

企業の意思とリスクテイクを いかに評価するか

澤井敬史 氏

社団法人日本経済団体連合会産業技術委員会知的財産部会部会長代行
NTTアドバンステクノロジー株式会社理事・知的財産事業本部長 / 弁理士
東京大学先端経済工学研究センター客員教授

産業界は、現行法の職務発明制度をどのようにとらえているのか。

また、職務発明に関する一連の判決をどのように受け止めているのか。

社団法人日本経団連産業技術委員会知的財産部会部会長代行・澤井敬史氏に産業界の見解についてうかがった。

企業活動の今日的な意味

高額の相当の対価を認める判決が相次ぐ中(3頁・資料2参照)、職務発明制度は使用者にとって極めて重大な関心事になっていると思われます。3月に発表された日本経済団体連合会(以下、日本経団連)の「『知的財産推進計画』の改訂に向けて」(右頁・資料参照)もこの制度に触れています。まず、この件に関する日本経団連の基本的な見解からうかがってまいりたいと思います。

澤井 日本経団連は、現行の特許法第35条に基づく対価請求の仕組みは、企業の経営戦略を根本から覆す恐れがあるものととらえています。最近、職務発明に関する判決がいくつか出ていますが、それらを見ても「相当の対価」の算定方法が不明確で、事前に額を予測することはまず不可能です。また、算定の際、企業の貢献を正しく評価しているのだろうかという疑問もあります。一つの発明を現実の事業に結び付けて、利益を出すに至るまでは、発明者だけでなく、多くの人間の多大な努力の積み重ねがあります。また、今や技術は高度化しており、エレクトロニクス製品などは一つの製品

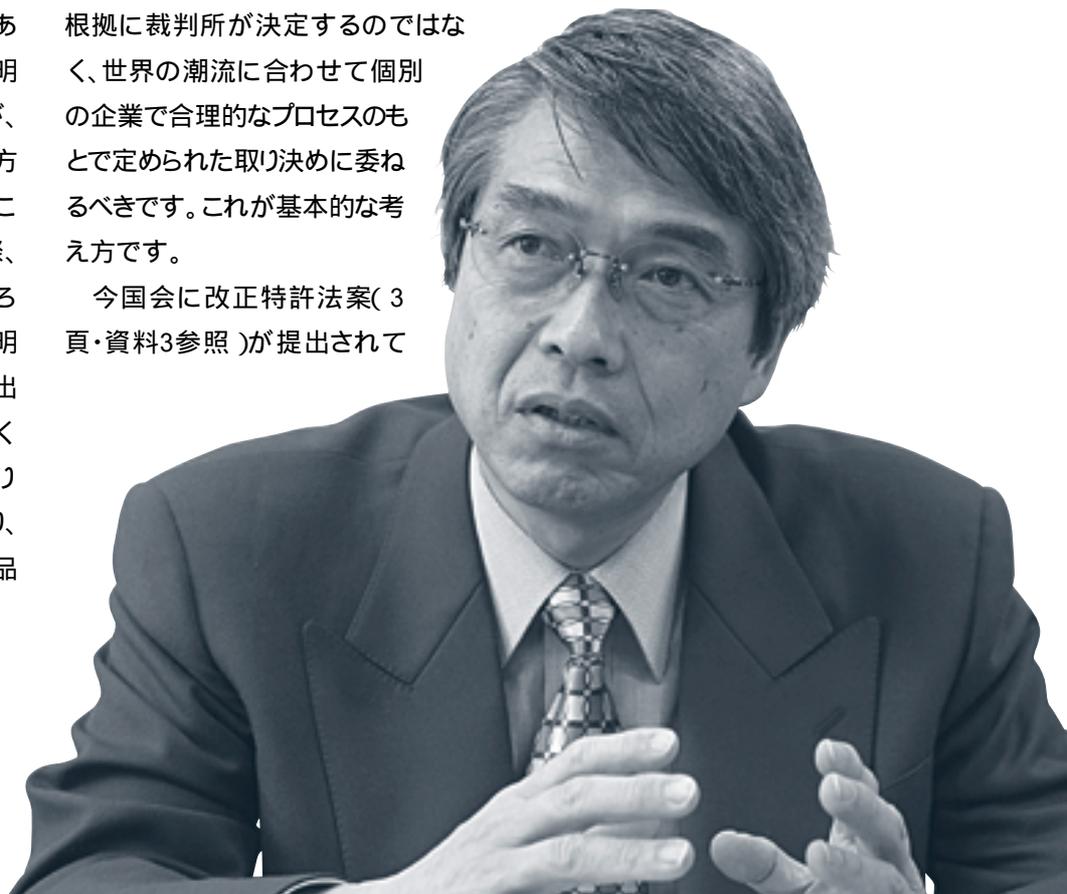
に何百という特許が含まれていることも珍しくなく、その中でたった一つの特許の貢献を正しく評価することは不可能です。また、すべての研究が事業に結び付くわけではなく、多くの失敗の中から、わずかな成功が得られるのです。そのときの失敗のリスクは一方的に企業が負うわけです。さらに言えば、最近の解釈をもたらすような職務発明制度は、海外でもほとんど類例のないもので、このままでは外国企業がわが国に対する研究開発投資を控えるという悪影響も懸念されます。以上のような理由から、職務発明の対価の額については、特許法第35条を根拠に裁判所が決定するのではなく、世界の潮流に合わせて個別の企業で合理的なプロセスのもとで定められた取り決めに委ねるべきです。これが基本的な考え方です。

今国会に改正特許法案(3頁・資料3参照)が提出されて

いますが、企業と研究者との間で個別契約が結ばれ、それが双方の意思を反映したものであるなら、その契約の内容はすべて合理的なものとなし、裁判においても尊重されるのが改正法案の趣旨であることを明確にしてもらいたいと考えています。

日本経団連が提言を出した背景を教えてください。

澤井 特許法第35条を現代に適用させるためには、どのような今日的価値観をもって検証するのか、それが大きな課題ではないかという問題認識があります。



旧特許法ができたのは大正10年で、一つの発明が製品に貢献する割合一つをとっても現在とは全く状況が異なっていたはずですし、労使関係も変化しています。にもかかわらず、80年以上前の時代の法律をほとんど手を加えないまま今日までやってきたわけです。現在、職務発明の問題がこれだけ世間に波紋を呼んだ背景には、そのギャップがあるのではないかと個人的には思っています。

技術開発のレベルについて言えば、エジソンが電球を発明した時代とは状況が違ふ。一つの発明だけで簡単に事業が成り立つ時代ではないということです。

澤井 近年の科学技術は高度化、複雑化していますから、一人の研究者が自分のリスクの範囲でできることは限られています。理論物理学の領域なら、たった一人の天才が画期的な理論を打ち立てる可能性があるかもしれませんが、テクノロジーの分野では、革新的なものが一人の力で実現されるようなことはほとんどあり得ません。現代では、研究開発には莫大な資金が必要で、そのリスクは企業が一手に担います。しかも、企業は失敗を含めた情報のストックをベースにして研究をするのであり、また画期的な発明も、それを事業化するまでは組織的な検証をしながら試行錯誤を重ねていくわけです。

「発明にかけるウェイトは1とすれば、それが使えるか使えないか見極めるのに10、さらに事業化するのに100のウェイトが必要である。発明は何も手を加えなければ、単なる発明の域を出ない。」これはソニー創業者の井深大さんの言葉ですが、まさにそれが企業の活動の実態です。画期的な発明が世の中に受け入れられるまでには10年以上かかることも珍しくなく、企業はその間リスクを負

資料 社団法人日本経済団体連合会「知的財産推進計画」の改訂に向けて

(一部抜粋 / 2004年3月16日)

(2) 職務発明に関する制度の見直し

最近職務発明の相当の対価をめぐる判決がいくつか出されているが、現行の特許法第35条に基づく対価請求の仕組みは、知的財産権を柱とする企業の経営戦略を根本から覆すおそれがある。

利益や貢献度の算定方法が不明確であるため、職務発明の対価についての予見可能性がなく、裁判を行わないと対価が確定できないのでは、投資収益の見通しが立たなくなってしまう。製品化し、利益をあげるまでには、発明者以外の多くの従業員の多大な努力が必要であること、一つの製品に何百、何千の特許が関係することが少なくなく、個別の特許ごとに評価に差をつけるのが不可能なケースが多いことへの配慮も不十分である。また、多数の失敗の中からわずかの成功が生まれ、その成功から得られた利益を次の研究開発投資に充当しており、その際のリスクは研究者ではなく、企業が負っていることが考慮されていないことも問題である。さらには、わが国特許法のような職務発明規定は海外でもほとんど例がなく、わが国への外国企業による研究開発投資に悪影響を及ぼすことも懸念され、わが国は技術の最先進国から取り残されかねない。

職務発明の処遇については、国際競争力の維持、強化のため、企業自らが優秀な人材を集めるべくインセンティブを高めることが基本である。

職務発明の対価の額の決定については、世界的な潮流に合わせ、特許法第35条により裁判所が決定するのではなく、企業において合理的なプロセスのもとで定められた取り決めに委ねるべきである。

政府において、特許法第35条の改正案がとまどめられており、この改正案を早期に成立させるとともに、企業と研究者の間で個別契約が結ばれ、その契約が双方の意思を反映しているものであるならば、その契約はすべて合理的とされ、その内容が裁判において尊重されることが法案の趣旨であることを明確化すべきである。

また、今後、特許法において、参考事例集の作成を行う予定となっているが、作成にあたっては、労使関係を対立構造と捉えるのではなく、企業という様々な人々が集まる組織の一員として研究者が力を発揮することが企業と研究者の双方にとって望ましいという視点で捉えることが重要である。

さらには、同条改正後も、職務発明をめぐる訴訟の状況や、企業における運用状況などを見きわめながら、不断に検討を進め、産業競争力の強化という目的に照らして制度の評価、見直しを行っていくべきである。

出所：日本経済団体連合会ホームページ
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/022.html>)

い、資金を投じるわけです。また、利益を生むまでには、研究者以外にも大勢の人間がかかわります。ものづくりでは、製造部門の人がかかわりますし、販売部門では営業マンが走り回り、宣伝して、ものが売れてようやく投資を回収できるというように、その売上から諸経費を引いて利益が生み出されるわけです。投資の回収をすることで、ようやく企業は存続することができ、研究開発も継続できるのです。そういう経営サイクルが果たしてきちんと理解され、適切に評価されているのかという点で一連の判決を見る限り、大いに疑問が残ります。ある発明に基づいた事業で利益が出たと言えば、一見それ自体は事実に基づく説明で説得力があるように感じるかもしれませんが、利益が出る状態にもっていくまでの組織全体の努力、あるいは企業が事業を継続的に営んでいく上での必要条件などについて、光の当て方が極めて不十分だと感じています。

そもそも、産業を担うのは法人としての企業であり、その法人の一構成員として企業内研究者がいて、彼らはジョブとして研究活動をしているのです。法人たる企業が特許権という独占排他性を利用して収益を上げたいと考え、そのた

めに必要な研究開発をやろうと発意して、研究開発投資をして研究者を雇い研究をさせるのです。研究開発成果を事業化に結び付け、収益を上げて次の投資へつなげていくという、経営サイクルとして回していく以上、発明者への対価の支払いも基本的には経営の裁量範囲の問題としてとらえるのが理にかなっています。

今回の改正法案は、一つの前進ではあるので早期に成立させるべきでしょう。ただ、私が注意を喚起しておきたいのは、特許法改正の議論が、職務発明の価値を600億円もあると算定するような判決が出る前のものであり、そのような判決が出される恐れがあり得ることを想定しないまま進められてきたものであるという点です。したがって、今回の改正法案は、まだ曖昧さを残しており、問題を本質的に解決できない可能性を含んでいます。また、何れも改正法案には遡及効の規定がないので、現行法が抱える問題を延々と引きずることになります。多くの日本企業は、社内規程を設けています。発明の価値は特許として登録された時点で予測・確定して、社内規程に基づいて報償金を支払った場合には、そのような個々の企業のルール・運用は

危うし知財立国 
～特許法第35条の再考を～

尊重されるべきです。しかし、経済的な合理性に合うルールを決めて運用しているにもかかわらず、最近の一連の判決のようにリスクを取っている企業活動を正當に評価しない解釈が続くことになるのであれば、改めて職務発明制度のそもそも論を早急に検討すべきです。個人的にはそう強く感じています。

法人発明論の是非

裁判で、個別企業の就業規則が覆される可能性に懸念されているわけですね。

澤井 平成13年5月22日の東京高裁判決では、社内規程に沿って支払っていても、特許法第35条第3項、第4項は強行規程なので、算定の結果が適切でないなら従業員が追加的な支払いを求められる、としており、最高裁もそれを是認するような判断を示しています。

本来、裁判所は具体的な問題についての紛争を解決はしますが、企業の発明補償のための一般的な対価算定の基準を示してくれるのかというと、それははなはだ疑問です。また、民事裁判における弁論主義の限界も否定できないと思います。被告側の主張の組み立て方が不十分な場合、あるいは立証が不十分な場合には、経済活動の実態からかけ離れた内容で、裁判所が判断をせざるを得ないという側面があるでしょう。しかし、そのような不十分な弁論を根拠に出された判決でも、一つの規範として一人歩きする危険性があることを心配しています。

特許法が前提していると思われる労使関係についてはいかがお考えですか。

澤井 古い法律の条文(旧特許法第14条)を引きずった特許法第35条は、あたかも企業と社員が対立関係にあるかのように規定しています。発明者の特許を

受ける権利が原始的に発明者に帰属していて、それを企業に承継するかたちになっているため、個人の権利を企業がなすがしろにしているかのように見えるのかもしれませんが。マスコミ的には、法律の条文の構成がそうなっている上、企業と個人、すなわち、強者と弱者という対立の構図でとらえた方が、分かりやすいかもしれませんが。しかし、それは誤った見方です。個人の権利という聞こえのよい言葉を持ち出し、強い立場の企業は横暴だから弱い研究者を搾取している。そのような論調が展開されがちですが、その見方にはリスクという観点が決定的に欠落しています。“リスクを負担したものがリターンを得る”というのが経済活動の基本のひとつです。給料を保証され、研究環境まで用意してもらえる企業内発明者が、果たしていかなるリスクを取っているのかということをよく考えなければいけません。就労前に示された条件と著しく異なる劣悪な労働条件を強いられるなら分かりますが、昔と異なり、今やこれだけ労働法制が整っているわけですし、研究者は処遇に納得しているからこそ、その職場での研究活動に従事していると考えるのが適切です。

リスクとリターンの対応関係が明確であれば理解できるということでしょうか。

澤井 それなら私も納得します。もし、発明者が自ら資金を調達し、研究開発装置を揃え、自分のアイデアを事業化したなら賞賛に値します。自分の研究に自信があり、仮に処遇に不満があるのであれば、会社を辞め、自分のリスクで研究資金を調達してベンチャーを興すなどして、それを成功させればよいのです。そうすれば、リスクに見合ったリターンを得ることができるはずですが。企業がリスクを取っている中で研究しているときは口をつぐんでいて、会社が研究開発に加

え、製造設備や営業活動などに投資して、いざ利益が出たときは、実はあの事業は私の発明がなければ始まらなかった、と訴え出る。一部のマスコミもそれを応援する。そのようなローリスク・ハイリターンが容認される風潮を蔓延させてはいけません。それでは、企業はリスクを取っても、それに見合うリターンを見込めないことになり、結局リスクを負う主体がどこにもなくなってしまふことになります。

本質的な論点に、そもそも特許は発明者のものか法人のものか、というものがあありますが。

澤井 これだけ高度化した技術社会における研究開発のリスクテイクの現状、あるいは発明者の雇用のされ方の現状などから考えれば、法人発明の是非が、将来、検討テーマに上がってきてもおかしくはないと個人的には感じています。現行の特許法では、自然人しか発明行為はできないという前提に立っているので、特許を受ける権利は原始的に発明者に帰属するとされています。しかし、見落してはいけないのは、まず、企業が研究開発をして事業を行っていくという主体的な意思を持ち、それに基づいて行動しているという点です。法人はその意思を実現するため、研究者を雇い、処遇し、研究環境の整備などもろもろ投資をします。そこから発明が生まれてくるのです。したがって、意思と行動の主体が法人にあるときには、法人に特許を受ける権利を原始的に帰属させることは、あながち無理な論ではないのです。現に、イギリスやフランスは法人発明制度を採用しています(3頁・資料4参照)。

高額な対価はインセンティブか

今後、使用者の側にはどのような取

り組みが求められてくると思われませんか。

澤井 この問題が出て来る背景に雇用の変化があるのは事実だと思います。技術開発も経営形態もボーダーレス化していますが、雇用も同様で、今後とも間違いなく流動化していくでしょう。そのときの経営上の課題として、二つの側面を想定できるはずで

一つは、企業に入ってくる人についての課題です。いかに優秀な技術者を確保して、いかに研究開発のインセンティブを与え、発明を奨励していくかという点です。

もう一つは、企業から出ていく人についての課題で、技術者がノウハウを持って出ていくリスクについていかに対処するかという点です。

その二つの側面について職務発明をどう扱っていくのか、それが個々の企業に問われます。私見では、そのような時代における雇用体系は、リスクに応じたリターンを原則としてマネジメントすべきであり、ローリスク・ローリターン型とハイリスク・ハイリターン型の雇用形態を設定した上で、個別の契約に委ねるのが一つの方策だと思います。

個別の契約に任せれば、市場原理で適切な処遇が決定されるということですね。

澤井 そのとき研究者は、決して対価のみを求めないはずで



来のノーベル賞候補と言われる優秀な研究者がいました。その彼の下には、彼の能力を慕って優秀な研究者が集まってくるわけです。自分の知的好奇心を満たしたい、触発されたい。どのような研究ができるか、どのような研究者が集まっているか、といったことに関心を持ち、そのようなよい環境の企業で研究をしたいと考え、入社してくるのです。その職場を舞台に、自分のテーマを追及したい。自分の発明を社会に役立てたい。そう思うからこそ寝食を忘れ、歯を食いしばって研究に打ち込むのです。それが真の研究者のモチベーションでしょう。お金目当てに集まる人たちが優れた研究をするのか、といえば、私はNOだと思います。高額な対価をインセンティブにすれば、世界からよい研究者を集められる、という意見がありますが、あまりに短絡的な見方です。むしろ結果は逆になるでしょう。

また、この問題について先日、日米欧の企業の関係者で議論しましたが、その際も、欧米企業の関係者は総じて、日本の状況は異常だ、と批判し、日本と同様の職務発明制度を採用しているドイツの専門家すら、「信じられない判決だ」と

いう反応でした。諸外国に敬遠されるばかりか、日本企業さえ研究開発拠点を海外に移し始めるかもしれません。研究の場が失われれば、元も子もありません。相当の対価どころか、研究そのものができなくなるのですから。職務発明制度のあり方を考えるとき、産業競争力の向上という大局的な観点から検討を加える必要性を強く感じます。

社団法人日本経済団体連合会知的財産部会会長代行
NTTアドバンステクノロジ株式会社理事・知的財産事業本部長
弁理士 / 東京大学先端経済工学研究センター客員教授
澤井 敬史(さわいたかし)

1950年静岡県生まれ。1976年北海道大学大学院工学研究科原子工学専攻修了。同年日本電信電話公社入社。1985年日本電信電話株式会社(NTT)研究開発本部主任研究員、弁理士登録。1991年同知的財産部担当部長。1999年NTT知的財産センター所長。2002年NTTアドバンステクノロジ知的財産事業本部長(現職)。社外にて、太平洋知的財産協会日本部会長(1997年4月～1999年3月)、財団法人工業所有権協力センター監事(2000年7月～2003年6月)、日本知的財産協会理事長(2001年4月～2002年3月)、経済産業省産業構造審議会臨時委員(2001年4月～2002年3月)、社団法人日本国際工業所有権保護協会理事(2001年6月～現在)、経済産業省「産業競争力と知的財産を考える研究会」ワーキンググループ主査(2001年10月～2002年3月)、日本知的財産協会参与(2002年4月～現在)、東京大学先端経済工学研究センター客員教授(2002年8月～現在)、社団法人日本経済団体連合会知的財産部会会長代行(2003年9月～現在)などを歴任。主な著書に『ネットワーク時代の知的財産権』(電気通信協会・2001)など多数。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

危うし知財立国

～特許法第35条の再考を～

