

# 著作権法第15条(職務著作)に関する考察 —特に「法人等の業務に従事する」ことについて—

---

2011.10.27

国沢勇人

# 著作権法第15条

(職務上作成する著作物の著作者)

第十五条 法人その他使用者(以下この条において「法人等」という。)の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成する著作物(プログラムの著作物を除く。)で、その法人等が自己の著作の名義の下に公表するものの著作者は、その作成の時ににおける契約、勤務規則その他に別段の定めがない限り、その法人等とする。

2 法人等の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成するプログラムの著作物の著作者は、その作成の時ににおける契約、勤務規則その他に別段の定めがない限り、その法人等とする。

# 職務著作制度の概要と趣旨

- ◆ 著作権法の原則
  - ◆ 著作者は「著作物を創作する者」(著作権法第2条第1項第2号)
- ◆ 職務著作に該当する場合
  - ◆ 著作者は「法人その他使用者」(著作権法第15条第1項)

「産業として投資を行い、その投下資本の回収と利潤の獲得という経済目的のために、財産権と著作者人格権を一か所に集中させ、流通・利用の促進を図る」

中山信弘「著作権法」171頁(有斐閣、2007)

# 職務著作と職務発明の権利者の違い

	著作権	特許権
著作者／発明者	事実行為としての創作行為を行っているとはいえない法人等が著作者の地位を獲得(§ 15)	事実行為としての発明を行った従業者等が発明者
著作権／特許を受ける権利	当該法人等が著作者の権利(著作権・著作者人格権)を原始取得(§ 17 I)	当該従業者が特許を受ける権利を原始取得
使用者	当該法人等が著作者の権利(著作権・著作者人格権)を原始取得(§ 17 I)	法定通常実施権を取得するにとどまる(§ 35 I)
従業者	何の権利も与えられない	勤務規則等の定めによる予約承継等が許されることとなるが(§ 35 II)、承継等がなされる場合は従業者等が相当対価請求権を取得する

## 職務著作制度の意義—特許権との比較—

「著作権の場合は創作主義が採用されており、著作物を利用しようとする第三者にとって権利の発生やその淵源の探索が非常に困難である。その限りにおいては、外部から見て誰が創作者であるのかが判り易い制度が好ましいといえる。」

「著作物の中には、法人等のパンフレットやメモ類等のように個性の流出度が極めて低いものも多数存在する。発明の場合と比較すると、これらについては量も多いし、また法人等の使用者の名義で公表される著作物に関しては、従業者としても著作権を原始的に使用者に帰属させるという意思が存在することが多く、またその社会的評価を受ける主体は名義人である使用者であるという実態があるということもいわれている。」

特許法における人格権と比べると格段に強力な著作者人格権を従業者に残しておく、人格権を行使された場合に、事実上財産権が無意味になる場合もあり得る。」

前掲中山173頁

# 職務著作のいわゆる4つの要件

使用者の発意

使用者の業務に従事する者

職務上作成されたもの

公表名義(プログラム著作物を除く)

## 4つの要件の相関関係

「これらの要件全てが充足された場合に法人著作が成立するが、各要件を総合的に勘案して法の適用がなされるべきものである。つまり、「法人等の発意」、「法人等の業務従事者」「職務上の作成」の各要件の充足性を認定する場合において、各要件の充足可能性の程度は他の要件の充足可能性を認定する場合において相関的な関係を有するものとして扱う必要がある。」

「法人等(創作依頼者)と創作従事者との間の契約が純然たる雇用契約である場合は、『法人等の業務従事者』の要件は原則として充足され、むしろ『法人等の発意』や『職務上の作成』要件などが法人著作成立の認定に当たっての検討課題となる。しかし、当該契約が純然たる雇用契約である場合以外の場合においては『法人等の業務従事者』の要件は、様々な観点からの検討が求められることとなる。」

作花文雄「法人著作の成立要件と業務従事者の認定  
—『RPGアドベンチャー事件』をめぐる論点と課題」  
コピーイト516号31頁(2004)

## 4つの要件の相関関係

「創作従事者が法人等と雇用契約を締結している場合においては、法人等から具体的な著作物の創作についての企画が指示されたり、創作段階において個々具体的な指揮・命令を受けていなくとも、およそ従業員として職務上期待されている創作行為であれば、『法人の発意』に基づくものと解することが妥当である。」

「『職務上の作成』要件についても、創作当事者が法人等と雇用契約を締結している場合においては、たとえ当該創作従事者が正規の勤務時間外において、また、自己の所有する手段・道具を用いて創作活動をしたとしても、従業員として期待される創作行為であれば、なお、『職務上の作成』要件を充足し得ると考えら得る。」

作花前掲31頁

## 4つの要件の相関関係

純然たる雇用契約がある場合

①使用者の業務に従事する者

②使用者の発意

③職務上作成されたもの

④公表名義

純然たる雇用契約がない場合

①使用者の業務に従事する者

②使用者の発意

③職務上作成されたもの

④公表名義

「純然たる雇用契約がある場合」においても、従業員（退職者の場合が多い）が使用者を相手に自らが著作者であることを主張する訴訟が存在するが、「期待されている創作行為」でない場合を除き、その訴えが認められているケースは少ない。

純然たる雇用契約がない場合に上記①の要件が問題となることが多い

## 要件①「使用者の業務に従事する者」

「雇用関係の存否が争われた場合には、同項の「法人等の業務に従事する者」に当たるか否かは、法人等と著作物を作成した者との関係を実質的にみたときに、法人等の指揮監督下において労務を提供するという実態にあり、法人等がその者に対して支払う金銭が労務提供の対価であると評価できるかどうかを、業務態様、指揮監督の有無、対価の額及び支払方法等に関する具体的事情を総合的に考慮して、判断すべきものと解するのが相当である。」

RGBアドベンチャー事件  
平成15年4月11日最高裁判決

## 要件①「使用者の業務に従事する者」

	判断材料	使用者の業務に従事する者
RGBアドベンチャー事件 (差戻し後の控訴審) 東京高裁 平成16年1月30日判決	当該著作物創作の指揮監督／当該業務以外での業務指示／当該著作物の創作に要する道具・機材の提供／資金の負担／定期的な賃金の支払／作業場所の提供／住宅の供与／継続的な人的関係	該当する
ゲームソフト・グリーン・グリーン事件 東京地裁 平成14年12月18日判決	開発費用一切の支出／基本シナリオの作成／プロデューサー業務・広報活動の実施／開発資金調達の交渉	該当する
雑誌「ブランカ」事件 東京地裁 平成5年1月25日判決	<使用者> 特集の掲載・公表を計画／頁構成や取り上げる観光地、観光地紹介の骨子の立案／経費その他撮影に関する一切の費用の負担 ----- <カメラマン> フリーカメラマンとしての立場／自らが有する撮影地の知見を生かす／具体的日程、撮影場所、撮影対象を自己の裁量で決定	該当しない

## 要件①「使用者の業務に従事する者」

	材料	使用者の業務に従事する者
オートバイレース写真事件 知財高裁 平成21年12月24日判決	<カメラマン> フリーカメラマンとして個人で事務所を経営／プロのカメラマンとして撮影を実施／撮影クレジットの挿入	該当しない
オートバイレース写真事件 水戸地裁龍ヶ崎支部 平成21年6月26日判決	日当の支払／撮影場所の準備／カメラ以外の機材の準備／撮影場所・アングル・被写体イメージ・タイムスケジュール等の指示	該当する
診療報酬DPC分析プログラム事件 東京地裁 平成22年12月22日判決	プログラムの開発は個人的な有効関係に基づいて始まったものであり指揮監督に該当しない／支払われた対価は成果に対する対価(労務の対価でない)／使用者社内でのアルバイト代としての処理は単なる経理上の理由	該当しない

## 要件①「使用者の業務に従事する者」

「雇用契約か否かということが問題ではないから」(略)「形式上、委任や請負という形を採っていたとしても、実態において法人の内部において従業者として従事している者と認められる場合は別論である。」

田村善之「著作権法[第2版]」381頁(有斐閣、2001)

「一般的には、いふなれば労働法上の労働者と概念してよいと思います。」  
「雇用関係のない部外者に対して委託し、あるいは委嘱して作成してもらったものは、使用者の支配下にある業務従事者の作成物には該当しません。」

「このような派遣労働者を派遣先の業務に従事する者と解すべきか否かでございますが、この場合、具体的な指揮命令は派遣先から受けるということを経験的に重視し、積極的に解して良いのではないかと考えられます。」

加戸守行「著作権法逐条講義(五版新訂)」144-145頁  
(著作権情報センター、2006年)

## 要件①「使用者の業務に従事する者」

「『業務に従事する者』を雇用関係の外にある者にまで広げるのは妥当ではない。『著作者』の地位を取得できる使用者は、雇用関係から生ずる社会保険や安全配慮義務など、労務についても全面的に責任を負う者でなければならない」

齊藤博「著作権法」118頁(有斐閣、2000)

## 要件②「使用者の発意」

他の要件とあわせて議論になる場合が多く、この要件単独で論点となるケースは少ないと思われる。

「著作物作成の意思が直接又は間接に使用者の判断にかかっているかどうかが決め手」

前掲・加戸144頁

「『発意』というと、一番初めに何か思いついて企画を立ててという感じが強い」が、「著作権法の『発意』は単に企画を立てたということだけではなくて、最後の段階までイニシアチブを持って全体の創作活動についてのコントロールを及ぼしていくようなものとして」理解すべき

佐野文一郎「新著作権法セミナー[第3回]」98-99頁(ジュリスト1971.1.15))

「職務上作成する」という要件に吸収される。

前掲田村380頁

## 要件③「職務上作成されたもの」

「職務上というのは、自分に与えられた仕事として著作物を作成することを意味します。ですから、職務を遂行している過程において、職務との関連で作成したものは入りません。」

前掲・加戸145頁

「使用者の発意」「職務上作成されたもの」について否定された事例

＝「期待された創作行為」でない場合

(書籍の執筆依頼について、出版社から個人に対して依頼があったもの。)

- ・使用者内部において執筆依頼について出版社と連絡をとっている者がいない。
- ・当該個人が退職後、本件執筆について使用者が他の従業者に命じたことはない。
- ・使用者の会議室を利用していること、PCを利用していること等はそのことをもって「使用者の発意」を根拠づけるものではない。

「病院の業務管理項目完全チェックリスト集」事件  
東京地裁平成22年9月30日判決・知財高裁平成23年3月10日判決

## 要件④「公表名義」

「自己の著作名義でありますから、発行者名義が法人等になっているだけでは足りません。著作者としての表示でなくてはなりません。作成者本人の著作名義であれば、職務上の著作物であっても、その作成者が著作者となります。」

前掲加戸・145頁

「『公表するもの』と規定されており、いまだ公表されていない場合でも、将来公表する際に法人等の名義を付すべきこととなる著作物についても、この要件を満たすことになる。さらに、本来公表は予定されていないものについても、例えば組織の内部文書として作成されたものが全て職員の著作物になるとすれば現実的ではなく、仮に公表されるとすれば法人等の名義を付すこととなるものについても、この要件を満たすことになる」と解すべきである。」

作花文雄「著作権法」158頁(ぎょうせい、1999)

## 特許法第35条(第1項～第3項)

1. 使用者、法人、国又は地方公共団体(以下「使用者等」という。)は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員(以下「従業者等」という。)がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明(以下「職務発明」という。)について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。
2. 従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は、無効とする。
3. 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。

## 職務発明の要件「使用者の業務範囲に属する」

「特許法35条の場合は広く解するのが最近は有力であって、派遣だとか、出向だとか、委託、請負というものであってもすべて職務発明に含ませていくことが可能であると解されています。それはなぜかという、職務発明と認定されたからといって、その権利が使用者が承継するためには従業者に相当な対価を支払わなければならないとされており、使用者がこれを丸取りすることができないことになっているからだと思います。」

高林龍「職務著作と職務発明」コピライト504号5頁(2003)

## 使用者の通常実施権の範囲

「使用者の実施権の範囲については制限がないと解すべきである。条文の文言上も制限はないし、また現実問題としても、特に現在のような技術革新の時代において、使用者の実施権に場所的・時間的ないし実施できる技術の応用範囲に制限を設けることはあまりに酷であり、発明への投資の奨励という観点からみて妥当ではない。」

中山信弘「特許法」61頁(弘文堂、2010)

# 職務著作・実務上の対応

## 純然たる雇用契約がない場合

- ◆ 契約により事前もしくは事後に合意することが望ましい。
- ◆ 合意できない場合(時間的な問題・条件そのものの問題)にどのように考えるべきか？

## 純然たる雇用契約がある場合

- ◆ 就業規則等の定め
- ◆ 従業者に対する教育
- ◆ 管理者に対する教育…リスクの認識・従業者との日々のコミュニケーションの重要性