

ポイント

従業員への「相当の対価」の額は予測不可能。現行法の仕組みは企業経営に大きなリスク。発明への報酬のあり方は多様であってよい。

玉井 克哉 東京大学教授

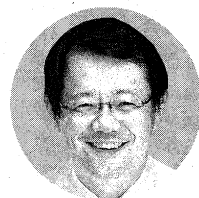
赤崎勇、天野浩、中村修一の3教授のノーベル物理学賞受賞が決まった。青色発光ダイオード(LED)の発明は新しい産業に成長して、文字通り日本と世界を明るくした。しかし同時に、今回の受賞は、わが国の企業の従業員による「職務発明」制度の問題点を、浮き彫りにした。

「発明は発明者のものか、企業のものか」という議論をする人もいる。「サラリーマンのもの」だった発明を、特許法改正で「企業のもの」にするのはおかしい、という言い方もある。だが、それは間違っている。各国の法制度は従業員の職務発明について企業を権利者とするので一致している。企業経営に必要な職務発明は世界どこでも「企業のもの」になるのである。「サラリーマンのもの」にしてしまおうなどない。

経済教室

職務発明制度の論点①

従業員への「対価」多様に



の特徴は、職務発明の権利を取得した企業が、従業員である発明者に「相当の対価」を支払うよう義務づけていることである。そこにはいっしょの問題がある。

確な金額を見積もることなどできるはずがない。原告の中村教授側がそれほどの減額を受け入れたというところは、もし判決に至ればいっそう大幅な減額になるだろうと危惧していたことを意味する。一審判決の対象は「四〇四特許」と呼ばれる発明1件だけだったが、二審での和解の対象は195件の職務発明すべてであった。仮に四〇四特許のみについて二審判決がなされたら、さらに大幅な減額になったかもしれない。

発明は「企業のもの」

金銭だけでなく処遇も

減額になったかもしれない。これほど極端でなくとも、企業の支払った対価と、従業員の主張する対価の間で2桁以上の格差があり、裁判所の認定した金額がその両者のいずれの間にも1桁以上の格差があるのは普通のことである。こうした予測可能性に欠ける仕組みは企業経営に不必要なリスクを負わせ、日本の国際競争力を損なっている。また、裁判で結論が出るま

が上がるという刺激の方向が、研究者にははるかに有効である。ところが現行法は、個々の発明に対する「相当の対価」を発明者個人に金銭で支払うことを一律に要求し、多様な評価方法を認めない。

死である。それによって高額な報酬を獲得した研究者は、プロ野球選手並みの待遇を得られるかもしれない。しかしそれは専ら企業との契約による。実に合理的である。発明を無条件で「企業のもの」にするのは従業員である発明者を「奴隷」の立場に落とすものだ、という人もい

よりも雄弁に物語っている。別の問題もある。米国では、有能な研究者が起業し、優れた実績を上げれば、ストックオプションなどの手段で市場から莫大な報酬を得られる。ところが日本のような仕組みになっていると、市場から得た報酬のほかに、会社に対して後から「相当の対価」を請求できることになる。

「相当の対価」とは具体的にいくらになるのか、予測が不可能なことである。たとえば中村教授が元の勤務先を訴えた訴訟では、一審の東京地裁は利息を除いて約604億円だとしたが、二審の東京高裁では約6億円で和解が成立した。実用化され、市場が成長したのを見て東京地裁が1年間審理して出した金額が、東京高裁で別の裁判官が担当すると、百分の一以下に減ってしまった。これでは、発明時点で研究者や企業が正

まず「相当の対価」とは具体的にいくらになるのか、予測が不可能なことである。たとえば中村教授が元の勤務先を訴えた訴訟では、一審の東京地裁は利息を除いて約604億円だとしたが、二審の東京高裁では約6億円で和解が成立した。実用化され、市場が成長したのを見て東京地裁が1年間審理して出した金額が、東京高裁で別の裁判官が担当すると、百分の一以下に減ってしまった。これでは、発明時点で研究者や企業が正

Table comparing Japanese and US patent systems. Columns: 発明の権利の帰属 (帰属), 権利移転の決め方 (企業規則), 発明者への報酬 (対価). Rows: 日本 (承継帰属, 企業規則, 法律による対価), 米国 (承継帰属, 企業と従業員の契約, 契約による対価).

よく誤解されるが、米国の企業内研究者が自己の発明について事後的に「相当の対価」を請求することなどできない。米国企業の従業員が会社に請求できるのは、契約によってあらかじめ定められた報酬だけである。研究職も営業職も管理職も、その点は変わらない。優れた発明に特別なボーナスを支払うこともあるが、せいぜい1万円程度にすぎず、遅くとも翌年には額が確定する。10年以上もたったから、発明が企業にもたらした利益に応じて、裁判所の評価に従った何億円もの対価

その一方で活力を維持しているのが米国経済であり、その典型が、シリコンバレーに群生するベンチャー企業である。米国の流の仕組みの方が優れた研究者にとって魅力があることは、米国に移住する研究者が跡を絶たないことが何

たまひ、かつや 61年生まれ。東大法学部。専門は知的財産法、行政法

第4章 心理的契約

横浜国立大学准教授 服部 泰宏

心理的契約の不履行を防ぐために必要なことは何でしょうか。それはまず、従業員一人ひとりと企業との期待の「ズレ」について、人事部門や現場のマネジャーがきめ細かく配慮することです。従業員は企業に何を期待し、何を期待されていると考えているのか。企業は従業員から何を期待されていると考えているのか。何を期待しているのか。その期待のズレを考える必要があるのです。

やさしい 心理学

ただ全ての従業員の要求に応えることは容易ではありません。不況やグローバルな競争激化など外的理由で、やむを得ず不履行となる場合もあります。不履行の全責任を個々の企業に押し付けることはできないのです。

欧米の研究では、企業側の契約不履行がある程度やむを得ないことを前提に、不履行の発生コストをいかに抑えようかが関心を集めています。従業員が、不履行が企業側のやむを得ない理由だと判断する場合は、また不履行の手続きが公正だと判断する場合、不履行の悪影響が軽減されること

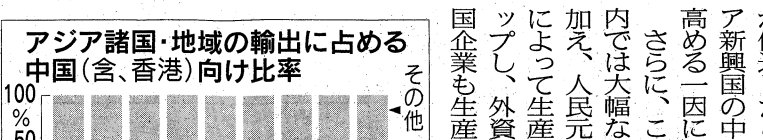
双方の期待の明確化を

な事実だけでなく、その背景も考慮しているのです。もう一つ重要なのが新しい契約の明確化です。ある契約の履行が不可能な場合、企業はそれに代わる契約を従業員に提示しなくてはなりません。私自身の実証研究では入社時点で互いの期待が明確な場合、不履行になっても被害は最小限になり、従業員の意欲や企業への関与も強くなる結果が得られました。契約履行を促す効果も確認されています。

まず、契約の明確化は企業には勇気が要りますが、それに見合う利点もあるのです。しかし現時点で従来の契約に代わる新たな契約を提示できている日本企業は少ないように思います。企業と従業員はお互いにどのような関係を築いていくのか。従業員が企業に期待できるもの、できないものはいったい何なのか。企業と従業員が現実的な議論をし、お互いの契約として明確化することが必要です。

岐

中国経済は「けん」って来た。この世界経済に与る。主要な輸出に占める中国(含、香港)向け比率



時

太平洋 最高の 最低水 科が 太平洋 委員会 月未 将来の 理機 洋ま PFC

クロマグロビジネスと規制

未成魚漁獲量 50%削減