



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 「いらすとや」の利用から考える著作権法
- 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ  
(2023年4月1日から中小企業も対象に)

## 「いらすとや」の利用から考える著作権法

### 1.はじめに

近年、テレビ番組を始め、自治体の掲示板や官公庁のポスターなど、街のいたるところで「いらすとや」のイラストが使用されています。

その特徴的な画風と、ありとあらゆるシーンに用いることのできる種類の多さ、時事ネタを取り込んだ新規イラストの追加などにより、「いらすとや」のイラストは、様々な分野で利用されています。

ところで、テレビ番組には多数のスポンサーがついており、番組の中で「いらすとや」のイラストが利用されている以上、イラストの利用は営利目的であることは明白です。

また、自治体の掲示板や官公庁のポスターなどは、営利目的ではないにせよ、個人が作成したイラストを用いています。が問題は無いのでしょうか。

「いらすとや」のイラストの利用、そして著作物の利用における法的問題を中心に、解説していきたく思います。



### 2.「いらすとや」について

「いらすとや」とは、イラストレーターのみふねたかしさんが運営するウェブサイトの名称です。

「いらすとや」が開示している利用規定をみると、「当サイトで配布している素材は規約の範囲内であれば、個人、法人、商用、非商用問わず無料でご利用頂けます。」との記載があります。

攻撃的・差別的な表現や、反社会的勢力や違法行為に関わる利用などは許可されておりませんが、基本的には、営利・非営利問わず、無料で利用することができます。

「いらすとや」のウェブサイトを見ると、200種類以上のカテゴリーに分類され、様々なイラストが掲載されています。イラストの利用者は、数多くあるイラストの中から、必要なイラストをダウンロードし、自身の作品に利用することになります。

### 3.著作権法との関係

では、「いらすとや」のイラストを利用する上で、著作権法上の問題は無いのでしょうか。「いらすとや」のウェブサイト上には、以下のような記載があります。

「当サイトの素材は無料でお使い頂けますが、著作権は放棄しておりません。全ての素材の著作権は私みふねたかしが所有します。素材は規約の範囲内であれば自由に編集や加工をすることができます。ただし加工の有無、または加工の多少で著作権の譲渡や移動はありません。」

## 弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス	福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
北九州オフィス	北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
東京オフィス	東京都渋谷区桜丘町 26-1 セルリアンタワー 15F (2022年12月開設予定)
ハワイオフィス	GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC 1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、高井までお気軽にどうぞ。



これらの記載は、著作権法上、「著作物の利用の許諾」(著作権法63条)に位置付けられます。

## 【著作権法63条】

- 1項 著作権者は、他人に対し、その著作物の利用を許諾することができる。
- 2項 前項の許諾を得た者は、その許諾に係る利用方法及び条件の範囲内において、その許諾に係る著作物を利用することができる。
- 3項 利用権(第一項の許諾に係る著作物を前項の規定により利用することができる権利をいう。次条において同じ。)は、著作権者の承諾を得ない限り、譲渡することができない。

前提として、思想又は感情を創作的に表現したものであつて、文芸、学術、美術又は音楽の範囲に属するものは「著作物」と定義されます(著作権法2条1項1号)。

そして、著作物を創作した著作者には、「複製権」(著作権法21条)や「翻案権」(著作権法27条)などの著作権が帰属します。(なお、翻案とは、元の著作物を加工や編集などを行うことで別の著作物を創作することをいいます。)

## 【著作権法21条】

著作者は、その著作物を複製する権利を専有する。

## 【著作権法27条】

著作者は、その著作物を翻訳し、編曲し、若しくは変形し、又は脚色し、映画化し、その他翻案する権利を専有する。

著作権法には、私的使用(個人的に又は家庭内その他これに準ずる限られた範囲内において使用すること)を目的とした複製は、原則として許されるという条文があります(著作権法30条1項)。

「いらすとや」では、このような私的使用を目的とした複製以外の複製や、著作物の加工・編集について、著作権者であるみふねたかしさんが許諾しています。

そのおかげで、著作権を侵害することなく、イラストを利用することができるのです。

一方で、著作権者が定めた方法以外の方法で利用することは、著作権法63条2項の「その許諾に係る利用方法及び条件の範囲内において」という文言に抵触することとなり、著作権の侵害行為に当たりうるでしょう。

著作物を利用する際は、著作権者が、どのような態様であれば著作物の利用を許諾しているのかを事前に確認した上で利用することが重要となります。

著作権者が、当該著作物の利用方法について公表していない場合には、著作物の利用の前に、著作権者に対し、著作物の利用許諾を得る必要があるでしょう。

なお、著作物の利用目的としては、自社製品の広告などが考えられますが、商標や景品表示法に関する規制など著作権法以外の様々な法律が問題になることが想定されます。

## 5. おわりに

最近では、アニメのキャラクターを著作権者に無断でスマホケースに印刷し販売したとして、逮捕者が出たことがニュースになりました。

また、ファスト映画(映画の映像を無断で利用した上で、10分程度の動画に再編集し、ストーリーのネタバレを行う違法動画)なども問題となっています。

一方で、たとえ著作権を侵害する意図がなかったとしても、著作権者の許可した利用方法及び条件の範囲を超えて著作物を利用してしまったことにより、著作権者から利用料を請求されるというケースも想定されるどころです。

自社のマーケティングにSNSなどを利用される企業が増えている中、こうした著作権に関する規定をはじめ、様々な法的規制に目を向けることが、コンプライアンス上ますます重要になってくるでしょう。



月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ(2023年4月1日から中小企業も対象に追加)

## 1.はじめに

近年、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作るため、「働き方改革」として様々な制度の改正が進められています。

「働き方改革」では、長時間労働の解消や非正規雇用の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備などの様々な分野において、法改正が進められてきました。

一方で、日本の全企業の99%以上を占める中小企業において、上記法改正に即座に対応することは、設備の問題や予算の問題などで難しい場合が多いと思われます。



そのため、法改正に伴う規制強化については、まず大企業を対象に施行された後、一定の猶予期間を設けて中小企業にも適用されるという流れが取られることが多い状況です。

今回は、2023年4月1日から、中小企業にも適用される「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ」について取り上げたいと思います。

## 2.月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げの概要

2010年に労働基準法が改正され、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられました。

労働基準法37条1項には、①時間外及び休日の労働時間については、25%の割増賃金を支払い、月60時間を超える時間外労働については、50%の割増賃金を支払わなければならないと規定されています。

大企業では、既に施行されている条文ですが、2023年4月1日からは、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働については、50%の割増賃金を支払わなければならないとなります。

## 3.深夜労働・休日労働との関係

### ①深夜労働(労基法37条4項)

深夜労働とは、午後10時から午前5時までの労働をさします。

深夜労働の割増賃金率は、25%です。

そして、時間外労働の割増賃金と深夜労働の割増賃金は別に支払う必要があります。

すなわち、月60時間を超える時間外労働を深夜(午後10時から午前5時まで)に行った場合には、割増賃金の基礎となる賃金の75%を加算した賃金を支払う必要があります。

### ②休日労働(労基法37条1項)

使用者は、労働者に対し、週1日以上以上の休日を与える必要があります、これを法定休日といいます。

月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働時間は含みませんが、法定休日以外の休日に行った労働時間は含まれます。

なお、休日労働を行った場合には、35%の割増賃金を支払う必要があります。

したがって、月60時間を超える時間外労働が発生しているかを確認するためには、法定休日以外の時間外労働時間を合計することになります。



## 4.代替休暇制度について

使用者は、1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者に対し、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇といいます)を付与することができます(労基法37条3項)。

使用者としては、代替休暇を付与することで残業代の支払いを抑制することができます。

他方、労働者としても、まとまった休暇を取得できることで、健康の増進が期待できるというメリットがあります。

ただし、代替休暇制度を導入するためには、労働者の過半数で組織された労働組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

労使協定で定めるべき内容としては、以下の事項が挙げられます(労基法施行規則19条の2)。

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

### ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

たとえば、以下のような計算方法が考えられます。

代替休暇の時間数 = (1か月の法定時間外労働時間数 - 60時間) × 換算率

換算率 = 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率 - 代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率

※代替休暇制度を利用した場合でも、通常の時間外労働に対する割増賃金(25%以上の割合)の支払いをする必要はあります。



## ②代替休暇の単位

代替休暇制度が、労働者の健康増進のための制度ですので、1日や半日というまとまった単位とする必要があります。

労使協定で定めた場合には、端数の時間について、既存の有給休暇制度を併用することも可能です。

## ③代替休暇を与えることができる期間

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から、2か月間以内の期間で与える必要があります。

## ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

代替休暇制度を利用するかどうかの決定権は労働者側にあります。

したがって、使用者から代替休暇制度の利用を強制することはできませんのでご注意ください。

## 5.施行日に向けて準備すべき事項

### ①就業規則の改定作業

就業規則に割増賃金に関する規定がある場合には、時間外労働が60時間を超える場合の割増賃金率を50%とするなどの改定作業を行う必要があります。

### ②労使協定の締結準備

代替休暇制度の導入をする場合には、労使協定の締結が必要となります。

### ③勤怠管理システムの導入

時間外労働時間の把握のためには、タイムカードやICカードを利用した電磁的な勤怠システムの導入が望ましいといえます。

時間外労働時間の把握以外にも、労働者の健康管理や人件費の把握など、導入のメリットは大きいといえるでしょう。

上記勤怠システムの導入には、相応の費用がかかることが予想されます。

働き方改革推進支援助成金や業務改善助成金などの助成金制度も存在します。

## 6.おわりに

従業員の少ない中小企業においては、勤怠の管理が不十分である企業もあるかと思われます。

今回の制度改正をきっかけとして、自社の勤怠システムの見直しを行うことも有益でしょう。

参考1「『働き方改革』の実現に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

参考2「働き方改革推進支援助成金」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

参考3「業務改善助成金」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigy/ou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigy/ou/03.html)



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 高井 翔 電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。  
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付