

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第56回 東京地判平成28年7月7日

(元アイドルほか(グループB)事件/労判1148号69頁)

芸能タレントの労働者性が肯定された例

労働法制特別委員会研修員 山下 正晃 (69期)

1 事案の概要

本件は、芸能マネジメント会社Xが、専属タレントであった未成年者Yが退職を申し出、出演を予定していたライブイベントの出演を一方的に拒否したことについて、債務不履行ないし不法行為に基づき損害の賠償を請求した事案である。Yの労働者としての退職の自由(民法628条、労基法137条)が争点となった。

2 事実経過

平成25年9月1日、Y(当時11歳)は、親権者の同意のもと、Xの専属タレントとなる契約(期間3年。以下「本件契約」という)を締結し、Xがプロモートするアイドルグループ「B」のメンバーとなって芸能活動を開始した。

Yの仕事の中心は、Xの企画したBのイベント(十数名程度の集団による歌唱・ダンスを中心としたライブ活動等)への出演であり、仕事の内容やスケジュール等については、その都度Xからメール等によって指示がされていた。Yは、これ以外にも、Bのメンバーとしてチケットを購入したファンとの交流活動に従事した。

Yが午後8時以降にXの業務に従事した回数は、平成26年4月26日から退職申出がなされた平成27年5月24日までの1年余の間に限っても50回を超えていた。

XからのYの収入は歩合の月給制で、イベント等の売上げの30パーセントが給与とされ、源泉徴収されていた。

平成27年5月24日、YはXにメールで活動を辞めたいと申し出(本件申出)、その後、Xとの話し合いを前提に数回のライブイベントに出演したが、同年8月15日開催のライブイベントの当日、親権者からYは

出演しない旨の連絡があり、それ以降、Yはすべてのイベントを欠演し、Xとの話し合いも決裂した。

3 主な争点

Yの労働者性である。Xは、本件契約は有償の労務供給契約であるとして、Yによる一方的な契約破棄の違法性を主張した。これに対し、Yは、本件契約は有期労働契約であり、労基法137条(有期労働者が1年以上勤務したときの退職特例)により、本件申出による契約の終了、出演義務の消滅を主張した。

4 判旨

(1) Yは、Xの指揮監督の下、時間的場所的拘束を受けつつ、業務内容について諾否の自由のないまま、定められた労務を提供しており、また、その労務に対する対象として給与の支払を受けているものと認めるのが相当である。したがって、本件契約に基づくYのXに対する地位は、労働基準法及び労働契約法上の労働者であるというべきである。

(2) いわゆる芸能タレント通達(昭和63年7月30日基収355号)について

Yは、下記のとおり、芸能タレント通達(昭和63年7月30日基収355号)が示すところの労働者性を否定する要件を全て充たすとはいえない。

ア 代替可能性がないこと

Bの活動の中心は歌唱とダンスを集団で行うライブ活動にあり、そのような活動においてYが他人によって代替できないほどの芸術性を有し、同人の人気などの個性がタレント活動としての重要な要素となっていると認めるに足りる証拠はない。また、付随的な活動として行われているファンとの交流活動

がYの業務全体において占める割合が相当程度であることを考慮しても、上記認定を左右するものではない。

イ 時間的拘束性がないこと

また、前記認定のとおり、XはYに対しメール等により従事すべき業務内容等を指示しており、Yはそれに従って業務に従事しており、小中学生でありながら夜間の業務に従事することも多いのであって、そのような状況に照らせば、Xとの関係で、Yに対する時間的拘束がないとまでは認められない。確かに、Yの活動日は、その希望どおり、土日祝日に限定されているとはいえ、Bの活動自体が土日祝日にほぼ限定されていること、Yが小中学生であったことを考慮すればむしろ当然のことであって、これによっても上記の認定は左右されない。

5 検討

(1) 芸能タレントの労働者性について

ア 昭和60年12月19日労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）

労基法の適用を受ける労働者が否かの判断は、使用者に対する支配従属性、指揮命令の有無が指標とされていることから、特殊、専門的な労務を提供する者の労働者性が問題となることが多い。上記報告は、労基法上の労働者性の一般的な判断方法として、①仕事の依頼への諾否の自由、②業務遂行上の指揮監督、③時間的・場所的拘束性、④代替性、⑤報酬の算定・支払方法を主要な判断要素とし、⑥事業者性、⑦専属性等を補足的な判断要素とすることを提唱している。

イ また、芸能タレント通達は、芸能タレントについて、次のいずれにも該当する場合には、労基法9条の労働者ではないとしている。

- 一 当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっていること。
- 二 当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではないこと。
- 三 リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあつても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはないこと。
- 四 契約形態が雇用契約でないこと。

(2) Yの労働者性について

本判決は、昭和60年報告のいくつかの要素に言及して、「本件契約に基づくYのXに対する地位は、労働基準法及び労働契約法上の労働者であるというべきである」とし、さらに芸能タレント通達の上記4要件のうち代替可能性と時間的拘束性の2点について検討し、結論として、Yには代替可能性や時間的拘束がないとまでは認められないとして、Xの主張を斥けた。本判決は上記報告や芸能タレント通達に沿ってYの労働者性について判断しており、これらが現在でも実務上大きな影響力を有していることを示すものといえる。

労働者性の指標の中核をどこに置くかについては争いがあるが、芸能タレント通達は、労務提供先の指揮命令の有無、強度という点に対する考慮がやや薄いようにも思われる。

なお、同種の事件として、年間を通してキャバレーにバンドマンとして出演した者について労働者性を認めたもの（大阪高判昭和55年8月26日労判351号51頁）、年間契約に基づき劇場のコンサートに出演していた合唱団員について労働者性を否定したもの（東京高判平成19年5月16日労判944号52頁）等がある（詳細については、『新労働事件実務マニュアル第4版』3頁以下参照）。