

プロフェッショナルの処遇

『日本労働研究雑誌』編集委員会

いわゆる「プロフェッショナル」の処遇への関心が高まっている。プロフェッショナルは、職業分類という専門的・技術的職業従事者であるが、それはこれまでも増加しており、今後も増加が見込まれている。また企業や産業の付加価値を生み出す源泉として、この層の活躍への期待は大きい。木谷紹介は「職務の高度化、専門性の高まり、組織のフラット化、従業員自身の価値観の変化によって、従業員の企業内プロフェッショナル化が進展」する事例を紹介している。企業内プロフェッショナルを育成し活性化すべく、これまでの報酬管理やキャリア管理を見直す。その背景には、会社に大きな貢献をした社員への報酬のあり方への関心の高まりがある。かかる文脈で我々に大きなインパクトを与えた最近の出来事はなんといっても職務発明制度をめぐる一連の訴訟であろう。

田村提言にもあるように、中村訴訟の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13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」を命じ平成17年1月の控訴審では、「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、一審判決との認容額の開きが大きかったこともあって各種メディアを賑わしたこの事件は、これからの日本の「プロフェッショナルの処遇」問題を考える上できわめて象徴的である。

このような「プロフェッショナル」にかかわる最近の動向に一瞥を加えただけでも、このテーマの理解を深めるには、法律学、経済学、社会学、人事管理論といった学際的な研究成果の蓄積を必要とすることは容易に首肯できるであろう。

そこで、本特集では、標記した「プロフェッショナルの処遇」というやや広がりを持たせたテーマの下に、学際的な成果を配慮しつつ4本の研究論

文と1本の紹介論文を用意することにした。具体的には、職務発明の相当対価に関する法的な論点整理をした横山論文、職務発明について契約理論の観点から経済学的な考察を加えた石黒論文のほかに、企業内プロフェッショナルの典型とされるRD人材（研究開発技術者）の処遇に焦点を当てた2論文（青島論文、藤本論文）を配置した。最後に、最近の企業内プロフェッショナルをめぐる人事制度の動向を知るための事例として木谷紹介を掲載している。

横山論文は、改正特許法（平成16年）に代表される職務発明制度をめぐる最近の動向を概観しながら、職務発明に関する従業者と使用者の利害調整のあり方について、検討を行っている。具体的には、特許法35条の内容を概観するとともに、日本の職務発明制度の特徴を、諸外国の職務発明制度との対比を通じて明らかにし、(イ)「使用者に権利を従業者に金銭を与えるという基本的な方向性は共通している」が、「特許を受ける権利が使用者ではなく発明者に最初に帰属」し、その結果「使用者が権利を承継した場合に従業者に支給すべき金銭が権利の譲渡対価としての性格」を有する点（権利譲渡方式）に日本の特徴があること、(ロ)権利譲渡方式には、「使用者が権利の価値を反映した金銭を支給することで従業者・使用者の公平な利害調整を実現」させようとする政策的観点が存在しており、これは職務発明に対する両者のインセンティブを促進する上できわめて重要である。そこで、現在の相当対価の法的紛争の嚆矢となったオリンパス事件判決、及び職務発明関連訴訟の中でも最も注目度の高い日亜化学工業事件の地裁判決と高裁和解を取り上げ、「相当の対価」に関する裁判所の基本的な考え方を明らかにしている。最後に、使用者は今後、改正法の趣旨を踏まえて、自社の実情にそった合理的な対価決定シ

システムを構築していく必要があるが、「相当の対価」の意義は、時代や雇用環境の変化とともに変わりうる。現在の「相当の対価」の意義は、発明者従業員に特別なインセンティブを与え、発明を奨励する点にあるが、かつての大正10年特許法では、社会的弱者救済手段としての意味合いが強かったという。

石黒論文は、契約理論の視点から、職務発明の対価決定のあり方が、企業や技術者の事前の努力インセンティブに及ぼす影響について経済学的に検討したものである。第1に、当事者間で結ばれた報酬契約（対価）が事後的にも履行可能である場合、どのような報酬契約を事前に設計することが望ましいかを検討している。リスクとインセンティブの間の負の相関が存在するとの理論仮説に基づくと、「より不確実な環境においては、技術者の報酬は職務発明の成果にあまり依存させるべきではない」が、「理論的にはさまざまな可能性があり一概には言えない」とされる。第2に、必ずしも当事者が結んだ報酬契約が裁判所によってそのまま履行されるとは限らない場合がある。たとえば改正特許法では、当事者が勤務規則で定めた対価が「不合理」と判断されると、裁判所が算定する「相当の対価」の支払いが決定する。そこで裁判所による職務発明の対価決定への介入が技術者や企業の発明のインセンティブにどのような影響を及ぼすかを検討する必要がある。その結果、「発明の対価がどのように決定されるのかについて将来の不確実性や不透明性が大きいと、企業と技術者が事前に行う投資や発明努力に大きな歪みをもたらされる」ことが確認された。このことは改正特許法が、事前努力の誘因向上を目的としているものの、裁判所が「不合理」と判断する基準が明確でないことで、事前のインセンティブに負の影響が残る可能性を示唆しており、今後さらに

検討すべき課題であろう。

青島論文と藤本論文は、RD人材の処遇に関する知見を提供している。青島論文は、RD人材の移動がイノベーションを促進するのかどうかについて、組織間移動と組織内移動の相互関係を念頭に置きつつ調査データを分析している。その結果、(イ) 組織間移動は必ずしも高い技術成果をもたらさず、移動による暗黙知の移転が十分でない可能性があること、(ロ) さらに部門間ローテーションも必ずしも技術成果を高めるとは限らず、特にキャリアの初期段階で技術者に部門間移動を経験させることはその後の成果に負の効果をもたらすこと、などを見いだしている。このうち(イ)の知見は、組織間移動をする技術者を、組織内部の人的・情動的ネットワークにうまく組み入れるなど、評価・処遇面でも工夫の余地があることを示唆している。

藤本論文によると、(イ) 国内の大手研究所の人事担当者からみた、研究者・技術者の評価・処遇について調査した結果では、研究成果を重視するタイプ、事業化への貢献を重視するタイプ、研究者を特に優遇しない方針のタイプなどいくつかのタイプがあること、(ロ) 研究者・技術者の国際比較によると、米英にくらべ日本では、管理職への昇進が動機づけになりにくい上、研究費の増加や研究の自由度を望む傾向があること、(ハ) 家電系中堅企業の意識調査によると、上司の評価や昇進機会・給与などの満足度と転職希望との間には負の相関があるが、転職希望があっても行動を起こす者は少ないこと、などが指摘されている。

本特集が、今後のプロフェッショナルの処遇を考える上で、参考になれば幸いである。

責任編集 佐藤 厚・大竹文雄・守島基博
(解題執筆：佐藤 厚)