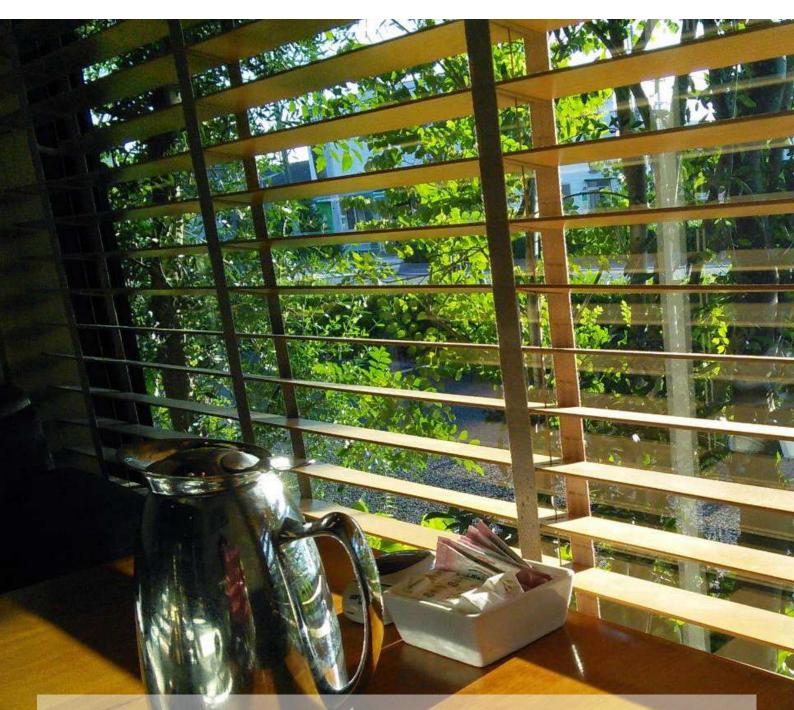


NS News Letter





ごあいさつ	.01
改正入管法の留意点④(解説:弁護士・長瀬 佑志)	.02
電子帳簿保存法の解説② ペーパーレス化へ向けて(解説:弁護士・斉藤 雄祐)	.08
交通事故に関して④(解説:弁護士・吉津 和輝)	. 10
こども・教育の場面と LGBT (解説:弁護士・坂口 宗一郎)	. 12
意匠法改正について(解説:弁護士・田中 佑樹)	. 14
リーガルメディア・実務に役立つ書式集	. 18
	改正入管法の留意点④(解説:弁護士・長瀬 佑志) 電子帳簿保存法の解説② ペーパーレス化へ向けて(解説:弁護士・斉藤 雄祐) 交通事故に関して④(解説:弁護士・吉津 和輝) こども・教育の場面と LGBT(解説:弁護士・坂口 宗一郎) 意匠法改正について(解説:弁護士・田中 佑樹)

通りを飾る桜のライトアップも、屋台の発電機のエンジン音も、騒がしいダンスの音楽も、今年は見ることができませんでした。街を誇る祭りが中止されたからです。

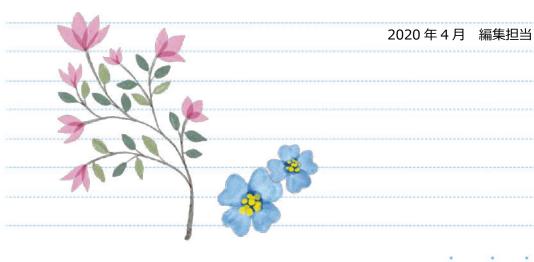
この街に移り住んで以来はじめての出来事に、脅威と寂しさを感じずにはいられません。皆様は、いかがお過ごしでしょうか。

弁護士法人 長瀬総合法律事務所の「ニュースレターvol.38」をお届けいたします。

今号では、引き続き解説しているテーマをご紹介するほか、巻末には当事務所の法律 に関するコラムを多数掲載している「リーガルメディア」ページで新たに追加された 書式のご紹介を行なっております。

今月ご紹介するテーマ

- 改正入管法の留意点④ 外国人雇用における労務管理上の問題(解説:弁護士・長瀬 佑志)
- 電子帳簿保存法の解説② ペーパーレス化へ向けて(解説:弁護士・斉藤 雄祐)
- 交通事故に関して④ (解説:弁護士・吉津 和輝)
- 「こども・教育の場面」と LGBT (解説:弁護士・坂口 宗一郎)
- 意匠法改正について (解説:弁護士・田中 佑樹)



改正入管法の実務上の留意点④ 外国人雇用における労務管理上の問題



解説:弁護士 長瀬 佑志 (茨城県弁護士会所属)





はじめに

本稿は、改正入管法に関する連続解説記事の第4回目(最終回)となります。

第1回では改正入管法のインパクトについて、第2回では在留資格制度の概要、第3回目では入管法等違反に対する制裁について解説いたしました。本稿では、外国人雇用における労務管理上の問題を解説します。

(第1回〜第3回は、NS News Letter vol.35~vol.37 に掲載)

2 外国人労働者の雇用について

外国人労働者の雇用にあたっては、①外国人労働者をこれから雇用することを検討している事業主と、②外国人労働者をすでに雇用している事業主、のいずれかによって、検討すべき労務管理の課題が変わってきます。

以下では、外国人労働者をこれから雇用することを検討している事業主と、外国人労働者をすでに雇用している事業主の2つの場合に分けて解説します。

① 外国人労働者をこれから雇用することを検討している事業主の場合

1 外国人労働者の雇用状の主な留意点

外国人労働者を雇用する事業主は、外国人労働者について、雇用対策法、職業安定法、労働者派遣法、雇用保険法、 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法 令及び社会保険関係法令を遵守するとともに、外国人労働者が適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、在留 資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項につ いて、適切な措置を講ずることが求められます(厚生労働省告示第276号「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適 切に対処するための指針」)。これから外国人労働者を雇用している事業主は、外国人労働者の募集及び採用の適正化の ために、以下の措置を講ずることが求められます。

● 1 募集

事業主は、外国人労働者を募集するに当たっては、募集に応じ労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が 採用後に従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適 用に関する事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該外国人が希望する場合における電子メール の送信のいずれかの方法により、明示することが求められます。

特に、募集に応じ労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、来日後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬そご等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めることが求められます。

また、事業主は、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、 無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者から 受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からは外国人労働者のあっせんを受けないことが求め られます。 その際、事業主は、求人の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項を明示方法により、明示すること が求められます。

なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところですが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意することが求められます。

● 2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、当該外国人が採用後に従事すべき業務について、 在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者につい ては、採用してはならないことが求められます。

また、事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めることが求められます。

特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意する必要があります。

また、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにする とともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図る ためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意することが求められます。

◆ 2 外国人労働者の雇用方法

外国人労働者を雇用する2つの方法

企業が外国人労働者を雇用する方法を大別すると、①国内にいる外国人を雇用する方法、②海外にいる外国人を日本に呼び寄せて雇用する方法、の2つが考えられます。

外国人労働者を雇用するために要するコストや、外国人労働者を教育するコストを考えると、すでにある程度日本 文化に親しんでいる傾向にある①の方法によった方が望ましいといえます。

① 国内にいる外国人を雇用する方法

- (1) 外国人雇用サービスセンターに求人情報を出す
- (2) SNS上で求人情報を出す
- (3) 大学・専門学校等の教育機関に求人情報を出す
- (4) 人材紹介会社を利用する
- (5) 自社で求人広告を掲載する

② 国外にいる外国人を雇用する方法

- (1) 海外の支店・関連会社で現地採用を行う
- (2) SNS 上で求人情報を出す(海外在住の外国人も対象にする)
- (3) 人材紹介会社を利用する
- (4) 監理団体を利用する(技能実習生の場合)

外国人労働者をすでに雇用している事業主の場合

1 適正な労働条件の確保

日本人労働者との均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないとされます。

労働条件の明示

(1)書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な 労働条件について、当該外国 人労働者が理解できるようその内容を明らかにした 書面を交付することが求められます。

(2)賃金に関する説明

事業主は賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めることが求められます。

● 3 適正な労働時間の確保

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うことが求められます。

● 4 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を 行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進 するため必要な配慮をするよう努めることが求められます。

5 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製することが求められます。その際には、 外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めることが求められます。

6 金品の返却等

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準 法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還することが求められます。また、返還の請求 から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還することが求められます。

2 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる 方法により行うことが求められます。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法 等が確実に理解されるよう留意することが求められます。

● 2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めることが求められます。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解 等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めることが求められます。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施することが求められます。 その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める ことが求められます。

また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めることが求められます。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めることが求められます。

6 労働安全衛生法等関係法令の周知

事業主は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うことが求められます。 その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めることが求められます。

3 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

1 制度の周知及び必要な手続きの履行

事業主は、外国人労働者に対し、雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保 険(以下「労働・社会保険」という)に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知に努めることが求められます。

また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとることが求められます。

● 2 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うように努めることが求められます。

また、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求 その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うように努めることが求められます。 さらに、厚生年金保険については、その加入期間が6月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めることが求められます。

4 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

● 1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応し、当該職場での評価や処遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めることが求められます。

その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応することが求められます。

● 2 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じるように努めることが求められます。

3 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように務めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職 場環境の整備に努めることが求められます。

● 4 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、 体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めることが 求められます。

5 帰国及び在留資格の変更等の援助

- (1) 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外 国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を 行うように努めることが求められます。
- (2) 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めることが求められます。

5 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあっては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に 明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法の定めるところに従い、適正な事業運営を行うことが求められます。

また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者又は届出を行っていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないことが求められます。

請負を行う事業主にあっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守することが求められます。

また、請負を行う事業主は、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせることが求められます。

6 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な 解雇等を行わないようにする とともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、その対象と なる外国人労働者で再就職を希望する者に対して、関連 事業主等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じ た再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努めることが求められます。

その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応することが求められます。

外国人労働者の労務管理上の留意点は、以下のチェックリストになります。

自社の外国人労働者の労務管理上、チェックリストをご参照いただき、当てはまるものがないかご確認ください。

外国人労働者労務管理チェックリスト

テーマ	チェック事項	チェック欄
	外国人労働者の在留資格は就労可能な資格か	
在留資格の管理	外国人労働者の在留資格は適法な在留期限となっているか(オーバーステイになっていないか)	
	(就労不能資格である場合)資格外活動許可を得ているか	
	上陸許可基準を満たしているか	
	日本語能力は有しているか	
	日本で就労する目的は明確か	
外国人雇用状況の届出	外国人雇用状況はハローワークに届け出ているか	
	外国人労働者の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認しているか	
就業規則を作成・周知しているか 雇用契約書・就業規則は外国人の母国語で翻訳しているか 外国人労働者の賃金が最低賃金を下回っていないか	外国人労働者のパスポート等を事業所で保管しないようにしているか	
	外国人労働者が退職した際、金品等を返還しているか	
	外国人労働者に対し、賃金等の主要な労働条件を書面等で明示しているか	
	就業規則を作成・周知しているか	
	雇用契約書・就業規則は外国人の母国語で翻訳しているか	
	外国人労働者の賃金が最低賃金を下回っていないか	
労働条件の確保	日本人労働者と外国人労働者の待遇は均等か	
	外国人労働者に対し、同一労働同一賃金の原則は意識しているか	
	外国人労働者に対し、残業時間の上限規制を守っているか	
	外国人労働者に対し、労働時間の管理はしているか	
	外国人労働者に対し、残業代は適正に支払っているか	
	外国人労働者を常時10人以上雇用する場合、外国人労働者の雇用労務責任者を選任しているか	
安全衛生の確保	外国人労働者に対し、労働時間の管理はしているか 外国人労働者に対し、残業代は適正に支払っているか 外国人労働者を常時10人以上雇用する場合、外国人労働者の雇用労務責任者を選任しているか 外国人労働者に対し、健康診断を実施したか 外国人労働者に対し、健康診断を実施したか 外国人労働者に対し、健康指導・健康相談を実施したか 外国人労働者に対し、安全衛生教育を実施しているか	
	外国人労働者に対し、健康指導・健康相談を実施したか	
	外国人労働者に対し、安全衛生教育を実施しているか	
	外国人労働者に対し、パワーハラスメント防止研修を実施しているか	
	外国人労働者に対し、セクシャルハラスメント防止研修を実施しているか	
社会保険等の適用	外国人労働者に対し、労災保険に加入しているか	
	外国人労働者に対し、雇用保険に加入しているか	
	外国人労働者に対し、健康保険に加入しているか	
	外国人労働者に対し、厚生年金保険に加入しているか	
教育訓練	外国人労働者に対し、職場で求められる資質・能力等の社員像を明確化する等の環境整備に努めているか	
	外国人労働者に対し、日本語や日本文化について理解を深めるための教育研修を行っているか	
	外国人労働者に対し、母国語での導入研修等を行っているか	
AND TAKEN ALL	外国人労働者に対し、適切な宿泊施設を確保しているか	
福利厚生	外国人労働者に対し、適切なレクリエーション施設を確保しているか	
労働者派遣	外国人労働者に対し、労働者派遣法は遵守しているか	
請負	外国人労働者に対し、偽装請負とならないような対応をしているか	
労働契約の終了	外国人労働者に対し、退職を強要していないか	
	外国人労働者に対し、労働契約が終了する際に、退職届を受領したり、退職合意書を交わしているか	
	外国人労働者に対し、一方的に解雇を通知していないか	

▼ まとめ

以上が「④外国人雇用における労務管理上の問題」となります。

外国人労働者を雇用した場合には、日本人労働者とは異なる労務管理上の諸問題が生じます。

外国人労働者を持続的かつ安定的に雇用し、企業だけでなく外国人労働者、またともに働く日本人労働者の職場環境を改善するためにも、コンプライアンスリスクを適切に管理する必要があります。特に、日本の中小企業にとっては、人手不足が叫ばれる中、外国人労働者の雇用を進めることは、喫緊の課題といえます。

適正な外国人雇用を進め、自社の経営を安定・活性化させるとともに、外国人労働者にとっても、日本人労働者にとっても、お互いが安心して成長できる環境を築いていくことを目指していきましょう。

◆ 外国人労働マネジメントサービスのご案内 ◆

当事務所は、外国人労働者をすでに雇用し、またはこれから雇用を検討する企業がコンプライアンス体制を構築できるサポートをするために、外国人労務マネジメントサービスを提供しています。

詳しくは、当事務所のホームページサイトをご参照ください。

弁護士法人 長瀬総合法律事務所「入管サイト」

https://immigration.nagasesogo.com/



電子帳簿保存法の解説② ペーパーレス化へ向けて

解説:弁護士 斉藤 雄祐



電子帳簿保存法の解説第 2 回目からは、マイクロフィルムよりもスキャナによる保存が増加している現状をふまえて、スキャナ保存の要件を解説します。

1 スキャナ保存の対象書類

スキャナ保存の対象書類は、全ての書類ではありません。以下ではスキャナ保存の対象書類と対象外の書類に分け た後、スキャナ保存の対象書類内での分類を説明します。

● スキャナ保存対象外

スキャナ保存対象外の書類は、帳簿類と決算関係書類に分類できます。これらの書類は、電子帳簿保存法等にて別途、保存方法が定められているためスキャナ保存の対象外となっています。

(1)帳簿類

仕訳帳、総勘定元帳の帳簿類は、スキャナ保存の対象外です。

(2)決算関係書類

棚卸表、貸借対照表、損害計算書などの計算、整理又は決算に関して作成された書類等は、スキャナ保存の対象外です。

スキャナ保存対象

スキャナ保存対象の書類は、重要書類と一般書類に分類できます。重要書類と一般書類の分類は、主に資金や物の流れに直結・連動するか否かで分類されます。

しかし、私個人としては分類の基準が説明の仕方によってはどちらとも捉えられる書類があると考えています。それゆえ、国税庁作成の「電子帳簿保存法 一問一答【スキャナ保存関係】」記載の図面(12 頁)を参考に書類の分類上の裏付けを取りながらスキャナ保存を進める方が望ましいといえます。

(1)重要書類

契約書、領収書、預り証、借用書、預金通帳、小切手、約束手形、有価証券受渡計算書、社債申込書、契約の申込書(定型的約款無し)、請求書、納品書、送り状、輸血証明書等が重要書類としてスキャナ保存の対象書類となります。

(2) 一般書類

検収書、入庫報告書、貨物受領証、見積書、注文書、契約の申込書(定型的約款有り)等が一般書類として スキャナ保存の対象書類となります。

◆ 2 スキャナ保存の要件

スキャナ保存の要件は、**電子計算機を使用して作成する国税関係帳簿書類の保存方法等の特例に関する法律施行規 則(以下「規則」といいます。)の第3条に定められています。**

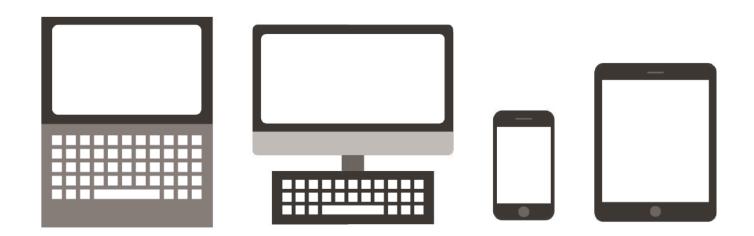
規則上、スキャナ保存をするためには、大きく分けて、真実性の確保と可視性の確保という 2 つの要件を満たす必要があります。次回からは、それぞれの要件に分けて解説します。

1 真実性の確保

- (1)入力方式の遵守
- (2) 一定水準以上の解像度及びカラー画像による読み取り
- (3) タイムスタンプの付与
- (4) 読取情報の保存
- (5) ヴァージョン管理
- (6)入力者等情報の確認
- (7) 適正事務処理要件

2 可視性の確保

- (1)帳簿との相互関連性の確保
- (2) 見読可能装置の備付け等
- (3) 電子計算機システムの開発関係書類等の備付け
- (4) 検索機能の確保





交通事故に関して④

解説:弁護士 吉津 和輝 (茨城県弁護士会所属)



一括対応(任意保険会社が窓口になって、自賠責保険と任意保険の賠償金を**一括**して取り扱い、被害者に対して支払いをするサービス)の終了後は、原則として、健康保険を使用し、自己の負担において病院に通うこととなります。今回は、一括対応終了後の交通事故制度の流れ(示談交渉)につきまして、解説をいたします。

. 示談と後遺障害の申請手続について

一括対応終了後は、大きく分けて、①示談交渉か②後遺障害の申請手続に進むこととなります。①示談とは、簡単に言ってしまえば話し合いによって発生した事故を解決することであり②後遺障害申請とは、事故により、いわゆる後遺症といえるものが残ってしまったことを主張して行く手続きとなります。

*

2 示談交渉について

● 示談交渉が開始される期間

一括対応終了後、すぐに示談交渉が始まると思われる相談者の方も多いのですが、実は、示談といってもすぐに交 渉が始まる訳ではありません。

相手方保険会社は、被害者の方が通う病院に対して治療費を支払う代わりに、病院から診断書や診療報酬明細書を取り寄せています。そして、その資料の中には、診療にかかった治療費の明細や、依頼者の方の通院日が記載されており、これらの記載は、示談交渉の賠償額を決定するにおいて不可欠な書類ということができます。

そして、上記の書類は、一括対応が終了した翌月以降に病院が相手方の任意保険会社に送付することが多く、上記の書類が届いてから示談交渉は開始されることとなります。

示談が成立すると、原則として、以後の治療費の請求等はできませんので、治療費や通院日、通院期間が確定していない状態で示談することはできません。

そこで、示談交渉が始まる時期としては、一括対応終了後から、原則として約 1 ヶ月程度(勿論、事案によって前後します)ということができます。

● 相手方保険会社との交渉について

示談交渉が開始されると、こちらの主張する賠償額の提示と相手方の主張する賠償額の提示が行われ、最終的な賠償額について詰めていくこととなります。その中で特に問題となるのは、傷害慰謝料と休業損害という点です。今回は、傷害慰謝料という点について解説いたします。

(1)傷害慰謝料について

傷害慰謝料は、事故によって受傷し、通院したことに対して発生する慰謝料です。傷害慰謝料は、弁護士が介入した場合とそうでない場合で金額が大きく変わります。

① 弁護士が介入しない場合(自賠責保険基準の場合)の傷害慰謝料

自賠責保険の慰謝料は、1日あたり4200円と定められており、①治療期間と②治療実日数の2倍の少ない方を通院期間として、4200円×通院期間の計算によって算出されます。具体例としては下記のとおりです。

(例) 令和2年1月1日に事故に遭い、同年3月30日まで通院した場合(治療実日数は15日とする)

- ① 治療期間は90日
- ② 治療実日数(15日)×2=30日

治療期間 90 日> 実治療日数(30 日)のため、実治療日数の 2 倍(30 日)が通院期間となり、慰謝料は、4200 円×30 日 = 12 万 6000 円程となります。

② 弁護士が介入した場合 (裁判基準) の傷害慰謝料

弁護士が介入した場合、傷害慰謝料は、損害賠償額算定基準(いわゆる「赤本」)にて主張されます。 同書籍には、裁判を行った際の傷害慰謝料が記載されており、重い傷害を負った場合(別表 I)やむちうち などの傷害を負った場合(別表 II)についての傷害慰謝料が記載されております。

本件では、むちうち(別表II)の事例を仮定しますが、むちうちの場合の傷害慰謝料は、原則として1月で19万円、2月で36万円、3月で53万円と記載されております(平成31年損害賠償算定基準上巻・別表II)。上記事例では、被害者の方は3ヶ月間通院したこととなりますので、赤本の記載上は、通院慰謝料は53万円となりそうです。もっとも、赤本の記載は、裁判まで行った際に認められ得る基準ですので、示談交渉で合意に至る場合には、保険会社は減額を主張してくるのが原則です。そこで、実態としては、裁判基準の9割前後で傷害慰謝料について合意することが多いといえます。そこで、弁護士が介入した場合の慰謝料は40万円~50万円が相場ということになります。

③ 傷害慰謝料算定の注意点

もっとも、これまで解説をさせていただいたことはあくまで原則であり、例外も存在します。例えば、弁護士が介入した場合であっても、通院期間に比して、実通院日数が極端に少ない場合(例えば、通院期間は半年でも5日しか病院に通っていない場合)や接骨院のみに通い病院を一切受診しなかった場合等の例外的な場合には、慰謝料の減額を主張されたり、慰謝料を支払わないと言われることがあります。このような例外的な問題については、適宜、お近くの弁護士に相談されることをお勧めいたします。





「こども・教育の場面」とLGBT

解説:弁護士 坂口 宗一郎 (茨城県弁護士会所属)





はじめに

今回は、LGBT に関する連載の第2弾として、「こども・教育の場面」に焦点を当てていきたいと思います。最後までお付き合いいただけましたら幸いです。



2 学校現場の難しさ

●事例

昨年、大津市の小学校で実施されたいじめ防止授業において、講師の弁護士が性的指向や性自認を本人の了承なく第三者に暴露するいわゆる「アウティング」を紹介し、その流れで「同性愛者は 100 人に 1 人いると言われているから、この中にもいるかもしれません」と発言したところ、これが配慮を欠いているとされ、批判がされたという事案がありました。

この事案では、発言の内容や話題自体が問題とされたのではなく、学校側と講師側で事前に児童にどのように伝えるのか打合せがされないままに上記の発言がされたことが問題とされたようですが(※1)、一方では、これを問題である方がおかしいとの指摘も数多くされました。

この事案からもわかるように、学校において、LGBT に関する話題をどのように用いるべきかについては、様々な考えがあるように思われます。

では、このような学校・教育の現場において、国はどのような取組みをしているのでしょうか。

(※1) Yahoo ニュース いじめ防止授業「この中にも同性愛者がいる」報道が波紋…実際はどうだった? (2019/12/23(月) 16:52 配信)
https://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20191223-00010577-bengocom-soci

3 国の取組み

● 1 性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について

文部科学省は、平成 27 年 4 月 30 日に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」 と題された通知を各都道府県教育委員会担当事務主管課長などに向けて発出しました(※2)。

この通知には、性同一性障害に係る児童生徒に対する支援や性的少数者とされる児童生徒に対する相談体制等の充 実等に関する事項が記載されています。

そして、別紙では「性同一性障害に係る児童生徒に対する学校における支援の事例」が紹介されており、具体的な事例として「自認する性別の服装・衣服や、体操着の着用を認める」「保健室・多目的トイレの利用を認める」「自認する性別として名簿上扱う」「自認する性別に係る活動への参加を認める」というものなどが紹介されています。

そして、この通知についての教員の理解を深めるために「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について(教職員向け)」という冊子も作成されています(※3)。

(※2) 文部科学省 性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について(平成27年4月30日)

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm

(※3) 文部科学省 性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について(教職員向け) PFD 形式 https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/__icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf

4 いじめの防止等のための基本的な方針について

文部科学省 いじめの防止等のための基本的な方針(平成25年10月11日)

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2019/06/26/1400030_007.pdf

いじめの防止等のための基本的な方針の位置付け

いじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進することを目的とする、いじめ防止対策推進法の第 11 条では「文部科学大臣は、関係行政機関の長と連携協力して、いじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針(以下「いじめ防止基本方針」という)を定めるものとする」とされており、同条に基づき、いじめの防止等のための基本的な方針が定められています。

● いじめの防止等のための基本的な方針における LGBT に関する記述

いじめの防止等のための基本的な方針には、いじめの帽子等のための対策の基本的な方向に関する事項やいじめの防止等のための対策の内容に関する事項等が記載されていますが、2017年の改訂で、新たに LGBT に関する以下の記載が追加されました。

性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する。

以上のように、国は、LGBT の児童生徒にとって学校がより良いものになるように教育現場の改善等をはかっているものと言えます。

ただ一方で、依然として、LGBT の児童生徒が学校で様々な困難に直面していることもまた事実です。 そのため、学校が LGBT の児童生徒にとって、より良いものになるよう今後ともさらなる改善が期待されます。

★ 6 最後に

次回は、職場や就労の場面で直面する問題等について、論じたいと思います。次回もお付き合いいただけましたら幸いです。



意匠法改正について

解説:弁護士 田中 佑樹 (茨城県弁護士会所属)





はじめに

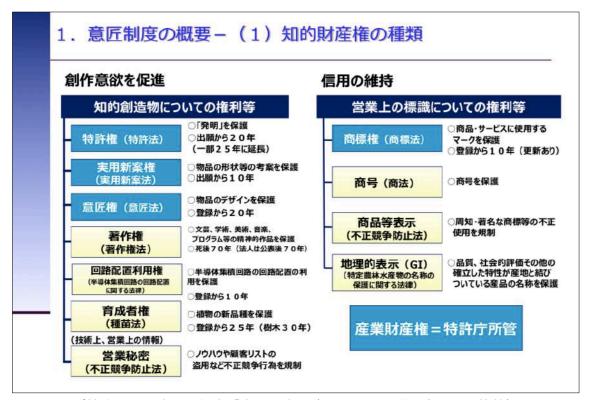
意匠とは、物品の形や模様、色などの要素からなる「デザイン」であり、意匠法はデザインを守ることによって、デザインの創作を活発にしたり、それを利用する産業の発達を促進する目的で定められました。また、時代や技術の変化に伴い、保護対象を広げる、関連意匠制度を見直すなどの法改正がなされ、令和元年4月1日より施行されることになりました。本稿では、意匠制度の紹介と意匠法改正について解説したいと思います。

× 2

2 意匠法の概要

1 意匠権とは

「意匠」とは、物品の形や模様、色などの要素からなるデザインのことをさします。意匠権は、知的財産権の一つとして位置付けられており、工業製品等のデザインを保護することにより、優れた意匠創作の奨励や産業の発達に寄与することを目的にしています(意匠法 1 条)。



(特許庁 平成30年度「意匠制度の改正に関する説明会」より抜粋)

2 意匠登録をすることの効果・メリット

意匠権を登録することによって、意匠権侵害に対し様々な法的措置をとることができるようになります。例えば、 意匠権者に無断で、同一・類似の意匠が利用された場合(直接侵害)、意匠権者は侵害を行う者に対して、以下の ような措置をとることができます。

- ▶ 差止請求(37条1項)
- ▶ 侵害組成物等廃棄請求(37条2項)
- 損害賠償請求(民法709条)
- ▶ 信頼回復措置請求(41条・特許法106条)

また、意匠権の保護を強化するため、意匠権等の侵害等(直接侵害)については 10 年以下の懲役若しくは 1000 万円以下の罰金が刑事罰として規定されています。

製作したデザインについて意匠登録することで、他の者からの不正な利用を防止し、かつ、侵害された場合に様々な権利行使ができる点、意匠登録にはメリットがあるといえます。

さらに、以下で説明する通り、今回の意匠法改正では意匠登録できる対象が広がっています。これまで保護されて こなかったデザインが保護されやすくなり、今後「意匠権」の活躍の幅が広がることが期待されます。

3 改正のポイント① 間接侵害の拡充

1 間接侵害とは

意匠登録されているデザインの製品等を開発・製作したり、輸入したりする行為は直接侵害となります。他方、意匠登録されている製品等に使用されている同一若しくは類似する部品については、直接侵害に当たりません。 しかしながら、複数の同一または類似する部品を組み合わせることによって、意匠登録されている製品と同一若し

そこで、意匠法は侵害を惹起する蓋然性の高い予備的行為を侵害行為とみなし、これを禁止しています(38条)。

くは類似する製品の製造等をすることが許されてしまっては、意匠法の目的を害します。

● 2 現行法の問題点

現行法では「登録意匠又はこれに類似する意匠にかかる物品の**製造にのみ用いる物**」を業として生産、譲渡等する行為や(38条1号)、譲渡、貸渡し又は輸出のために所持する行為(38条2号)が意匠権の侵害とみなされています。

現行法下では、「製造にのみ用いる物」(専用品)の要件が設けられているところから、意匠登録されているデザインの製品製造にのみ用いるような部品ではなく、そこまでに至らない部品(非専用品)を日本国外で生産し、部品に分割して輸入することで、意匠権侵害の回避を図ろうとする手口が横行していることが問題になっていました。

3 改正法の規定

前記のような問題に対応するため、改正法 38 条 2 号は間接侵害にあたる行為として、以下のように規定しています。

- 2 登録意匠又はこれに類似する意匠に係る物品の製造に用いる物品又はプログラム等記録媒体等(これらが日本国内において広く一般に流通しているものである場合を除く。)であって当該登録意匠又はこれに類似する意匠の視覚を通じた美感の創出に不可欠なものにつき、<u>その</u>意匠が登録意匠又はこれに類似する意匠であること及びその物品又はプログラム等若しくはプログラム等記録媒 体等がその意匠の実施に用いられることを知りながら、業として行う次のいずれかに該当する行為
 - イ 当該製造に用いる物品又はプログラム等記録媒体等の製造、譲渡、貸渡し若しくは輸入又は譲渡若しくは貸渡しの申出をする行為
 - ロ 当該製造に用いるプログラム等の作成又は電気通信回線を通じた提供若しくはその申出をする

改正法では、意匠登録されている物品やそれに類似する物品、プログラム等記録媒体の実施に用いられることを知りながら製造、譲渡、輸入等の行為をすることも間接侵害にあたると規定しました。これにより、意匠権侵害にあたることを知っていれば非専用物である部品等の製造、譲渡、輸入等の行為も間接侵害にあたるといえるようになりました。

▶ 改正のポイント② 意匠権で保護される対象

1 現行法の保護対象

- (1) 意匠法の保護対象は「物品(物品の部分を含む。第8条を除き、以下同じ)の形状、模様若しくは色彩またはこれらの結合であって、視覚を通じて美感を起こさせるもの」と定義されています(法2条1項)。対象物の要件は以下の3つです。
 - ① 有体物である動産であること(光や電気、花火の軌道などはこの要件を満たしません)。
 - ② 独立して取引の対象となるものであること(互換性を有し、通常の状態で独立して取引の対象となることが必要とされています(東京高判昭和53年7月26日 ターンテーブル事件))。
 - ③ 形態が特定されていること(液体、気体、粒状物や粉末物の集合体などはこの要件を満たしません)。
- (2) 「物品」は動産を意味すると考えられてきたことから、不動産については意匠の対象とはされていませんでした。

● 2 物品に記録されていない画像の保護

PC やタブレット上で表示できる画像、VR 上の画像、有体物に投影された画像等については、これまでの規定では 有体物の要件を満たさず、意匠権として保護されませんでした。もっとも、改正意匠法 2 条では、画像等が物品に 記録・表示されているか否かにか関わらず保護の対象たりうるというように規定されるに至りました。

改正意匠法 第2条

この法律で「意匠」とは、物品(物品の部分を含む。以下同じ。)の形状、模様若しくは色彩若しくはこれらの結合(8条を除き、以下同じ。)の形状、模様若しくは色彩若しくはこれらの結合(以下「形状等」という。)、建築物(建築物の部分を含む。以下同じ。)の形状等又は画像(機器の操作の用に供されるもの又は機器がその機能を発揮した結果として表示されるものに限り、画像の部分を含む。次条第2項、第37条第2項、第38条第7号及び第8号、第44条の3第2項第6号並びに第55条第2項第6号を除き、以下同じ。)であつて、視覚を通じて美感を起こさせるものをいう。

3 建築物の外装・内装のデザインの保護

建築物のデザインについても改正意匠法では保護の対象となりました。建築物の外装については改正法 2 条で、内装デザインについては改正法で新設された 8 条の 2 の規定で保護の対象になりました。

これまで建物のデザインいついては、著作権法や不正競争防止法などで争うしかありませんでしたが、意匠登録ができることによりこれまでよりも簡単に、建物のデザインを保護することができるようになりました。会社や店舗の外装・内装デザインが法的に守られることにより、ブランド価値の向上が期待できます。

改正意匠法 第8条の2

店舗、事務所その他の施設の内部の設備及び装飾(以下「内装」という。)を構成する物品、建築物又は画像に係る意匠は、内装全体として統一的な美観を起こさせるときは、一意匠として出願をし、意匠登録を受けることのができる。

4 改正法の注意点

なお、2条及び8条の2の改正は「保護されうる対象」の問題であり、意匠登録の要件は他にもあります。意匠登録の要件には、新規性の要件があるため、現在公知となっている画像デザインや建築物のデザインについては、意匠登録することが難しいでしょう。

5 改正のポイント③ 関連意匠の出願(登録制度の拡充)

関連意匠制度とは、自己の登録意匠(本意匠)に類似する意匠として関連デザインを登録することができる仕組みをいいます(現行意匠法 10 条 1 項)。通常、同一・類似のデザインについては権利の重複を認めないというのが意匠法の建前ですが(先願主義、現行意匠法 9 条)、関連意匠制度はこの例外的な規定とされています。

企業がある製品を開発したのち、核となるデザインを維持したまま、モデルチェンジを繰り返すということはままあります。このような場合、関連意匠制度によって、モデルチェンジ後のデザインも保護されることになります。もっとも、これまでは本意匠の登録手続が進み、本意匠が意匠公報によって公示されるまでの間(数ヶ月間)に関連意匠の登録も申し立てる必要がありました。期間が経過すれば、モデルチェンジ後のデザインは意匠登録できなくなてしまいました。

そこで、改正意匠法では、関連意匠の出願を、<u>本意匠の意匠登録出願日から10年以内</u>とすることで、モデルチェンジされたデザインが、これまで以上に保護されやすくなりました(改正意匠法10条)。

★ 6 その他の改正

1 存続期間の延長

これまでは意匠権は設定登録の日から 20 年でしたが、改正法では、意匠登録出願の日から 25 年に変更されました(改正意匠法 21 条 1 項)。期間と起算点が変更になった点に注意が必要です。

● 2 一括出願と物品の区分の廃止

これまでは、意匠登録をするにあたっては、各意匠ごとに個別に出願をしなければなりませんでした(一意匠一出 願の原則、現行意匠法 7 条)。

もっとも、諸外国の規定では一出願で複数の意匠を一括出願することができるようになっており、今回の改正法ではこれに倣って、複数の意匠を一括して出願できるようになりました。出願人の手続負担が軽減される改正となっています。

(参考文献)

「意匠法」(茶園成樹、2012 年)[有斐閣]

特許庁 平成30年度「意匠制度の改正に関する説明会」

Notice

リーガルメディア・実務に役立つ書式集

当事務所では、法改正や事件などを解説したコラム、会社経営に関係したQ&A、実務にすぐに使用することができる書式を、「リーガルメディア」にて公開しております。

こちらのコーナーでは、リーガルメディアに公開している書式の一部をご紹介いたします。

多書

書式のご紹介

今回は、販売店契約に関する下記2点の書式のご紹介です。

こちらの書式は、ご自由にダウンロードいただき、すぐに実務に使用することが可能です。下記 URL、もしくは OR コードよりページをご覧いただき、気になった書式をお手元へダウンロード下さい。

● 販売店契約書

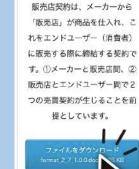
販売店契約は、メーカーから「販売店」が商品を仕入れ、これをエンドユーザー (消費者)に販売する際に締結する契約です。①メーカーと販売店間、②販売店 とエンドユーザー間で2つの売買契約が生じることを前提としています。

● 販売代理店契約書

「販売店」と「販売代理店は、混同されて使用されることもありますが、「販売店契約書」と「販売代理店契約書」は、異なる類型になります。

販売代理店契約は、メーカーが商品やサービスに係る販売契約等に関して仲介・ 取次を「販売代理店」に委託する代わりに、手数料を支払う類型の取引を行う際 に締結される契約です。





販売店契約書



公開ページ:【書式】契約管理 ▶

https://houmu.nagasesogo.com/media/column/format_2/

◆ リーガルメディアへのアクセスはこちら

「リーガルメディア」では、今回ご紹介した書式以外にも、実務において様々な場面に役立つ書式を公開しております。気になった方は、ぜひご覧下さい。



https://houmu.nagasesogo.com/media/



【お問い合わせ先】弁護士法人 長瀬総合法律事務所

[牛久本部]

〒300-1234

茨城県牛久市中央5-20-11

牛久駅前ビル2階

TEL 029-875-8180



[日立支所]

〒317-0073

茨城県日立市幸町1-4-1

日立駅前ビル4階

TEL 0294-33-7494



[水戸支所]

7310-0803

茨城県水戸市城南1-4-7

第5プリンスビル7階

TEL 029-291-4111



すべてのクライアントの「再生」のために

総合サイト: https://nagasesogo.com

離 婚 サ イ ト: http://rikon.nagasesogo.com

企業法務サイト: http://houmu.nagasesogo.com

交通事故サイト: http://jiko.nagasesogo.com

債権回収サイト: http://saikenkaisyu.nagasesogo.com

相続サイト: http://souzoku.nagasesogo.com

刑事事件サイト: http://keiji.nagasesogo.com

労働問題サイト: http://roudou.nagasesogo.com

債務整理サイト: https://saimuseiri-nagasesogo.jp