

職務発明の取扱いと特許制度の存在意義

田村 善之

職務発明制度が注目されている。

日本の雇用社会の特徴であった終身雇用制に綻びが見え始めている。在職していればなかなか訴えることができなかつた発明者が、企業の外に出て、その意味でフリーな立場となつて、元の会社に対して補償金の追加的な支払いを求めて訴訟を提起するという事例が頻発するようになってきている。そのようななか、中村訴訟という別名で知られる日亜化学工業事件において、第一審の東京地裁平成16年1月30日判決は、職務発明を譲り受けた対価として企業に対して、元従業員に200億円の支払いを命じたので、大騒ぎとなつた。控訴審では、平成17年1月11日に、遅延損害金を含めて8億円余りの金額で和解が成立したが、一審判決の認容額との開きが大きかつたので、これまた各種メディアを賑わすことになった。

職務発明をなした従業員が使用者である企業に対して対価の支払いを請求することができるのは、特許法の規定に基づいている。日本の特許法35条は、使用者である企業は予め発明規程を設けておけば、職務発明をなした従業員の有する特許を受ける権利を自己に承継しうることを前提としつつ(35条2項の反対解釈)、その場合、従業員に対して相当な対価を支払わなければならない旨、定めているのである(35条3項)。

しかし、そもそもの問題は、なぜ、ここまでして、職務発明をなした従業員が保護されなければならないのか、ということにある。この点に関する理論的な解明がなされない限り、相当な対価の額の算定基準は明らかになることはないだろう。

一つの説明は、発明者である従業員は、当然、その創作物である発明について権利を有するところ、それが使用者に取り上げられるのであるから、その代わりに相当な対価の支払いを受ける権利を取得するのだという理解である。発明者である従業員の取得する権利を自然権だと考えるのである。

このような考え方は素朴な感情に訴えかけると

ころがあるが、しかし、現行の特許法には適合しないところがある。特許法は、先願主義というものを採用しており、発明者であるから当然に特許を取得しうるとは考えていないからである。自ら発明した者といえども、他の発明者が先に出願し特許を取得してしまえば、(一定の例外を除き)自己の発明であるにも関わらずその使用を止められてしまうのである。

特許法は、発明者が発明をなしたというだけでは保護しない。発明をただけではなく、他の発明者に先駆けて出願をなして初めて特許権を与える。その趣旨は、発明と出願によるその公開を促すことにより、産業を発展させるところにある。そうだとすると、発明者が特許を受ける権利や特許権を取得する根拠は、自然権ではなく、このような産業の発展のためのインセンティブを発明者に与えるためであると説明されることになるだろう。

このようなインセンティブ論に立脚する場合、従業員に相当な対価の額の補償金を与える趣旨も、それは使用者と従業員の交渉に完全に委ねておいたのでは従業員が適度な報酬を得ることができず、ゆえに、発明のインセンティブも不足し、十分な発明活動がなされなくなりかねないというところに求められることになる。そうだとすると、従業員に支払わなければならない対価の額も、インセンティブとして適切なものかどうかという観点から判断されることになる。そして一般に資産が増えるにつれて貨幣の限界効用が低減する以上、(資産がない人にとっての1万円と1億円の資産がある人にとっての1万円とでは、後者のほうが効用が低いということ)、金額が高くなるにつれて、追加的な報酬を与えることによるインセンティブの改善の効果は減じていく。少なくとも数百億円の対価の請求権を認める必要はないといえるだろう。

(たむら・よしゆき 北海道大学大学院法学研究科教授)