

「個性」と「総合力」

個性ある弁護士たちの力を結集し、
地元京都をはじめとする
皆様のあらゆるニーズにお応えいたします。



京都総合法律事務所の野崎隆史です。

「京都から紛争をゼロにする。」を合言葉に今月もメルマガスタートです。

<目次>

- 【1】 今月の法律ニュースTop 3
- 【2】 京都総合法律事務所のサービス
- 【3】 編集後記（雛形等の無料ダウンロードURL）

【1】 今月の法律ニュースTop 3

第3位 画像生成AIの責任を負うのは誰？

経済産業省の「AI利活用における民事責任の在り方に関する研究会」での想定事例の解説、今月号は事例4です。

<事例4：画像生成AIが実在のタレントに酷似した画像を生成>

D社はAI開発ベンダ。約10億枚の画像が含まれているデータセットを用いた画像生成AIを開発・提供。商用利用可。

このデータセットはネットから拾い集めた画像によって構成されているが、このAIはデータセットの画像をパラメータ化して画像生成する仕組みであり、元データの画像がそのまま出力される仕組みではない。

E社がこのAIによって生成された画像を自社商品のWeb広告に利用したところ、その画像は全国的に知名度のあるタレントVの容貌に酷似していたため、Vからパブリシティ権侵害を主張された。

Q1. E社は責任を負うか。

Q2. D社は責任を負うか。

A1. (E社の責任)

パブリシティ権侵害のリーディングケースはピンク・レディー事件です（最高裁平成24年2月2日判決・民集66巻2号89頁）。

最高裁判所は、

- ①肖像等それ自体を独立して鑑賞の対象となる商品等として使用し、

②商品等の差別化を図る目的で肖像等を商品等に付し、

③肖像等を商品等の広告として使用するなど、

専ら肖像等の有する顧客吸引力の利用を目的とするといえる場合はパブリシティ権侵害となる旨判示しました。

本件では、Vに酷似した画像を用いて広告に利用しているため、「専ら肖像等の有する顧客吸引力の利用を目的とする」行為に当たり、パブリシティ権侵害が肯定されます。

また、Vは全国的に知名度のあるタレントということですので、生成された画像がVに酷似しているのであれば、E社はそのような画像を利用することがVのパブリシティ権を侵害しないか調査・確認する義務を負い、それを怠った点について過失が認められます。

したがって、E社は責任を負います。

他社のAIを用いたことは免責事由になりません。

A2. (D社の責任)

D社のAIではデータセットの画像が直接出力されるわけではなく、D社はAIにVの画像が含まれていることを利用して顧客吸引しているわけでもありません。

また、画像生成AIは利用者のプロンプトに応じた画像を確率的に生成するものですので、利用者の利用形態に依存しています。

したがって、D社がパブリシティ権侵害の侵害主体となる場面は限定的です。

もっとも、Vに酷似した画像が生成されやすくなっていたにもかかわらずそのままにしていた場合、権利侵害防止措置を講じていなかったことについて不法行為責任が肯定される可能性もあります。

リリースすると誰がどのように利用するかわからないため、D社としては巻き添えを防ぐためにも「AI事業者ガイドライン」を参考にAIガバナンスを構築してください。

第2位 三次会でのセクハラも労災。セクハラに対するマインドセット。

忘年会・新年会シーズンなのでセクハラに対するマインドセットをしておきましょう。

大前提は、パワハラと異なり、「業務上必要かつ相当なセクシャルな言動など存在しない」ということです。

もう一度言います。

業務上必要かつ相当なセクシャルな言動など存在しません。

パワハラは、

- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

の三要件を満たすものと定義されています。
しかし、セクハラには②のような要件は存在しません。

ですので、時々どこかから聞こえる「職場環境を円滑にする」「たまには潤いも必要」は全く理由にならず、むしろ今日ではそれ自体がセクハラになりかねません。

これが令和のルールです。

令和に生きる企業戦士としてルール厳守にてよろしくお願いいたします。

お酒がまわった二次会以降はセクハラのレッドゾーンです。

2025年12月15日、大阪地裁が、三次会で受けたセクハラで適応障害を発症した事案について、三次会への出席は任意であったとして労災を認めなかった労働基準監督署の判断を覆し、労災を認定しました。

大阪地裁は、

- ・出張前に上司が業務後の日程を空けておくよう指示していたこと
- ・原告の正社員登用に上司が強い影響力を持っていたこと

等に着目し、三次会も事業主の支配下にある状態で行われたと認定しました。

二次会や三次会が問題なわけではありません。

むしろどんどん行って経済を活性化していただきたいと思います。

問題はセクハラです。何次会であろうが、業務中であろうが業務外であろうが、セクハラが必要な場面はありません。

第1位 ミニマムコーポレートガバナンスチェックリスト

日本には法人が何社あるでしょうか？

——約178万社とされています。

「99.78%」この数字は何をしているのでしょうか？

——この約178万社のうち上場していない企業の割合です。

上場企業はわずか0.22%（約4000社）しかありません。

コーポレートガバナンス・コードは上場企業を対象とするものです。

では、上場していない企業にはコーポレートガバナンスは不要でしょうか？

理想的な経営者が企業活動の全てに目配りし、常に最善・最適な結論を適時に行うことができれば不要ですが、企業経営は長丁場で、属人的な組織に持続可能性がないことは歴史が証明するとおりです。

先日ようやくオーディブルで聴き終えた「不毛地帯」（山崎豊子氏）にも、トップダウンの社長を経営から退かせるために主人公が道連れに自分も退場する場

面で、

社長「わしも君もいなくなったこの会社はどうなる。」

主人公「組織です。これからは組織で動く時代です。」

というやり取りがありました。

この場面が出てくる巻が1978年の出版ですので、約50年前から既にこのような教えがあったわけです。

2025年12月5日、一般社団法人日本取締役協会「未上場企業のガバナンスを考える委員会」が『未上場企業におけるコーポレートガバナンス提言書』を公表しました。

未上場企業を「スタートアップ企業」「昭和型企业」「非上場大企業」に分類し、それぞれに向けた提言がなされており、大変有益です。

詳細はこの提言書をお読みいただきたいですが、巻末についている

「スタートアップ企業向け ミニマムコーポレートガバナンスチェックリスト」

はどのタイプの企業にも有益ですので、以下に引用します。

一年の総ざらいに点検してください。

①組織・意思決定体制

- ✓ 経営トップ以外が重要な意思決定に関与できる体制を整備しているか
- ✓ 経営会議等を定期開催し、議事録を作成・共有しているか
- ✓ 株主間契約等に記載された権利義務を定期的に確認・履行しているか

②内部統制・コンプライアンス

- ✓ 会計の基本ルールを定め、財務三表を月次でレビューし、資金の出納を適正に管理しているか
- ✓ 締結した主要契約（業務委託契約、雇用契約、知財関連契約）をすぐに関覧できる体制を整備しているか
- ✓ 弁護士・会計士・社労士等、外部専門家の相談窓口を確保しているか

③情報開示・透明性

- ✓ 情報開示に関するポリシー（ファクトレビューのフロー・開示範囲・タイミング他）を定めているか
- ✓ 主要株主との間において、情報共有ルールを設けているか

④人材・報酬制度

- ✓ 経営陣（取締役・執行をリードするチーフ職）の選解任・役員報酬・ストックオプション等の株式報酬を承認または否認する体制を整備しているか

- ✓ 経営陣の評価・育成の仕組みを持っているか
- ✓ 労務・ハラスメントに関する最低限の規程を整備しているか

今月の弁護士リチャードソンのトップインプレッション

「センス、労基法が大改正や言われてるやんか」

——言われてますね。

「なんで教えてくれへんねんな」

——こう変わりそうだってお伝えしてますよ？

「いや、そんなん違って、会社にとってどない便利になるんかって話やんか」

——そんなところはないです。

唯一、兼業・副業時の労働時間通算ルールなるものについての見直しはなされる模様ですが、兼業・副業を推奨していながら、なおも労基法38条1項の「事業場を異にする場合」を「雇用主を異にする場合」と読み続けたこと自体がナンセンスであると、この小動物などは愚考するわけでございます。

ぶんすこ

最先端の労働情報は弁護士リチャードソンでキャッチアップ。

弁護士リチャードソンのX

【2】京都総合法律事務所のサービス

当事務所は訴訟や交渉といった臨床法務の知見を活かした予防法務・戦略法務としてこんなサービスを提供しています。

- ✓ 会社に機動的な弁護士集団を「リーガルサポート」
- ✓ プロが矜持と覚悟をもって臨む「契約書チェックサービス」
- ✓ 上場企業、大学、病院等での多数の実績「ハラスメント等の通報窓口」
- ✓ 景品表示法・薬機法対応「広告チェックサービス」
- ✓ 「お客様は神様です」の誤解を解き、従業員を守る「クレームガード」
- ✓ 意思決定、ガバナンスに最適な弁護士を「社外役員」

詳しくはこちら

【3】編集後記

皆様、2025年もありがとうございました。

阪神タイガース・藤川球児監督は2025年11月27日の球団納会でこれからシーズンオフを過ごす選手達に対し、

「2月に会ったとき、努力したかどうかは一目で分かる。」

「はっきり言います。私の目はごまかせません。」

と強烈なメッセージを伝えました。

監督は厳しい言葉で引き締め、フロントは契約更改で1億円どころか2億円プレーヤーが続出の暖冬（を超えた灼熱の冬）でモチベーションを上げ、2026年の虎も楽しみです。

F1、2026年は、レギュレーションの改定、キャデラックとアウディが参戦、ホンダがレッドブルと別れてアストンマーティンとタッグを組み、トヨタがハースのスポンサーとして参加という大きな変動があります。

角田裕毅選手、2025年大変お疲れ様でした。タラレバ言いたい一年だったと思います。2026年はひとまずリザーブでのスタートですが、大きな変動の中、必ずチャンスが巡ってくると思います。良きご準備を。

私自身の振り返りは、

- ・2025年は弁護士登録（2009年12月）以来最も忙しい一年だった。
- ・無事乗り切れたのは事務所内外の優秀なメンバーに恵まれたお陰。
- ・来年も沢山のご相談に対応できるよう全体でバージョンアップする。

ですね。

2026年も凡事徹底で参ります。

それでは新年でお会いしましょう！

（弁護士 野崎隆史）

[各種無料ダウンロードはこちら](#)