

芸能実演家の労働者性

浜村 彰

普通の芸能実演家

芸能実演家（俳優・タレント・音楽家など）は労働者かと問われたら、多くの人は答えに窮するであろう。確かに華麗に自己表現して巨額の報酬を稼ぐ芸能人のイメージと町工場で汗水たらして働く労働者のイメージを重ね合わせることは難しい。しかし、普通の芸能実演家の働きぶりや生活の実情を見るとそうともいえない。

日本芸能実演家団体協議会「2005年芸能実演家の活動と生活実態調査」によると、芸能実演家の多くは、自分の才能を表現する現在の仕事にプライドを持ち（58.8%）、できる限り仕事を続けたいと考えている（89.8%）。しかし、その反面、年収は300～400万円未満を中央値として100～200万円未満が最も多く（100万円未満は14.7%）、失業の不安におびえ（81.6%）、仕事による怪我や病気の補償が十分ではないと感じている（75.4%）。こうした簡単な数字をみただけでも、芸術文化の創造者としての自負と希望を持ちながらも、明日の生活に不安を感じている普通の芸能実演家の姿が浮かび上がってくる。

実際、一握りのスターを除けば芸能実演家の生活はきわめて不安定である。たとえば俳優の場合には、1960年代までは映画会社と専属契約を結ぶ者もいたが、映画産業の斜陽化とともに徹底したフリー化（非労働者化）が進められ、今日では俳優のほとんどは、作品・番組単位でその都度芸能プロダクションなどを介してテレビ・映画製作会社と出演契約を結ぶフリーの存在となっている。こうしたスポット契約でしか出演機会が得られない以上、一回の出演で巨額の報酬を稼ぐ一部のス

ターを除き、俳優の生活が極めて不安定となることは避けられない。また、出演契約の内容も出演義務に関する基本的事項しか定められておらず、具体的出演条件の多くはテレビ等の製作会社によって一方的に決定されている（たとえば出演料については日本俳優連合と民放各社との間の団体協定によって最低・最高基準額が設定されているが、俳優ごとの具体的ランクづけは製作会社が最終的決定権を持っている）。仕事で怪我をした場合でも、製作会社等はスポット契約の俳優を労働者と扱っておらず、俳優も次の仕事の依頼が来ないことを恐れて我慢してしまうために十分な補償を得られない実情にある。

このように芸術文化のクリエイターとしての華麗な印象とは裏腹に、芸能実演家の多くが明日の成功を夢見ながら低収入の不安定な生活に耐え忍んでいるとするならば、日本の芸術・文化の将来はけっして明るいものとはいえないであろう。

芸能実演家は労働者といえるのか

それでは芸能実演家は労働者といえるのであろうか。番組や作品ごとに出演先とその都度出演契約を結び、実演内容も芸術的自己表現として自由にまかされている場合には、芸能実演家は独立事業者といえそうである。しかし、従来から、法律実務上は、請負や委任といった契約形式で一见独立事業者として労務を供給する場合でも、その働きぶりが実質的に通常の労働者と異なる場合には、労働法上の一定の保護が与えられてきた。

この労働法上の「労働者」に当たるか否かは、民法の雇用契約（623条）や労働基準法の労働者の定義規定（9条）などを根拠に、契約形式を問

わず使用者の指揮監督の下で労働がなされているか否かという使用従属（人的従属）性の有無を主たる基準として、これによる一義的判断が困難な場合には、事業者性の有無（機械・器具の負担関係と報酬額）や専属性の程度（特定企業への経済的従属性）を補強要素として、当該ケースごとに具体的に判断されてきた（後掲文献①）。これによれば、芸能実演家といっても、芸能プロダクション等と専属契約を結んでいるタレントの場合のように、プロダクションの指示する出演先や時間・場所などで実演する義務を負いその対価として専属・出演料を受け取っている場合には、上記の意味での使用従属性が存在するから労働者性を比較的容易に認めることができる（たとえばスター芸能企画事件・東京地判平成6・9・8判時1536号61頁）。

しかし、圧倒的多数を占めるフリーの芸能実演家の場合には同じようには考えられない。芸能プロダクションが仲介者として出演先や出演条件に関するマネジメントを行っているとしても、芸能実演家がプロダクションから提示された条件で出演することを自由に拒否することができ、しかもそれを受けたときでも演技や演奏という実演行為を出演先の具体的指示を受けることなく自由に行っているような場合には、簡単には労働者と認定することができないからである。

実はこの点については、1996年に厚生労働省労働基準法研究会が「芸能関係者について」の労働者性の判断に関する報告書をまとめている（後掲文献②）。そこでは、従来の使用従属性の判断基準をベースとしつつも、芸能実演家の実演業務の特殊性を踏まえて、特定の出演先に対する専属性がなくとも労働者性が弱められるわけではなく、また、業務の性質上その遂行方法がある程度本人の裁量に委ねざるを得ないから、演技の細部に至るまでの指示がなく「大まかな指示」にとどまっている場合でも直ちに指揮監督関係が否定されるわけではないとの考え方が示されている。したがって、これによると、特定の出演先と専属関係のないフリーの芸能実演家の場合でも、また製作会社等の出演先から実演内容について事細かな指示を受けていない場合であっても、出演先との関係で労働者性が肯定される可能性が高くなる。

とはいえ、この考え方によっても労働者性の判断はかなり微妙である。事実、映画の撮影技師の労働者性が争われた新宿労基署長事件においては、一審（東京地判平成13・1・25労判802号10頁）では撮影業務の遂行上相当程度の裁量性があるとして労働者性が否定されたのに対して、二審（東京高判平成14・7・11労判832号13頁）では、撮影業務は映画製作の最終的決定権限を持つ監督の指示の下に行われていたとして労働者性が肯定され、同一事案でも判断が分かれている。従来の使用従属性の基準を芸能実演家の業務特性を考慮して「大まかな指示」というところまで緩めて運用するにしても、どの程度の指示があれば労働者と認定されるのか、きわめてナイーブな判断が求められざるをえないのである。

また、こうした使用従属性の有無だけで割り切れないときには、専属性や事業者性という補強要素を考慮に入れて総合的に判断せよといわれても、フリーの芸能実演家の場合には、およそ専属性が認められないし、事業者性についてもどの程度の費用を自己負担し、どのくらいの報酬をもらっていれば独立事業者と判断されるのか定かではない。したがって、多様な形態と条件で就労する芸能実演家について、こうした使用従属性の有無という基準を用いて労働者性を裁断しようとしても、実際には相当難しい作業となる。しかし、このことは芸能実演家に限って問題となるわけではない。

就労形態の多様化と法的保護の範囲

近時の企業活動の多様化やアウトソーシングの拡大とともに、個人請負、備車運転手、在宅勤務者、ホームヘルパーなど一見労働者とは思われない多様な働き方をする者が急増している。こうした使用従属性が希薄な就労者については、ILOにおいても「契約労働」の問題として議論がなされているが、法的に保護されるべき契約労働（者）の概念について共通の理解が得られないことから、条約・勧告が採択されるまでにいたっていない。

また、この問題は最近学説でも盛んに議論されているものの、その解決の方向は一様ではない。従来から使用従属性の有無で割り切れない場合には適用の可否が問題となっている法規定の趣旨・

目的に照らして保護されるべき労働者の範囲を相対的に決定すべきとする見解が主張されていたが、最近においては、人的従属性から経済的従属性や組織的従属性に判断基準の比重を移して、これらの従属性が認められる限りでそれに沿った範囲内での労働法上の保護を適用しようとする見解や、人的従属性が希薄で労働者と独立事業者との間のグレーゾーンにある就業者を第3のカテゴリー＝被用者類似の者と位置づけて、一定範囲の労働法上の保護を及ぼそうとする見解などが主張されている。さらには、当事者意思を重視して労働（保護）法の適用範囲を当事者の意思決定に委ねようとする見解までも主張されており、こうした議論の終息する見込みは当分ないかのようなのである。

こうした議論のターゲットには芸能実演家も当然に含まれる。なるほど、出演先によって出演条件が一方的に決定されるとともに、実演内容についても具体的な指示命令を受け、その対価として出演料が支払われているような芸能実演家の場合には、労働者性が肯定されるべきであるし、その反面一握りのスターのように出演先を自由に決定でき、出演条件についても出演先と対等に交渉して巨額の報酬を得ているような場合には否定されるべきであろう。しかし、これらの中間領域に属する——出演先と出演条件等について対等に交渉できないが、実演行為については出演先の具体的指示を受けず本人の自由な裁量にまかされているような——芸能実演家の場合には、出演先との交渉力の対等性がない限りではなんらかの法的規制が必要であるとしても、必ずしも使用者の使用従属下にある通常の労働者と同一の労働法上の保護が与えられるべきとはいえない。とはいえ、こうした芸能実演家については、労働法とは別個にその職業特性に応じた特別法による規制が最も望ましいものの、そうした立法の実現が当分期待できないとするならば、やはり何らかの形で労働法上の保護の網をかぶせる必要がある。

考えてみれば、労働法上の労働者の中には、従来からこれらの芸能実演家と同様に使用者から具

体的な指揮命令を受けない労働者が存在していたし（労基法上の管理監督者）、またそうした働き方をする労働者も増えている（裁量労働制の適用される労働者）。これらの労働者は、その働き方の特性ゆえに労働時間に関する法的規制が適用されないものの、それ以外の点では通常の労働者と同様に扱われている。芸能実演家の多くも、その具体的働き方について細かな指示を受けないものの、実質的に出演先に経済的に従属している点ではこれらの労働者とそう大きく異なっていない（むしろ時間的拘束はより強い）。

とするならば、労働法上の保護をむげに否定すべきではあるまい。たとえば出演先による出演契約の一方的打ち切りについては生活保障の見地から労働者の解雇と同様に合理的相当な理由が必要とされると解されるべきであるし、労災保険法の適用についても、企業の営利活動に伴って発生した災害による損害の公平な負担という制度趣旨に基づき、たとえ芸能実演家が出演先の具体的指示を受けない場合であっても、その支配下での業務遂行にともなって発生した労働災害として労災保険法上の保護が与えられるべきである。このように当面の問題処理として、芸能実演家については裁量的に働く労働者の類似の存在として労働法上の保護をその制度趣旨に照らしてできるかぎり広く及ぼしていくべきであろう。

参考文献

- ①労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と対策の方向』（日本労働協会、1986）。
- ②労働基準法研究会労働契約等法制部会「労働者性検討専門部会報告」（1996）。
- ③浜村彰「俳優の労働実態と労働法上の問題点」労働法律旬報1361号（1995）。
- ④永野秀雄「芸能実演家の『地位の向上』と特別立法」労働法律旬報1537号（2002）。
- ⑤鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」日本労働法学会誌102号（2003）。
- ⑥西谷敏「労働者の概念」『労働法の争点3版』（2004）。

はまむら・あきら 法政大学法学部教授。