

# 芸能従事者の ハラスメントと法

2023年12月10日(日)

専修大学神田キャンパス10号館 黒門ホール

名古屋学院大学法学部准教授 佐々木達也

# はじめに

## —最近の報道—

### ▶ 最近の芸能従事者に関するハラスメントに関する報道

#### ① ジャニーズ事務所における性加害問題

→ 被害者に対する補償金の支払い

#### ② 宝塚歌劇団の俳優の女性が死亡(2023年9月)

→ その原因として長時間労働のほかに、先輩劇団員からのパワハラの有無が遺族と歌劇団を運営する阪急電鉄との間で争われていること

# 厚生労働省

## 「令和5年版過労死等防止対策白書」

### ▶ パワハラに関連する項目

- ・「仕事の関係者から殴られた、蹴られた、叩かれた、または怒鳴られた」(俳優・スタントマン28.7%、声優・アナウンサー22.9%)
- ・「仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた」(声優・アナウンサー68.6%、俳優・スタントマン54.6%、文筆、クリエイター50.0%)、

### ▶ セクハラに関連する項目

- ・「恥ずかしいと感じるほどの体の露出をさせられた」(声優・アナウンサー11.4%、俳優・スタントマン9.3%)
- ・「仕事の関係者に必要以上に身体を触られた」(声優・アナウンサー14.3%、文筆、クリエイター10.6%、俳優・スタントマン10.2%)
- ・「羞恥心を感じる性的な実演をしなければならない」(俳優・スタントマン8.3%、声優・アナウンサー2.9%)
- ・「性的関係を迫られた」(声優・アナウンサー14.3%、俳優・スタントマン11.1%)

# 芸能従事者に対する ハラスメントと法的責任(1)

- ▶ 労働者に対する職場におけるハラスメントに関する法状況(前提)

- ▶ **セクハラ**

:職務上の地位や権限を利用して性的関係を強要するといった対価型と、職場環境を耐え難いものにするような性的な言動を行う環境型とに分類されるが、民法上、加害者に対しては性的人格権を侵害する不法行為責任を追及でき、また、使用者に対して「職場環境配慮義務」又は「職場環境調整義務」違反を根拠に責任追及ができる

- ▶ **パワハラ**

:労働施策総合推進法30条の2第1項において「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義されており、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害に類型化。加害者と使用者に対して不法行為に基づく損害賠償請求

# 芸能従事者に対する ハラスメントと法的責任(2)

- ▶ **ビーフォレスト事件・東京地判令2.3.25 LEX/DB25584632**
- ▶ 実演家契約(本件契約)を締結してビジュアル系ロックバンドにおいて活動していたギタリストに対する事務所代表者のパワーハラスメントの違法性が争われた事例

大勢の前で「お前をクビにする話をしていた」、新年のあいさつに対して「今年は始まったけど、お前とはもう終わっている」などの発言が、「発言内容及び発言態様等が相当性を欠くものであり、本件契約に伴う付随義務に違反するものというべきである」として、債務不履行(安全配慮義務違反)を認めた

# 芸能従事者に対する ハラスメントと法的責任(3)

- ▶ アムールほか事件・東京地判令4.5.25労判1269号15頁
- ▶ 業務委託契約を締結して働く美容ライター的女性(フリーランス)に対する取引先代表者によるセクハラ・パワハラが問題となった事例

被告代表者の一連の言動について性的自由を侵害するセクハラ行為、報酬の支払いを正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すことをパワハラ行為に当たるとしたうえで、取引先会社は、原告に対して、信義則上、安全配慮義務を負っており、セクハラ行為とパワハラ行為によって原告の性的自由を侵害するなどしたことが安全配慮義務違反に該当すると判示

- ▶ 安全配慮義務はもともと生命・身体等の安全を確保する義務であるところ性的自由の侵害や経済的な不利益をその義務内容としている点は注目すべき
- ▶ 報酬の不払いをパワハラ行為と捉えたことも本判決の意義

# 芸能従事者に対する ハラスメントと法的責任(4)

## ▶ 安全配慮義務

- ▶ 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭50.2.25労判222号13頁において、「特別な社会的接触の関係」に基づく義務として位置づけられており、「労働者」として働く者以外にも広く及ぶこと＝芸能従事者にも妥当すると考えられること
- ▶ 「労働者」以外の者に対して安全配慮義務を負う例(裁判例)
  - ・ 備車運転手(和歌の海運送事件・和歌山地判平16.2.9労判874号65頁)
  - ・ 一人親方大工(H工務店(大工負傷)事件・大阪高判平20.7.30労判980号81頁)
  - ・ 医師免許を取得した大学院生(鳥取大学附属病院事件・鳥取地判平21.10.16労判997号79頁)  
など

# 芸能従事者に対する ハラスメントと法的責任(5)

- ▶ 芸能界における元請・下請けの多重構造、撮影当日の俳優への指揮命令形態などの複雑さを考慮すると、安全配慮義務を負う者は個別具体的な事例の実態に即して判断せざるを得ない点は課題
- ▶ 演技などについて厳しい指導等が行われることもあると考えられるが、指導とパワハラとの境界線はしばしば不明確
  - 裁判例を分析すると、①「名誉毀損」や「人格否定」があったか否か、②頻度・期間、人前か否か、言葉や表現など叱り方に問題はなかったか、③叱責を受けた原因を判断要素とする傾向があり、芸能従事者についても参考になると考えられること

# 芸能従事者に対する ハラスメントと法的責任(6)

## ▶ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス新法)

:同法14条にはハラスメント対策に係る措置義務が設けられています。これらの規定は労働関係法規のハラスメント対策に関する規定(均等法11条1項・2項等)と類似の内容になっていること

- ▶ 同法の規定については、直接、損害賠償請求権等の私法上の請求権を基礎づけるものではないが、特定業務委託者の措置対応が、特定受託事業者による損害賠償が認められるか否かに影響を有することがあるとの見解 (小西康之「フリーランス法の内容と提示する課題」ジュリスト1589号(2023年)62頁)。
- ▶ 均等法等の各法と同様に、ハラスメントに対する相談体制を整えることを要請されると指摘されています(菅野淑子「フリーランスに対するハラスメント防止とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」鎌田耕一・長谷川聡編『フリーランスの働き方と法』(日本法令、2023年)488,489頁。ただし、実効性には疑問ありとする)。

# ハラスメントによる 精神障害と労災補償(1)

- ▶ 労基法上の「労働者」であれば、業務上の疾病や死亡に対して労災保険法が適用され、被災労働者又はその遺族は労災保険給付を受けることができること

※宝塚歌劇団の俳優が死亡した問題について、報道によると、劇団員は入団5年目までは1年ごとの有期雇用契約である一方で、6年目からは個人事業主として業務委託契約を締結することになっており、亡くなった俳優は今年で入団7年目であった

→仮に、亡くなった女性が長時間労働や(あったと仮定して)パワハラが原因で精神障害を発症して自殺した場合、有期雇用契約を締結していた時期であれば労災保険法が適用されたと考えられるが、業務委託契約では適用されない可能性。

- ▶ 労基法上の「労働者」に該当するか否かは契約形態ではなく、働き方の実態により判断するため、労働(雇用)契約でないからといって労災保険法が適用されないとはいえず、芸能従事者に関する裁判例として、映画館撮影技師の労基法上の労働者性、すなわち労災保険法の適用を認めた新宿労基署長(映画撮影技師)事件・東京高判平14.7.11労判832号13頁があること

# ハラスメントによる 精神障害と労災補償(2)

- ▶ **特別加入制度** 特定作業従事者として芸能関係作業従事者も対象
- ▶ 精神障害の労災認定については、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(2011.12.26基発1226第1号)(「認定基準」)が発出され、「心理的負荷評価表」(「評価表」)に基づき業務上外が審査される仕組みとなっていること
- ▶ 平成22年～令和2年の11年間に特別加入者について、精神障害・自殺での支給決定件数が28件あったとの調査結果(吉川徹・佐々木毅・高橋正也「労災保険特別加入者における過労死等の労災認定事案の特徴に関する研究」)
- ▶ 2023年11月14日の第25回過労死等防止対策推進協議会において、芸能従事者の特別加入者から精神疾患の労災申請が2件あったと報告されたこと

# ハラスメントによる 精神障害と労災補償(3)

## 心理的負荷評価表(パワハラ)

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		I	II	III		弱	中	強	
22	⑤パワハラ メント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等</li> <li>身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等</li> <li>反復・継続など執拗性の状況</li> <li>就業環境を害する程度</li> <li>会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた</li> </ul>	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない               <ul style="list-style-type: none"> <li>治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃</li> <li>人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃</li> </ul> </li> <li>必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</li> <li>無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求</li> <li>私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul>	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた</li> <li>上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた               <ul style="list-style-type: none"> <li>人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃</li> <li>必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃</li> <li>無視等の人間関係からの切り離し</li> <li>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求</li> <li>業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求</li> <li>私的なことに過度に立ち入る個の侵害</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>

# ハラスメントによる 精神障害と労災補償(4)

## ▶ 心理的負荷評価表(セクハラ)

29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等</li> <li>・ その継続する状況</li> <li>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</li> </ul>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた</li> <li>・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した</li> <li>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない</li> <li>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた</li> <li>・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した</li> <li>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた</li> <li>・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった</li> </ul> <p>(注)強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価</p>
----	---------------	------------------	---	--	--	--	---

# ハラスメントによる 精神障害と労災補償(5)

## ▶ 心理的負荷評価表(カスハラ(令和5年9月1日))

27	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 迷惑行為に至る経緯や状況等</li> <li>・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等</li> <li>・ 反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・ その後の業務への支障等</li> <li>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた</li> </ul>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない</li> <li>・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない</li> </ul>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた</li> <li>・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を、反復・継続するなどして執拗に受けた</li> <li>・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった</li> </ul>
----	----------------------------	---	--	--	--	--

- ▶ 「評価表」は「労働者」を前提に作成されたことには留意が必要
  - ▶ 芸能従事者に特有の問題であるSNS等による誹謗中傷が原因となって精神疾患を発症したり、自殺に至ったりした場合に労災保険法上の給付は可能か？
- 芸能従事者の働き方における特性を踏まえた保護ができるような制度改正に向けた検討は今後の重要な課題