

視点

「六題」 職務発明について

弁理士
長谷川 芳樹

青色LED判決から半年が過ぎて、高額対価の「衝撃」が少し収まってきた。「相当の対価に関する規定は廃止すべき」等の立法論はさておき、職務発明をめぐる諸問題について、思うところの「六題」を述べたい。

その1

「発明者だけ」は不公平か？

「私ら営業マンは、何十億円という大きな契約を取ってきて、発明者のような“相当の対価”はない。同じサラリーマンなのに、不公平ではないか？」という声を聞いた人もいるだろう。

たしかに、不公平である。発明の対価があるなら、営業の成果に対する営業対価(?)があっても良く、仕事の成果に「報いる」という点で同じである。しかし、成果を出した社員に、会社がインセンティブを与えることが「法律で強制されているか否か」という点で、両者の扱いは全く異なる。発明の対価は、国家の産業政策上の理由から法律で強制されている。しかし、その他の仕事の成果に対する報償は、個々の会社が「社内の業務奨励制度」として考慮すべき問題に過ぎない、とされている。

つまり、発明の奨励は私企業の利益に止まらず、国家や社会全体の利益に叶う、と考えられ、特別扱いされているので、不公平感が生じて仕方がない、ということになる。ちなみに、欧州の主要国や

中国では、法律に発明の対価の定めがあるが、米国では個々の契約に任されている。

その2

裁判所が判断すること

「社内の発明対価に裁判所が出てくるのは納得できない」という声も聞かれる。しかし、職務発明の対価は法律上の権利であるから、当然に裁判の対象になる。それが「法治国家」というものであり、発明者が裁判を求めるのは憲法上の権利である。

「裁判所に相当の対価の額が判断できるわけがない」という声も少なくない。しかし、多くの場合は当事者の立証や主張の不充分さが、いわゆる「間違っただけ」を招いている。証拠に基づき、会社(被告)側が事実をキチンと法廷で主張すれば、少なくとも「法外な」高額判決など出るはずがない。

立て続けに職務発明の判決が出ているが、裁判所は法律の規定に従って、弁論主義の下で肅々と審理し、良心に則って判決を下しているだけである。

その3

相当の対価は「独占」の対価

「私の発明品は自社で実施されています。その事業の累計の売上は30億円、利益は5億円です。私の寄与率を20%としても、発明の対価は1億円になりますが、本当にもらえるのでしょうか？」

こういう“素朴な質問”を受け

たのは、私だけではないだろう。結論から言えば、寄与率が20%としても、まず1億円は無理である。会社には、もともと職務発明に対する無償の通常実施権があるから、単に会社が発明品を実施して利益を出した、というだけでは、「相当の対価」は1円も生まれない。特許による独占排他力を背景とした超過利益（典型的にはライセンス料）だけが、対価計算の対象額となる。

このように考えると、法律で規定された「相当の対価」を越える対価が、実施報償等の名目で支払われている、というような“払い過ぎ事例”があるかもしれない。

その4

高額対価は日本だけ？

認定額604億円は論外として、いわゆる「高額の特許対価」は日本だけのものなのか...という疑問に対しては、色々なところで「日本だけ」のもの、と紹介/回答されている。

米国系企業の知財マン2人に聞いてみると、「発明報償はゼロ。優れた発明者は、社長のディナーに家族で招待されてメダルを授与」（製薬メーカー）、「優れた発明への報償は1件1,000ドルで、それだけ」（製造装置メーカー）らしい。そして、一様に「従業員が高額対価を得られる日本は、クレイジー！」と言っていた。

「リスクなきところにハイリターンなし」というのは、米国人の

常識らしい。

その5

青色LED判決の控訴審は？

すでに控訴審が始まっている。地裁で完敗した被告は、弁護団を総入れ替えして「積極的に主張していく」という。被告会社の社長は「原告側はマスコミで盛んに自らの主張をしたが、当社は同じ土俵には乗るまい、と考えていた。今後は主張していく」と新聞のインタビューで語り、一気に積極主張/反転攻勢に出てきた。

加えて、「日経ものづくり」等の雑誌では、青色LEDの「本当の発明者は誰か」を問う特集記事まで現れ始めている。要するに、原告は青色LEDの発明に不可欠な3つのステップのうち、単結晶膜の作製に関与しただけで、他の2つのステップ（p型化と高輝度発光層の作製）は被告会社の別人が発明し、原告は「それを筆頭オーナーとして発表しただけ」、という内容である。

いずれの主張が真実か、やがて控訴審が明らかにしてくれるだろうが、青色LED地裁判決は、いくつかの点で脆弱な推定と曖昧な認定に基づき判決されている。このため、「大どんでん返し」で発明の「対価ゼロ」...なんて高裁判決が出るかも知れない。

その6

職務発明制度と上手に付き合う

職務発明の対価は、法律で規定

された従業員の法律上の権利である。したがって、色々立法論まがいの愚痴を言ってみたとところで、社内で「どう取り扱うか」という問題は全く解決しない。法治国家で仕事をする以上、法律上の制度と上手に付き合うことが大切である。

特許法35条が改正されて、来年4月1日以降に予約承継される職務発明は、改正法の適用を受けることになった。しかし、改正法においても、発明者が「相当の対価を受ける」権利を有することに変わりはない。

改正法によれば、予約承継に関する社内規定について、協議の状況、開示の状況および意見聴取の状況を考慮して不合理でなければ、原則として裁判上の争いにはなり得ない（4項）。また、仮に社内規定による対価の支払いが「不合理」であるとして法廷で争われた場合でも、企業側の実施化努力の程度や発明者の処遇等も含めて、会社側の貢献が考慮される（5項）。

したがって、まずは「民主的手続きを経て社内規定を見直す」ことから始め、社業の発展をもたらす職務発明を、社内制度的にキチンと奨励していく必要がある。青色LED裁判の控訴審判決がどちらに転んだとしても、この「職務発明制度と上手に付き合う」ことの大切さは変わらない。

以上