

Client Alert

2019年6月 (Vol.9)

1. 前言
2. 日本知识产权法：《关于部分修订专利法等之法律》成立及颁布
3. 日本竞争法/反垄断法：“针对平台经营者型业务崛起的规则之完善的备选方案”颁布
4. 日本劳动法：规定雇主有义务预防职场霸凌之相关法成立
5. M&A：日本经济产业省开始就“关于如何实施公正的 M&A 的指南”公开征求意见

1. 前言

本所从 2014 年 1 月开始收集日本法各个领域的最新法律信息，并定期向日本客户发送 Client Alert。我们也制作了中文版 Client Alert，今后将定期发送给各位中国客户。希望可以在法律实务上助您一臂之力。

2. 日本知识产权法：《关于部分修订专利法等之法律》成立及颁布

《关于部分修订专利法等之法律》于 2019 年 5 月 10 日通过、成立，并于 2019 年 5 月 17 日作为法律第 3 号予以颁布。除部分规定外，施行日为自颁布之日起不超过 1 年范围内的、政令所规定的日期。

主要修订内容如下：

首先，部分修订专利法的宗旨在于，降低因专利等的权利而引起争议时权利人进行主张、举证及恢复损害的难度，改善工业财产权相关诉讼制度，内容包括及（关于，专利法、实用新型法、外观设计法及商标法中均进行了同样内容的修订）。

创设“查证”制度，即在可能侵害专利权的情况下，由中立的技术专家进入涉嫌侵权者的工厂等，进行专利权侵权举证所需的调查，并向法院提交报告书

调整损害赔偿金额计算方法（明确以下内容：(i)侵权人所获得的利益中，因超出专利权人的生产能力等而被否定赔偿的部分，视为向侵权人授予了使用许可，专利权利人可以请求损害赔偿；及(ii)根据相当于许可使用费之金额计算损害赔偿金额时，可以将以存在专利权侵权为前提进行交涉时可能确定的金额纳入考量）

其次，部分修订外观设计法的宗旨在于，提高外观设计制度等的便利性，强化对外观设计的保护，内容包括以下 ~ 。

扩充保护对象：未在物品上记录或显示的画像、建筑物的外观或内部装修的设计均被新增为外观设计法的保护对象

扩大关联外观设计制度（允许就与自己申请的外观设计或自己的注册外观设计（即“本外观设计”）相类似的外观设计进行注册）的范围

Client Alert

将外观设计权的存续期间由“自注册日起 20 年”变更为“自申请日起 25 年”
简化外观设计注册申请手续 (i) 许可一次性申请多件外观设计, (ii) 为便于灵活记载物品名称, 废除物品分类)
扩充间接侵权规定 (将引发侵权的概率极高的侵权预备行为、协助侵权行为视为侵权的制度)

< 参考资料 >

https://www.jpo.go.jp/system/laws/rule/hokaisei/tokkyo/tokkyohoutou_kaiei_r010517.html

合伙人 小野寺 良文

合伙人 田中 浩之

3. 日本竞争法/反垄断法：“针对平台经营者型业务崛起的规则之完善的备选方案”颁布

2019 年 5 月 21 日, 日本经济产业省、公正交易委员会及总务省颁布了“关于完善数字平台经营者交易环境的研讨会”(以下称“本研讨会”)的工作小组总结的“关于如何完善相关规则, 确保交易环境的透明性、公正性的备选方案”与“关于如何实施数据转移与公开等的备选方案”。该等备选方案是去年 7 月成立的本研讨会在颁布了 12 月的中期论点提纲后, 设置了两个工作小组, 就针对平台经营者型业务的备选方案进行讨论后得出的结论。

“关于如何完善相关规则, 确保交易环境的透明性、公正性的备选方案”建议: 就数字平台经营者与使用者之间的交易, 从规避过度规制的观点出发, 不要对垄断性经营者进行严格规制或行业规制, 而是应以积极运用反垄断法为中心, 对可能限制竞争的行为进行事后规制。另一方面, 因数字平台经营者型业务环境变化激烈、存在严重依赖数字平台经营者的中小经营者, 故应在探讨可迅速且适当地执行反垄断法的方案的同时, 也探讨对反垄断法具有辅助作用的、促进数字市场的透明性与公正性的规则。

“关于如何实施数据转移与公开等的备选方案”从完善不断创新的竞争环境等观点出发, 就经营者持有的数据, 在按照使用者的指示, 通过数据披露(下载)、直接转移、数据访问(开放 API)中的任一种方式, 使其他经营者可重复使用这一原则下, 从规则的内容、对象及如何引进规则等几个方面对备选方案进行整理。

从以上两种备选方案可以推测, 为避免过度规制, 同时实现适时且有效的规制, 相关部门可能会不拘泥于现行反垄断法的框架制定规则并采取执行措施, 但具体措施尚不明确。今后, 政府将在参考该等备选方案的同时, 就实施具体措施作进一步探讨, 目前, 平台经营者及使用者均对此进展十分关注。

合伙人 宇都宫 秀树

4. 日本劳动法：规定雇主有义务预防职场霸凌的相关法成立

2019 年 5 月 29 日, 规定雇主有义务预防职场霸凌的相关法正式成立。本期将介绍已正式成立的相关法的内容。

Client Alert

《关于综合地推进修订后的劳动政策以及稳定劳动者的雇用及充实职业生活等的法律》(原《雇用对策法》在 2019 年 4 月 1 日的修订中进行了名称变更,以下称“劳动政策综合推进法”)中明确地规定了雇主有义务预防职场霸凌。具体而言,该法律就职场霸凌给出了明确的定义,即“在职场中基于优势地位的且超越业务所需、超越适当范围的言行举止”(该法第 30 条之 2 第 1 款)。并且规定雇主“应根据劳动者的咨询内容,采取完善所需体制等雇用管理上所必要的措施应对职场霸凌,从而保证该劳动者的就业环境不会因该行为而遭到破坏”(该条第 1 款)。同时,禁止雇主以劳动者进行了该咨询,或劳动者为协助应对该咨询而陈述了事实为理由采取不利于劳动者的行为(该条第 2 款)。

就该等措施,厚生劳动大臣应制定必要的指南并及时颁布(该条第 3 款、第 5 款),就具体何种行为属于职场霸凌等具体的应对方针,需关注该指南内容。关于这一点,也曾在参议院的附带决议中被提及,预计将成为今后制定指南时的方针之一。具体而言,该决议要求,应明确记载在判断是否属于职场霸凌时,以“普通劳动者的感受”为标准,兼顾考虑“劳动者的主观感受”,同时要求明确记载,在雇用管理方面,还应考虑自家公司的劳动者受到的来自交易对方等第三方的职场霸凌,及自家公司的劳动者对交易对方或求职活动中的学生等实施的职场霸凌等。

上述的修订后的劳动政策综合推进法的相应内容的施行时间为自颁布起 1 年以内,预计将在 2020 年上半年正式施行。此外,就中小企业雇主,作为过渡措施,规定自颁布起 3 年以内有努力采取上述措施等的义务,所以预计中小企业雇主将自 2022 年上半年起正式承担该义务。

该法没有制定违反上述义务时的罚则,因此也存在对其实际效力抱有疑问的观点。但是,就长时间以来一直争议不绝的职场霸凌,在法律上有了明确定义,并且要求雇主承担预防职场霸凌的义务,可以说是前进了一大步。近年来,劳动基准署收到的咨询中,包括职场霸凌在内的职场欺凌、职场骚扰的咨询件数已超过加班的咨询件数位居首位。此次相关法的成立将成为修改公司内部规程对职场霸凌的规定,以及调整员工培训内容的良好契机。

合伙人 荒井 太一

律师 南谷 健太

5. M&A : 日本经济产业省开始就“关于如何实施公正的 M&A 的指南”公开征求意见

2019 年 5 月 14 日,经济产业省公布,就“关于如何实施公正的 M&A 的指南-为提高企业价值及确保股东利益”之草案(以下称“本指南草案”)公开征求意见。本指南草案将全面修订该省于 2007 年制定的“关于如何在管理层收购(MBO)中提高企业价值及确保公正手续的指南”(以下称“MBO 指南”)并。意见征集期间为 2019 年 5 月 14 日起至 2019 年 6 月 12 日为止。

MBO 指南于 2007 年 9 月 4 日制定,提示了何为公正的 MBO (Management Buyout, 标的公司的管理层出资,在维持原有业务的前提下购买标的公司的股份)规则,作为实施

Client Alert

MBO 交易时的指南，给 M&A 实务带来了极大的影响。本指南草案就 MBO 以外的存在结构性利益冲突的 M&A（如控股股东对附属公司的收购等）也进行了论点整理等，对 MBO 指南进行了全面修订，其内容将大大影响今后的 M&A 实务，需关注其今后动向。

合伙人 大石 笃史

律师 岡野 贵明

如对上述内容感兴趣，请与我们联系。

东京

東京都千代田区丸之内 2-6-1 号
丸之内 PARK BUILDING
(100-8222)

TEL:+81-3-5220-1839

FAX:+81-3-5220-1739

Email:chinadesk@mhmjapan.com

北京

北京市朝阳区东三环北路 5 号
北京发展大厦 316 室
(100004)

TEL:+86-10-6590-9292

FAX:+86-10-6590-9290

Email:beijing@mhmjapan.com

上海

上海市浦东新区陆家嘴环路 1000 号
恒生银行大厦 6 楼
(200120)

TEL:+86-21-6841-2500

FAX:+86-21-6841-2811

Email:shanghai@mhmjapan.com

微信公众号: 森濱田松本法律事務所

