

CONTENTS

● 知的財産権コラム	商標権 – 商標の類否判断(2)–	弁護士 森田 博 貴
● 労働法コラム	解雇(2)	弁護士 大 武 英 司
● 家事コラム	遺産分割の諸問題④ ～遺言能力と遺言無効確認の訴え～	弁護士 茂 木 佑 介
● グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ/事故専門部からのお知らせ	
● 事務員紹介	「皆様の笑顔のために全力でお手伝いします」	事務員 上 井 絢 乃

TOPICS 知的財産権コラム

第7回

商標権 – 商標の類否判断(2) –

弁護士
森田 博貴



1 先月のおさらい

今回は、類似という概念に関してご説明いたしました。今回は、その中でも、「結合商標」の類否判断を取り上げたいと思います。なお、結合商標とは、一般に、以下のように定義されます（注解商標法 参照）。

記

- 一 2以上の文字・図形又は記号の組合せから成る商標（この場合の文字とは既成語・造語をいう）
- 二 2以上の語の組合せから成る文字商標

今回は、特に、上記「二」の文字商標の組合せによる結合商標につき解説いたします。

2 2以上の語の組合せから成る結合商標の類否判断

(1) 基本

識別力（自己の商品または役務を他者のそれから区別させる能力）ある複数の言葉が結合された商標の場合、基本的には、識別力ある語をバラバラに分離して類否を判断します。

たとえば、「富士白鳥」という商標は、大きさの異なる2つの語から成るため、類否判断の際も「富士」・「白鳥」として各語を分離して検討されます。その結果、「富士白鳥」という商標は「富士」もしくは「白鳥」の商標に類似すると判断されます。

同じように、「鶴亀 万寿」という商標は、識別力ある2つの語が著しく離れて構成されているため、「鶴亀」・「万寿」と各語を分離して検討されます。その

結果、「鶴亀 万寿」という商標は、「鶴亀」もしくは「万寿」の商標に類似すると判断されます。

(2) 例外

ただし、こうした結合商標の類否判断では例外も多く存在します。

たとえば、「未来づくり with you」という商標が「WITH YOU」という商標に類似するかが争われた事例がありますが、特許庁は、「未来づくり with you」という文字が、一体として「あなたと共に未来を作りましょう。」という観念を生じさせることを理由に、「未来づくり」と「with you」を分離して判断することなく、当該商標を一体として認識して「WITH YOU」と非類似であると判断しました。

また、「御用邸の月」という商標が「御用邸」という商標に類似するかが争われた事例において、裁判所は、「御用邸の月」という商標が、一体として「皇室の別邸より見る月」又は「皇室の別邸に昇る月」という観念を生じさせることを理由に、「御用邸」と「の月」に分離することなく、当該商標を一体として認識して「御用邸」と非類似であると判断しました。

結合商標の類否判断は解釈の振れが出やすい部分ではございますが、複数の結合した語が一体として特殊な観念を生じさせる場合には、一体判断がなされ非類似とされやすいといえそうです。

第2回 解雇(2)

弁護士
大武 英司



先月から労働法に関するコラムを開始し、今月からはどのような場合に解雇が認められるのかにつき順次ご説明いたします。今回は懲戒事由として最もご相談の多い「職務懈怠」を理由とする解雇の有効性を取り上げます。

「職務懈怠」といっても、無断欠勤、勤務成績不良、遅刻過多、職場離脱など幾つもの態様が考えられますが、その事実があるだけでは直ちに有効な解雇とはなりません。それが就業に関する規律に反したり職場秩序を乱した場合と認められる場合に初めて解雇が有効と認められる方向に傾くこととなります。

解雇が有効とされた裁判例として、従業員が6ヶ月間に24回の遅刻と14回の欠勤を1回を除きすべて事前の届出なしに行い、その間の上司の繰り返しの注意や警告にもかかわらず、同態度を継続した事例があります。常識的な感覚では、事前の届出なしでの上記多数回の遅刻・欠勤があるだけで解雇は当然に有効としてもよさそうです。しかし、実際には「上司の繰り返しの注意や警告にもかかわらず、同態度を継続した」という点が解雇を有効にしたものと考えられます。しかも、「繰り返しの注意や警告をしたこと」の証明は企業側で負わなければならないため、職務懈怠の事実が判明するたびに始末書の提出等を求めることが必要となります。

他方、解雇が無効とされた判例として、宿直勤務のアナウンサーが、寝過ごして朝のニュース放送の穴をあける事故を2週間に2度起こしたことを理由とする解雇の有効性が争われたものがあります。この場合も、常識的な感覚では、事故そのものがニュースという非常に公益性の高いものであり、それを短期間に2度も穴をあけることの重大性から解雇が有効とされても良さそうなものです。しかし、裁判では、そのアナウンサーの悪意や故意はなかったこと、寝過ごしによる放送の空白はさほど長時間でなかったこと等を理由に解雇は無効と判断されました。

この2つの判例をご覧いただいても明らかなように、解雇の有効性は非常に厳格に判断されているということを念頭に置いていただくことが極めて肝要です。先月号の同コラムで「解雇権濫用法理」について触れましたが、それだけでなく、解雇という手段は「他のあらゆる手段を尽くしてもなお、これを採らざるを得ない」という「最後の手段」でなければならないという原則が解雇の問題全体を支配しております。

結局のところ、解雇の有効性は、それが争われている諸事情からケースバイケースで判断していくほかありません。しかし、雇う側としてより重要なことは、「解雇を争われても問題がない」と言えるだけの事前予防策を構築していくことにあります。

事前予防策等でご不明な点等がございましたら、是非当事務所にご相談ください。

セミナー・講演実績

第1回労務対策徹底強化セミナーでは、非常に多数のお客様のご出席を賜りありがとうございました。同セミナーでは、従業員に対する懲戒処分を行うにあたって、どのような手続をとれば、あるいはどのような理由による懲戒であれば正当化されるのかについて、種々の裁判例をご紹介しながら説明させていただきました。第2回は7月に、第3回は11月に開催予定となっておりますので、皆様奮ってご参加ください。

第5回 遺産分割の諸問題④ ～遺言能力と遺言無効確認の訴え～

弁護士
茂木 佑介



さて、前回までは、遺言が無い場合を前提とした一般的な遺産分割の過程で生じる諸問題についてお話させていただきました。しかし、実際はそのようなケースばかりではなく、遺産分割の協議を始めたところ、思わぬところから被相続人の作成した遺言が発見されるケースがあります。自分にとって有利な内容の遺言であればともかく、得てしてそのようなケースでは、自分の相続分が一切無いように定められた遺言であるケースが殆どです。今回は、そのようなケースで具体的にどのような手段を取ることができるのかについてご説明させていただきます。

まず、遺言の種類は大きく2つあります。遺言者が、遺言の内容の全文、日付、氏名をすべて自分で記載し署名の下に押印するだけでよい「自筆証書遺言」と、公証役場で公証人に作成してもらった「公正証書遺言」です（その他、秘密証書遺言や特別方式の遺言もありますが、殆どの遺言は自筆証書遺言と公正証書遺言の2つです）。

そもそも、遺言をする際には、遺言能力が必要とされています（民法963条）。そして、「遺言能力とは、遺言者が遺言事項の意味内容、当該遺言をすることの意義を理解して、遺言意思を形成する能力」（横浜地判平成22年1月14日）とされています。したがって、遺言能力が無い方が作成した遺言は無効となります。

そこで、遺言者が遺言能力を失っていたと思われる時期（例えば認知症が相当程度進んでいた時期等）に遺言が作成されていた場合、当該遺言は遺言能力を欠いた者によって為されており無効であるということを主張することができます。具体的には、裁判所（管轄は家庭裁判所のようにも思えますが、実際は地方裁判所に提起することになります）に対して「遺言無効確認の訴え」という手続を取ることになります。

裁判を有利に進めるためには客観的証拠の存在が不可欠

となります。遺言能力について争う場合は、カルテ、診療記録その他各種医療記録について揃えていくことが必要になります。あくまで裁判では、遺言の無効を主張する側がこれらの証拠を揃える必要がある為、非常に大きな負担を課されることとなります。

特に、公正証書遺言の場合、公証役場という国の機関が作成したものである為、それが無効と認められる為には、「誰が見てもこの時期にこのような遺言を作るなんてできないだろう」と考えるような証拠が不可欠です。実際、いわゆる長谷川式簡易知能評価スケールだけでは足りないと判断されることも多く、より踏み込んだ内容の医師の所見等が必要となる場合も多いです。

このように、遺言無効確認訴訟は、いざ裁判となったときに慌てて証拠を揃えようとしても困難な場合が多く、その結果、裁判を有利に進めることが難しくなりがちです。したがって生前に認知症等の問題が生じた際は、あらかじめ成年後見人を選任することはもちろん、可能な限り係りつけのお医者さんともやり取りをするなど、早めの対策が不可欠となります。

いずれにせよ、遺言無効確認の訴えは、法律上多くの難しい点を含んでいます。当事務所は先日も相続人20人を超える複雑な遺言無効確認の事件を解決しており、豊富な経験と実績を備えております。ご親族が認知症に罹患している方、内容に納得のいかない遺言が出てきた方は、一度、当事務所にご相談ください。

\ 法人・事業主向け /

セミナー開催の
お知らせ3回で
全て分かる!

労務対策徹底強化セミナー

第2回または第3回のみ参加でも大丈夫です。ぜひご参加ください!!

第2回 「賃金(残業代)をめぐるトラブルと対策」

開催日時 7月28日(木) 18:30～20:30 講師 森田 博貴 (当事務所弁護士)

会場: ソラリア西鉄ホテル鹿児島7F「HIMAWARI」 参加費: 10,000円 顧問先様は参加費無料!!

- ・弊所ホームページ「セミナー・講演実績」でもご確認いただけます。
- ・第3回は…『ハラスメント～会社を悩ます社員への対策～』開催日: 11月17日(木) 講師: 戸田晃輔

参加申込・お問合せ

☎ 099-822-0764
(セミナー担当: 宮原)✉ メールフォーム
http://www.kotegawa-law.com/contact/

\ 事故専門部からのお知らせ /

ホームページ
続々更新中!

当事務所では、B型肝炎訴訟の経験もございます。
お近くにB型肝炎と診断された方がいらっしゃいましたら、是非一度当事務所にお越しください。
WEB <http://www.kagoshima-kotsujiko.com/765/76515/>

事務員コラム

事務員紹介編

上井 絢乃

愛媛県の大学を卒業後、病院・保険代理店の勤務を経て1月に入所いたしました。友人や家族と美味しい食事とお酒をいただくことが毎週の楽しみです。



皆様の笑顔のために全力でお手伝いします。

始めまして。

1月に経理を担当している福田さんと一緒に入所いたしました。現在は事故専門部内で弁護士のサポート業務をさせていただいております。

主に事故被害者の方が適正な賠償金が受け取れるよう手続きに関わらせていただいております。難しいことばかりではなく、お客様から追加で出て来たお悩みや、「少し聞いてみたい」というお問い合わせを頂き、そこから派生する業務1つ1つに全力を尽くすことが業務です。

病院勤務の経験から、被害者本人やご家族の方が治療に専念することが事故前の日常に近づくために重要であると考えています。出来るだけそうした環境を提供することが私の仕事のモチベーションです。

グレイスに入所して最も強く感じるのは、所員全員に向上心があり、少しでも良いサービスを提供しようという意識の高さです。私もその価値観に共感し一日でも早くグレイスに関わる皆様が幸せになれるよう努めて参ります。

病院や保険代理店での勤務経験など、なるべくして事故専門部に所属した上井さんは、物腰やわらかな女性らしい雰囲気、所内の「癒し」担当です。お悩みを抱えたお客様を癒しつつも、最善のサポートができるよう日々業務に取り組んでいます。

事務局長から見た上井さんはこんな人!

弁護士法人グレイスに「ブログ」があるのはご存知ですか？

ご存知ですか？

《弁護士ブログ》法律に関する記事や、弁護士のプライベートでの出来事など
<http://ameblo.jp/kote-law/>

《事務局ブログ》事務員のプライベートでの出来事、事務所の業務風景、雑学など
<http://ameblo.jp/kotegawalaw-stuff/>

アメブロ 弁護士法人グレイス
(当事務所HPからもアクセス可)



全ては依頼者の最大の利益の為に
契約書、債権回収、労務問題、会社法の相談、また、事故や離婚の相談なども幅広く対応します。

法律相談のご予約はこちら！
新規予約専用ダイヤル

☎ 0120-100-129

受付時間: 平日9:00～18:30
※緊急案件については土日でもご対応できる場合があります



弁護士法人グレイス
E-mail info2@grace-law.jp
<http://www.kotegawa-law.com>

(鹿児島事務所)
〒892-0828 鹿児島市金生町1-1アールポール鹿児島6階
Tel 099-822-0764 Fax 099-822-0765

(東京事務所)
〒106-0031 東京都港区西麻布3-2-43西麻布3243
Tel 03-6432-9783 Fax 03-6432-9784