

あけましておめでとうございます。

大洋綜合法律事務所では、このたび事務所報「Ocean's View」を発刊する運びとなりました。

これまで所属各弁護士とご縁のある皆様には、他の所属弁護士がどのような分野の業務を行っているかをご案内する機会が少なかったかと思えます。そこで、当事務所報においては、所属各弁護士のそれぞれの日常業務における知見をもとに、最新的话题を紹介したり、基本的なところをご案内したりする論考を集めました。現在オーストラリアのメルボルン大学に留学中の波床有希子弁護士からも、原稿が届きました。読者の皆様におかれては、何かの発見があればうれしく思います。

また、この機会に、日ごろ当事務所の業務と一緒に担当していただくことの多い、弁理士法人アテンダ国際特許事務所の角田成夫弁理士、長岡栄二税理士事務所の長岡栄二税理士、ブルックサーージャパン行政書士事務所の安田貴広行政書士からもそれぞれご論考を寄稿いただきました。今後とも、当事務所では、クライアントの皆様には質の高いワンストップサービスを提供していく所存ですので、こちらもどうぞご一読ください。

最後に、本年も皆様のご多幸をお祈り申し上げます。

2024年1月



Contents

生成 AI と著作権	弁護士・弁理士	江森 史麻子
令和 5 年 7 月 20 日「名古屋自動車学校事件」最高裁判決に関する考察	弁護士	田村 宏次
ネット上の誹謗中傷への対応	弁護士	田中 太陽
国際契約事始め（1）	弁護士	日吉 由美子
平成 30 年改正相続法について（1）	弁護士	田中 東陽
電子契約と電帳法 2024	弁護士	小山 征史郎
オーストラリアにおける個人情報及びプライバシーの保護について	（留学中）弁護士	波床 有希子
技術とエンターテインメントの融合：特許が切り拓く未来	〔弁理士法人アテンダ国際特許事務所〕弁理士	角田 成夫
マンション評価通達の改正がもたらす悩み	〔長岡栄二税理士事務所〕税理士	長岡 栄二
外国人労働者の活用と日本の現状について	〔ブルックサーージャパン行政書士事務所〕行政書士	安田 貴広

生成AIと著作権

弁護士・弁理士 江森 史麻子

AI (Artificial Intelligence =人工知能) については、従来から話題になっていましたが、最近とみに ChatGPT などの生成AI (Generative AI) の話題がにぎやかです。よく質問されるのは、「生成AIの著作権ってどうなっているのですか?」ということですが、この素朴な疑問は、(1) 生成AIに著作物を学習させる段階、(2) 生成AIを利用して何かを生成する段階、そして(3) 生成AIが生成したものの著作物性の3段階に分けて考える必要があります。

なお、前提として、著作権の対象となる「著作物」とは、思想感情の創作的表現であり(著作権法2条1項1号)、「著作物」とは、創作する者(同条項2号)と定義されています。

(1) 学習段階について

生成AIは、命じられたらいきなり何かを生成するわけではなく、まずは世の中にあるデータを大量に学習します。ここで、他人の著作物を学習させることは、著作権侵害となるのではないかが問題とされました。学習する際には、自動的にデータの複製等が行われることになるからです。この議論を受けて、平成30年著作権法改正で30条の4が新設され、著作物を技術開発・試験や情報解析の用に供したり、電子計算機による情報処理の過程で利用したりする等、著作物に表現された思想感情の享受を目的としない場合には、著作権者の利益を不当に害することとなる場合を除き、無許諾で利用できることとされました。この改正により、著作物をAIの学習に用いることは著作権侵害とはされなくなり、我が国におけるAI開発は促進されてきました。

ところが最近、風向きが変わってきました。令和5年8月17日、日本雑誌協会、日本写真著作権協会、日本書籍出版協会及び日本新聞協会が連名で、「生成AIに関する共同声明」を発出しました。そこでは、現在のAIはネット上にある情報を収集して学習するため、著作物の利益を害する可能性があるほか、海賊版など違法コンテンツも学習の対象となること、また、次の(2)生成段階において、元の著作物への類似性が高いコンテンツが生成され拡散されるという現状の問題点を指摘しています。そして、上述の著作権法30条の4の解釈を明確にするとともに、改正の必要性を見極める必要があるとして、関係当局との間での意見交換を求めています。また、令和5年10月16日、日本新聞協会は、生成AIと著作権について議論する文化庁文化審議会著作権分科会法制度小委員会の会合で意見聴取に応じて、法改正が必要だと訴えました。さらに、同協会は、同月30日に「生成AIに関する基本的な考え方」を発出して、AIによるネット上の新聞記事の学習は新聞社が有償で提供している過去の記事のデータベースの市場と衝突することや、生成AIが偽情報・誤情報を生み出す危

険性を指摘するとともに、法改正等の必要性を訴え、また、令和5年11月2日に「AI時代における知的財産権に関する意見」を発出して、政府に対して、著作権法改正の早急な検討を求めました。

このように、法改正によって著作権侵害に当たらないとされた生成AIによる学習について、これを再検討すべきという声が高まっており、今後の動向が注目されています。このことは、次の(2)生成段階における著作権侵害を防ぐことは大変困難であることを物語っているともいえるでしょう。

(2) 生成段階について

AIが生成したものが、既存の著作物と同じであったり、非常に良く似ている場合には、著作権侵害となり得ます。

すなわち、既存の著作物に依拠して(既存の著作物をもとにして)作成され、それに接した一般人が既存の著作物の表現上の本質的特徴を直接感得できるほどに類似している場合、既存の著作物の複製権ないし翻案権の侵害となります。

論理的にはこのようにいえるとしても、著作権侵害を疑われるAIによる生成物がネット上に存在するような場合、権利者としては、いったい誰が生成してネット上にアップロードしたのか、AIの(1)学習段階で権利者の著作物を学習しそれを(2)生成段階での重点とすることにより依拠をしたといえるのか、などを立証することは大変難しいことだといえます。

また、視点を変えれば、自分がChatGPTなどを利用して何かを作成する場合に、それが誰かの著作権を侵害するものとなっている可能性があるということを念頭に置く必要があるとはいえそうです。

(3) AIによる生成物の著作物性

前述のように、著作物とは思想感情の創作的表現ですから、人間がAIを道具として自らの思想感情を創作的に表現したといえる場合には、独立した著作物に当たる場合もあるかもしれません。

しかし、創作活動のほとんどをAI(道具)任せにしたような場合には、それを自らの思想感情の表現ということは難しいでしょう。

このように、AI生成物の著作物性を一律に論じることではできませんので、誰かが生成AIを利用して作成したものについても、著作物性が認められる場合があり得ることを念頭に利用する必要があります。また、上記(2)で述べ



たように、AI生成物が第三者の著作権を侵害する場合があります。その場合には、その元の著作者の著作権はAI生成物についても原著者の権利として残っていますので、その点からも留意が必要となります。

以上、生成AIと著作権について簡単に述べてきましたが、生成AIについては、著作権法上の問題以外にも、画

像や動画のねつ造によるフェイクニュースの危険などが大変大きな問題になっています。これらについての法規制は十分とはいえませんが、見る側にも、ネット上のコンテンツについては信憑性を吟味する姿勢が求められているといえるでしょう。

令和5年7月20日「名古屋自動車学校事件」最高裁判決に関する考察

弁護士 田村 宏次

1 はじめに

「同一労働同一賃金」とは、「同じ労働に対しては同じ賃金を支払うべき」という考え方で、正社員と非正規社員・派遣社員の契約期間や雇用形態を理由とする不合理な待遇差別を禁止するためのルールです（厚生労働省HPより）。

この不合理な差別待遇の禁止については、旧労働契約法20条や短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条に定められているものの、必ずしもその基準が明らかではありませんでした。

その結果、裁判所による判断が求められるケースが多く生じることとなり、多くの裁判例があります。今回は、その中でも「基本給」に関する差別的待遇が問題となった最高裁判決をご紹介します。

2 事件の概要と争点

自動車教習所の指導員だった原告2名は、定年後に再雇用された社員で、再雇用後は役職がなく雇用契約は1年更新でしたが、仕事の内容などは、定年前と特に違いはありませんでした。ところが、賃金に関しては再雇用時に減額となり、具体的には、毎月の基本給が定年時との比較で50%以下の水準でした。

そこで本件の基本給の減額が、旧労働契約法20条に照らして不合理な差別にあたるか、が争点となりました（なお、本件ではこの外に、賞与や種々の手当についても問題となりましたが、今回のお話では割愛します）。

3 第一審（名古屋地裁判決）・第二審（名古屋高裁判決）の判断

第一審・第二審では、基本給について、定年退職時の基本給の60%を下回る部分が不合理であるとして、差額相当額について原告の損害賠償請求を認容しました。これについては、「基本給の60%を超える待遇格差が違法だと判断された」として話題にもなり、この判断が維持されるのか、その後の最高裁の判断に注目が集まっていました。

4 最高裁の判断

(1) 最高裁は、まず、差別が不合理かどうかは「基本給の

性質や、支給目的を踏まえて、法所定の諸事情を考慮する」ことにより検討すべきである（「メトロコマース事件」判決参照。）としたうえで、本件の正社員と嘱託社員とでは、以下のような考察を理由に「基本給の性質・支給目的が異なる様子が窺える。」としました。

①正社員の基本給

勤続年数での差異が大きくなり、職務内容で額が定められている点からみれば、「職務給」的要素があると言える。

他方、長期雇用を前提とした役職や昇進が想定されていることや、功績給的な要素も含まれていることを踏まえると、職務遂行能力で額を決定する「職能給」的性質もあると言える。

②嘱託社員の基本給

勤務年数に応じて増額されることはなく、役職に就くことが想定されていないことに加え、正社員と異なる基準で支給されている。

(2) そのうえで、高裁の判断は、正社員の基本給を「年功的」というに止まり、嘱託社員の基本給に至っては性質・目的を何も考慮していない点で十分に審理が尽くされていないこと、また、労使交渉に関する事情も、結果だけを考慮して経緯を考慮していない点が誤りである、として、結局、高裁で十分な審理が尽くされたとは言えないとし、高裁での審理のやり直しを命じました。

5 本件の分析

(1) 下級審の判断と最高裁の判断との相違

下級審は、基本給の性質については、「正社員の基本給には年功的序列的性格がある一方、嘱託社員にはそのような性格を含まない」と言及するにとどまり、待遇差の大きさに強くフォーカスを当てて、定年退職時の額の60%を下回る部分は不合理と判断しました。これに対して最高裁は、待遇差の大きさに先立ち、まずは基本給についても、ほかの手当の不合理性を検討するのと同様、その性質や支給目



的を十分に検討することを求めました。

本件は、定年後再雇用の基本給が「月額8万円前後」という条件が目され、下級審の判断にはいわゆる救済的な意味合いがあったことも否定できないのですが、今回の最高裁判決は、仮に本件に救済的な意味合いがあったとしても、これまで最高裁が示した判断要素を十分に検討していない点は問題である、と判断していると考えられます。

今後行われる差戻審では、基本給に関する性質と支給目的を詳細に検討した上で、その相違が不合理か否かを審理することになると考えられますが、例えば、今後の審理によって正社員、嘱託社員いずれについても、基本給の性質は職務給であると判断された場合、正社員と嘱託社員とで担当職務に相違がない本件では、基本給の待遇差は不合理であると判断される可能性も否定できません。

(2) 基本給に関する最高裁の判断の内容

① 正社員の基本給の性質に関する指摘

次に、今回の最高裁判決では、正社員の基本給の性質を分析していますが、特徴的なのは、前述の「職能給」「職務給」という、日本における基本給の中身について、最高裁がそれぞれを定義づけながら分析している点にあります。

従来の基本給の考え方は、賃金を定める尺度について、どれだけ（の期間）働いたかを重視し、いわば、経験をもって能力と評価する傾向（メンバーシップ型雇用を前提とする「職能給」制度）にありました。ここでの基本給は、伝統的な日本的雇用（終身雇用といった長期雇用システム）を前提に、勤続年数（≒経験）によって「職務遂行能力」が高まるだろうという期待値を前提に、賃金額を上昇させる形がとられます。

従来の日本の基本給は、こういった年齢、勤続年数のほか、職務内容、職務遂行能力等を総合考慮して決定することが多く、「ブラックボックス」と表現されることも多いです。

他方、近時の賃金に対する考え方は、賃金を定める尺度について、「職務の内容」や「責任の度合」を重視しています。その結果、勤続年数と賃金とは必ずしも連動せず、昇格・昇給は（適材適所への配置を前提とした上で）能力や成果そのものを評価する傾向にあります（ジョブ型雇用を前提とする「職務給」制度）。

本件での賃金制度の詳細は、一審判決から見てもあまり明らかではありませんが、こういった日本の伝統的な基本給の性質について詳細に論じている点は、本最高裁判決の特徴的なところと言えます。

② 基本給に関する最高裁の結論

以上の考察を経て、最高裁は、原審名古屋高裁判決は「基本給の性質」「目的」の検討が不十分であるし、「その他の

事情」になる労使交渉の経過も適切に考慮していないと判断し、この原審の判断が誤りだとして、原審差戻し（やり直し）を命じました。

このように、最高裁は、端的に「基本給の60%を超える待遇格差を違法とした原審の判断」が「誤りだ」としたのではないことを、本件では留意して頂きたいです。

6 最高裁判決が労務管理に与える影響

「同一労働同一賃金」と言いつつ、これまでの大半の事件は「手当」の格差が問題とされた事案がほとんどであり、賃金の骨格ともいべき「基本給」の待遇格差が大きく取り沙汰されることはほぼありませんでした。

そのため、名古屋自動車学校事件の第一審・第二審が、「基本給の60%を超える待遇格差が違法だ」と判断したことは、なぜ60%が基準となるのかといった点について特に理由が示されていなかったことも相まって、労務管理実務に対して、大きなインパクトを与える結果となりました。

しかも、定年後再雇用の場合は、定年前から賃金水準が75%以下に引き下げられると高齢者継続雇用給付の受給要件を満たすことになるため、定年後に70%や60%、それ未満の待遇になることは決して珍しいことではなく（実際、この事件の原告も高齢者継続雇用給付を受給していました。）、したがって、本最高裁判決が下される前は、「理屈はよくわからないものの、労務管理実務において、基本給の60%以下への減額はリスクがある」と考えざるを得ず、定年後再雇用の賃金設計にも大きな影響を与えていたことは否めませんでした。

本最高裁判決が、原審の判決を否定して差し戻したという点では、今後の差戻審の判断を待つ必要はあるものの、その意義は大きいと言えます。

もっとも、前述のとおり、ブラックボックスの如き基本給について、その設計までは法律で「違法」と踏み込みづらいという実態があるため、本最高裁判決は、多くの会社が未だに取っている日本的な基本給体系についてその是非までも直接判断したわけではありませんが、それでも、本最高裁判決を踏まえつつ、現在、同一労働同一賃金へと大きく舵が切られている現在にあっては、ブラックボックス型の基本給の内容を、より明確に定める必要性が高まっていることは明らかです。

即ち、企業においては、定年後再雇用といえども、基本給や賞与の有無、及び金額に関する制度を定めるにあたっては、その性質を明確に定めて区別するとともに、当該区別に応じた相違にとどめる、という意識が必要になるものと考えられます。

ネット上の誹謗中傷への対応

弁護士 田中 太陽

1. ある日、書き込みが…

昨今、インターネット上において誹謗中傷やネガティブ情報を書き込まれる事例が増加しています。皆様も、ニュースなどで見聞きしたことがあるのではないのでしょうか。

そこで、ネット上において誹謗中傷やネガティブ情報を書き込まれた場合の対応方法について考察していきます。具体的な事案があった方がイメージしやすいと思いますので、典型的な事案を1つ掲げます。

【事案】

ある日、A社長は、いつも見ているクチコミサイト上に、自らが代表を務めるB社についての投稿があることを発見した。投稿の内容は、「B社はとんでもないブラック企業。達成できないノルマを設定し、達成できないと責任者は即降格。保険金の不正請求は日常化しており、まるでBM社そっくり。」というものであった。B社は、BM社と社名が似ているものの、創業以来、実直な経営を続けてきたことを自負していたことから、A社長はとんでもないデマだと腹を立て、このまま泣き寝入りすることはせずに対応策を検討することにした。

2. 対応方法

対応方法としては、2つに大別できます。1つは、当該投稿を削除する方法であり、もう1つは、当該投稿の投稿者に対して責任追及を行う方法です。以下、順を追って見ていきましょう。

3. 当該投稿を削除する方法

まず、誰を削除依頼先とすべきかですが、削除依頼先は、問題となった投稿を削除する権限を有する者である必要があります。電子掲示板やクチコミサイトといった多数人によって情報が発信されるサイトの場合、投稿を行った者は自由に削除や修正をできないことが通常ですので、請求の相手方はサイト管理者ということになります。

サイトの中には、問合せフォームやメールフォームを準備しているものもありますので、削除したい対象を明確に指定した上で、削除依頼を行うことができます。また、プロバイダ責任制限法ガイドライン等検討委員会が公開する「侵害情報の通知書兼送信防止措置依頼書」を作成の上、郵送するという方法もあります。これらの削除依頼を行っても削除に応じてくれない場合、投稿記事削除仮処分という裁判手続を検討することになります。

4. 当該投稿の発信者に対して責任追及を行う方法

投稿を削除することができたとしても、誰が投稿したのかは不明なままですから、いつ同じようなことが繰り返さ

れるか分かりません。そこで、当該投稿者に対し、自らの行いを反省させるために責任追及をするという考えに至ることもあり得るところです。

当該投稿者に対する責任追及を行う場合、当該投稿を行った者が誰であるのかを特定しなければ、損害賠償請求などの被害回復のための措置を採ることは

できません。当該投稿がなされた電子掲示板等の管理者などが発信者情報の開示に応じてくれれば問題はないのですが、実際に情報開示に応ずることはありません。勝手な情報開示は個人情報保護の観点から問題があるからです。

ここで出番となるのが、プロバイダ責任制限法（正式名称：特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律）です。プロバイダとは、インターネット接続のサービスを提供する者やWebサーバの管理者、電子掲示板などのWebサービスの管理者などをいいます。この法律は、他人の権利を侵害するような投稿があった場合について、発信者情報を有しているプロバイダ等に対し、責任が免責される要件を明確化するとともに、発信者情報の開示を請求する権利を創設的に認めたものです。2001年に制定されましたが、ネットにおける誹謗中傷に対する法的対応の必要性が高まってきたことを受け、2021年に改正され、2022年10月1日に施行されました。この改正プロバイダ責任制限法においては、それまで4条しかなかった条文が18条まで増え、発信者情報開示命令事件という新しい裁判手続が導入されました。

冒頭の【事案】の場合、①投稿がなされたクチコミサイト（コンテンツプロバイダ＝CP）に対し、発信者情報開示命令及び提供命令の申立て等を行い、CPからインターネット接続事業者（アクセスプロバイダ＝AP）の名称・住所等の提供を受けた後に、②APに対する発信者情報開示命令及び消去禁止命令の申立て等を行うこととなります。その結果、発信者情報として氏名、住所等の契約者情報の開示を受けることができます。

開示された発信者情報により、その契約者が問題の投稿を行ったと強く推定されるので、相手方を特定することになります。その後は、民事責任の追及と刑事責任の追及を検討することになります。民事上の責任とは、損害賠償請求などであり、刑事上の責任としては、冒頭の【事案】ではもっぱら名誉毀損罪について捜査機関に対して告訴を行うこととなります。



国際契約事始め (1)

弁護士 日吉 由美子

「国際契約」という言葉にどんなイメージをお持ちですか？「電話帳のように分厚い英語の契約書」？しかし、それは単なる都市伝説かもしれません。

1. 理想は「契約書不要」と言えること

私自身の経験です。交渉担当として、5年間取引を行った創立50年超の米国老舗法人と契約更改交渉を行いました。ところが、業界の事情が激変したため20頁超の旧契約の条項を全面的に書き換える必要が生じ、文言調整に時間がかかると判明した途端、相手方交渉担当の米国人が突然「今回は正式契約書ナシで行かないか？」と言い出したのです。十数億円単位の企業間ライセンス取引で、しかも英語の文言調整に何の苦労もないはずの米国側の「契約書は不要」発言に思わず「エッ？オタクでそんなのアリなの？」と聞き返したところ、「僕らは信頼できると思った相手とは大昔から正式契約書は交わしてないんだ。君らとも5年間付き合っただけで正式契約書ナシでもやって行けると確信したよ」という返答でした。結局、「ライセンスの大枠」及び「ライセンス料とその支払方法」だけ明記し「細かい条項は全部追って協議」とのみ記載した2頁のペーパーにサインし（こうした契約形態を Short-form Agreement といいます）、その形式で20年以上取引を継続しました。「欧米人は電話帳のような契約を志向する」というのはこちらの一方的な思い込みであって、実は「敵」も全く同じように考えていたのです。

2. 様々な契約形態を駆使すること

私見では「契約書不要と思えるような信頼できる相手と商売せよ」というのは、むしろ国際取引にこそ声を大にして強調すべきことです。国内取引は、日本の法令・商慣習、引いては常識をも共有する人を相手にしているという「最低限の保証」があるのに対し、海外の取引相手は異なる法令・商慣習の下で商売を続けてきた、常識を全く異にする存在です。それこそ「電話帳のような契約書」を締結したとしても到底リスクをゼロにはできません。だからこそ信頼に値する相手であるかを見極める必要性がより高いのです。そして、そのために様々な契約形態を駆使することも工夫の一つです。

正式契約書（これを Long-form Agreement とも言います）を締結する段階の前に考えられる典型的な契約形態としては Letter of Intent (LOI とも言います) や Memorandum of Understanding (MOU とも言います) があります。正式取引を開始する前の助走段階で、対象ビジネスの成否を判断するために必要な機密情報を共有するのみならず（この部分だけを取り出すと Non-Disclosure Agreement (NDA) に

なります）、ビジネス展開に向けた意見交換・事業化計画策定・共同採算性調査・トライアル取引等を行うことを前提に、それらの履行方法・費用負担・責任分担について定めるのが典型です。その要諦は、損害や出費を最低限に押さえながら対象ビジネスの潜在的可能性と相手方の信頼性を見極めるところに

あるため、LOI や MOU では legally binding か not legally binding か（法的拘束力の有無）を条項ごとに明記することによってリスク負担を限定することが通常です。国際契約では、こうした「トライアル的契約」の段階を経て初めて正式契約に進むくらいの慎重さが必要です。

3. 「優先言語条項」を侮らないこと

さて、いよいよ正式契約を締結する段階になりました。今日のビジネスでは、契約の使用言語は英語がほとんどです。このとき契約方式としては①正式契約は英語のみで記載される（社内用に日本語参考訳を添付する）場合と、②正式契約に英語版・日本語版が併記される場合の2種類があります。特に危険なのは②ですが、実は①も同じ問題を孕みます。

それは「日本語版」と「英語版」の内容に齟齬矛盾がある場合生じ得る問題で（翻訳の正確性や解釈の多義性が原因です）、上記②では、「優先言語」が明定されない場合、不正確な翻訳が即紛争の種になってしまいます。そこで、②の場合は「日本語版・英語版に齟齬矛盾がある場合は英語版が優先する」（日本語版が優先することは滅多にありません）旨の「優先言語条項」を入れておくことが必須ですし、①の場合であっても「本契約は英語版がオリジナルであり、英語以外の言語版が存在しても単なる参考翻訳に過ぎない」の一文を確認的に入れておくことが有効です。それにより「英語版の内容が全て」という認識が企業内で醸成され、何か事が起きたときには常に英語版を確認するという企業文化が育まれる、でないといつて手元の「日本語版参考翻訳」だけを斜め読みして全てを判断することになりがちで、大きなリスクを負うことに繋がりがねません。

国際契約には、「優先言語条項」以外にも準拠法条項・紛争解決条項等々、国内契約にはない条項が多々ありますが、それらについてはまた追ってお話したいと思います。



平成 30 年改正相続法について (1)

弁護士 田中 東陽

1. はじめに

数年前から東京家庭裁判所で相続に関する調停事件（主に遺産分割事件）について家事調停委員を務めております。その調停事件などの法律実務において、少し前の法改正にはなりますが、平成30年7月に成立公布した「民法及び家事事件手続法の一部を改正する法律」（以下「改正相続法」といいます。）の知識は必要です。

しかし、私が担当した調停事件において、後述2の改正相続法について、当事者はもちろん、少なくとも代理人弁護士も知らないことに驚かされることがありました。そこで、私が担当した調停事件の中から、改正相続法の後述2（2）の遺産分割に関する見直し等のうち、意外と知られていない規定の内容をいくつかご紹介したいと思います。

2. 改正相続法の内容

改正相続法の趣旨は、婚外子の相続分増加という法改正に伴い、法律婚に対する保護が求められ、また、社会の少子高齢化が進展するなど、社会経済情勢が大きく変化したため、相続の場面における生存配偶者の生活の保護が求められたこと、社会経済情勢の変化に相続法を対応させようとしたことにあるとされています。

その主な内容は、以下の6項目です。

- (1) 配偶者の居住権を保護するための方策（配偶者短期居住権、配偶者（長期）居住権）
- (2) 遺産分割に関する見直し（持戻し免除の意思表示の推定規定、遺産分割前における預貯金の払戻し制度等の創設・要件明確化、一部分割、遺産の分割前に遺産に属する財産を処分した場合の遺産の範囲）
- (3) 遺言制度に関する見直し（自筆証書遺言の方式緩和、自筆証書遺言に係る遺言書の保管制度の創設、遺贈の担保責任等、遺言執行者の権限の明確化等）
- (4) 遺留分制度に関する見直し（遺留分減殺請求権の効力及び法的性質の見直し、遺留分の算定方法の見直し、遺留分侵害額の算定における債務の取扱いに関する見直し）
- (5) 相続の効力等に関する見直し（相続による権利の承継に関する規律、義務の承継に関する規律、遺言執行者がある場合における相続人の行為の効果等）
- (6) 相続人以外の者の貢献を考慮するための方策（特別の寄与）

3. 意外と知られていない遺産分割に関する改正相続法

(1) 遺産分割前における預貯金の払戻し制度等の創設・要件明確化

被相続人から援助を受けながら生活していたものの、相続後に刑事事件を起こし自宅から退去した相続人の一人（なお、遺産はすべて自分の物であると考えていた）から、

調停の日に裁判所に出頭した際、帰る場所も電車賃などもないので、どうしたら良いのかという質問を受けたことがありました。

それに対しては、生活保護等のセイフティネットの利用、借入れを行う等がまず考えられますが、これらの利用を望まない又は利用できない方でした。そこで、裁判官とも相談し、以下の改正相続法の仮払い制度の利用を勧めました。

ア 遺産の分割前における預貯金債権の行使（民法909条の2）

預貯金債権は遺産分割の対象に含まれると（平成28年の最高裁決定以後）解されています。そのため、相続人が、相続開始後、遺産分割協議が整うまでは、相続人全員の同意がなければ預貯金の引き出しができず、葬儀費用、被相続人から扶養を受けていた相続人の当面の生活費等の支出ができない不都合が生じるおそれがあります。

そこで、改正相続法は、各相続人が、裁判所の判断を経ることなく、金融機関の窓口で、「相続開始時の預貯金債権の額×1/3×払戻しを求める相続人の法定相続分」（ただし、同一の金融機関に対する権利行使は150万円が限度）の預貯金を単独で払戻しを受けることができる制度を創設しました。この場合、上記払戻しを受けた相続人は、払戻しを受けた預貯金を遺産の一部分割により取得したとみなされます。

なお、この改正は、令和元年7月1日以前に開始した相続について、同日以後に預貯金債権が行使されるときにも適用されます。

イ 遺産の分割の審判事件を本案とする保全処分（家事事件手続法200条3項）

以前でも、上記アの限度額を超える多額の資金需要がある場合に、家事事件手続法200条2項の仮分割の仮処分を活用して、家庭裁判所に対して、遺産分割の調停の申立てをするとともに、預貯金債権に対して遺産の分割の審判を本案とする仮分割の仮処分の申立てをすることができました。しかし、上記条項では、「急迫の危険を防止するため必要があるとき」という要件があり、厳格に過ぎました。

そこで、家事事件手続法200条3項は、その要件を緩和し、預貯金債権についての仮分割を創設しました。

(2) 遺産の分割前に遺産に属する財産を処分した場合の遺産の範囲

相続人3名のうち1名（A）が、相続開始後、350万



円の預貯金を無断で払い戻したので、遺産に含めるよう他の相続人2名（B、C）が主張している遺産分割調停において、Aは、上記預貯金の払戻しを認めたが、葬儀費用等として使ったので遺産に含めるべきではないと主張し、BとCは葬儀費用支出の領収書等の客観的資料が提出されない限り、350万円を遺産に戻すよう求めている事案がありました。

Aの代理人は、これまでの実務に基づき、上記350万円は、Aが同意していないため遺産に含まれず、遺産分割調停手続外の話であり、別途訴訟等で解決を図るべき問題であると誤って考えていました。

ア 遺産分割調停及び審判の対象となる遺産は、相続開始時に存在し、かつ、遺産分割時に存在する財産とされています。そのため、相続開始後に処分された財産（処分者は相続人、第三者を問わない）は、遺産分割の対象から除外されます。もっとも、遺産分割時には存在しない遺産であっても、相続人全員がこれを遺産に含める旨合意したときは、遺産分割の対象となります。

改正相続法は、上記のこれまでの実務の運用を明文化しました（民法906条の2第1項）。なお、相続開始前に財産が処分された場合（いわゆる相続前の用途不明金問題）については、上記規定の対象外であり、従前の実務から変更はありません。

イ これまでの実務では、相続開始後に処分された財産は、

相続人全員の合意がない限り、遺産分割の対象から除外されます。そのため、処分をした相続人が合意しない場合には、他の相続人は、処分をした相続人に対して不法行為による損害賠償又は不当利得に基づく返還請求を調停外（訴訟等）でする必要がありました。しかし、相続人は、遺産分割前でも、その共有持分を処分することは可能なので、必ずしも上記の返還請求が可能とは限らず、処分者が利得する不公平が生じていました。

そこで、改正相続法は、共同相続人の一人又は数人が、相続開始後、遺産を処分した場合に、処分した相続人以外の相続人全員がその処分財産を遺産に含めることに同意しているときは、その処分財産を遺産分割の対象とすることができることになりました（民法906条の2第2項）。

ただし、上記規定が適用できる前提は、相続人全員において、相続人として処分（払戻し等）をしたものが誰かについて争いが無い（又は、払戻し等の処分者を証拠上容易に認定できる）こと、かつ、処分した相続人以外の相続人全員が同意した場合であることが必要です。

冒頭の事案において、改正相続法（民法906条の2第2項）を知らない代理人も少なからずいました。このように、死後の預貯金の払戻しが問題となった場合に、これまでの実務の運用が変更されましたので、注意が必要です。

電子契約と電帳法 2024

弁護士 小山 征史郎

最近では、取引先から、電子契約でお願いしますといわれる機会も増え、なんとなく電子契約を締結することも多いと思います。

ここ数年で、電子契約システムはかなり普及し、過当競争の下、多くの事業者が工夫を凝らした、安価で、使い勝手の良いものがたくさん出てきました。

以下では、簡単に電子契約システムを説明し、さらに、昨今問題となっている電帳法改正について少し触れたいと思います。

電子契約システムは大まかには、「当事者署名型」と「立会人署名型」に分かれます。前者は、「当事者が各々」電子署名をするのに対して、後者は、「システムを作った会社」が、いわば契約の立会人として電子署名をすることになります（デジタル世界の公証人のような人をイメージするとよいです）。

もう少し詳しく説明すると、当事者署名型は、契約当事者が、各自、電子証明書の付いた電子署名を付します（契約当事者の双方が印鑑証明を付した「実印」を押印するイ

メージ）。これに対して、立会人署名型は、契約の立会人の地位にある事業者が、契約締結の事実を、タイムスタンプ及び当該事業者の署名（電子証明書付）により証明する形をとります（その手続きの簡易さから「認印」型とも言われたりします）。自分が電子証明書を使用していない場合は、立会人署名型の電子契約サービスを利用しているとの認識で良いでしょう。



この2つのシステムにはそれぞれメリット・デメリットがあります。当事者署名型には、いわゆる「なりすましのリスク」が低い等のメリットがある反面、電子証明書のコストがかかる、システムが複雑になりやすく使い勝手が悪い等のデメリットがあります。もっとも、使い勝手については、マイナンバーカードを利用することにより電子証明書取得の手間がかなり省略される等により、改善されつつ

あります。

また、立会人署名型には、簡単に利用できるシステムが多い、コストが安いというメリット等がある反面、「なりすましのリスク」等のデメリットがあります。なお、2020年に出された政府見解では、立会人署名型の場合、二段階認証等の一定の要件を充たさなければ、電子証明及び認証業務に関する法律（電子署名法）2条1項の「電子署名」とは認められず、同法3条による真正の推定が及ばないこととされています。

現在、提供されているサービスにおいては、当事者署名型、立会人署名型の両方が利用できるシステムがスタンダードになりつつありますので、利用者は、契約の重要性等の観点から、これらを適宜使い分けると良いでしょう。

また、電子契約においては、電子契約締結後にその電子契約書（情報）をどこにしまっておくかという問題も、重要です。

この点と関連して、最近よく聞く「電帳法2024」について、以下に若干の説明を加えたいと思います。

電子計算機を使用して作成する国税関係帳簿書類の保存方法等の特例に関する法律（電子帳簿保存法、さらに略

して電帳法）は、簡単に言うと税務関係帳簿書類のデータ保存を義務づける法律です。2023年末までは、電子取引についても紙媒体での保存が許されていましたが、2024年1月から、電子取引の保存方法に関する猶予期間が原則終了して、紙媒体による保存が許されず、電子情報の形のままで保存することが義務づけられました。

電子取引の保存方法のポイントは、「検索機能の確保」と「真実性の担保」ですが、保存方法については、ここ数年で随分と要件が緩和されており、新たなシステムを導入せずとも、要件を充足できるようになっています。たとえば「検索機能の確保」については、電子データのファイル名に日付、取引先、取引金額を付与しておくことで検索可能となり、クリアできます。また「真実性の担保」については、民間事業者において「不当な訂正削除の防止に関する事務処理規程」の整備が必要とされていますが、そのサンプルは国税庁のウェブサイト (<https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/0021006-031.htm>) に示されていますから、それを利用すればよいでしょう。

この「電帳法2024」をきっかけに、会社のDX化を一気に進めるのも良いかもしれません。

オーストラリアにおける個人情報及びプライバシーの保護について

弁護士 波床 有希子

日本の企業が、海外にいる相手方と取引等を行う際には、当該相手国における個人情報及びプライバシーに関する保護法制を事前確認することが必須です。本稿では、オーストラリア（豪州）における個人情報及びプライバシーの保護の現状についてご紹介します。なお、豪州では、個人情報とプライバシーの保護は同列に論じられることが多いため、本稿でも両者を特に区別しません。

豪州の法体系は、裁判所による判例の積み重ねによって法が形成される（判例法）というコモンロー法系に属しますが、議会在が制定する法令（制定法）も少なからず存在します。判例法による法の発展・形成には、通常長い期間が必要となるため、たとえば時代の変化に判例法では対応しきれない場合には、議会在が制定法による対応を行い、判例法と制定法が矛盾する場合には、後者が優先されます。

個人情報やプライバシーの保護については、デジタル技術の進化等に伴い、非常にスピーディーな対応が求められますので、判例法ではこれに対応しきれず、各種法令によって規制されている部分が多いです。たとえば、豪州の判例法は、日本とは異なり、プライバシー自体を法的権利としては承認しておらず、プライバシー侵害について不法行為に基づく請求を認めませんが、当事者間の関係性や契

約等から生じる秘密保持義務を柔軟に認めることで、実質的にプライバシーの保護を図っています。しかし、このような解釈は理論的にかなり苦しく、時代のニーズにもそぐわないことから、豪州法務長官の要請により設置された独立諮問機関である豪州法改革委員会（ALRC）が、不法行為に基づく請求権を法令で制定するよう提言しており、今後の法改正の動向に注目が集まっています。

このように豪州における個人情報及びプライバシーの保護は、判例法のみならず、プライバシー関連法令、その他消費者法等の法令も加わったパッチワーク状の規制になっています。また、豪州は連邦制を採用していますので、個人情報やプライバシーの保護に関して、連邦法と州法の双方による規制が生じる場合があります。たとえば、ビクトリア州内で健康情報データのやり取りを行う場合には、連邦法である Privacy Act 1988 のほかに、ビクトリア州法である Health Records Act 2001、Health Services Act 1988、Mental Health Act 2014 といった法令の適用可能性があり



ます（豪州首都特別地域（ACT）やニューサウスウェールズ州にも同様の州法があります。）。州法は、連邦法の規定の不足を補うものが多いですが、中には連邦法とは異なる目的で、同じ対象物に異なる規制を加えている場合もあります。なお、「健康情報」の定義については、連邦法及びビクトリア州法ともに広範なものとしており、およそ人の健康に関するサービスを提供するにあたり収集した情報は、すべて健康情報に該当するおそれがあります。

また、同じ行為であっても、保護の程度が州によって異なることもあります。たとえば、実務上、交渉等の過程で、相手方との会話を秘密裏に録音するということが往々にして行われますが、このような録音行為の適法性は、州により判断が分かれます。すなわち、ビクトリア州では、Surveillance Devices Act 1999 という法令に基づき、録音者が会話の当事者である限りは適法行為とされますが、ニューサウスウェールズ州の Surveillance Devices Act 2007 の法令下では、たとえ会話の当事者であっても、このような秘密裏の録音は違法とされ、罰金刑や5年以下の懲役刑に課される可能性があります。

連邦法である Privacy Act 1988 は、日本で設立された企業であっても、豪州内で事業を行っており、年間売上高が300万豪ドル（現在のレートで約3億円）を超える企業が、豪州内で個人情報を収集・保持する場合に適用があるほか、

健康に関するサービスを提供する企業や、個人情報保護に関してリスクがあると考えられる企業に対しては、年間売上高の多寡にかかわらず適用があります。ただし、これらに該当しない企業であっても、相手方から法令遵守義務を含む契約締結を求められる実務的な動きもありますし、今後、上述のような売上高に関する規定自体が撤廃される可能性もあります。

Privacy Act 1988 の適用を受ける企業は、同法が定めるプライバシー原則（APP）13条を遵守する必要があります。同原則は、収集、保持、廃棄という個人情報のライフサイクルの各段階において遵守すべきルールや、情報の主体者からのアクセス権並びに修正権の定め等を含んでいます。同法への違反があった場合には、個人が豪州情報委員会（OAIC）に対して主張を提出することにより、OAICによる調査が開始され、調停による和解又は長官による裁定が行われます（当該裁定に不服がある場合には、裁判所に控訴することもできます。）。違反行為に対する制裁としては、差し止め、損害賠償のほかに、罰金の定めがあります。

現状においては、豪州における個人情報及びプライバシー保護に関する規制は、EU等に比べると比較的緩やかではありますが、今後はEU一般データ保護規則（GDPR）をはじめとする厳格な規制法を範とした法令改正がなされることが予想されています。

技術とエンターテインメントの融合：特許が切り拓く未来

弁理士法人アテンダ国際特許事務所 弁理士 角田 成夫

映画、音楽、アニメ、キャラクターなどのエンターテインメントは、私たちの日常生活に欠かせない娯楽の一環です。これらの創造物は、感動や笑い、興奮など、さまざまな感情を引き起こし、社会全体を豊かにします。しかし、この楽しみを提供するエンターテインメントの背後には、知的財産権による保護が欠かせません。

通常、エンターテインメントの知的財産は商標権や著作権によって保護されます。商標権は、ブランドやキャラクターなどの識別子を守り、著作権は映画、音楽、アニメなどの具体的な表現を保護します。これにより、クリエイターは自らのアイデンティティを維持し、他者からの模倣や無断使用から作品を守ることができます。しかし、近年の技術の進化により、エンターテインメントの世界でも特許権が新たな役割を果たし始めています。

一般的に特許権は、工業系の技術的アイデアや発明を保護する手段として知られています。しかし、映像技術や音響技術の進歩により、エンターテインメント分野でも特許権の範疇が広がっています。例えば、映画制作において新しい視覚効果技術や音響技術が特許権で守られ、これが映画制作において他の追随を許さない独自性をもたらしてい

ます。

特許権がエンターテインメントにおいて重要な要素となる理由の一つは、技術とエンターテインメントの融合が進む中で、新たなアイデアや発明が生まれる可能性が高まっているからです。例えば、仮想現実（VR）や拡張現実（AR）の技術を活用した新しいエンターテインメント体験が台頭しています。これらの技術に関する特許権が保護されることで、企業やクリエイターは独自の仮想空間や没入体験を提供し、市場での差別化を図ることができます。

今後、技術とエンターテインメントの融合は一層進むと考えられます。この融合がもたらす新たなアイデアや表現手法は、特許権によって保護されることでクリエイターが安心して取り組むことができ、イノベーションが促進されます。また、特許権による保護は投資や事業展開においても安定感を提供し、エンターテインメント産業全体の発展



を後押しするでしょう。

総括すると、エンターテインメントの知的財産権は商標権や著作権が通常的手段である一方で、技術の進歩により特許権も新たな役割を果たし始めています。技術とエンターテインメントの融合が進む中で、新しいアイデアを生み出し、それを特許権で保護することがエンターテインメントの未来をより一層盛り上げる鍵となるでしょう。

弁理士法人アテンダ国際特許事務所
〒101-0032 東京都千代田区岩本町 2-16-5
TUCビル5階
Tel.03-5825-4741
<http://www.atenda.jp/>

マンション評価通達の改正がもたらす悩み

長岡栄二税理士事務所 税理士 長岡 栄二

今年（令和6年）以後のマンションの相続税評価が改正になります。

ここ数年、タワーマンションの相続税評価が市場価格よりも著しく低いことを利用した、行き過ぎた相続税対策、いわゆる「タワマン節税」が問題となっていました。被相続人が亡くなる直前に融資等を利用して取得したタワマンの相続税評価（路線価評価）をめぐる、最高裁判決にまで至ったケースもあり、ご存じの方も多いのではないのでしょうか。

この問題を受け、昨年6月以後「マンションに係る財産評価基本通達に関する有識者会議」が開催され、パブリックコメントを経て評価通達の改正が行われました。

評価通達の改正を大雑把に説明すると、相続税評価額が市場価格の60%未満のマンションについては60%まで評価額が引き上げられるという内容です。

対象となるマンションは、区分所有法に基づく地上3階以上のマンションが対象ですが、専有部分が3以下などの、いわゆる二世帯住宅は除かれています。一般的には「タワマン節税」などの呼称が使われていますが、必ずしも「タワマン」だけが改正の対象ではないことに注意が必要です。

前述の有識者会議の資料では、相続税評価額が市場価格の半額以下となっているマンションの数は、マンション全体の約65%を超えると推計されています。改正により、都心の築浅で高層階のマンションの評価額が大幅に上昇するものと考えられています。

そもそもこの改正が行われた背景は、タワマンを利用した過度な節税に対し、今までの評価通達だけでは税務行政の対応が困難であることが理由です。行き過ぎた評価減額を通じた節税には、「この通達の定めによって評価することが著しく不相当と認められる価額」という評価通達総則6項の適用が検討されることとなりますが、その判断基準や適用基準は明確とは言えません。

税務当局にとって、提出された相続税や贈与税の申告のマンション評価一件一件について、この総則6項の判断を行うことは、事務負担が重くなり、迅速な処理が困難となります。納税者にとっても、マンションを相続や贈与により取得し、評価通達の定めに従って適正な申告を行ったと

思っていたのに、後から著しく不相当との指摘を受けて、裁判まで行った挙句に時価評価されるのではなかったものではありません。

改正でマンションの評価額は引き上げられますが、市場価格に比して4割程度低い評価水準であることには変わりがなく、マンション価格の上昇が続くな

か、「タワマン節税」は今なお有効な側面も残っています。しかし、新通達の施行をもって総則6項を適用される可能性がなくなったわけではないので、注意が必要と思います。

実はわたくし自身も都内のマンション族であります。おおよそ自身にふさわしくない「おしどり贈与」をこの執筆段階（令和5年11月）で画策しています。自身の持つマンションについて、令和6年以後に評価が上がるのを職業専門家として悠然と見送るのか、令和5年中の贈与を一納税者として実行すべきなのか、この原稿を書き上げた時点で悩みが解消されるには至りませんでした。



長岡栄二税理士事務所
〒102-0074 東京都千代田区九段南 3-5-2
九段南3丁目ビル3階
Tel.03-5357-1378

外国人労働者の活用と日本の現状について

ブルックサーージャパン行政書士事務所 行政書士 安田 貴広

日本国経済がグローバル化する中において、また将来的な労働人口の減少が確実視される中において、10年後20年後の人事計画を策定し、外国人の高度人材や特定技能外国人、技能実習生を採用及び育成する企業が多くなってきております。

一般的に「就労ビザ」と呼ばれている在留資格「技術人文知識国際業務」をもって滞在している外国人の人数は、10年前の外国人数の約3倍にあたる約30万人（2022年6月時点）となっています。

そこで、外国人の人材を適切に活用するにあたって、まずは採用を実施する側の日本企業は、海外から見た日本の姿を把握する必要があると考えます。

海外から見ると、昨今の円安の状況や日本国内の労働条件の悪化（特に給与水準の安さ）などもあって、近年では日本国内における労働自体の魅力が低下し、東南アジア諸国をはじめとするアジア諸国で言いますと、韓国や台湾、中国で就労したいという若者が多くなってきております。事実、私はタイ国内で日本語学校を経営しておりますが、日本語よりも英語や中国語を学びたいという学生や、日本は安いから旅行で行くところであり、韓国や台湾・中国で働きたいという学生が圧倒的に多くなってきている状況であります。このような状況からも、我々は日本国が高度人材をはじめとする世界的な人材獲得競争に大きく負けている状況にあることを知る必要があります。

以前は、外国人労働者に低賃金を求める企業を多く見受けましたが、現在では外国人に低賃金を求めるのではなく、戦力として求める企業（企業経営者）も多くなってきており、外国人労働者に低賃金を求めるという企業経営は時代遅れになっているといえます。

また、外国人を採用する企業の多くは、外国人に対して高い日本語能力を求める傾向にあります。前述のとおり、

既に日本の労働市場は東南アジア諸国をはじめとするアジア諸国の若者には魅力的なものではなくなってきているため、日本語を覚えてまで日本で働きたいという若者は極めて少ないものとなっております。働くというよりは、旅行へ行く国になっているのだと考えます。

このような状況を踏まえると、我々は外国人に対して高い日本語能力を求めるのではなく、既に在職する日本人従業員が英語を習得する、専任の通訳翻訳者を配置するなど、企業としての適切な受入体制の構築が必要なのだと考えます。実務レベルでは、実際にそのような体制を構築し、外国人の人材を大いに活用している企業も多く出てきています。

言葉の問題は、テクノロジーの進歩によって解消されるのではないかとされていますが、日本の企業は労働に対する外国人の考え方を理解し、また外国人に対して求める日本語能力のハードルを下げる必要があり、受入体制を構築し、言葉の問題を解消することによって、他国に対して競争力を持つことができ、海外から多くの優秀な外国人の高度人材を採用することができるのではないかと考えます。



ブルックサーージャパン行政書士事務所
〒101-0025 東京都千代田区神田佐久間町 3-37-3
シェルブリースビルII 5階
Tel.03-6240-9728
<https://pruksajapan.com/>

 大洋綜合法律事務所

〒100-0006
東京都千代田区有楽町 2-2-1 X-PRESS 有楽町 7 階
Tel.03-5537-8011（代表） Fax.03-5537-8020
<https://www.ocean-law.jp/>



弁護士・弁理士 江森 史麻子
弁護士 田村 宏次
弁護士 田中 東陽
弁護士 小山 征史郎
弁護士 田中 太陽
弁護士 日吉 由美子
弁護士 波床 有希子（留学中）
事務局一同