



経営者のみなさまからの  
疑問,質問,お悩みなどに  
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:働き方改革関連法案

労務:有期契約と試用期間の違い

法務:CD収録楽曲と著作権

&

A

経営者の知恵袋

Vol.93

# 経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約26,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

## ■ 制度

---

特 集	働き方改革関連法案	.....	01
-----	-----------	-------	----

## ■ 人事労務等

---

労働基準法	有期契約と試用期間の違い	.....	10
-------	--------------	-------	----

## ■ 法務

---

法律一般	民事事件と刑事事件の違い	.....	11
放送法	NHK受信契約の締結義務	.....	13
著作権法	CD収録楽曲と著作権	.....	15

## — 特集 —

01

## 働き方改革関連法案

## ● 質問

最近、書店で「働き方改革」に関連する書籍をよくみかけるようになりました。本格的に動き始めている印象を受けるのですが、何か具体的な動きがあったのでしょうか。以前に説明を受けた「働き方改革」の概要から進んだことがあれば、その内容を教えてください。

## ● 回答

働き方改革関連法案に関する要綱がまとめられ、施行予定日も決定しています。

## ● 概要

平成29年9月15日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」に対する労働政策審議会の答申が出され、働き方改革関連法案についてほぼ内容が固まりました。

働き方改革は以前本書でご説明した概要の通り、様々な施策の総称です。

そのうち、今回は、

- ・労働基準法の改正（長時間労働の是正）
  - ・パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正（非正規社員の処遇改善）
- について法律案が作成され、今後、国会に提出されることとなります。

長時間労働の是正と非正規社員の処遇改善は働き方改革の目玉です。働き方改革は経済政策ですので、この2つも「日本経済のため」の施策です。つまり、企業は「働き方改革を通して利益をあげる」ことが求められているといえます。この利益をどのように考えるかはそれぞれあるところですが、国の方針である以上、働き方改革を受け入れることが今後の企業運営にとってプラスになりやすいといえます。

まずは、全企業が対応しなければならない最低ライン、つまり、法律がどのように改正されるのかについて把握することが重要です。働き方改革が企業にとって負担感があることも事実ですが、法律の内容を知らずに現状を維持すると大きなリスクを抱える可能性があります。

以下では、今回の法律案をもとに、法律がどのように改正されるのか、それによってどのような影響があるのかをご説明します。

- ①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ②非正規雇用労働者の正社員化等キャリアアップの推進
- ③企業への賃上げの働きかけや取引条件・生産性向上支援等賃上げしやすい環境の整備
- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定等の環境整備
- ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援等の推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を生かした就労支援の推進
- ⑬外国人材受け入れの環境整備
- ⑭女性のリカレント教育等個人の学び直しへの支援や職業訓練等の充実
- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職等多様な女性活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰転職・再就職支援の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱給付型奨学金の創設
- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

## ● 労働基準法の改正

### (1) 概要

労働基準法は主に以下の点が改正されます。

- ①時間外労働の上限設定(法律化)
- ②月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止
- ③年次有給休暇の年間5日間の取得を義務付け

これらの改正は現在の労務管理に直接的な影響を与えるため、改正内容について正確に把握しなければなりません。

### (2) 時間外労働の上限設定

現在の労働基準法は、時間外労働を原則禁止とし、例外的に条件付きで認めるという姿勢です。この例外の典型がいわゆる36協定の締結です。

36協定では、1カ月等の期間について時間外労働を何時間まで行うこととするのか(延長時間)を決めなくてはなりません。延長時間には法律上の上限がないのが現状です(限度基準告示によって上限が決められているのみ)。告示は法律ではないため、法的拘束力がありません。そのため、告示の上限を超える36協定も有効ですし、労働基準法上の罰則の適用もありません。

つまり、今の労働基準法上、36協定さえ締結すれば何時間でも時間外労働をさせてよいこととなります。これが長時間労働を招く温床となっていることから、法律で上限を決めて長時間労働を是正することが改正の趣旨です。

なお、この改正により、労働基準監督署は労働時間に関する取り締まりを強化すると考えられます。法律で上限時間が定められていない場合、長時間労働自体を厳しく取り締まることは困難です。というのも、時間外労働が延長時間を超える場合でも、それは36協定の時間設定を誤った、つまり残業時間の「読み」が甘かったという企業の主張がある程度通用するためです。向こう1年間の労働時間を正確に予測することは不可能なため、読みが甘いことで延長時間を超えたとしても、その悪性は高いとはいえません。また、その後の対策としても、36協定の時間設定を延ばせば法律上は違法ではなくなってしまう。

このような事情から、現在は「割増賃金の支払い」や「36協定の変更・提出」といった指導がメインとなり、労働時間自体の削減を主眼に指導や勧告することは難しい面がありました。しかし、この姿勢は「従業員が足りないから仕方がない」という現状を追認することにつながり、監督行政としては望ましいものではありません。

法律で上限時間が設定されれば、その時間を超えること自体が違法ということになり、労働基準監督署としても労働時間の削減を直接指導、勧告することができます。もちろん36協定の変更で対応することもできないため、「36協定の変更」のような指導となることもありません。したがって、労働時間に関して、今まで以上に監督署が厳しく目を光らせるようになると考えられます。

改正で設けられる36協定の(時間外労働の)上限時間は、原則として

1か月:45時間(1年単位の変形労働時間制を採用している場合は42時間)

1年間:360時間(1年単位の変形労働時間制を採用している場合は320時間)

と定められます。ただし、この上限時間には例外が定められています。通常予測することができないような業務量の増加等に備えて、上限時間を超える延長時間を設定することができるというものです。その場合でも、以下のルールに従わなければなりません。

#### 【延長時間に関するルール】

- ・ 休日労働を含み、年間の上限は720時間まで
- ・ 休日労働を含み、1か月の上限は100時間未満
- ・ 1か月について45時間を超えることができるのは、1年に6か月まで

このルールに従って例外を定めた36協定を締結し、届け出なければなりません。このルールに違反している36協定は、法改正後は受理されなくなります。

以上は36協定の時間設定(36協定の定め方)に関するルールです。これに加えて、36協定の定めに関係なく、実際の時間外労働についても、時間数の上限に関して以下のルールが決められます。

- ・ 坑内労働等の有害業務(該当する業務は今後決まる)について、1日2時間まで
- ・ 休日労働を含み、1か月100時間未満
- ・ 休日労働を含み、2か月間～6か月間すべてについて平均で80時間を超えないようにすること

この実労働時間に関するルールをみても、先述のように、監督署の労働時間削減についての指導強化は避けられないといえます。

### (3) 割増賃金率猶予の廃止

現在の労働基準法では、1か月の時間外労働が60時間を超えた場合、割増賃金率を50%とする規定があります。この規定の適用は中小企業には猶予されていたのですが、今回の改正により、平成34年4月1日からこの猶予が廃止されることとなります。

### (4) 年次有給休暇の取得義務付け

現在の労働基準法では、年次有給休暇の取得は労働者が自由に決めることとなっており、取得を強制することはできませんでした。この考え方自体はそのままなのですが、今回の改正により、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、5日間は、年次有給休暇の付与後1年以内に必ず取得させなければならなくなります。

具体的には、使用者があらかじめ取得日を決めた上で、その日に取得させる制度となっています。ただし、「どの日に与えるのかについて労働者の意見を聴かなければならない」とされる予定です。また、年次有給休暇の管理簿を作成する義務も新たに課されることとなっています。

## ● その他の法改正（非正規社員の処遇改善）

### （1）均等・均衡待遇規定

均等・均衡待遇規定は正社員と非正規社員との待遇差是正を目的とするものです。

#### ・均衡待遇規定

均衡待遇規定とは、正社員と非正規社員間において、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」、「その他の事情」で差異がある場合に、待遇差が不合理であってはならないというルール。

#### ・均等待遇規定

均等待遇規制とは、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が正社員と非正規社員とで同一の場合には、待遇差を設けてはならないというルール。

法律上、「非正規労働者」の明確な定義はありませんが、正社員と働き方が異なる類型として、一般的に「パートタイム労働者」、「有期雇用労働者」、「派遣労働者」があり、それぞれ異なる法律で定義されています。このすべての類型に均等・均衡待遇規定が適用されることとなります。

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
定義	所定労働時間が正社員に比べて短い者	期間の定めのある雇用契約を締結する労働者	派遣契約の対象となる労働者
法律	パートタイム労働法	労働契約法	労働者派遣法

このうち、有期雇用労働者について、労働契約法からパートタイム労働法に規定が移されることとなりました。それに伴い、パートタイム労働法の名称が「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」に改められます。この名称が示すように、改正後は、非正規労働者に関する横断的な法律となります。なお、派遣労働者は非正規労働者の中でも特殊な位置付けのため、労働者派遣法が変わらず規律します。ただし、均等・均衡待遇規定以外に、派遣業自体に関わるルールも改正されることとなっています。

均等・均衡待遇規定に違反した場合、非正規労働者の低い待遇は無効となります。その上で、非正規労働者は会社に対して損害賠償を請求することができると考えられています。特に均衡待遇規定は「待遇差が不合理であってはならない」というものですので、基準が非常にあいまいです。そのため、非正規労働者が待遇向上を求めて会社に対して行動（労働組合への加入、あっせん、訴訟等）を起こすことが増えると考えられます。このような事態を可能な限り防ぐため、次に述べる「説明義務」をしっかり果たすことが重要です。



## (2) 労働者への説明義務の強化

ここでの説明とは「労働者の待遇に関する説明」を指します。

まず、短時間労働者や有期契約労働者を雇い入れた際に、教育訓練制度や通常の労働者への転換制度について説明する義務が設けられます。これは労働者から要求がなくとも説明しなければなりません。

次に、労働者から要求があった場合には、短時間労働者や有期契約労働者と通常の労働者との待遇差の内容・理由を説明しなければなりません。それに加え、社内の教育訓練制度や通常の労働者への転換制度等の決定において考慮した事情も、労働者から要求があれば説明しなければなりません。

このような説明義務は、情報開示を通じた労使の交渉のためという目的もありますが、労働者に紛争解決手続きに訴える際の武器を与えるという意味もあります。事業主と労働者とは、会社の人事・経営の方針等に関して持っている情報量に大きな開きがあります。これでは、訴訟やあっせんといった紛争解決手続きを公平に運用することができません。そのため、情報格差を是正することで公平さを保つことも説明義務の目的といえます。労働者に対して行った説明が、後日、紛争解決手続きの中で使われる可能性があるため、「下手な説明はできない」といえます。説明義務に関する細かな内容は今後詰められていくこととなりますが、労働者に対して自社の情報を開示することの重要性は一層高まってくるといえます。

## (3) 裁判外紛争解決手続の整備

今回の改正では、短時間労働者や有期契約労働者にまつわる紛争について、裁判外紛争解決手続(ADR)を整備することが定められています。

ADRとは、裁判(訴訟)によらずに法的効力をもつ形で紛争を解決する手続きです。ADRは訴訟に比べ簡易的で費用負担も低いため、利用しやすい制度といえます。

ADRには紛争の種類ごとに様々な種類があり、現行のパートタイム労働法にも定められています。その中で、短時間労働者に関する紛争については「調停」という制度が用いられることが定められています。

「調停」とは、公平な立場の第三者が当事者の間に入り、当事者間での話し合いで紛争を解決することを目的とする制度です。公平な立場の第三者は、単に当事者の合意を促すだけではなく、「調停案」という解決案を提示し、その受諾を当事者に勧告することができます。「調停案」を受諾するかどうかはあくまで当事者が判断しますが、勧告の制度があることによって、ADRの中では比較的強制力の高い制度となっています。

「調停」制度を利用することのできる紛争は法律で決められており、現行のパートタイム労働法では均等待遇に関するものは対象となっていない。今回の改正では、均等待遇に関する紛争も調停の対象となるように改正される予定です。均等待遇規定は抽象的であいまいなルールですので、「調停」のように当事者の話し合いで解決されることが望ましいといえます。「調停」による紛争解決によって均等待遇規定の実効性を確保することも今回の改正の目的であり、事業主が対応を迫られる機会も増加が見込まれます。

無用な紛争を避けるためにも、先の説明義務を十分に果たすことが肝要です。

## ● 施行日

働き方改革関連法案は平成31年4月1日の施行が予定されています。ただ、先のように割増率の猶予廃止は平成34年4月1日に施行となります。その他、中小企業については改正パートタイム労働法の適用が平成32年4月1日まで猶予されています。

平成30年度は大企業を中心に法改正対応への準備が進む1年となります。中小企業には猶予期間があるとはいえ、この準備の影響を受ける可能性はあります。また、中小企業は大企業に比べて人員の余剰を設けにくいいため、対応準備にも時間がかかります。加えて、国(特に労働行政)も改正法の施行を見据えて準備をしています。

このように平成30年度は働き方改革への動きが加速し、企業運営もそれによる影響を受ける年度となります。以下では、労働行政の動きを含め、働き方改革関連法案がもたらす影響を検討していきます。

## ● 行政機能の強化

### (1) 労働基準監督署

労働基準監督署は、労働基準法等の法令を事業主が遵守しているか否かを監督する機関です。事業主を調査し、必要があれば指導や是正勧告等の措置をとることができます。

ただ、人手には限界があるため、すべての事業主を定期的に監督することはできません。36協定に関していえば、定期調査ができているのは全事業主のうち3%ほどだとされています。

そこで、労働基準監督署の人員増加(監督官の増員、OBの採用)という策が講じられる予定です。それに加え、民間の力も借りて36協定の監督に乗り出す方針が決定されました。主に社会保険労務士が想定されており、法改正を見据えて監督行政の強化が行われます。

### (2) 労働局

労働局は、各都道府県に設置されている厚生労働省の出先機関です。労働行政を担っており、働き方改革においても重要な役割を果たすことが求められています。

しかし、労働局は労働行政に関する事務を行う機関のため、働き方改革に必要な様々な情報(企業の成長性や地域経済の動向等)を十分に把握することが困難です。そこで、地域の金融機関(地方銀行や信用金庫)と提携し、そのような情報を収集・活用する取り組みが広がっています。これにより、働き方改革の目的である労働生産性の向上、成長産業への円滑な労働移動の推進が期待されています。

この動きは今後さらに進んでいくことが予想されますが、必ずしもすべての企業にとって歓迎されるものとならない可能性があります。というのも、働き方改革が日本全体の生産性向上にある以上、生産性が高い企業、生産性の向上が見込める企業、成長分野に属する企業に注力されることが見込まれるためです。つまり、働き方改革の流れに乗らない(乗ることができない)企業は取り残されてしまうおそれがあるということです。

## ● 働き方改革関連法案の影響

### (1) 雇用の流動化

働き方改革では、雇用吸収力・付加価値の高い産業への移動支援が掲げられています(テーマ⑩)。「雇用の流動化」といわれるテーマですが、この影響を検討します。

働き方改革は、国全体での労働力が減少する中、労働生産性を向上させ経済を成長させることが目的です。労働生産性とは、一言でいえば「費やした労働力とそれによって得られる成果との関係」です。国全体の労働力が減少するという事は、費やす労働力が減るということです。それに伴って得られる成果まで減ってしまうと労働生産性が上がったとはいえませんし、経済の縮小となってしまいます。そのため、「費やす労働力は減るけれども得られる成果は現状維持あるいは増加させよう」というのが、国全体でみたときの労働生産性向上です。

そのためには、少ない労働力で多くの成果を生み出せる働き方をしなければなりませんし、それができる構造を作らなければなりません。そのような労働生産性向上の取り組みは、大企業や成長分野の企業が実現させやすいといえます。そういった企業へ労働者を円滑に移動させることが「雇用の流動化」の狙いです。

今回ご説明した長時間労働の是正と非正規社員の処遇改善は、この「雇用の流動化」の出発点となり得ます。

長時間労働の是正により、長く働くことが評価されなくなると、結局、賃金水準の引き下げになるのではないかと懸念があります。しかし、長時間労働の是正はあくまで時間外労働(残業)の削減が目的で、割増賃金(残業代)以外の賃金に直接影響を与えないため、賃金水準の引き下げにはつながりません。加えて、労働生産性の向上に成功した企業は、残業時間を削減した上で、残業代を含めた総賃金額の維持(あるいは引上げ)にも成功するはずで、短い労働時間で同じ賃金水準となれば、そのような働き方は労働者にとって非常に魅力的であり、今までなら正社員として一つの企業内で定年を迎えていた人の転職を促します。

人材紹介事業は2016年度まで7年連続で市場規模が拡大しており、今後のさらなる拡大も確実視されています。人材紹介サービスが今以上に広まれば、中小企業の正社員が大企業や成長分野の企業へ移動し、人手不足がさらに深刻化することが考えられます。反対に、うまく働き方改革によって労働生産性向上に取り組むことができる中小企業には大きなチャンスともいえます。

### (2) 社内の雇用形態の見直し

非正規社員を雇用している企業は、現在の非正規社員の業務内容や待遇を確認し、必要があれば待遇の引上げ等の措置を講じなければなりません。さらに、待遇等を見直す必要がある場合、今後の採用条件も変更することとなります。

この作業は簡単ではありません。非正規社員だからといって業務内容が定型的とも限りませんし、「非正規社員だから」と正社員との待遇差に明確な理由がないことも多いと考えられます。均等・均衡待遇規定は法改正後もあいまいで、正解と呼べる対策は存在しません。結局、自社の人材活用の方針を確認した上で、「不合理ではない」ように非正規社員を処遇するしかありません。

そうだとすると、何の対策も講じないのでは働き方改革の流れについていくことができません。説明義務が課されることもあり、法改正等の情報収集に加えて、処遇の説明にも取り組むことが望ましいと思われます。例えば、就業規則や社内規程に定められている条文の意味を把握し、労働者に説明できるようにしておくこと等が有益だと考えられます。

### (3) 労働時間削減

労働基準法の改正は、基本的に中小企業に猶予期間が設けられていません。そのため、先にご説明した時間外労働の問題は中小企業にとっても喫緊の課題といえます。また、(1)や(2)のような抽象的な問題とは異なり、法律で明確に基準が定められ、取り締まりも強化されます。

時間外労働の問題は、労働時間の把握と切り離せません。例えば、労働者の自己申告制(例えば労働者自身が出勤簿を作成して提出する等)によって労働時間を把握している場合、実態としては申告以上に残業をしていたとすると(いわゆるサービス残業)、気付かぬうちに労働基準法違反となっているおそれがあります。自己申告制は、労働時間を正確に把握するという点では信頼性が低く、このリスクの回避には不向きな方法です。つまり、できる限り客観的な把握方法(タイムカードや勤怠管理ソフト等)をとっておかなければ、会社も不利益を被る可能性が高まるということです。

そもそも、労働時間を正確に把握しなければ労働生産性の向上も見込めません。費やしている労働力を把握した上で、業務を整理し再配分していくことが効率の向上には必要です。

効率を高めて労働時間を減らすことで、長時間労働の是正という目的に直接的な効果があります。ただし、効率の向上は、単に労働時間を減らすためだけのものではありません。労働時間を短縮することで得られる人事戦略上の恩恵が企業にとって真のメリットです。

労働時間が短くなるということは、必須の業務以外に割く時間(勉強、訓練、プライベート等)が増えるということです。技能向上によりさらなる効率化につながる、新機械・新技術の導入に向けた時間的余裕ができる、労働者のモチベーションアップ等多くの課題解決に効果があります。即効性こそありませんが、これは「ヒット」の課題に対するアプローチの王道といえます。裏を返せば、労働時間を短縮して終わりではなく、その先の能力アップ、ワークライフバランスの実現といった、労働者目線のメリットを提供していく運営が重要だということです。労働時間削減は企業にとって負担感のある取り組みですが、法律が要求している以上、避けて通ることはできません。法改正を機に効率化を図り、そこで生まれた時間を労働者のために提供するという循環ができれば、非常に優れた働き方改革への対応といえるのではないのでしょうか。

# 一 労働基準法 一

## 有期契約と試用期間の違い

# 10

### ● 質問

当社では現在、正社員の増員を検討しています。ただ、採用試験では当社の正社員としてふさわしい人物かどうか判断しきれないため、最初は期間を3カ月と定めた有期雇用契約の募集にしようと思っています。当社の就業規則上、「正社員として採用した場合は3カ月の試用期間を設ける」旨の定めがあるのですが、試用期間が満了したときに本採用を拒否することは法律的に解雇とほとんど同様の扱いだと聞いたためです。今回のような募集方法に問題はありますか。

### ● 回答

試用期間なのか有期雇用契約なのか、区別があいまいでトラブルとなる可能性があります。

### ● 解説

#### (1) 試用期間とは

試用期間とは法律上、基本的には「本採用後(試用期間満了後)も含めた雇用契約の一部」と取り扱われています。そのため、試用期間は本採用後の契約と独立した別の契約ではなく、試用期間が満了した段階で雇用契約が終了するということはありません。ご質問にあるように、「本採用の拒否」をしてはじめて労働契約が終了します。この「本採用の拒否」は、法律上ほとんど解雇と同様に扱われていますので、労働者から効力を争われてトラブルとなったり、助成金の申請に悪影響を及ぼしたりというリスクがあります。

#### (2) 有期雇用契約とは

有期雇用契約は文字通り「契約期間が定められた雇用契約」を指し、原則としてその期間が満了すれば自動的に契約が終了します。ただし、更新があること(及びその基準)が定められていれば更新されることもあります。したがって、「本採用の拒否」という行為は不要で、その後正社員として雇い入れる場合にのみ「正社員として採用する」こととなります。このように、有期雇用契約においては、あくまで採用するかどうかの問題となるので、試用期間のようなリスクは生じません。

#### (3) 問題点

試用期間よりも有期雇用契約の方が柔軟な対応ができ、利点が多いように見えます。しかし、以上のように試用期間と有期雇用契約とは全く別物であり、区別して扱わなければ「試用期間だった」と争われる可能性が出てしまいます。今回も、「正社員」としての適性を見極めるという意味であれば、それは「本採用後も含めた雇用契約の一部(試用期間)」であり、有期雇用契約ではないと言われかねません。特に、試用期間が就業規則に定められているため、区別は非常に困難です。有期雇用契約とされるのであれば、正社員雇用とは無関係の状態の有期契約の募集を出し、正社員登用は全く白紙の状態で雇い入れることが求められます。その後、働きぶりがよければ改めて正社員登用を(試験等を行って)考えるということとなります。

# — 法律一般 —

# 11

## 民事事件と刑事事件の違い

### ● 質問

今年の初めに従業員を懲戒解雇しました。この元従業員は経理担当でしたが、自らが管理していた金銭だけでなく、会社の備品等も長年にわたり着服していました。警察に通報して罰を与えたいと思いますが、横領された金銭等も警察が取り返してくれるのでしょうか。

### ● 回答

警察は金銭等を取り返してはくれません。解説をご確認ください。

### ● 解説

ご質問のケースのように、経済的被害を伴う犯罪が行われた場合には、(1)金銭を取り戻す、(2)刑罰を科すという二つの目的が生まれます。この二つを実現する手続きは全く異なるため、一つの犯罪であっても手続きは二つ進みます。

以下、それぞれの特徴と違いをご説明いたします。

#### (1) 金銭を取り戻す手続き

金銭を取り戻す手続きは、「民事事件(民事裁判)」に分類されます。

民事事件のバリエーションは多種多様です。友人とのトラブル、会社・従業員間のトラブル、従業員同士のトラブル、隣人とのトラブル等様々なトラブル(紛争)が生じます。この紛争を民事事件としてどのように解決するのか(例えば、トラブルの相手に損害賠償を請求する、貸した金銭を返済するように求める等)によって民事事件の内容も異なります。

いずれにも共通なのが、民事事件(民事裁判)は請求する側＝訴える側(原告)と請求される側＝訴えられる側(被告)が、どちらも私人(個人・法人)であるという点です。裁判を起すか否かを決めるのも私人であるため、それを取り下げたり、裁判中に相手方と和解したりすることもできます。

ところで、裁判といえば「必ず弁護士が行う」というイメージがありますが、必ずしもそうではありません。民事事件では、弁護士をつけずに自分だけで裁判を行うことも認められています(自分で裁判することを「本人訴訟」といいます)。弁護士が利用されることが多いのは、一般人が裁判等の専門的な手続きすべてに対応することが困難であるためです。なお、裁判に至るか否かにかかわらず、弁護士に紛争解決の代理人になってくれるよう依頼することも可能です(例えば、相手への請求が記載された内容証明郵便を弁護士名で送ってもらう等)。

【次ページに続きます】

当然費用はかかるものの、相手方との交渉を含めたやり取りや書類の作成、法的検討、法的手続き等への対応から解放されるだけでなく、事案や相手方によっては、弁護士がつくことで事態が好転したり、要求が通りやすくなったりすることもあります。双方がなるべく早い段階で弁護士に依頼をし、弁護士同士で交渉が行われ、裁判に至らない段階で解決に至るのが理想といえます。

## (2) 刑罰を科す手続き

主に警察官が行った捜査内容に基づき、検察官が加害者を起訴して処罰を求める手続きであり、「刑事事件(刑事裁判)」と呼ばれます。

民事事件との大きな違いは、処罰を求める主体が被害者ではなく、国家を代理した「検察官」である点です。そして、捜査・裁判のプロである検察官に対抗できるよう、犯人だと疑われている者(被疑者・被告人)には、弁護人による弁護を受ける権利が憲法や刑事訴訟法で認められています(弁護人依頼権)。この弁護人は、特殊な場合を除いて弁護士でなければなりません。つまり、刑事事件では弁護士をつけないで自分で裁判をすることが認められていません。このように、当事者が国家と被疑者・被告人となる点で民事事件(裁判)とは大きく異なりますし、弁護士の役割も全く異なっています。

また、検察官には被疑者を裁判にかけるか否かを定める権利が与えられており、被害者の意思とは原則として関係がありません。そのため、たとえ被害者・加害者(被疑者)間で示談が成立し、被害者が加害者を許していても、検察官は刑事裁判を起こすことができます。この場合、示談が成立していたり、被害者が加害者を許しているといった事情は情状面で考慮されることが多く、最終的に科される刑罰が軽くなる場合があります(場合によっては不起訴になることもありえます)。これは、裏を返せば、警察や検察官は被害者・加害者間のやり取りには関わらないということであり、被害者自らが経済的被害の回復その他の措置を講じなければいけないことを意味します。

## (3) ご質問のケース

横領された金銭を取り返すということは、法的には損害賠償を求めるということになり、民事事件に該当します。元従業員の方が横領の事実を認めているのであれば、まずは賠償する旨の誓約書(示談書)等を書かせるのがよいと思われます。ただ、その元従業員が誓約した内容通り支払ってくれば問題ありませんが、支払う意思はあってもお金がない場合には、保証人や担保を取って、元従業員以外から回収することを検討しなければなりません。また、元従業員の方がそもそも横領の事実を認めない、賠償する意思がないといった場合には、裁判を起こして判決(またはそれと同一の効力を有する和解等)を得る必要があります。判決等そのような手順を踏むことによって、例えば、元従業員の財産を差し押さえて、強制的に支払わせることが可能となります。

以上については、弁護士にご相談の上進めていただくのがベターです。

### ○民事裁判と刑事裁判の関係

ご質問の横領事件について刑事裁判が提起されている時点において、横領された金銭の損害賠償を求める民事裁判を提起した場合、両者の関係はどうなるのでしょうか。

結論から言えば、両者は関係ありません。同じ事案をもとにしてはいるものの、上述のように裁判制度が全く異なるため、それぞれの事件が別の裁判官によって審理されます。したがって、両者で結論が異なることもあり得ます。例えば、刑事裁判では無罪とされたのに、民事裁判では損害賠償責任ありと判断されることも全くありえないわけではないのです。

# — 放送法 —

## NHK受信契約の締結義務

13

### ● 質問

当社は本社内にテレビを3つ設置しています。もちろんテレビ番組の視聴ができるのですが、実際は単なるモニターとして使っていますので、これまでNHKの受信料は支払っていません。2年ほど前にNHKの担当者が当社にやってきて受信契約の締結を求めてきましたが、「単なるモニターだ」と伝えて締結を拒否しました。

先日のニュースで、NHKの受信契約は締結の義務があると最高裁判所が判断したことを知りましたが、当社も締結しなければいけないのでしょうか。また、いつの分から支払わなければならないのでしょうか。

### ● 回答

貴社も受信契約を締結しなければならないと考えられます。解説をご確認ください。

### ● 解説

平成29年12月6日、最高裁判所(以下「最高裁」)において日本放送協会(以下「NHK」)との受信契約の締結義務及びその合憲性について判決が出されました。

放送法には、「(日本放送)協会の放送を受信することのできる受信設備を設置した者は、協会とその放送の受信についての契約をしなければならない。」(放送法64条1項本文)とあります。本判決は、この規定について、

- ・ テレビを購入したものの、NHKを視聴しないために受信契約を締結する気が全くない場合にまで受信契約を締結し、受信料を支払う義務があるのか
- ・ あるとすればそれは憲法に違反するのではないか

という疑問に最高裁が初めて判断を示したもので、非常に注目を集めました。

判決で示された要点は、以下の通りです。

- ①放送法64条1項は、受信設備の設置者に対し受信契約の締結を強制する旨を定めた規定で、NHKからの受信契約の申込みに対して受信設備の設置者が承諾をしない場合には、裁判に訴えて強制的に受信契約を成立させることができる
- ②放送法64条1項は、NHKの目的にかなう適正・公平な受信料徴収のために必要な内容の受信契約の締結を強制する旨を定めたもので、憲法に違反しない
- ③受信契約を強制的に成立させる判決によって契約が成立した場合、受信設備の設置月以降の受信料を支払う義務が発生する
- ④③の支払義務の消滅時効は、受信契約成立時から進行する

【次ページに続きます】



## (1) 判決の解説

### ①について

NHKを受信できる設備(テレビ等)を設置した場合、放送法の規定通り、NHKとの受信契約を締結すべき義務を負うことが明確にされました。ただ、裏を返せば、NHKが受信契約を強制的に締結させる(受信料を得るため)には、「民事訴訟を提起して、受信契約の承諾の意思表示を命ずる判決を得る」という手間をかける必要があることを意味します。この点に、最高裁判決の意義があるといえます。

### ②について

もし憲法違反という判断がなされれば、放送法第64条1項の内容が無効とされ、それを踏まえて法律を改正する必要等があります。そうすると、NHK側からすれば、今後の経営を大幅に見直さなければなりませんし、国民側からすれば「テレビ等を設置しただけで受信料を支払わされる」という現状を打開することにつながります。このような影響が考えられることから、本判決で最も注目された点でしたが、憲法には違反していない(=合憲)と判断された以上、現状維持ということになります。

### ③について

NHKが上記①で述べた手間を経て受信契約が成立した場合に、支払うべき受信料の範囲も問題となっていました。受信契約締結以降の受信料のみ(裁判で判決が出てからのもののみ支払えばいい)という考え方もありましたが、それでは受信設備の設置当初から受信料を支払っている人とバランスがとれません。そのため、実際にテレビ等を設置した月以降の受信料をさかのぼって支払わなければならないことが明示されました。

### ④について

③の通り、設置月以降の受信料をさかのぼって支払わなければならないとしても、その受信料債権は時効によって消滅しているように思えます。受信料債権の時効は5年だと考えられるため、テレビ等を設置したのが5年よりも前であれば、時効を主張することで支払わなくてもよくなるのではないかという考えです。しかし、今回の判決はこの考え方は採用しませんでした。そのため、受信契約が成立してから(裁判になれば判決が出てから)でないとし効は進行せず、消滅時効を主張したい場合には、受信契約締結(判決後)から5年を経たないといけないことが明示されました。

## (2) ご質問のケース

本判決を踏まえれば、貴社も受信契約を締結しなければならず、契約締結を拒み続けると民事訴訟を提起されることが考えられます。また、仮に貴社がNHKと受信契約を締結した場合、テレビを設置したとき(実際には、過去にNHKの担当者が来社したときになる可能性が高いと思われる)以降の受信料の支払いを求められることとなります。本判決が出されたことで、NHKは一層強気に受信契約の締結を求めることができるようになったといえるでしょう。上記①～④の判断については様々な異論もありますが、本判決が出た以上、受信料は支払うべきものという認識のもとで対応することが求められます。

### ○事業所に関する受信契約・事業所割引

NHKによれば、住居以外の場所に設置された受信設備については、設置場所(部屋・自動車等)ごとに受信契約の締結が必要とされています。これに従うと、ご質問のケースのように社屋内に3台テレビが設置され、しかもそれらが別の部屋にあった場合には、受信契約を3つ締結しなければいけないこととなります。ただ、そうすると、テレビをたくさん設置している事業所等は、受信料だけで相当な負担になってしまいます。それを考慮して、下記要件を満たした場合には、2契約目以降の受信料を半額とする「事業所割引」というものが設けられています。

- ① 住居以外の場所に設置している受信機について2件以上の契約を締結していること
- ② 同一敷地内に設置した受信機すべてについて、契約種別に応じた必要な契約を締結していること
- ③ 支払う受信料の支払期間がすべて同じで、一括して支払われること

# — 著作権法 —

## CD収録楽曲と著作権

15

### ● 質問

当社では、創立10周年記念イベントを企画しています。その中のメインパートで、とあるアーティストの市販CDに収録されている楽曲を会場内で流す予定なのですが、著作権法上問題はありますか。問題がある場合には、著作権フリーのサイトの音源を使用しようと思っています。地域の皆様への感謝の意味もありますので、このイベントには誰でも入場できるようにするつもりです。

### ● 回答

著作権法上問題があります。解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 著作権侵害

CD等により市販されている楽曲については、作曲者・作詞者等に著作権が発生しています。著作権を持つ者は、

- ・ 無断で著作物を複製されない権利(複製権 ※ただし、私的利用のための複製は除きます。)
- ・ 無断で著作物を公衆に見聞きされない権利(上映権)

等の権利を有しています。

そして、市販CDに収録されている楽曲をイベント会場で流す行為は、「上映」行為に該当するため、著作権侵害となります。著作権を侵害すると、著作権者から侵害行為の差止請求や損害賠償請求等を受けるおそれがありますし、10年以下の懲役もしくは1,000万円以下の罰金またはこれらの併科という刑事罰の対象ともなります。

#### (2) 著作隣接権侵害

楽曲には、(1)で述べた著作権だけでなく、著作隣接権という権利も発生しています。

作曲者や作詞者とは別に歌手や演奏者といったアーティスト(実演家)が存在する場合には、これらの人も、自分が演奏した楽曲を無断で複製されない権利を有しています。また、レコード会社も、CDに記録された楽曲を複製されない権利を有しています。

無断で複製した場合には、このような権利の侵害となり、著作権侵害の場合と同様、民事上の請求を受けたり、刑事罰の対象となったりしてしまいます。

#### (3) 権利侵害を避けるために

(1)(2)のような権利侵害を避けるためには、著作者、アーティスト及びレコード会社との間で、楽曲の使用契約を締結する必要があります。なお、著作権者は、著作物に関する権利管理について、JASRACをはじめとした管理会社に委託している場合が多く、その場合には、その会社との間で楽曲の使用契約を締結することとなります。

なお、著作者が死亡してから50年以上経過した楽曲については、原則として著作権が消滅しているため、著作権侵害は起こりません。例えば、モーツァルトの楽曲等は著作権による保護を受けないため、自由に使用することが可能です。ただし、これをアーティストが演奏してレコードやCD等となっているものには、(2)で述べた著作隣接権が発生するため、注意が必要です。

#### (4) 著作権フリー

「著作権フリー」といっても、文字通り著作権放棄を意味しているものと、使用料無料を意味しているものがありますので、著作権を全く気にしなくていいと考えるのは危険です。最近の「著作権フリー」はほとんど後者だと思われそうですが、後者では、複製や二次配布が禁止されていることが多いです。いずれにしても、サイトごとに定められている利用方法・規約をご確認の上お使いください。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.93> 2018年2月発行 BS177821

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2018 by F&M CO., LTD.