HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	職務著作における雇用契約の存否判断 ： RGBアドベンチャー事件
Author(s)	村井, 麻衣子
Citation	知的財産法政策学研究, 4, 189-203
Issue Date	2004-10
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/43415
Type	departmental bulletin paper
File Information	4_189-203.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

判例研究

職務著作における雇用契約の存否判断
－RGBアドベンチャー事件－

村　井　麻衣子

最判平成15年４月11日　　労判849号23頁／判時1822号133頁

【事実の概要】

本件は、日本に滞在していた外国人デザイナーが作成したキャラクターの図画が職務著作に当たるかが争われた事案である。

＊X（原告・控訴人・被上告人）：中華人民共和国国籍のデザイナー、トニー・ウェイマン・クー
＊Y（被告・被控訴人・上告人）：アニメーション等の企画・撮影等を業とする株式会社エーシーシープロダクション製作スタジオ

Xは、中国本土で生まれ、昭和51年（1976年）から香港に居住してきたが、アニメーション等のデザインに興味を持ち、大学においても、グラフィックデザイン等を専攻した経歴を有する。平成４年(1992年)ころから、アニメーションの製作スタジオを経営する「香港エーシーシー・ユナイテッド・プロダクション（香港ACC)」に在職したこともあって、日本のアニメーション製作技術の習得を希望していた。

Y代表取締役菅谷信行は、香港ACCに出資していたのが契機となってXを知り、日本でアニメーション技術を習得したいという希望の実現に協力することにした。

Xは、平成５年（1993年）７月15日、観光ビザで来日したが、在留期間が徒過したため同年10月１日香港に戻り（第１回目の来日期間)、同年10

月31日に観光ビザで再度来日し、平成６年（1994年）１月29日まで日本に滞在した（第２回目の来日期間）。その後同年５月14日まで香港に戻っていたが、その間の３月末に在留資格認定証明書の発行があり、就労ビザを取得したことから、同年（1994年）５月15日から本格的に日本に滞在することになった（第３回目の来日期間）。

Ｘは、１回目の来日の直後から、Ｙの従業員宅に賄い付きで居住し（その費用はＹが負担した）、Ｙのオフィスにおいて作業をした。Ｘは、Ｙから、１回目及び２回目の来日期間並びに各来日の後に帰国した期間を含む平成５年８月分から同６年２月分までとして、毎月、基本給名目で12万円（これに加え、同５年８月分は特別手当名目で５万円）の支給を受けた。ただし、雇用保険料、所得税等の控除はされていなかった。Ｙは、各支払の都度、その内訳を明記した給料支払明細書をＸに交付していた。なお、この当時、Ｘにつきタイムカードや欠勤届、外出届等による勤務管理はされていなかった。

その後、第３回目の来日期間の間については、ＸはＹから、１か月当たり基本給名目で24万円、特別手当名目で１万円（平成７年５月分以降は更に交通費9000円）の支給を受け、これから雇用保険料（1002円又は1127円）、所得税（１万3170円又は１万2800円）及び雑費（平成７年４月分まで月額４万円）の控除を受けるに至り、その内訳が明記された給与支払明細書の交付も受けた。また、Ｘは、平成７年４月から独立して居住するようになり、Ｙとの関係においてはタイムカードその他の届けによる勤務管理がされるようになった。

ＸはＹに対し、平成８年６月６日付けで退職届けを提出した。

Ｘは、平成５年（1993年）７月ころから平成６年（1994年）11月ころまでの間に本件図画を創作した。すなわち、本件図画１ないし５、19ないし23（23は控訴審で追加）は、第１回目の来日期間中の平成５年（1993年）７月ころ、Ｙが企画した株式会社セガ・エンタープライゼスへのプレゼンテーション用ゲームソフト「ソニック・ザ・ヘッジホッグ」のサブキャラクターとして創作し、本件図画６及び９は第２回目の来日期間中の同年（平成５年＝1993年）11月ころ、Ｙが企画した株式会社バンプレストへの

プレゼンテーション用のキャラクターとして創作した。さらに、本件図画８は平成６年（1994年）４月上旬ころの香港滞在中に、本件図画７は第３回目の来日期間中の同年（平成６年＝1994年）５月下旬に、本件図画10ないし17は第３回目の来日期間中の同年（平成６年＝1994年）10月から11月ころまでの間に、Ｙが企画した70ミリ・シージー・ステイション・シミュレーション・ライド・フィルム「アール・ジー・ビー・アドベンチャー」（ＲＧＢアドベンチャー）に用いるキャラクターとして、それぞれ創作した。Ｙの前二者（株式会社セガ・エンタープライゼス及び株式会社バンプレスト）に係る企画は採用されなかったが、RGB アドベンチャーに係る企画が採用されたため、本件図画はすべて、RGB アドベンチャー用として使用されることになった。

Ｙは、本件図画を使用した RGB アドベンチャーを製作し、これをショウスキャン用として米国のタレントファクトリー社に配給した。日本では、東京都世田谷区のテーマパーク「ナムコ・ワンダーエッグ２」におけるアトラクションとして上映されたが、Ｘの氏名は、同作品において本件図画の著作者として表示されていない。

そこでＸは、本件図画の著作者はＸであるとして、著作権及び著作者人格権に基づき、Ｙに対し、本件図画を使用して製作したアニメーション「RGB アドベンチャー」の頒布の差止め及び損害賠償を求めた。これに対しＹは、本件図画は雇用契約に基づいて作成されたのであるから職務著作に該当すると主張した。

【一審】：東京地判平成11.7.12

請求棄却

「…①Ｙの代表者…は、Ｘと契約を締結するに当たって、あらかじめ勤務時間、給与等の諸条件を説明し、Ｘもこれを了解しているが、その合意の内容は、雇用契約と解するのが合理的であること、②ＹからＸに対しては、Ｘがデザインを作成した出来高と関係なく、給与等の名目で毎月定額が支払われており、給与支払明細書が同時に交付され、また、その後、雇用保険料及び所得税の源泉徴収がされているが、このような措置に対して、

Xは一切異議を述べたことはないことに照らすと、Xが支給を受けた金員の性質について、請負等の業務に対する対価と解する余地は全くないこと、③YからXに対し支給された金額の多寡については、Xに対して賄い付きの下宿を提供していたこと、YがXの日本式のアニメーションに関する技術習得の希望に沿って協力していた事情に照らすと、給与として必ずしも低額とはいえないこと、④作業の状況をみると、就業に必要な作業場所、道具についてはすべてYが用意していること、Yは、Xに対し、デザイン作成について、個別的具体的な指示をし、その指示に従って、Xが作業をしていること等の事情を総合的に考慮すると、XとYとの間に締結された契約は、雇用契約であると解するのが相当である。

以上によれば、本件図画はX、Y間の雇用関係に基づいて作成されたというべきであるから、本件図画は法人等の業務に従事する者が職務上作成したものというべきである。」

X控訴。

【控訴審】：東京高判平成12.11.9

請求一部認容

一審で事実認定された、「Yの代表取締役菅谷信行は、Xの第1回目の来日に際し、Xに対し、他社における研修が困難であることを説明したところ、XはYにおいて勤務することを希望したため、菅谷信行は、YにおいてXを雇用することとし、賃金は月額12万円とし、勤務時間その他の就労条件について説明し、Xも、これらの条件を了承した。菅谷信行は、その後Yの本社において、出勤したXに対し、従業員が業務上作成した著作物の著作権はYに帰属する旨の条項が記載されている就業規則を示しながら、勤務条件等を重ねて説明した。」との趣旨の陳述記載部分ないし供述部分について、「客観的な資料に基づくものとはいえ」ないとして、就業規則の提示の事実を否定し、

「…［第1回目及び第2回目の来日期間におけるXに対するYの「給料支払明細書（控）」］には、健康保険料や雇用保険料、所得税等の控除はなく…、Xが…［合計77万円］の支払を受け、その支払名目が給料とされていたことをもってしても、XがYとの間で雇用契約を締結したことを認めることはできない。

…そもそも、第1回目及び第2回目の短期間の来日に際しては、Xは就労目的の来日ビザを取得していなかったのであり、本訴における当事者双方の主張及び提出証拠からは、当事者それぞれの当初の意図、目的に若干のずれがあり、当事者間の法律関係が一義的、明確に合意されていたとはいえないことがうかがわれ、第1回目及び第2回目の来日期間中にXが創作した著作物が雇用契約に基づくものであると認めるには、Xが就業規則を提示されたことの確認書あるいは雇用契約書の存在など何らかの明確な客観的な証拠を要するところ、本訴においてこれらの証拠はないといわざるを得ない。

なお、…平成5年7月から同年12月までの日本滞在中は、賄い付きでY従業員宅に居住し、その費用はYにおいて負担したこと、及びXはYのオフィスにおいて作業をしていたこと…が認められるが、…この間は、Xについてタイムカードや欠勤届、外出届等による勤務管理はされていなかったことが認められ、…XとYとの間の雇用契約を認めるに足りるものではない。」

［これに対し、］「…12万円から25万円に1か月当たりの支払額が増額されたのは、Xが就労ビザを取得して来日した第3回目の来日の際においてであり、その際にYがXに就業規則を提示したことを認めるべき的確な証拠はないものの、就労目的の来日ビザを取得した上でのものであり、雇用保険料、所得税等の控除が行われ、…この間の平成7年4月1日に、Xは雇用保険被保険者資格を取得していたことなどからすると、第3回目の来日…の翌日からは、Xは雇用契約に基づきYに勤務するようになったものと認めることができる。」

と判示して、第3回目の来日期間中に作成された本件図画については、雇用契約が成立した後に作成されたものであるとして職務著作の成立を認めたが、第1・2回目の来日期間中及び香港滞在中に作成された本件図画については、職務著作の成立を否定し、RGBアドベンチャーの頒布、頒布のための広告・展示の差止めと、損害賠償計250万円を認めた。

Y上告。

【上告審】

破棄差戻し

「著作権法15条１項は、法人等において、その業務に従事する者が指揮監督下における職務の遂行として法人等の発意に基づいて著作物を作成し、これが法人等の名義で公表されるという実態があることにかんがみて、同項所定の著作物の著作者を法人等とする旨を規定したものである。同項の規定により法人等が著作者とされるためには、著作物を作成した者が「法人等の業務に従事する者」であることを要する。そして、法人等と雇用関係にある者がこれに当たることは明らかであるが、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。

これを本件についてみると、…Xは、１回目の来日の直後から、Yの従業員宅に居住し、Yのオフィスで作業を行い、Yから毎月基本給名目で一定額の金銭の支払を受け、給料支払明細書も受領していたのであり、しかも、Xは、Yの企画したアニメーション作品等に使用するものとして本件図画を作成したのである。これらの事実は、XがYの指揮監督下で労務を提供し、その対価として金銭の支払を受けていたことをうかがわせるものとみるべきである。ところが、原審は、Xの在留資格の種別、雇用契約書の存否、雇用保険料、所得税等の控除の有無等といった形式的な事由を主たる根拠として、上記の具体的事情を考慮することなく、また、XがYのオフィスでした作業について、Yがその作業内容、方法等について指揮監督をしていたかどうかを確定することなく、直ちに３回目の来日前における雇用関係の存在を否定したのである。そうすると、原判決には、著作権法15条１項にいう「法人等の業務に従事する者」の解釈適用を誤った違法があるといわざるを得ず、論旨は理由がある。」

【検討】

(1) 本判決の位置づけ

著作物の創作者を著作者といい（著作権法２条１項２号)、著作者は、著作者人格権を享有し、著作権の原始的帰属主体となる（17条１項)。著作物を創作した自然人が著作者となることが原則であるが、著作権法15条１項は、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著作物で、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、その法人等とする旨定めている。これを一般に、職務著作あるいは法人著作と呼ぶ。本件では、アニメーション作品「RGB アドベンチャー」に用いられたキャラクターを作画した外国人デザイナーが「法人等の業務に従事する者」に当たるかが問題となった*1*2*3。

---

*1 本件は渉外事件であるが、判決において準拠法は特に問題とされていない。知的財産には一般に属地主義が妥当するといわれるが、職務著作については、著作物を利用する第三者よりも、使用者と被傭者の法律関係に関わるものであるため、使用者と被傭者の労働関係の準拠法の著作権法の職務著作の規定により一元的に処理すべきとされており（田村善之『著作権法概説』(第２版・有斐閣・2001年) 565頁)、本件においても日本著作権法が適用されたことに問題はないと考えられる。また、山川隆一=荒木尚志「ディアローグ　労働判例この１年の争点」日本労働研究雑誌496号（2001年) 14-15頁［荒木発言部分］は、黙示の合意によって日本法を準拠法としたとみることもできるとする。

なお、特許権の侵害が問題となった事案において準拠法についての解釈を示したものとして、最判平成14.9.26・民集56巻７号1551頁［ＦＭ信号復調装置・上告審］が存在する。長谷川浩二［本件判解］L&T22号（2004年) 68頁は、この最高裁判決の法理が知的財産の一つである著作権等にも該当すると述べたうえで、本件への当てはめを行い、準拠法は日本となるとしている。

*2 本件図画を用いて製作されたアニメーション「RGB アドベンチャー」は、「映画の著作物」（２条３項参照）に該当すると考えられるが、映画の著作物の著作者を定める規定は職務著作となる場合は適用されないと定められており (16条、29条)、本件においても職務著作の成否以外は争われていない。また、職務著作の成立が否定されるとしても、本件で問題となったキャラクターの図柄が、映画の著作物に関する規定の適用を受けるかについては議論があり得る（田村・前掲390-392頁参照)。

*3 なお、本判決の差戻し審（東京高判平成16.1.30・平成15年（ネ) 2088号・最高裁 HP) は、最高裁の判断枠組みを示したうえで、雇用契約書等の存否、就業ビザ

「法人等の業務に従事する者」の範囲について、従来、学説においては、雇用関係にある者に限られるか、委任契約や請負契約の場合も含むかという点について議論されてきた。これに対し、本件は、雇用関係による職務著作のみが主張されており、職務著作の前提としての雇用関係の存否が争われた事案であった*4。

裁判例についても、①雇用関係にある者が「法人等の業務に従事する者」にあたるとしたもの*5、②雇用関係にない者について、著作物の作成について指揮監督関係があることなどを理由に、「法人等の業務に従事する者」にあたるとしたもの*6、③雇用関係にない者ついて、指揮監督関係がない

の取得の有無、就業規則提示の事実、雇用保険料・所得税等の控除の有無等は、雇用契約の存否を実質的・総合的に考慮する上で、決定的ないし重要な地位を占める判断要素ではないとし、また、従業員宅やスタッフルームに居住していたのであるからタイムカードが義務づけられていなかったことにも理由があり、外出届が義務づけられていなかったことを裏付ける的確な証拠もないとして、以下のように述べ、指揮監督関係の存在、労務の対価としての報酬の性質を認定し、１回目の来日後からの雇用関係の成立、及びそれに基づく職務著作の成立を認めた。

「…Ｘの作業状況をみると、就業に必要な作業場所、画材等はＹが調達し、ＸがＹの指示に従って図画を作成していたのであるから、Ｘは、Ｙの指揮監督下において本件全図画作成等の労務を提供していたものと認めることができる。また、ＹがＸに支給した…金銭の額は、基本給名目が３回目の来日時に倍増されているが、１回目及び２回目の来日時のものを基準にしても、Ｙが負担したＹの従業員宅に賄い付きで居住した費用も考慮すると、研修のための特別待遇を理由として受ける金額というには高額にすぎるというべきである。そして、ＹからＸに支給された金銭は、Ｘが創作した図画の出来高とは無関係に毎月一定額が支払われ、給与支払明細書が交付され、Ｘは…対価の額、支払方法及びその名目について異議を述べたことがない上、Ｘが本件全図画以外にＹのために作成した図画についてもＹに報酬を請求することはなかったことに照らすと、ＸがＹに対して提供した労務の対価であると認めるのが相当である。」

*4 この点を強調するものとして、上野達弘［本件判批］民商法雑誌130巻１号（2004年）138頁

*5 名古屋地判平成7.3.10・判時1554号136頁［ファンシー・ツダ］、東京地判平成9.3.31・判時1606号118頁［在宅介護・一審］

*6 東京地判平成8.9.27・判時1645号134頁［四進レクチャー・一審］、東京地判平成10.10.29・知裁集30巻４号812頁［SMAP大研究・一審］

ことなどを理由に、「法人等の業務に従事する者」にあたることを否定したもの*7、等といった分類がなされているが*8、本件のように、法人等とその業務に従事していた者が職務著作の成否について争い、雇用契約の存否をどのように判断するかが問題となった事案は見あたらない。

(2) 職務著作における雇用契約の判断基準

本件において最高裁は、職務著作の前提となる雇用契約の判断について、①著作物を作成した者が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るか、②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・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るという基準を示した。これは、現実に指揮命令下に就労したという実態があるかどうかを総合的に判断する、個別的労働関係における労働者性の判断基準と同様のものであると考えられる*9。

---

*7 東京地判平成5.1.25・判時1508号147頁［ブランカ写真］、大阪地判平成7.3.28・知裁集27巻１号210頁［商品カタログ］、東京地判平成10.11.30・判時1679号153頁［版画事典］

*8 長谷川・前掲69-70頁。上野・前掲137-138頁の分類も参照。

*9 岩出誠［本件判批］労働判例852号（2003年）９頁。例えば、労働基準法は、労働者を「職業の種類を問わず、…事業所又は事務所…に使用される者で、賃金を支払われる者」（９条）と規定しており、また、最判平成8.11.28・労判714号14頁［横浜南労基署長（旭紙業）］も、労災保険における労働者性の判断において、①指揮監督の有無（自己の危険と計算の下に業務に従事しているか否か、指示の内容、時間的・場所的な拘束の程度）や、②報酬の支払い方法、公租公課の負担等を考慮している。この最高裁の基準は、独立の自営業者か否かを問題として、自己の計算において事業を営む者としての要素の存否を判断するものであると指摘されており（菅野和夫『労働法』（第６版・弘文堂・2003年）98頁）、この事業の結論としては、車持込み運転手（傭車運転手）の労働者性が否定された。よって、この基準がもたらす結果は、本判決の射程のところで後述する、外部の者について職務著作の成立を定型的には認めるべきではないという判断と一致するものと思われる。

なお、本件最高裁判決が示した②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、という基準は、あくまで賃金を支払いを受けているかという点から労働者性を判断するための要素にすぎず、その金銭の多寡によって

このような実質的な判断基準は、職務著作の趣旨を考えると、妥当なものであると考えられる。職務著作制度は、法人等の業務活動に伴い、一般の書類・書簡・計画書・説明書等の様々な著作物が日々大量に発生していること、また、辞書・百科事典・新聞等のように、多数の者が関与し、個々人の創作への寄与が一体となっていて区分が明確でない著作物（いわゆる集合著作物）が法人等により作成されることが多いことなどから、公表名義等の一定要件の下で権利の帰属を決定することで、著作権等の権利関係が不明確化したり複雑になるのを防ぎ、円滑な著作物の利用を促進するために存在するものであると考えられる*10*11。よって、法人内部において実質的に就労しているとみなすことができる者については、「法人等の業務に従事する者」に当たるとすべきと思われるからである。

最高裁の示した実質的な基準に対し、原審は、雇用保険や所得税の控除がないこと、ビザの種類、就業規則提示の確認書や雇用契約書の存否といった形式的な事由を考慮して、第一・二回目の来日期間中の雇用契約の成立を否定した*12。

このように原審が職務著作の成立する範囲を限定しようとした背景に

著作権の帰属についての当事者の意思を推定する等といった機能を持つ基準ではないと考える。

*10 田村・前掲376-377頁、半田正夫『著作権法』（第11版・法学書院・2003年）63頁。ただし、契約や勤務規則によって従業者を著作者とすることが認められているため、第三者の対外的な信頼を保護するための公示的な機能を果たすとまではいえない。あくまで任意規定として機能することになるが、このような規定がない場合に比べ、著作権等の帰属がはるかに明確化されると考えられる。

*11 また、資本を投下する法人等が保護されることで、法人等のなかにおける著作活動にインセンティヴが与えられるという点も指摘されている（田村・前掲376頁、潮海久雄「著作権法における創作者主義の変遷過程（一）」法学協会雑誌116巻12号（1999年）1945頁）。柳沢眞実子［本件控訴審判批］コピライト478号（2001年）64頁は、本件著作物が用いられたアニメーション作品の制作費が３億円を超えると指摘し、莫大な制作費の回収の必要性を示している。

*12 山川=荒木・前掲12-13頁［荒木発言部分］。例えば、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働保護法規は、日本国内における強行的な法秩序として、在留資格の点で適法な就労か違法な就労かを問わずに、すなわち、ビザの種類等を問わずに、外国人労働者にも適用される（菅野・前掲93-94頁）。

は、労働者保護・労働者の権利尊重という観点から、著作権を使用者に付与するという労働者に不利な結果をもたらす職務著作の該当性を、限定的に解釈すべきであるとの考慮があったのかもしれない*13。労働法上は、労働者という概念を広くとらえた方が、労働基準法等の労働者保護規定の適用範囲が広がり、従業者にとって有利であるのに対し、著作権法上は、職務著作が成立すると、従業者が著作権や著作者人格権を取得できないという不利益を被るからである*14。

しかし、法人等の指揮命令下において実質的に就業しているという点では、他の従業員と変わらないにもかかわらず、雇用保険や所得税の控除がない等の形式的要件を満たさない従業員だけに著作権等を帰属させることが、労働者の救済につながるといえるのか疑問である。雇用保険等の控除、ビザの種類、就業規則提示の確認書や雇用契約書の存否といった、外部からはわかりにくい事情によって職務著作の成否が左右されてしまうと、特に著作物を利用する第三者にとって、権利関係の明確化という職務著作制度の意義が失われかねない。原審判決が考慮したこれらの事項は、労働者性を判断するための考慮要素の一部となるとしても*15、実質的に法人等の内部で就労していると認められるにもかかわらず、それらの形式的な理由によって職務著作の成立を否定するべきではないように思われる。

なお、原審判決が職務著作の成立を限定しようとした背景には、15条が著作権のみならず著作者人格権をも法人等に帰属させるという特異な規定であるから例外としてなるべく厳格に解するべきであるという説*16にみられるように、著作者人格権をなるべく自然人である従業者に帰属させ

*13 山川=荒木・前掲13頁［荒木発言部分］

*14 長谷川・前掲70頁。中嶋士元也［本件控訴審判批］ジュリスト1235号（2002年）99-100頁は、労務提供者の利益を重視して雇用関係成立の間口を広くしようとする労働関係法に対し、著作権法においては雇用関係成立の間口を広くとらえるほど労働者の利益が縮小するという逆転的運命をたどるため、労働法思想と著作権法思想との間に一種の「ねじれ（相克）」が生ずるとする。

*15 菅野・前掲98頁参照

*16 斉藤博=牧野利秋編『裁判実務大系　第27巻　知的財産関係訴訟法』（青林書院・1997年）245頁［斉藤執筆部分］

ようとの配慮があったとも考えられるが、著作者人格権の帰属については、以下のように考えるべきであると思われる。

(3) 著作者人格権の帰属への配慮について

著作権は譲渡が認められているが（61条１項）、著作者人格権は一身専属であって譲渡不可能とされているため（59条）、職務著作の成立が認められる場合には、必ず、従業者ではなく法人等に著作者人格権が帰属するという結果をもたらすことになる。15条が著作権の帰属を定めるのにとどまらず、著作者人格権をも法人等に帰属させているのは、従業者が著作者人格権を行使することで著作物の利用に弊害が生じるおそれを防ぐためとされるが*17、本来、著作者人格権が人格的利益を保護するものであることを考えると、人格的利益の付着の強いものについては従業者を著作者とするのが望ましいのかもしれない*18。

しかし、人格的利益の付着の程度を判断することは、一種の価値判断を伴うため難しいとされる*19。職務著作の成否についての法的判断を不安定にしないためには、個別具体的な判断より、なるべく定型的な判断が必要とされるように思われる。

この点、「法人等の名義の下に公表すること」という要件が、人格的利益の付着の強弱の判断を一定程度果たしていると指摘されている*20。従業者個人の名義の下に公表される著作物には、むやみに剥奪することのできない人格的利益が著作物に付着していることを意味するととらえることができるが、逆に、法人名義で公表され、執筆者が特定されない場合には、

*17 潮海・前掲1942頁、田村・前掲377頁。ただし、個々の創作者から著作権や著作者人格権を取り上げる必要性があるとしても、なぜ取り上げた権利を法人等に帰属させなければならないのかという点は明らかではないと指摘されている（田村・前掲377-378頁）。

*18 潮海・前掲1971頁は、〈創作者－法人等〉間の争いの場合、創作者と法人等のいずれが創作行為を行ったかという形で、公表名義の要件を実質的に解釈すべきであるとする。

*19 潮海・前掲1966頁

*20 潮海・前掲1965頁

多数人が関わったり個人の裁量の範囲が狭いことが多いと想定され、個々人の人格的利益の付着も弱いことが多いと考えられるからである*21。

また、15条は「作成時の契約や勤務規則等に別段の定めがないこと」も、職務著作の成立の要件としており、当事者間で原則通り従業者を著作者として扱うこともできるようになっているため、従業者の人格的利益を保護する必要がある場合には、契約等により個別具体的に対処することも可能である*22。

以上のように、職務著作の成否においては、法人等の内部における権利関係の明確化のために定型的な判断が必要とされているので、著作者人格権の帰属への配慮については公表名義の要件における一定の配慮以上に個別的に人格的利益の付着の程度を考慮するべきではなく、あとは契約等による対処に委ねられていると考えられる。

本件で問題となった著作物はキャラクターの絵であり、人格的利益の付着の度合いが比較的強いと考えられるが、法人等の公表名義であること等の要件は満たされている。多数の者が創作に関わるアニメーション作品に用いられており、権利を法人に一元化して、アニメーション作品としての著作物の利用に支障を来さないようにする必要性も高かったと考えられる。

(4) 本判決の射程

学説において、「法人等の業務に従事する者」の解釈を巡っては、雇用関係にあるものに限ろうとする立場*23と、雇用関係に限らず、使用者の指揮監督下に服するのであれば委任契約や請負契約、組合契約に基づく場合も含める*24という、広狭二つの見解の対立があるとされていた*25。本判決

*21 田村・前掲382頁参照

*22 田村・前掲386頁

*23 斉藤博『著作権法』（有斐閣・2000年）117頁

*24 半田正夫『著作権法概説』（第11版・法学書院・2003年）64-65頁

*25 各契約形態の定義について、雇用契約とは、労務自体の供給を目的とし、かつその労務供給は使用者の指揮命令の下に行われるもの、請負とは、労務の成果の給付（仕事の完成）を目的とし、成果に必要な労務が請負人の自主性の元に実現され

が、法人等の指揮監督の有無を考慮要素として挙げていることから、雇用関係だけではなく委託や請負の場合も「法人等の業務に従事する者」にあたるとする説を採用したととらえる向きもある*26。

しかし、組織内では著作権等の帰属について明確な規定を欠くことがよくあるため、特別の規定を設ける必要があるといえるのに対し、独立した企業同士などの場合は、権利の帰属について基本的には契約によって決められていることが想定され、権利関係を明確化するという要請が弱まるのではないかと考えられる*27。この場合、著作者人格権の帰属を決定することになるという職務著作の効果を考えると、事実行為としての創作活動を行った自然人から著作者人格権を剥奪することが許されるか、あるいは、従業者による著作者人格権の行使を防ぐべきかということについて、慎重な判断が必要となるように思われる。

従来の裁判例においても、外部の者について職務著作の成立を認めるために、雇用関係の判断にみられるような包括的な指揮監督関係を認定するだけではなく、具体的な指揮監督関係や、著作物作成の経緯などを参酌する判決がみられる*28。

るもの、委任とは、労務自体の給付を目的とするが、受任者は自己の裁量で所定の事務を処理するという意味での独立性を有するものと説明される（幾代通=広中俊雄編『新版注釈民法(16)』（有斐閣・1989年）２-３頁［幾代執筆部分］）。ただし、このような雇用・請負・委任の概念の区別は、現実の具体的な判断においては困難な場合が少なくなく、その違いは相対的で曖昧なものであるので、これらの契約を特徴付ける基準である、①労務の成果が契約の要素をなすか、すなわち成果実現に関する危険を労務供給者側が負担するか否か、②労務供給者側が労務受領者側に従属するか、あるいは独立性を有するか、という各指標について、その相対的な程度の差異を、制度の立法趣旨との関連においてどのように考慮すべきかという検討が必要になると指摘されている（幾代=広中・前掲４-６頁［幾代執筆部分］）。

*26 岩出・前掲９頁

*27 国際シンポジウム「知的財産法政策学の基本理念の確立に向けて」（2004年２月23日・北海道大学）における田村善之発言参照。

*28 例えば、現職の学校教師等が学習塾のテスト問題を作成した具体的な経緯を認定した前掲・［四進レクチャー・一審］、フリーライターがインタビュー記事を執筆した過程を認定した前掲・［SMAP大研究・一審］等。

本判決も、「法人等と雇用関係にある者がこれに当たることは明らかであるが、雇用関係の存否が争われた場合には」と前置きした上で判示を行っていることから、他の契約形態についても職務著作が成立する可能性を残しつつ*29、あくまで、職務著作の成立する前提としての「雇用契約の存否」の判断基準を示したものとして、その射程を限定する意図があったように思われる*30。

ただし、確かに、法人とその外部との関係が問題となるような場合には、本判決の示す基準を適用すべきではないにしても、法人の内部における関係が問題となっている場合には、法人内部の権利関係を明確化するという職務著作の趣旨から、雇用関係であるかといった契約の形態を問わず（例えば、請負契約・委任契約に基づくか、派遣社員であるか、パートであるか等）、本判決の示す基準によって実質的に法人内部で就労していると認められるのであれば、「法人等の業務に従事する者」に当たると解すべきと思われる。特に、企業における業務の専門化や外注化、雇用流動化の傾向が進んでいる現代においては、このように判断する必要性は高まっているのではないかと考えられる*31。

〈追記〉脱稿後、潮海久雄［本件判批］ジュリスト1269号（2004年・平成15年度重判）262頁、作花文雄「法人著作の成立要件と業務従事者の認定－「RGBアドベンチャー」事件をめぐる論点と課題－」コピライト516号（2004年）25頁、大山盛義［本件判批］法律時報76巻７号（2004年）130頁、作花文雄［本件判批］知財管理54巻８号（2004年）1211頁に接した。

---

*29 裁判例においては既に、一般論として雇用関係に限定されないことを明示する判決や、一般論として明示していないものの、雇用関係にない者が「法人等の業務に従事する者」に当たるとする判決がある（上野・前掲137頁）。

*30 長谷川・前掲70頁、上野・前掲139頁参照

*31 岡邦俊［本件判批］JCAジャーナル50巻９号（2003年）65頁参照