

# Namrun Quarterly

ナムランクォーターリー

発行所 / 弁護士法人 苗村法律事務所 大阪市北区西天満 2丁目 6番 8号 堂島ビルディング 7階 制作協力 / 株式会社 陸風社 <http://www.rikufusha.co.jp/>

## Index

日本人の英語力  
…1

【苗村法律事務所のファイルより】  
労働契約法改正に伴う  
有期労働契約の取扱  
…2～3

【最近の判例から】  
FRAND 宣言と特許権者の  
誠実交渉義務  
—アップル対サムスン電子事件—  
…3～4

【事務局から】  
…4

## 日本人の英語力

“ヒロコ、一人で切符を買って、新幹線に乗れたぞ！私は自分自身を誇りに思う！”と先に新大阪で乗り込んだアメリカ人の弁護士さんが、うれしそうに京都から乗った私に言いました。長年親交があり、また、この2年近く毎日のようにメールを交換し、2カ月に一度は互いの事務所で会うような事件を一緒に担当している、その分野ではとても著名な方です。

日本には、英語の標識も大変に少なく、また、公共の場でサポートを頼みたいときに、英語を話す人が少ないので、外国からの旅行者は本当に苦労するようです。好奇心旺盛なヨーロッパの人達と違い、特にアメリカからの一定年齢以上の旅行者にとっては、一人で電車に乗るのは大冒険なのです。日本に来る以上は日本語を話せと、外国の旅行者に言うのは酷でしょう。日本語は、主語抜きで話すことも多く、また時制がいい加減なので、逆にそのような点に厳しい言語体系の言葉を母国語とする人には難しい言語ではないかと思えます。加えて、漢字を音読み、訓読みで読み分けなければならず、読み書きも本当に難しいのです。日本が国際的にもっと開かれるためには、日本語を広めるより、英語を話す日本の人口を増やすのが優先課題かと思えます。

告白しますと、子供の頃に英語教室でナンシーと呼ばれていたにしては、私は、ヒアリング力がなく、英語は苦手な科目で、また大学に行って大嫌いになりました。なぜかネイティブスピーカーの先生のクラスに入ることになったのですが、先生の発音が聞き取れず、50人の同級生の前で恥ずかしい思いをしたことは忘れられません。こういう経験をするとどんどん英語が嫌いになってしまいます。その後やむなく、英語を勉強する羽目になった私は、1992年から94年まで住んだタイ・バンコクで、タイの人達と一緒に勉強しました。その後留学先のアメリカで、日本人

留学生から、私の英語はタイ語の様に聞こえると言われ、私にしては引込み思案な状態で、留学中に特にヒアリング力も伸びずに過ぎてしまいました。

そんな私が、曲がりなりにも英語を使った仕事をしているのは、ひとえにトレーニングオンザジョブの効果です。いきなり英語での電話で始まった大江橋法律事務所での仕事は、英語抜きにはできないことも多く、何度も外国出張に出、英語での会議をして、今ではなんとか英語でもリーガルサービスの仕事をしています。

英語教育が小学校から始められるとのことですが、私の経験からするとあまり意味がないように思えます。それよりは、母国語である日本語で抽象的な物事を論理的に文章化する力をつけ、他の科目で学ぶ様々なことを子供達はしっかり習得して、国際人としての素地を作ってもらいたいと思います。一方、大学が秋学期から始まるようになるというのは大賛成です。先日読んだ新聞記事には、高校卒業後、大学入学までの短期留学等に助成金を出すという話が載っていました。抽象的な思考力ができ、話す題材を持てるようになってから、世界の人達と臆さず話す、その中で本当に必要な英語力が身につく様に思えます。そうそう、2015年からは公務員試験にTOEFLが導入されるとの新聞記事も出ていました。いきなりハードルをあげて、公務員のなり手がなくなるのも困りますが、英語を話せる公務員が増えると、外国人旅行者の皆さんも少しは日本の中を移動しやすくなるのではないのでしょうか。



苗村 博子  
(なむら ひろこ)

# 労働契約法改正に伴う有期労働契約の取扱

## 1 法改正の経緯

平成 24 年 8 月 10 日、有期労働契約に関する新たなルールの制定を内容とする改正労働契約法が公布されました。有期労働契約は、社会の変化に応じた多様な働き方を選択できるものとして広く利用されていますが、正規雇用の労働者と比べ、雇用の不安定さ、賃金、能力開発の点において格差があるとしてこれまで問題となっていました。特に、リーマンショックに端を発した経済危機の後、雇用情勢が急速に悪化し、「派遣切り」とともに「雇止め」が大きな社会問題として注目されています。このような流れを受け、有期契約労働者の保護を目的とした法改正がなされ、平成 25 年 4 月 1 日より施行されています<sup>※1</sup>。

## 2 法改正の概要

本改正では、有期労働契約の適正な利用のために、主に以下の 3 点が整備されました。第 1 に有期労働契約から無期労働契約への転換(法 18 条)、第 2 に「雇止め法理」の法定化(法 19 条)、第 3 に不合理な労働条件の禁止(法 20 条)です。

### (1) 有期労働契約から無期労働契約への転換

有期労働契約から無期労働契約への転換制度は、本改正の目玉とされるものであり、改正法施行後に締結された有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたとき<sup>※2</sup>は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるという制度です。この制度により無期労働契約に転換した労働者には、別段の定めがない限り、契約期間を除いて従前と同じ労働条件が適用されることとなります。もともと、労働協約、就業規則及び労使間の個別の合意において「別段の定め」を設けることにより、契約期間以外の労働条件について変更することは妨げられません。

### (2) 「雇止め法理」の明文化

有期労働契約に関し、最高裁判例<sup>※3</sup>で

確立している雇止めに関する判例法理が明文化されました。雇止め法理とは、当該有期労働契約が、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態にある場合、または雇用の継続に対する労働者の合理的な期待がある場合には、解雇権濫用法理(法 16 条)が類推適用され、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、従前の有期労働契約が更新されたことみなす、というものです。改正法では、これに「期間満了日までに労働者が有期労働契約の更新の申込みをした場合」または「期間満了後遅滞なく有期労働契約締結の申込みをした場合」という要件が加えられています。

### (3) 不合理な労働条件の禁止

有期労働契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされます。これに関しては、具体的にどのような場合に労働条件が不合理であると認められるかは個別具体的事情により様々であり、今後の裁判例の蓄積が待たれるところです。

## 3 企業にとっての注意点

以上の改正に伴い、企業としては以下の点に注意する必要があります。

### (1) 就業規則の整備

前述のとおり、無期労働契約転換後の労働者については、別段の定めがない限り、契約期間を除いて従前と同じ労働条件が適用されることとなります。したがって、無期転換申込権を行使した労働者は、直ちに正規雇用の労働者と同一の取扱いを受けるわけではありません。

もともと、法 12 条は、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規

則で定める基準による。」として、就業規則の最低基準効を定めており、無期転換後の労働者の労働条件が正規雇用の労働者の就業規則の基準を下回る場合に、就業規則上の基準が適用されてしまう余地があります。

そこで、企業としては、正規雇用労働者向けの就業規則のみならず、法 18 条における「別段の定め」として、無期転換後の労働者に適用される就業規則等を今後新たに整備する必要が出てくると考えられます。

### (2) 無期転換申込権の放棄

本制度はあくまで労働者から使用者に対する申し込みが要件となっており、労働者としては、無期転換申込権を自らの自由意思に基づき放棄することは当然可能です。しかしながら、有期労働契約者には、そもそも雇止めの不安があり、正当な権利行使を控えてしまいがちであることから、無期転換申込権の放棄についても、それが自由な意思表示に基づくものであると認めるに足る合理的理由が客観的に存在する必要があると考えられます。したがって、企業としては、労働者による無期転換申込権の放棄が自由な意思表示に基づくものでなかったと主張されぬよう、書面による十分な説明と熟慮期間を与えるといった措置をとることが後の紛争を防止するために肝要です。

### (3) 今後の運用

現在、常用労働者に占める有期労働契約労働者の割合は約 22.5% であり<sup>※4</sup>、非正規労働者の人数は、今年 1 月からの 2 カ月間で約 65 万人増加しています<sup>※5</sup>。また、安倍政権下で進められている雇用制度改革においては、今回紹介した法改正とは逆の方向、すなわち労働市場の流動化、解雇規制の緩和や、職務や勤務地を絞った限定正社員制度の普及等が提唱されており、今後、雇用の構造が大きく変わる可能性が高まりつつあります。このような社会変化に伴い、これまで問題とならなかった新たな労使間紛争が生じてくることも考えられます。

改正労働契約法の解釈においては、未だ未確定な部分も存在するため、企業としては、今後の具体的な紛争の蓄積とそれに対する裁判所の判断を注視していかねばなりません。それとともに、多様化する雇用形態の選択肢の一つとして、今後の有期労働契約者の活用を考えた運用の在り方を検討する必要があります。

- ※1 本改正のうち、法19条(有期労働契約の更新等)については、従来の雇止めに関する判例法理を明文化したものであり、実質的変更が加えられているわけではないので、改正法の公布日である平成24年8月10日から施行されています。
- ※2 5年の通算契約期間を算定する際、原則として前の有期労働契約との間に6か月以上の無契約期間(クーリング期間)がある場合には、その前の契約期間は通算されません。
- ※3 法19条1号に対応する判例として、東芝柳町工場事件(最判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁)、同条2号に対応する判例として、日立メテコ事件(最判昭和61年12月4日判時1221号134頁)。
- ※4 厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査」
- ※5 総務省統計局「労働力調査」



西村 真由美  
(にしむら まゆみ)

## 最近の判例から

# FRAND宣言と特許権者の誠実交渉義務 —アップル対サムスン電子事件—

### 【はじめに】

本年2月28日、東京地裁により、アップルとサムスン電子(以下「サムスン」といいます)との間の特許権侵害に関する訴訟について国内2例目の判決(以下「本判決」といいます)が下されました。

本判決では、サムスンが、問題となったパケット通信技術に関する特許権(以下「本件特許権」といいます)について下記「本判決の検討」にて詳述するFRAND宣言を行っていたことから、本件特許権の行使が権利濫用にあたりと判断されました。

今回は、アップルとサムスンという世界規模の巨大企業間の紛争の経緯について若干触れつつ、本判決の判示内容について、FRAND宣言を行った特許権者の誠実交渉義務と権利濫用との関係を中心に解説します。

### 【両社の紛争の経緯】

アップルとサムスンは、サムスンからアップルへ液晶パネル等の部品供給を行うなど、長年にわたり提携関係にありました。しかしながら、サムスンが、スマートフォン・タブレットPCの市場で台頭するにつれ、同市場の先導者であったアップルとは競争関係に転じるようになりました。今回、アップルがサムスンに対し特許侵害を主張したことは、サムスンをはじめとするアンドロイド陣営への牽制を意図したものであるという見方もあります。

平成23年4月、カリフォルニア州にて、アップルがサムスンに対しデザイン特許<sup>※1</sup>等の侵害を主張して最初の訴訟を提起しま

した。以降、両社の争いは激化し、現在では計10カ国の裁判所で両社間の訴訟が進行しています。そして、同一のデザイン特許についてカリフォルニア州連邦地裁とソウル中央地裁で侵害・非侵害の判断が分かれるなど、各国の裁判所によってその判断が分かれています。

日本では、平成24年8月31日に東京地裁により国内初の判決が下され、サムスンによる特許権侵害を否定して、アップルの損害賠償請求が棄却されました。

### 【本判決の検討】

#### 1 サムスンによるFRAND宣言

本件特許権にかかるパケットデータ送受信技術についての特許は、アップルとサムスンの両社が加入する第3世代移動通信システム<sup>※2</sup>の技術標準化団体である「Third Generation Partnership Project」(以下「3GPP」といいます)により、一定規格に準拠した製品を製造する際の必須特許として指定されています。

サムスンは、3GPPの中心的構成団体である欧州電気通信標準化機構(以下「ETSI」といいます)が定めたESTI知財ポリシーに従い、本件特許権についてはその利用を希望する者に対して「公正、合理的かつ非差別的(Fair, Reasonable, And Non-Discriminatory)な条件」(FRAND条件)でライセンス許諾する準備があることの宣言(FRAND宣言)を行っていました。

本件の訴訟に先立ち、アップルがサムスンに対しFRAND宣言に従い本件特許権の

ライセンス許諾を行うことを求め、平成23年7月以降両社間でライセンス契約締結に向けた協議が行われましたが、ロイヤルティ等について意見が一致せず、最終的な契約締結には至りませんでした。

## 2 東京地裁による判示内容

### (1) 争点

本判決では、サムスンからの本件特許権の侵害の主張に対し、アップルが特許権侵害に基づくサムスンの損害賠償請求権の不存在確認を求めて提訴したところ、①アップルの製品に使用された技術が本件特許権の技術的範囲に属するか否かに加え、②サムスンによるFRAND宣言と両社のライセンス契約締結に向けた協議の経過に照らし、サムスンによる本件特許権の行使が権利濫用に当たるか否かが主な争点となりました。

### (2) 争点についての判断

裁判所は、まず①の争点につき、アップルの一部の製品に使用された技術が本件特許権の技術的範囲に属することを認定しました。

次に、裁判所は、②の争点につき、FRAND宣言を行った特許権者は、ETSIの加入者か否かを問わずライセンス許諾を希望する者に対しライセンス契約の締結に向けて重要な情報を提供して交渉を誠実に行うべき信義則上の義務(以下「誠実交渉義務」といいます)を負うとし、サムスンが誠実交渉義務に違反したか否かを検討しました。

裁判所は、1年以上にわたる協議の中で、サムスンが、アップルからの再三の要請にもかかわらず、提示したロイヤルティが「非差別的な条件」であることの根拠資料(他社とのロイヤルティ等)を一切示さなかったこと、ライセンス内容についてアップルからの提案への具体的な対案を示さなかったことを主な理由として、サムスンによる誠実交渉義務違反を認めました。

そして、裁判所は、誠実交渉義務違反を

含む協議の経過等に鑑みれば、サムスンによる本件特許権の行使は権利濫用にあたり許されないとなりました。

### (3) 結論

以上の争点についての判断を踏まえ、裁判所は、サムスンがアップルに対し本件特許権の侵害に基づく損害賠償請求権を有しないことを確認すると判示し、原告であるアップルによる不存在確認請求が認容されることとなりました。

### 3 検討

本判決は、サムスンによる本件特許権の行使が許されない根拠として「権利濫用」(民法1条3項)を挙げています。これは、両社の協議経過等に照らして本件でのサムスンによる権利行使を否定したもので、FRAND宣言を行った特許権者による特許権行使を一律に否定する趣旨ではありません。

しかしながら、本判決は、FRAND宣言を行った特許権者がライセンス許諾を希望する者に対し誠実交渉義務を負うことを明確にし、当該誠実交渉義務違反の有無を中心に権利濫用の成否を検討するとの判断基準を示したものと理解できます。

また、本判決は、FRAND宣言の効果が及ぶ範囲について、FRAND宣言を行った特許権者は、ETSIの加入者か否かを問わずライセンス許諾を希望する全ての者に対し誠実交渉義務を負うと判断しました。

FRAND宣言を行った特許権者が負うべき義務内容、FRAND宣言の効果が及ぶ範囲については、これまでその解釈に議論があったところです。本判決は、それら論点について日本国内で初めて判断を示した裁判例となります。

### 【終わりに】

本件特許権についてのFRAND宣言は通信技術の規格標準化のための必須特許について行われたものですが、一つの規格の標準化のためには数百から数千もの必須特許が存在する場合があります、そのうちたった一つの特許権であっても技術全体の使用を妨げるものとなり得ます。そのため、FRAND宣言が行われた必須特許について特許権者の権利行使を認めるか否かは、権利行使を受けた企業の利益のみならず、当該技術の属する産業全体の発展についても影響を与える重要な問題となります。

本判決に対してはサムスンから控訴がなされたと報道されており、今後の動向を注視する必要がありますが、本判決は、FRAND宣言を行った特許権者による特許権行使の可否を初めて判断した裁判例として、重要な先例的意義を持ち得るものと思われる。

※1 デザイン特許 (Design Patent) とは、米国特許法により「物のデザイン」について付与される特許権であり、日本における意匠権に相当するものです。

※2 第3世代移動通信システムとは、国連の専門機関である国際電気通信連合 (International Telecommunication Union) が定める「IMT-2000 (International Mobile Telecommunication 2000)」規格に準拠した携帯電話の通信システムのことです。現在日本国内で利用される携帯電話の多くが当該通信システムを採用しています。これに対し、最近新たに市場に導入された「Long Term Evolution (LTE)」による通信システムは、「第3世代移動通信システム」または「第4世代移動通信システム」と呼ばれています。



田中 敦  
(たなか あつし)



さらに詳しい内容は、弁護士法人 苗村法律事務所のホームページにアクセスください。

# Topic of the secretariat

## ～お花見食事会～

4月の初めに苗村事務所恒例のお花見がありました。今年は南森町にあるイタリアンのお店まで、桜を探しながら歩いて向かうことに。しかし普段何気なく目にしていた桜も、いざ探そうとするとなかなか見つからず、「ここもないな～」の繰り返し…。お店を目前にして大きな桜が見えた時は、「あった～!」と大はしゃぎしてしまいました。

今年は桜の開花が早く大阪でも3月21日には開花宣言が出されていたのですが、その後冷え込みが続いたおかげか、まだ綺麗に咲いてくれていました。翌日には爆弾低気圧による花散らしとなったので、本当に良い時に見ることができました。

とはいえ苗村事務所の合言葉(?) = 「花より団子♪」ということで、急ぎ足でお店へ。ちょうど5周年記念ということでシャンパンをサービスしていただき、窓から見える夜桜を眺めながらの食事会がスタートしました。

その日は苗村がインドネシアの出張から3日前に帰国し、翌日には台湾出張を控えていた(ハードスケジュールを物ともしないタフさには、いつも驚かされます!) こともあり、海外談義に花が咲きました。苗村事務所には渡航経験の豊富なメンバーが多く、おいしいお料理をいただきながらそれぞれの体験談を聞くことも食事会の楽しみのひとつです。特に苗村は何度も訪れたことのある国が多数あり、その時々々の発展状況、町や人々の雰囲気の変化を肌で感じた話は興味深く、あっという間に時間が過ぎてしまいました。

滅多に海外に行かない私は、「どうせ行くなら次は違う国へ」と考えてしまうのですが、同じ国を数年後に再度訪れるというのも、考えさせられるものがありそうです。我々事務局にとっては長期休暇の取りやすい、雰囲気の良い恵まれた職場ですので、私も苗村のアクティブさを見習って今年の休みは海外に挑戦したいなと思った夜でした。



貴方の英語力なら海外も楽しいヨ(苗)

<http://www.namura-law.jp>

### 弁護士法人 苗村法律事務所

〒530-0047  
大阪市北区西天満2丁目6番8号 堂島ビルディング7階  
※地下鉄御堂筋線又は京阪淀屋橋駅1番出口を上がり、御堂筋を北へ徒歩5分  
TEL: 06-4709-1170 FAX: 06-4709-0131  
受付時間/9:00~18:00

### 東京事務所

〒100-6208  
東京都千代田区丸の内1丁目11番1号  
パシフィックセンチュリープレイス 8階  
※地下鉄丸の内線「東京駅」八重洲口より徒歩2分  
TEL: 03-6860-8325 FAX: 03-6860-8560  
受付時間/9:00~18:00

