

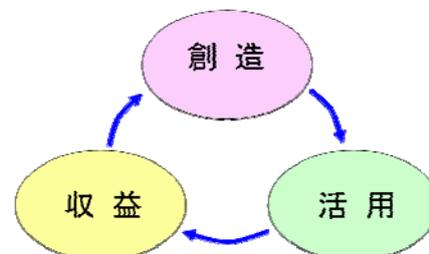
HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新今月の視点

自分で創案したビジネスモデルは特許になるのか



ビジネスモデルも出願できる

ビジネスモデル特許も通常の特許と同じく発明性、新規性、進歩性のいわゆる特許性の3要件を満たす必要があります。特許性の有無については、特許出願に慣れていないと時間がかかることがあるので、最初のうちは専門家の支援を受けることをお勧めします。ビジネスモデル特許は、一般にビジネスの仕組みや方法に関する特許であるといわれています。必ずしもIT（情報技術）に関連したものに限られてはいませんが、そのほとんどはコンピュータやインターネットを用いたソフトウェア関連の発明です。さて、特許を取得するためには、特許性の3要件を充足していなければなりません。ビジネスモデル特許も例外ではありません。そこで、それぞれについて適格状況を調べる必要があります。

1、発明性

特許を取得するためには、あなたの考案が「自然法則を利用した技術的思想の創作」であることを要します。ビジネスモデル自体は、自然法則ではありませんので、日本の特許法では特許としては認められにくいのですが、そのビジネスのシステムの中に、科学技術や自然法則、コンピュータを使用した手法などが利用されていれば、発明性が認められると考えられています。発明性については、特許庁がホームページで公表している審査基準や運用方針、特許の実例などを参照して、検証することになります。

2、新規性

特許権取得のためには、あなたの考案が新規のものでなければならず、特許出願より前にそのビジネスモデルが公然と実施されていたり、認知されていたりする場合には認められません。

発明した者自らが出願前に公表した場合も、原則として新規性がないとされますので、発表前に出願するよう注意してください。自案と類似した特許が先願されていないかどうかの調査は、工業所有権情報・研修館のホームページにある「特許電子図書館」から調査できますが、最寄りの発明協会や知財総合支援窓口で類似分野の特許調査方法をアドバイスしてもらった方が、効率よく調査できると思われます。とくに、類似性に関する判断（抵触する・しない）は、自分の知識だけに頼らず、専門家（弁理士、特許アドバイザーなど）に判断してもらう方がよいでしょう。

3、進歩性

特許権には「発明」であり、「新規」であるだけでなく「進歩性」が要求されます。人間の行為として、公知のものを単にコンピュータ・システムに置き換えただけでは、認められません。当該分野の専門家でも容易には思いつかない程度であることが必要です。

たとえば、ビジネスモデル特許の場合は、既存の業務形態にコンピュータなどの技術を導入してスピードが早くなったというだけでは、進歩性は薄いと思われますが、その技術導入によって、これまでできなかった新しいサービスができるようになった、というような場合は進歩性があると考えられます。

進歩性についても、特許庁公表の審査基準や運用方針、特許の実例などが参考になります。

4、相談窓口

上記の判断や各種手続き、特許取得に伴う提出書類など、特許の出願に慣れていない場合は、できるだけ特許の専門家（弁理士など）に相談しながら申請手続きを進めることをお勧めします。知財総合支援窓口や発明推進協会、日本弁理士会などで、相談が受けられますので、ぜひご活用ください。



事業承継対策と株式分散の防止（事業承継の勘所⑤）

1. はじめに

前回までは、事業承継に必要な資産として、株式や事業用不動産などを包括的に移転させる方法である、遺言書の作成や生前贈与、売買といったものを検討してきました。

今回からは、事業承継の中でも特に重要となる経営支配権の問題、具体的には株式の帰属にスポットを当てて検討を試みます。

今回は、株式が“現状より分散しない”方策についてです。

2. 定款による株式譲渡制限について

世間の認識と法律の原則論がよく逆転している場面として、株式譲渡が自由であることという点があげられます。すなわち、法律的には株式譲渡は自由に行うことができるというのが大原則論であり、例外として非上場会社において株式譲渡を制限したいのであれば、別途定款において、株式譲渡を行う際には株主総会又は取締役会等の承認を必要とする旨定めておく必要があるという立付けになっています。

したがって、中小企業といえども、株式譲渡が当然に制限されているわけではありません。特に、定款による株式譲渡制限が法律上定められたのは昭和 41 年の商法改正時であるため、これ以前に設立された法人であれば、たとえ家族経営であっても株式譲渡の制限が定められていない可能性があります。

定款による株式譲渡制限が設けられているか否かは、商業登記簿謄本（現在事項全部証明書）で確認することが可能ですので、最寄りの法務局で謄本を入手してください。

3. 定款による株式譲渡制限の限界

上記の通り、株式分散防止策として定款による株式譲渡制限は機能しますが、絶対的なものではありません。

というのも、株式譲渡を行いたいと希望する譲渡人が会社に申請し、会社の機関（株主総会又は取締役会）が株式譲渡を承認しないと決定した場合、次の手段として譲渡人は、当該会社を買取るか、買取人を指定するよう請求することが法律上できるからです。

キャッシュが十分にある会社であれば、むしろ譲渡人より買取ることができるので、株式の集中化を図ることが可能になるので願ったりかなったり…といっても良いかもしれません。しかし、キャッシュが無い会社であれば自社株として購入することが不可能ですし、またキャッシュに多少融通がきく会社であっても、自社株として購入するには法律上の財源規制がありますので、上手くいくかは不透明なところがあります。また、会社で自社株買取り不可となると、第三者の買取人を指定する必要があるのですが、その第三者を見つけることが一苦労ですし、第三者において株式を買取るだけの資金を準備できるかも検討する必要があります。

したがって、定款による株式譲渡制限という制度を用いるだけでは、株式分散防止策としては不十分となります。

4. 相続人等に対する売渡し請求について

株式の分散（現状からの変更）が生じる場面は、株式保有者が任意に譲り渡そうとする場面だけではありません。例えば、オーナーや後継者以外の株式保有者が死亡するなど（株式保有者が法人であれば合併など）して、当然に移転が生じるという場面もあります（このような当然移転のことを法律上は「一般承継」と呼んだりします）。

このような場面では、10年くらい前までは手の打ちようがない＝株式拡散防止策が無いという状況でした。というのも、相続などの一般承継の場合、上記 2. で解説した定款による株式譲渡制限の対象外となっていたからです。

ところが、平成 18 年の会社法施行に伴い、相続などの一般承継により譲渡制限株式（定款によって譲渡制限が付された株式のこと）を取得した者に対し、会社は当該株式を売り渡すよう請求することが法律上認められることとなりました。これにより任意の株式譲渡（特定承継と呼んだりします）のみならず、相続などの一般承継についても株式分散防止策を講じることができるようになります。

もともと、この売渡し請求については、定款の定めが必要となります。したがって、定款変更手続きが必要となりますので、その点は手間暇をかける必要が出てきます（なお、売渡し請求ができる大前提として、会社が発行する株式すべて

が譲渡制限株式である必要があります。全株式を譲渡制限株式に定款変更する場合は株主総会の“特殊”決議が必要となりますので、注意が必要です）。

5. 相続人等に対する売渡し請求導入に際しての注意点

定款変更が必要であるということは、株主総会で特別決議を成立させるだけの株式を保有していることが大前提となります。

また、会社が売渡し請求権を行使したものの、法律上の財源規制に引っ掛かってしまい、相続などの一般承継が生じたタイミング時点ではたまたま会社の業績が悪かった場合、自社株を購入しようにも購入ができない可能性があることにも注意が必要です。

さらに、売渡し請求権の行使期間の制限（一般承継を知ったときから1年以内）、権利行使の度に株主総会の特別決議が必要（定款変更の特別決議とは別です）といった手続き上の制約事項にも注意を払う必要があります。

これ以外にも、相続人等に対する売渡し請求を導入することで、かえって後継者に不利に作用する場面もあり得ることが指摘されています。

例えば、オーナー社長が70%、オーナー社長の唯一の相続人であり後継者が10%保有、推定相続人ではない非後継者が20%の株式を保有していたとします。単純に相続が生じた場合、後継者が80%の株式を保有することになるので何ら問題が無いのでは？と思われるかもしれませんが、ところが、相続人等に対する売渡し請求が定款上定められていた場合、非後継者のみで売渡し請求を実行できる可能性があります。これは、売渡し請求権を行使するか否かの株主総会決議について、後継者はまさしく対象当事者であることから当該総会での決議に参加することができず、上記例でいえば非後継者の一存で権利行使するか否かが決まってしまうからです。

上記のような例からもわかる通り、単純に制度を導入すればよいというわけではなく、株式の保有状況を踏まえながら検討を進める必要があります。

6. まとめ

株式分散防止のための代表的な制度を2つご紹介しました。次回は、議決権保有割合の低下防止策について、解説を試みたいと思います。





社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～派遣事業について～

- ① 労働者派遣事業とは
派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために従事させることを業として行うことをいいます。
- ② 労働者派遣事業の許可
労働者派遣事業を行うためには厚生労働大臣の許可を得る必要があります（手数料・登録免許税：21万円）。新規許可の有効期間3年（更新手数料：5.5万円）。
- ③ 派遣が禁止されている業務
港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務
- ④ 日雇い派遣の原則禁止
日雇い（派遣会社との労働契約が30日以内）の労働者を派遣することは原則としてできません。ただし、60歳以上や雇用保険の適用を受けない学生、日雇い労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務は例外として可能になります
- ⑤ 離職後1年以内の労働者の派遣禁止
60歳以上の定年退職者以外の人は、離職後1年以内に元の勤務先へ派遣労働者として派遣することはできません。
- ⑥ グループ企業への派遣割合の規制
派遣会社が属するグループ企業への派遣は、派遣会社が派遣している全労働者の8割以下にする必要があります。
- ⑦ 派遣契約の期間制限
派遣先事業所に派遣できる期間は、原則として3年が限度になります。ただし、派遣先事業所の労働者の過半数を代表する者からの意見を聞けば派遣可能期間を延長することができます。
派遣可能期間を延長したとしても、同じ派遣社員を派遣先事業所における同一部署に対し派遣できる期間は3年が限度になります（クーリングオフ期間3か月以上）。3年を超えて同一組織単位に従事させた場合は、派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。
- ⑧ 事前面接の禁止
派遣先企業が派遣社員を指名したり、派遣される前に面接を行ったり、履歴書を送付させることは原則として禁止です。ただし、紹介予定派遣についてのみ、事前面接や履歴書の送付などが認められています。

厚生労働省HP参照

