



2022 年 8 月

e スポーツ選手とチームの法的関係

弁護士 金子 圭子 / 弁護士 加納 さやか / 弁護士 宮本 康平



選手がチームに所属する場合、選手とチームとの間で契約を締結するのが通例である。もともと、選手とチームの間の契約は、一定の形式があるわけではない。第 3 回 NL においては、選手とチームの法的関係について検討する。

プロゲーマーとして活動する選手と所属するチームとの法的関係は何か。

これは両者の間で締結された「契約」により規律されているはずである。契約が成立するには、両者の「合意」があればよく、特に書面などが必要とされるわけではない。ただし、書面もない合意は、条件があいまいになりがちで、結局その「履行」を求めようにも何をどう履行させるのかがはっきりしなくなる。よって、極めてシンプルなものの以外は、また大事な契約ほど、書面により、合意内容を定めるのが通例である。もしも今選手としてチームに所属されている方が、ふと「自分とチームとの契約条件は何だろう」と思ったら、契約書を一度眺めてみることをお勧めする。プロチームに所属する選手の大半はチームとの間で契約を締結しているものと思われるが、中には契約書を交付されていないか、契約条件があいまいになっていたりする場合もあるかもしれない。当然ながら契約書に記載された契約条件は重要であるから、その内容を理解することは重要である。

それでは、何をどう契約に定めるか。それは当事者の自由であり、法令が規制している領域を除けば、どのような合意もできるのが原則である。「法令が規制している」という可能性が出てくるタイプの契約というのは、典型は、雇用契約である。選手とチームとの契約も、「雇用契約」として締結することも可能である。要するにチームの「従業員になる」ということを意味する。

雇用契約の場合、非常に多くの雇用に関連する法令に基づき、労働者保護の観点から、「最低限の条件」が強制的に適用されることとなる（たとえば、どんなに戦績が悪くても報酬ゼロといった合意はできない）。これにより、選手としては「労働者」としての安心を得ることができるが、チームとしては、労働法に準拠することによる「コスト」は高くなるのと、労働関連法規に従う必要が出てくるため、契約の自由度は低くなるということとなる。

他方、労働契約に似ているが労働ではなく、労働法規の適用を受けない法形式もある。「委任」や「準委任」などと呼ばれるものであり、フリーで仕事をする人が依頼者から仕事を受ける場合などに、このような法形式をとることが多い。この場合、労働法規を心配せず、役務の提供の仕方、報酬などについて、自由な合意をすることができる（ただし、その関係の実質が「雇用だ」ということになると、当事者が、これは雇用ではありませんと主張しても強制的に労働法規が適用されうる）。

選手とチームとの契約に何を求めるか。報酬、成果、保障、義務、行動の制約、自由、様々な要素があるはずであり、選手から見たとき、又はチームから見たとき、様々な要素がメリットデメリットとしてあるであろう。次の機会には、選手側から見たときの視点で、契約について考えてみたい。

（次回に続く。）

- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
- 本ニュースレターの執筆者等は、以下のとおりです。
弁護士 加納 さやか(sayaka.kano@amt-law.com)
弁護士 宮本 康平(kohei.miyamoto@amt-law.com)
プラクティスグループアドレス pg_glhf@amt-law.com
- ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
- ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。
- e SPORTS & GAME INDUSTRY NEWSLETTER 発行責任者
弁護士 金子圭子、齋藤宏一、長瀬威志、城山康文