

- ご挨拶 弁護士 中本 和洋
- 外国人技能実習制度の抜本改正
(育成就労制度の新設)について 弁護士 太田 健二
弁護士 下迫田啓太
- フリーランス取引の適正化に関する新
法について 弁護士 大高 友一
- 相続時精算課税制度の活用 弁護士 宮崎 慎吾
- 創業時の株式保有の考え方と注意事項 弁護士 鍵谷 文子
- 海外サーバーを使ったネットワーク型
システムと国内特許権の抵触 弁護士 三木 剛
- 経済安保セキュリティクリアランス制度
の導入について 弁護士 堂山 健
- 将棋の棋譜利用に関する問題について 弁護士 上田 倫史
一盤面再現動画の削除を巡る裁判例
(大阪地裁令和6年1月16日判決)を題材に一
- オンラインセミナーのご案内
- 退所のご挨拶 弁護士 皆川 征輝

ご挨拶



所長 弁護士

中本 和洋

残暑お見舞い申し上げます

今年も、暑い日が続いていますが、皆様にはお元気でお過ごしのことと思います。

今日の世界は、残念ながら戦争と分断の中にあります。

勃発後2年半となるウクライナ戦争も、昨年来のパレスチナとイスラエルの軍事衝突も、未だに停戦の見通しが立っていません。一日も早い戦争の終結が求められます。

民主主義国家と専制主義国家の対立も厳しさを増してきています。

このような中、我が国は、民主主義国家の一員として価値観を共有し、共通理念に基づく対応が求められています。国連人権理事会から勧告を受けているジェンダー問題、技能実習制度、難民処遇、死刑制度等の対応が迫られています。

また、国内の政治状況が不安定な中、円安、物価高、大規模自然災害の発生等に対する対応も迫られています。加えて、あらゆる業界でIT・AIの活用が進み、企業や専門職種において、これまでの業務や作業に大きな変化が起きようとしています。

このような問題や変化に対して、個人の力に対応するには限界があり、政治や行政の対策・対応が必要となります。このような市民の期待に政治家や政府が応えてくれることを願っています。

まだまだ暑い日が続きますが、お元気でこの夏を乗り切ってくださいことを祈念しています。

法律相談のご案内

当事務所では、来所いただいでのご相談の他、電話やメール、Web会議ツール (Teams, Zoom等) を利用した法律相談も実施しております。
ご要望に応じて相談をお受けしますので、お気軽にご相談ください。

外国人技能実習制度の抜本改正（育成就労制度の新設）について

弁護士 太田 健二
弁護士 下迫 田啓太

1 はじめに

外国人技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労」制度を新設することなどを内容とする改正出入国管理法などが、令和6年通常国会で成立しました。改正法の施行時期は、公布から3年以内とされており、令和9年（2027年）の夏までに現行の技能実習制度が大きく変更されることとなりますので、その改正内容についてご紹介いたします。

なお、本稿は、法改正の直後の令和6年6月下旬時点での情報を元に執筆していますので、その点につきご留意いただければと思います。

2 改正の趣旨・目的

技能実習制度は、国際協力の一環として、日本で学んだ技能実習生が技能・技術・知識等を母国（開発途上国等）に持ち帰り、母国の経済発展に寄与する人材づくりに寄与することを目的としてスタートしましたが、実際には、日本での労働人材の確保が主な目的になってしまっていると言われており、厳しい職場環境に置かれた技能実習生の失踪などの問題も相次ぎました。

そのため今回の改正では、技能実習制度を抜本的に改め、長期的に日本の産業を支える外国人材を育成・確保することを目的とした「育成就労」制度が新設されることになりました。

3 主な改正内容

今回の改正により、現行の技能実習制度は、新設される育成就労制度に移行することになります。主な変更点は以下の通りです。

(1) 育成就労制度の目的

現行の技能実習制度の目的は、国際貢献・人材育成とされています。これに対して、新設される育成就労制度は、育成就労産業分野（育成就労制度が対象とする職種・分野）において、「特定技能」制度¹の「特定技能1号」水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的としています。

(2) 対象職種・分野の変更

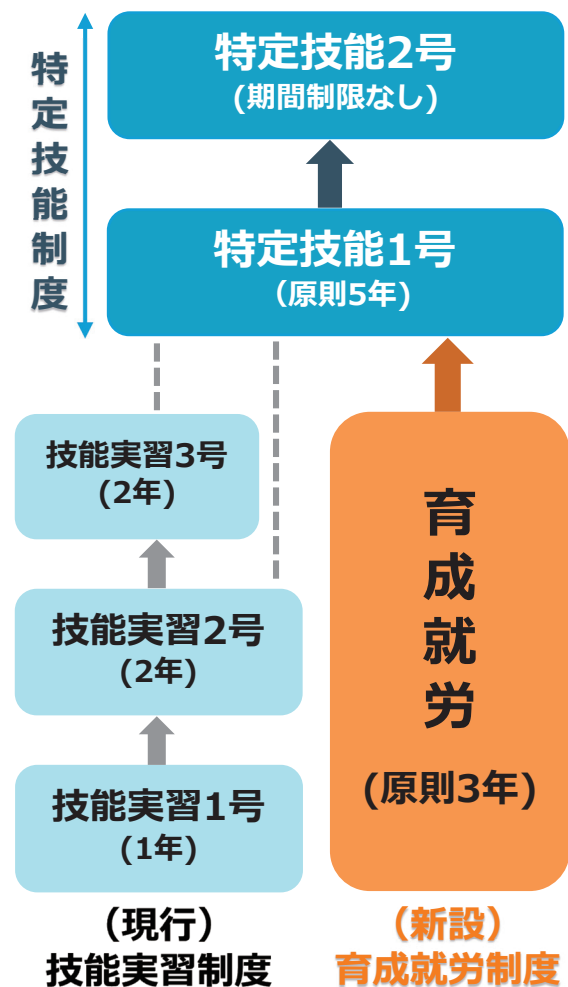
技能実習制度が対象とする職種・分野は、特定技能制度が対象とする職種・分野（特定産業分野²）と必ずしも一致していませんでしたが、育成就労制度では、原則として、対象とする職種・分野（育成就労産業分野）と特定産業分野を一致させることで、育成就労の終了後に特定産業分野で活躍できる外国人材を育成・確保することを目指すことになりました。

このような観点から、現行の技能実習制度の対象職種・分野

について、変更がなされる予定です。具体的な育成就労制度の対象職種・分野（育成就労産業分野）は、今後、主務省令により指定されることになっています。

(3) 期間等の変更

技能実習制度育成就労制度の期間等の違いは、下記の図の通りです。育成就労制度は、特定技能制度への移行を想定した制度となっており、期間も原則3年となっています。



(4) 転籍の柔軟化

技能実習制度では、技能実習生の転籍（就労先の変更）について、「やむを得ない事情」（現在の実習実施者の下で技能実習を続けさせることが技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護という趣旨に沿わない事情。例：人権侵害行為など）がある場合を除いて、認められていませんでしたが、育成就労

1 「特定技能」制度は、人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を労働者として受け入れる制度です。技能実習制度と異なり、一定の技能や日本語能力を持っていることが要件となっています。

2 特定技能制度の対象職種・分野（特定産業分野）としては、「介護」、「ビルクリーニング」「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」、「建設」、「造船・船用工業」、「自動車整備」、「航空」、「宿泊」、「農業」、「漁業」、「飲食物品製造業」、「外食業」の12分野が指定されているほか（ただし「介護」は別途在留資格があるため特定技能1号のみ）、令和6年3月の閣議決定で、新たに「自動車運送」、「林業」、「鉄道」、「木材産業」の4分野が追加されました。

制度では、転籍を認める「やむを得ない事情」について、その範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化することになりました。

加えて、現行制度では認められていない技能実習生本人の意向による転籍についても、①日本語や技能などで一定の水準を満たしていることや、②同一機関での就労が一定期間（業界ごとに1～2年の範囲内で決定）を超えていること、③同一の業務区分内での転籍であること等を条件に、認められることになりました。なお、国会審議では、転籍の柔軟化によって地方から都市部に人材が流出するのではないかと懸念が出され、与野党の修正協議を経て、大都市圏に過度に就労が集中しないように必要な措置を講ずる旨が附則に明記されました。

(5) その他の制度変更

技能実習制度の下では、技能実習生が母国の送出機関に手数料などを支払い、多額の借金を抱えた状態で来日するケースが認められました。今回の改正では、送出機関への適正な費用等の基準を定め、育成就労計画の認定にあたり、当該送出機関がこの基準に適合しているかを審査することとされました。

また、日本における外国人労働者の監理団体などについても、制度変更が行われることになっています。

主な変更箇所	(現行) 技能実習制度	(新設) 育成就労制度
制度目的	人材育成を通じた国際貢献	特定技能制度に繋がる人材の育成および確保
対象職種・分野	特定産業分野とは一致せず	原則として特定産業分野と一致させる
在留期間	最長5年	原則3年
在留資格(名称)	「技能実習(1～3号)」	「育成就労」
転籍の可否	原則不可	一定要件の下で認める
派遣の可否	不可	農業・漁業分野では可
来日時点での日本語能力	なし(介護分野を除く)	原則として日本語能力試験 N5 レベル (など)
産業分野ごとの受け入れ人数枠	なし	あり

4 育成就労制度への移行時期など

改正法は、令和9年(2027年)の夏までに施行されますが、具体的な制度開始時期については、今後、政令により決定されます。

また、施行日時点において、現行の「技能実習」の在留資格で在留する技能実習生の在留資格・在留期間・技能実習計画は、現行制度のまま運用されます。

なお、激変緩和措置として、制度開始から3年の移行期間が設けられる見込みであり、育成就労制度の全面的な実施時期は、6年後の令和12年(2030年)ころになる見通しです。

5 受入企業への影響

育成就労制度は、将来にわたって日本で活躍する人材を育成・確保することが目的とされています。国際的な人材獲得競争が激化する中で、育成就労制度には、日本の経済社会の重要な担い手となっている外国人材の安定的な確保に資することが期待されているといえます。

他方で、育成就労制度の下では、現行制度では例外的な場合にしか認められていなかった転籍(就労先の変更)の条件が緩和され、一定の要件を満たせば認められるようになります。これにより、地域間・受入企業間での人材の獲得競争の激化、大都市圏への人材の流入も想定されます。外国人材を「安価な労働力」と考えるだけでは人材の定着は図れず、労働環境や処遇の改善・向上に努めることや、技能や成果を正当に評価することが、より一層重要になるだろうと考えられます。

また、育成就労制度は、特定技能制度への移行を想定した制度であるため、受入企業としては、一定の技術・技能の習得や日本語能力の向上のための取組みを行うべきこととなります。このため、現行の技能実習制度と比べ、受入企業の負担が増加する可能性があります。

6 おわりに

新設の育成就労制度については、国会で改正法が成立したばかりであり、制度の詳細や運用方針などが決まっていない点も多くあります。今後制定される予定の主務省令やガイドラインにより、具体的な制度内容や運用方針が示される見込みですので、動向を注視する必要があります。今後、3年以内に予定されている新制度の開始に向けて、ガイドラインなどを踏まえて準備等を行うことが求められていると言えます。

(参考資料)

- ・厚労省 HP より (<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>)
- ・法務省 HP より (<https://www.moj.go.jp/content/001407013.pdf>)
- ・公益財団法人国際人材協力機構 HP (<https://www.jitco.or.jp/ja/news/article/33762/>)
- ・出入国在留庁 HP (https://www.moj.go.jp/isa/05_00042.html)

フリーランス取引の適正化に関する新法について

弁護士 大高友一

1 はじめに

近年、我が国における働き方は多様化が進んでいます。「自分の仕事のスタイルで働きたい」として、あえてフリーランスという働き方を選択することや、デジタル社会の進展に伴って、プラットフォームを介する形で単発の仕事を受けるような、いわゆるギグワーカーといった働き方も一般化しつつあります。

その一方、フリーランスが取引先との関係で様々な問題やトラブルに遭遇しているという実態があります。政府による調査によれば、フリーランスの約4割が報酬不払い、支払遅延などのトラブルを経験していることが明らかとなっています。加えて、ハラスメントなどの就業環境に関する相談も、様々な関係機関に寄せられています。

このようなフリーランスに関わる問題やトラブルの背景には、一人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、「組織」として業務委託を行う発注事業者との間には、交渉力やその前提となる情報収集力の格差が生じやすいことがあると指摘されています。

こうしたフリーランスをめぐる状況を改善し、フリーランスが安定的に働くことができる環境を整備するため、フリーランス取引の適正化と就業環境の整備を図ることを内容とする「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・事業者間取引適正化等法）」が2023年通常国会において成立し、2024年11月より施行されることとなりました。

本稿では、このフリーランス新法の概要についてご紹介いたします。

2 フリーランス新法が適用される取引の範囲

このフリーランス新法が適用される取引の範囲についての基本的な考え方は以下の3点です。

①「事業者間（BtoB）」の取引であること

フリーランス新法は、発注者が消費者（事業目的で取引をするのではない個人）であるような取引には適用がありません。例えば、個人が自分自身の結婚式等の写真撮影をフリーランスのカメラマンに発注するような場合などです。

一方、事業者間の取引である限り、下請法などとは異なって当事者の資本金などの要件は課されていませんので、どのような規模の事業者であっても新法の対象となる可能性があることには留意が必要です。

②「業務委託」取引であること

「業務委託」とは、事業者が、その事業のために他の事業者に対し

- ・物品の製造（加工を含む）
- ・情報成果物の作成
- ・役務の提供

を委託する行為を指します。モノの製造加工やソフトウェアや

コンテンツの作成だけでなく、サービス全般の提供を意味する「役務の提供」も含まれますので、売買以外の事業者間取引が広く対象となると考えて良いでしょう。

③業務委託を受ける側の事業者がフリーランスであること

フリーランス新法では、業務委託を受ける側の事業者が代表者のみで業務をしており従業員を使用していない場合に、「フリーランス」（法律上の名称は特定受託事業者）と位置付けてその保護の対象とし、業務委託を行う側の事業者に様々な規制を課しています。（※以下、フリーランス新法の保護の対象となるフリーランスを「フリーランス」として区別します。）

従業員を使用していない個人事業主は当然ですが、法人化している場合であっても、法人代表者以外には役員も従業員もいないという場合には、実質的にはフリーランスであるとして、個人事業主と同様にフリーランス新法の保護の対象となります。

なお、「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれないものとされているほか、同居親族も含まれません。例えば、事業主以外に業務に携わる者がいる場合であっても、繁忙期等に一時的なスタッフの活用があるに過ぎない場合や事業に携わっているのが事業主の同居親族のみである場合は、フリーランス新法上はなお「フリーランス」として扱われることになります。

3「フリーランス」に業務委託を行う事業者に課せられる

規制の概要

「フリーランス」に対して業務委託を行う事業者に対しては、その発注事業者自身にも従業員がいるか否か、もしくは継続的に業務を発注しているか否かに応じて、様々な義務や規制が課せられることになりました。以下、これらの規制等の概要をご紹介します。

(1)「フリーランス」に業務委託する全ての事業者に課せられる規制

①書面等による取引条件の明示

委託事業者が「フリーランス」に対して業務委託をする場合、書面等により「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示することが必要となります。この取引条件明示義務は、委託事業者から従業員がいない場合、つまり委託事業者自身も「フリーランス」である場合にも適用される義務となることに留意が必要です。

(2) 従業員を使用する事業者が「フリーランス」に業務委託する場合に課せられる規制

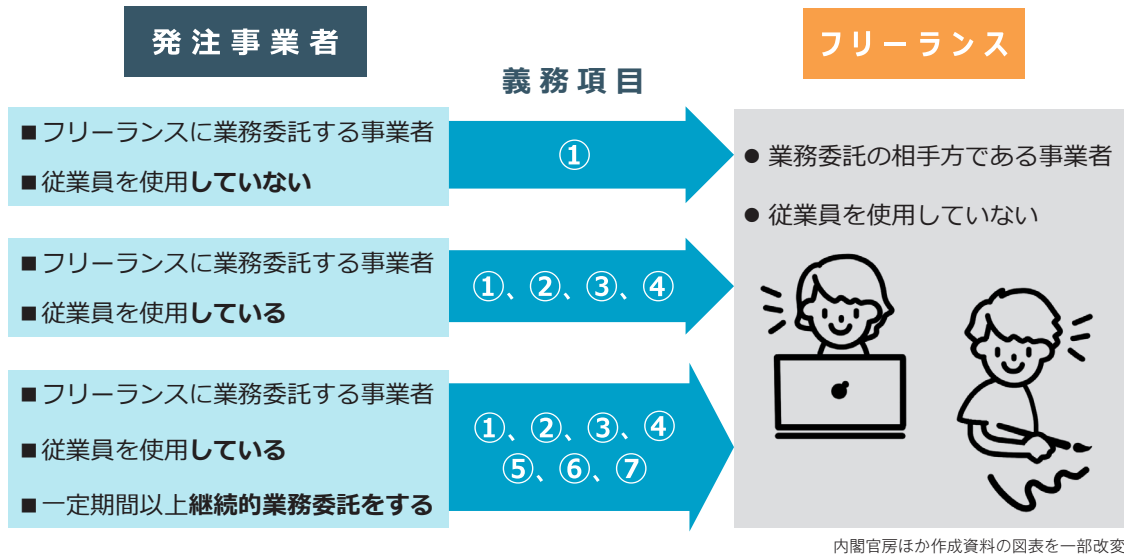
②報酬支払期日の設定・期日内の支払

委託事業者が発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、その設定された期日内に報酬を支払うことが必要となります。

③募集情報の的確表示

委託事業者が広告などに「フリーランス」の募集に関する情

フリーランス新法の規制概要



報を掲載する際、虚偽の表示や誤解を与える表示をすることが禁止されるとともに、その内容を正確かつ最新のものに保つことが求められます。

④ハラスメント対策に関する体制整備

委託事業者に対し、「フリーランス」へのハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じることが義務づけられます。例えば、自社従業員に対するハラスメント研修や「フリーランス」向けの相談窓口の整備等、自社従業員に準じた取り組みをすることが考えられます。

(3) 従業員を使用する事業者が「フリーランス」に一定期間以上の継続的業務委託をする場合に課せられる規制

⑤禁止事項

委託事業者が「フリーランス」に1ヶ月以上の継続的業務委託をする場合、「フリーランス」に責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らない」「不当に著しく低い報酬の設定」「報酬額の事後減額」「納品物の事後返品」「一方的な業務内容の変更」といった行為をすることが禁止されます。

⑥中途解約等の事前予告・理由開示

委託事業者が「フリーランス」に6ヶ月以上の継続的業務委託をする場合、継続的業務委託の中途解除や更新をしないときのおいては、原則として30日前に予告することが求められます。また、「フリーランス」から中途解除等の理由開示を求められた場合は、委託事業者はこれに応じなければなりません。

⑦育児介護等と業務の両立に対する配慮

委託事業者が「フリーランス」に6ヶ月以上の継続的業務委託をする場合、「フリーランス」が育児介護などと業務を両立できるよう、「フリーランス」の申出に応じて必要な配慮をすることが求められます。例えば、「フリーランス」が妊婦健診を受診したり、育児介護等と両立したりできるよう就業時間の調整や短縮などに応じる等、自社従業員に準じた取り組みをすること

が考えられます。

4 違反行為に対するペナルティ

従業員を使用する事業者がフリーランス新法に定められた規制に違反した場合、違反行為を受けた「フリーランス」は公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省に設置される窓口へ申告することができ、行政は、その内容に応じて、違反事業者に対して、報告徴収・立入検査、指導・助言または勧告の措置をとることになっています。

そして、違反事業者が行政からの勧告に従わない場合には、行政は、勧告に従うよう命令するとともに、事業者名を公表することができることになっています。違反事業者が命令にも従わない場合には、50万円以下の罰金も科されます。

5 おわりに

このフリーランス新法については、フリーランスの保護がまだまだ十分ではないとの声もあるようですが、取引条件明示がフリーランスに対する全ての業務委託取引に義務づけられたり、禁止事項が規定されたりするなど、これまで特別の保護ルールがなかった状況と比較すれば、一定の意義はあるものと考えられます。

また、発注事業者の側から見ると、フリーランスである外注先が文句を言っていないからといって、それに甘えることは許されなくなります。今後は、フリーランスに対しても他の一般取引先や自社従業員と同様の適正かつ公正な対応が求められるということになります。11月のフリーランス新法の施行までに自社の業務体制等に問題はないかどうか、点検しておくことが望ましいでしょう。

相続時精算課税制度の活用

弁護士 宮崎 慎吾

1 はじめに

今般、贈与税、相続税に関する法改正があり、2024年1月以降になされる贈与から、新しい相続時精算課税制度が適用されることになりました。制度の利用によって支払う税金に大きな違いが生じる可能性があり、生前贈与や相続を考えるにあたって重要な改正ですので、簡単に紹介させていただきます。

2 相続時精算課税制度とは

「贈与をしても年間110万円までなら贈与税がかからない」という話を聞いたことのある方は多いかと思います。これは暦年課税という制度で、年間基礎控除額110万円までは贈与税がかからず、年間110万円を超えた部分について贈与税がかかるという贈与方法です。贈与した金額が大きければ大きいほど税率が上がり、最大で55%の税率となります。

他方、相続時精算課税とは、60歳以上の親や祖父母から18歳以上の子や孫に対して贈与をする際、この制度の適用を受けてから贈与者が亡くなるまでの間になされた贈与は、合計2500万円までは贈与税がかからないという制度です。2500万円を超える贈与をした場合は、超えた部分について一律20%の税率で贈与税がかかります。そして、贈与者が亡くなって相続が発生したときには、この制度を使って贈与をした財産相当額は相続財産に加えられ、他の相続財産と一緒に相続税が課されることになり、この場合、贈与税としてすでに支払った分は相続税から差し引かれます。例えば、相続時精算課税制度を使って親から子へ3000万円を贈与した場合、贈与を受けた子は3000万円から2500万円を除いた500万円について20%の贈与税(100万円)を納めます。その後父が亡くなり、相続が発生した際には、父の相続財産にこの3000万円を加えて相続税を計算し、算出された相続税からすでに支払った贈与税100万円を差し引いて納める、ということになります(逆に相続税の方が支払った贈与税より少なければ還付を受けられます)。

この暦年課税と相続時精算課税は、贈与を受ける側がどちらかを選択して適用することができます。

3 改正されて利用しやすくなった

改正前の相続時精算課税制度は、暦年課税のような年間110万円の基礎控除はありませんでした。そのため、少額を長年にわたって贈与するのであれば暦年課税の方が有利なことが多く、また、相続時精算課税制度を利用した場合、少額の贈与であっても毎年贈与税の確定申告が必要であったため、これも大きな負担でした。

しかし、今回の改正で、相続時精算課税制度は非常に使いやすくなりました。まず、暦年課税と同じように、新たに110万円

の基礎控除が適用されることになりました。これにより、年間110万円の非課税枠が2500万円の枠の外に認められ、年間110万円を超えた部分の合計が2500万円になるまでが非課税(相続時に精算)となり、年間110万円までの贈与なら、暦年課税と同様に毎年贈与しても贈与税がかからなくなりました。

そして、年間110万円までの基礎控除以内の贈与であれば確定申告が不要となり、長年にわたって少しずつ贈与をする方にも使いやすい制度となりました。

また、暦年課税の方にも改正があり、これまでは相続開始前(贈与者が亡くなる前)3年間に限って、贈与された財産が相続財産に加えられて相続税が課税されていました(生前贈与加算)が、この期間が7年間に延長されました。例えば、毎年110万円ずつ贈与をして、贈与税がかかっていなかったとしても、亡くなった場合には、亡くなる前7年間分の贈与額(110万円×7年間、ただし、4年以上前の贈与のうち合計100万円の控除があります)が相続税の対象財産に含まれてしまいます。相続時精算課税では、基礎控除の110万円についてこのような生前贈与加算がありませんので、この点については相続時精算課税の方が有利です。

このような相続時精算課税と暦年課税の改正により、これまでよりも相続時精算課税がより利用しやすい制度になったことは間違いないと思います。

ただ、贈与の仕方によっては暦年課税の方が有利であること、相続時精算課税は一度選択すると暦年課税に戻すことはできないこと、相続時精算課税を利用することで他の税制特例が使えなくなる場合があること等、一概にどちらの方が有利とは言えませんので、選択の際にはお気を付けください。

4 おわりに

以上、簡単にですが相続時精算課税制度の改正について紹介いたしました。できるだけ税金を減らして子や孫に財産を多く残したいというのは誰でも考えることだと思います。相続・贈与などでお悩みでしたら、是非ご相談ください。税金分野のご相談については、税理士と協同して相談をお聞きいたします。

創業時の株式保有の考え方と注意事項

弁護士 鍵谷文子

働き方に関する価値観の変化、国や自治体による様々な創業支援体制、ITの進化などにより、自分のビジネスで起業することを検討される方は今後も増えていくと思われます。

起業にあたって株式会社を設立する場合、出資した創業者は、会社の『株式』を持つことになります。一人で創業し一人で100%の株式を持つ場合は問題となりませんが¹、仲間と共同して創業する場合などには、各人が株式を何パーセントずつ持ち合うかが非常に重要です。持ち合い方によっては、後々になって大きなトラブルに発展することもあります。

本記事では、どのような場合に問題となるか、トラブルを避けるための取り決め、について簡単に整理してみたいと思います。

1 どのような場合に問題となるか？

株式会社の設立にあたっては、様々な機関設計の選択肢がありますが、ミニマムで置かなければならない機関が、株主総会と取締役です（「取締役会非設置会社」といいます。）。

株主総会は株式会社の最高機関であり、取締役会非設置会社の株主総会では株式会社に関する一切の事項を決議することができます（会社法295条1項）。

① 共同で創業した会社の株主総会で特に問題となりうる場面として、取締役の選任の場面が考えられます。創業取締役を再任する、第三者を新たに取締役にに入れる、などの場面です。

取締役の選任（再任）を株主総会で決議するためには、過半数の賛成が必要です。

【Case 1】

創業者であるAさんとBさんの2人がそれぞれ50%ずつの株式を持っているケースを考えてみましょう。

この場合、AさんとBさんの両方が賛成すれば問題ありません。一方で、創業後に2人の経営方針に関する意見が食い違ってしまったらどうでしょうか。Aさん、Bさんのいずれも「過半数」の株式は持っていないので、決議ができません。

② 次に、設立した会社の経営が順調に進み、新たに大手企業との取引ができることになったことをきっかけに、監査役を入れようとする場面（監査役設置会社に移行する場面）はどうでしょうか。

新たに監査役という機関を置くためには、まず定款変更が必要です。定款変更を株主総会で決議するためには、3分の2以上の賛成が必要です。

【Case 2】

3人で創業した会社で、Aさんが34%、BさんとCさんの2人がそれぞれ33%ずつの株式を持っているケースを考えてみましょう。ここで、BさんとCさんは今も同じ意見のもとで経営し

ているのですが、Aさんは途中で意見が合わなくなり、会社を辞めてしまいました。Aさんは株主総会にも来ないと言っています。

この場合、BさんとCさんの2人だけでは合計66%しかありませんので、3分の2には足りず、決議ができません。

2 トラブルを避けるための取り決め（株主間契約）

(1) 上記のようなトラブルを避けるため、最初から株式の保有割合を、Aさん67%、Bさん33%などのように差をつけておくなどの工夫も考えられます。

(2) もっとも、現実的には、一緒に起業した仲間とは株式の保有割合も平等にしたいと考えるケースも多いでしょう。このような場合には、株主間契約を締結しておくことが考えられます²。

株主間契約でまず取り決めておきたい事項は、上記1の各ケースをふまえ、①意見が一致しないときの対応、②会社を辞めるときの対応、です。

①については、例えば、契約で、意見が一致しないときは「協議に応じなければならない」「真摯に協議する」などを規定しておくなどが考えられます。あくまでも「協議」であり、究極的には、協議をしても最後まで意見が一致しない場面も想定されますが、協議のきっかけがあらかじめ約束されていることは重要です。

②については、会社を辞めるときは、会社に残る株主が株式を買い取ることができることを規定しておくことが考えられます。例えば、AさんBさんのうちBさんが会社を辞める場合には、AさんがBさんの保有株式を買い取る、という取り決めです。この規定では、株式の買取価格（最初の出資額、買取時点の時価、無償など）についてもあらかじめ決めておくこともトラブル回避のためには重要です。

3 創業に向けて仲間と一生懸命に取り組んでいる時点では、意見が一致なくなる未来はなかなか想像しづらいところかと思えます。

しかし、万が一そのような場面に至った場合に備えて、お互いが協議しスムーズに新たな道を歩むことが選択できる仕組みを取り決めておくことはとても重要です。

意見が対立するような状況に至ってからの契約締結は難しいため、会社設立前に「あらかじめ」契約しておきたいところですが、会社設立後であっても契約は可能です。ぜひご参考としていただければと思います。

1 この場合も、会社設立後に第三者から新たに投資を受けるような場合には、その出資者に何パーセントの株を持ってもらうか、という同様の問題が生じます。

2 (1)のように最初から株式保有割合に差をつける場合でも、意見が一致しないときや会社を辞めるときを見据えて株主間契約を締結しておくことは有益です。

海外サーバーを使ったネットワーク型システムと国内特許権の抵触

弁護士 三木 剛

外国にあるサーバーから日本にあるユーザー端末にネットワークを介してデータが送受信されてシステムとして機能するネット上のサービスが日本のユーザーに提供されている場合、それが日本において特許登録されている物の発明の全ての構成要件を充足するのだとしても、実際にはサーバーが外国にあるのだから日本の特許権には抵触しないと判断されるのか。

この問題を検討する場合、その前提として理解が必要なのは、日本の特許権の効力は日本の領域内において認められ、外国の特許権の効力は当該外国の領域内において認められるという実質法上の属地主義の原則である。

現実には、特許を受ける権利を有する者が国外においても特許権の保護を求める場合、特許権の効力を及ぼしたい国を選択して特許出願等することが必要とされているので、ご理解いただきやすいと思われる。

比較の趣旨で、日本で物の発明が特許登録されている場合、その特許の構成要件を充足する例えば工業製品が外国で製造され、それを日本に輸入し、日本において使用、譲渡等するケースを考えたい（真正品の並行輸入の場合は検討から除く）。この場合、日本の特許法における当該特許の実施に該当する。外国で製造されている、日本の特許権の物の発明の構成要件を充足する工業製品であれば、日本への輸入、日本における譲渡、使用等はその物の発明の特許権の実施に該当することになる。この場合は、当該工業製品が物理的に日本国内に存在するので、属地主義との関係で問題は生じない。

他方、ネットワークを介したサービスが外国にあるサーバーから日本にあるユーザー端末にデータを送受信して提供されている場合、日本の特許権の発明の構成要件においてはわざわざ日本国内にあるサーバーとは限定していないので、形式的には発明の構成要件を充足しているとは言えそうである。しかし、上述した属地主義の原則との関係で、直ちに特許権の侵害という結論にはならない。外国にあるサーバーから国内のユーザー端末にデータが送受信されるため、システムが外国と国内にまたがって存在するものと言え、属地主義との関係で、日本の特許権の抵触を認め得るのか問題となるからである。

この点、「コメント配信システム事件」という裁判例の1審（東京地裁令和4年3月24日判決）においては、属地主義の原則を根拠として、ネットワーク型システムという物の発明の実施行為である「生産」（特許法2条3項1号）について「特許発明の構成要件の全てを満たす物が、日本国内において新たに作り出されることが必要であると解すべき」とした。そのうえで、米国内にサーバーが存在することから、日本国内の構成要素であるユーザー端末のみでは発明の全ての構成要件を充足しないため、日本国内で「生産」したものとは認められないと判断した。

しかし、控訴審（知財高裁特別部令和5年5月26日判決）*に

おいては、サーバーが国外に存在する場合であっても、後述する事情を総合考慮して、ネットワーク型システムを新たに作り出す行為が、我が国の領域内で行われたものとみることができるときは、「生産」に該当するとし、実際に、特許権の侵害を認めた。

控訴審判決は、当該システムを構成する要素の一部であるサーバーが国外に存在する場合に一律に特許権の抵触を否定すると、サーバーを国外に設置さえすれば特許を容易に回避し得ることになってしまつて特許権の十分な保護を図れないこと、他方で、当該システムを構成する要素の一部であるユーザー端末が国内に存在する場合に一律に特許権の抵触を肯定すると特許権の過剰な保護となって経済活動に支障を生じることが指摘している。この二つの方向性はいずれも妥当ではないとされている。そこで、この二つの方向性の間で、どのような基準で特許権の抵触の有無を判断するべきかが問われている。

この控訴審判決は、以下の事情を総合考慮し、「当該行為が我が国の領域内で行われたものとみることができるとき、特許法2条3項1号の「生産」に該当すると解するのが相当である」と判示している。要は、ネットワーク型システムでサーバーが国外に存在する場合でも、「当該行為が我が国の領域内で行われたものとみることができるとき」があると解釈したものである。

そして、控訴審判決において、総合考慮すべきとされた事情は「当該行為の具体的態様、当該システムを構成する各要素のうち国内に存在するものが当該発明において果たす機能・役割、当該システムの利用によって当該発明の効果が得られる場所、その利用が当該発明の特許権者の経済的利益に与える影響等」である。

控訴審判決では、かかる事情は具体的には、「当該行為の具体的態様、当該システムを構成する各要素のうち国内に存在するものが当該発明において果たす機能・役割」は、サーバーが国外に存在する事実関係において「生産」という実施行為が国内で行われたと肯定する方向で考慮されている。また、「当該システムの利用によって当該発明の効果が得られる場所、その利用が当該発明の特許権者の経済的利益に与える影響」は、日本の特許権の保護の必要性を肯定する方向で考慮されている。もちろん、事案によって、総合考慮される事情は「当該行為が我が国の領域内で行われたものとみることができ」ない方向性に働くこともあると思われる。

また、これらの考慮要素は例示列举であり、異なる事案においては他の要素も考慮され得ると考えられている。

以上、ネットワーク型システムに関する物の発明に関して、属地主義の原則を緩やかに解釈したとされる裁判例をご紹介いたしました。

* 参考文献：Law and Technology No.102 p.58～、田村義之 WLJ 判例コラム 297 号

経済安保セキュリティ・クリアランス制度の導入について

弁護士 堂山 健

先の国会で「重要経済安保情報の保護及び活用に関する法律」（令和六年法律第二十七号、以下「重要経済安保情報保護法」または「法」）が成立し、経済安全保障分野にも、いわゆるセキュリティ・クリアランス制度が導入されることになりました。

1 セキュリティ・クリアランスとは

重要経済安保情報保護法の制定の基礎となった報告書（以下「最終とりまとめ」¹⁾）では、セキュリティ・クリアランス制度について、「国家における情報保全措置の一環として、政府が保有する安全保障上重要な情報として指定された情報・・・にアクセスする必要がある者（政府職員及び必要に応じ民間事業者等の従業者）に対して政府による調査を実施し、当該者の信頼性を確認した上でアクセスを認める制度」と説明しています。

イメージしにくいので例を挙げると、スパイ映画の書類によく Top Secretとか Confidentialなどの機密性の程度を示すスタンプが押してありますが、あのスタンプはセキュリティ・クリアランス制度の一端です。各個人が扱える機密性の程度を事前に評価して個人に資格として付与し、例えば Top Secretの書類は、それに対応する資格のある人しか見てはならないという仕組みが、セキュリティ・クリアランスの簡単な説明となります。

2 導入の背景

「最終とりまとめ」は、「安全保障の概念が、防衛や外交という伝統的な領域から経済・技術の分野に大きく拡大し、軍事技術・非軍事技術の境目も曖昧となっている中、国家安全保障のための情報に関する能力の強化は、一層重要になって」いるところ、特定秘密保護法では「経済安全保障に関する情報が必ずしも明示的に保全の対象となっていない」ことから、「セキュリティ・クリアランス制度に関する国としての必要性」があり、また、「同盟国等の政府調達等において、国際的に通用するセキュリティ・クリアランスの制度や国際的な枠組み」について、「企業からのニーズ」があることを導入の提言の背景としています。

3 適性評価のプロセス

重要経済安保情報保護法は、セキュリティ・クリアランス制度を「その者が重要経済安保情報の取扱いの業務を行った場合にこれを漏らすおそれがないことについての評価（以下「適性評価」という。）」（法12条1項）として導入しています。すなわち、適性評価の“合格者”が、海外におけるセキュリティ・クリアランス保持者と同等ということになります。なお、法令上は、合格者は「重要経済安保情報の取扱いの業務を行った場合にこれを漏らすおそれがないと認められた者」（法12条1項1号イ）と称されています。

適性評価では、評価対象者について、次に掲げる事項についての調査を行うことになっています（法12条2項）

- ① 重要経済基盤毀損活動との関係に関する事項
- ② 犯罪及び懲戒の経歴に関する事項
- ③ 情報の取扱いに係る非違の経歴に関する事項
- ④ 薬物の濫用及び影響に関する事項
- ⑤ 精神疾患に関する事項
- ⑥ 飲酒についての節度に関する事項
- ⑦ 信用状態その他の経済的な状況に関する事項

この調査がどのようなものになるかは、国による今後の規程等の整備によるところですが、同様の仕組みを持つ、特定秘密保護法については、「特定秘密の指定及びその解除並びに適性評価の実施に関し統一的な運用を図るための基準」（以下「基準」²⁾）が公表されています。その中に含まれているサンプルの「質問票（適性評価）」を見ると、例えば①については、評価対象者の家族について国籍を含む個人情報や対象者の過去10年の海外渡航歴などを回答させ、⑦については、借金や過去10年の差押えの有無などを回答させる内容になっています。

また、特定秘密保護法の適性評価の実施を担当する職員は、「上司や同僚などの知人その他の関係者に対し、面接等により、質問票に記載又は記録された事項についての疑問点を確認等するため」、評価対象者に関する質問を行うことがあり、また、「公務所や公私の団体」（例えば、医療機関、信用情報機関）に「照会して必要な事項」（例えば、評価対象者の「精神疾患の具体的症状や、借入れの状況」）の報告を求めることができることとされています（基準別添1参照）。

4 企業などの雇用者側の注意点

適性評価のプロセスは、本人の情報のみならず、家族の情報など、プライバシー侵害性の高い情報を収集するものとなっています。

適性評価では、評価を受ける者及び事業者には、評価の結果を通知することになっています（法13条）。ただし、特定秘密保護法における適性評価では、秘密を漏らすおそれがないと認められなかった場合における評価結果の理由及び調査によって判明した事柄は、事業者には通知しないこととされており（基準別添1参照）、その点は、重要経済安保情報保護法における適性評価でも同様になると予想されます。

また、「事業主は、重要経済安保情報の保護以外の目的のために、[結果の]通知の内容を自ら利用し、又は提供してはならない」（法16条2項）とされています。

1 経済安全保障分野におけるセキュリティ・クリアランス制度等に関する有識者会議、「最終とりまとめ」（令和6年1月19日）

2 「特定秘密の指定及びその解除並びに適性評価の実施に関し統一的な運用を図るための基準の策定について」（平成26年10月14日閣議決定 令和元年12月10日一部変更）

将棋の棋譜利用に関する問題について

一盤面再現動画の削除を巡る裁判例（大阪地裁令和6年1月16日判決）を題材に一

弁護士 上田 倫 史

1 はじめに

近年、藤井聡太竜王・名人の活躍などもあり、将棋がニュースなどで取り上げられることが増えてきましたが、過日、将棋の棋譜利用が問題となった訴訟の第一審判決がありました（大阪地裁令和6年1月16日判決・裁判所ホームページ）。私自身も、人知れず将棋を趣味として嗜んでいる1人ですので、この裁判例には非常に考えさせられました。以下、裁判例を紹介させていただきながら、棋譜利用に関する問題について紹介させていただきます。

2 裁判例の概要

本件の原告は、いわゆるYouTuberにあたる個人で、将棋の実況中継などを有料動画配信している被告の会社の実況中継を元に、プロ棋士による対局（王将戦や銀河戦という公式棋戦における対局）時の指し手（棋譜）を、自身の配信動画において盤面図上で再現し、リアルタイム配信していました。これに対し、被告の会社が、原告による動画配信は著作権違反に当たるとして、YouTubeなどの動画配信サイトに削除申請を行ったところ、原告の配信動画は削除されました。これを受け、原告は、削除申請の撤回や動画削除によって失われた利益の賠償などを求めました。

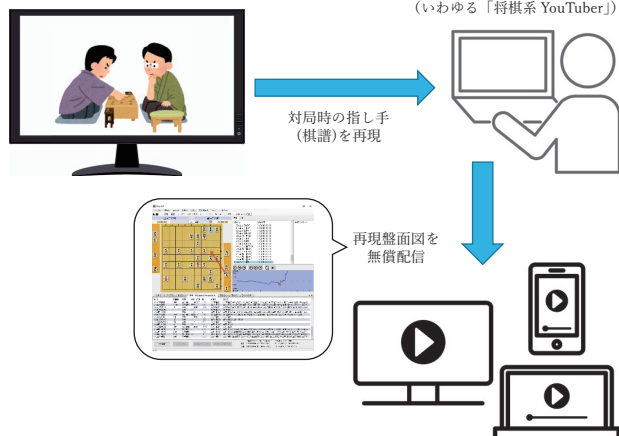
この裁判では、被告が有料動画配信している棋譜を原告が自らの動画配信において再現したことが、被告の「営業上の利益」を侵害するものかどうか争点となりました。大阪地裁は、棋譜について、「有償で配信されたものとはいえ、公表された客観的事実であり、原則として自由利用の範疇に属する情報であると解される」として、被告の営業上の利益は侵害されていないものと判断し、被告の会社に対し、原告に対する損害賠償の他、動画配信サイトへの削除申請の撤回などを命じました。

【事案のイメージ】

被告会社：将棋の実況中継を有料動画で配信

原告：個人で動画を配信

（いわゆる「将棋系 YouTuber」）



3 棋譜利用をめぐる実情について

しかしながら、この裁判例の判断は、各棋戦を主催している日本将棋連盟（全てのプロ棋士が所属している公益財団法人です）の見解とは相反しています。日本将棋連盟が設けている棋譜利用に関するガイドラインは、その中で、各棋戦の棋譜については主催者（日本将棋連盟及びスポンサー）が独占的ないし優先的に利用する権限を有しており、主催者の許諾の範囲を超えた棋譜利用は不法行為に該当するとの見解を示しています。

日本将棋連盟がこうした見解を採用している背景には、以下のような実情があるように思われます（もっとも、以下には、私の個人的な認識・理解等も含みますことをご容赦ください）。

(1) 棋戦の実施状況など

- ・多くの将棋棋戦は、新聞社をはじめとするマスメディアが主催者ないしスポンサーとなって実施されています。中でも、タイトル戦と呼ばれる主要な棋戦の多くは、新聞社が主催者となり、日々の新聞の将棋欄の中で、自らが主催する棋戦の各対局を独占的に取り上げる形で実施されてきました。昨今では、新聞社以外にも、各棋戦のスポンサーとなる企業が増えていますが、現在も、全国紙をはじめとする主要新聞社は、各自が主催する棋戦を持っています。
- ・将棋のプロ棋士は、各棋戦における対局料や賞金を主な収入源としていますが、その原資は、主催者やスポンサーが負担しています。
- ・こうした主催者やスポンサーとの関係もあり、日本将棋連盟は、プロ棋士同士の対局については、練習将棋であっても棋譜の公開を禁止しています。

(2) 対局の観戦方法

- ・現在、プロ棋士の対局を観戦する方法としては、従来からの新聞記事の他、①公式サイト上の棋譜中継、②インターネットテレビ上の将棋チャンネル、③主催者側のYouTubeサイト上での動画配信、④日本将棋連盟公式のスマートフォンアプリ、などがあります。
- ・もっとも、これらの各媒体のうち、無料で観戦できるものはごく一部に限られており、具体的には、①はタイトル戦の番勝負などのごく一部の重要な対局のみ、②や③はチャンネル側が取り上げる一部の重要対局のみ（なお、過去動画の視聴は有料となっているか、一定期間のみアーカイブ配信されているケースが多いです）が、無料観戦の対象となっています。こうした無料観戦の対象外である対局については、有料のサービスを利用する必要があります。

(3) YouTube上の実況動画・棋譜並べ動画などの配信状況

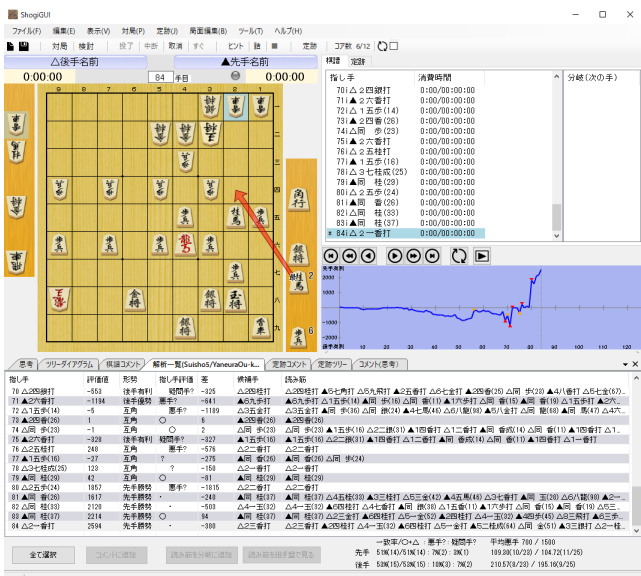
- ・近年、いわゆる「将棋系YouTuber」の中には、上記(2)の方法で閲覧できる棋譜情報（有料でしか観戦・確認できない棋譜を含みます）を元に、対局者の指し手を自らの配信動画上の盤面図において再現し、その盤面図をAIに評

将棋の棋譜利用に関する問題について —盤面再現動画の削除を巡る裁判例（大阪地裁令和6年1月16日判決）を題材に—

【棋譜の再現例】

※下図は、私が個人的に対局した際の棋譜を、フリーソフトの「ShogiGUI」及び「水匠5」を利用して入力し、盤面図として再現したのになります。

※盤面再現を行っている動画では、概ね、下図のような盤面図、AIの形成判断、予想される候補手などが掲載されています。



価値を伴った結果と共に動画配信している方が少なからず見受けられます。こうした配信動画の中には、日々の対局情報をリアルタイムで追いかけて再現しているもの（実況動画）や、既に終わった対局の指し手を整理して再現しているもの（単に棋譜を並べるだけの動画もあれば、棋譜を元に独自の解説等を加えている動画もあります）があり、こうした動画を見れば、上記(2)の方法によらなくとも、その対局の指し手を視覚的に確認することができます。こうした動画は、重要な対局や、人気の高い棋士が登場する対局であれば、視聴者数が多くなる傾向があり、こうした対局であれば、上記(2)の②や③で無料観戦が可能な場合であっても、相当数の再生がなされています。

- ・（私自身がまさに該当するのですが）将棋のことがある程度分かっているファン層からすれば、こうした配信動画を見れば、自分が観戦したい対局の進捗や結果などを視覚的に確認することができますので、本来であれば有料のサービスを利用しなければ観戦できない対局を、少なからず楽しむことができます。とりわけ、将棋の場合、スポーツ観戦などとは異なり、対局者の所作自体にはそれほど意味がなく、個々の指し手にこそ決定的な意味合いがあるため、棋譜の再現動画さえ見れば、それで満足できてしまえる側面があります。

・日本将棋連盟や各棋戦の主催者であるスポンサーは、棋譜利用に関するガイドラインの中で、こうしたYouTube上での棋譜利用につき主催者側の許諾を求めており、動画配信者に対して、所定の手数料の支払いを求めています。しかしながら、私が個々の配信動画などを観て確認している限りでは、所定の手数料を支払い、主催者側の許諾を得た上で動画配信を行っているYouTuberは少数に留まっているようです。

4 今回の裁判例について

今回の裁判例の中でも、被告側は、棋譜利用に関するガイドラインを根拠に、原告による再現動画の配信は、フリーライド（ただ乗り）で広告収入を得るものである旨を主張していました。しかしながら、大阪地裁は、ガイドラインは主催者側が一方的に定めたものであり、原告に対して法的拘束力を生じさせるものではないとして、被告の上記主張を退けています。もっとも、今回の裁判例は、動画配信をしている将棋チャンネルの運営会社のみを被告とするものであり、日本将棋連盟やガイドラインを策定した棋戦の主催者は当事者ではなかったため、棋譜利用に関する法的問題について、大阪地裁の判断をどこまで一般化して良いかについては、慎重になるべきかと思われます。

この問題を突き詰めれば、棋戦の実施につき金銭的負担を行っている主催者・スポンサー側の利益をどこまで重視するか、それとも、自由な棋譜利用を認めることによる将棋界の活性化を重視すべきか、といった根本的な議論にも帰着しうるように思われます。

弁護士としても、1人の将棋ファンとしても、非常に難しく思っているところですが、個人的には、無制限に棋譜の自由利用を認めるのではなく、一定の範囲では主催者側に優先的な権限を認めるべきとの私見を持っています。少なくとも、棋譜を並べるだけのような露骨なフリーライドは排斥されてしかるべきでしょうし、適正に手数料を支払って棋譜を利用しようとするYouTuberが増えていくよう、ガイドラインの改訂も含めた環境面の見直しなどが望まれるように思っています。

オンラインセミナーのご案内

ランチタイムの30分、手軽なリーガルセミナー
ご好評いただいております!

当事務所では、本年7月より毎月第2火曜日12:15~12:45の30分間、参加費無料・事前登録制でのオンラインセミナーを開催しております。



初回は、7月9日(火)に「職場のハラスメントセミナー ~みんなが働きやすい職場のために~」とのテーマで開催させて頂きました。講師の大高友一弁護士より、法律で事業主に対策が義務づけられている職場における三大ハラスメントについて簡単にご紹介し事業主としてどのような点に注意して対応すべきかの基本を解説させて頂きました。多数の方にご参加いただき、「参加しやすい」「わかりやすかった」など、ご好評の声をいただいております。

ご案内は毎月メールで差し上げております。まだお手元に届いていらっしゃらない方でご案内をご希望の方は、info@nk-law.gr.jpへ、件名「セミナーメール登録」、本文に「御社名」「御氏名」「メールアドレス」を記載の上、メールいただけますようお願い致します。

【次々回以降の開催予定】

9月10日(火) 幸尾菜摘子弁護士「取引先が倒産!~初動対応と日頃の備え~」

10月8日(火) 和田周弁護士「11月から施行!フリーランス新法の要点をおさえよう」

※法律事務所ご所属の方や法律事務所から企業等へ出向中の方のお申込みは承っておりません(インハウスロイヤーの方は除きます)ので、ご理解の程よろしくお願致します。

退所のご挨拶

弁護士 皆川 征輝

皆さまにおかれましては、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

私は、2022年9月1日より、中本総合法律事務所から経済産業省 商務情報政策局 情報経済課 デジタル取引環境整備室に出向しておりますところ、去る2024年4月15日をもって中本総合法律事務所を退所いたしました。

在籍中、ご厚情賜りましたこと心より御礼申し上げます。

中本総合法律事務所と経済産業省とは担当している分野・業務が全く異なりますが、一つ一つの事実を追求していくことには変わりはありません。このような姿勢を身につけることができたのは、中本総合法律事務所の先生方からの指導はもちろんですが、ご依頼者の皆様、諸先輩の先生方そのほか関係する皆様との繋がりがあってこそだと思います。改めて感謝申し上げますとともに、今後もご指導ご鞭撻賜りたく、引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

最後になりますが、皆様のご健康とご多幸をお祈り申し上げます。

中本総合法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満5丁目9番3号 アールビル本館5階

TEL:06-6364-6241 FAX:06-6364-6243 E-mail:info@nk-law.gr.jp

中本和洋・倉橋 忍・鷹野俊司・豊島ひろ江・宮崎慎吾・鍵谷文子・上田倫史・小林由巳子
堂山 健・中本隆久・下迫田啓太・桑原彰子・中原大和

中本総合法律事務所 東京事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂1丁目3番9号 K-Frontビル4階

TEL:03-5771-6248 FAX:03-5771-6249 E-mail:mail@nk-law.gr.jp

三木 剛・大高友一・太田健二・佐藤 碧・幸尾菜摘子・和田 周