

20130130 士業企画_議事録

テーマ 「ベンチャー企業の設立・運営のノウハウ」／オンライン法務部セミナー

発表者 廣瀬隆行氏（弁理士）

石下雅樹氏（弁護士／弁理士）

阿部尚武氏（税理士）

山本喜一氏（社会保険労務士）

松田敏明氏（司法書士）

茂木正光（行政書士／司法書士）

日時 2013年1月30日 19時00分～20時50分

場所 東京・竹橋 ちよだプラットフォームスクウェア

参加者 10人（会社経営者、会社員、弁護士、弁理士、税理士、社会保険労務士、
司法書士、行政書士など）

○ご挨拶 オンライン法務部の意義について

オンライン法務部メンバーは専門分野をそれぞれが持っている

しかし、お客様はどの士業がどのような専門分野なのかを知らない

わからない質問があれば、メンバーの誰かが答えてくれる

○発表

Q1 会社の登記が完了した場合、社名を自由に使用できると考えてよいでしょうか。

社名（商号）と商標

商号を自由に使えるとはいえない

商号を登記できても他人の商標権を侵害している可能性がある

ネットで検索すれば商標権の侵害はすぐにわかる

会社の設立登記をする前にまで、商標調査をしたほうが良い

特許庁のホームページで無料検索ができる

ご自身で調査すればコストがかからないで済む

たとえば、同じ「朝日」でもいろいろな商品・サービスがある

どのような商品・サービスで商標を取得するかのだけ、弁理士に相談するというのも良いかも

商標権の管理については弁理士に依頼するべき

3年間使わないと商標登録が取り消される場合があり、この際に反って費用がかかる
使ったという証拠を特許庁に提出しなくてはならない事態が生じるので、証拠を残す必要がある
商標権の有効期間は10年。更新手続きが必要
この有効期間をお客様だけで覚えていただけるだろうか？
弁理士に依頼してリマインダーを送ってもらうようにしておくべき

Q2 従業員が発明や意匠を創作した場合、それらに関する権利は当然会社のもと考えてよいでしょうか。

職務発明

職務発明に関する社内規程が必要。この社内規程がないと発明者である従業員が権利者になってしまう
ベンチャー企業はこの社内規程を作ることを必ず薦めている

従業員が発明をした。この発明を会社に譲渡。対価を支払うがこれをいくりにするかでもめることが以前は多かった。対価の取り決めを従業員とした場合、この証拠を残しておく必要がある
海外における権利についても譲渡書を従業員からもらっておく必要がある
会社と従業員との関係が良好なうちに譲渡書を取得しておく必要がある

Q3 自社には外部に知られたくない重要な技術上のノウハウがあります。
このノウハウを守るために、何をすべきでしょうか。

秘密情報とは顧客リストや技術的なノウハウ（あえて出願しない）などのこと
秘密情報の管理は会社にとってとても大切
就業規則に秘密保持義務の条項を入れる。また、退職後も義務化。合わせて、誓約書も取得する
違反時のペナルティも記載する
誓約書については退職時には取得するのは難しい。入職時か関係が良好なうちに

競業禁止義務について。長期の競業禁止義務の取り決めは無効となる

取引先との秘密保持契約。技術的なノウハウを開示するような場合は取引先と契約を締結する
取引終了後も一定期間、秘密保持契約が継続するようにしておく
取引先が秘密情報とは思わなかったといえないようにしておく。マル秘の表示など

不正競争防止法。社内管理の法律。コントロールできる場合も
ただし、要件がかなり厳しい
普段何をしているかで結論が決まってくる
秘密管理をしっかりしていたか、これを証明できるか
アクセス制限。秘密情報にアクセスする人が制限されているかどうか
客観的認識可能性。秘密情報とわかるようにしておかなければならない

流出した場合のダメージを考えるとしっかり管理しておく必要がある

Q4 節税のために法人を設立するかどうか悩んでいます。どのタイミングで会社にすればよいでしょうか。

売上700万円が節税のための法人設立の基準になる

所得税と法人税

所得税の種類。個人事業主は事業所得、お勤めの方は給与所得

ポイント。どのぐらいの売上げになるかわからないときはまずは個人事業主からスタートすべき
ある程度の売上げの見込みがあるときはいきなり法人にしてしまうことも多い

取引によっては、法人でないといけないということもある。こういう場合は、法人設立するしかない

法人成りの3つのメリット

人脈がある、商売ができるということであれば法人。法人税のほうが安くなる

法人税の税率はどんどん下がっている

本年1月から復興所得税がかかる。個人のほうが高い

Q5 ベンチャーキャピタル等からの出資を受け入れる際には、どのような手続きが必要になるでしょうか。また、その際の注意点について教えてください。

資金調達の方法を司法書士の視点から

融資＝返さなくてはならない。ベンチャーはそもそも借りることができるか

出資＝返済不要、利息も付かない。しかし、議決権にて経営に口を出される可能性がある

口を出すといってもベンチャーキャピタルはアドバイスもしてくれるため、ネガティブな要素ばかりではない

一株当たりの発行額の設定が大切
会社にどのぐらいの価値があるかを総合的に判断する必要がある

出資を受けるに際しては、議決権の割合をどのぐらいにするかを検討することが大切。会社の経営権を留保しておくために

Q 6 システム開発を事業としている IT 会社より、アメリカ人の留学生をその卒業にあたり SE として入社させたいのですが、大丈夫でしょうか。

現在、IT 会社などで外国人の SE の入社を検討することがあります。
今後、人材獲得の一つとして増えていくのではないのでしょうか？

外国人が日本国内で働くには、就労可能な在留資格を取得している必要があります。
たとえば、SE であれば「技術」の在留資格が必要です。
このほか、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「投資経営」などがあります。

就労可能な在留資格を取得するための要件として、その資格に見合う専門的な学歴があります。
たとえば、「技術」の在留資格であれば「情報工学」などを専攻して大学を卒業する必要があります。

すなわち、入国管理制度の就労においては、専門的なスキルを持つ、高学歴な外国人だけに門戸を開いているといえます。原則として単純労働者の入国を認めていないこととなります。

入国管理手続きの実務については、手続きにおける申請書や添付書面などは難しいものではないのですが、入国管理局の裁量が広がっています。入国管理業務を専門とする行政書士や弁護士以外ですと、実際には手続き上、つまづくことがあるのではないのでしょうか。
また、東京の入国管理局の場合、手続きのために200人～300人待ちということもよくあります。

最後に、就労資格がないままに日本国内で外国人が働いた場合、その外国人だけでなく、その外国人を雇い入れた会社にも罰則がありますのでご注意ください。

Q 7 最近、残業代の請求が多くあると聞きました。リスクを回避、軽減するにはどうしたらよいのでしょうか。

ベンチャー企業を立ち上げることを前提にお話しします
できないことを約束してはいけない

ラーメン屋。社長が月給20万円と約束、残業代も含めての意味。法律上は基本給20万円、残業代は別
高額な残業代を請求されることがある
残業代込みの設定をしておくべき

結果的にできないことを約束しているときがあるので注意

以上