



## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

け<sup>2</sup>、次に、法人税の課税を受けることとなります<sup>3</sup>。

所得税基本通達 161-19（「**本通達**」）は、外国芸能法人が人的役務を提供するために要する「往復の旅費、国内滞在費等…を当該対価の支払者が負担する場合におけるその負担する費用」も原則として「人的役務の提供に係る対価」に含まれるとしたうえで、旅費、国内滞在費等の費用が「当該対価の支払者から航空会社、ホテル、旅館等に直接支払われ、かつ、その金額がその費用として通常必要であると認められる範囲内のものであるとき」は「人的役務の提供に係る対価」に含まれないと定めています。

東京地判令和4年9月14日 LEX/DB25594669（「**本判決**」）においては、まさにこの点が争点となりました<sup>4</sup>。イベントプロモーション事業等を営む内国法人が、外国芸能法人に対し、出演料とは別に渡航費等を支払った際に、所得税及び復興特別所得の源泉徴収をしなかったところ、当該渡航費等は「人的役務の提供に係る対価」に該当するとの理由により、源泉所得税等の納税告知処分及び不納付加算税の賦課決定処分（「**本件各処分**」）を受けたというのが本事案の概要です。

さて、本判決は、「『対価』という文言は、…人的役務の提供をした者にとって、同人的役務の提供に対して支払を受けた収入金額の総額を意味する」と述べ、「『人的役務の提供に係る対価』は、…「対価」を得るために要した費用相当の支払額を含む」との解釈を示したうえで、結論として、本事案の渡航費等は、「事業として人的役務の提供を行うのに要した渡航費等の立替払額の精算として支払われたもの」であって「人的役務の提供に係る対価」に含まれると結論付け、本件各処分を適法と判断しています。

本判決及び本通達によれば、イベントプロモーターなど外国芸能法人に対して人的役務の提供に係る対価の支払を行う者（「対価支払者」）が、(i)渡航費等を航空会社等に直接支払う場合と、(ii)外国芸能法人が航空会社等に立替払いした渡航費等の精算として当該法人に支払う場合とで、国内税法上、源泉徴収の対象となるか否かが異なり、(ii)の場合、対価支払者は源泉徴収を要する場合がありますこととなります<sup>5</sup>（「源泉徴収を要する場合があります」というのは、課税処理は国内法の定めだけでは完結せず、対価支払者と外国芸能法人との関係で適用される租税条約の定めを検討する必要があり、租税条約の規定によって外国芸能法人が日本において課税されず、源泉徴収も要しないということがあり得るためです。もっとも、租税条約の規定によって外国芸能法人の所得税が免除されても、租税特別措置法上の規定に基づき、このような外国芸能法

課されます。

<sup>2</sup> 所得税法5条4項、7条1項5号、161条1項6号・所得税法施行令282条1号、所得税法212条1項

<sup>3</sup> 法人税法8条1項、141条2号、138条1項4号・法人税法施行令179条1号。なお、源泉徴収された所得税の額は、法人税の額から控除されます（法人税法144条が準用する同法68条）。

<sup>4</sup> 本判決に関する原告内国法人の控訴は、東京高判令和5年4月26日（判例集未掲載）によって棄却されています。

<sup>5</sup> 後者の場合において、渡航費等が一旦は源泉徴収の対象とされたとしても、後日、法人税法に従った確定申告を通じた還付制度によって還付がなされることで、制度上は、外国芸能法人の最終的な課税額は純所得に従ったものに調整されることが予定されています。

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

人への対価の支払いに際して源泉徴収を要する場合がありますので、注意が必要です。)

対価支払者が本来は行うべき源泉徴収をしないまま、本事案のように税務当局から事後的に課税処分を受けたときには、源泉徴収相当額を外国芸能法人から事後的に回収することが容易ではない場合も少なくないと思われます。そのため、対価支払者が芸能人の渡航費等を負担する場合には、これを航空会社等に直接支払ったり、あるいは、外国芸能法人に対して渡航費等の精算払いをするときには源泉徴収の要否を事前に確認するなど、後から予期せぬ課税負担が生じないように注意し、外国芸能法人と締結する契約の内容についてもこのような観点から十分な検討をしておくことが必要となります。

(高橋 悠)

## 2. 「アウトティング」による精神疾患が労災認定

職場の従業員が、上司から「アウトティング」(本人の同意を得ることなく、性的指向や性自認(SOGI)を第三者に暴露する行為)を受けた後、精神疾患を発症したことについて、令和4年3月、労働基準監督署は、当該精神疾患は「アウトティング」によるものであり、パワーハラスメントに該当するとして労災認定を受けていたことが分かりました。

当該従業員による記者会見によれば、当該従業員は、保険代理店に入社した際、緊急連絡先を登録するため、必要のある正社員に限って伝えることなどを条件に同居する同性のパートナーがいることを会社側に伝えましたが、その1か月後に上司が別のパート従業員1人に対して、当該従業員の同意がないまま性的指向を周囲の人に暴露する「アウトティング」を行っていたことが分かりました。上司は「自分で言うのは恥ずかしいと思ったから言っておいた。1人ぐらいいいでしょ。」と当該従業員に説明し、当該従業員は、上司を信頼できなくなり業務に必要なコミュニケーションがとれなくなる等関係が悪化し、その後、精神疾患を発症し、2年後に退社し、労災を申請したとのことでした。

「アウトティング」については、近時の裁判例においても、「人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らかである」と判断されています(東京高判令和2年11月15日(平成31年(ネ)1620号))。加えて、最近では、地方公共団体においても、「アウトティング」の禁止を定める条例が次々と制定されているところです。

また、厚生労働省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示5号)」においては、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる「個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)」の例として、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

働者に暴露すること」を明記しており、今回の労働基準監督署の労災認定は、上記の動きや、当該指針の内容に沿う判断であったと言えます。

「アウティング」を含むハラスメントの問題は、企業の経営においても重要な課題であり、リモートワークやテレワークが進み、従業員間のコミュニケーションが希薄になりつつある昨今においては、その類型や内容も複雑かつ多様なものとなっています。事業主としては、改めて、ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の労働者への周知・徹底を図り、相談・苦情等に適切に対応するために必要な体制の整備をするとともに、万が一ハラスメントが生じてしまった場合には迅速かつ適切に対応する等、ハラスメントの解消に向けた措置を充実する必要性が高まっているといえます。

(兼松 勇樹)

### 3. 欧州議会、AI 規則案の修正を採択（後編）

本号では、前号（Vol.23）に引き続き、2023年6月14日にEUの欧州議会本会議において採択されたAI規則の議会修正案<sup>6</sup>（以下「本規則案」といいます。）の概要及び留意点について見ていきます。前号では、本規則案の一般原則やリスクベースアプローチ等の全体像について説明しましたが、本号では、リスクベースアプローチに関し、各カテゴリーの概要及び規制内容、並びにファウンデーションモデルの規制内容について説明します。

#### I. 各カテゴリーの概要

前号 1. の「II. リスクベースアプローチ -4つのリスクカテゴリー-」で述べたとおり、本規則案の最大の特徴は、リスクの程度に応じて、AIを①「許容できないリスク」のあるAI、②「ハイリスク」のあるAI、③「限定リスク」のあるAI、④「最小リスク」のAI、の4つのカテゴリーに分類した上、各カテゴリーに応じた規制を定めている点にあります。

そこで、まずは各カテゴリーがどのようなAIを定めているか、各カテゴリーの概要について見ていきます。

#### ①「許容できないリスク」のあるAI

本規則案5条は、「許容できないリスク」のあるAIとして、個人の権利・自由が侵害されるおそれがあり、EUの基本的な理念に反するAIの活用を禁止しています。具体的には、サブリミナル技法を駆使するAI、人又は特定の集団の脆弱性を利用するAI、汎用目的のソーシャルスコアリングを行うAI、及び公にアクセス可能な空間における遠隔生体識別を行うAIが挙げられています。

<sup>6</sup> Artificial Intelligence Act (“AIA”)  
[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_EN.pdf)

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

## ②「ハイリスク」のある AI

本規則案 6 条において、「ハイリスク」のある AI の対象となるものは、以下の 2 つのタイプに分類されています。

(i)既存の法令の規制対象となる製品（医療機器、玩具、産業機器など別途附属書 II で定めるもの）そのもの、又は当該対象製品のセーフティーコンポーネントとして用いられる AI で、安全衛生上のリスクに関連する第三者適合性評価を受ける必要がある場合

(ii)附属書 III で定める重要分野（生体認証、重要インフラ管理関連、教育・雇用関連など）における一定のユースケースに該当する AI システムで、自然人の健康、安全又は基本的権利に重大な危害を及ぼすリスクがある場合

上記(ii)に関しては、例えば、生体認証又は生体認証に由来するデータに基づいて自然人の個人的特徴をプロファイリングすることを目的とした AI システム（感情認識システムを含む）<sup>7</sup>や、教育機関及び職業訓練機関へのアクセスを決定する目的で使用され、又は入学もしくは配属の決定に重大な影響を与えることを目的とした AI システム<sup>8</sup>などが、重要分野における一定のユースケースとして附属書 III に挙げられています。

なお、上記(ii)のうち「自然人の健康、安全又は基本的権利に重大な危害を及ぼすリスクがある場合」という限定は、修正案において追加されました。

## ③「限定リスク」のある AI

本規則案 52 条において、自然人と対話することを目的とした AI システム（チャットボットなど）、感情認識システム又は生体認証システム、及びディープフェイクコンテンツを生成する AI が例として挙げられています。これらの AI システムでも、「許容できないリスク」のある AI 又は「ハイリスク」のある AI に該当する AI は、当然に当該各カテゴリーの規制が適用されるため、「限定リスク」のある AI からは除外されます。

## ④「最小リスク」の AI

上記①～③のいずれにも該当しない AI は、「最小リスク」の AI に分類されます。

## II. 各カテゴリーの規制内容

次に、上記 4 つのカテゴリーについて、本規則案においてそれぞれどのような規制がなされているか、規制内容の概要について見ていきます。

まず、上記 I. において述べたとおり、①「許容できないリスク」のある AI については、同カテゴリーに該当する AI の活用自体が禁止されています。これに違反した場合には、最大 4,000 万ユーロ又は全世界売上高の 7% の高い方が課される可能性があります。

③「限定リスク」のある AI については、行動規範の遵守の推奨に加え（本規則案 69 条）、上記③で挙げた各 AI システムごとに定められた情報を利用者へ通知すると

<sup>7</sup> AIA, Annex III, paragraph 1(1) (a).

<sup>8</sup> AIA, Annex III, paragraph 1(3) (a).



## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

いう、透明性義務が課されます。また、④「最小リスク」の AI については、行動規範の遵守が推奨されるものの（本規則案 69 条）、その他の規制は特になされないこととなっています。

そして、本規則案においては、主に②「ハイリスク」のある AI にかかる規制が定められているため、以下、②「ハイリスク」のある AI にかかる規制の概要を説明します。

「ハイリスク」のある AI にかかる規制は、AI システム自体への要求事項と AI システムの提供者等への義務の 2 つに分けられます。

まず、AI システム自体への要求事項としては、大要以下の事項が定められています。

- ・ リスク管理体制の確立（本規則案 9 条）
- ・ データガバナンスの確保（同 10 条）
- ・ 技術文書の作成及び最新の状態への維持（同 11 条）
- ・ ログ記録機能の設計（同 12 条）
- ・ 適切な透明性の保証及び利用者への情報提供（同 13 条）
- ・ リスクに応じた人間による監視・監督（同 14 条）
- ・ 正確性、堅牢性及びサイバーセキュリティの保証（同 15 条）

次に、AI システムの提供者の義務としては、大要以下の事項が定められています。

- ・ 組織内における品質管理システムの確立・実施（同 16 条 1 項(b)、同 17 条）
- ・ 技術文書の作成・更新（同 16 条 1 項(c)）
- ・ AI システムが自動生成するログの保管（同 16 条 1 項(d)、同 20 条）
- ・ サービス開始前の適合性評価の実施（同 16 条 1 項(e)）※原則、自社による評価でも可
- ・ EU データベースへの AI システムの登録（同 51 条）
- ・ CE マークの貼付、及び適合性宣言書への署名（同 16 条 1 項(e)、同 48 条、同 49 条）
- ・ 市場流通後のモニタリングの実施（同 61 条）

そのほか、修正案では、AI システムの利用者（users）に対する義務から AI システムの展開者（deployers）に対する義務に変更され、展開者に対しては、AI システムに付随する取扱説明書に沿って利用することを確保するための技術的・措置的措置を講ずること、人間による監視・監督を確保すること等が課されています（29 条）

以上のとおり、「ハイリスクのある」AI については、様々な要求事項及び提供者等への義務が課されているため、自社の開発・展開する AI が「ハイリスクのある」AI に該当し、上記の規制が適用されるかを事前に検討することが重要といえます。

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

## Ⅲ. ファウンデーションモデル提供者の義務

本規則案では、LLM（大量言語モデル）などのファウンデーションモデルの提供者の義務が追加されたため<sup>9</sup>、本号では当該義務の概要についても紹介します。

本規則案 28b 条 2 項は、ファウンデーションモデルの提供者に大要以下の義務を課しています。

- ・ 健康・安全・基本的権利等に対するリスクコントロールが行われていることを、独立した専門家の関与や文書化等適切な方法により実証すること
- ・ ファウンデーションモデルための適切なデータガバナンスの措置を講ずること
- ・ 適切なレベルのパフォーマンス、正確性・安全性等を達成するために、設計・開発段階において独立した専門家による適切な方法での評価を行うこと
- ・ エネルギー使用量・資源使用量・廃棄物を削減し、エネルギー効率とシステムの全体的な効率を向上させるための標準を利用して、ファウンデーションモデルの設計・開発をすること
- ・ 下流の提供者が本規則案の義務を遵守できるように、広範な技術文書と分かりやすい取扱説明書を作成すること
- ・ 本条の遵守を保証し、文書化するための品質管理システムを確立すること
- ・ 当該ファウンデーションモデルを EU のデータベースに登録すること

さらに、生成 AI に使用されるファウンデーションモデルの提供者には、上記に加えて以下の義務が課されることとなります<sup>10</sup>。

- ・ 本規則案 52 条が定める透明性義務を遵守すること
- ・ 一般に認知されている技術水準に従って、基本的権利（表現の自由を含む）を損なうことなく、EU 法に違反するコンテンツの生成に対する十分な保護措置を保証するような方法でファウンデーションモデルをトレーニングし、又は設計・開発すること
- ・ 著作権に関する EU 法又は国内法を損なうことなく、著作権法で保護されている学習データの使用に関する十分に詳細な概要を文書化し、公開すること

AI の開発にあたっては、その基礎となるファウンデーションモデルの開発が重要であるところ、ファウンデーションモデルの設計・開発段階でのリスクコントロールが可能となるよう、文書化や独立した専門家による評価等の義務が定められている点が注目されます。

## Ⅳ. まとめ

前号の「Ⅳ. 適用範囲」で述べたとおり、本規則案は、域外適用され、加盟国以外に拠点を置き、又は所在する AI システムの提供者、展開者であっても、AI のアウトプットが EU 域内で利用される場合には、それらの者にも本規則案が適用されること

<sup>9</sup> AIA, Article 28b.

<sup>10</sup> AIA, Article 28b, paragraph 4.





## CULTURE & ARTS BULLETIN

今回は、このような未成年の芸能タレントの「労働者」性が争点となった「H プロジェクト」事件の判決をご紹介します。なお、この判決の論点は多岐にわたりますが、本稿では、第一審及び控訴審の判決（本判決）で「労働者」性の有無を判断する際に中心的な争点となった「諾否の自由」に関する部分に焦点を当てて検討することに致します。

### II. 事案の概要及び判決の要旨

#### 1. 事案の概要

被告Y社に所属するアイドルグループ(本件グループ)のメンバーであったAは、Y社との間で、レギュラーメンバー(トレーニング・専属マネジメント)契約(本件契約)を締結した。本件契約には、賃金や就業時間に関する規定はなく、タレント活動のY社への専属性、著作権等のY社への独占的帰属、無断欠席等の禁止行為と罰則等が定められており、また、報酬については別に規程が定められていた。AとY社とは、グループウェアシステム(本件システム)を使ってスケジュールを調整しており、Y社が登録したイベント等についてAは参加・不参加を選択する決定権を有していた。なお、「指定オファー」というイベントには原則として参加を要し、Y社がシステム上「参加」の選択を行っていたが、学業や体調等を理由とする不参加も認められており、実際にAも指定オファーイベントに参加しなかったことがある。なお、Aは本件グループのレギュラーメンバーとしてライブ活動や販売応援活動に参加し、参加したイベントは全体の9割程度であった。Aは平成30年3月に死亡し、相続人である原告Xが、Aは労働基準法(労基法)上の労働者に当たるところ、Y社が支払った報酬は最低賃金法所定の最低賃金額を下回ると主張して、Y社に対し差額賃金の支払等を求めて提訴した。

第一審(東京地判令和3・9・7 労判1263号29ページ)は、タレント活動を行うか否かについてAには諾否の自由があり、Y社に従属して労務を提供していたとはいえないとして、労基法上の労働者性を否定し、Xの請求を棄却した。

また、控訴審も、令和4年2月16日、第一審とほぼ同様の理由によりAの労基法上の労働者性を否定して、Xの控訴を棄却したところ、最高裁は、同年9月7日、Xの上告を排斥し、本件は確定した。

#### 2. 本判決の要旨

##### (1) 諾否の自由について

Aは、イベントの9割程度に参加していたが、義務的に参加していたのは予定されたイベントのうちAが「参加」を選択したものに限られ、「不参加」を選択したイベントに参加を強制されることはなかった。Aは、もともと生業ではなく、通学

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

しながら本件グループのメンバーとしてイベントに参加するなどのタレント活動をしており、そのことについては諾否の自由を有していたから、Y社に従属して労務を提供していたとはいえない。

Y社がAに代わってシステム上の「参加」の選択を決定していたことがあったこと、Y社従業員がイベントへの参加を強く促したことがあったこと、一度参加を決めたイベントへの参加を取りやめることは許されなかったこと、指定オファーイベントに参加しなかったレギュラーメンバーには専属料が支払われなかったこと等は、諾否の自由の存在を左右する事情とはいえない。

Aには、イベント等への参加を決める自由があり、それらの時間、場所、内容等を決定する権限がなかったとしても、それだけでY社に従属し、その指揮命令下で労働していたものと評価することはできない。

### Ⅲ. コメント

本判決は、未成年のAが、タレント活動への参加について「諾否の自由」を有していたという点を重視して、労基法上の「労働者」性を否定しています。

#### 1. 芸能タレントと「労働者」性について

芸能タレントと芸能事務所等との間の法律関係については、雇用契約・エージェント契約をはじめとして無名契約を含む多様な法律関係が想定されます。その中でも、芸能活動は個人が有する資質能力に依拠する部分が大きく、プロデュースを行う者の指揮命令には必ずしも馴染まないという特徴や、その報酬も芸能活動の成果によって左右されるという側面があることから、芸能タレントの事案では、「労働者」性が争点となることも少なくありません。

労基法上の「労働者」性（9条）については、契約の形式だけを重視するのではなく、労働関係の実態に「使用従属関係」が認められるか否かを基準として判断すると考えるのが一般的です。そして、判例上、この「使用従属関係」の有無については、①諾否の自由、②業務遂行上の指揮命令監督、③場所・時間の拘束性、④他人代替性、⑤報酬の労務対償性を主要な考慮要素とし、また、⑥事業者性、⑦専属性を補充的な考慮要素として、これらを総合考慮して判断されています。

#### 2. 「諾否の自由」の認定判断について

##### (1) 「諾否の自由」の要素の位置づけについて

本判決については、Aの「労働者」性を判断するについて、上記の考慮要素のうち①の「諾否の自由」を重視し過ぎており、本来総合考慮すべき他の要素に対する配慮が不十分であるとする指摘があります。

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

上記のとおり、本判決は、Aが本件システムで「参加」の選択をして初めてイベントへの参加を義務付けられるという事情等から、Aには「諾否の自由」があり、その「労働者」性が否定されると判示しています。

しかし、このように「諾否の自由」だけを特に重視して未成年者の「労働者」性を判断することは、学業や体調等を理由とする休業を認めておけば容易に「諾否の自由」があるとして「労働者」性を否定できる結果となってしまう、労働関連法による年少者の保護規制が及ばなくなるのではないかとの懸念が指摘されています<sup>12</sup>。

また、芸能タレントについては、「諾否の自由」があっても「労働者」性を肯定した裁判例として、「J社他I社事件」判決（東京地判平成25年3月8日）が挙げられます。この事案では、モデル等の役務を提供していた原告の「労働者」性が争点となり、原告は業務内容の希望を述べたことがある等の事情から一定程度の諾否の自由が認められるとしながらも、他の要素（上記③、⑦）を総合的に考慮して、その労働者性が肯定されています。

このように、芸能タレントに諾否の自由がある場合であっても、「労働者」性を肯定している裁判例があることも考慮すると、「諾否の自由」の要素だけを特に重視して「労働者」性を否定している本判決の判断については、従来の裁判例の傾向とは異なるとの評価も考えられるところです。

## (2) 「諾否の自由」の認定の手法について

また、本判決については、「諾否の自由」の認定の手法についても指摘がされています。一般に、「諾否の自由」の有無については、強行法規の規制を受ける契約の内容や当事者の認識を含む契約の実態を踏まえて判断されるべきものとされています。

特に芸能界では、芸能事務所等の使用者側がタレントの出演業務及び著作権等を独占的に管理し、タレント側はその指示に従って活動するのが通常であることに照らすと、タレントの「諾否の自由」の有無の判断に際しても、このような芸能活動に特有な事情を十分に考慮する必要があります。

芸能タレントの契約の内容や当事者の認識を含む契約の実態を踏まえて「諾否の自由」の有無を認定判断した裁判例として「エアースタジオ事件」判決（東京高判令和2年9月3日）が挙げられます。この判決は、劇団員である原告の出演業務に対する諾否の自由について、出演を希望して劇団員となる以上、出演を断る事態は通常考えられないこと、就業規則的な性格を有する劇団規則に、出演業務の参加に消極的な場合は「今後の在籍を決定させていただく」という不利益を示唆する内容が記載されていたこと等の事情を考慮し、出演を希望して入団した原告が個々の出演の可否を自主的には決定できない実態にあったとして、出演業務についての諾否

<sup>12</sup> 水町勇一郎「アイドルの活動参加への「諾否の自由」と「労働者」性」ジュリスト1565号5頁

## CULTURE &amp; ARTS BULLETIN

の自由がなかったと判示しています。

本判決は、Aが本件システムで「参加」を選択して初めてイベントへの参加を義務付けられ、「不参加」を選択したイベントへの参加を強制されることはなかったとの事情から「諾否の自由」の存在を認定し、そのほかの事情に関するXの主張については、上記判断を左右するものではないという形で退けています。このような「諾否の自由」の有無についての本判決の認定の手法については、タレント活動を希望して本件グループに加入したAが、個々の出演の要否について真に自主的に判断できる実態が伴っていたか否かについての検討が不十分であるとの指摘もされています。

### 3. 「光 GENJI 通達」

芸能タレントの「労働者」性に関する判断基準として、昭和63年7月30日に労働省(現・厚生労働省)から通達が出されています(基取355号 いわゆる「光 GENJI 通達」)。

これによりますと、①「代替性がないこと」、②「報酬が稼働時間で定められるものではないこと」、③「時間的な拘束がないこと」、④「雇用契約ではないこと」の4要件を全て満たしている場合には芸能タレントの「労働者」性は否定されるとされています。このうち、①の「非代替性」に関しては、過去に、光 GENJI、SMAP、SPEED、モーニング娘。等が非代替性の要件を満たすものと判断されています。

本件のAの活動はこの「非代替性」の要件を満たさないことが明らかですから、本件においては、当事者もこの光 GENJI 通達には言及をしていません。

## IV. まとめ

本判決は、タレント活動に従事していた未成年者の「労働者」性が争点となった珍しい事案であるとともに、その判断枠組みについては「諾否の自由」の位置づけや認定の手法についても評価が分かれ得るものということができます。交渉力が必ずしも強くない立場にある未成年の芸能タレントの「労働者」性の有無に関する判断のための重要な視点を提供している興味深い裁判例として、ここに紹介することといたします。

(奥田 隆文、山下 泰周)

## CULTURE & ARTS BULLETIN

### 【編集後記】

- ◇ 近年、タレントを巡る契約トラブルや労使トラブル、ハラスメントがニュース等でも話題になっています。2022年7月には文化庁から「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」が発出され、同年10月には厚労省コラムにて「芸術・芸能分野で働く人々の労働環境を改善するために」が掲載されるなど、この問題に関する取組みも始まっています。本号で紹介したアイドルの労働者性に関する判決は、タレント活動に従事する未成年者の労働者性が争点となっており、芸能人の労働者性についての今後の考え方に一石を投じるものといえそうです。
- ◇ 6月号・7月号に続き、本号でもLGBTQに関連するニュースとして「アウトティング」に関する問題を取り上げました。アウトティングに起因する労災認定は過去に事例が見当たらなかったとされており、今回の認定は大きな一歩であるといえます。
- ◇ 森・濱田松本法律事務所 文化芸術プラクティスグループでは、皆さまのご意見等をお待ちしております。CULTURE & ARTS BULLETIN / MHM Culture & Arts Journal への掲載内容へのご質問のほか、誌面への感想、取り上げてもらいたいテーマ等のご要望も大歓迎です。

(編集担当：小田 大輔、野々口 華子)