

- 著作者 -

著 作 者

会員 市村 直也*

【相談】

当社（A社）が出版している雑誌にタレントのCさんのインタビュー記事を掲載することになりました。そこで、編集部で記事のテーマや作成方法、Cへの具体的な質問内容等をあらかじめ決定した上、Cに対するインタビューの実施とそれに基づく原稿の作成について外部のフリーライターBに依頼しました。Bは、Cからのインタビュー結果を元にして、適宜話題を取捨選択したり、話の順番を入れ替えたりしてA社から指示された文字数の記事を作成し、編集部へ提出しました。そして、編集部は、Bから受け取った原稿が記事の企画に合致しているかどうかという観点からチェックした上、必要な箇所については再度Bに修正を指示するなどして原稿を完成させました。なお、A社とBの間では特別な契約書は作成しませんでした。A社からCに対して時間給の方式で報酬が支払われました。このような場合、インタビュー記事の著作権や著作者人格権は誰が有することになるのでしょうか。

【相談解説】**1. インタビュー記事の著作者**

設問のようなインタビュー記事は、インタビューに答えたCの発言を主たる内容として作成されるものである。そこで、このインタビュー記事の著作者には、インタビューを受けて発言したCがなるのか、それともCの発言内容に基づいて実際に記事を作成したB又はBに記事作成を依頼したA社の側がなるのか、まず問題になる。

著作権法は「著作者」について、「著作物を創作する者をいう」（2条1項2号）と規定している。この

規定は、当該著作物の現実の創作活動に携わった者が著作者になることを明かにしたものであり、著作物の作成に当たりアイデアや素材を提供したにすぎない者や、補助的な役割を果たしたにすぎないと評価される者は著作者にはならないものと解されている。

一般に、他人にインタビューを行い、その回答として口述された内容等に基づいて記事が作成される場合、その著作者については、文章作成への当事者の関与の態様及び程度等によって、口述者が単独の又は執筆者と共同の著作者となる場合、口述者は当該記事を二次的著作物とする原著作物の著作者となる場合、そして、口述者は単なる素材提供者として著作者にはならない場合等があると解される。すなわち、その記事が、インタビューを受けた者の言葉を逐語的に文章化したにすぎないような場合には、インタビューを受けた者自身が記事の著作者になったり、執筆者とともに共同著作者となる。また、インタビューを受けた者の口述内容が独立の著作物として認められる場合であって、執筆者はそれに創作的な修正・変更を加えて記事としたと評価できるようなときは、当該記事はインタビューを受けた者の口述内容を原著作物とする二次的著作物ということになる。そして、インタビュー結果はあくまで原稿作成のための素材にすぎず、執筆者がそれを元にしてあらかじめ定められた企画意図に沿った具体的文章を構成して記事を作り上げたといえるような場合には、口述者は単に著作物の素材を提供した者にすぎないことになるから、執筆者側がその記事の著作者となるものと考えられる。

本件において、Bの作成した記事は実際のインタ

* 弁護士・弁理士 日本弁理士会 H17年度著作権委員会
実務ガイドライン作成部会

ビュー内容を一字一句そのまま機械的に文章化したものではなく、インタビュー結果の中から記事の企画に沿う話題を適宜取捨選択し、会話の順序を並べ替えたりするなどして所定の文字数の文章を作り上げたものである。そして、口述者であるCは最終的な文章表現の作成に全く関与していない。したがって、本件においては、口述者は単に文書作成のための素材を提供した者にすぎないと評価される可能性が高く、その場合には、この記事の著作者は記事の作成者側であるB又はA社とされることになる（「スマップ・インタビュー記事事件」東京地判平10.10.29判時1658・166参照）。

2. 職務著作

本件記事の著作者がインタビューを受けたCでなく、記事を作成したB又はA社側であるとしても、Bは、A社の依頼に基づき、A社の具体的な指示に従ってCに対するインタビューを行い、記事を作成した。そこで、本件記事の著作者が実際にその文章を作成したBなのか、それともBに記事の作成を依頼して作らせたA社なのか、次に問題になる。

著作権法第15条1項は、「法人その他使用者(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、その法人等とする。」と規定している。これは「職務著作」又は「法人著作」と呼ばれる規定であり、会社の従業員等が職務上作成した著作物に関し、使用者及び従業員の意思を推測して、一定の場合に使用者に著作者である地位を認めるとともに、当該使用者が団体である場合には、その団体が著作者としての地位に立ち得ることを明かにした規定であると説明されている（加戸守行「著作権法逐条講義四訂新版」144頁）。

特許法では、従業員等が行った職務発明（特許法第35条）における発明者はあくまで当該従業員等である。使用者等は原則として通常実施権を有するにすぎず、一定の場合に特許権の予約承継が認められるにすぎない。しかしながら、著作権法においては、職務著

作に係る著作物については法人等自体が「著作者」となり、著作権のみならず、著作者人格権までを原始取得することになる。

したがって、本件において実際に記事を執筆したのはBであるが、Bの執筆行為が職務著作に当たる場合には、Bに執筆を依頼したA社が「著作者」となり、本件記事の著作権のみならず著作者人格権まで有することになる。そこで、以下には著作権法15条1項が規定する要件に従って、本件において職務著作が成立するのか否かを検討することにする。

(1) 法人等の発意

職務著作が認められるためには、当該著作物が「法人等の発意」に基づき作成された場合でなければならない。

しかしながら、法人等の発意が職務著作の要件とされた趣旨は、従業員が法人等の意思とは全く無関係に作成した著作物についてまで法人等を著作者とすることはできないという点にある。

そうであるならば、必ずしも法人等のイニシアティブにより著作物が作成されたといえない場合であっても、著作物作成の意思が直接又は間接に使用者の判断にかかっているような場合であれば、職務著作は認められるものと解される（例えば、従業員が法人等の指示によらずに職務上著作物を作成した場合でも、その作成行為が法人等の意図に反しないものであれば、「法人等の発意」の要件は満たすものと解すべきである。）。

なお、本件設問においては、A社の編集部が記事のテーマや作成方法、具体的な質問内容等をあらかじめ決定してBに依頼している。したがって、本件記事の作成については、A社の発意が認められることに問題はない。

(2) 法人等の業務に従事する者

職務著作が認められるためには、著作物を作成した者が「法人等の業務に従事する者」でなければならない。そして、一般に「法人等の業務に従事する者」とは法人等と雇用関係にある者又は法人等の役員等を意味し、著作物の作成を外部の者に委任したり、請け負わせたりした場合には、原則として「法人等の業務に従事する者」の要件を満たさないと考えられる。

ところが、本件において記事を作成した B は、A 社の従業員ではなく、外部のフリーライターである。そこで、本件のような場合にも「法人等の業務に従事する者」の要件を満たすのか否かが問題になる。

学説の中には、法人著作の制度は現実の創作行為を行わない者を著作者と認める例外的な制度であること等を理由として、法人等と雇用関係にある者のみが「法人等の業務に従事する者」に当たると解する説もある。

しかしながら、近年、法人等において働く労働者の勤務形態は極めて多様化しており、労働者派遣事業法に基づく派遣労働者をはじめとして、会社との間に直接の雇用契約がない者であっても、雇用関係にある者と実質的に何ら変わらない態様で法人等の指揮命令下において労務を提供している場合も少なくない。したがって、単に形式的に雇用契約が存在するか否かによって職務著作の成否を判断することは妥当とはいえない。会社の従業員等が職務上作成した著作物に関し、使用者及び従業員の意思を推測して、一定の場合に使用者に著作者である地位を認めるという職務著作制度の趣旨に照らすならば、必ずしも雇用関係にある者でなくても、その勤務の実態等から考えて、法人等の組織事業上・営業上の一体関係の中に組み入れられており、その指揮命令下に、法人等との関係で自らに割り当てられた職務を遂行するという関係がある場合には「法人等の業務に従事する者」の要件を満たすものと解すべきである。

判例も、職務著作の前提としての雇用関係の存否が争われた事件において、「法人等の業務に従事する者」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。」と述べている（「RGB アドベンチャー事件最二小判平 15.4.11 判時 1822・133」）。

本件において、B は A 社の編集部においてあらかじめ決められたテーマや記事の作成方法に従ってイン

タビューを行ったのであり、具体的な質問内容もあらかじめ編集部において決められていた。そして、A 社は B から受け取った原稿が記事の企画に合致しているかどうかという観点からチェックして、必要な箇所については再度 B に修正を指示するなどして最終的な原稿を完成させた。そして、A 社から C に対しては、時間給の方式で報酬が支払われている。以上の具体的事情を基礎として本件を実質的に検討するならば、A 社と B との間に厳密には雇用関係がないとしても、B は A 社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、A 社が B に支払った金銭も B の労務提供の対価であると評価し得る。したがって、本件において、B は「法人等の業務に従事する者」に該当するものと認められる可能性が高い（なお、本件と同様、会社との雇用契約がない場合においても、その勤務実態等を具体的に検討して「法人等の業務に従事する者」の要件の充足を認めた裁判例として、前掲「スマップ・インタビュー記事掲載事件」、「四進レクチャー事件」東京地判平 10.2.12 判時 1645・129 等がある。）。

(3) 職務上作成する著作物

「職務上作成する著作物」とは、自分に与えられた仕事としてその著作物を作成したことを意味し、職務を遂行している過程において、単に職務に関連して作成した著作物は含まれないものと解されている（前掲加戸 145 頁）。例えば、大学教授が講義のために講義案を作成した場合、教授の仕事は講義をすることであり、講義案を作成すること自体は教授の職務ではないため、作られた講義案は大学の職務著作とはならないものと説明されている。

本件においては、B は、A 社から C のインタビュー記事の作成を依頼され、自己に与えられた仕事として本件記事を作成したのであるから、本件の事案において B に「職務上作成した」という要件が満たされることに問題はない。

(4) 法人等の名義の下に公表するもの

職務著作が認められる著作物については、法人等が著作者となり著作権及び著作者人格権を有することになるのであるから、当該著作物は法人等の名義の下に公表されるべきであることは当然である。そこで、著

著作権法は職務著作について、当該著作物が法人等の「自己の著作の名義の下に公表するもの」であることを要件とした。

著作権法が「公表したもの」でなく「公表するもの」と規定したのは、法人等の著作名義で公表したもののだけでなく、法人等の著作名義で公表することを予定している著作物であれば足りるという意味であると説明されている（前掲加戸 146 頁）。裁判例においても、それが一般に公表されることの予定されていないプログラムの著作物であっても、仮に公表されるとすれば法人等の名義で公表されるものについては、「法人等が自己の著作の名義の下に公表するもの」の要件を満たすものとされている（「新潟鉄工所事件」東京高判昭 60.12.4 判時 1190・143。なお、そもそも公表を予定しない場合が多いプログラムの著作物については、その後の法律改正により、「法人等の名義の下に公表するもの」であることは職務著作の要件でないものとされた。著作権法第 15 条 2 項）。

なお、当該記事に法人等の名前ではなく執筆者名が表示されている場合であっても、それが「編集長」等の肩書きを以て表示されるなどして、会社の機関ないし一部門として当該雑誌の編集作業に携わった者が会社を代弁して挨拶等するため、内部の職務分担として執筆した表示であると認められる場合には、「法人等の名義の下に公表するもの」の要件を満たすとする裁判例もある（「ラストメッセージ in 最終号事件」東京地判平 7.12.18 判時 1567・126）。

本件記事がどのような名義の下に公表するものかは設問において明かにされていないが、本件記事を A 社名義で公表した場合や、A 社の編集長の肩書きで公表された場合でもそれが会社を代表する趣旨で内部的な職務分担として表示されたものと認められるような場合には、「法人等の名義の下に公表するもの」の要件を満たすものと考えられる。

(5) 勤務規則等に別段の定めがない

以上の要件を満たす場合であっても、作成時における勤務規則その他に別段の定めがあるときは、職務著作は成立しない。これは、従業員等が職務上作成した著作物であっても、それを当該従業員個人の著作物と

することが勤務規則等に定めてあるような場合には、当事者の意思を尊重して従業員等を著作者とするのが妥当であると考えられるからである。勤務規則は著作物作成の時点のものでなければならず、著作物作成後にそのような規則を定めても無効である。

本件においては、AB 間に特別な契約は存在しないので、この要件によって A 社の職務著作が否定されることはない。

3. まとめ

以上のとおり、本件においては B の記事執筆について職務著作の規定が適用される可能性が高い。そして、職務著作の規定の適用が認められる場合には、本件記事の著作権及び著作者人格権はいずれも A 社が有することになる。

もっとも、以上の検討によっても明かなとおり、ある著作物の著作者が誰であるかについては極めて微妙かつ高度の法的判断を要する場合が少なくない。また、当事者間において職務著作の規定が適用されるか否かについて見解が分かれてしまう場合もある。したがって、少なくとも企業等において外部の者に著作物の作成を依頼するような場合には、念のため、その著作権の帰属についてあらかじめ契約で定めておくことが必要である。

なお、著作者人格権は当事者の契約によってその帰属を決定することはできない（著作権法第 59 条）。しかしながら、著作者人格権の問題が生じ得るような利用態様が事前に予定されているような場合（例えば、外部の記者が作成した原稿を編集部で修正した上で利用することが予定されている場合、又は原稿執筆者の氏名を表示しない若しくは異なる氏名を表示して利用することが予定されているような場合等）には、執筆者との間で契約を締結し、そのような方法で原稿等を利用することについてあらかじめ執筆者の承諾を得ておくこと等によって、未然にトラブルを防止することも可能である。企業等においては、あらかじめこのような対応をとっておくことが望まれる。

(原稿受領 2005.11.30)