 4 時間であり、この間、連続して労働できる時間は 2 時間を超えてはいけない。</p> <p>・また、児童の労働・オーデイションが半休日に行われる場合、1 日の最長時間は半分に縮小される。</p> <p>【R.211-12-2】</p> <p>○長期休暇期間中の労働時間 ・就労が可能な期間は各長期休暇期間中の半分以上に制限されている。長期休暇期間中にスペクタクルやモデルの活動を 6 歳から 16 歳の児童の労働時間・オーディションは、次の労働時間規制に従う場合に認められる。</p> <p>○1 日の最長時間は、6 歳から 11 歳までは 6 時間であり、この間連続して 2 時間以上就労することはできない。</p> <p>○12 歳から 16 歳までは 7 時間、この間、連続して 3</p>

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
時間外労働	<p>○満18歳未満の者には、原則として時間外労働をさせることはできない。【第60条第1項】</p> <p>○15歳以上18歳未満の者について、1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合には、他の日の労働時間を10時間まで延長可能。【第60条第3項1号】</p>	<p>○上記の労働時間の制限の中で、一定の時間延長が認められる場合がある。</p>	<p>○特に、規定がない。</p>	<p>○児童(満16歳に達して以後の卒業の日(6月の最終週の金曜日)までの義務教育期間にある者)には、時間外労働をさせることはできない</p>	<p>○使用者は、6条1項に定める労働時間の上限を超えて就労させることはできない。</p>	<p>○規定された労働時間を超えて労働させることは出来ない</p>
休日	<p>○満18歳未満の者には、原則として休日労働をさせることはできない。【第60条第1項】</p>	<p>○特に規定はないが、上記の労働時間の制限と、学校において認められる欠席日数の制限から、規制がかかる。</p>	<p>○特に規定がない。</p>	<p>○児童が放送または記録されない劇場等での生の実演に従事する場合には週1日の休日、テレビ番組や映画のようには放送または記録される実演に従事する場合には週2日の休日、両方に従事する場合には週2日の休日【1968年児童(実演)規則 reg.21, reg.25】</p> <p>○上記の休日に関しては例外が認められていないので、児童には休日労働をさせることはできない。</p>	<p>○特別許可を受けた児童に対しては、年少者のように土曜日・日曜日の就労禁止規定及び週5日の労働日の限定はない。監督官庁が、児童の年齢、個々の業務の性質、時期を考慮して個別に決定する。</p>	<p>○児童モデルを日曜に労働させることは出来ない。【R.211-12-1~R.211-12-3】</p> <p>○児童モデル・スペクタクルに出演する児童に長期休暇の半分を超えて労働させることは出来ない。【労働法典 R.211-11, R.211-12-2】</p>
休息期間	<p>○該当する規定なし</p>	<p>○上記のとおり、各年齢ごとに、休憩期間が設定されている。</p>	<p>○特に、規定がない。</p>	<p>○原則として、週当たり認められる最大日数、場合によっては、8連続週の間、サーカスの実演以外の実演ないしリハーサルに参加する児童は、その次の連続する14日間、実演またはリハーサルに参加し</p>	<p>○使用者は、児童に対し就労終了後14時間以上の連続した自由時間(休息時間)を与えなければならない。【6条2項5号】</p>	<p>○18歳未満の労働者・研修者については、労働と労働との間に、12時間の休息期間がおかれなければならない。16歳以下の場合には14時間の休息期間がおかれなければならない。【L.213-1</p>

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
深夜業 (就労可能時間帯)	<p>○午後8時から午前5時までの間に使用してはならない。</p> <p>○演劇子役が、演技を行う業務に従事する場合には、当分の間、午後9時から午前6時までの間に使用してはならない。</p> <p>【第61条第5項、第56条第2項】</p>	<p>○上記のとおり、各年齢ごとに、深夜業の可能・不可能が規定されている。</p>	<p>○規制は、存在していない。一般の未成年労働者に対する規制の適用も、例外とされ、適用されない。</p>	<p>てはならないし、その他の形式でも雇用されてはならない【1968年児童(実演)規則 reg.16】</p> <p>○映画のような記録される実演において、児童の実演が原則として認められていない夜間の時間帯に撮影がなされなければならず、それに児童の実演が不可欠であることを地方教育当局が確信させられる場合に限り、当局の許可に基づき、児童の夜間労働が認められる。この場合、夜間労働後の休息期間の保障が条件とされる【1968年児童(実演)規則 reg.30】</p>	<p>○児童の深夜業規制(就労可能時間帯)は、興行の種類と児童の年齢によって異なる。【L.213 - 7】</p> <p>○深夜業に該当する時間帯は、年齢により異なるが、16歳以上18歳未満の若年労働者については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・午後10時から午前6時までであり、この時間に従事するあらゆる労働はスペクタクルも含め、深夜業であるとされる。【L.213 - 8】 ○16歳以下の児童については、午後8時から午前6時までの時間帯に従事すると考えられる。【L.213 - 8 罰則規定 R.261 - 7】 <p>○深夜就労が必要となる場合は、労働監督官の同意を得ることを要件として、深夜業に就労することが可能となる。就労が認められるのは、スペクタクルであり、生の舞台に限定される。したがって、映画、テレビ、録音などは認められない【L.213 - 7】。深夜就労には産業医の意見が重視される。【R.213 - 6、R.213 - 7】また、モデルについては夜間労働を認めない。</p>	

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
<p>使用許可手続き (行政官庁・各学 校長等)</p>	<p>○児童の使用許可申請の際には、児童の年齢を証明する戸籍証明書、修学に差し支えないことを証明する学校の校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書が必要。 【年少則第2条】</p>	<p>○娯楽産業労働許可申請書については、上記のとおり。使用者は、これとは別途に、未成年者娯楽産業雇用許可書を所持する義務が課されている。労働基準執行局に申請。</p>	<p>○児童実演家労働許可書については、上記のとおり。使用者は、これとは別途に、児童実演家雇用適格証明書を取得する義務あり。労働局に申請。</p>	<p>○許可の申請書には、児童の親による同意する旨の署名がなされなければならない。また、児童の出生証明書その他の児童の年齢を証明するもの、児童の写真、契約書(案)、および1963年児童および年少者法38条に基づき実演が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないの宣言書が添付されなければならない【同規則reg.1、付則1】。</p>	<p>○監督官庁は、以下の要件を満たすとき、権限ある青少年局の意見を聴いた上で、児童の就労を許可することができる。 ①親権者が書面をもって就労に同意したとき ②監督官庁に対し、3か月以内に医師により発行された健康証明書が提出されたとき ③児童を生命・健康危険から保護し並びに当該児童の肉体的・精神的成長の侵害を回避するため必要な予防策や措置を講じたとき ④就労に際し児童の看護・監督が確保されているとき ⑤就労終了後14時間以上の連続した自由時間が与えられるとき ⑥学校長が授業進行に遅れないことを認めるとき</p>	<p>ただし、深夜就労が認められたとしても、若年労働者が就労を認められない深夜時間帯が規定されている。若年労働者が深夜労働に従事する場合であっても、午前0時から翌朝4時までの時間帯に、就労することはできない就労が禁止される。【L.213 - 10】 ○モデルについては16歳未満の夜間労働を禁止。 ○深夜業の就労は週2回、年30回が最大限許容される回数である。【R.213 - 9】 ○親の承諾書、一定の年齢を超えている場合(13歳)は本人の同意書、学校長の同意書、健康診断書(必要とされる場合は児童精神科医の診断書)、使用者からは、脚本、具体的な活動内容、撮影期間、撮影計画などが許可委員会に提出され、許可が下りた場合には、児童をスペクタクルに使用する事が可能となる。 【L.211 - 7・R.211 - 2、R.211 - 3】 ○モデル事務所の場合は、事務所が許可を受けている場合、各撮影ごとの許可申請は不要である。モデル事務所の認可についても、規定がある。【L.211 - 7、R.211 - 3 - 1、R.211 - 6、R.211 - 6 - 1】</p>

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
禁止行為	<p>○公衆の娯楽を目的として、15歳未満の児童にかかるとは曲馬をさせる行為を禁止【児童福祉法第34条3項】</p> <p>○15歳未満の児童に戸々又は道路他の場所で歌謡、遊芸その他の演技を業務としてさせる行為を禁止【児童福祉法第34条4項】</p>	<p>○カリフォルニア州で、未成年者に対して、制限・禁止されている職業・業務に従事することはできない。</p>	<p>○上記の児童実演家労働許可があり、連邦職業安全衛生法に基づいた安全装置や保護設備の利用により保護されている場合を除き、16歳未満の未成年者に、①綱渡り人、②体操選手(但し、ノンプロの立場の選手またはアマチュアとしての活動は除く)、③馬またはその他の動物に乗る人(ノンプロの乗馬ショーに出る場合を除く)、④曲芸師、⑤自転車その他の機械の乗り物又は装置に乗る活動、を禁止。また、①レスラー、ボクサー又は体を曲げる曲芸師としての活動、②違法、猥褻又は不道徳な展示または行為、③精神障害、知能障害、奇形、身体の異常な形態・発達が見られる未成年者を展示会に出演させること、を全面的に禁止。</p> <p>○特に規定なし。</p>	<p>○生命ないしは手足が危険にさらされるような公開の実演に、児童を参加させはならない【1933年児童および年少者法23条】</p> <p>○12歳未満の児童に危険な性質の実演に参加させるための訓練をさせてはならない【1933年児童および年少者法24条1項】</p>	<p>【6条2項】</p> <p>○6条に定める特別許可は、カバレット、ダンスホール、同種の事業並びに遊園地、定期市、ショーその他の催しについてとは与えてはならない。【6条1項】</p>	<p>○16歳未満の児童に、危険な技をさせること、関節をはずして、体を曲げさせること、児童の生命、健康、精神にとつて危険な業務に就勞させること。【L.211-11】</p> <p>○父母が軽業師、動物使い、サーカスの団長、旅芸人の仕事をする場合を除き(その場合であっても12歳以下の就勞を禁止)、16歳未満の児童を興業で就勞させる事。【L.221-11】</p>
民営職業紹介等の規制	<p>○求職者からの手数料の徴収については原則禁止。【同法第32条の3】</p> <p>○手数料を徴収してよい例外は、芸能家(放送番組(広告放送を含む。)、映画、寄席、劇場等において音楽、演芸その他の芸能の提供を行う者)若しくはモデルの職業に紹介した求職</p>	<p>○芸能関係代理法がある。タレント・エージェントを行うためには、ライセンスを取得する義務あり。</p> <p>また、未成年者に関しては、①未成年者を酒場やアルコールが消費される場所に送ることを禁止し、②、タレント・エージェントには、未成年者の雇用契約を承諾する権限がないことを明ら</p>	<p>○興行に携わる児童・年少者についても、職業紹介事業者は、手数料を徴収することができない【2003年職業紹介事業者および労働者派遣事業活動規則Reg.26(1)、付則3】</p> <p>ただし、この場合、求職者と職業紹介事業者の間でなされる約定には、次の事項が含まれていなければならない。</p> <p>①事業者によって提供される</p>	<p>○すべての民間職業紹介事業者は児童についても、その就勞が認められている者については職業紹介を行うことができる。</p> <p>求職者からの報酬(手数料)は原則として2000ユーロを超えてはならない。しかし、芸術家等の特定の職業については、この報酬の上限は適用されない。</p>	<p>○民間職業紹介事業者は、モデル事務所を改行するためには、ライセンスを取得する必要がある【L.763-3】。このライセンスを保有し児童を雇用する認可を受けている場合、個別許可は不要。認可がない場合は、個別許可が必要である【L.211-7、R.211-3-1、R.211-6、R.212-6】</p>	

	<p>日本</p> <p>者(中略)から、賃金の額が厚生労働大臣の定める額を超える者に限り、就職後6か月以内に支払われた賃金の100分の10.5(免税事業者にあつては、100分の10.2)に相当する額以下の手数料を徴収する場合。【職業安定法施行規則第20条2項】</p>	<p>アメリカ(カリフォルニア州)</p> <p>かにし、③法的に承認手続を経た契約書式を用い、裁判所により当該契約が承認された場合には、契約当事者が未成年者たる地位にあることをもって、有効に成立した契約を取消することができないと定めている。</p>	<p>アメリカ(ニューヨーク州)</p>	<p>イギリス</p> <p>職業紹介サービスの詳細、 ②求職者のために、雇い主と契約する権限を職業紹介事業者が有するか否か、それを有する場合には、その権限の詳細、 ③職業紹介事業者が、求職者のために金銭を受け取ることができるか否かについての指示文、 ④手数料の額と計算方法、手数料がかかる職業紹介サービスの内容、事業者から求職者への払い戻しの有無とそれがある場合の条件、手数料の支払方法、事業者が受け取った求職者の所得から差し引く場合にはその条件、といった事項を含む、手数料についての詳細、 ⑤求職者が求職者と職業紹介事業者との間の契約を解約する場合における予告の必要の有無、および、それがいある場合における予告期間の長さについての指示文、 ⑥求職者と職業紹介事業者との間の契約が解約される場合における求職者の予告を受ける権利の有無、およびそれがあある場合における予告期間の長さについての指示文。 【2003年職業紹介事業および労働者派遣事業活動規則 reg.16】</p>	<p>ドイツ</p> <p>民間職業紹介事業者は、芸術家としての職業を紹介する場合、紹介を受けた労働者が受給資格を有する賃金の100分の14を超えない報酬を労働者から徴収することができると。 紹介された雇用関係が、①12か月を超える期間に及ぶ場合には、紹介を受けた労働者が受給資格を有する賃金の12か月分に対して合計100分の14の報酬②7日以下の期間である場合には、紹介を受けた労働者が受給資格を有する賃金に対して100分の18の報酬(いずれも売上税を含め)を超えてはならない。</p>	<p>フランス</p> <p>-1】</p>
--	---	---	----------------------	--	--	------------------------

	日本	アメリカ (カリフォルニア州)	アメリカ (ニューヨーク州)	イギリス	ドイツ	フランス
その他		○労務の現場で、未成年実演家の学習と福祉を促進する目的で、スタジオ教員制度が設けられている。	○2 日以上、仕事のために学校を休み場合には、使用者が教員免許をもつ教員をつつて、児童実演家を指導する義務を負う。			

第 1 部 諸外国における年少者・児童の労働保護法制

第1章 アメリカにおける年少者・児童の労働保護法制

はじめに

本稿は、アメリカにおける年少者労働者の深夜業の実態について、特に、芸能実演に従事する子役に焦点を当てて調査したものである。

アメリカでは、連邦法で労働基準を規定している公正労働基準法と、各州法とが、重層的に規制している。ただし、公正労働基準法は、一般の未成年者の労働条件を保護しているものの、芸能実演に従事する子役等については、適用除外としている。このため、芸能実演に従事する子役等については、州法による規制が重要な意義をもつことになる。

一方、各州法は、公正労働基準法に加えて、独自の未成年者労働保護法制を構築している場合が多い。本稿では、アメリカの娯楽産業の中心地であるカリフォルニア州とニューヨーク州が、一般の未成年者労働保護法制に加え、芸能実演に従事する子役等を保護する充実した特別法制をもっていることから、この2州を取り上げて調査を行った。

以下では、未成年労働者の労働時間規制に重点を当てて記述し、財産保護規定などは、必要最小限の記述にとどめた。

第1節 連邦法上の規制

1. 公正労働基準法と州法との関係

(1) はじめに

連邦法においては、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）¹が、未成年者に対する労働規制を行っている。もともと、同法における未成年者保護規定は、非常に限定的なものであり、包括的な保護に欠けている。

この連邦法上の欠陥は、後で述べるように、州法により埋められている。また、芸能実演に従事する子役については、公正労働基準法の適用対象外とされているため、州法で子役のための特別保護規制がない限り、州法レベルで、一般の未成年者労働法保護法により保護されるに過ぎないことになる²。

なお、公正労働基準法は、農業とそれ以外の職業につく未成年者の保護を区別して規定しているが、本稿では、農業に従事する未成年者に対する規制は、必要最小限度の説明にとどめる。

¹ 29 U.S.C. § § 201-219 (2000).

² 各州が芸能実演に従事する未成年者を保護しているか否かについては、後掲の「未成年者が娯楽産業に従事する場合の州法上の特別規定」一覧表を参照のこと。

(2) 適用対象

ア. 州際通商に基づく使用者に対する適用制限

公正労働基準法は、連邦法としての性格上、州際通商に関してのみ適用される。実際の適用にあたっては、使用者の規模とその業務内容を限定することで、その適用の範囲を絞り込んでいる。この使用者に関する判断基準としては、①企業判断基準と、②被用者基準が用いられている³。まず、最初の企業判断基準は、企業の総売上高に基づくもので、現在は、年間の最小限の売上高が、50万ドル以上であることが要件となっている⁴。第二要件の被用者基準は、当該使用者の被用者が、通信、運送、郵便、電話、電子メールシステム等で他の州の個人とコミュニケーションをとる業務に従事していることを求める要件である⁵。また、これらの判断基準を満たさない場合でも、使用者が、病院の機能に従事している場合と⁶、公的機関に関する活動に従事している場合には⁷、公正労働基準法の適用がある。

したがって、未成年者が、特定の州内だけで活動する中小企業に雇用される場合や、地域内の個別訪問販売に従事する場合などにおいては、これらの要件を満たすことがないことから、公正労働基準法の適用がないことになる。

イ. 適用対象とならない未成年者

公正労働基準法は、18歳未満の者を、未成年者保護規制の対象としている。このため、18歳以上の個人に、これらの保護規定が適用されることはない。また、公正労働基準法において、農業以外の職業に従事することのできる最低年齢は、以下でみるように、14歳とされている。

公正労働基準法が適用されるのは、被用者であり、独立の請負人(契約労働者、self-employed; independent contractor)には適用されない。このため、禁止や制限が課されている職業以外で、未成年者が自営業者であることが認められるのであれば、公正労働基準法は適用されないことになる。ただし、実際には、公正労働基準法の下で、独立の請負人と判断される場合はほとんど存在しない。なぜならば、同法における被用者性判断基準は、伝統的で厳格なコモンロー基準(管理権保持基準、わが国の労基法上の労働者性判断基準に近似)ではなく、経済的従属性に重点を置いた経済実態基準(わが国の労組法上の労働者性判断基準に近似)であることから⁸、独立の請負人たる余地がほとんどないからである⁹。

³ 29 U.S.C. § 203(s) (2000).

⁴ *Id.* § 203(s)(A)(ii).

⁵ *Id.* § 203(s)(A)(i).

⁶ *Id.* § 203(s)(B).

⁷ *Id.* § 203(s)(C).

⁸ See C.F.R. § 570.113.

⁹ この日米の労働者性の問題については、永野秀雄「『契約労働者』保護の立法的課題」日本労働法学会誌102号108頁以下、永野秀雄「『使用従属関係論』の法的根拠—民法715条・716条に

同法は、この被用者性・労働者性の問題とは別に、多くの未成年者を、一連の例外規定により、未成年者保護規制の対象外においている¹⁰。このうち、映画、劇場、ラジオ、テレビなどの制作に俳優や実演家として雇用される未成年者も適用対象外とされていることから、公正労働基準法上の未成年者保護規制は適用されないことになる¹¹。

(3) 州法との関係

公正労働基準法は、未成年者の雇用に関して、州法を専占していない¹²。そして、その行政規則により、州法が、同法を超える保護を未成年者に付与することを認めている¹³。

多くの州法では、未成年者が働くか否かの決定を、未成年者自身に委ねており、必ずしも親の承諾等が必要なわけではない。その一方、ほとんどの州法は、未成年者に対する労働保護規制を義務教育法の規制と連動させている。このため、未成年者が義務教育を受けなければならないのにドロップアウトし、働こうとする場合には、義務教育法の規定に基づいて、親権者等の同意が必要となる場合が多い。このことは、同時に、義務教育年齢を超えた場合、親の関与がないまま、子ども自身の決定により、労働契約を締結することを認める州が多いことを意味している。

2. 未成年に対する保護規定が欠缺している分野

(1) 一般的労働条件に関する規制の欠缺

公正労働基準法が規定していない項目には、まず、①休暇、休日、②食事時間や休憩時間、③週末または休日の割増賃金、④病気休暇中の賃金支払、⑤昇給や付加給付、⑥解雇通知、解雇理由、解雇手当、⑦給与控除、または、控除申告書、に関する規制を挙げることができる。

また、公正労働基準法には、16歳以上の被用者に対して、1日の最長労働時間、週の最長労働日数に関する制限がない。このため、公正労働基準法上は、16歳以上であれば、残業時間も含め、これらの制限に服さないまま労働することが認められることになる。

さらに、手続的にも、被用者の通常の賃金、または、同法の定めを超える歩合給の双方について、賃金の支払方法に関する規定がない。

これらの事項については、州の労働基準法が一定の規制をしているが、それ以外

おける被用者概念と『請負人』概念の日米比較法的検討」金子征史編著『労働条件をめぐる現代的課題』（1997年、法政大学出版局）159頁以下を参照のこと。

¹⁰ *Id.* § 213.

¹¹ *Id.* § 213(c)(3).

¹² *Id.* § 218(a).

¹³ 29 C.F.R. § 570.50(a) (2003).

の場合には、使用者と被用者との間で締結される労働契約、または、労働協約による条件に服することになる。

（２）親権者による同意・年齢証明等

公正労働基準法では、未成年者が労働を行う前に、親から事前の同意を得たり、親に使用者への通知義務を課していない。このため、未成年者にも、これを雇う使用者にも、労働許可書や年齢証明書の提出は、求められていない。

原則として、年齢証明書は州の労働局が発行するものが用いられることを前提としているが、当該州がこのような証明書を発行しない場合等に備えて、書式そのものは準備されている¹⁴。

３．未成年者である被用者に対する保護規定（農業以外）

（１）労働時間制限

公正労働基準法においては、16歳が、通常の雇用に就くための最低年齢である。同法では、16歳以上の者に対して、危険な職業に従事することが禁止されていることを除けば、1日の最大労働時間数や、労働時間帯の制限を課していない¹⁵。

これを下回る14歳と15歳の未成年者については、連邦労働省長官が、学業に支障をきたさず、当該未成年者の健康に有害でない場合を行政規則において定め、一定の制限を課している¹⁶。一般の産業分野（農業以外）の業務に従事する14歳と15歳の未成年者については、以下のとおり、学校が授業期間中である期間と、休暇期間中である場合とに分けて、最大労働時間や日数を規定している。

14歳と15歳の未成年者は、①授業のある日には最大3時間¹⁷、②授業のある週には週に最大18時間¹⁸、③授業のない日には最大8時間¹⁹、④授業のない週には週に最大40時間²⁰、働くことができる。

また、14歳と15歳の未成年者が、学校の授業期間中に勤務できる時間帯は、朝7時から夜7時の時間帯である。休暇期間中（6月1日から勤労感謝の日（9月の第1月曜日）まで）は、朝7時から夜9時までの時間帯の中で働くことができる²¹。

なお、上記の規制の例外として、14歳と15歳の未成年者は、承認された業務体験・キャリア形成プログラム（Work Experience and Career Exploration Program）に登録した場合には、①授業のある日に授業時間中も含めて最大3時間、②週に最大

¹⁴ 本報告書に添付された連邦年齢証明書（WH-14）を参照のこと。

¹⁵ See Schmidt v. Reich, 835 F. Supp. 435, 444 (N.D. Ill. 1993).

¹⁶ See 29 C.F.R. § § 570.1-570.129.

¹⁷ Id. § 570.35.

¹⁸ Id.

¹⁹ Id.

²⁰ Id.

²¹ Id.

23時間まで働くことができる²²。

(2) 就業可能業務に関する制限

公正労働基準法は、商取引、または、商取引のための物の生産にかかわる「過酷な (oppressive)」業務と「有害な (hazardous)」業務に未成年が従事することを禁止している²³。このため、18歳未満の未成年者は、炭鉱、製造業、または、連邦労働省児童局長が、未成年者が雇用されると特に危険であると認めた職業、または、未成年者の健康にとって有害であると認めた職業に従事することはできない²⁴。このような職業に就くための最低年齢は、18歳である²⁵。

一般の産業分野（農業以外）の業務に未成年者が従事する場合の規定は、農業分野における規制と、完全に別の規制体系となっている。一般の産業分野に関しては、年齢区分に従って、就業可能業務が、以下のように規定されている。

まず、すでに述べたとおり、18歳以上の者については、未成年者保護のための有害指定業務に関係なく、いかなる業務にも従事することができる。

第二に、16歳と17歳の未成年者は、公正労働基準法において、非有害業務 (non-hazardous jobs) に従事することができると規定されている²⁶。もっとも、16歳と17歳の未成年者は、この規制に加え、連邦行政法上の有害業種命令 (Hazardous Occupations Orders) により禁止された17種の農業関連以外の職業に就業することが禁止されている。これらの業務とは、①爆発物またはこれを含む物質を製造または保管するプラントの内部または付近での就業、②自動車運転または外部のヘルパー、③炭鉱業関連の職業、④木材の伐採、製材機械等を使った業務、⑤木材を動力を用いて搬送する業務に関連するもの、⑥放射性物質と放射能に暴露するおそれのある業務、⑦エレベータや動力で昇降作業を行う業務、⑧動力を用いる型枠、旋盤等の器具を用いた職業、⑨炭鉱以外の鉱山関連業務、⑩食肉の解体・包装等を行う作業、⑪動力で動く製パン機器の運用に関与すること、⑫動力で動く製紙機器の運用に関与すること、⑬レンガ・タイル等の製造に関与すること、⑭動力で動くチェーンソー、バンドソーなどの運用に関与すること、⑮はつり、解体、および船の解体作業に関与すること、⑯屋根関連の作業に関与すること、⑰掘削業務に関与すること、である。なお、これらのうち、⑤、⑧、⑩、⑫、⑭、⑯については、16歳または17歳以上の見習いプログラム等において就業が認められる場合がある²⁷。

²² *Id.* § 570.35a.

²³ 29 U.S.C. § 212(c).

²⁴ *See* 29 C.F.R. § 570.67.

²⁵ *See id.* § 570.120.

²⁶ 29 U.S.C. § 203(1).

²⁷ *See* 29 C.F.R. § § 570.50.-570.68.

第三に、14歳と15歳の未成年者は、製造業の業務、鉱工業の業務、有害業務、公文書送付業務、昇降機等の動力を用いる道具を使う業務、運送・倉庫・通信・建設（建設業には一部例外あり）に関連する業務に就くことは禁止されており、それ以外の事務的業務、清掃等の業務には従事することができる²⁸。このため、14歳が、農業以外のほとんどの産業分野における最低就業年齢である。

4. 未成年者に対する夜間外出禁止規制

アメリカでは、未成年者による犯罪増加傾向を抑制し、かつ、未成年者自身の保護を目的として、未成年者の夜間外出禁止を市条例等で定めている場合が多い。州レベルの立法で、このような規制を行っている州は少ない。もちろん、連邦法上、全米の未成年者を対象とした夜間外出規制は存在していない。

これらの未成年者夜間外出規制条例において、曖昧な規定を置いたり、必要性を超えた過度の規制を行えば、未成年者またはその親権者の憲法上の権利を侵害するものとして、違憲訴訟が提起されることも多々あることから、その内容には、一定の限定がかけられ、具体的な例外規定が置かれている場合が多い。

未成年者夜間外出規制条例において規制対象となる未成年者の範囲は、16歳未満とか17歳未満とか、条例により異なっている。また、結婚している未成年者に対しては適用されないとするものが多い。外出が制限される時間帯は、平日は夜11時から朝6時、週末は深夜0時から朝6時などであるが、これも条例によって異なる²⁹。条例によっては、親権者に罰金を課すものもある。これに違反した未成年者は、当該夜間時間中は警察等により保護され、また、運転免許の停止、地域社会への一定時間の奉仕などの制裁が課せられる。

なお、カリフォルニア州とニューヨーク州の事例については、それぞれの州法のところで、説明する。

5. 農業に従事する未成年者に対する保護

公正労働基準法は、農業に従事する未成年者に対して、ほとんど規制を課していない³⁰。

まず、最大労働時間数に関する規制がない³¹。また、農業に従事する未成年者の労働時間数に関係なく、使用者は、残業時間に対する割増賃金を払う必要がない³²。このような農業における業務が、単に「危険」であるにとどまり、「特に危険」でな

²⁸ See 29 C.F.R. § § 570.31-570.38.

²⁹ See D.C. CODE ANN. 6-2182(1) (1998).

³⁰ See 29 U.S.C. § § 213(a)(6), 213(b)(12).

³¹ See *id.* § 213 (b)(12).

³² *Id.* § 213(a).

ければ、16歳以上の未成年者は、当該業務に従事することができる³³。14歳になれば、学校の授業時間以外は、どの時間帯であっても、農業における業務に従事することができる³⁴。

また、親の同意がある場合には、規制は他の産業分野の業務に従事する場合と比べ、さらに緩和されている。12歳と13歳の児童でも、親の同意がある場合、これらの児童が親と同じ農場で雇用されている場合³⁵、または直近の親族のために働く場合には、働くことが認められている³⁶。12歳と13歳の児童が農場で働く場合、親の同意さえあれば、その労働条件が、「危険な (hazardous)」または「過酷な (oppressive)」ものであっても、働くことができる。なお、14歳以上の未成年者の場合、農業に従事する場合には、親の同意は不要である³⁷。

6. 未成年者の最低賃金

連邦法における最低賃金は、適用除外対象者を除き、1時間で5ドル15セントである³⁸。このほか、チップを受ける被用者³⁹や、食事・宿泊を提供される被用者⁴⁰等に対しては、最低賃金に関する特別規定がある。また、取締役、管理者、専門家などについては、公正労働基準法は、その最低賃金規制の例外として適用を除外している⁴¹。

未成年の被用者に対しても、いくつかの特別規定が定められている。

まず、20歳未満の被用者に対しては、当該使用者に雇用されてから最初の連続90日間においては、特別に、1時間4ドル25セントの最低賃金が適用される。この期間の後には、通常の最低賃金が適用されることになる⁴²。

次に、小売業者は、フルタイムの学生を最低賃金の85%で雇用することができる⁴³。このフルタイムの学生という地位は、年齢とは関係ないが、やはり未成年者の場合に適用されることが多いであろう。この特別な最低賃金は、休暇期間中にも適用される⁴⁴。使用者が、この制度を利用するためには、一般の就業希望者の就職チャ

³³ *Id.* § 213(c)(2).

³⁴ *Id.* § 213(c)(1)(C).

³⁵ *Id.* § 213(c)(1)(A)-(B).

³⁶ *Id.* § 213(a)(6)(B). たとえば、家族の扶養者が農場契約者と、特定の田畑の収穫を請負う契約を締結し、当該家族がその田畑からの収益の一部が支払われる場合などが、これにあたる。See *Donovan v. Brandel*, 736 F.2d 1114, 1116 (6th Cir. 1984).

³⁷ 29 U.S.C. § 213(c)(1)(C).

³⁸ *Id.* § 206(a)(1).

³⁹ チップを受ける被用者は、通常、月に30ドル以上のチップを受取る者をいう。29 U.S.C. § 203(t). このような被用者に対しては、使用者は、使用者から支払われる時給が、チップと合わせて通常の最低賃金を満たすことを前提として、時給2ドル13セントの最低賃金でよいとされている。29 U.S.C. § 203(m)(1).

⁴⁰ 29 U.S.C. § 203(m).

⁴¹ See 29 U.S.C. § 213(a).

⁴² *Id.* § 206(g).

⁴³ *Id.* § 214(b)(1)(a).

⁴⁴ 29 C.F.R. § 519.2(a).

ンスを減らさない等、一定の要件を満たしたことを示す証明書が事前に発行されている必要がある⁴⁵。フルタイムの学生は、1週間に20時間を超えて働くことはできず、休暇期間中も週に40時間・1日に8時間を超えて働くことはできない等の規制を受ける⁴⁶。

第三に、学校が学生を雇用する場合にも、特別規定が適用される。大学などの高等教育機関がフルタイムの学生を雇用する場合には、一般の最低賃金の85%が、その最低賃金として適用される⁴⁷。小学校、中学校、高等学校では、その学生を教育プログラムの一環として雇用する場合は、フルタイムの学生に関する賃金や残業に関する規制は適用除外となる⁴⁸。

第四に、未成年者が雇用される場合に適用されることが多い、実習生、徒弟、配達人について触れておく。使用者は、実習生(learners)⁴⁹に最低賃金の95%を支払わなければならない⁵⁰。これに対して、学生の実習生(16歳以上)⁵¹に対しては、最低賃金の75%の支払いが保障されているにすぎない⁵²。次に、徒弟(apprentices)とは、16歳以上の者で、許可を得た徒弟プログラムにおいて、雇用されながら当該技術の習得を行う者であるが⁵³、その最低賃金は徒弟プログラムそのもので規定される⁵⁴。最後に、配達人(messengers)とは、文書等の配達を主要な業務とする企業において、文書等の配達を行う者であるが、その最低賃金は、連邦法で定める最低賃金の95%と定められている⁵⁵。

これらの者を雇用する使用者は、学生を雇用する場合と同じ証明書を得なければならないことに加え、このような通常の最低賃金以下の賃金により、不当な労務上の利益を得ていないこと、および、経験のある労働者の労働条件を悪化させないことを示さなければならない。これらに必要な書式については、添付書式のWH-200、WH-201、WH-202、WH-205を参照のこと。

7. 公正労働基準法の執行

公正労働基準法の最低賃金条項や最高労働時間規制条項、または、多くの市民権法の場合とは対照的に、連邦法上は、未成年者労働保護規制に関する違反に対して、私的訴権が認められておらず、また、弁護士費用負担に関する規定もない。こ

⁴⁵ See 29 U.S.C. § 214(b); 29 C.F.R. § § 519.5, 519.6(m).

⁴⁶ 29 U.S.C. § 214(b)(4)(a); 29 C.F.R. § 519.6(j).

⁴⁷ 29 U.S.C. § 214(b)(3); 29 C.F.R. § § 519.11 - 519.19.

⁴⁸ 29 U.S.C. § 214(d).

⁴⁹ See 29 C.F.R. § 520.201(b).

⁵⁰ *Id.* § 520.408(a)(1).

⁵¹ *Id.* § 520.201(c).

⁵² *Id.* § 520.506(a).

⁵³ *Id.* § 520.201(d).

⁵⁴ *Id.* § 520.409(b).

⁵⁵ 29 C.F.R. § § 520.201, 520.407.

のため、この執行は、完全に、連邦労働省による行政手続に委ねられている。

使用者が公正労働基準法の規定に違反した場合には、連邦労働省は、当該違反に対する適切な処罰を決定しなければならない⁵⁶。通常は、民事罰による制裁が科せられる。現在の民事上の罰金は、未成年の被用者1人あたりにつき、275ドルから1万1000ドルである⁵⁷。この罰金の額を決定するにあたり、労働省長官は、①当該企業の規模、②過去の違反の回数や、記録の偽造、使用者の過去の未成年者労働保護規制に関する違反の記録などを含めて、違反の重大性を評価して決定する⁵⁸。不服がある場合には、行政手続上の控訴が、連邦労働省賃金時間局の行政審判官の下で認められる。

また、公正労働基準法の下では、連邦労働省は、不法な未成年者労働に関して、2種類の差止請求を行う権利が認められている。その第一のものが、「過酷な年少者労働 (oppressive child labor)」⁵⁹により作られた製品につき、その州際通商を行う製造者・販売者等に対して、販売・流通の差止を請求しうる違法品差止 (hot goods injunction) である⁶⁰。ここでいう「過酷な年少者労働」とは、16歳未満の未成年者を違法に雇用した場合や、16歳から18歳の未成年者を、有害な労働に従事させること等を意味する。繊維産業等で、多くの違反事例が見られ、この差止請求が用いられてきた⁶¹。第二の差止は、未成年者労働保護規制の違反者に対して、その遵守を強制するための差止請求である。この差止請求の場合、連邦労働省長官は、連邦司法省と協力しながら、連邦地裁に対して、差止請求を行うことになる⁶²。もしも、この差止命令に使用者が従わない場合には、裁判所侮辱罪に問われることになる。

最後になるが、刑事罰の適用可能性もある。使用者が、故意に同法に違反した場合には、1万1000ドル以下の罰金、または、以前に違反があった場合には、6か月以下の禁錮刑が単独で、または罰金と併せて科されることになる⁶³。

このように、未成年者保護のために連邦労働省に用意された執行手続には様々なものがある。しかしながら、同省は、その執行権を独占しているにもかかわらず、かならずしも積極的に調査や執行を行っているとは言えない状態にある⁶⁴。このことは、1995年から2004年にかけて、連邦裁判所が、連邦法上の未成年者労働規制違反に関係して下した判決が、わずか6件にすぎないことから明らかである⁶⁵。

⁵⁶ 29 U.S.C. § 216(e).

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ *See* 29 U.S.C. 203(l).

⁶⁰ *Id.* § 212(a).

⁶¹ *See e.g.*, *Herman v. Fashion Headquarters, Inc.*, 992 F. Supp. 677 (S.D.N.Y. 1998).

⁶² 29 U.S.C. § 212(b).

⁶³ *Id.* § 216(a).

⁶⁴ *See* U.S. GAO, CHILD LABOR: LABOR CAN STRENGTHEN ITS EFFORTS TO PROTECT CHILDREN WHO WORK 37 (Sept. 2002).

⁶⁵ *See* *Parris v. Herman*, No. 99-5338, 2000 WL 571932 (6th Cir. May 3, 2000); *Herman v. Zamora*, No. 98-

なお、公正労働基準法は、未成年者が同法で禁止する業務に従事していたときに身体的損害を受けた場合や死亡した場合の連邦法上の救済を規定していない⁶⁶。これらは、州の労働者災害補償保険法による救済に委ねられている。

8. 未成年者が娯楽産業に従事する場合の州法上の特別規定

第1-1-1表「未成年者が娯楽産業に従事する場合の州法上の特別規定」

州	特別規定の有無	労働許可書の必要性
アラバマ	有	不要
アラスカ	有	必要
アリゾナ	なし	不要
アーカンサス	有	必要
カリフォルニア	有	必要
コロラド	なし	不要
コネティカット	有	不要
デラウェア	有	必要
フロリダ	有	必要
ジョージア	有	必要
ハワイ	有	必要
アイダホ	有	不要
イリノイ	有	必要
インディアナ	有	不要
アイオワ	有	不要
カンザス	なし	不要
ケンタッキー	なし	不要
ルイジアナ	有	必要
メイン	なし	必要
メリーランド	有	必要
マサチューセッツ	有	必要

15501, 1999 WL 311207 (9th Cir. May 12, 1999); *Acura of Bellevue v. Reich*, 90 F.3d 1403 (9th Cir. 1996); *Chao v. Vidtape*, 196 F. Supp. 2d 281 (E.D.N.Y. 2002), *modified*, Nos. 02-6090, 02-6129, 2003 WL 21243085 (2d Cir. May 29, 2003), *mot. granted*, No. CV-98- 3359, 2004 WL 203008 (E.D.N.Y. Jan. 30, 2004); *Thirsty's, Inc. v. U.S. Dep't of Labor*, 57 F. Supp. 2d 431 (S.D. Tex. 1999); *Reich v. Shilo True Light Church of Christ*, 895 F. Supp. 799 (W.D.N.C. 1995), *aff'd*, No. 95-2765, 1996 WL 228802 (4th Cir. May 7, 1996).

⁶⁶ See, e.g., *Henderson v. Baer*, 968 P.2d 144, 147 (Colo. Ct. App. 1998) (公正労働基準法違反に対する民事上の救済を求める請求を否定した); *Kube v. Kube*, 227 N.W.2d 860, 861 (Neb. 1975) (同上).

ミシガン	有	必要
ミネソタ	有	必要
ミシシッピー	なし	不要
ミズーリ	有	16歳未満は、必要。
モンタナ	なし	不要
ネブラスカ	有	必要
ネバダ	なし	不要
ニューハンプシャー	なし	不要
ニュージャージー	有	16歳未満は、必要。
ニューメキシコ	なし	不要
ニューヨーク	有	必要（詳細は、以下の該当部分を参照のこと）。
ノースカロライナ	有	18歳未満の場合、郡社会保障事務所が発行する青年雇用証明書が必要。
ノースダコタ	有	16歳未満の場合、親の承諾許可書と州労働局許可が必要。
オハイオ	なし	不要だが、未成年実演家は、親の同意が必要。
オクラホマ	なし	不要
オレゴン	有	必要。使用者は、短期の雇用（5日以下）の場合、州労働産業局に登録しなければならない。生後15日以下の乳幼児は働けない。長期の雇用：14歳から17歳の未成年者は、州労働産業局から労働許可書が必要。14歳未満は、州労働産業局から特別許可が必要。
ペンシルバニア	有	必要。7歳から18歳未満の未成年者は、労働産業局から特別労働許可書が必要。アルコールが出される場所で、働くことはできない。
ロードアイランド	なし	不要
サウスカロライナ	なし	不要
サウスダコタ	なし	不要
テネシー	なし	不要
テキサス	有	不要
ユタ	なし	不要
ヴァーモント	有	必要。16歳未満の未成年者は、労働産業局長発行の証明書が必要。
ヴァージニア	有	必要。16歳以上の未成年者でキャバレー、クラブ、ダンススタジオで働く場合、労働許可が必要。16歳未満で、劇場演劇に雇用される場合も、労働許可が必要。音楽家の場合も同様。
ワシントン	有	全ての未成年者は、州労働局が発行する労働許可書が必要。

ウエストヴァージニア	なし	不要
ウィスコンシン	なし	不要。但し、ロードハウス、キャバレー、ダンスホール、ナイトクラブ、パブ、またはこれと同様の場所における雇用は認められない。
ワイオミング	有	不要

連邦労働省労働基準局・賃金労働時間部・外部関係事務所作成（2006年1月1日）

*各州の法律番号およびコメントについては、長くなるので、省略。

URL:<http://www.dol.gov/esa/programs/whd/state/childentertain.htm>

9. 連邦公正労働基準法の未成年者関連書式

以下の書式は、すべて、使用者が提出する書式である。

- (1) 連邦年齢証明書（WH-14）。資料1参照。
- (2) フルタイムの学生に対して最低賃金未満の賃金を支払う場合の許可書式（WH-200、WH-201、WH-202）。資料2参照。
- (3) 16歳以上の未成年者で職業訓練を受ける者に対して最低賃金未満の賃金を支払う場合の許可書式（WH-205）。資料3参照。

第2節 カリフォルニア州

1. 未成年者労働保護の一般規制

(1) 未成年者の定義

18歳未満の未成年者は、そのほとんどが、カリフォルニア州の未成年者労働保護規定に服することになる。

カリフォルニア州労働法典の下で、「未成年者（minor）」とは、18歳未満の者で、州教育法典の下で学校教育を受ける必要のある者で、6歳以下の者もこれに含まれると定義されている⁶⁷。この定義の下では、労働者性（被用者性）の有無は問題とならない。

(2) 学校就学要件

6歳から15歳までの年齢の者は、高校を卒業した者を除き、全日制の学校に就学しなければならず⁶⁸、または、全日制の学校ではない場合には、代替校に通うか⁶⁹、家庭教師をつけるか⁷⁰、欠席許可を受けるか⁷¹等の措置が取られなければならない。

⁶⁷ CAL.LAB.CODE. § 1286(c) (Deering 2005).

⁶⁸ CAL.ED.CODE § 49110 (Deering 2005).

⁶⁹ *Id.* § 48224.

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ *Id.* § 48232.

非常に限られた要件の下で、14歳と15歳の未成年者が、実務経験教育（Work Experience Education）に登録し、学校の授業時間中に、フルタイムで働く許可が認められる場合がある⁷²。

16歳と17歳の未成年者で、高校をまだ卒業しておらず、または、修業証書を受けていない者が日常的に働こうとする場合には、通常、定時制の学校に通うことになる。これらの者のうち、常に働いている者は、少なくとも、週4時間は継続的に学校の授業に出席しなければならない。また、これらの者のうち、常に働いていない者は、継続的に授業を受けるために、週に15時間の授業を受けなければならない⁷³。

（3）労働許可書

州法で例外として認められた限られた場合を除き、18歳未満の未成年者がカリフォルニア州で雇用される場合には、労働許可書（permit to work）を取得しなければならない⁷⁴。州の労働許可書は、連邦法で求められている年齢証明書として認められる⁷⁵。この労働許可書を発行するのは、当該未成年者が通う学校である⁷⁶。使用者は、雇用労働許可書を、常時、学校当局や労働局担当者の調査が可能なように、ファイルに保存しておかなければならない⁷⁷。この労働許可書は、学校が授業期間中ではない時期においても必要である。

労働許可書は、特定された事業場の特定の雇用ごとに発行される⁷⁸。この労働許可書は、法に違反する場合には、発行されない⁷⁹。また、当該未成年者に関する特別な事情や、地区の方針により、学校当局者は、その裁量に基づいて、法律上の規定に加え、追加の制限を課すことができる。このような加重された特別な制限に違反した場合には、当該許可が撤回される⁸⁰。労働許可書を発行する権限を付与された者が、その申請書に誤った情報があることを知りながら発行した場合には、軽犯罪に該当する⁸¹。

労働許可書の発行条件が存在していなかった場合、現在は存在しない場合、または、もはや存在しなくなった場合、学校担当者または労働局長は、いつでも、労働

⁷² *Id.* § 49130.

⁷³ *Id.* §§ 48400, 48402.

⁷⁴ CAL.ED.CODE § 49160, CAL.LAB.CODE. § 1299.

⁷⁵ 29 CFR 570.9.

⁷⁶ CAL.ED.CODE § § 49110, 49112, 49113, 49116.

⁷⁷ CAL.LAB.CODE. § 1299, CAL.ED.CODE § § 49161, 49164.

⁷⁸ CAL.ED.CODE § § 49115, 49163.

⁷⁹ *Id.* § 49164.

⁸⁰ *Id.*

⁸¹ *Id.* § 49183.

許可書を撤回することができる⁸²。学校担当者が、雇用により当該児童の学業や健康が損なわれていると決定した場合には、労働許可書の効力を取消することができる⁸³。

学校の学年度中に発行された労働許可書は、翌年度の開始から5日間で失効し、必要な場合には、更新されなければならない⁸⁴。

（４）未成年者の雇用が認められる場合

連邦法、および、カリフォルニア州法上、ほとんどの場合、未成年者による雇用が認められるのは、14歳以上の場合である。例外的に、12歳と13歳の未成年者にも、労働許可書が学校担当者から発行されることが認められる場合がある⁸⁵。使用者側が、未成年者を雇用する場合に、最初に未成年者雇用許可書を得なければならないのは、例外として特別規定が置かれている、後述の娯楽産業の場合である。

未成年者が実務経験教育プログラムに参加する場合にも、労働許可書は必要であり、その使用者も雇用許可書を所持していなければならない。未成年者が実務経験教育プログラムに参加するためには、少なくとも16歳でなければならないが、16歳未満の年齢の場合には、カリフォルニア州教育法典で特定された一定の例外に該当する場合にしか認められない⁸⁶。徒弟（*apprentices*）訓練プログラムにおける徒弟の場合には、学校が発行した通常の労働許可書が必要となる。徒弟は、少なくとも16歳でなければならない⁸⁷。

親が、自らの子供を雇用する場合、製造業、商業等、どのような職業であっても、農業と家内労働の場合を除き、通常の労働許可書を得なければならない⁸⁸。

独立した未成年者（*emancipated minors*）とは、18歳以下で、有効な婚姻関係を形成した者（後に離婚した場合を含む）、軍隊で現役の地位にある者、および、地裁が発行した「独立した未成年者証（*Declaration of Emancipation*）」を所持している者をいう。この最後の類型の「独立した未成年者証」の発行が認められる最低年齢は、14歳である。独立した未成年者は、親の同意がなくとも、労働許可書を申請することが可能であるものの、その他の未成年者労働保護規制には服することになる⁸⁹。

いわゆる「ドロップアウト」した学生でも、18歳未満の場合には、カリフォルニア州教育法に服することから、労働許可書を得なければ働くことはできない。

⁸² CAL.LAB.CODE, § 1300, CAL.ED.CODE § 49164.

⁸³ CAL.ED.CODE § 49116.

⁸⁴ *Id.* § 49118.

⁸⁵ *Id.* § 49111.

⁸⁶ *Id.* § 49113.

⁸⁷ CAL.LAB.CODE, § 3077.

⁸⁸ CAL.ED.CODE § 49141.

⁸⁹ CAL.FAM.CODE § 7000 et seq. (Deering 2005).

（５）未成年者の雇用規定に関する例外

高校の卒業生または修業証書を受けた者については、労働許可書を得る必要はない⁹⁰。このうち、高校を卒業するための最低年齢は存在していない。これに対して、修業証書を得るためには、未成年者は、少なくとも16歳でなければならない、第10学年において1年の学校年度に出席しなければならない等の要件を満たす必要がある⁹¹。

なお、①農業、②園芸、③ぶどう栽培、④親権者または保護者が所有、運営、または管理する、または関係している財産上でなされる家内労働の場合には、労働許可書は要求されていない⁹²。しかし、これらの未成年者が学校の授業がある時間中に雇用されることは認められず、このことは就学年齢に達していない児童の場合にも適用される⁹³。

また、自営業者たる（self-employed）未成年者は、労働許可を得る必要はない。これは、自営業者たる未成年者にも、カリフォルニア州の未成年者労働保護法制は適用されるが、単に労働許可の取得が不要であるというにすぎない。

さらに、未成年者が、不定期に、ベビーシッター、芝刈り、枯れ草掃除などの雑用を、個人の住宅のために行う場合には、労働許可書の取得は求められていない⁹⁴。

未成年者で新聞や雑誌の配達を行う者は、しばしば、自営業者の地位にあるため、労働許可書は必要とされていない。14歳以上の未成年者で、新聞を消費者に配達するために雇われている者は、自営業者か労働者かを問わず、許可は必要とされていない⁹⁵。また、乗馬競技会に参加する未成年者に関しても、対価を支払われるか、賞金をもらえるか否かにかかわらず、労働許可書は不要である⁹⁶。

州政府および地方自治体が未成年者を雇用する場合には、未成年者労働保護規制の適用はなく、許可に関する要件からも免除されている。しかし、これらの機関は、連邦公正労働基準法の要件をすべて満たす義務を負っている⁹⁷。

（６）賃金

未成年者に対しては、カリフォルニア州産業福祉委員会（California Industrial Welfare Commission）が決定した最低賃金と残業割増賃金が支払われなければならない⁹⁸。連邦公正労働基準法の適用を受けるほとんどの使用者は、同法が規定する連邦

⁹⁰ CAL.ED.CODE § 49101, CAL.LAB.CODE. § 1286.

⁹¹ CAL.ED.CODE § 48412.

⁹² CAL.LAB.CODE. § 1394.

⁹³ *Id.*

⁹⁴ 18 OPS. CAL. ATTY. GEN. 114 (August 31, 1951).

⁹⁵ CAL.ED.CODE § 49112(d).

⁹⁶ *Id.* § § 49119, 49165, CAL.LAB.CODE. § 1308(b)(3).

⁹⁷ 29 U.S.C. 203(s)(1)

⁹⁸ CAL.LAB.CODE. § 1197, IWC ORDERS § 4.

法上の最低賃金と残業割増賃金を支払う義務を負っている⁹⁹。州と連邦の定める賃金基準が異なる場合には、高い方の賃金が適用され、これが支払われなければならない¹⁰⁰。

高校卒業者またはこれと同等の者に対しては、その労務の内容が成人と同じ質、量、または業務分類である場合には、成人と同一の賃金が支払われなければならない。この義務は、上述した最低賃金にも適用される¹⁰¹。

実務経験教育プログラムに参加する未成年者で、夜10時から深夜0時30分までの時間帯に勤務する未成年者は（このような深夜勤務については、親と学校担当者による明示の承認が必要となる）、この時間帯になされた業務については、少なくとも成人に対する最低賃金料率で支払いがなされなければならない¹⁰²。

16歳と17歳の未成年者で、週に48時間労働することを許可された者に対しては、当該業務に適用される残業割増賃金が支払われなければならない¹⁰³。

カリフォルニア州産業福祉委員会命令は、成人の最低賃金の85%以下の支払いを禁じるとする未成年者用の最低賃金を定めている。ただし、この未成年者用の最低賃金の適用が認められるためには、この未成年者用の低い最低賃金で雇用されている未成年者数が、同じ事業場で働く常勤者総数の25%を超えないことが条件とされている。同じ事業場で働く未成年者の総数が、常勤者総数の25%を超えてはならないという規制は、学校が休暇期間中は適用されない¹⁰⁴。通常の賃金に対して計算される残業割増賃金は、残業がなされた場合に、支払われなければならない¹⁰⁵。未成年者用の低い最低賃金の適用については、カリフォルニア州における使用者が、連邦公正労働基準法にも服する場合、連邦法と州法の双方に服することになるか否かを決定しなければならない。

（7）労働時間規制

以下に、カリフォルニア州における未成年者労働の原則的な保護規制を記述する。例外事項も数多く規定されているが、基本的なものと、娯楽産業に関連するものについての記述にとどめる。

なお、高校を卒業した者、および、高校修業証書を授与された者は、労働許可書を必要とせずに、成人と同じ時間だけ働くことができる¹⁰⁶。

⁹⁹ 29 U.S.C. 206, 207, and 214.

¹⁰⁰ CAL.LAB.CODE. § 1182, 29 U.S.C. 218.

¹⁰¹ CAL.LAB.CODE. § 1391.2.

¹⁰² *Id.* § 1391.1.

¹⁰³ *Id.* § 1391(a)(3), IWC ORDERS § 3, 29 U.S.C. 207.

¹⁰⁴ IWC ORDERS § 4.

¹⁰⁵ *Id.* § 3.

¹⁰⁶ CAL.LAB.CODE. § 1286.

ア. 16歳と17歳

16歳と17歳の未成年者は、学校で授業のある期間中に働くためには、第7学年を修了していなければならない¹⁰⁷。

授業がある期間中の労働時間制限は、①学校のある日¹⁰⁸は4時間¹⁰⁹、②学校のない日、または、学校のない日の前日は8時間¹¹⁰で、③週の最大労働時間数は、48時間である¹¹¹。なお、この規制には、例外がある。それは、実務経験教育に登録した学生と付添人¹¹²の場合には、学校のある日でも4時間以上働くことができるが、8時間以上働くことは認められていない¹¹³。

授業がない休暇期間中は、①1日8時間¹¹⁴、②週の最大労働時間数は、48時間である¹¹⁵。

就業可能時間帯は、朝5時から夜10時までの時間内での勤務が認められる。もともと、翌日に学校のない日の夜は、深夜0時30分まで働くことができる¹¹⁶。

なお、実務経験教育に登録した学生の場合には、許可を受けている場合は、いつでも、深夜0時30分まで働くことができる¹¹⁷。

イ. 14歳と15歳

14歳と15歳の者が働くためには、第7学年を修了していなければならない¹¹⁸。

授業がある期間中の労働時間制限は、①学校のある日に、学校の外では3時間まで¹¹⁹、②学校のない日は8時間まで、③週の最大労働時間数は、18時間である¹²⁰。実務経験教育に登録した学生の場合には、学校のある期間中も、週に23時間まで働くことができる¹²¹。

授業がない休暇期間中は、①1日8時間¹²²、②週に40時間までである¹²³。

¹⁰⁷ CAL.ED.CODE § 49112.

¹⁰⁸ この学校のある日とは、未成年者が、240分以上、学校に参加することを求められている日をいう。CAL.ED.CODE § 49116, CAL.LAB.CODE. § 1391.

¹⁰⁹ CAL.ED.CODE § § 49112, 49116; CAL.LAB.CODE. § 1391.

¹¹⁰ *Id.*

¹¹¹ CAL.LAB.CODE. § 1391.

¹¹² 付添人 (Personal attendant) とは、個人に雇用されるか、または社会福祉業者により派遣される者で、ベビーシッターをしたり、高齢者や障害者等への介護を担当する者をいう。IWC ORDERS No. 15 § 2(I).

¹¹³ CAL.ED.CODE § 49116, CAL.LAB.CODE. § § 1391, 1392.

¹¹⁴ CAL.LAB.CODE. § § 1391, 1392.

¹¹⁵ *Id.* § 1391.

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Id.* § 1391.1.

¹¹⁸ CAL.ED.CODE § 49112.

¹¹⁹ CAL.ED.CODE § § 49112, 49116, CAL.LAB.CODE. § 1391.

¹²⁰ CAL.ED.CODE § 49116, CAL.LAB.CODE. § 1391.

¹²¹ *Id.*

¹²² CAL.LAB.CODE. § § 1391, 1392.

¹²³ *Id.* § 1391.

就業可能時間帯は、朝7時から夜7時までの時間内での勤務に制限されているが、休暇期間中（6月1日から勤労感謝の日（9月第1月曜日）まで）は、朝7時から夜9時までの時間帯の中で働くことができる¹²⁴。

なお、プロ野球で「補助業務（sports-attending services）」のために雇われた14歳と15歳の未成年者は、学校のある前日の夜の場合は夜10時まで、学校のない日の前日の夜の場合は深夜0時30分まで働くことができる。授業のある期間中は、1日最大5時間、週に18時間まで働くことができる。学校がない休暇期間中は、週40時間まで働くことができる¹²⁵。このような業務を行う場合には、事前に書面により学校区または郡教育委員会から承認を得る必要がある¹²⁶。

ウ. 12歳と13歳

12歳と13歳は、学校がない日と学校の休暇中（週末を含む）にだけ、働くことができる。学校のある日には、授業の前後とも働くことはできない¹²⁷。

授業がある期間中の最大労働時間数に関しては、法は何も規定していないが、授業がない休暇期間中に認められる最大時間数か、労働許可書で認められた最大時間数を超えることはできないと解釈すべきであろう¹²⁸。12歳や13歳では、実務経験教育に登録することはできないので、この特例の適用はない¹²⁹。

授業がない休暇期間中は、①1日8時間¹³⁰、②週に40時間¹³¹までである。就業可能時間帯は、朝7時から夜7時までに制限されているが、休暇期間中（6月1日から勤労感謝の日（9月第1月曜日）まで）は、朝7時から夜9時までの時間帯の中で働くことができる¹³²。

（8）カリフォルニア州における未成年者の夜間外出規制

現在、カリフォルニア州法では、州全域の未成年者に対して適用される未成年者夜間外出規制は存在せず、市条例等による規制がなされている。

未成年者がこれらの条例に違反した場合、カリフォルニア州法は、警察が、当該未成年者を保護し、自宅に送り返すことを認めている。そして、警察官が、未成年者夜間外出禁止条例違反の事例に関して、違反した未成年者に、納得しうる状況下において合理的な理由があると判断した場合には、その執行に一定の裁量権限を認

¹²⁴ *Id.*

¹²⁵ *Id.* § 1295.5.

¹²⁶ *Id.*

¹²⁷ CAL.ED.CODE § 49111.

¹²⁸ CAL.ED.CODE § 49111, CAL.LAB.CODE. § § 1391, 1392.

¹²⁹ CAL.ED.CODE § 49113.

¹³⁰ CAL.LAB.CODE. § § 1391, 1392.

¹³¹ *Id.* 1391.

¹³² *Id.*

めている¹³³。

また、州法上、未成年者夜間外出禁止条例に頻繁に違反する未成年者または習慣的に違反している未成年者については、裁判所が、自己の行動を管理できない被保護者と宣言し、虞犯少年として扱われると規定されている¹³⁴。なお、州法では、未成年者夜間外出禁止条例に違反した親権者に対して、2度目から、その未成年者を自宅に送り届けるための移動費用と、行政上の実費とを、制裁として課すことができると規定している¹³⁵。

カリフォルニア州で、市や町が定める未成年者夜間外出禁止条例は、相当数存在し、かつ、その内容も様々である。また、一部の市条例においては、義務教育を受ける必要のある児童に対して、学期中、一定の時間帯（たとえば、朝8時30分から午後1時30分まで）に学校以外の公的な場所にいることを禁じているものもある¹³⁶。

カリフォルニア州における未成年者とは、18歳未満の者を意味するが、未成年者夜間外出禁止条例において規制対象となる未成年者の年齢は、これより低いことはもちろんであるが、その具体的年齢は、条例により異なっている。また、夜間外出禁止時間帯は、平日は夜10時過ぎ、週末は深夜0時以降に、未成年者の外出を禁止しているものが多い。しかし、この外出禁止時間帯においても、通常、①宗教的、教育的、または政治的活動に参加する場合、②親または保護者のために、お使い等の雑務を行うために外出する場合、③親、保護者、またはその他の成人に付き添われている場合、④雇用の場から自宅へ通勤する場合、⑤いくつかの種類 of 緊急事態に対応する場合、⑥学校、文化活動、余暇活動から自宅に戻る場合には、夜間外出を認める例外規定が置かれている。

カリフォルニア州における未成年者夜間外出禁止条例の一部に対しては、憲法訴訟が提起されてきた。そして、これらの条例の一部には、その規定内容が曖昧であるとか、未成年者または親権者の権利を侵害するなどの理由により、違憲と判断されたものもある¹³⁷。しかし、ほとんどの条例は、合憲判断により支持されている¹³⁸。

¹³³ CAL.WELF. & INST.CODE.§ 625.5(c)(Deering 2005).

¹³⁴ *Id.* § 601(a).

¹³⁵ *Id.* § 625.5(d).

¹³⁶ See *Harrhill v. City of Monrovia*, 2004 Cal.App.Unpub.LEXIS 5884 (California Unpublished Opinions 2004) (当該市条例が、州教育法に反し、例外規定を設けていないとして、その一部が州法に違反するとした判決に関する訴訟費用負担請求事件)。

¹³⁷ *Nunez by Nunez v. City of San Diego*, 114 F.3d 935 (9th Cir. 1997) (市の未成年者外出制限条例の規定が、曖昧であり違憲)。

¹³⁸ See *In re Nancy C.*, 28 Cal. App. 3d 747 (Cal. App. 1st Dist. 1972).

(9) 就業可能業務に関する制限

18歳に達した個人は、連邦規則により危険な職業であるとされた業務にも従事することができる。これらの危険な業務に関する規定は、カリフォルニア州でも採用されている¹³⁹。

これに対して、18歳未満の者が、就業できる職業は、法律により明示的に認められたものに限定されている。この規制体系においては、16歳以上、14歳以上、12歳以上という年齢層に分けて、就業可能な業務を規定している。カリフォルニア州労働法典・教育法典は、この規制に関して、非常に詳細な規定をおいているが、その主な枠組みは、有害業務を制限する連邦法上のものと大差はない¹⁴⁰。ただし、連邦法上の就業可能業務に関する規制は、14歳以上の制限にとどまっているため、ここでは、簡単に14歳未満の者の就業可能業務規制について触れる。

まず、12歳になると就業できる職業としては、学校担当者による労働許可を得た上で¹⁴¹、ベビーシッターなどの臨時のものを越えた家事関係の業務を行うことができる。連邦法との関係を説明すると、公正労働基準法は14歳を就業最低年齢としているものの、この規制は家事関係の業務には適用されないことから¹⁴²、問題はない。また、12歳になると、新聞、雑誌、定期刊行物等の販売・配布の業務を行うことが認められるが¹⁴³、このような職も、公正労働基準法の適用除外となっている¹⁴⁴。

次に、12歳未満の未成年者は、個人の家において、ベビーシッターなどの臨時の業務を行うことができる¹⁴⁵。また、12歳未満の未成年者は、農場等の農業関連施設が、親や保護者により所有、運営、管理されていない限り¹⁴⁶、たとえ、同じ場所で雇用されている親または保護者が同伴している場合であっても、危険を伴う地域での業務を行うことはできない¹⁴⁷。

6歳になると、キャンディー、クッキー、花などの商品を、個別訪問で、または、路上で販売することができる¹⁴⁸。

そして、最後に、生後15日以上から18歳までの未成年者は、後に詳述するように、娯楽産業で労働基準執行局の発行する許可書があれば、働くことができる¹⁴⁹。

¹³⁹ CAL.LAB.CODE. § 1294.1, 29 CFR 570 Subpart E.

¹⁴⁰ たとえば、16歳未満の未成年者に関する制限の例として、次のものが挙げられる。

CAL.LAB.CODE. § 1292, 1293, 1294, 1294.1, 1297.

¹⁴¹ CAL.ED.CODE § 49111.

¹⁴² 29 C.F.R. 552.108.

¹⁴³ CAL.LAB.CODE. § 1298.

¹⁴⁴ 29 U.S.C. 213.

¹⁴⁵ 18 OPS. CAL. ATTY. GEN. 114, (1951).

¹⁴⁶ CAL.LAB.CODE. § 1394.

¹⁴⁷ *Id.* § 1293.1.

¹⁴⁸ *Id.* § 1308.1.

¹⁴⁹ *Id.* § 1308.5.

(10) 職業制限

カリフォルニア州は、14歳および15歳の未成年者に対する連邦法上の職業制限をそのまま受け入れている¹⁵⁰。

また、他の年齢についても、すでに就業可能業務に関する制限のところで述べたとおり、一定の職業制限がある。しかし、その規定は詳細なものであるので省略し、娯楽産業に関連する恐れのある2つの規制についてだけ、概説することにする。

ア. アルコールが販売・消費される場所における雇用の制限

カリフォルニア州では、飲酒は21歳からという規制があることから、酒類が販売されていたり、消費されている場所について、特別な規制がある。

21歳未満の個人は、アルコールが販売され、提供されることを主たる目的とした施設の一部において、営業時間中に働くことはできない¹⁵¹。ただし、この規制には、いくつかの例外が設けられている。まず、18歳から21歳までの個人が、当該施設でミュージシャンとして演奏を行う場合には、その施設でわいせつな行為をすることが認められておらず、かつ、アルコールの消費等がミュージシャンが演奏する場所では認められないのであれば、演奏を行うことができるとされている¹⁵²。

次に、18歳から21歳までの個人は、バーテンダーとして雇用されているのではなく、かつ、当該施設における労務が食事の販売と提供のために用いられる場所に限定されているのであれば、食事の提供を主たる目的とする施設で、アルコールをサービスする業務につくことができる¹⁵³。

18歳未満の未成年者が、食事を主たる目的とするものの、アルコールも出される施設において、テーブルを片付ける業務を行うことを禁止する法は存在していない。なお、18歳未満の未成年者は、本人が21歳以上の者に絶えず監督されていることを条件として、屋外でアルコールを消費するために販売する施設で働くことができる¹⁵⁴。

イ. 不道德な場所と活動に関する制限

親、保護者、使用者、会社、団体を含むいかなる当事者も、使用者であるか否かを問わず、18歳未満の未成年者を、酒場、賭博場、売春宿、または、その他の不道德な場所に、派遣し、働くように命じ、または、そのように仕向けた場合は、軽犯罪として罰せられる¹⁵⁵。

¹⁵⁰ *Id.* § 1294.1, 29 C.F.R. Part 570, Subpart C.

¹⁵¹ CAL.BUS. & PROF.CODE. § 25663 (Deering 2005).

¹⁵² *Id.* § 25667

¹⁵³ *Id.* § 25667

¹⁵⁴ *Id.* § 25663(b)

¹⁵⁵ CAL.PEN.CODE § 273(f) (Deering 2005).

農作業請負業者（farm labor contractors）が、未成年者を、悪名の高い家、賭博場、アルコールの販売・消費が行われる場所で、このような事実を知りながら業務を行わせた場合には、軽犯罪として罰せられるとともに、営業停止の処分を受ける¹⁵⁶。

また、わいせつな目的や不道德な目的、または、そのような行為や外部への表現をさせるために、18歳以下の未成年者に、これを仕向けたり、はたらきかけたりする個人に対して、表示、利用、雇用、販売、実習、贈与、派遣、処分等を、いかなる方法によっても行ってはならないとされている¹⁵⁷。

（１１）禁止される職業

連邦規則は、18歳未満の未成年者と¹⁵⁸、16歳未満の未成年者に対して¹⁵⁹、別個に就業が禁じられる職業を定めているが、カリフォルニア州でも、この規則を踏襲している。また、カリフォルニア州は、16歳未満の未成年者に対して、連邦規則に加えて、一定の機械等を用いる業務や、特定の危険業務に従事することを禁止しているが、詳細な規則であるため、本稿では省略する¹⁶⁰。また、連邦法上の農業に関連する禁止業務は、カリフォルニア州でもそのまま採用されている¹⁶¹。

なお、娯楽産業に関連する禁止事項としては、16歳未満の未成年者は、①綱渡り、アクロバット、曲芸などの業務が禁止され、②娯楽産業に関する労働許可書が発行されている場合を除き、歌唱や音楽演奏業務が禁止されている¹⁶²。

（１２）使用者の義務

未成年者を雇用する使用者は、労働許可書の保管義務を負う。学校関係者と労働基準執行局は、これらの記録をいつでも検査することができる¹⁶³。この義務に反した場合、未成年者の違法雇用が行われたと推定される証拠を構成するとともに、最初の違反に対して500ドルの罰金が科せられる¹⁶⁴。

カリフォルニア州のすべての使用者は、労働者災害補償保険に加入するか、これに代替する労働災害を補償する自家保険に加入する能力があることを示す証拠を産業関係局長に提出して同意を得る義務を負う¹⁶⁵。

個別訪問販売業務に未成年者を従事させる使用者・運送業者・監督者は、州労働局長官に登録する義務を負う¹⁶⁶。

¹⁵⁶ CAL.LAB.CODE. § 1698.4, 1698.5, 1697, 1690.

¹⁵⁷ *Id.* § 1308(a)(3), 1309.

¹⁵⁸ *Id.* § 1294.1, 29 C.F.R. Part 570 Subpart E.

¹⁵⁹ *See e.g.*, CAL.LAB.CODE. § 1294.1, 29 CFR 570.33.

¹⁶⁰ *See* CAL.LAB.CODE. § § 1292, 1293, 1294, 1296.

¹⁶¹ CAL.LAB.CODE. § 1294.1(a), 29 CFR 570.71.

¹⁶² CAL.LAB.CODE. § 1308.

¹⁶³ CAL.LAB.CODE. § 1299, CAL.ED.CODE § § 49161, 49164, 49181.

¹⁶⁴ CAL.LAB.CODE. § § 1304, 1288, CAL.ED.CODE § 49181.

¹⁶⁵ CAL.LAB.CODE. § 3700.

¹⁶⁶ *See e.g.*, CAL.LAB.CODE. § 1286(e), 8 CAL.CODE.REGS. § 13760.

(13) 未成年者労働保護法に関する執行

ア. 民事罰

カリフォルニア州は、未成年者労働保護規制に対する違反について、クラスAとクラスBの2種類の民事罰を規定している¹⁶⁷。

クラスAとされる違反は、重大なもので、有害な職業に年齢制限違反となる者を従事させた事例に関する規定が多い¹⁶⁸。なお、8時間労働規制に関する違反も、このクラスAに含まれている。その他の労働時間に関する違反については¹⁶⁹、第3回目以降の違反が、クラスAの違反を構成する¹⁷⁰。クラスAの違反に対しては、個別の違反ごとに、5000ドル以上、1万ドル以下の罰金が課せられる¹⁷¹。

クラスBとされる違反には、労働許可書関連の違反¹⁷²、娯楽産業関係の規制に対する違反¹⁷³、最低賃金規制違反¹⁷⁴、労災保険未加入に関する違反¹⁷⁵、等が含まれる¹⁷⁶。クラスBの違反に対しては、全ての違反に対して、個別の違反ごとに、500ドル以上、1000ドル以下の罰金が課せられる¹⁷⁷。なお、労働法典1391条の定める労働時間に関する違反に対しては、最初の違反に対して500ドル、2回目以降の違反に対しては1000ドルの罰金が科せられる¹⁷⁸。

イ. 刑事罰

未成年者労働保護規制に関する違反は、軽犯罪を構成し、1万ドル以下の罰金、または、6か月以下の郡拘置所における禁錮刑、または、その双方が科せられる¹⁷⁹。ほとんどの未成年者労働保護規制と義務教育法に関する違反には、軽犯罪とするとの規定があるので、この刑事罰の意味は大きいと言えよう。

¹⁶⁷ CAL.LAB.CODE. § 1288.

¹⁶⁸ See e.g., CAL.LAB.CODE. § 1290 (製造業における年齢制限以下の者を従事させたことについての違反), CAL.LAB.CODE. § § 1292, 1293, 1293.1, 1294, 1294.1, 1294.5, 1308 (危険な職業に関する違反); CAL.LAB.CODE. § 1308.1 (個別訪問規制に関する違反).

¹⁶⁹ CAL.LAB.CODE. § 1391.

¹⁷⁰ Id. § 1288.

¹⁷¹ CAL.LAB.CODE. § 1288, 8 CAL.CODE.REGS. § § 11779, 11779.1.

¹⁷² CAL.LAB.CODE. § 1299.

¹⁷³ Id. § 1308.5.

¹⁷⁴ Id. § 1197.1.

¹⁷⁵ Id. § 3722.

¹⁷⁶ See CAL.LAB.CODE. § 1288, 8 CAL.CODE.REGS. § 11782.

¹⁷⁷ CAL.LAB.CODE. § 1288 (b), 8 CAL.CODE.REGS. § § 11781, 11781.1.

¹⁷⁸ CAL.LAB.CODE. § 1288.

¹⁷⁹ CAL.LAB.CODE. § § 1175, 1199, 1303, 1308, 1308.2, 1308.3, 1308.5, 1391, 1392, 1308.7, 1309, 1309.5, CAL.ED.CODE § § 48454, 49182, 49183.

ウ. 違反者

カリフォルニア州の未成年者労働保護規制の違反に対して責任が課されるのは、使用者等であり、未成年者が責任を問われることはない。また、未成年者労働保護規制違反により故意に利益を得ている不動産所有者に対しても、この所有者が当該未成年者の使用者か否かを問わず、民事罰が適用される¹⁸⁰。

娯楽産業関係では、使用者、代理人、マネージャー等に加えて、親や保護者が、違法な状態で未成年者の雇用を認めた場合には（この違反には、州の娯楽産業における未成年者労働保護規制が含まれる）、当該違反に関する民事罰および刑事罰に服するものとされている¹⁸¹。

なお、未成年者労働保護法や最低賃金法に関して、違反が多いとされてきた衣料製造業者に対しては特別な規制が存在している¹⁸²。

2. 娯楽産業に従事する未成年者に対する特別な労働保護規制

カリフォルニア州では、映画産業を中心とした娯楽産業の発展を背景に、この産業に従事する未成年者について、2つの特別保護法制を定めている。その第一が、ここで説明する特別な労働保護規制であり、第二が、後に述べる未成年者の所得を、親権者や後見人が使い果たすことを防ぎ、本人のために一定額を信託口座に確保するクーガン法である。

以下では、第一の娯楽産業に従事する未成年者に対する労働保護規制を、労働時間を中心に概説する。

（1）娯楽産業の定義

カリフォルニア州規則において、娯楽産業（entertainment industry）は、次のように定義される。「...未成年者の労力（services）を用いる以下の分野における組織または個人。これには、あらゆる種類（フィルム、ビデオテープ、など）の映画等（motion pictures）で、あらゆる媒体（劇場、テレビ、ビデオカセット、など）による、あらゆる形式（演劇、フィルム、商業ドキュメンタリー、テレビ番組、など）によるものが含まれる。また、写真、レコーディング、モデル（modeling）、演劇作品（theatrical productions）、広告（publicity）、ロデオ（rodeos）、サーカス、演奏、および、未成年者が一般の人々を楽しませるために実演するその他のすべてのパフォーマンスも含まれる」¹⁸³。

¹⁸⁰ CAL.LAB.CODE. § 1301.

¹⁸¹ CAL.LAB.CODE. § 1308.5.

¹⁸² See CAL.LAB.CODE. § 2679(b).

¹⁸³ 8 CAL.CODE.REGS. § 11751.

(2) 労働許可書と使用許可書

ア. 許可書の所持義務者

娯楽産業において雇用される生後15日から18歳までの未成年者は、カリフォルニア州労働基準執行局が発行する娯楽産業労働許可書を所持しなければならない。また、使用者は、同局が発行する使用許可書を所持していなければならない¹⁸⁴。

音声録音 (phonographic recordings) を行う未成年者や、広告のモデルや写真モデルとして雇用された未成年者も、労働許可書を所持する義務を負う¹⁸⁵。

これらの許可書は、その娯楽自体が非営利を目的とする場合にも必要となる¹⁸⁶。

イ. 例外：許可書不要の場合

いかなる年齢の未成年者も、以下の場合には、娯楽産業労働許可書を必要としない。①教会、公立学校、宗教団体立学校、または、地域社会における娯楽 (community entertainment) の場合、②学校による娯楽、または、チャリティか、子どものための娯楽行事で、入場料が課されない場合、③ラジオまたはテレビの収録で、当該未成年者がこの収録のため、直接または間接に報酬を受け取らず、当該未成年者による関与が1時間を越えない1回限りの登場であり、かつ、ラジオ放送またはテレビ収録のための入場料がない場合、④暦の上での1年間に1度だけの行事で、学校への出席が求められていない日、または、学校への出席が求められていない日の前日に行われる4時間以下の行事で、当該未成年者の親または後見人が同伴しており、当該未成年者が直接または間接的にいかなる報酬も受取らない場合¹⁸⁷。

また、高校卒業者および修了証明書 (高校卒業と同等の証明書) を得た未成年者については、娯楽産業労働許可書は必要ない¹⁸⁸。

ウ. 生後1か月未満の幼児の雇用に関する特則

生後1か月未満の幼児を、映画等 (motion pictures) の撮影セットまたは撮影現場で雇用してはならない。

ただし、小児科医として正式な免許を持つ医師が、当該幼児が少なくとも生後15日以上であること、および、当該医師の見解に基づいて、当該幼児が満期児であり、正常出産児としての体重があり、撮影によるストレスに身体的に耐えることができ、当該潜在リスクに耐える肺、目、心臓、および免疫システムが十分に発達していることを証する診断書を提出した場合には、この限りではない¹⁸⁹。

¹⁸⁴ CAL.LAB.CODE. § 1308.5, 8 CAL.CODE.REGS. § § 11751(b), 11752, 11753, 11754.

¹⁸⁵ CAL.LAB.CODE. § § 1308.5(a)(6) and (7).

¹⁸⁶ *Id.* § 1308.5(a)(5).

¹⁸⁷ *Id.* § 1310.

¹⁸⁸ *Id.* § 1286(c), 8 CAL.CODE.REGS. § 11750.

¹⁸⁹ CAL.LAB.CODE. § 1308.8(a).

エ. 雇用環境条件

当該雇用環境が、未成年者にとって不適切な場合、未成年者の健康に有害な場合、または、当該未成年者の教育が妨げられる場合には、娯楽産業労働許可書は発行されない¹⁹⁰。

労働局長は、学校担当者に対して、これらの雇用条件を調査するように求めることができる¹⁹¹。

オ. 個別許可書と包括許可書

労働基準執行局は、個別許可書（individual permits）と包括許可書（blanket permits）の2種類の労働許可書を発行することができる。

個別許可書は、当該申請において氏名が明記された未成年者に対して6か月の有効期間で発行されるものであり、更新する場合には、原許可書と同じ条件・方法による手続をとらなければならない¹⁹²。包括許可書については、後述する。

（3）娯楽産業労働許可書の取得手続

ア. 申請書

労働基準執行局の支局またはネット上で、「娯楽産業労働許可書の申請書（Application for Permission to Work in the Entertainment Industry）」を得ることができる。当該未成年者の親または後見人は、当該申請書で求められている全ての情報を記入したのち、自らの名前を記して、署名する必要がある。なお、具体的な書式と記入事項については、本稿の添付書式（資料5）を参照のこと。

イ. 就学年齢以上の児童に関する学業成績証明

当該未成年者が就学年齢に達している場合（1年生以上）には、許可された学校関係者（すなわち、校長、副校長、学部長、カウンセラー、または当該未成年者の担当教員）が、当該申請書の「学業成績（School Record）」の部分を記入し、自らの名前を署名し、自らの地位か担当職務を記入して、学校印を捺印する。

ウ. 就学年齢未満の児童に関する出生証明

当該未成年者が就学年齢に達していない場合（生後15日以上から幼稚園児の場合）、当該未成年者の親または後見人は、以下に掲げる文書のいずれかを提出する義務を負う。①当該未成年者の出生証明書の謄本、②当該未成年者の洗礼証明書、③当該未成年者の出生を証明する病院のレターヘッドが記された文書、または、当

¹⁹⁰ *Id.* § 1308.6.

¹⁹¹ *Id.* § 1308.6.

¹⁹² 8 CAL.CODE.REGS. § 11753(b).

該未成年者の旅券。

エ. 申請書の提出

申込書は、署名をし、学校の捺印を付した上で、未成年者の娯楽産業労働許可書を得る目的で、労働基準執行局の支局に郵送または直接に出向いて提出しなければならない。ファックスで送付された写しは、受け付けない。

(4) 就学年齢児童の学業証明に関する規定

ア. 原則

すでに述べたように、就学年齢にある未成年者が、個別の娯楽産業労働許可書を得るためには、当該未成年者が通う学校が、その学業成績と出席が十分であることを示す記録を、文書により証明したものを申請書に添付しなければならない。

チャーター・スクール¹⁹³に通う未成年者は、この証明書を、その学校か、当該学校の設立許可をした機関のいずれかから取得しなければならない。公立学校以外で教育を受けている未成年者は、この証明書を、自らが居住する地域の学校区または郡教育事務所から取得しなければならない。

イ. 例外

(ア) 一般の公立学校以外の場合

未成年者が私立の全日制の学校¹⁹⁴に通っている場合には、この証明書を、その学校の校長または運営責任者 (head administrator) から取得しなければならない。また、家庭教師により教育を受けている未成年者は、この証明書を、自らが居住する地域の学校区または郡教育事務所から取得しなければならない¹⁹⁵。

未成年者が公立学校のシステムに基づいて独学している場合には、この証明書を、その学校、自らが居住する地域の学校区または郡教育事務所から取得しなければならない¹⁹⁶。

(イ) 学期中以外の措置

学校が学期中以外の場合 (すなわち、休日、休暇、休み期間中などの場合) には、当該未成年者の最新の通信簿、当該未成年者が通う学校のレターヘッドが印刷された校長または運営責任者による手紙、自らが居住する地域の学校区のレターヘッドが印刷された学校区職員による手紙、自らが居住する地域の郡教育事務所のレ

¹⁹³ 親や教員、地域団体などが、州や学区の認可 (チャーター) を受けて設ける初等中等学校で、公費によって運営されているもの。

¹⁹⁴ CAL.ED.CODE § 48222.

¹⁹⁵ *Id.* § 48222.

¹⁹⁶ *Id.* § 51745, et seq.

ターヘッドが印刷された当該職員による手紙、のいずれかにおいて、当該未成年者の学業成績、出席、および健康状態が、十分なものか、それ以上であることを示す必要がある。

これらの文書に基づいて発行された娯楽産業労働許可書は、当該未成年者が通う学校が学期中以外の特定期間においてのみ有効とされる。

(ウ) 未成年者が州外に居住する者である場合

未成年者が州外に居住する者である場合には、当該未成年者の最新の通信簿、または、当該未成年者が通う学校のレターヘッドが印刷された校長または運営責任者による手紙のいずれかにおいて、当該未成年者の学業成績、出席、および健康状態が、十分なものか、それ以上であることを示す必要がある。

ウ. 身体検査

労働基準執行局は、当該未成年者が、当該雇用において必要とされる実演を身体的に行うことができるか否かを確認するために、身体検査の実施を求めることができる¹⁹⁷。

(5) 包括許可書

包括許可書は、特別行事のために雇用される未成年者のグループ、または、一定期間で終了する特定の制作業務（particular productions）のために発行される許可書である¹⁹⁸。使用者は、労働者災害補償保険に加入していることを証明し、かつ、1名の未成年者の親または後見人が、20名の未成年者のグループごとに、または、それ以下の人数のグループに同伴することを証明した上で、これらの許可を得ることができる¹⁹⁹。

労働基準執行局は、当該包括申請書に、個々の未成年者に関する学校による証明書と親の同意書を添付することを求めている。当該許可書には、個々の未成年者の氏名は記載されないが、当該使用者が未成年者の氏名リストを添付する必要がある。

これらの未成年者に対しては、適切な数のスタジオ教員が配置されなければならない²⁰⁰。なお、100人を超える未成年者のグループが対象となる場合には、特別の措置が必要となる²⁰¹。

これらの許可書は、これらが発行された特別の行事の終了とともに、その効力を失う。なお、具体的な書式と記入事項については、本稿の添付書式を参照のこと。

¹⁹⁷ 8 CAL.CODE.REGS. § 11753.

¹⁹⁸ *Id.* § 11754.

¹⁹⁹ *Id.*

²⁰⁰ *Id.*

²⁰¹ *Id.*

(6) 使用者による許可申請義務

娯楽産業における使用者は、未成年者を個別許可書または包括許可書のいずれで雇用する場合においても、労働基準執行局が発行する未成年者娯楽産業雇用許可書（Permit to Employ Minors in the Entertainment Industry）を所持していなければならない²⁰²。この許可書の申請書式は、労働基準執行局の支局で得ることができる。使用者は、この申請にあたり、労働者災害補償保険に加入していることを証明しなければならない。この許可書の有効期間には、特定の制限期間が定められておらず、原則として無期限に有効なものとされている。しかし、労働者災害補償保険の加入に中断が生じた場合と、労働基準執行局により取消された場合には、許可書は失効し、新たな申請が必要とされている²⁰³。

この雇用許可書は、法規違反があった場合、または、スタジオ教員が、未成年者を保護するために法規により認められている労働局長への報告義務等を遂行したことで差別された場合には、当該雇用許可書は、却下、否定、取消、または、その効力が停止される²⁰⁴。

(7) 学校において認められる欠席日数

ア. 認められる欠席日数

公立学校は、娯楽産業労働許可書をもつ生徒の欠席、または、公立学校生徒のための実演を行う非営利の芸術組織に参加する生徒の欠席を、認めることができる²⁰⁵。

この規定では、娯楽産業労働許可書をもつ生徒に対して認められる欠席日数は、学校の1年度につき5日までとされており、また、5日以上連続して欠席して働くことはできない。公立学校生徒のための実演を行う非営利の芸術組織に参加する生徒に対して認められる欠席日数も、学校の1年度につき5日までとされている。

このように、一般の公立学校については、厳格な欠席日数要件が課せられているため、娯楽産業に関する労働に頻繁に従事する未成年者が、一般の公立学校の通常のカリキュラムに通うことはまれである。

イ. 欠席分に関する勉強

公立学校生徒のための実演を行う非営利の芸術組織に参加した生徒が欠席を認められた場合、欠席分の遅れを取り戻すための宿題を行うことが認められ、これらをすべて満足にこなした場合には、単位が認められなければならない。

²⁰² *Id.* § 11751(b).

²⁰³ *Id.* § § 11751, 11752.

²⁰⁴ *Id.* § § 11758, 11758.1.

²⁰⁵ CAL.ED.CODE § 48225.5.

娯楽産業における雇用のために学校の欠席が認めら得た生徒は、この欠席期間中、カリフォルニア州規則第 8 編第 1 1 7 5 5 条に基づいて、労働局長官により資格を与えられたスタジオ教員により教育を受けなければならない。当該スタジオ教員により当該生徒が行った授業内容、成績評価、および単位認定は、当該学区または郡の学校監督者により、承認されなければならない²⁰⁶。

(8) 労働時間および要件

ア. 原則

娯楽産業における未成年者は、1日に8時間以上働くことはできず²⁰⁷、また、1週間に48時間以上働くことはできない²⁰⁸。

娯楽産業における未成年者は、朝5時から午後10時までの時間帯においてのみ働くことができる。ただし、翌日に学校がない日には、午前0時30分まで働くことが認められている²⁰⁹。この「学校のある日 (school day)」とは、未成年者が学校に240分以上出席していることが求められる日を意味する²¹⁰。

イ. 例外

出演の48時間前までに提出された書面による申立に対して、労働局長官がこれを認めた場合には、8歳から18歳未満の未成年者は、午後10時前に開始された「プレゼンテーション、演劇、またはドラマ」において、授業日前日であっても午後10時過ぎまで、最大限深夜0時まで自らの役柄を続けて演じることができる²¹¹。

しかし、この例外は、当該未成年を当該雇用の場所において、法または規則により認められた最大労働時間制限を越える労働を認めたものと解釈することはできない。また、州規則において、後述のとおり、それぞれの年齢グループ毎に労働時間数に関する規制が定められていることに注意を要する。

ウ. 年齢層ごとの勤務時間帯・労働時間制限に関する規制

以下のように、一定の年齢層ごとに、異なる詳細な規定がなされている。

(ア) 生後15日以上6か月未満の未成年者

生後15日から6か月未満の未成年者については、雇用の場所にいられるのは、一度に連続2時間を限度とし、その時間帯は、朝9時30分から11時30分ま

²⁰⁶ *Id.* § 48225.5.

²⁰⁷ CAL.LAB.CODE. § 1308.7 and 1392.

²⁰⁸ *Id.* § 1308.7.

²⁰⁹ *Id.*

²¹⁰ *Id.*

²¹¹ *Id.* § 1308.5(a)(4).

で、または、午後 2 時 30 分から 4 時 30 分までとする²¹²。また、実際の業務は、いかなる場合においても、20 分を超えてはならない²¹³。

このような時間規制に加え、この年齢の幼児には、健康上の問題が起きないように定めた規制も置かれている。まず、幼児に対して、1 度に 30 秒を超えて 100 フィート燭光²¹⁴を超えるライトに暴露してはならない。次に、スタジオ教員と看護師が、それぞれ 1 人ずつ、3 人以下の生後 15 日から 6 か月未満の幼児の 1 グループ毎に配置されなければならない²¹⁵。親または後見人は、かならず仕事場に同伴していなければならない²¹⁶。

(イ) 生後 6 か月から 2 歳未満の未成年者

生後 6 か月から 2 歳未満の未成年者は、雇用の場所にいられるのは、一度に最大 4 時間を限度とし、そのうち、2 時間まで働くことができる。この残りの時間は、当該未成年者の休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない²¹⁷。

(ウ) 2 歳から 6 歳未満の未成年者

2 歳から 6 歳未満の未成年者は、雇用の場所にいられるのは、最大 6 時間を限度とし、そのうち、3 時間まで働くことができる。残りの時間は、当該未成年者の休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない²¹⁸。

(エ) 6 歳から 9 歳未満の未成年者

6 歳から 9 歳未満の未成年者は、学校が授業期間中の場合には、雇用の場所にいられるのは、最大 8 時間を限度とし、そのうち、合計 4 時間まで働くことができる。残りの時間のうち、3 時間は学習のために、1 時間は休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない。6 歳から 9 歳未満の未成年者は、学校が休暇期間中の場合には、働く時間を 6 時間まで延長することができる。また、この場合には、休憩とリクリエーションのために、1 時間を確保しなければならない²¹⁹。

(オ) 9 歳から 16 歳未満の未成年者

9 歳から 16 歳未満の未成年者は、学校が授業期間中の場合には、雇用の場所にいられるのは、最大 9 時間を限度とし、そのうち、合計 5 時間まで働くことができ

²¹² 8 CAL.CODE.REGS. § 11764.

²¹³ *Id.* § 11760.

²¹⁴ foot-candle (フィート燭光、または、フット・キャンドル) は照度単位で、1 foot-candle = 10.7639100 lx。

²¹⁵ 8 CAL.CODE.REGS. § 11755.2, 11760.

²¹⁶ *Id.* § 11757.

²¹⁷ *Id.* § 11760.

²¹⁸ *Id.*

²¹⁹ *Id.*

る。残りの時間のうち、3時間は学習のために、1時間は休憩とリクリエーションのために確保しなければならない。

9歳から16歳未満の未成年者は、学校が休暇期間中の場合には、勤務時間を7時間まで延長することができる。この場合、1時間を休憩とリクリエーションのために確保しなければならない²²⁰。

(力) 16歳から18歳未満の未成年者

16歳から18歳未満の未成年者は、学校が授業期間中の場合には、雇用の場所にいられるのは、最大10時間を限度とし、そのうち、合計6時間まで働くことができる。残りの時間のうち、3時間を学習のために、1時間を休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない。

また、学校が休暇期間中の場合には、勤務時間を8時間まで延長することができる。この場合、1時間を休憩とリクリエーションのために、確保しなければならない²²¹。

後述するスタジオ教員は、当該未成年者のためにスクーリングが必要である場合にのみ、配置される²²²。なお、この年齢層の未成年者に対しては、親または後見人が、仕事場に同伴する必要はない。

(キ) 18歳以上の者および高校を卒業した16歳以上の未成年者

すでに、カリフォルニア州における未成年者労働保護法制のところで概説したとおり、18歳以上の者は、未成年者の定義から外れるので、未成年者に対する労働保護規制は適用されない。また、これも既に述べたとおり、16歳以上の未成年者で、高校の卒業生または修業証書を受けた者については、労働許可書を得る必要はない²²³。

このため、これらの者に対しては、娯楽産業に従事する未成年者に対する特別保護規制も適用されないことになる。具体的には、これらの者に、①娯楽産業労働許可書は不要であり²²⁴、②スタジオ教員の配置は不要であり²²⁵、③成人と同じ業務に就き、同じ時間だけ働くことができる²²⁶。

²²⁰ *Id.*

²²¹ *Id.* § 11760.

²²² *Id.*

²²³ CAL.ED.CODE § 49101, CAL.LAB.CODE. § 1286.

²²⁴ DEPT.LAB.STANDARD.ENFORCEMENT, DIV.MGT.MEMO 87-1.

²²⁵ *Id.*

²²⁶ CAL.LAB.CODE. § 1391.2.

エ. 食事時間・通勤時間・化粧時間

未成年者が仕事場にいることが認められる時間は、労働義務がない食事時間（a duty-free meal period）のために、30分を限度として延長することができる²²⁷。

スタジオと、ある場所との移動に要する時間は、労働時間に算入する。ただし、①あるロケ地における宿泊地から仕事場までの通勤時間が、45分までであれば、労働時間とはみなされず、②学校または自宅からスタジオまでの移動時間は、労働時間には含まれない²²⁸。

当該未成年者の自宅で、スタジオの関係者の補助により行われる化粧やヘアードレッシングに要する時間は、労働時間とみなされる。

また、労働可能時間帯に関する規制としては、①スタジオの関係者の補助により当該未成年者の自宅でなされる化粧やヘアードレッシングは、朝8時30分前に行ってはならず、②当該未成年者が業務から解放された時間から、翌日の化粧やヘアードレッシングが始まる時間まで、最低12時間が経過しなければならない、とされている²²⁹。

オ. 翌日の業務開始までの時間

未成年者が業務から解放された時間から、次の日の呼び出し時間（call time）まで、最低12時間が経過しなければならない。当該未成年者が通う学校が、業務から解放された時間から12時間以内に始まる場合には、当該未成年者は、使用者により業務が遂行される場所において、スクーリングを受けなければならない²³⁰。

カ. 通常の学校に通う未成年者の労働時間制限に関する計算方法の特則

一般の公立学校に通う未成年者は、スタジオ教員により指導を受けている未成年者と同じ時間だけ娯楽産業で働くことはできない。なぜならば、スタジオ教員により指導される未成年者は、1日につき3時間の指導を受けることだけが義務付けられているのに対して²³¹、一般の公立学校に通う未成年者は、通常、これよりも長い時間、学校で学習することを求められているからである。

このため、公立学校に通う未成年者は、スタジオ教員により個人指導を受ける未成年者と同じ時間数を働くことはできない。それでは、一般の公立学校に通う未成年者で娯楽産業に従事する者は、何時間、雇用の場にいることができるのであろうか。この点について、労働基準執行局は、実施指針を定めている。

この実施指針では、公立学校に通う未成年者が、平日、雇用の場所にいられる時

²²⁷ *Id.* § 11761.

²²⁸ *Id.* § 11759.

²²⁹ *Id.* § 11763.

²³⁰ *Id.* § 11760(i).

²³¹ CAL.ED.CODE § 48224, 8 CAL.CODE.REGS. § 11760.

間数を、スタジオ教員により個人指導を受ける未成年者が、学校の授業期間中に、雇用の場所にいることが認められている最大の時間数から6時間を引いて算出するものとしている。たとえば、スタジオ教員により指導を受けている9歳から16歳までの未成年者は、雇用の場所に最大9時間いることができることから、一般の公立学校に通う未成年者は、平日、最大3時間、雇用の場所にいることが認められる。このような場合、1時間の休憩とリクリエーションのための時間は不要とされる。また、食事のために、30分だけ時間の延長を行うことは認められている。なお、この実施指針では、一般の公立学校に通う未成年者は、少なくとも学校で6時間学習しているものと推定されている。

この実施指針は、一般の公立学校に通う未成年者の登校義務に関する問題を取り除くために策定されたものであって、通常の授業時間中に働くことを認めるものではない。ただし、例外として、14歳以上の一般の公立学校に通う未成年者は、当該未成年者が通う学校から書面による許可を得た場合には、連続して2日間を超えない通常の授業日に、8時間まで働くことが認められている²³²。

(9) 禁止される業務

娯楽産業に従事する未成年者も、カリフォルニア州で制限または禁止されている職業や業務に従事することはできない。

(10) 最低労働基準の遵守

労働長官、スタジオ教員のいずれも、法または規則に定められた最低労働基準を、免除する権限を持つものではない。このルールに対する例外として認められているのが、前述した8歳から18歳の未成年者に、学校のある日に、午後10時過ぎ、最大限12時まで勤務することを認める規定である。

(11) 賃金

産業福祉委員会命令により、プロの俳優には、産業福祉委員会の定める最低賃金と時間外割増賃金が適用されない²³³。これは、未成年者にも、同様に適用除外となる。

しかし、この規定は例外規定であることから、娯楽産業で働く未成年者でプロの俳優ではない者には、最低賃金が保障され、かつ、平日に8時間以上の労働をした場合および週40時間以上の労働をした場合には、時間外割増賃金が適用されることになる。

²³² 8 CAL.CODE.REGS. § 11760(h).

²³³ IWC ORDERS § 1(B), 12.

(12) 州外での実演に関する管轄権

カリフォルニアに住所がある使用者が、カリフォルニア州に居住する未成年者を雇用し、この州以外のロケ地で業務を行う契約をカリフォルニア州で締結した場合には、スタジオ教員の配置を含むカリフォルニア州の全ての規定を遵守しなければならない²³⁴。

(13) スタジオ教員に関する規定

ア. スタジオ教員の資格

スタジオ教員とは、娯楽産業の業務に従事しているために、フルタイムで通常の学校の授業に参加できない児童に、教育指導を行う教員である。スタジオ教員に対する対価は、使用者により支払われなければならない²³⁵。この教員資格に関する規定は詳細なものであるため、以下では、その概略のみを記すことにする。

このスタジオ教員は、当該教員証をもつ有資格教員で、労働局長に承認された者でなければならない。スタジオ教員になることを希望する申請者は、その義務と責任に関して学ぶために、労働局長が指定する12時間の講座を修了しなければならない。この労働局長により発行される教員証の有効期間は、最大3年間である。

教員証の更新時には、娯楽産業に従事する未成年者に適用されるカリフォルニア州法と規則に関する筆記試験が課せられる。この講座修了義務は、スタジオ教員たる資格を更新する場合には、その義務と責任について、法律等が変更された内容について3時間の講座を受けることで満たされる²³⁶。

イ. スタジオ教員の義務

スタジオ教員は、教育に関する業務に加え、娯楽産業に従事し、本規則に服する未成年者で、当該使用者により指示された16歳未満の未成年者に対して、その健康、安全、および道徳について世話をする義務を負っている。スタジオ教員は、この義務を履行するため、労働条件、物理的環境、当該児童の精神的・身体的疲労の徴候、当該児童の年齢・敏捷性・体力・スタミナ等を前提とした上で、当該児童に対する要求を、配慮しなければならない。スタジオ教員は、当該未成年者の健康、安全、道徳に対して危険が存在すると判断した場合に、当該未成年者が、セットまたはロケ地で業務をすることを拒絶し、場合にはよってはそこから移動させる権限をもつ。スタジオ教員がこのような行為をした場合、即座に労働局長に報告することができ、同局長は、このような行為を承認または撤回する権限をもつ²³⁷。

²³⁴ 8 CAL.CODE.REGS. § 11756.

²³⁵ *Id.* § 11755.4.

²³⁶ *Id.* § 11755.

ウ. スタジオ教員の配置

生後6か月から16歳未満の未成年者に対して、学校が授業期間中の場合には、10人またはそれ以下の個々のグループ毎に1人のスタジオ教員を配置しなければならない。生後6か月から16歳までの未成年者に対して、土曜日、日曜日、休日、または、学校が休暇中の場合、20人またはそれ以下の個々のグループ毎に1人のスタジオ教員を配置しなければならない²³⁸。

このスタジオ教員に加え、親権者または後見人のいずれかが、仕事場に同伴していなければならない²³⁹。

16歳までの未成年者について、1時間までの衣装合わせ、化粧、ヘアードレッシング、販売促進広告（promotional publicity）、個人的な登場（personal appearances）、録音（audio recording）の業務で、これらの業務がセットで行われるものではなく、学校が学期中ではなく、当該未成年者の親または後見人が仕事場に同伴している場合には、スタジオ教員が配置される必要はない²⁴⁰。

なお、このほかにも、いくつかの場合において、スタジオ教員の配置が免除される例外規定が存在するが、詳細な規定であるため、本稿では省略する。

エ. 学習時間の蓄積（banking）

未成年者が、娯楽産業における仕事と学校のスケジュールが重なり、例外的に負担が大きい場合、スタジオ教員の許可と監督の下で、学習時間を蓄積することが認められている。この制度は、未成年者の権利として認められるものではない。夏休みには、この制度を用いることはできない。なお、宿題をしている時間を、この制度の下で蓄積される時間として算入することはできない。

学校が休日の場合、1年生から6年生は1日に4時間、7年生から12年生は1日に5時間の学習時間を蓄積することができる。なお、当該未成年者が働いている場合、この学習時間として蓄積される総時間数は、当該未成年者の年齢で認められている労働時間と学校での修学時間の総計を越えることはできない。

学校で授業がある日の場合には、1年生から6年生は1日に1時間、7年生から12年生は1日に2時間の学習時間を蓄積することができる。

この蓄積された学習時間の総時間は、1か月に10時間を越えることはできず、かつ、当該学習時間が蓄積されてから30日以内に用いなければならない²⁴¹。

²³⁷ *Id.* § 11755.3.

²³⁸ *Id.* § 11755.1.

²³⁹ *Id.* § 11757.

²⁴⁰ *Id.* § 11762.

²⁴¹ DEPT.LAB.STANDARD.ENFORCEMENT, DIV.MGT.MEMO 87-1, V A-B.

3. カリフォルニア州芸能関係代理法における未成年者関係の規則

カリフォルニア州芸能関係代理法²⁴²は、芸能実演家の代理行為等を行う者による不正行為から、芸能実演家を守るために制定されたものである。タレント・エージェントの業務を行う場合には労働局長からのライセンスを取得することを条件とし、契約書式の承認を要件としている等の規制を行っている²⁴³。

同法は、未成年者に対する特別規定として、①1700.34条で、未成年者を酒場やアルコールが消費される場所へ送ることを禁止し、②1700.36条で、タレント・エージェンシーには、未成年者の雇用契約を承諾する権限がないことを明らかにし、かつ、③1700.37条で、法的に承認手続を経た契約書式を用い、裁判所により当該契約が承認された場合には、契約当事者が未成年者たる地位にあることをもって、有効に成立した契約を取消すことができないと定めている。

4. クーガン法

クーガン法とは、子役等の未成年者の稼いだ所得を親が浪費して使い果たしてしまうことを防ぐために、裁判所が認めた信託口座に、その収入から一定の費用を差し引いた後に預け入れることで、子役等が成人した後に備えることを目的として、1938年にカリフォルニア州で制定された立法²⁴⁴、または、その後制定された同様の州立法を意味する²⁴⁵。クーガンという名称は、実際に400万ドルもの富を子役として稼ぎながら、彼が成人する前に、両親に使い果たされてしまったジャッキー・クーガン氏（チャップリンの映画「キッド」の子役）の名前に由来している。

カリフォルニア州の当初のクーガン法では、裁判所により契約が承認され、信託の設定が認められた場合にしか有効性がなく、このような手続がなされていない契約の下で働く多くの子役を救うことができないシステムになっていた。このため、1999年に、カリフォルニア州上院法案1162号により、娯楽産業に従事する未成年者の所得の15%を強制的にクーガン法で定められた信託口座に入れ、当該未成年者が、18歳未満で独立した未成年者（emancipated minors）になるか、18歳になるまで、その使用を禁止する等の改正がなされた²⁴⁶。

²⁴² 一般的には、California's Talent Agencies Actと呼ばれている。CAL.LAB.CODE §1700.-1700.47(West 1997).

²⁴³ このカリフォルニア州芸能関係代理法の意義については、永野秀雄「アメリカにおける芸能実演家に関する労働法と制度 一特に、被用者性、労働団体活動、著作権関係、代理業務について」労旬1362号11頁以下（1995）を、全訳については、永野秀雄「文化芸術立国の創生と芸能実演家の権利と地位—カリフォルニア州芸能関係代理法とニューヨーク州芸術文化関連法」労旬1514号46頁以下（2001）を参照のこと。

²⁴⁴ 1939 Cal. Stat. ch. 637, sec. 1, at 2064-65 (enacting Cal. Civ. Code 36.1).

²⁴⁵ クーガン法は、カリフォルニア州、ニューヨーク州、フロリダ州、ルイジアナ州、マサチューセッツ州、テネシー州、ノースカロライナ州、ミズーリ州などで立法化されている。

²⁴⁶ SENATE JUDICIARY COMMITTEE, COMMITTEE ANALYSIS OF SB 210, at 2 (Apr. 22, 2003).

しかし、この1999年の改正が施行された後も、多くの親権者や後見人が、信託口座を開設しない等の問題が生じたため²⁴⁷、家族法第677編の改正として、新たなクーガン法が2003年10月3日に公布され、2004年1月1日から施行された²⁴⁸。その主な内容は、①芸術的雇用契約に従事する未成年者を雇用する使用者は、当該未成年者の雇用を開始してから180日以内に、親権者等が設定したクーガン信託口座が利用できない場合には、当該未成年者の総収入額の支払いから15%をアメリカ俳優基金（the Actor's Fund of America）の特別口座に預金する義務を負い²⁴⁹、②アメリカ俳優基金は、当該預金について、未成年者の親権者等に通知する義務と、当該未成年者が独立した未成年者か18歳に達したときから60日以内に通知する義務を負い²⁵⁰、③労働局長官は、芸術的雇用契約の下で未成年者が業務を遂行するための労働許可書の期間を6か月に設定し、かつ、当該労働許可書に、受託者がクーガン信託口座を開設したことを証する文書が添付されていない場合には、当該労働許可書の発行から10日間の営業日が過ぎたときに、同許可書は無効となる²⁵¹、というものである。

5. カリフォルニア州の未成年者関連書式

(1) 一般の未成年者に関する労働保護法制に関する書式

労働許可申請書（Statement of Intent to Employ Minor and Request for Work Permit）。資料4参照。

(2) 娯楽産業に従事する未成年者に関する書式

ア. 労働許可申請書

- 娯楽産業労働許可申請書 (Application for Permission to Work in the Entertainment Industry)。資料5参照。
- 同意書 (Consent Form)。資料6参照。

イ. 個別雇用許可申請書

未成年者娯楽産業雇用許可申請書（Application for Permission to Employ Minors in the Entertainment Industry）。資料7参照。

ウ. 包括許可申請書

- 包括許可書記入注意書き（Requirements for a Blanket Permit）。資料8参照。
- 娯楽産業における未成年者雇用のための包括許可申請書 (Application for a Blanket Permit to Employ Minors in the Entertainment Industry)。資料9参照。

²⁴⁷ *Id.*

²⁴⁸ CAL. FAM. CODE 6750(b)(1)-(3); 6752(d)(7)(A) (West Supp. 2004) (amended by Chapter 667).

²⁴⁹ *Id.* § 6752(b)(9)(A).

²⁵⁰ *Id.* § 6752(d)(7)(C).

²⁵¹ CAL. LAB. CODE § 1308.9.

- 包括的に労働許可を受ける未成年者一覧表(Blanket Entertainment Work Permit)。資料 1 0 参照。

エ. スタジオ教員不服申立書式

スタジオ教員不服申立書式 (Registration of Complaint) 。資料 1 1 参照。

第 3 節 ニューヨーク州

1. 未成年者労働保護の一般規制 (娯楽産業以外)

(1) 根拠法令

労働法、学校教育法、産業法、職業紹介法等が、未成年者の労働を保護している。

(2) 就労年齢制限

ア. 14 歳未満の児童に対する就労制限

ニューヨーク州では、原則として、14 歳未満の児童は、就労できない。これは、学校期間中も休暇期間中も同じである²⁵²。

この原則に対して、14 歳未満の児童でも就労できる場合として、①未成年者実演家 (child performer)²⁵³と児童モデル (child model)²⁵⁴ (これら双方の職業には、最低年齢の制限がない)、②11 歳以上の児童が、学校の修学時間以外の時間中に、新聞配達や、新聞・雑誌等を路上等で販売する場合²⁵⁵、③12 歳以上の児童が、学校の修学時間以外の時間中に、営業に関係しない業務について、両親または後見人のために農場またはその他の屋外作業をする場合²⁵⁶、④12 歳以上の児童が、農作業許可書をもち、一定の時間制限の下で、いちご、果物、野菜等を手で収穫する業務に従事する場合²⁵⁷、⑤12 歳以上の児童が、親族が経営する農場で収穫した農作物を販売するのを手伝う場合、⑥保護観察下にある少年が、公共のための労働を行う場合²⁵⁸、⑦12 歳以上の児童は、学校の休暇中、トランプのブリッジ大会で随時の雑用等に携わる場合²⁵⁹、が認められている。

イ. 14 歳・15 歳の児童に対する就労制限

14 歳と 15 歳の児童は、原則として、雇用証明書を所持する場合には、修学時間後と休暇期間中は、働くことができる。ただし、その場合も、原則として、工場

²⁵² NY CLS LAB. § 130(1) (2005).

²⁵³ *Id.* § 130(2)(a).

²⁵⁴ *Id.* § 130(2)(b).

²⁵⁵ *Id.* § 130(2)(c).

²⁵⁶ *Id.* § 130(2)(d).

²⁵⁷ *Id.* § 130(2)(e).

²⁵⁸ *Id.* § 130(2)(f).

²⁵⁹ *Id.* § 130(2)(h).

労働は認められない²⁶⁰。

この原則に対して、学校の授業のない場合には、雇用証明書または労働許可書なしで、①ゴルフ・コースのキャディ、②ベビーシッター、③臨時業務として、個人の自宅または非営利団体の庭仕事や家事（動力を使うものは禁止）、④親族が経営する農場で収穫した農作物を販売するのを手伝う場合、⑤営業に関係しない業務について、両親または後見人のために農場またはその他の屋外作業をする場合、⑥トランプのブリッジ大会で随時の雑用等に携わる場合には、働くことが認められている²⁶¹。

なお、14歳と15歳の児童に関する就業制限は、次の場合には、適用されない。①芸術文化法を遵守している未成年者実演家と児童モデル²⁶²、②学校教育法を遵守している新聞配達²⁶³、③15歳の児童で、教育をこれ以上受けることができないと判断された者で、学校教育法に従い、特別労働許可書を得た者（この場合も、工場労働は認められない）²⁶⁴、④学校の授業のない場合、農作業許可書を得て行う農業労働²⁶⁵、⑤学校教育法に基づいて発行された雇用許可書を持ち、学校のカフェテリアで昼食の時間に働く場合、⑥工場、ドライクリーニング店、洋服業、靴修理業等に関して、学生非工場雇用証明書（student non-factory employment certificate）を所持して、危険な機械・器具を用いず、化学製造過程に関与しない限りにおいて、室内の事務や配送業務等を行う場合²⁶⁶、⑦保護観察下にある少年が、公共のために労働を行う場合²⁶⁷。

ウ. 16歳・17歳の児童に対する就労制限

16歳と17歳の児童は、原則として、学校期間中、または、学校教育法の定める雇用証明書の要件に違反する場合には、働くことはできない²⁶⁸。ただし、学校教育法の定める雇用証明書または労働許可書を所持する場合には、働くことができる²⁶⁹。

この原則に対して、学校の授業のない場合には、雇用証明書または労働許可書なしで、①農業労働、②ゴルフ・コースのキャディ、③ベビーシッター、④臨時業務として、個人の自宅または非営利団体の庭仕事や家事（動力を使うものは禁止）、⑤トランプのブリッジ大会での随時の雑用の業務、⑥親権者または後見人のため、

²⁶⁰ *Id.* § 131(1),(2).

²⁶¹ *Id.* § 131(3)(a).

²⁶² *Id.* § 131(3)(b), (c).

²⁶³ *Id.* § 131(3)(d).

²⁶⁴ *Id.* § 131(3)(e).

²⁶⁵ *Id.* § 131(3)(f).

²⁶⁶ *Id.* § 131(4).

²⁶⁷ *Id.* § 131(6).

²⁶⁸ *Id.* § 132(1).

²⁶⁹ *Id.* § 132(2).

取引等に関係していない屋外業務、を行うことができる²⁷⁰。

また、この16歳と17歳の児童に関する就業制限は、次の場合には、適用されない。①学校教育法を遵守している新聞配達（労働時間制限の適用もない）²⁷¹、②学校教育法に基づいて発行された雇用許可書をもち、学校のカフェテリアで昼食の時間に働く場合²⁷²、③芸術文化法を遵守している児童モデル²⁷³、④16歳以上で、高等教育機関で学んでいる者で、大学や教員組織等により雇用される者に対しては、雇用証明書または労働許可書は不要であり²⁷⁴、⑤保護観察下にある少年が、公共のために労働を行う場合²⁷⁵。

なお、このような規制が、本章で禁止される職業に従事することを認めるものと解釈されてはならない²⁷⁶。

（３）年少者の証明書

原則として、18歳未満の被用者には、雇用証明書または労働許可書が必要である²⁷⁷。

この雇用証明書と雇用許可書は、職種と年齢により、それぞれ書式と要件が区別されている。

ア．学生非工場雇用証明書（student non-factory employment certificate）は、14歳と15歳で学校に通う未成年者に関して発行される²⁷⁸。資料12参照。

イ．学生一般雇用証明書（student general employment certificate）は、16歳と17歳の学校に通う未成年者に対して発行されるもので、工場労働をはじめ、禁止されているものを除く一般の職業に対して有効である²⁷⁹。資料13参照。

ウ．常勤雇用証明書（full-time employment certificate）は、16歳と17歳の未成年者で学校に通っていない未成年者、または、自己の意思で働くために退学した未成年者に発行されるもので、工場労働をはじめ、禁止されているものを除く一般の職業に関して有効である²⁸⁰。資料14参照。

エ．限定雇用証明書（limited employment certificate）は²⁸¹、14歳から18歳までの未成年者で、医師が身体に健康上の問題があるものの、教育局長が定めた規則において特定された一定の職業に就くことができると診断された者に対して

²⁷⁰ *Id.* § 132(3)(a).

²⁷¹ *Id.* § 132(3)(b).

²⁷² *Id.* § 132(3)(c).

²⁷³ *Id.* § 132(3)(d).

²⁷⁴ *Id.* § 132(3)(e).

²⁷⁵ *Id.* § 132(5).

²⁷⁶ *Id.* § 132(4).

²⁷⁷ NY CLS EDUC. § 3215 (2005).

²⁷⁸ *Id.* § 3216(1).

²⁷⁹ *Id.* § 3216(2).

²⁸⁰ *Id.* § 3216(3).

²⁸¹ *Id.* § 3216(4).

発行され、その有効期間は6か月未満である²⁸²。資料15参照。

オ．特別農作業許可書（**special employment certificate**）は²⁸³、15歳で、これ以上、教育を受けても利益を得ることがないと判断された未成年者に対して発行されるもので、工場労働が禁止されているのを除き、常勤雇用証明書と同じ効果をもつものである²⁸⁴。資料16参照。

上記の証明書は、許可された職種であれば、最初の業務のみではなく、それ以降の業務に関しても有効である²⁸⁵。これらの証明書の有効期間は、特に定められた場合を除き、2年間である²⁸⁶。これらの証明書は、当該未成年者が働く事業所において保管されなければならない、当該雇用が終了した場合には、これを本人に返却しなければならない²⁸⁷。

なお、これらの一般的な雇用証明書とは別に、次のような職業別の雇用許可書が存在する。

カ．農作業許可書（**farm work permit**）は、農業労働に従事する14歳と15歳の未成年者と、いちご、果物、野菜等を手で収穫する業務の補助に従事する12歳以上の未成年者に対して発行される。なお、16歳以上の未成年者が農業労働に従事する場合には、この許可書は不要である²⁸⁸。資料17参照。

キ．路上販売許可書（**street trades permit**）は、路上で新聞等の販売や、靴磨きを行う14歳から18歳までの未成年者に対して発行されるもので、その有効期限は、2年間である。14歳未満の未成年者は、この業務を行うことができない²⁸⁹。資料18参照。

ク．新聞配達許可書（**newspaper carrier permit**）は、11歳から18歳までの未成年者が、新聞等を配達する場合に発行されるものである。11歳未満の未成年者は、この業務を行うことができない²⁹⁰。資料19参照。

なお、このほかに、後述する児童実演家許可書と未成年モデル労働許可書が存在し、それぞれについて、特則が定められている。

未成年者は、雇用証明書・労働許可書を、自分が通う学校、または、学校区管理者から入手できる²⁹¹。これらの証明書は、当該未成年者が、1学期に4科

²⁸² *Id.* § 3220(2).

²⁸³ *Id.* § 3216(5).

²⁸⁴ *Id.* § 3225.

²⁸⁵ *Id.* § 3216(6).

²⁸⁶ *Id.* § 3216(7).

²⁸⁷ *Id.* § 3216(8).

²⁸⁸ *Id.* § 3226.

²⁸⁹ *Id.* § 3227.

²⁹⁰ *Id.* § 3228.

²⁹¹ *Id.* § 3215-a(1).

目以上の単位を落とした場合には、学校区責任者等により撤回される²⁹²。

雇用証明書・労働許可書の記入事項は、未成年者自身が作成するものとし、これに、①2年以内に発行された出生証明書等²⁹³の年齢を証明する文書、②親権者または後見人による書面による合意、③12か月以内に行われた診断をもとにした健康診断証明書²⁹⁴、および、④常勤雇用証明書の場合には、当該未成年者の学校記録、を添付する必要がある²⁹⁵。なお、高校を卒業していない未成年者が常勤雇用証明書の申請を行う場合には、当該未成年者の親権者または後見人が、直接に学校当局者の前に出頭し、同意を与えなければならない（高校卒業者の場合には、書面による許可で認められる）²⁹⁶。

使用者は、雇用証明書・労働許可書に、未成年者の氏名、職種、労働条件等を記した上で、署名する義務を負う²⁹⁷。使用者は、また、当該未成年者を雇用し始める前に、当該証明書を事業場に備え付ける義務を負う²⁹⁸。また、雇用が終了した場合には、これを未成年者本人に返却する義務を負う²⁹⁹。なお、派遣の場合には、派遣元が当該証明書の本証を事業場に備え付け、派遣先はその写しを当該事業所に備え付けなければならない³⁰⁰。

なお、一般的な雇用証明書とは異なり、農作業許可書、モデル労働許可書、路上販売許可書等については、未成年被用者本人が、これを保管する義務を負う³⁰¹。

使用者は、自らが使用する全ての未成年者のための労働時間表を、事業場の目立つ場所に掲示しなければならない。この労働時間表には、労働開始時間、終了時間、および、食事のために割り当てられた時間が掲示されなければならない。未成年者の労働時間は、この労働時間表において変更が記載された場合に限り、変更することができる。未成年者は、この労働時間表に掲示された日および時間に限り、労働することができる。未成年者がこれ以外の時間に事業場にいた場合、または、労働時間表が掲示されていない場合は、労働法違反となる³⁰²。

²⁹² *Id.* § 3215-a(2).

²⁹³ *Id.* § 3218.

²⁹⁴ *Id.* § 3220(1).

²⁹⁵ *Id.* § 3217.

²⁹⁶ *Id.* § 3219.

²⁹⁷ *Id.* § 3221.

²⁹⁸ *Id.* § 3223(2).

²⁹⁹ *Id.* § 3223(3).

³⁰⁰ *Id.* § 3224.

³⁰¹ たとえば、路上販売許可書について、以下の規定を参照のこと。*Id.* § 3227(5).

³⁰² NY CLS LAB. § 144.

(4) 義務教育

16歳以下の者は、フルタイムで学校教育を受ける義務を負う³⁰³。なお、年齢に関係なく、高校卒業者は、学校へ通学する義務はない³⁰⁴。

なお、例外として、(1)フルタイムで働いている場合、学生は、学校にパートタイムで通わなければならない³⁰⁵、(2)各市および特別目的学校区で、4500人以上の人口がある場合、教育委員会には、雇用されていない16歳と17歳の児童に対して、フルタイムで学校に通うように要求する権限がある³⁰⁶。

(5) 労働契約

上記の雇用証明書・労働許可書制度においては、本人が労働契約を締結するものの、親権者・後見人の同意、学校の許可等が必要となる。

(6) 職業許可権

労働契約と同様に、親権者・後見人の同意、学校の許可等が必要となる。なお、18歳未満の子役等は、以下に記すとおり、2003年子役教育信託法により、これとは別の許可書制度の下で運営されている。

(7) 賃金請求権

通常は、未成年者本人にある。

未成年者に関して、州立法上、特別の最低賃金を規定しているのは、農業労働についてだけである。それ以外は、特に規定がなく、連邦法上の未成年者に対する最低賃金規制が適用されているものと思われる。

なお、ニューヨーク州では、18歳未満の農業労働者に対して、労働局長官が発する州農業用最低賃金命令に基づき³⁰⁷、未成年者最低賃金率適用証明書（農業雇用）申請（Application for Youth Rate Certificate (Farm Employment)）が認められた場合、通常 of 最低賃金より低い以下の最低賃金が適用されている。①16歳と17歳の未成年者で、親権者等と同じ使用者の下で収穫労働者として働く場合、最初のシーズンが時給3ドル60セント、第二のシーズンが時給3ドル80セント、これ以降のシーズンは、通常 of 最低賃金、②16歳と17歳の未成年者で、親権者等と同じ使用者の下で、収穫労働者以外の労働者として働く場合、最初の300時間が時給3ドル60セント、次の300時間が時給3ドル80セント、これ以降は、通常

³⁰³ NY CLS EDUC. § 3205 (1).

³⁰⁴ *Id.* § 3205(2)(a).

³⁰⁵ *Id.* § 3205(2)(b).

³⁰⁶ *Id.* § 3205(3).

³⁰⁷ MINIMUM WAGE ORDER FOR FARM WORKERS, PART 190 OF TITLE 12 OF OFFICIAL COMPILATION OF CODES, RULES AND REGULATIONS, BASED ON LABOR LAW CHANGES EFFECTIVE JANUARY 1, 2005, PROMULGATED BY THE COMMISSIONER OF LABOR PURSUANT TO ARTICLE 19-A OF THE NEW YORK STATE LABOR LAW.

の最低賃金、③ 16歳未満の未成年者で、親権者等と同じ使用者の下で働く場合、3ドル20セント³⁰⁸。

（８）財産管理

後述するニューヨーク州のクーガン法に関する規定を除けば、特に規定はない。

（９）労働時間規制

ニューヨーク州では、年齢と職業別に、未成年者に対する労働時間規制が行われている。

ア． 14歳・15歳

学校が休暇中ではなく授業のある学期期間中の14歳と15歳の未成年者は、新聞配達・農業労働・児童実演家・児童モデル・トランプのブリッジ大会で随時の雑用等に携わる場合・ベビーシッターの場合等を例外として、①1日あたりの最長労働時間数は、学校がある日が3時間³⁰⁹、授業のない日が8時間³¹⁰、②1週間の最長労働時間数は、18時間³¹¹（ただし、承認された就労学習プログラムに登録した学生は、学校のある日は3時間、1週間の最長労働時間数は23時間まで認められる）³¹²、③1週間の最高勤務日数は、6日間³¹³、④就労可能時間帯は、朝7時から夜7時までとされている³¹⁴。

学校がない休暇期間中は、上記の新聞配達等を例外として、①1日あたりの最長労働時間数は、8時間³¹⁵、②1週間の最長労働時間数は、40時間³¹⁶、③1週間の最高勤務日数は、6日間³¹⁷、④就労可能時間帯は、朝7時から夜7時まで（6月21日から勤労感謝の日（Labor Day、9月第1月曜日）までは、夜9時まで）³¹⁸とされている。

イ． 16歳・17歳

学校が休暇中ではない授業のある学期期間中の16歳と17歳の未成年者は、上

³⁰⁸ *Id.* § 190-2.3.

³⁰⁹ NY CLS LAB. § 142(1)(a).

³¹⁰ *Id.* § 142(1)(b).

³¹¹ *Id.* § 142(1)(c).

³¹² *Id.* § 142(3).

³¹³ *Id.* § 142(1)(d).

³¹⁴ *Id.* § 142(1)(e).

³¹⁵ *Id.* § 142(2)(a).

³¹⁶ *Id.* § 142(2)(c).

³¹⁷ *Id.* § 142(2)(b).

³¹⁸ *Id.* § 142(2)(d).

記の新聞配達等を例外として³¹⁹、① 1日あたりの最長労働時間数は、翌日に学校がある日が4時間、他の日が8時間（ただし、承認された共同教育プログラムに登録した学生は、日曜や休日に学校がある場合を除き、翌日に学校がある日でも6時間まで働ける）³²⁰、② 1週間の最長労働時間数は、28時間³²¹（ただし、この規制は、リゾート・ホテルやリゾート地区にあるレストランに雇用された未成年者等には適用されない）³²²、③ 1週間の最高勤務日数は、6日間³²³（ただし、この規制は、リゾート・ホテルやリゾート地区にあるレストランに雇用された未成年者等には適用されない）、④ 就労可能時間帯は、翌日に学校がある日は、朝6時から夜10時まで（翌日に学校がある日に朝6時から夜10時または深夜0時まで働く場合には、親権者と学校関係者の書面による同意が必要であり、また、翌日に学校がない日に深夜0時まで働く場合には、親権者の書面による合意が必要）³²⁴とされている。

学校がない休暇期間中の16歳と17歳の未成年者³²⁵、および、学校に行っていない16歳と17歳の未成年者は³²⁶、上記の新聞配達等と、リゾート・ホテルやリゾート地区にあるレストランに雇用された未成年者等を例外として³²⁷、① 1日あたりの最長労働時間数は、8時間（ただし、1週間の中に休日またはより短い労働時間の日を設定する目的のためであれば、週1日に10時間まで、週4日まで他の日に9時間まで働くことができるが、この場合であっても、週の労働時間の総計が48時間を超えることはできない）³²⁸、② 1週間の最長労働時間数は、48時間³²⁹、③ 1週間の最高勤務日数は、6日間³³⁰、④ 就労可能時間帯は、朝6時から深夜0時まで³³¹、とされている。

なお、規定が詳細であるため、例示するにとどめるが、リゾート・ホテル等に雇用される未成年者等、上記の例外とされる未成年者には、① ホテルやレストランで歌手または芸能実演家として雇用された未成年者、② リゾート・ホテル等で雇用された未成年者、③ 小都市の美容院で雇用された未成年者、④ クリスマス前の多忙な一定の時期に商店で雇用された未成年者、⑤ 新聞社で記者等として雇用された未成年者、⑥ クリスマスやイースターなどの日に、著名な花屋で雇用された未成年者、

³¹⁹ *Id.* § 143(4).

³²⁰ *Id.* § 143(1)(a), (b).

³²¹ *Id.* § 143(1)(c).

³²² *Id.* § 143(5).

³²³ *Id.* § 143(1)(d).

³²⁴ *Id.* § 143(1)(e), (f), (g).

³²⁵ *Id.* § 143(2).

³²⁶ *Id.* § 143(3).

³²⁷ *Id.* § 143(5).

³²⁸ *Id.* § 143(2)(a).

³²⁹ *Id.* § 143(2)(b).

³³⁰ *Id.* § 143(2)(c).

³³¹ *Id.* § 143(2)(d).

⑦飛行機のメンテナンスの実習生として雇用された未成年者等が含まれ、個別の項目ごとに例外が定められている³³²。

ウ．農業労働に従事する１２歳・１３歳

農業労働に従事する１２歳と１３歳の未成年者が、いちご、果物、野菜等を手で収穫する業務に関して、①１日あたりの最長労働時間数は、４時間であり、②１週間の最長労働時間数に関する規制はなく、③１週間の最高勤務日数に関する規制もなく、④就労可能時間帯は、６月２１日から勤労感謝の日までが、朝７時から夜７時までで、勤労感謝の日から翌年の６月２０日までが、朝９時から夕方４時まで、とされている³³³。

なお、このような業務に従事する１４歳と１５歳の未成年者に関しては、このような労働時間に関する規制が、一切なされていない。

エ．新聞配達等に従事する１１歳から１８歳未満の未成年者

新聞配達等に従事する１１歳から１８歳未満の未成年者は、①１日あたりの最長労働時間数は、学校がある日が４時間、他の日が５時間であり、②１週間の最長労働時間数に関しては、特に規制がなく、③１週間の最高勤務日数に関する規制もなく、④就労可能時間帯は、朝５時から夜７時（または日没の３０分前のいずれか遅い方）、とされている³³⁴。

オ．路上販売を行う１４歳から１８歳未満の未成年者

新聞等の路上販売や靴磨きを自営業として行う１４歳から１８歳の未成年者は、①１日あたりの最長労働時間数は、学校がある日が４時間、他の日が５時間であり、②１週間の最長労働時間数に関する規制はなく、③１週間の最高勤務日数に関する規制もなく、④就労可能時間帯は、朝６時から夜７時まで、とされている³³⁵。

（１０）休憩

未成年者労働の場合について、休憩に関する特別規定は、見当たらない。労働時間規制以外は、一般の労働者と同様に扱われているものと思われる。

³³² *Id.* § 143(5).

³³³ *Id.* § 130(2)(e).

³³⁴ NY CLS EDUC. § 3228(4).

³³⁵ *Id.* §3227(6).

(11) 時間外労働

未成年者労働の場合について、時間外労働に関する特別規定は、見当たらない。労働時間規制以外は、一般の労働者と同様に扱われているものと思われる。

(12) 休日

未成年者労働の場合について、休日に関する特別規定は、労働時間規制の中に組み込まれている。上記を参照のこと。

(13) 休息期間

未成年者労働の場合について、休息时间に関する特別規定は、見当たらない。労働時間規制以外は、一般の労働者と同様に扱われているものと思われる。

(14) 深夜業（就労可能時間帯）

深夜業に関する規制については、上記の労働時間規制の箇所を参照のこと。

(15) 使用許可手続（行政官庁・各学校長等）

上記の年少者に対する就業証明書・労働許可書の記述を参照のこと。

(16) 執行

労働法、産業法、労働省の規則、命令等に違反した場合には、罰金、禁錮刑またはその双方が科されることになる。

まず、使用者が、労働法上の未成年者保護規定、および、その規則等に違反した場合には、労働局長は、当該使用者に対して、最初の違反に対して最高1000ドル、2度目の違反に対して最高2000ドル、3度目以降の違反に対して最高3000ドルの民事上の罰金を科すものとする³³⁶。これらの罰金は、州に納付される³³⁷。また、雇用証明書や労働許可書に関する違反については、これを管轄する学校教育法において、罰則規定が設けられている³³⁸。

未成年を違法に雇用しているときに、当該未成年者が、重傷を負い、または、死亡した場合には、このような違反に対して課される刑罰のもっとも重いものに3倍をかけた刑罰が課される³³⁹。

18歳未満の未成年者が、これらの未成年者の就労を禁じている労働法または産業法の規定に反する労働に従事している間に労働災害にあった場合には、その補償

³³⁶ NY CLS LAB. § 141(1).

³³⁷ *Id.*

³³⁸ See NY CLS EDUC. § 3233.

³³⁹ NY CLS LAB. § 141(1).

額は、通常の2倍となる³⁴⁰。この未成年者の違法雇用に適用される労災補償の2倍賠償の規定は、新聞社またはその配達業社が、学校教育法の規定に違反していることを知りながら新聞配達人に労働を行わせていた場合に起きた労災に関する労災補償に対しても適用される³⁴¹。この2倍賠償の場合、使用者は、労災保険で填補される通常分を超える補償を自費で支払わなければならない³⁴²。

(17) 危険・有害業務の就業制限と禁止行為

16歳未満の未成年者に対しては、次の業務、または、その補助を行うことが禁止されている。①ビルその他の構造物に関する塗装または外部清掃業務³⁴³、②工場内または工場に関連する業務（ただし、工場、ドライクリーニング店、靴修理店における室内の運搬と事務業務は認められる）³⁴⁴、③洗浄、グライダ、切断、スライス、プレス、混合を行う機械の運転³⁴⁵、④精神衛生局が管理する施設での雇用³⁴⁶。

すべての未成年者（18歳未満）に対しては、次の業務、または、その補助を行うことが禁止されている。①貨物用エレベーターまたは人用エレベーターの運用または保守管理³⁴⁷、②爆発物の製造、包装、保管業務³⁴⁸、③エミリー研磨剤等の研磨剤を利用する業務³⁴⁹、④刑務所・矯正施設において受刑者や被収容者の勾留等に関する業務³⁵⁰、⑤機器のベルトを調整する職業³⁵¹、⑥塗装剤や鉛などを使う職業³⁵²、⑦有毒・危険な酸を使用してその合成を準備する職業³⁵³、⑧労働法204条が規制する蒸気ボイラの運転³⁵⁴、⑨はつり、解体、屋根作業等を含む建設現場における職業³⁵⁵、⑩放射線等に曝露する職業³⁵⁶、⑪製材機械等を用いる職業³⁵⁷、⑫鉱山または採石に関連する職業³⁵⁸、⑬動力を使う林業、金属型枠・裁断業、パン業、製紙業³⁵⁹、⑭チェーンソー、バンド・ソーなどを使う職業³⁶⁰、⑮食肉の解体・包装等を行う工場

³⁴⁰ NY CLS WORK.COMP. § 14-a(1).

³⁴¹ *Id.* § 14-a(1).

³⁴² *Id.* § 14-a(2).

³⁴³ NY CLS LAB. § 133(1)(a).

³⁴⁴ *Id.* § 133(1)(b).

³⁴⁵ *Id.* § 133(1)(c).

³⁴⁶ *Id.* § 133(1)(d).

³⁴⁷ *Id.* § 133(2)(a).

³⁴⁸ *Id.* § 133(2)(b).

³⁴⁹ *Id.* § 133(2)(c).

³⁵⁰ *Id.* § 133(2)(d).

³⁵¹ *Id.* § 133(2)(e).

³⁵² *Id.* § 133(2)(f).

³⁵³ *Id.* § 133(2)(g).

³⁵⁴ *Id.* § 133(2)(h).

³⁵⁵ *Id.* § 133(2)(i).

³⁵⁶ *Id.* § 133(2)(j).

³⁵⁷ *Id.* § 133(2)(k).

³⁵⁸ *Id.* § 133(2)(l).

³⁵⁹ *Id.* § 133(2)(m).

³⁶⁰ *Id.* § 133(2)(n).

等での作業³⁶¹、⑯滑車器具に動力を使う職業³⁶²、⑰レンガ・タイル等の製造業³⁶³、⑱自動車のヘルパー³⁶⁴。

ただし、これらの18歳未満のすべての未成年者に禁止される業務について、未成年者個人が、州労働局長官が指定する見習いプログラム等に登録している場合には、就業できる場合がある³⁶⁵。

また、上記の禁止業務の他、労働局長官が、未成年者の健康にとって、危険であると判断した場合には、未成年者がそのような職業に就くことを禁止する規則を制定することができる³⁶⁶。農場における労働についても、連邦法に反しない限りにおいて、これと同様とされている³⁶⁷。

(18) 民営職業紹介等の規制

職業紹介業者 (employment agency) が、未成年者に職業紹介を行う場合は、この未成年者の労働保護規定を遵守しなければならない³⁶⁸。

(19) ニューヨーク州における未成年者の夜間外出規制

ニューヨーク州法では、緊急事態における夜間外出禁止命令に関する規定と、精神障害を持つ人の在宅ケアにおける夜間外出禁止に関する規定があるのみで、州全域の未成年者に対して適用される未成年者夜間外出規制は、存在していない。このような規制は、市町村の未成年者外出禁止条例により行われている。

ニューヨーク州法の下では、市町村が、未成年者夜間外出禁止条例を定めることは、州憲法上の地方自治体に認められた規制権限 (police power)³⁶⁹と地方自治法³⁷⁰の下で認められている。しかし、市町村が、このような条例に違反した未成年者の親に対して刑事罰を科すことは認められない³⁷¹。

未成年者夜間外出禁止条例の具体的な規制の内容については、地方自治体ごとに異なるものの、カリフォルニア州などと同様の規制内容となっている。かつては、規定条文の内容の曖昧性から、連邦憲法に違反すると判断された条例もあったが³⁷²、現在ではそのような憲法問題を引き起こすような条例は存在していない。

³⁶¹ *Id.* § 133(2)(o).

³⁶² *Id.* § 133(2)(p).

³⁶³ *Id.* § 133(2)(q).

³⁶⁴ *Id.* § 133(2)(r).

³⁶⁵ *Id.* § 133(3).

³⁶⁶ *Id.* § 133(4).

³⁶⁷ *Id.* § 133(5).

³⁶⁸ *Id.* § 134.

³⁶⁹ *See In re Michael G.*, 99 Misc. 2d 699 (N.Y. Fam. Ct. 1979) (dictum); *see also* 2005 N.Y. Op. (Inf.) Att'y Gen., N.Y. AG LEXIS 31 (N.Y. AG 2005); 1980 N.Y. Op. (Inf.) Att'y Gen. 256 (N.Y. AG 1980).

³⁷⁰ N.Y. MUN. HOME RULE LAW §10(1)(ii)(a)(12).

³⁷¹ *See* N.Y. PENAL LAW § 260.10(2).

³⁷² *See Naprstek v. Norwich*, 545 F.2d 815 (2d Cir. N.Y. 1976).

2. 娯楽産業に従事する未成年者に対する特別保護規制

(1) 根拠法令

かつて、ニューヨーク州では、児童実演家の労働および財産管理について、学校教育法において規制されていた³⁷³。現在でも、この学校教育法における規定は有効であるものの、児童実演家の実演契約とクーガン法における財産管理について、弁護士や裁判所による手続を要する複雑な規定であるため、実用性に欠けるきらいがあった³⁷⁴。

この問題を解決するため、2003年児童実演家教育信託法（Child Performer Education and Trust Act of 2003）が制定され、2004年3月28日に施行された³⁷⁵。同法は、児童実演家の労働許可、その親権者・後見人の義務、および、使用者の許可および義務、および、クーガン法的財産保護について、規定している。この許可制度の中で、職業許可権、使用許可手続、財産管理に関する規定がなされている。また、義務教育に関する追加規定として、2日以上、雇用のために連続して学校を休む場合には、使用者が、児童実演家に教員を付けて教育を行う義務が課されている。ただし、この教員の任務は、教育だけに限られており、カリフォルニア州のスタジオ教員のように、ケア業務まで行う役割は任されていない。これらの児童実演家保護に関する規定が守られない場合に対する特別の制裁としては、児童実演家労働許可書が、その後発行されない、または、更新されないというものにとどまっている。

このほか、労働契約や賃金請求権については、特に直接的な法規制はない。また、最低年齢、労働時間、休憩、時間外労働、休日、休息期間、深夜業（就労可能時間帯）、民営職業紹介等の規制については、未成年者労働に対する規制が適用されるか、労働時間のように、規制そのものが適用されていないかのいずれかであり、カリフォルニア州と違い、児童実演家のための特別規定は制定されていない。

以下、この2003年児童実演家教育信託法の規定について、概説する。なお、モデル業務に関する規制や、危険な労働に関しては、従来からの学校教育法の規定が機能している。このモデル業務に対する規制と許可書等については、記述を省略する³⁷⁶。

³⁷³ NY CLS ART & CULT.AFFR. § § 35.03, 35.05, 35.05, 35.07(2005).

³⁷⁴ この学校教育法における児童実演家に対する契約保護と財産保護の規定については、永野秀雄「文化芸術立国の創生と芸能実演家の権利と地位—カリフォルニア州芸能関係代理法とニューヨーク州芸術文化関連法」労旬1514号46頁以下（2001）において全訳しているので、これを参照のこと。

³⁷⁵ L 2003, ch.630.

³⁷⁶ See NY CLS ART & CULT.AFFR. § 35.05 (2005).

(2) 児童実演家労働許可書

ア. 取得義務

2003年児童実演家教育信託法は、ニューヨーク州で実演家として創造的または芸術的なサービスを提供する18歳未満の個人は、業務の開始前に、労働局長が発行する児童実演家労働許可書（Employment Permit for a Child Performer）を所持しなければならないと規定している³⁷⁷。このため、児童実演家が、ニューヨーク州に居住していない場合でも、児童実演家許可書を所持する義務がある³⁷⁸。また、ニューヨーク州に居住しながら、同州の外で、実演家として創造的または芸術的なサービスを提供する18歳未満の個人についても、本許可書の所持が義務付けられている。さらに、同許可書は、児童実演家が、対価を受けない場合であっても、所持する義務が課されることになる。

ただし、この児童実演家労働許可書の所持義務は、教会、学術団体、学校（ダンススクールを含む）が、児童実演家を、定期的な活動や卒業式などにおいて、利用、展示または、雇用する場合には、課されていない。また、個人の自宅や、教育局の監督下で行われる実演、さらには、教育法において学校に出席する義務がない場合で、児童のテレビ出演がプロとしての性格を持たず、スタジオで週に2時間以下で行われる場合にも、同許可書を取得する必要はない³⁷⁹。

この児童実演家労働許可書の有効期間は、6か月間であり、有効期限が切れる30日前に更新することができる³⁸⁰。

イ. 取得手続

児童実演家労働許可書は、①児童実演家労働許可書申請用紙を、労働局のホームページから取得し、郵送するか、②最初に申請を行う場合、15日間だけ有効な許可書について、オンラインで申請する方法が認められている。

児童実演家労働許可書の申請にあたっては、①児童実演家の本名と芸名、誕生日、身体的特徴、住所、および、電話番号、②親権者・後見人の同意、③児童実演家が適法にアメリカで労働することが認められていることを証することを目的として、社会保障番号、④親権者・後見人の氏名、住所、および、電話番号、⑤児童実演家が現在通っている学校に関する情報、⑥児童実演家の現在の信託口座に関する情報が記載される必要がある³⁸¹。

また、同申請にあたって添付する必要がある文書としては、①社会保障番号を持たない非アメリカ市民の場合には、パスポートの個人番号、アメリカに入国する際

³⁷⁷ NY CLS LAB. § 151(1)(a).

³⁷⁸ *Id.* § 151(1)(b).

³⁷⁹ NY CLS ART & CULT. AFFR. § 35.01(2).

³⁸⁰ NY CLS LAB. § 151(1)(b).

³⁸¹ *See Id.* § 151(1)(c) and the form of Employment Permit for a Child Performer.

に必要となるその他の文書、または、アメリカで労働することが認められることを示すその他の文書、②学齢期に達していない児童の場合には、出生証明書、病院による出生記録、または、洗礼証明書のいずれかの写し、③学齢期に達した児童実演家の場合には、学期ごとに、当該児童が通う学校の校長またはこれを行う権限のある学校担当者が、学業成績について説明した上で、氏名・日時を署名したもの、④親権者・後見人に関して、その写真付きの運転免許証の写し、政府発行の身分証明書、または、従業員証明書の写し、⑤親権者・後見人がアメリカ市民でない場合には、そのパスポート、または、アメリカに入国する際に求められる文書の写し、⑥後見人の場合には、親権者の場合に求められる文書に加え、当該児童の後見人たることを示す公証人による文書、または、裁判所が後見人として指名した文書番号の写し、が必要とされている³⁸²。

(3) 児童実演家の親権者・後見人の義務

児童実演家の親権者・後見人は、雇用が開始される前に、児童実演家労働許可書を取得し、この本証を使用者に提出する義務を負っている。

また、親権者・後見人は、児童実演家の教育について、①州労働局に、当該児童実演家が、当該児童が通う学校により決められた学業成績を維持していることを示す証拠を提出する義務があり、また、②児童実演家が学校に通うように指導するとともに、10日間仕事がない状態のときに、教育的指導を受けないまま学期中に通学しないことは、認められない³⁸³。

当該親権者・後見人は、後述する児童実演家信託口座（Child Performer Trust Account）に関して、①既に同口座が開設されている場合を除き、雇用の開始から15日以内に開設する義務を負い、②同口座の存在とその他の必要な情報を、雇用の開始から15日以内に、当該児童実演の使用者に通知する義務を負い、③当該使用者の義務に影響をもたらす事実の変更がある場合には、当該事実を使用者に通知する義務を負い、④使用者から、当該児童実演家の総所得（gross earnings）の15%以上を当該信託口座に振り込んでもらいたい場合には、その旨を、使用者に通知しなければならない。さらに、⑤当該信託口座の残金が25万ドルに達した場合には、信託会社を、当該口座の管理者（custodian）として指名しなければならない³⁸⁴。

なお、児童実演家の代理人、マネージャー、または使用者は、児童実演家労働許可書を申請することはできない。

³⁸² See *Id.* § 151(1)(c)(iii) and the form of Employment Permit for a Child Performer.

³⁸³ *Id.* § 152(3).

³⁸⁴ *Id.* § 151(1)(d) and NYCLS EPTL. § 7-7.1(2)(b).

(4) 使用者の児童実演家雇用適格証明書取得義務

ア. 義務を負う使用者

使用者は、児童実演家を雇用する前に、児童実演家雇用適格証明書 (Certificate of Eligibility to Employ Child Performers) を取得する義務を負い、また、これが失効する前に更新する義務を負う³⁸⁵。使用者は、その営業上の住所がどこにある場合であっても、児童実演家による実演がニューヨーク州で行われる場合、または、当該児童実演家がニューヨーク州の住民である場合には、この証明書を所持しなければならない。ただし、学生が、学校のプロジェクトの一部として映画を撮影し、この映画に出演する児童実演家に対価が支払われない場合には、この証明書は不要である³⁸⁶。

映画、テレビ、その他のプロジェクトにおいて、多くの使用者が関与している場合 (制作会社、給与支払会社、等)、以下の法的主体が、児童実演家雇用資格証明書を取得する義務を負う。①児童実演家を用いて、有料で芸術的または創造的サービスを提供するために、直接に、または、第三者を通じて、児童実演家を雇用する主体、②当該児童実演家に対して、管理権を保持している主体 (たとえば、児童実演家のリハーサルや実演などについて、その労働時間を設定する権限をもつ主体)、③給与支払い会社が、実演家の支払いのために用いられる場合には、当該支払い会社と契約している主体³⁸⁷。

イ. 児童実演家雇用適格証明書の取得手続等

児童実演家雇用適格証明書は、①使用者が、ニューヨーク州労働局に申請手続きを行い、②その申請料は、499席までの劇場の場合、最初の登録料、および、更新の場合の料金は、ともに200ドルで、その他の全ての場合は、最初の登録料が350ドルで、更新料が200ドルとなっており、③同証明書の有効期間は、3年間である³⁸⁸。

児童実演家雇用適格証明書の申請にあたり、①使用者を特定するため、その名称、住所、連邦租税法上の使用者特定番号 (Federal Employer Identification Number)、電話番号、ファックス番号、メール・アドレス等、使用者の代表で署名権限のある者による署名された宣誓が必要となり、また、②添付文書として、(i)州労働局宛にした小切手または為替 (申請料)、(ii)ニューヨーク州労働者災害補償・障害保険の要件を遵守していることを立証する文書、及び、(iii)給与支払会社を用いている場合には、その支払会社が、自らの被用者に対して、労働者災害補償・障害保険を提供することを示す文書、等が必要となる³⁸⁹。

³⁸⁵ NY CLS LAB. § 151(2).

³⁸⁶ NY CLS ART & CULT.AFFR. § 35.01(2).

³⁸⁷ NY CLS LAB. § 150(3), § 151(3).

³⁸⁸ *Id.* § 151(2).

³⁸⁹ See the form of Certificate of Eligibility to Employ Child Performers.

(5) 使用者のその他の義務

使用者は、上記の児童実演家雇用適格証明書の取得義務に加え、①当該児童実演家が、有効な児童実演家労働許可書を所持していることを確認する義務³⁹⁰、②児童実演家が実際に雇用される事業場において、すべての関連する証明書の写しを保管し、権限ある官庁等が、これを検査することができるようにする義務を負う³⁹¹。

使用者は、また、③児童実演家のための設定される信託口座に送金を行うために必要な、児童実演家の親権者・後見人の情報等を得た上で、適切な金額を、当該信託口座に送金する義務、④児童実演家の雇用契約期間が30日以下である場合には、児童実演家の総収入の15%を、当該児童実演家の雇用の最終日から30日以内に送金する義務、⑤児童実演家の雇用契約期間が30日を超える場合には、児童実演家の当該期間の総収入の15%を、月ごめの支払日に送金する義務、⑥児童実演家の親権者・後見人から、15%以上の金額を送金する要請があった場合には、その金額を送金する義務、⑦児童実演家の親権者・後見人が、当該信託口座のための情報を、雇用の開始から15日以内に提供しない場合、または、信託口座そのものが存在しない場合には、児童実演家の総収入の15%を、州財務会計管理局長（State Comptroller）に、その金額を送金するために、当該児童実演家の氏名および最新の知り得た住所とともに、その金額を送付する義務を負う³⁹²。

さらに、使用者は、⑧当該児童実演家が、雇用のため、2日以上連続して学校を休む必要がある場合には、使用者は、教員資格をもつ教員を、当該児童の労働のために提供する義務を負っている³⁹³。

使用者がこれらの義務に反した場合には、民事罰として、最初の違反に対して1000ドル以下の罰金、2回目の違反に対して2000ドル以下の罰金、3回目以降の違反に対して3000ドル以下の罰金が科せられる³⁹⁴。

(6) 州の財産管理関連義務

当該信託口座に関する情報が、使用者が児童実演家の雇用を開始してから15日以内に与えられない場合、当該使用者は、この金額を、州財務会計管理局長に送金するように、義務付けられている。同局長は、当該児童実演家の名前により、当該金額を、当該児童実演家が成人に達するまで、これを保管する義務を負っている³⁹⁵。

州労働局は、信託口座に関する情報が提供されるまでは、児童実演家労働許可書

³⁹⁰ NY CLS LAB. § 151(2).

³⁹¹ *Id.* § 151(3).

³⁹² NY CLS EPTL. § 7-7.1(2)(a).

³⁹³ NY CLS LAB. § 152.

³⁹⁴ *Id.* § 153.

³⁹⁵ NY CLS ST.FIN. § 99-k.

の更新や、新たな証明書を発行することを禁じられている³⁹⁶。

(7) 児童実演家のための信託口座に関する規定

児童実演家信託口座は、ニューヨーク州で求めている要件を満たす信託口座が存在し、使用者が求められている送金ができるのであれば、どの州、地域等で設定されたものでもかまわない。また、未成年者統一信託法（Uniform Trust to Minors Act）と未成年者統一贈与法（Uniform Gift to Minors Act）のもとで設定された口座でも、問題はない³⁹⁷。

(8) 危険・有害業務の就業制限と禁止行為

学校教育法は、児童の実演関係の業務につき、上記の児童実演家労働許可書があり、連邦職業安全衛生法に基づいた安全装置や保護設備の利用により保護されている場合を除き、16歳未満の未成年者に、①綱渡り人、②体操選手（但し、ノンプロの立場の選手またはアマチュアとしての活動は除く）、③馬またはその他の動物に乗る人（ノンプロの乗馬ショーに出る場合は除く）、④曲芸師、⑤自転車その他の機械の乗り物又は装置に乗る活動、を禁じている。

また、①レスラー、ボクサー又は体を曲げる曲芸師としての活動、②違法、猥褻又は不道徳な展示または行為、③精神障害、知能障害、奇形、身体の異常な形態・発達が見られる未成年者を展示会に出演させること、を全面的に禁じている。上記の違反は、軽犯罪となる³⁹⁸。

3. ニューヨーク州書式

(1) 一般の未成年者に関する労働保護法制に関する書式

以下の書式は、州政府が未成年者用に発行した学習・労働関係のパンフレット（Facilitator's Guide to the NYSOCFS: Youth Portfolio）に掲載されている書式である。添付文書のニューヨーク州未成年者労働保護関係書式（子役以外の一般のもの）、を参照のこと。

- 14歳・15歳の全日制学校の生徒が、学校がない日に働くための非工場雇用証明書。資料12参照。
- 16歳・17歳の全日制学校の生徒が、学校がない日に働くための学生一般雇用証明書。資料13参照。
- 16歳・17歳の未成年者用の常勤雇用証明書。資料14参照。
- 限定雇用証明書。資料15参照。

³⁹⁶ NY CLS LAB. § 151(4)(a).

³⁹⁷ See *Id.* § 1501(4).

³⁹⁸ See NY CLS ART & CULT.AFFR. § 35.07.

- 12歳・13歳の未成年者が手摘み農作業を行う場合の特別農作業許可書。資料16参照。
- 14歳・15歳の未成年者用の農作業許可書。資料17参照。
- 未成年者用の路上自営業許可書。資料18参照。
- 11歳から18歳までの未成年者用の新聞配達労働許可書。資料19参照。
- 児童モデル許可書。資料20参照。
- 未成年者雇用証明書申請書式。資料21参照。
- 未成年者労働許可申請書式。資料22参照。
- 健康診断証明書。資料23参照。

なお、これとは、別に、次の書式も添付した。

- ニューヨーク州書式：親権者・保護者同意書（午後10時から午前0時まで労働する場合）（Parent/Guardian Statement of Consent）。資料24参照。
- ニューヨーク州書式：未成年者最低賃金料率適用証明書（農業雇用）申請書。資料25参照。

（2）娯楽産業に従事する未成年者に関する書式

ニューヨーク州労働局のホーム・ページで、娯楽産業に従事する未成年者に関連するとされている掲載書式は、以下のとおりである。添付文書を参照のこと。

- 児童実演家労働許可書（Employment Permit for a Child Performer）。資料26参照。
- 児童実演家雇用適格証明書（Certificate of Eligibility to Employ Child Performers）。資料27参照。
- 学業成績維持証明書（Verification of Satisfactory Academic Performance）。資料28参照。
- 労働者災害補償・障害保険証明書（児童実演家用）（Verification of Workers' Compensation/Disability Insurance Coverage）。資料29参照。

おわりに

本章では、アメリカにおける芸能実演に従事する未成年者労働法制を、カリフォルニア州とニューヨーク州を中心に検討してきた。最後に、これらの制度から、今後、我が国で同様の問題を考えるときに、制度設計上、参考になる点をまとめておきたい。

芸能実演に従事する未成年者を保護する上で、その制度設計上の基本とされているのが、①労働時間をはじめとした労働条件規制、②義務教育における学業の達成を重視した教育条件規制、および、③本人が成人後に所得を利用できるようにする

信託法という3つの規制を、総合的に規制する法制度である。未成年者が働く場合、その保護のために、この労働・教育・財産確保という視点を三位一体に機能させることは必要不可欠である。特に、一般の労働法制の例外として位置づけられてきた芸能実演に従事する子役を保護するにあたり、そのどれを欠いても問題が生じることは、エンターテインメント産業の盛んなアメリカの経験の語るところである。アメリカの州レベルでも、行政機関による縦割りの壁が存在するにもかかわらず、このような総合的な制度を確立した点は、賞賛に値する。

次に、これらの個別の規制をみると、①の労働条件については、4つの優れた点を指摘できる。まず第一が、未成年者の保護に当たり、その労働者性の有無を問題とせずに、年齢による規制を行っている点である。これは、一般の労働者性判断をもとにした規制を行うと、請負や委任、さらにはボランティアという抜け道を探る事例が多いことの裏返しであり、そのような脱法的行為をなくすためには、適切な規制方法と言えるであろう。そして、第二が、未成年者の年齢層を細かく区分して、実態的な規定を行っている点が挙げられる。カリフォルニア州では、子役の労働時間や休憩時間について、①生後15日以上6か月未満、②生後6か月から2歳未満の未成年者、③2歳から6歳未満の未成年者、④6歳から9歳未満の未成年者、⑤9歳から16歳未満の未成年者、⑥16歳から18歳未満の未成年者、という詳細な区分の下で規定がなされており、参考になる。この点、ニューヨーク州では、芸能実演に従事している未成年者に対する特別区分を設けずに、一般の未成年者と同様の規制を適用しているが、それでも、16・17歳、14・15歳、12・13歳と分けて、規制を行っている。第三が、これらの規制の中で、夜間の就労時間については、比較的柔軟な制度が認められているものの、やはり学業を重視する観点から、翌日に学校のある場合とそうでない場合や、学校のない期間における就業を分けて規定している点が、参考になる。第四が、エンターテインメント産業の特性から、酒が売られている場所や、モラル・教育の観点から未成年者にふさわしくない就業場所も存在している点に着目して、実態的な規制を行っている点を挙げることができよう。

次に、②義務教育における学業の達成を重視した教育条件規制であるが、この点については、学校で許可書等の書式を取得し、労働関係部局で許可を得るためには、学業成績証明書の添付を条件としている点が、第一の特徴と言えるであろう。第二の特徴は、このような学業成績証明に関する制度的な担保を課したうえで、さらに、学校で十分な学習時間を確保できない未成年者のために、カリフォルニア州ではスタジオ教員を、ニューヨーク州では一般の教員を付けて、就業場所での学習機会を確保している点である。アメリカの経験では、前者の学業成績証明書等による教育機会の確保だけでは不十分であり、使用者負担により、芸能実演の場に教育

を持ち込むシステムを導入せざるを得なかったものと考えられる。

最後の③については、本人が成人後に、子役として働いて得た所得の一部を信託法により、成人後の進路や、生活を確保するというクーガン法である。この制度ができる以前は、アメリカでは、子役が稼いだ所得を、親権者が浪費するという悲惨な事例が多く存在した。また、子役として成功した者が、そのまま成人後に俳優・女優として活躍できる事例は限られているのが実態である。わが国では、このような制度は、これまで存在していないが、今後の検討課題として、参考になるであろう。

参考文献

本章の執筆にあたっては、次の文献を参照した。まず、連邦法関係では、以下の文献を参照した。

Moskowitz, Seymour. *Malignant Indifference: The Wages of Contemporary Child Labor in the United States*, 57 OKLA. L. REV. 465, 2004;

U.S.Department Of Labor, Employment Standards Administration, Wage And Hour Division, *Youth Employment Provisions For Nonagricultural Occupations Under The Fair Labor Standards Act* , Child Labor Bulletin 101, Wh-1330, Revised February 2005;

U.S.Department Of Labor, Employment Standards Administration, Wage And Hour Division, *Child Labor Requirements In Agricultural Occupations Under The Fair Labor Standards Act*, Child Labor Bulletin 102, Wh-1295, Revised May 2004.

次に、カリフォルニア州関係では、以下の文献を参照した。

Dept.Indus.Rel.Div.Lab.Standards Enforcement, St. of Cal., *California Child Labor Laws*,2000, available at <http://www.dir.ca.gov/dlse/CLLPamphlet2000.pdf>,

Krieg, Jessica. *There's No Business Like Show Business: Child Entertainers and the Law*, 6 U.PA.J.LAB.& EMP.L. 429, 2004;

Saira Din, *Instituting Proper Trust Funds and Safeguarding the Earnings of Child Performers from Dissipation by Parents, Guardians and Trustees*, 35 MCGEORGE L. REV. 473, 2004;

Siegel, Erica.*When Parental Interference Goes Too Far: the Need for Adequate Protection of Child Entertainers and Athletes*, 18 CARDOZO ARTS & ENT.L.J. 427, 2000.

Studio Teachers, *The Employment of Minors in the Entertainment Industry*, 2002.

なお、ニューヨーク州法関係については、新法が制定されてからの近年の包括的な論文がなかったため、州労働局のホーム・ページのほかは、条文と判例調査のみに基づいて記述した。

最後に、連邦法、カリフォルニア州法、ニューヨーク州法のすべてにかかわる青少年外出禁止条例関連については、数多くの文献が存在するが、本稿では、以下を参照した。

Chen, Gregory Z. *Youth Curfews and the Trilogy of Parent, Child, and State Relations*, 72

N.Y.U.L. REV. 131, 1997;

Gerdes, Charles W. *Juvenile Curfew Challenges in the Federal Courts: A Constitutional Conundrum over the (Less Than) Fundamental Rights of Minors*, 11 ST. THOMAS L. REV. 395, 1999;

Johnson, Craig M. *It's Ten O'clock: Do You Know Where Your Children Are? Quib v. Strauss and the Constitutionality of Juvenile Curfews*, 69 ST. JOHN'S L. REV. 327, 1995;

LaCava, Lindsay. *Ramos v. Town of Vernon: 1 Second Circuit Weighs In on Juvenile Curfew Debate*, 23 QUINNIPIAC L. REV. 1197, 2005.

邦語文献としては、以下のみを参照した。

永野秀雄「アメリカにおける芸能実演家に関する労働法と制度 一特に、被用者性、労働団体活動、著作権関係、代理業務について一」『労旬』1362号11頁以下、1995年。

永野秀雄「文化芸術立国の創生と芸能実演家の権利と地位一カリフォルニア州芸能関係代理法とニューヨーク州芸術文化関連法」『労旬』1514号46頁以下、2001年。

Instructions for Form WH-14: Application for Federal Certificate of Age

Section 3(l) of the Fair Labor Standards Act (FLSA), 29 U.S.C. 203(1), provides in part that an employer may protect against unwitting employment of "oppressive child labor" by having on file a certificate issued pursuant to U. S. Department of Labor regulations, certifying that the named person meets the FLSA minimum age requirements for employment. The regulations addressing federally issued age certificates are contained in Subpart B of 29 CFR Part 570.

Many states require that youths, or their employers, obtain and maintain State issued age certificates or "working papers" prior to the commencement of the employment of a minor. State-issued age, employment, or working certificates, which substantially meet the federal regulatory requirements of certificates of age, are an acceptable alternative to a federally issued certificate. In fact, most age certificates are issued by the states.

The federal age certificate may be obtained in those states that do not issue such certificates by submitting a completed form WH-14. The WH-14 is to be completed by both the prospective employer and the minor for whom the age certificate is requested. Either the employer or the minor may submit the WH-14 to the Wage and Hour Division. The application must be accompanied by acceptable documentary evidence of age. These documents, which are listed in order of preference on the second page of the WH-14, will be returned to the applicant.

Submit completed applications to the Wage and Hour Regional Office with jurisdiction over the state in which the work will be performed. When issued, the federal certificate of age will be forwarded to the employer (if the youth is under 18 years of age) or to the youth (if he or she is at least 18 years of age.) To locate the Regional Office with jurisdiction over a particular state, please click here: <http://www.dol.gov/esa/contacts/whdkey.p.htm>.

WH-14 Please provide as much of the requested information as possible and remember to attach the required documentary evidence of age. If you do not understand a term, or need assistance in the completion of this form, please contact the local Wage and Hour office of the U.S. Department of Labor. After you submit the form, a representative from the Department of Labor may contact you if further information is necessary.

Application for Federal Certificate of Age

U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division



IMPORTANT: Complete this form carefully. Print or write plainly. No Federal Certificate of Age may be issued unless completed application form has been received and without appropriate documentary proof of age. (29 C.F.R. 570). (See instructions on reverse side.) Note: Persons are not required to respond to the collection of information unless it displays a currently valid OMB control number.

OMB No. 1215-0083
Expires: 01-31-2006

1. Name (First, middle, last) _____ 2. Sex Male Female

3. Present address, (Number, street, P.O. Box No., City or Town, County, State, Zip Code) _____

4. Place of birth (City, County, State) _____ 5. Date of birth (Month, day, year) _____

6. Father's full name _____ 9. Check type of proof of age ATTACHED to this application (See instructions on reverse side.)

7. Mother's full name (include maiden name, if any.) _____ Birth Certificate Passport

8. Name as shown on any previous age certificate _____ Baptismal Certificate Other (Identify) _____ Life insurance Policy

10. If, for any reason, other than marriage, your last name as shown on this application is not the same as that shown on the documentary proof of date of birth attached to this application, please indicate when your name was changed and where this change is recorded (i.e. court records, school records, etc.) _____

11. Signature of minor submitting application _____

INTENTION TO EMPLOY PORTION

TO BE COMPLETED BY EMPLOYER IF: Applicant is under 18 years of age and to be employed in industry, or under 16 years of age and to be employed in Agriculture.

12. Specific occupation of minor to be employed _____ 13. Industry (Such as retail, wholesale, manufacturing, agriculture) _____

14. Name of employer (Company) _____

15. Business address of employer (Number, Street, City, State, Zip Code) _____ 16. Daily and weekly hours minor is to be employed (if minor is under 16 years of age) _____

The undersigned intends to employ the above named minor immediately upon receipt of a certificate showing that such minor is above the oppressive child-labor age for the occupation specified above, as defined by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended, and subsequent regulations.

Signature of employer or authorized representative _____ Date _____

INSTRUCTIONS

A Federal Certificate of Age cannot be issued without appropriate documentary proof of age. The proof of age that you submit will be returned to you.

1. Attach your birth certificate to this form.
If you do not have a birth certificate you may:
 - a. Obtain one from the Bureau of Vital Statistics in the State where you were born,
 - b. Or (if unable to obtain a birth certificate) attach a copy of an official document which shows your full name, date (month/day/year) and place of birth, and parents' names, such as,
 - A baptismal certificate,
 - A bonafide contemporary record of births in the Family Bible,
 - A life insurance policy at least one year old,
 - A passport, or certificate of arrival in the U.S. at least one year old,
 - A school record of age with sworn parental statement and physician's certificate of physical age.

2. Return the completed form with the documentary proof of age to the address shown at the top of this form.

If the information that you give is complete, the documentary proof of age is satisfactory and the job you are to do is permissible for a person of your age, the certificate will be issued and given to the employer except for those minors who are employed in agriculture or are 18 years of age or older when the certificate may be given to the minor.

Public Burden Statement

We estimate that it will take an average of 10 minutes to complete this collection of information, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. If you have any comments regarding these estimates or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, to the Administrator, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. **DO NOT SEND THE COMPLETED FORM TO THIS OFFICE**

Application for Authority to Employ Full-time Students at Subminimum Wages in Retail or Service Establishments or Agriculture Under Regulations 29CFR part 519

Application for Authority to Employ Full-Time Students at Subminimum Wages in Retail or Service Establishments or Agriculture Under Regulations 29 CFR Part 519

U. S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division
525 South Griffin Street, Room 800
Dallas, Texas 75202



Note: Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB control number.

OMB No.: 1215-0032
Expires: 11/30/2008

This is an application for retail or service establishments or agricultural employers to obtain authority to employ more than six full-time students at subminimum wage rates under Section 14(b) of the Fair Labor Standards Act (FLSA). The subminimum rates paid full-time students under Section 14(b) may not be less than 85 percent of the applicable minimum wage under Section 6 of the FLSA. Employers requesting authority to employ six or fewer full-time students at subminimum wage rates throughout a single enterprise must submit Form WH-202 rather than this form. Please submit one copy of the completed form to the address shown above. Retain a completed copy for your records. A certificate may not be granted unless a properly completed application has been received and approved.

1. This is (check one):

- Initial Application
- Renewal Application (complete following):
Current Certificate Number: _____
Certificate Expiration Date: ____/____/____

2. Authority Requested: (check one):

- Ten percent of the total monthly hours
- Greater than ten percent of the total monthly hours (you must complete Block # 6 below if this is an initial application)

3. Name of Employer: _____

Street Address: _____

Mailing Address (if different than street address): _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

Federal Employer Identification Number (EIN): _____

A separate application is required for each establishment or farm for which authority is requested to employ full-time students at subminimum wages.

4. Establishment covered by this application where full-time students will be employed at subminimum wages if different than block 3:
Name of Establishment: _____
Street Address: _____
City: _____ State: _____ Zip: _____
Check here if mail is to be sent to above address rather than to address listed in block 3:

5. Type of establishment (check one):

- Grocery Store Full Service Restaurant
- Convenience Store Fast Food Restaurant
- Clothing/Shoe Store Hotel/Motel
- Movie/Theater General Merchandise
- Hospital/Nursing Home
- Other Retail/Service, Specify Type: _____
- Agriculture, Specify Crop/Product: _____

6. This item need only be completed on initial request for more than ten percent - See 29 CFR Part 519.6(f), (g) and (h)

A. Calendar Month	B. Year	C. Total hours of all employees	D. Hours of full-time students that were paid subminimum wages	E. Full-time student hours as percent of total hours (D + C) X 100	F. Percentage allowance requested	G. Check one:
January				%	%	<input type="checkbox"/> Check here if you used data from your own establishment.
February				%	%	<input type="checkbox"/> Check here if you used base year data from another establishment and provide the name and address of the establishment below: _____
March				%	%	
April				%	%	
May				%	%	
June				%	%	
July				%	%	
August				%	%	
September				%	%	
October				%	%	
November				%	%	
December				%	%	

7. If this is a renewal application, please provide the following information for the establishment named in block #4:

- A. The total number of hours worked by all employees (including managers) during the most recent 12 months: _____
- B. The total number of hours worked by full-time students during the most recent 12 months that were paid at subminimum wage rates: _____
- C. The total number of full-time students who were paid subminimum wages during the most recent 12 months (if you had no full-time students paid less than the minimum wage, enter "0") _____

8. Person USDOL should contact regarding this application:

Name: _____
 Telephone No.: (____) _____

FOR USDOL USE ONLY	
<input type="checkbox"/> Pending	<input type="checkbox"/> Denied <input type="checkbox"/> Issued
<input type="checkbox"/> Withdrawn	<input type="checkbox"/> Revoked <input type="checkbox"/> Issue/W Pend.
RO _____ DO _____	
Print Cert. <input type="checkbox"/> New Cert No. _____	
Effective ____/____/____ Expiration ____/____/____	
Base year: <input type="checkbox"/> 60/61 <input type="checkbox"/> 66/67 <input type="checkbox"/> 73/74 <input type="checkbox"/> Archive	
Remarks: _____	

9. REPRESENTATIONS AND WRITTEN ASSURANCES:

Your signature on this application certifies that you have read the application and that to the best of your knowledge and belief the answers and information given in the application are true; that the representations set forth in support of this application to obtain full-time student authorization are true; that you are duly authorized to sign this application; and that the authorization, if issued, is subject to withdrawal or annulment in accordance with 29 CFR Part 528.

I represent that as set forth in regulations governing the employment of full-time students (29 CFR 519) the following conditions exist in this establishment:

- (a) The issuance of the authority requested herein is necessary to prevent a curtailment of opportunities for employment.
- (b) The employment of full-time students will not create a substantial probability of reducing the full-time employment opportunities of persons other than those employed under the regulations.
- (c) Full-time students are available for employment at subminimum wages.
- (d) Abnormal labor conditions, such as a strike or lockout, do not exist at this establishment.
- (e) There are no serious outstanding violations of the provisions of previous full-time student authority issued to this establishment nor have there been any serious violations of other provisions of the FLSA.
- (f) Full-time students are employed in compliance with applicable local ordinances, State laws, and other Federal laws.
- (g) The issuance of this authority will not result in a reduction of a wage rate paid to a current employee, including student employees.

10. SIGNATURE OF AUTHORIZED REPRESENTATIVE

Name (Print or Type) _____ Title _____
 Signature _____ Date _____

This application form must be completed to receive a certificate authorizing the employment of more than six full-time students at subminimum wage rates (which may not be less than 85% of the applicable minimum wage) in retail or service establishments and in agriculture. Please consult 29 CFR 519 for detailed information concerning the employment of full-time students at subminimum wage rates. Please submit the completed application to the Wage and Hour Division at the address listed on the front of this form.

Public Burden Statement

We estimate that it will take an average of 30 minutes per response to complete this collection of information, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection information. If you have any comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, send them to the U. S. Department of Labor, Administrator, Wage and Hour Division, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C., 20210 (please do not send the completed application to this address).

資料 2 - 2 【連邦】フルタイムの学生に対して最低賃金未満の賃金を支払う場合の許可書式——高等教育機関 (書式 WH-201) Application for Authority for an Institution of Higher Education to Employ its Full-Time Students at Subminimum Wages Under Regulations 29 CFR Part 519

Application for Authority for an Institution of Higher Education to Employ its Full-Time Students at Subminimum Wages Under Regulations 29 CFR Part 519

U. S. Department of Labor
 Employment Standards Administration
 Wage and Hour Division
 525 South Griffin Street, Room 800
 Dallas, Texas 75202



Note: Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB control number. OMB No.: 1215-0080 Expires: 11/30/2008

An institution of higher education uses this application to obtain authority to employ its full-time students at subminimum wage rates under Fair Labor Standards Act (FLSA) section 14(b). Wages paid full-time students under section 14(b) may not be less than 85 percent of the applicable minimum wage under FLSA section 6. The Wage and Hour Division will use information from this form in determining whether to issue subminimum wage certificates to the applicant. Temporary authority to employ full-time students at subminimum wages is effective when this form is forwarded to the address listed above and continues in effect for one year unless, within 30 days of the forwarding, the Administrator of the Wage and Hour Division denies the application, issues a certificate with modified terms or conditions, or expressly extends the 30-day period of review. See reverse for more information about temporary authority. Please submit one copy of the completed form to the address shown above. Retain a completed copy for your records. No authorization may be granted unless a completed application has been received.

1. This is (check one):

- Initial Application
- Renewal Application (complete following):

Current Certificate Number: _____

Certificate Expiration Date: ____/____/____

2. Name of college or university that will be employing full-time students at subminimum wages: _____

Federal Employer Identification Number (EIN): _____
 A separate application is required for each campus where full-time students will be employed at subminimum wages. Provide the address of the campus covered by this application: _____

Street Address: _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

3. Mailing Address (if different than street address): _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

7. Representations, certification, and signature:

I certify, as set forth in Regulations Part 519 Subpart B, governing the employment of full-time students at subminimum wages, that the following conditions exist at the above campus:

- a. The granting of the authority requested is necessary to prevent curtailment of opportunities for employment;
- b. The employment of full-time students at subminimum wages will not create a substantial probability of reducing the full-time employment opportunities of other persons;
- c. Full-time students are available for employment at subminimum wages;
- d. Abnormal labor conditions, such as a strike or lockout, do not exist in the unit(s) of the campus for which authority is sought
- e. Full-time students will not be employed at subminimum wages in unrelated trades or businesses, as defined and applied under Section 511 through 514 of the Internal Revenue Code;
- f. There are no serious outstanding violations of the provisions of the previous authority to employ full-time students nor of other provisions of the Fair Labor Standards Act;
- g. The granting of the authority will not result in a reduction of a wage rate paid to a current employee, including student employees.

8. Authorized representative (print or type)

9. Signature of authorized representative:

10. Title (print or type)

11. Date application forwarded to USDOL:

Public Burden Statement

This collection of information is estimated to vary from 15 to 30 minutes per response with an average of 23 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. If you have any comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, send them to the U. S. Department of Labor, Wage and Hour Division, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C., 20210 (please do not send the completed application to this address).

TEMPORARY NOTICE TO EMPLOYEES

THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION NAMED BELOW HAS FILED AN APPLICATION WITH THE WAGE AND HOUR DIVISION FOR AUTHORITY TO EMPLOY ITS FULL-TIME STUDENTS AT A WAGE RATE NOT LESS THAN 85% OF THE STATUTORY MINIMUM ESTABLISHED UNDER SECTION 6 OF THE FAIR LABOR STANDARDS ACT (THE FEDERAL WAGE AND HOUR LAW). THIS AUTHORITY IS EFFECTIVE FROM THE DATE THE APPLICATION IS MAILED (POSTMARKED) TO THE DIVISION AND MAY REMAIN IN EFFECT FOR A PERIOD OF ONE YEAR.

Name of Institution _____
Of Higher Education: _____
Address of Campus Covered _____
by this Temporary Notice: _____

Date application was mailed to the Division: ____/____/____

Full-time students may be employed under the terms of this authority only outside of their scheduled hours of instruction and for not more than 8 hours a day or more than 20 hours a week when school is in session all week or more than 40 hours a week during the student's vacation. Full-time students must be employed in compliance with local ordinances, State laws, and other Federal laws, including child labor provisions. There is no authority to pay subminimum wages to full-time students for work under the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act. In seeking this authority, the institution has made the following representations and certifications to the Division:

- 1) The granting of the authority requested is necessary to prevent curtailment of opportunities for employment.
- 2) The employment of full-time students at subminimum wages will not create a substantial probability of reducing the full-time employment opportunities of other persons;
- 3) Full-time students are available for employment at subminimum wages;
- 4) Abnormal labor conditions, such as a strike or lockout, do not exist in the unit(s) of the campus for which authority is sought;
- 5) Full-time students will not be employed at subminimum wages in unrelated trades or businesses, as defined and applied under Section 511 through 514 of the Internal Revenue Code;
- 6) There are no serious outstanding violations of the provisions of the previous authority to employ full-time students nor of other provisions of the Fair Labor Standards Act;
- 7) The granting of the authority will not result in a reduction of a wage rate paid to a current employee, including student employees.

Any interested person may send data or views concerning the application to the Wage and Hour Division, 525 South Griffin Street, Room 800, Dallas, Texas, 75202.

TO THE EMPLOYER: It is required that you complete this notice and post it in a conspicuous place at the campus from the date the application is mailed and that it remain posted during the effective period of the temporary authority.

Form WH-201
Rev. Jan. 2002

Application for Authority to Employ Six or Fewer Full-Time Students at Subminimum Wages in Retail or Service Establishments or Agriculture



U. S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division
525 South Griffin Street, Room 800
Dallas, Texas 75202

Application for Authority to Employ Six or Fewer Full-Time Students at Subminimum Wages in Retail or Service Establishments or Agriculture Under Regulations 29 CFR Part 519

Note: Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB control number. OMB No.: 1215-0032 Expires: 11/30/2008

This is an application for retail or service establishments or agricultural employers to obtain authority to employ up to six full-time students at subminimum wage rates on any workday under Section 14(b) of the Fair Labor Standards Act (FLSA). The subminimum rates paid full-time students under Section 14(b) may not be less than 85 percent of the applicable minimum wage under Section 6 of the FLSA. The term "employer" as used by this application means the highest structure of ownership or control and hence, may be more than one establishment or farm, i.e., the controlling conglomerate or enterprise would be the "employer." Thus, the limit of six full-time students applies to the "employer" and not to each establishment or farm in the enterprise. Those seeking to employ more than six full-time students at subminimum wages throughout a single enterprise or to employ more than six full-time students at subminimum wages in multiple retail or service establishments or agriculture, should complete and submit WH Form 200 (Application for Authority to Employ Full-Time Students at Subminimum Wages in Retail or Service Establishments or Agriculture). Temporary authority to employ full-time students at subminimum wages is effective through a period of up to one year, provided that within 30 days of the forwarding, the Administrator of the Wage and Hour Division does not deny the application, issue a cease and desist order, or otherwise indicate that the application is under review. See reverse for more information about temporary authority. Please submit one copy of the completed form to the address shown above. Retain a completed copy for your records. A certificate may not be granted unless a properly completed application has been received and approved.

1. This is (check one):

- Initial Application
 Renewal Application (complete following):

Current Certificate Number: _____

Certificate Expiration Date: ____/____/____

Total number of full-time students paid subminimum wages during the most recent 12 months: _____

2. Name of Employer: _____

Street Address: _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

Telephone No.: () _____

Will you employ full-time students at the above location at subminimum wages? Yes No

Mailing Address (if different than street address): _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

Federal Employer Identification Number (EIN): _____

3. Type of establishment(s) where full-time students will be employed at subminimum wages (check all that apply) and provide names and addresses of each establishment in block 4):

- Grocery Store Full Service Restaurant
 Clothing/Shoe Store Hotel/Motel
 Hospital/Nursing Home Convenience Store Fast Food Restaurant
 Agriculture, Specify Crop/Product _____ Movie/Theater General Merchandise
 Other Retail/Service, Specify Type: _____

5. Representations, certification and signature: I certify, as set forth in Regulations, 29 CFR Part 519, Subpart B, that the employment of not more than six full-time students on any workday will not reduce the full-time employment opportunities of other workers.

6. Authorized representative (print or type)

7. Signature of authorized representative:

8. Title (print or type)

9. Date application forwarded to USDOL:

FOR USDOL USE ONLY

- Pending Denied Issued Issue/W Pending
 Withdrawn Revoked

Postmark Date: ____/____/____ RO: _____ DO: _____
Print Cert. New Cert No. _____
Effective _____ Expiration _____

Remarks: _____

4. If full-time students will be employed at subminimum wages at establishments other than that listed in block 2, provide the names and addresses of those establishments:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Public Burden Statement

This collection of information is estimated to vary from 15 to 30 minutes per response with an average of 23 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. If you have any comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, send them to the U. S. Department of Labor, Wage and Hour Division, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C., 20210. (do not send the completed application to this address).

TEMPORARY NOTICE TO EMPLOYEES

THE EMPLOYER NAMED BELOW HAS FILED AN APPLICATION WITH THE WAGE AND HOUR DIVISION FOR AUTHORITY TO EMPLOY UP TO SIX FULL-TIME STUDENTS ON ANY WORKDAY AT THE ESTABLISHMENT(S) LISTED AT A WAGE RATE NOT LESS THAN 85% OF THE STATUTORY MINIMUM ESTABLISHED UNDER SECTION 6 OF THE FAIR LABOR STANDARDS ACT (THE FEDERAL WAGE AND HOUR LAW). THIS AUTHORITY IS EFFECTIVE FROM THE DATE THE APPLICATION IS MAILED (POSTMARKED) TO THE DIVISION AND MAY REMAIN IN EFFECT FOR A PERIOD OF ONE YEAR.

Name of Employer: _____

Name and Address of Establishment(s) Where Full-Time Students May Be Employed At Subminimum Wages Under This Temporary Notice:

1. _____

4. _____

2. _____

5. _____

3. _____

6. _____

Date application was mailed to the Division: ____/____/____

Full-time students may be employed under the terms of this authority only outside of their scheduled hours of instruction and for not more than 8 hours a day or more than 20 hours a week when school is in session all week or more than 40 hours a week during the student's vacation. Full-time students must be employed in compliance with local ordinances, State laws, and other Federal laws, including child labor provisions. There is no authority to pay subminimum wages to full-time students for work under the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act. This temporary authority may only be issued if the follow conditions are met (29 CFR Part 519.5).

- a. The granting of the authority requested is necessary to prevent curtailment of opportunities for employment;
- b. The employment of full-time students at subminimum wages will not create a substantial probability of reducing the full-time employment opportunities of other persons;
- c. Full-time students are available for employment at subminimum wages;
- d. Abnormal labor conditions, such as a strike or lockout, do not exist in the establishment(s) for which authority is sought;
- e. There are no serious outstanding violations of the provisions of the previous authority to employ full-time students nor of other provisions of the Fair Labor Standards Act;
- f. The granting of the authority will not result in a reduction of a wage rate paid to a current employee, including student employees.

Any interested person may send data or views concerning the application to the Wage and Hour Division, 525 South Griffin Street, Room 800, Dallas, Texas, 75202.

TO THE EMPLOYER: It is required that you complete this notice and post it in a conspicuous place at each establishment where full-time students will be employed from the date the application is mailed to the Division and that it remain posted during the effective period of the temporary authority.

Instructions for Form WH-205: Application to Employ Student-Learners at Subminimum Wages

Section 14(a) of the Fair Labor Standards Act (FLSA) authorizes the payment of subminimum wages - at rates not less than 75 percent of the applicable minimum wage under section 6(a) of the FLSA - to a student-learner after the employer has applied for an authorizing certificate from the U. S. Department of Labor. Temporary authority to pay the subminimum wage is granted to the employer when the application is forwarded to the Department as long as the appropriate school official has signed the application. This temporary authority will remain in effect for thirty days. At the end of 30 days, the application will become the permanent special student-learner certificate unless, after review, the Administrator of the Wage and Hour Division denies the application, issues a certificate with modified terms and conditions, or expressly extends the period of review.

Under section 14(a), a student-learner is a student who is at least sixteen years of age (or at least eighteen years of age if employed in an occupation which the Secretary of Labor has declared to be particularly hazardous), who is receiving instruction in any accredited school, college or university and who is employed by an establishment on a part-time basis, pursuant to a bona fide vocational training program. The regulations addressing the application process and employment of student-learners at subminimum wages are contained in 29 CFR Part 520.

Employers wishing to employ student-learners at subminimum wages under section 14(a) must first complete and submit form WH-205.

WH-205 Application to Employ Student-Learners at Subminimum Wages

This application must be submitted by employers who wish to employ student-learners at subminimum wages pursuant to a bona fide vocational training program. The application must be signed by the employer, the appropriate school official, and the student-learner who will be employed at subminimum wages before it is submitted. A separate application must be submitted for each student-learner.

Completed applications should be forwarded to the Wage and Hour Division Regional Office which services the geographic area where the student-learner will be employed.

To locate the Regional Office with jurisdiction over a particular State, click <http://www-test.dol.gov/esa/contacts/whd/whdkeyp.htm>

Application for Authorization to Employ A Student-Learner at Subminimum Wages



Note: Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB control number.

Form WH-205 is completed by an employer to obtain certification to employ student-learners at wages lower than the Federal minimum wage to prevent curtailment of opportunities for employment. Submission of this information is voluntary, but failure to submit the information will prohibit the Wage and Hour Division from authorizing the employment of student-learners at subminimum rates. U.S.C. 201 et seq.

The school officials' certification in item 27 of the application provides temporary authority to employ the named student-learner under the terms proposed in the application which are in accordance with section 520.502 and 503 of the Student-Learner Regulations (29 CFR 520). The authority begins on the date the application is forwarded to the Regional Office of the Employment Standards Administration. At the end of 30 days, this authority is extended to become the approved certificate unless the Administrator or his/her authorized representative denies the application, issues a certificate with modified terms and conditions, or expressly extends the period of review. Note that the certificate is valid for no more than 1 school year and does not extend beyond the date of graduation.

3A. Name and address of Student-Learner:

1. Name and address, including Zip Code, of Establishment making application:

2. Type of business and products manufactured, sold, or services rendered:

3. Date of Birth: (Month, day, year)

4. Name and address, including Zip Code, of school in which Student-Learner is enrolled:

5. Proposed beginning date of employment (Month, day, year)

6. Proposed ending date of employment (Month, day, year)

7. Proposed graduation date (Month, day, year)

8. Number of weeks in school year

9. Total hours of school instruction per week

10. Number of school hours directly related to employment training

11. How is employment training scheduled (Weekly, alternate weeks, etc.?)

12. Number of weeks of employment training at subminimum wages

13. Number of hours of employment training a week for this program?

14. Are Federal Vocational Education Funds being used by the State Board of Vocational Education?

15. Was this program authorized by the State Board of Vocational Education?

16. If the answer to item 15 is "No", give the name of the recognized educational body which approved this program:

17. Title of student-learner occupation:

18. Number of employees in this establishment

19. Number of experienced employees in Student-Learner's occupation

20. Minimum hourly wage rate of experienced workers in item 19

21. Subminimum wage(s) to be paid Student-Learner (if a progressive wage schedule is proposed, enter each rate and specify the period during which it will be paid):

22. Is an age or Employment Certificate on file in this establishment for this Student-Learner? (If not, see instructions).

23. Is it anticipated that the Student-Learner will be employed in the performance of a government contract subject to the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act?

24. Outline the school instruction directly related to the employment training (list courses, etc.)

25. Outline training on-the-job (describe briefly the work process in which the student-learner will be trained and list the types of any machines used).

26. Signature of Student-Learner

27. CERTIFICATION BY SCHOOL OFFICIAL

28. CERTIFICATION BY EMPLOYER OR AUTHORIZED REPRESENTATIVE

ATTACH SEPARATE SHEETS IF NECESSARY

Public Burden Statement

Statement of Intent to Employ Minor and Request for Work Permit

NOT A WORK PERMIT

FOR EMPLOYER TO COMPLETE

Minor's Name (last name first) _____ Social Security Number _____ Date of Birth _____ Age _____
 Street Address _____ City _____ ZIP Code _____ Home Phone _____

FOR SCHOOL TO COMPLETE

School Name _____ Evidence of Minor's Age _____
 School Address _____ City _____ ZIP Code _____ School Phone _____
 TYPE: Regular _____ Vacation _____ Work Experience Education _____
 Year-Round _____ Other (Specify) _____

FOR EMPLOYER TO COMPLETE

Business Name _____ Street Address _____ City _____ ZIP Code _____
 Business Phone _____ Minor's Work Duties _____
 Employer's Workers' Compensation Insurance Company _____
 Maximum number of hours of employment when school is in session:
 Mon. _____ Tue. _____ Wed. _____ Thurs. _____ Fri. _____ Sat. _____ Sun. _____ Weekly = _____
 Supervisor's Signature _____ Supervisor's Name (printed or typed) _____

This minor being employed in work described herein with my full knowledge and consent and I request a work permit to be issued.
 Signature of Parent or Guardian _____ Date _____

California Department of Education Form No. B1-1 (revised 03/97 -Wprmtpp) See back for further information.

Laws and Agencies Controlling Employment of Minors

Most California employers are governed not only by state child labor laws but by the child labor provisions of the federal Fair Labor Standards Act (FLSA). When federal and state laws both apply, the more restrictive law prevails.

FLSA sets basic minimum ages of 16 for general employment and 18 for occupations declared particularly hazardous for young workers. Persons younger than 16 are allowed to work only in limited, specified occupations which exclude baking, manufacturing, processing, construction, warehouse, and transportation occupations. (See U.S. Department of Labor (DOL) Child Labor Bulletins 101 and 102.)

California law also sets out minimum ages, as summarized below, and restricts or prohibits employment of specified age groups of minors in specified hazardous occupations. (See "California Child Labor Laws 1995-96," a publication of the California Division of Labor Standards Enforcement.)

Information on federal labor laws is available from the DOL's Wage and Hour Division, Employment Standards Administration. Information on state child labor laws is available from the Division of Labor Standards Enforcement. Both the federal and state agencies have offices in several California cities.

Summary of Minors' Work Regulations

1. Federal and state law generally prohibit nonfarm employment of children younger than 14. Special rules apply to agricultural and domestic work and to the entertainment industry.
2. Children generally must attend school until age 18 unless they are 16 or older and have graduated from high school or received a state Certificate of Proficiency.
3. Employers of minors required to attend school must have a "Statement of Intent to Employ Minor and Request for Work Permit" (Form B1-1) on file with the school district of attendance for each such minor and must themselves have on file for each minor a "Permit to Employ and Work" (Form B1-4). Records are to be open at all times for inspection by school authorities and officers of the Division of Labor Standards Enforcement.
4. A work permit must be revoked whenever the issuing authority determines the employment is illegal or is impairing the health or education of the minor.
5. Labor laws applicable to adult employees are also generally applicable to minor employees, including workers' compensation insurance requirements.
6. Child labor laws do not generally apply to minors who deliver newspapers or work at odd jobs, such as yard work and baby-sitting or in private homes where the minor is not regularly employed.
7. Hours of work: (When federal and state laws both apply, the more restrictive law prevails.)

Federal Regulations

State Law

- | | | |
|-------|--|--|
| Age | Prohibits the nonfarm employment of minors under the age of 14. | Cannot work on school days. When school is not in session: daily maximum 8 hours, weekly maximum 40 hours. |
| 14-15 | When school is in session: daily maximum 3 hours, weekly maximum 18 hours, except 23 hours if student is in Work Experience Education program. (Generally may not work during school hours except in Work Experience Education program.) When school is not in session: daily maximum 8 hours and weekly maximum 40 hours. | Same as federal regulations. |
| 16-17 | Same as for adult—state child labor standard prevails. | Four (4) hours per day on any school day, Eight (8) hours on any non-school day or on any day that precedes a non-school day. May be permitted to work 48 hours per week. Maximum hours vary per school district policy. Work Experience Education student may be permitted to work a maximum of 8 hours on a school day. High school graduates and state Certificate of Proficiency recipients are treated as adults. |
8. Spread of hours:
 12-13 (See 1, above)
 14-15 Work must be performed between 7 a.m. and 7 p.m. except June 1 through Labor Day when the hour is extended until 9 p.m.
 16-17 Same as for adult—state child labor standard prevails.
9. A day of rest from work is required if the total hours worked per week exceed 30 or if more than 6 hours are worked on any one day during the week.
 10. Prohibited hazardous occupations for minors under 18 by the federal and state law:
- | | |
|---|--|
| 1. Explosives | •10. Power-driven meat slicing/processing machines and meat slaughtering |
| 2. Motor vehicle driving/outside helper | •11. Power baking machines |
| 3. Coal mining | •12. Power-driven paper products/paper-baling machines |
| 4. Logging and sawmilling | •13. Manufacturing brick, tile products |
| •5. Power-driven woodworking machines | •14. Power saws and shears |
| 6. Radiation exposure | •15. Roofing, demolition |
| 7. Power-driven hoists/hoistfalls | •16. Rending |
| •8. Power-driven metal forming, punching, and shearing machines | •17. Excavation operation |
| 9. Other mining | |

*See U.S. Department of Labor Bulletin 101, "Child Labor Requirements in Nonagricultural Occupations Under the Fair Labor Standards Act," for apprentice and student-learner exemptions.

STATE OF CALIFORNIA
Division of Labor Standards Enforcement

THIS IS NOT A PERMIT

NEW RENEWAL

APPLICATION FOR PERMISSION TO WORK IN THE ENTERTAINMENT INDUSTRY

PROCEDURES FOR OBTAINING WORK PERMIT

1. Complete the information required below.
2. School authorities must complete the "School Record" section below.
3. For minors 15 days through kindergarten, please attach a certified copy of the minor's birth certificate. See reverse side for other documents that may be accepted.
4. Mail or present the completed application to any office of the Division of Labor Standards Enforcement for issuance of your work permit. Work permits will be issued within 3 business days and mailed to you.
5. Please provide a preaddressed, stamped envelope.

Name of Child		Professional Name (if applicable)			
Permanent Address Number	Street	City	State	Zip Code	Home Phone Number
School Attending		Grade			
Date of Birth	Age	Height	Weight	Hair Color	Eye Color
Gender		Grade			
<input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female					
<p>STATEMENT OF PARENT OR GUARDIAN: It is my desire that an Entertainment Work Permit be issued to the above named child. I will intend the fees governing such employment and will cooperate to the best of my ability in safeguarding his or her educational, moral and physical interest. I hereby certify, under penalty of perjury, that the foregoing statements are true and correct.</p>					
Name of Parent or Guardian (print or type)			Signature		Daytime Phone Number

SCHOOL RECORD

Attendance		Scholarship (Grades)		Health	
<p>State whether "SATISFACTORY" or "UNSATISFACTORY" for each</p>					
<p>I CERTIFY THAT THE ABOVE-NAMED MINOR:</p> <p><input type="checkbox"/> Meets the school district's requirements with respect to age, school record, attendance and health.</p> <p><input type="checkbox"/> Does not meet the district's requirements and permit should not be issued.</p>					
Authorized School Official		Date		[School Seal]	
School Address		School Phone Number			

HEALTH RECORD

Name of Doctor		Address		Phone Number	
<p>Complete this Section if instructed to do so or if infant is under One Month of Age</p>					
<p>I certify that I am a licensed physician and surgeon who is Board Certified in pediatrics, and have carefully examined _____</p> <p>In my opinion, (please circle) he / she is / is not physically fit to be employed in the production of motion pictures and television. If less than one month, infant is / is not at least 15 days old, was / was not carried to full term, and is / is not physically able to perform.</p>					
Signature		M. D.		Date	
Remarks:					

JLSE-277 (Rev. 12/03)

Information covering California's child labor laws applicable to the entertainment industry can be found at www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

NEW PROCEDURE FOR OBTAINING AN "ENTERTAINMENT PERMIT"

- 1.) Application Form Obtain from any of the Division of Labor Standards offices.
- 2.) Parent/Guardian Complete all requested information on the front of the application. Please print and sign your name.
- 3.) School Record Information To be completely filled out by authorized school district official.

A PREADDRESSSED, STAMPED ENVELOPE MUST ACCOMPANY THE APPLICATION

REQUIREMENTS FOR NON-SCHOOL AGE CHILDREN ONE OF THE FOLLOWING:

- 1.) Certified Birth Certificate
- 2.) Baptismal Certificate
- 3.) Official letter from hospital where born
- 4.) Passport

When school is IN session, the application must be completed and dated during the current school session by an authorized school official.

When school is NOT in session, (i.e., school break, vacations, holidays), either the minor's recent report card or letter from the school principal on school letterhead indicating that the minor is "satisfactory" in all academic subjects, health and attendance is required.

If a minor is from out of state, either the minor's recent report card or letter from the school principal on school letterhead indicating that the minor is "satisfactory" in all academic subjects, health and attendance is required.

Entertainment permits that are issued based on report cards will be effective when school is not in session. Please include a self addressed, stamped envelope so that the permit can be mailed to you.

- * Every infant under one month of age must have a certification from a licensed physician and surgeon who is Board Certified in pediatrics certifying that the infant is at least 15 days old, was carried to full term, and physically able to endure the stresses of a television or movie set.

RENEWAL

- 1.) Complete application form (all questions).
- 2.) Send a copy of the old permit with the application.
- 3.) Enclose a self addressed, stamped envelope for return.
- 4.) If school is not in session, see above instructions.
- 5.) If school is in session, have school official complete and sign the "school record" section of the application form.

**THERE IS NO FEE
SOCIAL SECURITY NUMBER IS NOT REQUIRED
APPLICATION CANNOT BE PROCESSED VIA FAX**

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
Division of Labor Standards Enforcement

CONSENT FORM

I HEREBY GRANT _____ THE RIGHT TO
(Name of Production Company)

EMPLOY _____ FOR AN
(Child's Name) (Birth Date)

EPISODE OF _____ WHICH IS

SCHEDULED ON _____
(Date)

SIGNED BY: _____ DATED _____
(Parent / Guardian)

MEDICAL EMERGENCY

I ALSO AUTHORIZE _____ THE RIGHT TO
(Name of Production Company)

ADMINISTER MEDICAL ATTENTION TO THE ABOVE NAMED MINOR ON THE DATE OF
EMPLOYMENT, SHOULD IT BE REQUIRED.

SIGNED BY: _____ DATED _____

SCHOOL RECORD

I CERTIFY THAT THE ABOVE NAMED MINOR MEETS THE SCHOOL DISTRICT'S REQUIRE-
MENTS WITH RESPECT TO AGE, ACADEMIC SCHOOL RECORD, ATTENDANCE AND
HEALTH:

NAME OF SCHOOL: _____ DATED _____

ADDRESS: _____
(Include City, State, and Zip Code)

SIGNED BY: _____ TITLE: _____

REMARKS: _____

010116031



STATE OF CALIFORNIA
Department of Industrial Relations
Division of Labor Standards Enforcement

COMPLETE AND SUBMIT THIS
APPLICATION WITH PROOF OF
WORKERS' COMPENSATION
INSURANCE COVERAGE

APPLICATION FOR PERMISSION TO EMPLOY MINORS IN THE ENTERTAINMENT INDUSTRY

Permission is requested, pursuant to the provisions of the California Labor Code and the child labor law regulations, to employ minors in the entertainment industry in work that is not hazardous or detrimental to the health, safety, morals or education of the minors

I/We agree to abide by all laws, rules and regulations covering the employment of minors in the entertainment industry.

Company Name (Please print or type) _____

Street Address _____

City _____ State _____ Zip Code _____

By _____ Signature _____
Print Name

Title _____

Telephone _____ Date _____

DLSE-281 (Rev. 7-01)
(Formerly DLLE-281)

資料8 【カリフォルニア州】 包括許可書記入注意書き
(Requirements for a Blanket Permit)

REQUIREMENTS FOR A BLANKET PERMIT (ISSUED FOR TEN (10) OR MORE MINORS)

1. Completed application form.
2. Certificate of insurance for workers' compensation insurance coverage.
3. Copy of permit to employ minors in entertainment industry (If you do not have one, you can obtain one from our offices)
4. Cover letter stating the following:
 - a. Dates minors will be working.
 - b. What minors will be doing.
5. Separate list of all minors being used, with their ages.
6. Completely filled out consent forms (which may be obtained from our office—forms can be duplicated)
 - a. Parents/Guardians are to fully complete the top two portions of the consent form, and sign it.
 - b. If they are school-age minors, the Principal or Vice-Principal may complete the bottom portion titled "school record", and sign it.
7. The order in which the list of minors are listed should be in same order as the completed consent forms, by name.
8. The list of minors and consent forms are to be in duplicate.

The above information should be returned to whichever district office is going to issue the blanket permit **48 hours prior to the actual shoot time.**

0012131326031

資料9 【カリフォルニア州】 娯楽産業における未成年者雇用のための包括許可申請書
(Application for a Blanket Permit to Employ Minors in the Entertainment Industry)



STATE OF CALIFORNIA
Department of Industrial Relations
Division of Labor Standards Enforcement

APPLICATION FOR A BLANKET PERMIT TO EMPLOY MINORS IN THE ENTERTAINMENT INDUSTRY

Permission is requested, pursuant to the provisions of the California Labor Code and the child labor regulations, to employ minors in the entertainment industry in work which is not hazardous or detrimental to the health, safety, morals or education of the minors.

A Certificate of Workers' Compensation Insurance which provides coverage for the minors is attached.

A parent or guardian will be on location for every twenty minors or fraction thereof.
Certified studio teacher services will be provided by:

Attached is a list of the minors, including the age and birth date of each minor, who will be employed in the production of _____

for the period _____ to _____

I/We agree to abide by all laws, rules and regulations covering the employment of minors in the entertainment industry.

Company Name (Please print or type) _____ Date _____

Street Address _____

City _____ Zip Code _____

By _____

Title _____

Telephone _____



State of California
Department of Industrial Relations
Division of Labor Standards Enforcement

BLANKET ENTERTAINMENT WORK PERMIT

Valid only for Performances and Dates Listed Below

Permission is granted for employment of minors, listed below, in the Entertainment Industry at the places and dates herein stated, unless sooner revoked.

Valid from _____ to _____

Type of Performance: _____

Production Company: _____

Address: _____

Name	Address	Age	Sex	Date of Birth	Height	Weight
SAMPLE						

Dated: _____

State Labor Commissioner

By: _____
District Office: _____

資料11 【カリフォルニア州】 スタジオ教員不服申立書式
(Registration of Complaint)

REGISTRATION OF COMPLAINT

Please print or type:

PERSON REGISTERING COMPLAINT

Name: _____ Bus. Phone: () _____
 Home Phone: () _____ City: _____
 Address: _____ Zip Code: _____
 State: _____ County: _____

COMPLAINT REGISTERING AGAINST

Business Name: _____ Bus. Phone: () _____
 Address: _____ City: _____
 State: _____ County: _____ Zip Code: _____
 Producer: _____
 1st Asst. Director: _____
 Violation by: _____ 2nd Director: _____
 Title: _____

DETAILS OF COMPLAINT

Please be as accurate as possible. Giving pertinent facts that will substantiate the violation. If witness wishes to be anonymous, state so. (Use other side if necessary.)

Date: _____ Time: _____ Location: _____

Will you be willing to testify at a hearing if necessary? YES NO

NAMES OF MINORS	SCHOOL	BIRTHDATE	PERMIT EXP. DATE

I certify all information which I have given herein to be true, correct, and complete to the best of my knowledge.

STUDIO TEACHER (Signature) _____ Date _____

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
DIVISION OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT
Licensing and Registration
P.O. Box 420603
San Francisco, CA 94142
FAX: (415) 703-4808

資料12【ニューヨーク州】学生非工場雇用証明書
(student non-factory employment certificate)

AT-18

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Nonfactory Employment Certificate

Valid for Lawful

Employment of a Minor 14 or 15 Years of Age

Enrolled in Day School When Attendance

Is Not Required

(This certificate expires the day preceding the minors sixteenth birthday)

Number _____ Date of Issuance _____

_____ Name of Minor _____

Date of Birth _____ Social Security Number _____

Signature of Minor in Presence of Issuing Official _____

(School Building and Public School District)

Signature of Issuing Official

Rev. 9/91

資料13【ニューヨーク州】学生一般雇用証明書
(student general employment certificate)

AT-19

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Student General Employment Certificate

Valid for Lawful

Employment of a Minor 16 or 17 Years of Age

Enrolled in Day School When Attendance

Is Not Required

Number _____ Date of Issuance _____

_____ Name of Minor _____

Date of Birth _____ Social Security Number _____

Signature of Minor in Presence of Issuing Official _____

(School Building and Public School District)

Signature of Issuing Official

Rev. 9/91

AT-21

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Limited Employment Certificate

- Check Student Nonfactory Employment Certificate
Type Student General Employment Certificate
 Full-time Employment Certificate

Valid for a period not exceed six (6) months from date of issuance, for the particular employer and occupation indicated herein unless specified below as permanent. See back of certificate for further information

This certificate expires _____

Number _____

Date of Issuance _____

Name of Minor _____

Date of Birth _____

Social Security Number _____

Signature of Minor in Presence of Issuing Official _____

(School Building and Public School District)

Signature of Issuing Official _____

C.F. Williams & Sen, P.O.Box 828 Albany N.Y.12201

AT-21

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Limited Employment Certificate

- Check Student Nonfactory Employment Certificate
Type Student General Employment Certificate
 Full-time Employment Certificate

Valid for a period not exceed six (6) months from date of issuance, for the particular employer and occupation indicated herein unless specified below as permanent. See back of certificate for further information

This certificate expires _____

Number _____

Date of Issuance _____

Name of Minor _____

Date of Birth _____

Social Security Number _____

Signature of Minor in Presence of Issuing Official _____

(School Building and Public School District)

Signature of Issuing Official _____

C.F. Williams & Sen, P.O.Box 828 Albany N.Y.12201

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Farmwork Permit –Special

Valid for the employment of a minor 12 or 13 years of age, to engage in the occupation of hand harvesting, berries, fruits, and vegetables.

**(This permit expires the day preceding the minors
fourteenth birthday)**

Number	Date of Issuance
Name of Minor	
Date of Birth	Social Security Number
Signature of Minor in Presence of Issuing Official	
(School Building and Public School District)	
Signature of Issuing Official	
NOTE: This permit not valid until signed below by the employer.	
Date	Employer

AT-24 C.F.Williams&Sen, P.O.Box828, Albany, N.Y.12201

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Farmwork Permit

Valid for the employment of a minor 14 or 15 years of age in the occupation of farmwork.

Number	Date of Issuance
Name of Minor	
Date of Birth	Social Security Number
Signature of Minor in Presence of Issuing Official	
(City, Village, or School District)	
Signature of Issuing Official	
NOTE: This permit not valid until signed below by the employer.	
Date	Employer

AT-26

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Street Trades Permit

(Expires 2 years from the Date of Issuance)

Valid for a minor to engage in the street trades occupations of selling newspapers or periodicals, or work as a boothblack.

_____	_____	_____
Number	Date of Issuance	

Name of Minor		
_____	_____	_____
Date of Birth	Social Security Number	

Signature of Minor in Presence of Issuing Official		

(School Building and Public School District)		

Signature of Issuing Official		

Rev. 9/91

C.F. Williams & Son, P.O.Box 828, Albany, N.Y.12201

AT-23

**THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234**

Newspaper Carrier Permit

Valid for the employment of a minor 11 to 18 years of age to engage in the occupation of delivering, or selling and delivering newspapers, shopping papers and periodicals to customers at their homes or places of business.

_____	_____	_____
Number	Date of Issuance	

Name of Minor		
_____	_____	_____
Date of Birth	Social Security Number-Optional	

Signature of Minor in Presence of Issuing Official		

(City, Village, or School District)		

Signature of Issuing Official		

This form has been approved as to content and format by the New York State Education Department, October 1962.

CHILD MODEL PERMIT

(PERMIT NUMBER) _____

(DATE ISSUED) _____

(DATE OF EXPIRATION) _____

Issued to _____ (Name of Minor)

_____ (Address of Minor)

_____ (Date of birth of minor)

Certifying Officer and address _____

Form 304-CMP 11-11-65 © F. WILLIAMS & SON, ALBANY, N. Y. 12201

NOTICE TO EMPLOYERS AND CHILD MODELS

1. The child model work permit is not transferable.
2. The child model work permit "shall terminate one year after date of issuance" but may be renewed.
3. The child model work permit must be brought to each job assignment and must be signed on the date of assignment by the immediate employer, who shall indicate the number of hours the minor is employed.
4. The child model must be accompanied to each job location by a parent or guardian or by an adult designated by the parent or guardian.

(continued on inside back cover)

RULES AND REGULATIONS (continued)

5. The child model work permit "may be revoked by the certifying officer at any time for good cause."
6. The child model work permit "shall not be valid when attendance for instruction is required in accordance with the Education Law."
7. "The Industrial Commissioner is hereby authorized and empowered to prosecute violations of sections three thousand two hundred sixteen-a and three thousand two hundred sixteen-b of the Education Law."

DATE OF EMPLOYMENT	FROM	HOURS	TO	SIGNATURE AND ADDRESS OF IMMEDIATE EMPLOYER	DATE OF EMPLOYMENT	FROM	HOURS	TO	SIGNATURE AND ADDRESS OF IMMEDIATE EMPLOYER

NOTICE TO EMPLOYERS AND CHILD MODELS

1. The child model work permit is not transferable.
2. The child model work permit "shall terminate one year after date of issuance" but may be renewed.
3. The child model work permit must be brought to each job assignment and must be signed on the date of assignment by the immediate employer, who shall indicate the number of hours the minor is employed.
4. The child model must be accompanied to each job location by a parent or guardian or by an adult designated by the parent or guardian.

(continued on inside back cover)

RULES AND REGULATIONS (continued)

5. The child model work permit "may be revoked by the certifying officer at any time for good cause."
6. The child model work permit "shall not be valid when attendance for instruction is required in accordance with the Education Law."
7. "The Industrial Commissioner is hereby authorized and empowered to prosecute violations of sections three thousand two hundred sixteen-a and three thousand two hundred sixteen-b of the Education Law."

資料22 【二ユーヨーク州】未成年者労働許可申請書式
Application for Employment Permit

AT-22
Rev. 9/91

THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
ALBANY, NEW YORK 12234

APPLICATION FOR EMPLOYMENT PERMIT

See reverse side of this form for information concerning employment of minors.
All signatures must be handwritten in ink, and applicant must appear in person before the certifying official.

PART I — Parental Consent — (To be completed by applicant and parent or guardian)

I, _____ (Signature of Applicant) _____ Age _____ (Social Security Number) _____, apply for a certificate as checked below:

Newspaper Carrier Permit (See Part III below) Farmwork Permit
 Child Model Permit (See Part IV below) Farmwork Permit - Special
 Street Trades Permit

I hereby consent to the required medical examination and employment certification as indicated above.

PART II — Evidence of Age — (To be completed by issuing official only)

_____ (Date of Birth) _____ Check evidence of age accepted — Document No. (if any) _____ (Signature of Parent or Guardian)

Birth Certificate Schooling Record Other _____ (Specify)

PART III — Certificate of Physical Fitness

Applicant shall present a certificate of physical fitness from a school or private physician. Said examination must have been given with 12 months prior to issuance of the employment permit. A physical fitness certificate is not required for the issuance of a Newspaper Carrier Permit if the applicant is qualified to participate in the school's physical education program. If not qualified to participate, a physician's permission is required. Is the applicant in the school's physical education program?
 YES NO

PART IV — Schooling Record — (To be completed by school official - Required only for Child Model Permit)

I certify that the records of _____ (Name of School) _____ (Address) _____ show that _____ (Minor's Name) _____, whose date of birth is _____ is in grade _____.

PART V — Employment Certification

Permit Number: _____ Date issued: _____ (Signature of Principal or Designee)

_____ (Issuing Office) _____ (Address)

THIS APPLICATION DOES NOT AUTHORIZE EMPLOYMENT

C. F. Williams & Son, P. O. Box 828, Albany, N. Y. 12201

GENERAL INFORMATION

Types of Permits—

Newspaper Carrier Permit: Issued to a minor 11 to 18 years of age in the occupation of delivering, or selling and delivering, newspapers, shopping papers, and periodicals to customers at their homes or places of business.

Child Model Work Permit: Issued to a minor under 18 years of age to engage in the occupation of a child model.

Farmwork Permit: Issued to a minor 14 or 15 years of age to engage in the occupation of farmwork.

Farmwork Permit—Special: Issued to a minor 12 or 13 years of age to engage in the occupation of hand harvesting of berries, fruits, and vegetables.

Street Trades Permit: Issued to a minor 14 to 18 years of age to engage in the street trades occupations of selling newspapers, shopping papers, and periodicals, or work as a bootblack.

An employment permit may be used for an unlimited number of successive job placements in the specific occupation permitted by the particular type of permit, e.g., a newspaper carrier may work for one newspaper, leave employment and then work for another newspaper as a newspaper carrier.

An employment permit is valid for 2 years from the date of issuance, with the exception of a Child Model Permit and a Newspaper Carrier Permit. A Child Model Permit is valid for only 1 year. A Newspaper Carrier Permit does not expire as long as the minor remains qualified to participate in the school's physical education program.

An employment permit is not transferable to another minor and must be carried on the minor's person while working.

PROHIBITED EMPLOYMENT

An employment permit may not be used for any type of employment other than the specific occupation for which the permit was issued.

HOURS OF EMPLOYMENT

Minors may not work during the hours they are required to attend school.

Minors employed as newspaper carriers may not work:

A. After 7 p.m. or before 5 a.m.
 B. When school is in session—more than 4 hours on a schoolday.
 C. When school is not in session—more than 5 hours on any day.

Minors employed as child models may not work:

A. Beyond the time and hour limitations for child models as specified in the regulations promulgated by the Commissioner of Education, (Commissioner's Regulation 190.2).

Minors employed as farmworkers may not work:

A. After 7 p.m. or before 7 a.m. from June 21 to Labor Day, if they are 12 or 13 years of age, and not more than 4 hours on any day.
 B. There are no hours of regulations for farmworkers 14 years of age and over.

Minors engaged in street trades may not work:

A. After 7 p.m. or before 6 a.m.
 B. When school is in session—more than 4 hours on any schoolday.
 C. When school is not in session—more than 5 hours on any day.

EDUCATION LAW, SECTION 3233

"Any person who knowingly makes a false statement in or in relation to any application made for an employment certificate or permit as to any matter required by this chapter to appear in any affidavit, record, transcript, certificate or permit thereon provided for, is guilty of a misdemeanor."

AT-16 THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
Albany, New York 12234

PHYSICAL FITNESS CERTIFICATION

(Name of Applicant) (Address) _____ Male Female

(Date of Birth)

INSTRUCTIONS TO PHYSICIAN:

Complete Part A unless certificate is limited --in which case complete Part B

A. I hereby certify that I have examined the above-named applicant and find he/she is physically qualified for lawful employment.

(Date of Physical) (Signature of Physician)

(Address of Physician)

B. I hereby certify that I have examined the above-named applicant and find he/she has a disability that requires limited employment.

(1) Disability ---

(2) Occupation ---

(3) Employer ---

(Date) (Signature of Physician)

(Address of Physician)

If a limited certificate is indicated, the disability, occupation, and employer must be indicated to make this certificate valid.



STATE OF NEW YORK
DEPARTMENT OF LABOR
DIVISION OF LABOR STANDARDS
STATE OFFICE BUILDING CAMPUS
ALBANY NY 12240

PARENT/GUARDIAN STATEMENT OF CONSENT

I Certify that I am the parent or guardian of:

(FULL NAME OF MINOR) _____ (DATE OF BIRTH) _____ (SOCIAL SECURITY NUMBER)

(ADDRESS - INCLUDE CITY AND ZIP CODE)

In accordance with Section 143.1 (e)(f) of the New York State Labor Law relating to the employment of 16 and 17-year olds, permission is granted for the employment of the above named minor between the hours of 10:00 PM and 12:00 midnight, not to exceed 28 hours per week when school is in session, at the following place of business:

(NAME OF THE BUSINESS) _____ FEIN# _____ (FEDERAL EMPLOYER IDENTIFICATION NO.)

(ADDRESS AT WHICH MINOR WILL BE EMPLOYED - INCLUDE CITY AND ZIP CODE)

I understand that this consent remains in effect unless I provide written notice to the employer revoking it.

(SIGNATURE OF PARENT OR GUARDIAN) _____ DATE _____

Sworn before me this _____ day of _____, 20____

Signature - Notary Stamp

ATTENTION EMPLOYERS

- 1- This consent must be maintained at the place of employment and presented to a representative of the Department of Labor upon request. Failure to do so at the time of inspection will be considered prima facie evidence of a violation of Section 143 where 16 and 17 year olds are found to have been employed during the school year between the hours of 10:00 PM and 12:00 midnight.
- 2 - If used for work on Sunday through Thursday, this consent form must be supplemented by a certification of Satisfactory Academic Standing from the minor's school at the end of each marking period.

資料25【ニューヨーク州】未成年者最低賃金料率適用証明書（農業雇用）申請書
Application for Youth Rate Certificate (Farm Employment)

State of New York
Department of Labor
Division of Labor Standards



FOR OFFICE USE ONLY			
GRANT	DENY	SIGNATURE	DATE
SUPERVISOR'S			
RECOMMENDATION			

APPLICATION FOR YOUTH RATE CERTIFICATE
(Farm Employment)

To permit the employment of youth under the age of 18 years at a specified wage rate which is less than the basic hourly rate set forth in the minimum wage order for farms under the following conditions:

YOUTHS 16-17 YEARS OF AGE WORKING FOR THE SAME EMPLOYER

Harvest Workers	Effective 1/1/91	Effective 1/1/92
per hour - first season:	\$3.25	\$3.60
per hour - second season:	\$3.40	\$3.80
per hour - thereafter:	\$3.80	\$4.25

Non-Harvest Workers	Effective 1/1/91	Effective 1/1/92
per hour - first 300 hours:	\$3.25	\$3.60
per hour - second 300 hours:	\$3.40	\$3.80
per hour - thereafter:	\$3.80	\$4.25

YOUTHS UNDER 16 YEARS OF AGE — \$2.85 per hour for harvest or non-harvest work effective 1/1/91
\$3.20 per hour for harvest or non-harvest work effective 1/1/92

1. NAME OF FARM OR FARM OPERATOR _____ 2. TELEPHONE NUMBER _____

3. ADDRESS _____ CITY, TOWN, VILLAGE, COUNTY _____ ZIP CODE _____

4. TYPE OF OWNERSHIP _____ 5. NAME(S) OF INDIVIDUAL OWNER, PARTNERS OR CORPORATION _____
 INDIVIDUAL
 PARTNERSHIP
 CORPORATION

6. NO CERTIFICATE CAN BE ISSUED UNLESS THE CERTIFICATION IMMEDIATELY BELOW IS COMPLETED.

I certify that the establishment making this application carries:

Workers' Compensation Insurance, Policy No. _____ effective _____ expiring on _____ and

Issued by _____ (NAME OF INSURANCE COMPANY)

Disability Benefits Insurance, Policy No. _____ effective _____ expiring on _____

Issued by _____ (NAME OF INSURANCE COMPANY)

7. SIGNATURE _____ 8. TITLE _____ 9. DATE _____

if granted, the certificate will apply to any employee who has not yet attained the 18th birthday and for whom the employer maintains the required records. The lower minimum hourly rate will not be applicable to any employee for whom another certificate has been issued authorizing payment of less than the basic minimum hourly rate.

A copy of the certificate permitting the employment of youth at a lower minimum shall be retained at the place of employment together with a record for each youth so employed showing the date of birth, wage rate and, if the youth is under 16 years of age, the number of the Farm Work Permit. Such record must be kept for a period of three years.

When a youth is under sixteen years of age a Farm Work Permit is required.

PLEASE MAIL THIS APPLICATION AND ALL CORRESPONDENCE TO THE NEAREST DISTRICT OFFICE OF THE DIVISION OF LABOR STANDARDS OF THE NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR

THE GOV. W. AVERELL HARRIMAN
STATE OFFICE BUILDING CAMPUS, ALBANY, N.Y. 12240
44 HAWLEY STREET, BINGHAMTON, N.Y. 13901
65 COURT STREET, BUFFALO, N.Y. 14202

175 FULTON AVENUE, HEMPSTEAD, N.Y. 11550
345 HUDSON STREET, P.O. BOX 675, NEW YORK, N.Y. 10014
333 E. WASHINGTON STREET, SYRACUSE, N.Y. 13202
30 GLENN STREET, WHITE PLAINS, N.Y. 10603

資料26【ニューヨーク州】児童演家労働許可書（Employment Permit for a Child Performer）申請書



STATE OF NEW YORK
DEPARTMENT OF LABOR
Division of Labor Standards
Permit and Certificate Program

APPLICATION FOR AN EMPLOYMENT PERMIT FOR A CHILD PERFORMER

A. TYPE OF REQUEST (check one)

New Renewal: Expiration Date of Permit being Renewed _____ Permit Number _____

B. CHILD PERFORMER INFORMATION

Child's Name _____ Last _____ First _____ M.I. _____

Professional Name (if different) _____

Social Security Number _____

For a non-US citizen without a Social Security Number, enter the identification number from the passport, other document required to enter the US, or the document authorizing the child to work in the US: _____

Date of Birth _____ Sex M F Identification Number Type: Passport Number Other _____

Mailing Address _____ City _____

State/Province/Region _____ Postal Zip Code _____ Country _____ Phone _____

Permanent Address (if different) _____ City _____

State/Province/Region _____ Postal Zip Code _____ Country _____ Phone _____

Name of Parent/Guardian: _____ Last _____ First _____ M.I. _____

Fax _____ E-mail _____

Mailing Address (if different from child) _____ City _____

State/Province/Region _____ Postal Zip Code _____ Country _____ Phone _____

Permanent Address (if different from child) _____ City _____

State/Province/Region _____ Postal Zip Code _____ Country _____ Phone _____

C. EDUCATION INFORMATION - ACADEMIC STATUS (check one)

Currently Enrolled Not Required - Applicant under 6 years of age Other

Not Enrolled Graduated from High School

D. TRUST ACCOUNT INFORMATION - ACCOUNT STATUS (check one)

Not Yet Established Established Changed

If the account is established, has the account balance reached \$ 250,000? Yes No

E. PARENT/GUARDIAN RESPONSIBILITIES**TRUST ACCOUNT**

NEW YORK STATE LAW REQUIRES FIFTEEN PERCENT OF A CHILD PERFORMER'S EARNINGS TO BE PLACED IN TRUST IN ACCORDANCE WITH PART 7 OF ARTICLE 7 OF THE ESTATES, POWERS AND TRUSTS LAW. THE CHILD PERFORMER'S PARENTS OR GUARDIAN MUST ESTABLISH THE CHILD PERFORMER TRUST ACCOUNT TO COMPLY WITH THIS REQUIREMENT. THE CHILD'S PARENTS OR GUARDIAN MUST PROVIDE THE CHILD PERFORMER'S EMPLOYER WITH THE INFORMATION NECESSARY TO TRANSFER THESE MONIES TO THE ACCOUNT. FAILURE TO COMPLY WITH THIS REQUIREMENT WILL PREVENT THE DEPARTMENT OF LABOR FROM RENEWING THE CHILD'S PERMIT TO WORK AS A CHILD PERFORMER.

The parent/guardian must:

- Establish a child performer trust account within 15 days of the start of employment, unless one already exists.
- Notify the child performer's employer of the existence of the account within 15 days of the start of employment including any additional information required to make transfers.
- Notify the employer of any change in facts that could affect the employer's obligation to make transfers.
- Notify the child performer's employer if they wish it to transfer more than 15% of the child performer's gross earnings.
- Appoint a trust company as custodian of the account once the balance reaches \$250,000.

ACADEMIC PERFORMANCE

New York State law requires that all child performers maintain satisfactory academic performance as determined by their school of enrollment. Whenever a child performer is not receiving instruction as required by New York State Education Law due to his/her employment schedule, the employer must provide required instruction. The parent/guardian must:

- Provide evidence each semester to the Department demonstrating that the child performer is maintaining satisfactory academic performance as determined by the child performer's school of enrollment.
- Work with the child performer, any certified teacher provided by the employer and with the child's school of enrollment to ensure that the child receives required instruction.
- Make sure that a child performer required to attend school is not without educational instruction and unemployed for longer than ten (10) consecutive days while the school of enrollment is in session.

CERTIFICATES AND PERMITS

New York State law requires that all employers of child performers have a valid Certificate of Eligibility to Employ Child Performers from the Department and that all child performers they employ have a valid Employment Permit for a Child Performer from the Department. The parent or guardian must:

- Obtain an Employment Permit for a Child Performer (valid for six months) before employment begins and give the original to each employer.
- Renew this permit for the child performer 30 days prior to expiration.

F. DECLARATION

I affirm that I am the parent legal guardian of the above applicant.

I hereby consent and request that an Employment Permit for a Child Performer be issued to the above named child. I agree to abide by all laws, rules and regulations covering the employment of child performers including the responsibilities listed above. I affirm that the information in this application and all attachments is complete and accurate to the best of my knowledge.

(Signature of Parent/Legal Guardian)

(Date)

Application for an Employment Permit for a Child Performer
SUBMISSION INSTRUCTIONS

- Complete and sign this form.
- Attach the following documentation for **New Applications**:
 - Social Security Number – if the child is a non-US citizen without a Social Security Number, explain, on a separate piece of paper, why the child has no Social Security Number and provide a copy of the child's passport or other document required to enter the US and any document authorizing the child to work in the US.
 - Education Information – Academic Status
 - If you chose "Not Required" – Applicant under 6 years of age," submit a copy of the child's birth certificate, baptismal certificate or hospital record of birth
 - If you chose "Currently Enrolled," "Not Enrolled," "Graduated from High School," or "Other," submit a completed copy of the enclosed *LS 560 Verification of Satisfactory Academic Performance*
 - Trust Account Information – Account Status
 - If the account has been established, enclose a copy of a passbook, deposit slip or other official document that would prove the existence of a trust. The document should show that the account is held in trust, along with the financial institution's name, the parent's/guardian's or custodian's name, the child performer's name and the account number.
 - If the account has not been established, the above documentation must be submitted at the time of renewal.
 - Parent/Guardian Identification
 - For the parent listed in Part B of the application, submit either a legible copy of a photo Driver License, a copy of a government or employee photo ID card, or, if a non-citizen, a copy of passport or other document required to enter the US.
 - For a guardian listed in Part B of the application, submit one of the required proofs of identification listed above plus either a notarized statement from the parent naming you as the guardian or a copy of court papers with document number appointing you the child's guardian.
- Attach the following documentation for **Renewal Applications**:
 - Education Information – Academic Status
 - If you chose "Not Required" – Applicant under 6 years of age," submit a copy of the child's birth certificate, baptismal certificate or hospital record of birth if not previously submitted
 - If you chose "Currently Enrolled," submit a completed copy of the enclosed *LS 560 Verification of Satisfactory Academic Performance*
 - If you chose "Not Enrolled," "Graduated from High School," or "Other," submit a completed copy of the enclosed *LS 560 Verification of Satisfactory Academic Performance* if not previously submitted or your child's academic status changed
 - Trust Account Information – Account Status
 - If not previously submitted or the account changed, enclose a copy of a passbook, deposit slip or other official document that would prove the existence of a trust. The document should show that the account is held in trust, along with the financial institution's name, the parent's/guardian's or custodian's name, the child performer's name and the account number.
- Mail the signed, completed application and all required documents to:

New York State Department of Labor
Division of Labor Standards
Permit And Certificate Program
Bldg. 12, Rm. 185B
State Office Bldg. Campus
Albany, NY 12240

- If you have any questions:

- Call (518) 457-1942
- Visit www.labor.state.ny.us
- E-mail CPInfo@labor.state.ny.us



**APPLICATION FOR
A CERTIFICATE OF ELIGIBILITY
TO EMPLOY CHILD PERFORMERS**

STATE OF NEW YORK
DEPARTMENT OF LABOR
Division of Labor Standards
Permit and Certificate Program

A. TYPE OF REQUEST (check one)

New Renewal

B. EMPLOYER INFORMATION

Employer Name _____
 Type of business organization (check one) Corporation Sole Proprietorship Partnership Limited Liability Partnership
 Limited Liability Company
 Employer FEIN _____
 Permanent Address _____ City _____
 State/Province/Region _____ Postal Zip Code _____ Country _____ Phone _____
 Mailing Address (if different) _____ City _____
 State/Province/Region _____ Postal Zip Code _____ Country _____ Phone _____
 Fax _____ E-mail _____

C. FEES (check one)

Theater Capacity (1 to 499 Seats)
 Initial Registration Fee-\$2.00
 Renewal Fee -\$2.00
 All Others
 Initial Registration Fee-\$350
 Renewal Fee-\$200

D. SUBMISSION INSTRUCTIONS

A Certificate of Eligibility to Employ Child Performers must be obtained prior to employing any child performer. Certificates are renewable every three (3) years. To obtain or renew a certificate:

- Complete this application.
- Attach proof of New York State Workers' Compensation and Disability Insurance.
 - If you currently have employees in New York, you must provide proof of coverage for your New York State workers by attaching copies of Form C-105.2 and DB-120.1 from your insurance carrier. Make sure the names of the employer on this application and the forms match exactly.
 - If you are currently exempt from this requirement, complete Form WC/DB-100 or WC/DB-101 attesting that you are not required to obtain New York State Workers' Compensation and Disability Insurance Coverage. Information on and copies of these forms are available from any district office of the Workers' Compensation Board or from their website at: www.web.state.ny.us under "Common Forms Online".
- If you use a Payroll Service which provides the coverage for your employees, you must provide proof of coverage for your New York State workers by attaching copies of Form C-105.2 and DB-120.1 from your payroll service's insurance carrier and a completed LS-551 from your payroll service. Make sure the names of the employer on this application and the LS-551 match exactly.

Attach a check for the correct amount from Section C, made payable to the Commissioner of Labor.

Mail this completed application and all required documents to:

New York State Department of Labor
 Division of Labor Standards
 Permit and Certificate Program
 Bldg. 12, Rm. 185B
 State Office Bldg. Campus
 Albany, NY 12240

If you have any questions, call (518) 457-1942, e-mail CPinfo@labor.state.ny.us, or visit the Department's website at www.labor.state.ny.us.

E. EMPLOYER RESPONSIBILITIES

Among the responsibilities of employers of child performers are:

TRUST ACCOUNT

New York State law requires that a child performer's employer transfer fifteen percent (15%) of a child performer's gross earnings for placement into a trust for the child performer established by the child performer's parent/guardian. In order to do this the employer must:

- Obtain from the child performer's parent/guardian or custodian the information required to make the transfers.
- Transfer the appropriate amounts for placement into the trust account.
 - When the employment contract is for 30 days or less, transfer 15% of gross earnings within thirty (30) days following the final day of the child performer's employment.
 - When the employment contract is for longer than 30 days, transfer 15% of gross earnings at the end of each payroll period.
 - By request of the parent/guardian or custodian, the amount transferred can be increased to more than 15%.
 - If the parent/guardian or custodian has not provided the necessary information within 15 days of the start of employment, or no such account has been established, transfer the money together with the child performer's name and last known address to the State Comptroller for placement into the child performer's holding fund. The State Comptroller may be contacted at (518) 474-4044.

ACADEMIC PERFORMANCE

New York State law requires that all child performers maintain satisfactory academic performance as determined by their school of enrollment. Whenever a child performer is not receiving instruction as required by New York State Education law due to his/her employment schedule, the employer must:

- Provide a teacher, who either is certified or has credentials recognized by the State of New York, to provide the required instruction.

CERTIFICATES AND PERMITS

New York State law requires that all employers of child performers have a valid Certificate of Eligibility to Employ Child Performers from the Department and that all child performers they employ have a valid Employment Permit for a Child Performer from the Department. Therefore, the employer must:

- Obtain a Certificate of Eligibility to Employ Child Performers (valid for three years) prior to employing any child performers.
- Renew this certificate prior to expiration.
- Make sure all child performers they employ have a valid Employment Permit for a Child Performer.
- Keep copies of all relevant certificates and permits on file and available for inspection at the location of employment.

OTHER REQUIREMENTS

- Maintain appropriate New York State Workers' Compensation/Disability Insurance and Unemployment Insurance Coverage; and
- Observe Safety, Health, Wage and Hour laws.

F. DECLARATION

I, the undersigned, affirm that I am authorized to submit this application on behalf of:

 (Employer name)

The employer agrees to abide by all laws, rules and regulations covering the employment of child performers including the responsibilities listed above.

I affirm that the information in this application and all attachments is complete and accurate to the best of my knowledge.

By filing this application, I authorize the Unemployment Insurance Division to release the records of:

 (Employer name) _____ to the Division of Labor Standards.

 Authorized Representative Signature

Date

 Authorized Representative Name (Please Print)

Title



STATE OF NEW YORK
DEPARTMENT OF LABOR
Division of Labor Standards
Permit and Certificate Program

**VERIFICATION OF
WORKERS' COMPENSATION/DISABILITY
INSURANCE COVERAGE**

To be completed by Payroll Services
for applicants for Certificates of Eligibility to Employ Child Performers
and submitted with the application along with
forms C-105.2 and DB-120.1 from insurance carriers.

The employees of (enter name and address of applicant)

are covered under the Workers' Compensation Policy Disability Insurance Policy of

(enter name and address of the Payroll Service whose policies cover the employees of the applicant listed above)

I, the undersigned, affirm that I am authorized to submit this verification on behalf of the applicant and Payroll Service shown above.

I certify under penalty of perjury that the information in this verification and all attachments is complete and accurate to the best of my knowledge.

Authorized Representative Signature

Date

Authorized Representative Name (Please Print)

Title



STATE OF NEW YORK
DEPARTMENT OF LABOR
Division of Labor Standards
Permit and Certificate Program

**VERIFICATION OF
WORKERS' COMPENSATION/DISABILITY
INSURANCE COVERAGE**

To be completed by Payroll Services
for applicants for Certificates of Eligibility to Employ Child Performers
and submitted with the application along with
forms C-105.2 and DB-120.1 from insurance carriers.

The employees of (enter name and address of applicant)

are covered under the Workers' Compensation Policy Disability Insurance Policy of

(enter name and address of the Payroll Service whose policies cover the employees of the applicant listed above)

I, the undersigned, affirm that I am authorized to submit this verification on behalf of the applicant and Payroll Service shown above.

I certify under penalty of perjury that the information in this verification and all attachments is complete and accurate to the best of my knowledge.

Authorized Representative Signature

Date

Authorized Representative Name (Please Print)

Title

第2章 イギリス¹における年少者・児童の労働保護法制

はじめに

イギリスの児童 (child)・年少者 (young person) の雇用 (employment) に関する法規制は、整合性のない一貫性のないものとなっている、といわれている²。それは、後述のように、児童・年少者の雇用を規制する規定がいくつもの法令に散らばって存在しており、非常に分かりづらいうことであり、また、その運用においても、それを所管する監督行政機関である地方教育当局 (local education authority) の間で相当な違いが見られるということでもある³。こうした状況を改善しようと、1973年に児童雇用法 (Employment of Children Act 1973) が制定された。しかし、同法は、未だ施行されていない⁴。そのため、児童・年少者の雇用に係る法規制の整合性のない一貫性のない状況は、今日も続いているのである。

イギリスにおける児童の雇用に対する法規制は、児童の道徳的及び情緒的福祉、健康、安全、教育達成度 (educational performance) あるいは家族生活を害することによって、仕事が児童に悪影響を及ぼすのを防ごうとの願望に起因するものであった、といわれている⁵。今日においても、児童・年少者の雇用に対する法規制の理念や根拠に関するそのような考え方に違いはないのであろうが、現在の法規制の目的について、とりわけ教育の機会を十分に保障することに重点があるとの見解もみられる⁶。

そのようなイギリスの児童及び年少者の雇用に係る規制の内容について、以下において、まず、児童・年少労働者に係る原則的規制をみることとし、その後、例外的な扱いを認められる児童・年少者の興行における雇用に係る規制の内容をみることとする⁷。

¹ 本章でイギリスというのは、連合王国 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) のうちイングランドとウェールズを指している。したがって、スコットランド及び北アイルランドの法制は本章の対象とはなっていない。

² C.Hamilton and B.Watt, 'The employment of children', *Child and Family Law Quarterly*, Vo.16, No.2, 2004, 135, at p.136.

³ 約200もの法令及び条例が、児童労働に関する規定を有しているといわれている。C.Hamilton and B.Watt, *supra* note 2, *ibid*.

⁴ C.Hamilton and B.Watt, *supra* note 2, at p.141 は、その理由として、①児童を雇用している使用者からの圧力、②労働の経験は本来価値あるものだとの考え、③労働は児童を非行から遠ざけるという有用性があること、④児童労働が家計の補助となっていること、という4つのものがあると指摘している。また、労働組合のナショナルセンターである労働組合会議 (TUC (Trades Union Congress)) は、同法制定当時、地方当局がその法律を実施するために必要な資源を有していない、と主張していたことをその理由として指摘している。TUC, *Child Employment* (<http://www.tuc.org.uk/organisation/tuc-9311-f0.cfm>).

⁵ E.MacLennan, 'Children's Rights at Work' in B.Franklin ed., *The Rights of Children* (1986), p.123.

⁶ A.Bainham, *Children- The Modern Law* (2005, Family Law), p.687 は、「児童が将来における有意味な自立のための能力を獲得できるのは適切な教育を通してのみであるということが、児童が成人になるまで法定の制限を課すことを正当化する」と述べている。

⁷ イギリスの児童及び年少者の雇用の規制の概要については、Halsbury's Law of England 4th ed. Reissue Vol.5(3) (2001, Butterworths), pp.466-485; E.A.Slade et al., *Tolley's Employment Handbook* 7th ed. (2003, Lexis Nexis Butterworths), pp.15-24 を参照。

第1節 イギリスにおける児童・年少者に係る原則的規制

1. 根拠法令

イギリスの児童及び年少者に係る法令は、前述のように多数存するのであるが、その主要なものは、以下のものである。なお、これらの法令のうち、中心的な法令は①であり、②、⑤及び⑥は、①の規定を一部改正する規定を定めた法令である。

- ① 1933年児童及び年少者法 (Children and Young Persons Act 1933)
- ② 1963年児童及び年少者法 (Children and Young Persons Act 1963)
- ③ 1996年教育法 (Education Act 1996)
- ④ 1920年女性・年少者及び児童の雇用法 (Employment of Women, Young Persons, and Children Act 1920)
- ⑤ 1998年児童(職場での保護)規則 (Children (Protection at Work) Regulations 1998)
- ⑥ 2000年児童(職場での保護)規則第1及び第2 (Children (protection at Work) Regulations (Nos.1 and 2) 2000)
- ⑦ 地方当局の定める条例 (byelaws)

イギリスの特徴は、児童及び年少労働者の雇用については、地方教育当局が所管するものとされており、そのために、地方当局(local authority)が制定する条例によって、規制内容が異なりうることである。条例は、年齢別、性別、地域別、事業(trade)別、職種別及び状況別に、児童及び年少労働者の雇用に関する規制を規定しうる【1933年児童及び年少者法18条2項】。

ただ、この点については、そのために、関連するEUの指令が出された後にも、それに合わせた条例の改正がきちんとなされないところがみられ、イギリス国内全体でのその遵守が図られていない状況が生じがちであること、また、地方当局間での条例の内容に大きな差がみられることから、規制の水準に容認し難いほどのばらつきが生じている、という問題のあることが、指摘されている⁸。

2. 最低年齢

(1) 義務教育年齢と児童及び年少者

イギリスでは、義務教育は、満5歳から満16歳に達して以後の卒業の日(6月の最終週の金曜日)までとされている【1996年教育法8条】。そして、この義務教育年齢を基準として、児童(child)と年少者(young person)が区別され、その雇用に係る規制内容を異にするものとなっている。イギリスにおける児童及び年少者は、次のように定義されている【1

⁸ C.Hamilton and B.Watt, supra note 2, at pp.136-137. 条例の設定している規制水準のばらつきの問題について詳しくは、C.Hamilton, 'Protecting children in employment: a survey of the byelaws in England and Wales' *Childright* 192 (2002), pp.14-16 を参照。

996年教育法579条1項】。

- ①児童 義務教育年齢を超えていない者、
- ②年少者 児童ではなくなった者で18歳未満の者。

このように、イギリスでは、義務教育年齢である満16歳を基準として、児童と年少者を区別し、後述のように、異なる規制の下に置いているが、さらに、児童及び年少者の両者を含む、18歳未満の者を「未成年者 (minor)」として【1969年家族法改革法 (Family Law Reform Act 1969) 1条】、契約締結能力等について、成人と異なる扱いがなされるものとされている。

(2) 最低年齢

児童の雇用が認められる最低年齢は、原則として満14歳とされている。ただし、次のような条件を満たした場合でなければならない【1933年児童及び年少者法18条1項】。

- ①登校しなければならない日の終業時間後で、かつ、
- ②午前7時以後ないし午後7時以前で、かつ、
- ③登校しなければならない日に2時間以内で、かつ、
- ④登校しなければならない週に12時間以内で、かつ、
- ⑤日曜日に2時間以内で、かつ、
- ⑥日曜日以外の登校しなくともよい日に、15歳未満で5時間、15歳以上で8時間以内で、かつ、
- ⑦登校しなくともよい週に、15歳未満で25時間、15歳以上で35時間以内で、かつ、
- ⑧1時間の休憩を置くことなしに、1日に4時間を超えることなく、かつ、
- ⑨1年間の中で登校しなくともよい期間中に、雇用から離れた継続する2週の期間が確保され、又は確保されうること。

(3) 最低年齢の例外

前述のように、地方当局は、児童の雇用に関する条例を制定でき、その条例は、年齢別、性別、地域別、事業別、職種別及び状況別に規定しうるものとされている⁹。そして、条例は、特定の職種における児童の雇用を完全に禁ずることができるし、以下のようなことを定めうる【1933年児童及び年少者法18条2項】。

- ①児童が雇用されてはならない年齢、
- ②児童が雇用されうる各日又は週における労働時間数、及び児童が雇用されうる時刻、

⁹ なお、条例は、大臣によって承認されるまでは効力を発しない(1933年児童及び年少者法27条1項)。また、指定された日からは、この問題で条例を制定する権限に代わって、それに相当する大臣の規則を制定する権限となるが、既述のように、1973年児童雇用法が未施行のため、未だそうした指定はなされていない。

- ③食事及び休憩のために許されるインターバル、
- ④許される休日又は半休日、
- ⑤雇用に関して守られるべき他の条件。

ただし、条例は、以下のような児童の雇用を認める場合を除き、法定の一般的制限を修正することはできない。

- ① 14歳未満の児童の雇用の一般的な制限にもかかわらず、軽易な農業又は園芸の仕事に、親又は後見人（guardian）によって、13歳の児童が、時々（on an occasional basis）雇用されること、
- ②条例で定めた範囲の軽易な仕事に、13歳の児童が雇用されること、
- ③終業時間前の雇用の一般的禁止にもかかわらず、登校しなければならない日の始業時の前に1時間を超えない時間の児童の雇用。

このように、法定の最低年齢は、原則として満14歳とされているが、上記の条件に従って、地方当局が条例を定める場合には、最低年齢は満13歳とされることになる。なお、上記の条例により法定の一般的制限を修正することができる場合として規定されている「軽易な農業又は園芸の仕事」については、果たしてそうした農業の仕事が軽易な仕事の範疇に入るものなのかについて、疑問があるとの指摘がみられる¹⁰。

コヴェントリー市（City of Coventry）のように、地方当局の中には、13歳の児童の雇用を禁止しているところもあるが¹¹、多くの地方当局は、軽易な仕事ないし所定の範囲の仕事について13歳の児童の雇用を認めている。例えば、バッキンガムシャー・カウンティの条例では、次のような仕事で軽易なものに限り13歳の児童の雇用を認めている¹²。

- (a)農業ないし園芸の仕事、
- (b)新聞、雑誌、その他の印刷物の配達の仕事、
- (c)商店の仕事（棚積みの仕事を含む）、
- (d)美容院の仕事、
- (e)事務の仕事、
- (f)個人の家での手洗いの洗車の仕事、
- (g)カフェないしレストランでの仕事、
- (h)乗馬の厩舎での仕事、
- (i)ホテルその他の施設における家事仕事。

¹⁰ C.Hamilton and B.Watt, supra note 2, at p.144.

¹¹ Ibid.

¹² Buckinghamshire County Council Byelaws on the Employment of Children 1998 (http://www.buckscc.gov.uk/education_welfare/child_employment/byelaw.htm) .

第2節で詳しく検討するように、興行における雇用（**employment in entertainment**）の場合には、さらなる例外として、13歳未満の児童の雇用も、法定の要件の充足を条件として、認められる【1963年児童及び年少者法37条】。

また、工業的事業所(**industrial undertaking**)及び船における14歳未満の児童の雇用は、原則として禁止されているが、家族労働の場合には、13歳未満の児童を雇用してもよい【1920年女性・年少者及び児童の雇用法1条1項・2項、4条、付則第I部2条】。なお、ここでの工業的事業所には、鉱山、採石場等の鉱業の事業所、製造業や修理業等、建設業、修繕業、解体業等、運輸業等が、含まれる【付則第I部1条】。

ところで、以上のような1920年女性・年少者及び児童の雇用法の規定によれば、この工業的事業所については、14歳以上の児童及び年少者の雇用は、後述する労働時間等の規制に従うことを条件に、認められる。しかし、前述のように、1933年児童及び年少者法は18条において、13歳以上の児童は、「軽易な仕事」に限り雇用されることができると規定している。そのため、14歳以上の児童の工業的事業所における雇用の規制については、不明確なままになっている、という問題のあることが指摘されている¹³。

（４）児童・年少者の証明書

14歳以上の児童及び年少者が、工業的事業所に雇用される場合には、使用者は、雇用されている児童及び年少者全員の名簿（**register**）及び誕生日の記録を保存し、いつでも監督権限を有する者の求めに応じて提示できるようにしておかなければならない【1920年女性・年少者及び児童の雇用法1条4項】。

3. 雇用契約

（１）未成年者の契約能力（contractual capacity**）と親の職業許可権**

イギリス法には、未成年者保護のために、子に代わって契約を締結し又は子の契約に同意を与えてその効力を確定する、という法定代理人制度は存しない。その代わりに、未成年者の契約をその目的に応じて、①有効な契約、②未成年者が破棄しない限り有効な契約、③未成年者が追認しない限り無効な契約の3つに分類し、未成年者保護のためにあるものを無効又は取り消しうるものとする¹⁴。このように、イギリス法では、未成年者は制限された契約能力有するのであるが、未成年者の契約は、無効ないしは取り消しうるものとの推定から出発し、例外的に有効となるものを認めるのである¹⁵。

そして、雇用契約（**contract of employment**）及び類似の契約は、上記の①に該当する契約とされ、職務の性質や当該地域の労働市場の状況に照らし、一般的に期待可能と認められる

¹³ C.Hamilton and B.Watt, *supra* note 2, at p.145.

¹⁴ 望月礼二郎『英米法（新版）』（1997年・青林書院）353-354頁。

¹⁵ R.Stone, *The Modern Law of Contract* 6th ed. (2005, Cavendish Publishing), at p.180.

条件を基準として、通常の場合であれば、その中のある条件が未成年者にとり不利益であっても、全体として利益となるものとして認められ、有効とされる、すなわち、未成年者を拘束するものとされる。ただし、雇用条件が成人に対するそれより悪くなくとも、それが未成年者にとり過酷であるときには、未成年者は、かかる雇用契約には拘束されない¹⁶。

ところで、イギリスにおいては、1989年に、児童の権利ないし利益保護の思想に基づき、児童の監護・教育のための親及び地方当局や裁判所といった公的機関が果たすべき任務、その主体としての親の責任（*parental responsibility for children*）、子の利益の優先的効力などを定めた、児童法（*Children Act 1989*）が、制定された¹⁷。同法2条に定められている「親の責任」は、親が、法律によって、その子及びその子の財産に関して有する、全ての権利、義務、権限、責任及び委任される権限（*rights, duties, powers, responsibilities and authority*）を意味するものと規定されている【3条(1)】。この「親の責任」には、我が国の民法における職業許可権のような、子の就労について同意ないし許可を与える権利は含まれていない、と解されているが、未成年者の子が雇用契約を締結する際に、子の利益が損なわれないようにするべく、親が関与することは必要となろう¹⁸。

この点に関して指摘しておくべきことは、イギリスでは、1985年のギリック事件貴族院判決が¹⁹、未成年の子どもが自己決定しうる十分な判断能力と知性を備えるに至ったときには、親の権利は子どもの権利に道を明け渡さなければならない、と判示して以降、子どもの意思の尊重を原則とすることとされている、ということである²⁰。したがって、子どもが「ギリック判決のいう判断能力（*Gillick-competent*）」があると判断される場合、例えば、14歳の子どもが土曜日に法律の規制の範囲内で仕事をする契約を使用者としたとき、当該雇用契約の締結に対して親が反対したとしても、それは当該雇用契約の効力にいかなる意味をも有しないのである²¹。

（２）労働者性

1933年児童及び年少者法は、児童又は年少者が、利益を得るための取引ないしは職業において手伝いをしている場合には、それに対する報酬の支払いの有無に関わりなく、本法の目的において、雇用されているもの推定される（*shall be deemed to be employed*）、とする規定を設けている【30条】。これにより、児童及び年少者は、非営利の慈善事業で無償のボランティアに従事しているような場合を除き、雇用されているものと推定され、1933年

¹⁶ 望月・前掲注14書355-356頁。

¹⁷ 東和敏『イギリス家族法と子の保護』（1996年・国際書院）26-27頁を参照。

¹⁸ 東・前掲注17書81頁。

¹⁹ *Gillick v. West Norfolk and Wisbech Area Health Authority* [1986] 1 A.C. 112.

²⁰ 戒能民江「イギリスの家族法」黒木三郎監修『世界の家族法』（1991年・敬文堂）1頁、23頁、東・前掲注17書18頁。

²¹ A.Bainham, *supra* note 6, at p.686.

児童及び年少者法の規制の下に置かれることとなる²²。

(3) 賃金請求権と財産管理

イギリスには、我が国の労基法59条におけるような、親権者又は後見人が、未成年者に代わって賃金を受領することを禁止し、未成年者が独立して使用者に賃金を請求しうる権利を持つことを定める制定法上の規定は存しない。そのような制定法上の明文の規定は存しないものの、前述のように、未成年者には雇用契約その他類似の契約に関しては、コモン・ロー上契約能力が認められることから、未成年者は、独立して使用者に賃金を請求することができるものと解されよう。

なお、1989年児童法2条に定められている「親の責任」には、子の財産を管理することが含まれていると解されている²³。そこで、前述のように、子どもが「ギリック判決のいう判断能力」がないと判断される場合には、親の責任として子の財産を管理することとなるが、一般的な児童の雇用の場合に、これが問題になることは少ないと思われる。それが問題となるのは、第2節でみるところの興行の児童労働の場合であろう。

4. 労働時間・休憩・休日・年次有給休暇等

労働時間、休憩、休日については、後述するような規制が存するが、それらが適用されない場合として、義務教育終了前2年の間にある児童の雇用が、教育の一部としての仕事の経験を児童に与えるために、地方教育当局又は学校理事会により企画されたものである場合が、規定されている。この場合、児童の雇用の制限に関する規定は適用されないこととなっているからである【1996年教育法560条1項】。

(1) 労働時間

前述のように、児童の場合には、労働時間は、登校しなければならない日に2時間以内、登校しなければならない週に12時間以内、日曜日に2時間以内、日曜日以外の登校しなくともよい日に、15歳未満の児童については5時間以内、15歳以上の児童については8時間以内、登校しなくともよい週に、15歳未満の児童については25時間以内、15歳以上の児童については35時間以内、と定められている【1933年児童及び年少者法18条1項】。したがって、児童の場合には、パートタイムの労働しかできないことになっている。フルタイムの仕事ができるようになるのは、年少者になってからである。

年少者になると、年少労働者 (young worker) として²⁴、労働時間について規制する1998年労働時間規則 (Working Time Regulations 1998) が適用されるものとなる。同規則の reg.5A

²² C.Hamilton and B.Watt, supra note 2, at p.142.

²³ 東・前掲注17書80-81頁。

²⁴ 年少者である労働者のことである (reg.2(1))。

によって、年少者は、時間外労働を含む労働時間について、1日8時間、週40時間の規制の下に置かれる²⁵。なお、1998年労働時間規則の規制対象となる労働時間は、(a)労働者が、使用者の指揮命令下で (at his employer's disposal)、労働し、かつ、労働者の活動ないし義務を遂行している時間、(b)労働者が、適切な訓練を受けている時間、及び(c)適切な合意 (relevant agreement) (労使協定 (workforce agreement)、労働協約、又は法的拘束力のある書面による個別合意) に基づき、本規則の目的で労働時間として扱われる付加的時間、と定義されている【reg.2(1)】。解釈上問題となる手待時間 (on-call time) については、労働者が、職場にいることを義務づけられている場合には労働時間となり、待機中は職場を離れ自由に活動できる場合には労働時間とはならない、という行政解釈が示されている²⁶。

ただし、この労働時間規制は、年少労働者の使用者が、サービスないし生産の継続を維持するため、もしくはサービスないしは生産への需要の急増に対応するための仕事に、年少労働者に従事するよう命じる場合で、かつ、当該仕事を行うことができる成人労働者がいない場合で、かつ、当該仕事を年少労働者が行うことが、当該年少労働者の教育ないし訓練に不都合な影響をもたらすものでない場合には、適用されない【reg.27A(1)】。

また、年少労働者は、原則として、24時間ごとに少なくとも12時間の連続した「1日1回の休息 (daily rest)」に対する権利を有する【reg.10(2)】。これにより、1日についての拘束時間の上限が、12時間とされていることになる²⁷。

(2) 休憩

使用者は、1時間の休憩 (rest break) を置くことなしに、1日に4時間を超えて、児童を働かせてはならない【1933年児童及び年少者法18条1項】。この規制は、日曜日以外の登校しなくともよい日及び登校しなくともよい週における児童の労働の場合に意味をもつものである。

年少者は、1998年労働時間規則 reg.12(4)により、労働時間が1日4時間30分以上の場合には、30分の休憩時間を取る権利を有する。この休憩時間は、可能な限り連続したものでなければならず、年少者は、職場から離脱して休憩時間を取るができる。

(3) 時間外労働

児童については、前述のような労働時間の規制から、時間外労働はできないものとされて

²⁵ 1998年労働時間規則の概要については、労働政策研究・研修機構編『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』(2005年・労働政策研究・研修機構編)第4章(幡野利通担当)、幡野利通「イギリスにおける「管理職従業員」の労働時間規制」季刊労働法204号(2004年)184頁以下、菅俊治「EC労働時間指令改正の動向と英・オプトアウトの現状」季刊労働者の権利(2005年)68頁以下、同「イギリスにおける労働時間法の適用除外」季刊労働者の権利260号(2005年)140頁以下、有田謙司「イギリスのホワイトカラー労働者の労働時間規制」世界の労働2006年2月号10-18頁を参照。

²⁶ Department of Trade and Industry, Your Guide to the Working Time Regulations (2003), at p.5.

²⁷ 労働政策研究・研修機構編・前掲注25報告書(幡野担当)152頁を参照。

いる【1933年児童及び年少者法18条1項】。また、年少労働者については、所定時間外労働を含む労働時間が、1日8時間、週40時間を超えてはならない【1998年労働時間規則 reg. 5 A】。

(4) 休日

児童については、後述する休息期間の保障はなされているものの、休日の権利については、法令に定めはない。推察するに、おそらく、児童については、労働時間が短く制限されており、また後述する休息期間の保障もあることから、休日については規定がなくとも問題はないと考えられているのではないかと思われる。しかし、そのような成人労働者との労働条件の格差の存在は、児童労働を安上がりで使い捨ての労働力とされる誘因となっているものであり、そうしたことを防ぐためにも、(後述する年次有給休暇の権利も含め) 休日の権利を成人労働者と同じように保障すべきであるとする見解もみられる²⁸。

年少労働者は、1998年労働時間規則 reg.11(3)により、原則として、7日間ごとに少なくとも48時間の連続した休息期間 (rest period) に対する権利を有する。これは、実質的に週休2日が保障されていることを意味している²⁹。

(5) 年次有給休暇

イギリスにおいては、年次有給休暇の権利は、1998年労働時間規則の reg.13-reg.16に規定されている。これにより、労働者は、原則として、継続する13週の雇用期間があれば、4週間の年次有給休暇の権利を取得するものとされている【reg.13】。この年次有給休暇の権利に関しては、年少労働者について別個の規定が設けられていないことから、成人労働者と同じ規定が適用される【reg.3(2)】。したがって、年少労働者は、原則として、継続する13週の雇用期間があれば、4週間の年次有給休暇の権利を取得する。

それに対して、この年次有給休暇の権利については、同規則は児童には適用されないとする雇用上訴審判所 (Employment Appeal Tribunal) の判例があり、それによれば、年次有給休暇の権利は児童には認められないこととなる³⁰。同判決は、1998年労働時間規則が、義務教育終了年齢と18歳の間にある「年少労働者 (young workers)」に係る特別の規定を有しており、かつ、義務教育終了年齢以下の児童の立場については何も言及していないことから、児童は暗黙裡に適用を除外されている、と判示している。

しかし、こうした解釈に対しては、①児童は年少者以上に保護を必要とするという常識的な考え方を無視している、②1998年労働時間規則 reg.13 は、「労働者」に4週間の年次有給休暇の権利を付与すると規定しているのであるから、その適用対象は成人労働者と年少

²⁸ C.Hamilton and B.Watt, *supra* note 2, at p.149.

²⁹ 例外として、技術上ないし組織上の理由による場合には、36時間まで休息期間を短縮することが認められている (reg.11(8))。

³⁰ Addison v. Ashby [2003] I.R.L.R. 211.

労働者に限定されるものではない、といった批判が加えられている³¹。

（６）休息期間

前述のように、児童の雇用については、１年間の中で登校しなくともよい期間中に、雇用から離れた継続する２週の期間が確保され、又は確保されうるものが、その雇用の条件とされている【１９３３年児童及び年少者法１８条１項】。

年少労働者については、前述のように、１日についての拘束時間の上限が１２時間となることを意味する、「１日１回の休息」に対する権利【reg.10(2)】、及び、週休２日が実質的に保障されていることを意味する、７日間ごとに少なくとも４８時間の連続した休息期間に対する権利【reg.11(3)】が、認められている。

（７）夜間労働（就労可能時間帯）

児童の場合には、前述のように、就労可能時間帯が、午前７時から午後７時までに制限されているので、夜間労働（night work）をさせることができない【１９３３年児童及び年少者法１８条１項】。

年少労働者については、１９９８年労働時間規則 reg.6A により、原則として夜間労働は禁止されている。ただし、年少労働者が、病院その他の類似施設で雇用されている場合、ないしは文化、芸術、スポーツ、ないし広告の活動に関して雇用されている場合には、夜間労働禁止の規定は適用されない【reg.27A(2)】。また、年少労働者が、(a)農業、(b)小売業、(c)郵便ないし新聞配達、(d)ケータリング事業、(e)ホテル、パブ、レストラン、バー、その他類似の施設、(f)パン屋に、雇用されている場合で、なおかつ、年少労働者の使用者が、サービスないし生産の継続を維持するため、もしくはサービスないしは生産への需要の急増に対応するための仕事に、年少労働者に従事するよう命じる場合で、かつ、当該仕事を行うことができる成人労働者がいない場合で、かつ、当該仕事を年少労働者が行うことが、当該年少労働者の教育ないし訓練に不都合な影響をもたらすものでない場合には、夜間労働禁止の規定は適用されない【reg.27A(3)】。なお、これら２つの夜間労働禁止の規定が適用されない場合において、年少労働者が、それがなければ休息期間であった、ないしは休憩時間であった時間中それに従って労働する場合には、当該年少労働者は、その保護のために必要である場合には、成人労働者によって監督され、かつ、それら期間に相当する補償休息（compensatory rest）を与えられなければならない【reg.27A(4)】。

５．危険・有害業務の就業制限

前述のように、工業的事業所（鉱山、採石場等の鉱業、製造業や修理業等、建設業、修繕

³¹ C.Hamilton and B.Watt, supra note 2, at p.147.

業、解体業等、運輸業等)及び船における14歳未満の児童の雇用は、原則として禁止されている。ただし、家族労働の場合には、13歳未満の児童を雇用してもよい【1920年女性・年少者及び児童の雇用法1条1項・2項、4条、付則第I部1条・2条】。また、後述するように、地方当局は、危険・有害業務に児童が従事しないよう、条例により、特定の職種における児童の雇用を完全に禁ずることができる【1933年児童及び年少者法18条2項】。

6. 禁止行為

児童が路上での営業 (street trading) に従事することは、原則として禁止されている【1933年児童及び年少者法20条1項】。ここでの路上での営業には、路上ないし公共の場所で新聞、マッチ、花、その他のものを売り歩くこと、あるいは路上ないし公共の場所で営利のために実演を行うこと (performing)、靴磨き、その他の路上ないし公共の場でなされる職業が含まれる【同法30条】。

そのような原則に対する例外として、地方当局は、14歳以上の児童については、その児童の親によって路上での営業に雇用されることができるよう許可する (authorising) 条例を制定することができる。この場合、その条例は、年齢、性、地域により区別できるし、14歳の児童については許可 (licence) を得ていることやバッジの着用を義務づける規定を設けることができる。ただし、条例は、14歳の児童が路上での営業において雇用されることができると時間及び場所を定める規定を含むものでなければならない【同法20条2項】。

例えば、バッキンガムシャー・カウンティの条例では、次のような規定をおいている³²。

- ① 14歳未満の児童は、路上での営業に雇用されることができない【16条】。
- ② 14歳以上の児童は、次の場合に限り、路上での営業に雇用されることができ【16条】。
 - (a) 小売業の仕事で親に雇用され、かつ親が直接に指揮監督している場合、
 - (b) 地方当局から許可(「路上営業許可 (street trader's licence)」)を与えられ、かつその許可の条件に従っている場合。
- ③ 地方当局は、路上での営業における児童の雇用が、その児童の健康、福祉、ないし教育を受けることができることを害するであろうこと、あるいは児童の路上での営業の許可が過去に取り消されたことについて、確信する理由がある場合には、路上営業許可を与えない【17条】。
- ④ 路上営業許可は、その保有者が日曜日に路上での営業に従事することを禁じ、かつ、
 - (a) 12か月を超えない期間有効で、12月31日に失効し、かつ、
 - (b) 許可の保有者が、路上ないし公共の場で、公衆の迷惑や妨害となるような、押し売りをし、しつこく勧誘することを禁じ、かつ、

³² Buckinghamshire County Council Byelaws on the Employment of Children 1998
(http://www.buckscc.gov.uk/education_welfare/child_employment/byelaw.htm) .

(c)児童の住所に変更があった際、1週間以内に地方当局に通知するよう求める【18条】。

⑤地方当局は、許可の保有者が路上での営業の雇用を継続することが、当該許可の保有者の健康、福祉、ないし教育を受けることができることを害するであろう、ということについて、確信する理由がある場合、あるいは許可の保有者が、以下のような場合には、路上営業許可を停止し又は取り消すことができる。

- (a)路上での営業に関係した違反の罪が認められる場合、
- (b)本条例に違反している、ないしは路上営業許可の条件に違反している場合、
- (c)物乞い、不道徳なあるいはその他の不適切な目的で、許可を利用する場合、
- (d)住所の変更があった際、1週間以内に地方当局に通知しない場合【19条】。

また、前述のように、条例は、特定の職種における児童の雇用を完全に禁ずることができる【1933年児童及び年少者法18条2項】。

例えば、バッキンガムシャー・カウンティの条例では、次のような規定をおいている³³。

いかなる児童も、以下のような仕事に雇用されることはできない【3条】。

- (a)映画館、劇場、ディスコ、ダンスホールないしナイトクラブでの仕事、
- (b)アルコール販売ないし配達の仕事、
- (c)牛乳配達の仕事、
- (d)ガソリン配達の仕事、
- (e)調理場での仕事、
- (f)廃物の収集ないし選別の仕事、
- (g)地上3メートル以上の高所での仕事、
- (h)物理的、生物的、ないし化学的作用に有害に曝される雇用の仕事、
- (i)戸別訪問して集金、販売ないし調査する仕事、
- (j)成人向けの用具を目にする仕事、ないしはそのために児童にとって適さない仕事、
- (k)電話での販売の仕事、
- (l)食肉処理場ないし肉屋、あるいは家畜類をと殺する施設等での仕事、
- (m)機械を使用するゲームセンター等の公衆の娯楽施設での仕事、
- (n)老人ホームのような施設での介護等の仕事。

7. 手続と実効性確保措置

(1) 許可手続

許可の手続は、地方当局の条例により定められている。ここでは、バッキンガムシャー・

³³ Buckinghamshire County Council Byelaws on the Employment of Children 1998
(http://www.buckscc.gov.uk/education_welfare/child_employment/byelaw.htm) .

カウンティの条例で定められている許可手続について紹介しておく³⁴。同条例の他に、インターネット上で取得できたものをいくつか見たところ、ほぼ共通したものであった³⁵。

バッキンガムシャー・カウンティの条例では、次のように定められている。

①使用者は、児童を雇用する前1週間以内に、地方当局に対し、以下の事項を記載した書面による通知を送付しなければならない【8条】。

(a)使用者の名前と住所、

(b)児童の名前、住所及び誕生日、

(c)児童が雇用される時間と日、児童が雇用される職種、従事する職務、就労場所が使用者の住所と異なる場合はその場所、

(d)児童の仕事への適性、児童の親により署名された児童の雇用についての承諾、

(e)児童が属している学校の詳細、

(f)使用者によって適切な危険についてのアセスメントがなされた旨。

②通知を受けた地方当局は、以下のことを納得させられなければならない【9条】。

(a)申し出られている雇用が適法であること、

(b)児童の健康、福祉、ないし教育を十分に受けることができることが害されないこと、

(c)児童が雇用される仕事を行うのに適していること。

以上の要件を充足している場合、地方当局は、雇用許可を児童に対して発給する。

③雇用許可を発給する前に、地方当局は、児童に健康診断書を有していることを求めることができる【10条】。

④許可証は、8条の(b)及び(c)に定められた事項を記載するものとする【11条】。

⑤児童は、雇用許可証に記載された詳細に従う限りにおいて、雇用されることができる【12条】。

⑥地方当局は、使用者の申請に基づき、折々、児童の雇用許可の変更をすることができる【13条】。

⑦地方当局は、以下のことを確信する合理的な理由を有する場合には、いつでも児童の雇用許可を取り消すことができる【14条】。

(a)児童が違法に雇用されていること、

(b)児童の健康、福祉、ないし教育を受けることができることが、雇用のために損なわれている、ないしは損なわれる見込みがあること。

⑧児童は、監督権限を有するものないしは警察官が、監督のために求めるときには、雇用許可証を提出しなければならない【15条】。

³⁴ Buckinghamshire County Council Byelaws on the Employment of Children 1998
(http://www.buckscc.gov.uk/education_welfare/child_employment/byelaw.htm) .

³⁵ 例えば、Portsmouth City Council Bye-laws on the Employment of Children 1998
(<http://www.portsmouth.gov.uk/business/1009.asp>) ; Worcestershire County Council Byelaws on the Employment of Children 1999 (<http://www.worcestershire.gov.uk/home/text/edu-child-employ-wcc-byelaws.pdf>) 等。

(2) 監督行政と制裁

地方教育当局の担当官又は警官は、1933年児童及び年少者法第Ⅱ部（児童及び年少者の雇用）の規定の違反及び同法に基づき制定された条例の規定の違反があると確信する合理的な理由がある場合には、その申請により、治安判事（justice of the peace）の命令を得て、その命令の発令から48時間以内に、関係の場所について家宅捜索をすることができる【1933年児童及び年少者法28条1項】。それを妨害する者、又は権限を付与された取り調べに応じない、ないしは虚偽の答えをなした者は、罪を犯した者として、標準レベル2を超えない罰金（500ポンド未満）の刑罰を受ける【同法28条3項】。

また、地方教育当局は、児童が「健康に有害なあるいは提供される教育の完全な利益を得ることができないようにするような態様で雇用されている」と思われる場合には、児童の雇用を禁止し、ないしは児童のために適切と思われる制限を児童の雇用に加えることができる【1996年教育法559条1項】。そして、地方教育当局は、親あるいは使用者に対し、児童が提供される教育の完全な利益を得ることができないようにするような態様で雇用されているか否かを確認するために必要な情報を提供するように命ずることができる【同法559条2項】。これらの地方教育当局が発した、禁止命令、制限命令、情報提供命令に従わない者は、罪を犯した者として、標準レベル1を超えない罰金（200ポンド未満）ないしは投獄（imprisonment）、又はその双方の刑罰を受ける【同法559条3・4項】。

最低年齢等について定める1933年児童及び年少者法18条及び同条に基づき制定された条例に違反して児童が雇用されている場合には、その使用者及びその行為が違反となっているあらゆる者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金（1000ポンド未満）の刑罰を受ける【同法21条1項】。また、路上での営業の禁止ないし制限について定める1933年児童及び年少者法20条及び同条に基づき制定された条例に違反して路上での営業に従事させた者は、罪を犯した者として、標準レベル1を超えない罰金（200ポンド未満）の刑罰を受ける【同法21条3項】。

8. 民営職業紹介等の規制

イギリスでは、民営職業紹介事業（職業紹介事業（employment agency）と労働者派遣事業（employment business）の両者を含む）は、完全に自由であり、許可（licence）制度もとられていない。ただし、事業者が従うべき法令に違反した場合には、監督行政機関（Employment Agency Standards Inspectorate）が申立を行い、雇用審判所（employment tribunal）の判決によって、10年以下の事業への従事禁止命令（prohibition order）が出されるものとなっている【1973年民営職業紹介事業法（Employment Agency Act 1973）3条-3D条】³⁶。

³⁶ 有田謙司「イギリス民営職業紹介業法制」山口経済学雑誌44巻3・4号（1996年）87頁以下を参照。

求職者（work-seeker）からの手数料の徴収は、原則として禁止されている【1973年民営職業紹介事業法6条(1)(a)】。また、同規制に対する脱法的行為を防止するために、事業者は、事業者自身によって提供されるのか、事業者が関係する者によって提供されるのかに関わらず、事業者が手数料を課することができる他のサービスを利用すること、あるいは商品を購入することを、雇用を見つけるサービスの条件にしてはならない、との規定も設けられている【2003年職業紹介事業及び労働者派遣事業活動規則（The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003）Reg.5】。

第2節 イギリスにおける児童・年少者の興行における雇用に係る規制³⁷

1. 根拠法令

イギリスの児童及び年少者の興行における雇用（employment in entertainment）に係る法令の主要なものは、以下のものである。なお、これらの法令のうち、中心的な法令は①であり、②以下の法令は、①の規定を一部改正する規定を定め、施行するための具体的な規定を定めた法令である。

- ① 1933年児童及び年少者法
- ② 1963年児童及び年少者法
- ③ 1968年児童（実演）規則（Children (Performances) Regulations 1968）
- ④ 1998年児童（実演）（改正）規則第1（Children (Performance) (Miscellaneous Amendments) Regulations 1998(1)）
- ⑤ 2000年児童（実演）改正規則（Children (Performance) Amendment Regulations 2000）
- ⑥ 2000年児童（実演）（改正）第2規則（Children (Performance) (Amendment) (No.2) Regulations 2000）

2. 最低年齢

（1）児童が特定の実演等に加わることができるために必要な許可

児童は、その居住地の地方教育当局、又は、グレート・ブリテンに居住していない場合には、許可の申請者の居住地又は事務所の地域の地方教育当局による許可（licence）に基づく場合を除き、①特定の実演（performance）、ないしは②実費の支払い以外に、それに関して金銭が当該児童又はその他の者に支払われる場合には、運動競技、又はモデルの仕事に、参加してはならない。ここでの特定の実演には、(a)入場料その他の料金が課されている実演、(b)許可を受けている施設又はクラブとして登録されている施設における実演、(c)放送での実

³⁷ 本稿で取り上げるのは、児童・年少者の興行における雇用に係る規制のうち、国内での雇用に係る規制に限定している。なお、国外での児童・年少者の興行における雇用は、1933年児童及び年少者法25条及び1968年児童（実演）規則（Children (Performances) Regulations 1968）41A-41Bの規定に基づき、治安判事裁判所（Magistrates' Court）の許可を得ることを条件として、認められるものとされている。Halsbury's Law of England 4th ed. Reissue Vol.5(3) (2001, Butterworths), pp.482-485 を参照。

演、(d)プログラム・サービスに含まれる他の実演、(e)公開を目的とした放送や映画等において用いられるために記録される実演が、含まれる【1963年児童及び年少者法37条1項】。なお、児童は、リハーサルや実演の準備において、実演者の代わりをする場合、実演に参加しているものと扱われる【同法37条2項】³⁸。

ただし、①児童が、過去6か月間において、3日を超えて許可に関する条項が適用される他の実演に参加していない場合、又は②当該実演が、学校、これらの目的で大臣により承認された者、又は当該実演が行われる地域の地方当局によって、準備されたものである場合には、許可は必要ない。なお、この①の場合について、大臣は、実演に参加する児童の労働時間、休憩、及び食事に関し遵守すべき条件を規定する規則を定めることができる【同法37条3項】。

(2) 最低年齢

14歳以上の児童は、前記(1)でみたように、どのような種類の実演についての許可も受けられ、就労することができるが、14歳未満の児童は、(a)許可が、演劇(acting)のためのものであり、児童の役が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書(declaration)を伴う申請である場合、(b)許可が、バレエ又はもっぱらバレエないしオペラから成る興行のダンスのためのものであり、児童のダンスのパートが当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を伴う申請である場合、(c)実演における児童の役の性質がもっぱら又は主としてミュージカルであり、かつ、実演の性質も主として又はもっぱらミュージカルであるか、実演がオペラ又はバレエだけで成り立っている場合に限り、実演への参加が認められる【1963年児童及び年少者法38条】。

したがって、上記の(a)、(b)、(c)の範囲の実演であれば、児童の居住地の地方教育当局、又は、グレート・ブリテンに居住していない場合には、許可の申請者の居住地又は事務所の地域の地方教育当局から許可を得ることで、14歳という最低年齢の例外として、何歳の児童でも就労が可能とされている。

(3) 特例がある児童の職種の範囲

前記(2)でみたように、14歳という最低年齢の特例として、14歳未満の児童が興行における雇用において就労できるのは、(a)演劇、(b)バレエないしオペラにおけるダンス、(c)ミュージカルの実演に限られる。

³⁸ 実演の中に入るか否かの判断が微妙なものがある。例えば、レコード録音の仕事は、City of Westminster, Children in Entertainment (訪問時に担当官より取得)では、実演の中には入らず、児童の雇用に係る原則的規制の対象となる通常の雇用として扱っているが、East Sussex County Council, Children in Entertainments (<http://www.eastsussexcc.gov.uk/NR/rdonlyres/BAC1BC7A-8C06-44BD-BE0E-D8A96049F717/0/ChildreninEntertainmentsLeaflet.pdf>), at p.9 では、②のモデルの仕事と同じとみて、興行における雇用に係る規制の対象として扱っている。ただし、例えば、実演の中のミュージカルがライブ録音されるような場合には、それに従事している児童は実演に参加しているものとして扱われる。

(4) 特例がある児童の業務の範囲

後述するように、興行における雇用において、特例として夜間労働が認められる児童の業務の範囲は、放送又は映画のような記録される実演に限られる【1968年児童（実演）規則 reg.30】。この場合、14歳未満の児童については、前記（2）の職種の範囲内におけるものとなる。

(5) 児童の証明書

許可の申請書には、児童の出生証明書 (birth certificate) その他児童の年齢を証明するもの、児童の写真、契約書（案）、及び1963年児童及び年少者法38条に基づく実演が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書を添付しなければならない【1968年児童（実演）規則付則1】。そして、許可の保有者は、実演が行われている場所で、あらゆる合理的な時間に、その求めに応じて、権限ある地方教育当局の担当官ないし警察官に対して、許可証を提示しなければならない【同規則 reg.19】。

3. 雇用契約

(1) 未成年者の契約能力と親の職業許可権

すでに第1節3（1）においてみたように、雇用契約及び類似の契約は、職務の性質や当該地域の労働市場の状況に照らし、一般的に期待可能と認められる条件を基準として、通常の場合であれば、その中のある条件が未成年者にとり不利益であっても、全体として利益となるものとして認められ、有効とされる、すなわち、未成年者を拘束するものとされる。ただし、雇用条件が成人に対するそれより悪くなくとも、それが未成年者にとり過酷であるときには、未成年者はかかる雇用契約には拘束されない。

児童法2条に定められている「親の責任」は、親が、法律によって、その子及びその子の財産に関して有する、全ての権利、義務、権限、責任及び委任される権限を意味するものと規定されている【3条(1)】が、この「親の責任」には、我が国の民法における職業許可権のような、子の就労について同意ないし許可を与える権利は含まれていない、と解されている。ただ、未成年者の子が雇用契約を締結する際に、子の利益が損なわれないようにするべく、親が関与することは必要となろう。

(2) 興行に従事する児童の労働者性

すでに第1節3（2）においてみたように、1933年児童及び年少者法は、児童又は年少者が、利益を得るための取引ないしは職業において手伝いをしている場合には、それに対する報酬の支払いの有無に関わりなく、本法の目的において、雇用されているもの推定される (shall be deemed to be employed)、とする規定を設けている【30条】。

(3) 賃金請求権と財産管理

すでに第1節3(3)においてみたように、イギリスには、我が国の労基法59条におけるような、親権者又は後見人が、未成年者に代わって賃金を受領することを禁止し、未成年者が独立して使用者に賃金を請求しうる権利を持つことを定める制定法上の規定は存しないものの、前述のように、未成年者には雇用契約その他類似の契約に関しては、コモン・ロー上契約能力が認められることから、未成年者は、独立して使用者に賃金を請求することができるものと解されよう。

なお、1989年児童法2条に定められている「親の責任」には、子の財産を管理することが含まれていると解されており、前述のように、子どもが「ギリック判決のいう判断能力」がないと判断される場合には、親の責任として子の財産を管理することとなる。興行における雇用においては、児童がその実演に対する報酬として相当な額のもの取得することがありうる。そこで、1968年児童(実演)規則は、必要な場合には、当該許可に係る実演に関して児童が得た報酬の全部ないしは一部が、地方教育当局の認めた方法で扱われるよう保証することを許可の保有者に対し求める、という条件を付した許可を地方教育当局は出すことができるとする規定を設けている【reg.11】。親が子どものお金を不適切に費消してしまうようなおそれがあるような場合に、こうした条件が付されることになるのであろうが、地方当局は、そうした条件を付すべきか否かを判断するに際しては、以前の許可の際に生じたことを考慮するものとされている。また、具体的な方法について、同規則は何も定めていないが、例えば、一時的な保管で十分なような場合には、報酬の一部を別にしておく(set aside)こと、あるいは、児童の得た報酬が相当に大きな額のものである場合には、信託(trust)を利用すること等が適切なものとされうる³⁹。

4. 労働時間・休憩・休日・年次有給休暇等

児童の興行における雇用に係る規制においては、労働時間、休憩、休日、休息期間、夜間労働(就労可能時間帯)といったものは、その興行における雇用の性質、すなわち、それが劇場等での生で行われる実演か、あるいはテレビ番組や映画のように放送又は記録(撮影)される実演かによって、その規制内容は異なるものとされている。後述するように、劇場等での生で行われる実演においては、夜間労働(就労可能時間帯)については、児童の年齢に応じて、その規制内容は異なるが、実演に参加する時間、あるいはそのうちの出演(appearance)(=聴衆を前にして実際に演技等を行う)時間については、単一の基準が設けられているのみである。これに対して、テレビ番組や映画のように放送又は記録(撮影)される実演においては、労働時間、休憩、夜間労働(就労可能時間帯)等の事項について、児

³⁹ Home Office, The Law on Performances by Children: A Guide to the Children (Performance) Regulations 1968 and related statutory provisions (1969, Her Majesty's Stationary Office), at p.17.

童の年齢に応じた詳細な規制内容が定められている。これは、おそらく、テレビ番組や映画のように放送又は記録（撮影）される実演においては、幅広い年齢の児童が従事する可能性があること、及びこういった分野における実演が、記録されない実演に比して過酷な労働となりうることのためであろうと思われる。また、児童が1日につき実演又はリハーサルの場所に居ることができる時間の上限、すなわち、拘束時間の上限が設定されている。これらは、イギリスの児童の興行における雇用における労働時間等の規制の特徴といえよう。

そして、それらの規制は、児童が興行における雇用に従事しうるために必要とされる許可の要件として設定されている。すなわち、許可基準の中にそうした規制が組み込まれているのである。

（１）労働時間

ア．放送又は記録されない劇場等での生の実演

児童が、実演ないしリハーサルに参加する時間は、1日当たり3時間30分を限度とする。また、児童は、出演時間が2時間30分を超える場合には、実演又はリハーサルに参加してはならない。児童は、実演又はリハーサルにおいて同じ役を行う場合に限り、2回の実演又はリハーサル、あるいは1回の実演と1回のリハーサルに参加することができる。また、児童は、登校しなければならない日の午前の授業時間終了後は、1回の実演又はリハーサルに限り参加できる【1968年児童（実演）規則 reg.22】。

これらは、実演及びリハーサルの最大回数及び最長時間数を定めたものであるが、労働時間の構成についても規制している。おそらく、それは、実演の労働が児童への過剰な負担とならないようにするとともに、できるだけ十分な教育を受けることができるようにするためであろうと思われる。

イ．テレビ番組や映画のように放送又は記録される実演

放送又は記録される実演については、児童は、1日につき、同じ性質のもので、かつ、同じ役又は同じ実演の他の実演者の代わりを行う実演ないしリハーサルに限り、参加できる、という規定により、1日当たりの実演の制限がなされている【1968年児童（実演）規則 reg.26】。そして、そのうえで、児童の年齢に応じ、1日につき実演及びリハーサルに参加できる合計時間の上限が、定められている。

（ア）9歳以上の児童

9歳以上の児童が、実演又はリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき4時間までとされている【1968年児童（実演）規則 reg.27】。

（イ）5歳以上9歳未満の児童

5歳以上9歳未満の児童が、実演又はリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき3時間までとされている【1968年児童（実演）規則 reg.28】。

(ウ) 5歳未満の児童

5歳未満の児童が、実演又はリハーサルに参加できる合計時間は、1日につき2時間までとされている【1968年児童（実演）規則 reg.29】。

(2) 休憩

以下でみるように、休憩に関する規制においては、休憩時間の規制に併せて、児童が1日につき実演又はリハーサルの場所に居ることができる時間の上限、すなわち、拘束時間の上限が設定されている。

ア. 放送又は記録されない劇場等での生の実演

2つの実演又はリハーサルの間の休憩時間は1時間30分以上なければならない。また、1週間のうち2日を超えない日では、最初の実演又はリハーサルと次の実演又はリハーサルの間に45分間の休憩があり、かつ、そのような日に、実演又はリハーサルの場所に居る時間が6時間以内である場合には、児童は、2回の実演又はリハーサルに参加することができる【1968年児童（実演）規則 reg.22】。

イ. テレビ番組や映画のように放送又は記録される実演

放送又は記録される実演については、児童の休憩に係る規制は、児童の年齢に応じて、異なるものとなっている。

(ア) 9歳以上の児童

第1に、9歳以上の児童が、休憩なしで継続して、実演又はリハーサルに参加できるのは、1時間までとされている。第2に、9歳以上の児童は、2回以上の休憩なしに継続して4時間を超えて、実演場所又はリハーサルの場所に居てはならない（休憩のうち1回は、1時間以上の食事のためのもの、その他は15分以上の休憩）。第3に、9歳以上の児童は、3回以上の休憩なしに継続して8時間を超えて、実演場所又はリハーサルの場所に居てはならない（休憩のうち2回は、1時間以上の食事のためのもの、その他は15分以上の休憩）【1968年児童（実演）規則 reg.27】。

(イ) 5歳以上9歳未満の児童

第1に、5歳以上9歳未満の児童が、休憩なしで継続して、実演又はリハーサルに参加できるのは45分までとされている。第2に、5歳以上9歳未満の児童は、2回以上の休憩なしに継続して3時間半を超えて、実演場所又はリハーサルの場所に居てはならない（休憩のうち1回は、1時間以上の食事のためのもの、その他は15分以上の休憩）。第3に、5歳以上9歳未満の児童は、3回以上の休憩なしに継続して8時間を超えて、実演場所又はリハーサルの場所に居てはならない（休憩のうち2回は、1時間以上の食事のためのもの、その他は15分以上の休憩）【1968年児童（実演）規則 reg.28】。

(ウ) 5歳未満の児童

5歳未満の児童が、休憩なしで継続して、実演又はリハーサルに参加できるのは、30分までとされている。そして、5歳未満の児童が、実演又はリハーサルに参加していない時間はすべて、食事、休憩、レクリエーションのために使われるものとされている【1968年児童（実演）規則 reg.29】。

(3) 時間外労働

後述するように(7)、児童に対する拘束時間の延長制度は設けられているものの、実演ないしリハーサルに参加できる時間、すなわち、労働時間自体の延長を認める規定は設けられていない。したがって、時間外労働は認められていない。

(4) 休日

ア. 放送又は記録されない劇場等での生の実演

児童は、6連続日を超えて、実演又はリハーサルに参加してはならない。また、児童は、7日の期間において、生の実演と記録される実演の両方に実演又はリハーサルで参加している場合には、当該期間内において5日を超えて実演又はリハーサルに参加してはならない【1968年児童（実演）規則 reg.21】。

これは、児童が実演及びリハーサルに参加できる1週当たりの最大日数を定めたものであり、裏を返せば、週休1日を定めたものといえる。2つの類型の実演を両方行う週については、そのきつさを考慮して、2日の休日を保障しているものといえよう。

イ. テレビ番組や映画のように放送又は記録される実演

児童は、7日の期間の中で5日を超えて、実演又はリハーサルに参加してはならない【1968年児童（実演）規則 reg.25】。放送又は記録される実演については、児童が実演及びリハーサルに参加できる1週当たりの最大日数を5日と定めて、週2日の休日を保障している。これは、放送又は記録される実演が、相当に低い年齢の児童によってもなされる可能性のあることから、その健康と福祉のために、週2日の休日を保障しているものであるように思われる。

以上のような児童が1週当たりに実演ないしリハーサルに従事できる最大日数を定めた規制、すなわち、週休日数を定めた規制については、例外が認められていないことから、児童の興行における雇用においては、休日労働というものは認められていないものと考えられる。

(5) 年次有給休暇

すでに第1節4(5)においてみたように、年次有給休暇の権利は、年少労働者について

は、原則として、継続する13週の雇用期間があれば、4週間の年次有給休暇の権利を取得するものとなっているが【1998年労働時間規則 reg.3(2), reg.13】、1998年労働時間規則は児童には適用がないとの判例により、児童については、年次有給休暇の権利は認められていない。

(6) 休息期間

週当たり認められる最大日数、場合によっては、8連続週の間、サーカスの実演以外の実演ないしリハーサルに参加する児童は、その次の継続する14日間、実演又はリハーサルに参加してはならないし、その他の形式でも雇用されてはならない。ただし、当該実演に係る許可の日数が60日未満の場合を除く【1968年児童（実演）規則 reg.16】。

また、児童は、実演に参加する日ないしはその翌日に、いかなる雇用の形式においても雇用されてはならない。加えて、児童は、許可が与えられた実演に参加する日には、許可を要しない実演に参加してはならない【同規則 reg.18】。

(7) 夜間労働（就労可能時間帯）

児童が、実演場所及びリハーサル場所に居ることができる最も早い時間と最も遅い時間について、規制が設けられている。それは、その間の夜間労働が禁止されていること、換言すれば、就労可能時間帯が定められていることを意味する。したがって、この就労可能時間帯の内において、拘束時間の上限の範囲内で、児童は、実演に従事することになる。

ア. 放送又は記録されない劇場等での生の実演

児童は、13歳未満の場合には午後10時、13歳以上の場合には午後10時30分、あるいは、実演又はリハーサルの自分の役ないしは最後の実演もしくはリハーサル終了後30分のうち、どちらか早い方の時間以後から、翌朝午前10時までの間、実演場所又はリハーサルの場所に居てはならない。

ただし、児童が実演に参加できるようにするため、上記の時間を超えて実演場所に居ることが求められる場合には、そうしたことが継続する4週間のうちで8日を超えないことを条件として、児童は、1週当たり3日を超えない日に、午後11時まで居ることができるが、その場合、実演又はリハーサルに参加した翌日には、前日の最後に演じた実演又はリハーサルの終了後14時間以上経過した後でなければ、実演又はリハーサルに参加してはならない【1968年児童（実演）規則 reg.23】。これは、拘束時間の延長制度を認めたものといえよう。

なお、この規制は、実演場所又はリハーサルの場所が児童の居住し又は教育を受ける場所であるときは、適用されない。

イ. テレビ番組や映画のように放送又は記録される実演

放送又は記録される実演については、児童の年齢に応じて異なる規制内容とされている。

(ア) 9歳以上の児童

9歳以上の児童が、実演場所又はリハーサルの場所に居ることができるのは、1日につき9時間30分まで、かつ、午前7時以降午後7時までとされている【1968年児童（実演）規則 reg.27】。これにより、9歳以上の児童は、午後7時以降翌朝の午前7時までの間の夜間労働が禁止されていることになる。

なお、13歳以上の児童につき、BBC 其他所定の放送に係る例外が定められている。

(イ) 5歳以上9歳未満の児童

5歳以上9歳未満の児童が、実演場所又はリハーサルの場所に居ることができるのは、1日につき7時間30分まで、かつ、午前9時以降午後4時30分までとされている【1968年児童（実演）規則 reg.28】。これにより、5歳以上9歳未満の児童は、午後4時30分以降翌朝の午前9時までの間の夕方から夜間の労働が禁止されていることになる。

(ウ) 5歳未満の児童

実演場所又はリハーサルの場所に居ることができるのは、1日につき5時間まで、かつ、午前9時30分以降午後4時30分までとされている【1968年児童（実演）規則 reg.29】。これにより、5歳未満の児童は、午後4時30分以降翌朝の午前9時30分までの間の夕方から夜間の労働が禁止されていることになる。

ただし、許可の条件として当該児童につけられている監護者（chaperon/ matron）は、①実演場所に居ることができる最後の時間の直後30分までの時間、児童が実演に従事する必要が、許可保有者（児童が参加する実演の製作責任者）によってはどうしようもない事情により生じていること、②それが当該児童の福祉に有害ではないこと、③当該児童が実演に従事する時間数の合計が上限規制の範囲内であること、以上について確信させられる場合には、そのような拘束時間の30分の延長を許可することができる。この場合、許可の保有者は、それがなされた翌日に監護者が、当該実演の場所を管轄する地方教育当局にその旨の通知をすることができるよう保証しなければならない【1968年児童（実演）規則 reg.29】。この拘束時間の延長制度は、映画等の撮影の不確実な性質のために、児童が通常通りの時間帯で実演を行うことを厳格に守ることによって、撮影スケジュールに重大な混乱がもたらされるような場合がみられることを考慮して、設けられたものと説明されている⁴⁰。

ウ. 夜間労働の規制に対する特例

地方教育当局は、以下の制限及び要件に従うことを条件として、撮影シーンが屋外で認め

⁴⁰ Home Office, supra note 39, at p.27.

られる最も遅い時間に記録（撮影）されなければならないことが不可欠であることを確信させられる場合には、認められる最も遅い時間の後に児童が実演に参加することを許可できる。ただし、実演の記録（撮影）が深夜0時（midnight）前に完了することができないことを確信させられる場合に限り、深夜0時後で撮影場所に居ることが認められる最も早い時間前に児童が実演に参加することを許可できる【1968年児童（実演）規則 reg.30】。

- ①上記の許可された実演に参加する時間は、児童の年齢に応じて設定されている許容される1日当たりの時間数【1968年児童（実演）規則 reg.27-reg.29】に組み入れて計算される、
- ②上記の許可された実演後16時間経過した後でなければ、児童は他の実演又はリハーサルに参加してはならない、
- ③児童が連続2日、上記の許可された実演に参加する場合は、地方教育当局は、その後の7日間は、上記の許可をしてはならない。

このように、夜間労働が特例的に認められるのは、映画の撮影等の児童の実演が記録される場合に限られる。また、児童の健康が損なわれることにならないよう、夜間労働後の休息期間の保障が規定されている。

5. 禁止行為

生命ないしは手足が危険にさらされるような公開の実演に、児童を参加させはならない【1933年児童及び年少者法23条】。ここで、危険な性質の実演には、アクロバティックな実演及びあらゆる軽業的な実演が、含まれる。そして、児童にそのような危険な性質の実演をさせる者ないし斡旋する者、もしくは児童の親ないし監護者の場合には、そのような危険な実演を許容する者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金（1000ポンド未満）の刑罰を受ける【1963年児童及び年少者法37条2項】。

また、12歳未満の児童に危険な性質の実演に参加させるための訓練をさせてはならない【1933年児童及び年少者法24条1項】。ただし、12歳以上の児童については、地方教育当局の許可を得た場合に限り、訓練させることが認められる【同法24条1項】。そして、これらに違反して、児童にそのような危険な性質の実演の訓練をさせる者ないし斡旋する者、もしくは児童の親ないし監護者の場合には、そのような危険な実演の訓練を許容する者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金（1000ポンド未満）の刑罰を受ける【同法24条1項】。

上記の許可には、当該児童が訓練を受ける場所、当該児童の保護のために必要と地方当局が考える条件が、具体的に記載していなければならない。そして、地方教育当局は、当該児童がその訓練に適していること、当該児童のその訓練を受けようとする意欲（willingness）、及び当該児童の健康と親切な扱い（kind treatment）が確保されていることについて、確信さ

せられる場合には、許可を拒否し得ない【同法24条4項】。この点に関しては、どのようにして児童の意欲を確認すべきかについての何らの指標も規定されていないとの問題の指摘がなされている⁴¹。

6. 手続と実効性確保措置

(1) 許可手続

ア. 申請

申請は、児童が参加する実演の製作責任者、スポーツイベントの組織責任者、モデルとして児童を雇い入れる者を申請者として、許可が必要とされている実演の開始から21日前までに、所定の書式による書面によって、児童の居住地の地方教育当局、又は、児童がグレート・ブリテンに居住していない場合には、許可の申請者の居住地又は事務所の地域の地方教育当局に対して、なされなければならない【1963年児童及び年少者法37条1項、1968年児童（実演）規則 reg.1、同規則付則1】⁴²。

許可の申請書には、児童の親による同意する旨の署名がなされていなければならない、また、児童の出生証明書その他児童の年齢を証明するもの、児童の写真、契約書（案）、及び1963年児童及び年少者法38条に基づく実演が当該児童の年齢の児童によりなされなければならないとの宣言書が添付されていなければならない【同規則 reg.1、付則1】。

地方教育当局は、許可を出すか否かの判断をするのに必要な情報をさらに得るために、児童が通う学校の校長に意見書の提出を求め、実演に適しているか確かめるための健康診断の受診を求め、申請者、児童、児童の親、及び付けられることが予定されている監護者、及び個人教授（private tuition）を付ける場合にはその教師に対し、尋問をすることができる【同規則 reg.2】。

イ. 許可基準

児童が興行における雇用に従事しうるために必要とされる許可の要件、許可基準として設定されているもののうち、労働時間、休憩、休日、休息期間、夜間労働（就労可能時間帯）等についての規制として定められているものについては、すでにみたところである。そこで、ここでは、その他の児童の興行における雇用に係る共通の許可基準として設定されている規制内容をみることにする。

- ①児童の教育が損なわれることのないよう手だてを講じること【1968年児童（実演）規則 reg.10】、

⁴¹ C.Hamilton and B.Watt, supra note 2, at p.143.

⁴² ヒアリングのため訪問した、エセックス大学（University of Essex）のハミルトン（C.Hamilton）教授やバッキンガムシャー・カウンティ（Buckinghamshire County）の地方教育当局の担当官、ウェストミンスター市（City of Westminster）の地方教育当局の担当官から、申請時期に関しては、地方教育当局の中に、実演開始の21日前よりも短い期間に短縮しているところもある、ということを知っている。

- ②許可権限を有する地方教育当局により承認された監護者が、実演期間中のすべての時間、児童を看ておくこと【同規則 reg.12】、
- ③児童が、住居地以外の場所で実演に参加するために、住居以外に宿泊しなければならない場合には、地方教育当局が適切なものとして承認した宿泊施設に限り、宿泊すること【reg.13】、
- ④実演場所又はリハーサルの場所は、地方教育当局の承認を受けた所であること【同規則 reg.14】
- ⑤許可を受けた者は、児童が実演又はリハーサル終了後に帰宅するための適切な手だてを講じること【同規則 reg.15】。
- ⑥許可に記載された実演の日が4連続週内にある場合、又は許可に記載された実演を行う期間が1か月以上である場合、許可を受けた者は、これら期間が終了した後24時間以内に、児童がさらに許可を得た実演に参加することに耐えうるか否か、そのような実演に参加することで健康を損なわないかを確認するため、児童に健康診断を受けさせること、そして、その健康診断で問題があるとされた場合は、児童がさらに許可を得た実演に参加することに耐えうる、そのような実演に参加することで健康を損なわないとの診断が出るまでは、児童は実演に参加してはならないこと【同規則 reg.17】。

これらの中でも特に重要なものである①と②については、ここで少し補足説明をしておく必要がある。

まず、①は、児童が教育を十分に受けることができるよう、必要かつ適切な様々な措置を許可の申請者に講ずるよう求めるものである⁴³。申請者は、具体的にどのような手だてを講じるのかを示し、それについて児童が通う学校の校長の同意を得るべきものとされ、そしてその後、地方教育当局がその手だてが十分なものであるかを判断する⁴⁴。許可の保有者は、そのようにして許可が出される前に地方教育当局により承認された、児童が教育を十分に受けることができるようにするために必要かつ適切な手だてを確実に行わなければならない。例えば、長期間のミュージカルに児童が出演する場合等には、個人教授が行われる必要がある。この場合、個人教授の教師は、地方教育当局の承認を受けた者でなければならない。また、十分な教育といえるためには、最低1日に3時間の授業がなされなければならない。個人教授の教師は、6人以上の子どもをみてはいけない。このような個人教授と通常の学校とを組み合わせたものは、十分な教育とは考えられないものとされている。

次に、②は、児童の福祉を保障するために、全ての時間において児童の福祉に責任を持つ

⁴³ Home Office, *supra* note 39, at pp.15-17; City of Westminster, *supra* note 38;

⁴⁴ なお、仕事に従事するために児童が学校を欠席することは、許可に基づく雇用の場合のみ認められるものとされている（1981年教育（学校及び継続教育）規則(Education (Schools and Further Education) Regulations 1981)reg.11）。

者がいることを確実にするために設けられたものである⁴⁵。監護者は、地方教育当局の承認を受けた者でなければならないとされている⁴⁶。一人の監護者が看ることができる児童の数は、12人までとされている。監護者は、児童の実演場所において、実演やリハーサルの休止時間に、児童の食事の世話をし、休憩時の世話をし、遊び相手をする。また、監護者は、児童の実演ないしリハーサルの時間を計測し、それが法定の時間を超えることがないようにし、法定の休憩や食事時間が守られるようにしなければならない。そして、監護者は、児童に対する法令違反が行われている場合には、監督行政機関や警察等に通報しなければならない。このように、監護者は、児童の福祉が守られるために、重要な役割を果たす者である⁴⁷。

これらの児童の教育や福祉を保障するための措置を許可の保有者が講ずるよう義務づけているところは、イギリスの法制にみられる特徴といえよう。

ウ. 許可

地方教育当局は、申請者が許可基準を満たしていると判断した場合には、許可を出さなければならない。許可証には、児童の写真を添付し、児童の氏名、実演がなされる年月日、場所及び実演の性質、実演に際し児童が学校を欠席することを許可する場合にはその許可する範囲、許可に条件が付される場合にはその条件が、記載される【1968年児童（実演）規則 reg.3(2)、付則2】。

許可を出した地方教育当局は、許可の写しを許可申請書において署名した親に送付する【同規則 reg.3(4)】。また、許可を出した地方教育当局は、実演場所が当該地方当局の地域外である場合には、当該実演場所の地方教育当局に、許可申請書の写し、許可証の写し、及び必要な情報を送付する【同規則 reg.4】。監督行政の実効性を確保するためである。

エ. 不許可、許可の変更、許可の取消

(ア) 不許可

地方教育当局は、許可の申請を認めない場合には、申請者に対して書面でその理由を示さなければならない。申請者は、不許可、及び許可に付された条件が地方教育当局の付すことができない条件であるときにはその条件について、治安判事裁判所に提訴する（appeal）こ

⁴⁵ Home Office, supra note 39, at pp.18-19; City of Westminster, supra note 38; National Network for Child Employment & Entertainment, Chaperones (matrons) Entertainment (http://www.buckscc.gov.uk/nncee/child_entertainment/chaperone_matron/index.htm); Derbyshire County Council Education Department, Guidance for Chaperones (http://www.derbyshire.gov.uk/Images/Guidance%20for%20Chaperones_tcm2-96879.pdf), at pp.5-6 .

⁴⁶ 例えば、ダービーシャー・カウンティ（Derbyshire County）では、監護者の承認に当たっては、申請者が、関連する法令の知識を有していること、児童の保護についての意識があること、犯罪歴に問題がないこと、面接の結果に問題がないこと等を、基準にしている。Derbyshire County Council Education Department, supra note 45, at p.4. なお、バッキンガムシャー・カウンティのように、監護者について許可制にし、申請者に一定時間の研修の受講を義務づけている地方当局もある（担当官からのヒアリング）。

⁴⁷ ヒアリングのため訪問した、エセックス大学のハミルトン（C.Hamilton）教授、バッキンガムシャー・カウンティの地方教育当局の担当官、ウェストミンスター市の地方教育当局の担当官のいずれも、その重要性を強調されていた。

とができる【1963年児童及び年少者法39条6項】。

(イ) 許可の変更、取消

許可の保有者の申請に基づき、許可は、許可を発した地方教育当局によって、又は許可に係る活動が行われる地域の地方教育当局によって、変更されうる【1963年児童及び年少者法39条1項】。許可を発した地方当局ないし許可に係る活動が行われる地域の地方教育当局は、許可が発せられたときの条件が守られていない場合、あるいは（活動すべきことに対する児童の適合性、児童の健康への対策、適切な扱いや教育といった）一定の事項に関して納得させられない場合には、許可を変更し又は取消することができる。ただし、そうする前に実行可能な、その旨の通知をしなければならない【同法39条2項】。

地方教育当局は、他の地方教育当局によって付与された許可、あるいは他の地方教育当局の地域における活動に関する許可を変更し又は取消す場合には、その旨を当該地方教育当局に通知しなければならない【1963年児童及び年少者法39条3項】。また、他の地方教育当局によって付与された許可を変更し又は取消そうとする地方教育当局は、できるならば、当該他の地方教育当局と協議しなければならない【同法39条4項】。

地方教育当局は、許可を取消し又は（許可の保有者の申請に基づかないで）許可を変更する場合には、許可の保有者にその理由を書面で示さなければならない。この場合、当該許可の保有者は、許可の取消又は変更及び許可に付された条件が地方教育当局の付すことができない条件であるときにはその条件について、治安判事裁判所に提訴する（appeal）ことができる【同法39条6項】。

(2) 監督行政と制裁

ア. 監督行政

地方教育当局の権限ある者ないし警察官は、1933年児童及び年少者法第Ⅱ部（児童及び年少者の雇用）の規定の違反があると確信する合理的な理由がある場合には、その申請により、治安判事の命令を得て、その命令の発令から48時間以内に、関係の場所について家宅捜索をすることができる【1933年児童及び年少者法28条1項】。また、地方教育当局の権限ある者ないし警察官は、いつでも、許可の対象となっている実演の場所に立ち入り、質問、調査することができる【同法28条2項(a)】。さらに、地方教育当局の権限ある者ないし警察官は、許可の有効期間中いつでも、当該許可に関係する者が許可によって活動することが許される場所に立ち入り、そのものに対して質問、調査することができる【同法28条2項(b)】。

そして、そうした監督行政が十全になされうようにするため、許可の保有者は、実演が行われている場所で、あらゆる合理的な時間に、その求めに応じて、権限ある地方教育当局の担当官ないし警察官に対して、許可証を提示しなければならない【1968年児童（実演）規則 reg.19】。また、許可の保有者は、所定のものに関する記録を保管し、地方教育当局の権

限ある者の求めに応じて、それを提示しなければならない⁴⁸。その記録の保管期間は、許可の対象となった実演が最後に行われた後の6か月間とされている【1963年児童及び年少者法39条5項】。

イ. 制裁

児童の実演ないし活動を制限する法令に違反する実演ないし活動を児童にさせる者ないし斡旋する者、もしくは児童の親ないし監護者の場合には、そのような法令に違反する実演ないし活動を許容する者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金（1000ポンド未満）、もしくは、3か月を超えない投獄、又は、その両方の刑罰を受ける【1963年児童及び年少者法40条1項(a)】。許可に付された条件を守らない者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金（1000ポンド未満）、もしくは、3か月を超えない投獄、又は、その両方の刑罰を受ける【同法40条1項(b)】。許可の申請において、ないしは申請に関して、故意に、虚偽の陳述をなした者は、罪を犯した者として、標準レベル3を超えない罰金（1000ポンド未満）、もしくは、3か月を超えない投獄、又は、その両方の刑罰を受ける【同法40条1項(c)】。これらの場合において、治安判事裁判所は、それに関わる許可を取り消すことができる【同法40条3項】。

7. 民営職業紹介等の規制

求職者からの手数料の徴収を原則として禁止する1973年民営職業紹介事業法6条1項にもかかわらず、例外として徴収できるのは、求職者が、俳優、ミュージシャン、歌手、ダンサー、その他の実演者（performer）、写真あるいはファッションのモデル、プロスポーツ選手といった、規則に定められた者である場合に限られる【2003年職業紹介事業及び労働者派遣事業活動規則（The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003）reg.26(1)、付則（Schedule）3】。したがって、興行に携わる児童・年少者についても、職業紹介事業者は、手数料を徴収することができる。

この場合、求職者と職業紹介事業者の間でなされる約定には、次の事項が含まれていなければならない。

- ①事業者によって提供される職業紹介サービスの詳細、
- ②求職者のために、雇い主（hirer）と契約する権限を職業紹介事業者が有するか否か、それを有する場合には、その権限の詳細、

⁴⁸ 保管すべき記録には、許可証、許可の対象となった実演等の各日の詳細記録、レッスンに関する各日の記録、実演等に対して支払われた報酬に関する詳細（総額、支払を受けた者の氏名、住所、支払の方法）、テレビや映画などの記録される実演については、児童の到着時間、出発時間、実演ないしリハーサル自体の時間、休憩、食事時間、許可された深夜労働の記録、実演場所で児童が被ったけがや病気の記録、健康診断がなされた日の記録、実演の休止期間の記録、以上のものが含まれる〔1968年児童（実演）規則付則3〕。

- ③職業紹介事業者が、求職者のために金銭を受け取ることができるか否かについての指示文、
- ④手数料の額と計算方法、手数料がかかる職業紹介サービスの内容、事業者から求職者への払い戻しの有無とそれがあある場合の条件、手数料の支払方法、事業者が受け取った求職者の所得から差し引く場合にはその条件、といった事項を含む、手数料についての詳細、
- ⑤求職者が求職者と職業紹介事業者との間の契約を解約する場合における予告の必要の有無、及び、それがあある場合における予告期間の長さについての指示文、
- ⑥求職者と職業紹介事業者との間の契約が解約される場合における求職者の予告を受けられる権利の有無、及びそれがあある場合における予告期間の長さについての指示文。

【2003年職業紹介事業及び労働者派遣事業活動規則 reg.16】

このように、職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収することができる場合には、事業者は、求職者のためにエージェントとして活動することが多いことから、上記のようなルールが規定されているものと思われる。

おわりに

以上、本章では、イギリスの児童・年少者の雇用に関する法規制の内容についてみてきたが、最後に、本報告書の主要な調査対象である、児童・年少者の興行における雇用に係る規制の特徴的なところをまとめておくこととする。

第一に、監督行政機関が地方教育当局となっていることである。地方教育当局が児童の興行における雇用に係る規制を所管しているのは、歴史的な経緯もあろうが、児童福祉全般について責任を有する地方当局が、児童福祉のひとつの領域として児童の雇用に関しても所管することで、その一貫性と責任の明確化を図るものとされているように思われる。ただ、この点に関しては、すでに指摘したところであるが、各地方当局間で、条例の規制基準のばらつきが生じているという問題もある⁴⁹。

第二に、許可基準の中に、児童の健康、福祉と教育を保障するための様々な措置を講ずる義務が、許可を受ける者（事業者）に課されていることである。そうした許可基準に定められているものの中でも非常に特徴的な措置として、児童の福祉の確保のために、監護者をつけることが許可の要件とされていることを指摘しておくべきであろう。この監護者は、実演ないしリハーサルの場所に児童がいて間ずっと児童の世話をを行い、法令違反がないかを監視し、児童の福祉を害することが行われないように、児童の福祉についての責任を負っている者である。この監護者は、監督行政の人員が限られて監督行政の体制が十分なものとはいえ

⁴⁹ そうしたこともあっても、全国の地方教育当局の連絡・協議体（National Network for Child Employment & Entertainment）が、組織されている（<http://www.buckscc.gov.uk/nncee/index.htm>）。

ない中において、問題があるところでは監護者からの通報により監督行政が動くこともあり、また、そうしたことが期待されており、実効性確保の仕組みの一翼を担い、監督行政を補完しているものともいえよう。

第三に、規制内容のきめ細かさである。例えば、児童の健康、福祉の保障のため、実労働時間の上限規制のみならず、拘束時間についても上限規制が加えられていること、休息期間についての規制が置かれていること、さらには、実演の性質によって、そのような労働時間の上限規制等の規制内容を異なるものとしていること、具体的には、放送又は記録されない劇場等での生の実演の場合とテレビ番組や映画のように放送又は記録される実演の場合とで異なる規制内容としており、特に、後者の場合には、幅広い年齢の児童が従事する可能性からか、年齢区分を設けてその規制内容を異なるものとしていること等、その規制内容は非常にきめ細かいものとなっている。このようなきめ細かな規制内容は、我が国における児童の興行における雇用に係る規制のあり方を考えるに当たって、非常に参考になるものであるように思われる。

参考文献

Bainham, A. *Children- The Modern Law, Family Law*, 2005

City of Westminster, *Children in Entertainment* (訪問時に担当官より取得)

Derbyshire County Council Education Department, *Guidance for Chaperones*

Department of Trade and Industry, *Your Guide to the Working Time Regulations*, 2003

East Sussex County Council, *Children in Entertainments*

(<http://www.eastsussexcc.gov.uk/NR/rdonlyres/BAC1BC7A-8C06-44BD-BE0E-D8A96049F717/0/ChildreninEntertainmentsLeaflet.pdf>)

Halsbury's *Law of England 4th ed.* Reissue Vol.5(3), Butterworths, 2001

Hamilton, C., *Protecting children in employment: a survey of the byelaws in England and Wales' Childright* 192, pp.14-16, 2002

Hamilton, C. and Watt B., *The employment of children*, *Child and Family Law Quarterly*, Vo.16, No.2, 135, 2004

Home Office, *The Law on Performances by Children: A Guide to the Children (Performance) Regulations 1968 and related statutory provisions*, Her Majesty's Stationary Office, 1969

MacLennan, E. "Children's Rights at Work" in B. Franklin ed., *The Rights of Children*, 1986

National Network for Child Employment & Entertainment, *Chaperones (matrons) Entertainment* (http://www.buckscc.gov.uk/nncee/child_entertainment/chaperone_matron/index.htm)

Slade, E.A. et al., *Tolley's Employment Handbook 7th ed.* Lexis Nexis, Butterworths, 2003

Stone R., *The Modern Law of Contract 6th ed.* Cavendish Publishing, 2005

TUC, *Child Employment* (<http://www.tuc.org.uk/organisation/tuc-9311-f0.cfm>)

東和敏『イギリス家族法と子の保護』国際書院、1996年。

有田謙司「イギリスのホワイトカラー労働者の労働時間規制」『世界の労働』2006年2月号。

有田謙司「イギリス民営職業紹介業法制」『山口経済学雑誌』44巻3・4号、1996年。

戒能民江「イギリスの家族法」黒木三郎監修『世界の家族法』敬文堂、1991年。

菅俊治「EC労働時間指令改正の動向と英・オプトアウトの現状」『季刊労働者の権利』、2005年。

菅俊治「イギリスにおける労働時間法の適用除外」『季刊労働者の権利』260号、2005年。

幡野利通「イギリスにおける「管理職従業員」の労働時間規制」『季刊労働法』204号、2004年。

望月礼二郎『英米法（新版）』、青林書院、1997年。

労働政策研究・研修機構編『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』労働政策研究・研修機構、2005年。

第3章 ドイツにおける年少者・児童の労働保護法制

はじめに

本稿は、ドイツにおける年少者・児童に対する労働保護法制を紹介している。

ドイツにおける児童・年少者の労働保護は、主として、「労働する年少者の保護のための法律」(以下では「年少労働者保護法」という)(Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend = Jugendarbeitsschutzgesetz)(1976年)によって図られている。ドイツでは、年少者労働保護は、当初から、成人を適用対象とする労働時間法、労働保護法とは別に、労働法領域における単独法として発展してきた。1976年「年少労働者保護法」は、EUの年少労働者保護に関する指令の影響を受け一部改正がなされているが、現在でも、年少者労働保護の基本法である。

年少労働者保護法は、児童(15歳未満の者)と15歳以上18歳未満の者(これを年少者と呼ぶ)に分け、児童の就労を禁止している。そのため、年少労働者保護法は、基本的に、「年少者」の労働保護規制を定めている。

しかし、年少労働者保護法は、「児童の就労禁止」にいくつかの例外を認めており、児童が演劇等に従事する場合はその一つである。すなわち、ドイツでは、監督官庁の特別許可の下でメディア・文化領域において児童を就労させることができる。

年少者・児童に対する労働保護に関しては、この他、年少者保護法、各州で定める学校教育法が密接に関係している。本稿では、年少者・児童に対する労働保護法制に関連する限りで、これらの法制に触れる。

第1節 ドイツにおける年少労働者保護法

1. 年少労働者保護に関する法律の歴史¹

年少者及び児童の労働保護に関する主要な法律は、年少労働者保護法である。年少労働者保護規制は、労働時間法、営業法等の一般的労働法と密接な関連を有していたが、ドイツでは、児童・年少者だけを対象とした特別法という形で立法化されてきた。

年少者労働保護に関しては、この他、年少者保護法(Jugenschutzgesetz)(2002年)、民法(1900年)の家族法等が関係する。

(1) 1900年以前

年少労働者保護の歴史は、ドイツでは、1839年のプロイセンの「工場における年少労働者就労に関する規則」(Regulativ über die Beschäftigung von Jugendlichen in Fabriken)にまで遡

¹ 年少労働者保護法の歴史については、Duwell, 150 Jahre gesetzliches Verbot der Kinderarbeit in Deutschland, Arbeit und Recht, 1989, S.233., Molitor, Volmer und Germelmann, Kommentar zum Jugendarbeitsschutzgesetz, 3.Aufl. 1986, S.31ff.及び Zmarzlik/Anzinger, S.28ff.を参照した。

る。この規則は、9歳未満の児童の就労を禁止し、16歳未満の年少者の労働を1日10時間に制限し、深夜労働は午後9時から午前5時まで禁止した。

その後、1853年にプロイセンは上記規則を法律に改定し、後の営業監督官の前身である工場監督官制度を導入した。就労を禁止される児童の範囲を、これまでの9歳から12歳に引き上げ、12歳から14歳までの児童の労働時間を1日6時間に制限した。深夜労働は、午後8時30分から午前5時30分までが禁止された。ドイツの各領邦は、プロイセンのこの法律に従った。1869年の北ドイツ連邦の営業法の適用領域は1871年にはすべての領邦に拡張された。

年少労働者保護は、1891年の「労働者保護法」(Arbeiterschutzgesetz, RGBI.S.261)によって格段に改善された。営業法の適用領域が拡大され、児童がしばしば使用されていた家内事業も適用範囲に加えられた。大規模の事業所においては、13歳未満の児童の就労は禁止された。14歳未満の児童の就労は、その児童が国民学校に就学しない場合のみ許された。1日10時間の労働時間は、14歳以上16歳未満の年少者には残った。深夜業禁止は、午後8時から午前6時までに延長された。しかし、小規模事業所はこの法律の適用範囲から除かれていた。

(2) 1900年以後

1903年の「児童保護法」(Kinderschutzgesetz, RGBI.S.113)は、作業所、運輸業、旅館業等における12歳未満の児童の就労を禁止し、12歳以上の児童の労働時間を1日3時間に制限した。しかし、農業、家内事業等は適用外に置かれていた。

1908年の営業法改正法は、上記の児童保護規定の適用範囲を10人以上の労働者を使用する全事業場に拡張した。他方、1918年及び1919年の動員解除法は、年少者を含め労働者・職員の労働時間を1日8時間に制限した。

1938年の「児童労働と年少者の労働時間に関する法律」(Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen, RGBI.S.437)は、年少労働者保護に関する最初の包括的・体系的法律であった。この法律は、14歳未満の児童労働を禁止した。しかし、これには多くの例外があった。国民学校就学義務を負う12歳以上の児童は、児童に適していない労働を除いて、商品販売等の軽易な労働に就労させることができた【同法4条、5条2項】。また、音楽演奏、舞台公演など、「芸術又は学問的事項」(Belande der Kunst oder Wissenschaft)が必要としている限りで、営業監督官は、例外的に児童の就労を許可することができた【5条4項】。

また、この法律は、年少者の保護年齢を16歳から18歳に引き上げ、週労働時間を48時間に制限し、通学時間を労働時間に算入し、年次有給休暇日数を12日から15日までに拡大した。

次の大きな改正は、1960年の「年少労働者保護法」(Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend= Jugendatbeitsschutzgesetz, BGBl. I S.665)であった。この法律は、児童を、①就学前

の者及び全日制に就学している者、又は②全日制への就学義務がない者については14歳未満の者というように定義し【同法2条】、こうした意味での「児童」の就労を禁止した【同法7条】。これにより、児童労働禁止の適用範囲を拡大したが、他方で、農業及び家内事業において、12歳以上の児童は軽易で児童に適した補助労働について就労が一般的に許された。

また、監督官庁は、音楽演奏、舞台公演その他の出演並びにラジオ・テレビ局での出演などにつき、1日3時間を上限に就労を個別に許可することができた【同法8条1項】。この場合、午後10時を過ぎた就労は禁止され、就労が終わった後、14時間以上の休息を与えなければならない【同法8条2項】。

さらに、この法律は、年少者の週労働時間を16歳未満の年少者は40時間、16歳以上は44時間に制限し、職業訓練校の授業時間が6時間以上に及ぶ場合に当該年少者の労働を免除した。また、この法律は、8時間の労働時間における休憩を30分から60分に延長し、さらに、出来高労働の禁止、年少者労働保護委員会の設置を定めている。深夜業は、午後8時から午前6時まで禁止された。

1976年の「年少労働者保護法」(BGBl. I S.965)は、1960年法と比べ、就労許可の最低年齢を実質的に14歳未満から15歳未満に引き上げた。年少者については、週5日制(土日就労禁止)、職業訓練校通学日の労働免除、労働時間と休憩を含めた拘束時間を10時間に制限し、深夜業禁止時間をこれまでの午後8時～午前6時を、午後8時～午前7時に拡大した。これまでの24日の年休を15歳以上は30日、16歳以上は27日、17歳以上は25日に拡張した。

1976年法の制定にあたっては、経営者サイドから、年少者・児童の労働時間及び拘束時間及び1日の始業・終業時間について規制を緩和すべきだとする要求がなされ、緩和する方向で、いくつかの改正がなされた。具体的には、他の労働日で8時間未満労働した場合には8時間30分まで就労することができること、職業訓練校の講義日の労働免除を講義時間5時間以上の場合に限り、また免除を1週に一度に制限した。農・畜産業、建設・組立産業の拘束時間を11時間に拡張し、始業可能時間を午前7時から午前6時に戻し、同時に、パン屋では午前5時から午前4時、交替制勤務を行う事業所における就労可能時間を午後8時から午後11時に遅らせ、畜産業及び自動車修理工場の土曜労働禁止を解禁し、畜産業及び旅館業における日曜労働禁止を解禁し、さらには、協約による労働時間規制の柔軟化のための協約開放条項の制度を導入した。

1997年の改正は、年少労働者保護に関するEU指令94/33に従ったものである。児童の範囲を明文をもって14歳未満から15歳未満に引き上げた。軽易で児童に適した労働に対する13歳以上の児童の就労可能時間を1日2時間、1週10時間に制限した。

2. 年少者、児童その他の基本的用語の定義

(1) 年少者及び児童の定義

年少労働者保護法で定める児童(Kind)とは、15歳未満の者をいう。

この法律で定める年少者(Jugendlicher)とは、15歳以上で18歳未満の者をいう。

全日制への就学義務(Vollzeitschulpflicht)の下にある年少者には、その年齢にかかわらず、児童に関する規定が準用される。【2条】

* 就学期間（就学開始年齢は6歳）が9年間（一部の州では10年間²）に満たない者でかつ就学義務から解放されない年少者は、全日制就学義務の下にある。

児童と年少者とを何歳で分けるのかについて、ドイツでは変遷を繰り返している。児童労働禁止の規制対象として何歳までを含めるかということと、一般に、児童と年少者とを何歳で分けるかは別の問題である。

1976年の年少労働者保護法は、当初、14歳未満を児童としていた。「14歳以上の人は、今日の見方では、もはや児童と呼ぶことはできない³。」からである。しかし、全日制に通学する年少者は14歳以上であっても、児童労働禁止の適用対象とされた。ドイツでは、全日制への就学義務は通常、15歳の児童まで課せられていたので、その結果、児童労働禁止の適用対象としては、実質的に15歳未満の者を対象としていたといえる。

ところが、EUの年少労働者保護に関する指令（1994）を国内法化するために、1997年に年少労働者保護法は改正され、15歳未満を「児童」と定義した⁴。

(2) 「就労」(Beschäftigung)⁵の概念

法律の保護目的から捉えられた「就労」とは、原則として、人的従属性(persönliche Abhängigkeit)（家内労働者の場合は経済的従属性）にある活動を意味している。年少労働者保護法は、独立的事業者、小説家、芸術家、音楽家、ソリスト、商事会社の社員、商業代理人のような独立的活動には適用されない。ここには、就労している者の指揮服従性や従属性が欠けているからである⁶。

² 就学期間は、各州が定めている。就学期間が10年である州は、ベルリン、ブレーメン、ブランデンブルク、ノルトラインヴェストファーレン州である。

³ BT- Drucks. 7/2305, S.26.

⁴ BT- Drucks. 13/5494, S.7f.

⁵ Beschäftigung の訳語としては、「就業」がよく用いられる。たとえば、Beschäftigungsförderungsgesetz は就業促進法と訳される。ここでは、就労で統一している。

⁶ Groninger/Taubert, § 1 Rn6., Zmarzlik/Anzinger, S.38.

3. 法律の適用対象と範囲

(1) 適用対象【1条1項】

年少労働者保護法が適用される者は以下の者である。

- ①職業訓練を受けている者
- ②労働者(Arbeitnehmer)又は家内労働者(Heimarbeiter)
- ③労働者又は家内労働者の労働給付に類似する労務に従事する者
- ④職業訓練に類似する教育訓練を受けている者。

*労働者の概念

労働者概念は、ドイツ労働法の基本的概念である。労働者性にとって重要なことは、児童又は年少者が、私法的基礎に基づいて非独立的で他人決定的な経済的労働を給付していることである⁷。ただし、年少労働者保護法の適用対象は、年少労働者保護法1条1項3号にいう労働者類似の労務供給関係をも含む広い意味で理解しなければならない。

(2) 適用範囲【1条2項】

この法律は以下の業務に従事する場合には適用されない。

- ①以下の場合に限ってなされる短時間の補助的労務、
 - ・ 好意によりなされる場合、
 - ・ 家族法上の法規に基づいてなされる場合、
 - ・ 年少者扶助施設内でなされる場合、
 - ・ 障害者の授産施設内でなされる場合、
- ②家政において親権者による就業。

4. 最低年齢

(1) 最低年齢

児童（15歳未満の者）及び全日制就学義務の下にある年少者の就労(Beschaeftigung)は禁止される。【5条1項】

児童労働の禁止は、1839年のプロイセンの9歳未満の児童の就労を禁止する規則を出発点とする。その後、労働を禁止される児童の年齢は引き上げられ、禁止される就業範囲は拡大してきた。

児童労働禁止の目的は、児童の健康、成長、学校教育のために児童を就労から保護することにある。児童は、少なくとも就学まではその成長状態から、肉体的・精神的・心理的に有償労働を給付することはできない。過重負担は児童に重大な肉体的・精神的損害をもたらす。とくに、健康上の損害は児童にネガティブな影響を与える。児童の労働能力の限界を判定で

⁷ Groninger/Taubert, § 1 Rn19.

きないのだから、児童は特別な保護を必要とするのである。年齢を増すにつれて、労働能力は高まるけれども、就学後は、児童は学校の勉強に時間を取られることになる。報酬を得るために定期的に就労することになれば、かなりの程度で、過重負担、健康被害、通学拒否の危険をもたらすことになる⁸。

児童労働禁止の原則に対して、年少労働者保護法は、4つの例外を設けている。

(2) 児童労働禁止の例外 1 治療・職業訓練等を目的とした就労

ア. 治療・実習を目的とした就労【5条2項】

5条1項の児童就労禁止にもかかわらず、5条2項に基づき、以下の場合、児童を就労させることができる。

- ①治療・リハビリを目的とした就労、
- ②全日制への修学期間中の事業所実習、
- ③裁判官の指示による就労、

これは、児童のために、主に治療及び就業機会の獲得を目的として導入された⁹。経済的価値を生むことを目的としていない¹⁰。

上記①の就労は、主に児童のその後の職業能力を発達させるためのリハビリ措置として行われる。上記②の就労は、全日制の学校の催しとしてなされるものである。上記③の就労は、年少者裁判所の指示によりなされる労働である。

これらの就労は、7条1項2号、9条～46条が準用される。したがって、ここでの就労は、軽易でかつ児童に適した労働でなければならない。また、年少者に対する深夜労働の規制、週5日制（土日就労禁止）等の規制に服さなければならない。

イ. 全日制に就学していない児童の場合【7条】

7条によれば、全日制に就学していない児童は、以下の場合、就労させることができる。

- ・職業訓練関係における場合、
- ・職業訓練関係以外において、軽易でかつ児童に適した活動で、1日7時間、1週35時間を上限として就労させる場合。

この場合、年少労働者保護法8条から46条までが準用される。

この規定は、1997年の改正により、児童の範囲が14歳未満から15歳未満に引き上げられたことに関連している。これにより、14歳の者で全日制に就学していない者は、すべて児童として、就労が禁止されることになる¹¹。

⁸ Zmarzlik/Anzinger, S.79,

⁹ BT- Drucks. 7/2305, S.27.

¹⁰ BT-Drucks.7/2307,S.27.

¹¹ Zmarzlik/Anzinger, S.113-114.

そこで、14歳に達しているが、15歳未満ですでに全日制就学義務から解放されている者に対して、職業訓練や労働に従事する機会を与えるために、1997年改正において、7条が新たに設けられた。

(3) 児童労働禁止の例外2 就労が軽易かつ児童に適した場合の例外【5条3項】

ア. 就労が軽易かつ児童に適した場合

年少労働者保護法5条3項は、1997年に、年少労働者保護に関するEU指令3b条及び4条の国内法化のために新たに設けられた。これまでの列举主義（農業、収穫、雑誌・新聞の販売等）に対して、13歳以上の児童（全日制就学義務を負う年少者を含む）に対する一般的な例外を設けたのである¹²。

13歳以上の児童については、「就労が軽易で児童に適している場合」、親権者の同意があれば、いかなる業種においても就労が許される。仕事が軽易であるとは、当該仕事の性質及び特別の諸条件に基づき、以下の事項につき悪影響を及ぼさないことをいう。

- ①児童の安全、健康及び成長、
- ②通学及び権限ある機関が認めた職業選択準備又は職業訓練への参加、
- ③授業を効果的に受ける能力。

年少労働者保護法5条4a項は、軽易でかつ児童に適した就労について連邦政府が詳しく定義しなければならないと規定している。これに基づいて、1998年、連邦政府は「児童労働保護規則」(Kinderarbeitsschutzverordnung)を発し、軽易でかつ児童に適した就労を具体的に定めている。すなわち、

- ①新聞、雑誌、パンフレット、広告誌の販売
- ②民間農業を営む家族企業の以下の業務
 - ・ 家庭及び菜園での活動
 - ・ 随時の雑用
 - ・ 児童その他の家族に対する子守
 - ・ 補習
 - ・ 家畜の世話
 - ・ 販売（アルコール飲料・タバコの販売を除く）
- ③農業の以下の業務
 - ・ 収穫及び耕作
 - ・ 収穫物の自己販売

¹² BT- Drucks. 13/5494, S.8.

- ・ 動物の世話

④スポーツの支援活動(Handreichung)

⑤教会、宗教団体、連合体、社団及び政党の非営業的活動や催しにおいてなされる活動がそれである。【児童労働保護規則 2 条】

なお、これらの活動であっても、荷の重さが10キロを超えるものなど、一定の場合には認められない。最終的に、ある就労が「児童労働保護規則」2条に基づき許されるかどうか、監督官庁が決定することになっている。【児童労働保護規則 3 条】

イ. 就労の条件

この場合、児童は1日2時間を超えて就労させてはならない。家族で経営する農業の場合、3時間を超えてはならない。また、この場合、15条から31条の規定が準用される。したがって、1週5日（月曜から金曜まで）しか就労させることができないのだから【15～17条】、1週10時間、家族経営の農業の場合15時間まで就労させることができる。休息時間は14時間与えなければならない。

また、この場合、午後6時から翌朝の午前8時まで児童を就労させてはならない。これは、学校の授業前の労働によって、授業に対する集中力や勉学力が減殺されないようにするために設けられた。

さらに、学校の授業前及び授業時間中、就労させてはならない。

（4）児童労働禁止の例外3 学校休業中の就労【5条4項】

学校休業中には、年少者は暦年で4週間を上限として就労させることができる。この場合、8条から31条までが準用される。

この規定は、1984年に、15歳以上の全日制に通学する年少者が休業中に就労できるようにするために導入された¹³。各州で定められた学校の休業日は、暦年で85日ある。

（5）児童労働禁止の例外4 特別許可の下でのメディア・文化領域における就労【5条5項】

監督官庁は、15歳未満の児童であっても、申請に基づき、舞台興行、音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像の提供並びに映画及び写真撮影などのメディア・文化領域では（以下では単に「メディア・文化領域」）、監督官庁の特別許可の下で出演させることができる。詳細は後述。

5. 年少者の証明

使用者は、就労する年少者のリスト（氏名、生年月日、住所、就労開始日と就労期間を含

¹³ BT- Drucks.10/2012, S.5,16.

む)を作成しなければならない。【49条】

使用者は、監督官庁から特別許可を受けた場合、特別許可の種類（特別許可の種類については下記第1節9参照）と内容を、児童、年少者、事業所委員会、年少者代表が知ることができるように、事業所内の適当な場所に掲示しなければならない。【54条3項】

掲示される内容は、特別許可の有効期間、監督官庁が付した条件又は命令を含む¹⁴。

6. 労働契約の締結

親又は後見人（法定代理人）が児童に代わって労働契約を締結する。【民法1626条、1629条】

未成年者が、法定代理人の同意を得ずに行った契約は、取り消しすることができる。

しかし、法定代理人が未成年者に対して役務又は労務に入る権能を与えたとき、未成年者は、その許された種類の役務又は労働関係の締結又は解約、若しくはその関係から生ずる義務の履行に関する法律行為について、完全な行為能力を有する。【民法113条】

7. 親子関係

日本民法のように、職業許可権に関する規定はない。しかし、ドイツ民法典には、親は、訓練及び職業に関して、子の適性及び素質を考慮しなければならないとの規定が存在する。

【民法1931a条】

親は子を代理し、子の財産を管理する。【民法1929条】親は子を代理するので、賃金を受領することができるかと解される。

児童が受け取る報酬を管理する信託制度は、ドイツでは存在しない。

8. 労働時間

(1) 労働時間(Arbeitszeit)

ア. 労働時間規制

年少労働者保護法8条は、長時間労働による過重負担や健康被害から年少者を保護し、休養と涵養のための自由時間を確保するために、労働時間を規制している。年少者は、生育の途中にあり、成長と成熟のために助力を必要とするからである¹⁵。

1日の労働時間は、休憩を除いた労働の開始から終わりまでをいう。

年少者は1日につき8時間及び1週につき40時間を超えて就労させてはならない。【8条1項】

¹⁴ Zmarzlik/Anzinger, S.497.

¹⁵ BT- Drucks.7/2305, S.28.

イ. 労働時間規制の例外

これには例外がある。

年少者がより長い連続した自由時間を得るために、祝日と接続している週日を休業した場合、その行われなかった労働時間を休業した週を含む連続した5週間の中の他の週日に配分することができる。ただし、5週間を平均して1週40時間、及び1日8時間30分を超えてはならない。【8条2項】

1日の労働時間が8時間に満たない場合には、使用者は年少者を、同一の週の別の日に8時間30分まで就労させることができる。【8条2a項】

農業においては、16歳以上の年少者を、収穫期に、1日9時間、2週間で85時間を超えない範囲で就労させることができる。【8条3項】

(2) 休憩(Ruhepause)

ア. 休憩

年少者には、事前に確定した適当な長さの休憩を与えなければならない。「適当な長さ」とは、4.5時間から6時間未満の労働時間の場合30分以上、6時間以上の労働時間の場合60分以上をいう。15分以上の労働中断が休憩とみなされる。【11条1項】

休憩は、早くても始業1時間後及び遅くても終業1時間前に与えなければならない。休憩なしで4.5時間を超えて年少者を就労させてはならない。【11条2項】

イ. 拘束時間

拘束時間(Schichtzeit)とは、労働時間と休憩時間を加えた時間をいう。拘束時間は原則として10時間を超えてはならない。

これには以下の事業では例外を設けている。すなわち、炭坑では8時間を超えてはならない。旅館業、農・畜産業、建設・組立業では、11時間を超えてはならない。【12条】

拘束時間規制は1976年の年少労働者保護法で導入された。この規定の背景には、休憩時間を労働時間に算入しようとする意見と、事業所における滞在時間を制限しようとする意見があった¹⁶。

その目的は、労働時間を休憩による中断時間を含めて制限し、作業所での滞在時間と自由時間の適正な関係を見いだすことにある。休憩時間は、一方では健康のために必要であるが、他方では、作業所での滞在時間を引き延ばし、その結果、労働終了後から開始までの自由時間を短縮することになる。そこで、拘束時間規制は、間接的ではあるが、休憩による中断時間を制限することになる¹⁷。

¹⁶ Zmarzlik/Anzinger, S.188.

¹⁷ Zmarzlik/Anzinger, S.188.

(3) 超過労働(Mehrarbeit)

すでに述べたように、年少者は、原則として1日8時間、1週40時間を超えて労働をさせることはできない。【8条】

この上限を超えた超過労働は、21条1項に定める緊急事態以外許されない。

使用者は、緊急時の一時的で延期できない労働に対して、成人を使用できない場合に限り、上記の上限を超えて、年少者を就労させることができる。【21条1項】

この場合、超過労働を行った週に続く3週間内に、労働時間を短縮して調整しなければならない。【21条2項】

使用者が8条に定める労働時間の上限を超えて年少者を就労させた場合、58条1項5号に基づき秩序違反行為に該当する。また、この上限を超えた契約は、公序良俗違反により無効となる。年少者は労働給付義務を負わない。のみならず、年少者は使用者の就労請求に対して拒否することができる（就労拒否権）¹⁸。

(4) 休日

年少者は、週5日間のみ就労させることができる。【15条】

年少者は、土曜日及び日曜日に就労させてはならない。【16条1項】【17条1項】

ただし、例外として、土曜日の就労は、病院、老人・介護施設、閉店法の適用のあるすべての販売所、パン屋、お菓子屋、交通機関、農・畜産業、家族事業、旅館施設、劇場、音楽・演劇及び放送局での上演等で許される。また、日曜日の就労は、病院、老人・介護施設、農・畜産業、家族事業、劇場、音楽・演劇及び放送局での上演等で許される。【16条2項】

【17条2項】

年少者は、12月24日及び31日の午後2時以降、及び法定祭日に就労させてはならない。【18条】

(5) 休暇(Urlaub)【19条】

使用者は、以下のように有給の年次休暇を付与しなければならない。

- ①年初に16歳未満の年少者に対して30日以上、
- ②年初に17歳未満の年少者に27日以上、
- ③年初に18歳未満の年少者に25日以上。

(6) 休息時間(自由時間)(Tägliche Freizeit)【13条】

年少者には、1日の労働時間終了後、連続して12時間以上の自由時間(Freizeit)を与えなければならない。

¹⁸ Zmarzlik/Anzinger, S.123.

(7) 深夜業禁止（就労可能時間帯）【14条】

ア. 就労可能時間帯

年少者は、原則として午前6時から午後8時までの間だけ就労させることができる。

【14条1項】

したがって、年少者は、午後8時から翌朝の6時まで就労させることができない。

就労可能時間帯に関する規定は、1938年法16条まで遡る。その後、1960年の年少労働者保護法16条を経て、1976年の年少労働者保護法14条は、就労開始時間を午前7時に延長した¹⁹。しかし、これは1984年の改正により、再び午前6時に戻された²⁰。

深夜業禁止の目的は、13条に定める休息时间（終業後次の就労までのインターバル）の確定と深夜における十分な休息の確保にある。深夜の休息はすべての人の生活にとって重要であり、成長過程にある年少者にとってとりわけそうである²¹。

イ. 例外

1976年法は、深夜業禁止の例外をかなり縮減したが、なお、いくつかの例外がある。

(7) 16歳以上の年少者の例外

16歳以上の年少者は、

- ①ホテル事業・興行では午後10時まで、
- ②交替制勤務のある事業所で午後11時まで、
- ③農業で午前5時から午後9時まで、
- ④パン・ケーキ製造業で午前5時から（ただし、17歳以上では午前4時から）、

就労させることができる。

ただし、職業学校に通学する前日は、講義が9時開始の場合、上記①～③にもかかわらず、午後8時までしか就労させることができない。【14条2～4項】

(イ) 交通機関運行及び交替制勤務を理由とした就労時間帯の延長【14条5項】

監督官庁は、事前の届出に従って、交通機関運行の理由から通常の労働時間が午後8時に終了しない事業所においては、年少者を午後9時まで就労させることができる。ただし、これが許されるのは、これによって、年少者が無駄な待時間(Wartezeiten)を回避できる場合に限られる。

¹⁹ BT- Drucks. 7/2305, S.30. 政府案理由書は次のように理由を述べている。「6時からの就労開始は、通勤時間の長さを考慮すると、起床時間は4時ということになる。この起床時間は『生理学的夜』にあたり、年少者には期待できない。加えて、睡眠不足の危険がある。今日では、年少者にとっても、4時半に起床するために少なくとも8時間30分睡眠時間をとるからといって、午後8時頃に就寝するという事は期待できない。」

²⁰ BT- Drucks. 10/2012, S.13.

²¹ BT- Drucks. 7/2305, S.30.

さらに、監督官庁は、交替制勤務がしかれている事業所では、16歳以上の年少者を午前5時30分から又は午後11時30分まで就労させることができる。ただし、これが許されるのは、これによって、年少者が無駄な待時間を回避できる場合に限られる。

(ウ) 猛暑の事業所の就労開始時間【14条6項】

監督官庁は、就労に際し熱の影響を著しく受ける事業所では、年少者が暑い季節において午前5時から就労を開始することを許可することができる。

(エ) 文化・メディア産業における年少者の就労可能時間帯【14条7項】

監督官庁は、申請に基づき、舞台興行、音楽会での演奏その他のパフォーマンス、テレビ・ラジオの収録、音声及び画像の提供並びに映画及び写真撮影において、年少者を午後11時まで出演させることができる。ただし、監督官庁は、年少者保護法が年少者の立ち入りを禁止した催し、演劇等においては、許可してはならない。

これは、文化・メディア産業の児童の就労を定めた規定【6条】とパラレルになる規定である。ただし、6条と比較して、特別許可を受ける事業の種類（14条7項の場合には広告業が含まれない）、深夜業禁止時間（14条7項の場合午後11時まで）において違いがある。

(8) 労働協約又は労働協約に基づく事業所協定による労働時間規制の緩和【21a条】

労働協約又は労働協約に根拠を有する事業所協定に基づき、2か月の調整期間内において週平均労働時間が40時間以内である場合に限り、8条、15条、16条3項、17条3項及び18条3項に定めるところと異なり、1日9時間、1週44時間、そして、1週4.5労働日を上限として労働時間を定めることができる。【21a条1項】

労働協約又は労働協約に根拠を有する事業所協定に基づき、11条1項2文2号及び同条2項の定めるところと異なり、休憩を15分より短くし、休憩時間を別に定めることができる。【21a条2項】

労働協約又は労働協約に根拠を有する事業所協定に基づき、16条1項及び2項に定めるところと異なり、年少者が、同一の週の他の労働日の就労を免除される場合に限り、1年につき26土曜日、又は毎土曜日就労させることができる。

(9) 学校の通学時間との関係【9条】

使用者は職業学校に通学するため年少者に対し労働を免除しなければならない。使用者は、以下の場合就労させてはならない。

- ①午前9時に開始する授業前、
- ②職業学校（45分授業で5時限）の通学日のうち週1日（通学日は8時間の労働時間に換算される）、

③計画されたブロック講義(Blockunterricht) (最低25分で5日以上) のある職業学校の授業週 (授業週は40時間の労働時間に換算される)。

9. 監督官庁による特別許可(Ausnahmebewilligung)

(1) 特別許可制度

年少労働者保護法には、監督官庁が発する特別就労許可の制度を5つの場合、すなわち、①メディア・文化領域における児童就労の特別許可制度【6条】、②年少者の午前6時前の就労許可【14条6項】、③午後8時を超えて年少者を就労させることができる特別許可【14条7項】、④出来高労働禁止に対する特別就労許可【27条3項】、⑤健康診断書による年少者の就労禁止に対する特別許可【40条2項】において設けている。

(2) メディア・文化領域における児童就労禁止に対する特別許可 (詳細は、後述)

監督官庁は、舞台興行、音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像の提供並びに映画及び写真撮影において、児童の就労を特別に許可することができる。【6条1項】

申請の際には、

- ①親権者の就労同意書
- ②3か月以内に医師により発行された健康証明書
- ③授業進行に遅れないことの学校長の証明書
- ④青少年保護委員会の同意書

を要する。【6条2項】

(3) 年少者の午前6時前の就労許可

14条1項 (深夜業禁止時間を午後8時から午前6時までとする規定) にもかかわらず、監督官庁は、就労に際し熱の影響を著しく受ける事業所では、年少者が暑い季節において午前5時から就労を開始することを許可することができる。【14条6項】

(4) 年少者の午後8時を超えて就労させる特別許可

監督官庁は、申請に基づき、年少者を、舞台興行、音楽会での演奏その他のパフォーマンス、テレビ・ラジオの収録、音声及び画像の提供並びに映画及び写真撮影において、午後11時まで出演させることができる。ただし、監督官庁は、年少者保護法が年少者の立ち入りを禁止した催しについては、許可してはならない (下記11参照)。【14条7項】

(5) 出来高労働禁止に対する特別就労許可【27条3項】

監督官庁は、申請に基づき、①23条1項2号、3号にかかわらず、16歳以上の年少者

につき、労働の種類、労働のテンポが年少者の健康又は肉体的・精神的成長を侵害するおそれがない場合、かつ、②3か月以内に作成され、健康上の問題がないことを証明する医師による証明書が提出された場合、就労を許可することができる。【27条3項】

(6) 健康診断書による年少者の就労禁止に対する特別許可【40条2項】

医師が作成した健康証明書に、年少者の健康と成長が特定の業務遂行により危険にさらされる旨の記載が含まれる場合、使用者はこの業務に年少者を就労させてはならない。【40条1項】

監督官庁は、医師の同意の下に上記の業務を含む就労を許可し、かつその許可に命令を付すことができる。【40条2項】

10. 危険業務・出来高労働などの就労制限

(1) 危険業務(Gefährliche Arbeiten)【22条】

年少者は、以下の業務に就労させてはならない。

- ①心理的・精神的労働能力を超えた業務
- ②道徳的危険にさらされる業務
- ③年少者にとって安全意識又は経験を欠いているため、認識し回避できないと認められる災害危険を有する業務
- ④異常な気温又は湿度のために危険がある業務
- ⑤騒音、振動又は放熱による有害な影響にさらされる業務
- ⑥「化学製品法」(Camikaliengesetz)に定める有害物質の有害な影響にさらされる業務
- ⑦EU指令90/679(1990年11月26日)に定めるバイオ作業機材の有害な影響にさらされる業務。

(2) 出来高労働(Akkordarbeit)など【23条】

年少者は以下の労働に就労させてはならない。

- ①出来高労働、その他労働テンポをあげることで報酬額が上昇する類の労働(例えば、出来高払賃金等)
- ②上記の労働に従事する成人の労働者を含む労働グループ内での就労
- ③労働テンポが事前に決められている作業(例えば、ベルトコンベアーによる流れ作業など)がそれである。

(3) 坑内労働(Arbeiten unter Tage)【24条】

年少者は坑内労働に従事させてはならない。

1 1. 児童・年少者の立ち入り制限【年少者保護法(Jugendschutzgesetz)】

(1) 飲食・宿泊施設(Gaststätte)への立ち入り制限

16歳未満の児童及び年少者が飲食施設に立ち入ることは、親権者もしくは養育を委ねられた者がつきそうか、又は午前5時から午後11時までの間に飲食をする場合を除き、許されない。【年少者保護法4条1項】飲食・宿泊施設とは、飲み屋、レストラン、ホテル、ペンション、その他ディスコ、インターネットカフェなどをいう。

児童や年少者が、ナイトバー、ナイトクラブなどの飲食・宿泊施設や同種の娯楽施設に立ち入ることは許されない。【4条3項】

(2) ダンス興行(Tanzveranstaltungen)への立ち入り制限

16歳未満の児童及び年少者は、親権者もしくは養育を委ねられた者が伴わない場合は、ダンス興行に参加することができない。16歳以上の年少者は午前0時までは留まることができる。【年少者保護法5条】

ダンス興行とは、営利・非営利を問わず、ダンス機会を提供する事業をいう。例えば、ディスコや屋外での催し物である。

(3) 娯楽施設(Spielhalle)への立ち入り制限

児童や年少者は、娯楽施設又は類似の主に娯楽事業を目的とした施設に立ち入ることは許されない。【年少者保護法6条1項】

(4) 一般規定

児童又は年少者の肉体的・精神的又は心理的福利に対する危害が、公共的催し又は営業から生ずる場合には、所管官庁は、主催者又は事業主に対し、児童及び年少者の立ち入りを許可しないよう命ずることができる。【年少者保護法7条】

1 2. 年少者の健康管理

(1) 初回健康検査

職業生活に入る年少者は、①14か月以内に医師により検査され、かつ、②この医師により作成された証明書が使用者に提出される場合に限り、就労させることができる。【32条1項】

ただし、この規制は、健康上の被害のおそれがない軽易な労働で、その期間がわずかであるか、2か月以内の就労については適用されない。【32条2項】

(2) 再検査

年少者の就労開始1年後、使用者は、再検査の証明書を提出させなければならない。さら

に、最初の再検査後、1年経過毎に、年少者は新たに再検査を受けなければならない。【33条、34条】

（3）医師による検査の内容

医師による検査は、年少者の健康、成長状態、肉体的状況、さらに、再検査では就労の健康、成長への影響をも対象にしなければならない。【37条1項】

医師は、年少者の疾病記録を考慮しながら、検査に基づき、以下のことを判定しなければならない。すなわち、

- ①特定の労働又は就労を通して年少者の健康又は成長が一定期間中に危険にさらされたかどうか、
- ②とくに、健康に益する措置が必要かどうか、
- ③特別再検査が必要かどうか、

がそれである。【37条2項】

13. 年少労働者保護法の運用 監督官庁と年少者労働保護委員会

（1）監督官庁(Aufsichtsbehörde)【51条】

年少労働者保護法の運用及びこの法律に基づいて発せられた「法規命令」²²(Rechtsverordnung)の監督は、州法が定めるところに従い管轄を有する州の官庁(「監督官庁」)が行う。州法に定めるところにより、州の「営業監督署」(Gewerbeaufsichtsamt)又は「労働保護監督署」(Arbeitsschutzaufsichtsamt)が監督官庁となる。【51条1項】

「営業監督署」又は「労働保護監督署」は固有の権限を有している。州の上級官庁は、これら割り当てられた任務を自ら遂行する権限を有していない。したがって、監督官庁が特別許可を発しない場合、州の上級官庁が異議を受けて自ら許可を発することができない。しかし、州の上級官庁は、一般的な形の指示(例えば、行政規則、回状通達(Runderlass)など)によって、監督官庁の活動を指示することができる²³。

監督官庁の地域的管轄は、州の行政手続法に従い決定される。これによれば、企業、事業所の住所がある地域の「営業監督署」又は「労働保護監督署」が管轄を有する。

監督官庁(「営業監督署」又は「労働保護監督署」)は、年少労働者保護法又は同法に基づき発せられた法規命令の運用を監督する義務を負う。すなわち、監督官庁は、使用者が児童、年少者を年少労働者保護法に従って就労させているかどうかを監視しなければならない。監督官庁は、そのために、事業所に立ち入り、児童、年少者がそこでどのような状態で就労しているか調査しなければならない。年少労働者保護法規定違反がある場合には、できるだけ

²² 行政官庁の命令のうち、法律を施行し、または補充するための命令をいう。山田 晟『ドイツ法律用語辞典』(1982)320頁。

²³ Zmarzlik/Anzinger, S.476.

これを阻止し、法律違反に対してはしかるべき措置をとらなければならない²⁴。

監督官庁は、監視・指導活動の他、特別許可の申請に対し決定し、告発を受理し、指示を出す。例えば、メディア・文化領域における6条に定める児童就労の特別許可の発給、14条5項に定める深夜業禁止に違反する時間での就労開始又は深夜就労に対して告発の受理、メディア・文化領域における14条7項に定める年少者の夜間就労に対する特別許可などがそれである²⁵。

(2) 年少者労働保護委員会(Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz)

年少者労働保護委員会は、2種類存在する。

ア. 州年少者労働保護委員会

年少労働者保護法の運用につき、年少者労働保護のあらゆる事項について、州の最上級官庁に助言を与え提案を行うために、また、年少労働者保護法の内容及び目的に関する啓蒙活動を行うために、州上級官庁は、州政府のもとに年少者労働保護委員会を設置する(「州年少者労働保護委員会」)。**【55条1項、57条】**

これは1960年の年少労働者保護法により導入された。当時は、州年少者労働保護委員会は年少労働者保護法の意義と内容の啓蒙活動を主たる任務としていたが、1976年法は、さらに、年少労働者保護法の運用につき州最上級官庁への助言と提案を行うことをその任務に加えた。

州年少者労働保護委員会は、労働者及び使用者の代表者、州年少者保護官庁、州労働官庁の代表者、医師等の委員から構成される。委員は、州最上級官庁が任命する。

イ. 監督官庁における年少者労働保護委員会

監督官庁のもとに年少者労働保護委員会が設置される。この委員会は、これが設置される監督官庁に助言を与え、年少労働者保護法の運用につき提案を行う。委員は当該監督官庁が管轄する地域における労働者及び使用者の代表者、州の労働官庁、年少者官庁等の代表者、医師及び職業学校の教員などから構成される。

この委員会は、より地域に結合した活動を促進するために、1976年法によって導入された²⁶。

14. 罰則

年少労働者保護法に定める規定に違反した者は、原則として、行政上の「秩序違反」(Ordnungswidrigkeit)となり、これに対して過料(Geldbusse)が科せられる。刑罰は例外的な場合

²⁴ BVerwG vom 21.11.1967. Zmarzlik/Anzinger, S.478.

²⁵ Zmarzlik/Anzinger, S.478.

²⁶ BT-Drucks.7/2305,S.37.

に認められる。

過料が科せられる秩序違反行為は、重いものと軽いもの、そして刑罰が科せられるものに分けられる。

(1) 重い秩序違反行為（最高1万5000ユーロの過料）

故意又は過失により以下の規定に違反した使用者は、秩序違反を行った者である。

児童労働禁止（5条1項）違反【58条1項1号】、13歳以上の児童の軽易で児童に適した労働への就労に対する規制（5条3項）違反【58条1項2号】、年少者の労働時間規制（8条）違反【58条1項4号】、職業学校中の就労制限（9条1～4項）違反【58条1項4号】、休憩時間規制（11条1～2項）違反【58条1項8号】、拘束時間規制（12条）違反【58条1項9号】、休息时间（13条）違反【58条1項10号】、深夜業禁止（14条）違反【58条1項11号】、年少者の週五日制（15条）違反【58条1項12号】、土日祝祭日労働禁止（16～18条）違反【58条1項13～15号】、年次休暇付与（18条）違反【58条1項16号】、超過労働時間の調整（21条2項）違反【58条1項17号】、年少者に対する危険業務への就労禁止・制限（22条）違反【58条1項18号】、年少者に対する出来高労働禁止（23条）違反【58条1項19号】、年少者に対する坑内労働禁止（24条）【58条1項20号】、医師による健康検査の未実施（32条、33条、36条）違反【58条1項22～24号】、特別許可手続（6条など）に基づき監督官庁が発した許可証に定められた指示又は命令に違反した場合（6条、27条、28条など）【58条1項27～28号】など、年少労働者保護法所定の規定に違反した使用者は、秩序違反行為を犯した者とされ、最高で1万5000ユーロの過料が科せられる。【58条4項】

年少者労働保護規制のうち、児童就労にも適用があるものについて【58条1項4、6～29号】これに違反した場合、同様に、秩序違反行為とされる。【58条3項】

(2) 軽い秩序違反行為（2500ユーロ）

これは主に、手続に違反した場合の制裁を定めている。例えば、特別許可発給前に児童を就労させた場合（6条4項2文）【59条1項1号】は、2500ユーロの過料を科せられる。【59条1項3号】

(3) 刑罰

故意により58条1項から3項に違反した者は、これによって、児童、年少者の健康又は労働力が危険にさらされた場合、1年以下の自由刑又は罰金が科せられる。【58条5項】

上記の規定に違反し、過失により児童、年少者の健康又は労働力の危険をもたらした者は、6か月以下の自由刑又は罰金が科せられる。【58条6項】

14. 民営職業紹介

すべての民間職業紹介事業者は年少者についても、その就労が認められている者については職業紹介を行うことができる。

求職者からの報酬（手数料）は原則として2000ユーロを超えてはならない。しかし、芸術家等の特定の職業については、この報酬の上限は適用されない。

民間職業紹介事業者は、芸術家としての職業を紹介する場合、紹介を受けた労働者が受給資格を有する賃金の100分の14を超えない報酬を労働者から徴収することができる。

紹介された雇用関係が、①12か月を超える期間に及ぶ場合には、紹介を受けた労働者が受給資格を有する賃金の12か月分に対して合計100分の14の報酬、②7日以下の期間である場合には、紹介を受けた労働者が受給資格を有する賃金に対して100分の18の報酬を（いずれも売上税を含め）超えてはならない。

第2節 ドイツにおける満15歳未満の演劇子役等の労働保護に係る法制

1. 満15歳未満の児童の文化・メディア産業における労働保護に関する規制

年少労働者保護法は、文化・メディア産業における児童就労に関する規制を定めている。舞台興行、音楽演奏、映画出演などへの児童の就労については、古くから、「監督官庁」(Aufsichtsbehörde)の特別許可の下に認められていた。【6条】

13歳以上15歳未満の児童が軽易かつ児童に適した労働に就く場合、年少者に関する規制（労働時間規制等）が準用されるが、特別許可の下で就労する児童には、年少者労働保護に関する規定は準用されない。監督官庁は、個別ケース毎に、当該児童の年齢や就労の種類や密度を考慮して、就労時間、労働日、休憩、拘束時間を決定するからである²⁷。【6条3項】

監督官庁は、使用者の申請により、舞台興行、音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像の提供並びに映画及び写真撮影などメディア・文化領域では、3歳以上15歳未満の児童を出演させ(gestaltend mitwirken)かつこれに必要な練習に参加させることを許可することができる【6条】。

演劇その他のパフォーマンスに対する13歳未満の児童労働は1903年から禁止されていたが、その例外が無制限に許されていた。そこで、1938年の年少労働者保護法5条は、この禁止を国民学校就学者に拡張し、例外的な場合をより制限した。

1960年の年少労働者保護法7条は14歳未満の児童の労働を禁止した。しかし、同法8条は、監督官庁の許可の下で、3歳以上の児童が音楽演奏、舞台公演その他のパフォーマンス、ラジオ・テレビ局、映画収録において創造的に協働する場合3時間を上限として就労

²⁷ Zmarzlik/Anzinger, S.108,

させることができるようにした。さらに、3歳未満の児童はバレエ、サーカスで芸術表現をする場合、親の付き添いの下に2時間を上限に就労させることができた。

1976年法は、児童労働禁止の適用範囲を実質的に15歳未満の児童に拡大した。3歳未満の児童労働は完全に禁止し、さらに、舞台興行における児童労働の最低年齢を6歳以上とした。

メディア・文化領域における児童労働を許可する年少労働者保護法6条の目的は、児童を使用する興行を広く可能とすること、および、児童の健康や健やかな成長のために保護することにある。立法者は、児童の就労なしでは上演できない演目の興行を断念させるか、または、児童の就労を個別に許可するかという二者択一に直面し、後者を選択した²⁸。

2. 特別許可手続

監督官庁は、申請に基づき、メディア・文化領域に属する一定の興行又は収録において児童が出演し、練習に参加することを許可することができる。

(1) 許可対象となる児童

特別許可により出演させることができる児童は、年少労働者保護法の適用のある児童である。したがって、5条1項の就労禁止規定の適用対象とならない児童（例えば、自営業者である児童（バイオリンやピアノ演奏の達人や歌手））は、この手続から除外される。学校や教会での興行における児童の就労もまた特別許可を要しない。

(2) 許可対象となる催し(Veranstaltungen)²⁹

特別許可を要する催しとは、①舞台興行、②音楽会での演奏その他のパフォーマンス、③広告を目的とする催し並びに④テレビ・ラジオの収録及び音声及び画像媒体への収録、並びに⑤映画及び写真撮影である。

ただし、児童を自然の生活環境の中で（食べる、睡眠、遊ぶなど）指揮命令することなく広告のために撮影・収録することは、特別許可を要する就労(Beschäftigung)に該当しない。

²⁸ BT- Drucks. 7/2305, S.27. 年少労働者保護法の政府案理由書は以下のように述べている。「児童労働は児童の健康及び健やかな成長のため禁止されなければならない。他面で、特定の題目の興行は児童の出演がなければ行うことができない。したがって、この題目の興行をあきらめるか、または児童の出演を個別ケース毎に許可するか、いずれか一つの選択が残されているだけである。法律案は、現行法及び年少者保護に関する国際条約及び勧告に従い、児童の出演を許可するよう提案している、もっとも、それをかなり制限しているが。国際的な規整においては、とくに、ILOの138号条約第8条、年少者保護に関するヨーロッパ議会閣僚理事会決定1972年4の3b号(Nr.3b der Entscheidung (72) 4 des Ministerkomitees des Europarats betreffend den Schutz der Jugendlichen bei der Arbeit vom 18. Februar 1972)、欧州委員会勧告5号（1967年1月31日）が重要である。」

²⁹ Veranstaltung は広い意味をもった言葉である。通常は、「催し」と訳し、前後の文脈から、興行と訳したところもある。

ア. 演劇興行

舞台興行とは、芝居、悲劇、喜劇その他のドラマの公演(öffentliche Aufführungen)及びオペラ、オペレッタ、ミュージカルなどの歌唱劇をいう。

イ. 音楽会での演奏その他のパフォーマンス(Aufführungen)

音楽会での演奏とは、オーケストラコンサート、合唱、ソロコンサートなどの器楽演奏や歌唱をいう。

その他のパフォーマンスとは、バレエやダンスの上演、曲芸、人形劇、映画上映、講演、ファッションショー(Modevorführungen)など公衆に対する上演をいう。サーカスの上演もこれに含まれる。

ウ. 広告を目的とする催し

広告を目的とした催しとは、音楽会での演奏その他のパフォーマンスや公衆に対する演劇であるが、その目的において上記のパフォーマンスと異なる。とくに、ファッションショー(Modeschauen)、見本市がこれに含まれる。

エ. テレビ・ラジオ番組の収録、音声及び画像媒体への収録

テレビ・ラジオ番組の収録は、録音テープ、映画撮影だけではなく、生放送(Live-Sendungen)も含んでいる。目的は問わないので、コマーシャル映画の収録も含む。音声媒体とは録音テープやレコードをいい、映像媒体とはビデオディスクをいう。

オ. 映画及び写真撮影

映画撮影とは、一連の映像をこれに適した媒体に調整することをいう。写真撮影とは、スチール写真撮影(Standfoto)をいう。

(3) 許可が与えられない催し

6条に定める特別許可は、カバレット(Kabarett)、ダンスホール及び同種の事業並びに遊園地、定期市、ショーその他の催しについては与えてはならない。【6条1項】

(4) 許可対象となる児童の活動

監督官庁は、児童が出演し(gestaltende mitwirken)³⁰、これに必要な稽古に参加することを許可することができる。出演するとは、児童が役者、俳優、歌手、音楽家、マネキンのように興行や収録に直接に参加しているか、興行ないし収録の目的に参加することが要請されてい

³⁰ gestaltende mitwirken は、直訳すると「創造的協働」である。これは、芸術的な催しに参加し、演ずることを意味している。そこで、ここでは、あえて「出演」という訳語を用いた。

る場合をいう。

興行を機縁としてなされた活動、たとえば、入場券の販売や管理、プログラムの販売、食べ物の販売、クロークの仕事は、出演とはいえない。

(5) 特別許可手続

ア. 申請者と申請の要式・記載事項

児童の就労許可は申請に基づきなされる。申請者は使用者である。親権者は申請することができない³¹。

申請の要式、内容は定められていない。したがって、口頭でも書面でも申請できるが、証明の必要性から書面での申請が指導されている。

記載事項としては、児童の氏名・住所・生年月日、児童が従事する活動の種類・期間・時間、休憩、興行または収録の種類・場所・回数、就労場所の表示、練習（稽古）の回数と期間がある。

イ. 特別許可要件【6条2項】

監督官庁は、以下の要件を満たすとき、権限ある青少年局(Jugendsamt)の意見を聴いた上で、児童の就労を許可することができる。

- ①親権者が書面をもって就労に同意したとき、
- ②監督官庁に対し、3か月以内に医師により発行された健康証明書が提出されたとき、
- ③児童を生命・健康危険から保護し並びに当該児童の肉体的・精神的成長の侵害を回避するため必要な予防策や措置を講じたとき、
- ④就労に際し児童の監護・監督が確保されているとき、
- ⑤就労終了後14時間以上の連続した自由時間が与えられるとき、
- ⑥授業進行に遅れないとき。【6条2項】

ウ. 健康証明書

医師の健康証明書は、児童が就労可能な健康状態を証明するものではなく、当該業務に就く際に健康上の問題があるかどうかを証明するものである。したがって、劇場の合唱につく場合は、歌手として健康上問題がないかどうかを医師が診断することになる。

健康証明書の費用は申請者が負担する。

³¹ Zmarzlik/Anzinger, S.103

エ. 危険からの保護、児童の監護・監督

特別許可は、必要な保護措置が講じられる場合に限ってなされる。保護措置は、児童の年齢、個性、就労に適したものでなければならない。少なくとも、年少労働者保護法 22 条から 31 条の規定³²及び関連する労災予防規則を考慮しなければならない³³。出番がない時間の着替えおよび待機のために、児童に対して、特別の・十分広さのある・適度に温かい部屋を提供しなければならない。

児童の監護・監督のため、申請者は、この任務を負う者の名前を申請書に記載し、その適性を証明しなければならない、なぜなら、監督官庁は、名前を挙げられた者（監督者 Aufsichtsperson）が適性を有するか審査しなければならないからである。監督者は親であってもよい。監督者の任務は、就労中の児童の健康被害や成長障害を回避することである。巡業や客演公演の際には、監督者は児童と行動を共にする。

さらに、児童の就労場所への行き帰りには、その年齢や道の危険度、とくに暗闇の場合、適当な付添人(Begleitperson)が提供されなければならない。

オ. 自由時間と学校

許可が与えられる前に、児童が前の就労から連続して 14 時間以上経っているかを確認しなければならない。14 時間経過しない間は、たとえ短時間でも使用者は当該児童を使用してはならない。例えば、児童の上演が午後 9 時に終了したときは、使用者は当該児童を翌日の午前 11 時まで使用することはできない。それは、別の使用者の場合でも同様である。

しかし、使用者以外の者には禁止はなされない。そこで、学校への通学はこの 14 時間の自由時間を経過していなくてもよい³⁴。

監督官庁は、就労によって児童が学校の授業進行におくれないか審査しなければならない。監督官庁は、申請者に対し、当該就労によって学校の授業に児童がおくれないという内容の学校からの証明書を提示するよう求めることができる。監督官庁が、学校と直接接することもある。

(6) 特別許可の内容

監督官庁は、個別就労毎に、

- ①児童の労働時間の期間、時期、曜日、
- ②休息の長さや状態、
- ③就労場所での 1 日の最長滞在時間(Aufenthaltszeit)、

を決定する。

³² 22 条～27 条までは就労禁止・制限規定、28 条（人間性に適した作業の形成）、29 条（危険作業の監督）

³³ Zmarzlik/Anzinger,S.107.

³⁴ Zmarzlik/Anzinger, S.108

休憩時間は労働時間に算入されないが、拘束時間には算入される。

特別許可の例は、Zmarzlik/Anzinger の年少労働者保護法注釈書によれば、以下の通りである³⁵。

X 生年月日の児童 NN は、本年の 8 月 1 日から 12 月 1 日まで、X 地で X 興行に出演し、これに関連する稽古に参加することができる。許可は以下のような条件を伴う。すなわち、出演及び稽古の就労時間は、午後 6 時から午後 10 時までの間で 1 日につき X 時間及び 1 週につき X 日を超えてはならない。就労 1 時間経過毎に 15 分以上の休憩を与えなければならない。就労場所での 1 日の最長滞在時間は、X 時間を超えてはならない。労働災害や健康被害から保護するために、必要な措置を講じなければならない。とくに、関連する災害防止規則を考慮しなければならない。

児童の監督のため、21 歳以上の監督者を配置しなければならない。これは、とくに、巡回、客演公演の全期間も同様である。出番がない時間の着替えおよび待機のために、児童に対して、特別の・十分広さのある・適度に温かい部屋を提供しなければならない。監督者は、出番のない間児童がこの部屋にいるようにしなければならない。

就労が午後 8 時以後に開始し、または終了するときや、暗くなっているとき、家と興行会場との間の往復につき適切な者を児童に付き添わせなければならない。午前 8 時前及び午後 10 時後の就労は許されない。就労終了後、連続 14 時間の自由時間をもてるように配慮しなければならない。この自由時間の終了前に学校が開始することは、この制限に抵触しない。

(7) 特別許可の期限と取消

監督官庁は期限付で、個々の労働者及び事業所に特別許可を発する。【54 条 1 項、2 項】

監督官庁は、発した特別許可に条件、命令を付することができる。【54 条 1 項 2 号、3 号】

監督官庁は、発した特別許可をいつでも取消できる。【54 条 1 項 3 号】

(8) 罰則

6 条 1 項に定める特別許可なく故意又は過失により児童を使用した場合、もしくは特別許可を得ても 6 条 1 項に定める制限を超えて 4 時間を超えてもしくは午後 11 時を過ぎて児童を使用した場合、使用者は、58 条 1 項 1 号に定める秩序違反行為を行う者に該当する。

使用者が、6 条 4 項に違反して、特別許可発給前に児童を使用した場合、使用者は 59 条

³⁵ Zmarzlik/Anzinger, S.109

1 項 1 号に定める秩序違反行為を行った者である。

3. 労働時間

(1) 労働時間の規制

使用者は、

- ① 舞台興行の場合、6 歳以上の児童を 1 日につき 4 時間、
- ② 音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像媒体への収録並びに映画及び写真撮影の場合には、
 - ・ 3 歳から 6 歳までの児童を 1 日 2 時間、
 - ・ 6 歳以上の児童を 1 日 3 時間、

を超えて就労させることはできない。

(2) 労働時間の意味

労働時間は「出演」(gestaltend mitwirken)を行った時間及び練習(稽古)に要する時間である。この他、就労場所での準備、着替え、メイキャップに要する時間、出演待機の時間は労働時間に算入される³⁶。

労働時間は、休憩時間を除いた時間であり、興行の開演時間ではない。また、会場への行き来に要する時間、6 条 3 項 3 号に定める就労場所での滞在時間(Aufenthaltszeit)も労働時間に含まれない。

4. 休日

年少者及び 13 歳以上の児童が軽易で児童に適した労働に就労する場合の休日の規制(週 5 日制、土日就労禁止)は、ここでは適用されない。監督官庁の特別許可において、個別に規制することになる。

5. 休息时间(自由時間)

使用者は、児童に対し就労終了後 14 時間以上の連続した自由時間を与えなければならない。

「自由時間」の中に授業時間を含めるのかどうかは争いがある³⁷。連邦経済労働省及び多数学説は、この 14 時間は、労働終了後の次の労働までの時間をいう。その間、労働以外の場所に行くことはこの規定に抵触しないと解している。したがって、仕事終了後に授業開始時間との間に 14 時間をあける必要がないことになる。【6 条 2 項 5 号】

³⁶ Zmarzlik/Anzinger, S.109.

³⁷ Schoben,S.

6. 深夜業（就労可能時間帯）

児童の深夜業規制（就労可能時間帯）は、興行の種類と児童の年齢によって異なっている。

①舞台興行の場合、6歳以上の児童について午前10時から午後11時までの間、【6条1項1号】

②音楽会での演奏その他のパフォーマンス、広告を目的とする催し並びにテレビ・ラジオの収録、音声及び画像媒体への収録並びに映画及び写真撮影の場合には、【6条1項2号】

- ・ 3歳から6歳までの児童について午前8時から午後5時までの間、
- ・ 6歳以上の児童について午前8時から午後10時までの間、

とされている。

就労可能時間は、6条1項2号により、原則として6歳以上については午後10時までとして、舞台興行では例外的に午後11時までという特則を設けている³⁸。

1976年年少労働者保護法の政府案理由書は、舞台興行についての就労可能時間を上記のように例外的に午後11時までとした理由を以下のように述べている。

「6歳以上の児童の出演時間は、舞台興行の場合にあつては3時間から4時間に延長され、かつ、午後11時まで許されている。ここでは、児童の出演が製作上必要なくつかの演劇やオペラ（たとえば、「コーカサスの白墨の輪」（*Der kaukasische Kreidekreis*）や「蝶々夫人」）では、その上演時間が3時間以上となり、それに応じて、舞台興行の通常の開始時間を想定すると午後10時を過ぎるといことが考慮されている。こうした延長は、児童出演の最低年齢が舞台興行では3歳から6歳に引き上げられたことや法律案6条2項2号に定めるように医師の証明書が要求されていることから支持されるように思われる。」

7. 就労禁止業務

6条に定める特別措置に基づく許可は、カバレット(Kabarett)、ダンスホール、同種の事業並びに遊園地、定期市、ショーその他の催しについては与えてはならない。【6条1項】

その他、22条に定める危険業務、23条に定める出来高労働などはここでも禁止されると解される³⁹。

8. 年間就労可能日数

年少労働者保護法には、年間の就労可能日数の制限は設けられていない。しかし、児童の出演が許可されうる1年あたりの日数を制限することも、立法にあたり検討された。結果として、いろいろなケースがあることを考慮し、これは遠ざけられた。その際、監督官庁は児

³⁸ Zmarzlik/Anzinger, S.98.

³⁹ Zmarzlik/Anzinger S.107.

童1人につき1年に30日以上許可を与えないだろうという考えから出発している⁴⁰。

したがって、監督官庁は、一人の児童について、できるだけ、年間の就労日数を30日までに限定して許可している⁴¹。しかし、ノルトラインヴェストファーレン州のように、30日以上の許可を認める手続を設けているところもある（下記資料参照）。

9. 州の監督官庁における特別許可手続

51条1項に基づき、州の監督官庁が、6条に定める特別許可を発する。州の上級機関は、監督官庁の発給に対し異議を述べることはできないが、回状通達によって許可手続について指示を出して、これに従わせることができる。

特別許可手続は各州で様々である。特別許可手続の実態については、後掲の「実態」を参照したい。

ここでは、海外調査で入手したノルトライン・ヴェストファーレン州の年少労働者保護法6条に定める、「メディア・文化領域における児童の出演に関する許可のためのガイドライン」(Richtlinien für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArbSchG im Medien- und Kulturbereich) (2000年4月20日)を紹介したい。

ノルトライン・ヴェストファーレン州

「メディア・文化領域における児童の出演許可のためのガイドライン」

(抄訳)

1. 許可のための枠組

1.1 年少労働者保護法6条の規定の目的は、メディア・文化領域における児童の出演を、それが保護思想に反せず、精神的・心理的・道徳的・肉体的成長を侵害しない限り及び学校の授業におくれない限りで、可能とすることにある。

2. 手続

児童の出演のための申請は、「労働及び技術的危険保護領域における管轄に関する規則」第5.1号に従い、所管の州労働保護監督署(StAfA)が許可する。一括許可も可能であり、指定された様式に従い、条件及び命令つきで与えられる。その際、必要な場合、申請にその旨記載することができる。州レベルの統一的手続を保障するために、以下のルールが適用される。

2.1 通常手続——児童が年間30日以下出演する場合

2.1.1 申請書の審査にあたっては、とくに以下の面が考慮される。

⁴⁰ BT- Drucks. 7/2305, S.28.

⁴¹ Zmarzlik/Anzinger, S.100, OVG Munster vom 17.2.1986, NJW 1987 S.1443, 1444; Groninger, §6 Rn 4c.

- ・ 申請は内容事項（例えば、製作の内容と対象、芸術家的表現に当たっての児童の役割）を含まなければならない。
- ・ 意図された活動（作品）の内容と実行を審査しなければならない。
- ・ 各日の労働時間は、年齢に見合った負担を考慮して確定しなければならない。
- ・ 休憩は労働時間ではない。
- ・ 行き帰りの時間は全体的負担の面から考慮しなければならない。
- ・ 年齢に見合った監護、学校・青少年事務所、医者との連携が確保されなければならない。

2.1.2 もっともな理由がある場合、とくに、内容に心理的負担がある場合、ケースバイケースで、監督官庁は、2.2（特別手続）に従う手続に変更することを決定できる。

2. 2 特別手続 ——年間30日を超えて児童が出演する場合の手続

年間30日を超えて、映画及びテレビ（シリーズ番組）、ミュージカル、演劇、オペラ、広告、写真撮影、その他の催しへの出演のため許可申請する場合、以下のルールに従う。

2.2.1 申請者は、メディア教育的資格を有する(medienpädagogisch qualifizierten)・社会教育的又は心理学的専門家を受け容れること。

2.2.2 適当な専門家を得るために、以下のような機関が支援を行う。

- ・ NRW 州青少年局
- ・ ドイツ児童保護連盟、NRWe.V. 州連盟
- ・ 教育学、成長教育学、教育心理学、社会労働・社会教育学に関連するメディア教育学的科目を持つ大学及び単科大学
- ・ 児童・年少者共同体、Landesstelle NRW e.V.

2.2.3 専門家の仕事は、出演する児童のために出演計画を作成することである。その際、専門家は以下の面を考慮しなければならない。

- ・ 作品（例えば脚本）の教育的評価と児童にふさわしい内容の準備、監護
- ・ キャスティングへの参加
- ・ 親権者との交渉及び契約締結に当たっての関与
- ・ 家庭環境及び社会環境、学校のサービス、児童の能力
- ・ 場合によっては、児童の心理に関する鑑定意見の聴取又はセラピストの導入
- ・ 親権者がなした書面による同意
- ・ 医者による健康証明（それは小児科医によって作成されなければならない。）
- ・ 学校の授業に遅れないという学校の証明書

- ・ 教育的、学校的、医療的監護の種類と範囲

例えば、個人的に教師を雇う場合、できるだけ小グループで授業すべきであり、児童一人だけで授業してはならない。授業計画は、当該児童が通学している学校と調整し、児童が出演終了後、クラスの現在の知識を習得し、円滑にクラスに戻ることができるようにしなければならない。

- ・ 児童の付き添い、とくに公衆への顔見せ(offentlichen Vermarktung)やパフォーマンスの場合の付き添い及び後の監護

2.2.4 所管の監督官庁は、許可の付随命令によって、申請者は、出演の際児童にとって甘受できないことが生じた場合労働を制限したり又は中止する権限を専門家に与えるよう義務づけられる。

2.2.5 申請は、申請者が申請と共に出演計画を所管の監督官庁に提出した場合はじめて決定される。出演計画は、場合によっては監督官庁により補完又は変更される場合があり、許可の要件である。

2.2.6 年間30日以下の出演であっても、製作において心理的に負荷がかかる内容であるときは、2.2.1から2.2.5の規定が適用される。

2. 3 簡易手続—— 児童が年間3日以下出演する場合

2.3.1 監督官庁に対しては、申請者は、内容事項（製作の内容と対象、芸術家的表現に当たっての児童の役割）を組み入れなければならない。学校の授業に遅れるといった徴表がなく、内容的に児童に特別の負担をもたらすおそれがなく、健康上の懸念もない場合、学校や医者 の証明書を不要とすることができる。

2.3.2 申請者が、本当に、生命・健康に対する危険から児童を保護するための対策や措置及び肉体的又は心理的・精神的成長への侵犯を回避するための対策や措置を講じ、監護や監視 を実行することを書面で確保するために、これに関連する情報が存在すれば十分だとみなすことができる。

おわりに

ドイツにおける年少者労働保護法制の特徴と課題をいくつか指摘したい。

第一の特徴として、年少者・児童の就労に対する保護規制が年少労働者保護という形でなされているという点があげられる。すなわち、児童を含む年少者が労働関係に入っている場合を想定して保護がなされている。これには、メリットとデメリットがあると思われる。

メリットとしては、年少者・児童の就労に係る規制及び運用が、労働法及び労働保護行政の枠内で体系的に整備・運用されていることがあげられる。年少者・児童に対する保護規制が、基本的に労働者（ただし、年少労働者保護法は労働者以外の者も適用対象としているが）を対象としているために、一般的な労働法・社会法と整合的になされることになる。同時に、法運用の実効性は、労働保護監督署などの一般的な労働監督機関によって確保されることになる。

デメリットとしては、①自営の形態で就労する年少者・児童は適用対象とならないこと、②学校又は児童福祉に係る機関は、年少労働者保護の行政組織の枠外に置かれることがあげられる。とくに②については、年少者保護機関と労働監督機関との連携が重要であることから、年少労働者保護法は「年少者労働保護委員会」の設置を義務づけているが、これには、学校や教育部局が含まれていない。したがって、児童就労に関しては、行政機関内の労働部局と教育部局の「タテワリ」の弊害が生ずる可能性がある。

第二の特徴としては、メディア・文化領域における児童労働に関して、法が大枠を規制して、細かな規制をしていない点があげられる。

年少労働者保護法は、15歳未満の児童の就労を原則禁止したうえで、監督官庁の特別許可の下で個別に就労を許可している。すなわち、法は、児童が就労する際の労働時間、就労可能時間帯（深夜業）の上限（最低基準）を規定するにとどまり、個別ケースにおける具体的な労働時間や就労可能時間の上限は、申請を受理した監督官庁が決定する仕組みになっている。

これは、個々の児童の精神的・肉体的状態及び学校における児童の学習進度、児童が出演する演目の性質など個別的事情を考慮して、就労条件を個別に決定できるという柔軟性をもたらす。

例えば、年少労働者保護法では、就労可能時間帯の上限について、演劇等の舞台興行については6歳以上の児童は午後11時までとされている。これは、演劇、オペラなどが演目によっては終了時間が遅くなることを想定している規定であるが、監督官庁は、演目の台本などを調べて、児童の出演が第1幕で終了している場合には、終業時間を午後11時より前に設定することになる。

反面、こうした方式は、個々の監督官庁又は担当官に判断をする上での困難をもたらし、また監督官庁及び担当者間の違いをもたらすことになろう。

年少労働者保護法は、舞台興行以外の催しに対して、3～6歳までの児童の就労可能時間帯を午後5時まで、6歳以上の児童は午後10時までと規定している。その他の催しには、テレビ番組又は映画の製作、コマーシャル撮影などかなり広範囲なパフォーマンスが含まれる。これを個別ケースで決定するといっても、この分野では、事業主の意向が強く反映し（親は事業主の意向に従う傾向にある）、また子役本人もより長く遅くまで働きたいと希望する傾向にあるので、監督官庁の担当者に難しい選択をさせることになろう。年齢及びパフォーマ

ンスの種類に応じて、より細かな就労基準が必要ではないかと思われる。

参考文献

Bundestag Drucksache 7/2305, 1974 (年少労働者保護法 政府案理由書)、(BT-Drucks.7/2305 として引用)

Bundestag Drucksache 7/4544, 1975 (年少労働者保護法 連邦議会労働・社会委員会報告書)、(BT-Drucks.7/4544 として引用)

Groninger/Gering/Taubert, Jugendarbeitsschutzgesetz, 13.Ergänzung 2003 (Groninger/Taubert として引用)

Schoden, Jugendarbeitsschutzgesetz, 5.Auflage 2004 (Schoden として引用)

Zmarzlik / Anzinger, Jugendarbeitsschutzgesetz, 5.Auflage 1998 (Zmarzlik/Anzinger として引用)

毛塚勝利『西ドイツの労働事情』日本労働協会、1989年

荻谷秀信『ドイツの労働』日本労働研究機構、2001年

第1-3-1図

ドイツ青少年労働保護法制

	15歳	16歳	17歳
就労禁止 就労制限	①危険業務 ②出来高労働 ③坑内労働		
深夜業規制	深夜業禁止 午後8時から午前6時まで		
深夜業規制 の例外1	深夜業禁止の例外(16歳以上) ①ホテル・旅館業 午後10時まで可 ②交替制勤務 午後11時まで可 ③農業 午前5時～午後9時まで可 ④パン製造等 午前5時～午後8時まで可(ただし、17歳以上はパン製造 午前4時～午後8時まで可)		
深夜業規制 の例外2	メディア・文化領域での就労・深夜業の例外 ①監督官庁の特別許可 ②午前6時～午後11時まで可		
年少者の 労働時間規制 休日	①1日8時間、1週40時間まで ②週5日のみ就労可、土日・祭日は就労禁止 ③拘束時間12時間に制限 ④職業学校における労働免除 ⑤休憩時間(労働終了後、次の労働までの期間)12時間		

第1-3-2図 ドイツ児童労働保護法制

3歳	6歳・就学開始、14歳又は15歳まで*1	13歳	14歳	15歳・全日制就学	16歳	17歳
就労禁止	(5条1項)	5条3項 軽易かつ児童に適した業務	7条 全日制終了した児童 1日7時間 週35時間	5条4項 学校休暇中の 年間4週間の就		
			5条3項 軽易かつ児童に適した業務 ①軽易かつ児童に適した業務について別に定める。 ②原則、1日2時間を上限、午後6時から午前8時まで就労禁止 ③農業では、1日3時間を上限 ④授業開始前、授業中の就労禁止 ⑤8条(危険業務の就業制限)~31条準用			
		文化・メディア産業における児童の就労 (6条) ①監督官庁による特別許可の下で就労、舞台興行では6歳以上、その他では3歳以上 ②舞台興行では1日4時間、午後11時まで。 ③その他の催しでは、3歳以上6歳未満では1日2時間、午前8時から午後5時まで 6歳以上では1日3時間、午前8時から午後10時まで 治療・実習のための就労				

1) ドイツでは就学期間は通常9年だが、一部の州では10年間である。

第4章 フランスにおける年少者・児童の労働保護法制

はじめに

フランスにおける演劇子役の実態調査は、パリ市・パリ郊外のナンテール市を対象として行われた。対象となった調査地域は非常に限定的であるが、スペクタクル（生の興行）・モデルに就労する児童に対する行政管轄は、企業の本社がどこにあるかによって決定されており、フランスのモデル事務所や映画会社、テレビ、劇場などを運営する企業の多くは、本社をパリに置いている。このため、パリに限定した調査ではあったが、フランスにおける主要な動きと問題点を把握することはできたのではないかと考えている。

フランスの演劇子役の出演許可は、地域県衛生社会局（Direction Departementale des Affaires Sanitaires et Sociales, 以下 DDASS）、パリ市においては、衛生社会局のパリ市支部（Direction des Affaires Sanitaires et Sociales de paris(以下 DASS)）に設置されている児童のスペクタクル就労許可委員会（Commission des enfants spectacle、以下、許可委員会）において行われている。したがって、労働監督官の関与は、日本と比較すると限定的であり、安全衛生、労働条件の査察、深夜業の認可などに限定される。（労働監督官については、第2部第4章参照）

本稿では、演劇や映画などの活動に児童が就労する場合の事前の個別許可制度とその実態、報酬を直接支払わず預金供託金庫に貯蓄する制度とその実態を中心に、フランスの演劇子役等に対する法制度についてのみ言及し、学校制度やその他の実態面については、法制度とかわりがある場合についてのみ、限定的に言及することとしたい。

第1節 フランスにおける演劇子役等の就労における問題の所在

1. 児童が労働にたずさわる三形態

フランスにおいて、発展途上国に見られるような大人が児童を強制的に単純労働や肉体労働に従事させ搾取するというタイプのいわゆる児童労働は、ほとんど見られない¹。児童ポルノなどの性的搾取の問題を考慮の対象から除外すると、フランスにおける児童労働は①教育の一環として体験学習的に行われる場合、②職業研修として行われる場合、③スペクタクル・モデルに従事する場合の3タイプに分けることができるとされている²。

小学生が教員と同行し、農家や工房で労働を実体験するいわゆる体験学習においては、児童労働と関わるような問題は生じないと考えられる。その一方で、児童・生徒が職場で実際に就労する職業研修においては、無報酬労働、低賃金、時間外労働などの問題が生じ、年少者をどのように保護していくか、大きな社会問題となっていた。この点については、労働者

¹ 例外的に、海外からきた興行団体が劣悪な状況で児童を使用している場合に、フランス俳優組合（SFA）が、保護にのりだした事例があるとヒアリングで報告されている。インドからきたサーカス団で子どもが酷使されていた事例であり、インドの保護者のもとに無事送り届けられたという。

² L'EXPLOITATION DE L'IMAGE DE L'ENFANT EN FRANCE (Doctrine) BRUEL Alain – Petetes sffiches AN°238, 30 novembre 1999

と同様の保護を与えるという方向で2001年から労働法典の改正が行われ、問題の解決が図られている³。

2. スペクタクル・モデルとして就労する児童の問題点

(1) 心身の健全な発達と賃金・財産管理

では、本稿の検討課題ともなっているスペクタクル・モデルとして雇用する場合、すなわち「演劇子役等」に対する法規制はフランスではどのような観点からなされているのであろうか。フランスではパリを中心として、映画製作、演劇、オペラ、バレエ、コンサートなどの芸術活動、また、プレタポルテ、オートクチュールなどの服飾産業が非常に盛んである。当然、このような分野で就労する児童労働の問題が古くから存在した。問題のひとつには、芸能活動やモデルの業務が忙しく、十分な教育を受けられない場合が指摘されよう。したがって、就労と教育の両立を図る対策が必要となる。第二には、過重な労働によって、児童の心身の健康や健全な成長が妨げられる場合である。規則正しい食事や十分な睡眠を確保し規則正しい生活を送れるような労働時間規制と休日の確保がもとめられる。さらには、芸能活動から生じる肉体的疲労や精神的ストレスに対するケアも必要となろう。第三には児童の報酬を保護者や周囲の大人が浪費する、児童の収入に依存するといった問題である。あるいは、児童が非常に高額な収入を得た場合に児童が自由に処分することを認めるかという問題とも関連する。以上の観点から、児童が芸能活動に就労する場合の主たる問題としては、児童が心身ともに健全な成長を遂げるための労働時間・休日労働規制と、しばしば高額となる報酬をどのように管理するかという二点が主たる問題となっているととらえられている。

なお、教育の問題に対しては、1925年にすでに「演劇子役保護協会」が、演劇子役等に対する教育支援活動を行っていたことが伺える資料が発見されていると指摘するにとどめ、本稿の対象とはしない⁴。(第2部第4章参照)

(2) スペクタクル・モデルに就労する児童に対する保護規定と年少者に対する保護規定

このような問題意識から、フランスの年少者や芸能活動に従事する児童に対する労働法規制状況を検討する。フランスでは、1990年7月12日法によって、児童就労を認める条件とその手続き、労働時間、賃金等についての諸規定が定められ、「児童をスペクタクル、巡業に雇用する場合、一児童を広告モデル、ファッションモデルとして雇用する場合」との節(SECTION)が労働法典に編纂されている。この規定においては、スペクタクルに従事する

³ 例えば、Ord. n°2001-174 du 22. févr. 2001, Décr. n°2003-812 du 26 août 2003. フランスでは、就職に先立ち生徒・学生が、「スタージェ」と呼ばれる職業研修を行うことが一般的である。就職する場合には「スタージェ」経験が重視される。法律も、中学生、高校生も最終学年の前年度から、職業研修としての就労が認められている。特に問題となっていたのは、中学生・高校生などが職業研修を受ける場合であり、低賃金、法律違反の長時間労働などが指摘されてきた。

⁴ Marie- Thérèse Naudon “L’ecole des enfants du spectacle” 2002

児童に対する保護規定とモデルに対する保護規定を分け、労働条件の面で違反が生じやすいモデル業務に特に厳しい規制を敷いている点に特徴がある。また、児童の心身両面の健康な成長と学業を保障するという観点から、スペクタクルに従事する児童個人に対して、各演目ごとに、DDASS または DASS に設置されている児童のスペクタクル許可委員会 (Commission des enfants spectacle) 【L. 2 1 1 - 7、 R. 2 1 1 - 7、 R. 2 1 1 - 3、 R. 2 1 1 - 3 - 3、 R. 2 1 1 - 4、 R. 2 1 1 - 5 参照】 が個別審査を行い、演出許可を認めるという厳しい制度を行っている点も特徴的である。また、モデル事務所の児童使用許可もこの許可委員会が行っている。

また、労働法典には、就労が可能とされている 16 歳から 18 歳に対しても、心身の健全な発展と報酬の保護という同様の法目的から、まだ、成長段階にある労働者に対する保護規定も規定されている。

まず、フランスの 16 歳以上 18 歳未満の年少者規制について、次に演劇等の子役に対する規制について、許可制度および法制度について検討することとしたい。

第 2 節 フランスにおける年少者保護規制

1. 法源

(1) 法令

フランスの児童労働に関する 1998 年の報告書⁵には、法源として、ILO 条約、EU 理事会の社会憲章の 7 条、1989 年のヨーロッパ共同体宣言の 20 条から 23 条、1994 年、6 月 22 日 EC 指令 95/33 若年者の労働における保護規定、1989 年の子どもの権利条約、フランスの労働法典の規定、1967 年 9 月 27 日のオルドナンス (N° 67-830) が挙げられている。なお労働法典 (Code du travail) は第一部国会立法 (Législative)、第二部 コンセイユ・デ・タのデクレ (省令・政令) (Décret en conseil d'état)、第三部省令 (Décret) という構成となっている。法律 (loi) は、その立法成立の年月日をとって、例えば、2006 年 7 月 10 日法 (loi du 10 juillet 2006) と呼ばれる。法律やオルドナンス (行政権によって発せられる命令の一種。委任立法として制定される場合もある。) などは、その後労働法典に条文として第一部に編纂されることが多い。なお、労働法典第一部 (Législative) の 117-1 条は、通常 Art. L. 117-1 と短縮表記される。(本稿においては、以下【L. 117-1】と表記する。) 同様に、第二部 Décret en conseil d'état (特定機関の諮問、特にコンセイユ・デ・タの事前の諮問が義務付けられているデクレ) は、Art. R. 117-1 と短縮表記される (本稿においては、以下、【R. 117-1】と表記する)。また、第三部 Décret は同様に Art. D. 117-1 と短縮表記される (本稿においては、以下、【D. 117-1】と表記する)。**【Art. L. 117-1】** と **【R. 117-1】**、**【D. 117-1】** の関係

⁵ Rapport Le travail des enfants en France Cadere juridique, situations de fait et propositions pour le travail des jeunes de moins de 18 ans. Ministère de l'emploi et de la solidarité Directions des relations du travail Novembre 1998

であるが、Législative を補足する内容が、Décret en conseil d'état と Décret に規定される形式を取っている。具体的には、【A r t . L . 1 1 7 - 1】は見習い労働契約についての定義であり、【A r t . R . 1 1 7 - 1】は、使用者が見習い労働者を使用する場合の最大雇用人数について、【D . 1 1 7 - 1】は見習い労働者の最低賃金の規定となっている。

オルドナンス (ordonnance) においては、児童を危険や道徳的な危険から保護することが規定されている。これを具体化する形で労働法典においては、18歳以下の労働者に対しては、危険な機械の操作の取扱の制限、有害な薬品の取扱禁止、危険な労働に従事することを禁ずるなど安全衛生に関する規制、夜間労働の禁止のほか、労働時間や休憩など個別的労働法の面における規制、さらには18歳以下の労働者の代表についてなど集団的労働法の面においても、一定の保護規定を置いているといえることができる。

(2) 協約

さらに、これらの規定の他に、フランスにおいては、労働協約が重要な法源となっている。これは、フランスの労働協約制度の特性として、労働協約が拡張して適用されるからである。すなわち、協約が一旦、拡張適用されるとなると、協約に定められた職業に含まれるすべての使用者・労働者に対しその効力が強行法規と同様に及ぶこととなる。たとえば、俳優の賃金や年次有給休暇に対する協約は、フランス国内の5大労組によって署名され全国協定として成立しているが、この協定は協約を締結していない興行団体に雇用される演劇子役に対しても適用され、規定された労働条件に基づき賃金の支払いを受けることとなる⁶。したがって、フランスにおいては、協約も重要な「法源」としての役割を果たしているといえる。

2. 年少者として想定されるカテゴリー

(1) 就業年齢 (労働法典 労働許可条件 年齢制限【L. 211-1】) とその例外

ア. 原則

フランスは16歳未満の就労を原則として禁止している。【L. 211-1】。フランスの義務教育期間は6歳から15歳まで (小学校が6歳から10歳、中学が11歳から15歳) なので、教育に集中させ、基本的な学力を身につけさせるために、義務教育終了年齢である15歳までの労働を原則禁止としたものである。なお、フランスには日本と異なり落第制度があるので、15歳になっても義務教育の最終学年に到達しない場合がある。フランスにおいて、義務教育はある課程を修了する義務ではなく、ある年齢まで就学する義務である。したがって、16歳になった時点から、義務教育課程をすべて履修していないとしても、就労

⁶ 俳優・モデルの両業種において多くの協約が締結されている。一例として、Brochure n° 3277 ENTREPRENEURS DE SPECTACLES ET ARTISTES DRAMATIQUES, LYRIQUES, CHOREGRAPHIQUES, MARIONNETTISTES, DE VARIETES ET MUSICIENS EN TOURNEES Convention collective nationale régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournées Etendue par arrêté du 20 octobre 2004 JORF 5 novembre 2004.

は可能である。もちろん、16歳を超えて、義務教育課程修了まで、教育を受けることも可能である。

なお、労働法典においては、16歳未満の子を児童 (enfants)、16歳から18歳未満の労働者を年少者 (Jeunes travailleurs) として使い分けている。

イ. 例外

(7) 見習い労働者・研修

しかしながら、労働法典は、一定の条件の下で、16歳未満の就労を認めている。たとえば、15歳以上の児童であれば、見習い労働者 (apprenti) となることができるし、【L. 117-3】、中学校の生徒は義務教育終了前の2年間の期間において、生徒を受け持つ教師らの立案に基づいて職業研修を受けることができる。また、14歳を超える児童については、労働監督官の許可を事前に得ること、長期休暇期間中の半分を超えないなどの条件付きであるが、軽易な労働、すなわち「年齢に見合った労働」に従事させることができる【L. 211-1】。

なお、14歳を超える児童に就労を認める場合の条件について、就労が可能な業務の性質、就労が可能な期間、労働監督官が反対意見を表明することができる場合、適応される社会保障条項等について、別途、労働法典のデクレ (政令) 【D. 211-1～D. 211-6】に規定されている。

第1-4-1表 フランス若年労働 労働人口における18歳未満の労働者の割合

業種	労働者総数	18歳以下の労働者数	18歳以下の労働者の%
農業	691 835	19 326	2.79
建築	1 343 800	24 095	1.79
建設・自動車修理など	468 257	13 237	2.82
ホテル・レストラン等	961 569	22 693	2.35
総数	19 772 081	129 155	0.65

出所：国立統計経済研究所、1998年

フランスにおける18歳未満労働者の実体であるが、約1万5000人の若年者が通常の労働関係、職業訓練の課程にあるとされており、約12万人の18歳未満の若年者が見習い・実習、約1万5000人の年少者が、研修という形態に従事しており、また、約45万人が大学、あるいは専門学校などに在学しながらの研修 (97-98年) を行っている。(週3～4日以下、年24週の制限有り)。休暇中の農業の労働に従事する14歳から16歳の年少者が約1万人存在するとされている。

実際に大きな問題となっていたのは、職業研修に従事する学生の労働条件であった。フランスでは日本の就職活動のような新卒者が労働市場に参入するシステムが確立されておらず、企業、あるいはアトリエなどでの研修経験をきっかけとして採用されたり、また研修経験があるかどうかという点が、採用の際に非常に重要視される。したがって、大学生はもちろんのこと、職業学校の学生、あるいは、専門学校の子生も研修の受け入れ先を見つけることに必死となる。この様な研修を受ける学生をスタージェとよぶが、労働法典に明確な規定がないこともあり、未成年労働者でありながら、最低賃金を支払われない、労働時間規制が守られないなど、劣悪な条件に置かれていた。

特に学生が研修という形で就労する場合、例えば、ホテル・レストランあるいは、観光業などの部門に従事する場合には、研修前数週間に渡って、試用期間として雇用され、賃金を支払われない場合が多く見受けられると指摘されていた。また、18歳未満の年少者に適用される週最長労働時間【L. 177 bis 3】、深夜労働の禁止【L. 213-9】が守られていないとの指摘もあった。

これらの問題は、研修を労働法典の規制対象として扱わず、条文の整備が遅れたことが主たる原因であると指摘されてきた。しかし、2001年以後の労働法典の改正により、これらの研修生も労働者と同様の保護を受けるようになり、これらの問題はほぼ解決されているといえる⁷。インターンシップとして、学生が就職活動に先立ち研修を受ける機会が増加している日本においても、看過できないであろう。

(イ) 家業を手伝う場合

なお、労働法典にその規定はないが、前述の報告書においては（前掲注5）、家業の手伝いを児童労働の例外的事例として挙げている。すなわち、事業所が家族以外を雇用していない場合、主として、商業や、職人の工房、農業などを営んでいる場合、16歳未満であっても、就労が可能である。なお、両親が、軽業師、動物使い、サーカスの団長などの業務に従事している場合であっても、12歳未満の子どもをサーカス等の興行に就労させることは禁止されている【L. 211-11】。

(ウ) スペクタクル・モデルに従事する場合

本稿の検討課題となっている「演劇子役等」については、後述する手続きを経ることを条件として、16歳未満の就労が認められている。【L. 211-6～L. 211-14】。スペクタクル・モデルに就労可能な最低年齢は3か月以上とされている。

⁷ Ord.n° 2001-171 du févr. 2001 ; Décret n°2003-812 du 26 août L.n°2004-809 du 13 août 2004

3. 年少者の労働契約締結能力

(1) 16歳から18歳の契約締結能力

16歳から雇用が可能であるとした場合、問題となるのは、未成年者である16歳から18歳までの労働者の労働契約締結能力であろう。フランスの民事成年年齢は18歳【民法典Art. 488-1】である。したがって、16歳から18歳未満の未成年は行為無能力者であり、未成年保護制度の適用を受ける。しかし、法律または慣習が未成年者自身で行為することを認めている日常行為を行うことは可能であるとされている【民法典Art. 389-3、Art. 450】。また、未成年者は労働契約を締結しうる。【民法典Art. 1308】

さらに、契約無能力者とされるのは被保護成年者と未解放未成年者(*minorurs non émancipés*、【民法典Art. 1124】)である。しかし、未解放未成年者は満16歳に達したのち、親権または後見からの解放(*émancipation*)がなされることによって、商行為を除き、成年者と同様の民事上の行為能力が付与される【民法典Art. 476、481、487】。したがって、16歳以上18歳未満の年少者であっても、未成年者解放の手続きを受けることによって、行為能力者となる。したがって、解放未成年者は労働契約を締結することはもとより、賃金の受領、財産管理も可能であると考えられる。

ただし、スペクタクル・モデルに就労し、賃金を得る場合、また、芸術的活動、文化的活動、あるいはスポーツ活動において報酬を得る場合は、後述する労働法典の規定【L. 211-8】に従い、報酬は成年に達するまで、預金供託金庫に預金される。なお、解放未成年者となった場合は、預金の引き出しが可能となる。

(2) 13歳以上の児童の意思能力

児童労働のカテゴリーとして、スペクタクル・モデルに従事する16歳未満の児童が存在する。さらに、児童がスペクタクルに出演する場合は、本人の申請書を許可委員会に提出することが必要とされている。フランスでは、児童の意思能力をどのようにとらえているのであろうか。

フランスでは児童の意思能力のとらえ方が日本と異なっており、一定の範囲での判断能力を認めている。また、ヒアリングにおいて、労働監督官および許可委員会は、演劇子役等本人が、スペクタクルに出演したいという意思を書面で、有効に表示しうる年齢として「13歳」が基準となるとされている。また、【L. 211-6. a 1. 4】(2004年1月2日法による)は、スペクタクル・モデルに13歳以上の児童を雇用する場合は、書面による児童本人の同意を必要とするとしている。ヒアリングにおいて、13歳とされる理由は、明確に示されなかった。おそらくは、民法典の親族における次のような規定に根拠があるものと推察される。

1987年の民法改正によって、離婚の際の親権者の決定、離婚後の親権および訪問権の行使について、裁判官は、児童らによって表明された意見(*sentiments*)を考慮する旨の規定

が設けられた【民法典A r t . 2 9 0 3】。児童らが13歳未満の場合には、児童らの意見を聞くことが必要と思われ、かつ、それが児童らに不都合をもたらさないときにのみ、児童らの意見を聞くことができるとされ、児童らが13歳以上の場合には、児童の意見の聴取を排斥するためには、特別に理由のある決定のみによるとされた（【L. N° 9 3 - 2 2 du 8 Janv. 1 9 9 3】により再改正を経ている）。

このような民法改正により、フランスでは13歳の児童は一定の判断能力を有すると認められていたという経緯がある。さらに、この13歳という年齢は、あくまで書面においても有効に意思表示する年齢としてとらえられている。それ以下の年齢の児童に対しては、口頭での質問により、スペクタクルあるいは、モデル業への出演に対する本人の意思確認がとられているようである。

このような口頭による意思確認の有効性については、次のような規定に根拠を置くものと推察される。1993年の未成年に関する総則規定において、一定の判断能力をもつ未成年者は、未成年者自身に関するあらゆる訴訟手続において、裁判官、裁判官に選任された者などから未成年者の意見を聴取されるとの規定が定められた【民法典A r t . 3 8 8 - 1】。

これを受けて、上述の民法典290条においても、「13歳」という年齢に関する規定は388条の1の「一定の判断能力を持つ未成年者」との規定に置き換えられている。このようなことから、13歳に達すると、出演の同意書に対する自署が可能な年齢であるとして扱われているものと推察される。

4. 労働条件に対する規制

上述した例外を除くと、原則として、雇用が可能となるのは義務教育が終了した16歳以上である。また従来から、16歳から18歳未満を保護すべき年少者の第一枠ととらえ、労働時間、休憩、休日、夜間労働、安全衛生等の労働条件について、また、18歳未満の労働者代表など集団的側面においても、様々な保護規定をおいている⁸。

（1）労働時間

18歳未満の年少者、あるいは、研修を受けている者は、1日8時間、週の法定労働時間（現行は35時間）を超えて労働することはできない【L. 2 1 2 - 1 3】。【罰則 R. 2 6 1 - 6 R. 2 6 0 - 1】。年少者の労働時間は、その事業所の通常の労働時間、一般の成人が従事する労働時間を超えることはできない【L. 2 1 2 - 1 3】

⁸ 例えば、古くは、1841年3月22日法であり、最近のものでは、就職に対する補助金【Decret 3 janvier.2002】など、労働法典においては、年少者労働者の代表【L. 7 1 2 - 1】、研修【L. 9 8 1 - 7、R. 9 8 1 - 8、D. 9 8 1 - 3】、訓練【L. 9 8 0 - 2】、労働時間【L. 2 1 2 - 1 3】、休日【L. 2 2 3 - 3】、夜間労働【L. 2 1 3 - 7】安全衛生【L. 2 3 4 - 1】などが挙げられる。

（２）休憩

労働時間が４時間３０分を超えた場合、１８歳未満の年少者に対して、少なくとも３０分の休憩時間が与えられる【L. 212-14】【罰則R. 261-5】。

（３）時間外労働

原則として、１日８時間、L. 212-1が定める法定労働時間（現在は３５時間）を超えて１８歳未満の年少者が、就労することはできない。ただし、労働監督官によって、週５時間を限度として、時間外労働を許容する協約を締結し、労働時間を延長することが可能である。この場合は、その事業所の産業医の同意を協約締結後に得ることが必要である。

（４）週休日

原則として、日曜は週休日として与えなければならない【L. 221-5】。１週間のうち６日以上同じ労働者を就労させることは禁止されている【L. 221-2】。また、どのような職業であっても、１８歳未満の年少者を日曜日に就労させることはできない【L. 221-3】。

成人に対して、休日は少なくとも２４時間与えられなければならない、１８歳未満の年少者に対して、また、研修を受けている１８歳未満の者に対しては、２日の休日が付与されなければならない【L. 221-4】。また、２００４年５月４日の法によって、この週休日は、次の就労義務までの期間を、２日間の４８時間から３６時間まで短縮することか可能となっている。ただし、この３６時間は連続した期間でなければならない。週休日の短縮が認められるためには、業務の性質上、週休日の短縮を正当化することができなければならない、労働協約、労働協定、企業協定、事業所協定によって、週休日を短縮する場合の条件が定められている場合に限定される。協定を欠く場合には、コンセイユ・デ・タのデクレ(Décret em conseil d'état)が定めた週休日の短縮を認める条件にもとづいて、労働監督官がその短縮を認めた場合、週休日の短縮を行うことが可能である。

（５）休息期間

日本にない労働時間規制概念であるが、フランスでは、ある労働から次の労働まで、労働から解放される時間を日休日 (rapo quotidien) として定めている。成人の労働者は、日休日を連続して１１時間与えられるものとされている【L. 220-1】。例えば、午後１０時に仕事を終了したのであれば、翌日、仕事を開始するのは、早くても１１時間後の午前９時以降でなければならないとされる。この点に関しても、１８歳未満の年少者・研修に従事する者に対しては、さらに手厚い保護を規定し、日休日を１２時間以上与えなければならないとされている。したがって、上述の例でいえば、午後１０時に業務を終了した場合、翌日に就業を開始するのは、午前１０時以降でなければならないとされる。さらに、１６歳以下の労働者

働者に対しては、この日休日は、14時間以上与えるものとされている【L. 213-9】。

（6）有給休暇

法定の年次有給休暇は、1か月実労働を行うと（1か月の実労働とは、4週あるいは24労働日をいう【L. 223-4】）、2・5日の割合で有給を取得し、最長30労働日まで与えられる。また、6月1日から5月31日を基準として、1年間継続勤務者には、30労働日を含む5週間の有給の年休が与えられる【L. 223-2】。なお、就労開始が最近であって継続勤務日数が短い年少者に対しても、有給ではないが年次休暇の権利が保障されている。年少者あるいは見習い（*apprentis*）であって前年度の4月30日に21歳以下の者に対しては、本人が希望するのであれば、30労働日の年次休暇の権利を認めている。ただし、この年次休暇に対しては、実際に本人が就労しすでに獲得した有給日数に対してのみ、賃金相当の補償（*indemnité congé payé*）がなされるだけであり、全体が有給として扱われるものではない【L. 223-3】。

（7）深夜業

ア．一般的規定

労働法典は、深夜業について、1章を割き、詳細な規定を置いている【L. 213-1～L. 213-11】。その総則的な内容であるL. 213-1において、深夜業を例外的なものであり、その実施に当たって、労働者の健康や安全を確実に保障し、深夜業を行う必要性の正当性を裏付けることを求めている。深夜業の実施、あるいは、その拡張適用に当たっては、事前に部門別協定・事業所協定・企業協定等を締結する必要がある。深夜業の実施の正当性について、協定において言及する必要がある。また、週2日、1日3時間以上深夜時間帯に勤務するのであれば、深夜業に従事する労働者に該当し【L. 213-2】、深夜時間帯に勤務する労働者の時間外労働に対し、12週間のうちに4時間を超えてはいけない、1日8時間を超えてはいけないなどの規制をおいている【L. 213-4】。すべての労働者にとって、午後9時から翌朝7時までの労働は深夜労働であり、特に午前0時から翌朝5時までの深夜労働については、協約において、企業の性質上、深夜労働が特に必要であることを証明する必要があるとされている【L. 213-1-1】。

イ．年少者に対する深夜業規制

これらの深夜業の特別規定として、運輸業に従事する労働者の深夜業【L. 213-11】と、18歳未満の年少者の深夜労働規制がおかれている。労働法典は私企業、公官庁あるいは、その業務の性質を問わず【L. 200-1】、18歳未満の年少者、18歳未満の研修に従事するものが夜間の労働に従事することを禁止している【L. 213-7】。年少者に対する深夜労働の規制において、特筆すべき点は、年少者の就労が禁止される深夜労働時間帯と、

すべての労働者において規定されている深夜労働時間帯を異なる時間帯として定めている点である。つまり、深夜労働として割増賃金の算定の対象となる時間帯と就労を禁止する時間帯を分けているのである。

したがって、年少者の就労が禁止される深夜業の時間帯は、16歳以上18歳未満の年少者については、午後10時から午前6時までであり【L. 213-7】、この時間に従事するあらゆる労働は、深夜業であるとされる【L. 213-8】。また、16歳以下の児童については、午後8時から午前6時までの時間帯に従事するすべての労働は深夜業であると考えられる【L. 213-8 罰則規定 R. 261-7】。ただし、年少者が深夜労働に従事する場合であっても、午前0時から翌朝午前4時までの時間帯に、就労することはできない【L. 213-10】。また、深夜業に従事した場合には、年少者には12時間の連続した休息期間を与えなければならない。【L. 213-9】

ただし、協約が締結され労働監督官が許可した事業所が、商業、あるいはスペクタクルに従事する場合、製パン業を営むブランジェリー（boulangerie：これは、小麦粉からパンを形成する場合に用いられる名称であって、すでにオーブンで焼けばできあがる手前まで工場で作成された生パン生地を用いて製パン業を営む場合は含まれない）レストラン、ホテル、コンセイユ・デ・タのデクレが条件を定める場合【R. 213-9】には、この規制に反することが認められている。また、きわめて緊急の場合であって、成人の労働者が深夜労働に従事出来ない場合は、例外的に年少者であっても深夜業に従事することが認められる。その後、3週間以内に代償休暇の付与が必要である【L. 213-10】。

（8） 危険有害業務の就業制限

ア. 禁止対象となる業務の性質

未成年者の心身の健全な育成という観点から、年少者の道徳性を傷つけるような性質の物品に関連する業務への就労、16歳以上の場合であってもアルコール類を提供する飲食店での就労など禁止される業務がある。また、両親が特定の業務に就労している場合であっても、同様に、児童の心身の健全な発達という概念から、その児童が同様の業務に就労することを禁ずる場合がある。また、安全衛生という観点から、危険性が高い業務や炭鉱労働については、年少者について別途規定が置かれている。

（7） アルコールを提供する店での雇用・研修の禁止

未成年者は、その者の両親、あるいは第四親等までの親族が酒類販売店の小売業主である場合を除き、カフェ・バーなどアルコールをその場で消費するために小売りする販売店での雇用が禁止される。ただし、企業の職業資格（Qualification Professionel）のため必要な場合、16歳以上の未成年者が研修を行うことができる【L. 211-5、R. 211-1、罰則R. 261-1-1】。

(イ) 生命・健康・精神に危険な仕事の禁止

パリにはサーカスの常設小屋があり、またヨーロッパではサーカスの旅興行も依然として、盛んであることから、とくに、サーカス、曲芸について禁止規定が設けられている。

何人も、16歳未満の児童を宙返り、関節をはずして体を動かすこと、あるいは生命、健康、精神に対して危険な行為に従事させてはならない。児童の両親が、軽業師、動物使い、サーカスの団長などの業務に従事している場合を除き、16歳未満の児童を興行で就労させることは禁止される。また、両親が、軽業師、動物使い、サーカスの団長などの業務に従事している場合であっても、自分たちの12歳未満の子どもをサーカス等の興行に就労させることはできない【L. 211-11】。

また、父母、親権者、後見人などが児童を、サーカス等の興行に従事する者、浮浪者・物乞いを業とする者の監督下に、無償または有償で委ねた場合には、罰則の適用を受ける【L. 211-12】。サーカス、曲芸などL. 211-11に明示される職業に従事する者は、監督下にある児童の出生証明書抄本を所持し、パスポート等によって児童の出身並びに身元を証明しなければならない【L. 211-13】。

(ウ) 炭坑労働 18歳以下の炭鉱労働者に対する特別規定法

2004年4月23日、北東部モーゼル県のクルツバルド近郊で、国内でただ1つ残されていたラウーブ炭坑が操業を終了しており、すでに、300年近くに及ぶフランスの石炭産業の歴史に幕が下ろされている。したがって、現在においては、この規定はあまり意味を持たないと思われるが、労働法典は、特別規定として「18歳以下の炭鉱労働者に対する特別規定」を置き、18歳未満の最初の炭坑労働就労について、保護者の同意、あるいは、小審裁判所(tribunal d'instance)の許可を得ることとして、年少者が炭坑労働に耐えうる能力を持っているか、賃金が年少者に渡るか等の点を考慮することを定めている【110条】。また、16歳から18歳未満の労働者が坑道内で就労することを原則禁止し、深夜労働についても、午後8時から翌朝5時までを深夜労働として就労を禁ずるなどの規定を設けている。

(イ) 年少者に禁止される業務の列挙

このほか、労働法典には、健全な育成という観点から、18歳以下の年少者の雇用が禁止されるものとして【L. 234-3】、刑法に違反しないものであっても、年少者の道徳性を傷つけるような書籍、印刷物、絵画、デッサン、その他のもの、などの製作、運搬、販売【L. 234-2】。安全衛生の面から、年少者に禁止される業務として、運搬物の重量制限【R. 234-5】稼動中の機械の修理、清掃、点検などの業務【R. 234-11】や、裁断業務【R. 234-12】トラクターの運転手【R. 234-12-1】、ガラス瓶工場【R. 234-14】など禁止業務が列挙されている【R. 234-11~R. 234-23】。

第3節 フランスにおける演劇子役等に対する規制

1. 法源

(1) 労働法典

条約、EU 指令も法源となりうる。さらに労働法典は、義務教育年齢を超えていない児童が就労することを原則禁止している。しかし、例外的に、スペクタクルに就労する場合は、児童個人に対して、各演目ごとの事前許可制とし、その手続き等について定めをおいている。また、労働条件について、詳細な規定【R. 211-2 以下】がある。

(2) 協約

このほか、職業ごとに結ばれる部門別協定（例えば俳優の労働組合が締結した協約）、さらに拡張適用が認められた全国協定（使用者の締結の如何を問わず、その部門で労働する労働者全員に適用され一種の強行法規的性質をもつ）が存在する。これは児童にも当然に適用され、これらの協定・協約によって、より手厚い労働条件が保障される。

モデルについても、モデル事務所を認可制とするなどの規制が置かれている。また児童モデルを対象とする協約も適用されており、法定以上の労働条件と保護が児童モデルに与えられている。

2. 労働法典が規定するスペクタクル・モデル・スポーツ・芸術活動に従事する児童

労働法典は、芸能などの児童のカテゴリーを、業務の性質とその性質に基づく児童に対する保護の必要性という観点から、スペクタクル・モデルの2つに分けている。

たとえば、労働時間規制の問題において、スペクタクル（舞台など生で行われる興行）に対しては、深夜労働に対する例外を考慮する必要があると考えられる。一方、スタジオで撮影が行われることが多いモデルの場合は、深夜労働の規制を設けたとしても、問題は生じないと考えられる。この様な業務の性質の違いから、スペクタクルとモデルについて、規定に差異がある。

(1) スペクタクル (spectacles)

労働法典は、巡業・劇場などの特定の場所で興行を行う等の形態を問わず、スペクタクルすなわち、様々な形態における生の興行を目的とする会社、映画製作会社、テレビ会社、ラジオ会社が、録画・録音などを目的として許可委員会の事前の個別許可 (l' autorisation individuelle préalable) なく児童を雇用すること、あるいは製作に参加させることができないとしている【L. 211-6】。

スペクタクルという用語に含まれる範囲はたいへん広く、生で行われる興行、たとえば、演劇、音楽演奏、オペラ、バレエなどのダンス、舞踏、サーカス、アイスダンスショーなど

が想定されよう。また、映画、テレビドラマの撮影、ラジオ番組への出演、海外ドラマやアニメ番組の声優として吹き替え等の録音を行う場合、演奏の録音などの業務も、スペクタクルに含まれ、労働法典の規制に服することとなる。スペクタクルの場合であっても、録画ではなく生で行う興行に対する出演は、9歳以上の場合に限り許可される。また、生の興行に限り、日曜や祭日の出演許可が認められる。同種のスペクタクルであっても、録画が目的である場合は、日曜祭日の出演は禁止される。

(2) モデル (mannequin)

モデル業については、労働法典のL. 763-1~L. 763-12に、労働条件やモデル事務所について規定が置かれている。2006年1月現在、拡張適用され全国協定となり強行法規的性質をもつモデルの部門別協約によると、想定される業務は、次のようなものである⁹。①新聞・雑誌などのジャーナリズムが記事に掲載するために、モデルを使用する場合、②販売促進、広告のため画像を撮影する場合、③商品・衣料品の販売を目的とするカタログ作成のために作成される撮影、④ファッションショーのモデルとして出演する場合、⑤モデル業務に従事するための試着とリハーサル、⑥パリにおけるプレタポルテ、オートクチュール・コレクションのファッションショーに出演する場合などである。

L. 763-1が規定するモデル業に従事させるために児童を雇用・出演させる場合は、スペクタクルの場合と同様に、原則として事前の個別許可 (l' autorisation individuelle préalable) を得ることが必要となる。しかし、上記のようなスペクタクルに出演する場合よりも、業務数が多いため、現実的には、事前の許可を行うことは不可能に近い。したがって、事前の個別許可制度の例外として、児童モデル業については、モデル事務所に対する許可制とし、次のような規定が置かれている。モデル事務所が労働法典L. 763-3の定める許可証 (licence) を保有し、児童を雇用する認可 (agrément) を受けている場合に限りこのような事前の個別許可は不要であるとされている【L. 211-1】。この場合の児童使用の許可も許可委員会が行うこと規定されている。

許可を受けていない事務所がモデル児童を雇用する場合は、事前許可制となる。また、成人を扱うモデル事務所が、特別に児童モデルを雇用する場合も新たな認可を受けるか、事前の個別許可申請が求められる。

(3) 児童の労働者性

フランスにおいて、労働法が対象とするのは、賃金労働者 (saliés) である。演劇子役の賃金支払い規定においては、報酬 (rémuneration) という用語が用いられており、賃金という

⁹ CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 22 juin 2004 Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005.

用語は用いられていない。しかし、この用語は、賃金、賞与、謝礼、手数料、運賃、現物給付などを含むより広い概念であり、賃金という用語が用いられていないことによって労働者性が否定されるものではない。フランスにおいては、成人が俳優・芸能に従事する場合、賃金を支払われる賃金労働者として労働者性を肯定されている。また、フランスにおいて、スペクタクル等に従事する演劇子役、モデルの労働者性も肯定されている。

（４）児童に対する親の職業許可権

ア．スペクタクルの場合

フランスでは、事前の個別許可を取っている。この個別許可の手続きのひとつとして、両親がスペクタクルに出演することを承諾した書類を許可委員会に提出することが義務づけられている。

そこには、両親の名前、職業、住所、身分（婚姻中、離婚、別居、独身、コンキュビナージュ＝法律婚ではないが、法律婚と同様の法的扱いを受けるもの、死別）を明記し、子ども（氏名、出生月日、出生地を明記）が、ある特定の出演（撮影の題名、役柄、それを撮影する会社名を明記）をすることを許可する(autorisation)という内容となっている（資料１ 両親の承諾書）。

両親の申請も各スペクタクルごとの個別申請である。また、両親の身分について調査を行うのは、預金供託金庫に預けられる報酬の割合と関係するからである。

また、１３歳以上の場合には、本人の出演同意書の提出が必要である（資料２）【L. 211-6】。この場合も、どのような撮影のどのような役柄について出演することを同意していると明記させるものとなっている。

職業許可は、この場合はスペクタクルへ出演する事であるが、一義的には父親、母親が許可権を持ち、１３歳以上であれば本人の同意も不可欠とされている。しかし、実際のスペクタクル出演の可否は許可委員会の決定によることとなる。なお、離婚、別居の場合であっても、父親、母親双方の同意書の提出が原則求められている。（資料１）

イ．モデル

また、１６歳以下の児童がモデルとして、許可を受けたモデル事務所に登録をし、就労する場合、事前の個別許可は不要とされている【L. 211-1】ので、両親の許可申請は行われぬ。

ただし、民法典３７１－１条によれば、成人あるいは親権または後見からの解放(émancipation)が行われるまで、子は親権に服することとされており、実態調査においても、労働契約は子・両親双方の三者が、モデル事務所と「未成年者モデル就労契約」を締結する形式を取っていた。（資料３ サクセスパリモデル契約書）

資料 1 両親の承諾書

MODELE POUR AUTORISATIONS PARENTALES

L'autorisation de travail n'étant pas un acte usuel de l'autorité parentale, l'accord et la signature des deux parents sont expressément requises.

Nous soussignés :

Madame : Profession :

Demeurant :

Monsieur : Profession :

Demeurant :

Mariés Divorcés Séparés Célibataire Concubinage Veuf(ve)

Respectivement représentants légaux de

l'enfant :

Né(e) le : à

Demeurant :

Autorisons par la présente notre enfant à participer

- au spectacle :

- au tournage du film :

- autre à préciser :

du : au

produit par la société :

Nous attestons avoir lu le scénario ou pris connaissance du contenu du spectacle et du rôle de l'enfant.

Signature Signature

(mère)

(père)

A : Le :

Mettre le nom et le prénom pour chaque représentant légale

資料2 13歳以上の児童の同意書

MODELE POUR AVIS D'UN MINEUR DE PLUS DE 13 ANS

L'emploi d'un mineur de plus de 13 ans est subordonné à son avis favorable écrit.

Je soussigné :

Nom et prénom :

Né(e) le à

Demeurant :

.....

accepte de participer

- au spectacle :

- au tournage du film :

- autre à préciser :

du : au

produit par la société :

A : le :

Signature du mineur âgé de plus de 13 ans.

3. スペクタクル・モデルに従事する児童が締結する労働契約

(1) 労働契約の締結

ア. スペクタクル（生の興行）

スペクタクルの場合、雇用主は出演する児童の労働条件の詳細を、許可委員会に提出しなければいけない。その許可申請の中で、労働契約が審査され、必要ならば契約内容を修正したうえで、労働契約が締結されることとなる。したがって、労働契約の内容が法に違反していたり、児童にとって不利となることはほぼないといえる。この場合、労働契約を締結するのは、能力者である親あるいは保護者であるとされる。

イ. モデル

モデル事務所が使用している契約書は、契約締結当事者を法定代理人・親権者が契約を締結することとされている。契約書には、両親双方の氏名、出生地、国籍、住居のほか、身分として、既婚、離婚、独身も明記することとなっている。このような個人情報について記載を求める理由は、両親の婚姻状態と子に対する親権関係が報酬を預金供託金庫に入れる割合などと関わってくるからである。

この契約書には、そのほか、関連する法規、モデル事務所が雇用の際に確認を義務づけられている書類、モデル事務所の委任条項、事務所が依頼を受けモデル児童の出演契約を締結する場合に労働契約の中で確認される事項（依頼した企業、モデル出演の目的、撮影場所、実際に行う業務など）、賃金規定、労働時間規定なども、労働法典や協約の規定をも含めて明示している。また、モデル事務所の義務、モデルの義務、肖像権と報酬についての記載もある。

また、労働時間については、労働法典の規則を明示して、1日の最長労働時間、1週間の最長労働時間が示されている。また、年齢別の最長労働時間、学校がある期間、長期休暇期間に分けて表が掲載されている。（資料3 サクセスパリモデル契約書）

（２） 賃金請求権 ・ 財産管理

ア． 賃金請求権

フランスにおいて、18歳未満の未成年がスペクタクル・モデル業によって得た収入のうち、両親あるいは児童本人に対しては一部のみが支給されるだけである。この理由は、非常に高額な報酬を児童が得るということは、児童の教育にとっても良い影響を与えるものではないし、周りの人間や保護者がこれを浪費するという問題が生じるからであると説明される。また、保護者や親族が児童の収入を当てにして就労せず、保護者としての役割を果たさなくなる場合も過去においてまま見受けられたからであるという。このような問題を解決する意図から、現在、高額な報酬の全額を未成年者が受け取ることが無いように、また、児童の報酬を保護者や周囲の大人が消費することが無いように、原則として、賃金請求権は18歳に預金供託金庫から支払いを受けるまで、未成年者には、賃金請求権が停止されている【L. 211-8】。

イ． 預金供託金庫による財産管理

（7） 預金供託金庫の仕組み

報酬についても大きな決定権を持つのは、DDASSあるいは、パリの場合はDASSの中に設けられている許可委員会である（許可委員会については後述）。許可委員会は、16歳未満の児童、18歳以下の未成年者に対して支払われる報酬のうち、児童あるいは未成年者の保護者が受け取り、自由に処分することができる割合を決定することができる。残りの金額は、預金供託金庫に支払われ、18歳の成人に達するまで預金される【L. 211-8】。

預金供託金庫は児童本人の名義で開設される。このとき、保護者は利率についても、公債の利回り率、規定の利率からどちらかを選択する。それ以後利率の変更は認められない【R. 211-10】。

(イ) 預金供託金庫からの引き出し

児童がスペクタクル・モデルなどに就労し、報酬が支払われる時には、雇用者から直接、定められた割合の賃金が預金供託金庫に支払われる。

ただし、この貯蓄に対して、一切引き出しが拒否されるわけではない。児童が成人するまでの間に、未成年者の利益のために使用する場合や緊急の場合に限って、金庫が管理する貯蓄の中から、引き出しが可能である【L. 211-8】。実際に引き出しが認められる理由は多岐にわたっている。例えば、語学学校に通い、英語を習得する場合、パソコンを購入する場合、学費の高いアメリカンスクールに通学していて、その学費を払う場合、運転免許を取得する場合など、自分の教育や技術の習得に使う場合である。また、現在居住している賃貸アパートよりも、広いアパートを児童が自ら購入した場合もある。これらの場合も許可委員会の審査のうえ、委員長（パリ市の DASS の場合は児童裁判所裁判長）が許可を与える。この際には、親の収入状況として、世帯に対する課税証明書、失業証明書、離婚などの身分関係を確定するために家族手帳のコピーなどの提出が求められる。また、児童本人と親の申請書も提出しなければならない。さらに、引き出す金額を正確に記載した見積書が必要である。具体的には、語学学校の通学を予定するコースの料金表、パソコン販売店の見積書などである。

ただし、この法定代理人に与えられる、緊急時に例外的に当該児童の貯蓄から引き出しをする許可は、すでに引き出された金額全額が決められた用途に充当されていないことが明らかであるときには、取消すことができるとされている【R. 211-9】。

(ウ) 預金供託金庫の引渡し

児童が成人に達した時、預金供託金庫は知事に口座の残高を通知する。知事は当事者に、当事者が自由にできる資金を預金供託金庫が管理していることを知らせる。

あるいは、児童が成人に達していない場合でも、未成年者が後見解放をうけた場合は、解放後、貯蓄の全額または一部を当事者（児童）に引き渡すことができることを委員会が決定すると、この決定が預金供託金庫に通知される。パリには、スペクタクルやモデルに就労する児童の預金供託金庫が約2万3000口座あり、毎年、約800通の決定通知が成人になった元スペクタクルモデル就労児童に対し、送られている。この通知の送付もパリ市内においては DASS の許可委員会が行っている。（資料4 預金供託金庫からの引き渡し可能決定通知書）

当該児童が成人したのち、あるいは、後見解放が通知された以降は、預金供託金庫は名義人（児童）が自由にできる資金を通常の預金口座に振り替える。【L. 211-11】。

(I) 預金供託金庫に預け入れられる割合の決定方法

(a) スペクタクルの場合

預金供託金庫に預けられる割合は、許可委員会が、スペクタクルの出演について事前に個別許可を与える際に、同時に決定する。

また、預金供託金庫に預けられる割合についてであるが、個々の事例において報酬の金額も、児童や家庭の事情も異なるので、個々の申請ごとに決定されている。

ただし、児童の両親が離婚している、あるいは、別居している場合は、100%預金供託金庫に貯蓄される。これは、離婚した両親の間で、一部支払われる報酬の分配について、争いが生じたことがあり、それ以後、100%の供託を原則としている。

通常、この一部支払額は、年齢と報酬の額を考慮して決定される。報酬が低ければ、全額を児童に支払う場合もある。通常は、預金供託金庫に預け入れられる割合は、80%から95%程度である。たとえば、映画に出演した場合、32日間働き、1万240ユーロの報酬を得た高校生は、95%の9728ユーロが貯蓄され、512ユーロが支払われている。

(資料5 許可委員会の決定通知) また、10日間就労し、1万840ユーロの報酬を得た中学生の児童も、95%貯蓄する決定を受けている。また、12歳のテレビ番組でダンスをした少年は、予行練習3回(27ユーロ)と本番1回(54ユーロ)に対し、135ユーロの報酬を受け、全額受け取っている。

近年、例外的に映画に出演した子役の報酬が預金供託金庫に預け入れられなかった事例がある。世界的にヒットした「チャーリーと秘密のチョコレート工場」は、フランスに本社がある映画会社が撮影を行い、DASS パリ支部の許可委員会が撮影許可の管轄を持っていた。しかし、この映画に出演した有名なイギリス人子役は、①フランスに居住していなかったこと、②顧問弁護士、会計士など専門家のサポートがあり、報酬の搾取、浪費などの危険がない、との主張があり、報酬を預託金庫に預けることができなかった。しかし、このようなきわめて例外的な事例以外は、報酬が貯蓄される。

(b) モデルの場合

モデルの場合は、事前の個別許可が行われないので、モデル事務所が認可を受けるときに、児童と保護者が受け取る報酬の割合、また、預金供託金庫に貯蓄される報酬の割合も同時に規定する【L. 211-8、L. 763-2】。児童モデルがモデル業務に就労し、報酬を得た場合は、この割合の配分規定に従って、モデルエージェントは貯蓄預託金庫に報酬を支払い、残りを児童や保護者に支払う。(資料3のP. 12参照)

(c) 支払方法・その名宛人

預金供託金庫に貯蓄されなかった報酬はどのように、児童あるいは、親に引き渡されているのであろうか。そもそも、この報酬の一部のみが支払われる理由は、スペクタクルやモデルとして就労する場合に、保護者の送迎の交通費や衣服費など、必要経費に充填するため

あるとされている。このような事情からか、ヒアリングにおいては、支払われる報酬の名宛人については、統一した回答が得られなかった。

支払方法が、フランスでは一般的な小切手によって、支払われるという点は一致しているのであるが、小切手の名義が児童のものであるか、保護者である親宛のものかという点については、見解が分かれた。そもそも、本人に直接、賃金がわたる制度ではなく、直接支払われる部分も必要経費に充当するために支払われるのであるから、小切手の名義は大きな問題とならないとも考えられる。

また、児童が非常に幼い場合は、本人名義の口座を持たないので、小切手を現金化できないという現実的な問題もある。ゆえに、小切手は親の名義で振り出されるという場合もありえるだろう。もうひとつは、報酬であるから当然、児童の名義の小切手で振り出されるというものである。これは、当然児童が、自分の銀行口座を持っていることを前提としている。

4. 労働条件

(1) 労働時間

日本が、15歳以下の児童に対して、修学時間を通算して週40時間、1日7時間の規制であるのと対照的に、フランスは年齢別に法定労働時間、連続して就労できる労働時間を規制している。しかし、フランスの労働時間規制には、修学時間は含まれていないが、長期休暇期間中と学期中の労働時間規制が異なっている。

ア. スペクタクル

モデル業に就労する児童に対しては、明確な労働時間規制が存在する。しかし、この条文には、スペクタクルに就労する児童に対する適用は規定されていない。

しかし、許可委員会、労働監督官の見解は、スペクタクルの場合もマヌカンと同様の労働時間規制を受けると解答している。この理由としては次のような点が挙げられる。映画会社やテレビ局に対し、子役の就労を認める許可を出すのは、許可委員会であり、許可基準を含めた強い権限を持っている【L. 211-7】。この許可委員会が労働条件として映画撮影、ラジオ番組、テレビ、楽器演奏の録画などに児童を使用する場合は、L. 211-6～L. 211-14、また、R. 211-3～R. 211-13までを遵守すべき条件として明示しているのである。

実際に、DASSの許可委員会に使用者側が提出する労働条件を記載する用紙には、L. 211-6～L. 211-14、また、モデルの労働時間規制を含むR. 211-3～R. 211-13の周知徹底が、冒頭に記載されている。スペクタクルに雇用される児童に対してもモデルと同様の基準を用いて労働時間規制が行われているので、この項においては詳細を省略する（後述イ モデル参照）。

なお、バレエに出演する児童の場合は、舞台に出演している時間とリハーサルの時間帯は

労働時間であるが、バレエ学校で演目の練習を行っている時間帯は、労働時間とはみなされないとされている。また、日本で労働時間に含まれると考えられる舞台メイク、衣装の着衣、メイク落とし、脱衣なども労働時間には含まれないとされている。したがって、ここでいう労働時間とは、待機時間と演技などを行う時間の双方を含んだ、その場に滞在した時間であるとされている。

イ. モデル

一方、モデルに従事する児童について明確に規定されている。これは、スペクタクルに出演する児童に比べ、モデル業は連続して撮影を行うことが可能であるため、連続した労働時間規制や、学業期間中の就労を規制することが不可欠であるからであると説明される。

児童がモデルとしての就労、及びモデルの事前選考は、年齢に応じて次のように分けられている。また、これらの規定は、スペクタクルに出演する児童に対しても適用されている。

(7) 6か月から3歳、3歳以上から6歳未満

モデルの活動をする児童が就労するあるいは、オーディション（実際に就労しなくても、事前に選抜を受ける場合）を受ける場合についての規制であるが、児童が満6か月以上から満3歳までは、1日の最長労働時間は1時間とされている。この間、30分以上連続して労働することはできず、必ず休憩を挟まなければならない。3歳から6歳までは1日の最長労働時間は、2時間である。この間、1時間以上連続して労働させてはならないとされている。

また、1週間の最長時間は、6か月までは1時間、6か月から3歳までは2時間、3歳から6歳までは3時間である【L. 211-12-1】。なお、労働法典に条文はないが、就労が許可されるのは3か月からである。（許可委員会の申請基準）

(4) 6歳以上から11歳、12歳から16歳

学期中、モデルの活動をする6歳から16歳の児童の就労・オーディションは日曜に行くことは出来ず、日曜以外の週休日（水曜）、あるいは半休日（土曜）に限り、次のような労働時間規制にしたがって行う場合に認められる。

1日の最長労働時間は、6歳から11歳までは3時間。この間、連続して労働できる時間は1時間30分を超えることはできない。12歳から16歳までは4時間であり、この間、連続して労働できる時間は2時間を超えてはいけない。

また、児童の労働・オーディションが半休日に行われる場合、1日の最長時間は半分に縮小される。

1週間の最長時間は6歳から11歳までは4時間30分であり、12歳から16歳までは6時間である【R. 211-12-2】。

(ウ) 長期休暇期間中の労働時間

長期休暇期間中は、学期中に比べより長い労働時間が認められる。しかし、フランスでは、バカンス期間中にしっかりと休養を取ることが必要であると考えられている。このため、長い労働時間が認められるといっても、就労が可能な期間は各長期休暇期間中の半分までに制限されている。長期休暇期間中にスペクタクルやモデルの活動をする6歳から16歳の児童の労働時間・オーディションは、次の労働時間規制に従う場合に、認められる。

1日の最長時間は、6歳から11歳までは6時間であり、この間連続して2時間以上就労することはできない。12歳から16歳までは7時間。この間、連続して3時間以上就労することはできない。1週間の最長時間は、6歳から11歳までは12時間、12歳から14歳までは14時間、14歳から16歳までは18時間である。【R. 211-12-3】。

なお、就労が可能となる年齢は3か月からであるが、産業医の同意が必要となる。舞台などの生の興行に出演する場合は、9歳以上からである。

これらの労働時間規制は、認可を受けているモデル事務、スペクタクルにおいては比較的よく守られているとの回答を得ている。もちろん、認可を受けていないモデル事務所などによる違反は、潜在的にかなりあるのではないかとの著名なモデル事務所側からの指摘もあった。また、労働監督官は、時折、映画撮影が天候やスケジュールの都合で延長され、労働時間が延長される場合があると指摘している。

(2) 休憩

スペクタクル・モデルといった分野で就労する児童に対する法定労働時間とも、関連するが、労働法典は、連続して就労できる労働時間を定めている。したがって、この時間の間に休憩時間が挟まれることになる。

この間の休憩時間がどの程度の長さとなるかは、不明である。参考のために、年少者労働時間が4時間30分を超えた場合、18歳未満の年少者に対して、少なくとも30分の休憩時間が与えられる【L. 212-14】とされている。

(3) 時間外労働

原則として、スペクタクルとモデルに就労する16歳未満の児童に対して時間外労働は認められていない。

(4) 休日・休暇

ア. スペクタクル

労働法典上、スペクタクルに従事する児童の場合、日曜に就労することに対する制限は規定されていない。しかし、許可委員会は、労働条件として、労働時間や興行の頻度、報酬、休日などについて審査する権限を持っている。その場合、一部ではあるが、モデルに対して

規定されている条文を基準として審査を行っている。

長期休暇中に対する規制についても同様である。スペクタクルの場合、モデルと異なり興行自体が、日曜や祝日の昼間、土曜の夜などに行われるので、モデルと異なり、休日自体に対する規制は行われていない。

一方、学業期間中の1日の労働時間規制が、年齢に応じて1時間から4時間と短いこともあり、テレビ撮影や映画撮影は長期休暇中にのみ認められている。この長期休暇中の撮影期間も、夏休み休暇、クリスマス休暇、復活祭休暇など長期休暇期間中の半分の期間に限定される。これは、夏休み休暇期間中（約2か月）の半分の1か月間という解釈であり、年間の長期有給休暇を合計した期間の半分を、夏休み期間中に集中して、撮影に当てることができるというものではない。

第1-4-2表 年齢別による労働時間規制

年齢	1日最長労働時間	週最長労働時間
3か月から6か月まで	1時間	1時間
6か月から3歳まで	1時間	2時間
3歳から6歳まで	2時間	3時間
6歳から11歳まで		
- 学期中*	3時間	4時間30分
- 長期休暇中	6時間	12時間
12歳から16歳まで		
- 学期中*	4時間	6時間
- 長期休暇中	7時間	12歳から14歳まで15時間 14歳から16歳まで18時間

* 学校がある期間は日曜以外の週休日（多くの場合水曜日）の1日あるいは土曜の半日に行う。

ただし、日本と比較して、この長期休暇はかなり長期にわたっている。例えば、2005年度から2006年度にかけてのパリの長期休暇は次のように組まれている。

また、実際には、年にどの程度出演を行っているかということも、許可審査の対象とされるので、年に何度も撮影に入ることは認められないとのことである。例えば、その年にすでに映画出演を行い、夏休みに集中して労働を行った児童が、クリスマス休暇中に再度テレビ出演をする場合などは、慎重な審査の対象となり、許可を出さなかった事例もあると、許可委員会の委員はヒアリングの際に回答している。

第 1-4-3 表 継続就労が認められる時間

年齢	継続して労働して良い時間
6 か月まで	30分
6 か月以上 3 歳まで	30分
3 歳から 6 歳まで	1 時間
6 歳から 11 歳まで - 学期中* - 長期休暇期間	1 時間 30 分 2 時間
12 歳から 16 歳まで - 学期中* - 長期休暇期間	2 時間 3 時間

第 1-4-4 表 フランス（パリ）の義務教育機関における長期休暇の日数

新学期	万聖節休暇	クリスマス休暇	冬休み	春休み	夏休み
05-09-02 始業	05-10-22 から 05-11-03	05-12-17 から 06-01-03	05-02-11 から 06-02-27	06-04-15 から 06-05-02	06-07-04 開 始（約 2 か月）

イ. モデル

モデルとして就労する児童が義務教育年齢である場合、スペクタクルより厳格な規定が定められており、日曜に就労することは認められない。これは、モデルの撮影は日曜などの休日に行う必然性がないからであると説明される。

労働法典は、モデルとして、就労あるいはオーディションを受ける場合、その児童が就学しているのであれば、学期中の就労とオーディションは、日曜以外の休日（水曜日）とおよび半休日（土曜）のみ認められると規定している【R. 211-12-1, R. 211-12-2, R. 211-12-3】。

また、長期休暇中の就労についても、学校の休暇期間中、モデルの活動を行う義務教育年齢である 6 歳から 16 歳の児童の就労・オーディションは、休暇の半分の期間を超えてはならないと定めている【R. 211-12-3】。

（６）有給休暇

労働法典に、スペクタクルやモデルに従事する児童について特に、有給休暇の規定は定められていない。しかし、俳優や舞台出演者を対象とした全国協定、モデルを対象とした全国協定などが存在する。これらの協定・協約は同部門の職業に従事する児童に対しても強行法規的に適用される。

ア．スペクタクル

スペクタクルと分類されるカテゴリーには、数多くの部門別労働協約があり、それに定められている有給休暇の規定がある。当然に、協定が適用される部門で児童が雇用されるのであれば、協約の規定が、児童に適用されている¹⁰。

イ．モデル

モデルの場合は、16歳以下の児童に対する全国協定が締結されており、すべてのモデルに就労する児童に対して、有給休暇が保障されている¹¹。フランスでは、有給休暇を取得する前に解雇された場合など、有給休暇が金銭によって補償される。成人のモデルの場合は、労働法典L. 763-7が、モデルに対する有給休暇の金銭補償を定めている。前述の16歳以下の児童モデルに関する全国協定は、労働法典L. 763-7に基づき、報酬の他に、別途、有給休暇が金銭で補償されると規定している。

（７）休息期間

休息期間は1993年のEUのデクレによって規定され、2003年に現行の規定となった。すでに、EU加盟国では一般的な労働法規として取り入れられている¹²。これは、労働の終了から次の労働の開始までの、毎日の労働から離脱した休息している時間の長さについて定めたものである。EUはこの期間を少なくとも24時間のうち11時間と定めている。成人については、労働法典においても同様である【L. 220-1, L. 220-2】。

さらに、14歳から16歳未満の労働者に対しては、労働と労働の間に、14時間の休息を

¹⁰ たとえば、私立劇場に関する部門別協定：Brochure JO 3268 Théâtres privés CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 novembre 1977 Convention collective nationale des théâtres privés. Etendue par arrêté du 3 août 1993 JORF 4 septembre 1993. IDCC : 951 article 27、また、テレビ俳優の協約には、有給休暇の規定がある：TELEVISION (Artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision) Convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision Etendue par arrêté du 24 janvier 1994 JORF 4 février 1994 IDCC : 1734 article 7.2

¹¹ CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 22 juin 2004 Convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins. Etendue par arrêté du 13 avril 2005 JORF 27 avril 2005. IDCC : 2397 article 7

¹² Article 3, Dir. 93/104/CE Repos journalier は Directive 2000/34/CE によって改正され、この改正は、2003/88/CE du 4 novembre 2003 によって修正された。

設けることを、16歳から18歳の労働者に対しては、12時間の休憩を設けることを規定している【L. 213-9】。これについては、EU指令も同様の規定を定めている¹³。

この法目的は、就労から開放されうる時間を明確に確保し、余暇を楽しむと同時に、より厳格な労働時間規制が可能となるとの考えに基づいている。

例えば、14歳の児童が夏期休暇中に劇場に出演する場合には、1日の労働時間規制は、6時間であるが、6時間の労働時間終了後、次の労働に従事するまでに、最低でも14時間経過しなくてはならない。したがって、午後2時から3時間、稽古を行い、休憩の後、午後7時から3時間舞台に出演し、午後10時に終演した場合、この児童が次に、就労可能となる時間、すなわち稽古に参加できるのは、最短でも午後0時となる。

ヒアリングにおいて、労働監督官、許可委員会の委員、雇用社会連帯住宅供給省の担当官共にこの点を重視しており、「深夜労働を何時まで認めるかという規制も非常に重要であるが、それと同様に、休息期間をおき、労働から開放される時間を保障することが、労働時間規制制度において重要であり、また、児童の健全な発育のために必要である」との見解を示している。

ただし、フランスではこの就労から開放された時間に学業に従事しても、業務から離れた休息時間として認められる。

この点、修学時間も含めて労働時間ととらえる日本の労働時間規制とは異なっているといえよう。

（8）深夜業

ア．スペクタクル

L. 213-7によると、就労が禁止される深夜業の時間帯は、16歳以上18歳未満の年少者については、午後10時から午前6時までであり、この時間に従事するあらゆる労働はスペクタクルも含め、深夜業であるとされる【L. 213-8】。また、16歳未満の児童については、午後8時から午前6時までの時間帯に従事するすべての労働は深夜業であると考えられる【L. 213-8、罰則規定R. 261-7】。

ただし、夜間就労が必要となる場合は、労働監督官の同意を得ることを要件として、深夜業に就労することが可能となる。就労が認められるのは、スペクタクルであり、なおかつ生の舞台に限定される。したがって、映画、テレビ、録音などの夜間就労は認められない【L. 213-7】。また、この許可には産業医の意見も重視される【R. 213-6、R. 213-7】。

なお、深夜業に就労させることが必要なスペクタクルについて、DDASSの許可委員会に対し児童の出演許可申請を申し出る際には、まず、労働監督官から許可を得ることとなる。出演許可が認められた場合は、労働監督官から認可を行ったということが、許可委員会に通知

¹³ Article 10, Dir.94/33/ce/ du Conseil du 22 juin 1994 (若年者保護の規定)

される。許可委員会は、他の様々な労働条件について、個別許可を行い、最終的な撮影許可を行う。

ただし、夜間就労が認められたとしても、年少者が就労を認められない深夜時間帯が規定されている。L. 213-10の規定によると、年少者が深夜労働に従事する場合であっても、午前0時から翌朝4時までの時間帯に、就労することはできない【L. 213-10】。

また、18歳未満の深夜就労は週2回、年30回が最大とされている【213-9】。

第1-4-5表 深夜労働時間規制

年齢	深夜時間帯	就労が不可能な時間帯	深夜時間帯
16歳未満	午後8時～	午前0時～午前4時	～午前6時
16歳から18歳未満	午後10時～	午前0時～午前4時	～午前6時

イ. モデルの場合

深夜就労を例外的に許可する条文【R. 213-9】に、モデル業務が含まれていないので、18歳未満の年少者の場合、深夜労働は認められていない。

6. 使用許可手続き—事前許可申請

(1) スペクタクル

ア. 事前申請の義務

フランスにおける特徴的な制度として16歳未満の児童を、映画、ラジオ、テレビ、楽器演奏の録音や声優としての吹き替えなどの録音のために雇用する場合、あるいは、演奏、合唱、バレエやサーカスなどのライブ、いわゆる「スペクタクル」に出演させるために雇用する場合、その会社の本店が置かれている地域県の機関に、事前に許可を申請しなければならないという点である。申請機関は、本店の所在地により異なる。本店が外国にある場合、あるいはその会社に定まった本店がない場合には、パリに申請をするものと定められている【R. 211-2】。(資料6 ナンテールオペラ座バレエ学校の申請書)

この申請には、児童の住民票 (état civil)、児童の法定代理人 (多くの場合両親) が就労を認める文書が提出されなければいけない。また、両親の就労同意書には、児童が今までに就労した仕事のリスト、または現在就労している仕事のリストが添えられなければならないとされている。また、児童が13歳以上の場合は、本人の同意書も提出しなければならない。

また、児童が演ずることになっている役柄、あるいは提供しなければならない労務の難易度や道徳性の評価が可能となるような、あらゆる書類を提供することも義務づけられる。具体的には、脚本や児童のせりふの抜書き、シナプス、あらすじなどである。また、就学を保証するためにとられる措置に関する詳しいデータを添付することも求められる。これには本

人の成績、学校長の許可などが含まれる【R. 211 - 3】。

イ. 事前申請の要否

これらの申請については、雇用をする場合は「理由を問わずに」申請することとなっている。

興行目的が明らかな団体によって行われている場合、芸能事務所や映画会社、テレビ、ラジオ局などが雇用先である場合は当然であるが、興行の性質によって、申請手続きを取ったり、取らなかつたりと複雑な手続きを科せられる場合もある。

たとえば、パリオペラ座附属バレエ学校の生徒が、同じ演目を他者に演技を見せる場合でも、学校行事の一部の場合と興行である場合とによって、申請をする必要があるかどうか異なってくる。具体的には、バレエ学校の校内で、校門開放日に、白鳥の湖を父兄や友人に披露する場合には、申請許可手続きは必要がない。いっぽう、オペラ座附属バレエ学校の発表会としてオペラ座で、群舞を踊った場合は、公演に対して観客はチケット代を支払い、興行主であるパリオペラ座は、賃金規定にしたがってバレエ学校の生徒に対して賃金を支払うので、公演に先立つ事前申請手続きが必要になる。なお、この場合、ナンテール市の DDASS 内に設置されている許可委員会に対する申請手続きは、生徒を管理監督しているナンテール市にあるオペラ座附属バレエ学校が行う。このほか、バレエ学校の生徒がパリオペラ座の公演に出演した場合や、海外のバレエ団、例えば、アメリカ合衆国において、サンフランシスコバレエ団の公演に出演する場合も、ナンテール市 DDASS の許可委員会に対する申請が必要となる¹⁴。

(7) 境界事例

これらの申請を義務づけるべきかが問題となった事例として、教会等で行われている合唱団サークルの事例がある。通常この様な活動は、無償のボランティアによって運営され、教会などでコンサートを行っても高い収益を上げることは少ない。しかし、フランスで「コーラス」という少年合唱団の映画が大ヒットしたあとで、合唱団ブームが起これ、海外公演を行い高い収益を上げる合唱団がでてきたのであるが、運営はボランティアを母体として行われている場合であった。現在は申請を義務づけていると、聞き取り調査で報告されている。

ウ. 申請手続き

(7) 申請先

申請先は、パリ市とパリ市以外の地区で異なっている。本店がパリ市にある場合は、DASS に設置されている児童のスペクタクル就労許可委員会 (Commission des enfants spectacle) に申請する。しかし、本店がストラスブールなど Bas-Rhin 地域県にある場合は DDASS の

¹⁴ なお、パリオペラ座バレエ学校は、ナンテール市にあるので、申請は、DDASS ナンテール支局に提出することになるため、提出書類の詳細などは異なる場合がある。

Bas-Rhin 地域県支部の Services des politiques sociales に申請し、その後許可委員会の審査を受けるなど、所在地によって申請機関が異なっている。）

その位置付けについてであるが、DDASS および DASS は、雇用社会連帯住宅供給省（Ministere de l'emploi, de la cohesion sociale et du logement）の下部機関である。雇用社会連帯住宅供給省は、労働に関する部門と社会連帯の部門に二分されるが、そのうちの連帯社会部門の州レベルの機関として州衛生社会局（Direction Regionales des Affaires Sanitaires et Sociales(DRASS)が22支部あり、さらに地域県レベルとしてDDASSが102設置されている。パリ市におけるDASSはDDASSのさらなる下部機関として位置付けられている。通常は、DDASS、DASSの児童保護を担当する部署の中に許可委員会（Commission des enfants spectacle）が設けられており（委員の構成等については、申請手続きにおいて後述）、演劇子役の許可・労働条件の監督を行っている。

なお、スペクタクルに携わる企業の多くがその本社を、パリに置いていることから、大多数の許可申請はパリで行われている。実態調査で訪問したのも、パリの許可委員会であり、法律の実体運用について、述べられているものは、パリの許可委員会、あるいは、パリの労働監督官からのヒアリングに基づくものである。

エ. 許可委員会の構成員

パリ市においては、委員会は次の者で構成されている。①委員長を務めるパリの行政府を代表する者又はパリ市の部課長②パリ児童審判所裁判長またはその代理人③パリ教育長またはその代理人④パリ市労働部長またはその代理人。（ヒアリングでは、労働監督官が参加する場合があると述べられていた。なお、パリで、演劇子役等を担当する労働監督官は1名である。）④パリ市衛生社会部長またはその代理人。実際には、DASSの3人の担当職員と秘書が構成メンバーとして参加している。⑤パリ市産業医（médecin inspecteur de la sante）⑥アレテ（arrêté=省、県市などから出される命令）で指名される文化問題担当大臣の代理人及び情報担当大臣の代理人【R. 211-4】これらのメンバーによって、構成されるということである。なお、この許可委員会の構成メンバーの役職・氏名は公開されている。また、パリ以外の場合もほぼ同様の規定がある【R. 211-3-1】。

許可委員会には、委員会は、付託を受けた案件について、明確な見解を得るために、さまざまな有資格者に対して、オブザーバーとしての意見を聞くことが認められている。

また、児童に関する書類の保管を担当するのは、委員会事務局であるとされている【R. 211-5】。また、パリ市以外の場合も、委員会の構成メンバー規定がある【R. 211-3-1】。

オ. 委員会の開催と申請許可件数

委員会は必要な場合に委員長の招集によって開催されると定められている。しかし実際は、

定期的に1月に1回開かれている。(DASS 許可委員会の開催日と申請許可件数については、第2部第4章参照。)

委員会は、議長を務めると定められている者の1人を含む委員3人以上が出席している場合にのみ、有効に決議をすることができる【R. 211-3、R. 211-4、R. 211-5】。

委員会は出席委員の決定は多数決による。賛否同数の場合には、議長が決定権をもつ。

また、委員会は児童とその法定代理人の要請に基づいて、あるいは委員会のいずれかの委員の要請に基づいて、あらゆる場合に、児童と法定代理人の意見を個別にあるいは、一緒に聴聞することができる。【R. 211-7】。

カ. 提出書類

申請書類は、役が付きせりふがあるもの (rôles)、個別にアップになるもの (figurants) 個別のアップのない者 (silhouettes) 場合で異なっているが、次のように規定されている【R. 211-3】。

(7) せりふがある者と個別アップがある者

- ①映画会社など児童を雇用する企業の要望書
- ②家族関係を証明する書類のコピー (Livret de famille あるいは Livret de parents naturels あるいは Livret de parents célibataires この場合は、児童と関連するページ)
- ③両親の許可書 (氏名、住所、結婚、離婚、別居、独身、事実婚、死別等の身分状態、台本を読み演じる役について承諾するとの記載が含まれている)
- ④13歳以上の場合は、本人の同意書 (住所、氏名、台本の内容と役について同意する記載を含む)
- ⑤台本とシノプス、各場面ごとの児童が演じる役についてまとめたもの

(イ) せりふがある者

- ①労働条件について記載した書類
- ②締結予定である労働契約
- ③成績証明書
- ④学校長の意見 この書類は、ヘッドのついた用紙に、署名捺印があるもの。ただし、3日以上労働する場合、
- ⑤産業医の診断書 これは指定された医療機関で診断を受けることが定められている。3歳以下の場合、小児科医によること。
- ⑥労働日程 日程や労働時間、夜間就労などについて記載されていること

(ウ) 個別のアップがある者、あるいはない者

①個別アップがある者のアルファベット順のリスト

生年月日、勤労日数、報酬、就労場所、労働時間についての記載があること、3歳以下の者に対しては、小児科医の診断書を添付すること

②成績証明書（5日以上労働の場合）

③医師の診断書（医師あるいは3歳以下の場合には小児科医）

キ. 検討内容

知事の請求により、県労働・労働力局長及び県庁保健・社会活動総局長が各々その管轄に関して許可申請を審理する。具体的には、委員が許可委員会において次のような事項について検討したうえで、撮影許可等を与える仕組みとなっている【R. 211-5、R. 211-6】。

(7) 脚本・役の問題

児童が演じる役あるいは、モデルの労働が、難易度と道徳性を考慮した上で、通常その児童に行わせることが適切であるかどうか。この場合は、構成委員がシナリオを通読し、撮影中に児童が困難な状況に置かれることがないかどうか、せりふに品があるかどうか、撮影に問題はなくても、編集され映像の中に映る自分を児童が見たときにどのように感じるか、社会性等の面から判断される。例えば、実際に演技のうえで殴られることはなくても、映像では殴られるシーンとなっていた場合に、脚本の訂正を求め、修正に応じたので許可したという事例がある。必要であれば、監督を呼び話を聞き、脚本の改正を求めることは、普通に行われているとのことである。

この様な問題で許可を出さなかった事例としては、猥褻性が問題となった事例である。今まで出演の経験のない7歳の児童を全裸で、老人とベットのそばで立たせるといったものであった。この脚本については、監督が脚本の訂正に応じなかったため、許可を出さなかった。当然、表現の自由という観点から、マスコミから強い批判がなされたのであるが、許可委員会の第一の目的は、児童の保護であるのでこの様な事例について認めることはできないとの説明である。

また、両親は許可証に署名する際に、脚本を読みその内容と役柄について認識したうえで、許可証の署名を求められる。13歳以上であれば、児童本人も同様である【L. 211-6】。

(イ) 児童の雇用歴

児童がスペクタクルで、あるいはモデルとしてすでに雇用されたことがあるか又は現在雇用されているか、及び雇用条件はどのようなものかという点についても検討される。

これは、子役としての業務が生活の中心となり、学業がおろそかになったり、あるいは健康面や成長といった点で問題が生じることを回避するための措置である。

このため、児童の出演経験が問題とされる。特に、最近の出演回数が検討される。具体的には、過去1年の間にすでに映画出演がある場合、2度目の映画出演はその児童に対して負担になる可能性があるとして、出演許可を出さないと許可委員会の委員は解答している【R. 211-6】。

(ウ) 児童の健康状態

年齢と健康状態をも考慮に入れた上で、出演が求められている役をその児童が演じた場合に、その児童は短期的に見てもまた将来的にも、危険にさらされることなく健全に成長することができるかどうかという点も、審査される。パリ及びイヴリーヌ地域県、エソンヌ地域県、オ・ド・セーヌ地域県、ヴァル・ドワーズ地域県で提出される申請に関しては、指定された医療機関の産業医が健康診断を実施する。この産業医の見解は、申請許可の認可に対し、強い影響を持つ。また、小児科医だけではなく、必要であれば、小児精神科医の診察を受診させることもある。たとえば、怪物（ファントム）が出てくる映画に出演する予定の児童の場合は、監察医の助言に基づいて、撮影の前中後に小児精神科医の診察を条件付けたうえで、撮影許可を出した。（資料7 指定産業医（小児科）の条件付診断書）【R. 211-6】

また、撮影許可が下りない事例のひとつとしては、脚本にエロティックな表現が含まれていたため、児童への影響が懸念された場合である。このほか衛生法規との関係から許可が下りない場合がある。フランスでは、保育園、幼稚園、小学校の通園通学の際等に、予防接種が義務づけられている【衛生社会法L. 3111-1~3、Loi N° 91-73 du 18 jan 1991】。スペクタクルに参加する児童も、予防接種を受けていない児童の場合は、許可が下りないこととされている。

(エ) 労働条件

労働時間が法規制範囲内であることはもちろん、生の興行の場合、夜間興行に何回参加しているか、同一週の間は何回興行に参加するかということも審査される。許可基準としては、週3回を最大として、できれば週2回をトリプルキャストで行うことを求めている（2006年で法制化。夜間就労参照）。休日、休息时间、安全衛生、当該児童の健康と道徳性の保護の条件が満たされているか否かという点も審査される【R. 211-6】。

深夜労働の許可や安全衛生に関する面については、労働監督官が審査・許可チェックと監督を行う。また、監督を担う役割から、実際に劇場に出向き、舞台操作、有害薬品の使用など安全面のチェックを行う等の撮影開始後の査察も行っている。例えば、控え室から出番を待つ場所や舞台の袖から舞台までは、誰が付き添うか、児童が移動するライン上に、危険な装置や器具等が配置されていないかなどである。

また、撮影がパリ郊外や地方で行われている場合には、地方の労働監督官と連携を取り、査察を行う。ただし、撮影が海外で行われる場合にチェックを行うことはできないという問

題があると、労働監督官は指摘している。このように労働監督官の関与は、主として労働条件のチェック、深夜就労の許可に限定される【L. 211-2、L. 212-13、L. 213-7】。

(f) 通常の就学を保証するための措置がとられているか否か。

許可申請手続きには、成績証明書や学校長の同意書が必要とされる。頻繁に映画撮影等に参加し、成績が低迷し、学校長の反対意見がある場合には、許可が下りない可能性が高い。

事例としては、バカロレア合格率100%の名門高校の校長が、学業成績が低下しているため、撮影は望ましくないとの意見を出したことがある。通常では、許可は出すことができないが、映画出演の大きな仕事であったので、撮影期間中に、課題を行いそのコピーを送付すること、1週間に1度、学科主任とコンタクトを取るなど、学校長が条件を付けて同意書を出し、認可された場合がある（資料8 ノートルダム高校校長の許可証（①）、ならびにその生徒の在学証明書（②））。

(g) 児童の家族または児童の世話をする者が、特に休息時間と移動中に、児童を効果的に観測することができるか否か。

フランスでは、通常、家から徒歩数分の距離であっても、保護者に低学年児童の通学の送り迎えが義務づけられている。この様な事情から、低年齢の児童の劇場や撮影所までの送迎、また、撮影中の付き添いが求められている。

(2) モデルの場合

児童をモデルに使用する場合、個別審査は行われぬ。審査は、モデル事務所に対して行われる。（詳細は、労働法典R・211-6-1以下に規定されている）。

ア. 申請手続き

モデル事務所は、営業許可を得るため、あるいはその更新のために、次の書類を提出しなければならない【R. 211-6-1】。

- ①事務所の経営者、共同経営者、業務執行者の出生証明書抄本
- ②認可申請提出時にすでに営業している事務所が新たに児童モデルを扱う場合は、社会保障機関への保険料支払証明書
- ③事務所が費用を負担して児童に健康診断を受けさせることを約束する証明書。

健康診断は、各地域県で知事が作成したリストから事務所が選択した小児科医によって、事務所が児童を雇用する前に実施される。健康診断の目的は、児童の年齢及び健康状態を考慮して、児童が健康や発達を損なうことなくモデル活動を実施できるかどうかを明らかにすることである。健康診断は3歳未満の児童の場合には3か月ごと、3歳か

ら6歳までの児童の場合には6か月ごと、6歳以上の児童の場合には1年度ごとに実施しなければならないとされている。医師の診断には、強い影響力が認められており、否定的な診断が下った場合は、その児童を雇用することは認められない。

- ④事務所が児童を勧誘する場合に、児童やその法定代理人（保護者）に対し、労働条件や健康診断等について明示する説明書【R. 211-13】の写し1部。
- ⑤①子どもモデルの雇用に関する経営者、共同経営者、業務執行者の道徳性、専門的能力、職業上の経験②申請時に事務所が営業している場合には、事務所の財政状態③特に事務所が利用できる設備、所在する場所、雇用されているスタッフの総数及び専門的能力④事務所が児童を使った活動をする場合の実施条件などについて評価を可能にするあらゆるデータ

また、児童の身体的・精神的安全に関する保証が不十分である場合には、認可又は認可更新の交付はなされない。認可又は認可更新の審理の一環として、知事は犯罪記録の交付を要求することができる。もし、事務所の経営者、共同経営者、業務執行者が報告書に記載される有罪判決を受けている場合には、認可が与えられない。書類が完備している場合、通常は1か月以内に認可申請の決定、あるいは不決定が行われる。このときに、L. 211-8条で定める預金供託金庫貯蓄の設定に当てられる報酬の割合が明示される。また、R. 211-10条第1項で定める雇用者の義務が記載される。【R. 211-8】。

また、外国でフランス人に対して、児童をスペクタクルやモデルに就労させる場合の労働法典の規定【L. 211-6からL. 211-13】について、違反が行われた場合、フランスの領事官はフランス当局、あるいは、違反が行われた国の法律がその違反に対する規制をおいている場合には、現地の管轄当局に告発する義務を負う。さらに、領事官はフランス出身の児童のフランスへの本国送還を確保するために必要な措置をとらなければならない【R. 211-12】。

おわりに

以上がフランスの演劇子役等の就労規制についての概略である。実にフランス法的であるが、労働条件に対する詳細な法規制、その施行を規定するコンセイユ・デ・タのデクレによって、労働時間規制、休日の労働規制を行い、就学の確保が図られている。

また、DASS 許可委員会による事前手続き、労働監督官の深夜労働の個別許可などの規制や査察によって、児童の心身ともに健全な育成を図るという法目的は、ほぼ達成されていると、関係者の見解は一致しているようである。

反面、委員会委員、労働監督官の業務負担量は決して少なくない。同じような監督行政制度を日本に採り入れることは、かなりの困難を伴うと推察される。

フランスと日本は、児童の心身ともに健全な育成と就学の保障というほぼ同じ法目的を掲げ

ている。フランスの演劇子役等に対する労働条件規制や就労認可あるいは事務所の認可制度、児童の心身の健康や成長に配慮した産業医による健康診断、児童が成人後報酬を得ることが可能となる預金供託金庫などの法制度と比較すると、日本における演劇子役等に対する保護法制の不備を認識せざるをえない。

確かに、フランスの過剰な規制に対する批判は存在する。例えば、最近報道された新聞記事によると、フランスでは乳児は1日1時間しか「労働」できないため、フランス人監督のパトリック・アレサンドランが撮影した「赤ちゃんの逆襲」の45分に及ぶ赤ちゃんの演技は、1日4時間まで働けるスペインで保育士や小児科医を待機させて撮影されている。

今回のフランスの実態調査において、日本においては、子役自身が「カーテンコールまで出演したい」と希望しており、関係者から深夜就労時間延長が求められているとの説明を行った上で、ヒアリングを行った関係者全員に、子役がカーテンコールの出演を希望している場合であっても、労働時間規制は継続されるべきかどうかという質問をした。労働組合、許可委員会委員はもちろんのこと、意外なことに、モデル事務所やバレエ学校の担当者も「規制を継続するべきである」という答えであった。その理由は、演劇子役等が、学業や規則正しい生活よりも、刺激の多い「子役やモデルとしての仕事」を少しでも長く続けたいと思うのは当然である。子どもの希望をかなえることが必ずしも子どものためになるとは思われない。日本の演劇子役等の労働時間は、フランスと比較しても十分、長いのではないかという意見であった。

特に、自らも子役として活動した経験を持ち、現在、フランス俳優労働組合の組合長の「子役が、舞台が終わるまで残っていたいと主張するのは当然だ。僕もそうだった。そのほうが、よく朝早く起きて学校に行くよりずっと楽しいのだから。問題は、カーテンコールまで残った子役が、そのあと、着替えて郊外まで帰り、食事を済ませ風呂に入り、就寝する。そして、翌朝、きちんと学校に行くことができるか。児童の健康と就学にとって望ましい規則正しい生活を、子役に送らせることが、親や子役に係わる大人の責任だと思う。」という言葉が印象的であった。

参考文献

BRUEL, Alain. *L'exploitation de l'image de l'enfant en France* Petites, affiches N°238, 30 novembre, 1999
Rapport Le travail des enfants en franc Cadere juridique, situations de
Ministere de l'emploi et de la solidarite Directions des relations du travail, *fait et propositions pour le travail des jeunes de moins de 18 ans*, Novembre, 1998

CONTRAT CADRE D'ENGAGEMENT DE MANNEQUIN MINEUR

SPE CIPPE

ENTRE :

La Société **HUNOLISARI SUCCESS**,
 S.A.S. au capital de 50.000 euros,
 dont le siège social est au 11, rue des Arquebusiers - 75003 PARIS,
 immatriculée au R.C.S. de PARIS sous le numéro B 342 502 390 - APE 745 A
 ORSSAF n° 755 56 00 720 3600 1301 7
 GRISSE-CAPRICAS n° 88 211 001
 titulaire de la licence n° 759 90 19 - Agrément n° 10
 Garant financier : **SAN PAOLO - 52, avenue Hoche - 75008 PARIS**
 représentée par **Henry Chevalier, président.**

Ci-après dénommée l'AGENCE,

ET :

M... / / à ,
 né(e) le / / à ,
 de nationalité / ,
 demeurant à / ,

Pris en la personne de son ou de l'un de ses représentants légaux qui en a le pouvoir :

Madame / / à ,
 née le / / à ,
 de nationalité / ,
 demeurant à / ,
 mariée, divorcée, célibataire

Monsieur / / à ,
 né le / / à ,
 de nationalité / ,
 demeurant à / ,
 marié, divorcé, célibataire

Ci-après dénommé le MANNEQUIN,

HC

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

REPRÉSENTANT LÉgal

Le MANNEQUIN mineur, tout au long des relations contractuelles définies ci-après, est représenté, pour les besoins du présent contrat et de ses avenants, par son représentant légal.

Le représentant légal est défini selon l'existence et la situation d'un lien matrimonial et de la nature de la filiation.

En cours d'exécution du contrat, chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement toute modification de la situation à l'AGENCE.

En cas d'exercice conjoint de l'autorité parentale, lorsque seul l'un des parents a signé, l'AGENCE ne peut en aucun cas être tenue responsable d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale, par l'autre parent.

En conséquence, quelle que soit leur situation, les parents exerçant conjointement l'autorité parentale sont supposés s'être réellement concertés préalablement à la signature du contrat et de chacun de ses avenants, de telle manière que l'AGENCE ne subisse aucune désorganisation de leur fait.

filiation légitime et parents mariés

Chacun des parents peut indistinctement représenter le MANNEQUIN.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal.

filiation légitime et parents en cours de divorce ou vivant séparés de fait

En cas de séparation de fait, de procédure de divorce en cours, sans qu'il ait été statué sur l'autorité parentale et sur la résidence habituelle du MANNEQUIN, chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement cette situation à l'AGENCE.

Le représentant légal devra obligatoirement être investi de l'autorité parentale et être celui des parents chez lequel le MANNEQUIN a sa résidence habituelle, sans pour autant qu'il puisse être porté atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

En cas de procédure de divorce dans le cadre de laquelle une ordonnance ou un jugement non définitif a statué sur l'autorité parentale, le représentant légal devra obligatoirement être investi de l'autorité parentale et être celui des parents chez lequel la résidence habituelle du MANNEQUIN a été fixée, sans pour autant qu'il puisse être porté atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

AS

- une photocopie certifiée conforme de l'acte de communauté de vie délivré par le juge des tutelles, et à compter du 1^{er} février 1994 par le juge des affaires familiales en vertu de l'article 372-1 du Code Civil, lorsque les parents du MANNEQUIN vivent ensemble sans être mariés et que l'article 374 du Code Civil leur reconnaît l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

En cas d'évolution de la situation des parents en cours d'exécution du contrat, le ou les parents s'engagent à en informer sans délai l'AGENCE parcellairement à fournir l'ensemble de ces documents ainsi que tout document modificatif ultérieur.

Toute fausse déclaration, déclaration incomplète, production de document périmé ne saurait engager la responsabilité de l'AGENCE.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire à l'ordre du représentant légal.

OBJET - PRISE D'EFFET DES RELATIONS

Le contrat cadre a pour objet de définir généralement les rapports entre l'AGENCE et le MANNEQUIN, par lesquels l'AGENCE mettra, ultérieurement et contre rémunération, le MANNEQUIN à disposition provisoire d'Utilisateurs, directs ou commandités, et organisera la production de sa représentation.

Mandat

Le contrat cadre, pris séparément, est un mandat d'intérêt commun rémunéré, soumis aux dispositions des articles 1984 et suivants du Code Civil, par lequel le MANNEQUIN, mandant investit l'AGENCE, mandataire, d'un double pouvoir :

1^o/Mandat de recherche

L'AGENCE est mandatée pour procéder à une recherche d'utilisateurs et la conclusion de contrats de mise à disposition permettant au MANNEQUIN d'exercer sa profession.

2^o/Mandat de gestion et de représentation

L'AGENCE est mandatée pour procéder à la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation du MANNEQUIN, au sens de l'Article L 763-2. Ce mandat confère à l'AGENCE les pouvoirs de :

- * contracter et exploiter dans le monde entier les droits légaux ou contractuels découlant de l'existence d'un contrat de mission et d'un contrat de mise à disposition par l'intermédiaire de l'AGENCE, ainsi que ceux spécifiquement conférés par le MANNEQUIN résultant de prestations antérieures exécutées soit directement avec un Utilisateur, soit avec une tierce agence,
- * négocier avec tous clients, la rémunération afférente à la cession des droits de reproduction du MANNEQUIN pour l'utilisation des clichés, la diffusion de films le représentant, au mieux des intérêts du MANNEQUIN et selon les usages professionnels habituels en cette matière,
- * régulariser tout contrat, confirmation de commande, acte de cession et de vente, après que le client ait fourni un bon de commande précis quant à l'objet, la nature des supports, la diffusion, la

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal.

filiation légitime et parents divorcés

En cas de divorce prononcé par une décision définitive et insusceptible de voie de recours, le représentant légal sera obligatoirement investi de l'autorité parentale et être celui des parents chez lequel la résidence habituelle du MANNEQUIN a été fixée, sans pour autant qu'il puisse être porté atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal.

filiation naturelle

En cas de filiation établie à l'égard d'un seul parent, antérieurement au 8 janvier 1993, ce dernier est l'unique représentant légal investi de l'autorité parentale.

En cas de filiation établie à l'égard des deux parents, antérieurement au 8 janvier 1993, après que le mineur ait atteint l'âge d'un an et ne vivant pas en commun lors de l'entrée en vigueur de la loi du 9 janvier 1993, la mère est l'unique représentant légal investi de l'autorité parentale.

A défaut d'avoir été fixée judiciairement, en cas de filiation établie, antérieurement au 8 janvier 1993, à l'égard des deux parents vivant en commun lors de la plus tardive des déclarations effectuées avant que le mineur n'ait atteint l'âge d'un an et s'il vivaient en commun lors de l'entrée en vigueur de la loi du 9 janvier 1993, les parents exercent conjointement l'autorité parentale, et le représentant légal sera obligatoirement celui des parents chez lequel la résidence habituelle du MANNEQUIN a été fixée, sans pour autant qu'il puisse être porté atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal.

Afin de permettre un contrôle objectif par l'AGENCE, le parent s'engage préalablement à l'inscription du MANNEQUIN sur les registres de l'AGENCE, à fournir les documents suivants :

- une fiche d'état civil familiale de moins d'un mois,
- une fiche individuelle d'état civil, ou un extrait d'acte de naissance pour les enfants nés à l'étranger,
- deux justificatifs, en original, de son domicile,
- une photocopie de sa carte d'identité ou de son passeport, en cours de validité, et la présentation de l'original,
- une photocopie certifiée conforme de la grosse de toute ordonnance, jugement, arrêt, convention temporaire ou convention définitive ayant disposé l'autorité parentale et la résidence habituelle du MANNEQUIN.

quantité, le lieu, la durée et le format des utilisations prévues, ou les éléments substantiels de la détermination d'un forfait,

* à la date d'expiration du présent mandat ou en cas de révocation de celui-ci, l'AGENCE est autorisée à poursuivre pendant une durée de trois ans, à dater de la signature, l'exécution des contrats en cours, conclus par l'AGENCE avec des tiers en qualité de mandataire, ladite exécution comprenant également toutes extensions,

* percevoir le produit des droits ou de la vente, en donnant quittance et décharge,

* prélever sur le montant de toutes rémunérations sa propre rémunération d'un montant forfaitaire de 36%,

* contrôler par tous moyens appropriés la bonne exécution de ces contrats,

* poursuivre le recouvrement de toute créance contractuelle ou délictuelle, par toutes voies de droit, en cas de non-paiement ou d'utilisation illicite.

Le MANNEQUIN s'engage à ne disposer, en aucune manière, des droits dont il a investi l'AGENCE, et s'interdit de traiter directement avec les Utilisateurs et clients, ou de percevoir personnellement les droits concédés à l'AGENCE.
Sauf faute manifeste du client ou de l'AGENCE, le MANNEQUIN revenant sur une autorisation donnée, pour une raison quelconque de son fait, supportera seul les conséquences éventuelles d'un tel retrait.

Contrat de travail

Après rapprochement avec un utilisateur et consentement préalablement donné par le MANNEQUIN sur la mise à disposition proposée, un avenant d'application au présent contrat, intitulé contrat de mission, sera régularisé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition du MANNEQUIN par l'AGENCE.

Ce contrat de mission, à effet temporaire et différé est soumis au droit du travail par application de la loi du 12 juillet 1990, du décret du 9 septembre 1992, ainsi que par l'Accord National du 15 février 1991 et à son avenant, et toute modification ultérieure de ces textes.

Ce contrat de travail à durée déterminée exclut les dispositions des articles L 124-1 et suivants applicables aux entreprises de travail temporaire.

Le contrat de mission indiquera notamment :

- le nom et la raison sociale de l'utilisateur,
- la nature et les caractéristiques de la mission,
- la date de départ, la durée prévisible et le lieu de la mission,
- les risques anormaux ou dangereux dus à la réalisation de prises de vue et l'utilisation de décors naturels ou fabriqués,
- la qualification du MANNEQUIN de seize ans révolus au regard des accords professionnels,

- le montant ou le taux horaire, les modalités de fixation et de versement des salaires et rémunérations,

- une clause précisant les conditions dans lesquelles est autorisée par le MANNEQUIN et rémunérée la vente, l'exploitation ou la production de l'enregistrement de sa présentation,

- une clause de rapatriement pour toute mission hors du territoire métropolitain y compris en cas de rupture des relations contractuelles par le MANNEQUIN,

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance dont relève l'Agence.

Conformément aux dispositions des articles L 763-4 et R 763-2 du Code du Travail, le MANNEQUIN s'engage à :

- prendre connaissance préalablement du contrat de mise à disposition liant la Société et l'Utilisateur avant le début de sa prestation, par la remise d'une copie et donner reçu à l'AGENCE, par tous moyens ce compris par téléfax,

- faire connaître sans délai son acceptation ou son refus de cette mission, par tous moyens ce compris par téléfax,

- régulariser le contrat de mission dès sa présentation par l'AGENCE et au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition du MANNEQUIN par l'AGENCE par tous moyens ce compris par téléfax.

Il est expressément convenu que la prise d'effet de la relation salariée à l'égard de l'AGENCE ne peut intervenir que par la régularisation par le MANNEQUIN du contrat de mission.

Tout refus de régularisation du contrat de mission par le MANNEQUIN ayant accepté les conditions du contrat de mise à disposition engagera la responsabilité du MANNEQUIN quant aux conséquences pécuniaires qui en découleront dans les rapports entre l'AGENCE et l'Utilisateur, sans préjudice des propres droits de ce dernier.

Tout MANNEQUIN qui en fait la demande se verra délivrer par l'AGENCE un certificat de travail à l'issue de chaque mission.

DURÉE DU CONTRAT

Le contrat cadre, mandat d'intérêt commun, comportant la recherche, la représentation et la gestion de l'ensemble des droits de reproduction habituels, quel qu'en soit le support, sauf clause contraire, est souscrit pour une durée déterminée d'une année, débutant le jour de la signature, renouvelable par tacite reconduction.

Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de deux mois précédant son échéance.

Il prendra fin irrévocablement et sans aucune formalité lorsque le MANNEQUIN sera majeur, et un nouveau contrat sera régularisé avec l'intéressé, si telle est sa volonté.

Chacun des contrats de mission est un contrat de travail à durée déterminée dont les termes sont fixés spécifiquement lors de leur régularisation.

FONCTIONS

Le MANNEQUIN assurera les fonctions de présentation ou de pose, en vue de la reproduction de son image, dans le cadre des directives qui lui seront données par l'équipe « Booking » de l'AGENCE.

A cet effet, il sera proposé au MANNEQUIN un certain nombre de missions auprès et pour le compte des Utilisateurs.

Chaque mission fera l'objet d'un contrat de mission spécifique que le MANNEQUIN sera libre d'accepter ou de refuser. Toutefois, au regard des compétences du MANNEQUIN, le refus réitéré et injustifié d'accepter plusieurs missions consécutives constituera une cause légitime de rupture anticipée du mandat d'intérêt commun.

DURÉE DE TRAVAIL

Les conditions de travail du MANNEQUIN sont strictement définies par les dispositions du Code du Travail rapportées partiellement ci-après :

⇒ Article R 211-12-1

L'emploi d'un enfant exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que selon les durées suivantes lorsque l'enfant est âgé de moins de 6 ans révolus :

1°) Durée journalière maximum :

- a) une heure, dont pas plus d'un demi-heure en continu, jusqu'à l'âge de trois ans révolus ;
- b) deux heures, dont pas plus d'une heure en continu, de trois à six ans ;

2°) Durée hebdomadaire maximum :

- a) une heure jusqu'à l'âge de six mois ;
- b) deux heures de six mois à trois ans ;
- c) trois heures de trois ans à six ans.

Lorsque l'enfant est scolarisé, l'emploi et la sélection ne peuvent, durant les périodes scolaires, être autorisés que les jours et les demi-journées de repos autres que le dimanche.

⇒ Article R 211-12-2

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire autre que le dimanche, et selon les durées ci-après :

1°) Durée journalière maximum :

- a) Trois heures, dont pas plus d'une heure et demie en continu, de six à onze ans ;
- b) quatre heures dont pas plus de deux heures en continu, de douze à seize ans ;

Cette durée journalière est réduite de moitié pour l'emploi et la sélection de l'enfant pendant une demi-journée.

2°) Durée hebdomadaire maximum :

- a) quatre heures et demie de six à onze ans ;
- b) six heures de douze à seize ans.

⇒ Article R 211-12-3

Durant les périodes de congés scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que pendant la moitié des congés et selon les durées ci-après :

1°) Durée journalière maximum :

- a) six heures dont pas plus de deux heures en continu de six à onze ans ;
- b) sept heures, dont pas plus de trois heures en continu de douze à seize ans.

2°) Durée hebdomadaire maximum :

- a) douze heures de six à onze ans ;
- b) quinze heures de douze à quatorze ans ;
- c) dix-huit heures de quatorze à seize ans.

⇒ Article L 211-17-1

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche.

L'emploi d'un enfant non scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche.

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé ou non ne peuvent excéder les durées journalières et hebdomadaires fixées dans les conditions mentionnées à l'article L 211-9.

Par ailleurs, le temps de déplacement ne peut en aucun cas être inclus dans le temps de travail autorisé. Dès que le lieu de la prestation est situé à plus de soixante kilomètres de la ville dans laquelle est situé le siège social de l'agence (intra muros pour Paris), tout temps de déplacement sera rémunéré à l'heure, au demi salaire brut de la prestation dans la catégorie convenue. Dès lors que la prestation s'effectue à plus de deux cents kilomètres de la ville dans laquelle se trouve le siège social de l'agence, aucune prestation ne pourra être effectuée le jour du déplacement.

ENFANTS NON SCOLARISÉS
(jusqu'à 6 ans non révolus)

AGE	DURÉE JOURNALIÈRE	DURÉE EN CONTINU	DURÉE HEBDOMADAIRE
De 0 à 6 mois non révolus	1 HEURE	1/2 HEURE	1 HEURE
De 6 mois révolus à 3 ans non révolus	1 HEURE	1/2 HEURE	2 HEURES
De 3 ans révolus à 6 ans non révolus	2 HEURES	1 HEURE	3 HEURES

ENFANTS SCOLARISÉS
(de 6 ans révolus à 16 ans révolus)

AGE	DURÉE JOURNALIÈRE	DURÉE EN CONTINU	DURÉE HEBDOMADAIRE
De 6 ans révolus à 12 ans non révolus	3 HEURES	1 HEURE 1/2	4 HEURES 1/2
De 12 ans révolus à 16 ans révolus	4 HEURES	2 HEURES	6 HEURES

CONGÉS SCOLAIRES
(de 6 ans révolus à 16 ans révolus)

AGE	DURÉE JOURNALIÈRE	DURÉE EN CONTINU	DURÉE HEBDOMADAIRE
De 6 ans révolus à 12 ans non révolus	6 HEURES	2 HEURES	12 HEURES
De 12 ans révolus à 14 ans non révolus	7 HEURES	3 HEURES	15 HEURES
De 14 ans révolus à 16 ans révolus	7 HEURES	3 HEURES	18 HEURES

OBLIGATION DE L'AGENCE

L'AGENCE s'engage à :

- mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la recherche d'utilisateurs, la promotion et au bon déroulement de la carrière du **MANNEQUIN**,
 - rendre compte en sa qualité de mandataire de l'exécution de son mandat au courant du 1^{er} trimestre suivant chaque année civile, ainsi que sur toute demande écrite du **MANNEQUIN** et tenir sur la même demande écrite l'ensemble des pièces dans un délai de quinze jours ouvrables,
 - informer le **MANNEQUIN** des spécificités et caractéristiques de chaque mission,
 - assumer l'intégralité des obligations incombant à tout employeur, exception faite de la durée de la prestation pendant laquelle l'Utilisateur est responsable des conditions visées à l'article L. 763-8 du Code du Travail et celles législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.
 - à remettre au **MANNEQUIN** ainsi qu'aux représentants légaux du mineur lorsqu'elle sollicite un **MANNEQUIN**, une notice explicative précisant :
 - 1°) le fonctionnement de l'agence,
 - 2°) le contrôle médical de l'enfant,
 - 3°) la procédure de sélection par les utilisateurs,
 - 4°) les conditions de mise à disposition de l'utilisateur y compris les durées de déplacement et les temps d'attente,
 - 5°) les durées maximales d'emploi,
 - 6°) les conditions de rémunération.
- Le **MANNEQUIN** et ses représentants légaux donnent reçu de la notice explicative par la signature du présent contrat.
- L'AGENCE, par ailleurs, s'engage à consigner dans un registre spécial :
- l'identité et l'adresse de tous les enfants sélectionnés ou employés ainsi que celles de leurs représentants légaux,
 - la date, le lieu et l'heure des opérations de sélection effectuées pour chaque enfant avec l'identité de l'Utilisateur et du commanditaire,
 - les mises à dispositions de l'Utilisateur de chaque enfant avec les horaires quotidiens d'emploi, la durée des déplacements et le temps d'attente.
- Ce document est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des représentants légaux de l'enfant en cas de sélection ou d'emploi.
- Les représentants légaux de l'enfant le contresignent au moins trimestriellement.

En cas de contrôle de la sélection ou de l'emploi d'un enfant mannequin, celui-ci, ainsi que ses représentants légaux sont entendus par l'inspecteur du travail sur sa demande, ou à leur propre demande.

OBLIGATIONS DU MANNEQUIN

Le MANNEQUIN s'engage à :

- justifier des vaccinations légales obligatoires,
- passer obligatoirement, selon l'article R 211.6.1. du Code du Travail, une ou des visites médicales préalablement à tout emploi, effectuées par un médecin pédiatre choisi par l'AGENCE sur la liste départementale établie par le préfet, dont l'avis sera porté sur chaque contrat de mise à disposition, les frais restant à la seule charge de l'AGENCE,
- renouveler cet examen tous les 3 mois pour les enfants de moins de trois ans, tous les 6 mois pour les enfants de 3 à 6 ans, tous les ans pour les enfants âgés de plus de six ans,
- refuser tout emploi en cas d'avis négatif du médecin pédiatre,
- à prévenir immédiatement l'AGENCE de tous cas de maladie contagieuse, ou de tout contact avec d'autres enfants ou adultes atteints de maladie contagieuse pouvant entraîner des risques de contamination,
- informer immédiatement et le plus précisément possible, de toute absence, prolongée ou non, telle que vacances scolaires, déménagement, maladie etc....
- régulariser chaque contrat de mission,
- mettre en œuvre tous les moyens et soins nécessaires à la bonne exécution de sa mission,
- déclarer exacts et sincères les éléments relatifs à son poids, sa taille, ses mensurations, la teinte de ses cheveux et la couleur de ses yeux,
- rencontrer les Utilisateurs et / ou les photographes afin de procéder aux castings d'usage,
- se rendre sur le lieu de sa mission les cheveux propres, en bonne forme physique, muni de tous les accessoires d'usage reconnus par la profession,
- préciser par écrit ses oppositions quant à l'exécution d'un certain type de missions, prises de vues et / ou à la pratique de certains sports,
- signaler immédiatement à l'AGENCE toute difficulté survenant en cours d'exécution d'une prestation et/ou toute non conformité au contrat de mise à disposition,
- à contresigner au moins trimestriellement par ses représentants légaux le registre spécial et à être entendus par l'inspecteur du travail sur sa demande.

SALAIRE - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Le salaire de base du MANNEQUIN, sauf dispositions meilleures, sera fonction d'un pourcentage minimum des sommes perçues par l'AGENCE auprès des Utilisateurs en respectant les dispositions de l'Accord National du 15 février 1991 et ses avenants, soit 31%, sans être inférieur, quelque soit la catégorie de la prestation et sa durée minima, au salaire brut minimum de deux heures.

A l'issue de chaque mission, le MANNEQUIN percevra une indemnité compensatrice de congés payés calculée en fonction de sa durée de la mission et qui ne peut être inférieure au dixième de sa rémunération totale.

Ce salaire sera versé, au plus tard, le sept du mois suivant la prestation par l'AGENCE sous les réserves suivantes :

- la régularisation effective du contrat de mission,
- la signature effective trimestrielle du registre spécial par les représentants légaux.

Le règlement sera effectué entre les mains des représentants légaux du MANNEQUIN par chèque, déduction faite du péculé déterminé par les règles de répartition fixées par la décision d'agrément, lequel sera versé à la Caisse de Dépôts et Consignations.

DROIT A L'IMAGE - RÉMUNÉRATION

Tout contrat de mission emporte cession des droits relatifs à l'exploitation de l'image du MANNEQUIN exclusivement pour la presse en France et pour une durée de douze mois, à compter de la première publication, sans rémunération, sauf convention particulière écrite.

Toute autre utilisation des droits de reproduction nécessitera une convention particulière entre l'Utilisateur et l'AGENCE, mandatée à cet effet, par avenant, portant sur les conditions et la durée de cette cession.

Cette convention particulière, doit être établie préalablement à toute utilisation de l'image du MANNEQUIN, et comporter précisément l'utilisation prévue, sa durée, les supports utilisés, les lieux de diffusion, les quantités et les formats ou les éléments substantiels de la détermination d'un forfait.

La rémunération des droits et royalties ne devient effective qu'à compter de la facturation par l'AGENCE, après confirmation de la commande par l'Utilisateur. Elle devient également effective dès qu'il y a constat de l'utilisation du fait de l'Utilisateur ou de tout autre personne morale ou physique, sans négociation, bon de commande ou cession préalable, ce après recouvrement par l'AGENCE des droits correspondants.

La rémunération sera versée au plus tard 15 jours suivant encaissement de la facture correspondante par l'AGENCE, ou son recouvrement forcé.

La rémunération personnelle de l'AGENCE s'effectue par prélèvement d'une commission de 36% sur le montant total H.T. de la somme facturée au client.

Le règlement sera effectué entre les mains des représentants légaux du MANNEQUIN par chèque, déduction faite du pécule déterminé par les règles de répartition fixées par la décision d'agrément, lequel sera versé à la Caisse des Dépôts et Consignations.

REMBOURSEMENT DES FRAIS AVANCÉS

Selon l'article R 763-3, le MANNEQUIN autorise le remboursement des frais avancés par l'AGENCE pour sa promotion et le dévouement de sa carrière sans pouvoir excéder 20% du montant des rémunérations exigibles versées au MANNEQUIN.

Sont considérés, notamment, comme frais rentrant dans cette catégorie les books (présentation des photos du MANNEQUIN), composites (résumé du book), tests photographiques et catalogues.

CLAUSE DE RAPATRIEMENT

Pour toute mission en dehors du territoire métropolitain, le contrat de mission emporte obligation de rapatriement du MANNEQUIN, à la charge de l'AGENCE et / ou de l'Utilisateur.

Cette obligation de rapatriement est maintenue en cas de rupture des relations contractuelles à l'initiative du MANNEQUIN.

Cette obligation de rapatriement est obligatoirement comprise dans tout contrat de mise à disposition conclu avec l'Utilisateur, comprenant une prestation hors du territoire métropolitain, et sera mise à exécution par lui en vertu des dispositions de l'article L 763-8 du Code du Travail.

Le rapatriement sera effectué sur le point de retour du MANNEQUIN mentionné dans le contrat de mission et celui de mise à disposition, sauf cas de force majeure.

L'obligation de rapatriement comprend tous les frais usuels, à l'exclusion des frais somptuaires ou strictement personnels.

GARANTIE FINANCIÈRE

En application de l'article L 763-9 du Code du Travail, l'AGENCE a contracté une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part constatée après mise en demeure restée infructueuse dans un délai de quinze jours.

Cette garantie porte sur le paiement des salaires et accessoires, indemnités compensatrices de congés payés et des rémunérations de l'article L 763-2 y afférentes, et le paiement, aux organismes de sécurité sociale ou autres institutions sociales des cotisations obligatoires dues.

Ce garant est
SAN PAOLO
52, avenue Hoche
75008 PARIS

Le nom et l'adresse du garant financier seront mentionnés sur chaque contrat de mission, de mise à disposition, de royalties et cession de droits, et en cas de modification du garant, notification en sera faite immédiatement au MANNEQUIN et sur chacun des contrats.

Le MANNEQUIN, titulaire d'une créance certaine, liquide et exigible, demeurée impayée en tout ou partie, devra en informer le garant par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'exemplaire du contrat, dûment signé par l'AGENCE, pourra être exigé par le garant financier pour donner droit à sa garantie, qui interviendra dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande du MANNEQUIN, sauf contestation de sa part.

En cas d'insuffisance de la garantie financière, l'utilisateur est substitué à l'AGENCE pour le paiement des sommes restant dues, par demande du MANNEQUIN présentée par lettre recommandée avec accusé de réception pour les seules prestations effectuées pour son propre compte, le paiement intervenant dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande du MANNEQUIN, sauf contestation de sa part.

RETRAITE

Le MANNEQUIN est automatiquement rattaché au régime de retraite complémentaire de : CAPRICAS GRISS 7, rue Henri-Rochefort 75017 Paris

RESPONSABILITÉ CIVILE

L'AGENCE a souscrit à une assurance responsabilité civile employeur laquelle prendra en charge les accidents ou dommages pouvant être provoqués par le MANNEQUIN, dans le cadre du contrat de mise à disposition pour les risques normaux découlant de l'exercice de la profession. Cette assurance englobe le transport en France et à l'étranger, y compris les transports aériens, effectués par des transporteurs couverts par la Convention de Varsovie.

En cas de risques anormaux ou dangereux, il appartiendra à l'Utilisateur de contracter une assurance supplémentaire.

NULLITÉ

La nullité de l'une des quelconques dispositions n'emporte pas la nullité de l'ensemble du contrat. Les parties substitueront alors des stipulations conformes aux règles légales à celles annulées.

RÉSILIATION

La résiliation du mandat d'intérêt commun, ne peut intervenir que pour une cause légitime, tirée de l'inexécution des obligations de l'une ou l'autre des parties, après mise en demeure demeurée infructueuse passé un délai de dix jours à compter de sa première présentation.

Sauf faute grave caractérisée rendant impossible la continuation du présent contrat, la résiliation ne sera effective qu'après respect du préavis de deux mois à compter de sa notification par lettre recommandée avec accusé de réception, par voie postale ou porteur.

La résiliation du contrat de mission, contrat de travail à durée déterminée, ne peut intervenir que pour une cause réelle et sérieuse ou une faute grave.

LOI APPLICABLE - ATTRIBUTION DE JURIDICTION ELECTION DE DOMICILE

L'ensemble des dispositions du contrat cadre et de chacun des contrats de mission est soumis à la Loi française, quelle que soit la nationalité du **MANNEQUIN**, de l'Utilisateur, ou du lieu d'exécution de la prestation.

Tout litige relatif à l'exécution, l'interprétation du contrat cadre, pris individuellement, ou portant sur la rémunération des droits à l'image, sera porté devant le Tribunal de Commerce ou le Tribunal de Grande Instance sur lequel la partie assignée aura élu domicile.

Tout litige relatif à l'exécution, l'interprétation du contrat de mission, sera porté devant le Conseil des Prud'hommes.

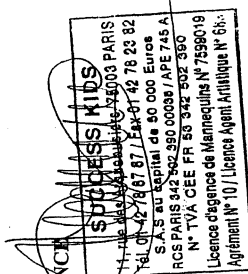
Tout litige relatif à la durée de la prestation pendant laquelle l'Utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail dans les conditions visées par l'article L.763-8 du Code du Travail et celles législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail, exclut la responsabilité de l'AGENCE, et sera porté devant la juridiction compétente, par le **MANNEQUIN** à l'encontre du seul Utilisateur.

Fait en double exemplaire à :

le

L'AGENCE

LE MANNEQUIN
Ses Représentants Légaux
Lu et approuvé
Bon pour mandat



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Ministère de la santé et des solidarités

Direction des Affaires
Sanitaires et Sociales de Paris
Pôle : Solidarité Insertion
Service : Vie Familiale et Droits des Personnes
Affaire suivie par : Mme GLEMAREC
Tél : 01 58 57 14 14

Paris, le 22 novembre 2005

«CIVILITE»,

Vous avez atteint votre majorité. Je vous informe que le montant de votre pécule ouvert à la Caisse des Dépôts et Consignations sous le n° «NUMERO_PECULE» est à votre disposition.

En conséquence, vous voudrez bien adresser un relevé d'identité bancaire ou postal d'un compte ouvert à votre nom, une copie de votre carte d'identité à la :

Caisse des Dépôts et Consignations
DBRP 2 Enfants du Spectacle
15, quai Anatole France
75700 PARIS SP
Tél : 0 800 34 54 00

Je vous prie d'agréer, «CIVILITE», l'expression de ma considération distinguée.

L'Inspectrice de l'Action
Sanitaire et Sociale

Catherine WILLMANN-ELMASSIAN

«CIVILITE»
«NOM» «PRENOM»
«ADRESSE»
«CP» «VILLE»

資料5 許可委員会の決定通知

MINISTERE DE LA SANTE, DE LA FAMILLE ET DES PERSONNES HANDICAPEES

Direction des Affaires Sanitaires
et Sociales de Paris

Rôle : Solidarité - Insertion
Service : Vie Familiale et Droits des Personnes
Affaire suivie par : Maryse GLEMAREC
Tél. : 01 58 57 14 06

Paris, le 23/09/03

Séance du 23/09/03

FICHE EMPLOI

Nom de l'enfant :
Prénom(s) :
Né(e) le :
à :

Nom du représentant légal :
Adresse :

NOTIFICATION DE DECISION

Nom société : **REZO PRODUCTIONS**

29, rue du Faubourg Poissonnière
75009 PARIS

Catégorie : CINEMA Nature : Film

Titre : Vipère au poing

Date(s) emploi : 1er choix : 32 cachets entre le 06/10/03 et le 27/11/03

Nom - Prénom(s) de l'enfant :

Date - lieu de naissance : Né(e) le à

Nom du représentant légal :

Adresse :

Société : **REZO PRODUCTIONS**

29, rue du Faubourg Poissonnière
75009 PARIS

Catégorie : CINEMA

Nature : Film

Titre: Vipère au poing

Date(s) de l'emploi :

1er choix : 32 cachets entre le 06/10/03 et le 27/11/03 320 € X 32 Jour(s) = 10240 €

Vu le Code du travail et, notamment les articles L 211-6 à L 211-14 et R 211-1 à R 211-12;

Conformément à l'avis émis par la Commission des enfants du spectacle dans sa séance du 23/09/03

DECISION

La demande de la société est acceptée,
et joint l'avis du directeur d'établissement scolaire (Lycée Bossuet - Notre Dame) qui émet
d'importantes réserves et attend un suivi et un encadrement très rigoureux

LA REMUNERATION (salaire et droits annexes) EST DE : 10 240,00 €

Part à verser à la caisse des dépôts et consignation : 95 % 9 728,00 €

Part à verser au représentant légal : 5 % 512,00 €

toute modification des conditions de tournage (notamment dates et rémunération) entraîne l'annulation
de la présente décision.

Pour le Préfet de la Région d'Ile de
France,

Préfet de Paris et par délégation,
L'Inspectrice Principale des Affaires
Sanitaires et Sociales

Brigitte BANSAT-LE-HEUZEY

La secrétaire

Le président

DIRECTION DEPARTEMENTALE DES
AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES
DES HAUTS-DE-SEINE

130, rue du 8 mai 1945
92012 NANTERRE CEDEX

Tel : 01 40 97 97 01
Fax : 01 40 97 97 95

Code du Travail
Articles L 211-6 à 211-14
Articles R 211-6 à 211-13

COMMISSION DES ENFANTS DU SPECTACLE



FICHE DE RENSEIGNEMENTS

A fournir à l'appui de toute demande d'autorisation d'employer un enfant de moins de 16 ans au service d'une entreprise de spectacles sédentaire ou itinérante, une entreprise de cinéma, de publicité, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore.

Nom de l'entreprise :	ECOLE DE DANSE DE L'OPERA NATIONAL DE PARIS
Adresse :	20, allée de la Danse 92000 NANTERRE
N° de téléphone :	01 40 01 80 00
Identité de l'enfant :	Nom : «Nom» Sexe : «Sexe» Prénom : «Prénom» Date et lieu de naissance : «Date_de_naissance» à : «Lieu_de_naissance»
Nationalité : «Nationalité»	«M_MME» «Nom» «Adresse_1» «Adresse_2» «Departement» «Villes» «Pays»
Nom et adresse des ou de la personne(s) exerçant l'autorité parentale :	Qualité : <input type="checkbox"/> père <input type="checkbox"/> mère <input type="checkbox"/> veuf (veuve) <input type="checkbox"/> séparé(e) <input type="checkbox"/> divorcé(e) <input type="checkbox"/> tuteur
Profession :	Père : «Profession du père» Mère : «Profession de la Mère»
Pendant le temps de répos au cours de l'emploi, la surveillance sera assurée par : Pendant les trajets, la surveillance sera assurée par :	Les surveillants de l'Ecole de danse idem
Nature de l'emploi :	<input type="checkbox"/> rôle <input type="checkbox"/> figuration <input type="checkbox"/> silhouette <input type="checkbox"/> autre (préciser) : danseur
Dates, horaires de travail et adresse(s) très précise(s) du ou des lieu(x) de travail (liste à joindre le cas échéant) :	(Voir liste ci-jointe)

Dates, horaires et adresses des répétitions :	(Voir liste ci-jointe)
Emplois précédemment ou actuellement occupés par l'enfant (joindre une liste précisant nature, date et durée des emplois) :	
Rémunération journalière brute :	34,36 euros bruts <i>voir liste ci-jointe</i>
Un compte est-il déjà ouvert au nom de l'enfant à la caisse des dépôts et consignations :	non
Dispositions prises pour assurer la poursuite du travail scolaire de l'enfant pendant la période d'emploi :	Les enfants sont scolarisés à l'Ecole de danse de l'Opéra National de Paris (voir adresse ci-dessous).
Nom, adresse et téléphone de la personne qui donne des cours particuliers à l'enfant :	
Nom, adresse et téléphone de l'établissement scolaire où est inscrit l'enfant :	Classes de danse Opéra National de Paris Annexe Lyoée Joliot Curie 20, allée de la danse 92000 NANTERRE

Fait à Nanterre, le 24 octobre 2005
Signature du responsable de l'entreprise

Pièces à fournir à l'appui de la demande :

- Projet de contrat
- Photocopie du livret de famille (*page enfant et parents*) (ou à défaut de la carte d'identité, ou du passeport de l'enfant et de ses représentants légaux). Possibilité de faire une seule pièce
- Autorisation écrite des deux représentants légaux indiquant leur lien avec l'enfant
- Attestation de lecture du scénario par les représentants légaux
- Certificat médical d'aptitude délivré, aux frais de l'employeur, par :
- dans le cas d'un rôle de plus de trois jours :
N.B. : ce certificat doit préciser le titre du tournage un Médecin-Inspecteur du Centre Médical de la Bourse, 26, rue Notre Dame des Victoires 75002 PARIS,
ou par un Médecin du Travail de l'Entreprise
- dans le cas d'un rôle de 1 à 3 jours : un médecin traitant ou un pédiatre un médecin traitant ou un pédiatre un médecin traitant ou un pédiatre
- Avis du chef d'établissement scolaire, si le tournage est effectué hors congés. (NB : Il ne s'agit pas d'une autorisation d'absence mais d'un avis sur les conséquences de l'absence de l'enfant, compte tenu de la durée de celle-ci, de l'emploi du temps et du niveau scolaire de l'enfant).
- Le certificat scolaire ne remplace pas cet avis.
- Si la prestation a lieu un mercredi ou un samedi matin, quand l'enfant n'a pas de cours, produire un emploi du temps comportant le cachet de l'établissement où l'enfant est scolarisé.
- S'il y a travail de nuit joindre la dérogation fournie par la DDTEFP
- Plans et plannings de tournage
- Scénario et synopsis

NB : les dossiers doivent parvenir complets dix jours au plus tard avant la date de réunion de la commission. Tout dossier incomplet pourra être retourné.



Siège social : 26, rue de Valenciennes, 75013 PARIS
 Tél. : 01 42 60 06 76 Fax : 01 42 60 06 48
 SIRET : 750 201 255 5300 CROISSANCE 34801782026
 N° TVA intracommunautaire : FR 47 754 801 255 00010

Médecine du Travail

Médecin du Travail

Autorisation L214411 agréés par la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi

**FICHE D'APTITUDE
 (Article R 241.57 du code du travail)
 OU DE VISITE**

Nom : _____ Prénom : _____

Poste : Leveteur

Entreprise : S. Lysianne de Productions n° : _____

Motif de la visite : Je m'appelle Elisabeth

- Embauche 1) A la demande du médecin
- Systématique 2) A la demande de l'intéressé
- Reprise du travail 3) A la demande de l'employeur
- Moins de 18 ans 4) Risques Spéciaux

Conclusions : Apté sans réserve dans
les conditions complémentaires

Heure prévue : 14h15 Date : 22.09.2003

Heure d'arrivée : 16h35 Docteur : Dr BISSELICHES

Heure de départ : 17h15 Signature : _____

A L'ATTENTION de VALERIE

M. TOUIL Daniel
 162 rue du TEMPLE
 75003 PARIS

PARIS, le 05 Septembre 2003

à l'attention de Monsieur KAISER
 Ecole collège BOSSUET NOTRE DAME
 17 rue YVES TOUDIC
 75010 PARIS

Je soussigné

Directeur de l'école

A pris connaissance que l'enfant _____ serait éventuellement absent entre le 06 octobre au 27 Novembre 2003 pour participer au tournage d'un film intitulé « VIPERE AU POING » produit par RÉZO productions

Il est bien entendu qu'un suivi scolaire sera mis en place par la production en accord avec la DASS suivant les besoins de l'enfant

Ces documents nous sont demandés par la DASS, auprès de qui nous avons déposé un dossier que nous devons constituer de demande d'autorisation de tournage pour WILLIAM

Fait à PARIS le 05 Septembre 2003

PS veuillez nous retourner le double signé

Cachet de l'établissement

LYCEE BOSSUET NOTRE DAME
 Et Cathédrale Centre d'association
 17, rue Yves Toudic - 75010 PARIS
 Tél : 01 42 08 01 47
 Fax 01 42 06 62 17

BOSSUET - NOTRE DAME
Ecoles, Collège, Lycée privés.
Et Catholique sous contrat d'association
17, Rue Yves TOUDIC
75010 PARIS
☎ 01-42-08-01-47

CERTIFICAT DE SCOLARITE

Je soussigné, Jean-Pierre KAISER, Chef d'Etablissement de l'ensemble scolaire Bossuet- Notre Dame,

certifie que l'élève :

2deIN


Né (e) le à

Résidant :

est inscrit (e) dans mon établissement pour l'année scolaire 2003/2004.

Fait à PARIS, le 05/09/2003.

Jean-Pierre KAISER,
Chef d' Etablissement


LYCÉE BOSSUET - NOTRE DAME
Le Cénaculus - Centre d'association
17, rue Yves Toudic - 75010 PARIS
☎ 01 42 08 01 47
Fax 01 42 08 52 17

第2部 諸外国における演劇子役等の就労の実態と
教育・家庭生活への影響

第1章 アメリカにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響 —カリフォルニア州とニューヨーク州を中心に—

はじめに

アメリカは、全米にまたがる公正労働基準法（Fair Labor Standard Act）で子役の労働に関する規制をかけている。ただし、その上に各州が州法によって独自に規制を設けており、州法が子役の働き方を実質的に規定する法律となる。当然、州によって内容も異なる。そのため実態面の調査では、俳優および子役が多い州を取り上げることにした。ハリウッドのあるカリフォルニア州とブロードウェイのあるニューヨーク州である。同じ娯楽産業の中心でありながら、カリフォルニア州とニューヨーク州では製作される娯楽の種類が異なる。すなわちハリウッドは映画が主に製作され、ブロードウェイは演劇（ミュージカル）が有名である。子役の労働に対する規制も両州はかなり異なる。カリフォルニア州には一般の年少者を対象にした年少者労働法（Child Labor Law）があり、その中にさらに子役を対象とした条項（Entertainment Industry）で労働時間規制をかけている。これに対して、ニューヨーク州は2003年児童実演家教育信託法（Child Performer Education and Trust Act of 2003）を制定しているが、同法は労働時間規制をかけていないため、労働時間規制がない状態である。

以下では、カリフォルニア州とニューヨーク州を対比させながら、詳しく実態面を報告する（法規制の詳細は第1部第1章を参照）。

第1節 演劇子役等の労働時間規制を規定する州法と実態の関係

1. リフォルニア州ロサンゼルス、ハリウッド

（1）労働許可

映画などで子役を雇う場合、州に申請する労働許可は2種類必要となる。使用者が取得申請する「子役の雇用許可書」と子役の両親が取得申請する「労働許可書」だ。申請はカリフォルニア州労働基準執行局が受理する。労働許可の申請は個別許可申請がほとんどで、子役グループ（複数の子役）の包括許可申請は少ない。個別許可申請を行う場合、両親は最初に学校に対し、子どもの成績証明を依頼する。学校が許可申請書に「子どもの成績に問題がないので、子役の仕事を行ってもよい」と証明すれば、両親が州当局に申請を行う。ヒアリングしたロサンゼルス労働基準監督官によると、「学校が成績証明をすれば、申請が州当局から却下されることはまずない」との説明だった。まれに両親が学校に成績証明を依頼せず、両親自らが虚偽の成績証明を行うこともある。露見すれば当然、許可されないとのことだった。

ロサンゼルス在住のチャーター・スクールに通う子役Aさん（後述）の場合、あまり休みが頻繁になると学校で問題になる。教師によっては「成績が悪いので、労働許可書に成績に問題なしと記入できない」という人もいるという。Aさんの母親は、「その場合は、直接、校長にかけ合うのがよい、と同じ学校に通う別の子役の母親から聞いたことがある」と話している。学校関係以外にも労働許可申請には細かな手続きがあるが、Aさんの場合、所属エー

ジェントがやってくれるとの説明だった。

(2) 子役の労働の実情

カリフォルニア州法の定めにより子役は午後10時まで働くことができる。ただし、金曜、土曜は、翌日学校がないため、深夜0時30分まで働くことができる。一つの仕事が終了した後、9時間30分は仕事をしてはいけない。十分な休養をとるためである。さらに仕事の終了が午後10時までかかった場合は、次の仕事まで12時間あけなければならない。とはいえ例外もある。例えば、撮影のためにフリーウェイを一時的に閉鎖する必要がある場合など正当な理由があれば、午後10時以降、早朝の6時以前の撮影に子役が入ることが許される。この働くことのできる上限時間をよくみると、6か月以上の赤ちゃん時代をすぎると、金曜、土曜に子役は0時30分まで働くことができる。スタジオ教員労組の支部代表者は、この点について、「もっと年齢を区切って段階的に設定すべきだ。例えば、1歳～4歳は午後5時、5歳～7歳は午後6時、8歳～10歳は午後7時までというように。1986年以前は、夜、暗くなった後に子どもを撮影に使うときは、いちいち届出が必要だった。今なぜ子どもが夜、働かなければならないのか。それは大人（の俳優）の都合に合わせているからだ」と厳しい見方を示した。

労働時間（撮影現場にいることのできる時間）も州法により規制される。州規制は、生後15日の赤ちゃんから18歳までの子どもを年齢層で区切り、それぞれの層ごとに、許される労働時間を定める。例えば、6歳から9歳までの未成年者は、学校期間中、最大8時間までしか撮影現場にいることができない。うち、働くことのできるのは4時間。残り時間のうち3時間は学習（詳細は教育、学習の項で記述）、1時間は休憩とリクリエーションに費やす。この労働時間にはインタビュー対応なども入る。プレミア（映画の特別封切）への出席は入らない。ただ、インタビュー対応を労働時間にカウントするかどうかはあいまいになっているようだ。理由は、「子役自身がインタビューなど華やかなことが好きで進んで引き受ける傾向にあり、また、映画製作会社もインタビュー対応には報酬を支払わないので、労働ではないと考えている」との説明が多かった。

州規制は、「もっと子どもに仕事をさせたい両親、製作者サイドの干渉にもかかわらずよく遵守されている」という点で、ヒアリングを行った労働基準監督官、スタジオ教員、労働組合の意見は一致している。遵守理由が、州法で定められているからとの説明も同じであった。

(1) 子役の労働に対するチェック体制

ア. ロサンゼルス労働基準監督署の役割

行政によるチェックでは、カリフォルニア州労働基準執行局傘下にある労働基準監督署がその中心となる。定められた労働時間を超えて撮影現場にいる、現場にスタジオ教員が手配されていない、危険な場所で子役が仕事をしている——等々の州の規制に対する違反は現に

あるとの説明だった。子役の両親もしくは子役本人、スタジオ教員が監督署に電話すれば監督官が撮影現場もしくは映画製作会社を訪問し、チェックする。ただし、監督官の人員は十分ではない。後述するスタジオ教員組合は、「ハリウッドを担当する労働基準監督官は1人しかいない。到底すべての現場で州規制が守られているかをチェックすることはできない」と指摘している。同教員労組は、子役の両親が労働許可を申請する際、州当局が10ドル程度課金すべきだと述べた。子役を使う映画製作会社に税などの形で課金すれば、州外に製作会社が逃げるのが予想されるので、両親に課金し、それを監督官増員の予算に使えばよいとの考えからだ。「子どもを働かせるのならばその親に（小額の）課金を行い、チェック体制整備の源資にする」との意見は示唆に富む。

イ. スタジオ教員の役割

スタジオ教員とは映画製作会社に雇用されて、撮影現場で子役に勉強を教える教師のことであり、カリフォルニア州法で規定されている（仕事内容は第2節演劇子役等と教育、学習についての項にて記述）。同教員には教師の役割に加え、撮影現場で子役の健康、安全、モラルに配慮、注意するという重要な役割がある。そのため同教員は教員資格とソーシャル・ワーカー資格を併せ持つ。例えば、州法によって定められた子役の労働時間が過ぎた時、または撮影現場で子役の体調が悪い時等に、子役とその両親、製作会社に撮影の中止と子役の撮影現場からの移動を命令できる。この権限は州法がスタジオ教員に与えている。よって、製作会社に雇われているのだが、子役の健康と州規制を優先する役回りとなっている。時には、もっと仕事をさせたい製作会社、もっと仕事をさせたい両親と摩擦を起こすこともある。ヒアリングしたロスアンゼルス労働基準監督官は、撮影現場で子どもの健康と仕事とのバランスをとらせるための「見張り役」として、スタジオ教員を一定評価していた。

ウ. 労働組合の役割

主にハリウッドの映画俳優を組織化している労組は映画俳優労働組合（Screen Actor's Guild / SAG）である。同労組はアメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）に加盟している。全米の組合員数は12万人で、うち子役の組合員は5500人いる。ただし、誰でも組合員になることができるわけではない。俳優として一定の業績を上げなければ組合員になれない。5歳以上の俳優が映画などで主役級（メイン）の役についた経験があれば一定の業績となる。エキストラ等の端役でも組合員になることはできる。その場合、15歳以上のエキストラがセリフのある役を計3回、計3日間つとめれば組合員資格を得られる。

このように組合員資格を厳しく定めることによって、同労組は「成功した俳優のギルド」という一般の労働組合とは異なる面を持つ。結果、同労組の組合員は、使用者である映画製作会社に対して労働者として、ある程度、権利を主張できる。同労組によると、「映画俳優労働組合の組合員を使わずにハリウッド映画は製作できない」とのことなので、同労組が製作会社に与える影響力は大きい。また、締結している労働協約も極めて詳細である。よって、同労

組の説明、意見をみる場合、「成功した俳優＝組合員」を前提にして実情を話している可能性が高い点に留意しておく必要がある。

映画俳優労組は、使用者団体と労働協約を締結している。協約は、俳優やダンサー、ポップ歌手、パフォーマーごとに分かれる。使用者団体（**Aliaance of Motionpictures Television and Product**）にはハリウッドにある娯楽産業に属する製作会社、プロダクションの9割が加入している。使用者団体に所属していない製作会社が同労組の組合員を使って映画を製作する場合でも、協約を守らなければならない。協約は労働条件の最低条件のみを定めるので、映画製作会社と交渉できる力を持つ組合員は、独自に労働条件を上乗せする。例えば、トム・クルーズは組合員だが、人気スターなので協約の労働条件よりもよい条件で製作会社と契約する。そうした組合員の個別の上乗せ交渉について、同労組はタッチしない。

労働協約に子役の労働時間に関する条項は含まれているが、州の規制と全く同一のものとなっている。よって映画俳優労組は子役の労働時間について上乗せの制限を加えていないと言える。協約には、子役のみの特別な項目がいくつかある。それは、①撮影のために子役が学校を3日以上休む場合、製作会社は撮影初日からセットにスタジオ教員を手配し、同教員に対する支払いを負担しなければならない②ドレッシングルーム（控え室）を大人の俳優とは別にした上で、男女別に分ける③子どもが健康であることの証明書を医師から得る④遊ぶ場所の設置などロケ条件を整える――等の内容である。その他に、看護師の手配と俳優の安全配慮等の項目もあるが、これらは大人の俳優にも適用される。

同労組の労働協約は、年金と健康保険の合計保険料（賃金の14.2%）を使用者側がすべて支払う定めとしている。同労組は独自の共済制度を持っているが、組合員に強制せず、任意加入としている。労働協約は3年ごとに労使が交渉の上、更新する。交渉には、使用者団体側がプロデューサーや映画製作会社の会長など40人が参加し、労組側が担当者および俳優など20人程度が参加する。同労組は、「経営側はストライキを毎回恐れているが、労組側がストに入ることはまずない」という。

同労組によると、子役の労働時間規制は遵守されているという。もっと仕事をしたい（させたい）と子役および両親、製作会社は考える。しかし、労働時間規制を超えて撮影をして万一事故が起こった場合、刑法の対象となる。「プロデューサーに1回1万ドルの罰金を州が課すなど厳しい処置がとられるので、現場では子役に対する労働時間規制を守っている」との説明だった。ただし、大人の俳優では事情が異なるようだ。「映画会社はもっと撮影時間を延ばしたいといつも考えている。俳優サイドも俳優の人数が仕事よりも多く、俳優が余っている状態なので、撮影時間の延長を気にしない。労働協約に反するので、組合も禁止しているのだが」との説明で、大人の俳優（組合員）が労働時間規制を超えて働くケースの多さを指摘した。子役関連の現行の州規制に改正すべき点として同労組は、子役の所属するエージェントおよび子役につくタレントマネージャの犯罪歴のチェックを挙げた。子どもを性質の悪いエージェントから守る必要があるとの考えからだ。

現場チェックにおける映画俳優労働組合の役割は大きい。同労組は撮影現場に人を送り込

み、労働時間を含む労働条件や安全衛生についてチェックしている。スタジオ教員労組は、「映画俳優労組の現場チェックはよくやっている」と評価している。

2. ニューヨーク州ニューヨーク市

(1) 労働許可

オーディションに合格して晴れて子役になった子どもの両親は、居住している州が求めている場合、州から労働許可をもらわなければならない。労働許可の手続きは、最初に両親が学校に子どもの成績証明を依頼する。学校長、学校事務の担当者が「子どもの成績がよいので、子役の仕事を行ってもよい」との趣旨を許可申請書に記入すれば、州はまず申請を却下しない。学校によっては、仕事の内容が子役にふさわしくないという判断を下すこともある。ニューヨーク州労働局に両親から学校の対応についてクレームがくることもあるが、州労働局によると、「州から学校にクレームについて問い合わせるなどの権限はない」との説明だった。労働許可の申請には健康診断も必要になる。同州労働局が受け付ける最大15日間まで働ける労働許可の申請は年間5000～6000件。子どもや両親の名前を記入していないなど、申請に不備がなければ、基本的に許可する。この点はカリフォルニア州労働基準執行局と同様だ。

子役が独立した請負契約者とみなされるケースの有無（子役の労働者性）について聞くと、州労働局は、「明らかに労働者であり、有名な子役でも独立した請負契約者としてみなされない」と述べた。

(2) ブロードウェイの子役の実情

ニューヨーク州は、2003年児童実演家教育信託法（Child Performer Education and Trust Act of 2003）を制定しているが、同法に労働時間規制はなく、カリフォルニア州のような特別規定もないので、子役の労働時間は十分な規制がなされているとは言いがたい。同州では、ブロードウェイを中心にミュージカルに子役が多数出演している。ミュージカルは午後8時に開演し、午後10時30分頃に終了のカーテンコールとなる。子役はカーテンコールまで出演しているので、午後11時過ぎまでごく普通に働く。帰宅は夜中の0時をまわり、就寝は午前1時頃になる。この点について、ヒアリングを行ったニューヨーク州労働局は、「ニューヨーク州には、子役を対象としたカリフォルニア州のような詳細な労働時間規制がない。その点で欠陥がある。例えば、16、17歳の児童であれば朝9時から夜中の0時まで働いても合法になる」と話す。ただし、同局の担当者は、「子役の多くは1日か2日、CMに出演するか舞台に出るだけ」との認識を示し、ブロードウェイの舞台に継続して出演する子役をあまり念頭に置いていない様子であった。

労働局の「1日か2日出演するだけ」との説明とは異なり、ブロードウェイの舞台に出演している子役の労働はかなりハードだ。公演が近づいてくるとリハーサルは、通常午前10時から午後6時まで続く。これに子役も大人の俳優と同様に参加する。本番が近づくと休憩

をはさみながら約12時間の稽古となるが、これにも子役が参加する。公演期間中は午後1時から午後6時まで稽古を行い、午後7時30分に再び集合して午後8時に舞台の開幕を迎え、午後11時過ぎに劇場を去るスケジュールとなる。上演は、月曜を除く、週6日間で、水曜、土曜、日曜にはマチネ（昼間公演）もある。1人の役には2人の子役がつく。よって週6日間の公演で子役の拘束は週3日間の計算となる。地方公演もあるので、オーディションで合格した主役級の子どもは地方に行かなければならない。脇役の子どもは地方に行く必要はない。劇場が行き先々の地方でオーディションを行い、地元の子どもを脇役として使うためだ。

ブロードウェイの俳優を最も多く組織化している労働組合は、『俳優の公平』労働組合（Actor's Equity Association (AEA)）である。同労組は、ニューヨークに本部を持ち、組合員数は4万6000人（うちニューヨークに1万6000人）である。子役の組合員は400人（18歳以下）。上部団体はアメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）。労働協約を締結している使用者側は、ディズニー、シュベルト、ニーダーランド、オペラなど。

前述のように、ニューヨーク州の一般規定では年少者は午後10時までしか働けないが、子役は適用除外となる。同労組は、「ブロードウェイとその周辺（オフ・ブロードウェイ）の劇場では子役が午後11時過ぎまで働くし、それは必要なのだ」と強調する。例えば、カリフォルニア州のように、午後10時を上限の労働できる時間にするための労働協約を結ぶ考えの有無を問うと、「それでは子役が出演するブロードウェイの公演に支障がきたす。カリフォルニア州の方がニューヨーク州より労働時間規制が厳しいことは知っている」との答えであった。子役が中心の『ライオン・キング』などの上演に支障が来すというわけだ。同労組は、『ライオン・キング』のカーテンコールに主役が不在など考えられない。公演期間は6か月間が最高なので、6か月間は確かに（俳優は）拘束される。公演の評判がよければそれが何年か続くこともある。しかし、子役の場合、何年かたつと背が伸びたり、声変わりがしてその役に合わなくなる」と述べ、いずれ子役は年齢とともに役に合わなくなるので、ハードな労働がいつまでも続くわけではない、と強調した。

（3）映画、テレビ等の子役の実態

ニューヨークの子役はブロードウェイの舞台俳優ばかりではない。カリフォルニア州と同様、映画俳優、テレビ、CM等の出演者もいる。映画俳優は、カリフォルニア州と同じく映画俳優労組ニューヨーク支部が組織化している。組合員数は2万5000人で、うちCM中心の出演者が40%、テレビが35%、映画が25%を占めている。同労組は労働協約によって、子役の労働に関してカリフォルニア州と同一の規制をかけていた。よって子役の労働時間規制はカリフォルニア州の同規制と同じとなる。協約は3年ごとに改訂し、子役に関わる部分は改訂前に子役専門の委員会で検討する。カリフォルニア州と同じく、子役の労働時間規制は遵守されているとの意見だ。例え、ボランティア（無償）の子役でも、組合員なら協約の対象となる。

労働協約により、組合員である子役は、翌日学校がある日は午後10時から翌朝5時まで仕事することができない。ただし、翌日が休日の日は夜中0時30分まで仕事することができる。1日の仕事が終わった後、12時間の休憩をとらなければならない、6日間連続して仕事をすることはできない。撮影とリハーサル、学習時間は労働時間としてカウントするが、インタビューと衣装合わせは、労働時間外に行うことになる。

子役の労働時間に関する協約は、守られているという。一般にCM出演の撮影なら3時間から1日で終わるので、製作会社も午後10時終了となるようスケジュールを組む。「テレビ番組の収録も番組によるが、子役を毎晩午後10時まで使うことはあまり考えられない。製作会社が早く終わらせるスケジュールを組むからだ。主役の都合に合わせて撮影が午後10時以降にずれ込むこともない」と同労組は述べる。午後10時まで仕事をすると、帰宅は午後11時を過ぎ、就寝は夜中0時をまわることになる。この点について、同労組は、「就寝が夜中0時を過ぎるのは子どもの生活バランス上良くない」と指摘している。

同労組によると、子役と使用者間の紛争を調停した経験はない。子役のトラブルを聞いたこともあまりない。非組合員の子役なら、「報酬がない、支払われない」との不満はあるだろうとのことだった。

テレビ・ラジオアーティスト全米労組(American Federation of Television and Radio Artists (略称AFTRA))は、ニューヨークに本部を持つ労働組合で、ラジオ、テレビに出演している歌手、ジャーナリストなどを主に組織化している。組合員数は7万人で、うち半分以上が映画俳優労組にも加盟している。いわゆる二重加盟の状態となっている。「俳優の公平」労働組合に二重加盟している組合員もいる。同労組は3年間有効の労働協約をABC、CBC、NBC等の放送ネットワークと締結している。子役(16歳以下)は、ニューヨーク州では翌日に学校のある日は、午後10時まで働けるとの説明であった。この点は映画俳優労組の協約を踏まえ、揃えているものと思われる。組合員に占める子役の人数が少ないので、子役の詳しい実態についてはヒアリングすることができなかった。

第2節 演劇子役等と教育、学習について

1. 全米の義務教育制度の概要

アメリカの初等・中等教育は、州が権限を持って決めているため、州ごとに様々な制度が存在する。就学義務開始年齢は6～7歳とする州がほとんどである。それ以降の12年間のうちに初等・中等教育を受けて18歳で大学へ入学する。初等・中等教育は6年－6年制、8年－4年制、5年－3年－4年制など州によって異なる。このため義務教育終了年齢も16歳から18歳まで州によって幅があるが、16、17歳とする州が最も多い。

アメリカには公立、私立学校の他にチャーター・スクールと呼ばれる学校がある。チャーター・スクールとは、子どもの親や教員、地域団体などが州や学区の認可(チャーター)を受けて設立する初等・中等学校である。同スクールは公費によって運営され、授業料の徴収はない。州や学区の法令・規則の適用が免除されるため、独自の理念・方針に基づく教育を

提供できるとされる。ただし、教育的成果をチャーター交付者により定期的に評価され、一定の成果を挙げなければ、認可が取り消される。アメリカでは教育に関する権限が州にあるので、チャーター・スクールの中身も州によって異なる。例えば、設置許可数の制限の有無、教員免許を持たない教員の任用の可否などは州によって様々である。

カリフォルニア州ではチャーター・スクールが普及しており、公立、私立学校とともに義務教育において重要な役割を果たしている。一方、ニューヨーク州には数があまりなく普及していない。

2. ロサンゼルス

(1) 教育事情

子役として働く子どもも通常の公立、私立学校もしくはチャーター・スクールに通うのが一般的である。例えば、ハリウッド映画の撮影期間は3か月間に及び、撮影期間いっぱい拘束される人気子役は、この間学校を欠席することになる。学校を休まなくても、月曜から金曜日まで毎日午後5時から午後10時まで拘束されるテレビドラマの仕事もある。映画俳優労組は、この点について、「そうした仕事は子どもにとって教育、健康面で影響があるのでやるべきでない」と指摘している。

学校には通わずに自宅学習（ホームスクール）する子どもも一部いる。両親および子役が仕事を優先し、学業に重きを置かない場合には、このホームスクール方式を選択することになるといえる。日本になじみのないホームスクールとは、州の定めるカリキュラムに従い、子どもが両親や家庭教師の下で学習を進めるものである。ホームスクールは通常の学校と異なり、授業時間を家庭で柔軟に設定できるため、子役とその両親にとって仕事をしやすいうというメリットがある。反面、仕事スケジュールを入れすぎてしまえば、勉強がおろそかになりやすい選択といえる。

スタジオ教員労組は、「ホームスクールは学校と異なり授業時間を気にしないで子どもをいつでも働かせることができるので、子どもをもっと働かせたい映画製作会社と親にとって都合のよいシステムだ」と指摘している。

(2) 子役Aさん、Bさんの仕事と学業のバランス

ロサンゼルスで実際に子役として仕事をしている子どもとその母親2組に対してヒアリングを行うことができた。子役の仕事と学業のバランスについては、子役一人一人で異なり、一般化できない。ここでは、子役AさんとBさんの例をサンプルとして紹介したい。

Aさん（9歳）はチャーター・スクールに通う4年生。これまでに経験した仕事は写真のモデル、テレビ出演、ショートフィルム（短編映画）出演など。母親は、短編映画の製作に関わる仕事を持ち、平日の夕方には映画製作について学ぶ学校に通う。これまでに経験した仕事のうち、短いものはCM撮影など2時間で終了した。一方、長いものは数週間かかったという。ハリウッド映画は通常数か月間、拘束されるが、これに出演したことは

ない。「撮影スケジュールは子どもなので週末に入れている。撮影時間が短い CM などは、平日の夜でも了承しているが。オーディションも平日の夕方に受けている」との説明だった。

Aさんの母親の「仕事を平日に入れない最も大きな理由は、学校が子どもにとって最優先だから」との意見は子役の健康および育ちを考える上で示唆に富む。子役を使う映画製作会社は、一般的に子役のスケジュールを週末に入れるが、例外もある。Aさんの母親は「先日、『スパイダーマンⅡ』というハリウッドの商業的な作品で子役の募集をしていた。これは平日も含めて1日中拘束され、数か月間の撮影となるから、オーディションは受けなかった」という。

Aさんの平日のスケジュールは下表の通りで、睡眠時間は約8時間。

第2-1-1表 Aさん平日のスケジュール

7:00	起床
8:30	登校
15:00	下校
15:30	母親の通う映画学校で宿題したり、遊ぶ
21:00-22:00	母親と映画学校を出て、帰宅。
23:00	就寝

Aさんも仕事のために学校を休むことがある。通っているチャーター・スクールでは、親が担任教師と話し合い、欠席で遅れる勉強のフォローについて予め相談する決まりになっているという。

Bさんは12歳で公立学校の7年生。父親の仕事の関係で1997年にアメリカに来た。父親の職業はサウンド・エンジニアで、コンサートのワールドツアーに出ると2～3か月間は家に戻らない。母親は、歌手がステージの上で使用するオーダーメイドのイヤホンの注文を日本の芸能プロダクションから受けてアメリカの製造会社に発注し、日本に送る仕事に就いている。

仕事は一番忙しい時で月に1本のCM撮影程度に抑えている。他の子役と両親の熱心さに比べて少ないと言えるだろう。

通っているのは公立学校だが、同校には、①普通科②パフォーマンスアート科③科学科—がある。パフォーマンスアート科は体育の代わりにダンス、ホームルームの代わりに演技を学ぶ。Bさんはこのパフォーマンスアート科に通う。同科は全米的に有名で、同科の選抜テストには、75人枠に3300人の応募者があるとのことだ。選抜テストの内容は一人芝居や歌、踊りなど。有名な学校のため、全米から芸能関係に興味のある子どもが集まり、プロデューサーが映画で使う子役を探しにもくる。Bさんの母親は、「クラスメイトが『アイダ』などのミュージカルに出演しているスターという教育環境」と説明した。

Bさんは、7年生(日本の中学1年生)になってから歴史と英語の宿題で1日4～5時間、自宅で勉強する。母親が学業をおろそかにさせないという方針のためだ。よって現在はほとんど子役の仕事はしていない。6年生の時は1年間で20日間程度仕事をした。学校を休んだのは15日間程度で、その15日間は撮影現場でスタジオ教員と一緒に勉強したとのことだった。「仕事は休日にする」とBさんの母親は考えていないので、子役の仕事は平日に入ることの方が多かったという。カリフォルニア州の州法は、「公立学校に通う子役は一年度につき5日間まで欠席を認める」と定め、6日間以上の欠席を認めていない。しかし、Bさんは、上記のように15日間欠席しており、進級している。

Bさんは、6年生になるまで仕事で休む際、「休む教科の〇〇ページは宿題にするので次に登校するまでにやってきなさい」と担任教師から細かくフォローされていた。しかし、7年生になった現在、先生のフォローがなくなった。Bさんの母親は、「6年生までは、仕事で休む子どもも少なかったので、ある意味特別に注意してくれていた。けれど7年生になると、子どももある程度成長しているし、通っているパフォーマンスアート科では子役の仕事のために2～3か月間休む子どももいるので無理もない」と話す。Bさんの普段の日のスケジュールは下表の通り。

第2-1-2表 Bさんの平日のスケジュール

学校のある日		仕事の日	
6:00	起床	7:00	撮影現場に集合
7:00	家を出る	3時間	撮影現場で朝食
8:00	学校着		スタジオ・ティーチャーと勉強
15:00	学校終了	16:00	撮影
16:00	帰宅 宿題		解散
19:00	夕食 宿題		
21:00	寝る準備		
22:00	就寝		

カリフォルニア州法により撮影現場にいられる時間は、12歳の彼女の場合、9時間となる。Bさんの母親によると、学校を休んで仕事に行く場合、朝7時に撮影現場に集合して午後4時に解散するパターンが多い。州規制の上限時間午後10時まで撮影する場合は、午後10時から逆算した午後1時集合が多い。午後1時～午後10時というスケジュールを平日に入れたことはないが、夏季休暇中に1回入れた。当日は帰宅が午後11時頃、就寝は午前0時になったとの説明だった。

(3) 撮影現場でのスタジオ教員の役割

全米でロサンゼルスにのみスタジオ教員制度がある。カリフォルニア州法は、生後6か月

から16歳までの子どもが学校の学期中に学校を休んで子役として働く場合、スタジオ教員を配置しなければならないと定めている。対象はカリフォルニア在住の子役で、州外でロケする場合もスタジオ教員は撮影現場に手配されなければならない。州外に住む子役でも州内で撮影する際は、手配が必要になる。通常、同教員は10人以下の子役に1人配置する必要がある。土曜、日曜、休日、または、学校が長期休み中の場合は20人以下の子役に1人のスタジオ教員でよい。教える教科は英語、算数、社会、化学、外国語。子役は1日当たり3時間、スタジオ教員の下で学習しなければならない。例えば、9歳の子役は撮影現場に最大8時間いることができるが、うち3時間は学習時間、1時間は休憩およびリクリエーションにとる必要がある。

1日3時間を勉強時間に費やすとの規制にはデポジット制度がある。月曜から金曜まで1日3時間×5日間＝15時間、スタジオ教員の下で勉強する必要がある場合、例えば子役の出番が少ない月、火、水曜に5時間ずつ勉強すると、1週間分15時間の勉強が終了するので木、金曜は撮影に集中できるという制度である。同教員はプロデューサーと両親に子役の成績に関するレポートを提出する。

子役中心の長期のテレビシリーズや映画などでは撮影現場に子どもがたくさんいる。スタジオ教員労組は、「教員1人で3時間、年齢がバラバラの10人の勉強を見るのは大変だ」と指摘する。年齢層があまりに幅広い時は、教員1人で10人ではなく、教員1人で6～7人に調整して割合を減らすという。小学校1年生は読み書きができないので、1対1で面倒をみる必要もある。同労組は、「撮影が数日間に及ぶ場合は、同じ教師が同じ子どもを教える方が好ましい。特に、より長期間拘束されるメイン（主役級）の子役には、同じ教員がついた方がよい」と話す。同じ教員がつけばスタジオ教員がその子役の学校に行き、カリキュラムをチェックして、できるだけ学校の勉強に近いものを教えることもできるからだ。

子役に教える場所はハリウッドのセット現場よりもロケ現場の方が多い。映画では世界中でロケするので、スタジオ教員も世界中についていく必要がある。ヒアリングに対応してくれた同労組の代表者は、ロケにいったフィジー島ではテント生活をしながら勉強を教え、カナダ、メキシコにも長期間、行った経験があるとのことだった。

スタジオ教員は教員資格とともにソーシャル・ワーカー資格も併せ持つ。スタジオ教員労組は、「スタジオ教員が映画製作会社に雇用されるのはあまりよくない」と指摘する。ソーシャル・ワーカーの役割を同教員が果たそうとすると、もっと働かせたい製作会社、両親との間に摩擦が生じることがあるからだ。例えば、「州法で定められている労働時間が過ぎたから、撮影を切り上げて子役を帰しなさい」という指示や、「テレビ番組で使う煙が子どもに有害なのではないか」といったチェックは、製作会社や両親から歓迎されない。両親の中には「学校に行かなくても学費さえ支払えば卒業証明書をくれる学校もあるのに、なぜ撮影現場で3時間も勉強しなければならないのか」との不満を持つ者もいるという。

スタジオ教員には、退職した教師や夏季休暇中の現役教師といった人たちが就いている。カリフォルニア州の労使関係局労働基準部が同教員の資格を付与しており、有資格者は3年

ごとに更新する必要がある。現在、有資格者は約300人だが、実際にスタジオ教員として働いているのはその3分の1程度に止まる。

スタジオ教員を組織化している労働組合はスタジオ教員労組である。同労組は、アメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）の傘下にある。組合員数は現在110人。組合員のほとんどはロサンゼルス在住で、その他サンフランシスコ、カナダにも少しいる。組合員になるには一定日数、スタジオ教員の仕事に就かなければならない。同労組はロサンゼルスの映画製作会社、テレビ、CMの製作会社のほとんどと団体協約を締結している。協約を締結している製作会社は報酬もきちんと支払い、医療保険、年金等の社会保障手当もつけるが、締結していない会社の仕事では社会保障手当がつかず、報酬さえ支払われないこともある。そうした会社は、スタジオ教員が子役に勉強させるための場所もしっかり準備していないとの説明だった。

同労組によると、「仕事量に対してスタジオ教員の人数は多い」という。映画製作会社は知っているスタジオ教員を雇いたがり、まれに子役が、好きなスタジオ教員を指名するケースもある。組合員の仕事は労組を通す慣行である。製作会社や子役が指名する教員のスケジュールがすでに埋まっている場合は、別の人間を労組が割り振る。同労組によると、州法をよく知らない製作者もいるという。「例えば、学校を休んで仕事している子役は1日3時間、撮影現場で学習する必要があり、〇歳の子役は〇時間撮影現場にいたることができるので、全体のスケジュールをそれに合わせて調整してください」といったスケジュール作成をアドバイスするのもスタジオ教員の重要な仕事の一部だとの説明だった。

3. ニューヨーク

(1) 教育事情

カリフォルニア州ではホームスクール（家庭での学習）、チューター（家庭教師）が普及しているが、ニューヨーク州では一般的ではない。チャーター・スクールもそんなに数がないので、大多数の子どもは公立、私立の学校に通う。この点について、映画俳優労組ニューヨーク支部は、「カリフォルニア州の子役は学校に通うと、労働時間規制が厳しくなるので、学校ではなく家庭での学習を選ぶのだろう。ニューヨーク州とカリフォルニアの規制と文化の違いだ」と述べ、労働時間規制が事実上ないニューヨーク州の子役との違いを指摘している。

(2) ブロードウェイの子役の学習状況

ブロードウェイの俳優を組織化している『俳優の公平』労働組合によると、「ブロードウェイの子役は公演期間中、学校に行かない」という。そのため、子役は学校期間に公演がかかる場合、欠席する必修科目について学校側と対応を相談する必要がある。「2003年以後、子役も成績を一定以上、維持しなければならなくなったので、劇場側もそこはきちんとケアしている」と同労組は説明するが、具体的には「楽屋裏の静かな部屋で勉強をすることもで

きる」というのみで、労使が子役の学習に配慮している様子は見られなかった。

ブロードウェイの公演期間は6か月間が最高だが、好評の場合には再演されるので何年も続くことがある。上演は、月曜を除く週6日間で、水曜、土曜、日曜にはマチネ（昼間公演）もある。通常1つの役に2人の子役がつくので、1週間のうち拘束されるのは3日間という計算だ。子役は拘束されない残る4日間、家庭で勉強することはできる。が、『俳優の公平』労働組合は、「実際のところ、オーディションに合格し、役についたら学業との両立は難しい。それまでの成績を維持するのも無理だろう」と指摘する。

子役が出演している演目はいつか終了し、子役は再び学校に登校するようになる。よって、同労組は、「子役と両親は学業と仕事のスケジュールをしっかりと管理する必要がある。学校と連絡をまめに取り、いつか学校に戻る日に備えることも重要である」と強調する。最終的に学業成績の責任は両親にあるとの考えからだ。子役が仕事のために学校を休んだ場合、家庭教師を両親が手配するケースもある。成績がある程度よくないと、学校側が労働許可申請書に子どもの成績証明を行わないためだが、この点について同労組は、「学区によっては子どもの人数に応じて地区の助成金がおりのので、籍さえ学校に置いておけば成績を問わない学校もある」という。

劇場側が、子役との契約に劇場への教師派遣を含めることもある。教師はニューヨーク州が教員資格を与えている教師で、費用は劇場が負担する。公演による勉強の遅れに対するケアが目的だが、そうした契約を結べる子役は一部のみだ。ニューヨーク州の派遣教師がカリフォルニア州と大きく異なる点は、ソーシャル・ワーカー資格を有していない点である。カリフォルニア州のように劇場で子どもの具合が悪く見えても、教師が出演をストップさせることはできない。また、「子役〇人に対して教師は〇人いなければならない」との規定もない。

映画と異なり、劇場のバックステージは狭く、多くのスタッフと道具があるので両親はバックステージに入ることはできない。劇場内では子役の世話役が劇場に雇われている。ただし、同世話役は教員資格やソーシャル・ワーカーの資格を持っていないとの説明だった。

（3）映画等の子役の実習状況

映画俳優労組ニューヨーク支部によると、ニューヨークで映画やテレビ、CMに出演するために学校を休む子役はそれほど多くないという。仕事のある時に労働許可を1回もらって、単発で仕事するケースが多いからだ。組合員の子役が3日間以上働く場合、雇い主は、ニューヨーク州の教員資格を持つ教師を撮影現場に手配しなければならない。これはニューヨーク州法による規定ではなく、映画俳優労組が労働協約によって定めている規定だ。ただし、教師はカリフォルニア州のようにソーシャル・ワーカー資格を保有しておらず、また同州が与えているような権限もないので、子どもの調子が悪いときに仕事を止めさせることはできない。同労組は、「スタジオ教員制度の不備はニューヨーク州の法規制の欠陥だ。2006年に法改正を図り、撮影現場の教師にソーシャル・ワーカー資格を持たせた上で、カリフォルニア州と同様の権限を持たせたい」と話す。また現在は、例えば、連続する2日間の撮影の

場合、教師の手配は2日目だけでよく、○人に最低一人の教師という定めもないので、改善したいとの説明だった。同労組は、「法改正を働きかける上での懸念は、製作会社、プロデューサー側の抵抗と、州労働局と教育局がけん制し合って積極的でないこと」としている。

第3節 演劇子役等の家庭生活

1. 両親の役割

子役の仕事とそれ以外の生活（学校を含む）のバランス取りは子役自身が決めているのだろうか。ヒアリング結果からは、子役自身の意思もさることながら、両親の影響が大きいことが浮き彫りになった。学校の出欠や仕事の時間帯、仕事とオーディションの頻度等を例えば10歳の子役がすべて自身で決めていると考えるのは難しい。それよりは両親が決定していると考えの方が自然である。カリフォルニア州の映画俳優労組も、「子どもの生活と勉強、仕事のバランスは両親の責任だ。それと規制を定める州の責任だろう。子どもの健康に責任を持つのも同じ」と両親の役割の大きさを指摘する。ただ、現実には子役以上に芸能活動に熱中してしまい、子どもの健康に配慮できない両親もいるようだ。同労組は「アメリカでは誰にとっても、両親にとってもお金が大事なので、子どもの健康を親に任せるのはよくない」とアメリカの特殊な事情を説明する。子役は年齢によって役が限られ、年齢が上がると外見も変わるので、その時成功していても将来も成功しているとは言えない。映画俳優労組ニューヨーク支部は、子役の仕事と学業間のバランスについて、子役と両親を対象にセミナーを開催している。将来の仕事、リスクなどについて理解してもらうのが狙いだ。

子役自身は仕事を楽しんでいる。この点で子役を含めた関係者は一致していた。華やかな芸能界でオーディションに合格し、役を得て人の注目を浴びる仕事子どもにとっても魅力的だとの想像は容易にできる。映画俳優労組は、「芸能界にチャレンジし、役を得てがんばっているとも言える。反面、スポーツや勉強を犠牲にせざるを得ない。疲れるので他のことはできないからだ」と問題点を指摘した。

2. 子役の収入の保護

アメリカには、子役が得た収入を親から守るために立法されたクーガン法という法律がある。同法は、両親が子どもを子役として働かせる場合、子ども名義の信託口座を開設しなければならないと定める。開設した口座に振り込まれたお金は子役が18歳になるまで、本人も含めて誰も引き出すことができない。ただし開設された口座には、子役の得た収入すべてを預ける必要はない。ニューヨーク州は最低15%と設定している。映画俳優労組ニューヨーク支部は、「以前は、両親が子どもに仕事をさせて収入を取り上げる例が見られた。子どもが犠牲にならないようにクーガン法ができた。現在、子どもは守られている」との説明で同法の役割を高く評価する。同労組は、同法の改正を求める考えという。子役が17歳で大学に入学する場合、その口座から大学に直接、授業料などを支払えるようにしたいとの考えからだ。

同労組によると、「映画、テレビ、CMに出演している子役のうち、常に年収2万ドル（220万円）程度の収入がある子どもは全体の10%くらい」というが、カリフォルニア州の映画俳優労組は、「子役は大人の俳優と同じ収入を得ている。両親によっては、規制があってもくぐりぬけて、日本円で億単位のお金を子どもに稼がせる親もいる」として、一部に高収入の子役が存在すると述べた。子役の収入の多寡に関わらず、18歳になって急に自分のお金の管理をしなければいけないと言っても、難しいと感じる子どももいる。そのため、同労組は、「銀行や信用金庫、ファイナンシャル・プランナーが任意でサポートするような体制を促すような仕組みが必要」と述べた。

3. 子役Aさん、Bさんと母親の意見

多くの子役のうちの2例との位置付けではあるが、前述の子役（Aさん、Bさん）と母親2組のヒアリングが参考になると考えられるので、発言をそのまま記載することとしたい。

(1) ア. 子役Aさん：ドイツ系アメリカ人子役。9歳の女子。チャーター・スクールの4年生

(Aさん)

子役になったきっかけは、母親に子役にならないかと言われたから。これまでに経験したのは写真のモデル、テレビ出演、短編映画出演など。仕事はすごく楽しい。

(母親)

仕事はCM撮影など2時間で終了するものから数週間かかるものがある。ハリウッド映画は長い期間拘束されるものだけれど、これに出演したことはない。これまでの出演依頼に、道徳的な面や教育的な面で子どもに悪い影響を与えるものはなく、悪い影響があるからという理由で断ったことはない。一度、離婚がテーマのミュージックビデオの出演依頼があり、引き受けるかどうか悩んだことがあったが、仕事そのものが自然消滅した。

(Aさん)

仕事は（今も）もっとしたいし、将来も続けていきたい。レオナルド・ディカプリオやトム・ハンクスと共演したい。あまり学校も楽しくないし……。仕事で疲れてもっと寝たい、と思うことはない。

(母親)

食事は、学生の映画に出演するときは私たちが自分で買い、労働組合の関与があるような映画だと、ステーキとかサーモンが出たりする。どっちにしても6時間ごとにきちんと食事をするようにしている。仕事のない平日は、私の通う映画学校でベーグルやドーナツを食ったりしている。

(Aさん)

健康面で気をつけていることは、車の中に水を持ち込んで、水分をとるようにしていること。それと、(仕事上、必要なので) 歯をきれいにしている。

(母親)

娘が病気の時には、撮影やオーディションには行かない。体調が悪いとよい仕事はできないし、時間が無駄になるから。子役の母親をステージマザーと呼ぶが、子どもがよい演技ができないからと言って、ステージマザーが子どものせいにするのは嫌いだ。子どもなのだから、出来の良し悪しは問わない。両親が子どもの芸能活動に熱中してしまっただけでは、子どもが仕事を楽しめない。子どものストレスを減らし、健康な子どもとして育てていきたい。先日、『グリーンチ』というメジャーな舞台作品のオーディションに誘われた。しかし、リハーサルが木曜、金曜、土曜、日曜の午後5時～午後10時に行われ、本番のショーも1か月間続くと聞いたので、オーディションに行かなかった。そうした仕事は子どもの負担になる。

(2) Bさん：12歳の女子。日本人。公立学校7年生。1997年より家族で渡米。

(Bさん)

子役になったきっかけは、タレントエージェントからスカウトされたから。そのエージェントには親友が所属していた。私はCMや映画、声優、歌などをやっている。仕事はすごく楽しい。普通の人ができないことができるし、自分だけではできないことができるから。いろいろな人と会えるし、友達にもなれる。楽しくて仕方がない。仕事の次の日も、疲れは感じない。学校でいねむりしたこともない。将来は、キャスティング・ディレクターになりたい。今やっている演技も歌も踊りも将来のよい作品づくりに生かせると思う。

(母親)

同エージェントに所属後、最初のオーディションでCM出演が決まった。その年は、1年間で5～6本のCMの仕事が入った。一番忙しい時で月に1本くらいの頻度。オーディションに10回行って5回受かっていたから、合格率は通常よりは高いだろう。アジア人の子役は他にも多くいるので、人種が合格の理由ではないと思う。仕事を始めてすぐにトラブルが発生した。エージェントが娘に支払うべき報酬を支払わずに逃げたのだ。逃げたことは映画俳優労組が発見した。

子役の収入は、日本のそれに比べて高い。法律でエージェントの取り分は20%と定められている。うちの子は映画俳優労組の組合員なので、同労組とエージェントとの労働協約で10%となっていた。

(母親)

平日午後10時までの仕事の依頼は、あっても断る。仮に週に2日間だけでも断るが、断る前に製作会社に撮影を土日にくずらすことが可能かどうかを尋ねる。スケジュール変更が無理なら子どもにその仕事はさせない。理由は、芸能活動中心の生活は、子どもの育ち方として素直でないと感じるから。父親、母親とも芸能関連で働いているため、日本も含めて悪い面を知っている。

例えば、知人に双子の子役を一生懸命サポートしているステージママがいる。その家では父親より双子の収入の方が多い。その家で車を買ったとき、5～6歳の双子たちが「僕らが（この車を）買ってやったんだ」と話しているのを聞いた。アメリカだと、スターの子役が、「この前は飛行機の移動がファーストクラスじゃなかった」と言っていたり、結構おいしい食事でも「ここのセットの食事はまずい」などと言ったりしている。アメリカの子役の収入は良いので、普通の子どもでは考えられないような感覚で話している。1本の仕事で1000万円稼ぐ子役もいる。両親が働かないで、一家の収入が子どもの肩にかかっているケースも聞く。日本に比べて恵まれていて良いのかもしれないが、自分は嫌だ。

撮影現場での子どもの扱い方も気になる。自分の子がメインの役で、バックに16人の子役がいる現場で、現場のスタッフは自分の子と私には丁寧な話し方で話すし、専用のメイクもつけてくれる。でもバックの子どもに対しては、「お前たち、走れ！」みたいな扱いをしている。(子役として主役級にいるという)特殊な環境が一生続けばそれも良いが、ある日突然、仕事がなくなることもある。長い目でみると、子どもの将来のためにならない。

(Bさん)

お母さんの言うような「普通感覚」でないときは、私にもあると思うし、そういう時はお母さんに怒られる。

(母親)

少ない睡眠時間が続くと体調が悪くなるので睡眠時間は8時間を厳守している。12歳なら週1回くらいなら午後10時まで仕事をして、就寝が午前0時になっても大丈夫だと思う。9歳以下だときついだろう。日本も含めてテレビの仕事だと、普通午後5時集合だから午後9時には終わらない。午後10時終了でも製作側としてはスケジュールきついだろう。今時の子どもは子役であろうがなかろうが午後10時、11時、0時に寝ているから、そういう意味では大丈夫だと思う。でも、自分の子どもは平日午後10時まで仕事をさせたくない。

上記のAさん、Bさん母子の事例は、母親が子どもの健康や育ちに配慮して仕事を抑えている事例である。この点はヒアリング調査という調査の性質上、ある意味当然とも言える。例えば両親が働かずに子役の収入で家計をまかなっているような一般的に聞こえの悪い家庭では、ヒアリングを断ることが予想されるからだ。とはいえ、2つの事例は様々な意味で示唆に富むと考えられる。

おわりに

以下では限られたヒアリング結果によるものであるが、子役の労働、教育、家庭生活面の実態について、カリフォルニア州とニューヨーク州を対比させつつとりまとめる（表2-1-3）。

1. 子役の労働

カリフォルニア州では州法で、子役の労働に関して詳細に規定している。働いてもよい時間帯は午前5時～午後10時までを基本とし、翌日に学校がない土日等は夜中の0時30分としている。労働時間も年齢層ごとに定め、うち3時間はスタジオ教員の下で学習しなければならない。これら州法の規制は遵守されているという点でヒアリングした関係者の意見は一致している。遵守されている理由は、州の罰則規定の存在であるという関係者もあった。ニューヨーク州は、子役を年少者一般に対する法規制の適用対象外にしているので、子役の労働時間規制は十分ではない。ブロードウェイの劇場に出演している子役の場合、カーテンコールまで出演し、化粧落としの終わる午後11時過ぎまで劇場にいるとのヒアリング結果だった。

両州とも、撮影現場での行政のチェック体制は弱い。しかし、カリフォルニア州では、スタジオ教員、労働組合が撮影現場で「監視役」として一定の役割を果たしている。

労働組合の対応は、映画俳優を組織化している労組と舞台俳優を組織化している労組によって大きく異なる。映画俳優を組織化している映画俳優労組は、労働協約によって子役の労働時間をカリフォルニア州の法規制と同様の内容にしている。そのため、カリフォルニア州では子役の労働時間規制に関して協約は意味を持たない。しかし、ニューヨーク州でも同じ内容の協約を締結しているため、ニューヨークで働く映画の子役は、カリフォルニア州の州法が定める労働時間規制によって縛られることになる。一方、ブロードウェイの舞台俳優を組織化する「俳優の公平」労働組合は、子役の労働時間規制に否定的である。ブロードウェイ公演は午後8時開演、午後10時30分過ぎにカーテンコールのため、子役を含めた俳優は午後11時過ぎに職場を去るのが実態である。本番前には12時間程度稽古する必要があると、同労組は指摘しており、「子役に労働時間規制など入れたら『ライオン・キング』など上演できなくなる」との立場をとる。

2. 子役の教育、学習

子役の教育、学習状況はカリフォルニア州とニューヨーク州で共通点がみられた。すなわち、人気があり仕事を得られる子役なら、学校を長期に欠席するかもしくは学校に行かない。また、そうした子役の成績はまず低下する。ハリウッドの大作映画では撮影期間が海外ロケを含んで2～3か月におよぶ。そうした撮影に参加する人気子役の中には、学校に通わずホームスクール（自宅学習）という勉強方式を採る子どももいるという。ホームスクールとは、自宅で両親、家庭教師と自分のペースで勉強する方法で、仕事を学校に気兼ねせず入れるこ

第2-1-3表 カリフォルニアとニューヨークの対照表

	カリフォルニア州	ニューヨーク州
1. 娯楽産業の中心地	ハリウッド	ブロードウェイ
主な製作	映画	演劇（ミュージカル）
子役の労働許可件数	子役に限った件数なし	5000-6000件
子役の拘束期間	大作映画では3か月程度 (海外ロケを含む)	ブロードウェイミュージカルは最大6か月間
2. 子役を対象にした法規制	あり	年少者一般に対する法規制はあるが、子役は適用除外
労働できる時間帯	午前5時～午後10時	州規制は事実上フリー
労働できる時間帯 —翌日に授業のない日	午前5時～午前0時30分	州規制は事実上フリー
労働時間	年齢に応じて規定	州規制は事実上フリー
3. 労働組合	映画俳優労組	「俳優の公平」労働組合
子役の労働時間に関する労働協約の有無	あり。ただし、州規制と同一	なし
子役に対する労組のチェック機能	強い	弱い
4. 学校	公立、私立学校 チャーター・スクール	公立、私立学校
子役の通学状況	仕事の多い子役は、家庭学習（ホームスクール）が多い	公立、私立学校への通学が一般的
欠席	大作映画では3か月程度 欠席	公演期間中（最大6か月）、 欠席
スタジオ教員制度	有	無
成績	学業との両立は難しい (子役の両親の意見)	成績維持は困難 (労組の意見)
5. 子役の収入	トップクラスで1本1000万円を超える（個人差大きい）	大人の俳優と同水準。
6. 両親	子どもより両親が熱中する ケースあり	子どもより両親が熱中する ケースあり

とができる。一方、ブロードウェイでは、一つの公演の上演期間が最高で6か月間となる。子役はオーディションに合格して役を得ると公演期間中、普段通っている公立、私立学校を休む。公演が好評で公演期間が延びればさらに学校を休む必要が出るとのことだった。

カリフォルニア州の州規制のうちユニークな取り組みと言えるのが、スタジオ教員の存在である。学校を休んで撮影に参加する子役は、撮影現場でスタジオ教員の下で1日3時間学習しなければならない。この3時間の学習時間は、撮影やリハーサルと同様、労働時間にカウントされる。さらにスタジオ教員はソーシャル・ワーカーとしての役割を果たす。労働時間規制の遵守や子どもの健康・安全配慮について撮影現場で強い権限をもち、もっと撮影したい製作会社ともしっかり仕事をさせたい両親と子役に対して、「監督役」として機能している。スタジオ教員の存在は、子どもの健康等に配慮するという意味で学べる点がある。

3. 子役と家庭の関係

ヒアリング結果から、子役自身は「働かされている」というより、「オーディションに合格して働きたいと考えている」姿が浮き彫りになった。では子役の両親の役割はどうか。子役の仕事を平日に入れるのか、仕事の頻度、仕事と学業とのバランス取り等の決定に対する両親の影響力は大きい。ヒアリング結果によると、アメリカでは両親が子ども以上に芸能活動に熱心なケースがままある。収入が大人の俳優と同じ水準なので、両親が金銭にひかれるとのことだった。個人差が大きいですが、ハリウッドでは1本の仕事で1000万円を稼ぐ子役もいるという。子どもの収入を当てにして両親が仕事をしないとの話も聞かれた。アメリカでは子役の報酬を両親から保護するため、クーガン法を立法化している。同法は、子役の報酬の一部を信託基金に強制的に入れ、子役自身が18歳になるまで何人もお金をおろすことができないと定める。ヒアリングした関係者は一様に同法を評価している。同法はアメリカの子役と両親の関係の象徴と言えるであろう。

参考文献

H16年度文部科学省「教育指標の国際比較」

教育改革国民会議第2分科会配布資料「アメリカ合衆国のチャーター・スクールについて」

Actor's Equity Association, *Agreement and rules governing employment under the Equity/League production contract*

Screen Actor's Guild, *Producer-Screen Actor's Guild Codified Basic Agreement of 2001*

State of California Department of Industrial relations, *Child labor Laws, 2000*

The studio teachers, *Blue Book: The employment of minors in the entertainment industry*

参考ウェブサイト

Actor's Equity Association HP <http://www.actorsequity.org/home.html>

New York State Department of labor HP

<http://www.labor.state.ny.us/workerprotection/laborstandards/workprot/minors.shtm>

Screen Actor's Guild HP <http://www.sagfoundation.org/index.shtml>

第2章 イギリスにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響

はじめに

本章では、イギリスにおける(1)実演(performances)に携わる児童(本論では以下、便宜的に「実演児童」と省略する)に関する政府・地方当局による規制の実態と、就業現場における運用者としての使用者・エージェント等の関わり方、(2)教育や健康・生活の状況について、ヒアリング等から得た情報をもとに概略の紹介を試みる。なお、第1部で述べられているとおり、イギリスにおける児童の実演に関する法律は、舞台や映画・テレビにおける演技から、音楽演奏やモデル、あるいはスポーツまで広範な活動の種類を対象としたものであるが、現地ヒアリングは主として演技を行う実演(dramaもしくはacting)を対象を絞って実施した。このため、以下で言及する「実演」も、基本的にはこれに準ずる。

第1節 実演産業の状況

本論に先立って、まず実演産業の現状を概観しておく。

イギリスでは、文化政策の一環として従来から文化産業に対する補助¹を行ってきたが、1997年に発足した労働党政権は、イギリス文化のブランド力を高めて投資誘致や観光産業の活性化をはかる方針を打ち出し、芸術、ファッションやコンピュータソフト等およびその媒体としての各種メディアを「クリエイティブ産業」(creative industries)と位置付け、芸術産業への補助金の額を10年足らずで倍増させた²ほか、各種コンテンツの輸出や人材育成の促進等の振興策を実施している。文化・メディア・スポーツ省が公表した推計³によれば、イギリスのクリエイティブ産業はGDPの1割弱を占め、また1997～2003年における平均年間成長率(付加価値ベース)は、全産業平均の3%に比して6%と高い。ただし、コンピュータソフトやテレビ・ラジオといった比較的規模の大きい部門の10%前後の成長(各11%、9%)に比して、映画(1%)、音楽・視覚・実演芸術(4%)あるいは広告業(4%)などの成長率は平均以下、雇用者数に至ってはほぼ横ばいか、むしろ縮小傾向にある(表2-2-1参照)。例えば、コンテンツ輸出の眼目の一つである映画産業は、一方で03年の収益では過去最高の10億ポンドに達したと伝えられる⁴ものの、興行成績の良い映画の殆どが米国のメジャーな制作会社による作品であることや、さらに近年は、よりコストの抑えられる東欧などでの撮影が増

¹ Arts Council や Film Council といった独立の機関を通じて行われ、財源の一部は公営の宝くじ (lottery) の収益が充てられる

² 97年の2億ポンド弱から、05年には4.12億ポンドに増加している (*Guardian Unlimited*, Dec.14 2004 (<http://arts.guardian.co.uk/image/0,12073,1373409,00.html>))。

³ "Creative Industries Economic Estimates – October 2005", Department for Culture, Media and Sports (http://www.culture.gov.uk/global/research/statistics_outputs/creative_industries_eco_est.htm)

⁴ *The Independent Online Edition*, 12 Jan.2004 (<http://enjoyment.independent.co.uk/film/news/article73132.ece>)

加していることも、国内の映画産業の停滞の一因とみられる。一方、例えば舞台などの実演芸術については、集客数・収益とも比較的安定的に推移しているが、地域別にはロンドンへの集中が顕著であり、逆に地方都市では、数多くの劇場等が閉鎖に追い込まれる状況にあるという⁵。

第 2-2-1 表 クリエイティブ産業の成長と雇用

	広告	設計	ビデオ、映画、写真	音楽、視覚・実演芸術	出版	コンピュータソフト・ゲーム、電子出版	ラジオ、テレビ	アート、アンティーク	デザイン・ファッション	工芸	デザイン	計
クリエイティブ産業の粗付加価値 (GVA) への寄与 (単位: 百万ポンド)												
1997	3,400	3,100	1,900	2,700	6,500	9,800	3,500	300	280	n/a	n/a	n/a
2003	5,000	4,000	2,200	3,700	8,600	20,700	6,200	500	330	n/a	5,300	56,500
寄与度 (単位: %)												
1997	0.6%	0.6%	0.3%	0.5%	1.2%	1.8%	0.6%	0.05%	0.05%	n/a	n/a	n/a
2003	0.7%	0.5%	0.3%	0.5%	1.2%	2.8%	0.9%	0.07%	0.04%	0.07%	0.7%	7.8%
年間成長率 (単位: %)												
1997-2003	4%	2%	1%	4%	3%	11%	8%	9%	0%	n/a	n/a	6%

クリエイティブ産業及び関連部門における雇用者数 (単位: 千人)												
1997	201.0	95.8	52.7	237.8	308.5	379.4	97.6	20.2	80.7	95.0	-	1,568.7
2004	200.0	102.6	53.9	243.9	274.3	593.9	110.6	22.5	110.4	112.9	-	1,825.0
年間成長率 (単位: %)												
1997-2004	-0.1%	1.1%	0.4%	0.4%	-1.9%	7.8%	2.1%	1.8%	5.4%	2.9%	-	2.6%

出典: Department for Culture, Media and Sport, *Creative Industries Economic Estimates - October 2005*
http://www.culture.gov.uk/global/research/statistics_outputs/creative_industries_eco_est.htm

しかし、産業の低成長をひくまでもなく、実演産業の労働市場は従来から供給過剰の状態にある。National Council of Drama Training の公表するところでは、国内の大人の俳優の 86% は演劇学校で専門的な教育を受けている⁶が、しかし一方で、こういった俳優の年間の平均就業期間は 11.3 週と短く、報酬額も低いため、その殆どが何らかの副業で生計を立てている。児童については、恐らくは主に規制緩和の影響により、90年代末あたりから需要が急激に拡大しつつあるといわれるが、やはり同様に供給過多で競争の激しい市場であることが推測される。実演に携わる児童に関する統計はなく、また第 1 部にあるとおり、実演児童の使用には地方教育当局 (Local Education Authority: 地方当局の教育部門) からの許可 (ライセンス) の取得が必要となるため、各地方当局にお

⁵ ロンドン劇場協会・中劇場協議会 (Society of London Theatres/Theatrical Management Association)、Richard Pulford 氏による。SOLT はウェストエンドの 40 の民間の (commercial) 劇場と 11 の公的な (subsidised) 劇場を、TMA は英国内の 200 の劇場 (民間・公共が約半々) を代表する業界団体。

⁶ Institute of Manpower Studies (現在の Institute for Employment Studies) が、Arts Council of England の委託を受けて、1994 年に行った調査による。NCDT のウェブサイト概要のみ紹介されている。
<http://www.ncdt.co.uk/why.asp>

いては許可の発行数（児童による就業の延べ回数）自体は把握されているものの、個々の児童毎あるいは実演の種類毎の発行数や全国レベルの集計はされておらず、このため実演児童の実数や労働時間等は明らかではない。ただし殆どは、映画・テレビ・劇場での実演に関するもので、特にテレビに関する発行数が伸びているという。また約4分の3を女子が占めるが、就業の頻度については男子の方が多いいわれる。なお、国内の俳優カタログとして定評のある『Spotlight』（Spotlight 社刊）の子役の登録数は約3500名（但し16～18歳を含む）で、これは大人の俳優の登録数（約2万名）の1～2割にあたる。2005年の労働力調査⁷の職業分類別データによれば、俳優・芸人の就業者数は全国で約2万6000人であるから、上記カタログは大人の俳優については近似的な値であると言え、児童についても同様と考えられる。

既に見たとおり、実演児童の就業に関する法制度については、1968年の規則施行から30年あまりを経て、98年から2000年にかけて複数の法改正による規制緩和が行われており、これを上記のような政策転換と関連づける直接の証拠はないが、例えば2000年に撮影が開始された『ハリー・ポッター』の誘致に際しては、映画化の権利を取得した米国の制作会社にイギリスの映画産業関係者が赴き、イギリスにおける実演児童に関する規制緩和を勝ち取るための約束をした、とも一部では伝えられている⁸。ただし他方、児童保護（特に児童に対する犯罪）に関する制度の強化を求める世論に後押しされる形で、関連の法制度の整備も進んでおり⁹、結果として部分的にもせよ、児童の就業自体に関する規制緩和と、就業中（・外）の児童保護に関する規制の強化が同時に進行することとなっている。

第2節 実演児童の就業に関する制度と運用

1. 制度

（1）実演児童の就業に関する制度の形成

児童の演劇等における実演の歴史は古く、既に15世紀中頃から16世紀初頭には、一部の中等学校や教会付属の聖歌隊学校などで、児童の劇団（company）が形成されていたとの記録がある。彼らは、宮廷で宗教的・道徳的テーマの劇を披露するため、学校内から容姿や声を基準に半ば強制的に選抜され、教師から歌や演技とともにラテン語や修辭法などを学んだといわれる。16世紀後半から17世紀の前半、劇場演劇が王室や貴族

⁷ Labour Force Survey（Office for National Statistics）。世帯調査で、対象は16歳以上の男女。

⁸ バッキンガムシャー州（Buckinghamshire County Council：後述）からの聴取等による。2000年の2回の法改正は、①イングランドのみにおいて、②最も緩やかな規制内容の適用対象年齢を「13歳以上」から「9歳以上」に引き下げ、③一日の労働時間の上限を8から9.5時間に引き上げ、④週に1日しか就業しない場合には12時間まで就業可能とし、また、⑤週当たり15時間とされていた教育時間を、週6時間を下限に、4週間の間で調整可能とする、といった内容であったが、ハリー・ポッターの主役級の子役は、撮影開始当時10歳から11歳であったため、恣意的な改正であったとの憶測を生んだ。

⁹ 例えば直近では、2004年児童法による地方当局の児童保護・児童関連サービス機能の強化など。

階級のみならず一般大衆を含む比較的広い階層の娯楽として、ロンドンを中心に文化を形成した商業化していくなかで、こういった劇団の一部などが、より通俗的な内容の公演を劇場でも行うようになり、当時の王室からの庇護もあって、彼らは大人の劇団に引けを取らない成功を収めた。またこの時期、演劇は男性のみで行われていたため、大人の劇団で女性役として男児が用いられることも多く、このことも、その後、児童の実演が慣習として根づく一因になったと考えられる¹⁰。

しかし、当然ながらこの時代にはまだ児童保護という思想は普及しておらず、児童の実演が労働の問題としてフェミニズム運動などにより公に取り沙汰されるようになったのは、ようやく19世紀末のことで、直接的なきっかけは、ある子役の自殺であったといわれる¹¹。イギリス政府の公文書に関する記録¹²から確認できる情報によれば、当時、工場や炭鉱における児童労働については、既に19世紀前半に工場法等によって労働時間等の規制（特に深夜業の禁止）や監督官・地方当局担当官による安全衛生に関する監査制度などが形成されていたが、一方で、通りでの物売りや店舗等における就業には効力の及ぶところではなかったため、地方教育当局による規制・管理の実施が求められた¹³。これをうけて、20世紀初頭には、就学年齢の児童一般の（工場以外での）就業を規制する1903年児童雇用法¹⁴に基づいた、地方当局毎の条例（byelaws）の作成と許可制度が導入されることになり、また劇場での実演に関しても、1904年児童虐待防止法¹⁵を根拠法として同様の運用が行われるに至った¹⁶。

なお同ウェブサイトの情報によれば、1950年には、政府の委員会が実演児童の就業に関する（確認できる限り現在までで唯一の）調査報告¹⁷を行っている。この中では、

¹⁰ 'The Humour of Children: Performance, Gender, and the Early Modern Children's Companies', Lucy Munro, *Literature Compass* Blackwell (2005)

¹¹ *Times Online*, April 11, 2005 (<http://entertainment.timesonline.co.uk/article/0,,14933-1564758,00.html>)

¹² British Official Publications Collaborative Reader Information Service (BOPCRIS, <http://www.bopcris.ac.uk/>)。17世紀末から現代までの公文書に関する記録について、ウェブサイトを通じた情報提供を行っている。

¹³ "Report of the Inter-Departmental Committee on the Employment of School Children, appointed by H.M Principal Secretary of State for the Home Department", Inter-departmental Committee on the Employment of School Children (1902) に関する記録 (BOPCRIS, <http://www.bopcris.ac.uk/bopall/ref7403.html>)

¹⁴ Employment of Children Act 1903

¹⁵ Prevention of Cruelty to Children Act 1904。なお、児童の実演に関する規制は、これに先だつ1889年児童虐待防止法に初めて盛り込まれたことが、1968年児童実演規則のガイド”The Law on Performances by Children -A Guide to the Children (Performances) Regulations 1968 and Related Statutory Provisions” (Home Office, 1968) に記されている。因みにこの法律が、児童虐待に対して政府等が親子間の関係に介入することを初めて定めた法律で、また児童の雇用に関するガイドラインを含んでいた (*Guardian Unlimited*, May 18, 2005 (<http://society.guardian.co.uk/children/story/0,,1219395,00.html>))。

¹⁶ "Theatrical Children Licences Committee: report of the Committee appointed by the President of the Board of Education to advise the Board as to the rules which they should make with reference to licences to children to take part in entertainments under the Prevention of Cruelty to Children Act, 1904, as amended by section 13 (2) of the Education Act, 1918", Board of Education. Theatrical Children Licences Committee (1919) に関する記録 (BOPCRIS, <http://www.bopcris.ac.uk/bopall/ref8410.html>) による。なお当初は、許可が必要な児童は10歳を下限に11歳まで、11歳～14歳（女子は16歳まで）の児童については就業可能な時間帯（午前6時～午後9時）のみが規定されていた。

¹⁷ "Report of the Departmental Committee on the Employment of Children as Film Actors, in theatrical work and in ballet" Home Office (1950) に関する記録 (BOPCRIS, <http://www.bopcris.ac.uk/bopall/ref9389.html>)

①許可が発行された児童の9割以上が、必ずしも児童でなければ出来ない役を与えられておらず、本来受けるべき教育の機会を損ねてまで就業を認める必要性は感じられないこと、②就業現場に教師の手配がなければ実演のための欠席を認めるべきではないこと、③映画・テレビ等を含む全ての実演に適用される制度を設けてこれを管理する必要があること、などの点が指摘されている。

つまり、イギリスにおける実演児童の就労に関する制度は、先行して実施されていた地方当局による安全衛生についての監査制度をベースに、その成立当初から中央政府ではなく地方当局によるイニシアチヴ、つまり条例の作成・施行、許可の発行と査察が中核となってきた。また、これらの資料から類推するなら、一方では児童保護あるいは教育を受ける権利の保護といった側面に重点がおかれてきたため、また他方、(事業所への査察をベースとする)工場等に対する既存の監査制度の延長では、工場外での児童の就業の把握はおよそ困難であったため、より児童の生活を把握しやすい教育部門からのアプローチがなされたと考えられる。

現在の制度は、基本的にはこのような経緯を引き継いでいるといえる。

(2) 行政機関による制度の運用

2003年に行われた省庁間の業務の再編によって、児童福祉に係る業務が大幅に保健省から移管されたため¹⁸、実演児童の就業に係る制度の現在の所管省庁は主として教育技能省であるが、中央省庁が担うのは、基本的に関連の法律・規則の制改定のみで、上記のとおり具体的なルールとしての条例あるいはガイダンスの作成から実質的な業務に至るまでが各地方当局の裁量に委ねられ、業務の状況についても監督等は殆ど行なわれていない(ただし、条例の発効には大臣の承認を必要とする)。

一方、地方当局は、ロンドン市内の区から地方の州まで、全国で大小146の単位に区分され、各々の教育部門を中心に、大きくは許可の申請に対する審査・発行と就業現場への査察に関する業務を所管している。¹⁹

¹⁸ 福祉・教育など児童関連施策の充実が企図され、教育技能省の中に新たに児童担当大臣が設置された。

¹⁹ 今回ヒアリングのために訪問した2つの地方当局のうち、ウェストミンスター区(Westminster City Council)は、ロンドン市の中西部に位置する人口18万人の区だが、イギリス国内でもっとも多く劇場が所在するウェストエンドを含んでいる(国内約200ヶ所の劇場等のうち、80前後)。管区内で許可の発行を行った数は過去1年で約180だが、むしろ他の地方当局で許可が発行され、管区内で就業している児童が多い地域と言える。地方当局は、管区内の全ての劇場や興行を査察することは不可能であるため、年間を通じて公演のある規模の大きい劇場には例えば半年おき、それ以外では、基本的に児童の親や他地方当局などからの要請等を考慮の上、基本的には担当者の判断により行われる。

もう一方のバッキンガムシャー州は、人口約48万人、ロンドンから北西部に鉄道で1時間弱の距離にあり、ロンドンで就業する実演児童を多く供給する地域の一つである。同州の地方教育当局では、1名のパートタイム職員とアシスタントが、許可の発行と査察の業務に従事している。州内にも大規模な映画スタジオがあるものの、年間に1000以上(2004年で1058件)発行される許可の多くはロンドンで行われる実演に関するもので、これは国内の他の地方当局と比較しても数が多い。許可の申請は97年から急増しており、映画、テレビ出演の需要増が大きい。

ア. 許可の審査・発行

許可の申請は使用者からの必要書類の提出によって行われ、地方教育当局の児童雇用担当者（Child Employment Officer）の審査を経て発行される。必要書類は、地方当局の定める申請書（実演に関する詳細な質問項目のほか、親・学校の承諾書）のほか、法律で定められた一連の添付書類（児童の出生証明書、写真、契約書案、当該の興行に関して児童の出演が必須である旨の宣言書、また記録される実演や一定日数以上の記録されない実演の場合は、健康診断書もしくは当該児童の健康に関する親の宣言書。）を含むが、これ以外に、地方当局は必要に応じて台本等の提出を要求することもある。審査にあたっては、労働時間・就業期間が法律に違反していないかをはじめ、児童の参加が不適切な内容でないか（性的表現、粗野な言葉遣い等）、監護者（chaperone：就業現場における保護者）やチューター（児童の就学時間を就業現場において確保する必要がある場合に、手配される教師）が適切に手配されているか、就業環境の整備が適切に行われているか（児童専用の着替え室を設ける等）、などが主な基準となる。バッキンガムシャー州の場合、審査の結果発行される許可証には、許可番号と発行日、児童・申請者（使用者）の氏名・住所、興行の種類と児童の役柄、実演の場所、日時、リハーサルの日時、監護者・チューターの有無、児童の通う学校名・住所、地方（教育）当局名などが明記され、申請者以外に、親、学校、興行が行われる地方当局、監護者に写しが送付される。

イ. 就業現場への査察（inspection）

地方当局の担当者（及び警察署）は、実演の行われる劇場等に対して任意に立ち入って査察を行う権限を有する。査察は基本的に許可が発行されている興行に対して、申請内容の遵守、施設や設備の整備状況、児童の状況（就業現場における健康・精神状態や監護者等との関係）等を中心に行われる。また使用者は、児童が就業場所に到着してから仕事を終えて退出するまでの間のスケジュールについて、毎回詳細な記録を作成・保管すべきことが定められており、この有無や内容も対象となる。児童保護や安全衛生などの観点からの専門的な知見を要する場合には、ソーシャルサービス部門や建築物検査の担当部門よりサポートを得る場合もある²⁰。何らかの違反もしくは問題がある場合、地方当局の担当者はその使用者側に是正を要求し、改善がみられない場合等は罰金を科す、あるいは許可を剥奪するといった措置を講じる権限を有する。また、地方当局担当者によっても運用は異なるが、査察の結果がレポートとしてまとめられ、許可同様関係者に送付されることもある。

²⁰ 例えば映画の撮影現場で、児童がハーネス（ワイヤー）で飛ぶシーンに関する安全性のチェックは環境衛生部門（就業現場のみならず、広く地域における安全衛生を所管する部署）が行う等。また大規模なスタジオ等では、安全衛生庁（Health and Safety Executive）の事務所が設置されている場合もある（安全衛生一般に関しては、安全衛生庁が主に工場など、地方当局担当者がオフィスや飲食店等のサービス業をそれぞれ監督すべきことが定められている。）

ウ. その他

監護者についても基本的に地方教育当局の承認もしくは許可を得ることが義務付けられている（ただし、親が自分の子どものみについて就業現場で保護者となる場合は、資格は不要）。複数名の保証人による推薦を含む申請書の提出に対して、犯罪記録局²¹の犯罪記録のほか、地方当局によってはソーシャルサービス部門においても当該の人物の記録がチェックされる。また殆どの地方当局では、監護者としての業務に必要な実演児童や児童一般の保護に関する法制度の概要などについて若干の研修を行う²²。1年ごとに最長3年まで延長が可能だが、これを越える場合は再申請が必要となる。

地方当局の基本的な位置付けは、中央政府による全国一律の制定法に基づき、許可の発行とそのためのガイダンスを行う「regulatory body」であり、教育部門としての業務の主眼は、あくまで児童に対する教育が十全に行われるよう監督することにある。つまり、興行の中止等を含め、強制的な措置を執行すること、「enforcing body」として振舞うことは制度上意図されていない。このため例えば査察の際に何らかの違反（労働時間が長すぎる、仕事場への到着時間が認められた時間帯から外れている等）が発見された場合には、罰金の適用あるいは当該児童個人に関する許可の剥奪を行うことはありうるが、興行自体の中止命令等が必要と認められる重大な違反については、治安判事裁判所（magistrate court）に提訴し、当否の判断を委ねることになる。また確かに、許可申請の却下や剥奪、あるいは監査に際しての問題点の指摘と是正要求など、担当者の裁量権は大きいですが、実際にそういった措置を行う場合、使用者側から裁判に訴えられた際に措置の妥当性を証明する責任を負うことになり、このため判断には慎重にならざるを得ない²³。

こういったことから、許可申請の却下や許可の剥奪といった対立的なあり方よりも、査察による改善の要請が現実的な選択肢になっている。地方当局は結果として、使用者側を取り締まるよりむしろ協力関係を築き、ある意味でサポートするといった姿勢にある。例えば、映画やテレビの撮影では、申請当初に提出された計画が変更されることが多く、本来であれば許可の再発行が必要となり得るが、バッキンガムシャー州では予め許可に変更証明書（altrated extension）を添付し、使用者側から連絡を受けた変更内容を地方当局自らがその都度記入の上、関係者に送付することになっている。また査察に際しても、例えば児童のために望ましいと思われる場合には、法律に定める基準に収まらない運用についても、状況に応じて柔軟に対応している²⁴。学校や、あるいは小さい制作会

²¹ Criminal Records Bureau。内務省（Home Office）所管のエージェンシーで、警察及び民間組織、また他省と連携してサービスを行う。

²² ただし、2時間以上の研修を行っている地方当局は全国で10か所のみ（バッキンガムシャー州担当者より聴取）。

²³ 68年に規則が施行された当初は、実際に訴訟が起きて地方当局が敗訴したケースもあるという。

²⁴ 例えば、あるシーンの撮影がもう少しで終るといいうきに昼の時間になってしまった場合、それが比較的すぐに終わって児童を解放できるなら、中断するより撮影の続行を認める等（バッキンガムシャー州）。

社などは、そもそも制度自体について十全な知識が無く、むしろこれが問題を引き起こしている場合も多い²⁵ため、地方当局では、各学校に定期的に連絡を取って日頃から注意喚起を行い、各学校の出席記録のチェックにより問題があると考えられるケースは学校に確認するなどしているほか、使用者側とのパイプ作りにも努めているという。一方、悪質と判断された事業者については、地方当局の担当者などが加入する全国ネットワーク²⁶を通じて情報を共有し、次回の許可申請をしにくくする、といった方法も取られる。

なお、許可の申請や査察は基本的に使用者側を対象とするものであり、その限りでは児童の親との間で直接何らかの関係が生ずる要素は小さい。ただし、例えば申請の際に提出される学校の承諾書は児童の親によって行われる場合が多く、その際、親には自分の子どもを出演させたいという動機が強く働く結果、手続きが「適正に行われない」可能性があるとの懸念から、バッキンガムシャー州では必ず地方当局の担当者が学校に直接確認するという。また後述のとおり、当該の興行に手配される監護者がその児童の親である場合も多い。監護者が確信的に違反を行った場合は、監護者であれば許可剥奪、また親であれば、児童虐待や児童保護法違反として規定の罰則が課されるが、それ自体は必ずしも重いとは言えない。このためバッキンガムシャー州の担当者は、規模の大きな実演場所などでは、児童保護専門の担当者を設置するべきであるとしている。

（３）制度に関する問題

ア．就業に係る権利に関する問題

上述のように、実演児童を含む児童一般の就業は、労働問題であるよりむしろ教育や福祉といった児童の権利保護の問題として捉えられ、児童・若年者保護や教育を受ける権利の保護に関する複数の法律・規則を根拠に、労働時間や従事できる業務については詳細な規定があるが、これらの法律では、雇用労働者としての権利（有給休暇など）や提供した役務の報酬を自ら管理する権利等は明確に保障されていない。このため例えば、児童に対する報酬の管理方法は、一般的には「家庭の問題」と了解されており（法的な整理については第１部を参照のこと）、また１６歳までは法定の最低賃金の適用もないため、先の労使間の協約外で行われる契約については、報酬額は当事者間の交渉に委ねられる。許可の申請時には契約書案の提出が義務付けられてはいるが、賃金の多寡や支払われる報酬の管理方法などに関する判断は、基本的に許可の発行に関する業務の範疇ではないため、地方当局は明らかに不当と思われる場合でもなければ改善を促すといったことはないという。バッキンガムシャー州の担当者は、現在の制度に関する改善点として、とりわけ金銭的な搾取を防止するための規制強化の必要性を指摘している。

²⁵ ウェストミンスター区で以前あったケースでは、モデルなどの仕事のために欠席する児童に対して、学校側が出席記録に「C」（circumstances：特殊な理由のある欠席を意味する）と記録していたが、確認したところ、学校側は当該の活動を承認するレターを制作会社側に直接送っていたことが判明した。

²⁶ National Network for Children in Employment and Entertainment。第１部第２章注４９参照。

このほか、関係者の間では、現在の制度が過度に保護的であるとする意見と、部分的にはむしろ規制を強化すべきとの意見が混在している。例えば、そもそも60年代と現在では児童の精神年齢や生活形態が大きく異なっており、当時のような過度な保護は必要ないのではないか、といった疑問の声がある一方、一日9.5時間(かつ前述のとおり、7日間に1日のみの就業の場合は12時間)という労働時間の上限が通常の大人の労働時間より長いことや、同日に実演を伴わないリハーサルについては労働時間にならないこと、また監護者の手配が報酬の有無によって異なること(本来の目的から言えば、1日目から必要なのではないか)や、犯罪歴についてのチェックが強制適用でないことなどについては、改善の余地があるとの声も強い。

イ. 地方当局毎の法解釈・運用の違い

各地方当局が別途作成する条例の内容は、法律において定められた枠組みに準拠し、これをより具体的に記述したものであることが基本となるが、基盤となるべき法律・規則自体が古くかつ記述内容が曖昧であることから、地方当局毎の法律の解釈や制度の運用に大きな違いがあることが、産業関係者の間では長く問題とされてきている。今回のヒアリングの範囲でも、事例には枚挙に暇がないが、例えば：

- 地方当局毎の許可発行の所要期間が全く異なる(法定の21日から短ければ1週間まで)
 - 制度上は個々の児童の各興行に係る実演について許可を申請・発行すべきところを、地方当局によっては実質的に制作者単位で発行している²⁷
 - 手続きの簡素化のため、半年分の申請書を一括で回収する地方当局もある²⁸
 - 監護者の資格や手配に関する条件すら大きく異なる場合がある²⁹
 - 例えば観客を入れた映画やテレビの録画、あるいは「ライブTV」(演劇やドラマなどの演技ではなく、日常生活の様子を長期間にわたり記録・放映する)のような新しい興行ジャンルについて、60年代に作られた法制度がどのように適用されるかが明確に規定されておらず、地方当局によって許可の是非に関する結果が異なる
- といったかたちで運用に振幅があり、こういった解釈の多様性をゆるす制度は、使用者を含む産業関係者側ばかりでなく、その都度判断を迫られる地方当局側にも困惑をもたらしている。また、頻繁な法改正の内容を把握し、これに応じて条例を修正するといっ

²⁷ 例えばドーセット州では、申請頻度の高い特定の使用者に対して、使用者単位かつ無審査で6か月有効な許可が発行されているが、州内の単一地方当局(unitary authorities: 地理的には州に含まれるが、行政単位として独立している)であるボーンマスは、全ての児童について興行毎に許可の取得を義務づけている。

²⁸ エセックス州の例では、ある半年間分として回収された申請書約400のうち、実際に必要になったのは47通のみで、うち35通が一つのエージェントに集中したこともあったという。

²⁹ 先のドーセット州の例でいえば、州が監護者の承認(approval)に犯罪記録のチェック等を行っていないのに対して、ボーンマスではこれをチェックしている等。

た作業が多く、地方当局で必ずしも適正に行われていない（例えば、就労可能年齢の下限について古い情報が記載されている等）ことも、TUCなどが行った調査によって明らかになっている³⁰。

今回ヒアリングを行った2つのエージェント³¹も、居住地域の異なる個々の児童で異なった対応が必要となることの手間とコスト、また能力以外の要因によって児童間に明らかな機会の不平等が生じること³²を問題として挙げており、手続きをシンプルかつ迅速にするため、オーストラリアで実施されているような地域毎の専門機関（regional centre）の設置や、児童単位ではなく組織（例えば制作会社やエージェント）単位での許可（granted license）の発行、また早急に許可が必要な場合は一定の料金を徴収し、これを必要な要員の充当にあてる、といった対応を要望している。因みに、国内の児童が海外で就業する際には、地方当局ではなく治安判事裁判所が許可を発行するが、こちらは数日で発行されることが殆どであるという。

ウ. 地方当局における人手不足

こういった問題の多くは、地方当局の側の恒常的な人手不足とも密接に結びついている。先に述べた許可の地方当局毎の年間発行数は、多いところで約2200、少ないところでは10前後と大きく開きがあり、これはそもそもの人口規模やその構成による影響と併せて、興行の多くがロンドンに集中していることから、ロンドン近郊の地方当局ほど実演児童の供給数が多い傾向にあることによるが、しかし一方、これに携わる担当者は概ねフルタイムの職員が1名（多い地方当局でも2名）で他の業務と掛け持ちか、ともすればパートタイムの職員が従事している。したがって、地方当局では、許可発行に業務の比重が偏り、発行に係る所要期間も長くなる上、就業現場への査察を必ずしも十分に行えないという問題がある。勿論、許可発行よりむしろ査察に重点を置くべきとする地方当局もあるものの、その数・種類の多さや、当該の実演が必ずしも管区内で行われるわけではないこと等もあり、必ずしも発行後の実態の把握が十分になされているとはいえない状況にある。このことは、申請のない興行については事実上ほぼ全くチェックが行われていないことを意味している。

それでも、テレビや映画の制作、舞台における実演などでは、多くの関係者が関わっており、一般の目にも触れやすいこと、また違反が明らかになって児童の使用を禁止されると大きな損害を被るといった理由から、申請は適正に行われており、違反は殆どな

³⁰ "Dazed and Confused" TUC (2004) (<http://www.tuc.org.uk/extras/councilschildren.pdf>)

³¹ Young'Uns Agency 及び Jackie Palmer Agency (以下、JPA)。前者は約900名、後者は約400名の児童を擁する、イギリスでは定評のある児童専門のエージェントである。(次節参照)

³² 制作会社からのオファーは必ずしも十分な期間の余裕を伴うものばかりではないため、居住する地方当局において許可取得のための所用期間が長ければ長いほど、こういった実演の仕事に従事する可能性は低くなる。

いと考える関係者が多い。しかし、例えば98年の改正により新たに1968年規則が適用されることとなったモデル業や、あるいはコマーシャルやビデオの制作現場などは、短期の就業で一回性が強く、公になりにくい実演であること、また使用者の大半が小規模企業であることなどから、把握されていない違反が多く存在し、苛酷な条件や、児童であることを配慮されない環境や仕事内容の場合もままあるといわれ、結局はエージェントのモラルに一任されている部分が多い。児童法律センター³³所長のハミルトン教授は、本来許可の申請が必要にも関わらず、許可なしで行われている児童の実演は、全体の約50%程度にのぼると推定しており、こういった場合、もし雇用主が労災保険制度を持っていても、当該の児童はカバーされないという問題もある、と指摘している。

こういったことから、関係者の間では、全国統一の制度を要望する声強いが、中央政府の側ではこの制度自体を必ずしも優先順位の高い案件として捉えていないとみられることも、今回ヒアリングを行ったほぼ全ての関係者が一致して指摘するところである³⁴。

ただし、前述の児童福祉関連業務の再編や、あるいは2004年児童法の施行による児童保護の強化といった状況からも、児童関連施策一般が必ずしも政府の中心的関心から漏れているわけではないことはうかがえる。このため、労働者としての児童、特に実演という非常に限られた、かつ既に一定の規制が設けられている分野に従事する児童に関しては、規制内容を整備・強化すべき喫緊の課題とは認識されていないと推測される。

2. 就業場所における運用

次に、制作会社やエージェントといった（広義の）使用者側の役割、就業場所における運用のあり方について以下に紹介するが、まずはその前提として、実演児童の就業の経路について簡単にみておく。

（1）就業の経路

イギリスでは、児童を含め俳優・モデルなど実演一般の仕事は、エージェントを通じて提供されることが多く、したがって俳優は個人で仕事を請け負うよりも、エージェントに加入して斡旋を受けるのが一般的である。エージェントは、俳優カタログ³⁵に加入者

³³ Children's Legal Centre. エセックス大学内に設立された児童の法的保護に関する公益団体。なお同氏は、弁護士としても活動しているが、児童が訴えを起こすには親の承諾が必要ということがあるにもせよ、一般の児童労働に関するものを含め、児童に関する訴訟等の仕事は殆どなく、また自分以外で児童労働の分野に興味を持っている弁護士も少ない、と述べていた。

³⁴ 例えば JPA が、児童に対する現行制度の弊害について地方当局や所管の中央官庁などにこれまで行った陳情・提言に対しては、「炭鉱で働かせるわけではないし、子どもも喜んで参加しているのだから」というのが一般的な回答であったという。また、2005年5月の総選挙に先立って、当時の児童・青少年担当大臣（選挙後、前述の省庁再編で児童担当大臣に就任）が実演関係の民間団体のひとつ（Institute of Entertainment and Arts Management）に2004年児童法施行に関する産業側の意見聴取のための会談を申し入れていたが、選挙後の後任者はこれを実質的にキャンセルした。（*The Stage*, Aug. 9, 2005）（<http://www.thestage.co.uk/news/newsstory.php/9034>）

³⁵ 前出の『Spotlight』や、自社で作成するものなど。

の写真およびプロフィールを掲載、これが印刷物やウェブで提供され、制作会社やキャスティング・エージェンシーなどに参照される。このほか、複数のエージェンツあるいは広く一般に対する公募も多く行われている。オーディション・面接等を経て最終的に役を獲得した場合、労働時間や報酬額などの契約内容は、制作側からエージェンツに提示され、エージェンツによって交渉されるが、基本的な労働条件は、演劇協会やテレビ局といった使用者側と労働組合（代表的なのは、俳優の大部分や歌手・ダンサーなどを組織する Equity³⁶、また BBC の労働者を中心に、スタッフを組織する BECTU³⁷など）との間で締結されている協約に準拠する場合も多い。

ただし、イギリスの組合は児童の組合加入を認めておらず³⁸、上記の協約自体はあくまで大人の俳優を前提としたものである。このため、児童の使用に関しては、大人の俳優の最低賃金の半額以上を支払うことを「求める」ととどまる。もちろん、エージェンツは当該の児童の舞台経験や技能、役の重要性に応じて最低賃金以上の額を交渉することが可能であるが、多くの子役は基本的に「代替可能」であるため、エージェンツ側の交渉力は大きくないといわれる³⁹。最終的に契約が締結されれば、エージェンツは俳優側との間の合意に基づき、報酬の一定割合（10～20%程度）を手数料として受け取る。

なお、Spotlight 社は、俳優カタログ以外にエージェンツや演劇学校などの関係組織のダイレクトリ（『Contact』）も発行しており、これには全国で150を超える児童向けのエージェンツがリストアップされている。特に近年、子役に対する需要の急激な増加、また一方で児童に関する規制の複雑さから、児童に特化したエージェンツが増加しているといわれる。

（２）就業場所における運用

使用者は、児童の使用にあたり、許可の申請から実演の内容や就業環境の整備、監護者やチューターの手配、また児童の就業場所における記録の作成まで、実演全般に責任を負うことが法律上求められる。また、2004年児童法においては、使用者に対して児童の使用に関するガイドラインを作成するよう求めており、特に劇場や一部のテレビ局などでは、就業場所における児童の安全衛生から、児童との契約に関する規定までが

³⁶ British Actors Equity Association

³⁷ Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union

³⁸ 労働組合は、80年代に児童を代表することをやめ、現在は児童を労働者とはみなしていない。理由は必ずしも詳らかではないが、JPA から聞いた話によれば、大人の俳優に児童のためにストを打たせることは出来ず、児童を十分に代表できないと考えたことによるという。なお、サッチャー政権期に成立した一連の反組合法的法規により、50年以上続いた Equity のクローズド・ショップは廃止になったが、現実には同組合の影響力は依然として（直接的には各使用者団体との協約を通じて）大きいと推測される。

³⁹ 例えば、独立系の映画・テレビ等の制作者／会社の業界団体である PACT のウェブサイトには、子役に対する報酬額は使用者が任意に決められるが、エージェンツから協約の半額を要求された場合、「主役級の子役であればこれを考慮した方がよい」、との記述は、これを端的に示す例である。

盛り込まれ、これに基づいた運用が行われているケースもみられる⁴⁰。

ただし、例えば地方当局に対する許可の申請は、実際には直接の使用者である制作会社等とならんで、エージェンが行う場合も多い⁴¹。エージェントは、制作会社等からの募集に関して、登録している児童に仕事を振り分ける立場にあるが、その際、児童のスキルばかりでなく、年齢や過去の一定期間における就業実績、あるいは居住する地域や健康状態に至るまで、児童が法律に規定された範囲内で、かつ健康や学業に支障をきたさないペースで就業を行う上で、ある意味では使用者はもとより親以上に重要な情報を有し、必要な判断を行う役割を担っているといえる⁴²。また、契約内容や就業環境、監護者の手配あるいは必要に応じて教育に関する手配の状況を事前に確認し、問題があると考えられる場合は制作側と協議・交渉を行うのも、エージェントの重要な役割である。制作会社側では、必ずしも児童の使用について慣れていないため、例えば就業環境の整備などに関しては、エージェント側からの要請に素直に従う場合も多いという⁴³。

実演開始以降は、就業現場における運用に関してエージェントが直接チェックを行うことはなく、基本的には監護者を通じて把握される。監護者は、法律上、就業現場において使用者が雇用することになっている「親の替わり」(*in loco parentis*)で、場合によっては送り迎えを含めて常に児童に付き添い、法律に定められた労働時間・休憩や就業環境等の遵守など、児童の健康や厚生に気を配り、児童の意見を使用者に媒介すると同時に、問題があれば使用者に改善を求めるほか、児童に関する許可のチェック、使用者に義務化されている児童の到着から退出までの記録も行うのが通例である⁴⁴。つまり監護者は、児童の保護の観点からは親の代理として児童の代理を務めるとともに、就業場所においては監督行政の代理と使用者に義務化された業務の一部も同時に行う、中間的な存在といえる。先のとおり、実際には児童の親が自分の子供に付き添うなかで監護者の資格を取得したケースが一般的であることもあり、専門職化した職業というより、特定のエージェントや制作会社との個別的な関係において、信頼関係をベースに仕事を請け負うことが比較的多いようである。なお、監護者が現場で判断できない問題が発生した場合は、エージェントや地方当局担当者への問い合わせ、あるいは警察への通報を行うことが求められている。

⁴⁰ 例えば BBC など。

⁴¹ これに関してハミルトン教授は、働く場所が複数になることもあり、またエージェントから送られてくる子役について、オーディション等を経て雇い入れを決定するのはあくまで制作会社であるから、制作会社が申請すべきであるとしている。

⁴² もちろん、エージェントからの打診をうけて、最終的に実演への参加・不参加を選択するのは児童及び親であり、また児童・親の側では、エージェントとの契約内容が許せば、斡旋される以外の役の獲得のために公開オーディションに参加することも可能である。またいずれにせよエージェントに加入していない児童については当てはまらない。

⁴³ 例えば法律では、1人の監護者が担当できる児童は5～16歳で最大12人であるが、JPAはこれを8人までに抑えることを使用者に要請することになっているという。

⁴⁴ 例えばバッキンガムシャー州が定める記録のための様式は、複数の児童について15分刻みの記入を求める詳細な表になっている。

実演児童の具体的な就業に関する事例は、次項において挙げるが、個別の就業場所における児童の使用のされ方は、当然ながら実演の種類や内容など個々のケースによって様々である。

例えば「記録・放送されない（生の）実演」の例として、ウェストエンドの劇場において公演されるミュージカルを挙げるなら、基本的に実演を行う環境、開始・終了時間や場合によっては興行期間も予め決まっておき、その公開度も高いため、運用の適正さにもさほど懸念は持たれていないといえる。規模の大きい公演では週に8公演、うち2回は「マチネー」と呼ばれる午後早い時間（午後2時～3時開演など）の公演で、夕刻からの公演は通常午後7時30分から大体午後10時から10時30分には終了する（法定の就業可能な時間帯は、12歳以下が午後10時まで、13歳以上が午後10時30分までだが、30分の延長が例外として認められる）。1週間に実質的に週2日、多くて3回の公演（うち1回がマチネー）が可能な実演の範囲であるため、当該の役には3名の児童が必要になる。2000年の制度改正によって年間の就業日数に関する制限がなくなったこともあり、児童は大体6か月程度継続して出演する。なお、夕刻からの実演については、後述の例にみるとおり、ロンドン周辺の都市からでも学校の終業後で時間的には間に合うため、ロンドンで実演に従事する児童の多くについては、早退が必要になるのは、基本的にマチネーに出演する場合である。

一方、「記録・放送される実演」であるテレビや映画の撮影については、就業の時間帯も期間もまちまちであり、朝から始まって終日かかるケースもあれば、夜の時間帯のみ行われる場合もあるなど、必ずしもスケジュールは一定ではないため、一般的な就業のあり方やこれに係る運用を制度にあてはめて考えるのも難しいが、ヒアリングを行った地方当局・エージェントあるいは親のいずれも、法律で認められた就業環境・時間帯（午前7時～午後7時）に反する実演はほとんどなく、また制度上は地方当局の担当者が承認すれば深夜の時間帯の就業も行うことができることになっているが、これについても非常に稀であると述べている。したがって劇場などと異なり、就学時間にかかる拘束が発生しやすいことが容易に想像される。

ただ、実際には多くの実演児童にとっては就業の機会自体が比較的限られており、従って就業時間や日数は結果的にさほど問題になっていないと考えられることもまた確かである⁴⁵。

（3）就業現場における問題

ア．監護者の権限

日々の就業現場において、児童の置かれた環境や労働時間が適正かどうかを判断する

⁴⁵ ただし後述のとおり、関係者の間には、法定の範囲内の運用が就学時間の損失を伴うこと自体に疑義を呈する声もある。

ほか、児童の利害を代弁する立場にある監護者の役割は本来重要であるが、法律は監護者の手配自体は義務づけるものの、就業現場における具体的な権限は与えておらず、問題の解決は制作者側との「交渉」による。基本的に使用者によって雇用され、かつしばしば使用されている児童の親であることから、現場における監護者の発言力は限定的であり、とりわけ法律等で直接規定されていない詳細かつ個別的な事柄については、個々の監護者の立場や考え方あるいは交渉力によって、児童が受けることのできる保護や配慮の内容は大きく異なることが想定される。またエージェントを含む使用者の側でも、監護者をさしたる責任のない付添い人として理解しているきらいがある⁴⁶。このため、例えば制度の定める労働時間を超えて実演が行われ、これを制止することが難しい場合、自分が現場からいなくなることによって違反状況を作り出すといった実力行使を行うこともあるという⁴⁷。

イ. 使用者側のコスト

先にみたとおり、児童に対する報酬額は、協約によって保障されている場合でも大人の俳優の半分で、これだけを比較すれば廉価な労働力といえる。しかし、法律を遵守して必要な手配を行う場合、内容が複雑でコストも高く、「必要がなければ使わない」というのが使用者側の主張するところである⁴⁸。ロンドン劇場協会代表のプルフォード氏によれば、例えば、現在ウェストエンドで上演されている”Billy Elliot”（邦題「リトル・ダンサー」）は、児童のこれまでに最も困難なケースの一つといわれるが、主役を含めて15の子供役に各3名の子役を充ててシフトを組んでいるため、計45名の実演児童が携わっている⁴⁹。多くはロンドン近郊の在住だが、主役級の9人は地方の出身のため、制作者はロンドン近郊に家を借り上げて共同で生活させ、監護者が24時間体制で児童の監護にあたっているほか、学校には通えないのでチューターにより教育が行われている。また、通常6か月、あるいは声変わりなどの理由からそれより早く代役が必要になる児童も居るが、個々の児童によって歌唱力やダンスの能力に違いがあるため、交替の度に歌のキーやダンスの変更などの調整が必要になり、これには出演者やスタッフ全員を呼んでリハーサルをやり直す等の手間も含まれる。ロンドンでこういった全ての手配を行うには相当程度の費用を要するため、劇場の収容能力に対して102%の集客数が維持されて「ようやく元が取れる」、といった状況であるという。また、監護者だけでなく児童と働く全ての者は、雇用前に犯罪歴をチェックされることになっているが、こういった

⁴⁶ ハミルトン教授によれば、監護者の報酬額は、おおむね最低賃金程度であるという。

⁴⁷ 後述の監護者より聴取。

⁴⁸ もっとも制度上は、そもそも必要がなければ使用は認められない。

⁴⁹ なお、ウェストエンド内の劇場については、Equityとの協約により、児童の報酬は大人の半分とされている。

手続きにも著しく時間を要するとのことであった。⁵⁰。

第3節 教育と健康・家庭生活

1. 教育

(1) 教育制度

イギリスの一般的な教育制度は、大きくは初等（5～10歳）・中等（11～17歳）・高等（18歳～）に分かれ、うち義務教育は中等教育の16歳（8月末までに16歳になる年の6月⁵¹）までということになる。ちなみに、始業・終業時間は学校によっても異なるが、一般的には初等教育で午前9時前後から午後3時30分ぐらい、また中等教育では午前8時～8時30分から午後3時～4時ぐらいまで。義務教育を修了した後は、卒業以外にオプションとして、大学等進学のためのコース、「継続教育」として職業訓練を行うコース等が設けられている。義務教育の最終学年では、学科のほか職業能力に関する試験（中等教育総合資格試験：GCSE）を受け、その科目数と成績が就職・進学の際に評価される。高等教育への進学には、これとは別に進学コースの最終学年に大学進学のための試験（大学進学総合資格試験：A-Level）を受け、これが大学等から入学許可を得るための評価指標になる。

一方、歌・ダンス・演技など、芸術の実演技能に関する教育は、公的な教育としては複数の大学に設置されているコースや、いくつかの演劇学校があるが、基本的にその殆どが18歳以上の学生を対象としている⁵²。従って、中等教育までの児童や若年者に対しては、民間の所謂ステージ・スクールが就学時間外に提供するクラスが一般的だが、一部の私立学校（independent school）では、いわゆるフルタイム・スクールとして、義務教育の年齢の児童に通常の学科と実演関連の科目（vocational class）を併せて教えている。

(2) 児童の実演に関する学校の役割

学校は制度上、報酬を伴う実演であれば欠席・早退の有無、あるいは期間の如何に関わらず、実演児童の就業に関して承認を行うという基本的な役割を担っている⁵³。このことは、就業量の増加により欠席の頻度・期間が顕著に増加している場合や、あるいはその結果、学業に支障が出ている場合などについて、結果的に就業を抑制することにつな

⁵⁰ 地方当局側が、殆どの場合申請された実演についてしか把握できていないことを考えれば、申請することに伴う費用負担の大きさが、むしろ地方当局に把握されない実演を増加させている可能性もあり、ここには一つの悪循環が生じているとも考えられる。

⁵¹ 従って、児童の就業に関する制度が適用される「義務教育期間」が終了する6月の最終金曜日の時点では、まだ15歳の児童もいる。

⁵² コースの数が非常に限られている上、要求される学力の水準も高いことから、入学は非常に難しいといわれる。なお、先に紹介したNCDTは、将来俳優を志望するのであれば、演劇学校において専門的な教育を受けられる18歳までの間は、NCDT等が承認する実演のための技能訓練コースで学ぶとともに、通常の学校／教育課程で出来る限りよい成績を収めておくことを強く勧めている。

⁵³ 報酬のない実演については、4日まで許可は不要。

がっていると考えられ、単に児童が一定時間数の教育を受ける機会の確保や、教育水準を維持するという以上の機能を果たしている可能性がある。ただし、学校側の基本的な立場は、実演活動が通学や学業に悪影響を及ぼさない限りは児童の個人的な活動として理解するに止める、というものと見受けられ⁵⁴、従って、児童の学業に関して何らかの制度的なサポートを行うといったことはなく、欠席等で勉強が遅れる場合は、基本的に児童あるいはその家庭の自助に任されている。これについては、一般の学校でも、フルタイムのステージ・スクールでも同様である。

なお、直接の参考にはならないが、先の TUC の調査は、児童一般の就業状況と学業への影響をアンケートによって明らかにしている。これによれば、現在約 350 万人いる 11～15 歳の児童のうち、260 万人は何らかの形でパートタイムの仕事の経験がある。うち、10 人に 1 人が仕事のために学校をさぼったことがあり、4 分の 1 以上が仕事のために疲れて宿題や通学を苦痛に感じている。また、同じく 4 分の 1 以上の児童は、1 週間の就業日数あるいは 1 日の就業時間数について、法律の上限を超えて働いている。もちろん実演児童については、児童一般の就業より厳しい規制のもとで、かつより管理された環境の中で就業していることが多く、また上に述べたように、学業の成績に問題が出れば、学校側の判断によって就業自体を禁止される可能性があることも了解しているため、授業を欠席せざるを得ない場合でも、自習によってカバーしようとするモチベーションが一般の児童より強いといえる。その意味でも、実演児童に関しては、上記の数字は割り引いて考える必要がある。

(3) 実演児童の学業に関する実例

今回の調査では、一般の学校に対するヒアリングは行うことは出来なかったが、訪問した 2 つのエージェントにはいずれもステージ・スクールが併設されており、これに通う児童の学業に関する状況を聴取することができた。

ア. Young'Uns Agency (Sylvia Young Theatre School)

Young'Uns Agency の母体である Sylvia Young Theatre School は、多くの芸能関係者を送り出す、国内でも有数のフルタイム・スクールである。同校は、競争率の高いオーディションを経た 10～16 歳の児童、約 150 名（2005 年末現在。男女ほぼ同数）を受け入れており、ロンドン近郊の自宅から通う児童が多いが、地方からの児童も一定数存在している（こういった児童には、ロンドン近郊の一般の家庭にステイ先が確保されている）。うち 3 分の 2 は既に何らかの実演の経験がある（50%がウェストエンド、25%がテレビ、10%が映画、また 60%がモデル・CM、など）。就業状況は児童によって相当程度異なり、例えば、海外での 2 つのプロジェクトに各 6～8 週間、殆ど間

⁵⁴ エージェントや実演児童及びその親からの聴取内容による。

をあけずに参加する児童も居れば、年間の就業が5日という児童もいるという。

同校では、週3日を通常の学校のカリキュラムに、2日を実演科目にあてている。年間の就業日数等は制限していないが、普通の学校とは異なり、学業の状況をモニターして仕事の配分を配慮することができ、また年度末に行う進級（通学を継続させるかどうか）に係る評価では、実演に関する技能以外に学業の成績も考慮される。学校に残れるかどうか、また仕事を割り振られるかどうかと直接的にリンクしていることが児童の側にも意識されるので、熱心に勉強する（フォローアップは宿題で行い、基本的に児童の責任に任されている）。学業と練習、芸能活動をこなすには相当の努力が必要で、一定程度は脱落者が出るが、学業の成績は通常の学校と較べても平均以上、卒業時には、8～9割が大学に進む。出身者の約8割が実演産業に残り、うち5割程度が俳優になる。

イ. Jackie Palmer Agency (Jackie Palmer Stage School)

もう一方の Jackie Palmer Agency は、児童（一部、大人の俳優を含む）のエージェント以外に、放課後および週末にレッスンをを行うパートタイム・スクールを運営し、歌・ダンス（バレエ、モダンダンス）・ドラマ・体操などを教えている。生徒は500名程度、男女比は約1：2で、全体の約8割が子役として役者カタログ『spotlight』に登録されているが、うち300名弱が実際に役者の経験があり、直近では地元の映画スタジオで撮影された『ハリー・ポッター』に多くの児童が出演した。生徒の年間の就業期間は平均で2か月程度だが、出演依頼が来るペースも種類も一定しておらず、児童によっても就業期間はまちまちで、場合によっては半年からほぼ年間を通じて仕事のある児童もいる。将来、実演関係の職業に就く割合は約2割程度で、うち俳優は5%程度、殆どは他の進路を選ぶ。俳優が先の見えない職業であることや、実演に対して興味を失ってしまう、あるいは子役の時期に較べて才能が衰えることなどがその理由で、俳優を続けるためには、やはり高等教育が必要だが、大学等で教育を受ける機会は著しく限定されており、競争率も高いという。

代表のフィリップス氏は、児童は少なくとも午前中を学校で過ごすようにすべきであると主張しており、このため、平日の就業日数に関する制限は不十分であるとして、現行の制度には批判的である。同氏によれば、終日の欠席を伴う実演の場合、週15時間の教育時間を確保するためには就業現場でチューターを手配することになるが、学習に充てられる1日3時間は断片的であることが多く、しかも複数いる児童の学ぶべき内容は各々で異なるにも関わらず、手配されるチューターがこれに対応できていないため、効果的とはいえない。仕事場での教育の手配は制作会社にも多額の費用を要するだろうし、午前中からの拘束時間が決して効率的に使われていないことを考えれば、特定の事情（例えば学校から仕事場までの距離が遠い、あるいはどうしても夜中・朝の時間帯に撮影を行う必要がある等）がない限り、朝は学校に登校して、必要に応じて早退してから（もしくは放課後）の時間を撮影に使う方が児童と使用者の双方にとって良いはず、

と述べる。

また、実演に携わる児童の場合、教育がどうしても手薄になる傾向にある（JPAに通う児童について言えば、GCSEの取得数でグラマー・スクール⁵⁵の半分程度）が、同時に、実演に携わる児童は一般に平均より賢く、本来教育や健康にも問題のない者が多いという。もともと長い時間働くため、労力が必要な仕事であり、また例えば学校で学ぶより先に文学等に親しむ機会が増えるなど、実演活動が直接的な影響を及ぼしているということもある。学校によっては、生徒の実演活動に理解を示すところもあるが、それでも特定の生徒だけに手厚いサービスを行うことは出来ないため、結果として何ら補助的な措置が行われないことが殆どである。また先生が自発的に支援する場合も稀にあるが、学校側ではこれに関与しない。このため、例えば受験が近いなどの必要に応じて、個々の家庭が自己負担で学校の先生等に追加の授業を依頼する（extra tuition）、あるいは家庭教師を雇うなど、いずれにせよ各自の努力に任されるのが一般的である。

（２）就業実態・健康・家庭生活 —子役、親のヒアリング結果から—

以下は、実演児童とその親に対するヒアリングの結果である。ヒアリングでは、数人の児童と1名の母親に話を聞くことが出来たが、以下ではそのうち、一組の親子に関する事例を取り上げる。

子役Aは13歳の女子で、ロンドン近郊在住で地元の普通学校に通っている。4歳からパートタイム・スクールでバレエを習い始め、これまでミュージカル、演劇、テレビなどに出演したほか、アイススケートでも地方の大会で入賞するなど、複数の活動をこなしている。

また、Aの母親は、実演活動を通じて得がたい経験があると考え、Aにきっかけを与えるためにスクールに通わせることにした。同時に、子役の活動を始めたAに付き添うため監護者として働くようになった。現在は、地元で中等学校で職があり、また母親が仕事場に付き添わない方が子どもも活動がしやすいはず、とのエージェントの方針から、現在はAの監護者はしていないが、エージェントには監護者として登録している。

ア. 生活・就業について

仕事の入るペースはまったく不定期で、2004年にはナショナル・シアターでの演劇の公演に約5か月間出演したが、年初からはほとんど仕事が入らない時期が続き、その間、15回ほどオーディションを受けた。現在は週に2日、ロンドンで古典喜劇に出演している。

Aの母親は、子どもは基本的に学校に行くべきと考えているので、朝からの仕事が入

⁵⁵ 選抜制を採る中等学校。

っているのでなければ、前日の仕事が遅くなっても朝から毎日登校させている。学校は午前8時30分始業で、通常はスクールバスを使うために午前7時には起床するが、前夜の帰宅が遅かった場合などは、朝の時間を少しでも長く睡眠にあてるために、7時45分に起きて、母親が車で送ることもある。

昼から仕事がある場合は、午前中は学校に出て、昼に早退する。夕方からの場合は、午後3時50分に学校が終るので、その頃母親が迎えに来て一度家に帰り(4時20分)、5時10分頃家を出て、監護者のところに向かう。車で1～1時間30分程度でロンドンにつき、午後6時30分頃劇場に入る。6時45分にはステージに上がってウォームアップをし、本番にのぞむ。上演時間は午後7時30分～9時40分だが、出番は第2幕の終盤で、8時40分頃。終って帰宅するのは、午後11時前後になる。なお、昨年のナショナル・シアターの出演の際は、出番が遅かったので、午後8時30分頃に劇場に入っていた。その代わり、終了は午後10時と多少遅くなり、家に帰る着くのは11時30分頃だった。一方、過去2回のテレビの撮影ではいずれも夜間の撮影があり、午後8時に現場に入って11時に終了、帰宅は午前1時頃になったが、いずれにせよ就業現場で深夜を過ぎることは、Aの場合も、周囲で聞く範囲でもないという。Aの母親は、子どもが夜間に働くのは基本的に良いことではない、またイギリスの法律は、EUの労働時間指令が通常の成人に認める以上の労働時間を認めており、これはある意味おかしいと思うが、周囲の大人もそれ以上に働いており、実演は困難の伴う職業であるということを理解することが求められる、と述べる。

ただし、現場における運用に関しては「常識的」である必要がある、としている。また、Aは、仕事と学校の両立は大変で、また登校前にスケートの練習が入る場合もあり、夜が遅いときなどは睡眠不足で仕事場との往復の車内で寝たりしているが、自分のやりたいことをするための苦勞と考えている。将来は俳優もいいが、ディレクターやアイススケートの振付師にも携わってみたい、と語る。

イ. 学校生活

Aの母親は、自分の意志で実演活動をしている以上、勉強とも両立させるようにとAに言い聞かせているという。欠席した分の授業は、Aが自分でフォローアップしており、学校側で補講などをしてもらえることはない。また学校は、基本的に児童の欠席や遅刻を好まず、休みが多く望ましくないと判断した場合は子役活動を承認しないこともありうるため、勉強はおろそかに出来ない。Aは、学校は演劇(drama)を教育の一部に取り入れているにも関わらず、実演活動を発達・成長に役立つとは認めないことが多く、矛盾していると感じている。

Aには弟がおり、同じくミュージカルやコマーシャル等の実演活動をしているが、学校では、男子に較べて、女子の方が友人からの妬みに直面しやすいようで、学校の友人

との付き合いではAはそれなりに苦勞している（仕事があるので「お泊り」ができない、といったことで冷たい反応をされるなど）。子どもなので、自分の友人が日常生活とは別な世界で活動しているということに想像力が及ばないせいもあると思う。ただ、幸運なことに彼女の学校では5～6名が同様の活動をしていて、彼女だけが全く特別というわけでもないため、友人たちも、一定期間の仕事が終わって通常の生活に戻ると、また忘れて付き合ってくれるという。大人に混じって生活するためばかりではなく、こういった面でもソーシャル・スキルやコミュニケーションスキルが向上し、非常に早く成長する。

ウ. 家庭

親によっては子どもに多額の投資をしていることやそこからくる見栄から、実演活動について押し付けがましく（pushy）になってしまう者もいるが、結局、子ども自身が楽しんでその活動に参加しているのでなければ、良い結果にはつながらない、とAの母親は感じており、このためAには、「この仕事は必ずとらなければ」といったプレッシャーを感じさせないように、オーディションなども「ちょっとロンドンに遊びに云ってくる」という感覚で楽しんで参加して欲しいと考えていると述べる。ただし、スケートについては非常にコストのかかるスポーツで、スポンサーを得ることは重要なので、テレビに出るかどうかより、潜在的スポンサーの目に触れるために意識的に露出度を高めようとしているという。

エ. 監護者の役割について

監護者は制作会社にとって基本的に制約であり、「居ないほうがいい存在」だとは思いますが、ただし、制作会社の側でも児童の扱いに必ずしも長けているわけではなく、特に映画では、大人の役者向けの職場環境が児童にとって不都合になっていることに気づかない場合がままある。こういった場面では、児童の利益のために方法や環境に明確な修正を加えていくのも監護者の仕事、とAの母親は考えている。しかし同時に、場合によっては多少厳しい環境（冬の夜遅く、戸外で薄着で撮影させられるなど）での実演を迫られるときもあるが、危険なことはさせないという前提で、必要とあればそれに応じたケアをして柔軟に対応する（ただし子役が休憩を求めたら休憩させる）、という判断も重要であるという。監護者の中には、仕事の範囲の決め方もその方法も柔軟性に欠けるタイプもあり、必ずしも常に児童の利益にかなっていないとはいえない（例えば、児童が自分の演技に納得しておらず、もう少し続けたいと思っても、制限時間を厳密に守ろうとする、あるいは公演と公演の間の空き時間は付き添うことを断るため、気分転換のために外出させるには親が連れ出さなければならない、など）。場合によっては、そのような監護者がつく仕事なので子どもの参加を見合わせる、といった場合もある（もちろん

仕事の内容によって断る場合もあるが)。

おわりに

前節で紹介しなかった他の3名の実演児童からの聴取内容を含めて、あくまで今回のヒアリング先で聴取した内容の範囲で、実演児童とその家庭を大まかにイメージするならば、まず実演児童の家庭は、多くがロンドン近郊あるいは周辺の都市在住で、子供をステージ・スクールに通わせる経済的余裕がある。また自らの子供に十分な関心を向けており、子供の送り迎えなどの世話をする時間的余裕もある程度あって、子供の实演活動に必要な支援や協力を惜しまない。俳優として成功させたいという希望を割り引いても、大人に混じって責任のある仕事をする事、芸術的表現を楽しむことが人間形成に良い影響を与えていると考えている。

一方、子役自身は、どちらかといえば(仕事を獲得する子役ほど)平均より賢い児童が多く(台詞や歌や振り付けを学習し、実演する能力に長じており)、実演と日常の二重生活を両立させていける程度には健康であり、仕事場での大人との交流などにもよってコミュニケーション能力が高い。また総じて子役として就業するようになったきっかけは親から与えられ、実演活動の継続には親からの支援と後押しも受けているにもせよ、身体的な負荷(疲労や睡眠不足)や勉強の遅れ、また自由時間などについて普通の子供と較べた場合のハンディキャップを引き受けるだけの意思と責任感を持って、子役としての活動に自らの意志で参加している。ただし、出演する演目自体は、主としてエージェントあるいは親が決定している。夜遅くまでの仕事で帰宅が遅くなる場合もみられるが、頻度は限られており、また地方の児童については、むしろ実演場所との往復の時間が負担になりがちである。

ひと言でいえば、イギリスにおいては、子役の就業・深夜業に関して顕著な問題は殆ど発生していない、あるいは発生しにくい状況にあるといえる。これは一つには、多くの児童にとって実演の機会が限定されていることが、結果として教育や健康に害を及ぼし得るほどの過重な就業や著しい搾取を防ぐ要因となっているためと考えられ⁵⁶、また就業のペースに関しては、エージェントや学校が一定の調整機能を果たしていることも看過できない。

しかし、個別の就業場所における状況については、むしろロンドン劇場協会のプルフォード氏がヒアリングの中で述べた、「児童保護という考え方は社会規範として浸透しており、これに反対する関係者は居ない」、という言葉が、大まかにはこれをよく言い表し

⁵⁶ 児童の報酬が低水準(協約が適用された場合でも大人の半額、協約がない場合は任意の額)にとどまり得ることを許しているという点については、児童労働一般の問題であると同時に、俳優など実演産業の労働者一般の問題でもあり、他の多くの問題とともに、ここでは扱いきれなかった。

ているといえるかも知れない。確かに現行の制度に対しては、部分的には過度に複雑かつ硬直的であるにも関わらず、全体としては大きく解釈と裁量の余地を残し、現状にも即していないといった点において、現場で業務を担当する地方当局自身も含めて関係者の間に不満も大きい。他方、少なくとも表に現れている範囲については、結果として「それなりに機能している」ことも、多くの関係者が認めるところである。もちろん、例えば許可申請の段階で実演に関する詳細な情報の提出を義務付けるといった厳格な制度によって、地方当局が事前に問題の有無を判定しやすくなるということはあるが、公の場で、多くの関係者を伴って、申請の上で行われる実演より、把握されることのない、申請されない実演において問題が生じている可能性が高く、従って、たとえば労働時間や日数等に関する基準の厳格さ自体は、こういった隠れた実演の把握や問題の解消にとっては必ずしも有効ではないと考えられる。また、地方当局による査察及び罰則機能の強化が効果をあげる可能性は高いが、現在の各地方当局の体制では実行は事実上不可能といえる。

こういった中で、この制度を支えているのは、むしろ社会的規範をベースに「常識の範囲」で柔軟に行われている現場の運用であり、なかでも就業現場を中心に複数の関係者（地方当局・使用者・エージェント）と関わりつつ、児童の保護を行いかつ利害を代表すべき監護者は、やはり一連の制度の中で重要な位置を占める存在といえる。ただし、既に紹介したように、監護者の重要性を強調する意見や、規模の大きい就業現場では監護者以外に児童保護担当者を設置すべき、とする意見はあったものの、現在の監護者に具体的な権限を付与すべきという意見は、少なくとも今回のヒアリングの範囲ではみられず、やはり現状はあくまで単なる「親の替わり」とみなされていること、また前節のインタビューにもあるとおり、就業現場に硬直的な規制を持ち込むことは、児童自身にとって望ましくない結果をもたらす場合がありうる、と児童側を含む多くの関係者が考えていることなどの表れであろう。

ただし、実態として存在する実演児童（あるいは児童一般）の就業については、やはり児童保護や教育機会の確保という側面からこれを制限するアプローチに加えて、就業に係る権利を明確化していく必要があるように思われる。

第3章 ドイツにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響

はじめに

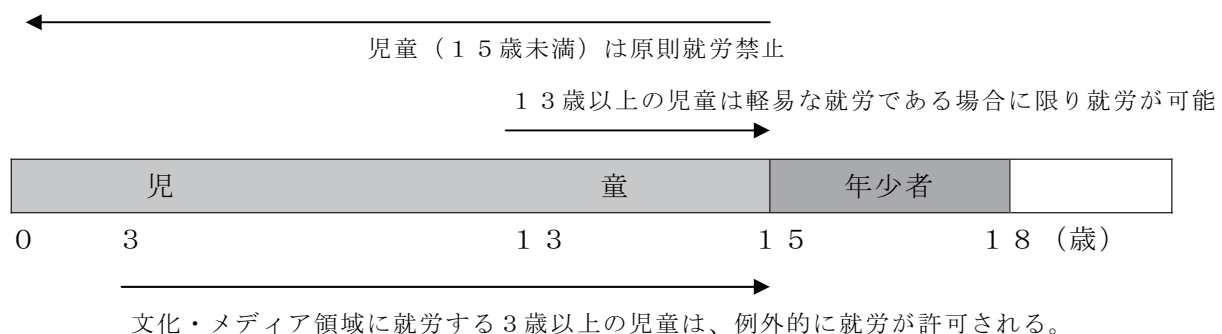
ドイツでは、年少労働者保護法により、15歳未満の児童の労働は原則禁止とされているが、例外として、メディア・文化領域における児童は、監督官庁の「特別許可」を受けて就労することが出来ると定められている。メディアとは映画やテレビ制作など、文化とはオペラや演劇を指す。以下では、ドイツにおけるメディア・文化領域の児童（総称して演劇子役等という）の就労の実態について、①労働、②教育・学習、③健康・家庭生活——という3つの切り口から、メディア・文化領域活動の盛んなベルリン州とノルトラインヴェストファーレン州（以下 NRW 州という）における現地調査¹を基に実態を明らかにしていきたい。

演劇子役等の就労実態について述べる前に、ドイツにおける①年少者・児童一般の就労、②メディア・文化領域——について、簡単に紹介する。

1. 年少者・児童の就労の実態

児童の就労に関する原則を図式化すると下図のようになる。年少者及び児童の法的枠組みについての詳細は、第1部第3章を参照。

第2-3-1図 児童の就労に関する原則



連邦政府報告書「ドイツの児童労働」（2000）によると、年少労働者保護法の規定により、軽易な労働に限り、許可なしで就労できる13歳以上15歳未満の児童は、ドイツ全土に約270万人いる。同報告書に引用されたアンケート調査²によると、就労している児童の割合は37.6%であり、そのうち24.3%の児童に法違反の活動が見

¹ 2005年11月、8日間に渡り海外実態調査を実施。デュッセルドルフ、ケルン、ボン、ベルリンにて関係者を訪問し、聞き取り調査を行った。訪問先、面談者については、本報告書総論を参照。

² 1999年実施。有効回答数2,477名。テューリンゲンの州実科学学校とギムナジウム各24校の7学年から9学年の児童が対象。

られた。ちなみに違反の多い項目は、年齢制限、労働時間、年間の就労日数であった。なお、年少者（15歳以上18歳未満）の就労については、同報告書に該当するデータがなかった。

2. メディア・文化領域の状況

(1) メディア・文化都市

連邦制のもと、地方分権が基本のドイツでは、文化の発展にも各州それぞれの独自色が見られる。メディア・文化が盛んな都市としては、首都ベルリン³やメディアと映画産業の中心地ミュンヘン、テレビ局の最大の拠点であるケルン⁴、「メディアの中心」と呼ばれるハンブルグ⁵などが有名である。

(2) 舞台興行のジャンル別入場者数

ドイツ舞台統計（2000/2001）によると、ジャンル別年間入場者数は、下図の通り。

表 2-3-1 ジャンル別年間入場者数

オペラ	バレエ	オペレッタ	ミュージカル	演劇	青少年向け演劇	コンサート	その他の催し物
474 万人	162 万人	93 万人	198 万人	544 万人	241 万人	121 万人	139 万人

これに、海外の劇団によるドイツ公演の際の入場者数を加えると、ドイツの総人口約 8200 万人のほぼ 4 人に 1 人が年に 1 回劇場を訪れたことになる。しかし近年、舞台興行はテレビや映画をはじめとする様々なメディア系娯楽との競争にさらされ、年々来場者数が減少している。ジャンルごとの一興行あたりの入場者数では、青少年演劇、演劇、バレエの落ち込みが著しいとされる。

(3) 児童の出演に関するメディア業界の要望

メディア・教育専門家⁶の指摘によると、ドイツでは、児童が出演する製作番組はここ 15 年ほどの間に増加しつつある。以下では、NRW 州が独自に行った「メディア業界専

³ ベルリンは劇場の数 150 以上、オペラ劇場 3、120 の映画館等多数の文化施設を持つ。ミュンヘン（バイエルン州）には 70 以上の劇場やホールがある。

⁴ ケルンはヨーロッパ最大の WDR を含む 11 の放送局を擁し、撮影現場が集中している。ケルンの監督官庁の説明によると、ケルンにはテレビ制作会社が大小合わせて 100 あり、そのうち 70 の制作会社で児童を出演させている。またドイツで放映されるテレビ番組の 35% がケルンで制作されていると言われる。

⁵ ハンブルグには代表的な新聞・雑誌の本社があるほか、大手出版社も集中し、また公共放送の北ドイツ放送局もある。

⁶ 児童の就労の前後を通して児童の健康・教育のバランスを取るために配置される有資格者。詳しくは後述。

「専門家へのアンケート調査」⁷を引用しながら、メディア業界の要望を紹介する。それによると、「年少労働者保護法の保護規定は現在の製作条件に適合しているか」との質問には、適合していないとの指摘が多数を占めた。また、手厚い保護規制がドイツのメディア産業に及ぼす影響として、児童が出演する作品の減少、製作の海外移転、それに伴う雇用の減少や、ドイツ映画の国際的競争力の低下等が憂慮されている。

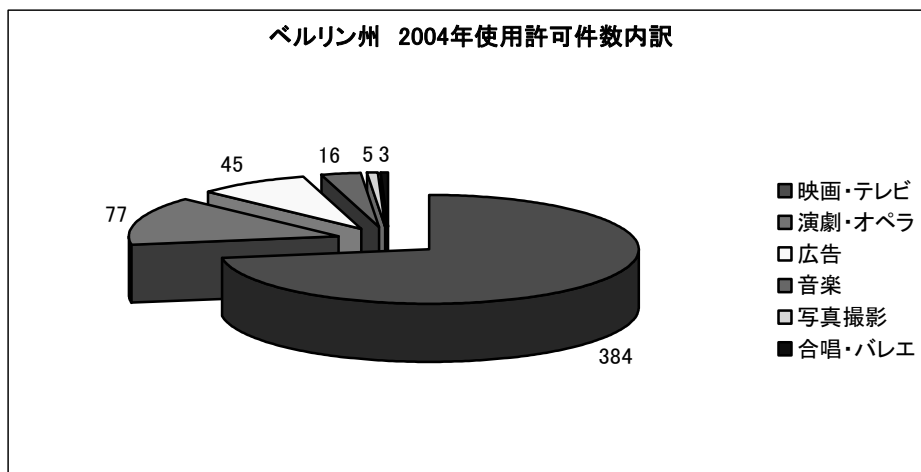
メディア業界からの要望には、①煩雑な特別許可手続きの簡素化、②1日当たりの就業時間・年間就労可能日数の上限引き上げ——などが挙げられている。また同じアンケートの中で、児童保護のための対策として、①児童の年齢に応じて、世話人⁸がきめこまやかに対応する、②撮影休憩中に児童が遊ぶ時間を設け、仕事とのバランスを図る、③保護者または専門家に撮影中止の権限を持たせる——などが提案された。

なお労働組合は、基本的に規制緩和には反対で、他国に比べて手厚いドイツの年少労働者保護法制を評価しており、現在の保護を存続させるべきと考えている。

(4) メディア・文化領域の就労の分野別内訳

ベルリン州における、演劇子役等の就労の分野別内訳（2004年）を見ると、映画とテレビが全体の4分の3を占め、それに劇・オペラ、広告を加えたものが「三大分野」と呼ばれる。

第2-3-2図 ベルリン州で許可が下りた就労の分野別内訳



資料提供：ベルリン労働保護監督署

⁷ メディア・文化領域の専門家29名を対象とし、うち16名から回答を得た。出典は「演劇、音楽、広告やテレビ映画出演等の児童労働による心理・肉体的負担」（NRW州労働社会都市開発文化スポーツ省に提出された「年少労働者保護法」6条に関する対応についての専門家の答申）。これはNRW州が児童の就労許可に当たってのガイドラインを作成する際に基礎とした資料である。

⁸ 年少労働者保護法の定めにより、児童を危険から守るため、許可申請をする者に確保が求められる人のこと。親でもよい。

第1節 演劇子役等の就労の実態

1. 演劇子役等の就労について、法的枠組みを前提とした各組織の役割

以下では、年少労働者の就労規制に関する法的枠組みを前提として、特別許可の発出に係る関係各組織の役割を明らかにする。

(1) 連邦政府

ドイツ連邦政府は、連邦法である年少労働者保護法を定め、ドイツ全土に適用している。連邦法を執行する権限は州に委ねており、監督も州が行う。連邦経済労働省へのヒアリングによれば、連邦政府が把握する範囲では、メディア・文化領域に就労する年少者・児童の深夜業に関する規制について、関係者からの改正等の要望は特段挙がっていない。

ただし過去にはNRW州から、特別許可手続き簡素化のための法改正の提案があった。すなわち、軽度な就業を許可する場合、医師の証明書と学校長の同意を省略可能とする提案である。加えて、NRW州は、同州において長期の就労等、一定の条件のもとで児童への付き添いが義務付けられている「メディア・教育専門家」に法的根拠を与えるべきだと主張している。しかし、他の州は同提案を支持しなかった。現行の連邦法の枠内でも、州の裁量により専門家を介入させることが可能であることから、現時点では同法を改正する必要はないと連邦政府は考えている。

ア. 許可件数及び人数

メディア・文化領域での児童の就労は許可制である。連邦政府報告書(2000)によれば、連邦各州における児童の使用許可件数及び人数は次頁表の通り。単年度と複数年度の集計が混在するため、届け出件数を単純に比較することはできないが、メディア・文化が盛んなベルリン州、NRW州、バイエルン州は比較的件数が多いことが確認される。就労分野の内訳を見ると、演劇、ラジオ・テレビ、映画・写真撮影が大半を占める。申請が却下される件数は、概して少ない。

(2) 州政府

16の州からなるドイツ連邦共和国では、各州政府が国家的性格を持っている。連邦法の執行は基本的に州の任務であり、年少労働者保護法の運用も、各州政府が裁量権を持って柔軟に行っている。同法の遵守状況のチェックは、州政府と、州政府の管轄下にある労働保護監督署が行う。

16州の中で最大の人口を擁し、経済・政治の一大拠点として知られるNRW州は、メディア業界からの規制緩和の要望に応えるため、2000年4月、特別のガイドライ

第2-3-2表 ドイツ各州のメディア・文化領域の就労に係る特別許可申請件数等

州	許可申請件数	児童の人数	却下	内訳：						備考
				演劇	映画・写真	ラジオ・TV	音楽他	広告	その他	
バーデン＝ヴュルテンベルク	195		0	84		63	37			99
バイエルン	658		18	62	403	66	403	63	18	98
ベルリン	466	2368	0							97～99
ブランデンブルク		1303	30(人) 1999年	428 (人)	669 (人)	206 (人)				97.3～99.9
ブレーメン	12		0							98
ハンブルク		2597	0		1993					98
ヘッセン	136		1	44	40	28	17	6	1	97.3～99.3
メクレンブルク＝フォアポンメルン	111		7(演劇)	106						97.1～99.9
ニーダーザクセン	204		0	113		25	53	6		97.1～99
ノ르트ライン＝ヴェストファーレン	956	8091	2							98.1～99.8
ラインラント＝プファルツ	93		2 (演劇)	23	2	61				98
ザールラント	12		0							97～98
ザクセン		2885	0							97～98
ザクセン＝アンハルト	211			198			7			97.1～99.9 末
シュレースヴィヒ＝ホルシュタイン	20			11				2		98
テューリンゲン			0	74		4	22			97.1～99.9

出所：連邦政府報告書「ドイツの児童労働」(2000)の記述を元に作成

ン⁹を交付した。ねらいは、NRW 州における児童の就労機会の拡大である。同州では従来、児童の年間就労日数を最大で30日と定めていたが、メディア・教育専門家を関与させることとし、適切な保護を与える代わりに就労日数の上限を外した。ガイドライン発効後、年間30日以上就労は「特別手続き」を経ることによって可能になった。なお、NRW 州政府は、特別手続きの要件に該当しなくても、メディア・教育専門家を関与させるよう推奨している。

将来的には、現在の州ごとに異なるガイドラインを統一化する動きもある。ベルリンの監督官庁によると、州の代表者による連絡会議において、就労可能日数の上限（最長で週5日、月15日）が決定され、連邦全土で共通に適用されているという。

ア. 州政府が把握する年少労働者および児童の数

NRW 州労働社会保健省によると、2002年および2003年における年少労働者の数（職業訓練中または職業訓練につく前の年少者）は、それぞれ5万人であった。なお、下記に①2004年のNRW 州のメディア・文化領域に就労する年少者と児童の数、②ケルンとベルリンの監督官庁が下した特別許可件数、③2004年にケルンの監督官庁が特別許可を出した児童の年齢別分布――を示した。ケルンはNRW 州の中でもメディア・文化の盛んな都市で、同州の許可件数の半分はケルンの監督官庁で出される。

第2-3-3表 NRW州でメディア・文化領域に就労する年少者の数（2004年）

メディア・文化領域に就労する児童・年少者	4318人
うち15歳以下の児童	3668人
違反件数	0件

資料提供：NRW州労働社会保健省

第2-3-4表 年少労働者保護法6条に従って発出された特別許可件数と児童数（ケルン・ベルリン）

年／項目	都市名	2000	2001	2002	2003	2004	2005
児童・年少者数（人）	ケルン	---	2040	2321	2128	1811	1720
同上	ベルリン	2327	2934	2685	2777	2626	3466
許可件数（件）	ケルン	---	485	686	865	574	471
同上	ベルリン	416	512	498	485	530	533

資料提供：ケルン労働保護監督署(StAfA)、ベルリン労働保護監督署(LAGetSi)

⁹ ガイドラインの詳細は、本報告書第1部第3章を参照。

第2-3-5表 2004年に特別許可を出した児童の年齢別分布（ケルン）

年齢(才)	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
人数(人)	5	26	40	87	110	142	171	228	273	249	150	140	107	65	24

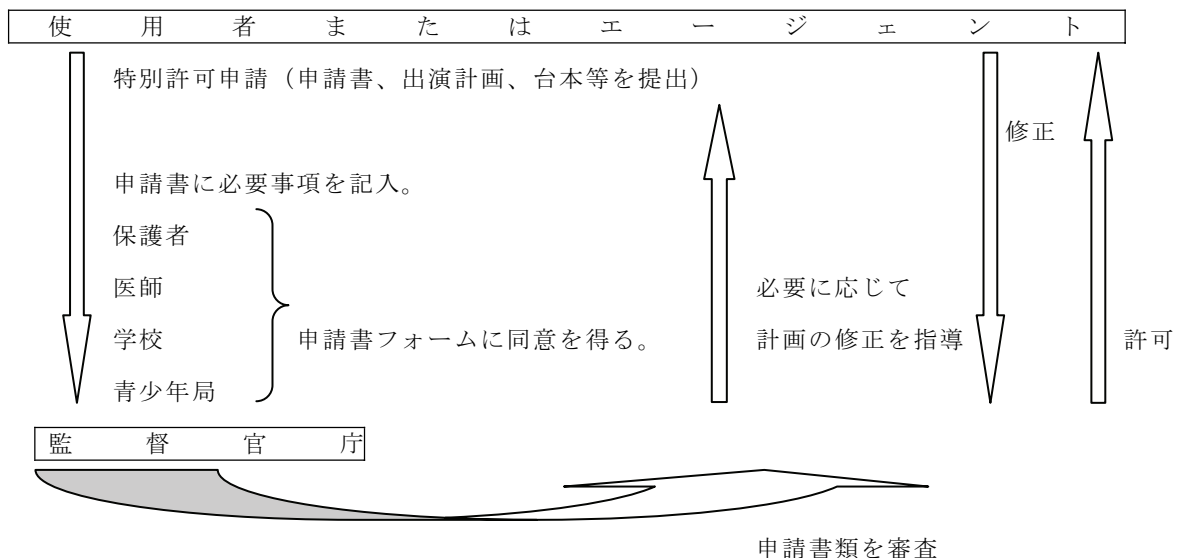
資料提供：ケルン労働保護監督署

(3) 労働保護監督署（監督官庁）

各州の管轄下にある労働保護監督署は、特別許可申請書の提出を受け、年少労働者保護法、または州政府の定めたガイドラインがある場合はそれに従って審査し、許可を下す。申請内容に問題がある場合、監督官庁は、必要に応じて申請者である使用者や、学校等と協議を行い、児童の就労環境を整える役割を担う。ケルンの監督官庁は、許可する際に考慮すべき点として次の5点を挙げている。①出演活動が児童の年齢に合うもの、②精神的・肉体的負担を回避すること、③撮影場所の滞在時間を最低時間にする、④休憩時間に休憩を取る場所を確保すること、④世話人を確保することである。ベルリンの監督官庁では、②の危険回避と撮影時の安全確保を重視している。

またベルリンの監督官庁では、就労申請の関連情報を掲載したパンフレットを作成して、就労期間が3日以上に及ぶ児童の自宅に送り、年少労働者保護法の周知・普及に努めている。

第2-3-3図 特別許可手続きの流れ（例）



(4) 労働組合

ドイツ舞台協会編「ドイツの演劇とオーケストラ」（2005）によると、舞台関係者の労働条件設定に関与するのは、①ドイツ舞台俳優連合（GDBA）、②ダンサー・コーラス組合（VdO）、③オーケストラ組合（DOV）、④ドイツ統一サービス産業労働組合（Ver.di）の4組合である。この4組合はドイツ舞台協会（Deutscher Bühnenverein）との間で労働

協約を締結しているが、協約は児童には適用されない。

このうち、少数ではあるが演劇子役等の組合員を持つ Ver.di によると、基本的に児童の報酬は、個人別、演目別に個々の契約によって決定されるという。Ver.di が報酬の決定に関与する場合は、大人のための統一労働協約中に掲げられた「報酬基本表」を基礎とし、難易度、出演時間等に応じて報酬の適正額を割り出す。その表が適合しない場合は、個別に表を作成する。

児童が就労する際、一般的に保護者が契約締結者となるが、保護者は適正な報酬水準に関する知識が十分でなく、搾取されやすい立場にある。そこで組合は、保護者からの相談に応じて、児童の労働条件の向上、適正な報酬額の確保に努めている。なお、劇団側の説明によると、使用者は組合員の増加を回避するため、組合員・非組合員間の報酬の差を設けないようにしている。

(5) 使用者（劇団または製作会社）

使用者は、必要に応じてエージェント等の協力を得ながら、特別許可申請に係る必要書類を取り揃えて監督官庁に提出し、特別許可を得る。NRW 州においてメディア・教育専門家が関与する場合は、出演計画書の作成を同専門家に依頼し、受け取り後は、チェックした上で申請書類に添付して監督官庁に提出する。

演劇の場合、使用者は児童の健康や安全に関して、基本的にダブルキャストにする¹⁰ほか、健康面の管理者を用意するなどの配慮をしている。また年少労働者保護法に則り、劇場との往復の際、必ず児童に付き添いを付けるよう保護者に対し、指導している。

また使用者は継続的に特別許可を得るため、監督官庁と良好な関係を保つよう心がけている。監督官庁によると、特別許可申請の時点で違法と認定される件数は多くはなく、使用者側が法令遵守に一定の配慮をしているとされる。

(6) エージェント（芸能事務所）

エージェントは児童にオーディションを受けさせ、契約が成立すると手数料として賃金の 15% から 20% を受け取る。一般にエージェントは、法律の内容に明るく、使用許可申請書の添付資料である出演計画の作成に当たり、使用者に助言等を行う。また製作会社に代わって特別許可申請書を提出することもある。

ベルリンの監督官庁によると、実際に製作会社に代わってエージェントが使用許可申請をする割合は全体の 3 分の 1 程度とされる。ただし、製作会社から監督官庁に書類が提出された場合でも、実際はエージェントが申請書作成に関与している場合もあるため、全体の中でエージェントが関与する割合は明らかではない。年少労働者保護法は、児

¹⁰ 一例を挙げると、劇団でオペラを上演する場合、ダブルキャストのため、一人の児童が舞台上るのは年間 15 回程度である。

童の就労に付き添いを付けるよう求めており、エージェントは児童を製作会社に紹介する際、付き添いも合わせて紹介するようにしている。

(7) 児童青少年保護協会(AJS)

児童青少年保護協会は、ドイツ全土に支部を持ち、青少年保護に主眼をおいた活動を行う中で、州、市町村、学校、保護者の間を取り持つ役割を担う。メディア・教育専門家については、AJSの会員である「ドイツ児童保護基金(DKSB) NRW支部」が、NRW州のガイドライン導入時から育成カリキュラムを作成するなど、専門家の育成と発展を強力に推進した。AJSは現在も同専門家と密接な連携を保ちながら、青少年保護の観点から児童の就労に関わる問題点の把握と、その解決に向けての提言を行っている。具体的には、同専門家をより実効性の高い存在にするため、年少労働者保護法第6条を修正して法的根拠を持たせ、児童に重い負担を強いる就労の場合、専門家の関与がドイツ全土で確保されるよう働きかけをしている。

(8) メディア・教育専門家

メディア教育専門家は、NRW州のガイドラインに基づいて2000年から育成が開始され、2001年に誕生した。NRW州独自の取り組みであるこの資格は、在職しながら約6か月で習得することができ、履修分野は、社会教育、心理学、メディアなどである。同専門家を付けることが特別許可の要件になるのは、年間労働日数が30日を超える場合、または児童に重い心理的負担を与える場合である。同専門家は、児童の就労の前後を通して継続的に健康・教育に配慮し、保護者や学校、製作会社との連携を図りつつ、就労や就学環境、生活環境全般を整える役割を担う。

具体的には、台本を教育的観点から評価するほか、家庭や社会環境、学業、児童の適性を総合的に考慮し、学校や監督官庁と協議を行う。また特別許可の申請に先立ち、出演計画書を作成して製作会社に提出するのも、その業務の一つである。

ケルンの監督官庁によると、メディア・文化領域における児童全体の中で、年間累積30日以上、あるいは心理的負担のかかる就労の比率は低い。従って現在のところ、メディア・教育専門家を付ける必要がある就労の比率も、それほど高くない¹¹。

2. 特別許可に関する法的手続きに則った具体例

以下では、特別許可に係る法的手続きの周辺にある実態・具体例を、①許可申請前後の関係者の対応、②児童の深夜業の実態、③その他具体例——について、現地調査におけるヒアリング事項をもとに紹介する。

¹¹ ケルン監督署の説明によると、管轄地域内での年間30日以上の特許許可件数は、年間で約5件、またメディア・教育専門家が付く件数は年間15～20件である。

(1) 許可申請前後の関係者の対応

ア. 学校の関与

特別許可申請に係る関係者の中で、学校は比較的重要な役割を担う。ケルンの監督官庁によると、成績低下のため、学校が就労に同意を示さない例は良くある。ちなみに、許可申請書に同意が必要とされる関係者のうち、医師は児童が職業を遂行する上で特段問題がなければ、基本的に同意を与える。ケルンの監督官庁は、医師が同意しないケースはほぼ皆無と述べている。同じく青少年局¹²も、学校に比べて同意が得られない率は非常に低い。

児童への過重負担を懸念し、就労させないでほしいとの要請が学校側から寄せられれば、監督官庁は使用者側に連絡し、他の児童を割り当てるよう依頼する。

イ. 監督官庁による指導

特別許可申請に係る監督官庁への提出書類について、法には規定がないため、監督官庁が必要と判断したものを製作会社に要求している¹³。ケルン、ベルリンの両監督官庁では、台本または出演内容が分かるものを提出させ、作品の内容や就労・撮影現場の危険度などをチェックする。

審査に係る対応は、監督官庁によって異なる。ケルンでは、基本的に合法である限り許可しており、児童の健康や教育に支障があるとして学校側から問題提起があれば、その都度必要な措置を取る。一方ベルリンの監督官庁は、法律上は合法でも、児童への健康面への負担を考慮して撮影計画を変更させるなど、より踏み込んだ対応が見られた。

具体的には、週に3日以上、期間が30日以上に及ぶ、頻繁かつ長期に渡る映画の撮影において、終了時刻を午後10時として許可申請が提出されたが、ベルリンの監督官庁は、児童の負担を軽くするため、終了時刻を午後9時に変更させた上で許可した。また、児童が高い危険なところで演技をするという設定が台本にあったため、監督官庁が許可を拒否し、紛糾した例があった。このケースでは、製作会社と監督官庁が協議を重ねて歩みより、条件付きで許可を出すに至った。

ウ. 許可申請と実際の就労地が異なる場合の官庁間の情報交換

許可申請は、使用者の所在地がある監督官庁に対して行うこととされているため、申請地と撮影地が異なる場合がある。州をまたがる場合、撮影地の監督官は、他の州の規則に従って就労状況をチェックする必要がある。この場合、許可を出した監督官庁か

¹² 青少年局は、社会法典の一つである児童青少年扶助法に基づいて設置され、児童青少年の健全育成のために児童青少年に関する助言、援助、指導、行政的措置を行う機関。児童の特別許可申請に際しては、青少年保護の観点から同意を与えるかどうかを決定する。

¹³ 巻末に、資料1～3として、監督官庁への提出書類、就労許可書、契約書サンプルを添付した。これらは現地実態調査において、関係者より入手したものである。

ら、撮影地の監督官庁へ関連書類を送付するなどの情報提供が行われる。しかし、ヒアリングした限りでは、監督官庁の担当官は、他の州の規定には明るくなく、実際に就労状況を把握し、必要な指導を行うのは容易ではないとの印象を受けた。

(2) 児童の深夜業の実態

演劇の開始時刻は通例午後8時頃と日本よりは遅く、公演時間は約2時間である。終了時間によって、児童は終演時間まで残ることもあれば、出番が終わり次第帰ることもある。劇団への取材によると、オペラの上演時間は午後7時30分から10時30分の3時間程度で、児童の出演は午後8時過ぎまでであり、出番終了後はカーテンコールを待たずに帰宅させている。

児童へのヒアリングによると、健康や教育の面からは午後11時で帰宅したほうが良いというのは分かるが、個人的意見としては、最後まで残って自分の演技に対する評価を受けたいとの要望がある。そうした強い要望から、過去に一度だけ、午後11時以降に劇場に残り、カーテンコールを受けたことがあるという。具体的には、3時間という長い劇（うち児童の出番は約30分）の初演の日のみ、最終的に午後11時30分まで劇場に残った。特別に、劇団側と保護者が合意文書を作り、保護者がその時間に劇場にいることを条件として実現したという。

舞台興行に比べ、映画の撮影はいつでも切り上げることができるという理由から、深夜業の上限は舞台興行よりも1時間早く、午後10時までとされている。しかし、実態を聞くと1日あたりの労働時間、深夜業の上限が守られていないケースがあった。例えば夜のシーンについて、監督官庁はフィルタをかけるなどの技術的な対応で、昼間撮影することが可能と説明する。しかし児童（7年生、日本で言えば中学校1年生に当たる）からのヒアリングでは、映画製作のため、実際には夜間撮影を行っており、撮影開始時刻は通常午後5時以降、撮影終了時刻は、最も遅かった時で深夜1時頃であったとの例も聞かれた。監督官庁が許可した時点での就労予定時間と、実際の就労時間に大きな乖離があることが伺われる。

(3) その他具体例

ア. 幼児（3歳未満）の就労

3歳未満の幼児のメディア・文化領域での就労は、年少労働者保護法で禁止されているが、広告等には幼児が出演している。NRW州労働社会保健省の見解では、幼児に就労を強制することはあってはならないが、親に支えられ、自然な状態を撮影されるのは、ぎりぎり合法としている。その場合、幼児に指示を与えることが出来るのは親のみである。

ケルンの監督官庁によると、3歳未満の場合、監督官庁は特別許可を与える義務がなく、自然な状態での撮影は許可なしでよいとされる。過去には、NRW州労働社会保健省が青

少年局と協議し、幼児の労働について勧告書を出すという案も浮上したが、却って幼児の労働を増やす恐れがあるとして取りやめられた。

イ. 労働時間に含まれない「移動時間」

現行法の規定では、移動時間は労働時間に含まれない。従って、学校関係者の指摘によると、遠方で撮影が行われる場合、就労時間自体は合法でも、移動に時間がかかり、実際に児童が帰宅するのは深夜になる場合が考えられる。ただし、仮に移動時間を労働時間に含めるとすると、使用者が児童を撮影地付近に住まわせようとし、児童の日常生活に影響が及ぶことが懸念される。関係者がケースバイケースで総合的に就労の可否を判断しているのが現状である。

ウ. 世話人・付き添い人の報酬

年少労働者保護法は、児童の就労に世話人や付き添い人を付けることを求めている。世話人の資格要件は特にないが、ベルリンの監督官庁は、年少労働者保護法や州の行政規則に詳しい人が望ましく、とりわけ教職免許保持者を推奨している。教職免許保持者であれば、空き時間に児童に補修を行うことができるからである。監督官庁の説明によると、世話人の経費は製作会社が負担するとされ、親が世話人を務める場合は親に対し、製作会社が報酬を支払うことになっている。しかし、劇団に取材したところ、親あるいはその代理人である「世話人」には報酬を支払わないと言明しており、食い違いが見られる。経費負担は使用者が行うのが望ましいが、必ずしも支払われないという実態があるものと見られる。

3. 問題とその解決方法

関係者へのヒアリングから、①メディア・教育専門家が取りうる手段、②適正な報酬額の設定——の2点について、これまでに問題が起き、対策が取られたケースが明らかになった。

(1) 児童への過重負担への対応

台本中に子どもに心理的負担がかかるシーンがある場合、メディア・教育専門家は、親と一緒に台本を読み、親子それぞれと、子どもに与える影響について意見を交換する。

また就労中、児童に疲労が見られる場合に、メディア・教育専門家は、保護者に対し撮影中止を進言するか、あるいは休憩を入れさせることができる。同専門家には撮影を中断する権限は認められていないが、製作会社との契約の中に、「メディア教育専門家は児童の福祉・幸福が保証されていないときは、撮影場所を去ることができる」との項目があり、最終手段としてはこれを選択することができる。同専門家が撮影現場を去ると、

児童の就労要件が不備となるため、使用者は撮影を中止せざるを得なくなる。

(2) 適正な報酬額の設定

ドイツでは、児童が就労する際の契約締結者は基本的に親である。しかし、親に十分な知識がないため、報酬額が適正かどうかを判断することが出来ないという問題が、組合やメディア・教育専門家から指摘されている。それを回避するための一つの手段は、契約締結時にエージェントを関与させることである。エージェントを通すと、児童の権利保護が適正になされるが、その代わり出演料の15%から20%に及ぶ手数料をエージェントに支払わなければならない。親によっては、その手数料を負担に感じる場合もある。組合の指摘によると、エージェントが意図的に報酬額を引き上げ、手数料を可能な限り多く引き出そうとする傾向があるという。それが親や児童には「良い演技をしなければ」というプレッシャーになるという。

4. 課題

関係者へのヒアリングから、①監督官庁による就労の実態把握、②児童の健康や教育と就労のバランスを確保する役割を担う専門家の活用——の2点が課題として浮上した。

(1) 監督官庁による、就労の実態把握

ケルンの監督官庁の場合、年間の許可件数が574件にのぼり、許可後の就労状況のチェックは人員の制約もあって実行は難しい状況である。ベルリンの監督官庁は2004年から抜き打ちの見回りを開始したとのことで、これまではチェックが実質上行われていなかったことが推察される。

現在ベルリン監督官庁の担当者は4名おり、自らが許可を下した件についてチェックを行うとされる。2004年のベルリンにおける許可件数は530件あり、申請書類の審査をしつつ、担当者1人当たり年間120件の許可後チェックを行わなければならない。ベルリンの監督官庁が抜き打ちで見回りをしたところ、特別許可申請されていない児童が就労しているケースや、1日あたりの就労可能時間の上限を超えて1日5時間就労させているケースが発見された。

NRW州労働社会保健省は、法令遵守の確認方法について、①現場での無作為検査、②通報や不服申し立てに基づくチェック、③テレビ等の報道——を挙げ、これ以上の経常的な監督は、人員不足のため不可能であると指摘している。

人員の確保という課題に加えて、監督官にはメディア業界の実情や児童心理等に関する専門的知識がないため、専門領域の意味でも監督機能が備わっていないという問題がある。根拠法が「年少労働者保護法」で管轄官庁が労働分野であることも、青少年保護という観点が入りにくい要素であると言える。

また個別例では、次のような課題がある。

ア．日程の変更・延長への対応

映画撮影の場合、往々にして予定通り撮影が進行せず、製作会社の都合で就労期間が延長されるケースがある。しかし現行のシステムでは、監督官庁はそうした計画の変更を関知しえない。学校関係者によれば、保護者を通じて学校に日程延長に関する情報が入り、学校長が製作会社に是正を求めたことがあるという。しかし学校関係者は、基本的に保護者と児童本人は、製作会社の意向に逆らいつらい傾向があると指摘している。

また児童に疲労が見られ、メディア・教育専門家が撮影の中止を進言する場合もある。それに対し製作会社は、期間が延長になると、その分経費負担が増すとして難色を示す場面もあるという。その一方で、保護者の指摘によれば、製作会社は保険に加入しており、撮影期間が伸びても損害は被らないはずとのことである。使用者によって対応にばらつきがあるものと見られるが、児童に過重な負担をかけないためにも、保護者が十分な知識を有することが求められる。

イ．管轄が複数の州にまたがる場合の年間就労日数の把握

児童の年間累積就労日数は、各監督官庁で情報を管理し蓄積しているが、扱う情報は管轄地域内に限られており、他の州での就労については関知しえない。許可申請に係る関係者の中で、1人の児童について他の州での就労に関する情報を有しているのは青少年局であるが、青少年局と監督官庁との情報交換はあまり活発ではない。NRW州労働社会保健省は、青少年局と監督官庁との連携を今後の課題の一つに挙げた。

(2) 専門家の活用

NRW州で導入されたメディア・教育専門家を例に取り、課題を述べる。大きく分けて身分保障、権限の付与、という2つの課題がある。現在NRW州では、専門家を有効に機能させるための模索が続いている。

ア．専門家の身分保障

メディア・教育専門家は、児童の就労機会拡大の切り札としてNRW州で導入されたが、児童の側から見ると必ずしも有効に機能しているとは言えない。同専門家は、製作会社に縛られずに児童の健康や教育を第一に考えて発言する必要があるとして、フリーランスという形態が選択された。しかし、製作会社側は、専門家を付けるとコスト増になるため、進んで雇おうとする姿勢は見られない。製作会社とプロジェクトごとに契約を結び報酬を受けるという立場上、専門家が製作会社の意向を完全に無視することは、事実上難しい。業務量の変動が激しく、収入が安定しないのも不安要因で、メディア・教育専門家の多くが本業としては生計を立てられず、副業を持つ人が多い。これまでにNRW

州で育成された計32名のうち、現在までメディア・教育専門家としての活動を継続しているのは7名に過ぎない¹⁴。

児童の健康と教育を保護するため、製作会社に対し、より強い発言力を得るためには、安定した身分の確保が必要と言える。

イ. 専門家への権限の付与

専門家は保護者に代わって児童に付き添うことはできるが、法律の専門家ではないので、問題が起きたときに対策を取る法的権限はなく、また保護者に対しても強制力のある権限は持たない。メディア・教育専門家の関与を実効性のあるものにするためには、例えば撮影を中止する権限など、更なる権限の付与が課題とされる。

第2節 演劇子役等の教育と学習

児童がメディア・文化領域で就労する場合、休暇期間中に集中的に映画の撮影等を行う場合を除いて、学校生活とのバランスは避けて通ることの出来ない問題である。ここでは、前提条件としてのドイツの学校教育制度の概要を述べた上で、児童の就労と学校生活の関係を現地調査でのヒアリング事項をもとに紹介することとしたい。

1. ドイツ学校教育の概要

(1) 教育制度

ドイツ連邦制のもとで、教育に関する基本的権限は各州に委ねられている。他方、「デュアルシステム」¹⁵と通称される二元制の職業教育に関する規則は連邦の所管事項である。ドイツの学校制度は、日本の「6・3・3制」のような単線型と異なり、初等教育終了後に、種類の異なる学校を選択し就学する複線型である（第2—3—4図 ドイツの教育システムを参照）。

児童は原則として6歳で基礎学校（グランドシューレ）に入学し、4年間の初等教育を受ける¹⁶。通常10歳で基礎学校を卒業した後は、児童の適性・能力に応じて①基幹学校（ハウプトシューレ。卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として進む。5年制）、②実科学校（リアルシューレ。デュアルシステムのプロセスへ進む場合と、上級専門学校に

¹⁴ メディア教育専門家はガイドラインと歩を一にして2000年から育成が開始されたが、2001年を最後に後続の育成は行われていない。各年度16名を育成したため、現在の有資格者は32名である。

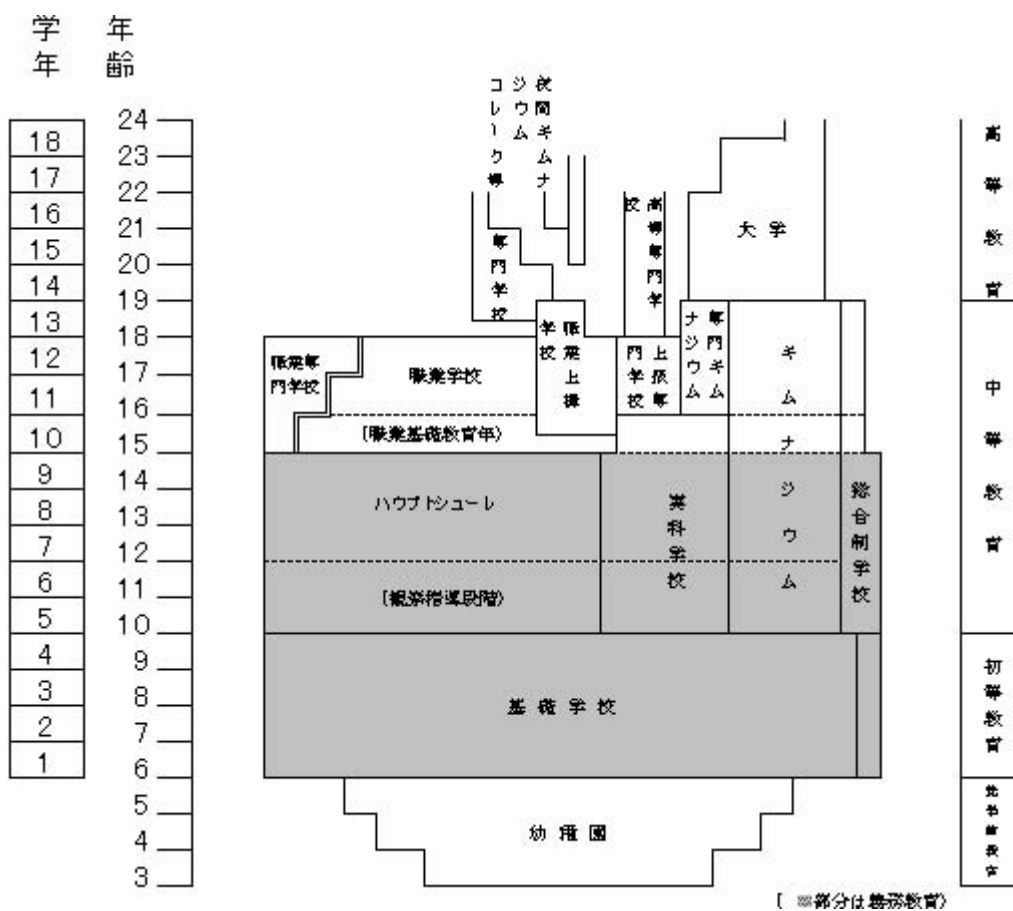
¹⁵ ドイツでは、義務教育期間終了後、全日制の学校に通学しない生徒に対し、定時制の職業学校就学義務（通常は3年）を課している。具体的には、週1日～2日、職業学校で専門的知識を理論的に学びながら、徒弟として企業に勤務し、企業内訓練を受ける。このように企業の職業訓練と職業学校における就学とを並行させるシステムをデュアルシステムと呼ぶ。ドイツ外務省のホームページによると、2002年現在、職業学校に通う生徒数は全国で180万人おり、ドイツの若者の大半がデュアルシステムに組み込まれているとされる。

¹⁶ ベルリンとブランデンブルグ州では6年間である。

進む場合に分かれる。6年制)、③ギムナジウム(大学進学希望者が主として進む。9年制)の3つの中等教育機関に振り分けられる¹⁷。加えて、この3つの学校形態を包含した総合制学校(ゲザムトシューレ)があるが、これはあまり普及していない¹⁸。

中等教育卒業後の進路は、基幹学校卒業の場合、職業学校に行くと同時に企業内で職業訓練を受ける、いわゆる「デュアルシステム」に基づく職業教育の段階に進むのが一般的である。実科学校の修了資格を得た場合は、「デュアルシステム」のプロセスへ進む場合と、上級専門学校に進む場合に分かれる。ギムナジウムに進学している場合は、上級段階に進んでアビトゥーア(ギムナジウム卒業資格試験、合格により大学入学資格を得る)に備えるのが一般的とされる。

第2-3-4図 ドイツの教育システム



資料出所：2004年度 文部科学省 教育指標の国際比較

¹⁷ ただし、早期選別の不合理を緩和するため、最初の2年間はオリエンテーション段階と呼ばれる観察段階とし、2年目修了時に最終的に進学先を決定するというしくみが多く州で採用されている。

¹⁸ 2001年に発表された文部省による全国調査での8年生の生徒の割合は次のように分かれる。ハウプトシューレ22.7%、実科学校24.4%、ギムナジウム29.5%、総合制学校8.9%。(出典：ドイツの保育・教育制度と子育て「フランスとドイツの家庭生活調査」)。

(2) 義務教育

ドイツの義務教育は、連邦憲法（基本法）、各州の憲法、教育関係法等を根拠としており、①子どもが教育を受ける権利及び就学する義務、②子どもに教育を受けさせる権利と義務を保護者に与えている。州及び市町村には、学校を設置する義務及び助成する義務がある。

すべての州で義務教育は満6歳で始まるが、保護者から申請があれば、基準日に満6歳とにならない児童にも早期就学を認めている。義務教育年限は、一般的には6～15歳の9年間、ベルリン州、NRW州などを含む5州が6～16歳の10年間である。

(3) 学校制度全般にかかる諸事情（NRW州の学校を中心に）

以下は断りのない限り NRW 州学校・継続訓練省の資料による。NRW 州では、学校年度の始まりは8月1日、終業が7月31日で、2学期制（1学期は8月1日～2月頭、2学期は7月頭まで）である。休暇の期間は州によって異なるが、NRW 州の場合は、秋季休暇として10月に2週間、クリスマス休暇として12月～1月に2週間、イースター休暇として3月～4月にかけて2週間、夏季休暇として7月～8月にかけて6週間ある。

成績評価は基本的に6段階評価で、ギムナジウム上級段階では0～15点で評価される（第2—3—6表参照）。6段階評価の4未満、または15点満点で5点未満の科目が2つ以上あると「要注意」とされ、義務教育期間中でも留年させられる可能性がある。

ちなみに学校関係者の話によると、15歳の3分の1が落第しているという。

第2—3—6表 NRW州の成績評価

評価	優秀	良	適当	可	不良	不可
段階	1	2	3	4	5	6
点数	13—15	10—12	7—9	4—6	1—3	0

ドイツでは伝統的に子どもの教育は親が責任を持つものとされ¹⁹、半日制の学校が一般的である。しかし、経済協力開発機構（OECD）の国際学習到達度調査（2000年）²⁰でドイツの学力低下が明らかになり、危機感を抱いた文部省は、2003年より全日制

¹⁹ 基本法6条に「子どもの教育は親が本来的に持つ権利であり、何よりもまず親に課せられた義務である」と規定されている。

²⁰ 2000年以降、OECDが3年に1度の頻度で行う調査。2000年の調査には32か国（OECD加盟国28か国、非加盟国4か国）の15歳児、約26.5万人が参加。評価のポイントは、知識や技能の実生活への応用力である。ドイツの総合読解力の平均得点は、21位と振るわなかった。ちなみに日本の総合読解力は8位であった。

への移行に力を入れている²¹。その結果、最も全日制が進んだベルリンではその割合が2004年現在で32%、NRW州では25%となった。それ以外の州では多くても10%とされ、まだ割合が非常に低い。

NRW州学校関係者への取材によると、半日制の初等教育の場合、基本的に始業時間は午前8時、終業時間は午後1時から1時30分である。中等教育の場合、平均終業時刻は午後3時30分とされ、ヒアリングした児童の終業時間は通常午後2時30分であった。

2. 児童の就労と学校教育との関係

児童が就労するには、学校（学校長または担任）の同意が必要である。国は児童に義務教育を施す義務があり、親は子どもに義務教育を受けさせる義務がある。特別許可に学校の同意が必要なのは、その責任を免除するためのものだ。

学校は児童の学習の進捗などを鑑みて、特別許可に同意を与えるかどうかを決めており、短期の就労であれば、学校長は基本的に同意する。一方、連続ドラマ撮影など就労が長期に及ぶ場合は、必要に応じて製作会社と協議を行い、学習と就労とのバランスが取れるようにする。

例えば休学が長期間に及ぶ場合は、学校側は学習プログラムを提供、家庭は家庭教師を付けるなどして学習進捗を確保しようとする。ただしそれが奏効しているかどうかは、担任、学校長の就労への理解、児童の成績、仕事の頻度などにより、ケースバイケースで一概には言えない。ちなみに、成績不良で落第した場合、学校長の判断で、その後の就労を認めないこともある。

ヒアリングした児童について言えば、学校の同意を得て、学業と並行して芸能活動を行う場合も、基本的に学校優先である。前述のようにドイツでは半日制の学校が多いため、日本に比べると、稽古や公演のために学校を早退する必要性が薄い。また学校関係者によると、演劇は基本的にダブルキャストなので、出演のために連続して毎日早退するという事はないという。ある演劇子役の放課後の過ごし方の具体例を挙げると、舞台の稽古に通うのは週2回程度で、頻度から言えば児童への負担がそれほど重いとはいえない。放課後に本番がある時でも、通常の時間に下校し、宿題等を済ませた後に劇場入りすることが可能だ。

演劇等の活動で学校を欠席しがちな児童の進級の可否は、年度末に行われる特別確定会議において、スポーツや病気等の理由で通学できなかった児童と同様に検討される。学校関係者の話によると、可否に当たっての確たる判断基準はなく、登校したときの様子、論文、試験等で総合的に判断する。

²¹ 出典：ドイツの保育・教育制度と子育て「フランスとドイツの家庭生活調査」

3. 保護者と学校の関係

特別許可を継続的に得るためには、学校と保護者とが良好な協力関係を保ち、子どもの学習の進捗を保つことが不可欠である。ヒアリングした保護者も、学校側との対話・協力を重視し、例えば学校の入学前に児童の芸能活動の実績を学校側に伝えるなどして、学校の理解と配慮を得ようとしていた。家庭が塾や家庭教師を手配する際、学校の紹介を受けた例もあった。

学校関係者によると、学校側も、児童の成績・全体像や、保護者をよく観察するよう心がけている。加えて、現時点で児童に特に問題がないとしても、将来のことも含めて、保護者と情報交換をし、意思の疎通を図ることが重要と考えている。

なお学期中の就業には学校の同意が必要だが、週末や休暇中の就業は、保護者に決定権がある。

4. 問題とその解決方法

関係者へのヒアリングから、児童の就労と学校の間で、①保護者と学校の協力、②交友関係への配慮——について、過去に問題が起き、対策が取られたことが明らかになった。

(1) 保護者と学校の協力

保護者の中には、子どもが有名になることを通学より重視する者もあり、学校と意見が対立することがある。学校は保護者との対話を重ねることにより、良好な協力関係を築こうとしている。

また短期の就労の場合、保護者が学校の許可なしに就労させるのはよくあることで、度重なる場合には、保護者を学校に呼んで適切な対応を求める。保護者の判断で就労できる休暇中に仕事をし、休みが明けても学校に出てこないことがある。学校は、保護者が子に就学させる義務を果たさない場合、学校法に基づいて保護者に対し数100～2000ユーロの範囲内で罰金を科す事が可能であり、過去には罰金を課した例もある。

(2) 就労する児童の交友関係への配慮

NRW州学校関係者の経験談によると、他の児童との共有体験の少なさから、就労する児童が特別視されるケースもある。学校側はそうした就労の影響を緩和するため、遠足などの行事の際は、児童や保護者に参加を働きかけ、他の児童との交流を促進する努力をしている。

5. 課題

(1) 長期欠席する児童の学習進度確保

保護者の話によると、舞台興行の場合は、学業との両立にあまり不都合はない。一方、映画撮影の場合は、一般的に数日間まとめて撮影に入るため、その間学校は終日欠席となり、児童によっては学習の進度に支障が出ることもある。

次のような具体例がある。大勢の児童が出演する映画の撮影のため、長期休暇中にドイツ全土から児童が集められた。撮影期間がずれ込んで3か月に及んだため、休暇期間が終了したにもかかわらず、休暇明け1か月間、復学できない児童がいた。

長期間、撮影のために通学できない場合は、授業に遅れを取らないよう学校が提供する教材で独学したり、専門家が学習を見たりする。問題は、教師が児童の芸能活動に理解を示さない場合で、ヒアリングでは、数学の教師から教材が送られなかったため、授業に追いつくのに苦労したとの経験談が聞かれた。ちなみにその児童（8年生、日本であれば中学校2年生に当たる）は、数学では「不可」を取ったが、追試を受けて何とか合格することができた。

第3節 演劇子役等の健康・家庭生活

児童の就労に際しては、児童の福祉や道徳の保護、その心身の正常な発育が確保されなければならない。そこで以下では、ドイツにおける児童福祉を概観した上で、現地調査のヒアリング事項をもとに、演劇子役等の健康・家庭生活の問題について具体例を紹介する。

1. 児童福祉の概略紹介

ドイツで児童福祉の問題を所管しているのは、連邦レベルでは連邦家庭・高齢者・女性・青少年省（BMFSFJ）、州レベルでは州の青少年局、地方では各市町村の青少年局である。法的基盤は、児童・青少年扶助法（Kinder-und Jugendhilfegesetz, KJHG）である。同法は、ますます複雑化する世界において児童の成長を阻害する要因を和らげることを目的としている。

なおドイツでは伝統的に、福祉の分野における民間活動の比重が非常に高く、青少年の健全育成に関しては、連邦児童・青少年扶助活動機構（Bundesarbeitsgemeinschaft Kinder-und Jugendschutz, BAJ）やドイツ児童保護団体（Deutsche Kinderschutzband）が知られている。また児童・青少年扶助法も3条、4条で公的な青少年援助機関と民間団体の協力義務、および民間団体助成原則を定めている。

他方、青少年に対する公共の場所での規制を定めるのは「年少者保護法」（Jugendschutzgesetz）である。同伴者なしに、一定の時刻にレストランやディスコ等に

滞在することに対し、規制をかけている²²。

2. 家族サポートの具体例

ヒアリングした範囲では、劇場と自宅または学校間の移動の場合、基本的に保護者または世話人による送迎が行われている。演劇に従事する場合は、公演開始時刻が決まっているので、迎えの予定が立て易い。ちなみにベルリンのガイドラインでは、暗くなってから、あるいは、午後8時以降には必ず付き添いを付けるように定めている。

また児童の年齢にもよるが、自宅を離れて長期間、撮影が行われる場合など、撮影開始直後は保護者が基本的に児童に付き添っているとの例が聞かれた。撮影開始後、一定期間が経過した後は、家庭の事情により、付き添いをメディア・教育専門家に一任することもある。その場合は、就寝時間、食事内容、外出の条件などについて、保護者とメディア教育専門家が綿密に協議を行う。

メディア・教育専門家の指摘によれば、年齢が上がれば上がるほど、また就労の経験が多ければ多いほど、保護者が同伴せず、メディア・教育専門家に任せる傾向にあるという。

3. 児童、家族のヒアリング結果

ヒアリングした限りでは、親は、児童の就労を成長の機会ととらえ、応援しようとする姿勢が見られた。以下では、就労により、児童の生活に問題が生じたか、という観点から、項目別にヒアリング結果を紹介する。

(1) 財産管理

ドイツでは、財産管理は親が行うものとされ、児童の財産保護について現行の法体系には規定がない。専門家が今後に向けて検討中であるが、中には児童の収入に依存して生活する親もおり、親の財産管理に問題がある場合は、青少年局が親に代わって財産を管理することもある。

(2) 健康管理

劇団側の説明によると、特別許可申請に医師の同意が必要であるため、健康面で問題があれば特別許可が下りず、事前に問題は回避されるという。また就労中に体調を崩した場合も、演劇の場合は代役が効くので、児童にかかる負担は比較的少ないとされる。一方、映画などは大勢出演する中の1人である場合を除いて、代役が効かないという問題がある。

ちなみに保護者へのヒアリングでは、許可された労働時間を超えて、休憩時間無く働かされることもあるが、就労によって健康面に負の影響があるという意見は特段聞かれ

²² 東京都にも、同様の趣旨の条例（東京都青少年の健全な育成に関する条例）があり、夜間の児童外出に関し、一定の規制をかけている。

なかった。ただし、学校の長期休暇中に集中的に仕事をする場合など、学期中は通学、休暇中は就労に従事するため、児童にとって休む間がないとの問題提起がメディア・教育専門家や学校関係者からなされた。

（３）教育学的配慮

親は子どもに有名になってほしいあまり、子どもの心理状態にまで配慮が及ばないことがある。番組の中には、悲惨な家庭の現状を取材して報道する「リアリティーショー」などというものもあり、貧しい家庭の親が子どもを見世物にすることでお金稼ぎをしているとして教育的に問題視されている例もある。問題のある家庭や親への援助としては、金銭面よりも人的援助が中心で、ドイツに多い民間の青少年・児童保護組織の担当者が家庭を訪問したり、子どもが担当者のいる施設に通所するといった対応が取られることが多いが、場合によっては、児童がハイム等の施設や他の家庭に入って生活することもある。

また児童にメディア・教育専門家がつく場合、専門家は、仕事を受けることについて、児童の自発的欲求か、親の意向なのか、家庭訪問して子どもの境遇を把握した上で確認している。専門家が学校と連絡を取ることもある。

（４）深夜労働と翌日の通学

児童が深夜まで就労した翌日、朝から通常どおりに通学するのは、健康面で支障がある場合もある。しかし、メディア・教育専門家が介在することにより、翌日は学校に行かなくても良いとの合意を、学校側と結ぶことが可能である。ただし専門家は、学習の進度確保のためには、年齢が上がれば上がるほど、翌日休むよりは学校へ行ったほうがよいと指摘する。

おわりに

以下では本章の柱に沿って就労・教育・健康・家庭生活の３点から今後の課題を強調したい。

【就労】申請段階での法律遵守は、関係者の努力もあって成果が出ているようである。ただし実際上は、当初の予定通りに撮影が進まず、休憩時間を返上して撮影に当てたり、学校を予定より長く欠席して就労するケースがヒアリングで明らかになった。そうした児童の就労の実態を把握する機能が、人員という意味でも、専門領域という意味でも、監督官庁側に備わっていないことが問題点として挙げられる。

【教育】児童が演劇子役としての活動と学業とを両立させるには、担任の教師や各科目担当教師の活動への理解と、出席できなかった授業内容のフォローアップのための協力が不可欠である。しかしヒアリングで得られた結果によれば、それが必ずしも確保されるとは限らない状況にある。成績が低下すれば、就労許可申請の際必要とされる、学校

の同意が得られなくなる可能性があることから、児童の芸能活動に対する学校側の理解と配慮が求められる。

【健康・家庭生活】演劇子役等としての活動は、他の一般的な就労とは意味合いが異なり、児童にとってのチャンスであるとの認識が先行し、場合によっては児童の健康や教育への配慮より就労の方が優先されることがある。映画の撮影期間の延長など、児童の健康と教育にとって負の影響がありうる場合でも、本人が仕事に意欲的な場合はもとより、親も機会を逸したくないという気持ちが強くなりがちである。親は児童の健康や教育に配慮する立場にありながら、実際にはそれを必ずしも確保することが出来ていないという問題がある。

NRW 州政府が指摘したように、この問題には、産業振興のためのメディア・文化領域の発展促進と、年少者の保護との相反する 2 つの方向性がある。また年少労働者保護法が制定された 1976 年当時に比べ、メディア・文化領域と言った場合の「メディア領域」、つまり映画やテレビ撮影等の活動が活発化しており、法律制定時に想定された就労と、必ずしも一致しないケースが出てきている。青少年保護団体関係者は、新しい時代の働き方に即した工夫が求められていると主張しているが、その認識は、必ずしも連邦政府や多くの州では共有されていない。

関係各方面へのヒアリングから、現在は、労働・教育・福祉の各関係者がそれぞれの範囲内で児童の保護と育成のために最善を尽くしている状態であるとの印象を受けた。それは裏返すと、健康や教育、福祉、メディアという利害の異なる関係領域の中で、中立的見地から、児童に総合的に目配りする者が誰もいないということでもある。基本的に、児童や保護者は製作会社に対して弱い立場にあることから、当事者とは別の観点から児童を保護しつつ、子役活動を支援する存在として設定された NRW 州のメディア・教育専門家は注目に値する。ただし、NRW 州が規制緩和に踏み出すに当たっての切り札であったメディア・教育専門家は、既に述べたように実行上様々な問題を抱えており、現在は十分に機能しているとは言いがたい。同専門家を活かし、実効性のある存在にするための取組みが待たれる。

参考文献

仲村優一・一番ヶ瀬康子編『世界の社会福祉 ドイツオランダ』旬報社、2000年

新野守広『演劇都市ベルリン』れんが書房新社、2005年

内閣府経済社会総合研究所、財団法人家計経済研究所委託研究「ドイツの保育・教育制度と子育て」フランスとドイツの家庭生活調査 ―フランスの出生率はなぜ高いのか―、2005年4月 pp103-109

Deutscher Bundestag, *Bericht der Bundesregierung über Kinderarbeit in Deutschland*, 2000

Bundesverband Deutscher Theater, *The Legal Structure-Collective Agreements and Employment Contracts Theaters and Orchestras in German*, 2005

Recommendations for the handling from special permissions to 6 law for the protection of young workers, Psychological and physical loads by kinderarbeit with stage performances, music performances, advertising meetings, other performances and in TV and film productions

資料1 監督畢竟、児童使用申請書

労働保護監督署-LAGetSi 宛

ベルリン、2004年9月0日

舞台興行における児童の使用

担当者宛、

2004年9月0日に〇〇劇場で〇〇〇〇の演出により出し物、ゲールハルト・ハウプトマンの「日没前」の初日を迎えます。

演出に応じてこの戯曲に児童の出演が予定されています。我々は戯曲の中で下記の児童2名を使用したと思います。児童は交代で出演します。

児童氏名 生年月日
児童氏名 生年月日

必要な両親、家庭医、学校および青少年局の同意書を添付します。芸能面での役割については同封書類の中で説明しています。

この戯曲は演劇シーズンが終了するまで(2005年6月0日)月に3回から4回ほど上演されます。

児童のために控室が用意されます。稽古および公演のために児童が劇場にいる間の世話および家から劇場までの往復は両親が引受けます。

我々は年少労働者保護法第6条に基づき出し物「日没前」で上記の児童を使用する許可をお願いします。

敬具

…の代理として

差出人

資料1 添付書類

2004年9月0日

ゲールハルト・ハウプトマンの「日没前」におけるレンヒェン役に関する説明

〇〇劇場、演出：〇〇〇〇〇

初日：2004年9月0日

ハウプトマンの晩年の作品である「日没前」(1932年)は極密顧問官クラウゼンの物語で、70歳のクラウゼンは妻の死後20歳の保母インケン・ペーターズに夢になり、彼女との結婚を望む。相続人はこれを受入れず、争いになる。

子供(レンヒェン)の登場は第1幕である。

悲しみの数年が経た後、極密顧問官クラウゼンの家で盛大で改まった誕生日が催される。亡くなった極密顧問官夫人の肖像の上にまだ陰鬱な陰が漂う。家族は父親の家の中に変化の兆しを探す。

最初の登場、第1幕第5幕
幕の前でベンチに腰掛けたエグモントは彼の不安定な生活に支えを求めている。子どもが幕の下に現れ、

彼の様子を見守る。幕の陰で母親のオットティエ・クラムロートが彼女の子どもレンヒェンを呼ぶ。オットティエが幕の前に現れ、レンヒェンは隠れる。そしてオットティエが立ち去ると、レンヒェンが再び姿を現す。オットティエは彼女の娘を見つけてほっとし、娘を舞台から連れ去る。

2回目の登場、第1幕第8場

家族は堂々とした様子で観客の前に歩み寄る。レンヒェンは祖父にお祝いを述べなければならぬが、彼をクラウゼンの友人のガイガーと思ひ違いをする。母親の手を握ったレンヒェンは家族が祝辞を述べ、名を上げるのを聞く。

3回目の登場、第1幕第10場

誕生日が終る頃、家族は再度登場し、クラウゼンに別れの挨拶をする。レンヒェンは母親の手を握っている。

開演は午後7時30分で、レンヒェンの役は午後8時ごろに終る。この演目は月に3回から4回上演される。

資料2 児童就業許可書

参照番号(これを必ず記載して下さい)

担当者:

部屋番号:

電話:

ファクス:

日付:

年少労働者保護法第6条に基づく催し物における児童の就業許可

申請日:2004年9月0日

拝啓

就労年少者の保護に関する法律(年少労働者保護法-JArbSchG) [1]の第54条と関連した第6条第1項に基づき、下記の許可を与える。

児童氏名〇〇〇〇は2004年9月0日から2005年3月0日まで、月に4回戯曲「日没前」の公演に役者として出演し、そのための稽古に参加することが許される。

下に記載した指示を厳密に守らねばならない。特に法規に違反した場合、指示事項を順守しない、またはその他の有害な出来事が生じた場合には、この決定を取消すことを留保する。

許可は下記の指示事項に拘束される:

1. 舞台登場および稽古での就業はあわせて1日あたり4時間を超えてはならない。最長でも2時間の就業後に30分の休憩時間が設けられねばならない。
2. 事故防止および健康保護のために必要な予防策がとられねばならない。特に関連する事故防止規則を順守しなければならない。
3. 年少労働者保護法の最も重要な規則を熟知した年齢18歳以上の責任のある監督者が任命されなければならない。この者は絶えず児童の監督に配慮しなければならない。

2. 1978年11月13日の文言における行政手数料規則（ベルリン官報2410頁）、2001年1月7日の第25命令によって新しく改正された（ベルリン官報第52号632頁）
3. 1990年12月17日の文言におけるベルリンの行政における個人関連データ保護に関する法律（ベルリンデータ保護法-BlnDSG）（ベルリン官報16頁）、2001年7月30日の法律によって新しく改正された（ベルリン官報2001年305頁）

資料3 契約書サンプル

住所：
 ...劇場（以下劇場と呼ぶ）
 代表者は○○○○○監督および
 ○ ○○○○○○○総支配人

劇場専属俳優を補うために、客演者として下記の条件で劇場と契約を結ぶ。

第1条

劇場が客演者に委託する役：
 制作名：（以下作品と呼ぶ）
 演出：
 公演場所：

第2条

作品は初日の後、月に2-5回上演される予定である。
 上記の上演回数は毎月の上演を保証するものではない。

初日は2004年1月31日を予定する。

稽古は2004年1月26日から初日まで続く。運営上生じた、或いは他の出演者の病気による4週間までの不可避な日程の変更は客演者は了解の意を表明する。

第3条

客演者の行為は従属的仕事として提供される。

第4条

客演者の報酬額は以下である：

- a. 稽古期間に関して 35.00ユーロ、税込み/総額
- b. 初日後の公演1回あたり 30.00ユーロ、税込み
- c. 所要時間およびそれを超過した時間を含み
 初日後の稽古に関して 15.00ユーロ、税込み
 月毎の清算の場合、翌月の15日までとする。

支払は納税カードの提示ならびに銀行取引関係の届けを条件として行われる。
 客演者は本邦人であることを証明している。

4. 着替えおよび公演ならびに稽古中の出番でない時間中の居場所のために、専用の十分な広さがあり、適切に温度調整され、椅子類が備わった部屋を自由に使えるようにしなければならない。責任のある監督者は、児童が出番ではない時間この部屋にいることを確保しなければならない。暖かい季節には、そこに適切な場所が用意されているなら、児童は屋外で休憩時間を過ごしてもよい。

5. 児童の使用時間に関して証明できるように、何時でもチェックすることができる記録を付けなければならない。

6. 就業が午後8時を過ぎたから、または暗くなつてから開始する、或いは終了する場合、家と公演場所の往復に際して信頼できる者が児童に付き添わねばならない。

7. この許可、或いは認証書は検査官の求めに応じて提示しなければならない。

年少労働者保護法第6条の規定について特に注意を促す。それに基づき午後11時以後の児童の就業は禁止されている。さらに児童には就業が終了した後連続して最短でも1.4時間の自由な時間が与えられなければならない。

行政手数料規則[2]の手数料表の料金項目2472に基づき、次の額の行政手数料が徴収される。

金額 66.47ユーロ

1頁に記載されたベルリン・州中央金庫の口座のひとつに、上に記載された下記に関する参照番号を明記して2週間以内にこの金額を納付願いたい。

出納番号：○○○○○○○○

これらのデータは入金確認のために必要な限りにおいて、当庁で保存する。データファイルはベルリンデータ保護法-BlnDSG-[3]第19条および第19a条第1項に基づきデータファイルの説明とともに当局のデータ保護委任者に報告された。データファイルの説明および一覧表は誰でも閲覧することができる。

法的救済手続に関する教示

この決定に対して不服申立を行うことができる。この決定が交付されてから1か月以内に書面または記録に基づいてベルリン州労働保護監督署 (LaGetSi) に不服申立を起すことができる。書面による不服申立の場合には、不服申立書がこの期限内に到着した場合のみ不服申立の期限が守られたと見なされることを指摘する。

注意事項

管轄労働保護監督署は、児童が出演するすべての総稽古（非公開であっても）および、必要である限り、公演を訪れる権利（年少労働者保護法第51条第2項）を有する。

敬具

...の代理で

差出人

法的根拠

1. 1976年4月12日の就労年少者の保護に関する法律（年少労働者保護法-JArbSchG）（連邦官報第1部、965頁）、2003年12月27日の法律の第7条によって新しく改正された（連邦官報第1部、3007頁）

第5条

芸術面での問題で意見が相違する場合には、全体的な責任を持つているとの理由から劇場の監督が最終的に決定し、決定は拘束力を持つ。

第6条

客演者は稽古および公演が行われないうちは拘束されない。上演のキャンセルに関して、劇場は遅くとも24時間前に通知しなければならぬ。通知が行われなかった場合には、取り決められた報酬は支払われなければならない。

第7条

客演者は、ラジオおよびテレビ中継放送ならびにこのための撮影収録に出演する義務および劇場独自の使用のための録音媒体および映像媒体の収録に出演する義務を負う。ラジオおよびテレビ中継放送の出演に対して、客演者には契約当事者間で取り決められた適切な額の報酬が追加支払われる。契約当事者の間で適切な額の追加報酬に関してまだ合意に至っていない場合、出演の義務は成立する。但し、既に劇場から拘束力のあるオファーが提示されなければならない。客演者の演技によって生じる著作権または著作権隣接権ならびにそれから生じるすべての使用収益権および利用権は劇場に渡る。

第8条

不可抗力および罹病、或いは客演者の契約に基づく行為の遂行を妨げるその他の一身上の理由は、この期間に関して劇場に報酬支払義務を免除する。劇場はこの理由から中止された公演を埋め合わせる義務を負わない。

第9条

契約不履行の場合に関して、両方の契約当事者に対して違約金は考慮されないことに合意する。契約違反はそれによって契約の履行を要求できない契約当事者の有責法律違反の行為である。契約違反は契約違反の場合に関して、両方の契約当事者に対して違約金は考慮されないことに合意する。契約違反は契約当事者の有責法律違反の行為であるが、契約の履行は問題ではない。

第10条

客演契約関係には、NV 舞台編の第5.3条、6.0条、および9.8条が適用される。NV 舞台編のそれ以外の規則、内部規則ならびに舞台貸金協約はすべて適用されない。

第11条

特別取決め

本客演契約は2004年/2005年のシーズン終了まで有効である。契約を延長する場合には然るべき時機に交渉が行われる。

契約は、州労働保護監督署から舞台興行における児童の使用許可の交付を条件として効力を発する。公演の計画構想において、○○○劇場は優先権を有し、この場合最長でも2か月の事前の企画過程が認められる。劇場は交代配役の権利を持つ。客演者はその役を○○○○と交代で演じる。客演者に○○○○劇場に対する本契約に基づく休暇請求権があるなら、それは取り決められた報酬によって清算される。

さらに就業が継続する場合には、本契約は終結され、この2つの就業は新たに1つの契約にまとめられる。

本客演契約は客演公演にも有効である。取り決められた上演の報酬以外に、自宅からの旅費および宿泊費は○○○○劇場または受け入れ側の劇場が引受ける。

第12条

両契約当事者は、契約上の取決め事項、特に金銭的取決めに関する秘密厳守に合意する。

第13条

口頭による付帯的取り決め、変更または補足は両当事者が書面で確認する場合にのみ法的に有効である。契約当事者達は、これにより、これまでにここにあげた種類の取り決めが行われていないことを確認する。

第14条

労働契約当事者間の労働裁判法第2条の意味する民法上のあらゆる裁判権に関しては、労働裁判権を排除して、最寄りの劇場仲裁裁判所の独占的管轄権および劇場仲裁裁判所規則が適用されることに合意する。

ベルリン、2004年2月0日

監督○○○○○

総支配人○○○○○

ベルリン、.....2004年

第4章 フランスにおける演劇子役等の就労の実態と教育・家庭生活への影響

はじめに

本章は、フランスにおける16歳以下の芸能関係で就労する児童について、労働、教育、家庭生活の各側面から、その実態を明らかにすることを目的としている。すなわち、(1) 芸能分野での就労が児童の成長を阻害しないように設置された規制の現状がどのようなになっているのか、(2) 児童の保護のあり方は現実にはどのようなものであるか、さらに(3) 現時において問題として認識される課題にはどのようなものがあり、その解決のためにどのような方法が考えられているかについて問題意識を持ち、法制度の枠組みの具体的な運用実態を現地調査¹の結果から、明らかにすることを試みた。就労に関する側面については、第1部第4章で詳細に述べられているので、本章では、特に、就労する児童にとって「学校」と「家庭」がどのような役割を担っているのかに重点をおいて述べていきたい。

フランスでは、年少者の就労について、労働法典は原則的に18歳未満の労働を禁止している。しかし、これには例外措置が設けられている。すなわち、①研修を受ける場合には14歳以上が認められる、②演劇、映画、テレビ・ドラマ・ラジオ・吹き替え・スペクタクル、あるいはモデル、映画などの興行に出演する場合、③芸術的、あるいは文学的、あるいはスポーツに従事する場合、④親戚がサーカス興行に従事している場合、⑤農業・商店・食堂などを家庭が経営している場合において就労を認めるというのがそれにあたる。上記のうち、演劇、映画、テレビ・ドラマ・ラジオ・吹き替え・スペクタクル、あるいはモデルなどの興行に出演する場合には、0歳児から就労が可能である。

労働法典に基づく保護と規制を基盤として、さらに政令のレベルでも詳細に処遇、手続きが決められている。また、フランスには、伝統的に子供は教育を受け、成人するまで大人が守らなければならない存在であるという児童保護に対する大人の責任への強い国民的意識と誇りがある²。それは、教育法典を根拠としたフランスの教育制度が実現するものである。すなわち、学校教育は、児童の学習への開花を促し、教養の修得を可能にするものであり、学校教育を通じ、児童生徒に社会活動、職業活動への参加という市民としての責任遂行の心構えを付与するものである。またその実現のために家庭、地域社会は、児童生徒の学習、その使命達成に協力する姿勢が不可欠であることが教育の基調として確認されている³。そのような背景のもとで、フランスにおいては、社会と学校、

¹ フランス現地調査は、パリを中心に2005年11月21日から12月1日までの11日間に渡り実施した。雇用連帯省労使関係局、不法労働局、パリ市医療福祉局児童保護委員会事務局、パリ労働監督署、ナショナルセンター労働組合 CGT-FO、フランス芸術家実演家労働組合、パリ国立オペラ座バレエ学校、ロニョニ小中学校、サクセス・パリ（モデルエージェント）等を訪問し、関係者へのヒアリングを行った。

² 今回ヒアリング調査では訪問先のすべての対応者が「子供が教育を受け、健全に成長するよう助けていくことは大人の責任である」とであると強調していた。

³ 下條美智彦「ヨーロッパの教育現場から」春風社、107頁

家庭の各側面から児童の就労とその影響を観察することが重要であると考えられる。

フランスには芸能関係に従事する就労者（芸術家）について、アンテルミトン⁴という独自の制度が存在するが、歴史的に早い時期から芸術家も労働者としての意識をもち、主催者との間で全国レベルの労働協約を締結している。この労働協約の内容は、年少者にも当然適用されるものと考えられている。

このようにフランスでは、連邦制国家とは異なり、ひとつの法的枠組みが全国的に浸透し、その実行においては中央と地方行政の連携の下で保護と規制のための制度が執行されることが原則となっている。

第1節 演劇子役等の就労に関する実態—パリ現地調査の結果から—

1. 演劇子役等の就労に係る制度の概要

フランスにおける演劇子役等の就労実態を考察する場合、フランス労働法典においては、その従事する業務の種類により2つの定めが存在する。すなわち、演劇・映画・テレビ・ドラマ・ラジオ・吹き替え・スペクタクルなどの業務に関わるものとモデルや広告などの業務に関わる場合である。これらは異なった規定のもとで就労が行われていることに留意する必要がある⁵。

（1）演劇・映画・テレビ・ドラマ・ラジオ・吹き替え・スペクタクルでの就労への規制

まず、演劇・映画・テレビ・ドラマ・ラジオ・吹き替え・スペクタクルについて、労働法典は、就労許可、労働時間、夜間労働、報酬、安全、身元保証書について定めている。これらの実際の運用に際しては、措置の根拠としてデクレ⁶を定めており、特に、夜間労働や就労の許可申請については、別途詳細な規定と運用のための定めを設けている。

⁴ フランスにおいて非典型雇用労働者のことを「アンテルミトン」(intermittent) と一般的に呼ぶが、後述のフランス芸術家実演家労働組合(SFA)のJimmy Shuman事務局長の説明によると、芸能、芸術分野におけるアンテルミトンとは、フリーランスで働く映像・舞台芸術関係の労働者で、プロの俳優、ダンサー、技術者等の大多数が含まれる。一般の継続的雇用が前提の労働者に対して、映像・舞台芸術分野では断続的に雇用される職業に従事する労働者が殆どであるため、彼らの賃金などの労働条件や失業保険等の社会保障を担保するための制度である。1936年に映画産業の技術者、管理者のために作られた制度で、1964年には映画・映像の技術者並びに労働者、1969年には舞台芸術の芸術家・技術者まで含まれるようになった。近年、アンテルミトンによる労働者数の増加と失業保険財政の赤字から文化庁は失業保険制度の改正を提案し、アンテルミトンらは組合を通じこれに抗議している。

⁵ 芸能関係児童の就労に関する法規定および各種制度の詳細とその解説については、「第1部第4章フランスにおける年少者・児童労働の労働保護制度」に詳しく述べられている。

⁶ フランスの労働法体系においては、法典のもとに、ロア(国会の制定する法規範)、デクレ(首相命令としての政令にあたるもの)、アレテ(大臣による省令にあたるもの)、オールドナンス(ロアとデクレの中間のもの)などその施行主体によりさまざまな規範がある。

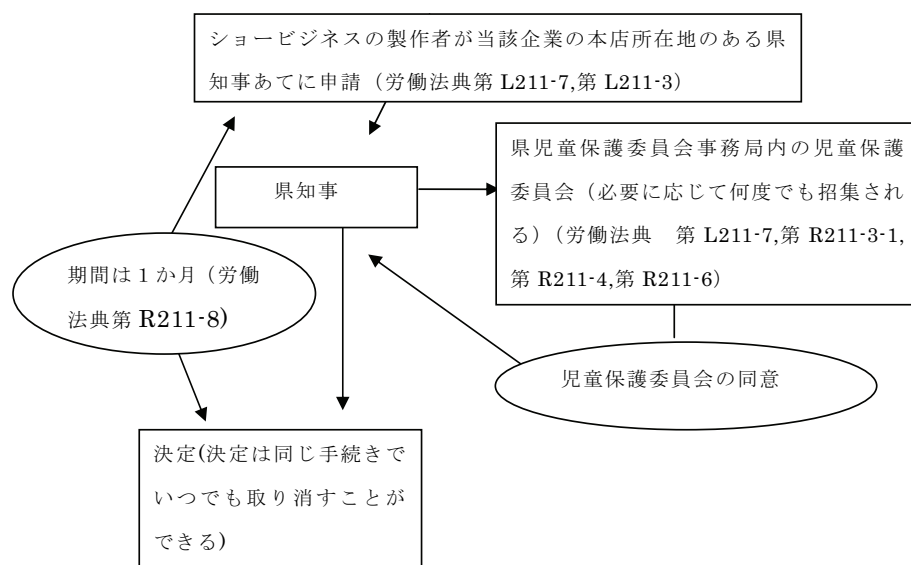
映画・演劇等で就労する児童については、事業（演目）ごとに個別に就労許可についての審査が行われる。個別の審査とは、デクレにより定められるが、雇用社会連帯住宅供給省(Ministere de l'emploi, de la cohesion social et du logment)の下部機関である県衛生社会局(DDASS:Direction departmentales des sociaux et saniteires)に設けられた県児童保護委員会が県レベルで実施するものである。県児童保護委員会については、イル・ド・フランス州⁸の衛生社会局管轄内には市・県に8つの医療福祉関係の委員会が設けられているが、その中でも映画・演劇等児童の就労許可審査を行う児童保護委員会（児童のスペクタル就労許可委員会, Commission des enfant）⁹が設けられているのは、製作会社が集中するパリ市のみである。

パリ市衛生社会局（Direction des Affaires Sanitaires et Sociales de Paris : DASS）、児童保護委員会は、パリ知事が議長を務めるほか、少年裁判所長、パリ教育長、県労働局長、パリ県庁保健・社会活動総局長、パリ県庁保健観察医、アレテ（大臣による省令）で任命される文化問題担当大臣という省庁の壁を越えて選ばれたメンバーにより構成される。

興行者あるいは映画等の製作者は就労許可申請にあたり、DDASSの所定の書類、親の許可、児童の在学証明書、産業医が作成した健康診断書、当該児童の戸籍抄本、雇用契約書、シナリオおよび当該児童の役柄・撮影条件を明らかにした書類を提出しなければならない。

県児童保護委員会事務局が主催する児童のスペクタル就労許可委員会は、提出された資料をもとに就労許可について審査を行い、委員会内の同意を得て、その結果を県知事に報告、県知事が就労許可を決定するという手続きとなっている。この就労許可手続きの流れを説明したものが、下図（第2-4-1図）である。

第2-4-1図 児童就労許可手続き概念図



⁸ パリ市、セーヌ・サン・ドニ県、ヴァル・ド・マルヌ県、オー・ド・セーヌ県、ヴァル・ド・ワーズ県、エソンヌ県、イブリーヌ県、セーヌ・エ・マルヌ県の1市7県。

⁹ 第1部第4章では「許可委員会」として記載。

(2) モデル・広告での就労における規制

モデル・広告にかかる就労については、演劇・映画・テレビ・ドラマ・ラジオ・吹き替え・スペクタクル等の就労と保護と規制のあり方が区別される。演劇等では、演目ごとの個別の申請が義務付けられているのに対し、モデル・広告等での就労については1年間の就労許可を得ることで労働法典の定める時間帯で仕事を行うことができる。児童を雇用するエージェントは児童を雇用するための許可を得なければならない、一旦取得した雇用許可は、申請にあたったエージェントの代表者が犯罪を犯したり、違法行為を行っていなければ3年間有効となる。ちなみにモデルエージェントの児童の雇用許可の審査および児童の就労許可の審査を行うのは、知事または書記長（委員会議長を担当）、児童を担当する控訴院第一院長が指名する司法官、大学区視学、県労働局長、県保健・社会活動局長、保健監察医の6名により構成される県衛生社会局管轄内の児童保護委員会である。

モデル・広告で就労する児童の労働時間は、年齢に応じて厳格に規定されている（1992年デクレ9月9日第92-962号）。

演劇等の芸能の場合と異なり、モデルの場合は登録制によりエージェントに雇用される形式をとるが、児童を雇用する当該モデルエージェントは、いくつかの事項を守る義務がデクレ（1992年9月9日付けデクレ第92-962号）により規定されている。

その義務とは、認可のエージェントが児童を勧誘する場合、児童やその法定代理人に対して、①エージェントの運営、②当該児童の健康診断、③全使用者によるモデルの選考手順、④移動時間と待機時間を含むモデル使用者の労務提供自由処分条件、⑤最長就労時間、⑥報酬条件を、説明し明らかにしなければならない——というものである。さらに、児童を採用する場合、エージェントは専用記録簿に次の事項を記録しなければならないことも規定されている。記録を義務付けたれた事項とは、①選考を受ける、または就労するすべての児童かその代理人の身元および住所、②各児童に対して実施される選考の日時と場所、③モデル使用者か出資者の身元、④各児童について派遣先の労務提供自由処分、毎日のスケジュール、移動時間、待機時間——などであり、これらは労働監督官と児童の法定代理人の閲覧に供されなければならない。また、これらの文書は、3か月1度以上児童の法定代理人により確認され署名されなければならない。適正な就労を監査するため、労働監督官は、エージェントに対してモデルの選考および就労に関する監査およびヒアリングの要請をするが、エージェントはこれに答えなければならないこともデクレにより規定されている。

2. 労働監督官による児童保護のための規制

労働法典の第6編では、労働法を運用し記号を監督する労働監督機関(Inspection du Travail)として労働監督官制度の設置を規定¹¹している。労働監督官は、雇用連帯省の所属する国家公務員で、県労働・雇用訓練局に配属されている。

労働監督官は必要に応じて監督医師と連携する。労働監督官の権限は、監督区域内の企業、国公立病院等に対して、監督権を発揮し、敷地内の立ち入り検査、調査や記録の閲覧を行うことができるというものである。監督対象となるのは、労働法、労働協約の適用状況についてであり、具体的な内容としては、労働条件、安全衛生、人事労務管理についてである。労働監督官は通常の監督業務以外にも解雇保護労働者の解雇許可、就業規則の内容の確認等の権限を有している。

法違反に対して、労働監督官は、その違反の程度に応じて順次是正を使用者に対して求めることができる。その方法は以下の通りである。

- ① 所見通知(Notifcation d'un observation) : 書面による監督結果の通知
- ② 改善命令(Mise en demeurez) : 違反内容と改善期日を明記し、その改善命令を使用者に送る。使用者が従わない場合にはさらに違反調書を作成する。
- ③ 違反調書(Process-verbal) : 違反調書の内容は、逆の事実が証明されるまで証拠文書として扱われる。調書または後に訴追される場合に備えて、検事局に送付される。
- ④ 緊急停止命令(Saisine du jude des referes) : 深刻な危険があり、緊急性を要する場合出される命令。

フランスにおける労働監督官の数は、1997年の統計によると全国で761人である。今回のヒアリング調査を行ったパリ市の労働監督署75分署では、2名の女性の労働監督官が児童保護の担当として配置され、演劇等やモデル業での児童の就労条件、就労環境、就労の及ぼす影響などについて保護と規制のモニタリングと監督をおこなっていた。

3. 演劇子役等の就労についての現状と課題

上記のとおり、フランスにおいては、児童保護の観点からの規制の枠組みは、法規により詳細に規定されている。児童保護のための規制は、実際の現場においても遵守されていると現地調査の結果から推測される。以下では、フランスの演劇子役等の就労にかかる保護規定がその運用において具体的にどのようなになっているのか、問題は何かについて、現地ヒアリングの結果から考察してみたい。

(1) 演劇子役等は労働者か

¹¹ 労働監督官制度は、「1874年より制度化され、当初その権限が安全衛生分野に限られていたが、その後拡大され、現在では労働法令全般に及んでいる。」(日本労働研究機構編『フランスの労働事情』2001年、22頁)

無料の興行などに出演するアマチュア以外は、児童であってもフランスでは被用者として保護の対象となる。労働法典、デクレ、アレテ等で規定される保護規定以外にも、労働組合が締結した全国レベルの労働協約で定められた内容について演劇児童は対象となる。

パリ国立オペラ座バレエ学校（ナンテール県）¹²では、年間を通じて、①デフィール、②デモンストレーション、③スペクタクルの3種類の公演を行い、学生を出演させている。①のデフィールは、オペラ座の実際の公演に学生が短い時間グループで出演するもので、お披露目公演である。お披露目公演という位置付けでオペラ座バレエ学校の生徒として出演するため労働者としてはみなされ、また、②デモンストレーションは、日曜日に行われ、学校の全員が参加する終日公演である。オペラ座バレエ学校が実際にどのようなカリキュラムを行っているかの内容と成果の発表の場である。3セッションに分けて実施される。一般に公開で行われるものであるが料金は無料である。授業の一環ということになるので出演する生徒は労働者とはみなされない。一方、③スペクタクルは、バレエ学校が主催するが、オペラ座バレエ公演と全く同じスタイルで行われる有料の興行である。有料の興行なので出演するバレエ学校の学生は労働者扱いとなり、県児童保護委員会（DDASS）と労働監督官の就労許可審査の対象となる。これらの分類以外にもたとえば、「ラ・バイカデル」という演目の公演への子役としての出演があるが、学校主催以外の公演に子役として出演するケースがある。この場合も労働者扱いとなり、行政的手続きを経て、審査委員会と労働監督官の許可が必要となる。

（2）就労許可の付与と児童保護の現状

就労許可については、モデル・公告業を除く映画・演劇等に関して、雇い主である製作会社が事業ごとに個別の申請を所定の手続きに従い、県知事あてに行う。許可審査は、県衛生社会局内に設置された児童保護委員会、県衛生社会局（DDASS）、労働監督官がそれぞれ行う。すなわち、3重のチェックを経ることになるが、最終的に県衛生社会局会内に設置された児童保護委員会の許可への同意を得て、県知事名で決定されることになる。特に、児童保護委員会では、製作者が作成する許可審査のための児童保護委員会および労働監督官あての所定の様式、親の許可証、在学証明書、産業医が作成した健康診断書、当該児童の戸籍抄本、雇用契約書、シナリオおよび当該児童の役柄・撮影条件の明細が審査の対象となる。すなわち、児童の就労にあたっては、健康、学業、家庭生活等のさまざまな角度からのチェックが行われることになる。

2004年1年間の児童の就労許可の内容と各月の動向は第2-4-3表の通りである。児童保護委員会の開催回数は18回、許可件数1119件、就労許可を得た子役数

¹² 本章第2節演劇子役等の教育に関する実態「パリ国立オペラ座バレエ学校」の項を参照。

は 7 6 5 人、エキストラとしての児童の就労許可人数 4 7 1 3 人であった。

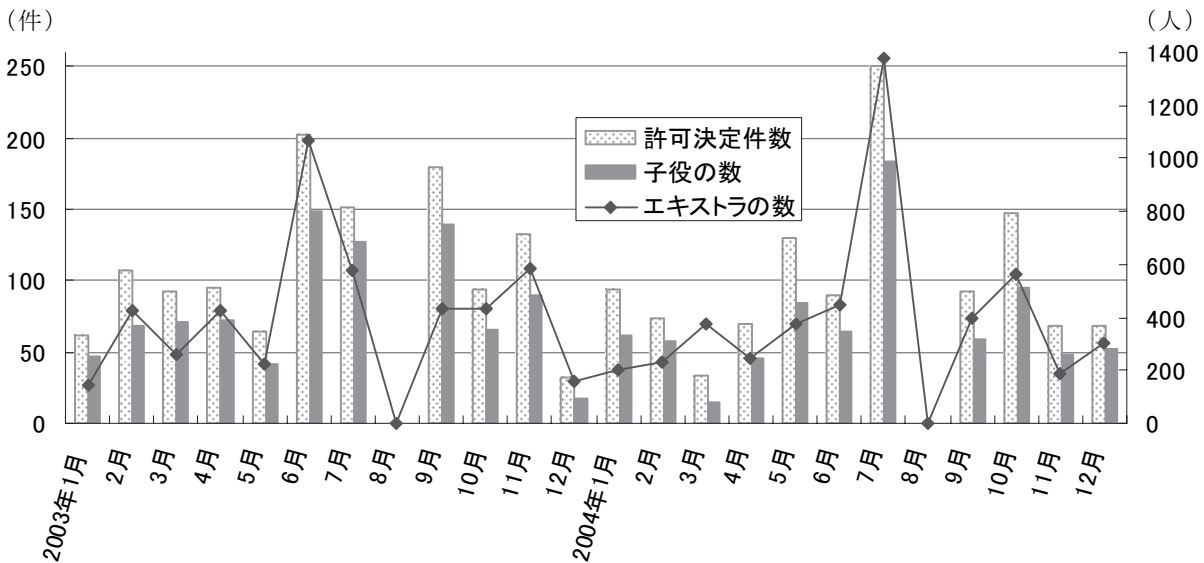
第 2 - 4 - 3 表 2004 年児童就労許可のための委員会開催状況および月別許可状況

年 月	開催回数 (回)	許可決定件数 (件)	子役の数 (人)	エキストラの数 (人)	貯蓄引出件数
2004 年 1 月	2	94	61	204	7
2004 年 2 月	1	74	57	228	2
2004 年 3 月	1	34	15	372	4
2004 年 4 月	1	70	45	248	0
2004 年 5 月	2	130	85	375	7
2004 年 6 月	1	90	64	450	3
2004 年 7 月	2	251	184	1381	7
2004 年 8 月	0	0	0	0	0
2004 年 9 月	2	92	59	399	5
2004 年 10 月	2	147	95	564	7
2004 年 11 月	1	69	48	188	3
2004 年 12 月	1	68	52	304	2
合計	18	1119	765	4713	47

(出所：パリ市児童保護委員会事務局資料より作成)

第 2 - 4 - 2 図は、2003 年と 2004 年の月別の就労許可状況を暦年で比較したものであるが、両年ともに 8 月の夏季長期休暇であるバカンス期間前後に申請件数が集中する傾向がうかがえる。

第2-4-2図 2003年、2004年の児童就労許可状況月別暦年比較



(出所：パリ市児童保護委員会事務局資料より作図)

パリ市児童保護委員会事務局や雇用社会連帯住宅供給省の担当者および芸能児童担当の労働監督官からのヒアリングでの話を総合すると、許可審査に当たっては、子供の精神状態、家族関係、学業などが重点的に審査される。児童の役柄が年齢に対して難しいと判断される場合やシナリオそのものが児童の出演に適当でない内容であると判断されるような場合には許可は留保つきとなるか、不許可となる場合もある。留保付となった場合には、当該児童の専門医によるより精密な診察とその結果の報告が要求され、適当内容でない場合にはシナリオの書き直しが要求される場合がある。

許可審査制度については、内容の検閲であるということで業界では批判の声もないわけではないということだが、今回ヒアリングを行った、CGT-FO¹³や SFA¹⁴などナショナルセンター労働組合や芸術・実演家労働組合では、子供を極度の商業主義から守り、健全な成長のための健康確保の点から信頼のおける制度であるとして肯定的に評価している。

¹³ Confédération Générale du Travail Force Ouvrière(労働総同盟労働者の力)。社会党・反共系。組合員数37万人。組合員の3分の2が公共機関・公共企業の職員である。加盟主要組織労組は、公共機関、運輸、医療、金属、郵便などである。従って、国営メディア産業の労組もCGT-FOが組織している。

¹⁴ Syndicat Français des Artistes-interprètes (フランス芸術実演家労働組合)。音楽家や演奏家を除くあらゆる芸術家・実演家を全国的に組織している。1890年から活動を開始、1932年にナショナルセンターCGT (Confédération Générale du Travail) の1セクターの演劇者連盟として正式に発足した。メンバーは、サーカス従事者、ダンサー、バラエティ従事者などを含め役者1万5000人、音楽関係は1万2000人の会員を有する。8%という全国労組組織率の中で、役者の組織率は10%で、組織率は一般労働者より高い。大会を3年に一度開催し、ここで新方針の決定、幹部選挙が行われる。2006年には政府との間で労働協約の再交渉を予定している。現在20の業種別の団体協約と47の職種による特別な協定を締結している。将来的には、全業種に適用できる8協定に集約していく方針である。SFAは、演劇関係社会センターと協定を結び、役者の処遇向上のために正確なデータを得る必要性から人口動態調査に着手しはじめた。現在の課題は、間歇雇用の典型であるアンテルミタンの社会保障制度の確立である。

許可申請の具体的事例としては、教育機関であると同時に仲介エージェントでもあるパリ国立オペラ座バレエ学校のケースを紹介したい。同校では、学生がスペクタクル（オペラ座において終日行われる有料の興行）やバイカーディエール（オペラ座の正式の演目に部分的に出演するもの）とともに出演する場合には労働者とみなされ、就労許可のための行政手続きが必要となる。就労許可の申請手続きは法定の手続きによるが、学校の所在地がナンテール県であるため、ナンテール県の手続きに従うことになる。同校の総務担当責任者の話によると、まず当該児童の親に出演の承諾を得る。親の承諾を得た児童は医師による診断を受け、健康状態のチェックを行う。親の承諾書、医師による健康診断書とあわせ、スペクタクルや演目の内容、スケジュール等を雇用社会連帯住宅供給省および DDASS に申請する。さらに衛生社会担当局が子供が衛生基準に則り管理されているか、搾取されていないかなどをチェックする。

オペラ座バレエ学校の場合、DDASS に提出する書類は学校が作成し、雇用社会連帯住宅供給省に提出するものはオペラ座のジュリストが作成する。

ちなみに、オペラ座バレエ学校の担当者によると、生徒一人一人について DDASS と雇用社会連帯住宅供給省あてそれぞれに 2 種類の書類を提出しなければならない。毎日膨大な資料作りに追われることになるが、労力として大変無駄な部分も多いと思われる。様式はほとんど同じなので、一本化して欲しいという手続きに関する改善の声が聞かれた。

一方、モデルに関しては、就労許可は 1 度の申請で 1 年間有効である。そのため、個別の仕事の内容、スケジュール、仕事場の環境等について児童にとって健康的な環境が確保されているかどうか、報酬などの労働条件が整っているか、契約内容と異なる業務が行われていないかどうかについてのチェックを行うことができないという点が現在問題視されている。これらの点については今回訪問した雇用社会連帯住宅供給省、労働監督官、CGT-FO でも問題視していることがヒアリング結果から明らかとなっている。

しかし、これについて、大手のモデル事務所サクセスパリ（Success Paris）¹⁵でのヒアリングによると、確かに事業ごとの政府による個別の審査は行われませんが、仕事のオファーを受けた場合に、使用者はフレームワークを定めた労働協約に従って各モデルと契約を結んでいるおり、協約に書かれた詳細な保護規定を遵守することで、当然のこととして児童の労働は守られているということである。

モデル事務所と児童モデルとの雇用契約の手続きについては、本報告書第 1 部第 4 章

¹⁵ 1986 年設立のモデルエージェント。Oliver Berdrand 社長。成人の男性、女性モデルとして 300 人、児童モデルとして 300 人、俳優として 300 人が登録するフランスでも屈指の大手エージェントである。登録されるモデルたちは、世界のトップデザイナーが手がけるパリコレクションなどのショーに多数出演している。日本のテレビコマーシャルにも出演する。サクセスモデルでは、生後 3 か月からの児童を登録している。広告エージェント、映画会社、オートクチュール、化粧品、通信販売カタログなどハイエンドな商品を扱う広告モデルの紹介を行う。

で詳しく述べられている。ここでは、サクセスパリが児童モデルと締結する契約書に盛り込まれている項目のみを紹介したい。

雇用契約書の構成

①法定代理人、②法律上の親子関係および離婚若しくは実際に別居している両親、③合法の親子関係及び離婚した両親、④自然親子関係、⑤目的（紹介所とファッションモデルの関係を総合的に定める契約範囲）、⑥委任（a.調査の委任、b.管理および代理の委任）、⑦労働契約、⑧契約期間、⑨職務、⑩労働期間（労働条件、労働時間）、⑪紹介所の義務、⑫ファッションモデルの義務、⑬給与—有給休暇保証金、⑭イメージ権—報酬、⑮前払いされた経費の払い戻し、⑯本国還流に関する条項、⑰財政保証、⑱退職、⑲公共責任、⑳無効、㉑解除、㉒適用可能な法律—裁判権の付与、所在地選択

就労許可審査にあたり現在問題として認識されていることに、当該児童が保護の適用となる労働者なのか無償のボランティアとしての適用除外者なのかの判断が難しくなっているという事実が発生していることが雇用社会連帯住宅供給省でのヒアリングで指摘された。同省不法労働局での話によると、最近、素人参加のテレビ番組が長期プログラムとして発展したものがあり、それに出演している児童が労働者なのかアマチュア（無償のボランティア等）なのかの判別をしないまま許可申請が行われずに、実質的に児童が芸能関係で就労しているというケースも増えてきているという事実の指摘があった。これに対しては、保護の視点から考えて適用範囲の見直しを常に行う必要があることを担当者は強調していた。

（3）児童の労働時間の管理と深夜業規制の実態

上記労働法典の規定に基づき、16歳未満の児童の就労時間は制限される。1日の労働時間は子供の年齢により異なるが、年齢が低くなるほど短くなる。児童の労働時間の詳細は労働法典を根拠法としつつ、労働基準監督署の内部規定により決められている。実際の現場における就労時間の進行管理は、製作にあたるディレクター等が行っている。

今回パリ市労働監督署を訪問しパリ市における芸能関係児童を実際に担当する労働監督官から話をきいたが、就労現場での児童の労働監督の実際は以下の通りである。

日曜日以外の休日は働くことができる。さらにバカンスなど長期休暇の時期にはその半分の日数について就労することが可能である。年齢ごとの労働時間については、3歳以下は最大1時間、12歳から16歳までは4時間、16歳から18歳までは6時間と決められている。夜間労働は原則的に18歳未満が午後10時から翌朝6時まで、16

歳以下は午後8時から翌朝6時まで禁止されているが、年齢により労働基準監督官が例外的に許可する場合がある。現行で深夜0時までの就労が一番遅くまで認められたケースである。その場合、16歳以上については労働と労働の間を12時間あけなければならない。16歳未満については14時間あけなければならない。その範囲で許可される場合がある。学校への通学時間は労働時間には入らない。労働監督官が夜間就労を許可する場合には、児童の肉体的影響、精神的影響など健康への影響、学業への影響などを考慮する。屋外撮影の場合には、天候不順などで撮影時間が左右されることが多く、労働時間が不規則になりやすい。また、大人の俳優のカットの撮影に時間がかかる場合があり、児童が出番まちをして、その結果として拘束時間が長くなるというようなことがよくあるということである。そのような場合、労働監督官は、撮影を中止させ児童を帰宅させるなどの指示を使用者に行う権限を有する。特に、撮影時間が1日2時間を超えそうな場合には予め大人のカットを中止して、児童のカットを優先的に撮影するよう使用者に対して監督指導する。子供が登場する場面の撮影が終わるまでという労働時間の期限を守り、子供優先で撮影を進めるように労働監督官は監督指導している。

以上のような行政主導の児童の就労現場のモニタリングを前提に、今回の現地ヒアリングの結果からは、労働時間に関しては、原則的に認可を受けた製作会社や興行主、モデル紹介所も責任を持って、法律の定めに従って児童の保護を前提とした管理を行っているという結果を得た。

たとえば、パリ国立オペラ座バレエ学校では、年間を通じて4種類の公演に児童が出演する機会があることはすでに言及した通りであるが、①有料の興行であるオペラ座のお披露目公演スペクタクルと②オペラ座バレエに子役として出演するバイカーディエールの2種類が就労の許可の対象となり、夜間労働の保護規制の対象となる。バレエ学校でのヒアリングによるとどちらの公演も法規定の中で実施されている。たとえば、スペクタクルについては午後7時30分に開演となり、午後10時30分が終演時間であるが、児童たちは公演終了後20分ほどで劇場からでてくるため、午後11時には帰宅できる。

しかし、実際の現場では問題とされるケースもないわけではない。児童就労に関する法規制を監督する立場である労働監督官から聞いた話では、たとえば、2005年3月に「コーラス」という映画の撮影に夜間労働を一旦許可したが、あまりに夜間の頻度が多すぎるため許可を後に取り消したというケースがあることが紹介された。演劇等芸術分野での就労能活動には、俳優だけではなく、背景作業、メンテナンス作業に従事する未成年の労働条件も含まなければならない。時には留保付きの許可をする場合もあるということであった。

また、児童保護委員会に報告されたケースとしては、女性監督の撮影作品で、夏季のバカンス休暇中の撮影ということで、午前中撮影を行い、午後には児童を連れて遊びに

行くというスケジュールが予定されていた。児童保護委員会は、これに対して女性監督に遊びに連れて行くよりも撮影の合間に休憩時間をいれるように指示した。法律によりバカンス期間中の撮影はその半分の期間と定められているが、製作会社によっては、これを春と夏の休暇をあわせた半分と誤解している会社もあり、運用については就労の現場に目を光らせていないといけないという現実があるということである。

（４）児童の就労報酬とその管理

児童の芸能活動による報酬額については、パリの県労働局は、「すべての労務は賃金を受ける資格があり、児童は成人の SMIC（業界最低賃金）¹⁶の 20%を差し引いた金額以上の報酬を受けなければならない」と考えている。ただし、全員が無報酬の短い短編への出演などの場合には報酬を受けないこともあることも認めている。

18歳未満の児童が就労した場合の報酬は、児童の法定代理人が自由にできる割合を決定し、残りの金額は未成年の利益のために預金供託金庫(CDC)¹⁷に貯蓄として預けられる。預金供託金庫への預託金は、児童が満18歳になるまで引き出すことはできない。また、引き出す場合には、審判所の審査手続きを経る必要がある。審判所が認める場合、親が親権者であればその報酬の10%を子供の代理としてうけとることができる。但し、親が離婚しているような場合には100%が子供名義のものとして預託金庫に預けられる。

雇用社会連帯住宅供給省でのヒアリングによると、芸能活動では短期間で大金を稼ぐことができるため、親が子供を金銭目当てで働かせることを防止する目的で預託金庫制度が設置されているという説明であった。

ちなみにオペラ座バレエ学校の生徒が公演に出演する場合、1時間当たり36.34ユーロであり、社会保険を差し引いた手取りは1時間あたり28.3ユーロである。また、サクセス・パリでの話によると、モデルの場合も児童労働の報酬については、会社が社会保険の会社負担分をおさめる。しかし児童の場合失業保険は除外されるということである。また、退職、医療保険の支払いは、親の保険でカバーされる。芸能（スペクタクル）に従事する児童と同様、通常、収入の90%は子供名義で預金供託金庫に18歳に達するまで預けられ、10%は親が親権者であるときには子供の代理で受け取ることが出来る。ただし、離婚しているような場合には100%子供名義で預託金庫に預けられる。

パリ市児童保護委員会事務局での話によると、全国の児童の就労報酬の CDC はパリに

¹⁶ Salaire minimum interprofessionnel de croissance の略称。1950年に制定された業種別最低生活保障給である SMIG（全産業一律最低保障賃金）を前身に、1970年1月2日法により政府によって定められた法定最低賃金。1時間あたりの最低賃金で毎年改定される。現在は、2005年6月30日に制定された時給8.03ユーロが適用されている。

¹⁷ Caisse des Dépôts. 詳細については、本報告書「第1部第4章、第3節3（2）賃金請求権・財産管理」を参照。

パリ市児童保護委員会事務局での話によると、全国の児童の就労報酬の CDC はパリに集中しており、現在口座総数は約 2 万 3 0 0 0 口座である。

賃金については、年齢により割合はある程度決まっているが、賃金があまりに少ない場合には CDC に預け入れないこともある。一旦 CDC に児童の名義が口座が設けられると小切手は自動的に振り込まれるようになる。製作会社が児童への出演料等の支払いは児童名義の CDC への直接振り込むとなる。有名な子役や賃金水準の高い人など高収入の時でも、報酬の 9 5 % は CDC がプールする。親が離婚した場合には 1 0 0 % がプールされる。口座総額の 8 0 % は確実に CDC にプールされブロックされることになっているが、2 0 % は、合理的な応じて引き出すことが可能となっている。原則的に引き出し可能年齢は満 1 8 歳を過ぎてからであるが、以下の場合に限り、1 8 歳に達する以前に引き出すことが可能である。

- ① 児童本人のためになること
- ② 緊急性を要する場合
- ③ 例外的措置

また、労働監督官からの話によると、親が経済的に困難である場合や児童が運転免許をとりたい、歌などのレッスンに費用が必要等々の場合、児童の利益になることであれば、引き出しは認められるということであった。

第 2 - 4 - 2 表 2 0 0 4 年の貯蓄引出件数 (件)

月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	合計
件数	7	2	4	0	7	3	7	0	5	7	3	2	47

引き出しにあたっては、一部父母からの文書による申請で引き出しを許可する場合もあるが、原則は児童本人からの文書により申請で引き出したいという意志が確認され、許可される。その場合、引き出しの動機を裏付ける以下の書類の提出義務がある。

- ① 世帯における証明；課税証明など
- ② 購入したいものの予算

成人に達する前の預託金引き出しの理由には、アメリカに行きたい、スキー、歯列矯正、運転免許、研修、アパートを買う、家計の足しにしたいからなどが理由として申請されている。学費の支払いというケースもあるということである。

<事例：預託金引出し手続きの流れ>

VISA カードのコマースシャルに出ている女兒モデル（14歳）の場合

パソコン周辺機器、ベットなどの購入を希望

父母の同意レター

（今回は両親が離婚していたため母親のみの同意レター。

大法院判決による父親の親権放棄の理由書を添付。）



必要経費と本人の理由書



CDCに残高確認



複数社の見積書照合



委員長の決定



決定通知



親と CDC に送付

（5）監督行政と就労現場の査察の実際

映画製作は16歳以下の未成年を対象とした映画等の製作に関しては、就労許可を児童保護委員会（パリ市においては「児童のスペクタクル就労許可委員会」）が審査している。パリでは、パリ市衛生社会局（DASS de Paris）内に設けられた児童保護委員会に映画プロデューサーが申請書類を提出する。その書類は、児童保護委員会の「児童のスペクタクル就労許可委員会」に回付される。許可申請は、パリに本社を置く企業が対象となる。許可手続きについてはすでに述べたとおりだが、特に、労働監督官はシナリオを必ず読み、審査したことを証明することが申請書として必要となる。県児童保護委員会（DDASS）もシナリオはすべてを確認している。内容をチェックし、児童の年齢と能力を考慮し、当該児童の両親とも面談を行う。許可審査の場合、オペラ、サーカスなどといった興行種目により基準は異なるが、それぞれの興行においては職種に応じた労働組合との間で労働協約が存在するので、その基準によりまず判断される。

労働監督官は、労働基準法が有する内規によるチェック項目に従い、児童の就労に対して検討し許可を付与する。内規によるチェック項目の具体的内容としては、たとえば、

就労時間について、年齢により詳細に労働時間および休憩時間、継続労働可能時間を定めている。一日の労働時間は、3歳以下は最大1時間、12歳から16歳は4時間、16歳から18歳は6時間など低年齢になるほど短くなると規定している。

児童にとって配役が心理的に難しいと労働監督官が判断した場合、医療精神医学者のカウンセリングを当該児童に受けさせることがある。学業に遅れが生じないようにフォローアップを行うことも使用者に対して義務付けている。

今回のヒアリングの結果、労働監督官は、申請を受けた就労の現場に実際に出向いて児童の就労環境を必ず確認しているということであった。現場確認にあたっては、特に、撮影が長期間に及ぶ時に心身の健康に支障がないかどうか、子供の学業に支障がないかどうかといったポイントについて重点的にチェックしている。教育省の担当官とも協力してフォローアップに力を入れている。また、学業に遅れがないかどうかをチェックするために、児童の通学する学校長から意見を聞き、成績表を確認するといったきめ細かいモニタリングを実際に行っているということである。今までの経験から撮影期間が長いとやはり問題は多く、許可を出す時は慎重に審査し、許可を出さない場合もあるということであった。

以下では、パリ市の演劇児童担当の労働監督官へのヒアリングから通常の労働監督官の監査の実務の流れと現状をまとめてみた。

当該の映画について児童保護委員会が就労許可を出した場合、労働監督官は監察のため撮影現場に出向き、書類審査された内容がきちんと行われているかどうかチェックする。チェックする際の具体的内容は、①現場の労働条件、②製作現場への児童の到着時間と帰宅時間、③休憩時間、食事時間の取得状況、④楽屋や撮影場所の安全状況、⑤児童の世話人の有無（具体的に誰が担当するのか）等である。舞台については、①舞台での就労の安全状況、②舞台への出演の際に付き添い人がいるかどうかなどが確認される。雇用者は、労働監督官が指摘した事項について対応状況を報告する義務を負っている。労働監督官は、観察文書を作成し、その後のフォローのための監査を行う。

特に、深夜労働の許可については、16歳以下の未成年に対して原則的には禁止であるが、特定時間の特定その他地域担当の労働監督官の許可により、最大限午後8時から深夜0時までの間に許可する場合がある。

一方、児童保護委員会が許可を出さない場合とは、児童の演じる役柄が難しい時、出演シーンが暴力的なものである時などであるが、労働監督官はそういったシナリオについて修正を製作者（使用者）に申し出る。その結果、製作者はシナリオ等を変更することで、児童保護委員会の許可を得ることができる場合がある。

しかし、児童保護委員会の許可を得ず、労働監督官の指導にも従わずに、既に撮影が終了して事後的に申請されることがある。そういった場合は修正を指導する余地がなく、大いに問題である。したがって、その場合には製作者に対して罰金の支払いを命

じる。また、児童の報酬が最低限に達していない時、なども罰金の対象となる。

撮影にあたり児童保護がなされていたかどうかの最終チェックとして、CNC（フランス国立映像センター）¹⁸で許可申請された作品について撮影フィルムの試写を行う。試写はすべての許可申請作品について見るわけではない。労働監督官が担当した作品のシナリオが映写された時、指摘事項のある作品について遵守状況を確認するために有益と思えるものを試写しチェックを行う。許可申請しないで児童が出演し撮影されたものもあるので、その確認も行う。試写の結果、一度、却下したはずの場面が既に撮影されていたことが発覚したことがある。シナリオが申請されたものと異なることもある。

撮影現場への査察としては、日曜の撮影を許可しなかった場合、きちんと守られているかどうか抜き打ち監査を行う場合がある。この場合、事前に使用者には通知しない。長期バカンス期間中の撮影や撮影が重なって行われる場合などは、一人での対応が不可能なので、同僚の労働監督官に応援を頼むことがある。

（6）違法行為の扱い

雇用社会連帯住宅供給省不法労働局において、児童労働保護規定に違反する行為が実際の現場では起きているか、それらは具体的にはどのような行為であり、その解決をどのように図っているかについてヒアリングを行った。以下ではヒアリング結果から違法行為の現状と課題をまとめている。

児童労働の保護規定に対する違法行為については、フランスの国内法は、主に以下の3つ場合を想定して厳しく罰則を設けている。

① 16歳未満の子供を雇ったとき

罰則：禁固5年、罰金7万5000ユーロ

② EU域外からの未成年を無許可で雇ったとき

罰則：禁固5年、罰金1万5000ユーロ

以上が、労働法典における最も厳しい量刑の一部

③ 許可を得ずに夜間労働をさせた場合、16歳未満の未成年を雇ったとき

1400ユーロから3500ユーロの罰金。これは罰金のみで制裁は実際に少ない。

年間に60件くらい。不法労働の総数の約1%に相当する。

フランスでは総体的にみて、子供が搾取されるようなひどい違反行為の事例はない。むしろ合法か非合法かの境目のところでの問題行為が多く、基準の見直しなどを含め観察をしっかり行わないといけないという問題意識を政府としては持っている。規定により罰則を与えるというより、事件ごとにケースバイケースで対応することが多い。実際

¹⁸ Centre national de la cinématographie。1946年10月25日の法律により財政的に自立した法人として文化コミュニケーション省の下で設立される。同センターの活動は、映画、視聴覚、マルチメディア事業への経済的支援と規制、映像資産の保護と普及を目的に行われる。

に違反行為自体も少なく、軽微なものが多い。

最近の違反の事例としては、「スターアカデミー」というテレビ番組のいわゆるリアリティーショーでの児童の扱いが問題となっている。この番組は、日本の歌手プロモーション番組「スター誕生」のような素人からスターを発掘するというコンセプトの番組で、何人かの男女がスターになるまでの生活を一部始終追跡撮影するリアリティーショーである。候補者の合宿生活の一部始終をテレビで放映し、その生活ぶりをみながら視聴者が候補者に投票して最後に優勝者を決めるというものである。挑戦者たちはスター候補として自主的に参加しているので撮影に対して報酬を得ていない。しかし、挑戦者たちは被用者であるとの判断から、無報酬の就労を行わせたことに対して、この番組の製作者は罰金を課せられた。挑戦者の中には、成人年齢に達しているものもいるが、大変は未成年の若者であった。自己責任であるという認識のもとで違法性を自覚していない者が殆どであり、こういった事例に対しては、啓蒙し保護する必要があると不法労働局では考えている。

一方、医療や安全衛生についての違反の件数は極めて少ない。この分野については注意すべき点としては子供の健康を考慮して就労内容をチェックすることを心がけている。特に、未成年を酒類販売で雇用しないこと、危険な機械操作も従事させないことなどは重要なポイントであると同局では考えている。万一危険な動作が伴うと想定される時には、使用者か保護者が必ず補佐するよう指導している。

映画撮影に関しては、労働時間が長くなり、夜間に及んでしまうような場合が多く発生する。しかし、現実には露見することが少ない。しかしながら、そのような事例はごく稀な事例であり、総じて使用者は児童を使用する場合には児童保護に留意していると同局では認識している。

未成年への賃金支払いに対する違反事例としては、子供の「コーラス」という番組への出演の事例がある。就労の形態が被用者なのか賃金を伴わないアマチュアなのかの判断が難しいケースであった。賃金面のほか、出演頻度についてもアマチュアなので週に3回、4回と出演してもそれを規制することが難しい。無償のボランティアなどアマチュアとして数多くイベントに出演している人々が存在するという実態を反映して、これに類似する興行が頻発して問題となっている。現在、現在この問題に対しては新法案が準備されている。この新法案では、成人も児童も対象となるもので、アマチュアグループがプロの有料公演に参加できるが、その場合はアマチュアとして研修の一環であることが条件としている。出演回数も年8回までとするなどの内容となっている。

児童の労働では、芸能とマヌカンとは別の扱いである。アマチュアとしての児童、徒弟制度における実演の場合どのように判断するかという課題がある。モデルは、モデル広告撮影がどこで行われているのか把握することは難しく、撮影のための拘束時間も長いといわれているがその監視は難しいというのが現状である。したがって、現状改善と予

防の意味で興行主や主催者に対して児童は保護すべきであるという啓蒙活動を行っていくことが重要であると同局では考えている。

最近の傾向として、フランスでは子供の搾取について両親が許容しないので違法行為はできる状況ではなくなっていると同局の担当官は指摘している。

3. まとめ

フランスにおける演劇等児童の就労の実態に関して今回の現地調査結果から、明らかとなったことおよび今後の課題として認識されたことは以下のとおりである。

(1) 明らかになったこと

- ア. 就労においては、児童も被用者として成人と同様の労働法典、デクレ、労働協約等の諸規定が適用され、保護の対象となっている。
- イ. 許可委員会の申請・審査手続きが、児童の心身の健康、学業への影響、健全な家庭生活確保を目的に厳密に運用されている。審査にあたっては、児童の精神的、肉体的健康への配慮が重視され、産業医が重要な位置を占めている。
- ウ. 労働基準監督官の児童の就労条件や環境への監査が行き届いており、書面上だけでなく、現場監査も確実に実施されており、児童保護が行政主導で実現している。
- エ. 報酬預金供託制度による報酬管理が徹底していて、大人により金銭目的で児童が就労を強制させられないシステムが厳密に整備されている。
- オ. 児童就労に関する法律について、企業、労働組合、業界組合、行政が共通認識をもち一体となって遵守するという姿勢がある。

(2) 今後の課題

- ア. 芸能関係については一般的に事業ごとの個別申請であるため、許可審査と実際のフォローを綿密に実施することが可能であるが、モデルに関しては1年間の許可審査によるため、一度許可を受けてしまうと年間を通じての個々の仕事の内容について目が行き届かない。就労時間制限、深夜労働、健康に配慮のない仕事の環境等の違法行為が行われていても発見されないケースが多く、行政、労働組合は、現状の改善に問題意識を持っている。
- イ. 吹き替えは、協約等で網羅されていない就労形態のため、就業条件、環境等に問題を残している。たとえば、外国映画の吹き替えの場合、翻訳原稿が直前にあがってくることから児童でも深夜労働になるケースが多いことが報告されている。フォローしていく必要があることをフランス芸術家・実演家労働組合は問題として指摘している。
- ウ. 映画、演劇、テレビなどは、エンターテインメントとして観客を楽しませることを

目的とするため、多様な事業形態による興行が発生する。そういった中、アマチュアなのか被用者なのかという区別をつけにくい分野も出てきている。そういった境界が曖昧な部分について対応可能な法律の適用を検討する必要があることを、雇用連帯省、フランス芸術家・実演家労働組合（SFA）等では問題視している。

エ．問題のある分野で現場に携わる人々に、監督の方法や仕事の仕方など児童労働や保護のあり方について認識をさらに深めてもらうように啓蒙する必要があることを、労働基準監督官、雇用連帯省では認識していた。

オ．1998年11月に、当時の雇用省労働関係局は「フランスにおける児童労働」報告書の中で、①児童労働の現状についての知識改善する、②現行措置の遵守に留意すること、すなわち、児童労働の枠組み規定についての情報提供の強化、罰則の実効性への留意、③ショービジネスおよび広告の児童の保護を強化すること、すなわち関係者の同意を確認すること、学校休暇中の活動時間を制限すること、子供モデルの求人広告条件を改定することの3点を提言している。

第2節 演劇子役等の教育に関する実態

1. 教育制度の概要

フランスでは、歴史的にリベルテ（自由）、エガリテ（平等）、ライシテ（非宗教性）の精神のもと、児童、若者の教育への権利を保障してきた。教育は国民の最優先課題として位置付けられる。フランスにおける教育制度は、教育法典が根拠法となり、1989年に発布され新教育基本法（ジョspan法）の「21世紀のフランスの学校づくり」の方針のもと、16歳までが義務教育として定められている。

初等・中等・高等教育学校は、国民教育省の管轄下におかれる。国民教育費の3分の2が国庫により支出されることから、中央集権的伝統が強いことがフランスの教育制度の特徴として指摘される。¹⁹フランスでは、小学校が5年、中学校が4年、高校が3年の5-4-3制が採用されている。初等・中等教育においては、9月から始まる3学期制がとられ、1学期が9月から12月、2学期が1月から3月、3学期が4月から5月である。週5日制が採用され、一般には日曜日のほか水曜日が休日となっているが、一部の地域では土曜日も休日とする週4日制を採用しているところもある。

学校の系統図については第2-4-4図のとおりである。フランスでは、通常6歳で小学校に入学するが、5歳や7歳で入学することも許されている。フランスの義務教育の特徴は、16歳までを学年ではなく、年齢によって区切っていることにある。小学校、中学校とも教育課程の履修成績への評価は厳しく、一学年の3回目の学期末試験の成績次第では留年するケースもある。一方で親の申請により学校側が許可すれば飛び級も可

¹⁹ 財団法人家計経済研究所「第7章フランスの保育・教育制度と子育て」『フランスとドイツの家族生活調査』2005年 p113

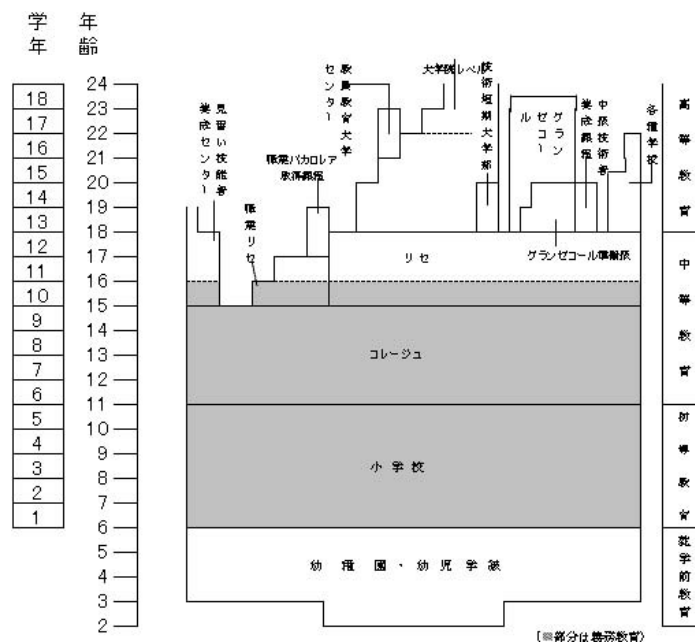
第2-4-3図 初等・中等教育年間スケジュール

義務教育年齢制限	週当たり登校日(日)	年間スケジュール (月)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
6~16	5	冬休み			2学期			春休み			3学期			夏休み		1学期

能である²⁰。

学校では、教育科目について高度な専門教育をうけ選抜された教師²¹、特定科目のみを教える講師、教育顧問管理者（コンセイエデデュカシヨオン）と呼ばれる生活指導や図書館業務の担当者、看護師、給食係などの人々が常勤として組織され、児童の教育と生活指導にあたっている。フランスでは、1990年初頭から教育の価値への見直しが進んでおり、国民一般の教育への意識が高まっている。教育大臣と青少年大臣が設置され、青少年の保護と育成という観点から教育分野の政策を強化している。

第2-4-4図 フランスの学校系統図



20 総合研究開発機構「第4章子供の成長と環境」『ヨーロッパにおける家族の構造と機能』p356-357

21 教員免許を取得するためには、①文部省試験に合格すること、②3年から4年の大学で受けた専門の教育があること、③試験、④キャパス、アグレガシオンと呼ばれる資格を取得していること一などの要件が必要である。アグレガシオンは高度な資格試験で受験資格は45歳まで。2002年度実績では3000人の受験者に対して合格者は100人程度という難関である。

就学前教育・就学前教育は、幼稚園又は小学校付設の幼児学級・幼児部で、2～5歳の幼児を対象として行われる。

義務教育 - 義務教育の年限は6歳から16歳までの10年間。

初等 - 初等教育は、小学校で5年間行われる。

中等教育 - 前期中等教育は、コレージュ（4年制）で行われる。このコレージュでの4年間の観察・進路指導の結果に基づいて、生徒は後期中等教育の諸学校・課程に振り分けられる（いわゆる高校入試はない）。第3、4学年では普通教育課程のほかに技術教育課程などで将来の進路に合わせた学習内容が提供される。技術教育課程は職業リセに設けられる場合もある。後期中等教育は、リセ（3年制）及び職業リセ（2年制、職業バカロレア取得を目指す場合は2年修了後さらに2年の計4年）等で行われる。

（出所）本間政雄、高橋誠「諸外国の教育改革」2002年2月、ぎょうせい

日本の内閣府経済社会研究所が発表した報告書²²によると、フランスの小学校生活の特徴的な点として、次の3点が指摘されている。

- ①通学には防犯のため必ず親が同伴していること、放課後に子供だけで公園で遊ばないこと、常に親または学校の先生の監視下に置かれていることが挙げられている。親が通学に同伴できないときにはベビーシッター等が代わりに送り迎えを行う。また、学校の門や玄関は厳重に施錠され、部外者が立ち入ることはできないように管理されている。
- ②さらに、学校は勉強をする場であることから、日本の学校のような運動会、学芸会などの学校行事はほとんどない。また、課外活動やクラブ活動も行われていない。児童は夕方5時ぐらいまで学校で過ごすことが一般的である。
- ③また、初等教育の段階から飛び級や落第制度がある。学齢期に達する前に特別な試験を受け合格すれば、1年早く小学校に入学することができる。

上記のようなフランスにおける学校制度、学校生活を踏まえ、演劇子役等として就労する児童の学業の実態と就労が学業へ及ぼす影響はどうなっているのかを調査する目的で、学業と芸能活動の両立を実現しているパリ国立オペラ座バレエ学校とロニョニ学校の2校でヒアリング調査を行った。パリ国立オペラ座バレエ学校では、ダンサー養成と教育に主眼をおいた高度に専門的な養成学校について、総務担当責任者である **Ralph Bigo** 氏、またロニョニ学校では、芸能分野の専門性を高める教育を受けている児童が同時に一般教育をどのようにうけているのかについて **Anne-Marie Borel** 校長に、ヒアリングを行った。以下では、両校の組織概要、カリキュラム編成、登校児童の属性、児童への日常的な配慮、課題等を柱に、演劇等の活動と学業との両立の実態をまとめている。

²² 内閣府経済社会総合研究所、家計経済研究所、「フランスとドイツの家庭生活調査」第7章「フランスの保育・教育制度と子育て」2005年4月、p113-116

2. パリ国立オペラ座バレエ学校 (L'Ecole de Danse de l'Opera National de Paris)

(1) 学校概要

「学校は、バレエ団のダンサーを養成し、ダンサーの職業教育を行うことを任務とする」1994年2月5日付けデクレの規定によりオペラ座バレエ学校はその設立が根拠づけられた。宮廷から劇場に移行するなかで今日、バレエがプロの仕事となり、興行のための演技者を養成することが学校の目的となっている。当初パリのオペラ座に所在していたが、1987年にバレエ学校と学校教育と寄宿舎を統合した固有の場所をナンテールに得て現在に至っている。

学校の運営については、教育評議会が設置され、年2回招集される。評議会は、学校長が議長となり、教育部長、音楽・バレエ部長、有資格者2名、オペラ座バレエ団ディレクター、音楽・バレエ部長が任命する有資格者、学校長が任命するバレエ教師、小学校、コレージュ、リセなどなど付属学校施設の校長、学校の生徒代表者、生徒と教師の補欠、親の代表者で構成される。

現時点の在校生数は、女性76名、男性61名である。(このうち89人が寄宿生で、48名は自宅生。寄宿生には男性が多い。)

(2) 教育の目的

教育の目的について、バレエ学校の一般規則の中で下記のように記している。

「パリ国立オペラ座バレエ学校はアカデミックなクラシックバレエの職業教育を主たる任務とする。芸術教育は専門多分野にわたる方法で行われ、バレエ授業に加えて、音楽、リズム、舞踊史、バレエに応用される解剖学の補習が含まれ、それらはダンサーの芸術教育の一部を成す。芸術教育と一般教育は切り離すことができない。」

入学の許可は研修を通じて行われ、研修生は研修後に入学試験を受けることができる。研修生は8歳から13歳であるが、年齢により6か月と1年の2つのタイプの研修がある。研修を受け入れるには、身長と体重という体形的基準と記述的基準を満たさなければならない。

(3) 教育の内容

上記の目的のもと、バレエ学校の教育期間は7年間。男女共学である。専門分野は多岐にわたり、クラシック、カラクテル、コンテンポラリー、ジャズ、民族舞踏などのバレエ講義が行われる。さらに音楽、マイム、興行法、舞踏、解剖学や体育の補習なども含まれる。クラス編成は、男女別々に各第1から第6までの6クラスで編成される。

第 2 - 4 - 3 表各クラスの年齢構成

クラス名	年齢構成	
第一クラス	女子 18 歳まで	男子 18 歳まで
第二クラス	女子 16 歳まで	男子 17 歳まで
第三クラス	女子 15 歳まで	男子 16 歳まで
第四クラス	女子 14 歳まで	男子 15 歳まで
第五クラス	女子 13 歳まで	男子 14 歳まで
第六クラス	女子 12 歳まで	男子 13 歳まで

クラス間の進級は年 1 回の試験によって行われる。学年末試験後にパリ国立オペラ座のディレクターは学校長の提案に基づき、生徒に飛び級を可能にすることができる。バレエのレッスンは、休日にあたる土曜日と日曜日を除き、学校長が定める時間に毎日行われる。時間割は調整され、レッスンは学校長の決定により一時的に中断されることがある。1 日の教育カリキュラムは下記のとおり進められている。

第 2 - 4 - 5 図 パリ国立オペラ座バレエ学校児童の一日

時間	寄宿生	通学生	時間
6:45	起床		
7:15	朝食		
8:00	授業		8:00
8:45	授業		8:45
9:30	国民教育		9:30
10:15	休み時間		10:15
10:30	授業		10:30
11:15	国民教育		11:15
12:00	昼食、バレエ授業準備		12:00
13:30	第一回授業：クラシックバレエ		13:30
15:00	休み時間		15:00
15:15	第二回授業：クラシックバレエまたは補習		15:15
16:30	おやつ		16:30
17:00	第三回授業：クラシックバレエまたは授業なし		17:00
18:30	自由時間		18:30
19:00	夕食		
19:30	自由時間または活動		
21:30	就寝第 6、5&4 クラス		
22:30	就寝第 3、2&1 クラス		

教育上の進級は、第6クラスから第1クラスまで段階的に分けられる。1年間の勉強が採点され、学期ごとの成績表が両親に送られる。この成績が上級クラスへ進級するために必要な点数の半分を占め、もう半分は学年末試験の成績によって構成される。第1クラスの生徒はオペラ座バレエ団への採用優先権を得る。バレエ団に雇用されない生徒は年齢制限に達してなければ、バレエ学校に残るか学業修了証書を所得して退学することができる。

一般教育については、CE1（小学校2年生）からバカロレア（高校卒業資格取得）L課程まで学校内で行われる。生徒はバレエ学校に在籍する限り、16歳以降も学校教育を受ける義務がある。

生徒の成績評価システムについては、生徒の成績評価は試験の点数と以下の4つの点数によって構成される。すなわち、①主任バレエ教師が与える学業点数、②学校長が与える芸術・技術適性点数。これらの2つの点数に関しては20点満点で採点が行われる。さらに①学監が与える規律・行動点数、②全ての補習の学年平均点が10点満点で採点される。学業点と規律・行動点は毎月付けられる。これらの点数の平均が学年末に出され、学年末試験の時に考慮される。規律・行動点の採点に際しては生徒の職業意識を考慮する。レッスンへの勤勉さの欠如あるいは非のある行動は規律上の制裁をもたらすことがある。

学年末には、これらの4つの点数が合計され、最終的な点数を出すために試験に基づく点数がそれに付け加えられる。

（4）興行への参加

バレエ学校の一般規定は、生徒の興行への参加について、規則の定める条件に基づき踊るためにバレエ・オペラ興行に雇用されることが可能である。群舞シーンに適用される「オペラ座ポイント」の変動に伴って出演料が支払われる。生徒の興行への参加は教育の一部をなし、実技の応用となる、と位置付けられている。

（5）生活、健康への配慮

オペラ座バレエ学校では、安全、健康、規律、活動の側面で生徒へのサポートを行っている。

ア．健康への配慮

健康面への配慮について、バレエ学校では、まず入学にあたって生徒が高度なバレエ実技に耐えられるかどうか適性医学検査を実施している。また、入学後は2004年9月以降就学期間中を通じて、各生徒の予防医学上のフォローアップを行うことを決定し

実施している²³。スポーツ医学、外傷学の専門医が全生徒の医学的監視を担当する。診察は学校内で行われる。年齢と身体的実技タイプに関わる特別な条件を検討し、担当の医師は適合する治療法を決定、実施するために、教師、生徒、両親、主治医にあらゆるトラブルや事故に就いて洩れなく伝える。具体的には、スポーツ医、看護師、運動療法士、体育助手、栄養士各1名から構成されるチームを編成している。

医療チームでは、診察の報告と補足的な検査（X線、エコー断層撮影など）を必ず実施している。これによって、医学上のフォローアップや支援をさらに強化している。さらに、医療チームは、当該生徒の家族医と緊密な連絡を保つことを重要している。医学上のフォローアップは、ダンサーが健康という財産管理を実習していくという目標を実現することでもある。新学期初めの1月と学期期間中の4月の年2回の医師の検診を行う。これは移動運動器官、形態静力学・人体計測構造の検査及び一連の測定（身長、体重、血圧、脂肪量指数、休息心電図、視覚、脚検査、尿検査）に関する徹底的な医学検査である。医師は毎月定期的に児童の診察と検診のため訪れ、看護師は年間を通じ毎日午後0時45分から午後8時30分まで常駐している。看護師は、生徒の怪我や病気の手当を行うほか、場合に応じて運動療法士に生徒を診せ、さらに医師に診せる必要がある場合に家族に通知する役割を担っている。すなわち、看護師は、家族、医師、栄養士、運動療法士、バレエ学校総務部の間をつなぐ役割を担っている。運動療法士は週2回勤務し、怪我や筋肉トラブルの予防活動に従事する。また、国立スポーツ体育研究所の運動療法士が体育教師として生徒の身体的準備と予防面の措置のためチームに加わっている。

食生活面をサポートするため、栄養士も週2回午後に勤務する。学校で出されるメニューの栄養面の必要を研究し、生徒のため栄養教育講義、両親への意識喚起、必要と判断された児童への個別のフォローアップを行っている。

身体的成長だけでなく、知識によって職業活動と直接関係する生活上の健康を確保することも重要であるので、よく食べ、よく練習し、栄養不足、太り過ぎ、けがを避けるために自分の体と限界を知ることが、バレエを学ぶために重要な目標となることを児童に認識させる為の教育にも力を入れている。バレエ学校では140人の生徒全員の食事、疲労、怪我、睡眠時間をコントロールし、健康と学業と生活を念入りに調べている。

しかし一方で問題は、寄宿舎で生活している学生は管理しやすいが、自宅生は管理が難しいということである。自宅生の健康管理について親の理解と協力が必要であるとのことである。実際の現場からの課題として述べられた。

イ. 生活指導ほか

生活指導では、規律を守らせることを重視している。寄宿舎における共同生活を円滑

に行うための責任と自覚を促すことを主な目的とする。生徒が自由と自律性を確保するために様々な活動を円滑に行なうため、団体および個人が規則を遵守することが求められる。但しバレエ学校の方針としては、児童の逸脱的行動に対しては制裁の前に先ず生徒の知性に訴えることを第一としている。

また、バレエ学校は、自習、休憩、庭での散歩、余暇（バトミントン、卓球）などやコレグラフィー芸術を中心とした番組の視聴覚放送時間を提案し、余暇の過ごし方について指導を行っている。夕食と就寝の間の寄宿舎の自由時間では、学校の上演ホールで映画の上映やアーティストの参加のような合同活動を毎週提案している。

バレエ学校の生徒は、一般教育での成績に明らかに力不足を示してはならないことが校則の中で明言されている。生徒の成績と活動を記録する成績簿は学期ごとに両親に送付され、両親はそれに署名して返送する。採点は10点満点で行われる。入学前の研修期間を含め就学期間中に報告会が学校等により開かれる。一般教育責任者がバレエ学校の校長に提出する生徒に関する詳細な報告書の提示に基づいて、評価が不良である場合に校長は生徒の退学を言い渡すことができる。

学校内の行動や興行のための練習、興行のための移動に際して生徒は学監の管轄下に置かれ、その指示に従うことが義務付けられる。勉強不足、規律を守らないこと、重大な過失を犯した場合には退学させられることがある。中間的制裁として成績表の中の規律点が減点される場合がある。

授業を、バレエ学校外で行うことは許可されない。パリ国立オペラ座が主催しない興行、テレビ番組、映画への出演は生徒の年齢に関わらず禁止される。バレエ学校の校長の書面による許可のある場合を除き、業務に無関係な者がクラスに立ち入ることは禁止される。

安全については、学校の建物が観客が入ることを想定して整備されている。警報システムを設備することで火災や侵入者が生じた場合に常駐するセキュリティスタッフに通報することができる。受付職員が学校へのすべての出入りをチェックしている。

2. ロニヨニ小中学校 (L'école des Enfants du Spectacle)

(1) 学校概要

1920年代に活躍したコメディフランセーズの俳優ロニヨニが創始者。コメディフランセーズやサーカスで働く子供の役者のために教育施設を作ったのが同校の始まりである。現在は、役者以外の芸能分野を目指す子供も通学している。入学資格としては、日本の小学3年生相当の8歳から入学が可能だが、実際には小学6年生相当の11歳で受験し、入学する児童が多い。入学試験は、審査員の面接審査を受ける。演劇、ダンス、フィギアスケート、その他（乗馬、美術など）の各専門の審査員が選考を行う。該当年齢の児童であれば誰でも受験できるので希望者は多く、入学試験の競争倍率は高い。生

徒数は、現在268人。教職員の構成は、校長1名、主任教育監督者（C.P.E.）1名、事務局1名、経営管理者1名、監督者（M.D.P.）2名、OP1名、サービスエージェント2名、中学校教員（パート、非常勤含む）15名、小学校教員3名の26名の体制により教育を実施している。

入学した児童は、プラン、シモン、コンセルバトワール、個人教授など芸能分野の高度な専門教育を受けている。卒業生には、オペラ座バレエ学校に入学するもの、カンヌの国立高等音楽学校（CNSM）に入学するものなどがある。これまで卒業生として、歌手のシャルル・アズナブールや俳優のブノア・マジメル、ユジニール・ブノアなど国際的舞台上で活躍する芸術家を多く輩出している。

（２）教育の目的

芸能分野の専門教育を受けている児童に一般教育を施すこと、専門教育が受けやすい教育環境を提供しつつ、フルタイムの中学3年生と同等の学力を有していること、が同校の教育の目的である。実際に、97%の児童がブルベットと呼ばれる国家試験に合格し、普通科の高等学校に進学している。アンリ・キャトル高校というエリート校に合格した児童が2004年には4名いた。

（３）教育の内容

ロニョニ小中学校の特徴ともいえる半日制のカリキュラムを組んでいる。残りの半日を児童はコンセルバトワールや演劇学校に通い、芸能分野の高度な訓練を受けている。恒常的に就労している児童は少ない。俳優として就労している児童はいるが、学校の規則は厳しい。撮影が入ると3か月はかかり、その間欠席することになるがインターネットやその他の方法を使い勉学を支援している。撮影が終わり学校に戻った時に他の生徒から遅れないよう指導している。特に長期欠席の場合にはコーチをつけさせている。学校と連携を取りながらカリキュラムを学ぶことを助けている。

授業の時間割は、ロニョニ校が独自に決定している。児童、生徒はすべてに出席しなければならない。仕事の都合で欠席しなければならない場合、当該児童の学業のレベルにより最終的に決定される。出席日数は評価の対象とはならない。芸能活動しているかどうか、その場合、学業をフォローしているかどうかをチェックするカードがある。児童の修学については道徳的な規範が大きく影響しているといえる。俳優になるのを辞めるなどの場合、自主的判断によるもので、学校が辞めることを促すことはない。放校処分や退学を強制することもない。普通の学校でも落第をさせないように指導しているのと同様に、進級させて個人的に弱いところを補修するような支援体制をとっている。小さな学校だから、児童とその家族、学校間の信頼関係が構築しやすい。

通常の始業、就業時間は以下のとおり。

<小学校>

午前の部 始業08:15 (～8:45 必要に応じて個別指導)

終業12:45

午後の部 始業12:30 (～12:45 必要に応じて個別指導)

終業17:20

<中学校>

午前の部 始業08:25

終業12:45

午後の部 始業13:00

終業17:20

午前の部と午後の部の児童が会うことは無いが、カーニバルと年末に年2回集会を開催している。そこでは、パリ市内の有名な劇場を借り切って児童がそれぞれ専門分野についてパフォーマンスを披露する。集会の開催にあたっては、ロニヨニ小中学校の教育方針に賛同する有名劇場の支配人が、無料で会場、開催関係スタッフ、設備一式の貸与などの支援を施してくれているということであった。

(4) 生活、健康への配慮

学校では、芸能分野での専門的教育をうける児童への支援とその考え方として児童の生活や健康への配慮を重要視している。芸能関係の児童の場合、学業と稽古の両立で生活スケジュールは忙しく、心身ともに疲れている場合が多い。特にダンスをやっている児童の生活は、遊ぶ時間もなく厳しい生活を送っている。従って、学校でも身体的、精神的影響に配慮し、主任教育監督者がいつでもカウンセリングを行い、精神的健康の保持をサポートしている。

主任教育監督者は、どの学校にも配置されているが、特にロニヨニ学校の場合には心理的なフォロー、指導に重点を置いたカウンセリングを行っている。他では、校内暴力対策のための素行の監督、生活指導に力点を置いている学校もある。

カウンセリングの結果、児童に問題があるときには、何か深いところに問題はないかを親に相談する。思春期の子供を特別にケアする施設に送ることもある。

特に、試合やコンクールの前などは児童が神経質になっている場合が多く、精神的安定に配慮するほか、看護婦も常駐させており、病気、怪我など身体的問題が生じた場合の迅速な対応を行っている。

芸能関係に取り組む児童は、学業にも積極的でモチベーションも高い。芸術活動への情熱がそれ以外のことにも集中するモチベーションとなる。知識において全員が優れて

いるわけではないが、芸能分野などひとつは他より秀でているものがある。一般の児童は学校の成績がすべてであるが、ロニヨニの児童は学校の成績以外に芸能分野の専門という自分への自信に繋がるものを持っている。

学校では、道徳教育にも力を入れており、そのために頻繁に児童との個人面談を行っている。学校は、児童の能力を最大限伸ばすことをサポートするところである。

3. まとめ

(1) 教育への取り組み

フランスでは、1980年代の教育改革の結果、89年にジョスパン法（教育基本法）が制定され、「子供を起点においた修学システム」が実施されており、長期の夏季バカンス休暇を設置するなどゆとり重視の教育が行われている。そういう意味でいわゆる「詰め込み教育」は倦厭される傾向にあるなか、児童一人一人の学習リズムを重視した教育が、教育現場の自由な裁量の中で実施されている²⁴。進級はあくまでも学業レベルに応じて決定され、必ずしも出席日数が進級に影響するものではない。

しかし、一般教育においては、基礎学力の向上に重点が置かれており、教育課程マスター主義が徹底していることから、学年で定められたカリキュラムを良好な成績で収められない場合には、落第し留年することになる。フランスにおける中学生の留年率は、各学年平均5%から9%の幅で発生しており、すなわち、学年によっては1割近くの児童が留年している計算になる²⁵。

上記のような教育環境のもと、今回ヒアリングを通じて、パリ国立オペラ座バレエ学校、ロニヨニ小中学校ともにバレエや演劇の専門教育を行うと同時に、一般教育についても学業に遅れが発生しないよう体制を整備している。両校とも児童各自の学業の修得状況を記録し、随時カウンセリングを行うと同時に親との連携を密にとることで、児童一人一人の学習進捗を把握し、管理していることが明らかとなった。すなわち、オペラ座バレエ学校では、一般教育への点数評価に加え、規律や職業への意識などを含む規律点が採点される点数主義に基づく成績表による厳格な管理が行われており、定期的に児童各自の達成度をモニタリングし、進級を決めている。また、ロニヨニ小中学校においては、主任教育監督者のような常駐のカウンセリング教諭が成績相談や学業のフォローアップを担任を補佐して徹底するという体制を完備している。映画撮影などで長期に欠席する生徒については教育コーチをつけさせるなど、学業に遅れが生じないように配慮し、学校との連携を児童とその親に常時要求している。インターネットなどを利用して遠隔地にありながらリアルタイムで教育指導を行うこともある。そういった努力の結果、両校とも一般教育と演劇等芸術分野の教育との両立が高いレベルで実現されている。ロ

²⁴ 前掲書、下條「ヨーロッパの教育現場から」p106 - p113。

²⁵ 前掲書、浅野「成熟社会の教育・家族・雇用システム」p24 - p25。

ロニョニ小中学校校長は、「演劇等芸術活動に専門的に取り組む児童は、学業にも積極的に取り組む傾向が見られる。そういった児童たちにとって芸術への情熱がそれ以外のことにも集中するモチベーションになっている」と、演劇等の活動が学業へ及ぼす好影響を強調していた。

(2) 児童福祉の観点からの取り組み

欧米の他の諸国との比較において、フランスでは家庭以上に社会や学校が児童に対するしつけに責任を持つという社会通念が根強く存在していることが先行研究で指摘されている。これは、フランスがキリスト教の影響で教会を主軸として地域を形成していたことに歴史的経緯を求められることができる。かつては善良なる市民となるべき「行儀作法」教育は聖職者が中心に地域社会が実施してきたことが伝統的、社会的背景として存在している²⁶。また、個人主義を徹底させた60年代後半の五月革命後に発生した「新しい親」世代の影響であると説明する研究者もいる。すなわち「新しい親(nouveaux parents)」は子ども的人格を認め、家庭内で親の権威を押し付けることを嫌う「親は親、子供は子ども」という価値観を有していることも影響していると指摘されている²⁷。

学校での規律教育の事例として、パリ国立オペラ座バレエ学校が、学業成績評価以上に日常生活の規律への適応、自律性の育成に力を入れており、規律遵守の姿勢が進級のための評価に大きな比重を占めていることを挙げるができる。バレエ学校では、日常生活の送り方について、寮で生活する児童は学校側が厳しく日常生活を管理することができるが、同様の規律性を自宅からの通学生に要求することは難しいと述べていた。

演劇等分野で専門教育を受ける児童の場合、撮影や公演などの仕事が入った時の精神的負担は通常の小中学生に比べ大きい。メンタルな側面へのサポートは、パリ国立オペラ座バレエ学校では医療チームを編成し児童の心身の健康を常時ケアしており、ロニョニ小中学校でも常駐する主任教育監督者がカウンセリングに対応したり、親子面談も頻繁に行うことでケアに細心の注意を払っている。また、身体的健康の維持にも注意が払われている。特に、パリ国立オペラ座バレエ学校の医療チームは、厳しいバレエのレッスンと学業に耐えられるよう体調を整えることと無理なレッスンによる怪我の防止に力をいれており、スポーツ医、看護師、運動療法士、体育助手、栄養士が常駐し、診察や治療など医学的見地から健康維持のための支援を実現している。両校でのヒアリングでは、怪我や精神的側面で児童に大きな問題は今まで発生していないということであった。また、児童の問題行動についても、両校とも今までに大きな問題は発生していないということであった。

²⁶ 前掲書、下條、「ヨーロッパの教育現場から」 p 148

²⁷ 前掲書「第4章子供の成長と環境」『ヨーロッパにおける家族の構造と機能』 p 305

第3節 演劇子役等と家庭生活に関する実態

前節では、教育と規律について、家族よりも社会、学校が児童の教育に大きな影響力をもっていると述べたが、これはフランスがキリスト教教会が教育的機能を有していたことの影響と近年の「新しい親」の出現の影響として説明される。しかし、教会の持つ影響力が変化した現代においては、家族の役割が重視されるようになっており、たとえ「新しい親」が「親は親、子供は子ども」という個人主義的な価値観を有していても、両親は自分の子どもに対して責任を持って育てるという考え方が基本であり、この考え方は欧州の他国と同様である。

すなわち、子どもの成長にとって家族の存在は依然大きな影響を与えている。日本の家計経済研究所の調査によると、フランスにおいては、家族が夕食をともにする割合が欧州の中でも高く²⁸、このことから一般的にフランス人が家族団欒を重視していることがうかがえる。

60年代後半の5月革命以降、フランスでは離婚率が上昇し、片親家族の数が増加している。そういった中、フランス政府は、家族政策において「離婚しても親は親」という考え方を根強く支持し、親権がどちらにあるかということにかかわりなく、当該児童の親としての責任を請求している²⁹。それは各種の制度的手続きに反映される。そのひとつの例は、演劇等子役の就労報酬の預金供託金庫からの預託金引出しにみることができる。預託金の引出しにあたっては、父母が離婚している場合であっても父母の双方の同意書を必要とする。これは、父母のどちらかが親権を得ているかどうかということが問題なのではなく、父母の双方に当該児童の親の責任が問われているということである。その意味で、欧州諸国の中でもフランスには、強い家族の絆が存在しているといえる。

芸能関係に従事する児童の場合においても家族の役割は、あらゆる側面で強調される。就労の許可には両親の承諾が必要であり、就労現場には両親が送り迎えすることが義務付けられている。報酬においても両親の監督のもと預金供託金庫に委託される。また両親は児童の就労報酬を10%の児童の代理で受け取ることができる。18歳に達した児童が預金供託金庫からお金を引き出す場合にも親の許可が必要である。学校生活においても、学業に集中できるように生活環境、健康状態を整えることを学校は両親に期待している。通学時の送り迎えは親の仕事で必ず同伴することを義務付けている。

オペラ座バレエ学校、ロニョニ小中学校でも親の役割と責任を明確に決め、子どもの状態をいつでも把握していることを親に要求している。両校とも児童の親は熱心に役割を果たしているということであった。バレエ学校では、通学生の場合、寮生と同様に食事の管理、心身の健康、安全管理を期待している。ロニョニ小中学校は児童への個人面

²⁸ 夕食を家族全員がそろって食べる割合は、東京が16.8%、パリ46.2%、リヨン49.8%、ハンブルグ37.6%、ミュンヘン45.3%、1週間あたりの平均日数は東京が2.7回、パリ4.9回、リヨン5.2回、ハンブルグ4.5回、ミュンヘン4.7回。(家計経済研究所、前出p128-129)

²⁹ 浅野素女「フランスの家族事情」岩波新書p116

談により常に心身の健康と学業をモニタリングしており、親からの相談にも応じている。同校の担当者は、今までに家庭の問題で児童がトラブルに巻き込まれたことはないということである。親から学校への相談内容としては、将来自分の子どもを成功させるためにはどうしたらよいかというものが多いいということであった。児童を将来、芸術家として成功させるためには、先ず学業を中心に義務教育課程の一般教育を修得し、専門分野の訓練を積むことが大切なことであり、そのためには、家庭と学校がコミュニケーションを密にしてしっかりと協力し合いながら児童を見守っていくことが重要であると両校の関係者は強調する。

おわりに

フランスにおいては、演劇等の分野で働く児童も成人と同様の被用者とみなされ、法的保護の対象となる。そういった中、14歳以上の児童の場合、深夜業が労働監督官の許可と厳密な監督のもと午前0時まで認められている。オペラ座バレエ学校の児童がお披露目の公演やオペラ座バレエ団の群舞に出演する場合、終演して劇場から出るまでの時間が早くても午後11時30分を回っていることが今回の調査では事例として明らかになった。

しかし、オペラ座バレエ学校の担当者や労働監督官からの話しから、日常的に児童の心身の健康や学業の修得に配慮し注意を傾けているので、問題は発生しないということであった。

芸術大国フランス³⁰においては、芸術の振興、芸術家の育成をめざすことへの国民的理解があり、学校も整備されている。また、フランスでは「子どもは大人が守るべきもの」という歴史に裏付けられた強い社会通念があり、児童の心身の健康への配慮、学業修得のための配慮から、労働時間や報酬管理などに関して、行政が主導で児童保護の体制が

³⁰ フランス政府発表の「Tableaux de l'economie francaise 2005-2006」によると、2004年フランス映画産業の経済価値は35億ユーロを超え、テレビ製作を加えるとその2倍以上になると発表されている。映画産業について同じヨーロッパの英独と比較した場合、製作長編の本数は、ドイツが87本、イギリスが132本のところ、フランスは203本であり、入場料収入はドイツが8億9200万ユーロ、イギリスが8億4900万ユーロのところをフランスは11億3400万ユーロであった。住民一人あたり入場者数もドイツが1.9人、イギリスが2.8人のところ、フランスは3.3人と国民的関心の高さを伺うことができる。映画製作の水準は高く、203本の映画がCNCに認可されたが、この内167本は製作資本を含めフランスのイニシアティブによるものであった。2004年のチケット販売数は1億9480枚、入場者数は2003年より12.3%増加している。このうち7610万人がフランス映画を鑑賞した人々であった。一方、INSEEの雇用調査によると、2003年には約13万1000人がショービジネスに従事している。ただしこの数字については、2003年に職業分類の変更があったため、ショービジネスに組み入れられたジャーナリストや作家などの職業の人々が含まれるので注意が必要である。しかし、改定前の2002年の段階でもすでに11万6000人が従事していると報告されている。フランスにおけるショービジネス従事者の統計的にみた特徴は、70%以上が男性であり、58%が40歳未満であるということである。こういったフランスのショービジネス興隆の背景としては、政府による芸術団体、芸術家への支援、80年代の現代芸術文化の再定義（「現代ダンス」、「サーカス」、「大道芸」など支援対象芸術の定義の拡大）、芸術祭開催などへの支援、CNCによる映画進行政策の促進、外国映画の上映規制などフランス政府による文化保護政策を見逃すわけにはいかない。

整備され、厳密に実行されている。また、企業や労働組合、業界団体も児童の就労に関する法定の遵守に協力的である。

しかし、一方では、モデルの就労条件、就労環境やボランティアや見習いに姿を借りた無償労働などに問題がないわけではないことも今回の調査で明らかとなった。

このように、フランスでは、法律や規則による規制を徹底させることで児童の保護が徹底されている反面、社会の変化により規定を越えたさまざまな現象が起こっていることも一面の真実である。

今回の調査では、子役本人とその親へのヒアリングを行うことができなかったため、実演者の視点からの就労状況と教育、生活の実態、就労の影響等について、制度上の問題、実際の雇用者との関係、生活への影響等について生の声を得ることができなかったが、行政主体、雇用主体、業界団体等へのヒアリングを通じて、実態を把握することができたことは大きな成果であった。フランスでは、芸術振興、人材の育成に主眼をおいた機会の提供を促進しつつ、成長途上の児童の健全な精神と身体的健康に充分配慮している内容を知ることができた。また労働、教育、児童福祉の各方面が協力して児童保護のため、法制度の確立とその運用のための国民的理解の促進というハード面とソフト面にわたり、実行可能な体制を組織することでさまざま規制を実現している点には学ぶところが多いと思われる。

参考文献

浅野清編『成熟社会の教育・家族・雇用システム—日仏比較の視点から』NTT出版、2005年

浅野素女『フランスの家族事情』岩波新書1995年

下條美智彦『フランスの行政』早稲田大学出版部、1999年

下條美智彦『ヨーロッパの教育現場から—イギリス、フランス、ドイツの義務教育事情』春風社、2003年

杉崎洋一郎編『世界の中学生 3 フランスの中学生』学研、2003年

中川洋吉『生き残るフランス映画—映画振興と女性制度』希林館、2003年

日本総合研究所編『ヨーロッパにおける家族構造と機能の変貌』総合研究開発機構、1985年

『フランスとドイツの家庭生活調査』内閣府経済社会総合研究所編、2005年

日本労働研究機構『先進諸国の児童労働』日本労働研究機構、2003年

日本労働研究機構編『フランスの労働事情』日本労働研究機構、2001年

文部科学省、文化審議会文化政策部会、文化の多様性に関する作業部会資料

Tableaux de l'économie française, 2005-2006, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction des relations du travail “ Le travail des enfants en France—Cadre juridique, situations de fait et propositions pour le travail des jeunes de moins de 18 ans ”

Alan Bluel, “L’exploitation de l’enfant en france” 1999

Marie-Therese Naudon “L’ecole des enfants du spectacle” L’ecole des enfants du spectacle, 1999

パリ国立オペラ座バレエ学校（L’Ecole de Danse de l’Opera National de Paris）入学関係資料

フランス雇用労働省労働関係局「フランスの児童労働に関する報告書についての提案」『フランスにおける児童労働』1998年11月

フランス労働総同盟労働者の力（CGT-FO）<http://www.force-ouvriere.fr/>

フランス芸術家実演家労働組合（SFA）<http://www.sfa-cgt.fr/>

フランス映像センター（CNC）<http://babelfish.altavista.digital.com/>

参考資料 ヒアリング項目

「諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究」

行政関係・質問票

1. 演劇子役等に対する労働規制について

①演劇子役等の労働の規制について

- a. 演劇子役等の定義（何歳から何歳までか、またどのような行うものをいうか（演劇、歌唱、ミュージカル、テレビ、映画等）
- b. 義務教育は何歳までか
- c. 規制内容（労働の認可、賃金、労働時間、深夜業、最低年齢、雇用主の義務など）
- d. 規制している理由
- e. 演劇子役等の労働者性について

②規制している他の行政組織（労働省、教育省、州政府など）および規制内容

③演劇子役等の労働者性について

④規制に対する労使等からの要望等はあるか

⑤就労現場への指導・監督について

※ 参考：日本の最低年齢

「使用者は、児童が満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

- ①前項の規定にかかわらず、別表第1第1号から第5号までに挙げる事業以外の事業にかかる職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の就学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。」【労働基準法56条】

日本の年少者の深夜業

「使用者は、満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によつて使用する満16歳以上の男性については、この限りでない。

- ②厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後11時及び午前6時とすることができる。
- ③交替制によつて労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後10時30分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前5時30分から労働させることができる。
- ④前3項の規定は、第33条第1項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は別表第1第6号、第7号若しくは第13号に掲

げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

- ⑤第1項及び第2項の時刻は、第56条第2項の規定によつて使用する児童については、第1項の時刻は、午後8時及び午前5時とし、第2項の時刻は、午後9時及び午前6時とする。」【労働基準法第61条】

2. 演劇子役等の就学や家庭学習への影響

- ①演劇子役等活動について各学校が許認可を出すのか。出す場合に、行政機関による認可の手續との関係性。
- ②学校生活との関係（公演期間中の就学・通学について、出席日数）
- ③学習面への影響（演劇等への出演による欠席、早退が学習面に与える影響等）
- ④就学に問題が生じないように何らかの対策、配慮が講じられているか（夏期休暇や休日のみ出演を認める、家庭教師の選任を義務づける等）
- ⑤学校生活への影響（友人関係、いじめの有無など）
- ⑥当該の児童および親に対して、何らかの注意事項を与えているか

3. 健康面への影響

- ①他の子どもと比較して疲労が見られるか、生活リズムが狂っていないか、成長に悪影響を与えていないか等
- ②子どもが夜〇時以降（例：午後9時）に活動を行うことについて（現行の日本の規制である夜9時以降の劇場出演を認める場合に、演劇子役等にどのような影響があると考えるか。又、当該国において、芸能関係者に対する例外を認めている場合、一般の年少就労者に対する深夜業の時間と比べて遅く働いていることについてどのような影響があるか。）

以上

「諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究」

演劇協会関係・質問票（案）

1. 協会の会員の演劇子役等について

- ①貴団体の組織構成（会員企業数、会員数）
- ②演劇子役等とは、何歳から何歳までか、またどのような活動を行うものをいうか。
- ③演劇子役等の人数（男女別、年齢別、地域別）
- ④演劇子役等がどのような現場で働いているか（活動分野、職種）
- ⑤演劇子役等の活躍の頻度（例えば、年間どの程度の回数・時間働いているか）

※ 参考：日本の最低年齢

「使用者は、児童が満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

②前項の規定にかかわらず、別表第1第1号から第5号までに挙げる事業以外の事業にかかる職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が経緯なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の就学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。」【労働基準法56条】

2. 出演契約について

- ①出演契約について（普通は契約書作成するのか）、法的性質（労働契約と考えると良いか）。
- ②基本的契約事項（とくに、就労時間等の記載の仕方）
- ③契約を巡るトラブルの有無・種類
- ④職業紹介事業者（エージェント）の関わり方・規制

3. 演劇子役等の現状について

- ①演劇子役等の行う業務（化粧等の準備を含む）
- ②演劇子役等が通常、拘束される時間（1公演で週〇日、1日〇時間など）
- ③公演期間中の演劇子役等の生活について（学校生活との関係、下校時から終演後の帰宅時間までの行動。劇場と自宅間の送迎の状況（両親が送迎か？）を含む）
- ④協会に所属する会員企業の規模（大と中小）等によって演劇子役等の処遇に変化はあるか
- ⑤就労現場における管理者と方法（安全管理など）

4. 演劇子役等に対する労働規制について

- ① 演劇子役等の労働を規制している行政組織（労働省、教育省、州政府など）および規制内容（労働時間規制を含む）
- ② 演劇子役等の労働者性について
- ③ 規制に対する要望等

5. 演劇子役等の身体への健康への影響

- ① 身体面について（就労への疲労度、休憩時間、食事内容、食事の時間帯、就寝時間、睡眠時間）
- ② 就労現場では、健康上の問題が生じないよう何らかの対策、配慮が講じられているか

6. 演劇子役等の就学や家庭学習への影響

- ① 両親との関係
- ② 学校生活への影響（公演期間中の就学・通学状況、家庭での学習）
- ③ 友人関係への影響（いじめの有無など）
- ④ 演劇子役等を取り巻く風紀や道徳について
- ⑤ 就学に問題が生じないよう何らかの対策、配慮が講じられているか

以上

「諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究」
演劇子役等／親御さんへのインタビュー項目（案）

1. 演劇子役等の現状

- ① どうして子役になろうとしたのですか、子役をして楽しいことはなんでしょうか。
- ② 仕事の分野は次のうちのどれですか。（舞台・テレビ・CM その他）
- ③ 仕事内容にはどのようなものがありますか（例：稽古、化粧準備、舞台、その他）
- ④ 1年平均での舞台数はいくつぐらいありますか。
- ⑤ 1回の公演での拘束時間はどのくらいですか。例：1公演で週何日、1日あたり何時間になりますか。
- ⑥ 公演期間前後の生活について。例えば、稽古時間の確保は、いつどのようにしていますか、下校時から終演後の帰宅時間までどのように過ごしますか。劇場と自宅間の移動はどうしていますか、誰か付き添いますか）

2. 出演契約関係

- ① 契約は意識しますか。
- ② 契約内容（出演時間など）を自分で確認しますか、自分で確認しないとき、誰か確認していますか。
- ③ 出演料は誰が受け取っていますか。
- ④ 契約をめぐるトラブルの有無・種類
- ⑤ 職業紹介事業者（エージェント）との関係

【親御さんへの質問】 契約は必ず取り交わしていますか。

3. 健康面への影響

- ① 演劇子役等をすることで身体面に影響はありますか。例えば、仕事の後の疲労度、休憩時間、食事内容、食事の時間帯、就寝時間、睡眠時間など。

【親御さんへの質問】

子どもの健康管理で特に注意していることはありますか。

4. 演劇子役等の就学や家庭学習への影響

- ① 家庭生活への影響（両親との関係、自由時間の確保はできていますか）
- ② 学校生活への影響（稽古・公演期間中でも、他の子と同じ時間授業に出席できますか、できない場合は、どのように学習していますか。公演中、家庭での学習の時間は確保できていますか・何か問題はありますか）
- ③ 友人関係への影響（仲の良い友達はいますか、いじめの有無など）

5. その他

- ① 子どもが夜〇時以降（例：午後10時）に活動を行うことについて
- ② 演劇子役等として活動する中で困っていることはありますか。

以上

労働政策研究報告書 No.62

諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究

－演劇子役等に従事する児童の労働の実態－

発行年月日 2006年5月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 国際研究部 TEL 03-5903-6260

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2006

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)