

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、州法を専断していない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滿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滿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歳未滿の未成年者は、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歳未滿の者で、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）」の部分を入力し、自らの名前を署名し、自らの地位か担当職務を入力して、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、当該学校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もち、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、①1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、②1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、③1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、①1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、②1週間の最長労働時間数は、48時間³²⁹、③1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/whdkeyp.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

Baptismal Certificate Other (Identify) _____

8. Name as shown on any previous age certificate 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 provided that within 30 days of the forwarding, the Administrator of the Wage and Hour Division does not deny the application. Issue a certificate with this authority only if the application is properly completed and forwarded to the 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
- Agriculture, Specify Crop/Product _____ Movie/Theater Fast Food Restaurant
- Other Retail/Service, Specify Type: _____ General Merchandise

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. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

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

Public Burden Statement

Public reporting burden for this collection of information is estimated to average 30 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. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Administrator, Wage and Hour Division, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. DO NOT SEND THE COMPLETED FORM TO THIS OFFICE

ATTACH SEPARATE PAGES IF NECESSARY

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		<input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female			
STATEMENT OF PARENT OR GUARDIAN: It is my desire that an Entertainment Work Permit be issued to the above named child. I will enter the lines 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.					
Name of Parent or Guardian (print or type)			Signature		Daytime Phone Number

SCHOOL RECORD

Attendance		Scholarship (Grades)		Health	
State whether "SATISFACTORY" or "UNSATISFACTORY" for each					
I CERTIFY THAT THE ABOVE-NAMED MINOR:					
<input type="checkbox"/> Meets the school district's requirements with respect to age, school record, attendance and health.					
<input type="checkbox"/> Does not meet the district's requirements and permit should not be issued.					
Authorized School Official		Date		[School Seal]	
School Address		School Phone Number			

HEALTH RECORD

Name of Doctor		Address		Phone Number	
Complete this Section if instructed to do so or if infant is under One Month of Age					
I certify that I am a licensed physician and surgeon who is Board Certified in pediatrics, and have carefully examined _____ 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.					
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: _____

By: _____
District Office: _____

State Labor Commissioner

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: () _____
Address: _____ Home Phone: () _____
State: _____ City: _____
County: _____ Zip Code: _____

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)

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	Non-Harvest Workers
	Effective 1/1/91	Effective 1/1/91
per hour - first season:	\$3.25	\$3.25
per hour - second season:	\$3.40	\$3.80
per hour - thereafter:	\$3.80	\$4.25

	Harvest Workers	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 Company Limited Liability Partnership
 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 All Others
 Renewal Fee -\$2.00 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.wcb.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: _____ 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つらということであり、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、親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るようにするため、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, BGBI. 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め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ー、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 (ordonance) 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(*minerurs 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。

この様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。この様なことから、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、全体が有給として取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形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歳以上の場合に限って許可される。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。

(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 péculé 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.

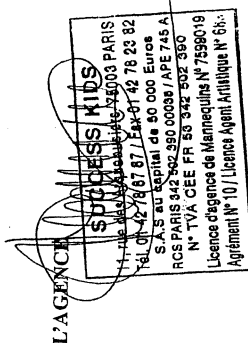
Tout litige relatif à l'exécution, l'interprétation du contrat de mission, sera porté devant le Conseil des Prud'hommes.

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

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

Objet : 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'Île 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 : Né(e) le : «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, 75019 PARIS
 Tél. : 01 42 60 06 76 Fax : 01 42 60 06 48 C
 SIRET : 750 201 255 5000 C23254838800000000000
 N° TVA intracommunautaire : FR 4 754 801 255 00010

Médecine du Travail

Médecine 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
préalable complémentaire

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

