

近時のフリーランス保護の動向と著作権法 の関係

—— 契約上のリスクの観点からの検討

瀬戸一希（ユアサハラ法律特許事務所 法律部 弁護士（原稿提出当時））

The Relation between the Latest Movements of Protections of Freelancers and the Copyright Act

—— Discussions from Contractual Risks

Kazuki Seto

Attorney at law, YUASA and HARA (at the time of submission)

【要旨】 近年、フリーランスに代表される、非典型的な労働者の保護について、フリーランス新法と呼ばれる特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の制定や、不当労働行為に関する都労委令和4年10月4日（令和2年（不）第24号）など、労働法分野を中心に様々な動きがあり、注目を集めた。また、アメリカでは近時、生成AIとコンテンツに関する議論が映画産業従事者による労働運動を通じて提起された。

フリーランスのクリエイターが多く活躍するコンテンツ産業において、フリーランス保護の動向は無縁ではない。事業者とクリエイターの交渉の場面で、著作権法と労働法の複合的な知識が要請されつつある。本稿は、コンテンツ産業におけるフリーランス新法を中心とする最近のフリーランス保護の潮流と、著作権法を中心とする契約リスクへの対応との関係性について検討した。

【キーワード】 コンテンツ産業 フリーランス新法 著作権法 労働法 コンプライアンス対応

【受領日】 2024年7月31日 【採択日】 2025年2月18日

【Abstract】 Recently, several movements, which were mainly in the field of the Labor Acts, such as the enactment of the act on the fairness of transactions related to specified contracted businesses, which is called “the New Acts on the Freelancer”, and the order of The Tokyo Metropolitan Government Labor Relations Commission, dated October 4, 2022, concerning the unfair labor practice, have gained attention. Additionally, in the United States, recently, the discussions of the generative AI and the contents were raised through the labor movements by the labor of the motion picture industry. We cannot seem those events to be unrelated to the contents industries, because a great number of the creators are active as freelancers. A negotiation between an enterprise and a creator has been requiring the knowledge of the Copyright Act and the Labor Acts. Therefore, this article discussed the relation between the latest movements represented by the New Acts on the Freelancer and the contractual risks with a focus on the copyright act in the contents industry.

【Keywords】 Contents Business the New Acts on the Freelancer the Copyright Act the Labor Acts
Compliance Managements

【Date of receipt】 July 31, 2024 【Date of approval】 February 18, 2025

1. はじめに——フリーランス保護の潮流とコンテンツ産業

コンテンツ産業に従事するクリエイターの労働は、その性質上、最終的な成果物の受容の予測可能性や、必要な時間といった観点から、標準的な労働と異なる非典型的な労働形態に置かれることが多い¹。例えば、文化芸術に関与する者は、フリーランスで働くことが多いとされる²。こうした非典型的な労働形態に置かれる労働者は、労働法規の直接的な保護が及ばないことから、弱い立場に置かれる場合があることが問題視されている。

他方、多様な働き方が社会的に広まる中で、近時、様々な動きがあり、注目を集めている。フリーランスの集団的労使間紛争に関する議論が提起されている他、いわゆるフリーランス新法と呼ばれる特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス法」という。）の制定³が行われてきた。

こうした動向は、コンテンツ産業と無縁ではない⁴。以上のような、近年のフリーランス保護の潮流は、特にコンテンツ産業に従事するフリーランスのクリエイターないしパフォーマー（以下、「クリエイティブ・フリーランス」⁵という。）の契約という観点において、特に著作権法と一定の関係性を生じる。

一般にクリエイターが事業者に対して有し得る交渉手段は、表現物に対して自身が有する著作権、著作隣接権、ないし著作者人格権であることが指摘されている⁶。さらに、アメリカでは2023年に生成AIの利用に対して、映画産業従事者から議論が提起されたが、それはストライキとして、集団的な労使間交渉を通じて行われており⁷、生成AI及び著作権への関心が高まっている日本への影響が注目されている。そのため、具体的な交渉の場面では、契約を取り巻く環境の変化を踏まえた対応と同時に、これらの権利に関する対応が必要になる。

また、近年では企業側のコンプライアンス意識の高まりやコンテンツ制作上のトラブル防止の観点から、表現者である個人とコンテンツ企業の間で口頭ではなく、書面による契約を締結することが推奨さ

れる傾向がある⁸。フリーランス法において取引条件の明示義務（フリーランス法3条）が定められたことは、こうした社会的潮流をさらに加速させる可能性がある。もっとも、形式的に書面によって合意されていたとしても、その内容について当事者間で不満があれば、紛争の発生可能性は残り得る。とりわけ、著作権契約法に関する議論にみられるように、著作権の譲渡や報酬、契約の終了などの主要な条項に係る論点を巡っては、現在でも学説上の議論が続いている⁹。そのため、書面による契約の締結という意識が社会的に浸透したとしても、著作権法や関連法規の複雑さから、今後も紛争リスクがコンテンツ産業の契約実務の現場において残り続ける可能性は高い。

そこで、以下では注目の集まっている、フリーランス法をはじめとする、近時のフリーランス保護の動向を踏まえ、クリエイティブ・フリーランスに係る契約の、コンテンツ事業者における、著作権法を中心とする契約リスクへの対応について検討する。

2. フリーランス保護の潮流と著作権法務

2.1. フリーランス法の制定の著作権法務への影響

2.1.1. フリーランス法の概要と従前の状況

フリーランス法は、主にフリーランスの取引関係の適正化と、フリーランスの就業環境の整備という2つを内容としている¹⁰。

前者について、フリーランス法2条1項では、「従業員を使用しない」個人（1号）または「一の代表者以外に他の役員……がなく、かつ、従業員を使用しない」法人（2号）である、業務委託の受注者を「特定受託事業者」として定義する。そして、特定受託事業者は業務委託を発注する者を「業務委託事業者」として定義し（フリーランス法2条5項）、「個人であって、従業員を使用するもの」または「法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの」に該当する業務委託事業者を、「特定業務委託事業者」として定義する（フリーランス法2条6項）¹¹。フリーランス法に基づく取引の適正化に関する諸規定が、特定受託事業者に対する業務委託に対して、適用され得る。

ここでいう「業務委託」は、フリーランス法2条3項各号で定義されており、1号により、事業者が事業のために他の事業者に「情報成果物の作成を委託」することが含まれる。そして、「情報成果物」には、フリーランス法2条4項2号によって、「映画、放送番組その他映像又は音声その他の音響により構成されるもの」が、3号によって「文字、図形若しくは記号若しくはこれらの結合又はこれらと色彩の結合により構成されるもの」が、それぞれ含まれる。

フリーランス法が適用される取引において、発注者は、給付の内容その他の取引条件の明示義務（フリーランス法3条）を負い、報酬の支払期日（フリーランス法4条）の設定につき制限を受ける他、遵守事項として、「自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること」によって、利益を不当に害すること（フリーランス法5条2項1号）などが禁止される。

映像や音楽、文章や絵画などを創作することが想定される、クリエイティブ・フリーランス全般について、幅広くフリーランス法の適用対象として含まれることになり、上記の保護を受けることになり得る。

後者の就業環境については、募集情報の表示の制限（フリーランス法12条）、妊娠、出産等への配慮（フリーランス法13条）に関する規定がある。その他、フリーランス法14条1項各号で「業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置」として、ハラスメントによって就業環境を害することへの必要な体制整備を講じることが求められている。

従来から、下請法などによって、取引条件等については一定の制約が、発注者には課せられていた。下請法2条6項において、フリーランス法と同様の規定の情報成果物に関する製造委託等（下請法2条5項）を行う際には、同様の規制が存在した（下請法3条、4条、5条など）。もっとも、下請法の適用対象となる発注者は、親事業者として定義される下請法2条7項各号の資本金に関する要件を充足する必要があった。この点は、発注者である業務委託事業者について資本金の要件を定めないフリーランス法2条5項との相違点である¹²。また、業務の内

容が役務委託¹³の場合には再委託が適用の対象とされていた（下請法2条4項）。この点、フリーランス法2条3項2号は、役務提供の場合の「業務委託」について、「他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む」として適用対象を定めている。しかし、フリーランス法によって導入された、取引関係についての規制内容自体には、下請法と共通する点も多い。

就業環境の整備との関係でも、同様に従来から全く規制がなかったとまではいえない。裁判例において、業務委託契約の形式であるとしても、実態が指揮監督の下で労務を提供する関係にあるような場合には、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントが会社の安全配慮義務違反を構成するとした裁判例が存在する¹⁴。近年のコンプライアンス意識の社会的高まりを踏まえても、フリーランス法の制定以前において、コンテンツ産業の事業者サイドが、クリエイティブ・フリーランスの労務環境の整備について何らの責任も負っていないという状況にあったとまではいえない¹⁵。

2.1.2. フリーランス法の制定から想定される影響

もっとも、かねてから取引条件や就労環境との関係で存在した不満について、今般のフリーランス法の制定及びその内容の周知によって、クリエイティブ・フリーランスの側の権利意識が高まり、紛争が顕在化する可能性が高まることは考えられる。著作権に関する取扱いについても、クリエイティブ・フリーランスの間では不満が存在することが見られ、著作権に関する交渉の中でハラスメントを受けたとする声¹⁶もある。そのため、今般の立法の影響として顕在化し得る紛争への予防は、重要となる。

例えば、クリエイティブ・フリーランスの著作権につき、過度に安価な対価での譲渡やライセンス料の設定がされる場合や、著作者人格権の不行使を不当に強制したりする場合、トラブルとなることが想定される。特に、そうした内容での権利関係や事前の合意内容に関する修正についての交渉が、制作と並行して行われるような場合¹⁷には、就労中のクリエイティブ・フリーランスの側から、交渉態様がパワーハラスメントに該当すると主張され、法的・社会的なリスクが生じることが懸念される。

フリーランス法との関係において、厚生労働省のガイドラインでは、「客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話し合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない」とされており、その判断に際しては、「様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた特定受託業務従事者の責めに帰すべき事由の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、行為者との関係性、通常の取引行為と照らした当該言動の妥当性等）を総合的に考慮する」とされている他、「事業者間の通常の取引行為の一環として、取引条件の変更について協議を行うこと」は、該当しないと記載されている¹⁸。契約交渉に際しては、クリエイティブ・フリーランスの権利を制限する理由や必要性について、適切な交渉を事前に行い、事後的な紛争リスクを減らす必要がある。このように、契約締結の際に、著作権法上のリスクのみでなく、コンプライアンス対応の観点からも事前に契約を書面の形で締結し、双方が納得できる態様で交渉をした上で制作を行う必要性は高まっている。

なお、法人の業務に従事する者の著作物については、著作権法15条1項によって、職務著作として、「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」、その法人等に著作権が帰属し得ることから、創作者保護の文脈において、契約書によって権利関係を定めることの重要性が従来から指摘されてきた¹⁹。この点については、事業者側も十分に把握していないと思われるような場面もあり、紛争において、事業者の側から、フリーランスの業務委託がされている当事者との間において、職務著作については主張がされないことも見られてきた²⁰。

しかし、従業員と同じ立場で制作に関与しているクリエイティブ・フリーランスについても、法人の指揮命令下において労務を提供している場合には、従業員と同じ立場であるという点が考慮され、「法人等の業務に従事する者」の要件を満たし、職務著作が成立する可能性が指摘されている²¹。その場合、

最判平成15年4月1日集民第209号469頁において示された、法人等の指揮監督下での労務提供の実態や、金銭の労務提供への対価性といった要素が満たされる場合には、業務委託や外注の形式であっても、職務著作が成立し得る。

一方で、労働法の文脈においては、多様化する労働形態の中での労働者保護という観点から、立法政策上の保護と並行して、労働基準法及び労働組合法上の労働者性を拡張することによって、労働者保護規定を適用させる形での保護も目指されてきた²²。しかし、指揮監督の存在を考慮して、著作権を法人に帰属させる（つまりクリエイティブ・フリーランスには著作権が帰属せず、コンテンツ事業者の側に帰属する。）、職務著作の規定を有する著作権法との関係は、問題となり得る。著作権法と労働法における雇用や労働者の概念には相違があり得るものの、近時の労働法における労働者性の拡張は、理論上は、職務著作の成立場面を増やすことに繋がるという帰結も考えられるためである。

こうした労働法上の保護と著作権法上の保護の関係の整理について、従来の著作権法学では見解の対立が見られた。一部の見解は、創作者主義の例外である職務著作の成立に関する判断枠組みが、労働基準法の労働者性と同様の判断枠組みであり、「同じ労働者（創作者）保護の趣旨」であるとしても、労働法上の労働者概念と同様に広く解することは、却って著作権法上の観点からは労働者保護に欠ける場合があると指摘していた²³。他方、著作物を利用する第三者における権利関係の明確化という職務著作の制度趣旨や、著作権等を帰属させることが労働者の救済に資するか疑問であるという点から、実質的に法人等の内部で就労している者に対して職務著作の成立を認めることに肯定的な見解も存在している²⁴。労働法上の保護対象を画する労働者性の概念に対し、職務著作が著作権の権利関係の明確化という異なる趣旨を有することを踏まえれば、後者の見解のように、労働法上の保護が拡大する一方で、著作権の帰属による保護が生じる場面が限定される可能性を許容することは妥当と考えられる。

もっとも、昨今のフリーランス保護の動向を受け、クリエイティブ・フリーランスの中でも芸能従事者

について、劇団やマネジメント会社に所属している場合にはフリーランス法の適用による保護が及ぶとした上で、労働法による保護ではなく、独禁法・下請法による保護を通じて行うべきであるとする見解²⁵も見られる。契約交渉の観点では、クリエイティブ・フリーランスにとっては、著作権・著作者人格権、実演家の権利、パブリシティ権などの諸権利が、交渉において自身の主張を通すための手段となる。公正な競争を保護する経済法によって、クリエイティブ・フリーランスの保護を図る見解が示され、それに沿った結果を生じ得る立法が進んでいる状況にあっては、競争としての側面を有する交渉において、重要な手段である知的財産権についても、その保護の在り方が変容する可能性は否定できない。昨今のフリーランス保護の動きとの関係で、どのような展開が生じるかは注目される点である。

いずれにしても、今後は書面による契約を通じた明確化が志向されることになる。そこでは、契約が存在しない場合における、当該コンテンツの制作を遂行した時点での職務著作の成否を、実体的な観点から両当事者が予測することが必要になる。そこでの想定される契約の存在しない場合の権利関係は、契約交渉上の出発点となるためである。その上で、事業者と表現者の側が、契約によってどのように修正するのかという点が、交渉上の重要な考慮事項となる。

2.2. フリーランス保護の潮流を踏まえたコンテンツ産業における契約上のリスク管理

2.2.1. 契約交渉・締結時におけるリスク対応について

以上のとおり、クリエイティブ・フリーランスとコンテンツ事業者との間で、書面による契約の締結が進んだとしても、潜在的に契約後の紛争リスクは残ると考えられる。特に契約時点では双方が納得していたとしても、事後的に不満が顕在化して紛争が生じるリスクも想定する必要がある。そうした際に問題となり得るのが著作者人格権を始めとする、労働者側の立場であるクリエイティブ・フリーランスの側からの使用者側の立場であるコンテンツ事業者への知的財産権の行使である。

そのため、契約が著作権法上の権利処理を適正に行っているのかという点は問題になり得る。フリーランス法の制定に伴う契約条件の明示化により、契約の書面化が進んだ場合においても、その内容において、適切な処理が行われていなければ、紛争のリスクは残る。しかし、知的財産権が関係しない業務委託も存在することから、フリーランス法3条及び公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（以下「公正取引委員会規則」という。）1条で、書面明示事項とされている事項に、特に著作権や著作者人格権を含む知的財産権に関する事項は明示されていない。そのため、契約交渉の段階から、最終的な契約の時点まで、これらの権利関係について適切な条項が提示ないし合意されないという場面は想定される。その結果、例えば、著作者人格権に関する条項がないことで、同一性保持権との関係において、改変承諾の範囲が問題となり、黙示の承諾による改変可能な範囲に関する判断が裁判所によって行われる可能性がある。実際、そのような事案は、従来から存在してきた。

東京地判平成29年11月30日（平成28年（ワ）第23604号）では、会社からデザインを請け負っていた、フリーランスのデザイナーが原告となった。当該事案では、原告に委託されたデザインについて、被告である会社が納入後にそのデザインの一部を改変して使用した行為が、著作権及び著作者人格権（同一性保持権）の侵害を構成するかが問題とされた。判決では、「原告が注文書下方の受注確認書に署名して被告に返送していた。当該注文書には、依頼の内容と納期、報酬その他の記載があったが、著作権その他の権利関係についての記載はなかった。また、原告と被告の間では契約書は作成されなかった」との事実が認定されている。上記裁判例では、改変について当事者間で行われたやり取りから、当初から被告による使用及び改変を原告が包括的に承諾していたと、認定・判断された。なお、この点については、クリエイティブ・フリーランスの利益を保護する「強力な武器としての機能」が期待される著作者人格権の性質上、包括的同意の認定は極力回避すべきであったとの指摘も存在している²⁶。

また、大阪地決平成25年9月6日（平成25（ヨ）

第20003号)においても、業務委託契約は存在したものの、改変可能な範囲については特に記載がなかったことから紛争に至っている。当該裁判例は、造園家と会社間で展開された事案であり、造園家が創作した庭への工作物の設置が、同一性保持権の侵害に該当するか否かという点が問題になった。本件で裁判所は、「各契約において、著作権については何らの取り決めもされて」いない状況を認定した上で、当事者間のやり取りに基づき、黙示の同意の存在を否定した。

さらに、規定が包括的であり、曖昧であるような場合にもトラブルが生じ得る。実際の紛争においても、曖昧な規定であることによって、書面による契約が存在しながらも紛争になった事例は散見される。

例えば、東京地判平成22年4月28日(平成21年(ワ)第12902号)は、会社間の紛争だが、タレントのパブリシティ権の許諾について定めた、契約条項の解釈が問題とされた。当該事案では、その許諾範囲に争いがあったところ、契約全体の規定内容を踏まえて当該条項の趣旨を解釈し、「実演家の活動とは直接の関係を有しない」活動については許諾範囲が及ばないと、裁判所によって判断されている。

最近でも、東京高決令和2年7月10日(令和元年(ラ)第2075号)において、契約条項の解釈が問題とされた。当該事案では、バンドとマネジメント会社の専属契約の終了後に、バンド名の使用についてパブリシティ権との関係で問題となった。会社とバンドの間の契約では、バンド「に関する……商標権、知的財産権、……一切の権利はすべて」会社に帰属する旨を定める条項が存在した。しかし裁判所は、「本件専属契約の契約期間中に制作された原盤及び原盤等に関する著作権上の権利、商標権、知的財産権及び商品化権を含む一切の権利が期間経過後も被控訴人に帰属する旨を約するにとどまり、芸名や本件グループ名等についての記載はなく、人格的権利について定めたものとは解されない」ことから、会社が契約の終了後にグループ名についての権利行使をすることはできないと判断した。どのような権利を、どのような範囲・期間で帰属させるのかという点は契約上、明確にされない場合に、事後的

な紛争のリスクとなる。また、合意内容が交渉の経緯を踏まえない場合にも、同様のリスクは生じ得る²⁷。

反対に、東京地判平成13年7月2日(平成11年(ワ)17262号)では、会社側に対する権利行使が制約された。当該事案では、アニメ制作を業とする原告と、被告である会社との間で、契約が存在したが、著作者人格権の行使に関して、紛争となった。当事者間では著作権譲渡契約が締結されていたが、その際に、原告が被告から「対価の支払を受けて、本件各著作物を含む対象作品についての著作権及びあらゆる利用を可能にする一切の権利を譲渡し、かつ、原告が譲渡の対象とされている権利を専有していることを保証したこと」が約されたとの事情が認定されている。ここでは契約条項の趣旨や、契約締結の経緯のような関連する事実関係に照らし、著作者人格権の行使が信義則に反するとされた。

以上のとおり、具体的な定めを契約交渉の中で合意する際、契約締結時のコンプライアンス対応のみでなく、事後的なリスクとの関係でも、権利、対価、ビジネスでの利用について、具体的に何と対応する、どのような意味を持つ条項であるのか²⁸、エビデンスと対照する形で当事者間の交渉経緯を記録しておくことは、コンテンツ事業者及びクリエイティブ・フリーランスの双方にとって重要となる²⁹。そのためには、契約交渉時に事後的なリスクも踏まえた充実した交渉が実施されることが必要である。

なお、以上の事案の中でも問題になった著作者人格権は、契約の書面化によって明記されるようになったとしても、事後的な紛争リスクを有する可能性が高い。事業者による著作物の二次利用との関係で、強い影響を有することになる一方、著作者人格権は譲渡禁止の権利であるため、職務著作の例外によって、法人に直接に著作者人格権が帰属するような場合でなければ、著作者に著作者人格権が帰属することになる³⁰。そこで、著作権に関する契約では、一般的な対応として著作者人格権の不行使特約が置かれる。他方で、著作者人格権の不行使特約は、その有効性自体について(特に包括的な著作者人格権の不行使や放棄条項の場合³¹)、従来から議論が存在する³²。そのため、曖昧さに起因する当事者間の

認識の齟齬によるトラブルの他、条項の有効性という観点からも明確な規定を定める必要性が高い。

そうした状況を踏まえると、リスクを低減するため、紛争が予期される場合や、特定の使用によって一部の著作人格権を制限する必要がある場合には、ある程度、より具体的な内容を契約に盛り込むことが必要な場合も想定される。その際、コンテンツの制作上、必要な作業がクリエイターの権利に関係する場合、改変可能な範囲を含め、具体的に想定される使用態様や、当事者間の意思を適正に反映した処理を行う必要がある。契約について文書の形で締結することが重要化する中で、具体的にどのようにドラフトするのかという点は、特に注意する必要性が高い。こうした実体的な権利関係を定めるドラフティングの他、交渉の機会を定める手続的な規定を置くという提案も存在する³³。

さらに、そうした点を超えて、フリーランス法の制定に伴い、例えば著作人格権の不行使特約との関係でも、その対価などを明示・考慮することは、必要になるだろうか。公正取引委員会規則1条1項7号で報酬についても明示することが要請されるところ、行政解釈では、知的財産権の譲渡・許諾がある場合について、「業務委託の目的物たる給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する場合において、業務委託事業者が目的物を給付させる（役務の提供委託については、役務を提供させる）とともに、当該知的財産権を自らに譲渡・許諾させることを含めて業務委託を行う場合には、当該知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要がある。」と記載されている³⁴。

著作人格権の不行使条項も、著作人格権許諾と捉えることは可能であり、「知的財産権を自らに……許諾させる」場合に当たり得る。他方、その性質上、一般的に非財産権であると考えられている著作人格権を他の知的財産権と同様に扱うことには疑問の余地もある。著作人格の不行使特約について、具体的に何を目的に、どのような内容を合意するのかという点や、個別の契約当事者間の交渉状況に依存せざるを得ないが、対象や目的を明確にしつつ、対価が著作人格権の不行使を度外視して設定されていると解釈されないようにすることが、リス

クの低い対応であると考えられる³⁵。

もっとも、実際には知的財産権の処理について、交渉・考慮されていない（または交渉上その痕跡がない）にもかかわらず、対価に考慮され、含まれていると契約条項に規定する場合、事後的にトラブルとなる可能性がある。フリーランス法5条1項4号との関係を踏まえ、給付の内容との関係上、著しく不当な対価ではないということを示す上でも、当事者間の紛争リスクの低減には適切な交渉の結果、対価が定められたということが認識できる点も重要となる。そのため、個別のビジネスやコンテンツ制作の事情や、当事者相互の意向について、交渉を通じて、適切に契約条件として明示し、契約条項へ反映することが必要になる。

また、対価や報酬に関する条項については、過度に低い場合、民法90条に基づき効力が争われる可能性があるものの、実際に無効となる場合は相当に限られると指摘されている³⁶。この点、フリーランス法において対価や報酬については、取引関係の適正化の趣旨から契約条件として明示することが要請されているが、契約で適切に明確化することが難しい場合については、一定の限界も存在しており、依然として紛争のリスクを残し得る。

具体的には、フリーランス法3条1項は、対価を決めることができないことについて正当な理由がある場合、「その明示を要しない」とする。また、公正取引委員会規則1条3項では、「具体的な金額の明示をすることが困難なやむを得ない事情がある場合には、報酬の具体的な金額を定めることとなる算定方法の明示をすることをもって足りる」とする。コンテンツ産業において、その成果物が生じる収益が不明であるという事情が、「具体的な金額の明示をすることが困難なやむを得ない」事情に当たるかという点につき、事業者とクリエイティブ・フリーランスの間での利害の対立が生じ得る。

もっとも、「正当な理由」の存在する場合に定められないことを許容する条文は、フリーランス法3条1項のただし書という形で定められている他、同ただし書では、内容が定められた後には直ちに書面の形で明示することも事業者側には要請されている。そこで、トラブル防止のため、クリエイティブ・フリー

ランスとの間で、事業者が適切な議論を契約締結時の段階で経る必要性は、高いといえる。

2.2.2. 契約期間中のリスク対応について

前記のとおり、契約期間中のコンテンツ事業者と、クリエイティブ・フリーランスの間のやり取りについては、ハラスメントを構成しないように注意する必要がある。特に、著作権の権利処理や許諾範囲の変更等に関する交渉が、契約期間中に並行することになるような場合には、前記のようなクリエイティブ・フリーランスの側における不満があることも踏まえ、適切な態様で交渉が行われる必要がある。

加えて、最近では、2023年3月28日付・都労委令和2年（不）第80号におけるインストラクターで構成される労働組合、2024年10月4日付・都労委令和2年（不）第24号におけるギグワーカーによって組織された労働組合といった、フリーランスの労働者によって組織される労働組合が関係する事案が注目されている。フリーランス保護の社会的潮流も相まって、コンテンツ産業の事業者において、著作権法に加え、労働法の展開についても踏まえた、契約期間中のリスク管理の必要が生じる可能性がある。

特に以前から、クリエイティブ・フリーランスの場合、事業者からの独立性に幅があり、その活動形態が様々であることから、例えば楽団員についての労働法上の労働者性が多様な場面・事案において争われるなど³⁷、労働関係の紛争が生じることが多く見られてきた。この点は、事業者が対応をするに当たり、考慮を要する点である。企業や楽団に専属している実演家のような、経済的従属性が高く、相対的に独立的ではない立場のクリエイティブ・フリーランスの場合には、特に契約期間中の待遇の問題が、労働法の問題と結びつきやすいと考えられる。

過去の判例でも、実演家による労働紛争であり、クリエイティブ・フリーランスによる紛争と観念できる事例が存在してきた。最判昭和51年5月6日民集第30巻4号437頁及び最判平成23年4月12日民集65巻3号943頁は、労働組合法上の労働者性を主たる争点としていたが、いずれも実演家による労働紛争と捉えることができる。前者は民間放送会社と専属出演契約を締結していた放送管弦楽団

員、後者は、公演を主催する財団法人と出演契約を締結している合唱団員との間での、待遇に関する対立に起因していた。

さらに、近年ではアメリカで見られたような、AIの導入に関する問題もある。2023年11月、生成AIの急速な発展を受け、表現物へのAIの使用制限に関する議論が、労働者の待遇を巡る問題³⁸と結びつく形で、ハリウッドの脚本家や俳優によって構成される労働組合の労使間交渉を通じて行われた³⁹ことが注目されている。

日米の労働運動や背景となる文化産業の構造には相違⁴⁰が存在しており、合同労働組合に関する日本の実情⁴¹や権利者団体と業界団体による著作権に関する交渉の歴史⁴²を踏まえても、同種の運動・トラブルが日本で直ちに発生するリスクは必ずしも高いとはいえない。しかし、かねてから実演家をはじめとするクリエイターの権利保護における労働協約の有用性は注目されてきた⁴³他、近時でもAI・アルゴリズムの労働現場への導入に対しては、労働運動を通じた適切な統制について期待する見解が存在する⁴⁴。実際、上記の労働運動については、日本への影響が注目されている⁴⁵。

また、契約期間中のリスク対応は、新型コロナウイルスの流行以降における、コンテンツ産業のビジネスモデルの変容によっても、重要性を増している。近年では、楽団が自団体の過去の音源の配信による事業継続・収益基盤の確保を目指すビジネスモデルが、入場料収入に頼らない新たな事業活動の好事例として注目されている⁴⁶。入場料収入によらない収益基盤の確立が、講演の回数や、パフォーマーの待遇、配信事業等による収益の演奏家への報酬による還元との関係で不満を生じる可能性がある。配信のプラットフォームや、広告などに係る、様々な当事者を含む形で配信が行われている場合、権利者との労働紛争または知財紛争は、コンテンツ収益や社会的評価に対する影響を生じ得る。そのため、安定した長期的なコンテンツ収益の実現の観点からは、実演家などのクリエイティブ・フリーランスとコンテンツ事業者の間の契約関係は、長期的な影響を有する場面が増えている。

以上の中で、リスク対応を検討するに当たって、

クリエイティブ・フリーランスは、契約期間中の待遇に対して不満を有する場合、労働法上の対応と、知的財産権の行使という2つの選択肢を有していることが出発点となる。契約交渉の段階で適切に条件が示され、明確な形で合意をすることは、契約期間中のリスク対応にも意味を有する。後者の権利行使による事業の支障の防止が契約によって可能であることに加え、交渉を通じた当事者間での合意が、前者の労働法上の紛争リスクの予防にも資する可能性があるためである。

反対に、著作権に関する処理や交渉において不満が残るような場合には、特にフリーランス法の制定に伴う、社会的なコンプライアンス意識の高まりや、かねてから実演家において、実演家の権利保護や待遇についての不満が存在してきたことも前提にすると、事後的には労働法上の紛争リスクを残し得る点に注意をするべきである。この点、取引条件の明示などとの関係で、フリーランス法の規定に即した交渉が行われることで、交渉時点での認識の齟齬が少なくなる可能性が期待できる。

他方、当事者間での認識が全く一致することまでは期待できない。そもそも契約条件として待遇が明示された上で合意したとしても、クリエイティブ・フリーランスの側で完全に満足しないで合意をしている場合は想定される⁴⁷。また、ビジネスモデルの変化もあり、契約締結当初には納得していたとしても、事後的に待遇に不満を抱く場合も想定される。

さらに、生成AIとの関係では、企業側が十分に事前の協議がされないことも考えられる。コンテンツ事業において、クリエイターの制作物が事業者のAIの学習に使用されたり、効率化のために作業の一部が生成AIによって代替・補助されたりする場合⁴⁸や、パフォーマンスの評価等に用いられるなど、多岐にわたる形で利用が想定される。しかし、新しいデジタル技術を導入した企業を対象としたアンケート調査においては、従業員への説明や協議を行わなかったと回答した企業は40%近くであったという例も報告されている⁴⁹。このように、新技術の導入に際して、労使間で交渉が図られないケースは少なくない。まして、クリエイティブ・フリーランスとコンテンツ事業者の間での労働関係としての意

識は希薄である場合も多い。そのため、クリエイティブ・フリーランスとの関係でも、同様の状況となっていると考えられる。

しかし、以上の状況に反して、特に生成AIと自身の表現ないし創作物との関係については、クリエイティブ・フリーランスは一般的に強い関心を持っていると考えられる。例えば、生成AIの発展の中で、クリエイターからは、自身の著作物の無断での学習や、そうした学習を通じた侵害物の大量生成、作風や声のような著作権としての保護が及ばない部分が類似する生成物により仕事が生成AIに奪われることなどが懸念されている⁵⁰。特にクリエイターからは、作風のような、著作権法上は保護されないものの、自身らの努力によって得られたものについて、生成AIとの関係で保護を求める声が強い。その結果、契約期間中の生成AIの事業への導入について、当事者間で認識が一致しない可能性があり、トラブルとなるリスクがある。

なお、前記・平成23年最高裁判決では、合唱団員は、音楽家等の個人加盟からなる職能別労働組合に所属していた。クリエイティブ・フリーランスの場合、同様の組合を通じた交渉も想定される⁵¹。労使間のトラブルに関する交渉の要求が、事業者を横断する合同労働組合によってなされた際には、団体交渉要求事項が義務的交渉事項であるか否か、企業側の対応が誠実な交渉を行い、労働組合法上の義務の履行として十分であるか否かが問題という点の検討も必要になる⁵²。

この点、労働組合法7条2号の義務的交渉事項の範囲は、「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされる⁵³。新機械の導入や生産方法の移転など、経営・生産に関する事項についても、待遇や条件に関係し、「使用者に処分可能」なものであれば、該当し得ると解されている⁵⁴。

以上からすれば、典型的な待遇に関する点は、従前から裁判例・判例においてクリエイティブ・フリーランスが問題となっていた点でもあり、ビジネスモデルの変化も踏まえると、リスク管理は、より重要

といえる。

生成 AI との関係では、個別の労働条件を離れた、生成 AI からの一般的な権利の保護の強化や、導入への一般的な反対をクリエイティブ・フリーランスの団体から事業者に対して法的に要請することは難しいものと解される。他方、生成 AI のコンテンツ事業者側での導入が、クリエイティブ・フリーランスらの労働条件ないし待遇に関連する場合には、事業者における生成 AI の利用や導入について、労働法上の議論が生じる可能性は否定されない⁵⁵。著作権法上の保護がされない対象などについて、当事者間の契約で不適切な処理がされており、それが待遇の悪化といった点に繋がっているような場合には、紛争が発生する懸念は残る。

適切な処理を行うに際して、いわゆるオーバーライド条項に関する問題は、生成 AI の普及に伴い、今後問題となる可能性がある。著作権法上の著作権の制限規定を当事者間の合意によって排除する条項の有効性が問題になると、生成 AI の学習に関係する著作権法 30 条の 4 について、その適用を制限することの可否という議論が生じるためである⁵⁶。一般的な契約自由の原則を踏まえれば、当事者間の合意の下で、かかる条項の効力を認める結論が導かれ得る。しかし、AI 開発の環境整備の社会的意義にも係わる著作権法 30 条の 4 の立法趣旨や、当事者間の公平といった点が、この種の条項に関する合意の効力に影響することも指摘されている⁵⁷。以上のオーバーライド条項の効力に関する議論が現在も続いている状況は、契約締結時の交渉を難航させる可能性に加え、当事者間の合意が存在しているとしても事後的な紛争発生を完全に予防できないというリスクを残すものである。

他方、コンテンツ事業者は、契約期間中の上記の紛争発生時に適切な対応をしないことによって、行政の公表やマスコミ・SNS を通じた報道に伴い、炎上や消費者からのイメージの悪化を生じ、収益が減少するリスクを有する。契約締結時の適切な交渉は、当事者間の納得を高める意味では、契約期間中の待遇への不満の発生を予防することにも資するため、締結中のリスクとの関係でも重要となる。

2.2.3. 契約終了後のリスク対応について

契約締結時に争点化しやすい点を明確化した契約を書面で締結したとしても、契約終了後の紛争を全くなくすることはできない。例えば、フリーランス法 16 条では、発注者側からの解除について事前の予告を要するといった制限が定められているが、フリーランス側からの解約に対する違約金などのペナルティの設定に対する対応が十分ではない点が指摘されている⁵⁸。そのため、フリーランス法の制定後においても、クリエイター側からの解除に対して、コンテンツ産業の事業者が行ったアクションに対する、著作権やパブリシティ権に関する、知的財産法上の裁判例が、契約終了後のリスクを検討する上での示唆となり得る。

クリエイターとコンテンツ事業者の間では契約の終了時に、契約終了に伴う活動の制約との関係で紛争が生じることが、フリーランス保護との関係で問題であることが従来から指摘されていた⁵⁹。実際、東京地判令和 4 年 12 月 8 日（令和 3 年（ワ）第 13043 号）、知財高判令和 4 年 12 月 26 日（令和 4 年（ネ）第 10059 号）といった、ミュージシャンと契約終了後の会社との間でのパブリシティ権を巡る紛争が生じているが、これらの裁判例は、対応の指針として参考になり得る。

前者の東京地裁判決は、原告である会社が被告であるアーティストに対し、マネジメント契約の終了後に、芸名の使用中止を請求したという事案であった。そこでは、アーティストの出演業務に伴うパブリシティ権が原始的に会社に帰属するとのもマネジメント契約の条項の有効性が問題となった。

裁判所は一身専属的な人格権であるパブリシティ権の譲渡を定める条項は無効としつつも、財産権的な利益もパブリシティ権には存在する点からすれば、その譲渡性は一律に否定できないとした。そこで、「① それによって原告の利益を保護する必要性の程度、② それによってもたらされる被告の不利益の程度及び ③ 代償措置の有無といった事情を考慮して、合理的な範囲を超えて、被告の利益を制約するものであると認められる場合には、上記部分は、社会的相当性を欠き、公序良俗に反するものとして無効になると解される」とした。その上で、①に

については、投下資本の回収について適切な交渉を経て設定されていることから、パブリシティ権によって投下資本の回収が図られる点があるとしても、原告の保護の必要性の程度が高くないとした。②については、「実質的に、原告の所属から離れて芸能活動することを制約する効果」を認めるなどして、不利益性を認定した。そして、③については、印税などの支払いが、パブリシティ権への対価であったとは認定できないとしている。その結果、契約条項については無効とされた。なお、原告と被告の契約では、パブリシティ権に係る芸名の使用について、原告の許可に係わらせる条項も併せて存在していたが、同条項についても有効性が否定された。有効であるとする、実質的にパブリシティ権の譲渡を定める条項を有効とするのと同じ結論になることが問題とされたためであった。

後者の知財高裁判決は、バンドである原告と、会社である被告の間で、マネジメント契約の終了後に、ライブハウスなどに対して、被告が原告にバンド名の使用を許可していないことなどを通知した点に関して、損害賠償が被告に対して請求された。当事者間の契約では、「一切の権利」が会社に帰属する旨の条項や、会社の事前の承諾のない、契約終了後における第三者との間での契約締結を制限する条項が存在した。

原審である東京地判令和4年4月28日(令和1(ワ)第35186号)では、被告による通知が、原告の営業の自由を侵害しているとして、請求を一部認容した。知財高裁では、「パブリシティ権は人格権に基づく権利であって一審被告会社に譲渡できるとは考え難い」とした他、権利の帰属についての条項は、マネジメントの便宜のための合意であり、契約終了後の取り決めであるとはいえないといった、パブリシティ権の帰属に関する点についても言及した。

このように、いずれについても、契約は締結されている事案であるが、契約条項及び解約の有効性、並びに解約後の事業者側の行為の違法性といった点が問題とされてきた。事業者側としては、契約終了後に行う対応が、契約や法令上の根拠を十分に有するか、また根拠があるとしても当該契約条項が適切であるかといった検討をする必要がある。さらに、

対応に伴う損害賠償リスクや、紛争に発展すること自体のビジネス上のリスクも考慮する必要がある。

特に、従来から会社で用いている書式についても、芸能や音楽など、コンテンツ産業の各種業界に特有の慣行に基づく条項である場合には、訴訟になった際に有効性が否定されるリスクもある⁶⁰。そのため、そもそも無効リスクも勘案の上⁶¹、適切な条項で同意するためには、条件・場所・期間・態様といった諸要素の明記が重要となる⁶²。

また、契約や業務の遂行後にもエビデンスを保持しておくことも、リスク管理として重要である。東京地判平成27年6月25日(平成26年(ワ)19866号)では、タレント活動をしている原告が被告である会社との間で契約に基づき提供した写真やコラムについて、契約の終了後の被告による行為が問題となった。当該事案では、写真の著作権者に関する判断において、職務著作に関する主張がされたことで、会社からの指示についての事実関係が問題とされている。その他、写真の改変について同一性保持権の侵害が問題とされているが、契約期間中、一定の変更について原告である著作権者が許容していると読むことのできるメールのやり取りがあったことから、その解釈も争点となった。そこでは、一部の変更を許容するメールの内容は、契約期間中の意向であり、契約終了後の変更を正当化しないと結論づけられている。

近時の例としても、東京地判令和5年5月31日(令和3年(ワ)第13311号)が存在する。当該事案は、被告である会社と、被告からの退職後に、同社からフリーランスとして業務委託を受けていた原告との間の紛争に関するものである。両者の間では、業務委託契約が締結されていたが、既に合意によって平成22年時点で契約は終了していた。同事案では、業務委託契約が締結されていたが、それ以外に追加の合意が存在したか否かという点が問題とされた。

このように、契約の書面や関連する記録は、事後的な紛争に対するリスク管理でも有用となる。コンテンツ制作時の状況や、関連するクリエイターとのコミュニケーションを客観的なエビデンスの形で残すことは、契約期間中のみでなく、終了後にも一定程度残すことが必要である。

以上のとおり、契約終了後には、事業者の対応等が法令や契約を踏まえた形で行われることや、交渉や契約期間中の段階のエビデンスの保管が、リスク管理上、重要となる。この点、契約締結時におけるリスク対応として、適切な交渉を行うことは、必要な条項の設定や、保管対象であるエビデンスの充実をもたらし得る点で、契約終了後のリスク管理にも有用である。

3. 結語——持続可能なコンテンツ産業の発展のために

労働法分野を中心とするフリーランス保護の動向は、クリエイティブ・フリーランスなどのコンテンツ産業従事者の働き方や、契約交渉の在り方に影響し得る。そのため、フリーランス保護に関する動向は、コンテンツ産業の側で、著作権法務との関係も踏まえつつ、把握する必要性が高い。持続可能なコンテンツ産業の発展のためには、クリエイティブ・フリーランスなどのコンテンツ産業従事者と、コンテンツ事業者の間で適切な交渉が行われることが必要である。

また、人口減少を続ける日本においては、今後のコンテンツ産業はグローバルな展開をしていくことが重要となる。近年の国際市場への事業展開では、人権を尊重したビジネスの遂行が重要となる。この傾向は、芸能・芸術分野にも妥当しており、エンターテインメント・コンテンツ分野の労働問題にも関心が高まっている⁶³。以上の問題に対し、コンテンツ事業者は適切な配慮をすることが必要となる。

もっとも、事業者側とクリエイターの対立が激化して合意形成に失敗して優良なコンテンツの制作・提供という契約本来の目的が阻害されることや、事業者がリスクを過度に重視し制作・提供に進まないという事態も回避する必要がある。そのためには、相互の理解の下での適切な利害調整として、適切な交渉の履歴やエビデンスを残しつつ、双方が法令やコンテンツへの理解を深めた、内容のある交渉が行われる必要性が高い。特に、契約交渉・締結時、契約期間中、契約終了後の対応は、相互に関係しており、適切な記録を作成し、保存することは、契約の

全体を通じて重要となる。そして、そのためには適切かつ充実した交渉の実施が前提となる。

一方で、フリーランス法は、具体的な契約の実体的側面について詳細な規制を定めるものではなく、手当がされていない点も多い。そのため、契約の内容については、取引条件の明示等の制約の中で促される、当事者間の交渉に委ねられている側面もある。そして著作者人格権の制限に関する合意や、著作権契約法に関する諸論点（特に近時の社会情勢においては生成 AI と著作権の制限に係るオーバーライド条項の効力）など、著作権法上の議論が現在も続く論点だが、当事者間の関心事となる場面も想定される。特に著作権法上の論点がリスクとなり得るコンテンツ産業においては、かかるフリーランス保護の社会的風潮を踏まえ、契約交渉・締結時、契約期間中、契約終了後の各段階において、相互の関係性や、労働法をはじめとする当該事案において関連する他の法令の視点も踏まえつつ、多様な形で関与しているフリーランスについて、適切なリスク管理を行う必要性が生じる。

注

- 河合美穂「デジタル化時代の欧州における文化芸術支援策の動向」レファレンス 853 号 51 頁、54-55 頁（2022）。
- 鎌田耕一・長谷川聡編著『フリーランスの働き方と法：実態と課題解決の方向性』623 頁（日本法令、2023）。
- 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律は、2024 年 11 月 1 日に施行された（2025 年 1 月 15 日現在）。
- 例えば、文化庁による「映画スタッフのための契約レッスンガイドブック」令和 6 年 2 月（https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunka_gyosei/kibankyoka/kenshukai/pdf/94003901_01.pdf、2025 年 1 月 15 日最終閲覧）では、報酬の支払期限、ハラスメントの防止・改善のための必要な措置、育児介護等に関する状況に応じた配慮に関する規定の項目で、フリーランス法に対する言及が見られる。
- 出井甫編著『職種別にわかる！フリーランス・トラブル対応の弁護士実務—横断的にみる周辺法令・関連ガイドライン—』10 頁（第一法規、2023）の分類を参考に、著作権や著作隣接権等の検討が必要になる、典型的な創作物を生じる活動を行う者を、以下では検討の対象とする。
- 齋藤周「芸能実演家と国際労働基準」日本労働研究雑誌 549 号 61 頁、62-63 頁（2006）、及び出井甫・前掲注 5）10-11 頁（第一法規、2023）。
- 井上貴宏「米国映画業界 2023 年ストライキ第 1 回」コピライト 756 巻 64 号 48 頁、48 頁（2024）。
- 例えば、文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン（検討のまとめ）」4 頁（令和 4 年 7 月 27 日）（https://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/pdf/93744101_03.pdf、2025 年 1 月 15 日最終閲覧）。
- 上野達弘「著作者・実演家の契約的保護」高林龍先生古稀記念論文編集委員会編『知的財産法学の新たな地平』406 頁、406 頁（2022、日本評論社）、上野達弘「日本における「著作権契約法」著作権研究 48 号 6 頁、30-31 頁（2022）。

- 10 石田信平「フリーランス保護法の位置付け：労働法と競争法の協働に向けた一考察」季刊労働法 281 号 41 頁, 42 頁 (2023).
- 11 従業員の使用に関する要件につき、滝澤紗矢子「フリーランス法の意義と特徴」ジュリスト 1589 号 53 頁, 54-55 頁 (2023).
- 12 荒木尚志「労働法の視点から見たフリーランス法の意義と課題」公正取引 878 号 16 頁, 18 頁 (2023).
- 13 コンテンツ産業の文脈では、例えば、放送番組において監督や演出、照明、音声などの委託が例示されている(総務省「放送コンテンツの制作取引適正化に関するガイドライン(改訂版)【第7版】」12 頁(2020 年 9 月 30 日)(https://www.soumu.go.jp/main_content/000720416.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧)).
- 14 東京地判令和 4 年 5 月 25 日労判 1269 号 15 頁.
- 15 令和 3 年 3 月 26 日総情作第 28 号「芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について」では、フリーランスとして就業する芸能関係の労働者への労働安全衛生上の保護の対策に向けた努力をするよう、要請がされている。
- 16 例えば、フリーランス・芸能関係者に対するアンケートでは、パワハラに関する自由記述欄として、「著作人格権を放棄しないと(一身上の権利なので放棄は出来ない)作品で成果物を使わないと脅迫を受けた。」との記述や、「業務を完遂してから著作権使用料としての金銭支払いさせず、著作物制作における原稿料などの費用を一切支払わない」といった、著作人格権の処理や報酬に対する不満を表明する見解が記載されている(日本俳優連合＝MIC フリーランス連絡会＝プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート自由記述回答より」10 頁(2019 年 9 月 10 日)(https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/09/190910_Freelance-Harassment_Survey-Free-Answer.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧)).
- 17 三浦正広「著作契約法の理論—契約法理論による著作者の保護—」〔前編〕コピライト 52 巻 622 号 22 頁, 25 頁 (2013) では、著作物の利用に関する契約について、契約の履行過程でも協議が継続的に必要となる場面が多いことが指摘されている。同論文は、このような契約の特性を、著作権契約法に基づき、契約自由の原則を修正して、著作者を保護する必要性の根拠と位置付ける。
- 18 厚生労働省告示第 212 号「特定業務委託事業者が募集情報の確かな表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に際して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針」令和 6 年 5 月 31 日の第 4 を参照。(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?datald=00013380&dataTyp, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧)。
- 19 橋本阿友子「ゲーム製作に関わる権利についての諸問題」パテント 76 巻 10 号 6 頁, 12-13 頁 (2023)。なお同 13 頁ではフリーランス法に関する言及が存在する。
- 20 比良友佳里「判批」知的財産法政策学研究 53 号 277 頁, 316 頁 (2019)。
- 21 村井麻衣子「判批」知的財産法政策学研究 4 号 203 頁 (2004)。津幡笑「判批」知的財産法政策学研究 8 号 189 頁, 197 頁 (2005)。田村善之＝高瀬亜富＝平澤卓人『プラクティス知的財産法Ⅱ著作権法』205 頁(信山社, 2020)。中山信弘「著作権法 第 4 版」263-266 頁(有斐閣, 2023)。
- 22 荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一編著「注釈労働基準法・労働契約法 第 1 巻」173-175 頁[島田陽一](有斐閣, 2023)。
- 23 潮海久雄「判批」重判平成 15 年度(ジュリ臨増 1269 号) 262 頁, 263 頁 (2004)。
- 24 村井・前掲注 21) 199 頁。
- 25 石田信平「芸能活動と労働者性」ジュリスト 1594 号 48 頁, 52-53 頁 (2024)。
- 26 比良・前掲注・20) 318-319 頁。
- 27 クリエイティブ・フリーランスの事案ではないが、氏名の表示が前提になっているという状況の下で成立した著作権不行使特約が存在する場合において、氏名表示権の行使がされた東京地判平成 16 年 11 月 12 日(平成 16 年(ワ)第 12686 号)では、著作人格権不行使特約が存在したが、著作人格権である氏名表示権の行使が認められている。
- 28 一般的な規範としてではないが、個人と出版社の間の紛争につい
- て、知財高判令和 6 年 1 月 10 日(令和 5 年(ネ)第 10060 号)は、「出版のための著作権者と出版社との間の合意は、著作物の利用許諾の範囲やその対価等の内容を定めた上で行われるのが通常的な姿である」と述べている。許諾範囲についても、可能であればある程度は具体的に定めることが望ましいといえる。
- 29 著作権譲渡契約がそもそも書面で存在しなかった事案だが、イラストレーターと会社の間の紛争である東京地判平成 28 年 2 月 29 日(平成 25 年(ワ)第 28071 号)では、提供すべき役割の内容と、その対価に関する認定が、打ち合わせや関連するメールでのやりとりから認定されている。
- 30 中山・前掲注 21) 264-265 頁。
- 31 羽賀由利子＝橋本阿友子「著作人格権の処分についての序論的検討」金沢法學 59 巻 1 号 95 頁, 143-144 頁 (2016)。
- 32 山中智代(清水亘・監修)「著作人格権をめぐる今後の展望」知財びりずむ 254 号 102 頁, 107-108 頁 (2023)。
- 33 例えば、実体的な権利義務規定として改変禁止について合意ができない場合を想定して、改変時に協議を行う旨の規程を定め、手続的権利によって解決を図る見解も存在する(岡崎行師「判批」甲南法務研究 13 巻 85 頁, 94-95 頁 (2017))。
- 34 公正取引委員会＝厚生労働省「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」10 頁 2024 年 5 月 31 日(<https://www.mhlw.go.jp/content/001259281.pdf>, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧)。
- 35 文化庁・前掲注 4) 22 頁では、報酬について「前項の対価は、本契約における著作権等の取扱い……を反映したものとする」と定めるモデル条項が記載されている。
- 36 安藤和宏「実演家に公平な報酬を」東洋法學 59 巻 3 号 247 頁, 259-261 頁 (2016)。
- 37 國武英生「判批」季刊労働法 215 号 212 頁, 215-217 頁 (2006)。
- 38 全米監督組合と全米映画テレビ制作者連盟の間での合意には、Artificial Intelligence などの項目の下、業務の割当てに関する内容や、クリエイターの制作物を用いた学習に関する制限を内容とする合意が置かれている(井上・前掲注 7) 52 頁でサマリーが紹介されている)。
- 39 労働政策研究・研修機構「ハリウッドの脚本家と俳優のストライキが終結—AI の利用制限などに合意」2023 年 11 月 (https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2023/11/usa_02.html, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧)。
- 40 例えば、芸能プロダクションとアーティストの間での業務提携という形式をとっていることから、労働者性が認められにくく、アメリカのようにプロデューサーを雇用者・アーティストを労働者として、ユニオンを組織することが難しいということが指摘されている(福井健策＝佐藤大和＝宍戸常寿＝中井秀則＝三尾美枝子「芸能活動と法—エコシステム、文化政策、ルールメイキング」ジュリスト 1594 号 14 頁, 22 頁[福井発言](2024))。他方、石田・前掲注 25) 53 頁では、専属マネジメント契約を締結している活動者は、会社組織に組み入れられており、経済的従属性も存在するとして労働組合法上の労働者性を有する可能性が指摘されている。
- 41 個別的労働紛争への支援という形で合同労働組合が労使間紛争に関与する傾向は存在するものの(呉学殊「労使紛争の現状と政策課題—合同労組の労使紛争解決を中心に」日本労働研究雑誌 604 号 37 頁, 37 頁 (2010))、合同労働組合についてもその組織化に課題が指摘されている(呉学殊「合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関連して」日本労働研究雑誌 604 号 47 頁, 62 頁 (2010))。
- 42 安藤・前掲注 36) 258-259 頁。
- 43 安藤和宏「アメリカにおける実演家の法的保護に関する一考察」公益社団法人日本芸能実演家団体協議会実演家著作隣接権センター編『実演家概論』344-345 頁(勤草書房, 2013)。近時の上野達弘＝駒田泰斗＝安藤和宏＝山城一真「討論」著作権研究 48 号 119 頁, 132 頁[安藤発言](2022)でも、著作権者や実演家の保護について、著作権契約法と労働協約の相互補完の重要性が指摘されている。またフリーランスやアーティストの取引条件の改善における集約的交渉の必要性に関する一般論として、河島伸子「著作人格権の不行使特約—法と経済学における分析」知的財産法政策学研究 29 号 205 頁, 244-245 頁 (2010) や、

- 中里浩「独占禁止法における公共の利益と正当化事由の関係」現代法学 45 号 113 頁, 117 頁 (2023).
- 44 藤木貴史「AI・アルゴリズムの導入・展開と労働法 アメリカ労働法と AI・アルゴリズム規制に関する暫定的レビュー」季刊労働法 284 号 103 頁, 116-117 頁 (2024).
- 45 井上貴宏「米国映画業界 2023 年ストライキ第 2 回～第 3 回」コピライト 757 巻 65 号 28 頁, 36 頁 (2024), 758 巻 64 号 48 頁, 55 頁 (2024).
- 46 文化庁「文化芸術団体の持続可能なあり方に関する調査事業報告書」72 頁 2023 年 5 月 (https://www.bunka.go.jp/tokei-hakusho_shuppan/tokeichosa/chosajigyo/pdf/93862401_01.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧).
- 47 三浦・前掲注 17) 25 頁では、営利団体と著作者が契約する場合、契約交渉の場面で著作者は営利団体に対し、情報量や交渉力の面で劣位な立場に置かれることがあると指摘されている。
- 48 前掲・注 38) に記載のように、アメリカの映画業界において、クリエイターのコンテンツの学習と、業務の代替が主として問題となった。生成 AI の各種コンテンツ産業における利活用の例としては、経済産業省商務・サービスグループ 文化創造産業課「コンテンツ産業における先端技術活用に関する調査」(2024 年 7 月 5 日)(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/contents/ai_houkokusyo_set.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧。)などがある。
- 49 労働政策研究・研修機構「新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究 (2)」36 頁 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/O242.pdf>, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧) (2024).
- 50 文化審議会著作権分科会法制度小委員会「AI と著作権に関する考え方について」14-15 頁 (2024 年 3 月 15 日)(https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/chosakuken/pdf/94037901_01.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧).
- 51 鈴木好和「HR テックと労使関係」東北学院大学経営学論集第 20 巻 1 頁, 11 頁 (2023).
- 52 道幸哲也「合同労組の提起する法的課題」日本労働研究雑誌 604 号 75 頁, 82-83 頁 (2010). なお、業界によっては労働組合法上の保護を受けない、協同組合が設立される例もあることが指摘されている(浜口桂一郎「フリーランサーの働き方」ビジネスレーバートレンド 9 頁, 13 頁 (2021)).
- 53 東京高判平成 19 年 7 月 31 日判時 1990 号 149 頁.
- 54 荒木尚志「労働法 第 5 版」688-690 頁 (有斐閣, 2022).
- 55 IT 企業での人事評価において AI が導入されたという例であるが、東京都労働委員会へ労働組合が救済申立を行った最近の事例が黒田兼一「AI (人工知能) と人事労務管理」明大商学論叢第 104 巻 2 号 51 頁, 61-64 頁 (2022) において紹介されている。
- 56 著作権契約法におけるオーバーライド条項に関する議論が生成 AI による学習に係るとの点について、今村哲也「著作権契約法」コピライト 62 巻 740 号 45 頁, 45-46 頁 (2022).
- 57 著作権委員会「生成 AI」を切り口に分析する著作権法上の重要論点 (その 1)」(知財管理 74 巻 11 号 1437 頁, 1448-1449 頁 (2024)) で、契約の成立、解釈・有効性という観点から、オーバーライド条項に関する検討がされているところ、有効性の中で考慮要素とされている。
- 58 荒木・前掲注 12) 20 頁.
- 59 鎌田=長谷川・前掲注 2) 661-662 頁. また、一般社団法人日本音楽事業者協会「専属芸術家統一契約書改訂のお知らせ」2-3 頁 (2019 年 12 月 3 日)(https://www.jame.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/20191203_jame_info.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧) には、プロダクションとアーティストの間での「専属契約終了時のトラブル回避」という項目が設けられている。
- 60 小林利明「芸名、グループ名とパブリシティ権」ジュリスト 1594 号 35 頁, 39 頁 (2024).
- 61 前記・知財高判令和 4 年 12 月 26 日の事案では、契約期間中に限りバンドが自身らの名称を事務所に無償ライセンスするという条項が当事者間の契約に存在した。小泉直樹「専属的マネジメント契約終了後における芸名の使用制限」Law & technology 100 号 19 頁, 26 頁 (2023) は、上記のような同様の契約手法は採用されると予想する。
- 62 小泉直樹「パブリシティ権保護の近況」法曹時報 72 巻 3 号 477 頁, 493 頁 (2020).
- 63 法務省人権擁護局公益財団法人人権教育啓発推進センター『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版」(2024 年 3 月)22-23 頁 (<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧).

参考文献

- 荒木尚志 (2022)『労働法 第 5 版』有斐閣.
- 荒木尚志・岩村正彦・村中孝史・山川隆一編著 (2023)『注釈労働基準法・労働契約法 第 1 巻』有斐閣.
- 荒木尚志 (2023)「労働法の視点から見たフリーランス法の意義と課題」『公正取引』878 号, pp. 16-22.
- 安藤和宏 (2016)「実演家に衡平な報酬を」『東洋法学』59 巻 3 号, pp. 247-267.
- 安藤和宏 (2013)「アメリカにおける実演家の法的保護に関する一考察」公益社団法人日本芸能実演家団体協議会実演家著作隣接権センター編『実演家概論』pp. 323-345, 勁草書房.
- 石田信平 (2023)「フリーランス保護法の位置付け：労働法と競争法の協働に向けた一考察」『季刊労働法』281 号, pp. 41-59.
- 石田信平 (2024)「芸能活動と労働者性」『ジュリスト』1594 号, pp. 48-53.
- 出井甫編著 (2023)『職種別にわかる! フリーランス・トラブル対応の弁護士実務一横断的にみる周辺法令・関連ガイドライン』第一法規.
- 一般社団法人日本音楽事業者協会 (2019)「専属芸術家統一契約書改訂のお知らせ」(https://www.jame.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/20191203_jame_info.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧).
- 井上貴宏 (2024)「米国映画業界 2023 年ストライキ：生成 AI 等を巡る映画スタジオとタレントサイドの攻防 (第 1 回) 第 1 回」『コピライト』756 巻 64 号, pp. 48-55.
- 井上貴宏 (2024)「米国映画業界 2023 年ストライキ第 2 回：生成 AI 等を巡る映画スタジオとタレントサイドの攻防 (第 2 回)」『コピライト』757 巻 65 号, pp. 28-37.
- 井上貴宏 (2024)「米国映画業界 2023 年ストライキ第 3 回：生成 AI 等を巡る映画スタジオとタレントサイドの攻防 (第 3 回)」『コピライト』758 巻 64 号, pp. 48-55.
- 今村哲也 (2022)「著作権契約法」『コピライト』62 巻 740 号, pp. 45-46.
- 上野達弘 (2022)「著作者・実演家の契約的保護」高林龍生先生古稀記念論文編集委員会編『知的財産法学の新たな地平』, pp. 406-426, 新日本法規.
- 上野達弘 (2022)「日本における「著作権契約法」」『著作権研究』48 号, pp. 6-37.
- 上野達弘・駒田泰斗・安藤和宏・山城一真 (2022)「討論」『著作権研究』48 号, pp. 119-146.
- 呉学殊 (2010)「労使紛争の現状と政策課題—合同労組の労使紛争解決を中心に」『日本労働研究雑誌』604 号, pp. 37-43.
- 呉学殊 (2010)「合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関連して」『日本労働研究雑誌』604 号, pp. 47-65.
- 岡崎行師 (2017)「判批」『甲南法務研究』13 巻, pp. 85-95.
- 河合美穂 (2022)「デジタル化時代の欧州における文化芸術支援策の動向」『レファレンス』853 号, pp. 51-76.
- 河島伸子 (2010)「著作者人格権の不行使特約—法と経済学における分析」『知的財産法政策学研究』29 号, pp. 205-246.
- 鎌田耕一・長谷川聡編著 (2023)『フリーランスの働き方と法：実態と課題解決の方向性』日本法令.
- 経済産業省商務・サービスグループ 文化創造産業課 (2024)「コンテンツ産業における先端技術活用に関する調査」(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/contents/ai_houkokusyo_set.pdf, 2025 年 1 月 15 日最終閲覧).
- 國武英生 (2006)「判批」『季刊労働法』215 号, pp. 212-222.
- 黒田兼一 (2022)「AI (人工知能) と人事労務管理」『明大商学論叢』第 104 巻 2 号, pp. 51-65.
- 小泉直樹 (2020)「パブリシティ権保護の近況」『法曹時報』72 巻 3 号, pp. 477-499.
- 小泉直樹 (2023)「専属的マネジメント契約終了後における芸名の使

- 用制限」『Law & technology』100号, pp. 19-27.
- 公正取引委員会、厚生労働省 (2024)「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001259281.pdf>, 2025年1月15日最終閲覧).
- 厚生労働省告示第212号 (2024)「特定業務委託事業者が募集情報の確かな表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針」(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?datald=00013380&dataTyp, 2025年1月15日最終閲覧).
- 小林利明 (2024)「芸名、グループ名とパブリシティ権」『ジュリスト』1594号, pp. 35-40.
- 齋藤周 (2006)「芸能実演家と国際労働基準」『日本労働研究雑誌』549号, pp. 61-63.
- 潮海久雄 (2004)「判批」『重刊平成15年度(ジュリ臨増1269号)』pp. 262-263.
- 鈴木好和 (2023)「HR テックと労使関係」『東北学院大学経営学論集』第20巻, pp. 1-13.
- 総務省 (2020)「放送コンテンツの制作取引適正化に関するガイドライン(改訂版)【第7版】」(https://www.soumu.go.jp/main_content/000720416.pdf, 2024年7月25日最終閲覧).
- 総情作第28号「芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について」令和3年3月26日.
- 滝澤紗矢子 (2023)「フリーランス法の意義と特徴」『ジュリスト』1589号, pp. 53-58.
- 田村善之・高瀬亜富・平澤卓人 (2020)『プラクティス知的財産法Ⅱ著作権法』, 信山社.
- 著作権委員会 (2024)「『生成AI』を切り口に分析する著作権法上の重要論点(その1)」『知財管理』74巻11号, pp. 1437-1450.
- 津幡笑 (2005)「判批」『知的財産法政策学研究』8号, pp. 189-204.
- 道幸哲也 (2010)「合同労組の提起する法的課題」『日本労働研究雑誌』604号, pp. 75-83.
- 中里浩 (2023)「独占禁止法における公共の利益と正当化事由の関係」『現代法学』45号, pp. 113-148.
- 中山信弘 (2023)「著作権法 第4版」有斐閣.
- 日本俳優連合、MICフリーランス連絡会、プロフェッショナル＆パレレルキャリア・フリーランス協会 (2019)「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート自由記述回答より」(https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/09/190910_Freelance-Harassment_Survey-Free-Answer.pdf, 2025年1月15日最終閲覧).
- 羽賀由利子・橋本阿友子 (2016)「著作者人格権の処分についての序論的検討」『金沢法学』59巻1号, pp. 95-145.
- 橋本阿友子 (2023)「ゲーム製作に関わる権利についての諸問題」『パテント』76巻10号, pp. 6-13.
- 浜口桂一郎 (2021)「フリーランサーの働き方」『ビジネスレーバートレンド』pp. 9-12.
- 比良友佳里 (2019)「判批」『知的財産法政策学研究』53号.
- 福井健策・佐藤大和・穴戸常寿・中井秀則・三尾美枝子 (2024)「芸能活動と法—エコシステム、文化政策、ルールメイキング」『ジュリスト』1594号, pp. 14-34.
- 藤木貴史 (2024)「AI・アルゴリズムの導入・展開と労働法 アメリカ労働法とAI・アルゴリズム規制に関する暫定的レビュー」『季刊労働法』284号, pp. 103-117.
- 文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン(検討のまとめ)」令和4年7月7日 (https://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/pdf/93744101_03.pdf, 2025年1月15日最終閲覧).
- 文化審議会著作権分科会法制度小委員会 (2024)「AIと著作権に関する考え方について」(https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkash-ingikai/chosakuken/pdf/94037901_01.pdf, 2024年7月25日最終閲覧).
- 文化庁 (2023)「文化芸術団体の持続可能なあり方に関する調査事業報告書」(https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/chosajigyo/pdf/93862401_01.pdf, 2025年1月15日最終閲覧).
- 文化庁 (2024)「映画スタッフのための契約レッスンガイドブック」(https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunka_gyosei/kibankyoka/kenshukai/pdf/94003901_01.pdf, 2024年7月25日最終閲覧).
- 法務省人権擁護局公益財団法人人権教育啓発推進センター (2024)『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版」(<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>, 2025年1月15日最終閲覧).
- 三浦正広 (2013)「著作者契約法の理論—契約法理論による著作者の保護—(前編)」『コピライト』52巻622号, pp. 22-51.
- 道幸哲也 (2010)「合同労組の提起する法的課題」『日本労働研究雑誌』604号, pp. 75-83.
- 村井麻衣子 (2004)「判批」『知的財産法政策学研究』4号, pp. 189-203.
- 山中智代 (2023) (清水巨・監修)「著作者人格権をめぐる今後の展望」『知財ぶりすむ』254号, pp. 102-108.
- 労働政策研究・研修機構 (2023)「ハリウッドの脚本家と俳優のストライキが終結—AIの利用制限などに合意」(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2023/11/usa_02.html, 2025年1月21日最終閲覧).
- 労働政策研究・研修機構 (2024)『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究(2)』(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/0242.pdf>, 2025年1月15日最終閲覧).