

Contents

複雑化する広告・マーケティング規制 - 景表法とその他の規制 - / コロナによる業績悪化を理由に従業員を整理解雇できるか? / 新たに弁護士が加入します

PICKUP LAW NEWS

複雑化する広告・マーケティング規制 - 景表法とその他の規制 -

広告・マーケティングは企業経営にとって非常に重要な活動です。

マーケティングの手法は複雑化しており、インターネット広告費がテレビ広告費を超えたことが昨年報道されたのも記憶に新しいところです。

また、単なるインターネット広告といっても、その広告の手法は、バナー広告や、リスティング広告、アフィリエイト広告、SNS 広告など様々です。

広告規制に関する法規制もかなり複雑になっています。



Author 弁護士 **荻野 哲也**
OGINO TETSUYA

福岡県朝倉市出身。福岡をより楽しく、より便利にしようと奮闘する経営者の皆様を心より尊敬しております。どんな些細な問題でもご相談ください。

広告規制に関する法律

広告規制に関する基本的な法律として景品表示法（景表法）がありますが、その他にも業種、商品などによって別途規制がかかる複雑な法規制となっています。

弊所にリーガルチェックのご依頼をいただいた際に際して参照するものだけでも、医薬品、化粧品、健康食品等については薬機法や健康増進法、保険関係については保険業法、通信販売などに関しては特定商取引法などがあります（特定商取引法の広告規制は意外と見落としがちです。）

今回は、どの業種・商品でも確認が必要となる景品表示法についてご説明いたします。

景品規制と表示規制

景品表示法で記載されているのは、「景品規制」と「表示規制」の2つです。

景品規制とは、懸賞などにより景品類を提供したり、購入者全員にプレゼントを配ったりする場合の規制です。

たとえば、「1 万円の商品を購入し

た人全員に配る景品は、2,000 円以内でなければならない」といったルールです。

表示規制とはその名のとおりに、広告について不当な表示を規制するものです。

不当表示規制には主に 2 種類の不当表示があるとされます（正確には 3 種類ですが、ここでは省略します。）。

- ・優良誤認表示
- ・有利誤認表示

です。

優良誤認表示とは、「商品等それ自体」に係る表示についての規制（実際に含まれない成分が配合されていると表示する等）で、有利誤認表示は、「価格その他の取引条件」に係る表示についての規制（根拠なく「この地域で一番安い」と表示する等）です。

ガイドライン

さらにガイドライン等で類型別に不当表示に該当するものが規制されています。

ガイドラインとして定めてあるのは、主なものとして、

- ・二重価格表示（「通常価格 10,000 円のところ今だけ 5,000 円！」といった表示）
- ・比較広告（他社の商品と自社の商品を比較した広告）
- ・インターネット消費者取引（口コミサイト、アフィリエイト広告）

などです。

基本的にガイドラインは、「セーフハーバールール」だと言われています。

「セーフハーバールール」とは合法とされる例を示したものの、すなわち「ガイドラインを守っていれば違法とはされない」というもので、ガイドラインに反すれば直ちに違法となるわけではありません。

ただし、景表法の解釈についての指針となるもので、広告審査に際しては当然重視すべきものです。

他方で、セーフハーバールールに則って確実に表現をすれば、広告としての訴求効果が薄れてしまうという側面もあります。

著作権

広告に写真や画像を使うことも多くあると思いますが、それらの写真や画像には著作権があります。

「著作権が発生しうる著作物に該当するか」の判断は簡単ではありません。

著作物とは「思想又は感情を創作的に表現したものであって、文芸、芸術、美術又は音楽の範囲に属するもの」とされています（著作権法 2 条 1 項 1 号）。

風景の写真なども当然著作物に該当し著作権が発生します。

文章なども、単なる事実（「●●で 1 位として表彰された」等）であれば著作物とはいえませんが、新聞、雑誌、ネットニュースなどの記事は基本的に著作物として扱うことになります。

著作権は、商標権や特許権などと異なり、登録等の手続は不要で、創作した段階で著作権が発生します。

著作権フリーとされている画像については使用することに許諾等は不要ですが、そうでない画像を勝手に用いて広告として使用すると著作権侵害となる可能性があるので注意が必要です。

また、著作権フリーであるとしても、一定の利用については有償となるといった規約がある場合があるので注意が必要です。

たとえば、著作権フリーで有名な「いらすとや」などは、21 点以上の素材を使用した場合、有償となる旨の利用規定があります。

肖像権・パブリシティ権

肖像権・パブリシティ権は、法律で定められた権利ではありません。

しかし、裁判例などで法的に認められる権利として確立されています。

肖像権とは、「自己の容ぼう姿態をみだりに撮影等作成され、これを公表されることを拒絶することができる権利」だとされています。

タレント、スポーツ選手等の著名人の肖像は、その著名人の社会的評価等によって、商品等の宣伝に効果があるとされていますが、その根拠となる顧客誘引力を有する肖像等における財産価値をパブリシティ権と表現します。

第三者の「容ぼう姿態」を無断で撮影等して公表すると、パブリシティ権や肖像権の侵害となる可能性があるということには留意しておく必要

があるでしょう。

撮影者が意図せず写り込んでしまったような場合であっても、法的には肖像権侵害等となる可能性がありますので、ぼかしをいれて特定できないようにするなどの工夫が必要です。

当然、無断に撮影されたものではない画像として提供されているものを取得した場合には、それに人物が写っていても、著作権とは別に肖像権などが問題になるわけではありません。

最後に

広告規制に対して言葉狩りのようなイメージを持っている方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、広告規制の目的は消費者にとって自主的かつ合理的に商品を選択してもらうということにあります。

景表法その他の法律の趣旨を理解し、ガイドラインの解釈、規制事例などを踏まえてリーガルチェックを行っていくことが重要です。

TOPICS コロナによる業績悪化を理由に従業員を整理解雇できるか？

はじめに

新型コロナウイルスの影響により業績が悪化し、人件費節減のために従業員を解雇せざるを得ない企業も多くあると思います。

先日、昨年 10 月に米ユニテッド航空から解雇された元客室乗務員計 83 人が同社を相手取り、労働者としての地位確認や賃金相当額として一人あたり毎月 50 万円の支払いを求め訴訟を東京地裁に起こした、という報道がありました。

原告は、拠点閉鎖の必要性は高くなく、希望退職者の募集なども実施されておらず、新型コロナウイルス

の感染拡大に伴う収益悪化を考慮しても、解雇を回避する努力が不十分だ、と主張しているようです。

整理解雇の要件

会社の業績悪化を理由に従業員を解雇することを「整理解雇」と言います。

従業員側に理由のある「普通解雇」や「懲戒解雇」とは異なり、会社側の一方的な都合に基づく解雇です。

コロナは企業にとっても不可抗力であることは間違いありませんが、だからといって、全ての「整理解雇」が有効だというわけではありません。

「整理解雇」は従業員への影響がとて大きく、従業員に非がない場合も多いので、裁判でも厳しい要件が要求されています。

つまり、「整理解雇」が有効であるためには、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務、③人員選定の合理性、④手続の相当性、が必要であるとされています。

①人員削減の必要性については、比較的会社の裁量が広く認められると言われてはいますが、裁判では、どの程度売り上げが減っていたのか、業績悪化はどの程度の期間続きそうだったのか、今後回復する見込みがあったのか等について会社側が立証

する必要があります。

②解雇回避努力義務については、解雇は最後の手段と言われることからわかるように、解雇以外の手段はなかったのが審査されます。

たとえば、希望退職者を募ったのか、役員報酬の減額は実施したのか、新規採用を停止したか、等の事情が考慮されます。

③人員選定の合理性については、整理解雇をせざるを得ないとしてもその選定に客観性はあるか、恣意的な意図が含まれていないか等の事情が考慮されます。

④最後に、手続の相当性については、事前に従業員に対する説明の機会を設けたか、適法に解雇予告を実施したか（30 日前予告あるいは 30 日分の解雇予告手当の支払）等の事情が考慮されます。

整理解雇の要件

会社の業績悪化を理由に従業員を解雇することを「整理解雇」と言います。

従業員側に理由のある「普通解雇」や「懲戒解雇」とは異なり、会社側

の一方的な都合に基づく解雇です。

整理解雇が無効とされると？

もし、裁判で「整理解雇」が無効であると判断されてしまった場合には、従業員に対して、解雇以降の賃金相当額の金銭を支払う義務が生じます（解雇以降、従業員が会社で働いていないにも関わらず、です）ので、企業にとっては大きな打撃となります。

実際に、福岡地方裁判所は今年の 3 月、コロナ禍で業績が悪化した観光バス会社から整理解雇された運転手が、労働者としての地位確認と賃金の支払いを求めた仮処分手続において、「人員削減の必要性は一応認められる」ものの、「人選の基準を説明せず、希望退職者も募らず」に解雇をしており、「解雇は無効」であると判断し、会社に賃金の支払いを命じています。

最後に

このように、整理解雇が認められるための要件は厳しく、業績が思わ

しくないからといって不用意に従業員を解雇するのは大きなリスクがあります。

そのようなリスクに備えるための手段の一つに、雇用慣行賠償責任保険があります。

雇用慣行賠償責任保険とは、会社が従業員からハラスメントや不当解雇を理由として損害賠償責任を追及された場合の賠償金を補償してくれる保険です。

人件費削減の必要性が生じたときには、解雇が可能か弁護士にご相談いただくことも重要です。

業績悪化を理由とする整理解雇が難しい場合であっても、従業員の勤務態度に問題があれば懲戒解雇できる可能性もありますし、所定の手続に従って就業規則を変更し、賃金規定を見直すことができる場合もあります。

まずは早めに弁護士にご相談ください。

新たに弁護士が 加入いたします

7月1日より、弊所に新たに弁護士が加入いたします。

今回加入するのはすでに 10 年近い経験を積んでいる弁護士で、入所後は弊所の顧問先様のご支援に関与いたします。

詳細は次回のニュースレターにてお知らせいたしますので、どうぞご期待ください。