

人的資本経営時代の知財法務

就労形態の多様化と知財・労働法務

TMI総合法律事務所
弁護士 濑戸 一希

第1. はじめに

少子高齢化社会の進展に伴い、生産年齢人口の減少により、労働力の融通・シェアの必要性が高まっている。さらに、人材の持つノウハウの活用・蓄積という観点から、外部での経験・刺激を通じたエンゲージメントの向上の趣旨で兼業・副業を可能とする職場環境の整備が推奨される場合もある¹。また、新型コロナウイルスの流行以降、テレワークをはじめとする技術の発展や、生成AIの出現に伴う、副業を可能とするスキルの普及によって、副業・兼業を可能とする社会的な環境も充実してきた。以上の背景から、労働者の就労形態は多様化している。

他方、就労形態の多様化は、労働者保護の観点から様々な問題を生じている。典型的には、労働基準法をはじめとする労働法規の潜脱を専ら目的として、非典型的な就労形態となる法形式での契約が従業員と会社側で締結される場合である。また、その性質上、労働法規による保護が受けられないフリーランスと企業の関係性についても、労働者保護の必要性が主張されてきた。以上の動きから、労働判例における対応の他、フリーランス法など、立法による対応がされている。

以上の就労形態の多様化という現象や、それに伴う労働者・フリーランス保護のための特殊な規制は、当該労働者・フリーランスの保有するノウハウや秘密情報、創出する知的財産に対しても派生的な影響を有する。特に、コンテンツ産業を中心に、クリエイティブな産業においては、その就労者がフリーランスであることは少なくないため、これらの潮流による影響が大きい。

以下では、兼業・副業（第2）、労働者派遣（第3）、及びフリーランス（第4）といった、就労形態の多様化に伴って想定される知的財産に関するトラブルについて、労働法規も参照しつつ、検討・解説する。

第2. 兼業・副業における知的財産のトラブル

1. 兼業・副業による技術流出・混同

兼業・副業によって、自社の技術が他社に用いられることで漏洩・流出してしまうことや、反対に他社の技術が自社の機密情報と混同してしまうという問題が想定される。また、近年では人材・労働力の提供を媒介するプラットフォームの拡充も見られる。こうした潮流から、案件発注者と登録者の仲介をプラットフォームサービス事業者が行い、スポットコンサルティングのサー

1 経済産業省「人材版伊藤レポート2.0」(https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf (2025年10月20日・最終閲覧)) 69-70頁 (2022年)。