

3-2 「特許権の帰属と対価の支払　　オリンパス光学工業事件判決をめぐって」

佐藤 敬二（立命館大学法学部教授）：ただ今紹介を受けました、立命館大学の佐藤でございます。「特許権の帰属と対価の支払い」というタイトルでご報告をさせていただきます。

皆様のお手元に私のレジュメと申しますか、資料をお配りをしておきました。レジュメともあるいは論文ともつかないもので、資料ということで見ただけであればありがたいと思っております。レジュメはこれから画面に表示するかたちで提示させていただきます。

最初に簡単な自己紹介から始めなければいけないように思います。と申しますのも私、知的財産法の専門家ではありません。今日ご出席の皆様の名簿をさきほど見せていただいたのですけれど、知的財産のご専門の方が多数いらっしゃっておりますが、私は労働法を専門としております。本特許庁委託研究プロジェクトの中でわれわれの研究チームは法際的研究がテーマであり、「法の分野を越えた、総合的な研究をやるのではないか」というのがわれわれの研究チームです。ですから当然チームの中心には知的財産法の専門の先生がいらっしゃいますけれども、それ以外にも税法の方、商法の方、それからさきほど司会をいただいている国際経済法の先生、といろんな分野の人間で集まって研究をしております。

今日は、知的財産法の分野からのこの問題についての議論はかなりたくさん出ておりますし、おそらくここにお集まりの皆様方も、それぞれご見識をお持ちの方々ばかりだろうと思っておりますので、今日はあえて知的財産法の分野からではなくて、私のような少し違った分野と申しますか、労働法の分野からこの問題を見るとどうということになるのだろうか、のご報告をさせていただいて、少しご議論いただければありがたい。そういう趣旨で今日は分野違いなのですが、私のからご報告をさせていただきます。

早速ですが中身に入ります。報告の全体構成としてはこの3つぐらいの中身でお話をさせていただきます。一つ目はやはり現在これだけ議論が活発になっている直接のきっかけというのは、オリンパス光学工業事件についての東京高裁判決でしたから、もうここにお集まりの皆さんよくご存知だと思いますけれど、もう一度確認のために「こんな事件でこんな判決になったのだ」ということを簡単にご紹介いたします。

二つ目にその判決を素材にして、「ではこの判決を労働法の分野から見れば、どういう点が問題になるのだろうか」。あまりたいしたことは言えないのですが、知的財産法領域からの研究の中では、私の目から見ると「どうなんだろう」という記述がたくさん出てきます。また逆に、あまりというかまったく指摘をされていな

いのだけれど、「実は本当はここが問題じゃないだろうか」と考えていることが若干ありますので、そのあたりを聞いていただければと思っております。

3番目に、現在法改正の議論が進められております。さきほどお二方のご報告の中にありました。安藤先生のご報告の中に知的財産協会の提言の話もありましたし、経済産業省の研究会の動向についてのご発言もありました。そのあたりの議論を少しご紹介をして、残念ながら私が「では、どうあるべきか」というご提言まで今回まとめられておりませんので、素材を提供するというかたちのご報告をさせていただきます。以上、この三つぐらいの柱でこれから簡単にご報告はさせていただきたいと思っております。

まず1番目です。オリンパス光学工業の事件。「こんな事件でしたよ」ということを簡単に整理をしておきました。事実の概要というところです。この裁判を起こされた方、1969年の5月に会社に入社をされます。そのあと73年から78年まで研究開発部に在籍をされておりました。その中で1977年に今回問題になったレーザーディスクの「光ピックアップ装置」、といいましても私、機械については全然わかりませんので、それこそさきほどの松下の山崎先生に詳しく教えていただいたほうがよろしいかと思えますけれども、その関連の発明をされました。

このときにオリンパスの会社は、さきほどの安藤先生のご報告でいうと大企業にあたりますので、発明規定を持っておりますので、その規定に基づいて特許を受ける権利等々を承継されました。承継に対する補償金として、いろいろな項目に分けられているわけで、これもさきほど安藤先生がいくつかの項目に分けて支払われるという話がありましたが、それらを全部足し算した金額ですが、21万1000円という金額になりました。

その後94年の11月までお勤めになって退職をされました。退職をされたあとの翌年95年3月に裁判を起こされたという事件です。この裁判で請求した金額も第一審と第二審の段階では金額が違いますし、主位的請求と予備的請求の2種類の請求もありましたので、いろんな数字が出てくるわけですが、第一審の主位的請求は2億円でした。「21万1000円しかもらっていないのだけれども、実は2億円分の報奨、相当の対価を受け取る資格があったのだ」という請求をした裁判であります。

この裁判で法的に争われた点は3点あります。第1点目は、これは1977年の承継を問題としているのですが、1995年に裁判を起こしているわけですから、18年経っているわけです。いうまでもなく時効というのは10年ですから、これは「18年経っているので時効で、この権利は消滅するのではないか」というところが一つの論点になります。

もう一つの論点はすでに補償金として21万1000円支払われているわけです。発明規定に基づいて処理をされているわけです。「はたしてこれが特許法35条で

いう「相当の対価」との関係でどういう意味を持つのだろうか」ということが二つ目の論点です。

三つ目が「この 21 万 1000 円が安すぎるということであれば、では 2 億円になるのか」ということです。どういう金額を「相当な対価」と算定をしたらいいのだろうか、その算定方法をどうするか、この三つがこの事件では争点になりました。

それぞれについて重要な問題なのですが、今回私の報告との関係ではこの 2 番目の論点だけに焦点を絞らせていただきます。1 番目の時効の問題、それから 3 番目の具体的な算定方式の問題。これはいずれも過去の判決がいくつかあります。厳密に言うと食い違いが見られるわけですが、基本的には過去の判決を踏襲していく流れだと思っておりますので、主には 2 番目の論点についてご報告をしたいと思っております。

この点について東京高等裁判所はどういうふうに判決をしたか。肝心な部分だけ抜いておきましたけれども、「使用者等が、一方的に、特許権等の譲渡の対価を定めることができ、従業者等がその定めに従うとされたのでは、使用者等の利益に偏しているのだ。したがって譲渡そのものを、あるいは承継そのものを一方的に定めることは可能であるとしても、その対価の額については特許法 35 条 3 項ならびに 4 項の規定に基づいた金額が支払われなければいけない。それが支払われてないとするれば、この 35 条の 3 項、4 項を根拠として差額の請求をすることができる」というのが、今回の判決の一番の中心点であつたらうと思います。皆さんのところにお配りしている私の資料の中に、もう少し詳しい判決文とか、事実の概要を載せておりますので、またご参照いただければと思います。

この特許法 35 条 3 項、4 項に基づいて、差額の請求ができる。今金額を申しわすれましたけれども、結局認められた金額は 225 万円です。2 億円というのが請求金額です。その中で実際に認められたのは 200 万円強の金額です。これは裁判を起こした発明者の方からすれば「少なすぎる」というふうにお感じのようです。けれども他方で会社の側からすれば、確かにこのケース一つとれば 200 万円はそれほど大きくないのかもしれませんが、同じようなケースがすべての発明について起こったとすれば、すべての発明についてたとえば 200 万円ずつ認められたら、その総額たるやばく大な金額になるわけです。そこでこの問題について、改めて制度をどうするのかということが議論になっているわけです。

大きな 2 番目の柱ですが、これも、「判決の検討」というところに入りたいと思います。従来の裁判例は、これをいちいち申し上げていると時間が足りませんので、皆さんにお配りした資料の 3 ページ、4 ページに中身については入れておきました。「今回の判決がこれまでなかった初めての判決なのだ」ということを言いたかったわけです。

従来の判決というのは発明規定がないような場合に、したがって相当の対価が払

われていなかったので、「相当の対価の額をどうするんだ」という議論になったり、発明規定があったとしても、たとえば取締役であって取締役報酬が払われているので、相当の対価を払わなかったというようなケースであり、あるいは発明規定があっても若干のお金が払われているのですけれども、実際にはその発明が実施をされていないので、結局相当の対価の額が何万円というようなことには、争いにはならなかったようなケースとかです。いずれにしる今回のケースが「発明規定があっても、かつ若干のお金が払われているわけですが、それが「相当の対価」という法律の要件との関係で適正かどうか」ということが争われた初めての事件であったということを最初に申し上げておきます。

検討に行く前に、これもここにお越しの方は皆さんはよくおわかりのことですけれども、もう一度 35 条の規定の確認をしておきます。特許法 35 条の規定はこういう中身です。全部で 4 項からなっていて、第 1 項で「職務発明による特許に対する使用者の無償の通常実施権」を認めている。2 項で「職務発明以外の予約承継はだめだ」というふうに書いてあり、反対解釈として職務発明については予約承継ができると解釈されているわけです。

その際に 3 項で「予約承継をする際には相当の対価の支払いが必要だ」。4 項で相当の対価ということをして、「金額を算定する際には使用者の受けるべき利益額と、使用者の貢献度、これを考慮して定めなければいけない」。これだけの規定です。本当の規定よりもかなり省略してあげてはおりますけれども、それにしても非常に簡単な規定になっております。「職務発明の場合には予約承継ができ、その場合には相当の対価の支払いが必要だ」と、こういう規定であるわけです。

この規定の立法趣旨というのは「産業政策あるいは特許政策、特許を活用するという企業の経営上の必要性と発明者である従業者の権利、この二つを調整するものとして作られたのだ」というふうに言われております。この点についておそらくそれほど争いはないのだと思うのですけれども、仮に総論的にはそうだとすると、それを本当にうまく調整ができているのか、あるいは生かしているのか、いろいろな問題点があります。論点ということで三つほど報告させていただきます。

一つ目は「特許法 35 条 3 項、4 項というのが本当に強行法規なのか」という議論です。実は紹介を省きましたけれども、第一審の地方裁判所の判決では強行法規だということは根拠としてあがっておりません。

二つ目は、実は私自身が「今回のケースでいちばん問題なのはここなんじゃないかな」というふうに思っている部分があります。それは予約承継といえますけれども、「予約」のあり方、これが実はわかったようでわからないかたちになっております。ですからこれも結論を先に申し上げますけれども、「ここの部分を法的にすっきりさせないと無用な紛争が起こるだろう」と思っております。もっと大きな部分の法改正についてはあとで申し上げますけれど、この規定についてはここがはっ

きりしていないと思っております。

それから3番目。これは今回議論にはなっておりませんが、現行法制を前提にするならば、「権利者が、発明者が対価の請求をする権利を有効に放棄できるかどうか。放棄できるとすれば、どういう手段で放棄できるのか」、これも実は議論を詰めておくべき課題ではないかなと思っているわけです。以上3点ほどを少し紹介したいと思います。

まず論点の1番目、強行法規かどうかです。強行法規でないとすれば任意法規ということになるわけですが、任意規定だという考え方は次のような理由によるわけです。それは実はさきほどの安藤先生のアンケートの中に出てきたことでもあるのですが、「職務発明に対して対価を払うというのは、いったいどういう意味を持っているのか」。ここの理解が違っているわけです。

任意規定だという考え方は、発明は当然「私的財産権」ですから、財産権の譲渡を受けたわけですから、「財産権の譲渡に対して対価を払うのは当然じゃないか。したがってそれはわかりやすく言えば普通の売買だ。売買であるからこれは、売買の条件について両者が合意をして任意に条件を定めていくのは当然じゃないか。したがってこの売買の条件について、要するに金額について、どういうふうにするかということは当事者の自由に定められている。それに対して法律は一つの基準として設定されるけれども、法律以外の金額でやりとりしてもかまわない」。こう考えるのが任意規定という考え方です。

他方で強行規定だという考え方は、「この3項、4項というのは従業者を保護するための規定だ。だから使用者と労働者の間の自由な契約に任せたのでは、従業者の条件が悪くなる。したがって従業者の条件を保障するために作られているのだ。したがって当事者の自由で決められるものではない。法律の一定の中身にしたがってこれは適用されなければいけない」という解釈に基づいて、この強行規定という議論が出されております。

実は昔の一つのある判決で、これは強行規定だということをさらりとやった判決があることはあるのですが、おそらくはっきりとこの問題を扱ったのはこの事件が最初だろうと思えます。

私は知的財産法の専門家ではありませんので、過去の学説がどうであったか十分調べられてはおりません。ただある知的財産法の専門家の論評を読んでいますと、「この事件が起こるまでは、どの概説書、解説書を読んでも、3項、4項が強行規定だとはどこにも書いていなかった。今回の事件が起こって初めてそういった記述が出てくるようになったのだ」というようなことを書いてある論評がありました。これが本当にそうなのかどうか、私自身検証しておりませんが、もし仮にこの論評がそのとおりだとすれば、「これまであまり強行規定だということを、深く考えてこなかったのかなあ」というような印象は持っております。

今回の判決はこれに対して後者の強行規定だと、もっと端的に言うと、従業者を保護するための規定だと、したがって当事者の自由に任せたのでは不都合だという認識に立って判決をしているわけです。さきほど「使用者などの利益に偏する」というような引用部分を抜き書きしておきましたけれど、そういう認識を持っているというふうに考えられるわけです。

これをはたして現在どう評価するかについては、いろんな評価があり得るだろうと思っておりますが、「やはり立法趣旨からするとこうならざるを得ないのかな」というのが率直な感想です。ただこれも法律をやっている人間からすると、立法趣旨がどうのという話だけではなく、これは法律ですから、「法規範としていったいどういう意味を持っているのだろうか」と、こんなことを考えていく必要があるのではないかと思っております。

資料の5ページのところに、ある方の見解を抜き書きしておきました。「この対価を受ける権利というのは、従業者の人格権だ。その人の人格の発露としての権利なのだ。したがってそれを、言ってみれば法律で勝手に奪うとか変更するとか、そういうことはできないのではないか」というような見解を述べていらっしゃる方がいらっしゃいます。これも私はまだ十分考えられておりませんので、ご紹介だけにとどめますけれども、「単に強行規定だというだけで済まないのではないかな」と思っております。

次の論点ですが、今日言いたかったのはここなのですが、「予約承継」のあり方の問題です。予約というのは「職務発明をする以前から特許を受ける権利等々の承継を決めておける」というものです。この予約のやり方として、普通教科書とかあるいは概説書などを読むと、「勤務規則その他の定めによって予約承継ができる」という法律規定について、この「勤務規則その他の定め」というものの中に、「労働組合との間の労働協約であるとか就業規則」と、ここまではいいのですが、それ以外に「使用者が一方的に意思表示することで、職務発明を使用者に承継することができるのだ」という解釈が通常されております。

いろんな概説書の中で、あるいは知的財産法の研究者の方がお書きになったものの中で、ここの両者をほとんど区別をされていない、就業規則と使用者が一方的に意思表示をするというものを、ほぼイコールのものだというふうに捉えていらっしゃる文献がたくさんあります。しかし労働法をやっている人間からすると、就業規則と一方的意思表示はまったく意味が違います。

就業規則は、労働者との合意によって作られるものではないという意味ではたしかに使用者が一方的に決めるものです。しかしその一方的に決めるものが、労働者を拘束してもかまわないのはなぜかという、就業規則というのは労働者を保護するために作られたものであるからなのです。だから決してたとえば約款のようなものとはまったく意味が違うわけです。

この判例の評釈をお書きになったある先生が、約款と比較をして就業規則の議論をされていましたが、就業規則と約款は違います。「就業規則は労働者保護のために作るものだから、仮にそれを手続き的には使用者が一方的に決めるものであったとしても、労働者を拘束してもかまわない」というのが結論になるわけです。拘束をする理屈については、学説上も判例上もいろんな理解があるわけで、労働法学の最大の論点なわけですが、その理屈はともかくとして、結論部分のところについて「労働者を拘束してかまわない」というのは、「労働者を保護するから」であるわけです。

それに対して一方的意思表示、一方的に言うだけで予約承継できるというものは、やはり労働者保護という要素は一つも入っていないわけで、この両者は持っている意味合いが全然違います。そこでこの二つを混同した議論をしているというところから、いろんな問題点が出てきています。

たとえば1、2、3と、三つ書いておきましたけれども、第一審の地方裁判所の判決は次のように解釈をしています。「一方的意思表示によって、承継を決めることはできるけれど、額については決められない。だから額については両当事者の合意によるしかないのだ」というかたちの判決をしました。

高等裁判所はそうではなくて、「発明規定は就業規則と類似のものだ。したがって強行法規に反してはいけない」ということで判断をしました。強行法規というのはさきほど申し上げた35条の3項、4項を指しています。

それから渋谷先生の判例評釈の中で、これはまさに就業規則だとお考えになった上で、これもさきほどの安藤先生のご報告とも関連しますが、「大企業はまあそれでいい。だけど中小企業については就業規則の効力はないので、中小企業については契約で決めなければいけない」と。大企業と中小企業を区別する基準は、私にはよくわかりませんでしたけれども、いずれにしろこの「一方的意思表示というのをどう捉えるか」というのが、判決によっても捉え方が違ってきます。判例評釈でも、いま紹介したもの以外にも何件かありますけれども、それを読んだ限りでも、一方的意思表示と捉えているものと、就業規則と捉えているものと、バラバラです。これの両者を区別せずに議論しております。

実は今回のケースで、第一審と第二審の判決が、かなり中身が違っているものになっている理由というのは、こういうところにあるのかなと思っております。ですから今日一番最初に申し上げましたけれども、現行の法律制度を仮に前提とするにしても、「この『予約のあり方』という問題については、法的にしっかりと整備をしなければいけないのではないか」と思っております。

それから、もう少しで終わりますが、最後の論点として、「有効な放棄ができるか」です。さきほど、21万円もらっていて、実際220万円ぐらい権利があったということですが、他人から強制されて放棄するということはもちろん認められない

わけですけれども、本人も納得した上で、つまりいろんな利益考慮があるわけで、会社に在籍することで、将来いろんな処遇を得られるという、本人にとってはメリットもあるわけですから、そういうことも考えて、「本人が自発的に権利を放棄することはできるのだろうか」という問題です。

これは昔の論文を読んでいますと、「放棄はできない」という見解が一つありました。実は高等裁判所の論理に従えばそうなってもおかしくないわけで、就業規則が強行法規に違反をすると、これは労働基準法上その部分については無効になるわけですから、無効になった場合に、それを根拠として放棄うんぬんということは実はありえない議論です。このあたりも実は法律上ははっきりしていない部分ではないかと思っております。

少し省略させていただいて、最後に法改正の議論について紹介させていただきます。今私がいくつか言った部分は、「現行の法制度を前提にした上で、やはり手直しをしなければいけない箇所というのが、何か所かあるのではないかな」というご報告でした。ただそのレベルにとどまらず、今現在議論されているのは、「この制度の仕組み自体を大きく変えてしまう必要があるのではないかな」、こんな議論です。

現在経済産業省の「産業競争力と知的財産を考える研究会」で、昨年12月に中間論点の整理がされて、この春に最終報告が予定をされているというふうに聞いております。その中間論点整理の中で、職務発明については次のように書いてあります。「職務発明制度の今日的意義について考え直す必要がある」と。その中で「上記判決」というのは今申し上げたオリンパスの判決ですが、この判決の考え方に同調する意見が出た一方で、産業界からは「高裁判決に従えば、企業は発明の報酬をいつまでも確定することができず不都合である」といった意見が多数出ました。さらに「表彰制度とかそれ以外のインセンティブも含めた中で捉えることが適当だ」という指摘もあったというのが、中間整理の段階の議論です。

実はこの中でも、あるいは内外でと言うべきでしょうか、いろんな見解が捉えられております。その際に参考になっているのがやはり諸外国の制度です。これはいい資料がなかったので、さきほどの日本知的財産協会の文献をそのまま使わせていただいております。もちろんこれは実際の報告書の中には使えませんが、今日の報告のためだけに使わせていただくわけです。

世界の制度は次のような3種類くらいあるのだというふうに整理をしていただいています。一つが「法人発明」です。職務にかかわるような発明をした場合の権利帰属について「法人発明」と捉える考え方です。二つ目が日本とかドイツなどの「職務発明」として捉える捉え方です。それから三つ目が「従業者発明」だというふうに捉えて、あとは契約関係で処理をするという考え方です。三つあるのだというふうに整理していただいています。

「法人発明」については一番有名なのがイギリスの例ですけれども、基本的には企業も「モノ」であって、「著しく大きな発明については、発明者に対して報奨金を払う」と、こんな仕組みです。「職務発明」はさきほど申し上げましたけれども、日本の話ですがドイツも同じ制度です。ただドイツの場合には「相当の対価」の金額の算定基準について、非常に細かく規定をしております。そんな制度です。

それから「従業者発明」は、こちらのアメリカの私企業というふうに書いてあるものですが、コモンローうんぬんというふうに書いてありますが、現在コモンローうんぬんというのは実務上は関係ありません。たいていは事前に承継するという契約を結んでおります。「その事前の契約に基づいて使用者に権利が移転をする」と、こういう構造になっているわけです。

これを念頭に置きつつ、それぞれいろんな見解が主張されています。さきほども安藤先生のご報告の中にありました「日本知的財産協会」の見解があります。私の資料にその一部分を抜き書きをしておきましたけれども、アメリカ流にやはり「当事者との契約関係ということで処理をしていけるのではないか」という見解です。それから弁理士さんですが、竹田先生という方がこれはイギリス流で「顕著な利益を与えた大発明に対してだけ報奨を払えばいいのではないか、そういう制度をしたらどうだろうか」。

それから東京大学の中山信弘先生ですが、中山先生はこの1（アメリカ流）と2（イギリス流）のようなドラスティックな改革に反対で、「現在の制度を維持した上で、対価の算定基準について詳細に決めたほうがいいんじゃないか」と、こんな見解を述べてらっしゃるわけです。実はいずれもそれぞれいろんな問題点があるわけで、またあとで議論できればいいと思いますけれども、たとえばあとの議論のために1（アメリカ流）と3（ドイツ流）についてだけ問題点を申し上げます。

日本知的財産協会の見解、これは実はいろんな議論が背景にあるのだと思いますが、私はそれを存じませんので、文書の中に表面に現れている記述だけで判断させていただきます。ここに書かれている中に労働法の話がいくつも出てくるのですが、書いてある趣旨がよくわかりませんでした。

たとえば「特許法の35条ができたのは、大正10年である。そこから現在に至るまで、労働基準法はじめ労働法制がたくさん整備をされている。したがって労働者の従属状態というのは昔とは全然違うのだ」という趣旨が書いてあるわけです。労働法制が仮に整備をされたとして、これはまさに労働者の従属状態が前提になっているからこそ法律ができているわけで、「法律ができたから従属状態が昔に比べて軽くなっているということはないのだろう」と思います。

それから終身雇用制うんぬんという話も書いてあるのですが、終身雇用制が崩壊するということはむしろ能力主義になるわけですから、能力に対してふさわしい報酬を与えることになるはずで、逆に高い金額を払うという結論になってしまうよう

な話にもなるわけです。

それからアメリカ流という点ですけれども、これもご存知だと思いますけれど、アメリカには労働保護法がないのです。ですから「日本の場合には労働保護法がたくさんあるので、特許法35条3項・4項のような労働者保護規定は必要ない」と言いながら、なぜ労働保護法のないアメリカが参考になるのかも、よくわからないことです。

逆にドイツの議論についても、これは何人もの方がお書きになっていますけれども、とりわけ経営者の団体からは「基準があまりにも厳格すぎて、弾力的に適用できない」ということについての批判がいつも出されております。はたしてそのあたりをどう考えるか、議論をする必要があるのだろうと思っております。

最後に私はアメリカ法の研究者でもありますので、アメリカの法制度を一言だけご紹介しておきます。実はアメリカの法制度に対しても、非常に強い批判がたくさん出ております。これもご存知のように「日本流の制度に変えるべきだ」という法案が、私の知る限り三つ出ているわけです。1969年、73年、82年にそれぞれ出ております。もちろんこれは成立はしませんでしたけれど、ただ州法のレベルでは八つの州で、労働者の権利を若干保護するような法律はできていたりします。

今現在いろんな法解釈の提案もされていて、「実は合衆国の制度もかなり揺らいでいるのではないかな」というふうに私なんかは思っているわけです。「はたしてそれがモデルになるのだろうか」と思っております。現行法改正については実は私自身結論を持っておりません。現行法を前提にした上での若干の改善点はさきほども申し上げましたけれども、現行法をどういうふうに大きく変えていくかについては、ぜひお集まりの皆様のお考えをお聞きできればと思っております。

時間が超過して申しわけありませんでした。私からの報告は以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。

大学における知的財産権研究シンポジウム

特許権の帰属と対価の支払い - オリンパス光学工業事件をめぐって -
2002.03.08. 佐藤敬二 (立命館大学)

はじめに

1. 本判決を扱う理由

従業員による発明は、従来は（通常は）数千円から数十万円の「補償金」を支払うことで特許権は企業に帰属する形になっている。

発明者は、長期雇用・企業内労働市場を前提として、昇進・昇格という形でメリット

しかし近年、個人的権利の主張、雇用の流動化、リストラと低賃金の中で発明に対する正当な補償を求める動きが強くなっている

有名な事例として、青色発光ダイオード発明の中村修二氏（現カリフォルニア大学サンタバーバラ校教授）が所属していた日亜化学工業に対して二十億円を請求

企業においても、日本ビクターやオムロンが補償の上限を1億円としたり、日立製作所は青天井に規定変更している（安藤報告を参照）

その中で本判決は始めて、発明規定に基づき補償金が支払われていても、特許法35条を強行規定として、就業規則の定めに関わらず正当な対価としての「補償金」を請求できる、と判示した

現在の特許利用に大きな影響を与える（したがって、本件は最高裁で審理される）

法改正の動きも（2003年の通常国会へ提出予定）

2. 労働法からの検討の必要性

1) 特許法35条が、産業政策と労働政策の両側面から立法されていることは共通認識となっているが、本判決の論評や法改正議論の中で、労働法からの検討が弱い。

2) 労働法理論にとっても、伝統的「賃金」以外の報酬のあり方についての検討の必要性

従来は、退職金・ボーナスの検討だが、これは賃金か否かという争いであった

しかし、近年では賃金ではない（その意味で「福利厚生」）ものの権利性が問題

e.g. 留学費用、企業年金、早期退職優遇

この流れの一つとして議論を深めるべき課題

1. オリンパス光学工業事件判決

東京高裁平成13.5.22.判決（労働判例812号21頁以下、判例時報1753号23頁以下）

1-1. 事実の概要

1) 事実関係

原告（X）は、被告に昭和44年5月に入社し、平成6年11月に退職。その間、昭和48年ころから53年まで研究開発部に在籍し、ビデオディスク装置の開発に従事した。

被告（Y）は、光学機器の製造販売を趣旨たる業務とする会社である。

Xは、昭和52年に「ピックアップ装置」を発明した。これはYの業務範囲に属し、かつXの職務に属する職務発明であった。

Yは「発明考案取扱規定」に基づき、特許を受ける権利を承継し、特許権を取得した。その際にXに支払われた補償金は、合計21万1千円であった。

2) 原告の主張

争点1「相当対価の額はいくらか」

本件発明は「諸隈発明」と相まってCDプレイヤーの中核をなす装置にかかわるものであって、各社の製品において本件発明が実施されている。

Yの受けるべき利益額は70億3800万円であり、本件発明の寄与割合は1/3、Yの貢献度は、負担した研究開発費、設備費、発明の開発に要した期間等を考慮すると60%を超えない、ので、相当対価額は9億2733万円である。

争点2「発明考案規定により、原告の対価請求権が制約されるか」

法35条は強行規定であるので、Y規定に基づく支払いがされても差額が請求できる。発明者主義に立脚する法35条の趣旨からすれば、給与は対価の相当性と直接影響はしない。Yの負担は、「使用者の貢献した程度」で考慮すればよい。

争点3「原告の請求権は時効により消滅したか」

消滅時効の起算点は、報奨金の請求が可能となった時点

3) 被告の主張

争点1「相当対価の額はいくらか」

本件発明は諸隈発明の細部の更なる改良のための技術の一つであって、不可避のものではないし、本件特許を実施していない製品もある。特許は原告の提案と異なっている。

争点2「発明考案規定により、原告の対価請求権が制約されるか」

対価についても勤務規則であらかじめ定めるところに従って処理することができる。理由は、従業員に対して公平な処遇を行うため画一的なルールにより処理する必要がある、個々の発明について具体的に対価額を算定できない、個人の発明も会社全体の協力で左右される、対価決定方法を決めておくことも法35条で許されている。

労務の対価は給与であり、職務発明にはYも多額の支出を行っているし、リスクもある。Yの額は日本の主要企業と同等の水準である。

争点3「原告の請求権は時効により消滅したか」

特許を受ける権利の譲渡から10年が経過しているので時効により消滅

4)第一審判決(東京地判平成11.4.16・労判812号34頁、判時1690号145頁)

争点1(相当対価の額)

本件発明は利用発明、本件特許に重きは置かれていない、実施を否定している、必ずしも製品に組み込まれていない、要旨変更の可能性もある、等からYが受けるべき利益額は5000万円。Yの特許担当者が大幅変更した、原告が職務上担当していた分野と密接な関係を有するものであったことからYの貢献度は95%であり、Xの受けるべき対価は250万円。

争点2(被告規定の性質)

「被告規則については、被告が一方的に定めた(変更も同様である。)ものであるから、個々の譲渡の対価額について原告がこれに拘束される理由はない。この点、被告は、原告が、被告の諸規則等を遵守する旨の誓約書を提出していることから、原告が相当対価の請求権を放棄したものとみるべきであると述べるが、原告が、就職時に、このような包括的な内容の記載された書面を提出したからといって、個々の譲渡に関して、譲渡対価に関する何らかの合意が形成された、あるいは、相当対価の請求権の放棄がされたと解する余地はない。」

争点3(消滅時効の成否)

収入取得時報償は受領前には額が明らかではないので、消滅時効は成立していない。

1-2. 判旨

1)被告規定の性質について

「立法趣旨は、従業者等の職務発明についての特許権等が本来従業者等に帰属するものであることを明らかにしてこれを出発的としつつ、使用者等と従業者等との利益を衡量したうえで、職務発明に係る特許権等の帰属自体については、これを当事者間の合意に委ねるのみでは、使用者等の利益保護が不十分であるとの見地から、使用者等が、従業者等の同意なしに、「勤務規則その他の定」により、職務発明に係る特許権等を使用者等に承継等させることができるものとしたうえで、しかし、その場合には、従業者等は、「相当の対価」の支払いを受ける「権利」を取得するものとして、従業者等の利益保護を図り、使用者等の従業者等との間の利害を合理的に調整しようとするにあることが、明らかである。使用者等が、一方的に、特許権等譲渡の対価を定めることができ、従業者等がそのために拘束されるとしてののでは、使用者等の利益に偏し、上記立法趣旨に反することは論ずるまでもないことである。また、同上の上記立法趣旨に照らせば、特許法35条3項4項を強行規定と解すべきことも、当然というべきである。」

画一、公平な事務処理の観点から、相当の対価につき、その算定基準や支払時期等を定めておくことが許されることはいうまでもない。しかしながら、強行規定であるから、上記定めが、これら

に反することができない。

2) 本件における「相当な対価」について

製品の国内販売総額を算定基礎にはできない、本件発明は諸隈発明の利用発明、本件特許は交渉の際に重きがおかれていなかった、等、からYの受けるべき利益は5000万円。Yの貢献度は95%

3) 消滅時効の成否について

算定の基礎となる工業所有権収入が明らかになってから相当の対価の請求権を行使することが期待できるので、それ以前が時効の起算点にはならない。

2. 判決の検討

2-1. はじめに

1) 本判決の意義は、とりわけ、争点2「被告規定の性質について」部分にある。

争点1については、算定方法についての事例を加えたものであり、(従来判決の分析は、第一審判決の評釈：松本司「職務発明についての補償金請求事件」知財管理 50 巻 2 号(2000年)243頁以下、特許委員会第2小委員会「職務発明に対する補償について一考察」知財管理 47 巻 6 号(1997年)777頁以下、参照) 争点3については先例を確認したもの。

2) 「被告規定の性質について」部分の意義

始めて、発明規定に基づき補償金が支払われていても、特許法35条を強行規定として、就業規則の定めに関わらず正当な対価としての「補償金」を請求できる、と判示した。

「相当の対価」が争いとなったこれまでの裁判例は

1. 発明規定がなく、対価が支払われてない場合(日本金属加工事件、カネシン事件)
2. 発明規定がないが、少額の支払いがある場合(ゴーセン事件)
3. 発明規定があるが、支払われていない場合(東扇事件、象印事件)
4. 発明規定があり、支払われているが、実施されていないので金額確定せず、持分権確認(ミノルタ事件、しかもこの場合には会社の措置を是認)

3) 従来裁判例

東扇コンクリート事件・東京地判 昭和58年9月28日

役員報酬を得ていることを理由として「相当の対価」が支払われなかった事例について、社内規定に基づいた額の支払いを認めた。対価請求が認められた最初の判決だが、根拠は社内規定であり特許法35条との関係については課題が残っていた。

日本金属加工会社事件・東京地判 昭和58年12月23日

職務発明規定がない企業において「相当の対価」を請求した事例について、請求権の発生は特許を受ける権利の承継時から、したがって消滅時効は承継の時からと

し、「使用者が受けるべき利益」とは、使用者が発明を実施することにより受けることとなると見込まれる利益をさすのではなく、発明の実施を排他的に独占しえる地位を取得することにより受けることとなると見込まれる利益を指すとした上で、対価額は第三者に実施許諾した際の実施料から算定したもの。対価請求権について具体的に認容した初めての判決であるが、利益額を実施料収入に限った点については疑問も提示されていた。

ミノルタ事件・大阪地判 昭和59年4月26日

発明規定に基づいて2000円の補償を受けたが、特許未実施のたる利益額が算定不能であったことから米国特許の持分権の確認請求した事例に対して、「第35条第3項は使用者と従業者間の力関係で従業者が弱者の立場にあることを考慮して設けられたものと解され、右趣旨からして右第3項は強行規定と解するのが相当」と判示し、国家公務員の規定と比較して請求に理由がないと判示された。

カネシン事件・東京地判 平成4年9月30日

職務創作・考案の譲渡について発明規定がない中で、「相当の対価」の額がいくらかが争われた事例に対して、「第三者に実施許諾したと仮定した場合に得られる実施料相当額」として判断された。

象印マホービン事件・大阪地判 平成6年4月28日

職務発明でないとして補償金を支払っていないのに対して、職務発明にあたるとして「相当の対価」支払い認容したもの。

ゴーセン事件・大阪地判 平成5年3月4日 / 大阪高判 平成6年5月27日 / 最二小判 平成7年1月20日：上告棄却

発明規定はなかったが退職金に上乘せした金額を支払った、これが補償金に相当するのかが争いとなり、対価補償額は、独占権により、第三者に実施許諾したと仮定した上で算定されて請求を認めた事例。

2-2. 特許法規定の確認

1) 特許法35条の規定内容

1項 職務発明による特許に対する使用者の無償の通常実施権

職務発明とは、「その性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明」

2項 職務発明以外の発明の、予約承継もしくは予約専用実施権の設定は無効

反対解釈として、職務発明の場合には予約承継・予約専用実施権が設定できる

3項 職務発明の予約承継又は予約専用実施権の設定には相当の対価支払いが必要

4項 対価額は使用者等の受けるべき利益額と貢献度を考慮し定めなければならない

2) 立法趣旨

「契約は、当事者間の力関係に委ねると使用者に一方的に有利に締結される傾向がある。しかしながら、発明を奨励するということは極めて重要な政策であり、そのためには従業者である個々の発明者の発明意欲を刺激することも重要である。」

「この規定は片面的強行規定と解されており、契約等により使用者側に有利に改変することはできないが、従業者側に有利に改変することはできる。」

「ただ注意すべきは、本条はもっぱら従業者保護のためのみの規定ではないという点である。本条は、発明は発明者の財産であるという原則の下に、発明者と発明者に給与その他の資金的援助をした者との間の利益を調整するための規定でもある。」(中山信弘編著『注解特許法 第三版 [上巻]』(2000年)335頁)

2-3. 特許法35条第3項・4項の強行法規性

1) 強行法規か任意法規か

「特許を受ける権利にしても特許権或は専用実施権にいても財産権であることは明白であるから一般の財産権の譲渡・設定の場合と同様権利対価を要求しうるのはむしろ当然のことであって職務発明の場合のみ対価支払請求権があると明示するのは補充的又は解釈的な意義しかないと解すべきか、それとも従業者等は使用者等に比し明らかに経済的弱者であるからかかる権利の譲渡或は設定について不利を忍容するしかない立場にあるのが現実だから法が要求する社会正義としてこの規定があると解すべきか、二様の見解が生ずるのである。前者の見解に従えばこの第三項の規定は任意規定として扱うべきものとされ、後者の見解に立てば強行法規的取扱いをすべきものとなるであろう。」

大矢睦夫「特許法第35条第3項の対価支払請求権」石黒・馬渡還暦記念論文集(1972年)139頁以下。

2) 判決：「従業者等の利益保護を図り、使用者等の従業者等との間の利害を合理的に調整しようとするにすることが、明らかである。使用者等が、一方的に、特許権等譲渡の対価を定めることができ、従業者等がその定め拘束されるとしては、使用者等の利益に偏し。諸文献においても、従業者保護の立法趣旨を根拠として、強行法規とすることに賛成する見解は多い。

3) 立法趣旨として、労働政策と産業政策の調和という視点のみで捉えてよいのだろうか。この立法趣旨ならば、政策によって制度は自由に変えられる、となってしまう。規範的問題を考えることが必要であろう。

<桑原>「労働法からいえば、法にいう従業者、すなわち労働者は労働契約により労務を提供する義務を負っているが、職務発明の業務命令を受け、その履行として職務発明をしたとしても、特許法14条3項により、一般の賃金以外に特別の報酬を請求する権利が発生する。その理由は、労働者が会社組織内で使用者に対し弱い立場にあるからであるとする学説もあり妥当な見解であるが、さらにいえば、職務

発明行為には、労務提供以上に、その労働者の精神的産物を創造する要素があり、かつその発明月が財産的価値をも有する可能性があることに鑑み、それを人格権として保護したものと考えることができる。」

桑原昌宏「ネットワーク下の企業秘密と職務著作・職務発明 労働者人格権の観点から」季刊労働法 187号 19頁以下

2-4. 「予約」承継の「予約」のあり方

1) 「勤務規則その他の定め」、「就業規則」についての一般的解説

勤務規則等とは、通常は労働協約、就業規則。ただしそれに限定されず、「労働基準法の枠内の契約や就業規則以外のもの、すなわち使用者の一方的意思表示でも足りると解すべきである。」「が、すでに労働契約、労働協約、就業規則で定めてあり、それを改変する場合には、それぞれにつき契約上あるいは労働基準法等で要求されている手続きに従って改変しなければならないことになる。」(中山・上掲書 346頁)

就業規則は、「労働者の労働条件や職場規律を画一的に規制することが要請される。就業規則は、このような目的のもとに作られるわけである。」「労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めて規則類の総称である。」(労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法上』(2000年))

2) 諸見解

1. 地裁判決：一方的意思表示によって、承継を決めることは可能だが、額は決められず、合意によるしかない。

「被告規則については、被告が一方的に定めた(変更も同様である)ものであるから、個々の譲渡の対価額について原告がこれに拘束される理由はない。」

2. 高裁判決：就業規則類似で考え、強行規定に反してはならないとした

「上記定めが、これらに反することができないことは明かである(就業規則に関する労働基準法92条1項参照)」

3. <渋谷>判例評釈：就業規則と捉え、企業の状況に応じて契約でなければならない場合もあると考える。

「就業規則にも様々なものがある。」「ごく一般的にいうならば、企業規模が小さく、従業者数が少なく、規制の適用対象が従業者の一部である事例の中には、本来は個別契約によることが可能であり、ふさわしくもあるのに、就業か規則の形式をとっているものがありうるのではなからうか。そのような事例においては、使用者は、特許を受ける権利の承継につき、これを「一方的に」に定めることはできるわけではないというべきである。」

渋谷達紀「勤務規則に基づき支払われた職務発明の対価につき不足額の支払いが命じられた事例」発明99巻2号(2002年)122頁以下

4. 私見は、一方的定めではだめで、契約とするべき

「職務発明の場合に立命館大学では「発明規程」を根拠として、学校法人立命館に特許を受ける権利が予約承継される扱いとなっている。特許法35条の「勤務規則その他の定め」を、「使用者の一方的意思表示で足りると解すべき」であり「相手方である従業員に到達するような明示の方法であれば足りる」とする見解がある（中山信弘『注釈特許法』300頁）。この見解をとると、「到達するような明示の方法」がいかなるものであるのか問題となる。就業規則であれば、作業場に備え付けることで周知義務をみたしたことになる（労基法106条）、その他の要件の充足と合わさって、理論的争いはあるものの結論としては、就業規則の内容が労働契約の内容としての効力を有し労働者を拘束する。このような扱いが許されるのは、就業規則が労働者保護を目的とする労基法上の制度であり同法の法規制を受けていることによる。「発明規程」の作成・変更にあたって就業規則としての手続きを経ないとする、職務発明の場合にも、使用者の利益を保護する要請があるものの、法形式としては従業員に発生した権利を使用者に譲渡するものであるから、なんらかの形で従業員の合意と考えられるものがなければならぬ。ところが、発明規程を労働者保護のための規制のない「使用者の一方的意思表示で足りる」とすると、就業規則の場合と同様に作業場に備え付ける程度では「発明規程」の内容がなんらかの形で従業員の合意を形成するとは考えられない。したがって、「発明規程」を就業規則とは異なるものでよいとするならば、研究者との間で書面による契約の形式をとることで、「到達するような明示の方法」とするしかないであろう。」

『我が国の大学における工業所有権の保護と知的創造サイクルの創出』（平成12年3月、立命館大学）58頁

2-5. 有効な放棄は何か

1) 有効な放棄はあり得るのか

<大矢> 「もし強行法規と解するならこの規定に反した契約・勤務規則その他の定めはその範囲において無効のものとなり、したがって使用者等によるこれらの権利の承継や設定も無効とされそれが特許を受ける権利の承継の場合であれば出願拒絶の理由或は特許無効の原因とされるであろう。」

このように解すると、「有効な放棄」はあり得ない

<渋谷> 「権利承継が優勝であっても、対価の額が不相当であるときは、その額を法に基づき、相当な額に引き上げ、その額の支払いを求うる請求権を従業者に与えている。」「権利の承継につき合意をした以上は、対価の不相当性を理由に権利承継の無効を主張することはできず、本件におけるように、対価の不足額を請求するほかない」

<判決> 「強行規定であるから、上記定めが、これらに反することができないことは明かである（就業規則に関する労働基準法92条1項参照）。したがって、上記定めにより算出された対価の額が、特許法35条3項、4項にいう相当の対価に足りないと認められる場合には、従業者等が対価請求権を有効に放棄するなど、特段の事情がない限り」「使用者等に請求することができる」

しかし、労基法92条1項につき「法令に反する就業規則は、その部分については、当然に無効と解すべきであろう。」（労働省・前掲書877頁）

2)いかなる場合が有効な放棄となるのか

本件では、誓約書の提出、報奨金の受領により放棄とは考えられないとするが。

1. 一方的定め
2. 就業規則については、強行法規に違反できない
3. 労働協約で可能か
4. 労働契約で可能か

<渋谷> 誓約書提出時点ではいっさいが未定、その段階での対価請求権放棄は法的に不可能。

<私見> 額を問わない包括的放棄はできない

3. 法改正議論について

3-1. 動向

経済産業省「産業競争力と知的財産を考える研究会」

昨年12月に中間論点整理（職務発明制度の今日的意義）

4月に最終報告予定、立法提案？

主として産業界から特許法35条改正提案

3-2. 中間論点整理の内容

「企業の終身雇用が変化する中で、職務発明に係る紛争が発生しており、企業の社内職務発明制度の再考が迫られている。このため、現行特許法の職務発明制度の今日的意義を見直すべきかどうかも含め、引き続き検討する。」

「職務発明制度の今日的意義

現行特許法上の職務発明制度は、従業者が職務上なした発明について従業者に権利が帰属するとした上で、企業は「相当の対価」を支払うことを条件に権利を承継することができる旨規定している。近年、雇用慣行の変化等を背景に、「相当の対価」の額を巡る従業者と企業との間の紛争が発生しており、また、対価額が相当でない場合には、従業者は事後的に相当な対価を請求し得るとの高裁判決が出たこと等から、各企業において社内職務発明制度の再考が迫られている。そこで、現行特許法の職務発明制度そのものの今日的意義を見直すべきかが課題である。

研究会では、上記判決の考え方に同調する意見が出た一方、産業界からは、高裁判決に従えば、企業は発明の報酬をいつまでも確定することができず極めて不都合であることから、企業の実態を反映した解決策を模索することが必要ではないかといった意見が多数出た。また、個々の発明の価値の算定に関し、可能であるはずとする意見と実務上不可能であるとする意見があった。さらに、企業の表彰制度やその他の金銭以外の処遇等のインセンティブも含めた中で捉えることが適当との指摘

があった。

今後は、企業と従業者との間の契約・勤務規則等による処理や発明報償以外のインセンティブ活用に関する実務慣行を踏まえ、企業活動の自由度と予見可能性を増すような方策の検討を含め、具体的な論点を明かにしていくことが必要である。」

3-3. 議事要旨にある見解

R&D はチームで取り組み、多くの特許が関与する、といった特質があることから、実情をふまえたフレキシビリティのある制度とする必要がある。職務発明制度については、「最低」「最高」の報酬額を決めてはどうか。個人帰属だが、ローリスクでの発明を認識して対価を判断すべき、対価は低く押さえ表彰で対応した方がよい、今後、実力主義になればアメリカ型の契約がよいが、今は過渡期にありその時期ではない、オリンパス判決では不安定。就業規則で対応してもよいと理解すべき、対等の立場にない当事者間の契約は公序良俗の観点から問題となり、かえって法的安定をそぐことになる。価値確定時に報酬支払いでは確定時が難しい、法人発明を認めればよい、営業担当者などへの報酬がないのか不満。ローリスク・ハイリターンに行こうとしているが、オリンパス判決をふまえると不満の発明者が多く出てくる。

3-4. 諸見解

1) アメリカ流<日本知的財産協会>

「従業者等の職務発明の取り扱いに関しては、使用者等に特許を受ける権利等を承継させることおよびその条件等について、使用者等と従業者等の契約、勤務規則、その他の規則に委ねることができる制度とすることを提言する。」

「相当の対価」に関する裁判例は判断内容が不明確。評価基準が必要となるが、それを詳細に規定しているドイツでは紛争が多発している。算定についても譲渡の時点では確定できない。立法時から情勢は変化：「従業員が会社との関係において極めて弱い立場で不利な就業条件にあった労働環境をふまえたものであった。今や大正10年から実に80年の歳月が流れている。労働基準法等の労働者保護のための労働法制は整備され、国民一人当たりの所得も世界トップレベルの水準になっており、現在、終身雇用制が由来できており、能力主義の増加、労働の流動化・転職の自由度がますます高まっている」

研究開発は経営政策。他の部門の従業員に対価が支払われないことは不公平。会社の自主性を尊重すべき。会社と従業員の自由な契約に任せるべき。したがって、現3項4項を削除し、上の趣旨での新3項を新設

日本知的財産協会「特許法第35条 職務発明規定についての提言」知財管理 52巻1号(2002年)5頁以下

<佐藤> 労働法制云々と特許の問題との関係が不明であり、従属状態は同じ。終身雇用が崩壊しているとする、むしろ高額な補償をするべき。米国の法状況に対しては広く批判の声があり、アメリカには労働保護立法はないので、日本部分の記述と矛盾する。自由な契約にまかせると、使用者の意のままになってしまう。

2) イギリス流 <竹田>

「法律で対価請求権が定められたのは研究者の地位がまだ低かった大正時代である。」「英国のように、法律上の対価支払いを企業に対し「顕著な利益」を与えた大発明に限定し、あとは企業の思いきった成果主義による人事上の処遇や報奨金制度の活用で解決すべき時が来ているように思う」

竹田和彦「特許 企業の支払い、大発明に限れ」朝日新聞 2001年9月12日

<佐藤> 企業内処遇が確保されないから問題となる

3) ドイツ流 <中山>

「いかに雇用が流動化したとはいえ、雇用とは特殊な契約関係であり、従業者というものは弱い立場にあるのだということを前提にすれば、35条撤廃というのは好ましくない。」「35条が全廃されれば、企業としてはどのような契約でも結ぶことができるということにはならず、公序良俗に反して無効になるという可能性も多分にあるわけです。しかも、その判断は各契約ごとに判断されることになり、かえって安定性に欠けるという事態も考えられる」。相当な対価が一番の問題。「相当額がある程度明確になるならば、たとえば、それはガイドラインであれ、あるいは判例の蓄積であれ、かなり不安は収まってくるし、35条に対する不満も減るかと思えます。」「ドイツにおいて、特許庁と労働省の共同で算定基準を出しているという例が参考になると思えます。」

中山信弘・相澤英孝「対談 職務発明の現代的な位置づけー特許法35条改正の動きをめぐって」
Law & Technology 14号(2002年)4頁以下

<山口> ドイツの従業員発明法への批判と改正要求が出されている。ドイツ産業界からの改正要求：他国は使用者帰属、規定が細かい、管理コスト、外国規制、補償金額の計算可能性。「職務発明制度を過度に発明者寄りに構築すると、使用者の負担が過剰になる」ドイツで管理コストが補償金額の倍以上。使用者の貢献度：利益は実施段階であるが販売には発明以外の要因が作用、リスクは使用者が負う、貢献度のファクター

山口巖「職務発明規定への警鐘（光ピックアップ事件）とドイツ従業員発明法の動向」AIPPI46
巻12号(2001年)766頁以下

<佐藤> 終身雇用制の崩壊を、単に退職者が訴訟を起こしやすいという問題でしか捉えていないが、能力主義の進展、将来の処遇によって処するという対処策がとれない、という問題として捉え

れば、むしろ高額な補償をするべきという結論になる。

4)その他

<渋谷>「職務発明の評価を正当に行うことである。正当にとは、従業者に対して評価方法についての情報を十分に開示して、面倒と感じられても、その理解を得ながら評価を進めるよう努めることである。」「この点を改めることなく、たとえば、法律を変えて、これまでの手法を維持しようと試みることはねえすべきことではない。」

<山口>法改正について、大企業では法がなくとも発明者寄りの運用をするであろう。しかし「中小企業においては、35条は従業者の味方であり皆である。米国のように発明補償を給与に織り込む風土が根付かない限り、制度の改廃には慎重を要する。」「使用者主義への法的な移行は時期尚早と考える」

3-4.合州国法制について

- 1.現実には、事前に包括的に予約承継を認める契約を締結することになっている
- 2.その慣行に対しては様々な批判が出されている。

そこに共通しているのは、「不公正（平）である」という点

- 3.日本流の制度に変えるべきであるとの立法提案も何度もなされている

e.g. 1969年 Moss 法案、1973年 Hart-Owens 法案、1982年 Kastenmeier 法案

- 4.法解釈上の提案も多様な主張がされている

事前の譲渡は無効と解し、発明の貢献度に応じた分配合意でなければならない説

最小の報酬支払義務を認める説

発明者に一定の留保された権限を認める説

事前の譲渡契約内容を規制する立法（8州で制定）

参照

Ann Bartow "Inventors of the World, Unite!" 37 Santa Clara L.Rev.673(1997)

むすびに代えて

現行法解釈

現行法上、不明確な点