

「炎上」時代を生き抜く著作権コンプライアンス

——明日から取組める5つのポイント——

小 坂 準 記*

抄 録 著作権業務を専門に扱う部署がない企業を念頭に、①「谷間」に落ちる著作権業務の救済、②社内における著作物制作フローの把握、③著作物の利用可否チェックリストの作成・アップデート、④著作権侵害チェックリストの作成・アップデート、⑤社員教育の5つのポイントで著作権コンプライアンスについて説明したいと思います。

目 次

1. はじめに
2. 企業の構造的な問題の解消
3. 著作物制作フローの把握と心構え
4. 著作権相談が来たらすべきこと、考えるべきこと
5. 著作権侵害の疑いを指摘されたらすべきこと、考えるべきこと
6. 社員教育をどうすべきか
7. おわりに

1. はじめに—著作権の「炎上」時代の到来と著作権コンプライアンス—

2015年夏、日本中が注目した2020年の東京オリンピック・パラリンピック旧エンブレム事件を覚えているでしょうか。

ベルギーのデザイナーOlivier Debie氏とThéâtre de Liègeは、佐野研二郎氏制作のエンブレム・デザインに関し、著作権・著作者人格権侵害であると主張し、国際オリンピック委員会（IOC）に対して、ベルギーの裁判所に提訴した事件のことです。東京オリンピック・パラリンピックのエンブレムとは関係のない問題にまで飛び火したこの事件は、佐野氏が制作した東京オリンピック・パラリンピックのエンブレ

ムは取り下げられ、再選定という結末を辿りました。

インターネット上で、一部の者が調査・書き込みを行い、それが大々的に拡散して、対象者への攻撃が過熱する事象のことを「炎上（えんじょう）」と呼んだりしますが、この東京オリンピック・パラリンピック旧エンブレム事件は、国民が著作権問題に過度に敏感になっていく著作権の「炎上」時代の到来を告げる象徴的な出来事であったと言えます。

そこで、本稿では、こうした著作権の「炎上」時代を生き抜くために著作権業務を専門に扱う部署がない企業が、明日からでも取組める著作権コンプライアンスについて説明したいと思います。

2. 企業の構造的な問題の解消—「谷間」に落ちる著作権業務の救済—

皆様の企業で、著作権業務を扱う部署、担当者は決まっているでしょうか。

大企業であれば「法務部」と「知財部」があ

* TMI総合法律事務所 弁護士
元・文化庁長官官房著作権課著作権調査官
Junki KOSAKA

り、「法務部」は株主総会などの会社法関連の業務を、「知財部」は特許や商標などの特許庁関連業務を扱う取り決めとなっていることがあるのですが、この「法務部」と「知財部」の「谷間」に著作権業務が落ちてしまっている会社が多く見受けられます。

こういう企業では著作権業務の責任者が明確でないために適切な初期対応ができないばかりか、問題発覚までに時間がかかってしまいます。例えば、そういった企業が制作したパンフレットに対して、ある者からパンフレットに含まれるイラストは無断利用である旨の指摘を受けた場合、パンフレットを制作した担当者が社内の誰に相談してよいかわからず、結局、担当者から不適切な内容の返信をしてしまい問題が複雑にこじれてしまう、という話はよくあります。

私は、こうした著作権業務の担当者が明確ではないという企業の構造的な問題の解消が著作権コンプライアンスの第一歩と考えています。この点は、意外と認識されていない点でもありますので、今一度、自社の著作権業務の担当者は誰なのか見直してみてください。

3. 著作物制作フローの把握と心構え —自席に座り続けて待つてはいけない著作権担当者—

では、(不運にも)あなたが「谷間」に落ちていた著作権業務の担当者になったとしましょう。あなたは、まず何をすべきでしょうか。

著作権法の本を購入する、著作権法に関するセミナーに参加する、など著作権法の解釈に詳しくなるための取組みも重要ですが、その前に社内の著作物制作フロー(流れ)の把握と著作権業務の責任者であることの周知を行う必要があります。具体的には、各部署が制作しているパンフレットや販促物なども含めて、網羅的に制作している著作物を一覧表にして作成するところから始めましょう。注意して頂きたいのは、

この作業は全体像を把握することに主眼があり、厳密に細かく作り込み過ぎる必要まではありません。転職したばかりの方には、なかなか難しい作業かもしれませんが、これを機に色々な部署をまわって、どんな著作物を制作しているのか教えてもらうとともに著作権業務の担当者となったことを社内に知ってもらいましょう。

私は著作権業務の担当になった方に著作権担当者にとってもっとも重要なのは著作権法の解釈に詳しくなることではなく、席にずっと座っていないで会社全体を見渡し、気軽に相談できる役回りになることであると伝えています。「ちょっと、これ悩んでいるんだけど、聞いてくれないかな」という一本の内線をやりとりできる関係を現場と構築できれば、未然に著作権トラブルを防ぐ大きな一歩となることは間違いありません。

4. 著作権相談が来たらすべきこと、考えるべきこと—著作物利用チェックリストの作成・アップデート—

現場と良好な信頼関係ができた後、次に直面するのは、本当の著作権相談です。ここでは、自社製品のPRパンフレットを制作するにあたり、第三者の著作物と疑われるイラストや論文が含まれているという相談が来たという場面を想定して考えてみましょう。

私が弁護士として、この種のご相談を受けるときに心掛けていることは、「ルーティン作業」を疎かにしないということです。著作物の利用の可否について、ごく当たり前の検討プロセスを紙に書いておき、それを参照しながら漏れなくチェックしていくということです。

チェックリスト項目の全てがYesであれば、著作権者に無断で利用することはできませんが、いずれかがNoであれば、著作権者に無断で利用することができます。

まず、利用したいものが短いキャッチフレー

表1 著作物の利用可否チェックリスト

- 利用したいものは「著作物」か？
- その利用行為は著作権が及ぶ利用か？
- 保護期間内か？
- 「例外的に無断利用できる場合」に該当しないか？

ズであったり、事実を記載したにすぎない場合は「著作物」に該当しないことが多く、この場合には著作権法の適用はありません。

次に、著作権が及ぶ行為とは、基本的には著作権法21条から28条に定める著作権の内容のことをいいます。社内からの著作権相談の場合、何らかの著作権が及ぶ行為が問題になることが多いので、このチェック項目で無断利用が認められる事案は少ないですが、どの利用行為かを検討することは、後述する「例外的に無断利用できる場合」の検討との関係で重要になりますので、毎回、正確に確認するようにしましょう。

そして、保護期間内か否か、というのも忘れやすいチェック項目です。基本的には著作権の保護期間は、作者の死後50年間（著作権法51条1項。ただし、映画の著作物の場合、映画公開から70年間（同法54条1項）となります。なお、保護期間内かどうかで注意をしなければならないのは海外の著作物を利用する場合です。戦時加算という問題があり、ここでは詳細を割愛しますが、最大で約10年間、保護期間が延長される場合がありますので、そういった注意事項があることを覚えておいてください。

最後に、「例外的に無断利用できる場合」か否かというチェック項目で、これがもっとも重要なチェック項目となります。いわゆる権利制限規定（著作権法第3節第5款）の適用があるか否か、という確認です。その都度、適用できる条文がないか確認する必要がありますが、もっともよく使うのは「引用」（著作権法32条1項）かと思います。この引用に該当するかどうかを

常に意識すると著作物の利用のバリエーションが広がりますので、覚えておきたい権利制限規定です。引用に関する詳細な議論は、著作権法の解釈において最先端の議論の一つであり、本稿で、その解釈論や私見のすべてをカバーすることはできませんが、以下の（保守的な見解に従った）チェックポイントだけは押さえておきましょう。

表2 「引用」該当チェックリスト

- 利用する著作物は、既に公表されている著作物であること
- 「公正な慣行」に合致すること（「必然性」があること）
- 「正当な範囲内」であること（利用する著作物が従で、自ら制作する著作物が主であるという「主従関係」があること）
- 「引用部分」が明確になっていること（明瞭区別性）
- 出典を明記すること

権利者に無断で利用できない場合には、別の著作物への差し替えを検討する必要がありますが、どうしてもその著作物を利用したい場合には、①著作権者から著作権の許諾を受ける、②著作権者から著作権の譲渡を受ける、という検討を行うこととなります。上級テクニックとして、例外的に著作物を利用することができる場合に該当するよう利用態様を変更する、という手法もありますが、これは更に著作権法の解釈の知識を身に着けた後か、著作権を理解している弁護士の助言のもと行う必要があります。

以上のように、著作物の利用の可否について、ルーティン作業を行うためのチェックリストを自作して、ファイリングしておきましょう。そして検討の過程で、不明な点は文献等でリサーチをして、その結果を必ずチェックリストに加筆していきましょう。すべての情報をこのチェックリストに一元化していけば、ルーティン作

業にかける時間が短縮していただくだけではなく、いずれ著作権担当者が変わったとしても著作物の利用の可否について検討できる「仕組み」ができあがることでしょう。

また、私は、このチェックリストに自社の「独自ルール」も定めておくことをお勧めしています。第三者の著作物の利用の判断に際しては、その企業の方針、姿勢、社会的位置付け、資金力などを踏まえたビジネスジャッジが必要になる部分があります。そのようなビジネスジャッジについても加筆しておくことで、カスタマイズされたチェックリストを作成することができますので、ぜひ実践して頂ければと思います。

さて、冒頭の想定事例において、他人の著作物であるイラストや論文を無断で利用することができるかどうかについて、検討ポイントはみえてきたと思います。イラストの場合、一般的に引用を適用して無断利用することは困難な場合が多いですから、どうしても利用したい場合には許諾を得る必要があるでしょう。他方、論文の利用については、引用が適用される余地があるか検討する価値がありそうです。

5. 著作権侵害の疑いを指摘されたらすべきこと、考えるべきこと—著作権侵害チェックリストの作成・アップデート—

まず、最近の事例で、2つほどご紹介したいと思います。

【事例① 株式会社旺文社ケース¹⁾】

旺文社では、参考書や問題集の出版のために各教育機関から提供を受けていた入試問題を大量の紙の入試問題を安定的に保存する目的で、PDF化し保管、元の紙の入試問題を破棄していた。しかし、このPDF化に必要な権利処理をしておらず、当該PDF化が複製権に抵触する恐れがあることから、関連する全ての

PDFデータを削除することとした。

【事例② 香川県ケース²⁾】

香川県のウェブサイトから閲覧が可能な各種情報において、国土地理院、昭文社、グーグルなどが提供している地図情報について、各地図情報提供業者の利用規約に違反して掲載している事案が147件（地図1,562枚）あることが判明した。香川県は当該地図を全て削除し、各社に連絡して、著作権者としての権利を害したことをお詫びした。

これらの事例は、現に、権利者から訴訟を提起されているわけではないですが、侵害行為と疑われる事例について、自主的に削除という対応を行い、公表した事例となります。

では、著作権者や外部の方からの通報により、社内に著作権侵害行為と疑われる行為が発覚した場合、どのように対応すべきでしょうか。

これも著作物の利用の可否と同様に、チェックリストを作成することをお勧めしています。このチェックリストを作成し、事案ごとにアップデートしていく、これをルーティン作業としていくことで検討漏れがなくなっていくと思います。

表3 著作権の侵害有無チェックリスト

- 問題となっている対象物は「著作物」か？
- 相手方に著作権が帰属しているか？
- 依拠性があるか？
- 類似性があるか？
- 権利として規定された利用行為で、例外的に無断利用が認められる場合に非該当か？

チェックリスト項目の全てがYesであれば、著作権侵害に該当し得るため早急に適切な対応を行う必要があります。他方、いずれかがNoであれば、著作権侵害に該当しない場合ですので、その旨を相手方に主張することになります。

もっとも見落とししやすい項目は、権利侵害であると主張してきた者に著作権が帰属しているか、という点です。例えば、海外の著作物などの場合に多いのですが、単なる利用許諾を受けているにすぎない日本の企業が権利者を装って著作権侵害を主張してくる場合などもあります。単なる非独占的な利用許諾を受けているに過ぎない者には基本的に差止請求、損害賠償請求が認められません。それにもかかわらず著作権侵害の疑いがあるとして事実上、差止等を求めてくることのあるのですが、警告書を受け取った段階で慌ててしまい、権利者が誰であるかを十分に確認せず、案件を進めてしまい本来応じなくてもよい相手方の主張に応じてしまう事例も散見されますので注意が必要です。勿論、その企業の姿勢として権利者が誰であろうが、物言いがついた場合には適切に対応するというスタンスもあるところですので、このあたりは企業ごとに対応の実績をチェックリストに加筆してアップデートして頂ければと思います。

また、依拠性というのは、クレームを主張してきた著作物にアクセスしたことがあるか、という問題で、よっぽど無名な著作物で見たことも聞いたこともない、という場合であれば、依拠性で勝負することもできるでしょう。

次に、類似性は、似ているか似ていないか、というチェック項目ですが、これは裁判例が認定する類似と一般の人々が考える「なんだか似ている」というのは若干異なりますので、著作物ごとに過去の裁判例をリサーチしましょう（この類似判断の勘所が、著作権法を専門とする弁護士のノウハウであったりします）。

以上のようなチェックリストに沿って、まずは法的な評価を行いましょ。その上で、法的な分析・評価を前提に、企業としての自社の方針、姿勢、社会的位置付け等を考慮し、どのような対応を行うのか、というビジネスジャッジを行うこととなります。この最終的なビジネス

ジャッジが、冒頭に記載した「炎上」を防ぐという観点から重要な部分になります。

個人的には、「炎上」を恐れるがあまり、過度に保守的な対応を行うことは表現の自由を萎縮させるものであり、制作を行っている現場の士気を下げおそれもあることからあまり好まませんが、企業の社会的立場等を踏まえて、慎重な判断が必要にならざるを得ない場面があることは留意しなければなりません。

6. 社員教育をどうすべきか—「著作物とは何か」ということをわかってもらおうとしてはいけない—

最後に、社内教育をどのようにしていくべきか、について述べたいと思います。私も社員向け企業内セミナーを担当させて頂くことがよくあるのですが、いつも担当者の方に90分程度の講義で、社員に著作権法をわかってもらおうとはしないでください、とお伝えしています。

90分程度の講義で、現場の社員が「これは著作物には該当しないな」と的確に判断できるようになるわけがありません。むしろ社員教育で重要なのは、①著作権侵害にどのようなリスクがあるか（恐怖実例集）、②著作権を活用した成功事例（成功実例集）、③社内における著作権相談対応フローの3つであると考えています。

まず、著作権侵害を放置していたり、初動を見誤るとビジネスにとって非常に重要な問題が起こることを理解してもらいます。その後に、著作権は上手に付き合えば、こんな成功事例があるので、そんなに怖がらなくてもいいですよ、という話をします。そして、最後に、現場レベルで著作権と上手に付き合っていくためには、どうすべきか、「具体的な解決策＝その企業における著作権相談対応フロー」を理解してもらいます。これで、90分はあっという間に過ぎます。

著作権担当者としてもっとも重要なミッショ

ンは、社員がビジネスを進めていくうえで、「これは著作権的に大丈夫なのかな？」という疑問を日々のビジネスの中で抱いてもらうきっかけをつくり、そして、その疑問を抱いた人が社内でも解決できる道筋を明確に示すことだと考えています。著作権を意識しつつも伸び伸びと制作を行うことができる環境を作ることが社内セミナーの目的になります。経験された方はわかると思いますが、著作物とは何か、権利制限規定とはどのような要件を充たせば適用できるか、なんて話を延々と法律と縁遠い現場の社員に話をしても、多くの社員は夢の中に旅立っているのではないのでしょうか。

なお、社員教育をどの程度の頻度でやるべきか、こういった者を対象にすべきか、という問いもよく受けますが、私は年に1回、できればグループ長以上は必修というのをお勧めしています。年に1回以上やると出席率は低下しますので、企業内の大規模な人事異動があった2か月～3か月後くらいに開催するのがよいと思います。また、参加者については、入社年次の浅い者だけに参加してもらっても興味は持ってくれますが、社内全般への浸透という意味では効果は薄いと考えています（もちろん、参加して頂く分には大歓迎ですが）。他方、グループ長以上になると、「仕事のやり方はだいたいわかっている。著作権だって、気を付けなければならいんでしょ。」という少々フレッシュさに欠けるところはありますが、学んだことをグループ内に浸透させる力、最終的な決裁権を持っていますので、何か危ないと思った時に対応してもらえる効果が得られます（あとはこうしたグループ長以上の方が興味を持てる話ができるかどうかは講師の力量、次第です）。

もし所属している企業で可能であれば、ぜひ役員を対象にした著作権セミナーを行うことを推奨したいところです。役員レベルで著作権に関するリスク、メリットを理解して頂ければ、

「谷間」から著作権業務を救済したあなたの業務も一層進めやすくなること間違いありません。

7. おわりに

最後に、万が一、初動対応を見誤り「炎上」してしまった場合の対処法について考察してみたいと思いますが、これは非常に難しい問題です。こうすれば、「炎上」が必ず鎮火するという正解はありませんが、これまでの経験からすると「最低限の対応を行い、過度な対応を行わない」ということが重要であると考えています。

よくあるのが謝罪すべき点を謝罪した後、一時的に更なる炎上が起こったときに経営陣から事態の收拾のために次の対策を行え、と指示されてその指示に従いアクションを起こしまった結果、かえって炎上が激しくなってしまうというケースです。アクションを起こせば起こすほど、炎上させたい者たちにネタを与えることになり事態は一層悪化するケースが多いように思います。「炎上」の火元である者らにとって、何が事実かはあまり重要ではないのです。また、インターネット上では、訴訟のように裁判官がいて誰かが強制力をもって物事の当否を判断してくれるわけではありません。必要な対応を行った後は、様子を見る、ということを経営陣に納得して頂く、というのが「炎上」対策として重要であると考えています。

注 記

- 1) 2016年5月16日付旺文社ニュースリリース
<https://www.obunsha.co.jp/news/detail/425> (参照日：2016年12月2日)
- 2) 2016年11月16日付香川県ウェブサイト
<http://www.pref.kagawa.lg.jp/content/koho/houdou/wzcr4i161115164901.shtml> (参照日：2016年12月2日)

(原稿受領日 2016年12月2日)